

Manifestazione Nazionale 7 ottobre

G. Pizzorno

Il 7 ottobre 2023, migliaia di lavoratori, sindacalisti, attivisti e associazioni hanno partecipato a una manifestazione a Roma, organizzata dalla CGIL, per rivendicare salari dignitosi e occupazione stabile in primis.

La CGIL ha sottolineato la necessità di un salario minimo garantito e politiche per creare posti di lavoro stabili, oltre che una riforma fiscale e previdenziale.

La manifestazione è stata un momento chiave nella lotta per i diritti dei lavoratori in Italia, mettendo in evidenza l'importanza di una società equa e inclusiva con i lavoratori al centro delle decisioni politiche.



F. Genova

Oltre 200000 in piazza



Il 7 ottobre 2023, Roma è stata teatro di una maestosa dimostrazione di forza e unità, con oltre 200,000 partecipanti che hanno affollato le strade della capitale. L'evento, organizzato dalla CGIL e ha rappresentato un'importante manifestazione sindacale. Le motivazioni principali erano incentrate sui diritti dei lavoratori e sulle questioni sociali. In primo luogo, c'era un enfatico appello per salari dignitosi. Con l'aumento dell'inflazione e dei costi di vita, i abbiamo chiesto aumenti salariali significativi e un salario minimo garantito per garantire un tenore di vita dignitoso per tutti i lavoratori.

Un'altra preoccupazione centrale riguardava l'occupazione. Abbiamo manifestato per richiedere politiche attive per la creazione di nuovi posti di lavoro e la promozione della stabilità lavorativa.

In conclusione, la manifestazione del 7 ottobre 2023 è stata una dimostrazione di massa che ha unificato oltre 200,000 persone a Roma per rivendicare salari dignitosi, occupazione stabile e rafforzare la voce della sinistra italiana. È stata una chiara dichiarazione di intenti nella lotta per una società più giusta e inclusiva, in cui i diritti dei lavoratori siano prioritari nelle decisioni politiche.

PERCHE'?

Perché nasce questo giornalino

F. Genova

Perché nasce questo giornalino? Crediamo che il nostro punto di forza debba essere la comunicazione con i lavoratori. Essere vicino ai delegati, agli iscritti ed ai lavoratori, sempre...questa è la nostra missione! Crediamo che questo strumento possa essere utile per dare un quadro delle attività della categoria

CHI?

Chi scrive questo periodico?

F. Genova

Vorremmo che questo giornalino venga scritto dalla categoria, che esca dai delegati gli iscritti ed i lavoratori. **Vorremmo fossi tu** che leggi in questo istante che raccontassi un pezzetto della tua realtà, una contrattazione, una **storia**, per poterla condividere con tutta la categoria.

Siamo pieni di storie di vita, ed esperienze preziosissime e vorremmo farne tesoro. Crediamo nella condivisione del lavoro svolto, per dare forza, coraggio e strumenti a chi ne ha bisogno quotidianamente sui luoghi di lavoro. Aspettiamo una tua storia, un articolo, un racconto :

filctem.genova@liguria.cgil.it

ALLE ORIGINI DEL SINDACATO: IL MINIMO ETICO

In questa paginetta cercheremo d'intuire il senso di un **contratto sociale**, attraverso il prisma del **bene comune**. Il motivo per cui accettiamo di essere governati è per mero **interesse**. L'obiettivo della comunità politica, quindi, è la coincidenza tra l'interesse particolare e quello generale.

Storicamente, vi sono due visioni esistenziali, una classica e una moderna, per cui le persone si aggregano in una società politica. Per Aristotele (384-322 a.C.) tendenzialmente sino a s. Tommaso D'Aquino (1225-1274), la **polis**, ossia la città o, meglio, la comunità politica deriva da una concezione socievole dell'umanità, al pari delle api e delle formiche. Perciò, per i classici l'interesse individuale si realizza nell'edificare una comunità politica, non semplicemente per *vivere*, bensì per *vivere bene*. Invece, per i moderni, iniziando da N. Machiavelli (1469-1527) e soprattutto da T. Hobbes (1588-1679), gli uomini sono lupi agli uomini, fino a giungere J.P. Sartre (1905-1980), il quale asserisce che l'inferno sono gli altri. In questa visione violenta del mondo, gli individui si espongono in un contratto sociale per *inimicizia*, ossia come difesa dagli altri. Ovvero, tutti gli uomini rinunciano al proprio potere, demandandolo ad un Terzo, cioè lo Stato; perché appunto li protegga dal potere altrui. In questa prospettiva, il patto politico non serve utopicamente per *vivere bene*, ma semplicemente per *sopravvivere*.

Ora, che la propensione di questa convivenza politica sia classica o moderna, deve comunque comportare un'effettiva miglioria, rispetto alla legge della giungla o, meglio, all'anarchia della legge del più forte. È propriamente in questa prospettiva che si delineano le prerogative del bene comune così ben espresse dalla Rivoluzione francese, ossia la *libertà*, l'*uguaglianza* e la *fraternità*, le quali formano il **minimo etico** del contratto sociale. Pertanto, a dispetto del bene comune può insediarsi, nel patto sociale, il peccato originale e originario della politica: il **privilegio**. Esso può configurarsi, parafrasando G. Orwell (1903-1950) nell'opera: *La fattoria degli animali*, nel modo seguente:

- Tutte le persone sono uguali, ma ve ne sono alcune più uguali di altre.
- Tutte le persone sono libere, ma ve ne sono alcune più libere di altre.

In realtà, tutte le persone amano la libertà e l'uguaglianza, ma per loro e a scapito degli altri; da qui il privilegio, cioè una discriminazione *a priori* (i cittadini, i ricchi...). Il privilegio deriva dal diritto del più forte ed è tendenzialmente giustificato da una presunta funzione sociopolitica. È da notare, che a differenza dalla legge della giungla, il privilegio ha intrinsecamente il seme dell'*anarchia* (antitesi del contratto sociale) anche se mascherata. Esso stravolge un determinato ordinamento pattuito originariamente in funzione del bene comune con l'inganno e l'abuso della forza. Invece, nella legge di natura non sussiste tale devianza morale, poiché ogni essere ha una collocazione ben definita e rispettata. L'arbitrio violento del **privilegio**, se agglomerato in centri di potere, può creare, una **democrazia**, ovvero una fusione tra democrazia e dittatura, nella quale prevale l'autoritarismo a dispetto del bene comune, anche se in un regime formalmente democratico. Purtroppo, questo modello autoritario è al quanto diffuso, basti pensare alla Turchia, all'Egitto, alla Tunisia... Inoltre, le destre italiane, come pure quelle ungheresi o israeliane e altre ancora, sono affascinate da questi esempi di democrazie illiberali. In realtà, per impantanarsi in una **democrazia** è sufficiente derogare pur di poco ad alcune regole democratiche come, ad esempio, la divisione dei poteri; limitare alcune libertà, come il diritto di sciopero, piuttosto che di pensiero o di riunione; oppure promuovere delle leggere modifiche fiscali o al diritto del lavoro a difesa dei potenti e delle corporazioni; o anche alcuni ritocchi alle leggi elettorali o ai ruoli istituzionali...

Nel contesto odierno, il contratto sociale viene spesso paradossalmente slegato dal bene comune, minimo etico ed esistenziale di una democrazia. In realtà, l'utilità e l'eticità della convivenza politica consistono proprio nel difendere ed aiutare le fasce sfavorite e di limitare il potere di quelle privilegiate. Ovviamente, il Sindacato, in quanto soggetto sociopolitico, ha per fine la strenua difesa del **minimo etico**, che rappresenta il confine tra la **democrazia** e la **democrazia**. Oltretutto, il Sindacato mediante la promozione del minimo etico crea una tensione circa un massimo etico utopico, ossia non solo di **sopravvivere**, bensì di **vivere bene** in una comunità politica...

Giuseppe Mani Monteverde

VERTENZA FISCHER, QUANDO LA SOLIDARIETA' NON E' UN ASTRATTO

In questi mesi una vicenda che ci ha coinvolto fra le altre è quella di un'azienda di gomma plastica, Georg Fischer.

Nello specifico ci siamo trovati due lavoratori licenziati, senza nessuna convocazione da parte aziendale.

Senza scendere nei dettagli della trattativa, il risultato che deve farci riflettere è molto evidente:

si è creata una forte solidarietà all' interno ed all' esterno della categoria, solidarietà dimostrata in primis nei confronti dei lavoratori licenziati ed in secondo luogo verso lavoratori che hanno risposto prontamente con uno sciopero, in una situazione economica già difficile di per se (ndr. l'azienda sta usufruendo dell'ammortizzatore sociale della cassa integrazione).

Solidarietà con una connotazione sociologica che risponde proprio ai padri fondatori della sociologia: Auguste Comte ed Emile Durkheim.

Solidarietà quindi intesa come “legame di ciascuno con tutti”.

Nel libro “Divisione Sociale del Lavoro (ndr. Lettura consigliata assolutamente)” la solidarietà viene divisa in organica e meccanica.

La solidarietà meccanica si viene a creare dalla vicinanza e dalla vita in comune mentre invece l'Organica contraddistingue le società complesse in cui si è sviluppata la divisione del lavoro e differenziazione sociale che tendono naturalmente ad allontanare gli individui.

Ecco noi abbiamo in questa vicenda l'esempio più chiaro possibile di solidarietà Organica, ovvero prestata da parte di tutti, in maniera trasversale, abbracciando i lavoratori coinvolti senza tenere conto di estrazione e posizione sociale, ma solo perché è semplicemente la cosa più giusta da fare in quel momento.

Questo credo sia stato un momento che ha molto da insegnare, non solo nel mondo del lavoro ma in maniera più ampia.

In una società che tende sempre più alla solidarietà meccanica e quindi verso un numero ristretto di elementi dobbiamo fare quello sforzo di apertura necessario per passare alla solidarietà organica, e sono fermamente convinto che il sindacato in questo abbia un ruolo determinante.

Libertà è partecipazione

Le recenti manifestazioni ed i provvedimenti presi dal Governo riportano alla ribalta un tema che fino ad oggi non avrei mai pensato di dover mettere in discussione. Infatti, non si ricorda a memoria d'uomo che siano stati precettati i lavoratori in occasione di uno sciopero generale. Benché la **“precettazione”** sia prevista, essa andrebbe utilizzata laddove si intravedessero non adempimenti all'**autoregolamentazione dello sciopero** che i sindacati tutti si sono ormai dati da anni, e non in maniera autoritativa ed arbitraria, e questo è il motivo per cui CGIL e UIL hanno deciso di impugnarla. Sono passati molti anni da quando i lavoratori hanno dovuto necessariamente scendere in piazza per rivendicare i loro sacrosanti diritti, ma, soprattutto, quando questi diritti non li avevano del tutto e dovevano riconquistarli.

Ricordiamoci innanzitutto che nell'ordinamento giuridico italiano, fino al 1889, lo sciopero era considerato come un reato.

Ed è per questo che mi è venuta in mente la bellissima canzone di Gaber che tutti ricorderanno, soprattutto quelli che hanno i capelli bianchi come me. C'è un bel passaggio nel testo della canzone che mi è sempre rimasto impresso e che dice **“La libertà non è star sopra un albero. Non è neanche il volo di un moscone, La libertà non è uno spazio libero Libertà è partecipazione”**.

Un passaggio successivo dice **“Vorrei essere libero come un uomo Come un uomo che ha bisogno di spaziare con la propria fantasia E che trova questo spazio. Solamente nella sua democrazia. Che ha il diritto di votare. E che passa la sua vita a delegare. E nel farsi comandare. Ha trovato la sua nuova libertà”**. Noi Genovesi sappiamo bene o almeno lo sapevamo di cosa si parla; infatti, è nel lontano 1900 che avveniva il primo grande sciopero di Genova ha fatto cadere il governo di allora denominato **“Governo Saracco”**. Il deputato socialista Pietro Chiesa affermava: **“Lo sciopero di Genova resterà famoso e farà epoca negli annali dei lavoratori di tutto il mondo per la grandezza, la solennità e la serietà della dimostrazione”**.

Da allora si sono succeduti moltissimi scioperi, anche cruenti, di cui ne ricordo alcuni, forse i maggiori e più significativi:

- **nel 1904** (il primo sciopero generale in Italia),
- **nel 1911** a Piombino (dove ottomila operai di Portoferraio e Piombino lo organizzano contro il neonato consorzio Ilva che ha deciso la diminuzione del compenso),
- **Nel 1914** (Quella dal 7 al 14 giugno è ricordata come la **“settimana rossa”**. Si svolgono alcuni scioperi che sembrano un'insurrezione contro lo stato dovuta alle riforme introdotte da Giovanni Giolitti. Dopo la morte di tre giovani manifestanti ad Ancona, uccisi dalla polizia, è proclamato lo sciopero generale. Le proteste si propagano dalle Marche alla Romagna alla Toscana e ad altre parti d'Italia).
- **Nel 1919-1920** (dove una serie di lotte operaie e contadine culmina con l'occupazione delle fabbriche. Tra gli eventi più significativi, lo sciopero agricolo a Novara, Vercelli, Casale Monferrato, Mortara, Pavia e Voghera che dura cinquanta giorni tra il marzo e l'aprile del 1920 con oltre 180mila lavoratori che danno vita a uno dei conflitti sindacali più lunghi e radicali di tutta la storia del proletariato italiano)
- **Nel 1944** (dove l'adesione allo sciopero generale è superiore a ogni aspettativa ed è il più grande movimento di massa organizzato in Europa durante la guerra nei territori occupati dai tedeschi. Milano e Torino restano paralizzate per otto giorni. Partecipano in tutta l'Italia del nord due milioni di operai)
- **Nel 1948** (dove lo sciopero generale è organizzato dalla Cgil per il 14 luglio contro l'attentato a Palmiro Togliatti. Dal letto dell'ospedale Togliatti invita alla calma. Il paese si ferma, il governo schiera l'esercito. I dirigenti dei partiti di sinistra chiedono le dimissioni del governo)
- **Nel 1953** (dove la riduzione della manodopera nelle fabbriche che lavoravano il ferro e il licenziamento di molti operai sono tra le cause dello sciopero della Magona, a Piombino. Dopo l'annuncio il 9 febbraio del licenziamento di 500 operai alla Magona, è proclamato uno sciopero di quarantott'ore. Il giorno dopo purtroppo, i lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, vengono licenziati)
- **Nel 1956** (dove il 14 marzo a Barletta la polizia spara su una manifestazione di lavoratori e disoccupati. Muoiono due braccianti. Il giorno dopo, si sciopera per protestare contro quelle morti. Comincia uno sciopero che durerà 42 giorni)
- **Nel 1959** (Lo sciopero di Torre del Greco è ricordato come la **“rivolta dei marittimi torresi”**. Per un'eccedenza di personale sulle navi sono stati istituiti turni di avvicendamento, con lunghi periodi di disoccupazione. Lo sciopero è proclamato a partire dall'11 giugno e provoca un fermo di 125 navi. Dopo aver protestato a bordo delle navi i lavoratori spostano la protesta nelle piazze: la rivolta causa più di 300 feriti tra i dimostranti e circa 60 arresti)
- **Nel 1960** (dove la camera del lavoro proclama uno sciopero generale nella provincia genovese per il 30 giugno. Nel clima delle proteste per la convocazione a Genova del congresso del Movimento sociale italiano, Sandro Pertini dice: **“La polizia sta cercando i sobillatori di queste manifestazioni, non abbiamo nessuna difficoltà a indicarglieli. Sono i fucilatori del Turchino, di Cravasco, della Benedicta, i torturatori della casa dello studente”**).
- **Nel 1968** (questo è un anno attraversato da scioperi e manifestazioni e finisce nel sangue. Il 2 dicembre ad Avola, in Sicilia, è indetto uno sciopero generale. Si ferma tutto a sostegno del rinnovo del contratto dei braccianti. Gli studenti raggiungono i blocchi dei braccianti sulle strade. La polizia carica comincia il lancio dei lacrimogeni, poi gli agenti aprono il fuoco contro i braccianti. Ne muoiono due)
- **Nel 1969-1970** (Qui il ciclo conflittuale raggiunge la sua massima forza politica. Tra i tanti scioperi, quello della Fiat nel 1969. Il 6 luglio 1970 tutto culmina nella caduta anticipata del governo di Mariano Rumor dopo la proclamazione di un nuovo sciopero generale unitario per il 7 luglio)
- **Nel 1972** (Per la prima volta, a Reggio Calabria, i sindacati metalmeccanici organizzano una grande manifestazione di solidarietà a fianco dei lavoratori calabresi. Gli operai del nord e del centro vanno a manifestare al sud. I neofascisti tentano di impedire l'arrivo dei manifestanti con otto attentati ma più di 50mila manifestanti raggiungono Reggio Calabria con treni speciali)
- **Nel 1982** (Il 25 giugno Cgil, Cisl e Uil decretano lo sciopero generale per protestare contro la decisione di Confindustria di eliminare la scala mobile). Su questo punto si crea un'altra divisione tra le tre sigle. Due anni dopo la protesta unitaria, infatti, Cisl e Uil firmano un accordo sulla scala mobile col governo Craxi, il cosiddetto **“decreto di San Valentino”**. La Cgil sceglie di non firmare, e propone un referendum abrogativo.

- **Nel 2002** (Il 16 aprile l'Italia si ferma per il primo sciopero generale dopo vent'anni. Lo sciopero è annunciato da Sergio Cofferati contro la riforma dell'articolo 18). Lo sciopero, indetto dal segretario generale della Cgil Sergio Cofferati, contro la riforma dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori – avvenuta poi nel 2012 con la legge Fornero, ma poi dichiarata incostituzionale dalla Consulta. Luigi Angeletti della Uil e Savino Pezzotta della Cisl hanno invece firmato un "Patto per l'Italia" con Berlusconi.
- **Nel 2014:** (Dopo gli scioperi del 2008 contro il governo Berlusconi, l'ultimo sciopero generale unitario di Cgil, Cisl e Uil risale a novembre 2013. Le sigle si scagliano contro la legge di stabilità del governo Letta. Cgil e Uil chiamano i lavoratori a protestare contro il Jobs Act di Matteo Renzi – poi entrato purtroppo in vigore l'anno dopo – e la politica economica del suo governo. La Cisl purtroppo non si unisce nella lotta.

Avrei potuto continuare in una lista infinita di date e di avvenimenti tutti più o meno legati da un filo unico conduttore: la Partecipazione. Perché ho voluto sottolineare il tema della partecipazione?

- Potremmo cominciare col dire che la partecipazione attiva porta sempre ad un cambiamento, volto alla promozione e alla difesa dei diritti di tutti.
- Potremmo continuare col dire che la partecipazione è crescere insieme ad altre persone, cercando di raggiungere un comune obiettivo, che porta tutti quanti ad acquisire maggiore consapevolezza sulla realtà che ci circonda.
- Potremmo infine concludere dicendo che la partecipazione porta al confronto, esprimendo la propria opinione in libertà, ascoltando gli altri e anche facendosi ascoltare senza inibizioni di sorta.

Introduco anche un tema che ho letto tra le numerose pagine del sito della Comunità europea:

Cittadinanza e partecipazione

Voi mi direte: ma cosa c'entra la cittadinanza con la partecipazione che poi era il tema con cui ho cominciato? Ve lo spiego subito.

L'origine della "**cittadinanza**" può essere fatta risalire all'antica Grecia, quando i "cittadini" erano coloro che avevano il diritto legale di partecipare alle decisioni dello Stato.

Oggi tale concetto si riflette più comunemente nel rapporto giuridico tra l'individuo e lo Stato;

Per **cittadini** si intendono coloro che sono legalmente riconosciuti da una nazione o da un'altra, e questo consente loro di avere determinati privilegi o diritti e, come contropartita, impone determinati doveri in termini di ciò che lo stato si aspetta da loro. Pertanto, possiamo dire che i cittadini assolvono a determinati obblighi nei confronti del loro stato e in cambio si aspettano dallo stato la protezione dei loro interessi fondamentali. Tuttavia, il concetto di cittadinanza ha molti più livelli di significato di quello di nazionalità.

Oggi "cittadinanza" non è solo un termine legale ma si collega - tra le altre cose - al senso di appartenenza dell'individuo, per esempio il senso di appartenenza ad una comunità che egli può plasmare ed influenzare direttamente.

Nel rapporto tra individuo e società possiamo distinguere quattro dimensioni collegate a quattro sottoinsiemi che permettono la definizione di una società e che sono essenziali per la sua esistenza:

- **La dimensione politica** della cittadinanza si riferisce ai diritti e alle responsabilità politiche nei confronti dello stato.
- **La dimensione sociale** della cittadinanza ha a che fare con il comportamento tra gli individui di una società e richiede comportamenti leali e solidali.
- **La dimensione culturale** della cittadinanza fa riferimento alla consapevolezza di un'eredità culturale comune.
- **La dimensione economica** della cittadinanza riguarda la relazione tra un individuo e il mercato del lavoro e del commercio. Implica dunque il diritto al lavoro e ad un livello minimo di sussistenza.

Queste quattro dimensioni della cittadinanza sono raggiunte attraverso processi di socializzazione che avvengono a scuola, nelle famiglie, nelle organizzazioni civili, nei partiti politici, e anche attraverso le associazioni, i mass media, il vicinato ecc. ecc...

Ogni persona dovrebbe essere in grado di praticare le quattro dimensioni in modo equilibrato, come fossero le quattro gambe di una sedia, altrimenti una cittadinanza piena resterebbe instabile.

Quando siamo parte di una comunità la possiamo influenzare, possiamo partecipare al suo sviluppo e contribuire al suo benessere. Ecco perché la cittadinanza è anche intesa come una pratica - la pratica di giocare un ruolo attivo all'interno della nostra società. Il concetto di cittadinanza attiva implica lavorare per il miglioramento della propria comunità tramite la partecipazione, per una migliore condizione di vita di tutti i membri di quella comunità. La cittadinanza democratica è strettamente legata al concetto che mette in rilievo l'idea che la cittadinanza dovrebbe essere basata su principi democratici e valori come il pluralismo, il rispetto per la dignità umana e le leggi. La partecipazione nella vita politica e culturale è un diritto umano fondamentale, riconosciuto in tanti trattati internazionali sui diritti umani, a partire dalla Dichiarazione Universale sui Diritti Umani, che garantisce il diritto di partecipare al governo e ad elezioni libere, il diritto a partecipare alla vita culturale della comunità, il diritto di riunione pacifica in assemblee e associazioni, il diritto di aderire ai sindacati. La partecipazione è un principio fondamentale per i diritti umani ed è anche una condizione perché la cittadinanza democratica sia effettivamente garantita a tutti. Senza l'intera gamma dei diritti umani, la partecipazione diventa difficile se non impossibile da realizzare. E' attraverso la partecipazione che possiamo costruire una società basata sui diritti umani, sviluppare una coesione sociale, far ascoltare le nostre voci ai politici, ottenere il cambiamento, e di conseguenza essere il soggetto e non l'oggetto della nostra stessa vita. Gran parte della discussione sulla cittadinanza è centrata sul problema di come migliorare l'impegno dei cittadini e la loro partecipazione nei processi della società democratica. Peraltro, la bassa affluenza alle urne, da parte della popolazione, indica livelli di apatia politica che pregiudicano seriamente il funzionamento effettivo della democrazia. Ne abbiamo avuto un chiaro esempio nelle ultime elezioni politiche. Concludo pertanto rivendicando a gran voce il pieno diritto di tutti alla partecipazione, alla partecipazione alla vita sociale ed economica del paese, ma soprattutto il diritto ad esprimere il nostro dissenso e la nostra indignazione qualora intravediamo leggi o comportamenti che impoveriscono, riducono o peggiorano le nostre condizioni di vita e sociali e tutte le volte che vogliamo rivendicare qualcosa, ed il diritto anche a riunirci scioperando e facendo sentire la nostra partecipazione attiva alla vita sociale ed economica di questo paese.

ELETTRICO, PASSAGGIO A MERCATO LIBERO. SINDACATI: “SI PERDERANNO 2 MILA POSTI DI LAVORO E RISCHIO DI TRUFFE PER I CLIENTI”

“È assolutamente folle ed irresponsabile la decisione del Governo di ignorare gli allarmi lanciati dai sindacati e dai consumatori sull’obbligo al passaggio al mercato libero dell’energia.

Costringere milioni di italiani, quando già da anni esiste per tutti la facoltà di scegliere su questa materia, è da Paese illiberale”: affermano Ilvo Sorrentino, Amedeo Testa, Marco Pantò, rispettivamente segretario nazionale della Filctem Cgil, segretario generale della Flaei Cisl, segretario nazionale della Uiltec Uil, commentando la decisione dell’Esecutivo di obbligare tutti i titolari di contratti in regime di mercato tutelato a passare al mercato libero.

“Il superamento della maggior tutela – continuano - non solo metterà in grave difficoltà 10 milioni di cittadini che andranno sicuramente a subire rincari, ma rischia di spazzare via oltre 2 mila posti di lavoro nel settore elettrico e nei servizi correlati (come gli addetti ai Call Center) impiegati nella maggior tutela. Lavoratori trattati da autentici ‘invisibili’ da parte del Governo.

Un’operazione, inoltre, che getterà milioni di famiglie in pasto ad una pleora di venditori senza scrupoli per i quali la liberalizzazione sarà l’affare del secolo, realizzato però a spese delle fasce più deboli e meno informate della popolazione. Si entrerà in una giungla dove si rischia di vedere legalizzate vere e proprie truffe, come già da tempo gli utenti stanno segnalando, e panico nelle famiglie italiane.

Sono i dati dell’Autorità di settore a dirlo: gli utenti che in questi anni hanno scelto di restare nel mercato tutelato hanno realizzato risparmi in bolletta e sono stati messi al riparo da un mercato che si è fatto più imprevedibile a causa delle oscillazioni delle materie prime e della crescita dell’inflazione”. “Ora – proseguono i tre Sindacalisti -, in una fase di aggravamento delle tensioni geopolitiche e di rincari sui mercati internazionali, il Governo spalanca le porte ad una concorrenza da far west che creerà ulteriore confusione e incertezza nei consumatori che si troveranno a doversi districare tra offerte complicate, rischi di errore e, vale la pena ripeterlo ancora una volta, di vere e proprie truffe.

Come abbiamo potuto vedere, il Ministro Fitto e la sua struttura hanno preferito compiacere i burocrati di Bruxelles, invece di difendere gli interessi di tutti gli italiani. Il risultato è che con il passaggio al mercato libero, i dipendenti dei call center finiranno per strada, insieme alle loro famiglie, non essendo prevista per loro alcuna forma adeguata di tutela e di garanzia di continuità occupazionale. Anche perché, finendo il servizio, finirà anche il lavoro”.

“Siamo in una democrazia parlamentare, perciò Il Governo lasci almeno libero il Parlamento di approvare, in fase di conversione del Decreto, una norma in grado di tutelare questi lavoratori”: hanno concluso Sorrentino, Testa e Pantò.

Roma, 11 dicembre 2023

ENEL: RINNOVATI GLI ACCORDI ECONOMICI DELLA REGIONE LIGURIA

Nessun Obbligo per i neo assunti di utilizzo ticket e ancora possibilità di scelta per i lavoratori della Liguria.

Venerdì 29 Settembre 2023 Le OO.SS. e i Rappresentanti delle Società del Gruppo Enel della Liguria hanno sottoscritto il rinnovo degli accordi economici regionali della Liguria.

Sono state confermate le linee guida concordate a livello nazionale per il recupero degli importi per gli anni 2022 (6 %) e 2023 (3,2%).

Mantenuto regime unico senza penalizzare i neo assunti (richiesta aziendale di obbligo per questi ultimi) e possibilità di modificare la propria scelta di trattamento fino all'applicazione del nuovo accordo per tutti (non prima del 1 dicembre).

La parte normativa (rispetto a quanto generalmente concordato anche nelle altre regioni) viene modificata al fine di assicurare la fruibilità del pasto, secondo questi parametri:

- Confermata l'opportunità di continuare a mantenere l'utilizzo dei locali in convenzione senza l'obbligo del ticket. In assenza di un locale convenzionato (o in caso di chiusura temporanea) si potrà pranzare a piè di lista nel limite del valore del ticket (se in trasferta + extra mensa).
- Impegno Aziendale in accordo con le RSU a monitorare e garantire una sempre maggiore rete di locali convenzionati.
- Mantenuta l'opportunità per coloro che hanno il ticket di poter pranzare presso i locali convenzionati strisciando il badge.

A partire dalla data di applicazione del nuovo accordo chi ha già scelto il proprio status (ticket/convenzionato) non potrà modificare la propria scelta per 12 mesi, lasciando così sempre l'opportunità di un ripensamento sulla scelta fatta al momento dell'applicazione dell'accordo.

Le RSU insieme alle OO.SS. della Liguria avranno il compito di garantire, a tutti i lavoratori, una informazione capillare e di dettaglio rispetto ai contenuti del nuovo accordo. Le RSU potranno inoltre richiedere, alla Direzione aziendale, incontri sindacali dedicati all'approfondimento ed all'interpretazione delle norme qualora lo ritenessero necessario.

Le voci più significanti per la parte economica sono le seguenti:

- Il ticket viene aumentato di € 0,70 arrivando a € 12,30.
- Il contributo dipendente viene diminuito (dagli attuali € 0,72) a € 0,62.
- Valore extra mensa sale a € 4,80.

L'accordo avrà validità a tutto il 2023 e in proroga fino al prossimo accordo economico che prevedibilmente è previsto a livello nazionale. L'applicazione andrà in vigore dal 1 dicembre 2023, prima di questa data saranno organizzate delle assemblee esplicative per tutto il personale della Liguria. In allegato la tabella con tutti i nuovi importi.

TABELLA RIMBORSI SPESE	
	Importi
Spese per vitto e pernottamento	
Colazione a Forfait	2,50
Pranzo a Forfait	15,80
Cena a Forfait	16,00
Pernotto a Forfait	19,20
Totale intera giornata a Forfait	53,50
Piccole spese non documentabili - inferiore 300 Km	6,50
Piccole spese non documentabili - superiore 300 Km	11,30
Rimborsi spese per l'uso in servizio di automezzo di proprietà del dipendente	
Rimborsi chilometrici per i primi 12.000 Km annui	0,62
Rimborsi chilometrici oltre i 12.000 Km annui	0,30
Valore Ticket	12,30
Extra mensa pranzo	4,80
Contributo dipendente	0,62

Elezioni R.S.U. in ENI

La FILCTEM CGIL Genova in ENI alle elezioni RSU ha fatto il pieno, ottenendo 4 delegati su 4 candidati presentati.

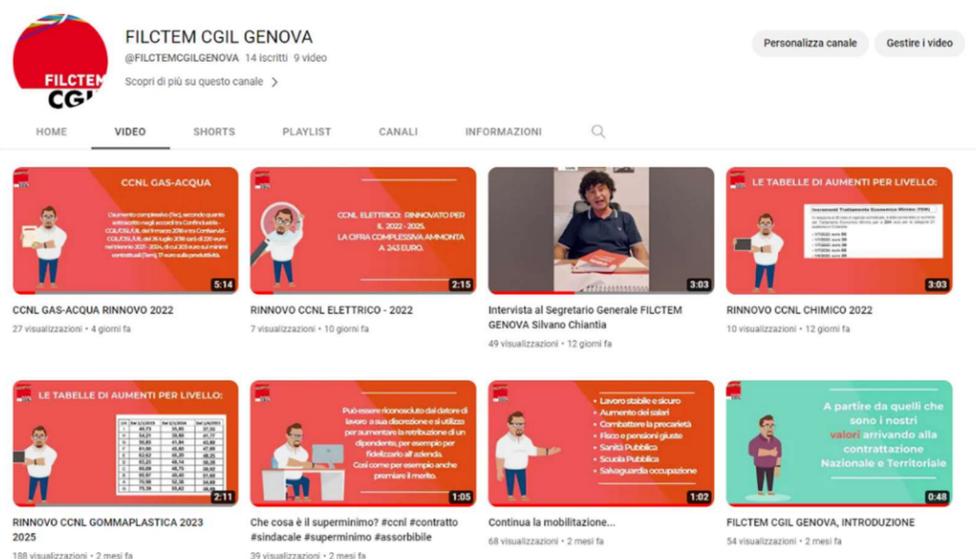
Diventano RSU Filctem CGIL per la sede di Genova:

- **Cribellati**
- **Zemiti**
- **Vallarino**
- **Sozzi**

Auguriamo il meglio alle nostre delegate e i nostri delegati, facendo loro i complimenti per l'ottimo risultato ottenuto.

Va a loro tutto il merito, grazie al frutto di un incessante lavoro, che ancora una volta ha dato evidenza nei risultati confermando la fiducia di molti lavoratori nelle delegate e nei delegati della FICLTEM CGIL Genova.





Nasce il Canale **YouTube** di FILCTEM CGIL GENOVA.

Potrete trovare video su informazioni contrattuali, interviste ai Segretari e un punto di vista, della FILCTEM CGIL, anche su questa piattaforma.



SCANNERIZZA IL QR PER VISIONARE L' INTERVISTA VIDEO AL SEGRETARIO GENERALE

SILVANO CHIANTIA

**E se ci fosse un
nuovo spazio
per i nostri RLS?**



android



Scarica l'app da "Play Store" e "App Store"
È un progetto FILCTEM CGIL ER

L' ANGOLO DELLA SICUREZZA

La Nomina di Più di un RSPP in Azienda: Un'Analisi Giuridica Approfondita

La designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) all'interno di un'organizzazione aziendale è di cruciale importanza per la gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori. La legislazione italiana, disciplinata dal decreto legislativo n. 81/2008, fornisce un quadro regolamentare preciso per questa nomina, al fine di garantire un adeguato livello di prevenzione e protezione dai rischi professionali. Tuttavia, la questione relativa alla possibilità di nominare più di un RSPP all'interno di un'azienda ha suscitato incertezza ed è stata oggetto di discussione.

Recentemente, la Commissione Interpelli ha affrontato questa questione, rispondendo a un quesito di notevole rilevanza: "Un datore di lavoro può nominare più di un responsabile del servizio prevenzione e protezione?". Questa risposta ha gettato ulteriore luce sulla questione e ci fornisce importanti spunti interpretativi.

Premesse Legali e Quadro Normativo

Per comprendere appieno la questione, è essenziale fare riferimento alle basi normative che regolamentano il ruolo del RSPP e la procedura di nomina di tale figura all'interno delle imprese. La legge italiana, nel decreto legislativo n. 81/2008, definisce il "responsabile del servizio di prevenzione e protezione" come colui che possiede le competenze e i requisiti professionali necessari per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, ed è designato dal datore di lavoro. Inoltre, l'articolo 17 dello stesso decreto legislativo stabilisce che il datore di lavoro non può delegare la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, tra le altre attività che non possono essere oggetto di delega.

L'articolo 31 del decreto legislativo n. 81/2008 stabilisce che il datore di lavoro è tenuto a organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, oppure può incaricare servizi esterni o individui per svolgere tale compito. È importante notare che l'articolo 31 (comma 8) dello stesso decreto legislativo specifica che in aziende con più unità produttive o in contesti di gruppi di imprese, è possibile istituire un unico servizio di prevenzione e protezione. In tali situazioni, i datori di lavoro possono rivolgersi a questa struttura unitaria per l'istituzione del servizio e la designazione dei responsabili e degli addetti.

L'Interpello 3/2022: Risposta della Commissione Interpelli

L'Interpello 3/2022 è emerso da una richiesta avanzata dal Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali (DICCAP) e dal Sindacato Unitario Lavoratori Polizia Locale (SULPL), che hanno sollevato l'interrogativo fondamentale riguardante la possibilità di nominare più di un responsabile del servizio prevenzione e protezione.

La risposta fornita dalla Commissione Interpelli rappresenta il risultato di un'analisi giuridica approfondita, basata sulla normativa vigente. La Commissione ha concluso che la legge (articolo 2, articolo 17 e articolo 31 del D.Lgs. 81/2008) richiede la designazione di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi per ogni azienda o unità produttiva. In altre parole, la legge stabilisce il principio dell'unicità del RSPP all'interno di ciascun contesto lavorativo. Salvo alcuni rari casi che sono disciplinati dalla normativa e che andremo ora ad approfondire.

Designazione di Due RSPP in Aziende con Due Stabilimenti: Analisi Legale e Fonti Normative

La Commissione, pur facendo riferimento a vari aspetti normativi, sembra omettere di considerare esplicitamente quanto stabilito riguardo al "numero" di responsabili e addetti al servizio.

È fondamentale notare che l'articolo 31, comma 2, del Decreto Legislativo n. 81/2008 recita: "Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, di cui al comma 1, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati nello svolgimento dei compiti loro assegnati."

Questo passo mette in evidenza l'obbligo di un "numero sufficiente" non solo per gli "addetti" ma anche per i "responsabili". Entrambi sono menzionati al plurale, sottolineando la necessità di considerare il numero di "responsabili" in relazione alle specifiche caratteristiche dell'azienda coinvolta. Tale requisito di "sufficienza" risulta giustificato, soprattutto tenendo conto delle possibili dimensioni e complessità di un Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi (SPPR), il quale, come definito nell'articolo 2, comma 1, lettera l) del Decreto Legislativo n. 81/2008, comprende "insieme delle persone, sistemi e mezzi". Inoltre, questo elemento costituisce una parte fondamentale del documento di valutazione dei rischi, come stabilito nell'articolo 28, comma 2, lettera d) del Decreto Legislativo n. 81/2008, che richiede l'"individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri."

Questa prospettiva dovrebbe essere applicata anche all'articolo 31, comma 8, del Decreto Legislativo n. 81/2008, il quale stabilisce che "Nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile." Tuttavia, è importante notare che questa regola non è rigida, ma piuttosto una possibilità, che deve essere attentamente valutata dal datore di lavoro in base alle specifiche "caratteristiche dell'azienda". L'obiettivo è garantire che i membri del SPPR abbiano a disposizione "mezzi e tempo adeguati allo svolgimento dei compiti loro assegnati."

L' ANGOLO DELLA SICUREZZA -2-

Inoltre, va sottolineato che molte aziende operano attraverso diverse strutture. Tuttavia, definire queste strutture come unità produttive separate potrebbe essere problematico, poiché, come definito nell'articolo 2, comma 1, lettera t) del Decreto Legislativo n. 81/2008, una "unità produttiva" è un "stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale." Pertanto, se una struttura non ha completa autonomia finanziaria, il suo direttore potrebbe non essere in grado di adempiere al ruolo di datore di lavoro e agli obblighi indelegabili stabiliti nell'articolo 17, comma 1, lettere a) e b) del Decreto Legislativo n. 81/2008, inclusa la nomina del RSPP. La designazione di due Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) in aziende con due stabilimenti, quindi, richiede un'analisi dettagliata delle normative vigenti, inclusi il decreto legislativo n. 81/2008 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro), la direttiva 89/391/CEE (Direttiva Quadro), e il decreto legislativo n. 106/2009 (che regola le modalità di designazione dei RSPP).

Inizialmente, è fondamentale considerare il decreto legislativo n. 81/2008. All'articolo 31, precedentemente già citato. L'articolo 2 definisce il "responsabile del servizio di prevenzione e protezione" come colui che possiede le competenze e i requisiti professionali necessari.

L'articolo 17 del decreto legislativo n. 81/2008 è particolarmente rilevante. Questo articolo afferma che la nomina del RSPP non può essere delegata dal datore di lavoro. La violazione di questa norma comporta sanzioni penali contravvenzionali. La direttiva 89/391/CEE, comunemente nota come Direttiva Quadro, costituisce un riferimento normativo importante. All'articolo 7, la direttiva offre la possibilità di designare più lavoratori per attività di prevenzione e protezione nei rischi professionali, a condizione che essi abbiano le competenze necessarie. La direttiva consente anche che questi lavoratori collaborino e richiede che siano adeguatamente informati sui rischi. Questa disposizione offre una base per la designazione di più RSPP.

La discussione sulla possibilità di nominare due RSPP si basa sulla diversa interpretazione dell'articolo 31 del decreto legislativo n. 81/2008, che afferma che nei casi di aziende con più unità produttive o gruppi di imprese può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. Alcuni interpretano il termine "può" come una scelta discrezionale, mentre altri ritengono che sia un'opzione, ma non un obbligo.

Inoltre sempre nel Decreto Legislativo n. 81 del 2008, si può individuare un passo in cui sembra contemplata la possibilità di designare più di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). In particolare, ci riferiamo all'articolo 31, comma 2, il quale recita: "Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, di cui al comma 1, devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 32, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati". È importante notare che il legislatore ha utilizzato il plurale sia per il termine "addetti" che per "responsabili", indicando chiaramente che il loro numero, sia degli addetti che dei responsabili, deve essere adeguato in relazione alle specifiche caratteristiche dell'azienda. La designazione di più RSPP dovrebbe essere giustificata solo se ciascun stabilimento opera in modo completamente indipendente e necessita di un RSPP dedicato per affrontare rischi specifici.

Concludendo, la designazione di due RSPP in aziende con due o più stabilimenti a parere dello scrivente è possibile, esclusivamente nei casi in cui questa misura sia effettuata in presenza di un' autonomia gestionale, economica ed operativa delle unità e qualora i rischi presenti nelle differenti unità richiedano, come da art. 31 comma 2 "il numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell' azienda".

In Estrema Sintesi

La questione della nomina di più di un RSPP in un'azienda trova risposta nella normativa, che prevede l'unicità di tale figura all'interno di ciascun contesto lavorativo.

Concludendo, qualora ci si trovi di fronte a imprese che comprendono più unità produttive, secondo la definizione fornita nell'articolo 2, comma 1, lettera t, del Decreto Legislativo n. 81/2008, e in situazioni coinvolgenti gruppi di imprese, sussiste la possibilità di istituire *un servizio di prevenzione e protezione unificato*. In tali circostanze, i datori di lavoro hanno la facoltà di rivolgersi a questa struttura centralizzata per l'instaurazione del servizio e per effettuare la nomina sia degli addetti che del responsabile.

A cura di Giulio Django Pizzorno

L'ANGOLO DELL' INCA

MATERNITA' E PATERNITA'

Il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e paternità, D.lgs 151/2001, attualmente in vigore, armonizza e coordina tutta la precedente legislazione riguardante i diritti dei genitori che lavorano come subordinati nel settore pubblico e in quello privato, ma anche gli autonomi, i liberi professionisti e tutti i “nuovi lavori”. Il Testo Unico si occupa inoltre dei vari assegni a sostegno di padri e madri che non hanno reddito o un reddito saltuario e discontinuo.

L'Inca ha contribuito negli anni, con sentenze che non è esagerato definire “storiche”, poi recepite dalla normativa, a rendere questa legislazione all'avanguardia in Europa. Una fra tutte, quella che ha portato all'equiparazione del trattamento dei figli/e adottati a quelli naturali.

Con l'azione costante quotidiana, il Patronato Inca fa in modo che queste norme non rimangano sulla carta, ma si sostanzino in conquiste reali e fruibili e vengano assunte dalla contrattazione collettiva.

CONGEDO DI MATERNITÀ OBBLIGATORIO

È vietato adibire al lavoro le donne nei due mesi precedenti e nei tre successivi al parto, per un periodo complessivo di astensione dal lavoro di 5 mesi. Dal 1° gennaio 2019 vi è la possibilità di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il Medico Competente, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Se il parto avviene anticipatamente rispetto alla data presunta e indicata dal medico sul certificato (parto prematuro), tutti i giorni non utilizzati prima vengono aggiunti al congedo dopo il parto fino a raggiungere i 5 mesi.

Quando le condizioni lavorative siano ritenute pericolose per la madre o per il nascituro, si può fare domanda al servizio ispettivo del Ministero del lavoro per ottenere una interdizione anticipata dal lavoro per uno o più periodi, la cui durata viene determinata dal servizio stesso.

Le addette alle lavorazioni, accertate come gravose e pregiudizievoli per la gravidanza, devono per legge essere spostate ad altre mansioni; se questo non è possibile, il servizio ispettivo del ministero del Lavoro può decidere l'interdizione dal lavoro per vari periodi o, se fosse necessario, anche per tutta la gravidanza.

Anche per problemi di salute legati alla gravidanza, indipendentemente dalle condizioni di lavoro nocive, si può richiedere l'intervento dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e restare a casa non in malattia ma in congedo di maternità anticipato, più favorevole alla lavoratrice.

E' previsto, inoltre, che la lavoratrice possa scegliere di posticipare l'astensione dal lavoro fino al mese precedente la data presunta del parto, per poi poter prolungare l'astensione dal lavoro dopo il parto, rimanendo a casa un mese prima e quattro mesi dopo il parto (congedo obbligatorio di maternità flessibile).

Questa scelta può essere autorizzata a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il Medico Competente sul posto di lavoro, dove previsto (D.lgs 626/ 94), certifichino che non vi è pericolo nella permanenza al lavoro né per la madre né per il nascituro.

CONGEDO DI PATERNITA' ALTERNATIVO

Il padre lavoratore ha diritto ai mesi di astensione dopo il parto solo nel caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino/a al padre.

Il congedo di paternità alternativo, fino al 2014, era riconosciuto ai soli lavoratori dipendenti pubblici e privati, ma il D.lgs n. 80/2015 ha esteso il diritto anche ai padri lavoratori autonomi e liberi professionisti.

CONGEDO DI MATERNITÀ OBBLIGATORIO E CONGEDO DI PATERNITA' ALTERNATIVO: Trattamento economico e previdenziale

Per tutta la durata del congedo di maternità e di paternità si percepisce un'indennità economica da parte dell'Inps, ma anticipata dal datore di lavoro, pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita. Molti contratti collettivi prevedono un'integrazione all'indennità da parte del datore di lavoro. Il periodo, coperto dalla contribuzione figurativa, è considerato utile per il diritto e per la misura della pensione.

I lavoratori del pubblico impiego non percepiscono l'indennità da parte dell'Inps, ma la retribuzione effettiva, con relativa contribuzione obbligatoria, da parte delle amministrazioni da cui dipendono. Contrattualmente, inoltre, hanno ottenuto notevoli benefici economici e ulteriori possibilità rispetto ai lavoratori privati.

inca

il Patronato della CGIL

CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio/a, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni. Tale diritto si configura come un diritto autonomo rispetto a quello della madre e può essere fruito dal padre lavoratore in via non continuativa e anche durante il periodo di congedo obbligatorio della madre. Il padre lavoratore può fruirne a partire dai due mesi prima della data presunta del parto ed entro i cinque mesi dalla nascita del figlio/a.

Il congedo è riconosciuto anche in caso di morte perinatale del figlio/a; si definisce decesso perinatale quando:

- la morte avviene superata la 28esima settimana di gestazione;
- oppure entro i primi 28 giorni di vita del bambino/a.

Nel caso di parto plurimo, al padre lavoratore dipendente spettano 20 giorni di congedo a prescindere dal numero dei figli/e nati/e.

I lavoratori devono fare la comunicazione scritta al proprio datore di lavoro con un anticipo di almeno 15 giorni. Se questi giorni vengono richiesti, come è ovvio per la maggior parte dei casi in relazione alla nascita, vanno calcolati in base alla data presunta del parto.

Per la fruizione del congedo obbligatorio al padre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione, anticipata dal datore di lavoro per conto INPS. Il congedo è coperto da contribuzione figurativa, accreditata nelle stessa modalità e misura di quello obbligatorio della madre.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

L'interruzione della gravidanza avvenuta dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione è considerata parto e dà diritto all'astensione e alla relativa indennità di maternità per i tre mesi successivi. Se l'interruzione avviene prima di tale termine, la lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità, ma a quella di malattia.

CONGEDO PARENTALE

In Italia, il congedo parentale è stato regolamentato prima con la legge n. 53/2000 e successivamente con il Testo Unico sulla tutela della genitorialità n. 151/2001 e consiste nel diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad astenersi dal lavoro per la cura e l'assistenza dei propri figli/e fino al compimento del 12esimo anno di vita del bambino/a o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Negli anni, altri provvedimenti hanno modificato la durata e la misura, ma sono rimasti gli stessi principi originariamente stabiliti:

- Il padre acquisisce un diritto autonomo al congedo parentale, anche nel caso in cui la madre sia casalinga oppure lavoratrice a domicilio o colf/badante (non titolari del diritto).
- I genitori possono chiedere il congedo parentale per ogni figlio/a; quindi tanti figli/e tanti congedi parentali;
- Il congedo parentale può essere fruito solo in costanza di rapporto di lavoro.
-

TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE **Periodi indennizzabili**

Il D.legislativo n. 105/2022 ha aumentato il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzabili da 6 a 9 mesi, di cui possono usufruire i genitori lavoratori, precisando che ad ogni genitore spettano 3 mesi di congedo indennizzato non trasferibile all'altro genitore; a questo periodo se ne aggiungono altri tre mesi che invece possono utilizzati in maniera ripartita da entrambi i genitori.

La legge di Bilancio 2023 (n. 197) ha migliorato la percentuale di copertura dell'indennizzo per un solo mese di fruizione fino al 6° anno di vita del bambino/a passandolo dal 30% all'80% della retribuzione, ma solo a condizione che i genitori abbiano terminato il periodo di congedo di maternità o di paternità dopo il 31 dicembre 2022. Negli altri casi l'indennizzo è calcolato al 30 per cento della retribuzione fino a 9 mesi di congedo, mentre per i periodi restanti, l'indennizzo al 30% è riconosciuto se il reddito individuale del richiedente è inferiore a 2,5 volte la trattamento minimo di pensione.

I periodi di congedo parentale, anche quelli non indennizzati, sono coperti da contribuzione figurativa. Ai fini pensionistici, agli interessati viene data la possibilità di integrazione contributiva tramite riscatto o versamenti volontari.

RIPOSI GIORNALIERI

La lavoratrice madre ha diritto a due ore di riposo al giorno, anche cumulabili, durante il primo anno del bambino. Il riposo è di un'ora quando l'orario lavorativo è inferiore alle 6 ore.

Il padre lavoratore ha diritto ai riposi solo in caso di morte o di grave malattia della madre, se i figli sono affidati al solo padre, se la madre titolare non se ne avvale per scelta oppure quando la madre non ne ha diritto, per esempio, se è lavoratrice domestica o lavoratrice a domicilio.

Il padre ha comunque diritto ai riposi anche se la madre non svolge alcuna attività lavorativa, ma è casalinga o disoccupata.

In caso di parto plurimo, le ore di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere fruito anche dal padre.

Trattamento previdenziale

Le ore di riposo vengono regolarmente retribuite e sono coperte da contribuzione nel comparto pubblico; anche nel settore privato sono regolarmente retribuite, ma sono accreditate figurativamente limitatamente a una retribuzione annua, aggiornata secondo l'indice Istat ogni anno.

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO/A

Fino al compimento del terzo anno del figlio/a entrambi i genitori possono alternativamente astenersi dal lavoro per la malattia del minore, senza limiti temporali. Dai tre agli otto anni, ciascun genitore ha diritto a 5 giorni lavorativi ogni anno per le malattie del figlio/a. Il ricovero ospedaliero del figlio/a interrompe, su richiesta, l'eventuale fruizione delle ferie da parte del genitore.

Trattamento previdenziale

Questi congedi nel settore privato non sono retribuiti:

- fino a tre anni del figlio/a le assenze dal lavoro sono coperte da contribuzione figurativa
- i 5 giorni annui previsti per malattie del figlio/a, dai tre agli otto anni, sono coperti da contribuzione figurativa, accreditati limitatamente ad una retribuzione convenzionale pari al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione attraverso il riscatto o con versamenti volontari dei contributi.

Nel settore pubblico, fino al terzo anno del figlio/a, è previsto il diritto a trenta giorni regolarmente retribuiti per anno per le malattie del bambino/a, con relativa contribuzione obbligatoria. Fino agli otto anni del figlio, invece, i 5 giorni ogni anno a disposizione di ciascun genitore sono senza retribuzione anche nel settore pubblico, ma hanno la copertura contributiva.

BONUS ASILO NIDO E PER FORME DI ASSISTENZA DOMICILIARE

Il Bonus asilo nido e per forme di assistenza domiciliare è il contributo economico che lo Stato offre alle famiglie che hanno un figlio, fra gli 0 e i 3 anni, che:

- frequenta un asilo nido pubblico o privato;
- necessita di assistenza domiciliare perché affetto da gravi patologie croniche.

Il contributo, in forma di rimborso per il pagamento delle rette, può essere richiesto all'Inps, che lo versa secondo tre fasce Isee:

- massimo € 3.000/anno per le famiglie con Isee inferiore a € 25.000;
- massimo € 2.500/anno per le famiglie con Isee fra € 25.001 e € 40.000;
- massimo € 1.500/anno per le famiglie con Isee superiore a € 40.000.

Il bonus è erogato direttamente dall'INPS su domanda del genitore.

ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI

Dal 1 marzo 2022 è stata introdotta una delle più importanti misure di sostegno al reddito delle famiglie italiane: il nuovo **Assegno Unico e Universale per i Figli**.

Si tratta di un provvedimento universale, disponibile anche per autonomi, disoccupati e incapienti, per il quale sono state stanziare risorse che cresceranno progressivamente nei prossimi anni.

Si tratta di una piccola grande rivoluzione: fino a oggi, infatti, le famiglie che avevano diritto agli assegni familiari erano composte unicamente da dipendenti privati e titolari di prestazioni previdenziali. Il contributo riguardava i figli fino ai 18 anni e i disabili senza limiti di età.

Il nuovo assegno unico, invece, parte **dal settimo mese di gravidanza, per ciascun figlio a carico, fino ai 21 anni o senza limiti di età per i figli disabili**.

Il nuovo assegno sostituisce alcuni bonus precedentemente in vigore:

- assegni per il nucleo familiare
- detrazioni per i figli a carico
- bonus mamma
- bonus per il terzo figlio.

La domanda per l'erogazione dell'assegno potrà essere presentata dai genitori o in sostituzione dai figli maggiorenni direttamente per la loro quota spettante.

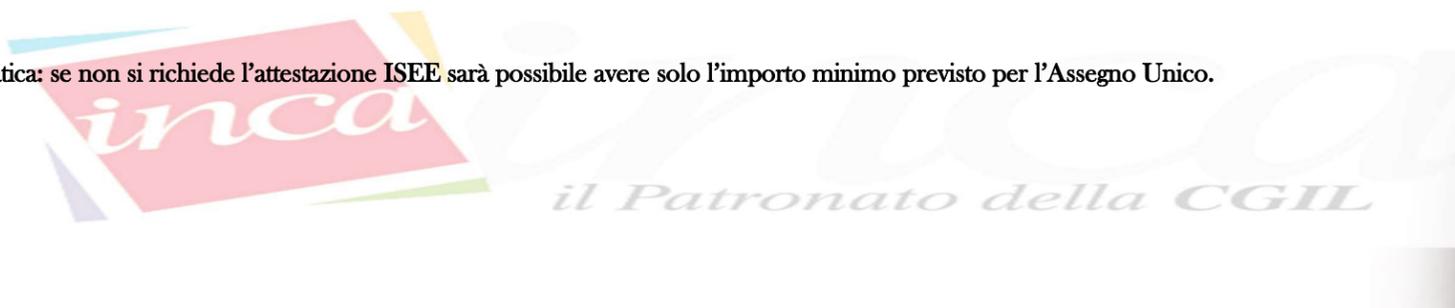
Per **avere diritto all'assegno bisogna**, inoltre possedere i seguenti requisiti:

- Essere cittadino italiano o di uno Stato membro UE o di altro Paese non UE con regolare permesso di soggiorno o titolare di un permesso unico di lavoro per almeno sei mesi o di attività di ricerca per almeno sei mesi;
- Essere soggetti al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
- Essere residente e domiciliato in Italia con i figli a carico residenti sul territorio italiano;

Essere od essere stato residente in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, o essere titolari di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno sei mesi.

L'assegno è composto da una **quota fissa** per ciascun figlio - dai 25 ai 50 euro - e da una **parte variabile** in base al numero di figli, alla loro età, alla loro condizione e alla situazione economica del nucleo familiare. Quindi, se per per i vecchi assegni per il nucleo familiare (ANF) si faceva riferimento al reddito familiare, **oggi l'indicatore indispensabile è l'ISEE**.

In pratica: se non si richiede l'attestazione ISEE sarà possibile avere solo l'importo minimo previsto per l'Assegno Unico.



PERMESSI LAVORATIVI L.104/1992

DI COSA SI TRATTA

Sia il lavoratore **disabile** che il lavoratore dipendente parente di una persona con disabilità, possono fruire dei **permessi lavorativi retribuiti** affini all'assistenza.

Il lavoratore disabile ha diritto a:

- **3 giorni** di permesso mensile (frazionabili anche in ore).

Oppure

- **2 ore** di permesso giornaliero (con orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore quotidiane).

Oppure

- **1 ora** di permesso giornaliero (se l'orario di lavoro è pari o inferiore alle 6 ore).

Il lavoratore che deve assistere un parente con disabilità può fruire dei permessi lavorativi nella sola forma dei tre giorni di permesso mensile (anche frazionabili).

Nel settore pubblico questa possibilità è consentita solo se nel nucleo familiare non sono presenti altre persone che possono prestare assistenza.

CHI NE HA DIRITTO

I **permessi lavorativi retribuiti** possono essere fruiti dal lavoratore disabile o da parenti/affini entro il terzo grado del lavoratore disabile ai quali è stato riconosciuto lo *status* di handicap grave ai sensi del comma 3, articolo 3 della Legge 104/1992, nelle modalità di seguito indicate.

Permessi per figli disabili

I genitori, in alternativa tra di loro, anche adottivi o affidatari, hanno diritto a:

- Un permesso giornaliero retribuito di 2 ore fino al compimento del 3° anno di età del figlio.

Oppure

- Al **prolungamento del congedo parentale** fino al compimento del 12° anno del figlio (o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia nei casi di adozione o affidamento) per un massimo di 36 mesi comprensivi del congedo ordinario.

Oppure

- 3 giorni di permesso mensili (anche frazionabili in ore) indipendentemente dall'età del figlio. I 3 giorni possono essere fruiti in maniera continuativa oppure possono essere ripartiti fra gli stessi genitori.

Permessi per parenti disabili

Il lavoratore dipendente parente di una persona con disabilità può fruire di 3 giorni di permesso mensili (anche frazionabili in ore).

I 3 giorni di permessi giornalieri possono essere fruiti dal coniuge o anche da un parente o affine entro il 2° grado del soggetto disabile.

I 3 giorni possono essere inoltre fruiti dal **convivente di fatto** per l'assistenza all'altro convivente: in tal caso sarà necessario dimostrare la sussistenza della convivenza presentando la relativa dichiarazione anagrafica presso il comune di residenza.

Per gli **uniti civili**, non è necessario dimostrare i requisiti di convivenza e affettività, dato che questi sono già stati riconosciuti dal Comune di residenza.

Il diritto all'assistenza può essere esteso anche ai parenti e agli affini entro il 3° grado qualora i genitori o il coniuge abbiano compiuto 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

I permessi possono essere riconosciuti per la stessa persona disabile **anche a più familiari lavoratori**.

Per la giornata di permesso mensile presa per sé stessi o per l'assistenza al familiare disabile è garantita la **copertura contributiva figurativa**, utile per il diritto e per la misura della pensione.



Altri permessi per lavoratori disabili

I lavoratori dipendenti con una disabilità riconosciuta in misura superiore al 50% possono inoltre fruire del c.d. “**congedo di cure per gli invalidi**”. Si tratta di un permesso di **30 giorni** l’anno, non necessariamente continuativo e fruibile anche via frazionata, riconosciuto a quei soggetti che abbiano necessità di assentarsi per sottoporsi alle cure legate alla patologia invalidante certificata.

Per beneficiare delle giornate di permesso è necessario produrre al proprio datore di lavoro una prescrizione da parte del medico curante (di struttura pubblica o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale) attestante la necessità della cura connessa all’infermità.

La richiesta non deve essere trasmessa all’INPS ma viene gestita direttamente con il datore di lavoro.

CONGEDO STRAORDINARIO BIENNALE

Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell’arco dell’intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.

In caso di ricovero il congedo può comunque essere concesso per:

- visite e terapie, appositamente certificate, da effettuare al di fuori della struttura ospitante;
- stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine della persona disabile;
- necessità di assistenza non sanitaria da parte di un genitore o di un familiare, che deve essere richiesta espressamente dai sanitari della struttura ospitante.

Il congedo non è riconoscibile:

- ai lavoratori a domicilio;
- ai lavoratori agricoli giornalieri;
- ai lavoratori autonomi;
- ai lavoratori parasubordinati.

Inizialmente, avevano diritto a fruire del congedo straordinario i genitori (anche adottivi o affidatari) e i fratelli e sorelle conviventi, a condizione che entrambi i genitori fossero deceduti. La Corte costituzionale negli anni ha ampliato la platea dei beneficiari e introdotto un preciso ordine di priorità tra gli aventi diritto:

- coniuge/parte dell’unione civile/convivente;
- genitori (naturali, adottivi o affidatari) di figlio/a gravemente disabile;
- figlio/a convivente con il genitore gravemente disabile;
- fratelli e le sorelle (anche adottivi) della persona gravemente disabile e con essa conviventi;
- parente o affine entro il terzo grado convivente.

Solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi in lista, il diritto può essere concesso al soggetto successivo.

Il legislatore, nell’estendere a soggetti diversi dai genitori il beneficio in questione, ha posto come requisito la convivenza con il disabile, per garantire la continuità delle relazioni affettive e di cura. La convivenza può comunque essere instaurata anche successivamente alla richiesta, ma comunque entro l’inizio del periodo di congedo richiesto e deve essere mantenuta per tutta la sua durata.

Il decreto n. 105 del 2022 ha eliminato il principio del “referente unico”, oltre che per i permessi mensili, anche per il congedo straordinario. In precedenza solo i genitori potevano entrambi usufruirne, seppur alternativamente; dal 12 agosto 2022 alla domanda di autorizzazione deve essere allegata la dichiarazione della persona con disabilità che indica l’intenzione di farsi assistere dal congiunto che la presenta, ma la domanda di autorizzazione può essere presentata da più persone fra gli aventi diritto che, comunque, potranno godere di periodi di congedo alternativamente fra loro e sempre nel limite massimo di due anni per disabile e per lavoratore.

Durante la fruizione del congedo biennale da parte di un genitore, l’altro può beneficiare il congedo parentale o congedo di maternità. Il congedo straordinario spetta al genitore lavoratore richiedente anche quando l’altro genitore non ne ha diritto perché non lavora; non è richiesta la convivenza con il figlio/a disabile.



RIPOSI GIORNALIERI

La lavoratrice madre ha diritto a due ore di riposo al giorno, anche cumulabili, durante il primo anno del bambino. Il riposo è di un'ora quando l'orario lavorativo è inferiore alle 6 ore.

Il padre lavoratore ha diritto ai riposi solo in caso di morte o di grave malattia della madre, se i figli sono affidati al solo padre, se la madre titolare non se ne avvale per scelta oppure quando la madre non ne ha diritto, per esempio, se è lavoratrice domestica o lavoratrice a domicilio.

Il padre ha comunque diritto ai riposi anche se la madre non svolge alcuna attività lavorativa, ma è casalinga o disoccupata.

In caso di parto plurimo, le ore di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere fruita anche dal padre.

Trattamento previdenziale

Le ore di riposo vengono regolarmente retribuite e sono coperte da contribuzione nel comparto pubblico; anche nel settore privato sono regolarmente retribuite, ma sono accreditate figurativamente limitatamente a una retribuzione annua, aggiornata secondo l'indice Istat ogni anno.

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO/A

Fino al compimento del terzo anno del figlio/a entrambi i genitori possono alternativamente astenersi dal lavoro per la malattia del minore, senza limiti temporali. Dai tre agli otto anni, ciascun genitore ha diritto a 5 giorni lavorativi ogni anno per le malattie del figlio/a. Il ricovero ospedaliero del figlio/a interrompe, su richiesta, l'eventuale fruizione delle ferie da parte del genitore.

Trattamento previdenziale

Questi congedi nel settore privato non sono retribuiti:

- fino a tre anni del figlio/a le assenze dal lavoro sono coperte da contribuzione figurativa
- i 5 giorni annui previsti per malattie del figlio/a, dai tre agli otto anni, sono coperti da contribuzione figurativa, accreditati limitatamente ad una retribuzione convenzionale pari al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione attraverso il riscatto o con versamenti volontari dei contributi.

Nel settore pubblico, fino al terzo anno del figlio/a, è previsto il diritto a trenta giorni regolarmente retribuiti per anno per le malattie del bambino/a, con relativa contribuzione obbligatoria. Fino agli otto anni del figlio, invece, i 5 giorni ogni anno a disposizione di ciascun genitore sono senza retribuzione anche nel settore pubblico, ma hanno la copertura contributiva.

L'importo della prestazione

L'indennità è corrisposta nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento (sono esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione), entro un limite massimo di reddito, annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT. I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa ma non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto.

Nel privato, l'indennità viene anticipata dal datore di lavoro, mentre nel comparto pubblico la retribuzione è a carico dell'amministrazione.

Gli eventi di **malattia** certificata consentono l'interruzione del congedo straordinario solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro. Per la **maternità**, invece, l'interruzione del congedo straordinario è consentita anche dopo 60 giorni dall'inizio della cessazione dal lavoro.

Qualora il lavoratore venga messo in Cassa integrazione (ridotta o a zero ore), quando era già in congedo straordinario, detto periodo verrà indennizzato; mentre se il lavoratore è già in **sospensione totale** dal rapporto di lavoro, senza aver chiesto il congedo straordinario non può presentare domanda, in quanto già assente dal lavoro.

Nella richiesta va indicato con precisione il periodo di congedo e, in caso di modifica del periodo fissato in precedenza, deve essere presentata una nuova istanza.



**GLI ISCRITTI DELLA FILCTEM CGIL PER EVENTUALI RICHIESTE
E/O CHIARIMENTI POSSONO CONTATTARCI ALLA SEGUENTE
MAIL:**

patrizia.livigni@liguria.cgil.it