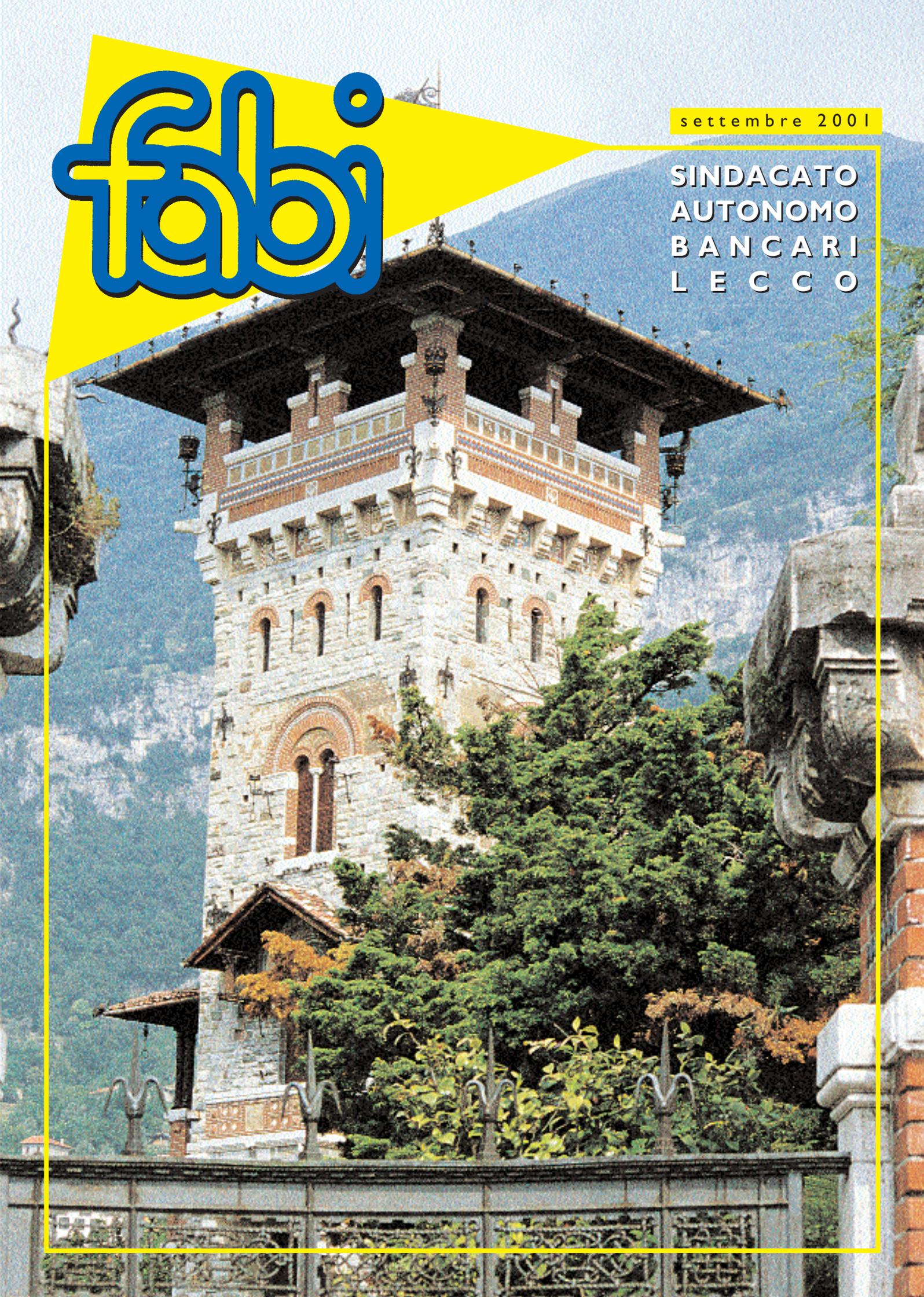


Libri

settembre 2001

SINDACATO
AUTONOMO
BANCARI
LECCO



SOMMARIO

Lavoro interinale	pag. 3
Fondo solidarietà	pagg. 4-5
Il comporta per malattia	pagg. 6-7
Lo sciopero nelle banche	pagg. 8-9

Anno 9 - N. 3 - Settembre 2001

Redazione:

Lecco - Viale Dante, 14

Tel. 0341.36.31.74 - Fax 0341.36.21.10

E-mail: sab.lc@fabi.it

Fotocomposizione e stampa:

Stamperia Stefanoni - Bergamo

La rivista è stampata su carta ecologica

I comunicati di questo notiziario possono essere integralmente riprodotti citandone la fonte.

La foto di copertina:

Tremezzo-Bolvedere (CO) Villa Pessina - Torre

Foto di **Cendali Giampietro**

Formazione... formazione... formazione... formazione... formazione...

Consapevoli dell'essenzialità della formazione continua per il personale intendiamo dare anche noi un piccolo contributo a riguardo, ma non la solita formazione, qualcosa di diverso, esperienza del vissuto quotidiano.

Da questo numero, con l'ausilio degli animali che tanto sono di moda ultimamente in Cassa, proponiamo quindi delle brevissime "lezioni": il tema d'inizio è "LA CARRIERA".

Lezione n. 1

C'era un corvo che se ne stava appollaiato sui rami di un albero e non faceva niente tutto il giorno.

Un coniglietto di passaggio vide il corvo e gli chiese "posso starmene anch'io seduto qua a non far niente tutto il giorno?"

"Certo, perché no?" rispose il corvo.

E il coniglietto si sedette comodo a terra, sotto il corvo, a riposarsi.

All'improvviso apparve una volpe, salto sul coniglietto e se lo mangiò.

Lezione di carriera: per starsene seduto a non far niente tutto il giorno devi essere seduto molto in alto.

Lezione n. 2

Un tacchino selvatico chiacchierava con un toro: "Mi piacerebbe tanto arrivare in cima a quell'albero, ma non ne ho la forza".

"Beh, perché non ti mangi un po' della mia merda?" rispose il toro, "è piena di roba nutritiva".

Il tacchino becchettò un po' di merda e scoprì che di fatto gli aveva dato forza sufficiente per arrivare al primo ramo dell'albero.

Il giorno dopo, mangiato un altro po' di merda, arrivò al secondo ramo.

Dopo un paio di settimane il tacchino era fieramente appollaiato sulla cima dell'albero. Fu subito visto da un cacciatore che lo abbatté.

Lezione di carriera: mangiando merda puoi arrivare in cima, ma non è detto che ci resti.

Articolo gentilmente concesso da "Fabi Notizie"

Assegni familiari

Reddito familiare anno 2000
(migliaia di lire)

Importo dell'assegno per numero dei componenti il nucleo familiare

	1	2	3	4	5	6	7
fino a 21.536	-	-	253.000	485.000	695.000	953.000	1.200.000
21.537 - 26.649	-	-	130,66	250,48	358,94	492,18	619,75
26.650 - 31.761	-	-	114,65	220,53	339,83	481,34	600,64
31.762 - 36.871	-	-	92,45	190,57	312,97	473,07	584,11
36.872 - 41.985	-	-	65,59	158,04	283,02	453,97	565,00
41.986 - 47.097	-	-	43,90	111,55	241,70	407,48	507,68
47.098 - 52.211	-	-	25,82	81,60	217,43	390,96	488,57
52.212 - 57.321	-	-	15,49	57,33	176,63	364,10	466,88
57.322 - 62.433	-	-	15,49	38,73	135,83	339,31	439,50
62.434 - 67.544	-	-	12,91	25,82	102,77	317,62	426,08
67.545 - 72.659	-	-	12,91	25,82	91,93	225,18	398,70
72.660 - 77.771	-	-	12,91	23,24	91,93	154,42	292,83
77.772 - 82.884	-	-	-	45.000	152.000	299.000	424.000
82.885 - 87.996	-	-	-	23,24	78,50	154,42	218,98
87.997 - 93.110	-	-	-	-	78,50	132,21	218,98
93.111 - 98.224	-	-	-	-	-	132,21	189,02
	-	-	-	-	-	-	366.000

Nota: Per i nuclei composti anche da fratelli, sorelle o nipoti l'importo dell'assegno va ridotto: - in presenza di un solo figlio, di lire 20.000 (10,33 euro) per il primo fratello, sorella o nipote presente nel nucleo e di lire 104.000 (53,71 euro) per ciascuno degli altri eventuali fratelli, sorelle o nipoti; - in presenza di almeno due

figli, di lire 104.000 (53,71 euro) per ogni fratello, sorella o nipote presente nel nucleo. In caso di nuclei composti da più di 7 componenti, l'importo dell'assegno previsto alla colonna 7 va maggiorato di un ulteriore 10% nonchè di lire 104.000 (53,71 euro) per ogni componente oltre il settimo.

Lavoro Interinale

Introdotta come ulteriore strumento di flessibilità del mercato del lavoro, chiamato anche "lavoro in affitto" (espressione brutale ma efficace), il lavoro interinale sta prendendo sempre più piede in Italia, regolamentato altresì dai contratti collettivi di settore.

Anche nelle banche della nostra provincia stanno diventando numerosi quei lavoratori che, assunti con questo particolare rapporto, diventano - per tempi più o meno brevi - nostri colleghi a tutti gli effetti.

Ma cosa è il lavoro interinale?

La definizione

L'interinale è un particolare rapporto di lavoro in base al quale un'impresa di fornitura di un lavoro temporaneo, iscritta nell'apposito albo, assume e pone a disposizione di un'impresa utilizzatrice, uno o più lavoratori - che la legge denomina "prestatori di lavoro temporaneo" - per rispondere a esigenze di carattere temporaneo che si sono manifestate presso la stessa impresa utilizzatrice.

I contenuti

Il contratto fra impresa utilizzatrice e impresa fornitrice deve contenere;

- 1) il numero dei lavoratori richiesti;
- 2) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- 3) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- 4) assunzione da parte dell'impresa fornitrice dell'obbligazione del pagamento diretto del lavoratore del trattamento economico nonché del trattamento dei contributi previdenziali;
- 5) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;
- 6) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;



- 7) assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali in favore del prestatore di lavoro temporaneo, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice;
- 8) la data di inizio e il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;
- 9) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice.

La lettera di assunzione

La lettera di assunzione per i lavoratori deve contenere i seguenti elementi:

- i dati dell'impresa fornitrice e il numero di iscrizione all'Albo;
- i motivi del ricorso al lavoro temporaneo;
- la dichiarazione di osservanza degli obblighi di cui alla legge 196/1997;
- i dati dell'impresa utilizzatrice, la sua classificazione e i dati del referente;
- la mansione e l'inquadramento;
- il periodo di prova se pattuito;
- il luogo di lavoro e disvolgimento dell'attività lavorativa;
- la data di inizio e quella di termine della prestazione;
- l'orario di lavoro;
- il trattamento economico spettante;
- il Ccnl usato dall'impresa utilizzatrice, il contratto integrativo territoriale o aziendale eventualmente applicato;
- il trattamento normativo che si rende applicabile;
- le misure di sicurezza adottate;
- la comunicazione per il trattamento dei dati personali del lavoratore.

Fondo di Solidarietà

Arriva l'Assegno Straordinario

Presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale sono stati costituiti due nuovi Fondi di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale riguardanti, rispettivamente, il personale del credito e quello del credito cooperativo.

La legge 662/96, all'art. 2 comma 28, ha previsto, nell'ambito di processi di ristrutturazione aziendale, la possibilità da parte della contrattazione collettiva nazionale di comparto, di costituire presso l'INPS specifici fondi, finan-

ziati e gestiti con il concorso delle parti sociali.

L'obiettivo è quello di fronteggiare situazioni di crisi di aziende ed enti pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché delle categorie e settori d'impresa sprovvisti di ammortizzatori sociali.

I due Fondi, che hanno gestione autonoma finanziaria e patrimoniale, sono gestiti da un Comitato amministratore.

Con questa pubblicazione forniamo la composizione dei Comitati e le principali informazioni sul riconoscimento degli assegni.



COS' È L'ASSEGNO STRAORDINARIO?

È la più recente tra le varie prestazioni previdenziali; è a carico dei due Fondi menzionati, si chiama assegno straordinario ed è identificabile nella sigla VO-CRED (assegno liquidato a dipendenti di aziende del credito ordinario) o VO-COOP (assegno liquidato a dipendenti di aziende del credito cooperativo).

A CHI SPETTA?

Ai lavoratori dipendenti delle imprese del credito i quali siano stati "esodati" in quanto inseriti in un processo di ristrutturazione o in una situazione di crisi aziendale che determina una riduzione del personale.

PER QUANTO TEMPO?

L'erogazione è prevista per un massimo di 60 mesi nell'ambito di un periodo di dieci anni che va dalla data di entrata in vigore del regolamento del Fondo (quindi dal 1° luglio 2000 al 30 giugno 2010).

CHI È INTERESSATO?

È interessato chi, nell'arco massimo dei 60 mesi che vanno dalla cessazione del rapporto di lavoro alla cessazione dell'erogazione dell'assegno, perfeziona il diritto alla pensione di anzianità o alla pensione di vecchiaia. Esempio: un soggetto che può far valere un minimo di 30 anni di contribuzione e 52 anni di età ha diritto all'assegno perché, trascorsi 60 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, avrà maturato il diritto alla pensione di anzianità; ugualmente un soggetto che può far valere un minimo di 15 anni di contribuzione e 55 anni di età (se donna) o 60 anni di età (se uomo) ha diritto all'assegno perché, trascorsi i 60 mesi, avrà maturato il diritto alla pensione di vecchiaia.

È RICONOSCIUTA LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA?

La risposta è affermativa: il periodo durante il quale si percepisce l'assegno (con il massimo di 60 mesi) dà diritto all'accredito di contribuzione figurativa il cui onere è a carico del datore di lavoro.

CON QUALE DECORRENZA?

Dall'inizio del mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro.

È REVERSIBILE?

L'assegno straordinario non è reversibile ai superstiti. In caso di decesso del beneficiario, ai superstiti viene comunque liquidata la pensione indiretta che tiene conto dei contributi versati e della contribuzione figurativa versata a favore del lavoratore fino all'ultima mensilità di pagamento dell'assegno.

QUANDO CESSA?

Alla fine del mese precedente a quello previsto per la decorrenza della pensione di anzianità o di vecchiaia.

CHI DEVE FARE LA DOMANDA?

Gli assegni straordinari sono erogati a richiesta del datore di lavoro.

È VALIDA LA CONTRIBUZIONE VERSATA ALL'ESTERO O IN ALTRE GESTIONI PRE-VIDENZIALI?

Ai fini del perfezionamento dei requisiti contributivi, per il diritto all'assegno straordinario sono utili anche i versamenti effettuati presso Paesi dell'Unione europea e presso i Paesi legati all'Italia da convenzioni di sicurezza sociale (Argentina, Australia, USA, Canada, Brasile, ecc.).

Sono utili anche i contributi versati nelle gestioni speciali dei lavoratori autonomi amministrati dall'INPS (coltivatori diretti, mezzadri e coloni, artigiani, commercianti).

ESISTE LA SCALA MOBILE?

L'assegno straordinario non ha diritto alla rivalutazione annuale per scala mobile. Non ha la trattenuta

COME SI CALCOLA?

Premesso che l'assegno è liquidato secondo le norme dell'assicurazione generale obbligatoria e quindi con il sistema retributivo o con il sistema misto in riferimento ad un'anzianità contributiva, al 31 dicembre 1995, rispettivamente pari o superiore ovvero minore ai 18 anni, il calcolo viene effettuato aggiungendo ai periodi versati il numero di settimane mancanti per raggiungere il requisito contributivo previsto per il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia (quella tra le due che si può conseguire prima).

COME VIENE PAGATO?

Come la generalità delle rendite, anche l'assegno straordinario viene pagato in rate mensili anticipate e per tredici mensilità.

L'assegno è corrisposto fino al mese precedente a quello di decorrenza della pensione (in caso di anzianità il lavoratore è coperto dall'assegno fino alla "finestra d'uscita").

Il pagamento è localizzato necessariamente presso una Agenzia dell'Istituto di credito del quale il lavoratore era dipendente.

È possibile cambiare l'Agenzia ma non l'Istituto di credito.

Non è previsto il pagamento dell'assegno tramite gli uffici postali.

ONPI.

Al titolare dell'assegno non spettano trattamenti di famiglia, interessi legali né rivalutazioni monetarie.

A CHI COMPETE LA LIQUIDAZIONE?

La liquidazione dell'assegno straordinario è di competenza delle sedi INPS provinciali in relazione alla residenza del lavoratore.

Per le aziende del credito per le quali esiste convenzione per l'accentramento della liquidazione delle prestazioni, la convenzione rimane valida anche per la liquidazione dell'assegno.

Perciò - è un esempio - se il lavoratore risiede a Milano ma l'ufficio INPS convenzionato per la liquidazione accentrata è a Roma - l'assegno viene liquidato dagli uffici di Roma.

PUÒ ESSERE PAGATO IN UNICA SOLUZIONE?

La risposta è affermativa. In tal caso, l'azienda calcola direttamente il valore attuale da corrispondere all'interessato e non dovrà effettuare alcuna segnalazione all'INPS.

È AUTOMATICO IL PASSAGGIO DALL'ASSEGNO ALLA PENSIONE?

Allo scadere dell'assegno la liquidazione della pensione di anzianità o di vecchiaia non è automatica ma è necessario che il titolare presenti la relativa domanda. In questo modo ogni lavoratore può scegliere la decorrenza di pensione che reputa più favorevole.

È COMPATIBILE CON ALTRE PRESTAZIONI?

La titolarità dell'assegno straordinario non esclude che si possa essere titolari anche di altre pensioni.

Non è possibile, però, erogare l'assegno sulla base di contribuzione già utilizzata per altri trattamenti pensionistici.

L'importo dell'assegno influisce sulla valutazione del reddito del titolare.

È CUMULABILE CON REDDITI DA LAVORO?

A) L'assegno straordinario è incompatibile con redditi da lavoro dipendente o autonomo derivanti da attività svolte presso aziende concorrenti con il datore di lavoro. In tali casi è prevista la sospensione dell'assegno e del versamento dei contributi figurativi.

B) È possibile, invece, il cumulo, con alcune limitazioni, con i redditi derivanti da un'attività che non risulta in concorrenza.

1 - Se si tratta di lavoro dipendente il cumulo è possibile ma esiste un tetto: l'ultima retribuzione mensile percepita ragguagliata ad anno.

Se l'importo dell'assegno aumentato della nuova retribuzione, supera il tetto, la parte eccedente è trattenuta e l'accredito dei contributi figurativi è ridotto in proporzione.

2 - Se si tratta di lavoro autonomo (svolto non in concorrenza), il cumulo è possibile per un importo pari al trattamento minimo di pensione (nel 2001 è di L. 738.900) più il 50% della parte eccedente il trattamento. La restante parte viene sottratta all'interessato.

L'accredito dei contributi figurativi è ridotto in proporzione.

Speciale Contratto Speciale C

Il nuovo comportamento per malattia

Il Contratto Collettivo Nazionale, siglato l'11 luglio 1999, ha modificato - almeno parzialmente - la disciplina del comportamento per malattia. La materia, va detto subito e chiaramente, è estremamente complessa e di non facile lettura. Ancor meno la sua comprensione. Cerchiamo tuttavia di andare con ordine.

Cosa è il comportamento?

Il comportamento è il periodo di assenza per malattia durante il quale l'Azienda deve conservare il posto di lavoro e l'intero trattamento economico. Esistono tuttavia in giurisprudenza due tipi di comportamento: il "comportamento secco" e il "comportamento per sommatoria". Il primo, il comportamento secco, è riferito all'assenza continuativa relativa ad un unico episodio di malattia. Il secondo, il comportamento per sommatoria, è il cumulo di assenze riferite a più episodi morbosi di diversa natura.

Il vecchio contratto

Nelle precedenti stesure dei contratti nazionali era previsto in modo preciso il comportamento secco e poi meno precisamente, il cumulo delle assenze per malattia, infortunio o per cure termali nei sei o quattro mesi (nel caso di presenza del ricorso all'aspettativa prevista) precedenti l'ultima malattia. La conseguenza di tale norma incerta faceva in modo che le aziende applicassero il comportamento secco. Il sindacato, al contrario, riteneva corretto l'applicazione del comportamento per sommatoria che estendeva il periodo di salvaguardia per i lavoratori. In numerosi casi la controversia finiva così davanti al giudice il quale colmava la lacuna contrattuale fissando il periodo di comportamento per sommatoria in un periodo più ampio che, di solito veniva individuato in quattro anni, ossia pari alla durata del Ccnl. Penalizzando di fatto il lavoratore.



Il nuovo contratto

Con il nuovo testo contrattuale vengono previste e codificate le due tipologie di comportamento fissandone i termini. Il comportamento secco, riferito ad un'unica malattia presenta i seguenti termini:

COMPORITO SECCO

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) oltre i 20 anni	18
g) per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni	22

Nel comportamento per sommatoria i periodi per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'azienda con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato con i seguenti termini:

COMPORITO PER SOMMATORIA

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) oltre i 20 anni	22
g) per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni	24

Inoltre, citando testualmente il contratto "i periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi (30 mesi per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo). Infine nel computo dei giorni di assenza non vengono calcolate quelle relative ai trattamenti per dialisi.

Contratto Speciale Contratto

L'ASPETTATIVA

Nel caso in cui la malattia proseguisse oltre il periodo del comporto il lavoratore può richiedere all'azienda, all'approssimarsi della scadenza dei termini, un'aspettativa di quattro mesi.

A tale proposito va precisato che l'Abi con la circolare del 4 luglio 2001 ha invitato le aziende a segnalare ai lavoratori interessati tale scadenza.

In merito alla durata dell'aspettativa va sottolineato che la stessa non può comunque superare i sei mesi nel quinquennio.

Ossia se negli ultimi cinque anni il lavoratore ha usufruito di tre mesi di aspettativa potrà richiedere nel caso solo tre ulteriori mesi.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

E veniamo quindi al capitolo di più difficile comprensione.

Sgomberando il campo da equivoci va detto subito che sia nel caso di "comporto secco" che in quello di "comporto per sommatoria" l'intero trattamento economico è garantito nei termini temporali delle tabelle evidenziate sopra.

La complicazione nasce nella retribuzione della aspettativa.

Pur affermando il contratto che trattasi di aspettativa non retribuita, in realtà grazie a un regio decreto del 1925(!) le cose non stanno esattamente in questi termini.

Infatti le parti, Abi e OO.SS, con un verbale interpretativo del 12 aprile 2001, hanno concordato che per quanto riguarda il solo comporto per sommatoria la successiva aspettativa rientra nelle previsioni di legge che garantisce:

- ◆ per i lavoratori fino a 10 anni di anzianità un trattamento economico durante l'ultimo evento (di malattia) del 100% della retribuzione per il primo mese e del 50% per altri due mesi;
- ◆ per i lavoratori con oltre 10 anni di anzianità un trattamento economico durante l'ultimo evento (di malattia) del 100% della retribuzione per due mesi e del 50% per altri quattro mesi.

Va sottolineato tuttavia che il computo del pe-

riodo in cui si applica la disciplina di legge può interessare anche l'ultima parte del comporto. Ciò significa che, essendo tale parte assistita dalla normativa contrattuale (che prevede l'intera retribuzione) il trattamento minimo coincide con la normativa.

Gli esempi del verbale interpretativo chiariscono il concetto:

• Lavoratore con meno di 10 anni di anzianità.

Un lavoratore che come da tabella ha diritto a 8 mesi di comporto più 4 mesi di aspettativa e che ha già fatto negli ultimi 48 mesi 7 mesi di malattia ha ancora a disposizione: 1 mese di comporto retribuito più quattro mesi di aspettativa. La sua retribuzione sarà: 1 mese (quella con cui raggiunge gli 8 mesi) al 100%, 2 mesi di aspettativa retribuita al 50% e 2 mesi di aspettativa non retribuita.

• Lavoratore con oltre 10 anni di anzianità.

Un lavoratore che come da tabella ha diritto a 14 mesi di comporto più 4 mesi di aspettativa e che ha già fatto negli ultimi 48 mesi 13 mesi di malattia ha ancora a disposizione: 1 mese di comporto retribuito più quattro mesi di aspettativa. La sua retribuzione sarà: 1 mese (quella con cui raggiunge i 14 mesi) al 100%, 1 mese di aspettativa retribuita al 100% e 3 mesi di aspettativa retribuita al 50%.

CONSIDERAZIONI FINALI

Certamente la nuova stesura dell'art. 49 del Ccnl relativo alla malattia è meno vaga rispetto alle versioni precedenti che come abbiamo già detto hanno portato davanti al giudice diversi casi.

Tuttavia ci sentiamo di esprimere dubbi e perplessità relative ai due sistemi di calcolo del comporto per malattia.

Non essendo definiti i criteri della loro scelta i due regimi risultano essere tra loro concorrenti con la conseguenza che l'applicazione dell'uno piuttosto che dell'altro porterà inevitabilmente alla nascita di nuovi contenziosi con le banche pur se in misura più circoscritta rispetto al passato.



LO SCIOPERO NELLE BANCHE

Chiarimenti sulle modalità di effettuazione

La Commissione di Garanzia con la delibera 01/60 del 31 maggio u.s., ha chiarito i dubbi interpretativi che le Organizzazioni Sindacali e l'Abi avevano rappresentato nel corso dell'audizione del 29 marzo.

È stato precisato che è legittima "una unica azione che comprende più astensioni collettive". Pertanto "un pacchetto di ore di astensione distribuite nell'arco di più giornate lavorative ... non integra la violazione del diritto di proclamazione plurime.

È in ogni caso necessario che siano predeterminati:

- il numero complessivo delle ore di astensione prevista;
- le ore in cui saranno effettuate le astensioni dal lavoro e le giornate lavorative interessate da tali astensioni."

È altresì necessario il rispetto delle franchigie e il contenimento della singola azione di sciopero.

Per quanto riguarda lo sciopero delle straordinarie, rispettando le stesse regole dello sciopero ordinario, comprese le franchigie, può protrarsi oltre il termine dei 28

giorni ma in modo tale che non si determinino "condizioni di disservizio tale da recare grave pregiudizio ai diritti degli utenti tutelati dalla legge".

La sottomissione dello sciopero dello straordinario alla regola delle franchigie appare inverosimilmente esagerata, ma nel suo complesso la delibera accoglie le osservazioni prospettate dal Sindacato e consente ora di sciogliere tutte le riserve a suo tempo formulate, consentendo un riepilogo definitivo di tutta la materia.

MODALITÀ DI PROCLAMAZIONE

Al termine dell'eventuale periodo di raffreddamento, previsto dalle procedure contrattuali, le strutture che intendono proclamare uno sciopero devono inoltrare richiesta per un tentativo di conciliazione alla Commissione Nazionale di Conciliazione composta dalle rispettive Segreterie Nazionali e dall'Abi, contenente le motivazioni della vertenza.

La convocazione deve avvenire entro 5 giorni lavorativi (se la comunicazione è inviata dopo le 17, si intende pervenuta il giorno successivo); trascorso tale termine il tentativo di conciliazione si intende comunque esperimento.

PROCLAMAZIONE DELLO SCIOPERO

La proclamazione deve essere inviata per iscritto:

- all'azienda;
- all'autorità prevista dall'art. 8 della legge 146/90, cioè



il prefetto competente per territorio in caso di scioperi locali compresi nell'ambito provinciale, il Ministero del Lavoro negli altri casi;

Deve contenere:

- dichiarazione di esperimento del tentativo di conciliazione;
- data di effettuazione;
- modalità di effettuazione;
- motivazioni.

La durata di una singola azione di sciopero, rispettando ovviamente le "franchigie" (mercoledì, 48 ore consecutive, non oltre 4 giorni di calendario), non può superare il limite di 28 giorni dalla data dell'inizio dell'azione; la proclamazione deve contenere il numero di ore, le unità produttive interessate, le modalità di sciopero.

Trascorsi 45 giorni dal precedente tentativo di conciliazione, occorre rinnovare l'intera procedura.

SCIOPERO DELLO STRAORDINARIO

Viene assoggettato alle stesse regole di quello ordinario, comprese le franchigie; occorrerà prestare la massima attenzione nella proclamazione dello sciopero dello straordinario, perché se dichiarato senza il rispetto delle franchigie, può configurarsi come proclamazione illegittima e sanzionabile. Può essere proclamato per un periodo superiore ai 28 giorni.

REVOCA

È possibile revocare sempre lo sciopero almeno 5 giorni prima della data della sua effettuazione, dopo quella data la revoca è consentita solo se è intervenuto un accordo tra le parti, ovvero vi sia stata richiesta da parte della Commissione di Garanzia o dell'autorità competente ad emettere l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge 146/90.

La revoca deve essere effettuata nelle stesse forme con cui è stato preavvisato lo sciopero. Una revoca non conforme a questa previsioni è sanzionata quale forma sleale di azione sindacale.

SANZIONI

In caso di violazioni delle norme di legge e delle procedure qui richiamate, sono previste sanzioni che vanno da un minimo di 5 milioni ad un massimo di 50 milioni, in queste misure sono compresi anche i permessi sindacali retribuiti che possono essere trattenuti.

Le Organizzazioni Sindacali vengono sanzionate anche con l'esclusione per due mesi dalle trattative. Gli importi delle sanzioni vengono raddoppiati in caso di mancato rispetto delle indicazioni preventive della Commissione di Garanzia.

Ai lavoratori che aderiranno a scioperi giudicati negativamente dalla Commissione di Garanzia, si applicheranno sanzioni disciplinari, con l'esclusione delle misure di estinzione del rapporto di lavoro.

La delibera 1/60 è valida anche per il settore Federcasse, configurando così il termine di un percorso iniziato lo scorso giugno 2000 con la pubblicazione della legge n.83.

Le nuove regole determinano sicuramente maggiori difficoltà nella gestione dei conflitti di lavoro, consentendo comunque la possibilità di sviluppare azioni di lotta efficaci e durature.

Le Segreterie Nazionali delle OO.SS. considerano positivo il lavoro svolto, dando atto alle controparti e alla Commissione di Garanzia di avere contribuito alla realizzazione di un accordo equilibrato, che nel suo complesso risponde alle esigenze richiamate dal legislatore di un più efficace contemperamento di due diritti costituzionali primari.



LO SCIOPERO NELLE BANCHE

Polizza Rischi Professionali Polizza Tutela Legale

per tutti gli iscritti FABI

MASSIMALI DI GARANZIA PER OGNI ASSICURATO

R.C. PROFESSIONALE

Funzionari e Quadri: L. 75.000.000 per sinistro/L. 150.000.000 per anno
Impiegati: L. 50.000.000 per sinistro/L. 100.000.000 per anno

TUTELA LEGALE

Funzionari e Quadri: L. 15.000.000 per sinistro e per anno
Impiegati: L. 12.000.000 per sinistro e per anno

Gratis

per ulteriori informazioni rivolgersi alla Segreteria Provinciale tel. 0341.363.174

Casa Vacanze Val di Fassa



settembre - ottobre - novembre 2001
(il periodo prescelto verrà assegnato al primo richiedente)

Speciale weekend dal venerdì sera al lunedì mattina L.100.000 tutto compreso. Per prenotare telefona al n. 0341-363174

Il Centro Servizi FABI è lieto di offrire ai propri associati e loro familiari un **appartamento a prezzi molto competitivi per passare un fine settimana diverso** in questo periodo di mezza stagione.

Il prezzo tutto compreso è davvero eccezionale e vale la pena approfittarne subito.

L'appartamento potrà essere occupato dal venerdì sera e deve essere lasciato entro il lunedì mattina successivo.

L'appartamento è situato nel pieno centro di Pozza di Fassa, a poche decine di metri da tutti i principali servizi (negozi, servizi, farmacia, medico, fermata skibus gratuito per tutta la valle, ecc.).

L'appartamento è arredato in stile tipico fassano tutto in legno compresi i pavimenti. È composto da **tre locali più servizi, sei posti letto** e precisamente da: **soggiorno con angolo cottura fornito di tutte le attrezzature per cucina, camera matrimoniale, camera con 2 letti a castello (le camere abbondano di coperte di lana e piumoni), bagno con box doccia, eventualmente nel soggiorno ci sono due divani letti singoli. L'appartamento è dotato inoltre di TV color con**

televideo e scopa elettrica.

Nell'appartamento mancano: tovaglie, tovaglioli, lenzuola, federe e biancheria da bagno.

Pulizia finale obbligatoria

L. 50.000 da pagare direttamente in loco (angolo cottura e stoviglie a carico dell'associato).

Rimaniamo a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Speciale weekend

dal venerdì sera al lunedì mattina

100.000 tutto compreso

Per prenotare telefona al numero
0341.363174

date weekend

14-15-16 settembre 2001

21-22-23 settembre 2001

28-29-30 settembre 2001

5-6-7 ottobre 2001

12-13-14 ottobre 2001

19-20-21 ottobre 2001

26-27-28 ottobre 2001

OFFERTA 4 giorni
ponte 1° novembre L. 150.000
31 ott 1-2-3-4 novembre 2001



Val di Fassa

53



La più
diffusa

carta del credito

dal 1948 al 2001

53 anni con i bancari

contratti
assistenza consulenza
convenzioni
tempo libero