



UniInform
UniCredit Group

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino Informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo UniCredit
Anno V MESE marzo 2013



OTTO MARZO: ARRENDIAMOCI, SENZA LE DONNE NON C'E' FUTURO

**L'ECONOMIA DEL MONDO E' SORRETTA
DALLE DONNE
L'IMPEGNO E' DONNA**

**DISABILITA' E DIRITTI
LA TUTELA DELLA PERSONA CON
PROBLEMI DI SALUTE
LONG TERM CARE, AUMENTA
L'IMPORTO RIMBORSABILE**

REDAZIONE FABI UNIINFORM

Direttore Responsabile
Ado Dalla Villa

Direttore Comitato di Redazione
Tommaso Cimmino

Comitato di Redazione
Floriana Benedet
Tommaso Cimmino
Ado Dalla Villa
Massimo Longoni
Giovanni Randazzo
Marco Turati

**BREVE CRONISTORIA DELLA TUTELA
DELLA MATERNITÀ NELLA
LEGISLAZIONE ITALIANA
UN LUNGO CAMMINO**

**"MANI IN ALTO, QUESTA E' UNA
RAPINA"
CHE FARE?**

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione.unicredit@fabimilano.it

Sito Web dove reperire tutto il materiale
informativo della Fabi di Unicredit Group
<http://www.fabiunicredit.org>

L'ECONOMIA DEL MONDO E' SORRETTA DALLE DONNE

L'IMPEGNO E' DONNA

Rispetto alle attività economiche le donne svolgono un ruolo tanto essenziale quanto spesso negato e sottovalutato: in tutto il mondo le donne lavorano più degli uomini e quasi ovunque hanno meno riconoscimenti e meno diritti.

Poiché la condizione femminile costituisce spesso un parametro per valutare le effettive condizioni di parità dei diritti e di progresso culturale e sociale di una nazione, occorre una riflessione sul ruolo delle donne nell'economia globale.

Il punto di partenza è la crisi finanziaria del 2008 con il fallimento della Lehman Brothers. Da allora il Pil mondiale si è ridotto, il 40% della ricchezza mondiale si è volatilizzato e vi è stato un vertiginoso aumento della disoccupazione.

Nel 2009 il numero di persone che nel mondo soffrono la fame ha superato il miliardo ed il commercio internazionale si è ridotto. Nello stesso anno - sotto certi aspetti stranamente - per la prima volta il Premio Nobel per l'economia è stato assegnato ad una donna, Elinor Ostrom, esperta in cause collettive, trust e beni comuni.

Nel 2010 le donne hanno superato gli uomini come forza lavoro, ma è analizzando a fondo i dati del mondo dell'occupazione si nota una strana incongruenza: la crisi economica è partita da un settore largamente in mano agli uomini, il settore finanziario.

Per tentare di salvare l'economia, ovvero salvare un settore a prevalenza maschile, ci si è limitati a tagliare fondi a quelli a prevalenza femminile: sanità e istruzione, servizi pubblici. In pratica si è proceduto ad un trasferimento di risorse, lasciando inalterato il mondo finanziario e quindi dell'economia in mano a coloro che ne hanno determinato la crisi.

Nel mondo economico e finanziario sono sempre stati gli uomini a dettare le regole. In pratica, con il passare degli anni il ruolo dell'uomo ha assunto valore escludendo via via la possibilità che il ruolo della donna potesse minimamente incidere.

In più, l'economia non è trattata come dovrebbe essere, ovvero scienza sociale, è diventata solo lo studio del Pil.

E' questo il concetto che dovrebbe essere ribaltato, perché il benessere non è dato solo dal Pil, e questo lo sanno benissimo le donne. Quando si parla di lavoro si dà per scontato che "lavoro" sia solo "occupazione", cioè il lavoro svolto sul mercato. Ma il lavoro è tutto ciò che è volto alla produzione e trasformazione di beni, (quindi pure il lavoro domestico), anche se da anni è stato deciso che non debba essere così.

Una ricerca della banca Mondiale del 2010 ha evidenziato che le fonti di ricchezza di un paese, rilevate dai sistemi di contabilità come il Pil, sono soltanto una minima percentuale della sua vera ricchezza, che è composta anche da educazione, cultura, istruzione, sanità, pubblici servizi e...condizione femminile.

Le donne sono importanti in tutti i settori lavorativi soprattutto perché hanno senso comune e perché sono avverse al rischio. Cioè sono più caute e riflessive, perché il valore che danno al futuro è superiore a quello che gli danno gli uomini. Il rischio che prendono è inferiore a quello che prendono gli uomini, soprattutto a quello che prendono gli uomini quando sono in gruppo.

E' da decisioni prese da uomini in gruppo che si è arrivati a crack finanziari come quello della Lehman Brothers.

Aumentare il numero delle donne significa riportare il senso comune e sociale nell'economia e nelle finanze.

La premessa migliore per risultati ottimali è la parità fra uomini e donne, parità intesa come compensazione, non come competizione.

I valori femminili sono rimasti relegati nella sfera privata per troppo tempo.

E' ora di capire che dobbiamo portarli fuori, che avere svalutato e sottovalutato quello che fanno le donne non ha dato buoni risultati.

In queste poche righe sono racchiusi tutti i valori che il genere femminile apporta alla società. Facciamoli nostri. ■

BREVE CRONISTORIA DELLA TUTELA DELLA MATERNITÀ NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA UN LUNGO CAMMINO

Solo all'inizio del XIX secolo, e decisamente in ritardo rispetto agli altri paesi europei, in Italia viene approvata la prima legge a tutela della maternità delle donne lavoratrici: **la legge n. 242/1902 nota come "Legge Carcano"**.

La Legge 242/1902 riveste un'importanza notevole per aver introdotto il "congedo di maternità" di un mese dopo il parto. Durante il periodo di riposo post-partum, però, alla lavoratrice non è assicurata ancora alcuna retribuzione, né tanto meno è garantita la conservazione del posto di lavoro.

Questa legge, che pure nasce da un'esigenza fortissima e dal bisogno di risolvere in parte i numerosi problemi nati dall'occupazione femminile nell'industria, presenta dei difetti tali da farla apparire del tutto insufficiente, se non addirittura ingiusta.

Eppure essa fu, per molti anni, l'unica prospettiva di legge. Il regime fascista rallentò lo sviluppo normativo a favore del lavoro femminile giacché puntava prevalentemente alla crescita dei tassi di natalità e pertanto le donne venivano incoraggiate a rimanere a casa per dedicarsi alla cura della famiglia.

Con la caduta del fascismo, i padri costituenti si trovarono di fronte all'esigenza di colmare il vuoto legislativo in materia e nella Costituzione vennero sanciti alcuni principi molto importanti in tema di maternità (Art. 37) con l'introduzione del principio secondo cui lo svolgimento della funzione familiare deve essere pienamente consentito alla donna che lavora.

Nel 1950 fu approvata la **legge n. 860** intitolata "*Norme sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*", che prevedeva l'estensione del periodo di congedo (tre mesi prima del parto e otto settimane dopo il parto), i riposi giornalieri per l'allattamento fino al primo anno di vita del bambino, il diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione, il divieto di licenziamento durante il periodo di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del figlio. Questa legge si applicava solo alle lavoratrici dipendenti (occupate in agricoltura, negli enti pubblici e nelle cooperative).

Tuttavia la legge presentava numerose lacune che la giurisprudenza interpretò a danno delle donne, come ad esempio la disposizione del licenziamento da parte del datore di lavoro, che fu ampiamente ed impunemente applicata.

Solo **nel 1971** venne emanata la **legge n. 1204**, "*Tutela delle lavoratrici madri*".

Questa nuova legge prevedeva l'estensione dei soggetti coperti dalla tutela, includendo le madri adottive e affidatarie, oltre a contenere disposizioni per la salute delle lavoratrici madri. I punti fondamentali sono:

- l'assoluto divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino;
- l'astensione obbligatoria dal lavoro, con diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione, nei due mesi precedenti e nei tre successivi al parto;
- l'astensione facoltativa, con un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo di 6 mesi entro il primo anno di vita del bambino;
- i riposi per allattamento e il diritto alle assenze non retribuite nel caso di malattia del figlio di età inferiore ai 3 anni.

Di fatto, la legge 1204/1971, considerata tra le norme più incisive in materia di tutela della maternità nel panorama europeo (Isfol, 2005), anticipò una serie di regolamentazioni volte a favorire il raggiungimento della parità tra uomini e donne nel mercato del lavoro come l'ampliamento delle tutele (indennità di maternità) delle lavoratrici madri.

Un passaggio fondamentale nell'ambito della tutela delle lavoratrici madri è stato successivamente l'approvazione della **legge n. 53 dell'8 marzo del 2000**, "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi nelle città*".

Questa legge ha introdotto importanti novità rispetto circa la disciplina in materia di astensione dal lavoro e soprattutto a favore di una più equa ripartizione e condivisione delle responsabilità familiari da parte di entrambi i genitori. La legge, infatti, introduce il principio di totale equiparazione del padre e della madre nelle attività di cura dei figli, recependo così la Direttiva comunitaria (n.34/1996) che imponeva agli stati membri il riconoscimento del diritto individuale al congedo parentale ai lavoratori di entrambi i sessi. Per incentivare i congedi di paternità, la legge prevedeva un "bonus" di un mese in più nel periodo complessivo di congedo nel caso in cui il padre avesse esercitato il suo diritto per almeno tre mesi, usufruendo complessivamente di un periodo massimo di 11 mesi fino all'ottavo anno di vita del bambino.

Il decreto legislativo 151/2001, "*Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*", accorpa in un unico testo la disciplina originaria (L. 1204/1971) con quella successiva (L. 53/2000), nonché con le discipline settoriali per oggetto di tutela (ad es. tutela della salute) e per figure professionali (es. lavoratrici autonome, libere professioniste).

Il TU, rispetto alla normativa precedente, rende più consistente e più flessibile la tutela per quanto concerne i periodi di astensione dal lavoro e amplia il numero dei soggetti fruitori. Tra questi, infatti, oltre alle madri "naturali", vengono tutelate anche quelle "legali", in virtù di adozione o affidamento preadottivo, le lavoratrici subordinate ma anche le parasubordinate, le autonome e le libere professioniste.

Nonostante l'attuale quadro normativo, la maternità è ancora oggi la principale causa d'abbandono temporaneo o definitivo del lavoro per molte donne. La lettura delle dinamiche di uscita dal mercato del lavoro per le donne è complessa in quanto sono numerose le variabili in gioco, tra queste, le principali sono:

- le condizioni del mercato del lavoro (in termini di esistenza di lavori con le caratteristiche desiderate dalle madri);
- la disponibilità di servizi per l'infanzia e la loro accessibilità in termini di possibilità reale di accesso e di costo da sostenere, e la difficoltà culturale nell'applicazione del concetto della divisione del lavoro di cura tra i genitori.

Il lungo e difficile cammino per l'affermazione del sacrosanto diritto delle donne lavoratrici alla maternità, non può essere solo relegato ai pur necessari dispositivi legislativi. Come in altri campi della vita è sempre più urgente e necessario un adeguamento culturale che sancisca l'effettivo esercizio di questi diritti.

Esattamente in questo ambito culturale insiste l'azione del Comitato di Redazione. ■



DISABILITA' E DIRITTI

LA TUTELA DELLA PERSONA CON PROBLEMI DI SALUTE TITOLARE DI POSIZIONE PREVIDENZIALE IN ETÀ COMPRESA FRA I 18 E 65 ANNI

Il sistema italiano garantisce la tutela delle persone disabili **sul piano assistenziale e sul piano previdenziale.**

La persona interessata è chi svolge o ha svolto un'attività lavorativa e che è colpita da una invalidità non derivante da attività professionale.

Chi non ha mai lavorato non può avvalersi della tutela previdenziale, ma potrà avvalersi della tutela assistenziale.

- **Tutela assistenziale**

E' garantita a tutti i cittadini residenti sul territorio italiano indipendentemente dal fatto che abbiamo versato dei contributi presso un ente previdenziale ed è gestita da ASL/Comune

- **Tutela previdenziale**

è garantita ai lavoratori, ovvero a coloro che sono titolari di una posizione previdenziale (hanno versato dei contributi), ed è gestita dall'ente previdenziale a cui il lavoratore è iscritto o dove la contribuzione è prevalente. (INPS)

Prestazione previdenziale INPS con assegno ordinario di invalidità

Requisito sanitario: riconoscimento di uno stato invalidante da parte di una commissione medica preposta *che provoca una riduzione* permanente a meno di un terzo della capacità lavorativa

Requisito contributivo: requisito contributivo che attesti una anzianità contributiva minima di cinque anni di cui almeno tre versati nel quinquennio precedente la domanda di pensione.

- è una prestazione temporanea della durata triennale
- è rinnovabile ed al secondo rinnovo consecutivo diventa definitivo
- è compatibile con l'attività lavorativa
- non è reversibile
- l'importo è determinato in base alla posizione contributiva

Prestazione previdenziale INPS con pensione di inabilità

Requisito sanitario: riconoscimento di infermità fisica o mentale *che provoca una assoluta e permanente* impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Requisito contributivo: requisito contributivo che attesti una anzianità contributiva minima di cinque anni di cui almeno tre versati nel quinquennio precedente la domanda di pensione.

Requisito amministrativo: cessazione dell'attività lavorativa

- è una prestazione definitiva
- è incompatibile con l'attività lavorativa
- è reversibile
- è composta da due quote, una calcolata sulla posizione contributiva ed una maggiorazione convenzionale.

Per chi è interessato:

inoltrare la domanda di inabilità all'INPS e contemporaneamente domanda di invalidità civile all'ASL.

Quando si richiede la pensione di invalidità previdenziale è buona norma richiedere sempre anche il riconoscimento della invalidità civile - la legge 104 - perché solo con questo riconoscimento si possono godere dei diritti collegati (permessi, congedi...).

Chi ha ottenuto il riconoscimento dell'invalidità civile ha diritto ad alcune agevolazioni assistenziali che spettano a:

- genitore naturale o adottivo, all'affidatario e al parente/affine entro il 3° grado
 - direttamente al soggetto afflitto da handicap se maggiorenne lavoratore
- ✓ Agevolazioni per assistenza a disabili di età inferiore ai 3 anni (ai sensi della Legge 104)

Il genitore (anche adottivo) e l'affidatario possono fruire di agevolazioni per assistere il figlio/affidato affetto da handicap purché non ricoverato a tempo pieno.

Sono previsti due tipi di agevolazioni, fra loro alternative:

- prolungamento dell'astensione facoltativa fino a 3 anni di età del bambino con indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo;
 - 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
- ✓ Agevolazioni per assistenza a disabili di età fra 3 e 18 anni (ai sensi della Legge 104)

Dopo il compimento del 3 anno di vita del minore non ricoverato a tempo pieno, il genitore (anche adottivo) e l'affidatario hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito fruibile sia in continuità che per mezze giornate lavorative, ma non frazionabili a ore.

- ✓ Agevolazioni per assistenza a disabili maggiorenni (ai sensi della Legge 104)

Per assistere il disabile maggiorenne è possibile fruire di 3 giornate di permesso mensile retribuito da parte del genitore (anche adottivo) – affidatario – coniuge – parente o affine entro il 3° grado

- ✓ Agevolazione per disabile maggiorenne (ai sensi della Legge 104)

Il lavoratore disabile maggiorenne può fruire alternativamente, per ogni mese di calendario, di permessi retribuiti di 2 ore ovvero di permessi retribuiti per tutta la giornata (in questo caso, per un massimo di 3 giorni al mese)

- ✓ Congedo straordinario (ai sensi della 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.

- ✓ Scelta del luogo di lavoro

Il lavoratore disabile ed il genitore o il familiare lavoratore (anche non convivente) che assiste il disabile ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso. L'eventuale diniego dell'Azienda alla scelta fatta dal dipendente può essere giustificato solo con

motivate esigenze organizzative aziendali, mentre la non trasferibilità costituisce per l'interessato un diritto incondizionato, non soggetto a verifica di compatibilità con le esigenze aziendali.

✓ Agevolazioni economiche in Unicredit Group

Per il coniuge e/o per ognuno dei figli (anche in adozione o in affidato) colpiti da handicap grave, Unicredit Group corrisponde annualmente un contributo di € 2.500.
(My HR > Welfare e Benefit > Contributo per familiari disabili)

Per eventuali approfondimenti specifici e consulenza personale contattare la struttura territoriale FABI di appartenenza.

LONG TERM CARE, AUMENTA L'IMPORTO RIMBORSABILE

Aumenta il tetto massimo di spese rimborsabili dalla Long Term care, la polizza sanitaria che copre le lungo degenze per malattie progressive dei lavoratori bancari.

Il rimborso annuo pro capite massimo che i lavoratori iscritti in condizioni di non autosufficienza potranno ottenere passa dai precedenti 13.200 euro agli attuali 16.800, per tutto il triennio 2013-15.

A stabilirlo l'accordo siglato a Roma alla fine di dicembre da ABI e organizzazioni sindacali, FABI in testa.

L'intesa è stata possibile grazie al rinnovo del Contratto Nazionale del Credito 2012-14, nel quale i sindacati avevano negoziato con la controparte il raddoppio della quota annuale sulla Long Term Care a carico delle banche, da 50 a 100 euro.

Un incremento di contribuzione notevole per un problema, quello della non autosufficienza, che assumerà in un prossimo futuro grande rilevanza sociale e a cui anche i dipendenti del settore, visto l'aumento della vita media, potrebbero incorrere. Questo In sintesi il commento di Giuliano De Filippis, Segretario Nazionale FABI e Presidente della Casdic, la Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria dei bancari che eroga la copertura sanitaria definita Long Term Care. ■

“MANI IN ALTO, QUESTA E' UNA RAPINA”: CHE FARE?

Uno dei rischi per il lavoratore bancario, nello svolgimento della sua prestazione lavorativa, è quello di subire un evento criminoso: una rapina. Tentata o consumata, per il lavoratore è ininfluente: sempre di un evento traumatico si tratta; fonte nel migliore dei casi “solo” di stress.

Ricordiamoci sempre che la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro è un diritto del lavoratore sancito a partire dalla Costituzione e dal Codice Civile per passare allo Statuto dei Lavoratori, al Testo Unico per la Sicurezza (Dlgs 9 aprile 2008, n.81) e successive Disposizioni integrative, fino al ns. CCNL di categoria ed al contratto aziendale.

Questo diritto deriva anche dall'obbligo per il datore di lavoro sancito dall'art. 2087 - Tutela delle condizioni di lavoro, che recita: *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

A vigilare sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza è chiamata l'Azienda Sanitaria Locale (ASL) competente per territorio.

Tra i diversi soggetti deputati alla tutela della salute e sicurezza del lavoratore, il nostro Ordinamento prevede anche il Rappresentante Sindacale Aziendale (RSA) che tra i vari compiti ha il diritto/dovere di *“controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali”* (art. 9 L. 300/70 Statuto dei Lavoratori) come anche il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che ha lo specifico compito di *“rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro”* (art. 2 Dlgs. 81/08 ex Dlgs. 626/94). Queste due figure pur operando in due diversi ambiti di lavoro (giacché la prima svolge un ruolo rivendicativo e contrattuale mentre la seconda svolge un ruolo di controllo) sono importanti figure complementari di rappresentanza dei lavoratori a difesa del sacrosanto diritto a svolgere la prestazione lavorativa in maniera salubre, in un luogo di lavoro sicuro.

In UniCredit Spa, Azienda e Organizzazioni Sindacali hanno firmato un **Protocollo in tema di sicurezza da eventi criminosi** che al punto 5, recita:

“A seguito di eventi criminosi consumati o tentati si prevede che:

a. i dipendenti potranno richiedere apposita visita a cura del Medico competente, che potrà eventualmente avvalersi anche di medici specialisti e/o strutture pubbliche per eventuali approfondimenti; il tutto senza alcun onere a carico degli interessati;

b. l'Azienda si farà carico di eventuali oneri sanitari comportanti infortunio non coperti dalla assistenza sanitaria aziendale, previamente attivata, e del risarcimento degli eventuali danni materiali subiti (es. sottrazione di beni personali);

c. l'Azienda concederà un breve periodo di riposo ai dipendenti che ne facciano richiesta e si impegna ad accogliere le domande di avvicendamento e/o trasferimento ad altra realtà operativa eventualmente formulate da dipendenti coinvolti in eventi criminosi;

d. il personale di cassa che a seguito di avvenuta rapina dovesse essere destinatario di contestazioni aziendali riguardanti le eventuali eccedenze di giacenza di numerario rispetto alle previsioni di normative aziendali, potrà farsi assistere da un rappresentante della O.S. cui aderisce o conferisce mandato”.

Fabi è presente sul tutto il territorio nazionale ■