



CGIL

a cura della CGIL www.cgil.it

SPI CGIL

Bene le regioni sulla disabilità



— La segretaria generale del Sindacato pensionati della CGIL (Spi), Carla Cantone, ha criticato la manovra economica del governo giudicando invece, in una dichiarazione, "intelligente e condivisibile nell'impianto la proposta delle Regioni di riforma per gli assegni di invalidità (civile e di accompagnamento). I tre punti principali della riforma (sostegno economico per mancanza di reddito revocabile a fronte di un'occupazione; sostegno economico per disabili gravi finalizzato a una vita autonoma; sostegno economico per gli ultrasessantacinquenni non autosufficienti) - sostiene Carla Cantone - sono categorie convincenti, andrebbero però accompagnati da un punto preciso: la libertà di poter scegliere tra "sostegno economico" e "servizi alla persona". "In alcune realtà del paese - ha

proseguito Carla Cantone - abbiamo infatti verificato la propensione di fasce significative di persone più interessate a servizi qualificati (su esempio di alcuni paesi europei come la Germania), piuttosto che all'assegno. Quanto poi a quello che dovrebbe derivare, secondo Tremonti, dalla lotta ai falsi invalidi, lo Spi chiede che quei risparmi vengano destinati totalmente all'avvio dei livelli essenziali di assistenza sociale". Il tema dei tagli al sostegno dell'invalidità sarà al centro dello sciopero generale della CGIL del 25 giugno. Delegazioni di disabili parteciperanno alle manifestazioni che si svolgeranno nei principali capoluoghi di regione.

ENRICO CARDILE

RESPONSABILE UFFICIO STAMPA SPI CGIL

INCA CGIL

Ultracinquantenni: legislatore schizofrenico



— Gli ammortizzatori sociali, in particolare l'indennità di disoccupazione e la mobilità, hanno una durata che è modulata sulla base dell'età di chi percepisce queste indennità, che sono erogate per un periodo più lungo se il lavoratore disoccupato è avanti con l'età.

Se è chiaro il fatto che l'erogazione di trattamenti a sostegno del reddito è un costo per la collettività, è ancor più chiaro che un lavoratore ultracinquantenne avrà maggiori difficoltà a trovare un nuovo lavoro dopo il licenziamento, troverà più difficoltà ad adattarsi a lavorare in un settore diverso da quello di provenienza e, quindi, necessiterà di essere sostenuto per un periodo più lungo. È questo il motivo per cui l'indennità di mobilità può essere erogata al massimo per un anno se il lavoratore ha trenta anni, ma fino a 4 anni se il lavoratore ha cinquanta anni e vive in una zona economicamente depressa. La stessa logica era alla base della riforma delle pensioni del 1995: questa permetteva di uscire scegliendo l'età tra i 57 e i 65 anni e la pensione variava nell'importo a seconda dell'età seguendo il criterio prima vai in pensione, più basso sarà l'importo. In questo modo, a costo praticamente invariato, si permetteva il pensionamento a lavoratori di età avanzata che, per le ragioni sopra menzionate, avrebbero avuto difficoltà a ricollocarsi a seguito di un licenziamento.

Nel 2004 il governo Berlusconi ha eliminato questa possibilità e ha bloccato di nuovo le età pensionabili a 60 anni per le donne e a 65 per gli uomini, per poi prevedere ulteriori aumenti per le lavoratrici pubbliche e, da ultimo, innalzando di fatto di un anno l'età di pensionamento per tutti con il prolungamento delle "finestre" previsto nella manovra da poco licenziata.

Forse sarebbe bene decidersi: visto che riconosciamo agli ultracinquantenni la difficoltà di rioccuparsi a seguito di un licenziamento, e per tale motivo paghiamo loro ammortizzatori per periodi più lunghi, non sarebbe più coerente reintrodurre l'età flessibile di pensione che, con il meccanismo dei coefficienti di trasformazione, tra l'altro, non costerebbe un euro, così come era previsto nella riforma Dini del 1995 e come da tempo chiede la CGIL?

CRISTIAN PERNICIANO

AREA PREVIDENZA INCA



SISTEMA SERVIZI

Retribuzione e busta paga. Tutto quello che dovete sapere



— Da oggi e per i prossimi lunedì vogliamo parlare di busta paga per offrire ai lettori un'informazione un po' più precisa di quella che mediamente si ha su questa materia. Occorre ricordare che si tratta di un elemento importantissimo del rapporto di lavoro. Dalla correttezza della sua compilazione discendono diritti contrattuali e derivanti da leggi sul lavoro, prestazioni previdenziali e pensionistiche e trattamenti di fine rapporto. Quindi occhio alla busta paga e non aspettare che insorga il problema prima di farla verificare: potrebbe essere troppo tardi! Partiamo dalla retribuzione. Questa costituisce il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore che ha diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente a garantire a lui

e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa (art. 36 Costituzione). In linea generale la retribuzione viene determinata liberamente dalle parti, nel rispetto però di un limite minimo, che la giurisprudenza ha individuato nei valori di paga base fissati dai contratti collettivi. La retribuzione può essere corrisposta in denaro o in natura ed è determinata dalla normale erogazione mensile, dai compensi corrisposti con periodicità superiore al mese e a fine rapporto. Questa materia è regolata dalla Costituzione, dal codice civile, dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dagli accordi aziendali. Per verificare la correttezza della retribuzione si deve effettuare un controllo sulla busta paga. In questo caso ci si può rivolgere agli Uffici vertenze e legali della CGIL portando con sé i documenti

utili: buste paga, lettera di assunzione, comunicazioni relativi a passaggi di livello contrattuale, accordo collettivo applicato in azienda (se esistente.)

Principi generali. La legge non fornisce una definizione esplicita di retribuzione. La giurisprudenza afferma che essa consiste in tutto quanto il lavoratore riceve dal datore di lavoro in cambio della sua prestazione e a causa della sua soggezione personale nel rapporto. Da questa nozione derivano i seguenti principi:

- **corrispettività** il datore di lavoro retribuisce il lavoratore in cambio di una sua effettiva prestazione; tale principio viene derogato in alcuni casi tassativamente previsti di assenze dal lavoro come malattia, ferie, maternità, infortuni sul lavoro, festività, congedo matrimoniale e permesso;

- **obbligatorietà** costituiscono retribuzione solo le somme che il datore di lavoro è tenuto a pagare in dipendenza del contratto di lavoro e non quelle erogate a titolo di liberalità;
- **continuità** rientrano nel concetto di retribuzione solo quegli elementi che vengono corrisposti con una certa frequenza e continuità;
- **irriducibilità** in caso di passaggio ad altra mansione il lavoratore conserva il diritto di mantenere inalterata la sua retribuzione.

Questi principi non possono essere derogati né dalla contrattazione collettiva né dalle parti.

La prossima volta vedremo tutti gli elementi della retribuzione.

FRANCO RUSSO

COORDINAMENTO NAZIONALE UVL
SISTEMA SERVIZI CGIL NAZIONALE