



SLAI  
**COBAS**

A CURA DELLO SLAI COBAS

# Il carrello dei diritti

Foglio di informazione per i lavoratori dei supermercati

## Ferie: normativa e diritti

**Q**uello del diritto alle ferie è uno dei punti più graditi ma anche più spinoso per i lavoratori.

Se diverse sono le fonti normative che regolano il diritto alle ferie purtroppo presentano l'ambigua formula che va rispettato le esigenze dell'azienda e quelle del lavoratore.

Ma partiamo dalle fonti normative: il combinato disposto dell'art. 36 della Costituzione e dell'art. 2109 del Codice Civile riconosce al prestatore di lavoro subordinato il diritto irrinunciabile ad un periodo annuale di ferie retribuite, al fine di consentire il reintegro delle energie psicofisiche consumate nello svolgimento dell'attività lavorativa. Ogni accordo tra datore di lavoro e lavoratore, volto ad impedire il corretto esercizio di que-

sto diritto, è nullo, salvo che in presenza di eccezionali esigenze aziendali.

La regolamentazione legislativa delle ferie è stata oggetto di recente di importanti interventi legislativi, sulla scorta di direttive comunitarie. Da ultimo dal 1 settembre è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 213 del 19 luglio 2004, che ha integrato e modificato alcuni aspetti del Decreto Legislativo 66/2003, che aveva a sua volta dato attuazione alle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, relativamente a taluni aspetti dell'organizzazione e dell'orario di lavoro. In aggiunta alle previsioni legislative la regolamentazione della materia è affidata alla contrattazione collettiva ed alla prassi aziendale. Nell'ambito delle modifiche introdotte dal dlgs.

217/2004 la più significativa è proprio in materia di ferie. Se infatti viene confermato il diritto di ogni lavoratore ad usufruire di almeno 4 settimane di ferie annuali retribuite e l'impossibilità di sostituirle con la relativa in-



dennità per ferie non godute (salvo i casi specificamente previsti da disposizioni di legge), viene invece introdotta la possibilità di diluire il periodo di fruizione delle ferie nell'arco di 30 mesi, con il vincolo che almeno due settimane di ferie devono essere fruito consecutivamente, ma solo in caso di richiesta

(Continua a pagina 2)

## L'importanza dell'autorganizzazione

**P**urtroppo è da diversi anni che i diritti dei lavoratori subiscono continui attacchi, sia da governi (centro-destra o centro-sinistra hanno non c'è alcuna differenza) troppo servili nei confronti di Confindustria e padroni in genere, sia dagli stessi datori di lavoro che sempre più spesso ignorano le leggi derubando i lavoratori dei

propri diritti.

In una situazione così tragica spesso le organizzazioni sindacali confederali (Cgil, Cisl e Uil) più che concertative si sono dimostrate servili, firmando contratti o accordi a perdere e cercando di arginare la giusta rabbia dei lavoratori. Si rende così necessaria una nuova figura di sindacato, un sindacato di lotta dove chi si vuole

impegnare lo fa per far valere i diritti dei lavoratori e non per avere comode poltrone che permettono l'uso indiscriminato di permessi sindacali, o peggio ancora facili carriere costruite sulle spalle dei propri iscritti e non.

Noi questa figura di sindacato stiamo cercando di costruirlo e farlo crescere con una concezione

(Continua a pagina 2)

### Sommario

Ferie: normativa e diritti	1
L'importanza dell'autorganizzazione	1
Ipercoop Livorno: un esempio da seguire	3
Aperture domenicali a Milano degli esercizi commerciali	3
Le cassiere e la sindrome del tunnel carpale	3
Riflessioni sulla piattaforma contrattuale Confederale	4
Dimissioni: al via le nuove regole dal 5 marzo	4

### Slai Cobas

**Sindacato dei Lavoratori Autorganizzati Intercategoriale**

#### Sede nazionale:

Viale Liguria 49, 20143 Milano, tel/fax 02/8392117

#### Sede legale:

Via Masseria Crispi 4, 80038 Pomigliano d'Arco (Na), tel/fax 081/8037023

Foglio d'informazione a cura di:

Antonio Cusimano: cell. 347/0012660

# Ferie: normativa e diritti

(Continua da pagina 1)

del lavoratore, nell'anno di maturazione. La consecutività delle due settimane di ferie è prevista dunque solo in caso di richiesta in tal senso del lavoratore, in conformità a quanto previsto dall'art. 2109 c.c. che stabilisce che il periodo di ferie deve essere possibilmente continuativo, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro.

Le ferie annuali sono fruibili contemporaneamente dalla totalità dei lavoratori, nei casi di sospensione anche solo parziale dell'attività produttiva, oppure individualmente dal singolo lavoratore. Gli usi o le regolamentazioni aziendali stabiliscono il termine entro cui devono essere fruite le ferie individuali (salvo il limite imposto dal dlgs. 217/04); è possibile anche programmare e fruire in anticipo le ferie non ancora maturate.

I contratti collettivi in genere prevedono che sui periodi di ferie collettive debba procedersi ad una consultazione con le rappresentanze dei lavoratori. Il datore di lavoro in mancanza di accordi con le rappresentanze aziendali deve comunica-

re ai lavoratori il periodo stabilito per le ferie, tenuto conto delle esigenze aziendali e dell'interesse dei lavoratori.

L'eventuale inerzia del datore di lavoro al riguardo, non autorizza iniziative unilaterali da parte del lavoratore, che non può comunque assentarsi arbitrariamente, adducendo come giustificazione il godimento delle ferie. Se il lavoratore si assenta per ferie per propria unilaterale decisione e senza consenso del datore di lavoro, come pure in caso di ritardato e ingiustificato rientro dalle ferie, è passibile di sanzione disciplinare e nei casi più gravi anche del licenziamento.

Il datore di lavoro non ha, in forza dell'art. 2109 c.c., un potere assolutamente discrezionale nell'individuazione del periodo di godimento delle ferie del lavoratore, avendo l'obbligo - secondo il principio di buona fede che presiede all'esecuzione del contratto (1375 c.c.) - di temperare gli interessi delle maestranze con le esigenze

**"Il datore di lavoro non ha, in forza dell'art. 2109 c.c., un potere assolutamente discrezionale nell'individuazione del periodo di godimento delle ferie del lavoratore ..."**

dell'impresa, in modo da evitare soluzioni troppo penalizzanti per i lavoratori. La determinazione unilaterale delle modalità di fruizione del periodo di ferie dovrà quindi essere condotta "in buona fede" e le relative comunicazioni dovranno essere effettuate ai lavoratori con un preavviso idoneo a consentire loro e alle loro famiglie l'organizzazione del periodo di ferie. Per quanto riguarda il contratto applicabile ai supermercati stabilisce che i giorni di ferie sono: 26 giorni lavorativi fermo restando che la settimana lavorativa è considerata in ogni caso di 6

(sei) giorni lavorativi indipendentemente dall'orario di lavoro applicato.

Con circolare n. 8 dell'8.marzo.2005 il Ministero del Lavoro ha chiarito che al lavoratore deve essere garantito un periodo di **almeno due settimane, da fruirsi in modo**

**ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione**, su richiesta del lavoratore stesso. I contratti collettivi di lavoro, anche aziendali, possono stabilire condizioni di miglior favore. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ferie interrompono il periodo di preavviso. Quindi è bene che il preavviso decorra dopo il godimento delle ferie o sia effettuato considerando che ci sono dei giorni di ferie da godere. Se non sarà possibile usufruire dei giorni di ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è vincolato però ad erogare l'indennità per ferie non godute secondo la retribuzione in atto in quel momento.

**Quindi a fronte di una normativa non proprio a favore dei lavoratori, sta nella nostra capacità di lotta riuscire a strappare condizioni di maggior favore (come ad esempio la scelta dei periodi di ferie).**

## L'importanza dell'autorganizzazione

(Continua da pagina 1)

"nuova" quella del Cobas ossia Comitato di Base.

Cos'è un Cobas? Un Cobas è l'autorganizzazione di un gruppo di

lavoratori che decidono di unirsi per far valere i propri diritti e far sentire la propria voce, ripartendo dal basso senza sindacalisti di professione e senza privilegi di casta. Ricordiamo infatti che lo statuto dello Slai

Cobas vieta l'uso di distaccati onde evitare la nascita di una generazione di sindacalisti burocrati e privilegiati che usano il sindacato per fini personali.

Il Cobas inoltre, permette il più alto livello di democrazia in quanto le decisioni vengono prese direttamente dentro il Comitato di Base ossia dai lavoratori stessi che lo compongono, senza imposizioni dall'alto.

Quindi il Cobas diviene l'organizza-

zione diretta dei lavoratori che non delegano più a nessuno la loro difesa ma entrano direttamente in campo. Non accettano più sindacalisti nominati dall'alto (spesso con criteri clientelari) ma rivendicano il diritto di sce-

gliere i propri rappresentanti tramite le elezioni delle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie). Spesso in questa scelta si devono scontrare anche con le organizzazioni

sindacali concertative (leggi Confederali e soci) che vogliono mantenere i propri privilegi. Ma oggi il Cobas rappresenta una delle poche possibilità di scelta per chi ha ancora voglia di lottare per i propri diritti e ha ancora voglia di dire No!

**Il Cobas inoltre, permette il più alto livello di democrazia in quanto le decisioni vengono prese direttamente dentro il Comitato di Base ossia dai lavoratori stessi che lo compongono, senza imposizioni dall'alto.**



## Ipercoop Livorno: un esempio da seguire

**M**agnifica vittoria dei lavoratori dell'Ipercoop di Livorno. Lottando contro l'azienda e contro l'ostruzionismo attivo dei sindacati Confederali sono riusciti a far eleggere i propri rappresentanti R.S.U. Riassumiamo i fatti: i lavoratori dell'Ipercoop di Livorno dopo essersi organizzati sotto le bandiere di un sindacato di base, avevano deciso di portare avanti le procedure per indire le elezioni dei propri rappresentanti sindacali a mezzo delle R.S.U. Il loro sindacato di riferimento iniziava così la procedura burocratica necessaria, come previsto, l'azienda ha cercato di impedirlo opponendo mille pretesti, da qui il necessario ricorso davanti al giudice del lavoro per far cessare il comportamento antisindacale dell'azienda. Ma davanti al giudice il diritto dei lavoratori si è dovuto scontrare anche contro l'aperta avversione delle sigle Confederali, che evidentemente non gradivano la presenza di un nuovo sindacato più combattivo e chiaramente sostenuto dai lavoratori.

*"Un esempio da seguire per rompere le catene che ci vogliono imporre sia padroni che sindacati concertativi troppo spesso filo padronali"*

Comunque sia, lo scorso febbraio, il giudice dott.ssa Magi, ha dato ragione al sindacato ricorrente permettendo ai lavoratori di indire le elezioni. Rabbiosa la reazione Confederale che con un volantino unitario dichiaravano di non riconoscere la sentenza del tribunale. Ma i lavoratori non si sono

fatti intimidire e sono andati avanti. Alla fine lo scorso marzo si sono effettuate le tanto desiderate elezioni. Così mentre continuava il boicottaggio Confederale che decideva-

no di non partecipare al voto e non presentare candidati, i lavoratori eleggevano i propri rappresentanti, premiando in pieno la sigla che li aveva sostenuti eleggendo 8 delegati RSU e 3 delegati RLS (rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori).

Una vittoria conquistata con fatica, ma importante in quanto ridà voce e democrazia al rapporto fra sindacato e lavoratori.

Un esempio da seguire per rompere le catene che ci vogliono imporre sia padroni che sindacati concertativi troppo spesso filo padronali.

## Le cassiere e la sindrome del tunnel carpale

**U**n'indagine effettuata dai professori bolognesi R. Bonfiglioli<sup>1</sup>, S. Venturi<sup>1</sup>, F. Graziosi<sup>2</sup>, C. Fiorentini<sup>1</sup>, S. Mattioli<sup>1</sup>, evidenzia i fattori di rischio delle cassiere dei supermercati. Scopo dell'indagine è stato quello di valutare la prevalenza di Sindrome del tunnel carpale (STC) in un gruppo di addette ad attività di cassa con laser scanner per tutto il turno di lavoro, rispetto ad un gruppo di lavoratrici addette ad attività che non implicano l'esposizione a fattori di rischio biomeccanico per l'arto superiore (insegnanti di scuole materne). Il gruppo di studio era composto da cassiere impiegate sia a tempo pieno che a tempo parziale.

I soggetti sono stati sottoposti ad un colloquio clinico volto principalmente alla ricerca di sintomi indicativi di STC e ad uno studio di conduzione

nervosa del nervo mediano condotto bilateralmente.

Sono stati definiti "casi di STC" i soggetti clinicamente sintomatici la cui velocità di conduzione sensitiva (VCS) nel tratto palmopolso risultava inferiore a 43,8 m/sec. La valutazione del rischio biomeccanico per gli arti superiori è stata effettuata attraverso il metodo pubblicato dall'American Conference of the Governmental Industrial Hygienists. Il livello di attività manuale presente

*"Si può pertanto concludere che il lavoro alle casse dei supermercati espone i lavoratori a fattori di rischio di tipo biomeccanico per l'arto superiore"*

nella mansione di cassiera è risultato prossimo al valore limite di esposizione (TLV).

La mansione di insegnante non presentava un'esposizione significativa a fattori di rischio biomeccanico

per l'arto superiore. La prevalenza di sintomi e di casi di STC è risultata maggiore nelle cassiere rispetto al gruppo di controllo e, considerando le cassiere impiegate a tempo pieno,

## Aperture domenicali a Milano degli esercizi commerciali

**Q**ui di seguito sono riportate le aperture domenicali previste a Milano per gli esercizi commerciali, fino al prossimo novembre:

Aprile:	20/04/2008 27/04/2008
Maggio:	04/05/2008 11/05/2008 25/05/2008
Giugno:	01/06/2008
Luglio:	06/07/2008 13/07/2008
Agosto:	03/08/2008 31/08/2008
Settembre:	14/09/2008 21/09/2008 28/09/2008
Ottobre:	05/10/2008 12/10/2008 19/10/2008
Novembre:	02/11/2008 23/11/2008



anche ai dati pubblicati nella popolazione generale.

*Si può pertanto concludere che il lavoro alle casse dei supermercati espone i lavoratori a fattori di rischio di tipo biomeccanico per l'arto superiore.*

L'indagine evidenzia inoltre una correlazione tra la comparsa dei disturbi e l'entità dell'esposizione lavorativa. Successive indagini di tipo longitudinale permetteranno di approfondire l'influenza dei diversi possibili fattori di rischio nell'insorgenza di patologie muscoloscheletriche dell'arto superiore negli operatori di cassa.

1) Unità Operativa di Medicina del Lavoro, Azienda Ospedaliera di Bologna Policlinico Sant'Orsola-Malpighi

2) Università di Bologna, Unità Operativa di Medicina del Lavoro

# Riflessioni sulla piattaforma contrattuale Confederale

**L**a piattaforma contrattuale avanzata dalla triplice non risolve nessuno dei problemi dei lavoratori del settore terziario (ad esempio la precarietà...) ed introduce una norma sulle RSU che di fatto impedisce ai lavoratori di farsi rappresentare da altri che non siano i sindacati imposti dai padroni della confcommercio ossia la triplice.

**Questo è un grave attacco** alle libertà democratiche di questo paese e ripropone di fatto la legge Rocco voluta da Mussolini nel 1926 che considerava legittimi solo i "sindacati legalmente riconosciuti" ossia quelli del partito fascista...!!

Le premesse del rinnovo contrattuale sono a dir poco scandalose;

## 1) aumento salariale risibile

(richiesta iniziale 78 € lordi per il biennio 2008/2009 che poi diventeranno 50 netti...) ma visto che è scaduto nel 2006 nulla vieta di spalmarci questi soldi nel triennio 2007 -2009.

## 2) Aumento della produttività, aumentano le flessibilità e gli stra-

ordinari diventano obbligatori e non vengono pagati ma fatti recuperare con ore di permesso quando c'è poco lavoro.

**3) Aumentano gli "enti" co-gestiti tra sindacati ed aziende** (for.te – fon.te- enti bilaterali-fondo est-ecc ecc) quindi milioni di euro al mese da gestire tra padroni e sindacati.

**4) Viene modificata la normativa sulle RSU permettendo di fatto solo a cgil-cisl-uil di indire i rinnovi delle Rappresentanze Sindacali Unitarie tagliando fuori tutti gli altri sindacati....**

In pratica sembra che venga riproposta la legge Rocco del periodo fascista che nel 1926 stabilì che soltanto i sindacati

"legalmente riconosciuti", quelli fascisti (che detenevano praticamente il monopolio della rappresentanza sindacale fra la Confindustria e le corporazioni fasciste)

potevano stipulare contratti collettivi., ma in questo caso è applicata al diritto di indizione dei rinnovi RSU ....

**Questo rinnovo del contratto avviene poi senza che siano poste al centro della trattativa le reali richieste dei lavoratori ossia;**

- 1) Eliminazione della precarietà
- 2) Orari di lavoro a nastro unico stabili
- 3) Stipendi adeguati al caro vita reale e non a quello programmato
- 4) Assistenza giovani lavoratrici madri nel periodo di prima infanzia

del figlio.

Ci troviamo così, di fronte al rischio di un baratto che probabilmente solo l'arroganza padronale ha impedito che si compisse.

Ossia il rischio è che: le sigle Confederali

cedano sui diritti dei lavoratori in cambio del "privilegio" di poter indire in solitario le elezioni RSU.

Evidentemente, consapevoli dell'immobilismo che spesso anima i loro delegati, nonché le segreterie nazionali, hanno paura di perdere notevoli quote di controllo a favore di sigle sindacali più combattive e più attive nella tutela dei lavoratori. Ma invece di scendere sullo stesso campo e innescare un circuito virtuoso concorrenziale preferiscono attuare meto-

di fascisti per eliminare la "concorrenza" calpestando di fatto i diritti dei lavoratori.

Verrebbe da dire: lavoratori affrettatevi a pretendere le vostre RSU

prima che sia troppo tardi.

*"Aumento della produttività, aumentano le flessibilità e gli straordinari diventano obbligatori e non vengono pagati ma fatti recuperare con ore di permesso quando c'è poco lavoro"*

## Dimissioni: al via le nuove regole dal 5 marzo

**I**l provvedimento delle dimissioni volontarie si inserisce nell'attuale quadro normativo quale ulteriore **nuova azione di contrasto al lavoro irregolare**, ha infatti come primo obiettivo quello di evitare il fenomeno delle c.d. "lettere di dimissione in bianco". Il Decreto Interministeriale 21 gennaio 2008, attuativo della legge 188/2007, non si limita ad adottare il modulo, ma contiene una regolamentazione organica del sistema, definendo i dizionari terminologici e le modalità tecniche di rilascio al lavoratore con l'eventuale supporto dei soggetti "intermediari".

Con l'introduzione del nuovo **modulo informatico** per la presentazione delle dimissioni volontarie, valido su tutto il territorio nazionale e dotato delle caratteristiche di **non contraffazione e falsificazione**, diventano nulle le dimissioni presentate in altra forma.

Le Dimissioni Volontarie, a partire **dal 5 marzo 2008**, dovranno corrispondere necessariamente a quelle del modulo adottato con il Decreto. La validità viene definita nel tempo: dalla data di emissione fino al 15° giorno successivo.

Il Decreto si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore previsti dall'articolo 2118 del codice civile, nel rispetto del preavviso, la cui obbligatorietà non viene meno. Vediamo alcuni quesiti, sull'argomento.

**Il modulo delle dimissioni può essere scaricato e successivamente inviato al Ministero telematicamente dal singolo privato/lavoratore (esempio dal proprio PC) oppure deve essere inviato sempre e solo da uno degli enti abilitati (es. DPL)?**

Il lavoratore, così come precisato dalla lettera circolare del 25 marzo 2008, potrà autonomamente compilare il modulo informatico previa registrazione al sito [www.mdv.lavoro.gov.it](http://www.mdv.lavoro.gov.it)

**Se dopo l'invio del modulo il lavoratore ci ripensa, il modulo si può annullare?**

Il lavoratore potrà annullare le dimissioni precedentemente comunicate al Ministero del Lavoro (sempre che non abbia già provveduto alla consegna al datore di lavoro) o rettificare la data di decorrenza o altro dato errato.

**Cosa succede se, come lavoratore, trasmetto le dimissioni volontarie al Ministero del lavoro ma non le consegna al datore di lavoro?**

Le dimissioni non hanno alcuna validità e il rapporto proseguirà senza interruzione.

**Cosa succede se il lavoratore presenta**

*Con l'introduzione del nuovo modulo informatico per la presentazione delle dimissioni volontarie, diventano nulle le dimissioni presentate in altra forma*

**le dimissioni volontarie con un modello diverso da quello ministeriale?**

Le dimissioni sono nulle; il datore di lavoro dovrà avvertire il lavoratore perché egli adempia a norma di legge.

**Cosa comporta la "nullità delle dimissioni" se non presentate sul modulo online?**

La nullità delle dimissioni ha come conseguenza l'imprescrittibilità dell'azione (art. 1422 c.c.) che può essere fatta valere, in qualunque momento, da chiunque abbia interesse (art. 1421 c.c.), ossia, nel caso di specie, il lavoratore o chi ne esercita i diritti.