



PER NON PERDERE LE FESTIVITA' RESTA SOLO IL RICORSO LEGALE.

Nelle assemblee sulle festività, molti colleghi hanno scelto di accettare quello che passa il convento, l'hanno fatto perché i loro rappresentanti sindacali si sono guardati bene di metterli a conoscenza in modo dettagliato sulla vicenda.

A Vimodrone, le proposte dell'azienda sono state presentate come buone e da accettare, creando ad arte un clima di rassegnazione e assuefazione alla situazione, per questo più di 100 colleghi hanno dato mandato di sottoscrivere l'accordo.

Che cosa è stato detto per convincere i lavoratori, soprattutto quelli di Vimodrone, che hanno sempre risposto a tutte le iniziative organizzate dai loro delegati, e a quelli degli altri istituti ?

Secondo i delegati confederali, tutti i loro avvocati interpellati escludevano la possibilità di vincere il ricorso per ripristinare i recuperi cancellati dalla direzione.

I delegati delle RdB, con il solito atteggiamento dei 2 piedi in una scarpa, si sono schierati apertamente con la proposta della direzione, alcuni, vedi Vimodrone, altri soprattutto a Milano, sono pronti a firmare la proposta aziendale aggiustando qualche virgola, lo sdoganamento delle fregature è passato sempre in questo modo, ma sarebbero anche per il ricorso, fino ad oggi però niente è stato organizzato in questo senso.

Il volantino di boicottaggio fatto a Milano, dove si invitava i lavoratori a non sottoscrivere i ricorsi che noi dello Slai Cobas abbiamo promosso, e quello ancora più strumentale fatto ad Abbiategrosso, dimostra la vera natura delle loro posizioni, a parole con i lavoratori, nei fatti a garanzia della tranquillità aziendale e della rassegnazione, apertamente contro lo Slai Cobas così tanto per far piacere alla Zagonel.

Tutti i delegati della RSU, tranne noi, hanno infine deciso di accettare la proposta aziendale senza nessuna iniziativa di lotta, né l'idea di tentare il ricorso. Si sono fatti forza dicendo che in tutte le altre aziende sanitarie le festività cadute in giornata di riposo non vengono riconosciute né come riposi

(cont. pag.2)

cambio tuta: 1000 euro a testa ai lavoratori ricorrenti

Il tribunale del lavoro di Milano ha accolto l'appello fatto dal nostro sindacato, 3 giudici hanno confermato che il tempo di vestizione e dismissione della divisa è tempo di lavoro e deve essere retribuito, anche se dopo qualche anno è stata fatta giustizia. I giudici hanno deciso che servono 10 minuti al giorno per effettuare questa pratica, anziché 20 chiesti a suo tempo, conteggiando gli arretrati retributivi per tre anni anziché 5.

Quando abbiamo proposto questo ricorso non si pensava ai soldi, anche se servono sempre e più sono meglio è.

Nel nostro caso oltre ai soldi, che non sono molti, si tratta di capitalizzare l'obiettivo di fondo che vogliamo raggiungere: **la riduzione a 35 ore settimanali senza perdita di stipendio, per tutti turnisti e non turnisti.**

Avevamo proposto a tutti i delegati questa iniziativa legale: **vogliamo lavorare meno ore settimanali, per una migliore qualità della vita, per far posto ad altri lavoratori !** Che non è un obiettivo rivoluzionario ma previsto dal contratto nazionale della sanità e rivendicato nella piattaforma della RSU nel 2000.

Nessun compagno, nessun delegato aveva mai speso una parola a favore di questa vertenza, anzi in più occasioni abbiamo subito i loro attacchi che ci auguravano di perdere il ricorso e di fare un buco nell'acqua.

Per 105 lavoratori è stato riconosciuto il "tempo tuta", e per loro l'azienda a breve deve provvedere al pagamento di quanto ingiunto dal tribunale del lavoro, ma la nostra lotta non finisce qui, perché oltre alle firme per recuperare le festività cadute in giornata di riposo i lavoratori di Milano hanno sottoscritto anche la conciliazione obbligatoria per il riproporre la stessa vertenza per costringere l'azienda a trattare sulla riduzione dell'orario di lavoro

I signori di via Ometto abituati a vincere sempre tutto, non hanno digerito questa sconfitta e allora

(cont. pag.4)

aggiuntivi né come straordinario, bontà loro erga omnes questa fregatura può essere estesa a tutti.

L'azienda come sapete da gennaio 2006 non riconosce più le festività cadute in giornata di riposo, il problema è stato affrontato dalla RSU in aprile 2006, e già da allora la nostra posizione è stata chiara e senza tentennamenti: *sostenevamo che a seguito della finanziaria del 2006 la quale, disapplicava un articolo di legge che riconosceva il pagamento delle festività civili cadute in giornata di riposo domenicale, bastava individuare quali fossero le tre festività in questione e il gioco era fatto.*

Su questa posizione tutti i delegati erano d'accordo, ma l'azienda conoscendo i propri interlocutori, non ha modificato di una virgola, nella sostanza, quello che aveva proposto a suo tempo, ciò che è stato spiegato nelle assemblee è la proposta dell'azienda con qualche modifica.

Se le festività riposate si devono perdere per legge perché l'azienda concede qualche giornata di riposo in più all'anno? *recuperi non più retribuiti e riconosciuti a consuntivo a fine anno.*

Siatene certi; se non ci fosse stata la nostra presenza nell'esecutivo e nella RSU, sulle festività cadute in giornata di riposo ci sarebbe già la pietra tombale.

Il lavoro svolto dalla Slai Cobas in questa azienda non portato benefici personali a nessuno, il nostro impegno è un patrimonio di tutti i lavoratori e per questo sostenuto.

Vi assicuriamo che i nostri dirigenti devono fare i conti anche con noi e tutti coloro che aderiscono alle nostre iniziative, con i ricorsi rivendichiamo quello che ci spetta di diritto e non altro.

La battaglia per il riconoscimento delle festività cadute in giornata di riposo, non interessa solo il nostro ente ma tutte le aziende del comparto sanità dove, con il tacito consenso dei confederali, è stato cancellato un altro diritto stabilito per legge.

Informare correttamente tutti i lavoratori è utile e serve anche a quei delegati che dopo un anno non hanno ancora creduto utile documentarsi a sufficienza.

COSA DICONO LE LEGGI SULLE FESTIVITA'

Con la **legge n. 260 del 1949** lo Stato dichiara:

Art. 2

Sono considerati giorni festivi omissisa tutti gli effetti le seguenti giornate :

tutte le domeniche

- 1. il primo giorno dell'anno**
- 2. il giorno dell'Epifania; 6 gennaio**
- 3. il giorno della festa di san Giuseppe**

- 4. il 25 aprile; anniversario della liberazione**
- 5. il giorno di lunedì di Pasqua**
- 6. il giorno dell'ascensione**
- 7. il giorno del Corpus Domini**
- 8. il 1° maggio; festa del lavoro**
- 9. il giorno due giugno; fondazione della Repubblica**
- 10. il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo**
- 11. il giorno dell'Assunzione della B.V. Maria; 15 agosto**
- 12. il giorno di ognissanti; 1° novembre**
- 13. il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale**
- 14. il giorno della festa dell'Immacolata Concezione; 8 dicembre**
- 15. il giorno di Natale; 25 dicembre**
- 16. il giorno del 26 dicembre.**

legge 520 del 1952 estendeva queste regole a tutto il personale dipendente delle istituzioni della sanità pubblica e privata.

CON **LA LEGGE N. 90 DEL 1954** VENIVA SPECIFICATO CHE :

Art. 1,

per le festività lavorate spetta la normale retribuzione di fatto più la maggiorazione per il lavoro festivo; ed anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera oppure ad una giornata di riposo così come stabilito dai contratti.

Art. 2, il trattamento stabilito dall'art. 5 dovrà essere egualmente corrisposto per intero al lavoratore anche se risulti assente per i seguenti motivi :

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- b) riduzione dell'orario normale o giornaliero o settimanale di lavoro;
- c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente della volontà del lavoratore;
- d) sospensione del lavoro dovuta a riposo compensativo del lavoro domenicale;
- e) sospensione del lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del santo patrono.

Art.3 le disposizioni dell'art. 5 della legge del 1949 n. 260 modificate ed integrate come ai precedenti articoli 1 e 2, si estendono a tutte le ricorrenze festive dell'art. 2 della stessa legge, escluse le domeniche ed i periodi di

sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane, limitatamente ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti non in misura fissa ma in relazione delle ore di lavoro da essi compiute.

Art. 4

Le disposizioni della presente legge non pregiudicano le condizioni più favorevoli ai lavoratori contenute nei contratti collettivi.

I CONTRATTI DI CATEGORIA COSA HANNO CAMBIATO IN MERITO ALLE FESTIVITA' ?

Vi diciamo subito che l'intento dei sindacati confederali, in accordo con l'Aran, è di limitare il diritto al salario doppio o al recupero, nel caso di festività caduta in giornata di riposo; con il contratto nazionale del 1994/97 viene concesso alla controparte che : *la festività nazionale e del santo patrono non danno luogo al recupero se coincidenti con la domenica, e di riposo.*

Con questo contratto viene peggiorata una legge che prevedeva il recupero o il pagamento di tutte le festività cadute in giornata di riposo anche domenicale.

In merito a questo in varie regioni d'Italia alcune organizzazioni sindacali di base, tra cui lo Slai Cobas, impugnavano l'accordo in questione e chiedevano al giudice il riconoscimento delle festività che l'accordo cancellava.

In varie occasioni il giudice ha dato ragione ai lavoratori, fino a che CGIL, CSIL e UIL non chiedono al governo Berlusconi di intervenire su questa vicenda e di regolarla per legge.

Interviene così **l'art 224 della finanziaria 2006** che disapplica il **comma 3 dell'art. 5 della legge del 1949** che istituì le festività, il quale articolo riguarda solo le festività nazionali **25 aprile, 1° maggio e 2 giugno**, (questa festività è stata ripristinata nel 200) le quali se cadono di domenica e capitano di riposo vengono perse.

Questa disposizione ha dato il via alla nostra direzione che ha subito interpretato al norma a suo uso e consumo, cancellando tutte le festività.

Ai colleghi e ai delegati è stato sempre ricordato da parte nostra che firmare l'accordo che l'azienda ha preparato è una concessione che viene fatta ai nostri dirigenti: Fascia e Zagonel, perché con il passaggio al comparto sanità si erano impegnati per iscritto a mantenere le stesse condizioni sulle festività cadute in giornata di riposo per tutti.

La circolare del 19 febbraio 2001 non lasciano dubbi, si precisa ai direttori degli istituti che :

qualora per i turnisti la festività ricorra nel giorno di riposo, anche sostitutivo della domenica,

comporterà oltre alla retribuzione fissa e ricorrente anche il diritto al pagamento dell'equivalente di una giornata ordinaria o di una giornata di riposo compensativo.

Per i dipendenti che hanno il riposo fisso si confermano le disposizioni di maggior favore per il trattamento delle festività nazionali e del Santo Patrono coincidenti con la domenica di cui alla nota del 28 giugno del 1999. (nostra sottolineatura)

Nei chiarimenti seguiti subito dopo, viene spiegato meglio come vanno considerate le festività:

.....qualora invece la festività cada in giornata di riposo (I o II) spetterà al lavoratore turnista, oltre alla normale retribuzione giornaliera, anche un'ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera o ad una giornata di riposo compensativo.

Pertanto l'art. 20 comma 4 del CCNL 1994/97 e l'ipotesi, peraltro suffragata da interpretazioni giurisprudenziali, di non dar luogo al pagamento dell'ulteriore giornata ricadente nel sesto giorno non lavorato, in quanto il numero delle ore settimanali lavorate è concentrato su 5 giorni anziché su sei, non ha trovato riscontro in sede di contrattazione aziendale. E' stato accolto il "principio della clausola del miglior favore" in quanto tale beneficio era già in godimento da tempo al personale turnista.

Le valutazioni possono essere fatte anche da coloro che non conoscono la materia legislativa in questione e mai si sono occupati di trattative e accordi sindacali.

Sta di fatto che se si firma dell'accordo si concede alla direzione un vantaggio contrattuale, ma non legale, è una svendita che viene mascherata con la posizione che questo è meglio di niente, e nello stesso tempo denota ancora una volta che quello che viene deciso in via Olmetto va bene sia ai delegati di CGIL, CISL e UIL che a quelli delle RdB.

La nostra battaglia diventa oltremodo più importante perché è l'unico modo con cui i lavoratori possono mantenere un diritto sancito dalle leggi.

Impugneremo l'accordo se verrà firmato, e con l'adesione di 150 lavoratori di Milano ai ricorsi, possiamo tranquillamente sostenere che la nostra iniziativa non è isolata né boicottata.

Raccoglieremo le adesioni per la D.P.L. anche negli altri istituti, che tutti si leggano attentamente ciò che abbiamo scritto e chiedano spiegazioni ai delegati dello Slai Cobas, telefonando allo 02 41315248, oppure allo 02 94 852218, cellulari 3356643651, 3398512742, 3345726975

sono passati subito alla vendetta: i 24 Minuti di lavoro che ogni 6 settimane mancavano all'appello, e su cui si era convenuto con la direzione d'istituto di non considerarli, li dobbiamo restituire e come dicono loro, mentre per quelli regalati ogni giorno per le consegne o per la pausa mensa, che molti di noi non fanno, non viene detto niente.

Con il nuovo direttore avevamo discusso che si poteva timbrare 3 minuti al giorno in più, il turno di mattina, e i conti tornavano, ma questo avrebbe turbato il sonno della nostra direttrice del personale e allora si fa come dice lei.

A questo ricorso vinto e alle iniziative a favore di tutti i lavoratori, che promuove lo Slai Cobas, dobbiamo attribuire l'accanimento repressivo contro un delegato dello Slai, di cui non facciamo il nome, della nostra dirigente, che guarda caso ha iniziato una nuova campagna di provvedimenti disciplinari in occasione di questa vicenda.

Con la vendetta si ottiene molto di meno di quello che si perde, sempre!

Speriamo che questa situazione porti i colleghi di lavoro, più sensibili e amanti della libertà e della dignità, a reagire e a solidarizzare con il delegato dello Slai Cobas nelle iniziative che si organizzeranno.

Aderire ai ricorsi è un segnale positivo perché significa che tanti hanno capito il problema e sono disposti ad appoggiare le iniziative di un sindacato che combatte da sempre per i lavoratori e per la dignità, senza pensare ai vantaggi personali che affascina molti delegati fedeli alla corte di via Olmetto.

LE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI!

un vantaggio economico momentaneo o definitivo ?

Con la busta paga di aprile 2007 abbiamo avuto il saldo delle Risorse Aggiuntive Regionali.

Anche su questa vicenda vanno chiariti i dettagli.

Bisogna che tutti sappiano che la nostra azienda nel 2000, chiedendo il passaggio al contratto delle sanità, si era impegnata con la Regione Lombardia a ricercare le risorse necessarie senza chiedere nulla e senza accedere alle risorse economiche regionali, così come avveniva nel precedente contratto.

Con il riconoscimento delle Risorse Aggiuntive la Regione finanzia il nostro Ente, e in questo modo

apre la possibilità di poter accedere anche per le A.S.P. ai finanziamenti da cui si era precedentemente esclusi con i vantaggi che possiamo immaginare.

Con l'accordo di novembre '06, sulle risorse aggiuntive, che per anni sono state assegnate solo agli ospedali, sono state inserite anche le A.S.P., ma ne sono stati peggiorati i criteri per l'assegnazione.

Era stato concordato con le OO.SS., nel biennio 200/2001 di integrare il fondo per la produttività collettiva nella misura massima del 2,2% del monte salari 1997, in presenza delle seguenti condizioni:

-1% in presenza di avanzi dibilancio,alla realizzazione di programmi di incremento qualitativi e quantitativi di attività del personale.

-1%per il perseguimento di obiettivi strategici

.....collegati al recupero di margini di produttività.

-0,2% per interventi di sviluppo occupazionale e interventi innovativi.

Un programma che lascia capire che questi soldi vengono dati solo se si lavora di più con meno personale.

L'accordo sottoscritto il 30 novembre 2006, ha stabilito che : **tutte le risorse del presente accordo sono destinate alla parte variabile collegata al salario di produttività e non possono essere portate ad incrementare i fondi in modo stabile.**

La cifra di 550 euro annui non può mai essere storicizzata nello stipendio, ed ogni volta le aziende sanitarie dovranno raggiungere un progetto, a cui devono far seguito i relativi controlli e verifiche.

In sintesi; l'impianto dell'accordo è peggiorato per coloro che ne avevano già diritto, resta il vantaggio economico per noi delle A.S.P., ma diventerebbe controproducente se legato ad obiettivi strategici irraggiungibili e se, per quest'anno, crea i presupposti per spostare ancora la progressione orizzontale dell'anno 2007 per tutti.

La dimostrazione di quello che è stato appena detto la troviamo nel fatto che la nostra direzione, di sua iniziativa, ha decurtato le risorse aggiuntive regionali in base alle assenze per malattia, la precarietà di queste risorse e in questo modo dimostrata, serve che si cambi indirizzo anche sulle risorse regionali e diventino anche loro parte non variabili dello stipendio.

Tutti controllino le proprie buste paga, qualsiasi decurtazione è impropria e deve essere restituita dall'azienda.

Via del campo c'è una graziosa, _____ gli occhi verdi coloro di foglia, _____ tutta notte sta sulla soglia,
vende a tutti la stessa rosa, _____ via del campo c'è una bambina, _____ la bocca coloro rugiada,
gli occhi grigi come la strada, _____ nascon fiori dove cammina.....