

Uno dei licenziati scrive alla FILCAMS di Milano

Alla segreteria Filcams CGIL - Milano
Fax 025453423

Buongiorno,

mi chiamo Calogero S..... sino al 20 aprile 2011 ho lavorato presso la filiale di Esselunga di come gastronomo. Come tanti miei colleghi non ero iscritto al sindacato. Solo dopo aver ricevuto la lettera di licenziamento per inidoneità alla mansione che svolgevo sono entrato in contatto con la vostra organizzazione la Filcams -CGIL.

Volevo esprimervi il mio ringraziamento non solo per l'assistenza ricevuta dai delegati e RLS di Esselunga così come dai funzionari della Filcams di Milano e per il supporto datomi in una situazione difficile come quella che ho vissuto in questi mesi.

Essere licenziato da un giorno all'altro, trovarsi senza un reddito come è capitato a me e ad altri 6 colleghi in Lombardia non è decisamente una bella cosa.

Essere buttati fuori a 43 anni da un'azienda, per la quale si è lavorato per anni, perché giudicato dal medico competente aziendale "inidoneo ad una mansione specifica" senza che ti vengano proposte alternative è qualcosa che va oltre, la già grave, perdita del lavoro.

In questa situazione la Filcams non solo mi ha fornito assistenza legale, ma insieme con le altre organizzazioni sindacali si è mossa pubblicamente per denunciare il comportamento scorretto dell'azienda. Sapere che altri vivevano la mia situazione e vedere che le organizzazioni sindacali nonostante le pressioni dell'azienda prendevano posizione a favore non solo del sottoscritto, ma dei principi e delle leggi che i licenziamenti come il mio violavano è stata una cosa anche moralmente importante.

Giovedì 22 settembre mi sono presentato insieme al legale della filcams e a Giorgio Ortolani segretario della filcams in tribunale per l'udienza.

L'azienda ancora prima che iniziasse l'udienza ha fatto una proposta conciliativa per risarcire il danno da me subito. In pratica riconoscevano di avere sbagliato.

Sapevo che avevo buonissime possibilità di vittoria e quindi di essere reintegrato, visto che la ASL aveva riformato il giudizio del medico competente in base al quale ero stato licenziato.

Ma:

- il modo come sono stato trattato,
- la prospettiva di rientrare in azienda ed essere poi oggetto di quelle attenzioni che tutti coloro che lavorano in esselunga immaginano
- la certezza che anche se sconfitti sarebbero ricorsi in appello, poi in cassazione
- la mia decisione di cambiar lavoro

mi hanno spinto a chiudere questa brutta esperienza e accettare la conciliazione.

So che tanti di coloro che hanno manifestato e hanno sostenuto me e gli altri licenziati avrebbero preferito andarsi a giudizio. Anch'io avrei voluto che il comportamento tenuto dall'azienda venisse ufficialmente smentito da una sentenza della magistratura, ma non me la sono sentita.

Ringrazio tutta la vostra organizzazione sindacale, che oggi è anche la mia, per quanto avete fatto e per la comprensione dimostratami.

Calogero S.

IL GOVERNO VANIFICA UN PUNTO DEL CONTRATTO SEPARATO DEL TERZIARIO

Dal 1° maggio 2011 i datori di lavoro, anche se scelgono di erogare direttamente il trattamento economico di malattia ai lavoratori, sono comunque tenuti al finanziamento dell'indennità economica di malattia versando i contributi all'INPS.

Questa norma contenuta nella manovra di luglio del Governo rende non conveniente per le aziende, l'applicazione di un punto (art. 176) del contratto del Terziario sottoscritto tra Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil e Confcommercio che prevedeva la possibilità di Confcommercio di istituire insieme a Fisascat e Uiltucs una commissione che si doveva assumere il "compito di valutare, in un'ottica di ottimizzazione dei costi, ulteriori facoltà connesse all'esonero dal pagamento del contributo INPS" in pratica costituire un ente bilaterale ad hoc che si assumesse il compito di garantire quello che già oggi fa egregiamente l'INPS.

TRATTAMENTO DI MALATTIA: ARRIVANO LE TRATTENUTE

L'accordo separato tra Fisascat, Uiltucs e Confcommercio inizia a produrre i primi effetti sulle buste paga dei lavoratori

A causa della modifica del trattamento di malattia definita nel CCNL del Commercio, i primi 3 giorni non sono più retribuiti completamente. Diversi lavoratori che dal 1 aprile a oggi hanno effettuato più di due eventi di malattia hanno già subito le prime decurtazione del proprio salario il 34% sul terzo evento il 50% sul 4° evento e il 100% sugli ulteriori eventi.

La Filcams-CGIL, non ha firmato quel contratto e ha già diffidato le aziende del terziario e del commercio dall'applicare le norme che peggiorano i diritti dei lavoratori contenuti nel CCNL sottoscritto da organizzazioni che non rappresentano la maggioranza dei lavoratori.

I lavoratori che hanno subito trattenute dovute al mancato pagamento parziale o totale dei 3 giorni di malattia sono invitati a mettersi in contatto con i delegati o le sedi provinciali della Filcams.

Le puntate precedenti sulla busta paga
insieme ai numeri precedenti di we want respect le trovi sul sito
<http://filcamslunga.jimdo.com>

CGIL WE WANT RESPECT vogliamo rispetto



Coordinamento Regionale Esselunga Filcams CGIL Lombardia n. 4 Ottobre 2011

Da aprile a maggio 2011 Esselunga ha licenziato in lombardia 6 lavoratori per inidoneità specifica alla mansione NOI NON LI LASCIAMO SOLI!



ALESSANDRO D. 28 anni in Esselunga da luglio 2004 full time
Licenziato il 14 aprile 2011

PAOLO S. 33 anni in Esselunga da luglio 2004
Licenziato il 19 aprile 2011

CALOGERO S. 43 anni in Esselunga da aprile 1998
Licenziato il 20 aprile 2011

PAOLA C. 37 anni in Esselunga da ottobre 1997
Licenziata il 13 maggio 2011

SUSAN P. 41 anni in esselunga dal marzo 1992
Licenziata il 5 aprile 2011

TANIA C. 23 anni in Esselunga dal novembre 2006
Licenziata il 15 aprile 2011

LA DINAMICA DEI LICENZIAMENTI:

- ▶ visita dal medico competente aziendale,
- ▶ mancata consegna immediata della copia del Certificato di Idoneità Lavorativa,
- ▶ nessuna comunicazione viene fatta nei giorni/settimane successive la visita al lavoratore;

▶ chiamata in sede, consegna del certificato di inidoneità alla mansione e della cartella clinica contestualmente alla lettera di licenziamento.

IN QUESTO MODO ESSELUNGA:

- ▶ impedisce al lavoratore di avvalersi, in costanza di rapporto di lavoro, della possibilità di presentare ricorso avverso al giudizio del medico competente all'ASL (art. 41 comma 9 Divo 81/08)
- ▶ contravviene quanto previsto dalla norma (art. 42 Divo 81/08) che prevede la ricerca di una diversa collocazione del lavoratore all'interno dell'azienda.

Tale modo di agire è stato immediatamente contestato dal Filcams/Fisascat e Uiltucs che hanno organizzato un immediato presidio di protesta sabato 11 giugno. Da allora non abbiamo più avuto notizia di altri licenziamenti in Lombardia.

La ficams-cgil ha fornito assistenza legale ai lavoratori che hanno subito un licenziamento che noi giudichiamo ingiusto, e lo farà a tutti coloro che dovessero in futuro subire analoghi provvedimenti nella certezza che la magistratura annullerà questi licenziamenti illegittimi.



Datori di lavoro e dirigenti spesso disattendono le norme che dovrebbero applicare, collabora con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza della tua filiale. Visita il sito

www.rlsfilcams-lombardia.org

troverai tutte le informazioni e la documentazione su salute e sicurezza sul lavoro

FILCAMS REGIONALE LOMBARDIA

C.so di Porta Vittoria 43 - 20122 Milano - tel.02/55025328 fax 02/5453423
www.filcamslombardia.it - regionalelombardia@filcams.cgil.it

BUSTA PAGA questa sconosciuta

L'ultima volta ci siamo lasciati alla QUARTA RIGA della "testata", sulla busta paga della nostra collega. Riposizioniamoci dove eravamo rimasti:

COD. AZ.LE	MATRICOLA	CODICE FISCALE	COGNOME	AGGIUNTIVA	PERIODO	CALENDARIO
			NOME	LORETTA	04.011	SFALSATO
CENTRO DI COSTO	LIV.	Q.	DATA DI NASCITA	DATA ASSUNZIONE	% RETR. P.T.	NEG
FERIE al	RESIDUE	MATURATE	GODUTE	DIFFERENZA	SETT.EQ.	U.P. al
RESIDUI	MATURATI	GODUTI	DIFFERENZA			
MINIMO	CONTINGENZA	ASS. SUPPL.	N. IMP. SCATTI	A.P.A.	PREM. AZ.	TOTALE
						1664,52

Eravamo quindi arrivati al TOTALE lordo mensile, ovvero ciò che si ottiene sommando tutti gli elementi fissi o dall'andamento prevedibile perché variano con parametri precisi, definiti da Contratto: la retribuzione base, gli scatti di anzianità, gli elementi economici aggiuntivi che vengono riconosciuti dalla Contrattazione Integrativa (che, lo ricordiamo, a differenza del Contratto Nazionale riguarda solo noi dipendenti Esselunga!).

Il 1664 euro e 52 centesimi che abbiamo raggiunto è l'importo lordo (prima di contributi e tasse) che ci viene riconosciuto ogni mese, indipendentemente se di giorni 28 o 31, in quanto calcolato "in misura fissa e non variabile": da qui partiremo per aggiungere/sottrarre tutti gli elementi specifici e variabili. La nostra busta, come abbiamo visto, è imputata 04.11: il nostro TOTALE diventa così COMPETENZA CORRENTE del mese...

TV	DESCRIZIONE VOCI	ORE/GG./N.	IMPORTO	SOGG. C.T.	COMPETENZE	TRATTENUTE
00A	COMPETENZA CORRENTE			C T	1664,52	
	01/ 04 – 30/ 04					

... e lo diventa in maniera strettamente proporzionale per il part time; esempio: part time a 24 ore, la competenza corrente sarà il 64% del TOTALE indipendentemente dalle ore effettivamente svolte. Teniamo bene a mente questo risvolto: un part time può svolgere anche il doppio delle ore di un full time, ma la sua COMPETENZA CORRENTE rimane invariata, e su quella vengono calcolate tredicesima, quattordicesima, pensione... E' questo il motivo per cui le aziende guadagnano (anche in flessibilità di orario!) facendo effettuare straordinari a part time, piuttosto che trasformandoli in full; ed è questo il motivo per cui le Organizzazioni Sindacali, su ogni tavolo, pongono tra i primi argomenti il CONSOLIDAMENTO degli straordinari effettuati e la trasformazione dei part time che ne abbiano fatto richiesta. Tratteremo ognuna di queste singole voci in maniera accurata: il nostro "corso" sulla busta è appena iniziato e, nelle nostre intenzioni, finirà solo quando non ci sarà più nulla da dire (cioè mai?).

Torniamo alle nostre "colonnine", per prestare attenzione ad una delle più sottovalutate: quella con la didascalia "SOGG. C. T." . Il LORDO prima di entrare nelle nostre ansiose tasche deve diventare NETTO, e lo diventa dopo aver pagato CONTRIBUTI PREVIDEN-

ZIALI e TASSAZIONE sul reddito: vedremo se le voci che seguono la COMPETENZA CORRENTE, sono soggette a C (contribuzione) e T (tassazione).

Il CALENDARIO SFALSATO fa sì che la COMPETENZA CORRENTE sia quella del mese appena trascorso, mentre le voci variabili siano relative al mese precedente; dicevamo infatti, nella puntata scorsa, che la consegna/pagamento all'ultimo feriale del mese rende impossibile il calcolo immediato di straordinari, malattie, assenze effettuate magari il giorno stesso: per evitare complicati frazionamenti (o pagamento al 10 del mese dopo), le voci variabili dell'intero periodo in corso slittano alla busta successiva.

Analizziamo quindi quella che, in questo momento, è la voce variabile più discussa: facciamo finta che la nostra amica Loretta sia stata male dal 21 al 25 marzo (niente di grave: un raffreddore di stagione). Sappiamo che l'Inps, attraverso il quale l'Azienda eroga le prestazioni assistenziali, NON PAGA la malattia inferiore ai 4 giorni: dal 4° giorno al 20° pagherà in percentuale del 50% (l'azienda integrerà fino a raggiungere il 75%), dal 21° al 180° salirà al 100%. Vediamo le voci che legge in busta la nostra collega:

00A	COMPETENZA CORRENTE				CT	1664,52	
34B	INDENNITA' MALATTIA				T		45,40
470	MALATTIA CARENZA		3,00				
620	REC. INTEGR. MALATTIA				CT		50,00
	01/ 04 – 30/ 04						
	21/ 03 – 25/ 03						
	24/ 03 – 25/ 03						

Sapendo che l'Inps interverrà solo dal 4° giorno, semplifichiamo e definiamo i primi 3 in "carenza" di copertura: una storica conquista del Contratto Nazionale ha fatto sì che la CARENZA sia pagata interamente e al 100% dall'Azienda. Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, insieme a ConfCommercio, con la recente firma separata del 6 aprile 2011 hanno deciso di compromettere questo fondamentale, civile principio, motivo (tra gli altri) per cui Filcams Cgil ha disconosciuto il rinnovo, per proseguire a difendere il diritto. Non dimentichiamolo mai: anche il più apparentemente lontano degli argomenti in materia di diritti e lavoro, prima o poi finisce in busta paga (o nel foglio dei turni!).

Ecco che l'intero periodo del suo certificato medico (21/03 – 25/03) compare per intero sotto la voce INDENNITA' MALATTIA, con l'attribuzione della cifra che l'Inps verserà per (in questo caso) il quarto e quinto giorno (cifre inserite solo per facilitare l'esempio). I primi tre giorni (dal 21 al 23) sono evidenziati come MALATTIA CARENZA ma non comportano nessuno spostamento di importi, né in dare, né in avere: per quei tre giorni la COMPETENZA CORRENTE del mese scorso non viene toccata e quindi siamo pagati esattamente come se avessimo lavorato.

470	MALATTIA CARENZA	2,00					
	21/ 03 – 22/ 03						

Non ci stanchiamo di dire che queste sono obbligatorie semplificazioni, per rendere il testo leggibile e comprensibile: ritorneremo a tempo debito su ogni elemento. Uno su tutti, il meccanismo di tutela Inps e il sistema previdenziale, che proprio sulla contribuzione ha il suo fondamento: come spiegato in assemblea, il Contratto Nazionale NON FIRMATO da Filcams Cgil recepisce pericolosamente la possibilità di escludere l'Istituto Previdenziale nel pagamento della malattia, aprendo la strada ad una diminuzione generale delle

53A	RECUPERO ECCEDENZA PAUSA	0,25			CT		
	01/ 03 – 31/ 03						

La colonna 3 si esprime in unità e, dopo la virgola, centesimi: 0,25 non sono 25 minuti, ma 25 centesimi di ora! Può sembrare complicato, ma l'espressione in decimali permette di essere più precisi in ogni conteggio (ferie, u.p., straordinari...). Ovviamente, basta moltiplicare il numero: 60 minuti per 0,25 = 15 minuti di eccedenza pausa nel corso del mese. Questa semplice operazione vale per qualsiasi conteggio su base oraria: 0,75 di straordinario non sono un'ora e quindici minuti, bensì 60 x 0,75 = 45 minuti. L'eccedenza pausa è a tutti gli effetti tempo di non lavoro: sottraendolo dalla COMPETENZA CORRENTE, è importo soggetto a C e T (minuti non retribuiti = minuti non tassati).

Pausa caffè, Premio Aziendale, Salario Variabile di fine Aprile... sono tanti gli elementi del NOSTRO integrativo che diamo quotidianamente per scontati... Impariamo a conoscerli, prima di perderli!

Un'ultima considerazione: la pausa caffè, così come considerata da noi, deriva dal Contratto Integrativo Aziendale (CIA). Infatti, ai sensi di legge (la 66/2003, che regola tempi di lavoro e riposo) l'interruzione dell'attività lavorativa di 10 minuti è dovuta solo per attività eccedenti le 6 ore. Ripetiamo: interruzione (non retribuita) e non tempo sottratto all'attività lavorativa da utilizzarsi come pausa.

E' proprio il Cia vigente, infatti, che recepisce la legge e la migliora, stabilendo la pausa in 15 minuti DEL proprio turno, qualora si superino le 5 ore e 30", e in misura proporzionale, qualora il turno abbia durata inferiore (es: due terzi di turno = due terzi di pausa,

Relativamente ai giorni per i quali l'Inps ha versato indennità (il 24 e il 25 dell'esempio), bisogna procedere a RECUPERARE (alimenti, nel quarto e quinto giorno la nostra collega verrebbe pagata con la Competenza mensile e IN PIU' anche con i soldi Inps: praticamente, andando in malattia guadagnerebbe di più che a lavoro!). La somma prima versata come INDENNITA' MALATTIA viene allora tolta dalle Competenze come RECUPERO INTEGRAZIONE MALATTIA.

Salta subito all'occhio un dettaglio: il RECUPERO INTEGRAZIONE MALATTIA è più alto dell'INDENNITA' MALATTIA! ...non dovrebbero essere uguali? Ci stanno fregando soldi? Risponde la colonnina SOGG. C. T.: l'indennità malattia è soggetta solo a T (assazione) e non a C (contribuzione). I due importi sono quindi uguali, ma l'Inps versa la cifra già al netto dei contributi, per evitare un passaggio in più nel calcolo delle trattenute mensili. Tra le due quote, c'è la differenza del 9,19 % (percentuale della contribuzione)

E se la malattia è inferiore ai 4 giorni? Cosa vedremo in busta se i giorni fossero solo 2? Visto che l'Inps non entra in gioco, verrebbero evidenziati i giorni di assenza senza toccare la COMPETENZA CORRENTE:

risorse con le quali vengono erogati prestazioni fondamentali per una Società che si voglia definire Civile (Assegni Familiari, Maternità, Congedi Parentali, permessi per assistenza disabili/legge 104, Cassa integrazione, Pensione...).

C'è ancora lo spazio per un'altra voce, semplice semplice: la nostra collega ha "sforato" la pausa!

Domanda molto frequente: visto che già mi trattengono soldi, possono farmi anche la contestazione disciplinare? La risposta è Sì, per il semplice fatto che sospendendo l'attività lavorativa, incido sull'Organizzazione del lavoro: se in un turno con 7 cassiere, le prime 6 fanno tutte 5 minuti di eccedenza a testa, la settimana di loro vedrà slittare la propria pausa di 30 minuti... Contestazioni sul tema ne vediamo relativamente poche, e riguardano chi sistematicamente fa diversi minuti di eccedenza con frequenza alta, oppure chi ha dei "picchi" anomali sulla singola pausa. Fermo restando che il metodo migliore per evitare il problema è controllare quanto più possibile il tempo a disposizione, sapete già che l'Organizzazione Sindacale è a disposizione di tutti i lavoratori che hanno necessità di discutere ogni contestazione.

ciò 10 minuti). Sempre il Cia attribuisce 10 min + 10 min a chiunque effettui orario spezzato, indipendentemente dalla durata della frazione; e attenzione: non si possono accumulare! Se saltiamo i dieci minuti del mattino, non siamo autorizzati a farne 15 al pomeriggio: ci troveremo con i primi dieci minuti regalati e un'eccedenza pausa di 5 per i successivi!

I cugini di Carrefour, quando hanno visto l'Azienda cancellare il proprio Integrativo, si sono visti come prima cosa la cancellazione della "pausa caffè", così come la intendiamo noi: applicando quindi la legge, i turni di almeno sei ore venivano interrotti con dieci minuti non retribuiti da recuperare a fine turno.