



SPAZIO APERTO

**per la libertà di pensiero
puoi scrivere i tuoi punti di
vista, opinioni, idee, domande.**

Saranno pubblicati unitamente ad una eventuale risposta della redazione.
Scrivi la tua mail-lettera a:
comunicazione@uilcaubibanca.it



Coniugi e conviventi: stessi diritti?

Alcuni utenti ci hanno chiesto un chiarimento sul capitolo dei permessi retribuiti e non retribuiti. Nello specifico viene chiesto se, in caso di convivenze stabili, i permessi possono essere fruiti in egual modo come per le coppie coniugate



RICHIESTE DI CHIARIMENTO pervenute su SPAZIO APERTO rubrica del sito Uilca Gruppo UBI Banca

In seguito al susseguirsi di notizie stampa che in queste settimane stanno caratterizzando l'interesse mediatico, riguardanti la legittima rivendicazione formulata da lavoratori stabilmente conviventi che chiedono il riconoscimento degli stessi diritti previsti per le coppie coniugate, siamo stati interessati da alcune persone che ci hanno chiesto chiarimenti circa le previsioni di legge e contrattuali, relativamente ai capitoli "Permessi retribuiti" e "Permessi non retribuiti".

La domanda si sofferma prin-

cipalmente sul fatto se i giorni di permesso retribuiti, riconosciuti in caso di «documentata grave infermità» o per «ricovero urgente», così come quelli non retribuiti – fino ad un limite massimo di sei mesi – dovuti a «lutti o gravi malattie documentate» del coniuge o del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica), possano trovare accogliamento di fronte a qualsiasi tipologia di convivenza, comprendendo quindi anche le «coppie di fatto».

zo 2000, n. 53 prevede che: «La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della la-

voratrice o del lavoratore medesimi».

Inoltre, l'art. 2 dello stesso decreto statuisce che può essere concesso un periodo di congedo (permessi non retribuiti) per gravi motivi familiari «relativi alla situazione personale» e «della propria famiglia anagrafica». Sulla base del regolamento anagrafico della popolazione residente, firmato con decreto dal Presidente della Repubblica il 30 maggio 1989, n. 223, all'art. 4 viene stabilito che per famiglia, agli effetti anagrafici, si intende «un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune».

Per tanto, riteniamo di rispondere affermativamente in entrambi i casi in merito alla domanda che ci è stata formulata, ovvero i lavoratori hanno diritto a chiedere i giorni di permesso retribuito, così come i periodi non retribuiti, sia quan-

do l'evento riguarda il proprio coniuge che un componente della famiglia anagrafica, quindi anche nell'ipotesi di famiglia di fatto.

Per quanto riguarda l'ambito contrattuale, mancando in Italia una normativa che, considerando i cambiamenti avvenuti nella società, riconosca de facto le unioni civili e i diversi bisogni delle persone, si continua a barcamenarsi facendo riferimento più a sentenze che non ad una legislazione univoca. Di conseguenza, ogni situazione va analizzata sia specificatamente che nel suo insieme per poter valutare i presupposti legittimi del diritto. Requisiti che appaiono comunque evidenti nella situazione dei permessi fin qui richiamati che, riconoscendo parità di diritti, consentono al convivente di qualsiasi genere di essere posto sullo stesso piano del coniuge, valorizzando maggiormente i legami dettati dalla reciproca solidarietà.



Nel rispondere alla domanda dobbiamo richiamare il DPCM 21 luglio 2000, n. 278 cui, in attuazione delle disposizioni legate all'art. 4 della L. 8 mar-

