

di
AGOSTINO CECCONATO

A Venezia eravamo in tanti, nonostante la pioggia, il vento ed il freddo. Quella partecipazione, con quelle condizioni atmosferiche, sottolineava ancor più la determinazione della nostra lotta, il convincimento delle nostre giuste richieste nei confronti del governo.

In altre settanta piazze d'Italia si stava contemporaneamente manifestando, realizzando una partecipazione di milioni di persone per chiedere una Finanziaria diversa. Le nostre richieste sono ancora in campo, inascoltate da un Governo che non conosce il valore del confronto con le parti sociali. Chiediamo che le poche risorse disponibili siano indirizzate per favorire la ricerca, gli investimenti in settori che non temono la concorrenza dei paesi emergenti, che consentano lo sviluppo della professionalità dei lavoratori e la qualità delle produzioni. Le risorse vanno indirizzate per favorire la ripresa dei consumi delle fasce sociali più numerose e più deboli (la sola rivalutazione delle pensioni sulla base dell'inflazione programmata è ben lungi dall'assicurare la tenuta del loro potere d'acquisto).

La forza dello sciopero e delle manifestazioni hanno dimostrato che esiste un altro Paese, composto dalla maggioranza dei cittadini, consapevole che la storia della riduzione delle tasse e solo uno "specchio per le allodole". Con la parola tasse si può intendere in modo ampio tutte le imposte (irpef, ict, addizionali, iva, irap, ecc.), tutte le tariffe, tutti i tickets. Questo

Spi Cgil, festa di fine anno

Il 21 gennaio 2005 si è svolta la festa di fine anno dello SPI CGIL. In tale occasione il Segretario Generale Pierluigi Cacco ha voluto ringraziare tutti gli attivisti del Sindacato: i recapitisti, che con il loro lavoro quotidiano assicurano un servizio di qualità ai pensionati e ai cittadini; i segretari di Lega, impegnati nella difesa dei diritti delle persone anziane e dei più deboli; i componenti del Direttivo provinciale e tutti gli operatori e volontari che con la loro dedizione contribuiscono a fare sempre più forte la nostra Organizzazione.



Nonostante la pioggia

Governo riduce il prelievo irpef di 6,5 miliardi. E' stato calcolato che il 40% va a beneficio del 10% dei cittadini più ricchi. Agli operai che rappresentano il 15% dei contribuenti, andrà solo il 7% dell'intera riduzione, mentre a professionisti e imprenditori che rappresentano l'8% dei contribuenti andrà il 25%. Il 42% delle famiglie, la maggioranza pensionati, non avrà nessun vantaggio. Riducendo l'irpef il Governo disporrà ovviamente di mi-

nori entrate che si tradurranno inevitabilmente in minore disponibilità di spesa. Ma mentre il Governo propaganda che questo verrà recuperato con i tagli di sprechi e un recupero di maggior efficienza, nei fatti esso scarica sulle Regioni e sui Comuni le "brutte figure" e le difficoltà. Le Regioni avranno meno risorse per la Sanità (l'USL 8 ha deciso un incremento del costo a carico dei Comuni per i servizi distrettuali, di cinque euro in due anni per

ogni cittadino) e le Amministrazioni locali un taglio ulteriore di trasferimenti dello Stato (il Comune di Treviso avrà oltre 600.000 Euro in meno, dal 2003 al 2005 ha perso più di 1.300.000 Euro). Quello che sta mettendo in atto questo governo è ben chiaro. Una riduzione delle imposte dirette, a favore principalmente dei benestanti ed un aumento conseguente di tutte le altre "tasse" indirette che paghiamo sulle tariffe, con i ticket, sulla benzina, sulla prima casa, ecc..

Queste scelte non produrranno lo sviluppo del Paese, lo renderanno invece più povero e diviso. Quando il sindacato chiede uno

stato sociale robusto, ha in mente una società dove tutti i cittadini, indipendentemente dalla ricchezza di cui dispongono quando nascono, possano contare su dei servizi che consideriamo essenziali, assicurati indipendentemente dalla condizione del reddito. Dalla nascita, passando per la scuola ed il lavoro, alla vecchiaia, dall'asilo nido alla casa di riposo in condizione di non auto sufficienza, lo Stato deve dare certezze al cittadino attraverso un sistema solidale di servizi. Una società così imperniata ha bisogno del contributo di tutti, attraverso le imposte dirette che ognuno deve pagare in progressione del proprio reddito. Una società dove la ricchezza è spalmata con differenze più contenute, produce una società oltre che più solidale, più sicura, più fiduciosa, meno invidiosa, meno egoista, meno violenta. La società che vogliamo per noi e per i nostri figli.

Bilancio 2005, il Direttivo investe sulla formazione

di
MARIO BONATO

Il Comitato Direttivo del Sindacato Pensionati, nella sua riunione del 14 gennaio 2005 ha discusso e approvato, con voto unanime, il bilancio di previsione 2005. In particolare l'attenzione dei componenti del direttivo si è concentrata su una serie di progetti a sostegno dell'attività del sindacato e dello sviluppo del tesseramento. Il più importante è certamente il progetto denominato provvisoriamente "pensionandi", poiché prevede nel prossimo anno l'intervento di pensionati, opportunamente preparati, per contattare i lavoratori nelle fabbriche, insieme a delegati delle categorie interessate. Lo scopo è quello di far conoscere ai lavoratori prossimi alla pensione l'esistenza e le attività del sindacato pensionati, in modo da agevolare il loro passaggio, una volta raggiunta la pensione, dal sindacato di categoria allo SPI.

L'informazione e l'aggiornamento su materie previdenziali, assistenziali e fiscali per i nostri colla-



boratori di recapito, per i responsabili delle Leghe SPI e delle Zone, richiedono una costante attività di formazione che il progetto "scuola SPI" si propone di mettere a disposizione di quanti, attivisti e neo pensionati, intendono approfondire le loro conoscenze.

La congiunzione fra tradizione, testimonianze storiche e progresso tecnologico si realizza nel progetto "archiSPI" - archivio fotografico della CGIL a cura dello SPI di Treviso. Si tratta di un progetto ambizioso che prevede la realizzazione di un archivio fotografico che testimoni di tutti gli eventi, manifestazioni, congressi, passati, presenti e futuri.

Altri progetti per il 2005

Altri progetti per il 2005 approvati dal Direttivo del 14 dicembre:

- Progetto piccoli comuni - per l'insediamento e il consolidamento del Sindacato nei comuni con meno di 10.000 abitanti;
- Dipartimento recapitisti - iniziativa a sostegno dell'attività dei nostri collaboratori di recapito;
- Iniziativa dello SPI per stimolare l'adesione all'Auser degli iscritti SPI;
- Abbonamento gratuito a Liberetà per tutti gli attivisti del Sindacato per offrire loro uno strumento di lavoro e di promozione alla rivista stessa.

SANITÀ

Il nuovo che avanza nella Regione Veneto

Si chiama "ospedale di comunità" ma costa da 10 a 30 euro al giorno

di
ITALO IMPROTA

Durante lo scorso mese di agosto, con una delibera fatta passare quasi in sordina, la Giunta Regionale ha disposto l'avvio di una sperimentazione volta ad attivare "strutture sanitarie intermedie a seguito di dimissioni ospedaliere", i cosiddetti Ospedali di Comunità, che dovrebbero essere disponibili per coloro che risiedono nel territorio di riferimento. Queste "nuove strutture" (che nuove non sono - visto che è prevista la riconversione di ospedali già esistenti e chiusi con il piano di razionalizzazione dei posti letto) dovrebbero prevalentemente contribuire a ridurre la permanenza dei degenti negli ospedali dopo la fase acuta o l'intervento operatorio subito. La delibera della Giunta Regionale ne prevede 4 e precisamente nelle ASL: n.1 Belluno, n.12 Venezia, n.16 Padova e n.22 Busolengo; oltre a queste previste nella citata delibera, il Distretto Socio Sanitario n.5 dell'USL 9 di Treviso, su sollecitazione del Sindaco di Mogliano Veneto, sta studiando una sua analoga iniziativa locale.

Nella delibera gli Ospedali di comunità sono previsti "come strutture con limitato numero di posti letto (lo standard ne prevede un massimo di 20) e dovranno essere adeguati per un'assistenza sanitaria di tipo medio-alto in rapporto al sistema di residenzialità extra-ospedaliera". La durata delle degenze non potrà essere superiore a 60 giorni per più di due trimestri consecutivi. Il personale sarà sostanzialmente ridotto e composto da paramedici mentre l'assistenza medica verrà erogata (nelle ore diurne) dai medici di medicina generale (il medico di famiglia). Il tutto finalizzato alla riduzione dei costi giornalieri nelle degenze ospedaliere.

Come sempre il Sindacato non è contrario a ricercare riforme organizzative per ridurre i costi di gestione del Sistema Sanitario Pubblico, ma su questo progetto di sperimentazione lo SPI insieme alle altre organizzazioni sindacali ha espresso alcune contrarietà o perplessità:

1) la scelta di richiedere una compartecipazione alla spesa (ticket giornaliero) da parte dei degenti o loro familiari dal 21° al 40° giorno di 10,00 € e dal 41° al 60° di 30,00 €, facendo così rientrare dalla finestra quello che la mobilitazione sindacale aveva impedito lo scorso anno e cioè **gli ospedali a pagamento**. Di fatto di-



mettendo il paziente dall'ospedale prima della sua completa guarigione ed inviandolo in tale struttura gli si farebbe pagare un ticket che nell'ospedale non è previsto proprio a seguito della mobilitazione sindacale dello scorso anno;

2) il riferimento ai livelli essenziali di assistenza garantiti dallo stato (L.E.A.) presente nella delibera come politica "innovativa", volta a garantire il **diritto alla salute del cittadino**, è in netta contrapposizione all'obbligo del pagamento di un ticket da parte del paziente accolto nella "nuova" struttura;

3) la scelta di utilizzare i soli medici di medicina ge-

nerale - la cui capacità non è in discussione - lascia perplessi per il tipo di contratto che li lega alle U.L.S.S. (convenzione e non rapporto di lavoro) ed il rilevante quantitativo di pazienti che di solito ciascun medico segue; ci si chiedeva se non era il caso, sempre in un'ottica di economicità, utilizzare medici dipendenti da strutture pubbliche magari attraverso forme di utilizzazione mista.

Infine ci piace ricordare che a differenza di altre realtà territoriali - portate strumentalmente ad esempio nella delibera per giustificare l'introduzione del pagamento del ticket per il ricovero in Ospedale di Co-

munità - nella Regione Veneto i cittadini sono già vessati da balzelli e abbondanti imposte locali per i servizi socio-sanitari: il ticket sui farmaci, l'addizionale IRPEF, l'aumento del bollo delle auto (in vigore provvisoriamente già da tre anni); nonché la necessità per i cittadini di ricorrere spesso ai servizi a pagamento, a causa delle lunghe liste d'attesa, per ottenere visite specialistiche e/o diagnostica in tempi più accettabili.

Alle rimostranze del sindacato sul pagamento di un ticket giornaliero la Giunta Regionale ha risposto che la degenza media è di tre settimane, ma guarda caso, quelli che aumentano la media

sono proprio i più deboli e gli anziani. **Ancora una volta la Regione prova ad illudere la gente.** Mentre il presidente Galan promette una riduzione delle tasse, i suoi assessori introducono i nuovi ticket. Le organizzazioni sindacali dicono no a questo modo di tagliare le tasse. No alla scelta di porre a carico dei cittadini, ed in particolare dei più deboli, balzelli occulti che distruggono l'idea di uno stato sociale in cui con una equa distribuzione fiscale si assicura il diritto al benessere di tutti i cittadini.

VILLORBA

Unificazione dei distretti

Dopo l'analisi fatta nei Direttivi di Lega e nel Coordinamento di Zona di Villorba sulla situazione presente e futura del nostro Distretto n. 3, abbiamo con FNP CISL E UILP avuto un incontro col Dott. Faronato (direttore del Distretto), il 3 dicembre scorso. Abbiamo saputo che i due Distretti n. 2 e 3 verranno unificati soltanto a livello amministrativo per razionalizzare le risorse. Nella nuova sede di Villorba (in via di costruzione) verranno potenziati gli ambulatori specialistici che non richiedono costose attrezzature e/o macchinari: es. ambulatorio Fisiatrico, Neurologico ecc.. Già si inizierà aprendoli in Casa Marani, previo accordo col Comune di Villorba. I prelievi si effettueranno senza prenotazione a Villorba e con prenotazione a Breda. Non si faranno più (quando il nuovo distretto sarà finito) a Speggiano, data la vicinanza. Bisognerà però attivare una rete di servizi di trasporto da e per Castrette.

OPITERGINO

I disagi segnalati

Il coordinatore della Zona SPI dell'Opitergino Mottense, Renzo Piccolo, segnala che da un recente incontro con i collaboratori di recapito SPI che operano nei vari Comuni della Zona, sono emerse alcune situazioni di precarietà e di disagio per gli anziani che frequentano i nostri recapiti. Localo situati ai piani superiori raggiungibili con alcune rampe di scale, mancanza di riscaldamento o mancanza di locali comunali da destinare al servizio: questi i casi più ricorrenti.

In occasione dei prossimi incontri con le Amministrazioni Comunali anche questo sarà un argomento di discussione per ottenere dei provvedimenti idonei ad eliminare o contenere i disagi.

CONSULENZA di CAROLINA TORTORELLA

Le pensioni dal 1° gennaio 2005

La Gazzetta Ufficiale ha pubblicato il decreto interministeriale che stabilisce l'indice istat dell'inflazione, valido per calcolare l'aumento delle pensioni per il prossimo anno, nella misura dell'1,9%. La pensione minima passerà dagli attuali 412,18 a 420,02 euro, l'assegno sociale da 367,97 a 374,97 euro e la pensione sociale da 303,25 a 309,02 euro mensili. Chi ha diritto all'incremento previsto dalla finanziaria 2002 (il famoso milione al mese) passerà, da 516,46 del 2002 e 535,95 del 2004, a 543,79 euro mensili. Questa maggiorazione, che spetta ai pensionati sopra i 70 anni, o sopra 160 se invalidi totali, viene attribuita a patto che l'interessato non possieda redditi superiori ai seguenti limiti lordi annui:

- pensionato solo: 7.069,27 euro;
- pensionato con il coniuge: 11.943,88 euro.

A tal fine si considerano i redditi di qualsiasi natura, compresi quelli esenti o soggetti a ritenuta alla fonte, mentre non viene preso in considerazione il reddito della casa di proprietà in cui si abita.

Per quanto riguarda le pensioni d'importo superiore al trattamento minimo, l'incremento pieno dell'1,9% si applica, come previsto dalla normativa vigen-

te, solo sull'importo mensile sino a tre volte il trattamento minimo, sulla quota mensile compresa tra tre e cinque volte il trattamento minimo si applica nella misura del 90%, mentre sulla quota mensile superiore a cinque volte il trattamento minimo si applica nella misura del 75% e quindi il calcolo degli aumenti per il 2005 sarà così articolato:

- sino a 1.236,54 euro mensili di pensione: aumento pari all'1,9%;
- da 1.236,55 a 2.060,90 euro al mese: aumento dell'1,71%;
- da 2.060,91 euro in poi: aumento dell'1,425%.

C'è da aggiungere che per il 2004 non scatterà alcun conguaglio di perequazione in quanto la

percentuale provvisoria del 2,5% calcolata per il 2004 nel novembre del 2003 è risultata pari a quella definitiva e quindi niente arretrati nel gennaio 2005.

Infine, un problema che si ritiene debba essere affrontato è quello relativo al "paniere" di cui si serve l'ISTAT per il calcolo dell'inflazione. I beni e i servizi presi in considerazione rappresentano effettivamente i consumi dei pensionati? Le persone anziane si rivolgono a prodotti che, in linea di massima, sono differenti da quelli degli altri componenti delle famiglie di operai e impiegati o, quantomeno, alcuni prodotti incidono in maniera diversa sul totale dei consumi dei vari nuclei. E' auspicabile che la perequazione delle pensioni venga effettuata sulla base di un nuovo paniere che tenga conto specificamente dei consumi dei nuclei familiari ultrasessantacinquenni da cui scaturisca un indice apposito per i pensionati.

Inoltre i sindacati dei pensionati chiedono la modifica di certi automatismi spesso sperequanti e come primo provvedimento rivendicano l'abolizione della fascia intermedia di riduzione dell'aliquota e, quindi, l'adeguamento al 100% dell'indice istat della quota di pensione fino a cinque volte il minimo.

Concessioni di viaggio

Prorogata fino al mese di maggio 2005 la validità delle concessioni di viaggio per i Pensionati FS. - Il pagamento della quota di compartecipazione di 15.000 €, già prevista per gli anni 2003 e 2004 e versata lo scorso anno in un'unica soluzione, non deve essere ancora versata al Centro Rilascio Concessioni. Faremo seguito appena definite le nuove modalità.

AMARCORD

Quella volta che la mamma mi fece il bagno col sapone

La maestra mi gratificò di un buffetto e di un bel 10 al profumo di Palmolive

di RENZO PICCOLO

Ai tempi delle "mie" elementari (1954-1959) abitavo come ora a Cavalier, piccola frazione del Comune di Gorgo al Monticano, dove c'era una bella scuola con aule alte, enormi con delle stufe di pietra rossa. Erano gli anni del dopoguerra ed era cresciuta la natalità nei borghi e nei paesi che riprendevano a vivere con le antiche abitudini, dopo il duro conflitto che aveva disastato i rapporti con le persone e le cose, pur se in misura minore che in altre parti dell'Italia.

Le classi erano riempite da oltre 30-35 ragazzetti che uscivano da casa per le prime volte con nulla più di quel che avevano sotto braccio: un involucri di cartone magari già usato dal fratello maggiore con un quaderno a quadri e uno a righe spaziate per scrivere "in ordine". Forse c'era anche un libro di lettura avvolto dalla carta velina perché non ci rimasero i segni dell'uso.

Tutti eravamo "poveri" ed alcuni magari anche di più e l'unico aspetto che poteva essere gradito era la scuola, ambiente di sicuro migliore delle nostre case spesse volte disastate dalla povertà endemica del tempo; c'erano ancora i "casoni" (abitazioni purtroppo sparite anche come testimonianza di un'epoca) col tetto di paglia e "strame" e le stanze promiscue anche con gli ani-



mali. La cucina annerita dal fumo del povero "fogher" al cui paiolo era appesa una pentola di rame per la polenta o una teglia per i fagioli unica "cucina di base" che riusciva a tenere "in linea" i commensali senza troppa difficoltà.

Il "cesso" (servizio) era fuori, dietro il letamaio ed era privo di accessori. Ma il cuore di quelle case era la stalla, dove la sera le "vacche" producevano un calore che scaldava l'anima dei vecchi e di noi bambini animati da pochi giochi di gruppo. Nella stalla poi durante l'inverno ci si faceva il bagno nel "mastello": prima i piccoli, poi i grandi aggiungendoci solo un po' d'acqua riscaldata frettolo-

samente sul "fogher". Rimanevamo però impregnati anche nei vestiti puliti gli odori forti della stalla o della cucina e li portavamo anche in chiesa e a scuola senza troppo imbarazzo, tanto erano condivisi.

Così che quella volta che la zia (che era a servire in città) portò il regalo, non ricordo più se a Natale o a Pasqua, delle saponette "Palmolive" che mantenevano un buon profumo per un po' di tempo dopo il bagno, mia madre mi avviò alla scuola fiera. Era la mattina del rientro da scuola dopo le vacanze, esaurite le formalità di rito (come avete celebrato le feste? ecc.), la maestra Fides cominciò a dettare il testo da trascrivere

in bella scrittura andando avanti e indietro tra i numerosi banchi. Ogni tanto sgridava qualcuno oppure sollecitava a non fare le "orecchie" sulla pagine del quaderno, ma quando mi arrivò vicino individuò quasi incredula il diverso profumo che emanavo e mi gratificò di un buffetto affettuoso. Ma ancor di più sottolineò l'evento con un bel "10" in coda al "dettato".

Devo dire che mi piaceva molto andare a scuola e i bei voti erano frequenti, ma quel "10 profumato" rimane tra i ricordi più belli di quegli anni così difficili, quasi incredibili per chi non li ha attraversati.

Carta Servizi

Assicurazione gratuita infortuni

È in distribuzione presso le sedi CGIL e SPI e presso i nostri punti di recapito la carta dei servizi CGIL 2005. Si tratta di un opuscolo già conosciuto dai nostri iscritti, molto utile per la grande quantità di informazioni che fornisce ai lavoratori, ai pensionati e ai cittadini in genere. Vi sono indicate le attività dell'INCA, il patronato della CGIL per le pratiche previdenziali e assistenziali, del CAAF, il centro di assistenza fiscale, e di tutti gli altri servizi che la CGIL mette a disposizione degli utenti.

Anche le attività delle associazioni promosse dalla CGIL quali l'Auser (solidarietà, cultura, tempo libero) e ALPA (associazione lavoratori e produttori agroalimentare) trovano puntuale informazione nella carta dei servizi 2005.

Una nota particolare per un servizio di qualità merita l'assicurazione gratuita sugli infortuni che SPI e Auser hanno stipulato con Unipol a favore dei propri iscritti. Tale polizza garantisce:

- una diaria giornaliera di _ 15,50 per ricovero ospedaliero;
- una diaria giornaliera di _ 10,50 nel caso di ingessatura o applicazione di un mezzo immobilizzante, se applicato in ospedale o certificato da referto ospedaliero;
- che tali diarie vengano corrisposte per un massimo complessivo di 15 giorni e con esclusione dei primi 5 giorni.

Che si tratti di un servizio particolarmente utile nei casi di infortunio è testimoniato dall'alto numero di liquidazione di sinistri nel corso del 2004 (oltre 120). In caso di necessità gli iscritti SPI e Auser della provincia di Treviso possono rivolgersi tramite i nostri uffici periferici o i nostri collaboratori dei recapiti all'assistenza degli operatori di Treviso Perica Antonino e Brunello Gina (tel. 0422 409214/15).



di PAOLO MOSCHINI

Succede molto spesso che pur vivendo da molto tempo in un territorio, non se ne conoscano tutti gli aspetti culturali importanti.

Mi riferisco al Giardino Museo Bonsai della Serenità che si Trova a Tarzo (Tv) e che è curato da Armando Dal Col.

Parlare di Armando Dal Col significherebbe fare la storia del Bonsai italiano. Il Museo Bonsai è visitabile tutti i giorni e qui, più che altrove, si possono ammirare le centinaia di opere create in 40 anni di incessante ricerca evolutiva, molte delle quali sono state pluripremiate in Giappone dalla Nippon Bonsai Association, la massima autorità mondiale di Bonsai la quale già nel 1986 gli ha rilasciato il diploma ufficiale di merito e di "istruttore mae-

A Tarzo il Giardino Museo Bonsai della Serenità

Centinaia di opere create in 40 anni da Armando Dal Col



stro" dell'arte Bonsai per la creazione del suo famoso Faggio "Patriarca", classificatosi al primo posto al concorso mondiale. Ma innumerevoli riconoscimenti e primi premi li ha avuti anche in campo nazionale, e l'ultimo in ordine di tempo è la TARGA ORO U.B.I. 2003 rilasciatagli dall'unione Bonsaisti Italiani (UBI) per i suoi meriti nella diffusione dell'arte Bonsai amatoriale in Italia e per il suo

Quarantennale alla carriera nel bonsaismo. La sua fama incontrastata è cresciuta grazie anche - e soprattutto - alla preziosa collaborazione della moglie Haina conosciuta in uno dei suoi viaggi in Estremo Oriente, divenuta discepolo appassionata e silenziosa, dotata di un grande entusiasmo e di un intenso amore per la Natura. Il visitatore che si reca nel comune di Tarzo, nella Marca Trevigiana a

ovest fra Vittorio Veneto e Conegliano, rimane "catturato" dalle bellezze dei vigneti e dell'incantevole valle con i laghi e le colline che circondano Tarzo. Il Giardino Museo Bonsai Della Serenità è stato progettato affinché la sua fruizione sia allargata non solo agli appassionati, ma anche a un pubblico più vasto, perché il giardino sia un veicolo educativo per chi non possiede la cultura del verde. I Bonsai non semplicemente esposti, ma inglobati nel verde quasi fossero un tutt'uno, divengono così un luogo di riflessione, di meditazione, di ricreazione, di diletto.

A chiunque desideri vivere le piacevoli sensazioni che il giardino Bonsai suscita, Armando e Haina augurano delle serene visite.

Per visite guidate a Gruppi o Scolaresche prenotare telefonando allo 0438 587265.



Successo per le strepitose fisarmoniche e i cantanti dell'orchestra School Band

Grandissimo successo a Conegliano, domenica 28 novembre alle ore 15, per le strepitose fisarmoniche e i cantanti della Orchestra School Band, diretti da Francesco Salvador. In un clima di grande coinvolgimento e partecipazione si è svolto il concerto organizzato dall'Auser territoriale della Sinistra Piave, che festeggiava l'avvio delle sue numerose attività per l'anno 2004-2005. Sono ormai una quarantina le iniziative promosse dall'Auser: oltre a undici Università per il tempo libero e l'educazione permanente e una Banca del Tempo, numerosi i gruppi e le associazioni di volontariato, i circoli ricreativo-culturali e i gruppi di attività motoria che operano nel territorio.

Stracolma l'Aula Magna da settrecentocinquanta posti dell'Istituto Tecnico per il Turismo. Oltre al Presidente Gianfranco Longo sono intervenuti il Sindaco di Conegliano Floriano Zambon, che ha avuto per l'Auser calde parole di apprezzamento, Paolo Speranzon, Assessore alle politiche sociali della Provincia di Treviso e Andrea Portello direttore del Distretto sociosanitario Sud dell'ULSS 7.

Da Carmen Prizzon, del Servizio Età Evolutiva dell'ULSS 7, è stato illustrato il progetto "L'al-



tro come risorsa" per l'integrazione scolastica di alcuni ragazzi in difficoltà temporanee o permanenti nelle zone di Vittorio Veneto e Conegliano. Il progetto, presentato dall'Auser, vede come partner la ULSS 7, l'ANFFAS Sinistra Piave e la Coop Adriatica.

Arturo Miotto, capo-area per il Veneto ha portato i saluti della Banca Popolare FriulAdria, impegnata nel sostegno della cultura e dell'attività sociale.

Ha sottolineato l'importanza dell'educazione permanente e i valori a cui essa si ispira Marco Bavosi, Preside dell'Istituto per il Turismo, che apre le sue aule ai corsi dell'Università Aperta di Conegliano, mentre Annamaria Caligaris, docente

della stessa Università, ha enfatizzato la qualità dei corsi e l'entusiasmo dei partecipanti. Al suo secondo anno di attività l'Università Aperta ha visto aumentare in modo ragguardevole il numero dei suoi iscritti e dei suoi laboratori. Inoltre da quest'anno è entrata a far parte dell'Università un'intera scuola di ballo, la Danza 2000 della brava Paola Donadel: le sue giovanissime ballerine, una sessantina dai quattro ai venti anni, hanno offerto un simpatico saggio della loro abilità nel corso del concerto. Applausi anche per l'esibizione del Coro dell'Università, diretto da Camilla Vendrasco.

AUSER di Conegliano

Il turismo sociale

di ALBERTO ZAMBON

Quest'anno il Quaderno delle Università Popolari ospita il fascicolo di turismo sociale. Vi si trovano raccolte le proposte circa le visite possibili, la disponibilità ricettiva e la presenza di volontari accompagnatori. È uno strumento che può essere utile ai soci e a chi organizza attività turistiche nei circoli, perché aiuta a scegliere le destinazioni e sfruttare le opportunità che vengono offerte. Oltre ad informare, il fascicolo vorrebbe suscitare curiosità, provocare iniziative, innescare una "sana emulazione", sollecitando altri circoli a prendere contatto con il gruppo di lavoro e a comunicare con chi è già attivo. Un'altra ragione dà un senso alla presenza in questo quaderno: il desiderio di sperimentare una collaborazione e lanciare un ponte tra gruppo di turismo ed Università Popolari.

Nei programmi di queste ultime sono, infatti, presenti temi come la memoria, il lavoro, i diritti, la storia italiana, che potrebbero essere ripresi nelle gite proposte.

Le visite acquisterebbero maggiore interesse e spessore, le conferenze sarebbero completate dalle visite. Ne risulterebbe una più interessante circolazione di stimoli e tematiche. La riflessione ed il confronto per dare al turismo sociale un nuovo senso e nuovo valore, andrebbero allargati ai circoli e al Sindacato Pensionati. Infatti annodare relazioni, creare momenti di scambio e di ospitalità, valorizzare il piacere gastronomico ed il divertimento, possono benissimo accompagnarsi con una scelta accurata delle mete e una buona qualità della proposta turistica.



*Una possibilità in più
per gli iscritti allo
SPI CGIL di Treviso
nel 2005 oltre il 40% di
sconto per essere soci*



*un mondo di.....
volontariato
partecipazione
cultura
turismo intelligente
stare assieme*

.....

*Per iscriverti all'AUSER all'Università Popolare al Filo d'Argento richiedi informazioni a:
AUSER Comprensorio di Treviso tel. 0422.4092016 - AUSER Territoriale Destra Piave Montebelluna tel. 0423.23896
AUSER Territoriale Sinistra Piave - Conegliano tel. 0438.666411*

Si è svolto a Treviso il 24 e 25 Novembre il corso di formazione per delegati del settore agroalimentare veneto, organizzato dalla Fondazione Metes. Questo primo appuntamento ha coinvolto circa 25 delegati di produzione operanti presso le principali aziende del settore. I temi oggetto delle due giornate di formazione attenevano agli interessi del lavoro e la qualità della vita, alla sicurezza alimentare connessa alla ricerca e innovazione, alla filiera agroalimentare, sostenibilità e globalizzazione, alle linee fondamentali della contrattazione nel settore agricolo ed in

quello industriale. Va sottolineato che la valutazione dell'iniziativa da parte dei delegati è stata molto positiva. La Fondazione, il cui nome è ricavato da una frase di Cicerone: "Ut sementem feceris ita metes" vale a dire raccoglierai ciò che hai seminato, è stata promossa dalla Flai Cgil, opera senza fini di lucro, ed ha lo scopo di diffondere i valori e le ragioni del lavoro nel settore agroalimentare, attraverso gli strumenti della ricerca, della conoscenza, della formazione e dell'informazione per promuovere l'affermazione di un modello di sviluppo economico sostenibile e solidale. Gli

TREVISO

Corso di formazione per delegati del settore agroalimentare

obiettivi della Fondazione Metes sono: progettare e gestire il rafforzamento delle capacità d'intervento e d'innovazione sindacale attraverso l'aggiornamento e la formazione delle

risorse umane; costruire un luogo di approfondimento, confronto e dibattito sui temi del lavoro nel settore agroalimentare; promuovere un'area di studi e ricerca che lavori al rinnovamento delle politiche senza subire il condizionamento della contingenza.

Le attività di Metes si concretizzano in tre aree: la **Formazione**, gli **Studi e Ricerche**, ed i **Servizi**. I settori nei quali la Fondazione s'impegna sono il Lavoro, l'Alimentazione, la Ricerca, l'Ambiente, e la Sostenibilità. La creazione della Fondazione, da parte della Flai CGIL, è la concretizzazione di un'idea strategica, ovvero la

possibilità di fornire alla categoria gli strumenti per capire come si evolve il settore nell'era della tecnica, quali azioni noi dobbiamo mettere in campo per tutelare al meglio le condizioni del lavoro. Riteniamo che innovazione e formazione possano essere le leve per superare le difficoltà del sistema produttivo. La formazione di chi viene definito risorsa umana, non solo migliora le condizioni di lavoro, ma diventa essenziale in un sistema produttivo che si richiama a processi di qualità e che aspiri a competere sul mercato globale.

Mariagrazia Salogni

De Longhi annuncia 650 licenziamenti i lavoratori determinati a difendere il lavoro

di
CANDIDO OMICIUOLO

Dopo un lunghissimo periodo di silenzio, sollecitata dalle RSU e del Sindacato, la Direzione della De Longhi ha esplicitato con l'incontro del 2 Dicembre l'intenzione di ridurre gli organici di 650 unità. Veniva confermata una indicazione che l'amministratore delegato e l'azionista di riferimento avevano fornito all'inizio dell'anno alla stampa economica. Rispetto alle attuali produzioni, il peso di ciò che si produce in Italia deve diminuire, mentre si deve aumentare il peso di ciò che si produce negli stabilimenti cinesi e successivamente negli stabilimenti che la De Longhi intende aprire in Russia.

Le ragioni che impongono, a detta della direzione aziendale, queste scelte sono il cambio tra euro e dollaro che oggi fa risultare penalizzante le produzioni nell'area euro e il mantenimento di soddisfacenti risultati per gli azionisti. Gli obiettivi industriali sono la conquista del mercato cinese e la possibilità di mettere nel mercato europeo ed italiano prodotti Made in Italy realizzati in Cina (altro che internazionalizzazione!).

L'azienda ha affrontato l'incontro senza un piano industriale che prevedesse un respiro per il futuro ed un rilancio della ricerca, delle produzioni e quindi dell'occupazione. Si conferma un atteggiamento degli imprenditori in genere, ma soprattutto degli imprenditori trevigiani (sig. Bepi De Longhi, sig. Gianfranco Zoppas) al di là degli accordi tra Unindustria e le OO.SS., di uno scarso rispetto verso le controparti ed i lavoratori. Prevalde l'attenzione sempre nei confronti del mondo finanziario rispetto alle centinaia di lavoratrici e lavoratori che hanno significato il successo del "pinguino" e di tanti altri prodotti.

Immediatamente le maestranze insieme alle loro



rappresentanze hanno manifestato il dissenso rispetto alle volontà aziendali con scioperi spontanei. Tutti insieme venerdì 3 dicembre sono scesi in lotta e sono andati in piazza di fronte alla Camera di Commercio per manifestare contro le scelte degli imprenditori che in quella sede erano riuniti in assemblea. I lavoratori sono stati ricevuti in Prefettura dal Sottosegretario al Welfare dott. Sacconi, il quale non ha offerto spunti per possi-

bili soluzioni. I lavoratori e lavoratrici dello stabilimento De Longhi di Gorgo al Monticano hanno deciso di occupare la strada statale Postumia rallentando il traffico e sono stati ricevuti dal Sindaco di quel comune. Si chiedono risposte contro le istituzioni locali, alla Provincia di Treviso, ai comuni di Treviso, Carbonera e di Gorgo al Monticano che tanto hanno già dato alla De Longhi per favorirne la crescita. Il Sindaco del comune di Gorgo ha condi-

viso le richieste avanzate dai lavoratori. Gli altri hanno taciuto e si sono sentiti disturbati.

Successivamente in treno mille dei lavoratori interessati dal piano di ristrutturazione si sono recati manifestando presso la Regione Veneto per chiedere ai rappresentanti eletti dal popolo una politica industriale che affronti e contrasti i processi di delocalizzazione in atto che tanto duramente colpiscono e colpiranno i lavoratori della pro-

vincia di Treviso e del Veneto. Il 20 di dicembre presso Unindustria l'azienda ha confermato le proprie intenzioni: di procedere nel piano di riduzione degli organici nei numeri in prima battuta proposti, ha confermato la propria arroganza nel metodo con la determinazione di aprire le procedure di mobilità immediatamente dopo le festività natalizie senza uno straccio di piano industriale.

Il sindacato, le RSU, i lavoratori difenderanno le mille e più storie che stanno dietro ad ogni persona al di là della nazionalità, al di là del colore della pelle, al di là dei luoghi comuni. Faranno appello alla cultura, alla politica, alla Chiesa, alle persone affinché la delocalizzazione non sia la fine di una esperienza industriale, la fine del benessere di una collettività che ha saputo sacrificarsi per realizzarlo. La disobbedienza, la lotta, la conquista del consenso saranno le armi democratiche che le lavoratrici e i lavoratori della De Longhi useranno.



Patrizio Tonon eletto in segreteria regionale

Il 17 dicembre scorso il Direttivo regionale della CGIL Veneto ha chiamato Patrizio Tonon a far parte della Segreteria regionale. Nel passare ad altro incarico gli abbiamo chiesto di lasciarci un saluto e una valutazione della sua esperienza trevigiana.

Non mi appresto a cuor leggero ad assumere questo nuovo incarico nella segreteria Regionale della CGIL, per me l'umiltà è d'obbligo in una situazione come questa. Il mio primo pensiero va ai compagni di lavoro dell'azienda da cui provengo e con i quali ho costruito tante iniziative e battaglie per i diritti. Vengo con orgoglio dalla Filea, una categoria dove la passione e i sentimenti sindacali non sono acqua, una categoria che ho avuto l'onore di essere segretario generale nell'area della Destra Piave. Non voglio buttarla in retorica ma veramente la mia università sindacale è sta-

ta quella della fabbrica con il rapporto costante con i lavoratori, le loro condizioni, le loro aspirazioni. Questo mi ha formato in modo indelebile, assieme alla passione politica comune a tanti giovani attivisti sindacali che hanno avuto la fortuna (e l'onore) di crescere alla scuola del pensiero e della tradizione della sinistra e dei comunisti, in Italia. Tanti dirigenti Sindacali hanno avuto la fortuna anche di aver avuto grandi maestri in CGIL, che non pretendevano di insegnare ma il loro esempio, il loro rigore ed il loro stare "sempre dalla stessa parte", ne facevano dei grandi dirigenti,

dei grandi compagni, dei grandi uomini. Sono stato eletto in segreteria della CGIL nel '96, con la fine delle componenti di partito e con la ricostruzione di regole per la democrazia e la rappresentanza interne dove si sono misurate in modo vero, proposte ed opzioni diverse che hanno fatto discutere e crescere la nostra organizzazione dalle fondamenta. La CGIL di Treviso è un'organizzazione di frontiera, che sta facendo i conti con una crisi strutturale del modello economico che ha portato ricchezza ma con risvolti preoccupanti come la precarizzazione, i bassi salari, la polverizzazione del

sistema industriale e la distruzione del territorio. Adesso la CGIL è la prima organizzazione sindacale in provincia e questo non era scontato, il tutto è stato possibile per le scelte e il lavoro di tutto il gruppo dirigente dell'organizzazione.

Dobbiamo senz'altro ringraziare i veri artefici della crescita della CGIL: i nostri RSU e i compagni delle leghe SPI per il grande lavoro svolto e per il loro attaccamento all'organizzazione. Con questa consapevolezza lascio l'incarico nella CGIL Trevigiana, per continuare la strada di "apprendista" Dirigente Sindacale, un titolo che va oltre il mestiere e che comporta, come i compagni sanno, una scelta di vita non sempre gratificante, ma che comunque dà grandi soddisfazioni. Saluto e ringrazio i compagni della CGIL Trevigiana, i tanti compagni e compagne che ho avuto modo di apprezzare per la loro professionalità ed il loro impegno nei confronti dei lavoratori e dei pensionati.

Patrizio Tonon

CASTELFRANCO

Il piano strategico industriale al centro delle richieste sindacali

GGP ITALY (ex Castelgarden), quale futuro? La lunga storia di una vertenza infinita

di
ELIO BOLDO

GGP ITALY SPA (Castelgarden) è un'azienda produttrice di rasa erba e trattorini per giardinaggio, conta 524 dipendenti fissi e nel periodo di alta stagione (settembre - giugno) tocca punte in cui si arriva a 880 dipendenti. Il braccio di ferro da novembre 2003 sulla flessibilità, la guerra sui giornali a giugno sul calendario ferie, e sul non avvicinamento all'accordo aziendale, le cause sui reiterati Contratti a Termine, e non ultimo l'aggravarsi della crisi economica ed industriale, la contrazione del mercato, la concorrenza sempre più spinta, stanno creando molte apprensioni e incertezze nei lavoratori.

Purtroppo anche alla Castelgarden, da quando si è dovuti ricorrere alla cassa integrazione per far fronte a cali di commesse, si è materializzata la consapevolezza che il mantenimento dell'attività produttiva, a Castelgarden, è vincolata da recuperi di costi e di efficienza. E sempre più convinta è la Fiom che le fragili strategie delle flessibilità, dei bassi salari, della manodopera stagionale a basso costo, dei salari d'ingresso, oggi non bastano più e siano perdenti. Oggi questo mix è sorpassato, l'azienda non ha più una crescita esponenziale nei volumi, il periodo di produzione massima si è ridotto da metà ottobre a metà aprile, (da nove mesi a cinque mesi e mezzo) accentuandone la flessibilità, non solo, la concorrenza sul prezzo finale del prodotto si fa molto più agguerrita, pertanto se i volumi calano per rimanere sul mercato si devono recuperare costi ed efficienze. Da qui le richieste aziendali (solita strategia aziendale molto fragile: attacco ai diritti, precarizzazione e bassi salari) di attivare la flessibilità dell'orario, per ben 120 ore annue, e di esasperare il salario variabile legandolo a obiettivi di efficienza e di presenza.

Conseguenza ovvia è la necessità del sindacato e dei lavoratori di andare a un confronto con l'azienda con un nuovo contratto aziendale. La RSU, FIM-FIOM-UILM hanno presentato una piattaforma rivendicativa sottoposta al voto dei lavoratori. In piattaforma si chiede il piano strategico industriale pluriennale con la programmazione dei volumi d'investimento che qualifichi il rinnovamento del prodotto, la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione tecnologica, utili al recupero di efficienze e competitività.

Per la parte normativa si chiede prioritariamente di ridurre le precarietà con la **strutturazione occupazionale**, con la riduzione pro-



Il Fondo Cometa nel 2005 avrà quattro comparti

Gli aderenti chiamati a scegliere un comparto

di
SALVATORE VARGIU

L'assemblea dei delegati di Cometa della scorsa primavera finalizzata all'approvazione del bilancio 2003 ha posto l'obiettivo più immediato e importante per il Fondo dell'introduzione del multi-comparto, come innovazione che trasferisce il potere di scelta degli investimenti dal Fondo al singolo lavoratore.

L'esercizio 2003 sotto il profilo finanziario e amministrativo ha mostrato i seguenti principali risultati.

Il valore della quota è arrivato a **11.365 euro al 31 dicembre 2003**, facendo registrare **rispetto al 2002, una variazione positiva del 4,04% netto**.

Con questo risultato, il fondo supera il rendimento del tfr, mostrando positività e potenzialità della previdenza complementare, si tratta, tra l'altro, di un risultato ottenuto, è bene ricordarlo, senza che mai il Fondo abbia detenuto obbligazioni emesse dalle società coinvolte nei recenti scandali finanziari.

Il Fondo Cometa rappresenta la maggiore realtà di previdenza complementare nel nostro Paese, le adesioni al Fondo al 31 dicembre 2003 davano un numero di iscritti pari a 333.999, si registrava però nello stesso anno un saldo negativo di 7.205 associati costituito dalla differenza tra associati che hanno richiesto una prestazione di riscatto/trasferimento, pari a 21.934 e nuovi iscrizioni pari a 14.729.

Occorre una riflessione attenta su questo fenomeno che rispetto al posizionamento del Fondo Cometa vede ancora il numero di lavoratori associati limitato al 30% dei potenziali aventi diritto.

A questo dato si aggiunge una seconda e più complessa considerazione politica, quel 30% di adesioni è del tutto inadeguato rispetto alla missione previdenziale che le parti istitutive, soprattutto quelle sindacali, si erano po-

ste quando hanno costituito il Fondo Cometa.

Il Fondo Cometa nel 2005 non sarà più monocomparto ma sarà composto da quattro comparti.

Comparto monetario plus: l'investimento è finalizzato alla conservazione del capitale e ad un rendimento in linea con i tassi monetari comparabili a quelli del tfr.

Comparto sicurezza: garanzia di rendimento minimo del 2,5% annuo che verrà riconosciuta a coloro che resteranno nel comparto fino alla scadenza delle convenzioni assicurative (31/03/2010).

Comparto reddito: previsto un investimento azionario max. del 30% con l'obiettivo di realizzare una rivalutazione del capitale nel medio periodo.

Comparto crescita: previsto un investimento azionario max. del 60% con l'obiettivo di realizzare una crescita del capitale in un orizzonte temporale di lungo periodo.

Gli aderenti saranno chiamati a scegliere il comparto che più risponde alle loro esigenze a partire dal mese di dicembre 2004.

Il Fondo ha predisposto un'adeguata informazione inviata agli associati, supportata da un sito internet. La scelta potrà avvenire entro il mese di febbraio 2005 in due modi: o con risposta scritta che dovrà pervenire tramite posta entro il 31 gennaio 2005; oppure attraverso il sito internet entro il 20 febbraio 2005.

gressiva della percentuale nell'utilizzo di Contratti a Termine e a compensazione, l'assunzione a tempo indeterminato di Part Time verticali fissi; di mantenere l'utilizzo del calendario ferie per compensarne il calo stagionale; di normare la flessibilità degli orari, ove evitare il ripetersi del ricorso alla CIG, a garanzia del lavoratore; di normare quanto previsto dalle Leggi 276/03 e 66/03.

Per la parte salariale abbiamo chiesto di eliminare il salario d'ingresso, di estendere tutti i premi: di Produzione su paga oraria - Feriale - Efficienza - Qualità - Presenza, a tutti i lavoratori e di consolidare il vecchio Premio di Risultato. Abbiamo chiesto € 500 annui di salario fresco. Il confronto di quasi un anno ha avvicinato le parti, si è ottenuto, dall'impresa, l'assicurazione che manterrà gli investimenti a Castelgarden con una media di 10 milioni di Euro annuo, su prodotto, automazione, tecnologia e organizzazione del lavoro; (nuovi prodotti, una nuova linea di produzione rasa erba, una linea Testa trattorini, automazione ai manici, al reparto saldatura manuale, ai robot, due nuove presse, e avvio sistema Kaizen).

Si è convenuto di abbassare l'attuale ricorso dal 70% annuo di Contratti a Termine al 42% nei quattro anni con l'assunzione media di circa 25 Part Time verticali annui fissi. Abbiamo raggiunto un'intesa di massima su 80 ore annue di flessibilità maggiorata al 35% l'ora serale e al 40% le ore di sabato mattina; sulla parte economica, si è ridotta al 40% l'incidenza sulla presenza per un valore di € 398 annui, si sono consolidati 40 Euro mensili per un valore di € 480 annui, saranno mantenuti a valori attuali e senza fare nulla di più, i premi di Efficienza e Qualità di € 414, saranno attivati nuovi premi aggiuntivi variabili di € 500 annui su Efficienza e Qualità in scala aperta. Verrà dimezzato il tempo da 24 mesi a 12 mesi il salario d'ingresso.

Dove non si è raggiunto l'accordo? Sostanzialmente su due punti: 1) sull'incidenza e il valore del Premio Feriale, 2) sulla regolamentazione delle Leggi 276/03 relativa alle precarizzazioni dei rapporti di lavoro, e sulla Legge 66/03 relativa agli orari di lavoro. Non sono banalità, la Fiom ne è convinta, se l'azienda, come sostiene, non ha l'intenzione di decentrarsi, deve darne corso; si deve vincolare attraverso il confronto sindacale su accordi applicativi, siano essi finalizzati alla strutturazione occupazionale o alla gestione dei disagi prestativi, purché siano condivisi e votati dai lavoratori.

La pensione complementare

Il Fondo Cometa è la pensione complementare dei Metallmeccanici. È stato istituito nel 1998, dal 1999 ha cominciato a raccogliere i primi fondi. I metallmeccanici aventi diritto all'iscrizione sono all'incirca 1.100.000.

Il lavoratore che aderisce versa un contributo che varia da un minimo dell'1,20% ad un massimo del 4% della retribuzione, mentre il datore di lavoro contribuisce con una quota pari all'1,20%.

Inoltre il lavoratore versa il 40% del TFR (liquidazione) se ha iniziato a lavorare prima del 1993, l'intero TFR se ha iniziato dopo il 2/4/1993.

L'iscrizione dà diritto a una seconda pensione, quella complementare appunto.

VITTORIO VENETO *Il gruppo conta 4400 dipendenti, 650 in Italia*

Permasteelisa, passo dopo passo cresce la presenza del sindacato

di
DANIELA GRANZOTTO

Questa estate si è inaugurata in Vittorio Veneto la nuova sede di Permasteelisa: il grosso dei dipendenti del gruppo in Italia è infatti concentrato nella nostra zona, da dove questa multinazionale ha preso avvio.

Il Gruppo conta circa 4400 dipendenti di cui poco più di 650 in Italia cioè circa un quarto di quelli impiegati in Europa, mentre abbondantemente sopra il migliaio sono quelli dell'area asiatica, circa un centinaio sono impiegati in Australia e poco più di 800 negli USA.

Il sindacato, la Fiom CGIL, entra nelle aziende del gruppo come rappresentanza dei lavoratori attraverso le RSU nel finire degli anni 90, prima nella copogruppo, poi in PM Design ed infine in Nordisa.

L'ambiente è difficile ed i rapporti sindacali tutti da costruire. Di questo recente e non facile avvio risente la contrattazione aziendale che pure si riesce ad avviare. Quest'anno si è sottoscritto il primo rinnovo del quadriennio per Permasteelisa SPA, apportando alcuni miglioramenti come l'eliminazione dei parametri di assenteismo ed un ricono-

scimento sull'orario a turno. Si è anche sottoscritta la prima contrattazione in PM con qualche elemento di novità e sperimentazione tutti da verificare. In Permasteelisa SPA la percentuale di lavoratori indiretti (impiegati e tecnici) supera abbondantemente quella degli operai (percentuali consistenti si rilevano anche nelle altre aziende). Di fronte a questo dato non era possibile lasciare intentato l'approccio con un'area così vasta e determinante per la costruzione di proposte sindacali davvero rappresentative dei lavoratori in azienda; con il supporto attivo delle RSU operaie si è avviato un dialogo, attraverso assemblee dedicate ed in orari compatibili, con impiegati e tecnici, giungendo con successo alle elezioni della loro rappresentanza sindacale (3 delegati degli impiegati compresi quelli della sede staccata di Silea e 3 delegati dei lavoratori di produzione più i rappresentanti per la sicurezza). Ci si prepara quindi ad un lavoro paziente, ma stimolante perché nuovo per molti aspetti e tutto da costruire e sperimentare insieme.

Negli ultimi mesi però sono cresciuti segnali che hanno sollecitato l'attenzione dei dipendenti e della loro rappre-



sentanza. Quando in Permasteelisa RSU e sindacato hanno chiesto con la contrattazione un maggiore incremento retributivo rispetto ad una media troppo bassa anche a confronto con altre aziende del territorio, frequentemente la battuta della dirigenza è stata più o meno questa: "... ma noi garantiamo il lavoro!".

Oggi a noi tocca registrare la mancata conferma dei lavoratori terministi, in controtendenza con quanto è avvenuto nel più recente passato quando buona parte dei contratti a termine venivano confermati. Va detto che questa prospettiva era stata annunciata a RSU e sindacato con la previsione di un calo produttivo verso il mese di marzo 2005, calo che

si è previsto di superare con la messa in produzione di nuove commesse. Registriamo comunque che vi è un decremento nell'acquisizione degli ordini nell'area europea dovuto soprattutto al mercato inglese, e la cosa non ci rassicura. La Fiom CGIL, unitamente alle RSU di Permasteelisa SPA, PM Design, Nordisa SRL, ha già chiesto un incontro alla presidenza del Gruppo, per avere il quadro del futuro assetto organizzativo che sembra in movimento, ma anche e soprattutto quello delle prospettive produttive ed occupazionali sia per i lavoratori diretti che indiretti delle aziende insistenti nella nostra realtà territoriale.

MOTTA DI LIVENZA

Italcurvi Sottoscritto il contratto integrativo aziendale

di
ROLANDO FELTRIN

Nel mese di Ottobre si è conclusa la trattativa per il rinnovo del contratto integrativo nella ditta Italcurvi di Motta di Livenza.

Questa è una azienda che opera nel settore legno-arredo specializzata nel campo della curvatura del legno, i mobili ideati da architetti e designer internazionali sono stati studiati e prodotti in questo stabilimento. Nell'accordo si sono introdotte delle novità sul versante normativo, sviluppando un sistema di relazioni sindacali che consente, attraverso la concertazione fra le parti, di governare i cambiamenti in atto nei mercati. Si è voluto con questo accordo dare risposte ai bisogni di competitività dell'impresa senza condizionamenti della legge 30 sul mercato del lavoro e la legge 66 sull'orario.

Pertanto sul versante dell'organizzazione del lavoro le RSU e le Organizzazioni Sindacali avranno un ruolo importante, in effetti l'accordo prevede di affrontare e gestire consensualmente, l'orario di lavoro e/o eventuali flessibilità richieste dai mercati in cui opera la ditta Italcurvi.

Ci saranno incontri periodici tra sindacato, RSU con la direzione aziendale per verificare l'andamento del mercato, dei parametri e degli obiettivi assunti dal contratto per erogare il premio di risultato. Gli indici di riferimento del premio sono la qualità e la produttività. Il loro miglioramento aumenterà la competitività dell'impresa e il valore economico del premio legato ad essi. Anche la professionalità e la formazione dei dipendenti sono fattori fondamentali per garantire un lavoro più qualificato e per attestare l'impresa su produzioni di alto valore aggiunto.

Partendo da questa affermazione, il contratto prevede due percorsi formativi. Il primo si rivolge ai lavoratori nuovi assunti con un training per affinare la loro professionalità. Si svolgeranno dei corsi teorici e nella fase pratica il neo assunto sarà affiancato da un tutor senior di livello superiore. Il secondo riguarda i lavoratori già specializzati attraverso percorsi formativi, che si individueranno a livello aziendale, in rapporto con istituti tecnici e scuole professionali che operano nel territorio sempre con l'obiettivo di elevare la professionalità dei dipendenti. E' evidente come i contratti di secondo livello (aziendali) ricoprono un ruolo sempre più rilevante nell'ambito della contrattazione e dei rapporti tra lavoratori ed impresa, come si può notare si affronta non solo la parte salariale, importantissima, ma anche temi come il mercato del lavoro, la gestione delle flessibilità e argomenti sempre più attuali come la formazione.

QUARTIER DEL PIAVE *Nel settore sono occupati 4800 lavoratori*

Il distretto del mobile ancora tiene ma si riducono gli straordinari

di
FULVIO ALBUMINA*

Il Quartier del Piave è quell'area a nord della provincia di Treviso compresa tra il Piave e le Prealpi Trevigiane e che ha il proprio capoluogo in Pieve di Soligo.

Gli altri comuni che fanno parte del Quartier del Piave sono Cison di Valmarino, Moriago della Battaglia, Falzè di Piave, Miane, Farra di Soligo e Vidor.

In tutta questa zona insistono numerose attività industriali in particolar modo legate all'industria del legno e del mobile. Gli occupati nel settore legno-mobilità, nella zona, sono circa 4800 in 414 aziende e rappresentano il 36,5% del totale dei lavoratori dipendenti nel Quartier del Piave.

La specializzazione produttiva presente in questa zona fa definire quest'area sede di distretto industriale. Questo distretto industriale è collegato a quello dell'alto Livenza dislocato a cavallo tra le provincie di Treviso e Pordenone.

Le prime attività industriali dell'industria del mobile si sono insediate negli anni '60 ma la vera esplosione è avvenuta



tra gli anni '70 e '80. Anche gli anni novanta hanno registrato un incremento sia d'impresе che d'addetti.

Lo sviluppo dell'industria del mobile è atto favorito dalla concomitanza di numerosi fattori.

La nascita d'impresе industriali è stata possibile grazie all'introduzione dei pannelli compensati prima e del pannello truciolare poi. Questo materiale risulta essere più economico del legno massiccio e si adatta meglio alla lavorazione industriale in serie grazie alla sua omogeneità e alla stabilità dimensionale.

Un altro fattore importantissimo è stato quello della disponibilità di manodopera a costo inferiore rispetto ad altre zone del paese in cui l'industria si era sviluppata in anni più remoti.

In questo momento, in cui la nostra provincia sta attraversando una forte crisi nei settori metalmeccanico e tessile, questo settore sembra essere interessato dalla delocalizzazione in maniera quasi nulla.

I segnali che si registrano, sia a livello nazionale che locale, indicano una sofferenza del settore. I dati ISTAT rilevano, ad ottobre, una diminu-

zione della produzione del 2% su base annua. In provincia di Treviso la rilevazione di questa situazione è più difficile a causa delle reticenze da parte degli industriali e a causa del sistema degli straordinari. Il settore, infatti, è caratterizzato dalla piaga degli straordinari pagati in nero. In questo periodo riceviamo numerose segnalazioni, i lavoratori ci dicono che in molte aziende si lavora "solo" otto ore.

Anche il settore del legno-mobilità è quindi un settore a rischio. E' a rischio a causa della congiuntura economica generale e per le caratteristiche dei prodotti che sono facilmente riproducibili.

L'impegno della CGIL in questo momento deve essere quello di obbligare le aziende a fare investimenti al fine di rimanere competitivi e di monitorare costantemente la situazione.

L'esperienza degli altri settori ci dovrebbe insegnare a non adagiarsi sugli allori e a pensare che il periodo dell'espansione quantitativa non abbia mai termine.

*segreteria FILLEA-CGIL

NOTIZIE FISCALI di MARIA PIA MARAZZATO

Certificazione CUD 2005

E' stato approvato lo schema di certificazione unica "CUD 2005", dei redditi di lavoro dipendente corrisposti nell'anno 2004, assoggettati a tassazione ordinaria o separata e delle relative ritenute di acconto operate, delle detrazioni effettuate, dei dati previdenziali ed assistenziali relativi alla contribuzione versata.

La certificazione sostituisce, infatti, la copia del modello 01/M che veniva consegnato dal datore di lavoro al lavoratore dipendente. Il contribuente che nell'anno ha posseduto soltanto i redditi attestati nella certificazione, è esonerato dalla presentazione della dichiarazione dei redditi a condizione che

siano state correttamente effettuate le operazioni di conguaglio, ciò vale anche per i titolari di più trattamenti pensionistici inseriti nel "casellario delle pensioni".

La dichiarazione dei redditi dovrà essere presentata, quando il contribuente ha fruito di detrazioni alle quali non ha più diritto, e che devono essere restituite, ad esempio le detrazioni per familiari a carico.

La dichiarazione, potrà essere presentata, per avvalersi della "clausola di salvaguardia" e nel caso di periodi di lavoro inferiore all'anno, per il recupero della deduzione base per l'intero anno, qualora non sia già stata attribuita.

Assunzioni campagna fiscale 2005

La società Servizi Treviso S.r.l. convenzionata con il CAAF CGIL NORD EST, **seleziona personale per la campagna fiscale 2005.**

A tal fine organizza un corso di formazione per la compilazione del mod. 730, UNICO e ICI. Chi ne fosse interessato, è pregato di rivolgersi urgentemente alle sedi qui di seguito elencate:

TREVISO: VIA DANDOLO, 2/ABC - TEL. 0422 406555

CASTELFRANCO VENETO: VIA NUGOLETTI, 21 - TEL. 0423 722554

CONEGLIANO: VIALE VENEZIA, 16 (C/O CGIL) - TEL. 0438 451607

FORTE: VIA ASOLANA, 6 - TEL. 0423 949792

GODEGA DI SANT'URBANO: VIA CIPRIANI, 19/17 - TEL. 0438 388558

MOGLIANO VENETO: VIA MATTEOTTI, 6/D (C/O CGIL) - TEL. 041 5902942

MONTEBELLUNA: PIAZZA PARIGI, 15

GALLERIA VENETA - TEL. 0423 601140

MOTTA DI LIVENZA: VIA ARGINE A SINISTRA (C/O CGIL) - TEL. 0422 768968

ODERZO: VIA F. ZANUSSO, 4 (C/O CGIL) - TEL. 0422 716281

PAESE: VIA DELLA RESISTENZA, 26 - TEL. 0422 452259

PIEVE DI SOLIGO: VIA CHISINI, 66/2 (C/O CGIL) - TEL. 0438 981112

PONTE DI PIAVE: PIAZZA SARAJEVO, 16 (B1) - TEL. 0422 858003

RONCADE: VIA ROMA, 74/C (C/O CGIL) - TEL. 0422 842299

VILLORBA (Visnadello): V.LO TRE CIME DI LAVAREDO, 23 - TEL. 0422 928107

VITTORIO VENETO: VIA VIRGILIO, 40 - TEL. 0438 554171

E' stato pubblicato il Decreto di attuazione (G.U. n.295 del 17.12.2004) concernente i **nuovi benefici previdenziali per i lavoratori esposti all'amianto.**

L'ambito di applicazione (art.1) riguarda i lavoratori non (comma 1) soggetti all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali che alla data del 2 ottobre 2003 risultano esposti all'amianto. Tali lavoratori avranno diritto ai benefici derivanti dall'esposizione all'amianto con le modalità stabilite dal presente decreto. Sono interessati anche i soggetti iscritti all'assicurazione (comma 2) obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Tali lavoratori hanno diritto ai benefici previdenziali previsti qualora abbiano già maturato il diritto al conseguimento dei benefici previdenziali previsti dall'art.13 comma 8 della legge 27 marzo 1992 n.257 fermo restando, qualora non abbiano già provveduto, all'obbligo di presentazione della domanda di cui all'art.3 del presente D.M. entro 180 giorni, pena di decadenza, dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

La determinazione del beneficio pensionistico e i criteri di accertamento (art.2) per i lavoratori di cui all'art.1 comma 1 che sono stati occupati per un periodo non inferiore a dieci anni, in attività lavorative comportanti l'esposizione, in concertazione media annua non inferiore a 100 fibre/litro ome valore medio su otto ore al giorno. L'intero periodo di

INCA CGIL

di RENZO ZANATA*

Lavoratori esposti all'amianto nuovi benefici previdenziali

esposizione all'amianto è moltiplicato, unicamente ai fini della determinazione dell'importo della prestazione pensionistica, per il coefficiente di 1,25.

Sono state, peraltro, stabilite le attività (comma 2) lavorative comportanti esposizione all'amianto intendendo le seguenti:

1. coltivazione, estrazione o trattamento di minerali amiantiferi;
2. produzione di manufatti contenenti amianto;
3. fornitura a misura, preparazione, posa in opera o installazione di isolamenti o di manufatti contenenti amianto;
4. coibentazione con amianto, decoibentazione o bonifica da amianto, di strutture, impianti, edifici o macchinari;
5. demolizione, manutenzione, riparazione, revisione, collaudo di strutture, impianti, edifici o macchinari contenenti amianto;
6. movimentazione, manipolazione e utilizzo di amianto o di manufatti contenenti amianto, distruzione sagomatura e taglio di manufatti contenenti amianto;
7. raccolta, trasporto, stoccaggio e messa a discarica di rifiuti contenenti amianto.

Il comma 3 indica che il periodo di esposizione si intende quello di effettiva attività svolta.

La procedura è stata articolata (art.3) come segue:

- comma 1 la sussistenza e la durata dell'esposizione all'amianto sono accertate e certificate dall'INAIL;
- comma 2 la domanda di certificazione all'esposizione all'amianto deve essere presentata alla sede INAIL entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto;
- comma 3 per l'avvio del procedimento bisogna presentare all'INAIL la dichiarazione rilasciata dal datore di la-

voro dalla quale risulti in modo diretto e abituale, a una delle attività lavorative di cui al medesimo articolo 2, comma 2, comportante l'esposizione all'amianto;

- comma 4 e controversie relative al rilascio e al contenuto dei curricula sono di competenza delle Direzioni Provinciali del Lavoro.
- comma 5 nel caso di aziende cessate o fallite, qualora il datore di lavoro risulti irreperibile, il curriculum lavorativo di cui al comma 3 rilasciato dalla Direzione Provinciale del Lavoro, previa apposite indagini;
- comma 6 ai fini dell'accertamento dell'esposizione all'amianto, il datore di lavoro è tenuto a fornire all'INAIL tutte le notizie e i documenti utili all'Istituto stesso; nel corso dell'accertamento l'INAIL, quindi, esegue i sopralluoghi ed effettua gli incontri tecnici che ritiene necessari per l'acquisizione di elementi di valutazione, ivi compresi, quelli con i rappresentanti dell'azienda e con le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi applicati dall'azienda stessa;
- comma 7 per lo svolgimento dei suoi compiti, l'INAIL si



avvale dei dati delle indagini mirate di igiene industriale, di quelli di letteratura scientifica, delle informazioni tecniche, ricavabili da situazioni di lavoro con caratteristiche analoghe, nonché di ogni altra documentazione e conoscenza utile a formulare un giudizio sull'esposizione all'amianto fondato su criteri di ragionevole verosimiglianza;

- comma 8 la certificazione della sussistenza e della durata dell'esposizione all'amianto deve essere rilasciata dall'INAIL entro un anno dalla conclusione dell'accertamento tecnico.
- comma 9 per i lavoratori di cui all'art.1, comma 2, continuano a trovare applicazione le procedure di riconoscimento previste dall'esposizione all'amianto seguite in attuazione della precedente normativa, fermo restando, per coloro i quali non abbiano già provveduto, l'obbligo di presentazione della domanda di cui al comma 2 entro il termine di 180 giorni, a pena di decadenza, dalla data di entrata in vigore del presente decreto;
- **Le disposizioni finali** (art.4) sono relative al fatto che l'anzianità contributiva (comma 1) non può essere superiore ai 40 anni. L'ultima norma riguarda una eventuale opzione (comma 2) ancora non ben compresa e che sarà successivamente definita e comunicata attraverso un ulteriore intervento in questo giornale.

*Direttore Prov.le INCA CGIL TREVISO

Continuando ad analizzare i contratti a termine, che negli ultimi tempi sono sempre più diffusi, vediamo quali sono le regole fissate dalla nostra legislazione per tutelare i lavoratori assunti con questo tipo di contratto.

Durata: la durata del contratto a termine è rimessa alla volontà delle parti. Tranne che per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (per i quali il contratto non può essere superiore ad un anno) ed altri casi di minima rilevanza, la legge non prevede alcun limite alla durata del contratto a termine.

Numero di contratti: anche per quanto riguarda il numero di contratti a ter-

UFFICIO VERTENZE

di ANTONIO VENTURA

Il contratto a termine (2)

mine che si possono stipulare, la nuova normativa ha attuato un'ampia liberalizzazione e, come la durata dipende dalle decisioni delle parti senza che vi sia alcun vincolo per legge, così anche per il numero di contratti a termine la legge non mette alcun limite. Conferisce comunque ai Contratti Collettivi di Lavoro la facoltà di prevedere dei limiti al numero di contratti a termine attuabili, precisando però che tale limitazione non è am-

missibile in alcuni (molti) casi come l'assunzione per intensificazione dell'attività lavorativa in particolari periodi dell'anno, l'assunzione di lavoratori di età superiore ai 55 anni, per spettacoli radiofonici e/o televisivi, ecc..

Il contratto a termine deve risultare da atto scritto. Se l'indicazione del termine non avviene con atto scritto è priva di qualsiasi effetto ed il contratto deve intendersi a tempo indeterminato sin dalla sua

costituzione. L'unica deroga all'atto scritto si ha per i contratti di durata non superiore ai dodici giorni. Anche le ragioni che giustificano l'apposizione del termine devono essere specificatamente riportate nel contratto di assunzione. E non basta un riferimento generico a "ragioni di carattere tecnico" o "per intensificazione dell'attività produttiva"; bisogna invece che l'indicazione sia analitica e dettagliata (es. acquisizione della x

commessa, necessità di manutenzione ordinaria o straordinaria ai seguenti impianti ecc.).

Nel rispetto del principio di non discriminazione, dal punto di vista economico e normativo il lavoratore assunto a termine è equiparato a tutti gli effetti al lavoratore a tempo indeterminato.

Normalmente il contratto a termine si risolve automaticamente alla scadenza prefissata, senza che serva alcuna comunicazione formale né alcun preavviso. Nel prossimo articolo vedremo però come sia anche possibile prorogare il contratto arrivato alla sua normale scadenza.

ITALIANI ALL'ESTERO di ROGER DE PIERI*

Giovani italiani all'estero

Una recente ricerca presentata dall'IREF e dalla SIARES, e promossa da CGIE (Consiglio Generale Italiani all'Estero) e Ministero degli Esteri, ha gettato uno sguardo sull'universo giovani, figli di emigranti italiani della seconda, terza o quarta generazione, e quali sono oggi i loro orientamenti, le loro aspettative e quale sia stata l'influenza delle origini, ovvero quanto hanno inciso le origini sulla loro formazione, sul loro essere cittadini del Paese in cui sono nati, vengono educati e dove vivono.

La ricerca ha investito all'incirca 700 giovani tra i 18 e i 35 anni, residenti in Germania, Francia, Regno Unito, Svizzera e Belgio, e quindi in Canada, Stati Uniti, Venezuela, Uruguay, Brasile e Argentina. La metodologia utilizzata per l'indagine ha pun-

tato molto sull'ascolto, sul dialogo con i giovani. Tre i punti chiave della ricerca: identità culturale e rapporto con la tradizione migratoria, vissuto quotidiano ovvero studio, lavoro, partecipazione politica e sociale, legame con l'Italia.

Pur nella grande varietà di risposte è risultato possibile evidenziare tre principali processi che uniscono i giovani oltre confine: **l'esperienza migratoria è reversibile**, in quanto le distanze si sono accorciate grazie alla velocità delle comunicazioni, la realtà è in continuo mutamento e siamo di fronte ad una

condizione di permanente transitorietà; quindi l'espatrio non rappresenta più un atto estremo né tantomeno un fallimento, quanto piuttosto una ipotesi percorribile, perché portatrice di "esperienze aperte".

Altro elemento comune è il **passaggio dalla "doppia assenza" alla "doppia presenza"**. L'esistenza nella società dove si vive non equivale allo sradicamento dalle proprie origini come invece ha significato per le prime e talvolta seconde generazioni del passato. Il "villaggio globale" annulla le distanze, avvicina i mondi nei quali si vive,

l'interscambio con il resto del mondo è costante, i mezzi di comunicazione consentono di "sentirsi" a casa in qualsiasi luogo.

Infine, la **"reiversione dell'italianità"**: ovvero una ridefinizione dell'italianità in cui i giovani si riconoscono per le radici familiari e dei valori, ma si sentono parte integrante della nazione e della società nella quale sono nati e vivono. Si tratta di una sorta di "imprinting" che i giovani riconoscono, anche nelle generazioni da più antica data all'estero, senza però le dolorose lacerazioni delle pri-

me generazioni in emigrazione. Si tratta quindi di un arricchimento rielaborato in una sorta di "doppia presenza", con un senso di appartenenza originaria diversa dal passato. L'essere cioè in qualche modo di un'Italia attuale, pur provenendo dal vecchio piccolo borgo, che in passato rappresentava l'elemento fondante dell'italianità degli emigranti di prima generazione. La realtà è l'Italia di oggi con la sua cultura, le sue opportunità in tutti i campi: dal turismo al made in Italy. Le richieste quindi che provengono dalle generazioni più giovani sono di carattere informativo e sostengono in materia di lavoro, interscambio formativo, informazione sull'attualità italiana in tutte le sue forme.

*INCA CGIL TREVISO

STRANIERI IN ITALIA di RENZO ZANATA*

Modifiche alla Bossi - Fini

L'associazione "UNA CASA PER L'UOMO" - sede legale in Montebelluna (TV) - ci invia una nota contenente quattro argomenti di cui 2 li riportiamo adattandoli al nostro giornale e sono relativi a quanto segue: 1. modifiche alla Bossi-Fini; 2. Decreto flussi per stagionali neo comunitari e ridistribuzione quote per extra comunitari;

Modifiche alla Bossi - Fini

In data 13.11.2004. è stata pubblicata in G.U. la legge che ha sancito le definitive modifiche alla Bossi-Fini; in primis la normativa sulle espulsioni, con la competenza del Giudice di Pace e l'inasprimento delle pene per la permanenza clandestina in Italia, poi l'introduzione di un nuovo sistema per

l'inoltro delle pratiche amministrative alle Questure.

La legge spiega come il Ministero dell'Interno potrà stipulare convenzioni con soggetti pubblici, e non, al fine di permettere l'invio di istanze amministrative (permessi di soggiorno in scadenza ecc...) ed il recapito dei provvedimenti emessi ai richiedenti. Il tutto senza spese per il Ministero stesso che con apposito decreto stabilirà quanto il richiedente dovrà pagare.

Se all'inizio si parlava di Agenzie delle Entrate, Banche

e Poste, oggi sembra chiaro che il soggetto a rappresentanza nazionale titolare di questa possibilità sarà POSTE ITALIANE. La circostanza è stata ufficiosamente confermata e sulle modalità attuative e i tempi di attivazione del servizio siamo in attesa di disposizioni. La fretta per una definizione in tempi brevi è data dal fatto che vi sono 210.000 pratiche ferme in tutta Italia e a Treviso i tempi di attesa per il rinnovo del permesso sono oltre i sei mesi.

Decreto Flussi per stagionali neo-comunitari e ridistribuzione quote per extra comunitari:

Di recente è stato pubblicato il già annunciato Decreto Flussi per cittadini neo-comunitari per lavori stagionali, con la possibilità di ottenere 16.000 autorizzazioni al lavoro, ma la notizia che più ha destato interesse è stata la ridistribuzione di 3.200 posti per extracomunitari e per lavori a tempo indeterminato. Le nuove quote sono state suddivise come da tabella che sarà pub-

blicata dal 1° gennaio 2005.

Se fin da subito è circolata la notizia di un decreto ex novo, in realtà così non è. Non si tratta di quote che necessitano di nuove domande, bensì di una ridistribuzione, in ragione del fatto che posti riservati a nazionalità con cui non sono stati definiti accordi precisi e altri destinati a fini ulteriori sono rimasti inutilizzati, e vengono pertanto "rimessi in circolo".

Restano valide le domande già presentate a suo tempo, inoltrarle ora significherebbe mettersi in coda ad altre migliaia di persone.

*Coordinatore Prov.le Servizi Integrati CGIL TV



TOUR GRECIA CLASSICA

Gli antichi poeti hanno cantato la sua bellezza, i miti e leggende. Chi l'ha conosciuta in ogni sua epoca ne porta con sé il fascino. La maestosità dell'Acropoli di Atene, La dolcezza dell'orgogliosa Olympia, madre delle Olimpiadi, le Isole Sardoniche, fra cui Ildra, Paros ed Afea. Corinto, Mi-

cene... sei righe sono ridicole per comunicare l'emozione che si prova, per questo vi ci portiamo direttamente dal 22 al 29 maggio, tour con passaggio nave da Ancona, pullman da Treviso, crociera Sardonica e pensione completa. € 890!!

ETLI VIAGGI
Treviso
di STEFANO PAPANDREA

DIARIO di BORDO

Bè, e allora? Che succede qui. Ieri leggevo sui giornali che il turismo per l'estate 2004 avrebbe fatto furori, e ora in quattro e quattr'otto mi ritrovo con una montagna di lavoro da fare per aiutare Babbo Natale a sbarcare il lunario con tutti i pacchettini creati ad hoc per voi!! Per inciso, l'estate non è stata granché, checcè non è dicano blasonati TG ed affini. La vita è un bel daffare, e il mondo che i TG ci raccontano non è mai esistito. Nonostante ciò, pensare positivo non guasta mai perché è comunque festa, e almeno adesso possiamo compere i regalini ai nipoti e alle nostre vecchie... ehm... ma sempre giovani mogli!! Tutto questo solo per augurarVi sincero buon Natale, a voi e ai vostri commensali, da parte di tutti noi dell'Etliviaggi Treviso e ringraziandovi per la fiducia che costantemente ci rinnovate, vi lascio con un piccolo consiglio...La TV a Natale tenetela spenta, dice le bugie!!



SICILIA, MANDORLO IN FIORE

Una cultura ricca e corposa, dove si intrecciano senza soluzioni di continuità il sacro e il profano, dona a questa terra un fascino particolare che riuscirà a catturare ogni viaggiatore: il misticismo dei santuari, la vastità dei reperti e monumenti archeologici, il profumo dei prodotti della

sua terra, che sarà possibile gustare ad Agrigento durante la festa del folklore e del mandorlo in fiore, pianta dal profumo tenue e delicato, che colora di rosa l'intera isola in pieno inverno!! 06/14 febbraio, con pullman gt, traghetto Napoli/Palermo € 860 in pensione completa.

UNA SERATA AL CASINO'

Il casinò "Perla" è ormai una serata che si presenta da sola: Spettacoli di teatro e cabaret, giocare al bingo, fare due giri di slot machine o provare l'ebbrezza della roulette. Grazie alla nostra convenzione, vi offriamo: pullman di A/R; entrata; cena libera a buffet; 4 euro di fiches in omaggio; € 28,00 totali! Sabato 04 febbraio, serata speciale del carnevale! A voi!

CARNEVALE AD ABBAZIA

Ricca di un'importante cultura storica, Abbazia offre un volto di sé che non tutti conoscono nel periodo di Carnevale, ricco di rievocazioni storiche, come ad esempio una manifestazione detta "la gara dei Campanari", rievocazione di una festa che ha le sue radici nel popolare. Per parteciparvi, l'Etliviaggi propone un week-end il 05/06 febbraio, € 115,00.

BUDAPEST, PERLA DEL DANUBIO

La perla del Danubio è una città che vanta un'affascinante centro dal glorioso passato storico e contemporaneo. Lungo la via principale si scoprono negozi esclusivi, ceramiche e ricami pregiati e sulla piazza Vorosmarty il famosissimo Caffè Gerbeaud, elegante simbolo dell'impero austro-ungarico. Tour di 4 gg in pullman, il 03.01, mezza pensione, € 270.

QUATTRO GIORNI A PRAGA

Praga è una delle più belle città del mondo, tra quelle che più meritano di essere visitate. La sua straordinaria bellezza nasce dalla sua posizione stupenda, adagiata com'è tra le opposte rive della Moldava, e da quell'aura magica, che la avvolge impercettibilmente. L'Etliviaggi organizza un tour di 4 gg. in bus il 03 gennaio, mezza pensione ad € 270,00.

Per maggiori informazioni: **ETLI Viaggi, via Terraglio - Treviso - tel. 0422 400264 oppure 0422 401577**



- ✓ ASSISTENZA INIZIO ATTIVITA'
- ✓ TENUTA E CONSERVAZIONE SCRITTURE CONTABILI
- ✓ DICHIARAZIONE REDDITI/IVA/IRAP
- ✓ CONTRATTI DI AFFITTO/COMODATO
- ✓ MOTORIZZAZIONE AGRICOLA / UMA

- ✓ PAC SEMINATIVI e ZOOTECNIA
- ✓ VITIVINICOLO
- ✓ PIANO SVILUPPO RURALE



Il CAALPA garantisce efficienza nell'erogazione dei servizi, assiste i produttori agricoli nella compilazione delle domande di aiuto comunitarie, nazionali e regionali nei diversi settori agricoli.

Cogli questa opportunità!

Il CAALPA è a tua disposizione. Telefona: 0438/453940

LA MIGLIORE GARANZIA È LA QUALITÀ DEL NOSTRO SERVIZIO

CAALPA Territoriale di Treviso – Viale Venezia 14/B – 31015 Conegliano - TV



Anche nel 2005 EBAV è in grado di erogare i sussidi a favore dei dipendenti di tutte le imprese artigiane in regola con i versamenti di 1° e 2° livello e per le N.R.S. (Nuove Relazioni Sindacali)

Nelle sedi della CGIL sono attivi gli sportelli informativi sui diritti dei lavoratori artigiani, sia per i sussidi EBAV sia per l'applicazione dei Contratti.

I sussidi EBAV si articolano in 1° e 2° livello e hanno caratteristiche e scadenze diverse per singola categoria:

1° LIVELLO

- Sussidio per lavoratori licenziati
- Sussidio per sospensione a causa di calamità naturali
- Sussidio per figli minori disabili
- Sussidio per assistenza sanitaria
- Sussidio scolastico per i figli
- Sussidio per sfratto esecutivo

2° LIVELLO

- Sussidi per sospensione dal lavoro
- Sussidi per protesi: Dentarie, Oculistiche, Acustiche, Ortopediche
- Sussidi per la famiglia: Figli a carico, Ticket per visite mediche ed esami, Maternità
- Sussidi per il consolidamento della professionalità
- Contributi per corsi professionali
- Borse di studio per figli frequentanti la Scuola Superiore e/o l'Università

Non perdere l'occasione!!!

I vari sussidi comportano contributi che vanno, a seconda dei casi, da un minimo di 200 € fino a 1.000 €.

Da gennaio 2005 sarà inoltre in funzione, nella sede di Treviso, lo sportello RLST (Rappresentante Territoriale per la Sicurezza dei Lavoratori dell'artigianato) per informazioni sulle norme per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

