



Agitatevi, perché avremo bisogno di tutto il vostro entusiasmo.

“

*Organizzatevi, perché avremo bisogno di tutta la vostra forza.
Studiate, perché avremo bisogno di tutta la vostra intelligenza*

Antonio Gramsci

IL FUTURO E' CON NOI.....

DIRETTIVO FISAC/CGIL GRUPPO ALLIANZ



Segreteria di Coordinamento Gruppo Allianz Italia

Il 9 ottobre 2012 si è riunito a Milano il Comitato Direttivo della Fisac CGIL del Gruppo Allianz Italia.

La platea era composta quasi al 30% da delegate e per il restante 70% da delegati, provenienti sia dai poli direzionali (Milano, Roma, Torino, Trieste) sia da numerose sedi sparse sul territorio italiano (Alessandria, Brescia, Catania, Catanzaro, Napoli).

La riunione era stata convocata dalla Segreteria di Coordinamento per informare il Comitato Direttivo sullo stato dei lavori relativi alla stesura dell'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo di Gruppo.

La relazione sulle linee guida relative alla stesura del testo rivendicativo è stata presentata dal Coordinatore responsabile della nostra Organizzazione

Sindacale, Giuliano Farci e, per quanto riguarda la specifica situazione di Genialloyd, dal componente della Segreteria di Gruppo, Andrea Persano.

Il dibattito che ne è seguito è stato molto partecipato e vivace.

Ne è scaturita l'immagine di una situazione aziendale che travalica la stretta competenza di rinnovo contrattuale che andremo a trattare nelle prossime settimane.

E' pur vero che qualsiasi cosa che coinvolge una lavoratrice od un lavoratore sul proprio posto di lavoro diventa materia sindacale.

C'è allora da capire il ruolo che svolge un soggetto totalmente coinvolto in queste vicende come può essere una Organizzazione Sindacale, e nel nostro caso, la Fisac CGIL.

Segue a pag. 2

Sommario :

Pag.1 - Direttivo Fisac/Cgil Gruppo Allianz

Pag.3 - Manager italiani sempre più ricchi, lavoratori sempre più poveri

Pag.4 - Lottoperildiciotto Campagna referendaria

Pag.5 - Sentenze di Cassazione

Pag.6 - Rimborso Spese Mediche

Pag.6 - INPS INFORMA

“

"L'Italia è il paese dove si è sempre verificato questo fenomeno curioso: gli uomini politici, arrivando al potere, hanno immediatamente rinnegato le idee e i programmi d'azione propugnati da semplici cittadini."

(Antonio Gramsci, 28 luglio 1918)



Il dibattito sviluppato dalla platea ha posto alla fin fine questa domanda : di fronte al debordare della controparte, e in presenza alcune volte (secondo chi è intervenuto) di comportamenti non molto chiari da parte delle altre OOSS, quali iniziative e quali lotte può intraprendere la nostra Organizzazione Sindacale per tutelare le lavoratrici ed i lavoratori che operano in azienda, per l'azienda ?

Tematiche citate negli interventi, quali ad esempio le ferie, le mansioni e gli inquadramenti, le flessibilità del mondo del lavoro, le cure termali : fino a che punto esulano dalla tornata di rinnovo contrattuale e fino a che punto invece ne sono pilastri fondamentali ?

Abbiamo citato le ferie : è corretto arroccarsi su normative di legge e contrattuali create a tutela della parte più debole (se il datore di lavoro impedisce di usufruire delle ferie entro l'anno di maturazione, si hanno ulteriori 18 mesi per poterle godere) ? E' corretto bloccare più volte per esigenze di servizio le ferie ad un dipendente e poi obbligarlo a consumarle tutte entro un tempo definito dagli altri ma in un periodo non gradito dal diretto interessato, per pura esigenza aziendale di budget ? O sarebbe più corretto obbligare entro l'anno solare tutti, proprio tutti senza eccezione alcuna, a recuperare le proprie energie e risorse psico / fisiche consumando le ferie ?

Il ruolo del Sindacato a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti o meno alla propria Sigla a quale delle tre su menzionate ipotesi dovrebbe guardare ?

Per non parlare poi di mansioni ed inquadramenti : quante volte ci si trova di fronte ad evidenti violazioni delle norme previste dal CCNL ANIA, ma non si raggiunge lo scopo desiderato del corretto inquadramento ? Qualche volta è capacità dell'azienda non far vedere la realtà; qualche volta è capacità e caparbietà esclusiva delle strutture sindacali di riuscire a trovare quel cavillo su cui costruire poi la vittoriosa tutela

della lavoratrice o del lavoratore. Altre volte ci si trova con evidenti stravolgimenti tecnico / organizzativi che determinano magari per periodi di tempo ristretti, adibizione a mansioni non confacenti al proprio inquadramento, in cambio magari della permanenza della persona coinvolta nella realtà territoriale dove ha da sempre i propri affetti, la propria storia, le proprie radici. Anche in questo caso, quale è la strada migliore che il Sindacato deve intraprendere per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ?

Altro argomento emerso riguarda l'aspetto delle flessibilità del mondo del lavoro : si è più Sindacato se si cercano di individuare soluzioni che trovino la reciproca soddisfazione di azienda ed addetti ? O si è più Sindacato cercando di individuare regole certe e non interpretabili a seconda della convenienza ? O si è più Sindacato tutelando solo quelli che sono i nostri colleghi, dimenticando volutamente che nelle aziende come la nostra ormai ci sono centinaia e centinaia di persone che operano con noi, come noi, ma hanno diritti molto più ridotti e diversi dai nostri, doveri molto più ampi e vincolanti dei nostri, solo perché non dipendenti diretti della stessa azienda ?

Citiamo infine l'aspetto delle cure termali : non sono ferie suppletive a carico della collettività, sono un aspetto di miglioramento qualitativo della salute del lavoratore. Il problema emerso negli ultimi mesi è la rigorosa applicazione della legge da parte dell'azienda, contrariamente a quella che era una "prassi", rispetto alla fruizione dei permessi per sottoporsi alle cure termali. Questa volta dobbiamo dare atto all'azienda che l'applicazione rigorosa di quanto previsto per legge è corretta ma, per l'ennesima volta, è mancata la COMUNICAZIONE : non si possono cambiare le metodologie in corso d'opera senza avvisare alcuno, in tal caso si creano soltanto malumori e disaffezione. Ed in questo caso, si è più Sindacato se si difende il diritto del mantenimento di una prassi o l'applicazione della legge ?

Poi, in tutto quanto abbiamo cercato di elencare ci sono ovviamente l'Azienda, le altre OOSS, le lavoratrici ed i lavoratori.

Solitamente le separazioni sono nette e chiare tra azienda e lavoratrici / lavoratori nel senso che solitamente le reciproche esigenze sono facilmente individuabili.

Il lavoro più facile dovrebbe svilupparsi con le altre OOSS, ma anche qui non sempre le cose sono chiare e trasparenti : personalismi, individualità, strategie finalizzate solo all'acquisizione di una nuova tessera, visione del mondo limitato al proprio piccolo orticello senza una visione più globale dell'insieme che ci circonda, sono elementi che alcune volte limitano i rapporti fra le varie sigle.

La soluzione ciclicamente agognata da qualcuno sarebbe : basta alleanze !!

Andiamo avanti da soli !! Meglio soli che mal accompagnati !! Distinguiamoci altrimenti potremmo essere parificati agli altri !!

Forse questa potrebbe essere una soluzione che però richiederebbe la forza dei numeri oltre che delle idee.

Questo non sembra il momento storico più adatto per separarsi e dividersi : dobbiamo però evitare il facile populismo, la facile demagogia, la facile omogeneizzazione di tutto e di tutti senza distinzione alcuna che porta facilmente al qualunquismo e alla creazione di quella "maggioranza silenziosa" sempre pericolosa in quanto non partecipa attivamente all'evolversi delle situazioni e dei tempi .

La soluzione deve essere cercata attraverso lo sviluppo del livello di confronto, di comunicazione ma alla fine di reciproco ascolto e reciproca ricerca di soluzioni condivise tra le OO.SS. e successivamente tra sindacato e azienda, per il bene del principale attore di tutta la vicenda : la lavoratrice / il lavoratore.

“

Occorre compiere fino in fondo il proprio dovere, qualunque sia il sacrificio da sopportare, costi quel che costi, perchè è in ciò che sta l'essenza della dignità umana.

Manager italiani sempre più ricchi, lavoratori sempre più poveri

Giuliano Farci
Coordinatore Nazionale Fisac/Cgil
Gruppo Allianz

Manager italiani sempre più ricchi, lavoratori sempre più poveri. Sono stati pubblicati i compensi ufficiali dei manager italiani nel 2011. Il dato è impressionante. L'indice della borsa italiana è sceso del 25 % ma i manager delle stesse aziende hanno aumentato le loro retribuzioni. In particolare i 100 più pagati hanno incassato nel 2011 ben 352 milioni di euro complessivi. Con un aumento di 50 milioni sull'anno precedente, pari al 16,5 % di aumento su base annua. Una voracità non comune.

Il dilagare della crisi finanziaria sta portando molte istituzioni e società finanziarie a rivedere i compensi dei propri dirigenti. Negli ultimi anni la questione degli elevati livelli delle remunerazioni destinate agli amministratori delegati aveva suscitato polemiche ed era stata oggetto di un ampio dibattito che tuttavia non ave-

va prodotto risultati concreti. Attualmente però, con il repentino dilagare della crisi, gli addetti ai lavori vedono nella riduzione della retribuzione dei manager un possibile strumento per superare l'attuale situazione economica globale. I licenziamenti, infatti, non sono l'unico modo per salvare un'azienda dalla crisi. Anzi, a lungo andare possono rivelarsi dannosi, perché indeboliscono la struttura e causano perdita di competenze.

A fronte di questi compensi ci sono le retribuzioni dei lavoratori dipendenti che non recuperano neppure l'inflazione. Secondo l'Istat le retribuzioni contrattuali sono aumentate dell'1,8 % contro un'inflazione del 3,3 % e il salario lordo medio annuo nel 2011 è circa 23.000 euro. Quindi il rapporto tra la retribuzione del più pagato pari a 23 milioni lordi e la retribuzione media lorda dei lavoratori è circa 1.000 volte. Qualche tempo si stimava il rapporto 1: 400, ormai questo rapporto è stato superato di slancio.

Questo segnala una volta di più che mentre ai lavoratori vengono chiesti



sacrifici, salari legati alla produttività, i capi delle aziende aumentano le loro retribuzioni in modo più che proporzionale, annullando gli aumenti della tassazione e dei prezzi. Anzi aumentando il loro margine di guadagno netto. Sarebbero questi gli esempi da proporre al Paese?

Uno dei compiti fondamentali, infatti, è il raggiungimento di uno sviluppo integrale e solidale per l'umanità. Questa solidarietà significa promuovere il bene di ogni persona e acquistare una visione che tenga conto della necessità di una equa distribuzione delle risorse. Quale debba essere il livello dei salari dirigenziali è solo uno degli aspetti del più ampio obiettivo di riconciliare le forze dell'iniziativa economica e del libero mercato, con le esigenze della solidarietà e del bene comune. L'attuale crisi sta ampiamente dimostrando le conseguenze che derivano dall'aver trascurato questo ruolo ed ora tocca a noi lavorare insieme per ristabilire un equilibrio e questo è nostro compito portarlo a termine per lasciare ai nostri figli un mondo migliore fatto da persone oneste.

“

***Non dire mai che i sogni
sono inutili perché
inutile è la vita di chi
non sa sognare***



Lottoperildiciotto

Campagna referendaria



Si sta sviluppando in questi giorni la raccolta delle firme a sostegno della campagna referendaria, promossa da partiti e associazioni, per cancellare l'articolo 8 del decreto legislativo 138/2011 (emanato il 13 agosto 2011 dal governo Berlusconi) e per abrogare le modifiche apportate dalla legge 92/2012 all'articolo 18 della Legge 300 - Statuto dei Lavoratori (meglio conosciuta come "Riforma del Mercato del Lavoro - Riforma Fornero", emanata il 28 giugno 2012 dal governo Monti).

L'articolo 8 del decreto legislativo 138/2011 prevede infatti la possibilità di far diventare soggetti che possono svolgere la contrattazione collettiva di secondo livello alias contrattazione integrativa "le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano aziendale" ovvero "le rappresentanze sindacali operanti in azienda" : fino ad oggi la contrattazione di secondo livello veniva effettuata dalle associazioni sindacali facenti capo alle grandi confederazioni sindacali o a quelle firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Categoria.

Le modifiche apportate dalla legge 92/2012 all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori - **decise senza la condivisione delle Parti Sociali** - prevedono invece una modifica della attuale normativa relativa al licenziamento, introducendo il concetto di licenziamento discriminatorio, di tipo soggettivo per ragioni disciplinari, di tipo soggettivo per motivo oggettivo.

Questa "nuova" articolazione del concetto di licenziamento prevede che il giudice possa decidere

il reintegro del lavoratore in azienda con diritto alla retribuzione non percepita o in alternativa che il lavoratore possa optare per una indennità pari a 15 mensilità lorde, il reintegro del lavoratore in azienda con diritto alla retribuzione non percepita o in alternativa che sia sempre il giudice, e non il lavora-

tore come nel caso precedente, a optare per una indennità fra le 12 e le 24 mensilità, il versamento da parte dell'azienda di una indennità compresa fra le 12 e le 24 mensilità, senza alcun obbligo di reintegro del lavoratore in azienda.

E' evidente come le materie oggetto della campagna referendaria siano sicuramente di primaria importanza per i lavoratori ed il mondo del lavoro; è pur vero però che trattandosi di referendum abrogativi prevedono, in caso di vittoria, l'abrogazione della norma con un evidente "vuoto legislativo" che deve essere riempito dalla politica e dal legislatore.

E' pur vero inoltre che in una situazione di crisi globale, in cui :

- il lavoro si perde perché chiudono le botteghe artigiane, le fabbriche e gli uffici,
- le attività produttive vengono delocalizzate nei paesi esteri con minori (se non nulle) tutele e garanzie per le lavoratrici ed i lavoratori, con retribuzioni notevolmente più basse di quelle percepite nella nostra realtà economico/sociale,
- se non c'è lavoro non si può essere né reintegrati né licenziati, e men che meno si possono sottoscrivere contratti integrativi aziendali,
- bisognerebbe tutelare le varie flessibilità di accesso al lavoro previste per i giovani, prevedendo una stabilizzazione dei rapporti di lavoro

forse bisognerebbe prima pensare a :

- creare occasioni di sviluppo e di crescita attraverso una oculata politica economica che veda investimenti sia privati ma soprattutto pubblici per rilanciare globalmente l'economia, dalle grandi infrastrutture strategiche, all'approvvigionamento delle fonti energetiche,
- facilitare il credito concesso dagli istituti bancari al sistema dell'impresa, con particolare attenzione alla media e piccola impresa, asse portante dell'economia italiana

- sviluppare una attenta politica sulle retribuzioni e sui salari che, affiancata a un alleggerimento sulla fiscalità potrebbe creare un volano virtuoso per i consumi,
- favorire una maggiore attenzione al welfare e ai servizi alla persona vista la sempre maggiore età media della popolazione

Come si capisce, la situazione è altamente complessa e ingarbugliata.

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro non fa parte dei promotori della campagna referendaria ritenendo che lo strumento referendario non riesca a dare tutte le risposte alla molteplicità delle problematiche sopra esposte.

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro ritiene altresì che le materie che riguardano il mondo del lavoro debbano trovare una soluzione in primo luogo attraverso il confronto fra le Parti Sociali (imprenditori, organizzazioni sindacali) supportate successivamente dall'intervento del legislatore.

Ciò nonostante tra i promotori della campagna referendaria vi sono spezzoni organizzati che fanno parte della Confederazione (vedi la FIOM CGIL, che organizza i lavoratori metalmeccanici), oppure singoli quadri sindacali di varie categorie sindacali o semplicemente singoli iscritti.

L'invito che rivolgiamo a tutti è quello di informarsi in maniera dettagliata e di approfondire ogni singolo aspetto delle motivazioni dei promotori referendari e poi, nella piena libertà e consapevolezza che caratterizza ogni singola azione di ogni essere umano, decidere se appoggiare o meno la campagna referendaria firmando i moduli di raccolta firme presso i banchetti dei promotori della campagna "lottoperildiciotto" per raggiungere l'obiettivo delle 500.000 firme entro Natale 2012..

SENTENZE DI CASSAZIONE

tratto dal sito "Sentenze di Cassazione"



Condanna per estorsione al datore di lavoro che costringe i dipendenti ad accettare trattamenti retributivi

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 42352 del 30 ottobre 2012, ha dichiarato inammissibile il ricorso dei titolari di un'azienda condannati, nei primi due gradi di giudizio, per talune ipotesi di **estorsione continuata** in danno di alcuni dipendenti. L'accusa traeva origine dalla denuncia dei dipendenti che affermavano di essere stati costretti dagli imputati, a vario titolo occupati nella gestione dell'impresa commerciale, ad accettare compensi per l'attività lavorativa svolta **inferiori ai limiti di legge**. I ricorrenti deducono che erroneamente la Corte di merito "non ha ravvisato la violazione della correlazione tra accusa e sentenza, non ravvisando una sostanziale immutazione

del fatto, originariamente contestato in termini di illecita decurtazione delle spettanze, secondo i contratti collettivi, sotto minaccia di illegittimo licenziamento e quanto ritenuto nella sentenza di condanna, in termini di prospettazione della necessità di dimettersi ove il trattamento economico corrisposto non fosse stato ritenuto adeguato". In particolare l'errore della Corte territoriale - sempre secondo i titolari dell'azienda - si era sostanziato nel ritenere equiparabili le due situazioni, sul fallace presupposto che entrambe le situazioni riguardavano la cessazione del rapporto di lavoro e, posto che le dimissioni postulano una libera valutazione del dipendente sull'opportunità di accettare un diverso trattamento retributivo, non poteva affermarsi la natura di minaccia a tale alternativa lasciata alla libera scelta del lavoratore. Di diverso avviso la Suprema Corte che ha affermato che "agli imputati è stato contestato di avere prospettato ai dipendenti che non accettavano le deteriori condizioni economiche la possi-

bilità di un illegittimo licenziamento, la circostanza emersa a seguito del dibattimento di primo grado secondo cui l'evento futuro era invece costituito dalle dimissioni, non può ritenersi avere mutato radicalmente l'oggetto del giudizio trattandosi di eventi comunque riguardanti l'interruzione del rapporto di lavoro per effetto una **condotta illecita del datore di lavoro**. Tale era infatti la corresponsione in somme diverse rispetto a quelle indicate nelle buste paga a fronte delle quali le parti offese, ed anche altri lavoratori, vennero posti dinanzi all'alternativa di accettare ovvero interrompere il rapporto di lavoro". E comunque - proseguono i giudici di legittimità - "l'evento ingiusto va rappresentato nell'interruzione del rapporto di lavoro essendo indifferente la causa del licenziamento o delle dimissioni essendo queste ultime un fatto solo apparentemente volontario ma, in effetti, sempre imposto dalla abusiva condotta altrui...".

Responsabile penalmente il datore di lavoro per l'infortunio al dipendente che non ha ricevuto adeguata formazione

Il datore di lavoro che non fornisce un'adeguata **formazione** sul funzionamento dei macchinari pericolosi risponde penalmente per le gravi lesioni subite dal lavoratore. E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 41191 del 22 ottobre 2012, ha respinto il ricorso di un direttore di supermercato, condannato in primo e secondo grado per non avere preparato adeguatamente i lavoratori sui rischi derivanti dallo svolgimento delle mansioni. In particolare la Suprema Corte afferma che la Corte di Appello "ha correttamente considerato che le **norme antinfortunistiche** sono destinate a garantire la sicurezza delle condizioni di lavoro, anche in consi-

derazione della possibile negligenza con la quale gli stessi lavoratori effettuano le prestazioni; e che la responsabilità del datore di lavoro può essere esclusa solo in presenza di un **comportamento del lavoratore del tutto imprevedibile**, tale da presentare i caratteri della eccezionalità rispetto al procedimento lavorativo. Risultava accertato, infatti, che la donna, all'epoca dell'infortunio, lavorava presso il reparto macelleria da circa tre mesi, che il corso di formazione organizzato dall'ipermercato aveva avuto una durata inferiore a quella prevista e che, in particolare, non era stata erogata la formazione specifica. Invero - proseguono i giudici di legittimità - le considerazioni svolte dalla Corte territoriale si collocano nell'alveo dell'orientamento espresso ripetutamente in riferimento alla valenza esimente da assegnare alla condotta colposa posta in essere dal lavoratore, rispetto al soggetto che versa in posizione di garanzia. Si è, infatti, chiarito che, "nel campo della sicurezza del lavoro, gli

obblighi di vigilanza che gravano sull'imprenditore risultano funzionali anche rispetto alla possibilità che il lavoratore si dimostri imprudente o negligente verso la propria incolumità; e che può escludersi l'esistenza del rapporto di causalità unicamente nei casi in cui sia provata l'abnormalità del comportamento del lavoratore infortunato e sia provato che proprio questa abnormalità abbia dato causa all'evento. Nella materia che occupa deve, cioè, considerarsi abnorme il comportamento che, per la sua stranezza e imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro; e la giurisprudenza di legittimità ha più volte affermato che l'eventuale colpa concorrente del lavoratore non può spiegare alcuna efficacia esimente per i soggetti aventi l'obbligo di sicurezza che si siano comunque resi responsabili della violazione di prescrizioni in materia antinfortunistica".



SE I GIOVANI SI ORGANIZZANO, SI IMPADRONISCONO DI OGNI RAMO DEL SAPERE E LOTTANO CON I LAVORATORI E GLI OPPRESSI, NON C'E SCAMPO PER UN VECCHIO ORDINE FONDATAO SUL PRIVILEGIO E SULL'INGIUSTIZIA.

(Enrico Belinguer)



RIMBORSO SPESE MEDICHE



Segreteria di Coordinamento Gruppo Allianz Italia

Ci sono giunte segnalazioni da colleghe e colleghi di richieste, da parte della struttura liquidativa, di documentazione medica (ad esempio cartelle cliniche o diagnosi) non prevista dai testi contrattuali.

Inoltre ci giungono ulteriori segnalazioni di mancati rimborsi legati ad aspetti "interpretativi" delle clausole contrattuali.

Riteniamo che questo "eccesso di zelo" sia imputabile a qualche incomprensibile linea strategica della Compagnia, da cui deriverebbero disposizioni operative che il personale liquidativo deve - gioco forza - rispettare, al punto che anche prassi

consolidate di buoni e corretti usi liquidativi vengono messe in discussione.

Invitiamo pertanto tutte le colleghe e tutti i colleghi ad attenersi scrupolosamente a quanto previsto dal

- Capitolo 17) Coperture Assicurative, ultrattività e osservatorio polizze
- Paragrafo 1) Coperture Assicurative
- Sezione C) polizza Rimborso Spese Mediche
- Allegati 2 - 3 (ex Cia Gruppo Ras) 4 - 5 - 6 - 7 (ex Cia Gruppo Lloyd Adriatico)

di cui al Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo Allianz, con particolare attenzione alla eventuale documentazione medica da allegare (o meno) alla fattura commerciale per ottenere il

rimborso della spesa sostenuta e anticipata dal dipendente o dal proprio familiare .

Raccomandiamo, inoltre, a tutte le colleghe ed a tutti i colleghi la massima attenzione nella compilazione della "cover" di apertura sinistro presente in Sicurplus.

Qualora Vi troviate a dover assolvere a richieste di fornire documentazione non richiesta dai testi contrattuali, siete calorosamente invitati a segnalarcelo nella maniera più rapida possibile, al fine di permettere un nostro sollecito intervento presso l'Azienda.

Stesso dicasi nei casi di "nuove interpretazioni" delle clausole contrattuali.

INPS INFORMA



Assistenza ai disabili

Ai cittadini lavoratori, **portatori di handicap grave** riconosciuto ai sensi dell'art 3, comma 3 Legge 104/92 e ai loro familiari vengono concessi, in presenza di determinate condizioni, dei permessi retribuiti aventi come scopo la cura e l'assistenza del portatore di handicap.

COSA SPETTA

Permessi retribuiti ai sensi della Legge 104/92

Congedo straordinario ai sensi della Legge 388/2000

A CHI SPETTA

Permessi retribuiti ai sensi della Legge 104/92

spettano:

- alle persone diversamente abili che lavorano come dipendenti;
- ai genitori lavoratori dipendenti;
- al coniuge lavoratore dipendente;

Segue a pag. 6

- ai parenti o affini entro il 2° grado che lavorano come dipendenti - il diritto può essere esteso ai **parenti e agli affini di terzo grado** soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Sono **esclusi** dal diritto ai permessi L. 104/92 i seguenti lavoratori:

- a domicilio;
- addetti ai servizi domestici e familiari;
- agricoli a tempo determinato occupati a giornata, né per se stessi né in qualità di genitori o familiari;
- autonomi;
- parasubordinati.

Congedo straordinario ai sensi della Legge 388/2000 spetta:

- al coniuge **convivente** della persona gravemente disabile in via prioritaria,
- ai genitori naturali o adottivi e affidatari del portatore di handicap grave,
- ai fratelli o sorelle (anche adottivi), purché **conviventi** con il portatore di handicap ;
- al figlio, **convivente** della persona gravemente disabile.

Sono **esclusi** dal diritto al congedo straordinario (L. 388/2000) i seguenti lavoratori:

- addetti ai servizi domestici e familiari;
- a domicilio;
- agricoli giornalieri.

Il congedo straordinario (L. 388/2000) **non può** essere richiesto:

- durante le pause contrattuali in caso di contratto di lavoro part-time verticale;
- quando la persona diversamente abile da assistere presta, a sua volta, attività lavorativa durante il periodo di godimento del congedo;

- quando la persona diversamente abile da assistere sia ricoverata a tempo pieno;
- nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti L. 104/1992.

LA DOMANDA

Il lavoratore che intende richiedere i permessi retribuiti (L.104/92) o il congedo straordinario (L.388/2000) deve presentare alla Sede Inps di competenza domanda in 2 copie. La domanda può essere presentata anche tramite PEC

Alla domanda deve essere allegata l'attestazione di gravità dell'handicap ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 104/92 rilasciata dalla Commissione ASL (art. 4 della Legge 104/92). A decorrere dal 01.01.2010 le suddette commissioni sono integrate da un medico dell'INPS

I permessi retribuiti e il congedo straordinario possono essere riconosciuti solo dalla data di presentazione della domanda

Permessi retribuiti (Legge 104/92) modelli di domanda:

- mod. HAND3 (SR09) portatori di handicap che lavorano come dipendenti;
- mod. HAND1 (SR07) genitori di figli minori lavoratori dipendenti;
- mod. HAND2 (SR08) genitori di figli maggiorenni lavoratori dipendenti;
- mod. HAND2 (SR08) coniuge lavoratore dipendente;
- mod. HAND2 (SR08) ai parenti o affini entro il 3° grado che lavorano come dipendenti.

Congedo straordinario (Legge 388/2000) modelli di domanda:

- mod. HAND6 (SR64) coniuge convivente della persona gravemente disabile;
- mod. HAND4 (SR10) genitori naturali o adottivi e affidatari del portatore di handicap grave;
- mod. HAND5 (SR11) fratelli o sorelle;

- mod. HAND7 (SR86) figlio convivente della persona gravemente disabile.

QUANDO SPETTA

Permessi retribuiti (Legge 104/92):

spettano ai lavoratori dipendenti (anche se con rapporto di lavoro part-time) assicurati per le prestazioni economiche di maternità, quando la **persona** che li richiede o per la quale sono richiesti si trovi in **situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 104/92** riconosciuta dall'apposita Commissione e **non sia ricoverata a tempo pieno**.

Congedo straordinario (Legge 388/2000):

spetta ai lavoratori dipendenti (anche se con rapporto di lavoro part-time), quando la persona che lo richiede o per la quale sia richiesto si trovi in situazione di gravità riconosciuta dalla Commissione Medica Integrata e non sia ricoverata a tempo pieno. Il richiedente non può fruire dei permessi retribuiti (L.104/92) e dei congedi straordinari (L.388/2000) per gli stessi giorni; invece i permessi retribuiti possono essere cumulati nello stesso mese in cui si usufruisce del congedo straordinario.

QUANTO SPETTA

Permessi retribuiti (Legge 104/92):

- i lavoratori con handicap** possono beneficiarne alternativamente:
- "ad ore": 2 ore al giorno o 1 ora, a seconda dell'orario di lavoro, che saranno indennizzate sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta
- "a giorni": 3 giorni al mese frazionabili anche in ore che saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta.

I genitori lavoratori dipendenti di figli con età inferiore ai di tre anni anche adottivi, in situazione di disabilità grave, conviventi e non, possono fruire, anche quando l'altro genitore non ha diritto, perché ad esempio è casalingo/a, lavoratrice/lavoratore autonomo, alternativamente:

- di un **prolungamento** dell'astensione facoltativa fino a 3 anni di età del bambino con indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo;
- di **riposi orari giornalieri**, fino a 3 anni di età del bambino, di 1 o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro, che saranno indennizzate sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta;
- **3 giorni di permesso** mensile (frazionabili in ore), sia nel caso in cui l'altro genitore non lavori, sia nel caso in cui siano presenti in famiglia altri soggetti, anche lavoratori, che possono dare assistenza. I permessi saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta.
- il coniuge, **i parenti e gli affini entro il 2° grado** lavoratori dipendenti di persone in situazione di disabilità grave possono usufruire di 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore) anche se presenti nel nucleo altri familiari mag-

giorenni conviventi, lavoratori o studenti. **I tre giorni di permesso mensili** possono essere fruiti anche dai **parenti e dagli affini del minore di tre anni** in situazione di disabilità grave. Il diritto può essere esteso ai **parenti e agli affini di terzo grado** della persona con disabilità in situazione di gravità soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. I permessi saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta.

- **Congedo straordinario (Legge 388/2000):** I lavoratori aventi diritto al congedo straordinario possono richiedere **due anni** di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa.

Durante tutto il periodo viene corrisposta una indennità nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo (comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.) entro un limite massimo di reddito determinato annualmente con Decreto ministeriale (per il 2010 ad Euro 32.766,00). Per lo stesso portatore di handicap non possono essere richiesti più di 2 anni.

Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto. I periodi di congedo straordinario sono computati nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore, ovvero due anni di permesso, anche non retribuito, per gravi e documentati motivi familiari. In caso di pluralità di portatori di handicap il congedo spetta per ciascuno di essi nei limiti sopra indicati. **Non è mai possibile** per lo stesso lavoratore fruire del **"raddoppio" del congedo**.

Un ulteriore periodo di due anni per altri familiari handicappati è ipotizzabile solo a beneficio di altri soggetti che si trovano nella condizione di prestare assistenza al portatore di handicap.

Il congedo **non può essere concesso** se la persona handicappata da assistere presta a sua volta attività lavorativa nel periodo di fruizione del congedo da parte degli aventi diritto. Ciò va inteso nel senso che il disabile può avere in essere un rapporto lavorativo, ma non deve prestare concretamente l'attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto (ad esempio: ferie, malattia, infortunio ecc.).

Il congedo è frazionabile a giorni interi.

Notiziario mensile a cura della Segreteria di Coordinamento e delle R.S.A. della Fisac/Cgil del Gruppo Allianz Italia -

Via Molino delle Armi n. 3 - 20122 Milano

Sezione sindacale - Via Molino delle Armi n. 3 - Milano

Recapiti telefonici 0272163061 - 0272162681 -

Fax 0272162681 -

Contatto e.mail: fisacgruppoallianz@gmail.com



La Redazione