

sito internet
www.cgil.it/treviso
e-mail
treviso@veneto.cgil.it
fax
0422.403731
telefono
0422.4091

CGIL Notizie



MENSILE TREVIGIANO DI INFORMAZIONE

Anno IX n. 7
Luglio 2006

Reg. Tribunale di Treviso n° 1048 del 7/1/1998 - Direttore resp. Daniele Rea
- "Poste Italiane s.p.a. - Sped. abb. post. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46) art. 1, comma 2, DCB TV" - Edit. Cgil Camera del Lavoro Territoriale di Treviso



MONTEBELLUNA

A conclusione la lunga partita di Nervesa Moda Uomo

di SABRINA MONTELEONE
e MARIAGRAZIA SALOGNI pag **12**



QUARTIER DEL PIAVE

La Cgil: quale sviluppo futuro per la zona? Confrontiamoci

di OTTAVIANO BELLOTTO pag **13**

La Costituzione è salva il popolo sovrano dice No

■ NETTA VITTORIA DEL NO

Il No prevale in tutte le regioni, con uno scarto complessivo di 4 milioni e mezzo di voti. Le uniche regioni in cui vince il sì sono il Veneto e la Lombardia.

■ GRANDE PARTECIPAZIONE

Il 53,6% degli Italiani si è recato alle urne, una partecipazione grande, oltre ogni aspettativa.

di MARIAGRAZIA SALOGNI pagina **2**

ASSOCIAZIONE TEMPORANEA DI SCOPO

La strada per dare nuova occupazione ai licenziati

■ UN IMPORTANTE ACCORDO

In raccordo con i centri per l'impiego, ha l'obiettivo di favorire la ricollocazione al lavoro di 350 persone

■ AGENZIA DI REIMPIEGO

Ha sede presso la Camera del Commercio e dispone di 500.000 Euro.

di PAOLINO BARBIERO pagina **3**



Referendum e pensionati

di AGOSTINO CECCONATO pagina **9**

INSERTO PENSIONATI

La formazione risorsa strategica



di CARLA TONON
e RENZO ZANATA pagina **8**

EDITORIALE DI PIPO CASTIGLIONE

E anche questa è fatta

E anche questa è fatta, con buona pace dell'omino con i tacchi che a sfasciare questo paese ci ha messo molto impegno nei suoi cinque anni di governo, confortato e assistito da uomini illustri, insigni costituzionalisti come Bossi e Calderoli, economisti competenti e fantasiosi come Tremonti, giuristi raffinati come Castelli, professore e pedagoge alla Moratti, luminari delle scienze mediche, disinteressatamente votati alla salute del paese, come Sirchia e Storace.

Anche questa è fatta: la nostra Costituzione è salva per volontà popolare, uno scarto di quattro milioni e mezzo di voti; il gruzzoletto cresce, sempre che

resista al riconteggio del Cavaliere, che - al solito - non si rassegna alle sconfitte. D'altronde non si rassegna neanche la Lega, che ha ripreso a minacciare atti estremi nell'illusione di fermare il tracollo, inevitabile anche se lento. Le giaculatorie della secessione, dei Celti, del dio Po e del "ce l'ho duro" non si possono riproporre all'infinito. Ci sono dati che inchiodano alle proprie responsabilità: il tracollo del Paese, la rinuncia a esserci con la propria autonomia e le proprie idee, cinque anni a rimorchio del vapore del padrone per un piatto di illusioni e un poco di poltrone occupate per conto terzi.

Adesso con lavoro paziente bisogna

mettere in sesto il resto: la scuola, la sanità, la giustizia, il lavoro, cominciando dalle finanze disastrose; ci toccherà fare qualche rinuncia, certamente non ci resteranno i soldi per comprarci un boeing da 30 milioni di euro, quello se lo compra l'ex Presidente che si prepara al grande rientro, quando avrà finito di contare.

Povero quel paese che si affida ai magnati, ovunque nel mondo è finita allo stesso modo: loro si ingrassano, accrescono a dismisura le proprie sostanze, il Paese precipita verso la bancarotta.

Arrivederci a Ottobre e buone ferie a tutti.

LA COSTITUZIONE È SALVA

È una vittoria schiacciante del No

Nord 52,6%, Centro 67,7%, Sud 74,8%

di MARIAGRAZIA SALOGNI

Se il referendum costituzionale avesse avuto bisogno di quorum, per la prima volta dopo tanti appuntamenti esso sarebbe stato raggiunto. Infatti il 53,6% circa degli aventi diritto si è recato alle urne. Hanno votato NO oltre 14.570.000 italiani, pari al 61,3%. Hanno scelto il SI 9.054.000 elettori, pari al 38,7%. Disaggregando i dati il Nord sceglie di respingere la riforma al 52,6%, il Centro al 67,7%, il Sud al 74,8%. Uniche regioni nelle quali il SI sopravanzano i NO sono il Veneto e la Lombardia.

La lettura che si ricava dai risultati disaggregati fa giustizia delle tesi sostenute dal centrodestra, in particolare dalla Lega Nord, e cioè che esista una questione settentrionale alla quale dare risposte attraverso un atteggiamento fortemente antistato. Questione da amplificare strumentalmente anche attraverso un uso improprio della Carta Fon-



damentale, millantando un federalismo fiscale di cui non esistono le coordinate ed una riduzione di parlamentari e senatori da avviare, non subito, ma nel 2016.

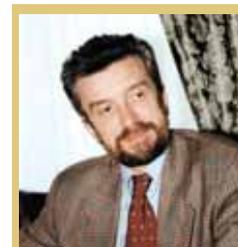
La CGIL si è spesa con convinzione a sostegno delle ragioni del No, perché sente propria la Carta Costituzionale. Ciò in virtù dei valori in essa conte-

nuti, che sono propri del sindacalismo confederale: democrazia partecipativa, libertà, uguaglianza, solidarietà, pace. La Costituzione è l'impalcatura portante della nostra convivenza a prescindere dalle maggioranze di governo che si possono formare. Ritocchi, modifiche, aggiustamenti nell'ordinamento dello Stato non

a assistenza ed organizzazione sanitaria, istruzione e formazione, sicurezza. Un impianto di alterazione degli equilibri dello Stato con un Parlamento asservito ad un primo ministro dai poteri illimitati. Inoltre per i lavoratori dei settori interessati al trasferimento di competenze esclusive alle Regioni, il danno si

poteva concretizzare con il venir meno dell'efficacia del Contratto Nazionale.

La CGIL allo stravolgimento preferisce l'applicazione della Costituzione, cominciando dall'inizio, da quel portentoso articolo 1.



Auguri Cesare

Ho conosciuto Cesare nel 1992 quando era segretario della Fiom nazionale, persona simpatica, disponibile, capace nelle relazioni industriali e strategie contrattuali.

Nei quasi 2 anni trascorsi a dirigere la CGIL del Veneto ha saputo dimostrare le sue doti di sindacalista riformista e di far pesare il Veneto nel contesto economico e sociale Nazionale.

Approdato nella segreteria dei D.S. si è occupato con cura e intelligenza dei temi del lavoro e adesso è Ministro del Lavoro nel Governo Prodi.

Una grande responsabilità che ti auguriamo di svolgere con serenità e attenzione rispetto alle tutele che il lavoro e i lavoratori si aspettano.

P.B.

IL GOVERNO DELLA PROVINCIA

Noi incalzeremo la nuova giunta perchè vengano mantenute le promesse

di PAOLINO BARBIERO*

Lega Nord - Forza Italia - Alleanza Nazionale e U.D.C. hanno vinto le elezioni in provincia di Treviso, tutto come previsto con una novità politica che non va sottovalutata.

La Lega Nord di Zaia non governerà da sola e il nuovo presidente della provincia Muraro dovrà vedersela con gli alleati prima ancora che con la debole opposizione di centro-sinistra.

Un mese dopo la vittoria schiacciante al primo turno la squadra dei 12 assessori non era ancora in campo per affrontare le difficoltà economiche ed occupazionali che stanno attraversando molti settori produttivi della nostra provincia.

Allo stesso tempo per effetto delle norme definite dal Centrodestra sulla stabilità dei bilanci degli enti pubblici, la provincia non



ha più soldi per garantire l'occupazione dei ragazzi e delle ragazze che lavorano ai servizi per l'impiego.

L'effetto di questo provvedimento rischia, se non corretto, di produrre un danno triplo: rende meno efficace la competenza della Provincia sui temi del mercato del lavoro, crea nuovi disoccupati, che già erano precari, renderà più complicata la partita riguardante i rinnovi dei permessi di soggiorno dei lavoratori migranti.

La CGIL già in precedenza

aveva evidenziato l'urgenza di attuare quanto definito nel piano strategico in merito alle politiche attive per la ricollocazione e la formazione delle migliaia di persone che vengono licenziate.

La Provincia ha la diretta responsabilità nelle scelte strategiche e nell'uso delle relative risorse economiche pubbliche da dedicare a tutte le iniziative utili alla salvaguardia dei livelli occupazionali con particolare attenzione ai soggetti più deboli in un mercato del

lavoro in rapida trasformazione.

La CGIL continuerà ad incalzare la nuova giunta provinciale perché le tante promesse fatte agli elettori vengano mantenute.

La crisi del manifatturiero e della piccola impresa artigiana legata alle subforniture continuerà a seminare licenziamenti di uomini e donne molto spesso difficilmente ricollocabili.

La Provincia deve investire le risorse economiche e gli sprechi di spese inutili per sostenere le imprese e i distretti che creano buona occupazione per i nostri figli diplomati e laureati e allo stesso modo adeguare la formazione professionale che ci ha portato dall'agricoltura all'industrializzazione ma che ora deve essere orientata alla qualità, all'internazionalizzazione e innovazione continua.

* Segretario generale CGIL Treviso

Notizie CGIL

Anno IX - N. 7 - Luglio 2006
Autorizzazione Tribunale di Treviso
Numero 1048 del 7.1.1998

Direttore
PIPPO CASTIGLIONE
Direttore responsabile
DANIELE REA

Comitato di redazione:
G. Baccichetto, P. Barbiero, M. Bonato,
P. Cacco, G. Cavallin, A. Ceconato,
I. Improta, M. Mattiuzzo, C. Omicciolo,
M. Ruggieri, C. Tonon, R. Zanata

Segreteria di redazione:
Patrizia Casellato, Ariella Lorenzon

Editore
CGIL Camera del Lavoro Territoriale di Treviso

Redazione
Via Dandolo, 2 - Treviso - Tel. 0422/4091
Fax 0422-403731; www.cgil.it/treviso
e-mail: treviso@veneto.cgil.it

Stampa - TIPSSE - Vittorio Veneto
Chiuso in tipografia il 27-6-2006. Di questo numero sono state stampate 65.136 copie.



ASSOCIAZIONE TEMPORANEA DI SCOPO

La lunga strada per dare prospettive di nuova occupazione ai licenziati

Nel 2004 la situazione economica della marca ha cominciato una rapida trasformazione del manifatturiero che sta tuttora continuando.

Delocalizzazioni, cessate attività, fallimenti, hanno portato la disoccupazione dal 2% al 5% lasciando senza certezze di nuove prospettive occupazionali molte donne e uomini over 50.

La CGIL unitamente a CISL e UIL ha sottoscritto un documento con Unindustria con l'obiettivo dichiarato di sostenere i lavoratori alla ricerca di nuove opportunità di lavoro.

Nel corso del 2005 la Camera di Commercio, la Provincia, le associazioni dell'artigianato, del commercio, dell'agricoltura e dell'industria, hanno sottoscritto con CGIL-CISL-UIL all'interno del piano strategico un accordo che impegna tutte le parti economiche e sociali alla ricollocazione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e non inseriti nei progetti già finanziati dalla Regione Veneto e dagli accordi aziendali.

Con l'inizio del 2006 tutti i firmatari dell'accordo hanno costituito una A.T.S. (Associazione Temporanea di Scopo) che in raccordo con i centri per l'impiego ha l'obiettivo di favorire la ricollocazione di 350 persone.



Con la firma sull'atto costitutivo dell'A.T.S. (Associazione Temporanea di Scopo) si è avviata l'attività dell'agenzia di Reimpiego frutto dell'accordo sindacale con la Provincia, la Camera di Commercio e tutte le categorie economiche.

La capofila dell'A.T.S. è Treviso tecnologia, azienda speciale della Camera di Commercio, dove ha sede l'agenzia di Reimpiego formata dall'assemblea dei soci firmatari dell'accordo e da un coordinamento per la gestione delle attività di ricollocazione e formazione.

L'agenzia ha una disponibilità economica di 500.000 euro da utilizzare per favorire nuove opportunità di lavoro per 350 persone che volontariamente si rendono disponibili ai colloqui che vengono fatti ai centri per l'impiego della Provincia.

L'agenzia sta realizzando delle convenzioni con le strutture autorizzate per legge a fare intermediazione di manodopera, alle quali sarà affidato il compito di ricollocare i lavoratori che si sono rivolti all'agenzia di reimpiego.

Per favorire l'inserimento dei lavoratori a bassa professionalità la Provincia ha stanziato altri 600.000 euro per il prossimo triennio che dovremo integrare con le risorse economiche di Formatemp (struttura delle società di lavoro interinale) al fine di rendere praticabili ed efficienti i corsi di formazione necessari alla riconversione professionale per dare in concreto nuove opportunità di lavoro anche a chi rischia seriamente di essere estromesso dal mercato del lavoro.

Questa esperienza in corso non rappresenta un'ulteriore struttura con costi propedeutici al proprio mantenimento perché il progetto è a termine e l'A.T.S. deve usare le disponibilità economiche per conseguire l'obiettivo prefissato, la ricollocazione di 350 lavoratori.

La partecipazione al progetto dei soggetti economici sociali e istituzionali e la sua positiva realizzazione possono diventare un banco di prova per monitorare tutte le possibilità utili a strutturare buone pratiche di politiche attive del lavoro in grado di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro con percorsi di stabilità occupazionale e di crescita professionale.

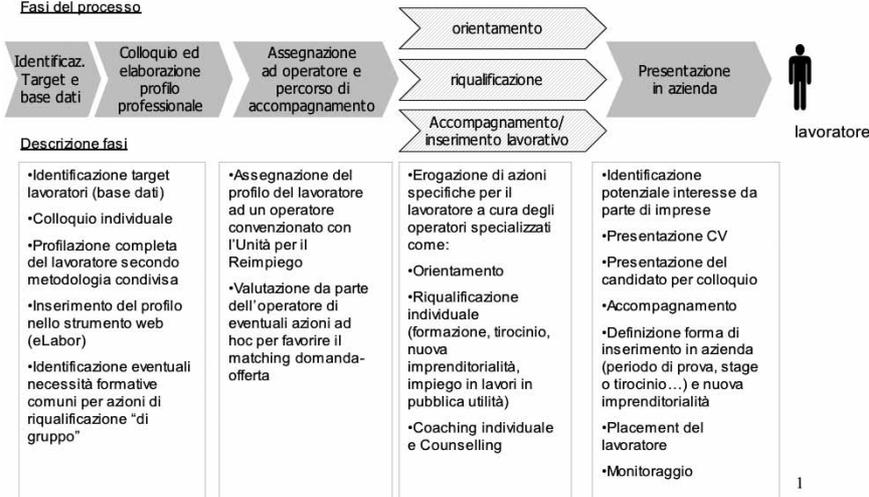
La sfida non è semplice per le difficoltà che il sistema economico sta attraversando ma non essendo ricette preconfezionate per rispondere a questi problemi la sperimentazione avviata è un tentativo per superare le incertezze che molti lavoratori si trovano davanti quando vengono licenziati e non riescono a trovare buona occupazione.

Paolino Barbiero



Processo operativo

Fasi del processo



Ruoli operativi

Fasi del processo



Responsabili



nota

La fase di colloquio ed elaborazione del profilo professionale verrà svolta secondo una metodologia ed un protocollo condivisi al fine di una mappatura omogenea e confrontabile del campione dei lavoratori interessati, oggetto di un successivo inserimento nel database web di gestione. L'attività potrà essere svolta in convenzione con Provincia di Treviso/Rete E-Labor secondo una logica di massima efficienza ed efficacia del servizio verso i lavoratori.



Legno-arredo industria rinnovato il secondo biennio economico

di LORIS DOTTOR

Martedì 06 giugno 2006, si sono concluse le trattative per il rinnovo del secondo biennio economico del Contratto Nazionale Legno-Arredamento valido per le aziende del settore aderenti a Confindustria.

Ci sono voluti 5 mesi di estenuanti trattative, uno sciopero nazionale di otto ore e il blocco degli straordinari, per ottenere un incremento retributivo pari al 95% della richiesta e respingere le pretese di Federlegno tendenti a scardinare il consolidato impianto contrattuale, quale: l'allungamento di 6 mesi della decorrenza del CCNL; concedere aumenti retributivi nettamente inferiori a quelli richiesti; escludere i benefici degli aumenti su: 13a, ferie, TFR, maggiorazione straordinari, malattia, infortuni; non riconoscere gli aumenti per le mensilità antecedenti la firma sotto



forma di una-tantum. I punti salienti dell'accordo contengono:

- aumento retributivo mensile medio al 3° livello pari a **79,00 euro**;
- gli aumenti partiranno dal 1° giugno e saranno suddiviso in tre tranches (v. Tab. A e B);
- la prima tranche di **27 euro** erogata a partire dalla busta paga di giugno 2006;
- la seconda tranche di **33 euro** dal 1° marzo 2007;
- la terza tranche di **19 euro** dal 1° ottobre 2007. La 3ª tranche verrà erogata

quando saranno assegnate le nuove categorie con il nuovo inquadramento professionale;

- la vacanza contrattuale verrà compensata da una tantum di 100 euro che sarà erogata con la retribuzione di giugno, detratta l'indennità di vacanza contrattuale erogata nei mesi di aprile e maggio;
- il nuovo inquadramento professionale partirà da gennaio 2007, come previsto dal vigente CCNL, ma con effetti economici che verranno posticipati al 1° maggio 2007.

PROCEDURA DI MOBILITÀ PER 26 DIPENDENTI

Anche l'Unitessile delocalizza le attività

di WILMA CAMPANER

Questo processo è diventato un problema sociale.

Diverse aziende oramai hanno ridimensionato la loro forza lavoro nel nostro territorio, delocalizzando le attività in Paesi in via di sviluppo.

Questa forza lavoro che viene meno è di difficile ricollocazione perché o di bassa scolarità o perché la loro età non consente investimenti sulla persona.

Sono una R.S.U. all'Unitessile, azienda nata dalla fusione nel 1997 dei marchi IANA ed ELLEPI', affermata nell'abbigliamento neonato, bambino e premaman, un'azienda composta da 2 siti, uno a Preganziol e uno a Dosson, con 200 unità lavorative e negozi propri a marchio IANA ed ELLEPI'.

Da circa 2 mesi siamo fortemente preoccupati, in Azienda si parla di delocalizzazione e viene applicato tutto l'effetto negativo del processo.

In questi giorni l'Azienda



ha aperto la procedura di mobilità per 26 dipendenti, circa il 15% del personale viene definito esubero o *doppione* dell'Industria TEBA a Timisoara, ora di proprietà dei Soldera-Palla.

Visto il percorso sospettiamo sia solo l'inizio, nel 2005 l'allora Amministratore Delegato Dott. Palla sosteneva che non ci sarebbero stati problemi occupazionali, a distanza di qualche mese l'Azienda è ricorsa all'applicazione degli *ammortizzatori sociali*; nel nostro caso, la messa in mobilità senza passare attraverso una ricerca seria di soluzioni

alternative.

Al tavolo della trattativa a nulla sono valse le nostre richieste di mobilità interna, addirittura ci è stata negata ogni informazione sul piano industriale, adducendo che il mercato attualmente non permette visibilità oltre qualche mese.

Anche questo silenzio potrebbe far pensare che questa riduzione sia solo l'inizio di una serie.

Attendiamo il prossimo incontro, dove ribadiremo con forza che la mobilità esterna è solo l'ultima risorsa, esplorando qualsiasi altra alternativa al licenziamento.

Noi con il nostro Sindacato in sede Unindustria stiamo trattando, affinché non siano sempre i lavoratori a pagare le conseguenze di una delocalizzazione che non tiene conto del valore umano nel mondo del lavoro, ma è necessario che anche le Amministrazioni locali usino tutto il loro peso, la loro influenza, per evitare che siano sempre i lavoratori a pagare le ristrutturazioni aziendali.

Tab. A

Livelli	Totali aumenti	1ª Tranche 01/06/06	2ª Tranche 01/03/07
7°	122,23	41,77	51,06
6°	109,47	37,41	45,73
5°	92,00	31,44	38,43
4°	83,11	28,41	34,71
3°	79,00	27,00	33,00
2°	70,06	23,94	29,27
1°	59,62	20,38	24,90

Tab. B

Attuali categorie	Nuove categorie	3ª tranche 01/10/07
7°	AD2-AD3	29,40
	AD1	27,75
6°	AC5	26,33
	AC4	24,26
5°	AS4-AC2-AC3	22,13
	AS3	21,60
4°	AS2-AC1	19,99
3°	AE4-AS1	19,00
	AE3	17,91
2°	AE2	16,85
1°	AE1	14,34

NidiL DI PIETRO CASARIN

I lavoratori precari fanno 5 richieste al governo Prodi

I lavoratori precari hanno presentato al governo PRODI cinque richieste:

- CANCELLARE LA LEGGE 30. Va superata radicalmente la Legge 30 e invertita la filosofia su cui si fonda. Il lavoro non è una merce. Per evitare abusi devono essere definiti criteri che distinguano il lavoro dipendente da quello subordinato. La nuova legge dovrà anche rimandare ai contratti nazionali di lavoro, la possibilità di definire regole, limiti e tempi d'utilizzo dei contratti non standard: la contrattazione collettiva è garanzia di solidarietà e impedisce la concorrenza sleale tra le aziende che scaricano costi e rischi d'impresa sui lavoratori.

- COMPENSI EQUI. Il 91 % dei lavoratori parasubordinati ha un unico committente e non lo ha cambiato negli ultimi tre anni, lavora presso l'azienda e ha un orario di lavoro definito. Il lavoro atipico non deve costare meno di quello dipendente. Gli attuali compensi dei precari, determinati unilateralmente dai datori di lavoro, mortificano professionalmente ed economicamente milioni di lavoratori e ne pregiudicano anche il futuro previdenziale.

- PIENO DIRITTO A MATERITA' E MALATTIA. Tutte le collaboratrici in maternità devono aver diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro e a quella anticipata in caso di gravidanza a rischio. Devono percepire almeno l'80% dell'ultima retribuzione, e non perdere il compenso in caso di gravidanza a rischio. Inoltre, ammalarsi senza perdere il reddito è un diritto di tutti. I parasubordinati devono avere l'indennità di malattia, oggi prevista solo in caso di ricovero ospedaliero.

- INCLUSIONE DEL WELFARE NAZIONALE. I lavoratori

precari devono aver diritto: al sostegno al reddito nei periodi di disoccupazione e nel passaggio da un lavoro all'altro; alla contribuzione figurativa per i periodi di non lavoro; al reale ricongiungimento di tutti i contributi previdenziali versati superando i limiti della totalizzazione voluta da Maroni. E' un diritto anche l'accesso al credito: i parasubordinati devono poter ottenere un mutuo per la casa e per acquistare strumenti di lavoro. E' possibile creare un fondo nazionale di garanzia utilizzando, ad esempio, una quota dell'aliquota contributiva INPS e prevedendo la partecipazione delle Fondazioni bancarie.

- INCLUSIONE NEL WELFARE LOCALE. I lavoratori parasubordinati sono gli unici esclusi dalle politiche attive del lavoro di regioni e province. Proprio a loro, invece, è necessario garantire l'accesso alla formazione professionale pubblica e destinare specifiche misure d'orientamento e riconoscimento professionale. I lavoratori precari, anche attraverso leggi regionali, devono poter accedere a crediti agevolati e contributi destinati allo sviluppo della propria attività. Nell'accesso ai servizi pubblici normati da guardatoria (asili nido, mense, trasporti, edilizia pubblica, assegni casa, ecc.) i collaboratori, considerati lavoratori autonomi, subiscono forti penalizzazioni. Il lavoro parasubordinato deve essere equiparato a quello dipendente, come del resto succede per il fisco. Senza questa misura, i processi d'esclusione sociale si accentuano. Il welfare locale non può rinunciare a salvaguardare la coesione sociale che, oggi, rischia di venir meno.

Electrolux di Susegana investimenti e produttività i due termini del confronto

di CANDIDO OMICIUOLO

Dopo un'incontro in Provincia ed un incontro di verifica presso il Ministero dello Sviluppo Economico si sono assunte le coordinate per tentare di costruire le condizioni per il rilancio del sito produttivo di Susegana nel quadro delle politiche più generali di sviluppo del Gruppo Electrolux in Italia.

La sede ministeriale con le sue competenze è funzionale alla comune necessità di avviare delle politiche a sostegno del settore al fine di contrastare la concorrenza dei paesi emergenti.

Il ministero dello sviluppo economico ha condivi-

so e assunto il fatto che il sito produttivo di Susegana insieme ad altri rappresenta un valore patrimoniale dell'Industria manifatturiera italiana.

Per contrastare il percorso di un rapido declino Fiom Fim Uil unitamente alle RSU hanno reso esplicita la richiesta di un impegno da parte di Electrolux in termini di investimenti che vada oltre i 18 milioni di euro e che si concretizzi in un tempo che vada oltre il 2006 e arrivi quantomeno al 2008.

In questo quadro le OO.SS., le RSU invitate dal ministero hanno reso praticabile un confronto sull'aumento della produttività chiesto come vincolo da

parte dell'impresa.

L'azienda anche in sede ministeriale ha ribadito la criticità che caratterizza il settore del freddo (frigoriferi) e che la sfida competitiva impone economia di produzione, innovazione di prodotto, elevamento degli standard qualitativi e l'abbandono delle produzioni più esposte alla concorrenza.

Il ministero ha invitato le parti a superare le reciproche resistenze ed in particolare per i rappresentanti dei lavoratori di avviare un confronto con l'azienda per un aumento della produttività e per l'azienda di rendere più visibili i piani di investimento e per la stessa di non procedere ad ulteriori

ridimensionamenti di personale.

Molte sono le materie che devono essere esplorate e condivise nel confronto che prevede per lunedì 19 una riunione delle RSU, per martedì 20 le assemblee con i lavoratori e le lavoratrici, mercoledì 21 la trattativa, venerdì 23 al ministero per la ratifica, seguirà poi il parere vincolante con voto segreto da parte dei lavoratori.

Gli organici nelle linee, gli investimenti nelle stesse, i calendari annuali, l'uso del-



lo straordinario, le pause, il passaggio dei turni a giornata, ecc. sono i temi che devono essere affrontati e l'insieme delle soluzioni che verranno trovate potranno vincolare l'azienda ad un atteggiamento più giusto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori del sito Electrolux di Susegana.

ELETTA LA NUOVA RSU

San Benedetto a Paese finalmente si parte

di UGO COSTANTINI

Con il mese di giugno finalmente anche lo stabilimento di Paese della San Benedetto comincia ad avere una sua fisionomia ed una sua dimensione che lo caratterizza all'interno del gruppo come la sede di progettazione, sperimentazione e costruzione di stampi per la produzione e di tutta la tecnologia che serve alla produzione interna e alle produzioni dei più importanti marchi d'acque minerali e di bibite. Inoltre sarà inserita tutta la produzione dei tappi e tutti i manufatti non di primo intervento.

La San Benedetto, anche se leader in campo nazionale nelle produzioni delle acque e delle bibite aveva capito che poco poteva competere con le multinazionali del settore (Coca Cola, Pepsi e Nestlé) che hanno deciso di diversificare le loro produzioni tipiche ed entrare nel campo delle acque minerali comprando molti marchi italiani anche di prestigio sconvolgendo il mercato. Per far fronte al nuovo scenario l'azienda di Scorzè ha deciso di sviluppare anche il settore dei servizi alla produzione del settore fornendo tecnologia, impianti, la loro relativa costruzione in loco e garantendo la manutenzione. Così hanno



pensato di costruire a Paese uno stabilimento ultra moderno a bassissimo impatto ambientale (tutti gli scarti di produzione possono essere riciclati e riutilizzati), vista la sua collocazione nella zona del Parco del Sile. Lo stabilimento però era nato per produrre le bibite cosiddette piatte utilizzando per il trasporto soprattutto la ferrovia senza peggiorare la viabilità ordinaria.

Il dibattito scaturito per la preoccupazione dell'utilizzo dell'acqua del Sile e per l'aumento del traffico ha fatto cambiare i piani alla San Benedetto e per il momento le linee d'imbottigliamento dell'acqua sono state allocate nelle Marche e la produzione delle bibite non è ancora iniziata. E purtroppo non è ancora stato completa-

to lo stabilimento e nessuna persona del luogo è stata assunta. Le previsioni erano di occupare tra 500 e seicento lavoratori. Comunque oggi lavorano in questo stabilimento circa 140 persone che alla fine anno saranno circa 200. Personale altamente qualificato per garantire livelli di produzione e di servizi sempre più specialistici. Il giorno 20 giugno si sono svolte le elezioni della nuova RSU, che abbiamo voluto per valorizzare la peculiarità del sito, dare prospettiva di soluzione ai problemi dei lavoratori e un contributo a tutto il Gruppo S. Benedetto. La FLAI CGIL ha ottenuto un delegato; consideriamo positivo il risultato perchè il numero dei voti è stato superiore a quello degli iscritti.

ALPA DI ANNALISA MATTIUZZI

Aggiornamento schedario viticolo

In questo periodo il programma straordinario di riallineamento dello schedario vitivinicolo, definito con D.G.R. 838 del 28 marzo 2006 dalla Giunta Regionale del Veneto, ci vede impegnati ad ottemperare all'aggiornamento delle dichiarazioni delle superfici vitate. La complessa operazione di aggiornamento è necessaria per consentire agli operatori della filiera vitivinicola di conoscere la reale dimensione delle superfici vitate in conduzione, le caratteristiche agronomico-varietali, nonché le potenzialità produttive e certificabili, ai sensi della legge 164/1992, ai fini delle annuali dichiarazioni di produzione e giacenza.

La situazione reale e aggiornata permetterà di rispettare il regolamento (CE) 1493/99, che l'OCM ha posto come condizione per accedere a fondi di ristrutturazione e riconversione dei vigneti, per accedere alla riserva dei diritti di reimpianto o per la regolarizzazione degli impianti non autorizzati o altri aiuti nel settore vitivinicolo. La stabilizzazione è prevista entro il mese di ottobre, al fine di avere una banca dati informatizzata che risponda alla reale situazione di coltivazione e conduzione per tutte le superfici presenti nel territorio veneto.

La Giunta Regionale ha affidato ad AVEPA la gestione degli interventi nel settore vitivinicolo e il controllo relativo al potenziale. Riportiamo qui di seguito le

informazioni necessarie per i conduttori interessati dall'aggiornamento. Il programma di riallineamento è articolato nel seguente modo:

- tutti i conduttori di superfici vitate che avevano presentato una dichiarazione iniziale, hanno ricevuto da Avepa una comunicazione contenente le informazioni delle superfici vitate, già presenti nella banca dati dello Schedario;
- i conduttori, o i soggetti dagli stessi delegati, provvederanno ad elaborare le dichiarazioni di riallineamento e/o aggiornamento e/o conferma a partire dalle informazioni presenti nello Schedario e nell'Anagrafe Regionale;
- le superfici non presenti nella dichiarazione iniziale verranno inserite secondo specifiche modalità o rettificare;
- l'aggiornamento delle informazioni relative agli albi dei vigneti a DO e agli elenchi delle vigne IGT, deve essere effettuato da tutti i soggetti che a vario titolo intendono rivendicare le loro produzioni;
- la dichiarazione sia in forma cartacea che informatizzata deve essere presentata entro il 30 ottobre 2006 alle Strutture definite da Avepa. Coloro che hanno conferito mandato per la gestione del fascicolo ad un CAA, dovranno presentare la domanda presso il medesimo centro.

“Mai più precari” le domande della scuola al nuovo governo

di ERMANNANO RAMBALDI

Si è svolto il 12 giugno scorso presso l'ITCG Palladio, l'iniziativa della FLC/CGIL rivolta al personale precario della scuola della provincia di Treviso. La nostra provincia è la seconda del Veneto per addetti, con oltre 13mila lavoratori della scuola; un quarto di questi, (3288 nel 2005/06) ha un contratto di lavoro a tempo determinato "lungo", dal 1° settembre al 30 giugno o al 31 agosto; vi sono poi

diverse altre centinaia di persone, Docenti e ATA, che lavorano saltuariamente, assunti dai Dirigenti Scolastici, per sostituire chi è malato, in maternità... Come si vede migliaia di persone con un contratto di lavoro precario.

I cinque anni di governo di centro destra hanno acuito il loro stato di malessere, accelerando il processo di precarizzazione del lavoro: poche assunzioni a tempo indeterminato, cambio continuo delle regole (variazioni nelle tabelle, nei punteggi: il

massimo nel 2004 quando da aprile a luglio vi sono state tre diverse tabelle per i punteggi), presentazione annuale della domanda, un vero e proprio "stress" da graduatoria!

Per i non addetti, lo ricordiamo, il cambio di punteggio significa salire o scendere nella graduatoria stessa e quindi avere o meno la possibilità di lavorare l'anno successivo! Per non parlare poi del sistema complicato per le assunzioni "brevi": spesso le scuole impiegano giorni per trovare un sup-



per lavorare un anno si è uno no!

I circa duecento presenti al Palladio hanno evidenziato preoccupazioni ed attesa per un chiaro segnale di discontinuità con il passato, una decisa inversione di tendenza; da subito, le assunzioni a tempo indeterminato già previste e in più un piano triennale di stabilizzazione per i lavoratori; subito anche una serie di misure per snellire e rendere più trasparenti le modalità per le graduatorie e le assunzioni

La FLC/CGIL Scuola nel raccogliere e fare proprie queste richieste, ribadisce che la continuità nel rapporto di lavoro è un bene per chi lavora, per i diritti e soprattutto per gli studenti e per la scuola stessa in quanto favorisce la condivisione, la partecipazione al progetto formativo della scuola, in definitiva le migliori condizioni possibili di insegnamento apprendimento.

plente, dato che il sistema informatico del Ministero non è in grado di dare il necessario supporto! Pessima è anche la situazione dei supplenti collaboratori scolastici: assunti tramite il Centro per l'impiego, in rapporto al reddito dell'anno precedente, finiscono

INTERVISTA



Giuseppe Quinto assessore all'ambiente del Comune di Maserada

di MAURO MATTIUZZO *

Assessore Quinto, cosa pensa della proposta di realizzare dei Termovalorizzatori nella nostra provincia per risolvere sia il problema rifiuti che quello della produzione di energia elettrica, oggi ricavata da fonti non rinnovabili?

Dobbiamo essere consapevoli che tutti noi cittadini siamo produttori di rifiuti di qualsiasi genere e quindi dobbiamo porci l'obiettivo di ridurli al massimo anche nell'ottica di un futuro sostenibile. I comuni aderenti al Consorzio Priula stanno dimostrando che con una raccolta differenziata accurata, gradita ai cittadini, mantenendo delle tariffe moderate, si è ridotta notevolmente la massa di rifiuti, in particolare del "secco" quella parte cioè che finisce nelle discariche o negli inceneritori. Pertanto continuando su questa via non è necessario costruire un termovalorizzatore nella provincia di Treviso e tanto meno due. Piuttosto il Piano Regionale dovrebbe individuare un luogo idoneo interprovinciale per conferire la sempre più esigua componente del secco. La scelta di edificare termovalorizzatori fatta dagli industriali segue la logica del buttare tutto nel cassonetto e di bruciare tutto, incoraggiando la produzione di rifiuti, spreco di materie riutilizzabili e togliendo ai cittadini la responsabilità e la consapevolezza dell'uso parsimonioso delle preziose materie prime, vanificando altresì la buona esperienza del Consorzio Priula che si sta accreditando

SULLO SFONDO IL RISPARMIO ENERGETICO

Strade alternative per lo smaltimento dei rifiuti e la produzione di energia

In questi ultimi mesi si sta discutendo molto del problema relativo alla produzione di energia elettrica e termica, di come superare il sistema attuale di approvvigionamento di energia ricavata da combustibili fossili non rinnovabili (Petrolio) e passare ad altre fonti rinnovabili, meno inquinanti e che ci permettano di ridurre i costi. Sono state avanzate proposte per la realizzazione di alcuni termovalorizzatori (inceneritori) nella nostra provincia che, attraverso appunto l'incenerimento di rifiuti industriali e scarti di lavorazione delle aziende del settore legno, siano in grado di produrre energia elettrica.

Noi pensiamo che il problema della produzione di energia, della riduzione dell'inquinamento atmosferico, del risparmio energetico e quindi la riduzione dei costi economici vada affrontato, non attraverso la realizzazione di ulteriori inceneritori, ma attraverso l'attivazione di progetti per la produzione di energia ricavata da fonti alternative e rinnovabili. Alcune proposte in tal senso sono state avanzate da parte di alcuni Consorzi Intercomunali, tra i quali il Consorzio Priula e da alcuni comuni come S.Biagio di Callalta e Maserada sul Piave. Ed è proprio all'assessore all'ambiente del comune di Maserada, Giuseppe Quinto, che abbiamo rivolto alcune domande e chiesto di spiegarci le sue proposte e il suo "Progetto Ecologia" di risparmio energetico, che intende attuare per il suo comune con interventi che vanno dal fotovoltaico ai pannelli solari, alla sperimentazione del Dibawatt per l'ottimizzazione del consumo di corrente elettrica nei sistemi di illuminazione pubblica.

do non solo in Italia, ma anche in alcuni paesi europei.

Ci possono essere, secondo Lei, altre fonti di produzione di energia alternative al petrolio ed idrocarburi?

Finora l'attuale produzione energetica si è dimostrata di facile gestione ma è anche fonte primaria d'inquinamento, vedi lo sfioramento delle polveri sottili anche nei nostri comuni, derivato in maniera consistente dall'uso e spreco dell'energia su industrie, trasporti, riscaldamento e depauperamento di risorse non rinnovabili (petrolio, carbone, gas); oggi la tecnologia permette di avere molteplici soluzioni (biomassa, solare, eolico, geotermico, ecc.) che tuttavia vanno ulteriormente studiate, incrementate, sostenute, regolamentate e anche obbligate, per permettere che il nuovo assetto territoriale possa svilupparsi in modo armonico tra le esigenze di produzione e le esigenze ambientali.

L'amministrazione di Maserada e il suo assessorato hanno avviato una sperimentazione



di apparecchiature per un risparmio energetico e l'ottimizzazione del consumo di corrente elettrica nei sistemi di illuminazione pubblica. Ci può spiegare di cosa si tratta?

Si tratta di un congegno elettronico, di progettazione e produzione italiana, che viene installato tra la lampada dei lampioni pubblici e la rete elettrica, e consente alla lampada stessa di funzionare sempre in condizioni ottimali evitando sbalzi di tensione e di conse-

guenza aumentandone la durata. Inoltre riduce la potenza in orari stabiliti e, nella zona dove abbiamo fatto la sperimentazione, i cittadini non si sono accorti della differenza di illuminazione tra il vecchio e il nuovo sistema proprio perché l'apparecchio ha ottimizzato l'illuminazione ed ha portato alla riduzione immediata di oltre il 30% dei consumi di energia. Si prevede inoltre di ammortizzare il costo del congegno (dibawatt), che stiamo installando su tutti i lampioni pubblici, al massimo nell'arco di tre anni.

Perché bisogna oggi ricorrere al risparmio energetico?

Perché abbiamo a disposizione un solo pianeta e gli scienziati si stanno rendendo conto che consumando risorse non rinnovabili a questi ritmi entro breve ci troveremo in grosse difficoltà sia per l'approvvigionamento che per l'inquinamento conseguente. Poiché la tecnologia ha dimostrato che ci sono possibilità di risparmio energetico senza tuttavia ridurre i bisogni essenziali, abbiamo

il dovere di ricorrere a tutti quegli strumenti e accorgimenti che permettono di garantire e di fruire dell'energia, senza inquinare, anche nel futuro.

In che modo si può ottenere ulteriormente il risparmio energetico?

Concretamente, a Maserada, abbiamo incentivato nel 2005 l'installazione di pannelli solari nelle abitazioni private erogando un contributo pro-capite di 300 euro. Stiamo realizzando nella nuova scuola elementare di Varago un impianto di riscaldamento e condizionamento a soffitto mediante l'installazione di una pompa di calore che sfrutta l'energia geotermica. Sono in fase di avanzata progettazione e realizzazione, tre impianti fotovoltaici per la produzione di energia elettrica presso altre scuole del comune e presso l'area industriale. Stiamo inoltre informando i cittadini di queste e altre possibilità di risparmio energetico, attraverso convegni e pubblicazioni, perché è anche con il contributo di ogni singolo cittadino che si riescono ad ottenere buoni risultati. Sarebbe auspicabile che la Regione e la Provincia assumessero un ruolo di guida nell'applicare uniformemente le nuove disposizioni di legge in materia di risparmio energetico (attraverso incentivi e linee guida di lotta all'inquinamento), perché serve un'azione comune, incisiva, strutturale e non dimostrativa come alcuni blocchi del traffico domenicale che hanno portato solo disagi e non hanno contribuito a ridurre l'inquinamento da polveri sottili.

*Segreteria Provinciale Cgil

SINDACATO E TERRITORIO

Come conoscere e dare risposta ai bisogni della nostra gente

di PIERLUIGI CACCO

Lo Spi è senza dubbio la categoria della CGIL più diffusa nel territorio con i nostri 43000 iscritti distribuiti in tutti i comuni e frazioni e la nostra organizzazione che non si esplicita in aziende, enti o negozi ma appunto nelle città e nei paesi. Le difficoltà di raggiungere i pensionati e le pensionate e in particolare i nostri iscritti sono evidenti, nonostante la nostra diffusa struttura di leghe comunali, i coordinamenti zonali e i nuovi mezzi tecnologici.

L'unico contatto che abbiamo con tutti i nostri iscritti è il nostro Giornale "Notizie CGIL" che arriva a casa. Si pone per il nostro sindacato un problema irrisolto che nella provincia di Treviso si complica ulteriormente per il fatto che degli 800 mila abitanti solo il 10% abita nella città capoluogo, il resto è diffuso in paesi e paesetti dei 95 comuni. Come sviluppare le nostre politiche di tutela, di rappresentanza, di assistenza, servizio e informazione ai pensionati e alle loro famiglie? Oltre a quello che già facciamo è necessario per essere efficaci un ripensamento sia per avere gli imput sui bisogni della nostra gente, sia per far conoscere i risultati della nostra azione.

Il punto di riferimento fondamentale è la LEGASPI comunale che nonostante l'impegno dei tanti nostri attivisti, ai quali va un sincero riconoscimento, non sem-



pre riesce a diventare, nel proprio comune, riferimento vero per i nostri iscritti e per i pensionati e pensionate, come nei confronti dei problemi che l'anziano si trova ad affrontare e nella difficoltà di instaurare una relazione continuata con le amministrazioni comunali. La stessa contrattazione sociale federale che da anni sviluppiamo con i comuni, anche se ha portato risultati importanti, si dimostra inefficace nel rapporto diretto con i problemi di ogni giorno dei pensionati e delle loro famiglie. Penso che da qui dobbiamo ripartire attraverso una organizzazione capace di coordinare le politiche territoriali, l'azione delle leghe SPI, la formazione e qualificazione dei segretari di lega e dei propri diret-

tivi, il segretariato sociale (evoluzione dei "recapitasti") capace, in collaborazione con l'INCA, la CGIL e le leghespi comunali, di recepire i problemi, di assistere i pensionati e le loro famiglie, di assisterle nel riconoscimento dei loro diritti e nel confronto con istituzioni e enti locali che devono riconoscerli.

Il gruppo dirigente provinciale ha la responsabilità di avviare un processo di consapevolezza dei bisogni dei nostri iscritti, di rivendicare una politica sociale a chi governa il paese, di saper coniugare i problemi generali con quelli di tutti i giorni. Per questo non esiste alternativa all'imperativo di cercare di stare vicini il più possibile alla nostra gente lì dove vive, dove abita, nel territorio.

CONVEGNO

Il Veneto nelle pagine dei bilanci comunali



Il giorno 16 giugno a Mira (Venezia) l'IREC del Veneto ha presentato il VII ° rapporto di ricerca Nobel (osservatorio sui bilanci degli enti locali). Questa ricerca comprende anche l'analisi dei comuni di Castelfranco Veneto, Conegliano, Mogliano Veneto, Montebelluna e Vittorio Veneto. Il rapporto ha analizzato le entrate e le spese pro-capite Veneto e Italia a confronto, gli equilibri di bilancio sempre più problematici in presenza di nuovi e più consistenti servizi chiesti dai cittadini e risorse finanziarie sempre più problematiche. Aspetti questi ultimi, che i numerosi amministratori presenti al convegno non hanno mancato di evidenziare, auspicando maggiore attenzione da parte del Governo centrale sia per la parte finanziaria che normativa.



di MARIO BONATO

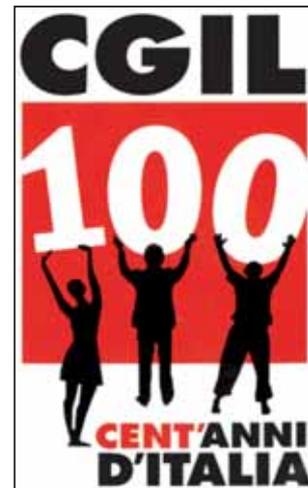
I profondi cambiamenti della società italiana, calo demografico, invecchiamento della popolazione, il mutato ruolo della famiglia impongono una nuova visione del sistema dei servizi alla persona. La nostra società è chiamata a dare una risposta collettiva ad un crescente bisogno di assistenza, di socialità e di partecipazione che viene dalla popolazione anziana. Il

NEGOZIAZIONE TERRITORIALE

Il Comune e il sistema dei servizi alla persona

primo destinatario di questa richiesta è il Comune, in quanto istituzione più direttamente a contatto con il cittadino. Di conseguenza, nell'ambito della contrattazione sindacale, La Lega Pensionati SPI ha l'esigenza di rafforzare e qualificare, insieme alla CGIL, l'attività di contrattazione sociale a livello territoriale, che richiede, da parte di chi la esercita, nuove competenze e approfondite conoscenze. I quadri di Lega sono chiamati ad acquisire, attraverso speci-

fici percorsi formativi, le competenze per gestire la negoziazione sociale a livello territoriale. Conoscenza del territorio, dei servizi offerti alla popolazione anziana, modalità di erogazione e dei costi che tali servizi comportano, sono i dati che le Leghe dovranno acquisire per una efficace azione di negoziazione. Così come dovranno avere la capacità di analizzare i fabbisogni della popolazione anziana ed il loro grado di soddisfacimento.



I NUOVI IMPEGNI DELLO SPI-CGIL

La formazione, risorsa strategica per il rilancio della nostra azione

di CARLA TONON
e RENZO ZANATA

In questo ultimo anno (Giugno 2005 - Giugno 2006) l'attività di formazione del nostro sindacato ha vissuto momenti di particolare interesse. L'attenzione e le scelte che sono state fatte hanno evidenziato una reale volontà di rinnovamento e qualificazione, particolarmente necessaria alla nostra struttura, dati i settori di intervento su cui è impegnata. E' maturata all'interno dello SPI-CGIL di Treviso una forte convinzione che la formazione può essere un formidabile strumento politico e organizzativo oltre che accompagnare e facilitare l'evolversi del processo di qualificazione dell'attività.

Le iniziative di formazione, laddove sono state realizzate, hanno visto una larga partecipazione e hanno dimostrato disponibilità e dinamismo.

La costituzione dei gruppi (la negoziazione sociale e territoriale, l'informatica di base e quella mirata ai formatori degli elementi di informatica, la formazione di base "previdenziale / fiscale / assistenziale, di conoscenza dell'organizzazione CGIL", capi recapitisti /recapitisti, operatori del



progetto "pensionandi", operatori di controllo dei rendimenti pensionistici INPS e INPDAP) per i quali si è costruito il percorso di formazione nel corso degli ultimi 12 mesi, è risultata pressoché sempre rispondente alle necessità di professionalità occorrenti per soddisfare bisogni e richieste continue di chiarimenti e approfondimenti in merito ai vari problemi.

Si è realizzata una relazione stretta tra i vari settori di tutela e il settore dell'informatica, ed è nostro obiettivo proseguire su questa strada, andando a sviluppare un passo importante verso un vero e proprio **Segretariato Sociale** in cui i nostri operatori si relazionano sui servizi, sulle leggi e norme che riguardano la nostra gente con le amministrazioni locali, con gli

Istituti previdenziali-assicurativi - assistenziali (INPS - INPDAP - INAIL - ULSS), diventano punto di riferimento per le famiglie, con un forte e importante intreccio con le Leghe SPI, per l'esigibilità dei loro diritti, per la conoscenza di ciò che gli spetta e la garanzia di ottenerlo.

Oltre a questo, bisogna sviluppare un gruppo di formatori che dovrà diventare uno degli elementi indispensabili per lo sviluppo di una formazione costante e qualificata. L'obiettivo è quello di realizzare un sistema formativo permanente, in grado di garantire un efficace sviluppo e crescita dei nostri referenti territoriali, per rispondere meglio alle esigenze dei pensionati, specie in un periodo di così profonde trasformazioni lavorative, economiche e

socio-culturali. E per raggiungere tale obiettivo, non possiamo prescindere da talune considerazioni riguardo il percorso di formazione. Particolarmente si dovranno sviluppare alcune considerazioni sul piano sperimentale di formazione 2005-2006 laddove il concetto di sperimentazione era implicito nella logica organizzativa di tale scelta e, quindi, la qualificazione dei quadri del SPI CGIL della Provincia di Treviso.

Ora si dovrà valutare la possibilità di procedere con scelte mirate ed uscire dalla sperimentazione. Una ulteriore

considerazione dovrebbe essere quella che servirà ad uscire dalla formazione sperimentale per entrare in quella ordinaria fermo restando che con il percorso precedente sono state create le fondamenta per il passaggio dalla formazione straordinaria ad un sistema formativo permanente e per ottimizzare questo passaggio è necessario sviluppare metodologicamente un particolare percorso relativo all'analisi dei fabbisogni formativi, alla verifica dei risultati, all'anagrafe dei quadri e all'analisi del territorio.

CONSULENZA DI CAROLINA TORTORELLA

Prosecuzione volontaria nel pubblico impiego

La prosecuzione volontaria nel pubblico impiego è un istituto della nostra legislazione previdenziale relativamente recente.

Venne introdotta con DLgs 30 aprile 1997 n.184 e l'INPDAP con una Circolare del 1998 aveva precisato che la "la prosecuzione volontaria, nei casi di cessazione dal servizio, è ammessa solo qualora l'iscritto non abbia maturato i requisiti contributivi minimi congiuntamente a quelli anagrafici richiesti per il pensionamento di vecchiaia o di anzianità, e comunque fino al raggiungimento della data prescritta per la liquidazione del trattamento pensionistico".

Da allora l'INPDAP cominciò il processo di inserimento delle nuove disposizioni nella normativa che regola le gestioni previdenziali da esso amministrare, processo che non è stato ancora portato a compimento.

Una recente Circolare, emanata dall'Istituto lo scorso mese di maggio, chiarisce alcune questioni che nel tempo hanno dato luogo a frequenti interrogativi rimasti senza risposta.

Una prima precisazione riguarda la facoltà di proseguire volontariamente i versamenti

contributivi non solo per raggiungere il diritto alla pensione ma anche per incrementarne la misura.

Inoltre la prosecuzione volontaria è ammessa anche ai

fini del conseguimento dei requisiti anagrafici richiesti per il pensionamento di vecchiaia o di anzianità. In questo caso il provvedimento deve necessariamente avere come effetto il versamento del relativo contributo in quanto solo il versamento garantisce la validità del rapporto assicurativo e la permanenza dello status di iscritto/assicurato dell'INPDAP.

Il mantenimento del rapporto assicurativo permette agli interessati di presentare domanda di riscatto e/o di ricongiunzione di periodi assicurativi anche dopo la cessazione del servizio.

Viene anche ribadita l'incompatibilità della prosecuzione volontaria quando nello stesso periodo l'interessato risulta iscritto ad altre forme assicurative obbligatorie sia per lavoratori dipendenti che per lavoratori autonomi o liberi professionisti nonché per i titolari di pensione.

Per coloro che raggiungono il requisito contributivo usufruendo della facoltà di coprire con versamenti volontari il semestre precedente la domanda di autorizzazione alla prosecuzione volontaria, l'INPDAP chiarisce che la decorrenza della pensione resta fissata in data successiva al primo sabato seguente la presentazione della domanda stessa.

APPUNTAMENTO ANNUALE

Lo Spi incontra i suoi collaboratori

Il 28 giugno si tenuto è l'annuale appuntamento del sindacato con i collaboratori dello SPI che operano nelle sedi sindacali e nei recapiti sul territorio. Sono oltre cento le presenze che attraverso questi preziosi collaboratori, lo SPI CGIL di Treviso assicura un servizio di informazioni ed assistenza ai cittadini, pensionati ed iscritti, su varie tematiche di carattere sociale: dalla domanda di pensione agli assegni familiari, dalla denuncia dei redditi alle pratiche ISE, sono molteplici le attività di segretariato sociale e di preziose informazioni e indicazioni che i recapitisti possono fornire ai cittadini.

Ma anche per la struttura sindacale l'operato di questi specialisti è della massima

utilità ed importanza. Attraverso l'esperienza quotidiana dei recapitisti, il sindacato è in grado di cogliere le esigenze e le aspettative delle persone anziane, i loro problemi anche



non strettamente sindacali. Istanze e indicazioni utili alla costruzione della piattaforma per la contrattazione sociale con i Comuni, le Ulss e le Case di Riposo.

Egidio Lorenzon ci ha lasciati

E' morto all'inizio di giugno Egidio Lorenzon da quindici anni attivo nello SPI CGIL di Silea. Nato 73 anni fa, ha sempre vissuto nel Comune di Silea dove è stato, per i pensionati e gli anziani residenti nelle due frazioni di Cendon e Sant'Elena, un punto di riferimento su cui

contare. Sempre disponibile e attento alle esigenze di quanti non potevano recarsi personalmente presso il recapito Spi, andava personalmente a ritirare e consegnare documenti e pratiche.

Lo ricordano con commozione i compagni dello Spi di Silea.

LE NUOVE FRONTIERE DELL'ASSISTENZA AGLI ANZIANI

Una rete di servizi territoriale in alternativa alla casa di riposo

di ITALO IMPROTA

Cresce l'esigenza di dare sempre nuove e più complete risposte alle difficoltà che le famiglie incontrano quando si creano situazioni di non-autosufficienza fra gli anziani.

Sempre più cresce la necessità di trovare una valida alternativa al ricorso alla Casa di Riposo.

Oggi, le Case di Riposo sono quasi in totalità trasformate in "cronicari" dove la famiglia "deposita" l'anziano "non-autosufficiente", perché non in grado di gestirlo da sola.

D'altronde l'invecchiamento della popolazione ha aumentato e continuerà ad aumentare la possibilità di casi di non-autosufficienza in modo proporzionale, aumentando di conseguenza la necessità di risposte concrete a questi maggiori rischi, oggi praticamente offerte dalle sole Case di Riposo.

Spesso marito e moglie lavorano entrambi, ci sono figli da accudire ed assistere, esiste una molteplicità d'impegni che portano tutti i componenti della famiglia



ad allontanarsi da casa per molte ore della giornata ed, infine, l'oggettiva difficoltà a gestire le situazioni legate a questi anziani, hanno favorito l'idea che la soluzione ideale è trovare qualcuno o qualche luogo dove scaricare il problema.

Se la "non-autosufficienza" è minima si può ricorrere alle assistenti familiari (le cosiddette "badanti"), se le condizioni economiche lo consentono. Invece, se la situazione risulta più complessa, la via più semplice rimane il ricovero in Casa di Riposo, cosa che comporta

però un rilevante problema di costi per tutti.

Noi pensiamo che tale scelta non sia davvero la migliore e la più dignitosa per le persone anziane: allontanarli dai propri affetti, dal proprio ambiente, dalle proprie relazioni sociali e rinchiuderle in un luogo in cui la sua speranza di vita è ridotta ad attendere la fine.

Certo spesso questa scelta risolve le indiscutibili esigenze pratiche della famiglia, ma sicuramente non offre una risposta dignitosa all'anziano colpito da pro-

blemi.

Non possiamo più accettare che i diritti degli anziani debbano essere sacrificati agli interessi dei familiari.

Esiste un'altra soluzione, una strada in cui la società interviene in aiuto della famiglia, creando una compiuta rete di servizi territoriali, capace di erogare prestazioni sociali e sanitarie in maniera integrata, realmente accessibile a tutti ed in grado di offrire un reale sostegno alle esigenze della famiglia nel suo insieme assicurando così la permanenza in famiglia del

non-autosufficiente.

Una rete che offra servizi e prestazioni sia in strutture territoriali che presso il domicilio:

- centri diurni a costi accessibili, forniti di servizi di trasporto e con orari compatibili con i tempi delle famiglie;

- servizi di assistenza domiciliare sia per prestazioni di cura (personale e sanitaria) che per semplici mansioni di sorveglianza;

- erogazione di pasti caldi - presso strutture od a domicilio - non solo a persone sole, ma anche in quei casi dove per questioni oggettive (come i familiari tutti impegnati al lavoro) l'anziano resta solo durante le ore della giornata;

- creazione di "luoghi di sollievo" dove poter lasciare temporaneamente l'anziano per far fronte alle esigenze dei familiari (ad esempio durante il "giusto" periodo di ferie);

- servizi di trasporto per recarsi a visite od esami, ecc.

Questo è un modo diverso di affrontare i problemi che può divenire il baricentro di un nuovo welfare locale che guarda ai problemi dei cittadini nella loro complessità.

ASSEMBLEE, DIBATTITI, VOLANTINAGGIO

Le ragioni dei pensionati per dire no al referendum

di AGOSTINO CECCONATO

Nel momento in cui scriviamo, non conosciamo l'esito del Referendum sulla riforma della Costituzione. Siamo ancora adoperandoci affinché prevalgano i NO, bocciando così una riforma che costituisce una involuzione del processo democratico nel nostro paese. La nostra Costituzione è nata dalla Resistenza ed i padri costituenti si sono adoperati per proporre un sistema democratico, che attraverso una equilibrata divisione dei poteri, si ponesse a garanzia per impedire il riproporsi di regimi in qualche modo autoritari.

La riforma proposta dal centro-destra è in continuità con un messaggio che da diversi anni si sta veicolando attraverso i mezzi di comunicazione: "La democrazia è un siste-

ma che produce solo costi e rende difficile e complicato operare. Il Paese ha bisogno d'altro, basta con la politica. L'importante è decidere, fare, questo è quello che conta".

E' un messaggio che rinnega la storia e l'esperienza vissuta in questo paese.

Il Sindacato dei Pensionati ha avvertito questo pericolo ed è per questo che si è attivato per tempo, per mezzo anche di questo giornale, per motivare l'importanza del Referendum che anche la CGIL ha voluto, per dire di votare NO a questa riforma.

In provincia di Treviso abbiamo promosso diverse iniziative per offrire così, al nutrito gruppo dirigente del sindacato dei pensionati, le conoscenze per mettere ciascuno nella condizione di convincere il maggior numero di persone di andare a votare e bocciare la riforma. Si è ini-

ziato con l'attivo provinciale dello SPI a Monastier il 25 maggio, nel quale la docente dell'Università di Venezia Adriana Vigneri ha proposto una lettura comparata della Costituzione con la riforma proposta. Sono seguiti tre attivi confederali unitari: il 6 giugno a Montebelluna, con la partecipazione di Lorenzo Capovilla presidente dell'ISTRESCO, il 13 giugno a Treviso con l'intervento di Renzo Guolo, sociologo docente all'Università di Padova, ed infine il 20 giugno a Conegliano con la presenza di Daniele Ceschin, storico dell'Università di Venezia.

L'impegno unitario dei pensionati è proseguito con la presenza all'interno dei mercati settimanali delle città e dei paesi della nostra provincia, con l'attività di volantaggio e di convincimento nei confronti dei cittadini.



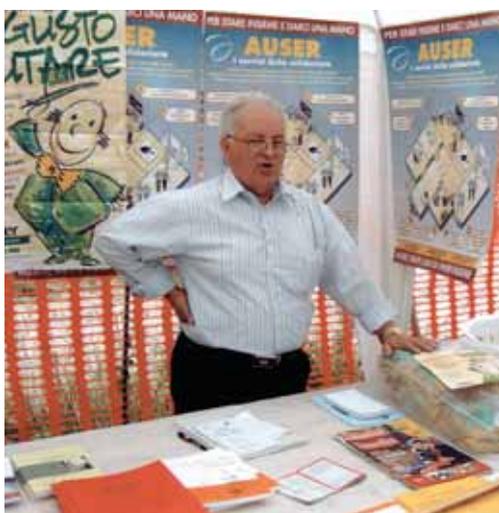
AUSER "C'È PIÙ GUSTO AD AIUTARE"

Giornata nazionale della solidarietà a sostegno del "Filo d'Argento"

di ALBERTO ZAMBON

Volontari Auser in piazza con la pasta per sostenere e divulgare il Filo d'Argento, il telefono amico degli anziani. Sabato ventisette maggio 2006 si è svolto il quinto appuntamento con "c'è più gusto ad aiutare", giornata Nazionale della solidarietà a sostegno del "Filo d'Argento", il telefono Auser che combatte solitudine ed emarginazione. Scopo della giornata è di raccogliere fondi per potenziare i servizi di aiuto a domicilio, compagnia e trasporto, piccoli lavori di manutenzione che il Filo, tramite i propri volontari, realizza in tutta Italia. Inoltre, sensibilizzare ed informare i cittadini sui bisogni di tanti anziani che vivono soli.

Dal 2002 il Filo d'Argento si è dotato del numero Verde 800 995988, telefono gratuito senza scatto alla risposta, a disposizione degli anziani. Grazie alle risorse raccolte in questa occasione e nelle precedenti analoghe, è stato e sarà possibile sempre di più allungare l'orario del



servizio telefonico, ora attivo dal lunedì alla domenica, dalle ore nove alle venti, garantire all'utenza la completa gratuità della telefonata, collegare nuove postazioni telefoniche nelle Province Italiane.

Per realizzare la giornata si sono mobilitati centinaia di Volontari Auser, in molte

piazze, che offrendo il pacco di pasta della solidarietà ai cittadini della propria comunità chiedevano un piccolo contributo pecuniario. I volontari Auser, forti dell'esperienza fatta gli anni precedenti, hanno allestito i gazebo nelle piazze dei rioni, davanti le chiese, nei mercati e nei luoghi che

ritenevano più frequentati, addobbandoli di manifesti informativi sugli scopi dell'iniziativa, delle bandiere Auser, rendendo la postazione visibile e piacevole allo sguardo. Con intraprendenza e con serietà hanno interloquito con i cittadini informandoli sulla finalità della giornata della solidarietà, sulle attività dell'Associazione Auser, orgogliosi di mostrare il volto buono della Solidarietà. Ai banchetti si sono avvicinati spontaneamente molti cittadini, per informarsi, per chiedere il pacco di pasta della Solidarietà manifestando sempre vivo apprezzamento per l'iniziativa. Oltre al senso dell'iniziativa anche un'occasione di incontro tra appartenenti alla comunità, contributo partecipato ampio e solidale.

Particolare significato ha preso sempre "la giornata" in quanto è stata offerta la pasta antimafia della Cooperativa Sociale Placido Rizzotto - Libera terra di San Giuseppe Jato. Infatti la pasta offerta viene prodotta con il grano coltivato sulle

terre sottratte alla criminalità organizzata. Dunque una giornata di raccolta fondi per il "Filo" ma anche una forte testimonianza per sensibilizzare il legame tra solidarietà e legalità. "Con la cooperativa Placido Rizzotto perseguiamo obiettivi comuni - afferma la Presidente Nazionale dell'Auser Maria Guidotti - ci spendiamo entrambi a favore di persone in difficoltà e in condizione di svantaggio. Essere in piazza per il Filo d'Argento con questa pasta aggiunge valore e significato ai nostri intenti".

Per concludere alcune informazioni sulle attività di volontariato nel corso dell'ultimo anno: **500.000** persone sono state raggiunte dai servizi di volontariato, **130.000** le ore di ascolto telefonico e più di **320.000** le ore di prestazione "faccia a faccia" di aiuto a domicilio. Migliaia di volontari impegnati: tutto questo per restare vicino alle persone anziane sole, per aiutarle nella vita di ogni giorno, per offrire amicizia e conforto nei momenti di bisogno.

NELLA MARCA DI ITALO IMPROTA

Roncade nasce da "roncalia"?



Probabilmente il nome Roncade nasce da "roncalia", cioè luogo ricoperto di alberi poi recisi che è stato trasformato in prato (così definito dallo storico Antonio Muratori nel secondo volume di: "Antichità italiane").

Anche se nel 1937 un operaio delle Officine Menon, effettuando uno scavo in pieno centro dell'attuale paese, portò alla luce alcuni reperti (probabilmente della sepoltura di un cacciatore con le proprie armi) risalenti al periodo fra il 4000 ed il 2500 a.c., si ritiene che

si trattasse di resti isolati in quanto la zona del Roncade, soggetta a frequenti straripamenti del fiume Sile era scarsamente popolata.

Con l'arrivo del Paleoveneti nella pianura trevigiana attorno al 900 a.c., anche in quest'area cominciarono ad esserci insediamenti stabili, come dimostrato da ritrovamenti fatti in località Biancade.

Un notevole sviluppo, soprattutto nell'area di Musesse, nata a ridosso della Via Claudia, si ebbe in epoca romana grazie ai traffici che correvano prevalentemente

lungo i corsi d'acqua. Testimonianze sono tutt'ora presenti nel territorio.

Dopo le vicende succedute alle invasioni barbariche ed alle migrazioni dovute a fenomeni di bradisismo, si ritrovano le prime tracce del nome Roncade attorno al 900 d.c. come indicazione di un luogo di difesa donato dall'imperatore Ottone II al Conte di Collalto.

L'inizio della Roncade così come oggi la conosciamo va fatta risalire alla fine del 1440 con la costruzione della Villa Giustinian dalle sembianze di un castello, ma senza alcuna caratteristica difensiva. Pregevoli le sue caratteristiche architettoniche, come il gioco delle dimensioni della pianta della villa, disegnata in 675 quadrati uguali dal lato pari a 13 piedi veneziani (cioè 4,5 metri).

Poco distante sorge la chiesa parrocchiale dedicata ad Ognissanti, e completata nel suo aspetto attuale nel 1559.

RICETTE DI GIANCARLA SEGAT

Pesce finto

Ingredienti

1300 grammi di patate
250 grammi di tonno in scatola
2 cucchiaini di capperi tritati
8 filetti di acciughe tritate
1 cucchiaino di prezzemolo tritato
qualche cetriolino sott'aceto per guarnire
maionese

Preparazione

Lessate le patate e passatele nello schiacciapatate, mescolate bene come un purè ma senza gonfiarlo e lasciatelo raffreddare. Intanto tritate le acciughe, i capperi, il prezzemolo e il tonno sbriciolato. Quando il composto di patate si sarà raffreddato aggiungete gli ingredienti e aggiustate di sale. Sistemate sul piatto da portata dandogli la forma di un pesce. Spalmate sopra la maionese e guarnite. Il piatto va servito freddo.



TREVISO

SI ATTIVERANNO GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Scongiurati per ora 240 esuberi alla Tessitura Monti di Maserada

di GIANFRANCO CARNIEL*

Ma la delocalizzazione del tessile non si ferma! La Tessitura Monti infatti continua nel percorso iniziato qualche anno fa che ha come obiettivo oramai chiaro lo spostamento delle lavorazioni manifatturiere nei paesi a più basso costo del lavoro. Infatti, per fare un pò di storia, subito dopo la chiusura della filatura di Montebelluna nel 2003, l'azienda ha dichiarato che, per mantenere la competitività nel mercato, era necessario effettuare un mix fra la produzione fatta a Maserada e quella realizzata negli stabilimenti della Repubblica Ceca e dell'India. A questo scopo aveva dichiarato che era necessario spostare un consistente numero di telai e ridurre la produzione.

La situazione di esubero di personale era stata affrontata con l'utilizzo dello strumento dei contratti di solidarietà, che tamponavano l'emergenza ma certo non garantivano l'occupazione futura. Il periodo di

solidarietà tuttavia consentiva, attraverso il blocco del turn-over, la riduzione del numero di lavoratori in esubero. L'azienda però aveva assicurato che il taglio dei posti di lavoro sarebbe stato definitivo in termini di numeri e non prevedeva altre ristrutturazioni in futuro.

Invece all'incontro del 7 aprile 2006 ha comunicato alle RSU e alle OO. SS. che dal 1° gennaio 2007 ci sarebbe stato un ulteriore esubero del personale a causa dello spostamento in India di altri 56 telai. Se passasse questa impostazione, il risultato di questa operazione sarebbe che, al residuo di 124 esuberi del vecchio accordo verrebbero aggiunti altri 116 lavoratori addetti oggi ai telai da delocalizzare, portando il totale degli esuberi a 240 operai e 10 impiegati. Subito la risposta dei lavoratori è arrivata con assemblee e scioperi con l'obiettivo di respingere questa iniziativa unilaterale dell'azienda e poter discutere il piano industriale che stava alla base di questa ulteriore ristrutturazione. La strategia adottata



da FILTEA CGIL, FEMCA CISL, e UILTA UIL prevedeva, oltre allo sciopero, di coinvolgere le istituzioni e le amministrazioni locali e provinciali.

Le iniziative in campo hanno portato ad un incontro con la Direzione Aziendale il 1° giugno 2006, in cui si è concordato che non ci sarà in questo momento nessun esubero, ma ci si attiverà per l'intervento degli ammortizzatori sociali anche con i contratti di solidarietà per un anno con possibilità di

proroga per un altro. Nuovi investimenti verranno effettuati nei prossimi due anni sui reparti di finissaggio e tintoria (la parte produttiva che rimane più consistente), e sarà possibile l'apertura di una procedura di mobilità su base volontaria incentivata. Sarà inoltre verificata la possibilità di allargare la solidarietà su reparti possibili.

Ulteriori dettagli ci saranno dopo l'incontro del 21 giugno.

* RSU Monti

IMMIGRATI

La beffa del Bonus Bebé

di GIANCARLO CAVALLIN

E' apparsa più volte nei giornali della scorsa settimana la notizia sulle indagini in corso, in provincia di Treviso, nei confronti di famiglie di immigrati extracomunitari per la riscossione del bonus bebè. Innanzitutto bisogna chiarire che il governo Berlusconi ha usato tutti i mezzi per conquistare il voto degli italiani nelle elezioni politiche dell'aprile scorso, compreso il bonus bebè che però prevedeva una grave discriminazione nei confronti dei bambini nati in Italia da genitori extracomunitari, che comunque hanno ricevuto la lettera a firma dell'ex Presidente del Consiglio con la quale si invitava i genitori a recarsi presso uno sportello postale specificatamente indicato per la riscossione del bonus di mille euro.

Si sono quindi, dopo la discriminazione nel diritto al bonus, tratti in inganno con una comunicazione che si può definire "pubblicità ingannevole", dando inoltre disposizione agli uffici postali di liquidare il bonus senza controlli né sulla cittadinanza né sul reddito. Ci sono quindi gravi responsabilità innanzitutto politiche di chi ha fatto queste scelte e poi di chi doveva gestire la corresponsione di questo bonus. Per affrontare questa situazione CGIL, CISL, UIL nazionali hanno chiesto urgentemente un incontro con il ministro per le politiche sociali per concordare soluzioni che facciano innanzitutto decadere l'accusa di truffa ai genitori extracomunitari indagati e sia trovata una soluzione che superi la discriminazione effettuata dal governo Berlusconi.

MION E MOSOLE

Accordo tra lavoratori e azienda per fare fronte alla crisi

di MANUELA MARCON

Il 7 Febbraio 2006 la Mion & Mosole azienda metalmeccanica di Maserada Sul Piave comunica alle RSU e alle OO.SS., tramite l'apertura di una procedura di mobilità, la necessità di ridurre drasticamente il numero dei dipendenti per tagliare in breve tempo i costi che gravano sull'azienda e rimanere competitiva sul mercato. Le RSU e la Fiom CGIL si sono opposti da subito alle decisioni aziendali di ricorrere ai licenziamenti, proponendo soluzioni alternative, previste dalla legge che tutelano i lavoratori e che permettono alle aziende di affrontare periodi di difficoltà. Proposte sempre respinte dalla direzione aziendale. I lavoratori in 4 mesi di trattativa si sono mobilitati per difendere il



proprio posto di lavoro, i loro diritti sostenendo le RSU e la Fiom CGIL nella difficile vertenza. La lotta di questi mesi e la ferma posizione dei lavoratori e delle Organizzazioni Sindacali, hanno portato all'accordo tra le parti che è stato sottoscritto il 15 Maggio 2006. L'accordo che ha recepito in toto le richieste delle RSU e della Fiom CGIL e respinto le posizioni della Mion & Mosole.

Questi i contenuti:

1. concentrazione dell'attività industriale su grandi impianti a più elevato contenuto tecnologico;
2. richiesta di CIGS per crisi aziendale per 14 dipendenti con rotazione mensile del 15% del personale;
3. in attesa dell'erogazione del trattamento di CIGS da parte dell'I.N.P.S. la Mion & Mosole anticiperà ai dipendenti in cigs una

somma pari a 600 euro mensili;

4. mobilità solo per i dipendenti che volontariamente decidono di accedervi con incentivi che vanno da 3.500,00 euro a 5.500,00 euro.

I lavoratori con la loro mobilitazione e gli scioperi hanno costretto l'azienda ad assumersi le proprie responsabilità, a ritirare i licenziamenti coatti, a impegnarsi a trovare soluzioni alternative per risolvere le proprie inefficienze, nel rispetto dei diritti dei lavoratori che negli anni hanno fortemente contribuito alla crescita qualitativa ed economica della Mion & Mosole, permettendole così di conquistare fette di mercato europeo e mondiale oltre a quello italiano, e che non potevano essere scaricati così bruscamente.

MONTEBELLUNA

I LAVORATORI RICEVONO LE ANTICIPAZIONI DELL'INPS

Si avvia a conclusione la lunga partita di Nervesa Moda Uomo

di SABRINA MONTELEONE
e MARIAGRAZIA SALOGNI

Si sta concludendo la lunga partita che i 250 lavoratori della Nervesa Moda Uomo hanno dolorosamente sostenuto in questi ultimi anni. Ci riferiamo alla materia inerente il percepimento di arretrati, differenze retributive e di TFR conseguenti al fallimento della ditta. La crisi finanziaria che aveva investito l'azienda ancora nel 2003, seguita con attenzione dalle Organizzazioni di categoria di CGIL CISL UIL, aveva prodotto a più riprese il mancato pagamento degli stipendi. Nel febbraio del 2004 con l'ingresso dalla IGEFI, finanziaria genovese che aveva rilevato la proprietà dell'azienda, la difficile situazione non vide soluzione.

Le organizzazioni sindacali chiesero la mediazione all'Ente Provincia ed a Unindustria, che produsse un accordo non rispettato dalla proprietà. Infatti non si concretizzarono mai gli investimenti promessi, né vide la luce il piano di rilancio dell'impresa. Ciò portò ad uno sciopero ad oltranza ed all'inoltro dell'istanza di

fallimento avanti il Tribunale di Treviso. Il fallimento fu dichiarato in data 23 Febbraio 2005. La caparbietà del sindacato e dei lavoratori nel cercare di sensibilizzare gli organi istituzionali produssero un impegno che lasciò sperare in un salvataggio dell'attività di Nervesa Moda Uomo da parte di imprenditori e cordate proprietari di marchi prestigiosi del Made in Italy. La girandola di notizie faceva ben sperare per la continuità dell'attività e la salvaguardia dei posti di lavoro.

Tali notizie alla fine svanirono dalla stampa locale e dell'agognato salvataggio non si concretizzò nulla. Il fallimento segnò la messa in mobilità di tutti gli addetti con la conseguente verifica delle spettanze arretrate, verifica dalla quale si evidenziarono consistenti differenze nel calcolo del trattamento di fine rapporto. Questo lavoro di verifica ha impegnato il nostro Ufficio Vertenze per mesi costringendolo a ricostruire e correggere le posizioni individuali dei lavoratori assistiti, che proprio in questi giorni hanno ricevuto dall'INPS le anticipazioni previste dalla Legge 297/82 (che ha istituito



il fondo di garanzia presso l'INPS per la salvaguardia del T.F.R. e delle retribuzioni relative agli ultimi tre mesi di lavoro) e dal D.Lgs. 80/92.

Inoltre stanno giungendo a termine anche tutte le procedure inerenti CIGS e CIGO, pagamenti diretti di prestazioni (malattia, maternità, ANF ecc.), nonché riscatti di posizioni di previdenza complementare. Per le residue spettanze relative alle sole retribuzioni non percepite, si dovrà attendere la procedura fallimentare, la quale subisce tempi particolarmente lunghi oltre che esito incerto.

CASTELFRANCO VENETO

Prove di privatizzazione alla Casa di riposo

di IVAN BERNINI *

Lunedì 12 giugno è stato organizzato un presidio con le lavoratrici ed i lavoratori del Centro Residenziale per Anziani "Domenico Sartor" di Castelfranco Veneto, a seguito del provvedimento assunto dal Consiglio di Amministrazione, con il quale si appalta un ulteriore nucleo del centro alla Cooperativa "L'Incontro". Ricordiamo che il centro è una IPAB (Istituzione Pubblica di Assistenza e beneficenza) che rappresenta un importante patrimonio pubblico della realtà castellana.

Al presidio ha risposto il personale in massa: 100% dell'adesione al presidio di protesta. Gli unici assenti erano i lavoratori che garantivano il servizio di assistenza nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge in occasione di scioperi. "Più concorsi, meno appalti": questo lo slogan con il quale i lavoratori hanno espresso tutto il loro dissenso nei confronti delle scelte del CdA. Dal 2001 ad oggi, infatti, siamo passati da un numero di 105 dipendenti (con rapporto a tempo indeterminato) ad una ottantina circa. Da allora l'ente non ha mai provveduto a bandire concorsi per sostituire il personale cessato ma, anzi, ha proceduto con una terziarizzazione spinta appaltando interi servizi alla Cooperativa. Oggi circa il 60% del personale è terziarizzato e il 70% della struttura è gestita dalla Cooperativa.

CGIL CISL e RSU avevano chiesto al CdA di fermarsi ed iniziare un graduale processo di acquisizione di personale proprio: come risposta il 31 maggio ci è stato comunicato che un ulteriore nucleo (presenti anziani non autosufficienti) sarebbe stato appaltato a far data 12 giugno e che le notti di un ulteriore servizio saranno anch'esse appaltate. Non bastasse, il Presidente ha inviato una nota a tutto il

personale dai toni decisamente discutibili con il quale giustificava tali scelte adducendo motivi di convenienza economica e richiamandosi ai principi del mercato e della libera concorrenza. In sostanza affermando che i lavoratori dipendenti costano troppo (mentre quelli di cooperativa evidentemente si possono sfruttare a piacimento) e che la competizione nel libero mercato (gli ospiti vengono dallo stesso definiti consumatori) determina le condizioni per fornire il miglior servizio al minor prezzo. Ma intanto, fosse anche così, le rette in questi anni di appalti sono sempre aumentate e mai diminuite.

Poveri noi. Siamo arrivati al punto in cui un amministratore pubblico (il presidente ed il CdA infatti è nominato dal Sindaco) anziché favorire le condizioni per migliorare il servizio pubblico e renderlo ancor più includibile, spinge alla privatizzazione dell'ente gestito dallo stesso, esplorando pure la possibilità di creare ex novo una società con la cooperativa. Ci si richiama, poi, alle leggi di mercato ma gli appalti non sono mai stati preceduti da una gara (non è questa forse la concorrenza?) ma sono sempre stati fatti tramite affidamento diretto ad un unico soggetto. Misteri del mercato e della libera interpretazione di chi lo professa.

Noi ribadiamo che i servizi di assistenza diretta alla persona debbono rimanere a guida, controllo e gestione pubblica. Ribadiamo, inoltre, che il concetto di bene comune e di bene pubblico non può rispondere ai bisogni del mercato ma, piuttosto, a quelli della collettività. Riteniamo essenziale che nelle scelte di un CdA non prevalga la logica dell'abbattimento dei diritti e del costo lavoro, ma quella della qualità del servizio nel rispetto dei diritti di tutti i lavoratori e degli ospiti.

*Funzione Pubblica CGIL Treviso

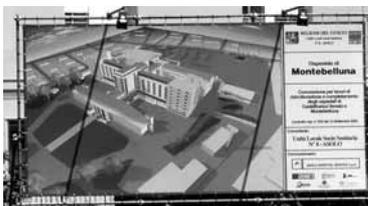
USL 8

Parte finalmente il tavolo della qualità socio sanitaria

di GIANCARLO CAVALLIN

Nel confronto avvenuto con la Direzione dell'ULSS 8 e l'esecutivo della Conferenza dei Sindaci sulla scelta di fare ricorso allo strumento della finanza di progetto, noi abbiamo espresso la nostra contrarietà perché lo abbiamo ritenuto non idoneo e conveniente, per i vincoli e i costi che questo comportava, oltre ai rischi di una dequalificazione e riduzione dei servizi. Visto che la Conferenza dei Sindaci ha approvato il ricorso alla finanza di progetto per l'ampliamento e la ristrutturazione degli ospedali di Montebelluna e Vittorio Veneto, a luglio del 2005, abbiamo impegnato l'Esecutivo della Conferenza dei Sindaci e la Direzione dell'ULSS, con la firma di un verbale di accordo, per la costituzione di un "Tavolo della qualità socio sanitaria". Il Tavolo ha il compito di effettuare una analisi obiettiva e condivisa dei livelli di servizio erogati dall'ULSS 8, la verifica delle problematiche emergenti e la elaborazione di proposte politiche utili alla soluzione positiva dei problemi individuati esempio: le liste d'attesa, i servizi territoriali, i processi di esternalizzazione, gli organici, gli investimenti tecnologici, l'integrazione tra servizi sanitari e case di riposo, la sicurezza di lavoratori e utenti, ecc..

Sono passati i mesi e nonostante noi avessimo inviato le nomine dei nostri



rappresentanti, non è mai stato convocato questo Tavolo della qualità, abbiamo ulteriormente atteso la fine della stagione elettorale e a maggio scorso abbiamo sollecitato un incontro con il Direttivo della Conferenza dei Sindaci e la Direzione dell'ULSS 8 per chiedere l'immediata convocazione di questo Tavolo e fare chiarezza su alcune informazioni apparse sulla stampa e riguardanti i tempi di attuazione del "Progetto di Finanza", le opere in corso di realizzazione e altri aspetti.

Finalmente il 12 giugno scorso ci siamo incontrati e come CGIL CISL UIL abbiamo espresso la nostra protesta per il ritardo complessivo nel rispetto degli impegni presi.

E' stata concordata la prima convocazione del Tavolo per la qualità per il 28 giugno e stabilito che proseguirà il confronto politico sui vari temi.

QUARTIER DEL PIAVE

UNA LETTERA DELLA CGIL ALLE ISTITUZIONI DELLA ZONA

Confrontiamoci sulle politiche dello sviluppo prossimo futuro

La CGIL ha inviato a tutte le istituzioni pubbliche e religiose nonché alle forze politiche dell'area del Quartier del Piave la lettera di seguito pubblicata. In alcuni consigli comunali dei comuni della zona sono stati dibattuti i contenuti della lettera e alcune forze politiche hanno dato la loro disponibilità ad incontrare la CGIL per discutere e promuovere le iniziative necessarie per la costituzione di un sistema di concertazione per affrontare i temi e le politiche dello sviluppo prossimo futuro nel Quartier del Piave e a livello provinciale.

In queste settimane l'area del Quartier del Piave è stata interessata da avvenimenti legati ai pessimi rapporti contrattuali e relazionali esistenti tra le Organizzazioni Sindacali e alcuni imprenditori della zona. Questa situazione pesante costituisce un limite per l'esercizio dei diritti contrattuali e sindacali e colpisce diritti individuali dei lavoratori. In questo clima si sono inserite alcune organizzazioni di origine violenta e antidemocratica con effetti pericolosi poiché limitano una evoluzione democratica, civile e qualificata dei sistemi contrattuali e relazionali tra le parti. Chi usa i metodi della violenza e delle minacce, come è stato fatto nei confronti di un noto imprenditore di Moriago della Battaglia, va perseguito dalle forze dell'ordine e dalla giustizia e colpito nel suo agire

pericoloso e devastante per la vita democratica e civile.

La storia del sindacato confederale italiano CGIL-CISL-UIL nonché la sua attività quotidiana è fatta di azioni chiare e trasparenti; il sindacato ha sempre assunto la difesa delle regole democratiche, schierandosi contro ogni forma di minaccia ed azione di tipo intimidatorio e terrorista. La nostra condanna verso quanto avvenuto è totale. Sul Quartier del Piave va fatta una approfondita analisi sul piano politico e sociale. L'intera area in questi vent'anni si è sviluppata in maniera consistente. Il tutto è avvenuto in maniera caotica e tumultuosa e senza che si consolidasse parallelamente un sistema qualificato di relazioni tra le parti. I sistemi contrattuali e le politiche economico-sociali sono il più delle

volte non il frutto di una libera e democratica dialettica tra le parti ma si fondano su rapporti di forza unilaterali esercitati dalle aziende.

Persiste una cultura d'impresa fondata tipicamente su valori di vecchia maniera. Numerosi attori che operano nel mondo economico-industriale si sono arricchiti, persiste però una consistente debolezza sul piano dei servizi alla persona, alla famiglia e soprattutto verso i lavoratori in genere. Lo sviluppo dell'area si è caratterizzato su alcuni settori quali l'industria del legno e l'agro-alimentare (vini doc). Questo è avvenuto attraverso fasi poco programmate sul piano politico-progettuale e l'insieme della crescita è stata condizionata e diretta dai soggetti economicamente più forti. Non esistono nel territo-

rio, a fronte di un alto livello di sviluppo, politiche adeguate per la formazione, il marketing e la ricerca di nuovi prodotti.

Tutto questo potrebbe nel prossimo futuro compromettere il mantenimento degli attuali livelli occupazionali. Gli investimenti da parte degli imprenditori verso queste politiche sono insufficienti e concorrono tra di loro investendo parecchie risorse per accaparrarsi le attuali fette di mercato. La stessa politica locale il più delle volte ha assecondato una crescita incentrata prevalentemente su sistemi di sviluppo quantitativo e poco qualitativo e privo di inclusione-condivisione delle parti sociali. La congiuntura difficile di questi anni sta mettendo a nudo i nodi di questo passato. La fase attuale di trasformazione non può essere gestita con metodi e sistemi

che hanno come riferimenti vecchie culture e rapporti di lavoro regolati secondo vecchi schemi padronali.

E' necessario agire oggi con interventi di qualità per politiche di sviluppo globale fondate su sistemi relazionali e contrattuali moderni e basati sul riconoscimento reciproco del ruolo delle parti sociali avendo come riferimento il riconoscimento dei diritti sindacali ed individuali dei lavoratori. Questo salto di qualità va assunto attraverso il coinvolgimento di tutto il sistema politico, economico e sociale dell'intera area. La CGIL chiede pertanto a tutti i rappresentanti delle istituzioni, delle forze politiche, delle associazioni religiose e del resto delle parti sociali di aprire un serio confronto per dibattere e discutere delle questioni riguardanti lo sviluppo futuro dell'area e il riconoscimento dei diritti dei lavoratori. La CGIL chiede inoltre ai rappresentanti delle istituzioni di convocare i consigli comunali della zona per dibattere di questi temi ed è disponibile ad incontri con il resto delle parti sociali e le associazioni religiose per discutere delle prospettive future della zona del Quartier del Piave.

Ottaviano Bellotto



SETTORE ELETTRODOMESTICI

L'Indesit di Refrontolo ha deciso i lavoratori in esubero sono 165

di DANIELA GRANZOTTO

Il 31 maggio la INDESIT COMPANY S.p.a ha ufficializzato alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali l'intenzione di procedere alla riduzione del personale della sede operativa di Refrontolo: le preoccupazioni che già avevamo espresso nell'ultimo numero di Notizie CGIL si sono concretizzate in 165 esuberi.

Già alla fine della prima assemblea il 1° giugno i lavoratori hanno deciso di manifestare la propria protesta con ore di sciopero che si sono ripetute nei giorni seguenti anche con volantaggio lungo la strada provinciale che passa davanti allo stabilimento e che collega Conegliano a Pieve di Soligo. La stampa locale ha dato rilievo alla vicenda anche per un elemento di no-



rità dichiarata dall'Azienda e che attiene al suo impegno di responsabilità nei confronti dei lavoratori dichiarati in esubero tanto che, sulla stampa, si è parlato di "licenziamenti etici". Noi crediamo che ai lavoratori, siano essi operai od impiegati, interessa poco l'aggettivo che si mette vicino al sostantivo "licenziamenti": ai lavoratori interessa che sia il termine stesso "licenziamento" ad essere superato.

Ora bisogna affrontare il problema a partire dal primo incontro del 14 giugno e mettere alla prova concreta l'INDESIT. C'è un problema per chi resta, circa una ottantina di persone che giudichiamo comunque insufficienti a supportare le lavorazioni speciali che vengono mantenute, e per i quali chiediamo il mantenimento del sito produttivo accompagnato da un serio e credibile piano industriale. C'è il

problema degli esuberanti che non vogliamo trasformati in licenziati né etici né normali. Bisogna creare uno spazio temporale, supportato dagli ammortizzatori sociali e dall'impresa, per accompagnare e costruire le soluzioni per ogni singolo lavoratore.

Le soluzioni possono essere diverse: buona ricollocazione incentivata, oltre che dalla normativa vigente, dalla concreta disponibilità dell'Indesit e dall'attivazione delle associazioni datoriali e degli enti locali; formazione, di supporto alla ricollocazione, con il contributo degli enti preposti e dell'impresa, altri strumenti tradizionali che si attivano in queste situazioni. Creare opportunità concrete. Su questo si misurerà la responsabilità dell'impresa e per questo si batteranno i lavoratori e le Organizzazioni Sindacali.

ODERZO

Politiche condivise

di RENZO PICCOLO

Finalmente si è conclusa la lunga tornata elettorale che per molti mesi ha coinvolto i cittadini ed i pensionati dell'opiterginomottense.

Crediamo che adesso, dopo aver augurato ai nuovi eletti il buon lavoro di rito, si possa cominciare a confrontarsi sulle questioni che sono pertinenti al nostro impegno di cittadini e anziani.

Dai buoni propositi dei programmi passiamo quindi alla verifica: noi chiediamo ai Sindaci dell'opiterginomottense (vecchi e nuovi) politiche condivise, sinergiche che partano dalle istanze dei cittadini, degli anziani del territorio; attraverso la Conferenza dei Sindaci sostenere i progetti che nascono dalla zona nel confronto con Provincia, Regione e nei confronti di Az ULSS e Distretto Socio Sanitario. Noi sollecitiamo un protagonismo politico di cui, a nostro avviso, questa Zona è carente e assicuriamo, per quel che ci riguarda come OO. SS., che saremo sempre pronti al confronto costruttivo che serve al bene dei pensionati e degli anziani.

NOTIZIE FISCALI DI MARIAPIA MARAZZATO

Redditi 2005, scadenze modelli 730 e Unico 2006

Il 15 giugno 2006 è scaduto il termine di presentazione della dichiarazione dei redditi con Modello 730.

Chi ha presentato il Mod. 730 è opportuno controlli il risultato della dichiarazione (nel prospetto di liquidazione delle imposte, Mod. 730/3), al fine di riscontrare eventuali errori di compilazione o di calcolo, per poterli segnalare in tempo al soggetto che ha prestato l'assistenza che provvederà a correggerli in tempo utile.

Nel caso, invece, il modello sia stato compilato correttamente, ma il contribuente si

accorga di aver dimenticato di dichiarare dei redditi o di inserire delle spese vi è la possibilità di integrare tale dichiarazione, con un modello UNICO oppure, solo nel caso in cui l'integrazione porti ad un minor debito o ad un maggior credito, con un nuovo Mod. 730.

"730-integrativo", entro il 31 ottobre 2006. Ricordiamo che i contribuenti che hanno presentato il Mod. 730 ed hanno provveduto alla rivalutazione dei terreni e/o delle partecipazioni, devono presentare anche il Mod. Unico 2006 con i quadri RM e RT.

Dal mese di luglio per i dipendenti e dal mese di agosto o di settembre per i pensionati, il sostituto d'imposta provvede ad effettuare i conguagli a credito o a debito relativamente ai risultati contabili dei Modelli 730, qualora avvenga la cessazione del rapporto di lavoro, prima dell'effettuazione o del completamento delle operazioni di conguaglio, il sostituto d'imposta non effettua i conguagli a debito e pertanto gli interessati devono versare direttamente gli importi risultanti dalla dichiarazione. In caso invece di conguaglio a credito, il

sostituto d'imposta è tenuto ad operare i rimborsi spettanti.

Entro il **30 settembre 2006** il contribuente che ha presentato il Mod. 730 ed il risultato della dichiarazione prevede la trattenuta a **novembre** delle somme dovute a titolo di seconda o unica rata di acconto Irpef e rilevi per l'anno in corso un minor reddito o delle spese che riducano l'imposta, può chiedere con comunicazione scritta al proprio sostituto d'imposta che la trattenuta venga effettuata in misura inferiore o non venga effettuata.

Ricordiamo che le scadenze per la presentazione della dichiarazione dei redditi con modello UNICO 2006 redditi 2005, sono il **31 luglio 2006**, se la presentazione viene effettuata tramite una banca o un ufficio postale, il **31 ottobre 2006**, se la presentazione viene effettuata in via telematica, esempio

tramite un CAAF.

Tutti i versamenti delle imposte che risultano dalla dichiarazione devono essere effettuati entro il **20 giugno 2006** ovvero entro il **20 luglio 2006**. I contribuenti che scelgono di versare le imposte dovute nel periodo **dal 21 giugno 2006 al 20 luglio 2006**, devono applicare, sulle somme da versare la maggioranza dello **0,40%** a titolo di interesse.

Per le persone decedute, la dichiarazione deve essere presentata da uno degli eredi. Per i deceduti nel 2005 o entro il mese di marzo 2006, la dichiarazione deve essere presentata dagli eredi nei termini ordinari, mentre per i deceduti successivamente, i termini sono prorogati di sei mesi e scadono quindi il **20 dicembre 2006** per i versamenti e il **31 gennaio 2007** per la presentazione della dichiarazione.

LE PENSIONI IN EUROPA DI RENZO ZANATA***GERMANIA**

Incentivi per lo sviluppo del pilastro integrativo

L'architettura istituzionale

Dal 1957 il sistema pensionistico tedesco era ed è stato basato su piani pensionistici pubblici legati al limite di reddito. È stato riformato più volte, soprattutto tra il 1989 e il 2001. Importanti cambiamenti si registrano nel 2001 all'interno dell'architettura istituzionale con l'innesto della miscela pubblico/privato. E il sistema riformato si basa su pilastri dove la parte principale è rappresentata da programmi pensionistici pubblici e la rete di sicurezza di base netta è rappresentata da una tipica prestazione subordinata al limite di reddito per i cittadini di 65 anni o più con un reddito insufficiente o disabili. Tale sistema rientra

nell'assistenza sociale ed è gestito dagli enti locali.

Il primo pilastro (statale e obbligatorio)

È un sistema pensionistico legato al reddito, copre i dipendenti del settore pubblico e privato ed alcune categorie di lavoratori autonomi. Questa parte è principalmente finanziata da contributi sociali versati dai lavoratori e datori di lavoro ed in parte dall'imposizione fiscale. Si prevede che la spesa pensionistica pubblica aumenti più lentamente in futuro: **dall'11,8% nel 2000 al 14% nel 2050.**

Il secondo pilastro

È rappresentato da pensioni integrative a capitalizzazione e volontarie. Per i lavoratori del settore pub-

blico questi sono regimi occupazionali basati su accordi collettivi e che coprono quasi tutti i lavoratori. Prima della riforma del 2001 solo il 50% dei dipendenti del settore privato era coperto dalle pensioni integrative del secondo pilastro e solitamente non attraverso accordi collettivi. Il secondo pilastro era volontario, a capitalizzazione e caratterizzato da diverse strutture organizzative, nell'ambito dell'azienda e finanziato dai datori di lavoro, oppure subappaltati ad organizzazioni indipendenti. Per sviluppare il secondo pilastro la riforma del 2001 ha introdotto alcuni incentivi fiscali: **guadagni fino al 4% del tetto contributivo in**

assicurazione pensionistica sociale possono essere convertiti in una richiesta di pensione. Questi guadagni sono esenti sia da imposizioni fiscali che da contributi sociali. Il risultato è di ridurre i contributi al primo pilastro (pubblico) ed in seguito anche quelli delle pensioni pubbliche. Si prevede che nel 2050 il secondo pilastro raggiunga il 12,8% del totale del reddito pensionistico.

Il terzo pilastro privato e volontario

È un risparmio volontario per la pensione di vecchiaia in fondi o in compagnie assicurative. La sua crescita è favorita da incentivi fiscali. Possono essere offerti da diverse istituzioni: compagnie, fondi d'investimento ed istituti bancari.

La struttura amministrativa, considerando che le parti sociali in Germania svolgono un ruolo molto importante nel processo decisionale nella fase di implementazione della politica pensionistica, è così articolata: a) i regimi pensionistici pubblici sono autoamministrati; b) le isti-

tuzioni di previdenza sociale e dei LANDER sono gestite dall'assemblea dei rappresentanti degli assicurati e dei datori di lavoro; c) dall'altro, i sindacati ed i datori di lavoro svolgono un ruolo capitale nell'ambito dell'Associazione dei titolari di pensioni (VDR), che è uno dei gruppi di esperti più influenti e poi nel Consiglio consultivo sociale, partecipando entrambi al processo decisionale.

Le sfide per il futuro attingono a problematiche relative all'età pensionabile nel tentativo di attenuare i conti dello Stato, all'incremento previsto (la popolazione tedesca dovrebbe calare entro il 2050 da 82 milioni a 75 milioni, il numero dei decessi in Germania è permanentemente superiore alle nascite, nel 2005 ci sono stati 830 mila decessi contro 690 mila nascite) e, per ultimo, alla situazione di bilancio dove attualmente 1/3 del bilancio tedesco (80 miliardi di Euro) serve a finanziare le pensioni.

*Coordinatore Provinciale Sistema Servizi Integrati CGIL Treviso

UFFICIO VERTENZE DI ANTONIO VENTURA

Le conseguenze del mobbing in termini di risarcimento

Abbiamo evidenziato quali sono i parametri maggiormente utilizzati per l'individuazione del mobbing e passiamo ad analizzare qual è in Italia il quadro normativo che permette, pur con i limiti accennati nei precedenti articoli, una tutela del lavoratore vittima del mobbing.

E iniziamo col dire che la norma su cui si basa la tutela è l'art. 2087 del codice civile, quello che prevede in capo al datore di lavoro l'obbligo di adottare tutte le misure necessarie a preservare la personalità morale e l'integrità fisica del lavoratore; e l'utilizzo di tale norma avviene spesso integrandosi con altri

capisaldi della tutela del lavoratore dipendente come, a titolo esemplificativo, quello che vieta il demansionamento (art. 2103 c.c.). Ed è proprio in funzione dell'art. 2087 Cod. Civ. che il datore di lavoro è tenuto non solo a non compiere qualsiasi azione che sia lesiva dell'integrità psicofisica del lavoratore, ma a anche a prevenire o neutralizzare qualsiasi comportamento di tale specie messo in atto dai propri dipendenti nei confronti di un collega.

Valutiamo invece ora quali sono le **conseguenze, in termini di risarcimento** e ripristino delle normali corrette relazioni intersperso-

nali nell'ambiente di lavoro. Innanzitutto si dovrà fare riferimento alla situazione lavorativa del lavoratore mobbizzato nel senso che la decisione del Giudice interviene quando il rapporto di lavoro è ancora in essere o viceversa quando già cessato per licenziamento o dimissioni. Anche se vi sono validi e coraggiosi tentativi di stabilire il diritto ad un risarcimento ulteriore, nel caso di dimissioni motivate dal mobbing subito, il risarcimento è (almeno per il momento) da ritenersi dovuto nei termini previsti dall'art. 2119 Cod. Civ. (dimissioni per giusta causa e diritto all'indennità di

mancato preavviso). O ancora, se le vicende accadute lo permettono, si può sostenere che la pressione psicologica sul lavoratore dimessosi era talmente forte e grave da rendere annullabili le dimissioni perché date in un momento di incapacità di intendere e volere o perché viziate da violenza o errore. Nell'ipotesi di licenziamento invece il diritto alla reintegra o al risarcimento del danno è lo stesso che si applica in ogni situazione di licenziamento illegittimo (e varia quindi a seconda del numero dei lavoratori dipendenti assunti nell'azienda di cui si tratta) e rimandiamo pertanto alle leggi che regolano tale situazione. È utile invece precisare che se il licenziamento deriva dal superamento del periodo di comportamento (periodo massimo in cui il lavoratore può stare in malattia mantenendo il diritto al posto di lavoro) e

la malattia è conseguenza del mobbing, il licenziamento è illegittimo in quanto il superamento del periodo di comportamento è avvenuto per fatto e colpa del datore di lavoro.

Nel caso in cui invece il lavoratore è ancora in forza quale dipendente, potrà chiedere al Giudice di condannare il datore di lavoro a: a) cessare le azioni, i comportamenti e gli atteggiamenti che danneggiano il lavoratore; b) rimuovere gli effetti già prodotti (es., se è stato dequalificato, ripristinare il lavoratore nelle proprie mansioni); c) risarcire i danni provocati.

Ed è proprio riguardo al risarcimento dei danni che va precisato come il mobbing procura al soggetto che ne è vittima tre tipi di lesione che per ragioni di spazio approfondiremo nel prossimo articolo.

- continua -

STRANIERI IN ITALIA DI ROGER DE PIERI*

Cresce nel Veneto la presenza di stranieri

Cresce l'immigrazione nel Veneto. Alla fine del 2004 l'immigrazione straniera in Veneto ha toccato quota 290 mila unità di cui il 46% è rappresentato dalla componente femminile. Circa il 10% degli occupati nelle imprese venete è di provenienza extracomunitaria. Nel corso del 2004 sono nati 7 mila bambini da genitori immigrati, una quota che costituisce il 18% delle nascite a livello regionale, mentre gli alunni stranieri iscritti nelle scuole superano ormai i 50 mila, con incidenza dell'8% sulla popolazione scolastica mentre la media nazionale è del 4%.

Questi i dati più significativi contenuti nel rapporto annuale 2005 sull'immigrazione straniera in Veneto, presentato a Padova nell'ambito di Civitas, la manifestazione sui temi della solidarietà e dell'economia sociale e civile. Il rapporto è stato curato dall'Osservatorio sull'immigrazione della Regione Veneto.

Le tendenze, quindi, sul-

l'aumento dell'immigrazione nel Veneto sono riscontrabili dai seguenti dati:

1. incremento degli stranieri dell'Europa dell'Est;
2. la maggiore stabilità dell'immigrazione sul territorio;
3. una presenza diffusa in tutte le provincie del Veneto;
4. una maggior inserimento sociale che trova conferma nella crescente richiesta di alloggi pubblici e di cittadinanza da parte degli immigrati.

Le province maggiormente interessate sono **Vicenza e Treviso** con più di 65 mila presenze straniere a Vicenza, seguita da Treviso con quasi 59 mila, Padova con 46 mila, Venezia con oltre 34 mila e Belluno e Rovigo con circa 9 mila presenze. Da circa 4-5 anni anche realtà provinciali fino ad allora caratterizzate da una presenza minore hanno registrato un evidente incremento, come Padova e Venezia. In buona misura questo è dovuto anche agli ingressi di donne

straniere che hanno trovato occupazione nel lavoro domestico e nell'assistenza a persone anziane o disabili.

Minori stranieri: sono 500 mila in Italia - il 17,6% degli immigrati. Il primo rapporto Unicef-Caritas (dicembre 2005) sulla situazione dei minori stranieri in Italia indica che complessivamente sono 491 mila (tra questi 29 mila i nuovi ingressi per motivi familiari) e sono oltre 5.500 quelli non accompagnati. I minori rappresentano il 17,6% della popolazione complessiva immigrata (+2% rispetto al 2003). Il maggior numero di bambini e adolescenti stranieri vive al nord (dove l'incidenza arriva al 22%) con punte in **Veneto (22%)**. Nel Lazio si registra la percentuale più bassa (10,9%) mentre le Marche con il 21% detiene il secondo posto nazionale. Al sud, tranne Abruzzo, Puglia e Sicilia, le presenze sono inferiori alla media.

*Coordinatore Provinciale Sistema Servizi CGIL Treviso

ULTIMORA

Part time, versamenti volontari

Apprendiamo al momento di andare in stampa che l'INPS, con messaggio del 14 giugno ha disposto di prorogare il termine inizialmente fissato al 23 maggio per la presentazione delle domande di copertura volontaria per periodi di attività svolta a part time. Per consentire agli interessati una maggiore utilizzazione della possibilità di copertura previdenziale dei periodi pregressi di prestazione lavorativa a part time per i periodi successivi al 1 gennaio 1997, il termine è **prorogato al 22 settembre 2006**.

Gli Uffici INCA della provincia di Treviso sono a disposizione per l'inoltro delle eventuali istanze.

Alcuni dati sull'immigrazione

A luglio 2005 gli immigrati in Italia erano **3.357.000**, oltre mezzo milione gli irregolari. Il 74% degli immigrati regolarizzati con la legge Bossi-Fini continua a svolgere un'occupazione regolare. Gli stranieri regolarizzati alla fine del 2003 sono 635 mila su oltre 700 mila domande presentate (94%).

Allo scadere del permesso di soggiorno il 98,5% dei regolarizzati ha ottenuto il rinnovo, il 48,3% ha mantenuto il rapporto di lavoro con il datore di lavoro originario, mentre il 40% ha rinnovato il permesso con un nuovo datore di lavoro.

Sono alcuni dati che emergono dalla ricerca **"esiti della regolarizzazione in Italia. Percorsi di mobilità geografica e professionale dei lavoratori stranieri"** promossa dal Ministero del Welfare, realizzata dalla Fondazione ISMU (= Ente scientifico autonomo e indipendente che promuove studi e ricerche e iniziative sulla società multietnica).

Dalla ricerca emerge anche che dei 500 mila irregolari, 400 mila si trovano nel Centro-nord e 133 mila nel Mezzogiorno, dove però è più alto il tasso di irregolarità: il 27% non ha un permesso di soggiorno contro il 14% del Centro-nord.



I COLORI DELLA SICILIA ORIENTALE

Etti-marca Viaggi gestisce uno splendido borgo coccolato dalle colline ricche di aranceti in contrada Rizzolo Buccheri, in provincia di Siracusa. Gustando le leccornie del nostro ristorante scoprirete, con escursioni in giornata, gioielli preziosi come le città di Ragusa, Noto e Modica; Taormina, Siracusa e Fontanebianche; a partire da

€ **470,00** 5 giorni in mezza pensione con volo da Venezia trasferiti apt/hotel inclusi. Noleggio auto in promozione per soggiorni minimo 3 notti.

BERLINO Ratisbona E NORIMBERGA

6 giorni per scoprire la capitale europea della cultura e l'arte moderna, sede di prestigiosi musei come il Pergamo, senza dimenticare il purtroppo famoso check point charlie, e l'Alexander Platz. Oltre a Berlino saranno oggetto del nostro tour anche Ratisbona, antica città di origine celtica sul Danubio, già campo romano fondato da Marco Aurelio nel 179 d.c., e Norimberga, grande centro studi. 10 agosto da Treviso, pensione completa

€ **660,00!**

ETLI MARCA VIAGGI

DIARIO DI BORDO...

Da questo numero in poi il diario di bordo cambia: essendo un'agenzia di viaggi e turismo, il nostro principale compito consiste non solo nella vendita ed intermediazione di servizi turistici, ma anche nel fornire un servizio di consulenza su tutto ciò che concerne il turismo e i suoi principali attori, con il fine di salvaguardare e consigliarvi al meglio nella scelta delle destinazioni e degli operatori ad esse legate, delle eventuali precauzioni da prendere per le vostre vacanze, e così via. Faremo una breve panoramica sulle eventuali novità legislative e promozionali che impazzano nel mondo del turismo, segnalando le bufalate. Oltre a questo, vi invitiamo ad utilizzare questo prezioso spazio a Voi dedicato per trovare risposta a quelli che sono i dubbi o le incomprensioni che riscontrate nelle varie pagine informative dei cataloghi, o in alcune risposte di agenzie di viaggi, o anche in quello che vi diciamo noi!! Scrivete a info@etlimarca.it, fate un fax allo 0422 401407 o una normalissima lettera o cartolina a noi indirizzata: i vostri dubbi avranno le giuste risposte su queste pagine.

Stefano Papandrea



TOUR CAPITALI BALTICHE

Vilnius, Riga, Tallinn: le 3 grandi capitali delle repubbliche Baltiche sono definitivamente aperte al turismo che ha voglia di essere stupito, di scoprire tesori che con grande sorpresa sono stati custoditi e rispettati dalla loro indipendenza del 1993: la Porta dell'Aurora, le Case delle Terse Nere di Rigala Collina Toompea, le foreste lussureggianti e sempreverdi che rendono magico il golfo di Finlandia..Tour con Partenza da Treviso il 6 agosto, 7 gg pensione completa € **1040,00**.

WEEK END A PESARO PER LA FESTA DELL'UNITÀ

Come anticipatovi nel numero scorso, in occasione della Festa Nazionale dell'Unità che si terrà a Pesaro, Etti-Marca ha organizzato il week end che vi porterà ad avere un unico pensiero: divertirsi! Il primo giorno si visiterà la Rocca di Gradara, per poi proseguire per Pesaro. Serata alla Festa dell'Unità. Il giorno dopo, Visita di Urbino la mattina, pranzo libero alla Festa dell'Unità e pomeriggio a disposizione. € **100,00**, week end dal 16 al 17 settembre.



**Cento di
questi anni.**

1906-2006

www.100annicgil-veneto.it

