



CONGEDI PARENTALI

DI 8 MARZO IN 8 MARZO.....

La legge n. 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione, per il coordinamento dei tempi della città" meglio nota come legge sui congedi parentali, è ormai in vigore da un anno, essendo stata emanata l'8 marzo 2000.

Purtroppo i datori di lavoro, ostili a questa legge considerata troppo onerosa già in sede di discussione, ne ritardano l'applicazione in attesa di ulteriori chiarimenti e di accordi contrattuali tra le parti, per gli aspetti che la legge rimanda alla contrattazione collettiva.

Non fa eccezione la Banca Centrale che, mentre ha disciplinato subito i congedi per maternità e paternità, non ha ancora emanato la normativa di riferimento per gli altri congedi previsti dalla legge, limitandosi a fornire indicazioni alle Segreterie nel momento in cui pervengono richieste individuali.

I congedi a cui ci riferiamo sono quelli disciplinati dagli artt. 4 e 5 della L. 53, e riguardano congedi e permessi per eventi e cause particolari nonché congedi per la formazione.

Queste possibilità sono ancora poco conosciute dalla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori, ma costituiscono strumenti importanti per conciliare, in momenti particolari della vita, i tempi di lavoro con le esigenze di cura, di studio, di formazione continua; capita ad ognuno di noi di aver bisogno di tempo, il bene più scarso della nostra società!

Per questo motivo, in occasione dell'8 marzo, abbiamo voluto fare un'opera di divulgazione degli articoli di legge in questione, che non a caso sono rivolti sia agli uomini che alle donne che lavorano.

Roma, 5 marzo 2001

IL COORDINAMENTO DONNE

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI (ART. 4)

Permessi retribuiti

Permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore.

Per calcolare la parentela di secondo grado, si parte dal soggetto richiedente e ci si sposta di due livelli (ad esempio nonno/nipote, sorella/fratello).

In questa possibilità di permessi non sono compresi gli affini come ad esempio i suoceri.

Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso e dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità e della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa

Nei casi di grave e documentata infermità, in alternativa ai tre giorni di permesso, la lavoratrice ed il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori ai tre giorni.

Congedo di massimo due anni

Le lavoratrici e i lavoratori possono richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, per gravi e documentati motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del C.C. (coniuge, figli, genitori, generi, nuore, fratelli e sorelle) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Il limite di due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Per gravi motivi si intendono:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui sopra;
- le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui sopra;

CONGEDI PER LA FORMAZIONE (Art. 5)

Obiettivi

Completamento della scuola dell'obbligo, conseguimento titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durata

Periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa.

Interruzione del congedo

E' possibile per una grave e documentata infermità, individuata secondo quanto stabilito dal Ministro per la Solidarietà Sociale con proprio decreto ai sensi del comma 4 dell'art. 4.

La grave infermità deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro.

Condizioni di ottenimento

- dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione;
- previsto di almeno 30 giorni

Trattamento economico e riflessi previdenziali

Non matura:

- la retribuzione;
 - l'anzianità di servizio.
- Non è cumulabile con le ferie, la malattia o altri tipi di congedi.

Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di congedo ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Diritti del lavoratore

- conservazione del posto di lavoro;
- rientro nella stessa unità produttiva o altra unità posta nel medesimo comune;
- essere adibiti alle ultime mansioni svolte o equivalenti.

Diritti del datore di lavoro

Può non accogliere la richiesta ovvero può differire l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.

- le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incontra il dipendente medesimo;
- le situazioni riferite ai soggetti di cui sopra, ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:

1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a ricadute periodiche;
2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggio clinici, ematochimici e strumentali;
3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2 e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori e del soggetto che esercita la potestà.

Durante questo periodo il dipendente non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Durante questo periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro.

Rimandi ai contratti collettivi

I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

I contratti collettivi disciplinano anche le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo il congedo.

Con l'ultima legge Finanziaria il congedo di due anni per i genitori che assistono figli con handicap riconosciuto ai sensi della L. 104 sono retribuiti e coperti da contribuzione figurativa.

Prolungamento età pensionabile (Art. 8)

In deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio, il lavoratore che usufruisce dei congedi per la formazione, può, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente a quello di congedo. Di ciò il lavoratore deve dare comunicazione al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 6 mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto (Art. 7)

Il lavoratore può chiedere un anticipo del trattamento di fine rapporto, oltre alle causali già previste dalla legge (spese sanitarie per terapie ed interventi, acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli) anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione del congedo per la formazione.

L'anticipazione è corrisposta con la retribuzione del mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati (comma 1).

Anticipi su fondi complementari (art. 7)

Gli Statuti delle forme di previdenza complementare di cui al D.L. 124/93 possono prevedere la possibilità di conseguire un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione del congedo per la formazione.

Rimandi ai contratti collettivi

I contratti collettivi di lavoro dovranno definire:

- le modalità di fruizione del congedo;
- le percentuali massime dei lavoratori che possono avvaltersene;
- disciplina delle ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà;
- i termini di preavviso che non può comunque essere inferiore a 30 giorni.



**8 MARZO
GIORNATA INTERNAZIONALE
DELLA DONNA**

Giornata internazionale vuol dire che l'8 marzo in tutto il mondo è riconosciuto come punto di riferimento, momento di arrivo e insieme di partenza, per affermare, pur nella diversità di tutte le culture nazionali, delle opzioni religiose e dei sistemi politici, il diritto delle donne a:

- non essere discriminate
- non essere abusate
- non essere cittadine di serie B.

Certo, nel "ricco occidente" molti traguardi sono stati raggiunti, si è fatto un percorso evolutivo
dalla parità alla pari dignità
dalla tutela alla promozione
dalla rivendicazione dell'uguaglianza alla
valorizzazione
delle differenze
e molta strada abbiamo ancora da percorrere

E il "dobbiamo" è rivolto a tutte le donne e a tutti gli uomini che abbiano l'intelligenza di capire che ogni persona ha ed è un valore in sé, a prescindere dal sesso, dalla razza, dalle scelte individuali, dal reddito...

PER QUESTO VOGLIAMO FARE FESTA INSIEME

Ti invitiamo, il giorno 8 marzo 2001 alle ore 14,40 presso la sala del CASC all'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori del Centro Donato Menichella, nel corso della quale verrà proiettato

il film di Silvio Soldini
PANE E TULIPANI
Ti aspettiamo

FISAC CGIL - BANCA CENTRALE
CENTRO DONATO MENICHELLA - FILIALE ROMA TUSCOLANO