



UILCA Informa...

Febbraio 2009

**Anno Settimo – Febbraio 2009**



**Organo di Coordinamento  
Banca C.R. Firenze – S.p.A.**

**UILCA- Informa...**

## SOMMARIO

- *Piano sanitario 2009. Precisazioni su richieste di prestazioni a favore di familiari.....2*
- *Festività soppresse anno 2009.....2*
- *Valutazione delle prestazioni anno 2008.....3*
- *Bonus straordinario per nuclei familiari a basso reddito: prorogati i termini per la presentazione delle domande relative ai redditi 2007.....4*
- *Detrazioni di Imposta per l'anno 2009 – Scadenza 28 febbraio 2009.....5*
- *Previdenza complementare in CRF.....6*
- *Lavori in corso...Note sulle principali trattative aziendali e di gruppo.....7*
- *Convegno la Conciliazione vita/lavoro nella contrattazione decentrata.....9*
- *Breve rassegna normativa.....10*
- *Le notizie del Coordinamento Pari Opportunità della Uil Toscana.....12*



## **Piano sanitario 2009**

### ***Precisazioni su richieste di prestazioni a favore di familiari***

Nel numero di gennaio di questo notiziario avevamo ricordato le modalità da seguire per l'inserimento/variazione dei familiari nel piano sanitario secondo quanto ribadito dalla Circ.Az. n. 1660 del 29/12/2008.

La compagnia Generali rende ora noto che essendo in corso l'allineamento degli archivi con i nuovi dati, nel caso si richieda una prestazione in struttura convenzionata a favore di un familiare nei mesi di gennaio e febbraio, occorrerà trasmettere via fax al n. 055/579448 copia del modulo inserimento familiari (MI10335N) prima di contattare la centrale operativa della compagnia (cfr. Circ. Az. n. 1683 del 16/01/09).

## **Festività soppresse anno 2009**

Il contratto nazionale (art. 50 CCNL 2007) prevede che ai lavoratori sia riconosciuto un permesso giornaliero per ogni giorno considerato festivo ai sensi della legge n. 260 del 27 maggio 1949 e in seguito divenuto lavorativo "per successive disposizioni di legge". Tale principio è però valido solo se le date corrispondenti nel corso dell'anno cadono in giorni lavorativi, per i quali il singolo dipendente ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico. E' quindi sufficiente usufruire in quelle giornate di un permesso orario non retribuito per far cadere la possibilità di utilizzarlo come permesso per ex festività.

Nel 2009 i giorni che avranno tali caratteristiche saranno i giovedì 19 marzo (San Giuseppe), 21 maggio (Ascensione) e 11 giugno (Corpus Domini), lunedì 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) e mercoledì 4 novembre (Unità nazionale). Roma fa eccezione per quanto concerne il 29 giugno, perché per la città è un giorno festivo. Pertanto per la sola piazza di Roma spetteranno 4 permessi retribuiti giornalieri, per tutte le altre piazze 5 (cfr. Circ. Az. n. 1678 del 13/01/2009).

I permessi sono usufruibili dal 16 gennaio al 14 dicembre. Nel caso il dipendente non ne fruisse avrà diritto al pagamento della relativa retribuzione, nel corso dell'anno successivo, entro la fine di febbraio



## **Valutazione delle prestazioni**

(art.69 Ccnl, art.10 Cia, Circ.Az.n.1682 - 16/01/09, n.1415 - 16/06/08, n.1072 - 06/07/07, n.2098 - 26/05/03)

Come comunicato dall'Azienda con circolare n. 1682 del 16/01/09, ha avuto inizio il processo di valutazione delle prestazioni relative all'anno 2008. Tale processo si concluderà entro il 6 marzo p.v.

Vi ricordiamo che:

- la valutazione delle prestazioni è presentata dall'Azienda come occasione di orientamento, confronto, responsabilizzazione e al contempo **valorizzazione** (cfr. intranet aziendale Area gruppo/Persone in azienda/Valutazione delle prestazioni);
- la fase attualmente in corso conclude il processo avviatosi con la **verifica infrannuale** che si è tenuta nel giugno/luglio scorsi (cfr. Circ. Az. n. 1415 del 16/06/08);
- il valutatore può confermare o **variare il giudizio** suggerito dalla procedura esprimendo in ogni caso un commento alla valutazione attribuita (cfr. Circ. Az. n. 1682 p.2);
- apposita sezione della scheda di valutazione è dedicata alla **pianificazione degli interventi**, concordati fra valutato e valutatore, di sviluppo delle eventuali aree di miglioramento (cfr. Circ. Az. n. 1682 p.2);
- il valutato ha **due giorni** di tempo, dal momento del colloquio preliminare, per esaminare copia della scheda consegnatagli dal valutatore ed esprimere le proprie considerazioni. Tali considerazioni dovranno essere riportate dal valutatore nella scheda definitiva (cfr. Circ. Az. n. 1682 p.3).

***Il processo di valutazione delle prestazioni è momento delicato ed importante della nostra vita lavorativa. E' bene non divenga un pro forma, né che la soggezione nei confronti di chi ci valuta ci impedisca di esporre con sincerità e fermezza le nostre considerazioni, le nostre aspettative di crescita professionale e la nostra autovalutazione.***

L'Azienda stessa nelle sue circolari mostra di interpretare in un'ottica costruttiva il processo di valutazione, per cui ancor più censurabili risulterebbero i comportamenti di quei valutatori che da tale spirito aziendale di discostassero per "forzare" indebitamente questo momento.

Ricordiamo che l'art. 69 c.6 Ccnl consente di presentare **ricorso avverso il giudizio professionale** ritenuto non rispondente alla prestazione svolta, entro 15 giorni dalla comunicazione, con facoltà di farsi assistere nella procedura da un dirigente dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato.

La Segreteria Uilca è come di consueto a completa disposizione per qualsiasi chiarimento o segnalazione sul tema. Non esitate a chiamarci!

**Bonus straordinario**  
**per nuclei familiari a basso reddito:**  
**prorogate al 28 febbraio le domande**  
**per i redditi 2007**

L'Azienda con Circ. n. 1685 del 16/01/09 (cui si rimanda) ha dato conto delle modalità di richiesta del bonus straordinario per i nuclei familiari a basso reddito introdotto dall'art. 1 del D.L. 185/2008. Qui di seguito segnaliamo le modifiche apportate in sede di conversione in legge del decreto, avvenuta con L. 2/2009, e alcune questioni interpretative chiarite anche alla luce della circolare n.2/E del 3/02/09 dell'Agenzia delle Entrate.

**Redditi:** i redditi presi a riferimento sono quelli complessivi familiari annui riferiti al 2007 o al 2008. Rilevano anche i redditi percepiti in sostituzione del reddito da lavoro dipendente quali ad esempio l'indennità di disoccupazione o di mobilità.

**Nucleo familiare:** si tiene conto, oltre al soggetto che richiede il bonus, del coniuge non separato (anche se non fiscalmente a carico), dei figli a carico, di altri familiari a carico. I coniugi separati o divorziati, oppure il/la convivente possono costituire ciascuno un autonomo nucleo insieme ai figli (in tal caso un figlio che compare nel nucleo di uno dei genitori non può comparire anche nell'eventuale nucleo dell'altro).

**Nuclei con componenti portatori di handicap:** il bonus è riconosciuto nella misura di €1.000, 00 qualora il reddito complessivo familiare non sia superiore a €35.000, 00, nel caso in cui nel nucleo familiare sia presente il coniuge, un figlio, o altro familiare del richiedente, portatore di handicap ai sensi dell'art.3 L.104/92, per i quali ricorra la condizione di persona fiscalmente a carico ex art. 12 Tuir.

**Nuovi termini di scadenza per la presentazione della domanda:** per le domande riferite ai redditi del 2007 il termine è stato prorogato al 28 febbraio 2009. Per semplicità riepiloghiamo le diverse scadenze nella tabella sottostante.

	<b>Redditi 2007</b>	<b>Redditi 2008</b>
Termine presentazione domanda al datore di lavoro	28 febbraio 2009	31 marzo 2009
Erogazione del bonus	31 marzo 2009	30 aprile 2009

## **Detrazioni d'imposta per l'anno 2009**

Con la circolare aziendale n. 1680 del 15 gennaio 2009, l'Azienda ha riepilogato gli adempimenti richiesti ai lavoratori dipendenti ed assimilati per poter beneficiare delle detrazioni d'imposta per l'anno 2009.

Le detrazioni in oggetto sono quelle per:

- redditi da lavoro dipendente e redditi assimilati
- carichi familiari, ovvero quelle spettanti al contribuente che abbia il coniuge a carico, o figli a carico, oppure altri familiari a carico.

La Legge finanziaria 2008 (L.244/2007) ha introdotto l'obbligo annuale per contribuenti di dichiarare al proprio datore di lavoro di aver diritto alle detrazioni per carichi di famiglia, fornendo indicazione del codice fiscale dei soggetti per i quali tale diritto sussiste.

Come illustrato nella circolare aziendale si presentano casistiche diverse a seconda che si abbia o no diritto alle detrazioni per carichi di famiglia.

### **Dipendente che non abbia diritto alle detrazioni per carichi di famiglia, ma solo a detrazioni per lavoro dipendente**

Nel caso in cui il dipendente non abbia diritto a detrazioni per carichi di famiglia, ma solo a detrazioni per lavoro dipendente o assimilato (ad esempio pensione), questi non è tenuto ad effettuare alcuna dichiarazione al datore di lavoro. E' da ritenere infatti che, essendo il presupposto della detrazione un fatto oggettivo (la qualifica di lavoratore dipendente o pensionato del contribuente) del quale il datore di lavoro è a conoscenza, quest'ultimo sia tenuto a riconoscere le detrazioni corrispondenti al reddito da lui stesso erogato al dipendente (o pensionato). Tale circostanza vale a maggior ragione qualora lo scorso anno il dipendente abbia presentato la dichiarazione relativa. Nel caso di dipendenti di nuova assunzione che non abbiano presentato alcuna dichiarazione nel 2008 è consigliabile comunque la compilazione del modello di dichiarazione.

Tuttavia, considerato che la detrazione in questione è usufruibile fino ad un reddito annuo complessivo di 55.000, 00 euro e posto che il datore di lavoro terrà conto, ai fini della verifica dei presupposti di riconoscimento delle detrazioni, solo dei redditi da lui stesso corrisposti ove non sia a conoscenza di altri redditi del proprio dipendente, potrebbe verificarsi il caso di attribuzione del beneficio anche a chi non ne ha diritto. Pertanto nel caso in cui il dipendente ritenga, per il possesso di altri redditi ignoti al proprio datore di lavoro, di non aver diritto alla detrazione può chiedere che non gli venga attribuita. Con ciò il dipendente eviterà un conguaglio a debito in sede di dichiarazione dei redditi. In questo caso è opportuno che il contribuente compili l'apposita dichiarazione specificando di non aver diritto alla detrazione.

***In definitiva la dichiarazione inerente le detrazioni per lavoro dipendente andrà presentata: in caso non si abbia diritto/non si abbia più diritto alla detrazione, è consigliata la sua presentazione qualora non sia stata presentata dichiarazione analoga per l'anno 2008***



Dipendente che per il 2009 abbia diritto al riconoscimento di detrazioni per carichi di famiglia.

Il dipendente che per il 2009 abbia diritto al riconoscimento di detrazioni d'imposta per carichi di famiglia dovrà compilare l'apposito modello MI10529Z (reperibile nella intranet aziendale La mia area/Utilità/Modulistica/Catalogo/Risorse Umane) e farlo pervenire entro e non oltre il 28 febbraio p.v. al Servizio Rapporti di lavoro/Retribuzioni.

Si ricorda che:

- le detrazioni per familiari a carico spettano a condizione che le persone alle quali si riferiscono possiedano un reddito complessivo non superiore a €2.840,51 annue al lordo degli oneri deducibili;
- la detrazione per coniuge a carico è usufruibile fino ad un reddito annuo complessivo di €80.000,00;
- la detrazione per figli a carico è usufruibile fino ad un reddito annuo complessivo di €95.000,00

**Per gli opportuni maggiori dettagli si rinvia alle note riportate sul retro del modello MI10529Z.**

Poiché la dichiarazione deve essere presentata anno per anno, ancorché non siano intervenute variazioni nei presupposti del diritto, l'Azienda, sugli stipendi di gennaio e febbraio 2009, provvederà ad attribuire provvisoriamente le detrazioni richieste per il 2008, ove la dichiarazione non pervenga entro il termine indicato, l'attribuzione di ulteriori somme sarà sospesa e verrà recuperato quanto provvisoriamente erogato.

## ***La previdenza complementare in CRF***

La previdenza complementare nella nostra banca ha aspetti piuttosto complessi e variegati. Come noto convivono forme di previdenza complementare a *prestazione definita*, quali il Fondo di Previdenza e il Fip sezione ordinaria, e forme di previdenza complementare a *contribuzione definita* quali il Fip sezione speciale.

Siamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o richiesta di informazioni in materia previdenziale. In particolare gli iscritti al Fondo di previdenza e/o al Fip sezione ordinaria che avessero la necessità di approfondimenti circa la possibilità di una trasformazione dei suddetti fondi da prestazione a contribuzione (c.d. "zainetti"), non esitino a contattarci.

Ricordiamo in proposito che una valutazione della fattibilità tecnica di tale trasformazione è stata oggetto in passato di incontri con l'Azienda fino a tutto il 2007, senza peraltro che si addivenisse ad alcuna definizione conclusiva.

# **Lavori in corso...**

## **Note sulle principali trattative aziendali e di gruppo**

### **Armonizzazione**

Il 19 gennaio scorso, la Uilca unitamente alle segreterie aziendali di Fiba, Fisac e Ugl (costituenti il primo tavolo di trattativa in Banca CR Firenze), ha incontrato l'Azienda nell'ambito dei previsti incontri in tema di armonizzazione normativa. Come abbiamo avuto già modo di spiegare su questo notiziario e nel corso delle assemblee dei lavoratori appositamente indette nell'ultimo semestre del 2008, è in corso un processo volto a rendere omogenea la normativa vigente nella nostra banca con quella vigente in tutto il gruppo Intesasanpaolo. Si tratta di un processo che per le altre banche dell'ex-gruppo CRF si è già concluso entro la fine del 2008.

L'armonizzazione normativa lascerà impregiudicate prerogative proprie del Cia CRF (automatismi, ex premio di rendimento, c.d. assegno di gennaio, etc.) e prevedrà l'acquisizione di nuove norme in materia, ad esempio, di part-time, trasferimenti, permessi, provvidenze per figli studenti/portatori di handicap.

Nel corso dell'incontro sono stati richiesti chiarimenti circa contenuti e modalità applicative della normativa ISP da acquisire, nonché appositi incontri su tematiche particolarmente rilevanti quali migration, struttura di governance, previdenza aziendale.

E' stato sollevata l'importante questione dell'adeguamento dei tassi dei mutui in essere alle intervenute variazioni in diminuzione del tasso BCE. Sull'argomento l'Azienda si è riservata di fare i dovuti approfondimenti.

Stante la situazione carenziale degli organici in pressoché tutta la Banca, abbiamo ribadito, come già fatto prima delle festività natalizie nel corso dell'incontro semestrale previsto dall'art.11 Ccnl, la necessità di nuove assunzioni attingendo in via prioritaria alle liste di idonei delle passate selezioni, nonché a quelle di coloro che hanno già svolto periodi di lavoro a tempo determinato o li stanno attualmente svolgendo.

### **Migrazione Informatica**

Lo scorso 22 gennaio a Milano è stato illustrato per sommi capi il processo di integrazione informatica dell'ex-gruppo CRF che temporalmente si collocherà da maggio a luglio (CR Civitavecchia a maggio, CR Pistoia e CR Spezia a giugno e infine CR Firenze a luglio).

Sotto il profilo formativo il piano prevede per tutto l'ex-Gruppo CRF: piani formativi, differenziati a livello di singola figura professionale e con contenuti specifici per le figure di area, articolati in formazione a distanza, corsi in aula e stage, focalizzati su differenze di



processo, utilizzo delle nuove procedure e conoscenza dei prodotti target. La Capogruppo ha dichiarato di aver predisposto, a differenza della precedente esperienza di migrazione di Intesasanpaolo dello scorso anno, un percorso formativo più intenso per il front-office. Sul tutto il territorio interessato sono in corso di allestimento 22 aule in modo da minimizzare lo spostamento delle lavoratrici e lavoratori.

Le iniziative formative inizieranno: intorno alla metà di febbraio per CRCivitavecchia e CRPistoia, e a seguire CRSpezia, all'incirca a metà marzo per CRFirenze; si concluderanno in concomitanza con le date di migrazione.

Successivamente alla migrazione è garantito un affiancamento per le prime 3-4 settimane (è previsto il coinvolgimento di una task force che avrà un punta massima di circa 900 persone). L'affiancamento sarà personalizzato per figure professionali e sono state studiate soluzioni ad hoc per situazioni particolari.

In considerazione della delicatezza del momento, è prevista, come già avvenuto in passato in circostanze analoghe anche nel nostro ex-gruppo, la presenza dei dipendenti per alcune ore anche fuori dal normale orario di lavoro. Qualora al riguardo dovessero emergere particolari problematiche e difficoltà, vi invitiamo a segnalarcele prontamente.

## **Inquadramenti**

Dopo una serrata trattativa, all'alba del giorno 29 gennaio è stato siglato dalla Uilca e dalle altre sette OO.SS. del primo tavolo di gruppo, l'accordo sugli inquadramenti. Si tratta di un accordo che armonizza le previgenti discipline e che risulta applicabile al personale di tutte le banche rete e di Intesasanpaolo Private Banking.

Le previsioni di tale accordo saranno estese anche ai dipendenti dell'ex-gruppo CRF "in occasione della prossima migrazione procedurale sul sistema *target* e dell'attuazione della struttura organizzativa prevista al completamento del percorso di armonizzazione" (art.1 accordo).

I contenuti dell'accordo, in ordine anche all'attesa applicazione nelle banche dell'ex-gruppo CRF saranno oggetto di informativa specifica attualmente in fase di elaborazione che verrà illustrata a tutte le iscritte e gli iscritti nel corso di apposite assemblee.

Nel frattempo siamo a disposizione per eventuali chiarimenti.



IN COLLABORAZIONE CON I COORDINAMENTI DONNE DI CGIL – CISL - UIL  
CONVEGNO

## “LA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO NELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA” 28 GENNAIO 2009 - FIRENZE

*In un periodo di forte difficoltà del mercato del lavoro, dove le donne sono fra i soggetti a maggior rischio di espulsione, il ricorso alle buone prassi per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro rappresenta un'indispensabile iniziativa a sostegno dell'occupazione femminile.*

*Partendo da alcune esperienze concrete – che saranno illustrate nel corso del convegno - la Provincia di Firenze, assieme ai Coordinamenti Donne CGIL – CISL – UIL, si pone l'obiettivo di promuovere la conoscenza di tali misure, condividendo con le parti sociali e datoriali la necessità di adottare diffusamente gli strumenti di conciliazione nei contratti decentrati di categoria.*

### ***Brevi note dal convegno...***

La sala riservata al convegno si è riempita velocemente e già in apertura dei lavori era gremita. Tantissime le donne, varie le fasce d'età. Pochi, troppo pochi, come fatto notare, gli uomini in sala, ancorché nutrita la presenza maschile fra i relatori, segno evidente che certe tematiche tendono ad essere ritenute ancora appannaggio di un dibattito *al femminile*.

La Dottoressa Maria Grazia Maestrelli, Consigliera di Parità della Provincia di Firenze introduce ospiti e temi oggetto del convegno. Seguono: i saluti di Loretta Lazzeri, presidente della Commissione provinciale per la Pari Opportunità e la relazione introduttiva, a nome dei Coordinamenti Donne di Cgil, Cisl e Uil, fatta da Sandra Vannini segretaria Uil Toscana e coordinatrice del Dipartimento pari opportunità della Uilca.

Il convegno prosegue con le relazioni di Liliana Ocmin, responsabile Coordinamento nazionale donne Cisl e di Aitanga Giraldi, responsabile nazionale Politiche di pari opportunità Cgil.

A circa metà della mattinata hanno inizio le testimonianze delle rappresentanti e dei rappresentanti sindacali e datoriali di varie realtà imprenditoriali della provincia di Firenze ad illustrazione di casi concreti, esperienze e buone prassi volte a favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro. Per la Uil intervengono Claudia Tolomei (Uilca) e Giovanna Eleonora Biagini (Uilm) che tratteggiano gli accordi e le normative che nella loro realtà lavorativa, Banca CR Firenze per la prima, Nuovo Pignone per la seconda, vengono incontro alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori di un equilibrio fra vita privata e vita lavorativa.

Nel corso del convegno viene poi illustrato il bando del Premio “Qualità e pari opportunità” istituito dalla Provincia di Firenze e rivolto alle aziende del comprensorio fiorentino. Con tale premio la Provincia di Firenze *“intende conferire un riconoscimento alle aziende che operano in ottica di pari opportunità e valorizzazione delle differenze di genere, nella convinzione che queste politiche/azioni rappresentino un fattore di sviluppo socio-economico e di vantaggio competitivo”*.

Approfondimenti, opinioni e ulteriori spunti di riflessione trovano spazio nella tavola rotonda che conclude la mattinata e che vede la partecipazione dei segretari generali regionali di Cgil, Cisl e Uil, insieme alla vicepresidente di Confindustria Firenze e al responsabile di CNA Informatica di Firenze.

### **Min.Lavoro: finanziato il "Fondo per il diritto al lavoro dei disabili"**

Il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 299 del 23 dicembre 2008, il Decreto 21 novembre 2008 con il quale viene finanziato il "Fondo per il diritto al lavoro dei disabili" per 42 milioni di euro. Detta cifra è ripartita tra le Regioni e Province autonome secondo la Tabella allegata al Decreto

### **Min.Lavoro: costituito il Tavolo Tecnico di studio per la parità e pari opportunità**

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, informa che "in ottemperanza a quanto previsto nel Protocollo d'Intesa del 25 giugno 2007 siglato dalla Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e dalle Direzioni Generali del Mercato del Lavoro e per l'Attività Ispettiva, è stato costituito con apposito decreto (Prot. 25/segr/241 del 12 gennaio 2009) del Direttore Generale del Mercato del Lavoro e del Direttore Generale per l'Attività Ispettiva, il Tavolo Tecnico di studio avente il compito di dare impulso agli strumenti di parità e di adeguarli alle realtà fattuali e normative, al fine di assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in ambito lavorativo".

### **Consulta: disabili e congedo retribuito per il figlio convivente**

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 19 del 30 gennaio 2009, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 42, comma 5, del D.L.vo n. 151/2001, nella parte in cui non include il figlio convivente tra coloro che possono beneficiare del congedo.

Qui di seguito un estratto della sentenza.

2.2. - Questa Corte ha poi dichiarato l'illegittimità costituzionale della medesima disposizione, nella parte in cui non includeva nel novero dei soggetti beneficiari, ed in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, il coniuge convivente della persona in situazione di disabilità grave (sentenza n. 158 del 2007). Con tale pronuncia si è posta in evidenza la *ratio* dell'istituto del congedo straordinario retribuito, alla luce dei suoi presupposti e delle vicende normative che lo hanno caratterizzato, rilevandosi che «sin dal momento della sua introduzione, [...] l'istituto in questione mirava a tutelare una situazione di assistenza della persona con *handicap* grave già in atto, pur limitando l'ambito di operatività del beneficio ai componenti (genitori e, in caso di loro scomparsa, fratelli) della sola famiglia di origine del disabile». Conseguentemente, si è affermato che «l'interesse primario cui è

preposta la norma in questione - ancorché sistematicamente collocata nell'ambito di un corpo normativo in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità - è quello di assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare, indipendentemente dall'età e dalla condizione di figlio dell'assistito».

Sulla base di tali premesse, questa Corte ha ritenuto che il trattamento riservato dalla norma censurata al lavoratore coniugato con un disabile, che versi in situazione di gravità e con questo convivente, ometteva di considerare le situazioni di compromissione delle capacità fisiche, psichiche e sensoriali, tali da «rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione» - secondo quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 104 del 1992 - che si fossero realizzate in dipendenza di eventi successivi alla nascita ovvero in esito a malattie di natura progressiva. In tal modo la stessa norma avrebbe comportato un inammissibile impedimento all'effettività dell'assistenza ed integrazione del disabile stesso nell'ambito di un nucleo familiare in cui ricorrono le medesime esigenze che l'istituto in questione è deputato a soddisfare, in violazione degli artt. 2, 3, 29 e 32 Cost.

2.3. - I principi appena richiamati sono applicabili anche all'ipotesi oggetto del presente giudizio.

La disposizione censurata, omettendo di prevedere tra i beneficiari del congedo straordinario retribuito il figlio convivente, anche qualora questi sia l'unico soggetto in grado di provvedere all'assistenza della persona affetta da *handicap* grave, viola gli artt. 2, 3 e 32 Cost., ponendosi in contrasto con la *ratio* dell'istituto. Questa, infatti, come sopra evidenziato, consiste essenzialmente nel favorire l'assistenza al disabile grave in ambito familiare e nell'assicurare continuità nelle cure e nell'assistenza, al fine di evitare lacune nella tutela della salute psico-fisica dello stesso, e ciò a prescindere dall'età e dalla condizione di figlio di quest'ultimo.

Inoltre, la suddetta omissione determina un trattamento peggiore dell'unico figlio convivente del disabile - allorché sia anche il solo soggetto in grado di assisterlo - rispetto agli altri componenti del nucleo familiare di quest'ultimo espressamente contemplati dalla disposizione oggetto di censura; trattamento peggiore che, diversificando situazioni omogenee, quanto agli obblighi inderogabili di solidarietà derivanti dal legame familiare, risulta privo di ogni ragionevole giustificazione.

per questi motivi

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

## ***Le notizie del Coordinamento pari opportunità della UIL Toscana (\*)***

***Toscana, 15 gennaio 2009 - Pari opportunità in regione, la proposta per promuoverle e fare il punto sulla situazione attuale sarà quella di un viaggio di tre mesi in tutti i capoluoghi toscani.*** Questo è previsto dal programma degli Stati Generali delle pari opportunità illustrato oggi dal vicepresidente della Regione Toscana Federico Gelli insieme, tra gli altri, all'assessore alla formazione e lavoro Granfranco Simoncini e al presidente della commissione regionale per le pari opportunità Chiara Grassi. Pisa sarà la prima tappa del Il tour, che partirà domani.

Spiega Gelli: "Con un logo esemplificativo rappresentato da un uomo e una donna che si abbracciano, creando così un'unica forza, faremo un lungo viaggio in tutta la Toscana per informare, sensibilizzare e coinvolgere cittadini ed istituzioni su temi fondamentali della vita odierna. Partiamo quindi dalla città di Pisa dove il dibattito della giornata di domani sarà concentrato sui temi dell'occupazione femminile, del ruolo e della forza delle donne in politica ma soprattutto sul tema della violenza sulle donne".

Ad Arezzo è prevista la seconda tappa del tour, il 23 gennaio, con una giornata dedicata alla discriminazione femminile nel mondo del lavoro, alle imprese e alle associazioni di donne. Le tappe successive toccheranno poi Siena, Grosseto, Firenze, Prato, Pistoia, Livorno, Lucca e Massa Carrara.

***Newsletter n° 1/2009 di Gianfranco Simoncini del 25 gennaio 2009- Infanzia dalle parole ai fatti.***

Il piano triennale per i servizi all'infanzia ha ingranato la marcia e comincia a dare i suoi frutti. Abbiamo inaugurato il 2009 con una buona notizia – e non è poco in questo inizio d'anno contrassegnato da paure e incertezze legate alla crisi - per i bambini e le bambine toscane. Un taglio deciso alle liste di attesa degli asili nido è il primo tangibile risultato reso possibile dall'erogazione di 921 nuovi voucher del valore di 3000 euro ciascuno a tutti coloro che ne hanno fatto richiesta. I voucher permetteranno alle famiglie che non hanno trovato posto per i loro figli, di rivolgersi a strutture private convenzionate o a baby sitter accreditate. Ma quello dei voucher è solo uno dei concreti interventi che vedranno la luce nel corso del 2009. Si tratta di 11 nuovi nidi per 317 posti, investimenti complessivi per circa 4,4 milioni di euro che permetteranno, fra l'altro, la creazione di quattro asili aziendali: queste novità consentiranno, tutte insieme, di dare una risposta a 1238 bambini in più. Non sono numeri ad effetto, ma il segno evidente che stiamo passando dalle parole ai fatti e che stiamo mantenendo gli impegni presi con i Comuni toscani. In particolare, ritengo sia significativo l'intervento a favore dei piccoli Comuni, con lo stanziamento di 1 milione di euro in conto investimenti per la creazione di asili nido o centri gioco, cui seguiranno a breve nuovi stanziamenti ad hoc. In controtendenza con i tagli del governo che penalizzano le piccole realtà, abbiamo ritenuto importante rafforzare la presenza di servizi per l'infanzia nei Comuni più periferici e disagiati, proprio per dare a tutti le stesse opportunità educative. Un contributo tanto più importante, in questa fase di crisi, per scongiurare lo spopolamento delle aree collinari e montane e favorire anche l'occupazione delle donne, risorsa più che mai preziosa in questo momento di contrazione del mercato del lavoro. Credo che la Toscana possa dire di stare facendo la sua parte: nel 2008 abbiamo messo in cantiere interventi per oltre 27 milioni di euro, dando così un ulteriore colpo di acceleratore che consentirà di portare a 2300 i nuovi utenti nel corso dell'anno, un 10 per cento in più rispetto ai 23 mila bambini inseriti nel 2007 e che si prevede farà spostare ancora un po' più in alto l'asticella della percentuale regionale di accoglienza, attualmente attestata sul



29,8%, avvicinandoci così all'obiettivo del 33 per cento indicato dal consiglio europeo di Lisbona.

### 16 gennaio 2009 - DONNE - Un network contro le violenze alle donne

Nasce in Toscana il progetto "Fili e trame contro la violenza intrafamiliare verso donne e bambini" per combattere il livello di esposizione al rischio di violenza per le donne toscane, pari al del 34,7%. Il progetto si concluderà a marzo 2010

Secondo le stime dell'Istat il livello di esposizione al rischio di violenza per le donne toscane è del 34,7%. Nel 70% dei casi le vittime sono i bambini che assistono a questi tragici episodi sulla madre.

Per questo nasce in Toscana il progetto "Fili e trame contro la violenza intrafamiliare verso donne e bambini. Costruzione di rete e integrazione degli interventi". Compito dell'iniziativa è quello di migliorare gli interventi di protezione di donne e bambini vittime di violenza attraverso il potenziamento del lavoro di rete e di scambio tra istituzioni e associazioni, per accrescere la capacità di identificare chi subisce abusi in famiglia e intervenire in tempo.

Il capofila del progetto è l'associazione Artemisia di Firenze in collaborazione con Comune di Pistoia e Prato, Provincia di Firenze, Cooperativa Alice-Centro Antiviolenza La Nara, Regione Toscana. Il progetto è stato finanziato dal Ministero per le Pari Opportunità. Domani partirà il primo di una serie di focus group per trovare percorsi comuni di protezione di donne e bambini attraverso interventi in campo socio-sanitario, educativo e giuridico. Durante gli incontri verranno inoltre creati e sperimentati strumenti di rilevazione condivisi per la costruzione di una base di lavoro comune tra i diversi attori interessati.

Il progetto, che riguarda l'area metropolitana e durerà 18 mesi, si concluderà nel marzo 2010 con un convegno organizzato in collaborazione con il Tavolo regionale di contrasto alla violenza.

La violenza alle donne continua ad essere un fenomeno sommerso: molte di loro non denunciano chi le maltratta perché sanno di non essere protette e credute. Si continua a parlare di liti in famiglia, di raptus o di omicidi passionali sottovalutando il problema e non riconoscendone la gravità.

### Roma, 30/01/2009 DICHIARAZIONE DI NIRVANA NISI, SEGRETARIA CONFEDERALE UIL

Le donne in Italia hanno da sempre sopperito alla carenza dei servizi sociali che i vari governi non sono stati in grado di affrontare in maniera adeguata.

Questo compito che le donne svolgono con amore e senso di responsabilità non è stato mai remunerato, l'unico riconoscimento del doppio lavoro che svolgono è stato quello (in alcuni settori) di poter andare in pensione prima degli uomini .

Ora questo "vantaggio" viene messo in discussione e si dice è necessario, per problemi di pari opportunità, equiparare l'età pensionistica delle donne e portarla ai 65 anni, per ora, nel Pubblico Impiego.

Vorremmo essere certe che il Governo che ritiene necessario questo passo fosse anche consapevole di quello che comporta e fosse altrettanto pronto a sopperire alla mancanza di prestazioni sociali che le donne costrette ad allungare il loro percorso lavorativo non potrebbero più garantire.

Le donne della UIL chiedono che siano approntati in maniera adeguata numericamente e qualitativamente, tutti quei servizi sociali necessari alle famiglie per poter vivere serenamente.

(\* ) Si ringrazia la segretaria Sandra Vannini per la puntuale e attenta trasmissione delle notizie sopra pubblicate.



# Organo di Coordinamento Banca CR Firenze - S.p.A.

Per informazioni e chiarimenti, potete contattarci al seguente numero telefonico: **STANZA SINDACALE UILCA 055.261.2975** e potete inviarci i vostri fax al numero **055.261.3140**.

## Per ulteriori informazioni:

Marretti Renzo	<b>333.20.23.306</b>
Falorsi Alessandro	<b>335.59.59.890</b>
Favilli Francesco	<b>335.78.01.636</b>
Tolomei Claudia	<b>339.73.99.137</b>
Battaglia Cristina	<b>349.66.48.216 ( SAS Perugia)</b>
Cusano Mario	<b>347.83.88.878 ( SAS Bologna)</b>

**Se volete fare domande o volete inviarci messaggi scrivete a:**  
[\*\*uilcafi.uilca@gmail.com\*\*](mailto:uilcafi.uilca@gmail.com)

**Potete trovare qualunque informazione inerente problematiche lavorative e molto altro, visitando il sito nazionale Uilca**  
[\*\*www.uilca.it\*\*](http://www.uilca.it)

Periodico informativo riservato ai dipendenti  
del Gruppo Banca CR Firenze S.p.A.  
**\* Ciclostilato in proprio \***

