

SPI CGIL

Manovra. Invalidi, ingiustizia e iniquità



— “Negli emendamenti del governo colpiti invalidi, anziani e persone fragili. Non cambia la sostanza, non cambia il giudizio di ingiustizia e iniquità”. Così Carla Cantone, segretario generale Spi CGIL commenta gli emendamenti apportati alla manovra del governo in tema di invalidità e accompagnamento. Misure che hanno suscitato le proteste di molte associazioni e movimenti, ma

anche dell'opposizione parlamentare e di alcuni esponenti della stessa maggioranza.

“In particolare, sull'invalidità civile - secondo Carla Cantone - ci si ravvede sulle gravissime patologie, ma si esclude di riconoscere l'invalidità a persone con più patologie che, sommate fra loro, hanno effetti invalidanti. E voglio ricordare che resta peraltro confermato l'innalzamento del punteggio (dal 74 all'85 per cento) per avere il riconoscimento.”

“Quanto agli assegni di accompagnamento, peggiora nettamente la situazione. Con l'introduzione della parola 'permanente' - precisa Cantone - si possono escludere quelle patologie gravi che sono invalidanti al 90 per cento e non al 100 per cento. In altre parole, se una persona anziana riesce a camminare a fatica solo con il supporto del deambulatore, non avrà più il diritto all'assegno.”

“Insomma, ci pare una presa in giro. Si doveva risparmiare sui falsi invalidi, e invece si colpiscono i veri invalidi e le persone fragili. Si toglie il diritto agli assegni, affermando che chi non ne godrà più potrà avvalersi dei servizi integrati sul territorio. Ma - puntualizza Carla Cantone - ad oggi questi servizi coprono solo il 14 per cento dell'intera platea degli interessati.”

“Infine, un paese civile dovrebbe saper leggere i bisogni veri delle persone con disabilità, dovrebbe dotarsi di regole che valgano per tutti, operando con gli opportuni controlli, all'insegna della giustizia e dell'equità.”

INCA CGIL

Più welfare, più occupazione



— Il monitoraggio sull'utilizzo delle agevolazioni previste dalla legge n. 104 nella pubblica amministrazione permette al ministro Brunetta di affermare che “l'1,5 per cento dei lavoratori dipendenti privati usufruisce dei permessi per assistere un familiare disabile a fronte di una media del 9 per cento dei dipendenti pubblici”; il dato regionale è “superiore alla media nazionale in Umbria (16%), in Liguria (11%) e anche in tutte le regioni meridionali, mentre le altre aree si attestano su un dato inferiore al 9 per cento.”

I permessi mensili sono utilizzati nel 50 per cento dei casi dai figli che assistono genitori disabili, nel 18 per cento dagli stessi dipendenti con handicap, nel 10 per cento dai familiari che si prendono cura dei propri figli o di altri familiari. A ricorrere a questo tipo di agevolazioni sono principalmente le donne lavoratrici sulle quali ricade l'onere di sostituirsi ad un sistema di welfare inadeguato e, a volte, addirittura del tutto assente.

Nel predisporre i provvedimenti, il legislatore dovrebbe considerare con maggiore attenzione le difficoltà dei disabili e delle loro famiglie di accedere ai servizi sociali e socio-sanitari territoriali, che causano il maggiore utilizzo delle agevolazioni lavorative e un aumento delle richieste di trattamenti economici legati al riconoscimento di minorazioni civili. Anche per questi motivi è inaccettabile che si affrontino queste problematiche con provvedimenti dal sapore intimidatorio, come da tempo ci hanno abituato i ministri di questo governo, preoccupati al rispetto dei saldi di bilancio e per nulla attenti ad assicurare la tutela dei disabili e delle loro famiglie.

Questo governo dimentica che il nostro paese è in cima alla classifica delle nazioni con un alto tasso di invecchiamento e con un numero di persone non autosufficienti per nulla trascurabile. Per questo sarebbe auspicabile che si concentrasse a rafforzare il sistema dei servizi a sociali territoriali, piuttosto che a tagliare indiscriminatamente risorse, esponendo le famiglie disagiate consistenti. Peraltro, investire sul welfare, come fanno nel nord Europa, aprirebbe nuove opportunità di lavoro per i giovani che subiscono le conseguenze più drammatiche dell'attuale crisi economica.

MARIA PATRIZIA SPARTI



SISTEMA SERVIZI

La busta paga: i compensi e le forme di retribuzione



— Prosegue il nostro viaggio nella “busta paga”, sempre troppo poco conosciuta, soprattutto se si pensa a quanto è importante questo strumento nei percorsi lavorativi delle persone. Oggi parliamo di compensi, di forme di retribuzione e dei dati che la busta paga deve contenere obbligatoriamente.

Compensi a periodicità plurimensile

Si tratta di quei compensi corrisposti con una periodicità superiore a quella del normale periodo di paga. Possono avere natura obbligatoria o essere erogati a titolo di liberalità.

I compensi che rientrano in questa categoria sono:

- tredicesima mensilità o gratifica natalizia; l'erogazione è prevista dalla legge (dpr n. 1070/60) ed è regola-

ta dai diversi contratti collettivi. Viene corrisposta una volta all'anno, in occasione delle feste natalizie. Normalmente l'entità è pari ad una mensilità dell'ordinaria retribuzione. Nel caso di assunzione o cessazione del rapporto durante l'anno oppure di assenze non giustificate, la quota di tredicesima erogabile sarà proporzionale al periodo di servizio effettuato;

- quattordicesima; alcuni contratti collettivi prevedono l'erogazione di un'ulteriore mensilità che quasi sempre prende il nome di quattordicesima (detta anche premio annuale, premio ferie, gratifica feriale ecc);
- premi di produzione: talora è prevista l'istituzione a livello aziendale di particolari premi collegati all'andamento produttivo dell'azienda;
- premio di fedeltà: si tratta di erogazioni

effettuate in occasione del raggiungimento di una certa anzianità aziendale di servizio, oppure in occasione di un determinato anniversario aziendale. Possono essere obbligatorie o liberali.

Le forme più usuali di retribuzione:

- retribuzione a tempo: è la forma più comune di retribuzione che consiste nel commisurare il compenso alla durata della prestazione lavorativa;
- cottimo: il lavoratore viene retribuito in base alla quantità di lavoro prodotto e non sulla base del tempo;
- provvigioni: la legge prevede la possibilità di retribuire il lavoratore in tutto o in parte con provvigioni. Generalmente il lavoratore pagato a provvigioni riceve una retribuzione fissa mensile, cui si aggiunge una quota costituita dalle provvigioni;

- partecipazione agli utili: è determinata con riferimento agli utili netti dell'impresa.

I dati che la busta paga deve contenere:

Tutti i datori di lavoro sono tenuti a consegnare ai propri dipendenti, contemporaneamente alla retribuzione, una busta paga.

Con riguardo al suo contenuto, la busta paga deve riportare:

- nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore;
- il periodo cui la retribuzione si riferisce;
- tutti gli elementi che compongono la retribuzione (compresi gli assegni per il nucleo familiare);
- le trattenute.

FRANCORUSSO - COORDINAMENTO NAZIONALE UVL - SISTEMA SERVIZI CGIL