


Le guide del pane e le rose

Come leggere la busta paga

Come tutelarsi nei casi di licenziamento e lavoro in nero

Scritta in Inglese, Francese Spagnolo, Arabo, Tigrino, Pastun



N. 00067922

QUALIFICA		LIVELLO	STADIO IN POSIZ.	CODICE COSTRIZ.	PROV. LAG.	STATO CIVILE	CODICE ORARIO	PERCEPTOR	LIBRO MATRICOLA				
0 3		A	00	00		C							
PAGAMENTO AUT.		P.A.T. - TARIFFA INAIL		CODICE PROVVISORIO		PRESIDIO SCATTE							
MAGGIO		29/08/1975		08/1975		MAGGIO							
29/05/19		29/08/1975		08/1975		CORTE 20							
CODICE FISCALE		POSIZIONE INPS		CODICE SITA INAIL		COD. ATTIV.							
NO INPS		SETT. INPS		CATEG. INAIL									
20		68		68									
FERIE		EX-FEST.		R.O.L.									
800		150											
SPETTANTI													
16000		4000		7200									
FRUTTI													
800		250											
SALDE													
16000		4000		7100									
PAGA BASE		SC. ANZIAN.		S. MINIMO		I. V. C.		SC. CONG.		PR. PRODUZ.			
6,79		0,72		0,01		0,03		0,05		0,38			
										TOTALE RETRIBUZIONI			
										7,98			
VOCE		DESCRIZIONE		P.P.		VALORE UNITARIO		CREDITO/DEBITO		TRATTENUTE		COMPETENZE	
1001		RETRIBUZIONE		**		7,98		182,67				1457,71	
1072		PREMIO ECONOMIA		**		0,85		85,93				4,40	
1310		E. D. R. PRGT. 31/7/92		**								10,33	
1803		SCIDPERO ORE		**		7,98		2,25		17,94			
1900		TRATTENUTA BUONI MENSA		**		0,76		16,00		9,80			
1942		INDENNITA' MENSA		**								0,09	
2021		ASSEMBLEA		**				1,50					
2104		INCENTIVO SU ASS.ZE RETRIB.		**		0,85		76,25				3,90	
2850		CONG. E. D. R.		**		0,84		2,25		0,13			
5900		TRATTENUTA PENSIONATI		**		5,24		26,00		136,74			
6300		IMPRON. INAIL		**		1458,00							
7795		I. F. R. ACC./ANTIC. A. P.		**		19697,00							
8207		IRPEF ADDIZ. LE REG. A. P.		**						16,59			
9480		ARROTONDAMENTO MESE PRECED.		**						0,80			
PREVIDENDI		INPS											
IMPOSSIBILE		1558,00											
DATI ALTA		133,99											
FISCALI		IRPEF		IRPEF SUPPL.		TASSAZIONE SUP.		DETRAZIONI SALIR		CIRCOLO FAM.		Sceglie 1	
IMPOSSIBILE		1187,59								CA		RIELI 1,00	
DATI ALTA		76,49								CA		ALTRI	
DETRAZIONI		NO TAH AREA		NO TAH AREA FAM.									
419,28		460,11											
TFR		MESE		CFR. 6878		7,29 <th colspan="2">TOMBI <th colspan="2"></th> <th colspan="2"></th> </th>		TOMBI <th colspan="2"></th> <th colspan="2"></th>					
ANNO PREC.		11956,55		ANNO CORR.		498,76		RIN. TASSAZ.					
WAS		TAR. REGIO		IRPEF									
21		2		25752,00									
PAGAMENTO IN C/C		TRATT. PREVIDENZ.		IMPLE FISCALI		IRPEF SUPPL.		IMPOSTA VERSATA		TOTALE TRATTENUTE		TOTALE COMPETENZE	
6856,00		650,07		6666,53		349,03		392,52		392,52		1476,43	
PASAMENTO IN C/C		PERIODO DI PAGA		DATA MALATA		ARMONIZZAMENTO		NETTO					
		M MAGGIO 2005		31/05/2005		0,09		1086,00					
25 MAGGIO 2005										LIRE		2098917	

Legenda

1 Area dati e codici azienda	5 Area calcolo della retribuzione diretta ed indiretta
2 Area dati e codici lavoratore	6 Area imponibili e trattenute previdenziali e fiscali
3 Area giorni/settimane contributive, ferie, fest, rol	7 Area varie e tfr
4 Area valori della retribuzione diretta	8 Area dati progressivi

Tutto quello che ogni lavoratore deve sapere sul rapporto di lavoro e come far rispettare diritti e tutele.

Scritta in Inglese, Francese, Spagnolo, Arabo, Tigrino, Pastun

A cura dell'ufficio studi e vertenze della Cub

Confederazione Unitaria di Base

ROMA Via dell' Aeroporto 129 tel 06 76968408 e mail cub.nazionale@tiscali.it www.cub.it

COME LEGGERE LA BUSTA PAGA

Indice

Cenni storici	pag. 2
Che cosa è la busta paga	“ 3
Il lavoro in nero	“ 4
Prescrizione dei crediti da lavoro	“ 4
Come è composta la busta paga	“ 4
La retribuzione	“ 4
Gli elementi della retribuzione	“ 4
Paga base o minimo contrattuale	“ 4
Indennità di contingenza	“ 5
Edr	“ 5
Scatti di anzianità	“ 5
Cottimo	“ 5
Compenso per straordinario, festivo, notturno e turni	“ 5
Salario aziendale	“ 5
Mensa e indennità di mensa	“ 5
Altre indennità	“ 5
Maternità	“ 5
Malattia	“ 7
Infortunio	“ 7
Orario e riduzione di orario	“ 8
Ex festività	“ 8
Ferie	“ 8
Tredicesima o gratifica natalizia	“ 9
Quattordicesima mensilità o premio feriale	“ 9
Trattamento di fine rapporto (Tfr)	“ 9
Vacanza contrattuale	“ 9
Assegno per il nucleo familiare	“ 9
Contributi per i trattamenti di pensione, malattia, maternità, assegni, familiari ecc. da versare	10
Aliquote contributive	“ 10
La certificazione annuale delle retribuzioni (modello Cud)	“ 10
Lavoratori immigrati e detrazioni per carichi familiari	“ 11
La retribuzione di riferimento per le trattenute previdenziali ed assistenziali	“ 11
Le trattenute fiscali	“ 11
Cassa integrazione guadagni	“ 11
La mobilità	“ 12
Disoccupazione ordinaria	“ 12
Disoccupazione con requisiti ridotti	“ 13
Sanzioni disciplinari	“ 13
Licenziamenti individuali	“ 13
Importantissimo	“ 14
Cosa è la Cub	“ 14

CENNI STORICI

Il lavoro salariato. Il lavoratore non è proprietario dei mezzi di produzione (macchine, attrezzi, materie prime, officina, conoscenze tecniche relative al prodotto, al ciclo e risorse finanziarie), ma si limita a vendere per denaro il proprio lavoro al padrone.

Quando il padrone vende il prodotto realizzato dal lavoratore paga i dipendenti, l'acquisto di beni e servizi necessari alla produzione, l'acquisto delle materie prime o dei semi-lavorati, gli interessi sui debiti contratti, gli oneri finanziari e ne trattiene una parte per sé che si chiama profitto.

Il profitto deriva, dunque, dall'appropriazione del lavoro da parte di chi mette il capitale nell'impresa (il capitalista), e dalla sua realizzazione sul mercato.

Lo sfruttamento del lavoratore nel corso della storia. Lo sfruttamento del lavoro è avvenuto, nel corso della storia, attraverso rapporti di produzione molto diversi tra loro: il rapporto schiavistico, nel quale la persona del produttore (lo schiavo) era asservita al padrone e non godeva di alcuna libertà; il rapporto di produzione feudale medievale, nel quale la persona del produttore (il servo della gleba) era legata alla terra, cioè al principale mezzo di produzione, non era libera di muoversi e di scegliere per chi lavorare, e il padrone si appropriava direttamente della maggior parte del prodotto; infine il rapporto di produzione capitalistico, nel quale la produzione, avviene mediante un «libero scambio» fra l'operaio ed il capitalista, detentore dei mezzi di produzione, che offre la retribuzione in cambio della forza lavoro.

La libertà del lavoratore è una libertà formale: egli non è legato al padrone o alla terra da catene o da privilegi feudali, ma i suoi bisogni di vita, il modo di produzione e la struttura sociale lo costringono ad accettare uno scambio.

Tale scambio nel momento in cui i lavoratori hanno conquistato la possibilità di stabilire norme ha dato luogo ad un contratto tra chi offre un lavoro e chi se ne appropria retribuendolo.

Il contratto di lavoro è dunque lo strumento giuridico che consente all'imprenditore l'utilizzazione della forza-lavoro dietro pagamento di una retribuzione pattuita.

La contrattazione del prezzo della forza lavoro è una delle motivazioni fondamentali per cui la classe lavoratrice ha sviluppato proprie organizzazioni

La causa del contratto di lavoro, pur consistendo sempre nello scambio formalmente libero tra retribuzione e forza-lavoro, ha subito però una progressiva trasformazione in corrispondenza col progressivo mutamento dei rapporti di forza fra classe operaia e classe imprenditoriale.

Nel vecchio Codice Civile italiano del 1865 il contratto di lavoro era considerato come un tipo particolare di contratto di locazione: l'imprenditore prendeva in affitto la forza-lavoro dell'operaio come avrebbe potuto prendere in affitto una casa o una macchina.

La causa del contratto, cioè la funzione economico sociale che l'ordinamento gli attribuiva, era esclusivamente quella di consentire lo sfruttamento illimitato della forza-lavoro.

Nel Codice Civile del 1942 la causa del contratto di lavoro viene distinta e separata nettamente da quella del contratto di locazione; il contratto di lavoro ha, secondo il nuovo Codice, la funzione specifica economico-sociale di inserire il prestatore di lavoro nell'organizzazione aziendale e di costituire un rapporto gerarchico fra imprenditore e lavoratore: «è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell' imprenditore».

La Costituzione Repubblicana, pur senza riformare radicalmente l'organizzazione gerarchica dell'azienda e il sistema di produzione capitalistico, ha però notevolmente arricchito di contenuto la causa del contratto di lavoro, attribuendogli la funzione preminente di liberare il lavoratore dal bisogno e di assicurargli tranquillità economica e dignità sociale (art. 35-38).

Questa duplice funzione della retribuzione spiega perché essa sia dovuta non soltanto per i periodi di lavoro effettivo ma anche per i periodi di sospensione del lavoro (malattia, ferie, assemblee, ecc.)

Nel Codice Civile e nella Costituzione si esprimono due modi di intendere la funzione economico-sociale del contratto di lavoro: la tendenza originaria a considerare il contratto di lavoro essenzialmente come assoggettamento del lavoratore al potere dell'imprenditore, e l'orientamento opposto che tende a trasformare il contratto di lavoro in una garanzia di sicurezza economica per il lavoratore ed in una premessa per la sua emancipazione sociale.

La causa del contratto di lavoro è oggi determinata dal rapporto dialettico fra queste due opposte tendenze; nel contratto di lavoro si scontrano l'interesse dell'imprenditore ad utilizzare la forza-lavoro secondo le esigenze dell'impresa, estraendone il profitto, e l'interesse dei lavoratori alla sicurezza economica, al miglioramento professionale e ad una esistenza in cui possa esprimere se stesso e soddisfare i propri bisogni.

A partire dalla metà del 19° secolo, i lavoratori organizzati nei sindacati, impongono agli imprenditori, per mezzo dello sciopero, la contrattazione collettiva del salario.

I Contratti Collettivi non determinano la retribuzione di ogni lavoratore, ma stabiliscono soltanto il livello al di sotto del quale la retribuzione non può scendere.

Incomincia così ad affermarsi il futuro principio della "giusta retribuzione", contenuto nell'art. 36 della Costituzione, dove si afferma il diritto di ogni lavoratore ad una retribuzione "sufficiente ad assicurare a sé ed alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa".

All'art. 36 della Costituzione si afferma il criterio della «giusta retribuzione». Ma non esiste una «giusta retribuzione»: esiste soltanto il livello generale di tenore di vita raggiunto in un determinato tempo ed in un determinato luogo dalla classe dei lavoratori salariati.

CHE COSA È LA BUSTA PAGA.

Il diritto alla retribuzione e alla busta paga decorre dall'assunzione. L'azienda deve comunicare per iscritto al lavoratore, tutte le condizioni stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato (luogo di lavoro, inizio rapporto di lavoro, periodo di prova, durata del rapporto, inquadramento, livello, qualifica, retribuzione, orario di lavoro, ferie ecc) entro 30 giorni dall'assunzione. Questo documento deve essere sempre conservato dal lavoratore..

La busta paga è il prospetto che indica, nel dettaglio, la somma che il lavoratore percepisce come compenso per un determinato periodo di lavoro.

L'azienda ha l'obbligo (previsto dalla legge 5 gennaio 1953, n° 4) di consegnare con la retribuzione un prospetto paga in cui devono essere chiaramente indicati tutti gli elementi che concorrono a determinare la retribuzione lorda e la paga netta.

La busta paga esprime l'insieme dei rapporti tra lavoratore e:

- 1) Azienda (la paga vera e propria)
- 2) Enti previdenziali (ad esempio le ritenute inps per il fondo pensioni).
- 3) Stato (le imposte)

La busta paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci. Al ricevimento della busta paga, occorre verificare che l'importo corrisposto, sia uguale alla retribuzione riportata sulla busta paga stessa.

La busta paga va controllata in tutte le sue voci e costituisce la base per poter rivendicare differenze sull'applicazione del contratto o degli accordi aziendali e/o individuali, per intraprendere azioni legali, poter richiedere un mutuo bancario e per l'accredito dei contributi pensionistici Inps. Pertanto la busta paga va conservata.

IL LAVORO IN NERO. Il lavoro in nero è un rapporto di lavoro irregolare; normalmente imposto dall'azienda è soggetto a sanzioni a carico dell'imprenditore che lo utilizza.

Il lavoratore ha diritto di rivendicare la regolarizzazione del rapporto di lavoro recuperando le eventuali differenze retributive e il mancato versamento dei contributi previdenziali.

Per ottenere la regolarizzazione è necessario dimostrare il numero di giorni e ore lavorate, quanto percepito per il lavoro svolto, disporre di testimonianze sulla prestazione lavorativa effettuata. Essere in grado cioè di dimostrare il più precisamente possibile di svolgere o aver svolto un lavoro irregolare.

La regolarizzazione si può realizzare anche dopo il termine del lavoro in nero.

Per la regolarizzazione rivolgersi alle sedi Cub.

PRESCRIZIONE DEI CREDITI DA LAVORO DIPENDENTE. I crediti del lavoratore per eventuali differenze sugli istituti contrattuali e di legge, debbono essere rivendicati entro cinque anni dalla maturazione del diritto.

Nelle aziende con meno di 15 dipendenti, è possibile rivendicare eventuali differenze sugli istituti contrattuali e di legge cumulate durante tutto il periodo di lavoro, entro cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro;

Le differenze nel calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), vanno rivendicate entro 5 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro, altrimenti si prescrivono.

COME È COMPOSTA LA BUSTA PAGA. Oltre ai dati anagrafici, all'inquadramento professionale e al periodo di tempo a cui si riferisce la retribuzione, la busta paga contiene:

- Gli elementi della retribuzione;
- Le trattenute previdenziali
- Le trattenute fiscali

L'assegno per il nucleo familiare

LA RETRIBUZIONE si compone di tre parti:

1. **diretta**, relativa al lavoro prestato dal lavoratore;
2. **indiretta**, dovuta a specifici istituti contrattuali (ferie, festività, 13° mensilità e altre mensilità, maternità, malattia, infortuni, cassa integrazione ecc.)
3. **differita**, quella parte di retribuzione che l'azienda accantona e che verrà consegnata al lavoratore al termine del rapporto di lavoro sotto il nome di Tfr o liquidazione
- 4.

GLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

PAGA BASE O MINIMO CONTRATTUALE. E' la retribuzione minima prevista dai contratti collettivi nazionali di categoria per le diverse qualifiche.

Per conoscere quale è la propria paga base il lavoratore può fare riferimento al contratto nazionale di lavoro e alla categoria attribuitagli al momento dell'assunzione dall'azienda (o quella acquisita successivamente) o a quella spettante per le mansioni effettivamente svolte.

SCATTI DI ANZIANITÀ. Rappresentano quella parte della retribuzione legata alla permanenza del lavoratore nella stessa azienda e nella stessa categoria professionale. Essi si calcolano in cifra fissa o in percentuale sulla paga base più la contingenza (ma in alcuni casi solo sulla paga base) e sono regolamentati dai contratti di categoria.

COTTIMO. (o indennità di mancato cottimo). E' l'istituto che lega parte della retribuzione al rendimento del singolo lavoratore o di un gruppo di lavoratori.

COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO E A TURNI.

Il prolungamento dell'orario di lavoro oltre il limite (giornaliero o settimanale) previsto dal contratto o il lavoro su turni, festivo o notturno vengono retribuiti con la maggiorazione della retribuzione prevista dai contratti nazionali.

SALARIO AZIENDALE. E' la parte di salario contrattato in azienda, varia da azienda ad azienda. Può essere:

- collettivo: (es. premio di produzione, 3° elemento, premio feriale ecc.)
- legato alla presenza;
- variabile o su obiettivi concordati a livello di contrattazione aziendale.
- superminimo individuale; molto speso assorbibile in caso di passaggio di categoria
- indennità

MENSA ED INDENNITÀ DI MENSA. Si è consolidato negli anni del dopoguerra il diritto dei lavoratori alla mensa con costo a carico dell'azienda. La mensa è gestita direttamente dall'azienda o affidata a terzi.

Negli ultimi anni dove non esiste il servizio mensa viene corrisposto un ticket.

Laddove esiste il servizio mensa, in caso di mancato utilizzo per festività, malattia, infortuni, ferie ecc, al lavoratore spetta l'indennità mancata mensa con un valore definito a livello provinciale.

Secondo la legge n. 359 del 1992 l'importo della mancata mensa, non fa parte della retribuzione e non incide su nessun istituto. Il valore convenzionale della mensa è utile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza.

ALTRE INDENNITÀ. I contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono indennità: per disagiata sede, di alta montagna o sottosuolo, di cassa, ecc.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA. Con l'accordo del 31 luglio 1992 tra Governo, Confindustria e cgil-cisl-uil, è stato abolito il sistema di indicizzazione dei salari (la contingenza) all'aumento dei prezzi.

Infatti non si è dato luogo ad alcun incremento di contingenza dal mese di maggio 1992. Il valore in atto è quello vigente al momento dell'accordo e in alcuni contratti è stato conglobato nella paga base.

EDR (ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE).

L'accordo che abolisce la scala mobile prevede l'erogazione di una somma forfettaria di 10,33 € mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992/93. In alcuni contratti è conglobato in paga base

MATERNITÀ. In caso di maternità, la lavoratrice ha diritto all'astensione obbligatoria per 2 mesi precedenti la data presunta del parto e a 3 mesi dopo il parto. Il diritto all'astensione obbligatoria si applica anche alle lavoratrici a domicilio e alle colf.

Ferma restando la durata dell'astensione obbligatoria di 5 mesi è possibile utilizzare un solo mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto.

Qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, si possano aggiungere ai 3 mesi post-partum i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, nel limite massimo di 5 mesi.

Trattamento economico. Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione obbligatoria, comprensiva di tredicesima, premi ecc. Alcuni contratti prevedono l'integrazione a carico dell'azienda fino al 100% del salario.

Il periodo di astensione obbligatoria è considerato utile sia per il diritto che per la misura di tutti i trattamenti pensionistici.

Adempimenti della lavoratrice. Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice deve presentare all'azienda e all'INPS (o all'Ente presso cui è assicurata) il certificato medico di gravidanza indicante, il mese di gestazione (alla data della visita) e la data presunta del parto.

Astensione obbligatoria anticipata. La lavoratrice può chiedere alla Direzione provinciale del lavoro, l'astensione anticipata dal lavoro fin dall'inizio della gravidanza nei seguenti casi:

- gravi complicazioni della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possono aggravarsi con lo stato di gravidanza;
- se le condizioni di lavoro o ambientali siano da ritenersi pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando la lavoratrice non può essere spostata a mansioni meno disagiate.

Riposi giornalieri. Alle lavoratrici madri, durante il 1° anno del bambino spettano 2 permessi retribuiti di riposo di 1 ora, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è di un'ora se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Astensione facoltativa. L'astensione facoltativa spetta ad entrambi i genitori, fino al compimento degli 8 anni del bambino, per un periodo complessivo di 10 mesi, continuativi o frazionati; ogni genitore non potrà superare i 6 mesi di fruizione (ad es. se la madre fruisce di 6 mesi, il padre ne potrà fruire di 4).

Il padre ha diritto all'astensione facoltativa anche se la madre non ne ha diritto (perché è disoccupata, colf, lavoratrice a domicilio), e se il padre fruisce di tale diritto per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi, il suo limite di 6 mesi diventa di 7 mesi e il limite massimo complessivo di fruizione tra i due genitori diventa di 11 mesi (7 mesi x il padre, e 4 mesi x la madre).

Adempimenti della lavoratrice o del lavoratore. Il lavoratore o la lavoratrice devono preavvisare per iscritto il proprio datore di lavoro 15 giorni prima dell'inizio dell'astensione. Termini diversi possono essere previsti dai CCNL.

Misura dell'indennità. L'indennità per astensione facoltativa compete per un periodo complessivo di 6 mesi, nella misura del 30% della retribuzione (media globale giornaliera del mese precedente l'astensione obbligatoria, esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive e degli eventuali premi) fino al compimento del 3° anno. Per i periodi di fruizione oltre ai 6 mesi e per quelli successivi al compimento del 3° anno del bambino fino al compimento dell'8°anno di età, la suddetta indennità compete soltanto se il reddito personale del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Il periodo di astensione facoltativa di sei mesi retribuito al 30%, utilizzato entro il 3° anno del bambino è coperto da contribuzione figurativa valida per le prestazioni pensionistiche.

Permessi per malattia del bambino. Durante le malattie del bambino entrambi i genitori fino al compimento dell'8° anno di età possono assentarsi alternativamente dal lavoro senza retribuzione. Fino al compimento del 3° anno di età del bambino non si prevedono limiti temporali di fruizione, dai 3 anni agli 8 è previsto il limite di 5 giorni all'anno per ciascun genitore. La malattia del figlio deve essere certificata da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

Fino al compimento del 3° anno di età del bambino i periodi di astensione dal lavoro per malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa.

Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe il decorso delle ferie del genitore.

Figli in adozione o affidamento. I lavoratori che adottano bambini fino a 6 anni per adozioni nazionali e superiori a 6 anni per quelle internazionali, possono fruire dell'astensione obbligatoria e dell'indennità conseguente nei 3 mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia.

Per quanto attiene alle norme sull'astensione facoltativa, i genitori possono astenersi dal lavoro qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra 6 e 12 anni, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore stesso nel nucleo familiare.

Figli disabili in situazione di gravità. I genitori di bambini portatori di handicap, anche se adottivi o affidatari, in situazione di gravità riconosciuta, oltre all'astensione obbligatoria, hanno diritto:

- al prolungamento ininterrotto dell'astensione facoltativa al 30% della retribuzione fino al compimento del 3° anno di età del bambino, a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato;
- in alternativa, ad un permesso giornaliero di 2 ore, fino al compimento del 3° anno di età normalmente retribuiti;
- dal 3° anno del bambino, a 3 giorni di permesso mensile, fruibili anche continuativamente, e normalmente retribuiti.

MALATTIA.

In caso di malattia il lavoratore deve:

1. recarsi dal medico di base per il certificato medico,
2. avvertire l'azienda entro il primo giorno;
3. inviare il certificato medico all'azienda ed all'inps entro due giorni dall'inizio dell'assenza; gli impiegati dell'industria devono inviare il certificato medico alla sola azienda

Durante la malattia il lavoratore deve essere reperibile presso il suo domicilio tutti i giorni della settimana dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00.

Il lavoratore in malattia deve comunicare all'azienda l'eventuale cambio del domicilio abituale (ossia il luogo dove si trova mentre è in malattia).

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo determinato dalla legge, dai contratti collettivi, la cui durata dipende dall'anzianità o qualifica.

Decorso tale termine, in caso di gravi malattie, il lavoratore può richiedere una aspettativa non retribuita; negli altri casi l'azienda può decidere il licenziamento con preavviso retribuito.

Il periodo di conservazione del posto va inteso in modo continuativo in caso di una unica malattia; in caso di più malattie il periodo va inteso come la somma delle singole assenze per malattia su un arco di tempo fissato dal contratto nazionale di lavoro (30/36mesi)

Per l'assenza dal lavoro per malattia il lavoratore (operaio, salariato ed impiegato del terziario) ha diritto ad un'indennità giornaliera a carico dell' INPS corrisposta dall'azienda.

Ad essa si aggiunge una integrazione economica a carico dell'azienda regolamentata dal contratto nazionale di lavoro

L'indennità economica a carico dell'Inps è prevista nelle seguenti misure della retribuzione media globale giornaliera: primi tre giorni nessuna indennità; dal 4° al 20° giorno, 50%; dal 21° al 180° giorno, 66,66%..

L'indennità economica agli impiegati dell'industria è corrisposta direttamente dall'azienda in base a quanto stabilito dal contratto nazionale

Le malattie insorte prima dell'inizio delle ferie non danno luogo al decorso delle ferie ma al pagamento dell'indennità di malattia. La malattia insorta durante le ferie ne sospende il decorso. La malattia sospende la durata del periodo di prova e del preavviso

Gli apprendisti sono esclusi dal trattamento economico dell'Inps e percepiscono le integrazioni previste dal contratto collettivo nazionale.

INFORTUNIO. Tutti i lavoratori dipendenti sono obbligatoriamente assicurati dall'azienda presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. L'assicurazione ha lo scopo di garantire ai lavoratori dipendenti la necessaria tutela fisica, sanitaria ed economica, in caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, all'azienda (dirigente o preposto).

L'azienda deve accompagnare l'infortunato presso l'ambulatorio Inail o un posto di pronto soccorso e registrare l'infortunio sul libro infortuni.

L'azienda è tenuta per legge a corrispondere al lavoratore assente per infortunio una integrazione all'indennità Inail fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Durante l'infortunio non c'è l'obbligo di reperibilità al domicilio.

ORARIO DI LAVORO E RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire una durata minore.

L'azione rivendicativa sviluppata nella contrattazione nazionale e aziendale ha conquistato riduzioni dell'orario di lavoro a parità di salario.

La riduzione dell'orario di lavoro può avvenire: a livello collettivo mediante riduzione dell'orario giornaliero o settimanale, con chiusure collettive in occasione di ponti, con permessi individuali.

I contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono l'entità delle riduzioni dell'orario di lavoro, la durata massima settimanale dell'orario di lavoro. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica.

EX FESTIVITÀ. La legge 5 marzo 1977, n°54 ha abolito 4 festività e disposto lo spostamento delle festività del 2 giugno e 4 novembre nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre. In seguito al ripristino della festività del 2 giugno resta spostata alla domenica solo il 4 novembre.

In sostituzione delle quattro festività abolite i lavoratori fruiscono di 4 gruppi di 8 ore di permessi collettivi individuali retribuiti, alla ex festività del 4 Novembre si applica il trattamento previsto per le festività cadenti in domenica.

FERIE. Il decreto legislativo n.° 66 del 2003 dispone che il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane ed introduce per la prima volta in Italia, in modo espresso, il divieto di monetizzare il periodo di ferie, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, di durata inferiore all'anno, è quindi sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie.

Se non diversamente disposto dal contratto di categoria, si possono distinguere modalità di utilizzo delle ferie:

- almeno due settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore. Allo scadere dell'anno se il lavoratore non ha goduto del periodo feriale di due settimane continuative, l'azienda sarà passibile di sanzione.
- Le restanti settimane di ferie vanno utilizzate anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine della maturazione, salvi i periodi diversi stabiliti dalla contrattazione collettiva.
- chi ha diritto a più di 4 settimane di ferie, potrà usufruirle anche in modo frazionato, ma entro il termine stabilito dai contratti.

Ogni mese di lavoro dà diritto ad un dodicesimo del totale delle ferie spettanti in un anno. Le ferie sono retribuite con la paga globale di fatto.

TREDICESIMA O GRATIFICA NATALIZIA. Viene erogata normalmente nel mese di dicembre ed è ragguagliata ad una mensilità oppure a 173 ore. La retribuzione utile per il pagamento della tredicesima è stabilita dai contratti collettivi.

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ O PREMIO FERIALE. Prevista da alcuni contratti collettivi (es. commercio) o dalla contrattazione aziendale.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR). Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio ad un accantonamento pari alla retribuzione annua lorda diviso 13,5. Il tfr spetta per ogni frazione di mese compreso il periodo di prova.

Dall'importo del tfr viene detratto lo 0,5% calcolato sulla retribuzione imponibile lorda per finanziare il fondo istituito presso l'inps per la garanzia del tfr in caso di fallimento dell'azienda.

A fine di ogni anno l'azienda rivaluta gli accantonamenti degli anni precedenti con una percentuale fissa dell'1,5% più il 75% dell'inflazione rilevata dall'Istat.

Il lavoratore ha diritto di chiedere un'anticipazione non superiore al 70% del TFR maturato a condizione che: abbia un'anzianità di servizio di almeno 8 anni; le richieste rientrino entro i limiti annui del 10% degli aventi diritto e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti; sia giustificata dalla necessità di onerose spese sanitarie o per l'acquisto della prima casa di abitazione; l'anticipazione può essere chiesta soltanto una volta sola nel corso dello stesso rapporto di lavoro

Il tfr deve essere corrisposto alla cessazione del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ VACANZA CONTRATTUALE. In caso di mancato rinnovo del contratto nazionale, dopo 3 mesi dalla data di scadenza, ai lavoratori verrà corrisposto un aumento retributivo pari al 30% del tasso di inflazione programmato. Detto importo dopo 6 mesi di vacanza contrattuale passa al 50% del tasso di inflazione programmata

Comunque l'indennità di vacanza cessa di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto

L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE. È una prestazione a sostegno delle famiglie con redditi inferiori a determinati limiti, stabiliti ogni anno dalla legge.

Spetta a tutti i lavoratori dipendenti, ai disoccupati che percepiscono l'indennità di disoccupazione, ai lavoratori in mobilità, ai cassintegrati, ai soci di cooperative, ai pensionati.

Dal 1° gennaio 1998 spetta anche ai lavoratori parasubordinati, a coloro cioè che sono iscritti alla gestione separata (legge 335/1995).

Sono esclusi i lavoratori autonomi dell'agricoltura e i pensionati ex lavoratori autonomi, ai quali invece spetta il vecchio "assegno familiare".

Spetta al nucleo familiare composto da:

- il richiedente dell'assegno
- il coniuge non legalmente separato

- i figli (legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali, legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, affidati a norma di legge)
- i figli maggiorenni inabili che si trovano, per difetto fisico o mentale, nella assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un lavoro
- i nipoti, di età inferiore ai 18 anni, a carico di un ascendente diretto (nonno o nonna) che siano in stato di bisogno e siano mantenuti da uno dei nonni

Possono far parte del nucleo familiare anche i fratelli, le sorelle ed i nipoti collaterali del richiedente (figli di fratelli e sorelle, minori di età o maggiorenni inabili, a condizione che non abbiano diritto alla pensione ai superstiti e che siano orfani di entrambi i genitori).

Per avere diritto all'assegno il nucleo familiare deve avere un reddito composto per almeno il 70%, da lavoro dipendente o da prestazione derivante da lavoro dipendente (pensione, indennità di disoccupazione, indennità di maternità, indennità di malattia ecc).

La domanda di assegno per il nucleo familiare deve essere presentata:

1. all'azienda dalla generalità dei lavoratori dipendenti
2. direttamente alla sede Inps da pensionati, lavoratori dipendenti in distacco sindacale o di aziende fallite o cessate; dai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari; dai lavoratori agricoli dipendenti; dai lavoratori parasubordinati.

La domanda può anche essere presentate tramite i Patronati che, per legge, offrono assistenza gratuita, oppure inviata per posta.

Alla domanda deve essere allegata autocertificazione in sostituzione dello stato di famiglia.

Il diritto agli arretrati si prescrive trascorsi 5 anni dalla maturazione del diritto.

CONTRIBUTI PER LE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI A CARICO DELL'AZIENDA E DEL LAVORATORE.

La busta paga riporta i contributi a carico del lavoratore trattenuti e successivamente versati dall'azienda agli istituti previdenziali per pensione, malattia, maternità, assegni familiari, cassa integrazione, mobilità e disoccupazione. L'entità di queste trattenute è definita per legge.

Aliquote contributive in vigore dal 1° gennaio 2004. Industria in genere con oltre 50 dipendenti.

	Operai Impiegati	
	%	%
A carico del lavoratore totale	9,19	9,19
Così ripartite:		
Fondo pensioni	8,89	8,89
Cassa integrazione guadagni straordinaria(cigs)	0,30	0,30
A carico dell'azienda totale	33,88	31,66
Così ripartite:		
fondo pensioni	24,01	24,01
disoccupazione	1,61	1,61
contributo assegno nucleo familiare	2,48	2,48
cassa integrazione guadagni ordinaria	2,20	2,20
cassa integrazione guadagni straordinaria	0,60	0,60
contributo mobilità	0,30	0,30
Contributo indennità malattia	2,22	-
Contributo indennità maternità	0,46	0,46

LA CERTIFICAZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE (CUD). L'azienda certifica annualmente al lavoratore attraverso il modello Cud che viene consegnato entro marzo:

- La retribuzione ai fini fiscali e le tasse (Irpef) trattenute.
- La retribuzione lorda ed i contributi previdenziali trattenuti, le settimane coperte da contributi, le settimane coperte da contributi figurativi (malattia, cig, infortuni ecc)
- L'ammontare del tfr accantonato

Il modello Cud è anche il documento essenziale, da conservare, in quanto certifica il pagamento delle tasse ed è indispensabile per compilare il 730 o unico se necessario.

LAVORATORI IMMIGRATI E DETRAZIONI PER CARICHI FAMILIARI. I lavoratori immigrati, per fruire delle riduzioni delle tasse per i familiari non residenti in Italia, devono presentare all'azienda la documentazione anagrafica validamente emessa nel Paese di origine, tradotta in italiano e validata dal Consolato italiano nel Paese di origine.

Per i familiari residenti in Italia, deve essere consegnata al sostituto d'imposta (Azienda) la certificazione dello stato di famiglia rilasciato dagli uffici comunali.

LA RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO DELLE TRATTENUTE PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI.

Costituiscono reddito da lavoro dipendente, e vanno assoggettate a contribuzione, tutte le somme ed i valori, a qualunque titolo percepiti anche sotto forma di erogazioni liberali, per il rapporto di lavoro.

Sono escluse dalla base imponibile ai fini contributivi: tfr, incentivi all'esodo, malattia, infortunio maternità, cigs e salario derivante da accordi aziendali soggetto a decontribuzione e i ticket.

Il salario aziendale legato alla produttività, qualità, andamento economico dell'impresa è soggetto a trattenute previdenziali ridotte. Il salario è assoggettato ad un contributo di solidarietà del 10% in luogo del 33%, a carico dell'azienda da versare alle gestioni pensionistiche con un importo non superiore al 3% della retribuzione annua.

LE RATTENUTE FISCALI.

Oltre alle trattenute previdenziali ed assistenziali, sulla retribuzione del lavoratore dipendente l'azienda provvede a calcolare, trattenere e versare allo stato, le tasse per conto del proprio dipendente.

Le tasse vengono calcolate sulla cosiddetta "retribuzione imponibile" che è quella al netto delle trattenute previdenziali ed assistenziali.

Se il lavoratore possiede anche altri redditi o può far valere spese deducibili (mutuo, spese mediche, scolastiche ecc.), dovrà provvedere alla dichiarazione dei redditi con modello 730 o Unico.

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI.

La riduzione parziale o totale dell'orario di lavoro decisa dall'azienda dà luogo, a seguito di una apposita procedura, all'intervento della cassa integrazione guadagni. L'integrazione salariale(ordinaria e straordinaria) non può avere una durata superiore a 36 mesi di un quinquennio

Due i tipi di intervento:

CIG ordinaria. Viene corrisposta ad operai, impiegati e quadri sospesi o a orario ridotto per eventi transitori non imputabili all'azienda oppure per situazioni di crisi temporanee di mercato

Durata: 13 settimane continuative; eccezionalmente può essere prorogata di tre mesi in tre mesi fino ad un massimo di 52 settimane nel biennio.

Dalla cassa integrazione ordinaria sono esclusi gli apprendisti, gli autisti dipendenti, i lavoratori a domicilio, i dirigenti.

Imprese ammesse: imprese del settore industriale, cooperative che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione dei prodotti agricoli e zootecnici

CIG straordinaria. Viene corrisposta a operai, impiegati e quadri compresi i lavoratori con contratto a tempo determinato o part-time con anzianità aziendale di almeno 90 giorni per:

1. ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, per una durata massima di due anni più 2 eventuali proroghe di 12 mesi ciascuna
2. crisi aziendale, per un massimo di 1 anno salvo proroga di sei mesi
3. aziende in fallimento o amministrazione controllata con durata di 1 anno salvo proroga di sei mesi

Imprese ammesse: Imprese industriali, edili ed affini, cooperative agricole, imprese appaltatrici di servizi mensa e ristorazione, imprese appaltatrici di servizi di pulizia, imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, imprese artigiane dell'indotto comprese edili ed affini, che occupano più di 15 dipendenti. Imprese commerciali con più di 50 dipendenti.

L'integrazione salariale dovrebbe essere dell'80% della retribuzione globale (comprensiva delle mensilità aggiuntive).

Nei fatti è molto inferiore poiché l'importo massimo della integrazione salariale viene fissato annualmente dal governo.

Per il 2006 l'importo corrisponde a:

Retribuzioni di riferimento anno 2006	Importo lordo	Importo netto*
Per retribuzioni fino a 1.797,39 €	830,77 €	784,75 €
Per retribuzioni oltre 1.797,39 €	998,50 €	943,18 €

*Sull'integrazione salariale viene effettuato un prelievo del 5,54% quale all'aliquota contributiva ridotta.

MOBILITA'.

L'indennità di mobilità è un sussidio economico che spetta ai lavoratori licenziati per riduzione di personale, trasformazione o cessazione di attività ammesse alla CIGS o con più di 15 dipendenti, che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGS, per le imprese commerciali il limite occupazionale è di 50 dipendenti.

Il lavoratore deve avere un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivamente prestato. I periodi di mobilità sono utili ai fini del conseguimento del diritto alla pensione e ai fini della determinazione della misura della pensione stessa.

Durata.

Il periodo di erogazione dell'indennità di mobilità varia in relazione all'età del lavoratore al momento del licenziamento, all'ubicazione dell'unità produttiva interessata dai licenziamenti e all'anzianità aziendale.

Il periodo di erogazione dell'indennità di mobilità

Età	Centro-Nord	Mezzogiorno
Fino a 39 anni	12 mesi	24 mesi
Da 40 a 49 anni	24 mesi	36 mesi
Oltre 49 anni	36 mesi	48 mesi

Il periodo di erogazione dell'indennità di mobilità non può superare l'anzianità aziendale, maturata dal lavoratore presso l'azienda.

In presenza di particolari requisiti di età e di contribuzione, l'indennità di mobilità viene prolungata fino al conseguimento della pensione ("mobilità lunga").

L'indennità viene sospesa quando il lavoratore viene assunto a tempo determinato o a tempo parziale e decade in caso di assunzione a tempo indeterminato o al diritto alla pensione.

Domanda. Ricevuta la comunicazione di licenziamento il lavoratore deve presentare domanda all'INPS, entro 68 giorni.

Per il primo anno l'importo della mobilità è uguale all'indennità di cigs; dal secondo anno è ridotta del 20%.

Erogazione. L'indennità viene pagata ogni mese direttamente dall'INPS.

Può essere corrisposta in un'unica soluzione se il lavoratore ne faccia richiesta per intraprendere un'attività autonoma o si associa in cooperativa.

DISOCCUPAZIONE ORDINARIA.

E' un'indennità che spetta ai lavoratori che siano stati licenziati. L'indennità è riconosciuta anche per dimissioni se derivano da giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, modifica delle mansioni, mobbing).

Dal 17 marzo 2005 spetta anche ai lavoratori che sono stati sospesi da aziende colpite da eventi temporanei non causati né dai lavoratori né dal datore di lavoro.

Requisiti. L'indennità di disoccupazione spetta quando il lavoratore può far valere:

- almeno due anni di assicurazione per la disoccupazione
- almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente .

Durata e importo.

La indennità di disoccupazione fino al 31 dicembre 2006 è corrisposta per 7 mesi ai lavoratori di età inferiore a 50 anni e per 10 mesi a quelli con più di 50.

L'indennità fino al 31 dicembre 2006 è calcolata come segue:

- ai lavoratori con età inferiore a 50 anni al 50% della retribuzione per i primi sei mesi e il 30% per il settimo mese;
- ai lavoratori con età pari o superiore a 50 anni al 50% della retribuzione per i primi sei mesi, il 40% per i tre mesi successivi e il 30% per il decimo mese

Viene pagata mensilmente dall'Inps con un assegno.

DISOCCUPAZIONE CON REQUISITI RIDOTTI.

Spetta ai lavoratori che non possono far valere 52 contributi settimanali negli ultimi due anni, ma che:

nell'anno precedente abbiano lavorato almeno 78 giornate e e possano far valere almeno un contributo settimanale prima del biennio precedente la domanda. Sono considerate lavorative le festività retribuite e le giornate di assenza indennizzate (malattia, maternità ecc.).

La misura dell'indennità di disoccupazione con i requisiti ridotti è pari al 30% della retribuzione e spetta, di regola, per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nell'anno precedente e per un massimo di 156 giornate.

SANZIONI DISCIPLINARI.

L'azienda deve rendere pubblico quanto previsto in materia dal contratto e dalle leggi riguardante i comportamenti sanzionabili, le sanzioni previste, le procedure di contestazione in materia disciplinare.

Di norma le sanzioni previste dal contratto sono: rimprovero verbale o scritto; multa (mai superiore a 4 ore); sospensione dal lavoro; licenziamento.

La sanzione disciplinare non può essere applicata senza che l'azienda abbia comunicato in forma scritta al lavoratore le contestazioni e senza aver sentito (entro 5 giorni) a sua difesa il lavoratore che può avvalersi del sindacato al quale aderisca o conferisca mandato.

In caso di contestazioni di carattere disciplinare da parte dell'azienda rivolgersi immediatamente alle sedi Cub.

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE.

Il licenziamento può essere effettuato per giustificato motivo o giusta causa.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto.

E' considerato individuale il licenziamento contemporaneo di non più di 3 lavoratori.

In caso di impugnazione spetta all'azienda provare la legittimità del licenziamento.

Le leggi prevedono due forme di tutela del lavoratore:

A) la tutela prevista dall'art. 18 della legge n.300/1970, obbliga l'azienda a reintegrare nel posto di lavoro il lavoratore illegittimamente licenziato, ed a pagargli la retribuzione dal momento della sentenza di condanna a quello dell'effettiva reintegrazione.

la tutela si applica:

1. Nei confronti delle aziende che occupano almeno 15 dipendenti nell'unità produttiva o in ambito comunale o 60 in ambito nazionale.
2. Per le imprese agricole la soglia al di sopra della quale la tutela reale si rende applicabile è quella di 5 dipendenti).

B) Al di sotto dei 15 dipendenti, salvo quanto previsto al punto precedente, si applica la tutela prevista dalla legge che consente all'azienda di riassumere il lavoratore ingiustamente licenziato o di pagare un'indennità sostitutiva della riassunzione.

L'indennità sostitutiva è compresa tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione. I lavoratori domestici non hanno nessuna tutela in caso di licenziamento.

IMPORTANTISSIMO

Ogni lavoratore deve verificare la corretta applicazione da parte dell'azienda del contratto nazionale di lavoro visionando il testo affisso in azienda o recandosi presso le nostre sedi.

Altre importanti informazioni si trovano nelle schede per argomento disponibili presso le sedi Cub e sul sito www.cub.it

Una efficace tutela e miglioramenti della condizione lavorativa passano attraverso la presenza in ogni azienda di un gruppo di lavoratori organizzati con la Cub.

COSA È LA CUB

La Confederazione Unitaria di Base (CUB) è il più importante sindacato di base operante nel nostro paese è presente nel CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro i cui componenti sono designati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri prendendo a base la rappresentatività).

La CUB organizza oltre 706.802 tra lavoratori dell'industria, dei servizi, del pubblico impiego, gli inquilini e i pensionati, ed è composta dai seguenti sindacati di base: FLMUniti (metalmeccanici, telefonici, energia); FLAICA (commercio, industria alimentare, igiene urbana, pulizie, servizi), ALLCA (chimici, energia, farmaceutici, plastica, gomma), CUB-Edili, CUB-Scuola, CUB-Informazione, CUB-Pensionati, Fiap, CUB-Sanità, CUB-Tessili, CUB Trasporti, Cobas PT; RdB (pubblico impiego, energia, Lsu, servizi); SALLCA CUB-(Credito e Assicurazioni), Unione Inquilini.

Ci siamo resi conto da tempo, come lavoratori, di non avere più un sindacato, cioè un'organizzazione che difenda i nostri interessi. Viviamo in un paese in cui i sindacati sono cinghia di trasmissione dei partiti e dei governi, mentre clientelismo e corruzione contraddistinguono un certo modo di fare sindacato. Tutti l'abbiamo vissuto sulla nostra pelle nei diversi posti di lavoro. Anche la stessa parola "sindacato" è diventata quasi una parolaccia. Eppure c'è un bisogno enorme di sindacato, di tutela dei nostri diritti, d'informazione. Per questo motivo abbiamo costituito la Confederazione Unitaria di Base(CUB). La CUB nasce nella primavera dei '92 per iniziativa di numerosi lavoratori fortemente critici nei confronti di cgil-cisl-uil

La CUB vive esclusivamente del contributo versato dai lavoratori con l'iscrizione e dalle sottoscrizioni effettuate dai lavoratori in occasione d'iniziativa o di utilizzo dei servizi.

Pratica la più completa autonomia dal padronato, dai governi e dai partiti e caratterizza la sua iniziativa con una forte carica democratica affinché siano sempre i lavoratori a decidere sulle questioni che li riguardano direttamente.

I principali obiettivi della CUB:

- integrazione al reddito per precari, lavoratori in cassa integrazione, disoccupati e pensionati
- redistribuzione del reddito a favore di lavoratori e pensionati attraverso un forte aumento del salario, l'introduzione della scala mobile, contro lo scippo del Tfr
- l'occupazione stabile e tutelata per tutti/e, contro il lavoro precario, la riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore a parità di salario e la creazione di lavori socialmente necessari
- la difesa e lo sviluppo del sistema previdenziale pubblico, della scuola, della sanità, dei servizi sociali, del territorio e dell'ambiente,
- il diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza rispetto alla centralità del profitto delle imprese,
- il diritto alla casa, ad un affitto equo, la detrazione fiscale dagli affitti, l'utilizzo dei fondi Gescal per il rilancio dell'edilizia pubblica e il recupero del degrado abitativo,
- il diritto dei lavoratori a decidere sugli accordi, la delegazione alle trattative, l'elezione democratica dei rappresentanti sindacali e la difesa del diritto di sciopero.

Inoltre la CUB è:

- recupero crediti da lavoro
- controllo busta paga, t.f.r., malattia e infortunio, assistenza legale,
- CAF di BASE(assistenza fiscale),
- assistenza previdenziale,
- sportello salute, ambiente, sicurezza, infortuni, malattie professionali, ecc.,
- assistenza alle persone handicappate,
- assistenza ai lavoratori immigrati,
- tutela ai consumatori con ACU (Associazione Consumatori Utenti)

- consulenza e assistenza legale su tutti i problemi della casa (affitti, sfratti ecc.)

Assieme possiamo fare molto. L'esigenza di bloccare il continuo peggioramento delle condizioni dei lavoratori, dei pensionati, delle prospettive per le nuove generazioni e la costruzione di una nuova stagione di miglioramenti richiederanno anni di lavoro e la disponibilità di molti a impegnarsi.

C'è bisogno del sostegno e dell'impegno diretto di tutti noi, da ritagliare nell'orario di lavoro: ogni giorno bastano 10 minuti di pensiero e pochi euro perché non aderire? Ciascuno può impegnarsi secondo le proprie disponibilità e capacità. Facciamo crescere a macchia d'olio la nostra volontà di cambiare.

Se sei interessato alle nostre proposte, se condividi l'esigenza di costruire un forte sindacato di base, democratico, che risponde solo ai lavoratori, non metterti tra i rassegnati, assieme possiamo fare molto.

Con la CUB si può

Dove trovi la CUB: Milano sede nazionale V.le Lombardia 20 www.cub.it
e mail cub.nazionale@tiscali.it tel. 06 76968408 fax 06 76983035

Presso le sedi Cub trovi: il Caf di Base, Il Patronato, L'Unione inquilini, Lo Sportello salute e sicurezza, L'Ufficio vertenze e legale, La Cub Pensionati e le organizzazioni della Cub operanti nei diversi settori del lavoro.

Confederazione Unitaria di Base

Via dell' Aeroporto129 tel.06 76968408 e mail:cub.nazionale@tiscali.it www.cub.it