



CGIL

a cura della CGIL www.cgil.it

SPI CGIL

Impegno e amore



— Si sono appena spenti i riflettori sul XVIII Congresso dello SPI CGIL a Riccione, troppo presto per tirare le somme, ma non troppo tardi per riportare gli umori, le passioni dei 790 delegati e degli oltre 260 invitati. Tre giorni intensi, che si sono aperti con la relazione di Carla Cantone, una relazione che ha saputo tirar fuori da ogni persona presente sentimenti vecchi e nuovi, immortali come l'amore; vibranti come la tensione, la passione; tra tutti il desiderio, la voglia per un impegno nuovo, nell'aria si respirava l'orgoglio di essere nello SPI CGIL.

Il segretario generale è stato rieletto con un plebiscito dal nuovo direttivo, 148 voti favorevoli, 1 contrario, 4 astenuti, 1 bianca. Carla Cantone raccoglie il frutto del lavoro personale, di tutta la segreteria e di tutti gli iscritti. Un lavoro vigoroso, profuso nelle 7.260 assemblee congressuali, dove oltre 600.000 iscritti hanno partecipato, discusso, votato. Un voto inequivocabile che ha dato al documento Epifani 583.175 (97,29%), una maggioranza schiacciante, una partecipazione grandiosa, chi voleva lo SPI uno SPI ridimensionato, ha raccolto 16.247 (2,71%). Il messaggio che esce da Riccione è però un messaggio di unità: finita la discussione, finita la conta, è l'ora della ricomposizione della CGIL, è l'ora di tornare a occuparsi dei problemi e delle soluzioni da prospettare in maniera unitaria. Questo è l'insegnamento di Giuseppe Di Vittorio, Luciano Lama, di Bruno Trentin, lo SPI è un sindacato confederale: una scelta irreversibile che rappresenta la sintesi, la forza della CGIL. Nello SPI si esercita la memoria: senza passato non c'è futuro ma il sindacato dei pensionati è tutt'altro che conservatore, guarda avanti, le nuove generazioni non sono nemiche sono semmai da aiutare per mantenere il diritto al lavoro contro la precarietà, lo SPI vuole più investimenti nella cultura, non a caso è tra i promotori della legge per l'apprendimento permanente. Lo ha ricordato Guglielmo Epifani: "Siamo il solo paese al mondo che taglia risorse per l'istruzione". Il XVIII Congresso ci consegna un sindacato pensionati vivo, agguerrito nel contrastare quelle idee che vogliono un paese diviso. Un congresso importante, che ha destato l'attenzione che meritava anche nella stampa e nei media che hanno seguito i lavori per tutti i tre giorni. Per qualcuno, le delegate e i delegati hanno ricordato le silver foxes, le volpi argentate, ci piace questo appellativo, che ci ricorda come milioni di uomini e donne, finito il periodo del "lavoro", decidano di continuare a lottare per cambiare il paese.

SPINAZIONALE

SISTEMA SERVIZI

Maternità: le norme che la regolano

— Dalle numerose richieste di informazioni che arrivano al telefono della Carta dei servizi e a "Infoservice" (il servizio on line della CGIL per dare risposte ai lavoratori sui problemi del lavoro), pare quanto mai utile riepilogare la tutela della lavoratrice in gravidanza e nei primi anni di vita del bambino. La prima cosa importante è la salvaguardia della sua salute e la si fa vietando che la donna, dall'inizio della gravidanza, venga adibita a lavori pericolosi. La madre lavoratrice (o il padre, in casi specifici) devono astenersi dall'attività lavorativa nei due mesi prima della data presunta del parto e nei tre mesi dopo. A fronte di determinate condizioni di salute della lavoratrice l'astensione può essere concessa anche prima dei due mesi precedenti la data presunta del parto. Altra opportunità è quella di lasciare il lavoro il mese precedente la data presunta del parto e riprenderlo dopo i quattro mesi di vita del bambino. In

questo periodo il diritto alla retribuzione è garantito per l'80% dall'Inps e per il restante 20% dal datore di lavoro. Alcuni contratti (per fortuna pochi) non prevedono l'integrazione al 100% da parte dell'azienda. Questo diritto spetta anche al lavoratore padre (cd. "congedo di paternità"). Nei primi otto anni di vita del figlio, i genitori possono astenersi dall'attività lavorativa per un totale di 10 mesi, frazionati o continuativi (i mesi sono 11, se il padre si astiene almeno per 3 mesi). Ciascun genitore può usufruire del congedo parentale per un massimo di sei mesi. Percepirà un' indennità pari al 30% della retribuzione.

Non si può licenziare la donna che lavora o l'uomo (nei casi in cui sia lui a usufruire dell'astensione obbligatoria) nel periodo che va dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del figlio. Al rientro la lavoratrice deve tornare nella stessa unità produttiva cui era adibita prima della gravidanza, con le stesse mansioni. Se le dimissioni

della lavoratrice (o del lavoratore) avvengono in quel periodo, c'è l'obbligo di convalidarle davanti alla Direzione Provinciale del Lavoro. Se non c'è convalida, le dimissioni devono considerarsi nulle. In caso di dimissioni volontarie, presentate durante la gravidanza o entro il compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice ha diritto a tutte le indennità (esp. indennità di disoccupazione, ecc.) e dai contratti collettivi in caso di licenziamento (esp. non è tenuta a dare il preavviso). È vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, da quando si è accertata la gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa, la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a pro-

prio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/1992 e successive modificazioni. Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre (o il padre, se la madre non se ne avvale, o se non è lavoratrice dipendente, o se è deceduta o se i figli sono affidati esclusivamente a lui) ha diritto a due periodi di riposo (cumulabili nel corso della giornata) della durata di un'ora ciascuno (mezz'ora se il bambino frequenta il nido aziendale), che comportano il diritto ad uscire dall'azienda (con orario giornaliero inferiore a sei ore, il riposo è uno). I riposi si applicano anche in caso di adozione o affidamento, nel primo anno di vita del bambino. In caso di parto plurimo, le ore di riposo sono raddoppiate. Per questi riposi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore ma anticipata dal datore di lavoro.

FRANCORUSSO
COORDINAMENTO UVL SISTEMA SERVIZI CGIL
[HTTP://WWW.CGIL.IT/INFOSERVICE/](http://WWW.CGIL.IT/INFOSERVICE/)

INCA CGIL

Tfr ai fondi pensione



— È frequente il caso di lavoratori che, dopo aver destinato il proprio Tfr ad una forma pensionistica complementare (per lo più al fondo pensione di categoria), intraprendono successivamente una nuova attività lavorativa.

In questi casi, che ne è della scelta fatta? Impegna anche il nuovo datore di lavoro oppure deve essere effettuata ex novo? E ancora. Può il lavoratore recedere dall'iniziale opzione a favore della previdenza complementare e tornare ad accantonare il Tfr in azienda?

Per rispondere agli interrogativi occorre in primo luogo accertare se il lavoratore, trovandosi nelle condizioni previste dalla legge, ha riscattato o meno la posizione individuale maturata nel fondo pensione in cui risultava iscritto prima dell'attivazione del nuovo rapporto di lavoro.

Nell'ipotesi di riscatto integrale, il rapporto con la precedente posizione di previdenza complementare di fatto si estingue e il lavoratore, non risultando più iscritto a nessuna forma pensionistica complementare, è tenuto entro sei mesi dall'inizio del nuovo rapporto di lavoro ad effettuare nuovamente la scelta sulla destinazione del Tfr (al fondo pensione o in azienda).

Decorso il semestre, se il lavoratore non ha preso alcuna decisione, in virtù del principio del silenzio-assenso, il Tfr viene automaticamente destinato al fondo pensione di categoria, se previsto, altrimenti alla forma di previdenza complementare residuale istituita presso l'Inps, denominata "FondInps".

Per contro, se il capitale maturato non viene integralmente riscattato, l'adesione da parte del lavoratore al piano pensionistico complementare si intende confermata e la scelta a suo tempo fatta sulla destinazione del Tfr al fondo pensione rimane efficace anche nei confronti del nuovo datore di lavoro.

In questo caso il lavoratore avrà tempo sei mesi dalla data di assunzione per decidere, non già se destinare o meno il Tfr alla previdenza complementare (decisione ormai presa e non più revocabile), ma soltanto a quale forma pensionistica complementare conferire il proprio Tfr.

FRANCESCO BALDASSARI - AREA PREVIDENZA INCA