

S.L.A.I.

Sindacato Lavoratori Autorganizzati Intercategoriale

COBAS per il sindacato di
classe

Vademecum

Edizioni Lavoro Liberato – Mira VE
2007

stampato in proprio gennaio 2007
Edizioni Lavoro Liberato – CP 101 – 30034 MIRA VE
per richieste copie 334-3657064 fax 041-5600143

INDICE

- 1. che cos'è la busta paga**
- 2. gli elementi della retribuzione**
- 3. la prescrizione dei crediti da lavoro dipendente**
- 4. la mensa e la indennità di mensa**
- 5. le altre indennità**
- 6. la maternità**
- 7. la malattia**
- 8. l'infortunio**
- 9. l'orario di lavoro**
- 10. le festività abolite**
- 11. le ferie**
- 12. la tredicesima mensilità o gratifica natalizia**
- 13. la quattordicesima mensilità o premio feriale**
- 14. il Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.)**
- 15. la indennità di vacanza contrattuale**
- 16. l'assegno familiare**
- 17. le prestazioni a carico dell'azienda e del lavoratore**
- 18. il CUD**
- 19. i lavoratori immigrati e la detrazione per carichi familiari**
- 20. la retribuzione su cui calcolare i contributi**
- 21. le trattenute fiscali**
- 22. la cassa integrazione guadagni**
- 23. la mobilità**
- 24. la disoccupazione ordinaria**
- 25. le sanzioni disciplinare**
- 26. il licenziamento individuale**

1. CHE COSA E' LA BUSTA PAGA.

L'azienda deve comunicare per iscritto al lavoratore, tutte le condizioni stabilite dal contratto CCNL 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.

Il diritto alla retribuzione e alla busta paga decorre dall'assunzione. 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, i giorni e le ore lavorate e i giorni retribuiti (che comprendono sia i giorni lavorati sia quelli di festività, ferie, permessi, malattia, infortunio), le ferie e permessi usufruiti e quelli residui, il numero delle persone a carico che determina l'importo per l'assegno familiare.

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

- Azienda (la paga vera e propria)
- Enti previdenziali (ad esempio le ritenute INPS per il fondo pensioni).
- 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 e che i giorni e le ore

Vademecum

indicate siano quelle effettive (comprese quelli indicati a titolo di malattia, ferie, permessi, infortunio).

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.

COME E' COMPOSTA LA BUSTA PAGA.

Oltre ai dati anagrafici, alla data di assunzione, 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:

- diretta, relativa al lavoro prestato dal lavoratore;
- indiretta, dovuta a specifici istituti contrattuali (ferie, festività, 13a mensilità e altre mensilità, maternità, malattia, infortuni, cassa integrazione ecc.)
- 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 liquidazione.

2. 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 é la propria paga base il lavoratore può fare riferimento al CCNL 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 ANZIANITA'

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.

LAVORO STRAORDINARIO, SUPPLEMENTARE, FESTIVO, NOTTURNO E A TURNI.

Il prolungamento dell'orario di lavoro oltre il limite (giornaliero o settimanale) previsto dal contratto, o il prolungamento oltre l'orario ridotto se il contratto é part-time, 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.

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

IL LAVORO IN NERO.

Il lavoro in nero é un rapporto di lavoro irregolare; normalmente imposto dall'azienda e 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 é 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.

4. LA MENSA E LA INDENNITA' DI MENSA

Si é consolidato negli anni del dopoguerra il diritto dei lavoratori alla mensa con costo a carico dell'azienda. La mensa é 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 é utile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza.

5. LE ALTRE INDENNITA'

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

INDENNITA' DI CONTINGENZA.

Con l'accordo del 31 luglio 1992 tra governo, confindustria e cgil-cisl-uil, é stato abolito il sistema di indicizzazione dei salari (la contingenza) all'aumento dei prezzi.

Infatti non si é dato luogo ad alcun incremento di contingenza dal mese di maggio '92. 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. In alcuni contratti è conglobato in paga base.

6. LA MATERNITA' E CONGEDI PARENTALI

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 é 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 (*forma latina del termine parto*) 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 é 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 é 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 disagiati.

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

SLAI COBAS per il sindacato di classe

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 (Legge 104).

7. LA MALATTIA

In caso di malattia il lavoratore deve:
recarsi dal medico di base per il certificato medico,
avvertire l'azienda entro il primo giorno;
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 é 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 é 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 é 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.

8. L'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.

9. L'ORARIO DI LAVORO E RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro e' 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.

10. LE FESTIVITA' ABOLITE DAL GOVERNO DI "SOLIDARIETA' NAZIONALE"

Nel periodo di più acuto scontro di classe, quando la classe operaia nonostante l'avvio della ristrutturazione nei grandi poli industriali del centro-nord, ancora esprimeva livelli di autonomia ed auto-organizzazione che i sindacati confederali non potevano comprimere del

SLAI COBAS per il sindacato di classe

tutto, il regime borghese cercò con l'aiuto dei revisionisti del "partito comunista italiano", di far passare la logica secondo cui occorre ai lavoratori sacrificarsi per "salvare il paese". La abolizione di numerosi giorni di festività significò più lavoro e sfruttamento, e venne seguita dal demagogico ed inattuato "preavviamento al lavoro" per i giovani, che in qualche modo assomiglia agli attuali "contratti di formazione" e simili . . .

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 tre festività abolite i lavoratori fruiscono di 3 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.

11. 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, é 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.

12. LA TREDICESIMA MENSILITA' O GRATIFICA NATALIZIA

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

13. LA QUATTORDICESIMA MENSILITA' O PREMIO FERIALE

Prevista da alcuni contratti collettivi (es. commercio) o dalla contrattazione aziendale.

14. IL 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, spese matrimonio dei figli o per l'acquisto della prima casa di abitazione, ecc.;
- 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.

Modulo per la dichiarazione di rifiuto del lavoratore al trasferimento del TFR

da consegnare a mano all'ufficio maestranze in doppio originale, uno sarà

trattenuto, l'altro dovrà essere restituito firmato anche da chi riceve la

Vademecum

comunicazione e custodito dal diretto interessato; oppure da spedire senza busta, piegato e graffato, con raccomandata a ricevuta di ritorno.

Il sottoscritto

Nato a/ _____ il _____

Residente _____

in via-piazza _____

dipendente _____

per quanto disposto dalla legge N°243 del 23 agosto 2004, ed in vigore dal 6 ottobre 2004, Vi comunica la volontà esplicita, di diniego al silenzio assenso.

Quindi con la presente lettera intende dichiarare di volere conservare la propria liquidazione (TFR) ad uso strettamente personale. Pertanto non autorizza la destinazione della stessa, essendo di propria esclusiva appartenenza, a qualsiasi tipologia d'investimento come ad esempio fondi pensionistici o altro, salvo i casi già previsti per legge a mia richiesta.

Data _____

Firma _____

Firma di chi riceve _____

15. LA INDENNITA' 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 importa dopo 6 mesi di vacanza contrattuale passa al 50% del tasso d'inflazione programmata

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

16. L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

E' 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:

- all'azienda dalla generalità dei lavoratori dipendenti
- 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.

17. 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 é definita per legge.

18. 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 é anche il documento essenziale, da conservare, in quanto certifica il pagamento delle tasse ed é indispensabile per compilare il 730 o unico se necessario.

19. 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 vidimata 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.

20. 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 (*CIG straordinaria*) e salario derivante da accordi aziendali soggetto a decontribuzione e i "ticket".

Il salario aziendale legato alla produttività, qualità, andamento economico dell'impresa é soggetto a trattenute previdenziali ridotte. Il salario é 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.

21. LE TRATTENUTE 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.

22. LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (CIG)

Il padronato ha ottenuto spesso con questa misura, la chiusura dello stabilimento in maniera graduale. I sindacati hanno in genere accettato questa forma di salario quasi completo, ma senza lavoro, considerandolo un diritto dei lavoratori, ma senza considerare che la concessione al padronato di questa misura ha costituito spesso un mezzo per i padroni per gli affari e la svendita del patrimonio produttivo. Inoltre in certe situazioni storiche (come alla FIAT di Torino nei primi anni '80) il non lavoro ha significato per i lavoratori la morte civile, tanto da produrre una percentuale significativa di suicidi (200 su alcune decine di migliaia di lavoratori in CIG). Pertanto la lotta deve anche prendere in considerazione la permanenza in fabbrica negli spazi collettivi, di modo da non potere la CIG

stessa tradursi in una forma di morte civile o di mobbing per i lavoratori, indipendentemente dalla durata prevista del periodo di CIG.

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.

Vi sono 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:

- ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, per una durata massima di due anni più 2 eventuali proroghe di 12 mesi ciascuna

SLAI COBAS per il sindacato di classe

- crisi aziendale, per un massimo di 1 anno salvo proroga di sei mesi
- 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 é molto inferiore poiché l'importo massimo della integrazione salariale viene fissato annualmente dal governo.

Per il 2005 l'importo corrisponde a:

per le retribuzioni fino a 1773,19:
819,62

774,21

per le retribuzioni oltre 1773,19:

985,10

930,53

23. LE MOBILITA'

L'indennità di mobilità é 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

Vademecum

nell'ambito di applicazione della CIGS, per le imprese commerciali il limite occupazionale é 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.

SLAI COBAS per il sindacato di classe

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.

24. LA 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 é 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 é 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 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 é 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.

25. LE 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.

26. IL 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:

Nei confronti delle aziende che occupano almeno 15 dipendenti nell'unità produttiva o in ambito comunale o 60 in ambito nazionale.

Per le imprese agricole la soglia al di sopra della quale la tutela reale si rende applicabile é quella di 5 dipendenti).

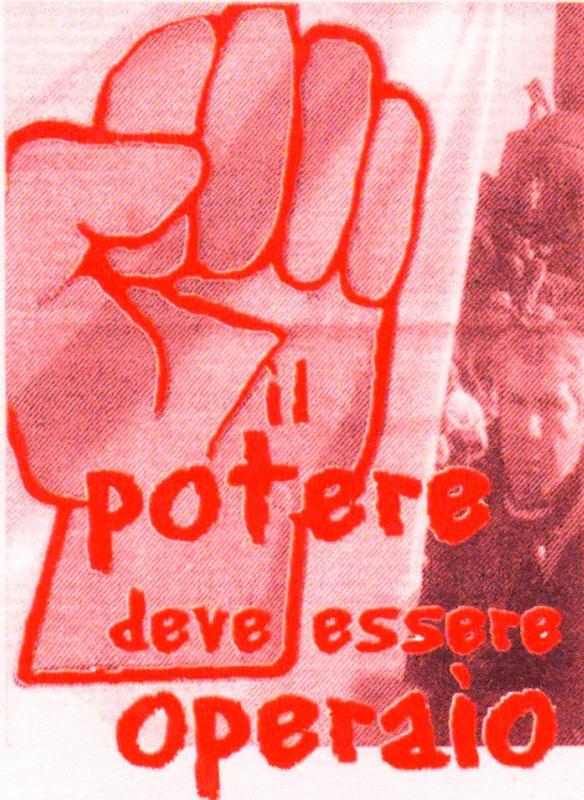
B) Al di sotto dei 15 dipendenti, salvo quanto previsto al punto precedente, si applica la tutela prevista dalla legge che consente all'azienda di riassumere il lavoratore ingiustamente licenziato o di pagare un'indennità sostitutiva della riassunzione.

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

Edizione curata da
coord.prov.le Slai Cobas - *sindacato di classe* - di Venezia
Edizione originaria curata da
Slai Cobas *per il sindacato di classe* di Lavello (Fiat di Melfi)

PER IL SINDACATO DI CLASSE

SLAI COBAS



cobasta@libero.it

spazio per il timbro di
SLAI COBAS per il sindacato di classe - provinciale

prezzo a copia: 3 € [IVA incl.] (per sottoscrizione 5 €)