



*Cent'anni
di
Sindacato*

CGIL

100



**CENT'ANNI
D'ITALIA**

CALENDARIO DEL SINDACATO VALLECAMONICA-SEBINO DIPARTIMENTO INDUSTRIA

2007

FEBBRAIO 2007



1 Giovedì
s. Verdiana

2 Venerdì
Pres. del Signore



3 Sabato
s. Biagio

4 Domenica
s. Gilberto

5 Lunedì
s. Agata

6 Martedì
s. Paolo Miki

7 Mercoledì
s. Eugenia

8 Giovedì
s. Onorato

9 Venerdì
s. Apollonia

10 Sabato
s. Arnaldo



11 Domenica
N.S. di Lourdes

12 Lunedì
s. Eulalia

13 Martedì
s. Maura

14 Mercoledì
s. Valentino

15 Giovedì
ss. Faustino e Giovita

16 Venerdì
s. Giuliana

17 Sabato
s. Donato



18 Domenica
s. Simeone

19 Lunedì
ss. Corrado e Mansueto

20 Martedì
s. Eleuterio

21 Mercoledì
s. Eleonora

22 Giovedì
s. Isabella

23 Venerdì
s. Renzo

24 Sabato
s. Edilberto



25 Domenica
I di Quaresima

26 Lunedì
s. Nestore

27 Martedì
s. Leandro

28 Mercoledì
s. Romano

L'INDENNITA' CON REQUISITI RIDOTTI

Per precari, stagionali, lavoratori a domicilio

DISOCCUPAZIONE REQUISITI RIDOTTI

I requisiti per l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti - Anno di riferimento 2006

REQUISITI	DOMANDA
Almeno un contributo per la disoccupazione entro il 1° gennaio 2005 e almeno 78 giorni lavorativi nel 2006	Entro il 31 marzo 2007, da presentare tramite patronato INCA

Il beneficio è stato introdotto, in via eccezionale con la legge n. 160/88 ed è stato poi confermato in modo permanente dalla legge n. 169/91. In ogni caso, per questi lavoratori, **la domanda**, redatta su apposito modulo Inps, deve essere presentata **entro il 31 marzo di ciascun anno**. Per il 2006, la domanda va dunque presentata entro il 31 marzo 2007 e l'indennizzo a questi lavoratori è riconosciuto **a condizione che abbiano prestato almeno 78 giorni (tre mesi) di attività lavorativa nel 2006 e abbiano anche un solo contributo precedente al gennaio 2005**. Non è però valido, a questo fine, il lavoro da apprendista.

Per ulteriori informazioni e domande, rivolgersi a qualsiasi sede sindacale CGIL presente sul territorio

TRATTAMENTO SPECIALE PER I LAVORATORI EDILI

I lavoratori dipendenti licenziati da aziende edili (comprese le coop. di lavoro), industriali ed artigiane, ad esclusione di quelli che hanno diritto (legge n. 427/75) ad un assegno giornaliero.

Per il diritto all'assegno di disoccupazione è necessario che il lavoratore edile:

- non sia stato licenziato a causa del suo comportamento (dimissioni o licenziamento per giusta causa) ma per ultimazione del lavoro o della rispettiva fase lavorativa, oppure per riduzione del personale o per cessazione di attività;
- sia iscritto nelle liste dei disoccupati;
- faccia valere nel biennio precedente almeno 10 contributi mensili, o 43 settimanali, versati o dovuti per lavoro alle dipendenze di aziende edili.

L'assegno giornaliero decorre dalla data di inizio della disoccupazione dell'assicurato se si iscrive nelle liste di collocamento entro i primi 7 giorni; altrimenti l'assegno decorre dal giorno dell'iscrizione in tali liste.

La durata massima di corresponsione è di **90 giorni consecutivi compresi i festivi, prorogabili per altri 90 giorni** con decreto interministeriale.

INIZIATIVE CENTENARIO CGIL 16 febbraio 2007

Pisogne
Chiesa Santa Maria
ore 21.00 - Proiezione del film "Un'arida stagione bianca".
Ne parliamo con Pietro Soldini responsabile nazionale CGIL immigrati

Ore Lavorate

Ordin.	Suppl.	Straord.	Ferie	Permessi	TOTALE

APPUNTI

GIORNO	ORA	RICORDARSI CHE:	GIORNO	ORA	SCADENZE
		APPUNTAMENTI			

APRILE 2007



1 **Domenica**
delle Palme

2 **Lunedì**
s. Francesco di Paola z



3 **Martedì**
s. Riccardo

4 **Mercoledì**
s. Isidoro

5 **Giovedì**
s. Vincenzo Ferreri

6 **Venerdì**
s. Virginia

7 **Sabato**
s. Ermanno

8 **Domenica**
Pasqua di Resurrezione

9 **Lunedì**
L. dell' Angelo

10 **Martedì**
s. Ezechiele



11 **Mercoledì**
s. Gemma

12 **Giovedì**
s. Zeno

13 **Venerdì**
s. Martino

14 **Sabato**
s. Abbondio

15 **Domenica**
d. in albis

16 **Lunedì**
s. Bernadette

17 **Martedì**
s. Roberto



18 **Mercoledì**
s. Galdino

19 **Giovedì**
s. Emma

20 **Venerdì**
s. Adalgisa

21 **Sabato**
s. Anselmo

22 **Domenica**
s. Leonida

23 **Lunedì**
s. Giorgio

24 **Martedì**
s. Fedele



25 **Mercoledì**
Anniv. della Liberazione

26 **Giovedì**
s. Marcellino

27 **Venerdì**
s. Zita

28 **Sabato**
s. Valeria

29 **Domenica**
s. Caterina da Siena

30 **Lunedì**
s. Pio V papa

LA CASSA INTEGRAZIONE

Altro strumento di sostegno al reddito, la cassa integrazione (Cig o Cigo), istituita con D.lgt. n. 788/45, ha lo scopo di **integrare o, in certi casi, sostituire lo stipendio** di alcune particolari categorie di lavoratori che verrebbero a perdere la normale retribuzione per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. La Cig presuppone comunque la permanenza del rapporto di lavoro. Essa è **ordinaria** quando la durata della crisi aziendale di lavoro, oppure da temporanee situazioni di mercato che riducono la potenzialità produttiva dell'azienda. E' **straordinaria (Cigs)** quando l'azienda subisce processi di riorganizzazione, ristrutturazione, riconversione o crisi aziendale, oppure è assoggettata a procedure di fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa ovvero amministrazione straordinaria. L'art. 45, L. n. 144/99 ha previsto l'**estensione** degli istituti della Cig **a tutte le categorie prima escluse**, da raccordare con interventi formativi. Il 19.8.2000 è entrato in vigore il **nuovo regolamento** per la concessione della Cig (ciascuna domanda può riguardare un periodo di 12 mesi), poi rettificato con il Dm 20/8/2002, entrato in vigore il 18.11.2002.

Da tempo poi è programmata una riforma complessiva degli ammortizzatori sociali.

Lavoratori interessati. Sono beneficiarie del trattamento di Cig le seguenti categorie di lavoratori:

- operai;
- intermedi ed equiparati;
- impiegati;
- quadri;
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- lavoratori a tempo indeterminato dipendenti da cooperative agricole soggette alla Cig.

Anche i lavoratori con contratto di formazione (poi d'inserimento) **e gli apprendisti il cui contratto sia stato trasformato a tempo indeterminato sono ammessi alla Cig ordinaria**, al pari degli altri dipendenti, mentre perché possano beneficiare della cassa integrazione straordinaria è necessaria una specifica concessione da parte ministero del Lavoro.

ESCLUSI sono esclusi dalla Cig ordinaria e straordinaria:

- i dirigenti;
- i lavoratori a domicilio
- gli autisti dipendenti da privati titolari d'impresa
- gli apprendisti

INTERVENTO ORDINARIO

L'integrazione, pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore non lavorate, ha una durata di tre mesi continuativi (art. 6, L. n. 164/75) prorogabili in casi eccezionali per ulteriori periodi trimestrali sino ad un massimo di un anno (in determinati casi il limite è elevato a 24 mesi).

La retribuzione di riferimento comprende le mensilità aggiuntive, rapportate a 2.000 ore convenzionali annue. Sono invece esclusi i compensi straordinari e ogni altro emolumento legato alla materiale ed effettiva presenza lavorativa. L'integrazione è soggetta alla trattenuta del 5,54%. Ai lavoratori pagati in misura fissa la Cig è corrisposta anche per le festività cadenti nel periodo (per i lavoratori retribuiti a ore, invece, le festività non sono integrabili in quanto devono essere retribuite dal datore di lavoro). L'integrazione salariale non può superare complessivamente (salvo cause di forza maggiore) la durata di 12 mesi in un biennio. Il limite è innalzabile nelle aree in declino industriale o coinvolte in crisi territoriali di particolare gravità (L. n. 236/93). I periodi di chiusura per ferie collettive sono da considerarsi neutri ai fini dei limiti temporali.

continua a Maggio...

**NON ACCETTARE
DI LAVORARE IN PRESENZA DI UN
PERICOLO: ELIMINALO!**

**INIZIATIVE CENTENARIO CGIL
20 aprile 2007**

Iseo

20 aprile 07

ore 21.00

«Quale Stato sociale

tra efficienza e qualità tra pubblico e privato» intervengono esponenti politici a livello nazionale e locale



Ore Lavorate

Ordin.	Suppl.	Straord.	Ferie	Permessi	TOTALE

APPUNTI

GIORNO	ORA	RICORDARSI CHE:	GIORNO	ORA	SCADENZE
		APPUNTAMENTI			

MAGGIO 2007



1 Martedì
s. Giuseppe art.

2 Mercoledì
s. Atanasio



3 Giovedì
ss. Filippo e Giacomo

4 Venerdì
s. Fulvio

5 Sabato
s. Silvano

6 Domenica
s. Domenico Savio

7 Lunedì
s. Flavia

8 Martedì
s. Vittore il Moro

9 Mercoledì
s. Isaia profeta

10 Giovedì
s. Antonino



11 Venerdì
s. Fabio

12 Sabato
s. Rossana

13 Domenica
s. Domenica

14 Lunedì
s. Mattia apostolo

15 Martedì
s. Torquato

16 Mercoledì
s. Luigi Orione



17 Giovedì
s. Pasquale

18 Venerdì
s. Giovanni I

19 Sabato
s. Pietro di M.

20 Domenica
Ascensione N.S.

21 Lunedì
s. Vittorio

22 Martedì
s. Rita da Cascia

23 Mercoledì
s. Desiderio



24 Giovedì
Maria Ausiliatrice

25 Venerdì
s. Sofia

26 Sabato
s. Filippo Neri

27 Domenica
Pentecoste

28 Lunedì
s. Emilio

29 Martedì
S. Massimo

30 Mercoledì
s. Ferdinando

31 Giovedì
Visitazione B.V.M.

segue da Aprile...

CIG: LE CAUSALI DI INTERVENTO

REGIME ORDINARIO	REGIME STRAORDINARIO
- eventi transatori - situazioni temporanee di mercato	- crisi aziendale - processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale - procedure concorsuali

Importo Massimo

Dal 1° gennaio 1996 anche i primi sei mesi del trattamento ordinario di cassa integrazione guadagni sono soggetti allo stesso "tetto" in vigore, da anni, per le integrazioni salariali straordinarie (art. 2, c.16, L. n. 549/95). Fino al '95 detto importo massimo non si applicava nel caso di trattamento concesso per intemperie stagionali nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura, nonché, per gli altri settori, nei primi sei mesi di fruizione del trattamento ordinario di integrazione salariale. Ora, invece, l'unico caso escluso dal "tetto" è il ricorso alla Cig per intemperie stagionali promosso dalle aziende agricole relativamente agli operai occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Nell'edilizia, solamente nel caso di intemperie stagionali, l'importo massimo del "tetto" di legge è aumentato del 20%.

Qualora l'integrazione salariale venga corrisposta nella misura del massimale, dal momento che l'80% della retribuzione corrente eccede già detto limite, non è più dovuta alcuna integrazione per le mensilità aggiuntive (in caso contrario l'integrazione è dovuta fino a concorrenza del massimale).

L'art. 44, c.6, L.n. 326/2003 ha chiarito che il trattamento di Cig nel corso di un anno solare compete per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive.

Con il msg n. 33735/2005 l'Inps ha delegato alle sedi provinciali la competenza a decidere sulle richieste di pagamento diretto.

INIZIATIVE CENTENARIO CGIL 1 maggio 2007

Nella mattinata
manifestazione unitaria
primo maggio
ore 21.30 - Spettacolo musicale
Piazza Garibaldi - Iseo
con gli ottoni moderni



FESTIVITÀ

Capodanno	01 gennaio
Epifania	06 gennaio
Lunedì dell'Angelo	17 aprile
Annivers. Liberazione	25 aprile
Festa del lavoro	01 maggio
Fetsa della Repubblica	02 giugno
Assunzione di Maria V.	15 agosto
Ognissanti	01 novembre
Immacolata Concezione	08 dicembre
S. Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre

Festività soppresse

S. Giuseppe 19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, SS. Ap: Pietro e Paolo 29 giugno, Unità Nazionale 4 novembre

Ore Lavorate

Ordin.	Suppl.	Straord.	Ferie	Permessi	TOTALE

APPUNTI

GIORNO	ORA	RICORDARSI CHE:	GIORNO	ORA	SCADENZE
		APPUNTAMENTI			

GIUGNO 2007



1 Venerdì
s. Giustino ☺

2 Sabato
Festa della Repubblica

3 Domenica
s. Carlo Lwanga

4 Lunedì
s. Quirino

5 Martedì
s. Bonifacio

6 Mercoledì
s. Norberto

7 Giovedì
s. Gilberto

8 Venerdì
s. Medardo ☾

9 Sabato
s. Diana

10 Domenica
Corpus Domini

11 Lunedì
s. Barnaba Apostolo

12 Martedì
s. Guido

13 Mercoledì
s. Antonio da Padova

14 Giovedì
s. Eliseo profeta

15 Venerdì
s. Germana ☹

16 Sabato
s. Aureliano

17 Domenica
s. Ranieri

18 Lunedì
s. Gregorio Barbarigo

19 Martedì
s. Romualda

20 Mercoledì
s. Ettore

21 Giovedì
s. Luigi Gonzaga

22 Venerdì
s. Paolino ☾

23 Sabato
sacro cuore di Gesù

24 Domenica
Natività s. Giov. Batt.

25 Lunedì
s. Guglielmo

26 Martedì
s. Rodolfo

27 Mercoledì
s. Cirillo d' Alessandria

28 Giovedì
s. Attilio

29 Venerdì
ss. Pietro e Paolo

30 Sabato
ss. Primi Martiri ☺

ASSEGNI FAMILIARI

Presentare alla Ditta la documentazione necessaria che dimostri il diritto a percepire l'assegno per i trattamenti di famiglia che in base alla legge spettano agli aventi diritto per il periodo **luglio/giugno**. Per chiarimenti e compilazione moduli rivolgersi ai nostri uffici (vedi elenco ultima pagina).

ANF: COMPONENTI IL NUCLEO

SOGGETTI	NE FANNO PARTE	ESCLUSI
CONIUGE	anche se non convivente	- separato legalmente ed effettivamente - se ha abbandonato la famiglia
FIGLI	<ul style="list-style-type: none"> del richiedente: <ul style="list-style-type: none"> legittimi, legittimati ed equiparati, minorenni, non coniugati; nati da precedente matrimonio e a lui affidati (minori e non coniugati); naturali legalmente riconosciuti e giuridicamente dichiarati (minori non coniugati e conviventi); del coniuge: <ul style="list-style-type: none"> nati da precedente matrimonio (minori, non coniugati e a lui affidati); naturali legalmente riconosciuti e giuridicamente dichiarati (minori non coniugati e conviventi); del richiedente o del coniuge, rientranti nei casi sopra indicati, maggiorenni che si trovano, a causa di infermità o di difetto fisico o mentale, nella assoluta impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro a condizione che non siano coniugati. 	<ul style="list-style-type: none"> maggioenni non inabili indipendentemente dal fatto che possiedano o meno redditi e siano o meno conviventi; coniugati anche se minorenni e conviventi
FRATELLI SORELLE E NIPOTI	Del dichiarante e, in alternativa: <ul style="list-style-type: none"> minorenni; maggioenni riconosciuti inabili a svolgere qualsiasi lavoro (purché non coniugati, orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a percepire la pensione ai superstiti) 	Del coniuge anche se nelle condizioni previste dalla legge
ASCENDENTI	In nessun caso	
FAMILIARI ALL'ESTERO di cittadino straniero richiedente	Anche se non hanno residenza in Italia, purché in alternativa: <ul style="list-style-type: none"> lo stato di appartenenza riservi un trattamento di reciprocità nei confronti dei cittadini italiani; sia stata stipulata una convenzione internazionale in materia di trattamento di famiglia 	Se non hanno residenza in Italia, non sussistono condizioni di reciprocità né una convenzione internazionale in materia

INIZIATIVE CENTENARIO CGIL 8 giugno 2007

Civate Camuno
Sala consiliare

ore 21.00 - Auser: un bilancio di anni di volontariato al servizio della Comunità. Partecipa responsabile nazionale e regionale Lombardia dell'Auser

15 giugno 2007

Sarnico: Municipio

ore 21.00 - "Quale informazione: libera, condizionata, controllata" con partecipazione di giornalisti di livello nazionale e locale



Ore Lavorate

Ordin.	Suppl.	Straord.	Ferie	Permessi	TOTALE

APPUNTI

GIORNO	ORA	RICORDARSI CHE:	GIORNO	ORA	SCADENZE
		APPUNTAMENTI			

AGOSTO 2007



1 Mercoledì
s. Alfonso de' L.

2 Giovedì
s. Eusebio di Vercelli

3 Venerdì
s. Lidia

4 Sabato
s. Nicodemo

5 Domenica ☾
s. Osvaldo

6 Lunedì
Trasfiguraz. del Signore

7 Martedì
s. Gaetano da Thiene

8 Mercoledì
s. Domenico

9 Giovedì
s. Fermo

10 Venerdì
s. Lorenzo

11 Sabato
S. Chiara

12 Domenica
s. Ercolano

13 Lunedì ☾
s. Ippolito

14 Martedì
s. Alfredo

15 Mercoledì
Assunz. s. Vergine

16 Giovedì
s. Rocco

17 Venerdì
s. Alessio

18 Sabato
s. Federico

19 Domenica
s. Simmaco

20 Lunedì
s. Elia profeta

21 Martedì ☾
s. Lorenzo da Brindisi

22 Mercoledì
s. Maria Maddalena

23 Giovedì
s. Brigida

24 Venerdì
s. Cristina

25 Sabato
s. Giacomo Apostolo

26 Domenica
s.s. Anna e Gioachino

27 Lunedì
s. Liliana

28 Martedì ☺
ss. Nazario e Celso

29 Mercoledì
s. Marta

30 Giovedì
s. Leopoldo

31 Venerdì
s. Ignazio di Loyola

INABILITA' TEMPORANEA PER INFORTUNIO IL TRATTAMENTO ECONOMICO

**Giorno dell'infornuto*
100%**

delle retribuzione giornaliera a carico del datore di lavoro

**1°, 2° e 3° giorno successivi
all'infornuto compresi i festivi****

60%

delle retribuzione giornaliera a carico del datore di lavoro

dal 4° al 90° giorno successivi all'infornuto

60%

della retribuzione giornaliera a carico dell'Inail

dal 91° giorno in poi

75%

della retribuzione giornaliera a carico dell'Inail

* Il giorno dell'infornuto non è compreso fra quelli da computare per la determinazione della durata delle conseguenze dell'infornuto stesso.

** L'obbligo sussiste anche nel caso in cui la guarigione intervenga nei tre giorni.

N.B.: I Ccnl in genere prevedono un'integrazione a carico del datore di lavoro (fino la 100%)

N.B.: In caso di infornuto rivolgersi sempre al patronato INCA, per poter essere assistiti su:

indennità di pagamento temporaneo per infornuto ed eventuali postumi indennizzabili.

QUANDO SEI IN MALATTIA

Fai bene attenzione al rispetto delle fasce orarie di controllo medico fiscale in vigore. Ore 10/12 - 17/19, compreso il sabato e la domenica

ATTENZIONE

Il certificato medico, oltre che consegnato in ditta, va recapitato (R.R.) alla sede di competenza.

N.B. l'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro i termini stabiliti dal CCNL di riferimento.

**UNITA' - LAVORO
SOLIDARIETA' E DIRITTI;
I VALORI FONDAMENTALI DEL
MOVIMENTO OPERAIO**



Ore Lavorate

Ordin.	Suppl.	Straord.	Ferie	Permessi	TOTALE

APPUNTI

GIORNO	ORA	RICORDARSI CHE:	GIORNO	ORA	SCADENZE
		APPUNTAMENTI			

OTTOBRE 2007



1 Lunedì
s. Teresa di Gesù B.

2 Martedì
ss. Angeli Custodi

3 Mercoledì ☾
s. Gerardo

4 Giovedì
s. Francesco d'Assisi

5 Venerdì
s. Placido

6 Sabato
s. Bruno Abate

7 Domenica
B.M.V. del Rosario

8 Lunedì
s. Benedetta

9 Martedì
s. Abramo

10 Mercoledì
s. Daniele

11 Giovedì ☺
s. Emanuela

12 Venerdì
s. Serafino

13 Sabato
s. Edoardo

14 Domenica
s. Calisto

15 Lunedì
s. Teresa d'Avila

16 Martedì
s. Edvige

17 Mercoledì
s. Ignazio d'Antioca

18 Giovedì
s. Luca evangelista

19 Venerdì ☾
s. Laura

20 Sabato
s. Adelina

21 Domenica
s. Orsola

22 Lunedì
s. Donato

23 Martedì
s. Giovanni da Capistr.

24 Mercoledì
b. Luigi Guanella

25 Giovedì
s. Daria

26 Venerdì ☺
s. Evaristo

27 Sabato
s. Delia

28 Domenica
ss. Simone e Giuda

29 Lunedì
b. Michele Rua

30 Martedì
s. Germano

31 Mercoledì
s. Lucilla

L'iscritto alla CGIL ha diritto a:

- Ad essere assistito e tutelato in azienda dalle rappresentanze sindacali unitarie della CGIL sia nel caso di provvedimenti disciplinari che ledano i diritti previsti dai contratti (modifiche degli orari di lavoro, ecc.) attuati dall'azienda, sia per quanto riguarda la propria salute e il proprio lavoro;
- All'assistenza degli uffici legali della CGIL relativamente a cause di lavoro e al riconoscimento del danno conseguente ad infortuni sul lavoro;
- Al controllo gratuito della busta paga e all'eventuale recupero delle differenze salariali a cura dell'ufficio vertenze;
- All'assistenza del Patronato Inca-Cgil per quanto riguarda il controllo ed il recupero dei contributi previdenziali, le pratiche per l'ottenimento della pensione, il riconoscimento delle malattie professionali, la richiesta di assegni famigliari;
- All'assistenza fiscale ed alla compilazione della dichiarazione dei redditi 730 - Unico, presso i centri convenzionati Caaf-Cgil;

Queste prestazioni vengono fornite direttamente in fabbrica dai delegati della CGIL, oppure presso le sedi CGIL di Valle Camonica-Sebino

Contatta i delegati di fabbrica, iscriviti alla CGIL

IL SINDACATO HA BISOGNO DELLA TUA ADESIONE MA SOPRATTUTTO DELLA TUA PARTECIPAZIONE

Legge 8 marzo 2000 n. 53 "Congedi parentali"

Congedi per eventi e cause particolari

La lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. In alternativa il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di utilizzo dell'attività lavorativa. I dipendenti possono richiedere per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a 2 giorni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto a retribuzione, non può svolgere altra attività lavorativa e non ha copertura previdenziale, si può però procedere al riscatto versando i contributi volontari

Ore Lavorate

Ordin.	Suppl.	Straord.	Ferie	Permessi	TOTALE

APPUNTI

GIORNO	ORA	RICORDARSI CHE:	GIORNO	ORA	SCADENZE
		APPUNTAMENTI			

NOVEMBRE 2007

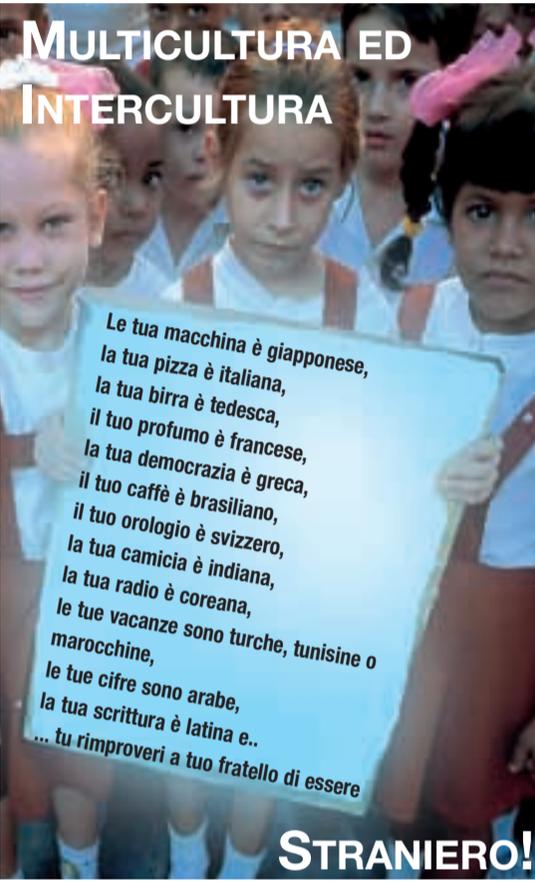


1	Giovedì Tutti i Santi	☾
2	Venerdì Commem. dei Defunti	
3	Sabato s. Silvia	
4	Domenica s. Carlo Borromeo	
5	Lunedì s. Zaccaria	
6	Martedì s. Leonardo	
7	Mercoledì s. Ernesto	
8	Giovedì s. Goffredo	
9	Venerdì s. Oreste	
10	Sabato s. Leone Magno	☺
11	Domenica S. Martino di Tours	
12	Lunedì s. Renato	
13	Martedì s. Diego	
14	Mercoledì s. Alberico	
15	Giovedì s. Alberto Magno	
16	Venerdì s. Margherita di Scozia	

UFFICIO IMMIGRATO CGIL

Sede di Darfo
Giovedì dalle 17.30 alle 19.00
Sabato dalle 14.00 alle 17.00

Sede di Iseo
Lunedì dalle 16.30 alle 18.30
Mercoledì dalle 16.30 alle 18.30



17	Sabato s. Elisabetta d'U.	☾
18	Domenica ded. Bas. Vaticana	
19	Lunedì s. Fausto	
20	Martedì s. Benigno di Milano	
21	Mercoledì Presentazione B. V. M.	
22	Giovedì s. Cecilia	
23	Venerdì s. Clemente	☺
24	Sabato s. Flora	
25	Domenica Cristo Re	
26	Lunedì s. Delfina	
27	Martedì s. Virgilio	
28	Mercoledì s. Giacomo della M.	
29	Giovedì s. Saturnino	
30	Venerdì s. Andrea	

ATTENZIONE
 In questo mese va pagato
 l'eventuale acconto sulla
 dichiarazione dei redditi.



Ore Lavorate

Ordin.	Suppl.	Straord.	Ferie	Permessi	TOTALE

APPUNTI

GIORNO	ORA	RICORDARSI CHE:	GIORNO	ORA	SCADENZE
		APPUNTAMENTI			

GENNAIO 2008



1 Martedì
SS. Maria Madre di Dio

2 Mercoledì
ss. Basilio e Gregorio

3 Giovedì
s. Genoveffa

4 Venerdì
s. Ermete

5 Sabato
s. Amelia v.

6 Domenica
Epifania di Gesù

7 Lunedì
Battesimo di Gesù



8 Martedì
s. Luciano

9 Mercoledì
s. Giuliano

10 Giovedì
s. Aldo

11 Venerdì
S. Iginò

12 Sabato
s. Modesto

13 Domenica
s. Ilario

14 Lunedì
s. Felice



15 Martedì
s. Mauro

16 Mercoledì
s. Marcello

17 Giovedì
s. Antonio abate

18 Venerdì
s. Liberata

19 Sabato
s. Mario

20 Domenica
ss. Sebastiano e Fabiano

21 Lunedì
s. Agnese



22 Martedì
s. Vincenzo

23 Mercoledì
s. Babila

24 Giovedì
s. Francesco di Sales

25 Venerdì
Convers. di s. Paolo

26 Sabato
ss. Tito e Timoteo

27 Domenica
s. Angela Merici

28 Lunedì
s. Tommaso d'Aq.



29 Martedì
s. Valerio

30 Mercoledì
s. Martina

31 Giovedì
s. Giovanni Bosco

ANTICIPAZIONE DEL T.F.R.

L'anticipazione è riservata ai soli lavoratori **con almeno 8 anni di servizio e per un importo non superiore al 70% di quanto maturato al momento della richiesta.**

Il datore di lavoro è, comunque, tenuto ad evadere le richieste solo nel limite del **10% degli aventi diritto** (cioè dei dipendenti con oltre 8 anni di anzianità) **o del 4% del personale occupato in azienda**, ove tale dato sia inferiore. La Cassazione, con sentenza n. 2749/92, ha stabilito che **queste condizioni devono, tutte, tassativamente coesistere.** Nella fattispecie, ha negato che l'anticipazione possa essere pretesa da un dipendente di impresa con meno di 25 unità (per automatico non rispetto del requisito del 4%). **L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta** e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

L'art. 4 della L. n. 297/82 esclude dall'obbligo dell'anticipazione le aziende "dichiarate in crisi". Secondo la Cassazione (sentenza n. 7710/95) l'esclusione opera per tutte le aziende ammesse alla CIG straordinaria.

Condizioni di maggior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali.

L'anticipazione può essere richiesta tassativamente solo in **tre ipotesi:**

CASA: Per l'acquisto della prima casa destinata all'abitazione del lavoratore - anche se intestata solo al coniuge, Cass., n. 10371/94 - o dei figli, come da sentenza della Cassazione n. 6189/97 (anche in caso di acquisizione mediante cooperativa o costruzione della stessa in economia).

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 142/91, ha definitivamente chiarito che la prova dell'acquisto della casa può essere data anche con mezzi diversi dall'atto notarile, purchè "ne dimostrino l'effettiva, ossia dimostrino la serietà dell'operazione negoziale in corso e quindi la sua attendibile idoneità al raggiungimento del fine dell'acquisto".

Unica condizione, che si tratti di prima casa per il beneficiario. Non ha rilievo che il lavoratore sia già proprietario della propria casa, quando l'acquista per il figlio;

SPESE SANITARIE: L'anticipazione per spese sanitarie spetta solo **per terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche**, anche quando siano gratuiti perché a carico del Ssn. In questo caso la necessità di spese ben può riguardare infatti costi accessori, quali spese di viaggio o di soggiorno, eventualmente anche di familiare accompagnatore. Comunque, la scelta tra struttura pubblica o privata è rimessa al giudizio personalissimo dell'interessato ed è ininfluente ai fini del diritto all'anticipazione.

Dottrina e giurisprudenza sono concordi nel ritenere estensibile il diritto ai casi di cure mediche straordinarie necessarie per i familiari a carico del lavoratore. La Cassazione, con la sentenza n.3046/90, ha chiarito che **con un atto formale dell'Asl deve essere accertata la sussistenza dello stato morboso** e la necessaria consequenzialità, sotto il profilo medico, tra tale stato e la terapia, con esclusione cioè di ogni valutazione in merito al requisito della straordinarietà. Secondo la stessa Corte, devono ritenersi straordinari una terapia o un intervento di rilievo per importanza e delicatezza dal punto di vista medico ed economico.

Ancora la Cassazione, con la sentenza n. 21672/2004, ha stabilito che il datore di lavoro non solo ha il diritto di controllare che le cure siano state effettivamente affrontate dal dipendente ma può anche verificare **"l'effettività delle spese sostenute"** (mediante la produzione delle fatture)

**NON SCAMBIARE
LA SICUREZZA E LA TUA SALUTE
PER I SOLDI**

Ore Lavorate

Ordin.	Suppl.	Straord.	Ferie	Permessi	TOTALE

APPUNTI

GIORNO	ORA	RICORDARSI CHE:	GIORNO	ORA	SCADENZE
		APPUNTAMENTI			

LE FERIE

Le ferie sono finalizzate al recupero delle energie psicofisiche spese nell'effettiva prestazione lavorativa. Ancora la Consulta, con la sentenza n.543/90, ha stabilito che "spetta all'imprenditore la scelta del tempo in cui le ferie debbano essere fuite nel contemperamento delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore". Il D.lgs n. 213/2004 ha stabilito che il periodo annuo di quattro settimane di ferie retribuite debba essere goduto dal lavoratore **per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione** e per le restanti due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Le due settimane da godere nel corso dell'anno di maturazione dovranno essere consecutive, se lo chiede il lavoratore. Le ferie non possono coincidere con il periodo di preavviso.

Assenze dal lavoro

Periodi di sospensione legale del rapporto di lavoro durante i quali si matura il diritto alle ferie:

MALATTIA O INFORTUNIO: le assenze per malattia o infortunio sul lavoro o per malattia professionale sono, a tutti gli effetti, considerate utili al fine della maturazione delle ferie. Per la malattia un limite temporale è dato di norma dal periodo di comporto. Anche per la Tbc vale il principio della maturazione delle ferie durante il periodo della conservazione del posto;

MATERNITÀ: anche il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza concorre alla maturazione delle ferie;

PERMESSI RETRIBUITI: il diritto alle ferie maturate anche durante le assenze dal lavoro dovute a permessi retribuiti, quali permessi sindacali, assenze per seggio elettorale, ex festività, riduzione contrattuale dell'orario di lavoro, riposi compensativi aggiuntivi ecc. Sono utili, pertanto, alla maturazione dell'istituto in parola tutte quelle assenze dal lavoro che comportano, a qualunque titolo, la corresponsione di retribuzione;

CONGEDO MATRIMONIALE: anche il periodo di assenza dal lavoro per congedo matrimoniale, sia esso completamente a carico del datore di lavoro o in parte a carico dell'Inps o di altro istituto previdenziale, è utile al fine della maturazione delle ferie;

CIG: i periodi di cassa integrazione a orario ridotto sono utili per la maturazione delle ferie;

FERIE: lo stesso periodo feriale è utile.

Le assenze legali dal lavoro che non concorrono alla maturazione delle ferie sono:

- i periodi di maternità facoltativa;
- l'assenza dal lavoro per malattia del bambino inferiore agli otto anni;
- il periodo di servizio militare di leva e di richiamo alle armi;
- l'aspettativa non retribuita concordata con la direzione aziendale;
- il ricorso alla cassa integrazione, ordinaria o straordinaria a zero ore per un periodo superiore a due settimane consecutive nello stesso mese. In questa ipotesi non matura il rateo a carico dell'impresa anche se l'Inps riconosce il relativo trattamento nell'ambito del massimale mensile;
- gli scioperi e le assenze arbitrarie.

FRAZIONI DI MESE: di norma le ferie si quantificano e se ne stabilisce il momento di maturazione, in riferimento:

- all'**anno solare**, da gennaio a dicembre;

- all'**anno feriale**, di solito da settembre all'agosto successivo.

E' criterio generale quello di "**arrotondare**" le frazioni di mese, per eccesso o per difetto, con riferimento a 2 settimane o 15 giorni, raggiunti o superati i quali la frazione sarà considerata mese intero.

COSA SUCCEDE AL TFR E ALLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Nell'ottobre 2006 è stato raggiunto un accordo tra Cgil-Cisl-Uil, Governo e Confindustria in materia di Trattamento di Fine Rapporto. Tale accordo prevede che dal 01.01.2007 fino al 30.06.2007 parta il meccanismo di destinazione ai fondi del TFR che maturerà dal 1 gennaio 2007 in avanti (sostanzialmente si anticipa quanto previsto dal D.Lgs. 252/05 che prevedeva la partenza al 01.01.2008)

Importante è sapere che i lavoratori che non vogliono destinare il proprio TFR ai fondi di previdenza completamente dovranno scegliere di lasciarlo in azienda (solo per le aziende sopra i 50 dipendenti e solo temporaneamente l'importo del TFR verrà versato in un apposito fondo presso l'INPS) e per loro rimarranno tutti i diritti attualmente esistenti (anticipazione, rivalutazione etc...).

Alcuni chiarimenti:

- **Il TFR maturato fino al 31.12.2006: rimarrà in azienda** o presso il fondo scelto in passato.
- **Dal 1.1.2007 tutti i lavoratori, che già aderiscono ai fondi integrativi potranno scegliere di destinare tutto il TFR che maturerà allo stesso fondo** (i giovani che hanno iniziato il lavoro dopo il 28.04.1993 versano già oggi il 100%)
- **Dal 1.1.2007 per coloro che comunicheranno di lasciare il TFR in azienda** (tutto o la parte residua solo per chi è già iscritto ad un fondo di categoria): se l'azienda ha almeno 50 dipendenti il TFR verrà versato in un apposito conto presso l'INPS. Per le aziende sotto i 50 dipendenti resterà in azienda.
- **Il Tfr depositato presso l'INPS continuerà a seguire le stesse regole di oggi: rendimento, anticipi, garanzie in caso di fallimento e continuerà ad essere erogato a cura del datore di lavoro, sia per gli anticipi che in caso di cessazione del rapporto di lavoro.**
- **A partire dal 1.1.2007 il TFR (e solo il TFR) di coloro che entro il 30.06.2007 non avranno fatto alcuna scelta verrà destinato dalle aziende ai fondi contrattuali (Concreto, Arco, Prevedi, Cometa, Fondapi, Previmoda ecc...)**

La discussione in parlamento, potrebbe portare eventuali modifiche, che saranno valutate successivamente

LA MOBILITA'

Le liste di mobilità hanno lo scopo di **agevolare la mobilità collettiva dei lavoratori** occupati nelle imprese investite dai processi di razionalizzazione o ristrutturazione organizzativa anche in conseguenza di crisi aziendali.

L'indennità di mobilità è stata introdotta, dall'**11 agosto '91**, con la legge n. 223/91 (artt. 4-9) e **sostituisce, in pratica, l'indennità speciale di disoccupazione**. E' stata soprattutto evitata la violenza delle parole: il licenziamento è chiamato non più licenziamento, ma "collocamento in mobilità"; l'indennità che si percepisce dopo il licenziamento è chiamata non più di "disoccupazione", ma di "mobilità".

In pochi anni la mobilità è divenuta il principale **"ammortizzatore sociale"**, nelle varie situazioni di ridimensionamento degli organici.

Causali di Ammissione

Hanno diritto a questa prestazione i **lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato** che vengano "collocati in mobilità" da imprese, non edili, ammesse (o, comunque, ammissibili) al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinari, ovvero da imprese sottoposte ad una procedura concorsuale, compresa l'amministrazione straordinaria. Hanno inoltre diritto all'indennità i lavoratori licenziati da imprese non edili con più di 15 dipendenti (i lavoratori part time vanno computati per intero; circ. Inps n. 236/94) "per riduzione di personale" ovvero per cessazione di attività. In ogni caso, l'indennità di mobilità **non spetta** ai dirigenti e agli apprendisti, ai lavoratori occupati nel trasporto marittimo o aereo, nonché a coloro che siano assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, anche indirettamente (sono esclusi, dunque, anche gli assunti con contratto di formazione o d'inserimento), o che risultino occupati in attività stagionali o saltuarie.

Licenziamento collettivo Ai fini del trattamento di mobilità, è collettivo il licenziamento programmato all'inizio per almeno 5 lavoratori (in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito di una stessa provincia, purché siano, comunque, riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, mentre non ha importanza se poi, alla fine della procedura, venga licenziato anche solo un lavoratore. Fra i cinque licenziamenti programmati "nell'arco di 120 giorni" (ampliabili con accordi sindacali) vanno computati quelli dei contrattisti di formazione e lavoro o d'inserimento, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio, anche se ad essi non si applica la disciplina dei licenziamenti prevista dalla L. n. 223/91. Non si computano, invece, i lavoratori con contratti di reinserimento.

E' sempre causale di ammissione all'indennità il collocamento in mobilità di lavoratori già dipendenti da imprese, escluse quelle edili, ammesse alla Cigs. In questo caso non è necessario il progetto o il licenziamento per un numero minimo; basta il progetto o il licenziamento anche di un solo lavoratore. Lo stesso vale in caso di fallimento, ammissione al concordato preventivo, liquidazione coatta, amministrazione straordinaria.

Importo e durata

I criteri che concorrono a determinare importo e durata sono sostanzialmente due: l'età anagrafica del soggetto e l'ubicazione dell'unità produttiva che ha provveduto alla sua messa in mobilità o ha operato la riduzione di personale. L'importo dell'indennità di mobilità è:

- **per i primi 12 mesi: pari al 100% dell'integrazione salariale** straordinaria percepita nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro;
- dal 13° al 24° mese: **80% del trattamento di Cigs** (spetta solo ai lavoratori che hanno compiuto, "alla data da cui decorre la prestazione", i 40 anni);
- dal 25° al 36° mese: **80% del trattamento di Cigs** (spetta solo a chi ha compiuto i 50 anni)

DURATA INDENNITÀ DI MOBILITÀ	
Età del lavoratore	
meno di 40 anni	12 mesi
da 40 a 50 anni	24 mesi
oltre i 50 anni	36 mesi

Importo massimo

E', pero, fissato un importo massimo mensile, adeguato ogni anno, in misura pari all'aumento di contingenza per i lavoratori dipendenti. Per il 2006 è stabilito in € 830,77 (al lordo della ritenuta del 5,54%).

La Legge n. 451/94 ha introdotto, con effetto dal 1° gennaio '94, un secondo e più elevato importo massimo di integrazione salariale (pari a € 774,69 mensili lorde) in favore dei lavoratori la cui retribuzione di riferimento per il calcolo della prestazione in questione sia superiore a € 1.394,43 mensili lorde, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive.

Tale importo viene annualmente aggiornato in base alla svalutazione rilevata dell'Istat ed era fissato, per il 2006, in € 998,50 mensili lorde, per le retribuzioni mensili superiori a € 1.797,31. Come si è visto, dopo il primo anno le indennità vengono decurtate del 20%. Da quel momento ad esse non si applica più la trattenuta del 5,54%.

Il trattamento non viene corrisposto:

- successivamente alla data di compimento dell'età pensionabile (la Corte costituzionale, con la sentenza n. 335/2000, lo ha confermato) o al perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia (se successivo);
- per il periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che ha avviato la procedura di mobilità. Decade, inoltre, dal diritto il lavoratore che rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione professionale o non accetti l'offerta di lavoro.

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Per i dipendenti delle aziende industriali, comprese quelle edili ed affini **con più di 15 dipendenti** in media nel semestre precedente la richiesta, che sono sospesi dal lavoro o lavoranti ad orario ridotto in dipendenza di **ristrutturazione e riorganizzazione aziendale**, ovvero nelle ipotesi di crisi aziendali di particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva del settore, è previsto uno speciale intervento della Cassa integrazione guadagni. Spetta ancora l'80% della retribuzione, nei limiti massimi mensili previsti dalla legge.

"Nel calcolo dell'integrazione salariale spettante ai lavoratori sospesi dal lavoro- salvo diversa previsione di legge - **vanno computati anche quegli elementi che**, pur facendo parte della retribuzione complessiva, **non corrispondano a specifici periodi lavorativi**, quali, ad esempio, le tredicesime mensilità, l'indennità di anzianità, o altre erogazioni di natura retributiva destinate a maturare anche in coincidenza con una fase di sospensione della prestazione lavorativa non incidente sull'anzianità".

E' quanto ha dichiarato la Cassazione con la sentenza n. 632/2005.

Durata Massima

La durata massima dell'intervento è differente a seconda che si tratti di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale, ovvero di crisi aziendale.

Per ciascuna unità produttiva i trattamenti salariali non possono superare, salvo nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale, ovvero di crisi aziendale.

Per ciascuna unità produttiva i trattamenti salariali non possono superare, salvo nei casi di ristrutturazione particolarmente complessi, i **36 mesi nel quinquennio** per ogni unità produttiva dell'azienda. Il quinquennio ha termini fissi: prossima scadenza l'11.8.2010 (art. 4, c. 35, DI n. 39/96) Ai fini del limite di 36 mesi, si computano anche i periodi di trattamento ordinario concessi per "situazioni temporanee di mercato" e quelli relativi a contratti di solidarietà (non computabili al 31.12.95 e di nuovo, in alcuni casi, dal 19.11.2002). Non vengono invece inseriti nel calcolo quelli concessi in presenza di procedure concorsuali e per ristrutturazioni o trasformazioni dell'assetto proprietario.

Il Dm 20.8.2002, entrato in vigore il 19 novembre 2002, detta le particolari condizioni che consentono, per ciascuna unità produttiva, il superamento del termine massimo di durata della Cig straordinaria fissato a 36 mesi nell'arco di un quinquennio. In particolare, è ora rilevante, per le aziende **coinvolte in una procedura concorsuale**, che **l'attività produttiva sia iniziata almeno 24 mesi prima** dell'avvio degli interventi di integrazione salariale e sia continuata fino ai 12 mesi antecedenti l'ammissione alla procedura concorsuale. Tali condizioni sono applicabili, tra l'altro, anche alle imprese che presentano un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale del loro assetto di una significativa trasformazione del loro assetto proprietario, per le quali i periodi antecedenti la data della trasformazione medesima non sono computabili nel calcolo dei 36 mesi di durata massima della Cigs.

Durata per ogni programma

La Cigs è concessa con decreto ministeriale per la durata prevista nel programma approvato dallo stesso ministero.

La durata massima dell'intervento varia come accennato - a seconda delle causali;

- nei casi di **ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale** il relativo programma **non può superare i 24 mesi**, salva la possibilità di **due proroghe**

CIGS: DURATA	
CAUSA DI INTERVENTO	DURATA
Crisi aziendale	12 mesi (un successivo intervento presuppone che sia trascorso un periodo pari a 2/3 di quello precedente)
Ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione	24 mesi (sono possibili 2 proroghe per 12 mesi ciascuna per programmi di particolare complessità)
Procedure concorsuali	12 mesi (possibile proroga di 6 mesi se esistono possibilità di continuazione o ripresa dell'attività)

non superiori a 12 mesi l'una, per quei programmi che presentino una particolare complessità in ragione delle caratteristiche tecniche dei processi produttivi dell'impresa ovvero in ragione della rilevanza delle conseguenze ed alla sua articolazione sul territorio;

- nei casi di crisi aziendale, la durata massima del relativo programma non può essere superiore a 12 mesi. Una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione;

- nei casi di procedure concorsuali, ovvero di aziende sottoposte a sequestro o confisca ai sensi della L. n. 575/65; l'intervento ha durata di 12 mesi e può essere prorogato per un massimo di altri 6, previo-come si è detto-accertamento della sussistenza di fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e salvaguardia - anche parziale - dei livelli occupazionali per il tramite di cessione dell'azienda o di sue parti.

Anzianità di servizio

L'ammissione del lavoratore al trattamento di integrazione salariale straordinaria è subordinata al conseguimento di un'anzianità di servizio presso l'azienda destinataria del provvedimento di almeno 90 giorni alla data di richiesta.

SEDI E RECAPITI DELLE CATEGORIE DELLA CGIL VALLECAMONICA E SEBINO

● TEMÙ

Presso Municipio

■ EDOLO

Viale Derna, 34 - Tel. 0364.71707 - Tel. 0364.737956

● CEDEGOLO

Via Marconi - Tel. 0364.622110

■ BRENO

Via Rizzieri - Tel. 0364.22789 - Fax 0364.326196

■ LOVERE

Via G. Marconi, 41 - Tel. 035.964892

● MONTISOLA (Siviano)

c/o biblioteca - 3° sabato del mese
dalle ore 9,00 alle ore 10,30

■ VILLONGO

Via S. Anna
Tel. 035.925228

■ DARFO BOARIO TERME

Via Saletti, 14
Tel. 0364.543201 - 543211 - fax 0364.537322
tutti i giorni dalle 8.30 alle 12.30
dalle 14.00 alle 18.00

● PISOGLNE

Via Cavour - Tel. 0364.880448

■ SARNICO

Via Buelli, 8 - Tel. 035.910359

■ ISEO

Via Roma, 33 - Tel. 030.960853

