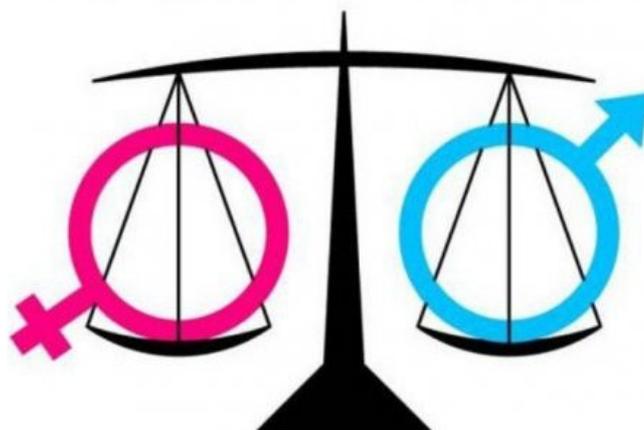




# LINEE GUIDA

**PER LA CONTRATTAZIONE IN UN'OTTICA DI GENERE**

*ALLA RICERCA DI UN EQUILIBRIO TRA VITA E LAVORO*



**a cura del Coordinamento Donne Cgil Firenze**

Settembre 2019

## Introduzione

Le differenti prospettive di sviluppo professionale, i diritti e la conciliazione tra vita personale e vita lavorativa in un'ottica di condivisione dei carichi di lavoro famigliari sono sfide all'ordine del giorno e hanno assunto una crescente centralità all'interno dei luoghi di lavoro nei cambiamenti che hanno caratterizzato il mercato produttivo in questi ultimi decenni.

Stiamo finalmente prendendo coscienza delle differenze e dei bisogni che oggettivamente esistono tra donne e uomini e della necessità di pensare a una contrattazione che non sia rivolta solo alla donna nel suo ruolo di madre ma orientata alla persona, ai suoi bisogni e alla condivisione fra uomini e donne delle responsabilità famigliari.

Emerge quindi la necessità di fornire alle delegate e ai delegati sindacali che siedono al tavolo della trattativa aziendale (e alle lavoratrici e ai lavoratori nella loro totalità) gli strumenti conoscitivi utili per affrontare con maggiore consapevolezza ed incisività queste tematiche, per progettare formule innovative e analizzare e ripensare l'ambiente e l'organizzazione lavorativa in un'ottica di genere.

L'ambizione è quella di avviare un processo di trasformazione, anche all'interno della nostra Organizzazione, che deve necessariamente passare attraverso un cambiamento culturale che metta al centro la parità dei generi ma nel rispetto delle differenze.

Recenti dati ISTAT<sup>1</sup> ci dicono che il tasso di occupazione femminile nella fascia di età 15 – 64 anni è salito al 49,8% restando però 18 punti percentuale sotto quello maschile e 13 punti sotto la media europea. Attualmente in Europa le donne guadagnano in media il 16.3% in meno all'ora rispetto ai loro colleghi uomini<sup>2</sup>. Se si analizza poi il gender pay gap<sup>3</sup> a livello salariale annuo<sup>4</sup> la percentuale cresce fino al 39%. In Italia il gender pay gap complessivo è pari al 43.7%, superando la media europea mentre i dati Istat<sup>5</sup> indicano che le dipendenti nel settore privato prendono in busta paga il 29% in meno dei loro colleghi uomini parigrado.

A risentire di questi dati è tutta l'economia: l'Ocse calcola che dimezzare il gap di genere farebbe crescere il PIL italiano dello 0,2% in più ogni anno.

Il lavoro femminile è quindi un'opportunità da cogliere e la contrattazione di genere rappresenta uno degli strumenti di intervento.

Una buona base di partenza, su cui poi contrattare, potrebbe essere rappresentata dalla Legge 125 del 1991 (e successive modifiche) che obbliga le aziende con più di 100 dipendenti a produrre, a cadenza biennale, la situazione del personale maschile e femminile in essere: assunzioni, formazione, promozione professionale (livelli, passaggi di categoria o qualifica), fenomeni di mobilità, intervento della cassa integrazione, cause di cessazione dei rapporti di lavoro e retribuzione effettivamente corrisposta ai dipendenti. Un'analisi di questi dati sarebbe sufficiente per avere una fotografia dell'azienda e capire dove intervenire. Per questi motivi sarebbe auspicabile prevedere una obbligatorietà di stesura del rapporto anche nelle aziende di dimensioni più piccole e prevedere sanzioni per quelle aziende che non producono il documento, come purtroppo accade nella maggior parte dei casi facendo quindi rimanere lettera morta la disposizione legislativa.

Part time involontario, premi di produttività basati sulla presenza, organizzazione del lavoro pensata esclusivamente per esigenze maschili, congedi parentali, difficoltà di carriera per le donne: questi gli ambiti principali su cui intervenire (ma non gli unici), favorendo l'attivazione di misure non rivolte solamente alla componente femminile ma anche a quella maschile nell'ottica della condivisione delle responsabilità.

### - Contrattazione sociale

Il nostro lavoro continuerà con l'obiettivo di aprire la contrattazione di genere al territorio, cercando di integrare queste linee guida con un lavoro analogo sulla contrattazione territoriale, ricollegando quindi i diritti nel lavoro con i diritti di cittadinanza.

---

<sup>1</sup>Dati sul lavoro comunicati dall'Istat nel mese di aprile 2019.

<sup>2</sup>Dati Eurostat.

<sup>3</sup>Divario retributivo a seconda del sesso di appartenenza.

<sup>4</sup>Incrocio dei dati relativi a paga oraria ed effettivo numero di ore lavorate, dei permessi richiesti e di eventuali part-time. Fonte Eurostat.

<sup>5</sup>Dati Istat - marzo 2019.

La contrattazione sociale territoriale riesce infatti a intercettare bisogni e necessità sociali di un contesto diffuso: pensiamo alla conciliazione vita-lavoro che può realizzarsi all'interno di un complesso di fattori (organizzazione del lavoro, lavoro di cura, asili nido ecc.) o misure dedicate all'inclusione sociale (lotta alla povertà, alla marginalità), al contrasto delle discriminazioni e della violenza, al rilancio dei Consulteri familiari e alla diffusione della medicina di genere.

La contrattazione integrativa e quella sociale territoriale possono dunque utilmente collegarsi, integrandosi e rafforzandosi a vicenda e trovando soluzioni a problemi che interessano tutti i cittadini e le cittadine e quindi anche i lavoratori e le lavoratrici. Esempi indicativi sono gli accordi sugli orari della città, che possono liberare tempo, prezioso in particolare per madri e padri che lavorano, oppure la possibilità di aprire una riflessione su come collegare il welfare aziendale con il welfare locale che può produrre vantaggi per i lavoratori interessati e per la comunità.

### **- Salute e sicurezza**

Per l'importanza e la delicatezza dell'argomento, abbiamo pensato di dedicare un paragrafo a parte alla salute e sicurezza in chiave di genere.

In Italia, in recepimento delle normative europee, sono stati emanati diversi decreti legislativi relativi alla sicurezza nel mondo del lavoro, poi integrati nei due principali riferimenti legislativi: il D.Lgs. 626 del 1994 seguito dal D.Lgs. 81 del 2008. Mentre la valutazione prevista dal D.Lgs. 626/94 risulta essere neutra, prendendo in considerazione astratte caratteristiche dei lavoratori, con l'emanazione del D.Lgs. 81/08 viene introdotta una concezione nuova di salute e sicurezza sul lavoro, in grado di considerare le differenze di genere in relazione alla valutazione del rischio e alla predisposizione delle misure di prevenzione. Vengono così individuate delle categorie di lavoratori che potrebbero essere maggiormente suscettibili ai rischi lavorativi in base ad alcuni fattori quali l'età, il sesso, l'origine etnica, la posizione contrattuale e le disabilità.

Le donne presentano dunque diverse esigenze e bisogni e sono esposte diversamente ai rischi.

Una formazione specifica destinata a RSU/RSA e RLS per sviluppare un'efficace sinergia tra i ruoli, la necessità di coinvolgere più donne nel ruolo di RLS e realizzare una contrattazione di secondo livello che tenga in considerazione i fattori di rischio in chiave di genere costituiscono la base per una corretta prevenzione.

La corretta analisi e la compilazione del DVR (Documento Valutazione Rischi) in ottica di genere deve poi portare ad una adeguata adozione di DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) e indumenti da lavoro che tengano in giusta considerazione le esigenze e caratteristiche del corpo delle lavoratrici (riducendo le misure e le taglie ma variando anche le sagome e le caratteristiche degli abiti). Significativo è ad esempio il caso delle scarpe antinfortunistiche che hanno una forma non adatta al piede femminile oppure quello del guanto troppo grande rispetto alla mano da proteggere che nella migliore delle ipotesi non verrà usato, nella peggiore sarà fonte di intralcio e costituirà quindi un rischio infortunistico.

### **- Suddivisione del lavoro**

Il lavoro di ricerca ha mirato innanzitutto a ricostruire il quadro esistente di riferimento sulla contrattazione di genere partendo dai macro argomenti individuati nella piattaforma "Belle Ciao. Tutte insieme vogliamo tutto", presentato lo scorso anno dalla Cgil nazionale.

Nella prima parte sono stati presi in considerazione alcuni CCNL, scelti in base all'attenzione dedicata alle previsioni di genere (ad esempio previsioni particolari) oppure di rilievo nella categoria (ad esempio per numero di iscritte o altri motivi). Su questi è stato svolto un lavoro di individuazione delle clausole riguardanti la conciliazione, i congedi e tutto ciò che può riguardare il genere.

Nella seconda parte sono invece riportate le cosiddette buone pratiche ovvero sia alcuni degli accordi di secondo livello stipulati nelle aziende del territorio fiorentino nelle parti che prevedono clausole migliorative rispetto alla Legge e alla contrattazione collettiva nazionale.

A questa analisi sono inoltre affiancati i riferimenti legislativi relativi all'argomento preso in considerazione nella sezione e possibili suggerimenti di contrattazione integrativa di genere.

Le finalità delle Linee guida (non esaustive e in continuo sviluppo e aggiornamento) sono dunque la conoscenza e la diffusione di esempi e buone pratiche, uno stimolo per avviare un processo concreto di innovazione in modo che la contrattazione di genere (nazionale, integrativa e territoriale) venga valorizzata e socializzata e per far sì che pensare e contrattare in "termini di genere" diventi la normalità.

**M. Cristina Arba – Responsabile Coordinamento Donne Cgil Firenze**

# CONTRATTAZIONE NAZIONALE

## CCNL Industria Metalmeccanica e Installazione di Impianti – Fiom Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Pari Opportunità</b>	Sezione Prima art. 7	E' costituita la "Commissione paritetica per le pari opportunità" con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle P.O. tra uomo e donna. La Commissione opererà di concerto con le Commissioni territoriali. Nelle Aziende che occupano più di 1000 dip. sarà costituita su richiesta una Commissione paritetica per le P.O..
<b>Part time</b>	Sezione Quarta Titolo I art. 4 lettera C)	La trasformazione da FT a PT può essere richiesta per assistenza figli fino al compimento di 13 anni o per assistenza genitori, figli, familiari conviventi gravemente malati o portatori di handicap: obbligo per i datori di lavoro a concederlo fino a soglia del 4% del personale a tempo pieno per aziende sopra 100 dipendenti, 3% al di sotto dei 100. Può avere durata predeterminata, di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24.
<b>Orario di lavoro</b>	Sezione Quarta Titolo III art. 1	[...] Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata e in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.
<b>Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</b>	Sezione Quarta Titolo III art. 5	Potranno essere definite in sede aziendale con la RSU soluzioni che in una logica di miglioramento dell'efficienza e di orientamento al risultato favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una gestione positiva dell'invecchiamento attivo.
<b>Banca ore</b>	Sezione Quarta Titolo III art. 7	E' istituita la banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate. Alle RSU saranno fornite informazioni, in forma aggregata, sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.
<b>Maternità</b>	Sezione Quarta Titolo VI art. 4	Alla lavoratrice assente per congedo di maternità, nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.
<b>Congedi parentali</b>	Sezione Quarta Titolo VI art. 5 (previsione di Legge)	Il congedo parentale può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato a 11 qualora il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo complessivamente non inferiore a 3 mesi. Definizione della base oraria del congedo: FT per gruppi di 2 o 4 ore; PT ≤ 20h settimanali, gruppi di 1 o 2 ore.
<b>Permessi per eventi e cause particolari</b>	Sezione Quarta Titolo VI art. 10 (previsione di Legge)	Nel computo dei giorni non sono conteggiati i giorni festivi e quelli non lavorati; possibilità di pattuire, su proposta del lavoratore e in forma scritta, in alternativa ai giorni di permesso, una diversa modalità di espletamento dell'attività lavorativa che comporti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso sostituiti.
<b>Aspettativa</b>	Sezione Quarta Titolo VI art. 11 lett. A	I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili.
<b>Banca ore</b>	Accordo 26.03.2018	Le linee guida estendono i criteri di utilizzo previsti dall'art. 24 del

<b>solidali</b>	Fim, Fiom, Uilm, Federmeccanica -Assistal: Linee guida per l'applicazione della Banca delle ore solidale	D.lgs. 151/2015 (che prevede solo il caso di cure costanti per figli minori) e lasciano alla RSU la possibilità di definire nell'accordo le situazioni per cui è possibile attivare l'istituto, le modalità di attuazione ed avvio dell'istituto stesso, l'eventuale contributo aziendale, le modalità di gestione dell'eventuale residuo.

### **CCNL Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi – Filcams Cgil**

<b>ARGOMENTO</b>	<b>RIFERIMENTO</b>	<b>SINTESI</b>
<b>Pari Opportunità</b>	Sezione Prima art. 11 e art. 13	Per realizzare interventi che favoriscano parità di opportunità uomo – donna, alla Commissione Permanente Pari Opportunità (art. 11) sono assegnati compiti di ricerca e studio, promozione di interventi, seguire la legislazione, predisporre progetti di Azioni Positive, prevenzione atti di mobbing, individuare iniziative per superare le forme di discriminazione (art. 13).
<b>Mobbing</b>	Sezione Seconda art. 35	Necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni attraverso il lavoro della Commissione Permanente Pari Opportunità che raccoglierà dati, individuerà le possibili cause, formulerà proposte di azioni positive e un codice quadro di condotta.
<b>Molestie sessuali</b>	Sezione Seconda art. 36	Le aziende adotteranno d'intesa con le RSA/RSU le iniziative utili a prevenire comportamenti che si configurino come molestie sessuali.
<b>Part time post maternità</b>	Sezione Quarta art. 90	Fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno nell'ambito del 3% della forza occupata nell'u.p. la richiesta di trasformazione temporanea da FT a PT. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo per il quale viene fatta. Nelle u.p. da 20 a 33 dip. potrà fruire della riduzione di orario solo un lavoratore/una lavoratrice.
<b>Banca delle ore</b>	Sezione Quarta art. 129	Al fine di utilizzare i riposi compensativi, viene istituita la banca delle ore la cui fruizione non dovrà superare il 10% della forza occupata nell'u.p.. Il sabato (o la giornata di maggiore intensità produttiva) non dovrà superare il 5% della forza occupata nell'u.p.. I riposi compensativi saranno goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
<b>Congedo di maternità e di paternità</b>	Sezione Quarta art. 185	Durante il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% a carico dell'INPS che verrà integrata dall'azienda in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta.
<b>Congedo parentale</b>	Sezione Quarta art. 186 (previsione di Legge)	Il congedo parentale può essere utilizzato per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato a 11 qualora il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo complessivamente non inferiore a 3 mesi.
<b>Permessi per assistenza al bambino</b>	Sezione Quarta art. 187 (previsione di Legge)	Durante il primo anno di vita del bambino, le lavoratrici madri (o in alternativa i padri lavoratori) hanno diritto a due periodi giornalieri di riposo della durata di un'ora ciascuno giornalieri. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per le malattie del figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno

per le malattie di ogni figlio tra i tre e gli otto anni.

**CCNL dipendenti da aziende dei settori Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e Commerciale e Turismo – Filcams Cgil**

<b>ARGOMENTO</b>	<b>RIFERIMENTO</b>	<b>SINTESI</b>
<b>Pari Opportunità</b>	Titolo II Capo II art. 7	Realizzazione di interventi che favoriscano le P.O. nel lavoro anche attraverso studi e ricerche e la costituzione della Commissione P.O., che ha il compito, ad esempio, di studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile, l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale, predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile.
<b>Contrasto alle molestie sessuali e violenze nei luoghi di lavoro</b>	Titolo II Capo II art. 8	Le Parti si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che hanno poste in essere le molestie. Le Parti condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e si impegnano a valutare la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni. I casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo.
<b>Integrazione congedo di maternità</b>	Titolo VII Capo IV art. 200	Durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'Inps in modo da raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta.
<b>Congedo parentale</b>	Titolo VII Capitolo IV art. 201	Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I congedi parentali possono essere frazionati, anche a ore.
<b>Riposi giornalieri</b>	Titolo VII Capitolo IV art. 202 (previsione di Legge)	Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. I periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice ed in alternativa al padre ad uscire dall'azienda.
<b>Congedo per la malattia del figlio</b>	Titolo VII Capitolo IV art. 203 (previsione di Legge)	Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di assentarsi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. Tale procedura vale anche in caso di adozione o affidamento.
<b>Part time post partum</b>	Titolo VII Capitolo IV art. 205	Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5% della forza occupata nell'u.p., la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
<b>Ulteriori ipotesi di part time</b>	Titolo VII Capitolo IV art. 206	In caso di problemi di salute del figlio che comportino difficoltà di apprendimento a seguito di certificazione DSA o DSP, alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre che ne avanzi richiesta, verranno concessi turni di lavoro agevolati o, in

		alternativa, la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
--	--	---

### CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali – Filcams Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità</b>	Parte II Titolo IV art. 12	Ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle P.O.. Composto di 6 membri di cui 3 in rappresentanza di Confprofessioni e 3 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori.
<b>Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale</b>	Titolo X art. 39	I genitori di portatori di handicap grave che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.
<b>Telelavoro e/o lavoro a distanza</b>	Titolo XIV art. 57 e ss.	Le Parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economiche/sociali, quali il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli. Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (a titolo esemplificativo: telelavoro mobile e "hoteling").
<b>Permessi e congedi familiari retribuiti</b>	Titolo XIX art. 85	Sono concessi a tutti i dipendenti del settore permessi e/o congedi familiari retribuiti (giorni tre lavorativi per natalità, conservando il diritto alla normale retribuzione).
<b>Adozione e/o affidamento</b>	Titolo XX art. 94	I genitori adottivi o affidatari, o in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali (D.Lgs. 151/2001).
<b>Maternità</b>	Titolo XX art. 96	Congedo di maternità: indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante.
<b>Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino</b>	Titolo XX art. 96 (previsione di Legge)	<p>Congedo obbligatorio di paternità: 1 giorno per il padre entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo, indennità economica pari al 100% della retribuzione.</p> <p>Congedo facoltativo di paternità: per il padre, 1 o 2 giorni anche continuativi previo accordo con la madre e in sua sostituzione, entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo, indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante.</p> <p>Congedo parentale: indennità economica pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi (continuativi o frazionati) nei primi 8 anni di vita del bambino.</p> <p>Nel caso di un solo genitore: durata massima del congedo pari a 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi.</p>

		<p>Riposi orari per allattamento: il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre che non se ne avvalga. Nel primo anno di vita del bambino, sono di 2 ore, riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Comportano il diritto ad uscire dalla sede di lavoro. Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione.</p> <p>Malattia del bimbo: senza limiti fino ai 3 anni di vita del bambino. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore. Per questi periodi non è prevista nessuna retribuzione.</p>
<b>Congedo parentale a ore</b>	Titolo XX art. 97 (previsione di Legge)	Ai fini di conciliare i tempi di lavoro e quelli famigliari, l'articolo definisce le modalità di fruizione del congedo parentale a ore (comunicazione con almeno 15 giorni di preavviso, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite, la programmazione mensile delle ore di congedo).

### CCNL per i dipendenti da aziende del Turismo (FEDERALBERGHI) – Filcams Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Pari Opportunità</b>	Parte generale Titolo II Capo II art. 7	Realizzazione di interventi che favoriscano le P.O. nel lavoro anche attraverso studi e ricerche e la costituzione della Commissione P.O., che ha il compito, ad esempio, di studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile, l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale, predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile.
<b>Tutela della maternità</b>	Parte generale Titolo VII Capo IV art. 178	La lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per i due mesi prima del parto, per i tre mesi dopo il parto e per un ulteriore periodo di sei mesi (dopo il periodo dei tre mesi dopo il parto). Durante l'astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto per un periodo di cinque mesi ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS in modo da raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera (art. 179). Durante il periodo di assenza facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione giornaliera (previsione di Legge).
<b>Congedo parentale</b>	Parte generale Titolo VII Capo IV art. 178	Diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di 6 mesi entro il primo anno di età del bambino nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Sono riconosciuti anche al padre lavoratore.
<b>Permessi per allattamento</b>	Parte generale Titolo VII Capo IV art. 181 (previsione di Legge)	Nel primo anno di vita del bambino, sono di 2 ore, riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Comportano il diritto ad uscire dalla sede di lavoro. Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione.
<b>Part time post partum</b>	Parte generale Titolo VII Capo IV art. 183	Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5% della forza occupata nell'u.p., la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare

		temporaneamente il rapporto di lavoro da FT a PT.
--	--	---

### CCNL Industrie manifatturiere delle pelli e succedanei – Filctem Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Maternità</b>	Parte generale art. 26	L'azienda integra il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% per i primi 5 mesi.
<b>Pari Opportunità</b>	Parte generale art. 27	Realizzare, attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro, attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive per il personale femminile.
<b>Banca delle Ore</b>	Parte generale art. 36 bis	Ciascun lavoratore/lavoratrice potrà far confluire in una “Banca individuale delle ore” le prime 32 ore annue di lavoro supplementare/straordinario che su richiesta saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi.
<b>Permessi</b>	Parte generale art. 53 co. 2 co. 5	Alla lavoratrice madre adibita a lavori a squadre con turni notturni può essere concessa se richiesta un'aspettativa non superiore a 18 mesi per assistenza al figlio. Il padre lavoratore entro 5 mesi dalla nascita del figlio ha la facoltà di astenersi dal lavoro per un giorno. Entro il medesimo periodo e in alternativa alla madre può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni. Ad entrambi i permessi è riconosciuta una indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione.
<b>Congedi</b>	Parte generale art. 53 bis co. 1	In caso di ricovero ospedaliero di figli di età inferiore a 8 anni, il/la dipendente potrà assentarsi dal lavoro utilizzando i ROL e le ore di Banca Ore a sua disposizione. Nel caso in cui il/la dipendente abbia già utilizzato tutte le ore a sua disposizione, ha diritto a 2 giorni di permesso retribuito per ricoveri ospedalieri.

### CCNL Tessile Abbigliamento Moda – Filctem Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Telelavoro</b>	Disposizioni generali art. 42	Possibilità di telelavoro, visto come strumento che permette ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale. Per telelavoro si intende attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo esterno alla sede aziendale.
<b>Aspettativa</b>	Disposizioni generali art. 55	Alla lavoratrice madre adibita a lavori a squadre con turni notturni può essere concessa se richiesta un'aspettativa non superiore a 18 mesi per assistenza al figlio.
<b>Congedi parentali</b>	Disposizioni generali art. 56	Nella misura di legge, possono essere fruiti su base oraria e giornaliera frazionabili per gruppi di 4 ore oppure su base continuativa. Non sono utili ai fini della maturazione degli istituti legali e contrattuali ad eccezione del TFR.
<b>Maternità</b>	Disposizioni artt. 95, 102 e 112	L'azienda integra il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% per i primi 5 mesi.
<b>Tutela della dignità personale dei lavoratori</b>	Protocollo n. 4 allegato al CCNL	Il clima aziendale dovrà essere idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni

		comportamento improprio che arrechi offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.
--	--	--

### CCNL Industria Chimica – Filctem Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Telelavoro</b>	Parte uno Capitolo V art. 23	Possibilità di telelavoro. Per telelavoro si intende attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo esterno alla sede aziendale.
<b>Permessi non retribuiti</b>	Parte uno Capitolo VI art. 27	Compatibilmente con le esigenze di servizio, il lavoratore potrà usufruire di brevi permessi non retribuiti in caso di: figli di età inferiore ai 6 anni; figli in malattia di età compresa tra i tre e gli otto anni fino a un massimo di 6 giorni (fatti salvi ulteriori giorni definiti dalla contra. aziendale).
<b>Maternità e paternità</b>	Parte uno Capitolo VI art. 32	La lavoratrice in congedo di maternità o in alternativa il lavoratore in congedo di paternità riceveranno un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza. Entro i primi due anni di vita del bambino le assenze sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di 9 mesi (fermo restando la maturazione del TFR). Le imprese potranno promuovere l'assunzione di iniziative per facilitare il reinserimento produttivi a seguito delle suddette assenze attraverso percorsi informativi/formativi.
<b>Cessione dei riposi e delle ferie</b>	Parte tre Capitolo XIII art. 60 co. 7)	Il lavoratore può concedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati ai colleghi al fine di consentire loro di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.
<b>Conciliazione vita lavorativa e vita personale</b>	Linee guida su responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello – allegato al CCNL	Possibili temi affrontabili anche attraverso la definizione di specifiche intese: part time, orario di lavoro (flessibilità), permessi, telelavoro, iniziative per agevolare il rientro al lavoro, supporto (informativo, psicologico, organizzativo), servizi (es. asili nido, baby sitting), fruizione oraria dei congedi, conversione quota parte del Premio di partecipazione in corrispondenti riduzioni di orario di lavoro.

### CCNL ABI Servizi – Fisac Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Incontro annuale</b>	Parte generale Capitolo II art. 12	Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'impresa fornisce agli organismi sindacali aziendali una informativa su argomenti quali: numero lavoratrici/lavoratori in servizio al 31 dicembre, andamento occupazionale, richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera suddivisi per fasce di età e genere.
<b>Commissioni Pari Opportunità</b>	Parte generale Capitolo II artt. 14 e 15	La Commissione nazionale ha tra i suoi compiti stimolare nel settore la cultura delle P.O., fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale, sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio. Le Commissioni miste aziendali possono costituirsi per l'analisi e la valutazione congiunta

		della materia del P.O., anche allo scopo di programmare azioni positive con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili. Il rapporto biennale sulla situazione del personale forma oggetto di esame. Le Commissioni si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare: iniziative di valorizzazione delle risorse femminili; politiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro, piani formativi rivolti alle lavoratrici.
<b>Politiche attive per l'occupazione</b>	Parte generale Capitolo IV art. 32	Istituzione di un Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito. Il Fondo erogherà alle imprese un importo annuo pari a 2.500 euro per ciascun lavoratore (giovani disoccupati, disabili, donne nelle aree geografiche svantaggiate, Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione) assunto con contratto a tempo indeterminato.
<b>Telelavoro</b>	Parte generale Capitolo IV art. 36	Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili. Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Il telelavoro può svolgersi a titolo esemplificativo: presso il domicilio del lavoratore/lavoratrice, in centri di telelavoro o in postazioni satellite, sotto forma di telelavoro mobile.
<b>Premio aziendale</b>	Parte generale Capitolo VI art. 48	Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. Relativamente ai periodi di congedo di maternità, la riduzione non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.
<b>Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita</b>	Parte generale Capitolo VIII art. 57 (previsione di Legge)	Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, l'impresa può accordare adeguati periodi di congedo, determinando se e per quale durata debba corrispondere il trattamento economico. L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di attività di volontariato fino al massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato. Le imprese accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa tra i tre e gli otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità.
<b>Maternità</b>	Parte generale Capitolo VIII art. 59	Durante il congedo di maternità, al lavoratore/lavoratrice compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di 5 mesi. Le lavoratrici e i lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.
<b>Sviluppo professionale e di</b>	Parte generale Capitolo X	Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la

<b>carriera</b>	art. 73	competitività delle imprese bancarie. Pertanto le imprese si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle P.O. e in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle imprese stesse.
<b>Banca delle ore</b>	Parte speciale Capitolo XIII art. 106	Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario. Tale meccanismo opera anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera oppure tramite il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore.
<b>Flessibilità individuali</b>	Parte speciale Capitolo XIII art. 108	L'impresa può accordare al singolo lavoratore/lavoratrice di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti (o, a secondo della mansione svolta, di 30 minuti) con relativo spostamento dell'orario di uscita.
<b>Commissione nazionale sulle pari opportunità</b>	Appendice 4 – Verbale di accordo art. 1	La Commissione Pari Opportunità potrà approfondire e valutare gli elementi di criticità allo scopo di favorire ulteriormente, tra gli altri, l'equilibrio di genere nelle politiche di P.O., sviluppare le professionalità attraverso la valorizzazione dell'elemento formativo, sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio.
<b>Conciliazione tempi di vita e di lavoro</b>	Appendice 4 – Verbale di accordo art. 3	Le imprese sono invitate a valutare la possibilità di consentire ai lavoratori/lavoratrici che ne facciano richiesta di poter beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario, ivi compreso il telelavoro e il part time a genitori con figli entro i primi tre anni di vita del bambino e per esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio/educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.
<b>Figli affetti da patologie di apprendimento</b>	Appendice 4 Verbale di accordo art. 5 (Rif. Ccnl 19 gennaio 2012 artt. 57 e 108)	Permessi per assistenza ai figli: qualora l'azienda accordi i permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (DSA), la stessa ne consentirà la fruizione anche ad ore, nel massimo di 5 giorni l'anno con un preavviso minimo di 10 giorni.
<b>Congedi parentali</b>	Verbale di accordo in tema di fruizione oraria dei congedi parentali	Il congedo orario potrà essere fruito per periodi minimi di un'ora giornaliera. E' esclusa la cumulabilità nella medesima giornata della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva.

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Informazione a livello nazionale</b>	Parte I art. 7	Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, ANIA fornisce agli organismi sindacali aziendali una informativa anche su livello occupazionale del settore. Tra i dati: numero assunzioni suddivise per tipologia, sesso, area professionale etc. in aggiunta al rapporto biennale previsto per legge.
<b>Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori</b>	Parte II art. 25	I rapporti tra i lavoratori/trici ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale devono essere improntati a reciproca correttezza. In tale ottica, devono essere evitati, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale offensivi della dignità della persona, i quali determinino una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale, nonché ogni discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.
<b>Ferie</b>	Parte II art. 34	Nello stabilire le turnazioni di ferie viene data priorità, nell'ordine, a lavoratrici/lavoratori mutilati, invalidi e con carico di famiglia-
<b>Aspettative</b>	Parte II art. 38	Possono essere accordate aspettative per motivi personali/di famiglia con facoltà dell'impresa di corrispondere gli emolumenti del primo mese. I primi 4 mesi saranno considerati agli effetti del TFR.
<b>Permessi per motivi personali o familiari</b>	Parte II art. 39	Ai lavoratori, sono riconosciute 8 ore annue di permesso retribuito. Possono, inoltre, essere accordati permessi brevi per giustificati motivi personali o di famiglia, restando in facoltà dell'impresa di corrispondere gli emolumenti. ANIA raccomanda alle imprese di estendere anche alle malattie del bambino sino al compimento del 10° anno di età, quanto previsto dalla Legge 151/2001.
<b>Maternità Paternità</b>	Parte II art. 48 CIA art. 18	In caso di gravidanza la lavoratrice percepirà un'indennità pari al 20% della retribuzione al fine di raggiungere il 100%. L'istituto della reperibilità non può essere preteso in caso di lavoratrici/tori madri e padri che utilizzano la legge sui congedi parentali, i lavoratori con familiari gravemente malati e/o portatori di handicap e i lavoratori con gravi e comprovate esigenze familiari e/o personali. CIA: L'azienda si dichiara disponibile a promuovere accordi con asili nido nelle vicinanze delle sedi aziendali. I permessi per visita medica documentata dei figli sono retribuiti fino al decimo anno di età del/la bambino/a. Sono concesse fino a 40 ore annue di permessi a recupero per assenze connesse alla malattia dei figli fino a 12 anni. Viene concesso in occasione della nascita dei figli un giorno di permesso aggiuntivo rispetto alle previsioni di legge. Concesso un ulteriore mese di aspettativa non retribuita per chi ha già esaurito tutti i permessi parentali fino al raggiungimento dei 12 anni del figlio/a.
<b>Pari Opportunità</b>	Parte II art. 49	Le parti auspicano una costante crescita del personale femminile tale da incidere sull'organizzazione aziendale. Riconfermano l'istituzione della commissione mista nazionale per le pari opportunità ai fini di studio, analisi e monitoraggio dell'argomento. Qualora la commissione intenda ricorrere all'uso di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell'ANIA.

<b>Osservatorio Nazionale sul "Mobbing"</b>	Parte II art. 51	Le Parti si danno atto della necessità di perseguire iniziative atte a prevenire l'insorgere di azioni, anche a rilevanza sociale, lesive della dignità del lavoratore/trici. Le Parti concordano nel costituire un "Osservatorio Nazionale Paritetico sul Mobbing" con compiti di ricerca, monitoraggio del fenomeno, programmazione di azioni positive e la definizione di codici di condotta.
<b>Orario di lavoro</b>	Parte II art. 101	Prevista 1 ora e mezza di flessibilità in entrata/uscita. L'impresa può accordare al singolo lavoratore/lavoratrice di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata con relativo spostamento dell'orario di uscita a fronte di particolari, motivate e documentate esigenze.
<b>Reperibilità</b>	Parte II art. 108	L'istituto della reperibilità non può essere preteso in caso di lavoratrici/tori madri e padri che utilizzano la legge sui congedi parentali, i lavoratori con familiari gravemente malati e/o portatori di handicap e i lavoratori con gravi e comprovate esigenze familiari e/o personali.
<b>Banca delle ore</b>	Parte II art. 115	Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità. I permessi della banca ore possono essere fruiti a ore o anche a giornata.
<b>Accordo Quadro sulle flessibilità di accesso al lavoro</b>	Allegato 18 a) Dichiarazione in tema di telelavoro	Accordo Quadro sul Telelavoro del 16 luglio 2002, il telelavoro è molto considerato nel settore assicurativo, in quanto la tecnologia fornisce una vasta gamma di opportunità. Con il telelavoro è possibile svolgere la propria attività con una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro e con risparmio di tempo. Può contribuire a far diminuire l'inquinamento grazie ad una riduzione degli spostamenti fra casa e posto di lavoro. Il telelavoro può svolgersi a titolo esemplificativo: presso il domicilio del lavoratore/lavoratrice, in centri di telelavoro o in postazioni satellite, sotto forma di telelavoro mobile.
<b>Responsabilità sociale d'impresa</b>	Allegato 19	Le Parti si impegnano a dare nuovo impulso agli istituti della Commissione per le Pari opportunità e dell'osservatorio Paritetico per il mobbing, favorendone la diffusione, l'operatività e le azioni positive. Viene istituito, a livello nazionale, un Osservatorio Paritetico con finalità di monitoraggio e di scambio delle buone pratiche aziendali di settore nell'ambito di temi ritenuti utili a promuovere i valori del lavoro e dell'impresa e ad ottimizzare il clima aziendale.
<b>Molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro</b>	Dichiarazione congiunta  - allegata al Ccnl	Il congedo previsto dalla Legge per un massimo di 3 mesi, per i casi di protezione derivanti da violenza di genere e debitamente certificati, è elevato a 4 mesi.

### **CCNL Logistica, trasporto, merci e spedizione – Filt Cgil**

<b>ARGOMENTO</b>	<b>RIFERIMENTO</b>	<b>SINTESI</b>
<b>Banca ore</b>	Capitolo II art. 13	Per le ore di straordinario prestate oltre il limite di 165 ore, il lavoratore/la lavoratrice potrà richiedere di fruire di riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale.
<b>Permessi per gravi e documentati motivi di famiglia</b>	Capitolo II art. 21 (previsione di Legge)	Il lavoratore/la lavoratrice può richiedere un periodo di congedo (non retribuito) della durata non superiore a due anni per gravi e documentati motivi familiari (esempio assistenza figli). Il congedo può essere fruito in maniera continuativa o frazionata. Il periodo di congedo non viene conteggiato per fini di anzianità di servizio e ai fini previdenziali.

<b>Molestie sessuali</b>	Capitolo II art. 48	Le parti convengono nel recepire i principi del Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali (D. Lgs. 145/2005). Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire comportamenti configurabili come molestie sessuali. Qualora si verifichi un atto a sfondo sessuale, la persona oggetto di molestie può rivolgersi alle RSU/RSA e alla Direzione del Personale.
<b>Mobbing</b>	Capitolo II art. 49	Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.
<b>Tutela della Maternità</b>	Parte speciale sezione prima CCNL Trasporto merci art. 64	Astensione dal lavoro per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo. Mediante integrazione degli atti di previdenza, la lavoratrice avrà l'intera retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi della sua assenza e il 50% di essa per il 6° mese.

### CCNL Poste Italiane – Slc Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità</b>	Capitolo 1 art. 5	E' istituito a livello nazionale e, per Poste Italiane S.p.A., a livello regionale, il Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità per implementare e rafforzare una cultura attenta alla diversità, anche di genere, tramite azioni positive tese a realizzare esempi di buone prassi, nell'intento di promuovere la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.
<b>Lavoro agile</b>	Capitolo 1 art. 27	Introduzione dello strumento del Lavoro Agile, quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente di agevolare la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali.
<b>Flessibilità in entrata</b>	Capitolo 1 art. 30 co. 4	Nell'unità organizzativa può essere introdotto un sistema di flessibilità in entrata su una fascia massima di 60 minuti, in posticipo rispetto al normale inizio dell'orario di lavoro, con compensazione giornaliera (non per tutte le figure professionali).
<b>Banca Ore</b>	Capitolo 1 art. 32	Il conto ore individuale costituisce un valido strumento di flessibilità della prestazione lavorativa. Per ciascun lavoratore confluiscono nel conto ore individuale le prime 20 ore annuali delle prestazioni straordinarie. Inoltre, su base volontaria, possono confluire nel conto ore individuale fino ad un massimo di ulteriori 100 ore annue. Ai fini del recupero verrà data precedenza ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.
<b>Permessi</b>	Capitolo 1 art. 34	Al lavoratore che ne faccia domanda per giustificati motivi, la Società accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi orari, fino ad un massimo di 30 ore annue, da fruire ad

		ore intere o a frazioni di mezz'ora e da recuperare entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso (ad esempio le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche). La Società può inoltre concedere al lavoratore, per ragioni familiari o personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi speciali non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni nell'anno solare nonché permessi di breve durata non superiori a due ore per gravi motivi.
<b>Tutela della maternità e della paternità</b>	Capitolo 1 art. 43	Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità e della paternità. Indennità giornaliera pari al 100% . Per i periodi di congedo parentale fruiti entro il sesto anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi. Per i periodi successivi al lavoratore spetta per ulteriori 4 mesi di congedo fruiti entro il terzo anno di vita del bambino un'indennità pari al 30% della retribuzione. Per i periodi di congedo fruiti tra gli otto e i dodici anni di vita del bambino non spetta alcuna indennità.
<b>Molestie e la violenza nei luoghi di lavoro</b>	Allegato 19	Recepimento dell'Accordo Quadro - Protocollo di Intesa tra POSTE ITALIANE S.p.A e SLC CGIL, SLP CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFISAL COM.NI e FNC UGL COM.NI

### CCNL Servizi di Telecomunicazioni– Slc Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Commissioni aziendali Pari Opportunità e Ambiente e Sicurezza</b>	Parte Prima art. 1 lett. C)	Nei Gruppi/imprese che occupano più di 250 dipendenti, ove non operino comunque organismi equivalenti, possono essere istituite la Commissione paritetica pari opportunità e la Commissione paritetica ambiente e sicurezza. Le relative competenze e modalità operative sono definite da specifici accordi aziendali con le RSU e con le rispettive Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.
<b>Informazioni a livello aziendale</b>	Parte Prima art. 1 lett. E)	Con cadenza annuale e di norma nel primo quadrimestre, le Imprese che occupano complessivamente almeno 50 dipendenti provvederanno a fornire, con l'assistenza delle Associazioni degli industriali dove hanno sede le Direzioni generali aziendali, alle Organizzazioni sindacali stipulanti e congiuntamente alle RSU, ove costituite, informazioni su, tra le altre materie, l'andamento dell'occupazione, distinto per sesso, tipologia di contratto e inquadramento professionale.
<b>Contratto di lavoro a tempo parziale</b>	Parte Terza art. 18	Nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. E' riconosciuta la priorità della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale che risulti motivata da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi.
<b>Telelavoro</b>	Parte Terza art. 22	Le Parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare

		l'organizzazione del lavoro realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati. In tale ambito saranno considerati progetti che prevedano anche il coinvolgimento dei mobility manager. Le Parti convengono altresì che tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione, si incoraggerà tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro.
<b>Lavoro notturno</b>	Parte Terza art. 30 co. 6	Il divieto di adibire al lavoro notturno le donne per il periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, riguarda anche il lavoro notturno eccezionale; la non obbligatorietà del lavoro notturno riguarda: lavoratrice o lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile (anche quello di natura eccezionale).
<b>Banca Ore</b>	Parte Terza art. 30	Le Parti convengono di confermare l'istituzione della banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate, salvo diverso accordo aziendale secondo i seguenti criteri e modalità.
<b>Assenze, permessi, congedi, aspettativa</b>	Parte Terza art. 32	Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ricorrano giustificati motivi, permessi di breve durata.
<b>Tutela della maternità e paternità</b>	Parte Terza art. 38	Nei periodi di interdizione obbligatoria dal lavoro previsti dalla legge, alla lavoratrice verrà corrisposta la normale retribuzione. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Segue le disposizioni di legge (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

### CCNL Fondazione Lirico Sinfoniche – Slc Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Tutela della maternità</b>  <b>Congedi parentali</b>	Parte comune art. 23	Indennità di maternità: 100% della retribuzione mensile. Astensione obbligatoria elevata da due a tre mesi antecedenti la data presunta del parto. I congedi parentali non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali è elevato a undici mesi. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal

		<p>lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.</p> <p>Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.</p> <p>I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati solo ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.</p>
--	--	--

### CCNL Cooperative Locali – FP Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Lavoro flessibile</b>	Capo III art. 27	Il dipendente può avvalersi di flessibilità in entrata e in uscita. Sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità, assistano familiari portatori di handicap, siano inseriti in progetti terapeutici, si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e primarie.
<b>Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari</b>	Capo V art. 32	Al dipendente su domanda possono essere concessi 18 ore di permesso retribuito l'anno per particolari motivi personali o familiari.
<b>Permessi brevi</b>	Capo V art. 33 bis	Il dipendente può assentarsi da lavoro per un massimo di 36 ore annue. Le ore non lavorate devono essere recuperate entro il mese successivo.
<b>Congedi per le donne vittime di violenza</b>	Capo V art. 34	La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi da fruire nell'arco temporale di tre anni. La dipendente può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera. La dipendente vittima di violenza può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza.
<b>Congedi dei genitori</b>	Capo V art. 43	Nel periodo di congedo per maternità e per paternità alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi ratei per la tredicesima, voci trattamento accessorio, i premi correlati alla performance. I primi 30 giorni di congedo parentale non riducono le ferie e sono retribuiti per intero. Successivamente al congedo per maternità/paternità e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio) alla lavoratrice/lavoratore sono riconosciuti 30 giorni per ciascun anno di assenza retribuita.

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Pari Opportunità</b>	Titolo II art. 9	Le parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive ed alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentono una effettività parità di opportunità uomo-donna nel lavoro. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna materia sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia: accesso ai corsi di formazione professionale, flessibilità degli orari di lavoro, processi di mobilità.
<b>Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing</b>	Titolo II art. 10	Le parti prendono atto che il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale.
<b>Banca delle ore</b>	Titolo IV art. 20	La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario che, su richiesta del lavoratore da effettuare entro il mese di riferimento, saranno accumulate e resteranno a sua disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo. Le ore accantonate in banca ore, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo due ore e, quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.
<b>Congedi per i genitori</b>	Titolo IV art. 31 co. 3	Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità compete l'80% dell'intera retribuzione. Qualora durante il periodo della gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, la Direzione aziendale provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività – nell'ambito di quelle disponibili – che comportino minor aggravio psico-fisico.

## CCNL Somministrazione di Lavoro – Nidil Cgil

La particolarità del lavoro in somministrazione (lavoratore assunto e retribuito dall'ApL e a cui si applicano gli istituti previsti dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice; lavoro in somministrazione a tempo determinato oppure a tempo indeterminato) rende necessario esaminare anche le agevolazioni previste dall'Ente Bilaterale per il Lavoro Temporaneo (EBITEMP).

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Commissione Pari Opportunità</b>	Sistemi di relazioni sindacali art. 6	Le parti concordano di attribuire a tale commissione i seguenti compiti per favorire l'inclusione sociale e contrastare la discriminazione sul lavoro. Promuovere iniziative atte ad individuare strumenti idonei, sulla base di un'analisi degli scenari lavorativi che si potranno presentare, al fine di prevenire ed affrontare le eventuali forme di molestie e violenze nei luoghi di lavoro.
<b>Aspettativa non retribuita</b>	Contratti a tempo indeterminato art. 2 co. 3	Il lavoratore/la lavoratrice può richiedere durante il periodo di disponibilità, o durante la procedura per mancanza di occasione di lavoro, un periodo di aspettativa non retribuita nella misura massima di 4 mesi, con sospensione dei corrispettivi obblighi di reperibilità e di corresponsione della relativa indennità, nonché dei tempi.
<b>Formazione dei lavoratori assunti a tempo determinato</b>	Formazione continua e permanente art. 11 lett. d)	I destinatari delle iniziative di formazione permanente sono, tra gli altri, le lavoratrici madri che alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria non abbiano una missione attiva, per il rafforzamento dell'occupabilità sempre che abbiano maturato almeno 30 giorni di lavoro nell'ultimo anno.
<b>Maternità</b>	Diritti individuali art. 15 lett. a)	Alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato in maternità anticipata e obbligatoria è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione, con conseguente integrazione dell'indennità di maternità al 100% fino al termine del periodo di congedo obbligatorio e secondo la retribuzione precedentemente percepita. Le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla ApL, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa, hanno diritto di precedenza per l'avvio in missione di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte.
<b>Recepimento Accordo Quadro interconfederale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro</b>	Art. 27	Sulla base dell'Intesa siglata da Cgil Cisl e Uil e Confindustria il 25 gennaio 2016, che recepisce l'Accordo Quadro del dialogo Sociale Europeo sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, le Parti in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità definiranno percorsi per promuovere, individuare e gestire il fenomeno.
<b>EBITEMP</b>		
<b>Contributo per l'asilo nido</b>	Ebitemp - Sostegno	Le lavoratrici madri (o in alternativa i lavoratori padri) con una missione pari o superiore a 7 giorni e con un'anzianità di almeno 3 mesi lavorati negli ultimi 12; contributo fino a un massimo di 100 euro mensili fino al terzo anno di età del bambino.
<b>Sostegno alla</b>	Ebitemp - Sostegno	Lavoratrici in gravidanza per le quali la missione cessi nei primi

<b>maternità</b>		180 giorni dall'inizio della stessa ed alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria INPS; contributo una tantum di 2.250 euro lordi.
<b>Integrazione contributo INPS per maternità obbligatoria</b>	Ebitemp - Sostegno	Lavoratrici in maternità che ricevono direttamente l'indennità dall'INPS e alle quali sia scaduto il contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione; contributo integrativo della indennità di maternità fino al 100% della retribuzione precedentemente percepita.
<b>Sostegno “una tantum” per l'adozione e l'affidamento</b>	Ebitemp - Sostegno	Lavoratrici e lavoratori la cui missione cessa nei primi 180 giorni dall'inizio dell'adozione o dell'affidamento e a cui non spetta l'indennità prevista dall'INPS; contributo una tantum di 2.250 euro lordi.

### CCNL Istruzione e Ricerca – Flc Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>PARTE COMUNE</b>		
<b>Congedi per le donne vittime di violenza</b>	Titolo IV art. 18	La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni.
<b>SEZIONE UNIVERSITA' E AZIENDE OSPEDALIERO – UNIVERSITARIE SEZIONE ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE</b>		
<b>Ferie e riposi solidali</b>	Titolo II art. 46 e art. 71	Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
<b>Permessi orari a recupero</b>	Titolo II art. 50 e art. 75	Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

		Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo.
<b>Rapporto di lavoro a tempo parziale</b>	(Sezione Università e Aziende Ospedaliero – Universitarie) Titolo II art. 56	Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 % della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato viene data la precedenza ai seguenti casi: dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche; dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità, necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno, genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
<b>Benefici socio-assistenziali per il personale</b>	(Sezione Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione) Titolo VII art. 96	Gli enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi); supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

### CCNL Scuola – Flc Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Pari Opportunità</b>	Capo III art. 11  (Ccnl 2006-2009)  (con la Legge 183/2010 si parla di CUG)	Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito, presso il MPI (attuale MIUR n.d.r.) il Comitato Pari Opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da una persona designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici come ad esempio per percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità; azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate; o iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale; flessibilità degli orari di lavoro; fruizione del part-time; processi di mobilità.
<b>Congedi parentali</b>	Capo III art. 12  (Ccnl 2006-2009)	Congedo obbligatorio: retribuito al 100%. In caso di assenza per la malattia del/la figlio/a fino a 3 anni sono previsti fino a 30 giorni l'anno retribuiti. I primi 30 giorni di congedo parentale sono retribuiti al 100% (il resto al 30% se fruiti entro 6 anni di età).

<b>Permessi retribuiti</b>	Capo III art. 15  (Ccnl 2006-2009)	Tutto il personale a tempo indeterminato ha diritto a 3 giorni l'anno (scolastico) di permessi retribuiti per motivi personali o familiari. Per gli stessi motivi possono essere fruiti i 6 giorni di ferie previsti durante i periodi di attività didattica.
<b>Rapporto di lavoro a tempo parziale</b>	Capo IV art. 39 richiamo a Ordinanza Ministeriale 446/97 art. 3 co. 3  (Ccnl 2006-2009)	Titoli di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale: figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo. Contingente di posti da destinare alla trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno: fino al 25% della dotazione organica complessiva a livello provinciale di personale a tempo pieno, di ciascun ruolo, ovvero di ciascuna classe di concorso a cattedre o di ciascuna qualifica funzionale.
<b>Rapporto di lavoro a tempo parziale</b>	Capo V art. 58 richiamo a Ordinanza Ministeriale 446/97 art. 3 co. 3 e integrazioni all'O.M. 55/98 (Ccnl 2006-2009)	Titoli di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale: figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo. Contingente di posti da destinare alla trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno: fino al 25% della dotazione organica complessiva a livello provinciale di personale a tempo pieno, di ciascun ruolo, ovvero di ciascuna classe di concorso a cattedre o di ciascuna qualifica funzionale.
<b>Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro</b>	Capo IX art. 99  (Ccnl 2006-2009)	I Direttori generali regionali danno applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Dell'atto così adottato i Direttori generali regionali danno informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
<b>Flessibilità</b>	Titolo I art. 22 co. 4 lett. C6)  (Ccnl 2016-2018)	E' materia di contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica la definizione dei criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
<b>Telelavoro - diritto alla disconnessione</b>	Titolo I art. 22 co. 4 lett. C8)  (Ccnl 2016-2018)	Strumento contrattuale volto a tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare al fine di eliminare l'invasività del dirigente scolastico e l'obbligo per il lavoratore di rimanere connessi 24 ore su 24 e 7 giorni su 7. E' quindi la contrattazione di scuola a definire tempi e modi con cui il dirigente scolastico si può rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi.
<b>Responsabilità disciplinare</b>	Titolo II art. 29  (Ccnl 2016-2018)	Prevede l'avvio di una specifica sessione negoziale a livello nazionale per la definizione della tipologia delle infrazioni disciplinari e relative sanzioni anche per atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale riguardanti studentesse e studenti affidati alla vigilanza del personale.
<b>Permessi retribuiti</b>	Titolo II artt. 31 e 32  (Ccnl 2016-2018)	Tutto il personale a tempo indeterminato ha diritto a 3 giorni l'anno (scolastico) di permessi retribuiti per motivi personali o familiari. Tali permessi, per il personale ATA, se trasformati in 18 ore, possono essere fruiti anche a ore.

## CCNL Cemento – Fillea Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Azioni Positive e contrasto alla discriminazione di genere</b>	Art. 2 bis	Le Parti concordano di affidare al Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC), l'impegno di valutare e proporre azioni volte a garantire le pari opportunità in un'ottica di miglioramento continuo, anche in termini di benessere organizzativo. Il CBMC consulerà la documentazione utile ad offrire spunti da sviluppare e coordinare con il testo contrattuale per l'inserimento nel Ccnl di normative specificatamente destinate al contrasto di illeciti spesso collegati alle discriminazioni di genere (es. molestie sessuali, "mobbing").
<b>Lavoro a tempo parziale</b>	Art. 28	Ai lavoratori che rientrano al lavoro da un periodo di congedo è concesso su richiesta un contratto di lavoro a tempo parziale reversibile della durata massima di un anno.
<b>Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza</b>	Art. 39 lett. B1)	Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati hanno diritto ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi (fruibili anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni. Il congedo per il tempo necessario all'esecuzione del percorso di protezione e recupero psico-fisico, costituisce prolungamento del periodo di comporto (art. 55).
<b>Tutela della maternità e paternità</b>	Art. 58	A far data dal 1 febbraio 2008 la lavoratrice riceve un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile di fatto netta per l'assenza obbligatoria. E' riconosciuto, a far data da 1 gennaio 2020, per il congedo di maternità e paternità un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello previsto dalla legge, così modulato: per la lavoratrice madre, una integrazione fino al raggiungimento del 50% della retribuzione globale di fatto, per i primi tre mesi di congedo; per il lavoratore padre, una integrazione fino al raggiungimento del 70% della retribuzione globale di fatto per i primi tre mesi di congedo.
<b>Norme comportamentali</b>	Art. 65	I rapporti e il linguaggio tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, devono essere improntati a correttezza e reciproco rispetto. Il lavoratore, indipendentemente dal suo inquadramento e mansione, deve tenere un contegno rispettoso nei confronti delle persone con cui si relaziona e, tra le altre previsioni, astenersi da condotte e linguaggi di natura sessista o a sfondo sessuale.
<b>Banca Ore solidale</b>	Nuovo articolo – Benessere organizzativo	Il CCNL rimanda alla contrattazione di secondo livello la specifica della materia.

## CCNL Legno Industria – Fillea Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Molestie sessuali e mobbing</b>	Allegato al CCNL - Codici di comportamento da adottare nella lotta	Nelle disposizioni comunitarie si intende per molestie sessuali, "ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare un

	contro le molestie sessuali e il mobbing	ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e/o umiliante nei suoi confronti". La lavoratrice/lavoratore che ritenga essere vittima di molestie sessuali o mobbing, può scegliere fra le seguenti procedure di denuncia e di eventuale composizione della conseguente situazione e/o controversia: procedura informale e riservata; il ricorso all'arbitrato; denuncia formale.
--	--	--

### CCNL Industria Alimentare – Flai Cgil

ARGOMENTO	RIFERIMENTO	SINTESI
<b>Pari Opportunità</b>	Capitolo 1 art. 1 ter	Si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.
<b>Part time</b>	Capitolo 1 art. 20	Nell'intento di favorire l'occupazione e la flessibilità, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere al part time. L'azienda, ove proceda ad assunzioni di personale a tempo parziale, darà comunque la precedenza alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro motivate da necessità di: assistere genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari senza possibilità alternativa di assistenza, accudire i figli fino al compimento dei sette anni, accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.
<b>Lavoro agile</b>	Capitolo 1 art. 21 ter	E' prevista la possibilità di ricorrere al lavoro agile quale strumento per promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro.
<b>Congedi</b>	Capitolo VIII art. 40 ter  lett. A) congedi parentali  lett. B) congedi per la malattia del figlio  lett. E) congedo per le donne vittime di violenza di genere	Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi 12 anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 12 mesi. Il congedo può essere fruito anche in modalità oraria in gruppi minimi di 4 ore giornaliere. Al lavoratore padre è concesso un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio.  Entrambi i genitori alternativamente hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai tre anni.  I medesimi genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e i nove anni.  Le Parti stabiliscono che la lavoratrice ha diritto ad un prolungamento fino a un massimo di ulteriori tre mesi di permessi retribuiti a carico dell'azienda.
<b>Tutela delle lavoratrici madri</b>	Capitolo VIII art. 46	La lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza ad integrazione di quello di legge fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assistenza obbligatoria.

# CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

## ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### MOBILITÀ LAVORATIVA

- Termine utilizzato per indicare quelle vicende del rapporto di impiego che determinano il passaggio del lavoratore da una sede di lavoro a un'altra. Utilizzato soprattutto nella pubblica amministrazione (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche).

#### Cosa è possibile fare:

- Prevedere per gli spostamenti/trasferimenti di sede lavorativa la presa in considerazione dei carichi familiari.

#### Buone pratiche di Contrattazione integrativa:

Settore sanità privata: nella formazione della graduatoria per spostamento di presidio viene preso in considerazione il criterio dei carichi familiari e la distanza dal luogo di lavoro.

Settore bancario: accordi su singole aziende in tema di chilometraggio massimo di trasferibilità fra residenza e luogo di lavoro in base ad anzianità e carico familiare.

Settore istruzione: prevede un punteggio aggiuntivo (procedure di precedenza) in caso di richiesta di avvicinamento a: figli di età fino a 12 anni, coniuge/convivente, genitori anziani, figli con disabilità.

### LAVORO AGILE

- Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro.

#### Riferimento legislativo:

L. 81/2017

#### Cosa prevede il Riferimento legislativo:

Art. 18 – 24: Disciplina le misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, sia per le imprese che per le amministrazioni pubbliche per promuovere la conciliazione di tempi di vita e di lavoro.

#### Cosa è possibile fare:

- Contrattare la possibilità di accedere al lavoro agile e le sue modalità di svolgimento.

#### Buone pratiche di Contrattazione integrativa:

Settore commercio: nel corso del primo trimestre e in via sperimentale per i successivi 12 mesi, il lavoratore potrà eseguire la propria prestazione in un luogo scelto a propria discrezione e diverso da quello assegnato dall'Azienda come sede di lavoro. La facoltà di accedere allo Smart Working è riconosciuta fino a un massimo di 2 giornate lavorative settimanali, per un totale massimo di 60 giorni lavorativi per ogni anno solare.

Settore bancario: avviata una sperimentazione nell'ottica della conciliazione vita privata e professionale. Su base volontaria con recesso con preavviso di 30 giorni per una prestazione lavorativa in lavoro agile per al massimo due giorni a settimana. Strumenti informatici messi a disposizione dall'azienda mentre per la connessione internet il dipendente dovrà usare una connessione dati pubblica e/o privata. Buoni pasto: è erogato per tutte le giornate lavorate in modalità flessibile, comprese quelle fuori dall'azienda.

Settore trasporti: periodo della durata di 4 mesi per i dipendenti che svolgono funzioni per le quali l'Azienda ne valuti la fattibilità. Su base volontaria e revocabile da entrambe le parti. Le giornate di lavoro agile di cui ognuno potrà usufruire nel periodo di sperimentazione non potranno essere superiori a 2 mensili, non

consecutive, nell'arco dei 4 mesi di prova.

Settore ricerca: regolamento che consente a tutti i livelli contrattuali, di concordare con il proprio referente fino a 8 giorni al mese in cui poter lavorare da casa.

### **BANCA ORE E BANCA ORE SOLIDALI**

- Banca Ore: nasce con l'obiettivo di gestire le ore che vengono lavorate da un dipendente in eccedenza rispetto all'orario lavorativo contrattualmente previsto. Invece di richiedere il pagamento dello straordinario si può scegliere di accantonare le ore supplementari su un conto individuale e usufruirne in un successivo momento.

- Banca Ore solidali: possibilità di offrire ai colleghi di lavoro parte del proprio monte ore permessi e/o ferie nel caso questi le abbiano esaurite e abbiano situazioni gravi di difficoltà personale o familiare cui fare fronte.

#### **Riferimento legislativo:**

Banca Ore solidale: D.Lgs. 151/2015 (in attuazione della Legge 183/2014)

#### **Cosa prevede il Riferimento legislativo:**

Art. 24: I lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

#### **Cosa è possibile fare:**

- Contrattare il monte ore presente nella Banca solidale.
- Inserire clausole affinché anche l'Azienda contribuisca al monte ore donato dal lavoratore.

#### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore farmaceutico comunale: per ogni ora ceduta da ogni singolo lavoratore, l'Azienda donerà a sua volta 1,5 ore.

Settore Distribuzione cooperativa: ogni dipendente potrà usufruire fino a un monte ore equivalente a un mese di permesso retribuito in un anno, esaurite le ferie arretrate e i permessi orari retribuiti, nei casi di gravi motivi di salute (anche per genitori, figli, coniuge), inserimento dei figli all'asilo/scuola materna, adozioni internazionali, casi di violenza di genere.

Settore telecomunicazioni: è costituito l'istituto della Banca Ore, un meccanismo di compensazione di quelle ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero normale.

Settore autonoleggio: le donne lavoratrici, nel periodo intercorrente tra l'inizio dello stato di gravidanza e l'inizio dell'astensione obbligatoria per maternità, potranno accumulare in una speciale "banca", le ore di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero entro il limite massimo di 72 ore complessive. La predetta "banca" determina la possibilità, al rientro della maternità, di fruire di appositi permessi individuali retribuiti oltre a quelli previsti dalla legge. Viene riconosciuta la possibilità di ogni dipendente di cedere parzialmente o totalmente le sue ore di ROL maturate e non godute per motivi di solidarietà in conseguenza di gravi situazioni personali/familiari di colleghi di lavoro.

Settore bancario: monte di ore di permessi retribuiti a disposizione dei dipendenti per gravi ed accertate situazioni personali o familiari messe a disposizione dall'istituto di credito con la possibilità di incremento per donazione dei dipendenti stessi.

### **FLESSIBILITÀ ORARIA**

- Possibilità di modificare il monte ore giornaliero, settimanale o mensile a seconda delle esigenze del dipendente.

#### **Cosa è possibile fare:**

La Legge stabilisce in 40 ore il normale orario lavorativo settimanale ma lascia dei margini alla contrattazione collettiva di variare il monte ore. Ad esempio può fissare una fascia oraria entro la quale poter arrivare al lavoro

e tornare a casa, purché venga rispettato il minimo giornaliero stabilito (flessibilità in entrata e in uscita).

### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore bancario: ampio ventaglio di forme di flessibilità individuale come ad esempio: orario minimo giornaliero di 6,5 ore; flessibilità in ingresso tra le 7,30 e le 9; flessibilità nella durata dell'intervallo per il pranzo; banca delle ore (fino a 75 ore annue); orario concentrato su 4 giorni a settimana; orario multi-periodale (da un minimo di 21 a un massimo di 48 ore settimanali di lavoro; orario personalizzato, tra un minimo di 5 e un massimo di 9 ore al giorno.

Settore chimico: flessibilità in entrata dalle 8.25 alle 8.55 e in uscita dalle 16.55 alle 17.25.

Settore trasporti: elasticità massima giornaliera di 15 minuti effettivi, con un massimo di 80 minuti effettivi al mese per personale OPS; elasticità massima giornaliera di 30 minuti, con un massimo di 150 minuti effettivi al mese per il personale di staff. Il recupero dei minuti dovrà essere effettuato nella medesima giornata.

## **MATERNITA' E CONGEDI PARENTALI**

### **PART TIME POST MATERNITÀ**

- Trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time.

#### **Riferimento legislativo:**

D.Lgs. 81/2015

#### **Cosa prevede il Riferimento legislativo:**

art. 8 co. 7 - Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

#### **Cosa è possibile fare:**

- Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale: garanzia della reversibilità da part time a full time.
- Corsi di formazione per facilitare la riconversione a full time.
- Aumentare le previsioni percentuali di fruizione previste dai CCNL.

### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore commercio: concessione del part time post maternità fino al terzo anno di età del bambino per un massimo del 3,5% della forza occupata nell'u.p.. E' previsto inoltre che un ulteriore 1% della forza occupata nell'u.p. potrà usufruire della concessione del part time post maternità fino al secondo anno di età del bambino (vedi CCNL Confcommercio).

Settore distribuzione cooperativa: il tempo parziale è esteso fino al compimento dei 12 anni del bambino.

Settore distribuzione cooperativa: possibilità di richiedere l'impiego con orario ridotto fino a un massimo di 30 ore settimanali entro i primi 5 anni di vita del bambino e nel limite complessivo del 5% del personale dell'u.p.. Entro i successivi 3 anni di vita del bambino è possibile richiedere l'impiego con orario ridotto fino a un massimo di 24 ore settimanali.

Settore metalmeccanico: previsione di una Commissione paritetica che stabilisca criteri di assegnazione della quota eccedente il CCNL per poter introdurre una equa fruizione della possibilità di usufruire di periodi di part-time (es: rotazione nelle assegnazioni se le richieste sono eccedenti il numero dei posti disponibili), percorsi di formazione che facilitino riconversione a full time nel caso il part time non sia stato attivato con durata predeterminata. La percentuale dei part time viene aumentata fino al 6% (CCNL 4%) e i criteri della quota di assegnazione tra il 4 e il 6 % vengono stabiliti dalla Commissione e non solo dall'Azienda.

Settore telecomunicazioni: l'azienda si impegna a concedere una riduzione fino ad un massimo del 50% dell'orario di lavoro per la cura dei figli fino all'età scolare o comunque non superiore a 16 anni, per comprovati motivi personali, per assistenza a parenti stretti di primo grado gravemente ammalati o disabili. La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere definita nel tempo e non potrà essere inferiore a 6 mesi. Entro 3 mesi dalla data di rientro prevista, l'Azienda si impegna a reinserire il lavoratore a tempo pieno.

Settore trasporti: riduzione di orario di lavoro in via temporanea per l'assistenza al bambino fino ai 3 anni di vita dello stesso. Previsti dei limiti massimi per u.p..

Settore sanitario: per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i requisiti che danno diritto di accesso alle graduatorie sono, tra gli altri, avere figli conviventi minori di 13 anni, avere un figlio convivente affetto da patologia oncologica, occuparsi della cura di un familiare. Inoltre costituiscono elemento di valutazione ulteriore le situazioni di disagio quali, tra le altre, essere dipendente come unico genitore, essere dipendente con figlio studente del primo ciclo dell'istruzione (elementari e medie) con disturbo di apprendimento.

### **CONGEDO PARENTALE**

- Astensione facoltativa della lavoratrice e/o del lavoratore alle dipendenze di datori di lavoro privati e pubblici

#### **Riferimento legislativo:**

D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico delle norme su maternità e paternità e successive modifiche).

#### **Cosa prevede il Riferimento legislativo:**

art. 32 co.1 co. 2 - Il Decreto prevede un'indennità, pari al 30% dello stipendio o della retribuzione "convenzionale", per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, purché fruiti entro il sesto anno di età del bambino. Spetta ad entrambi i genitori anche congiuntamente fino al compimento dei 12 anni di età del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi elevabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga per un periodo continuativo a frazionato non inferiore a 3 mesi.

#### **Cosa è possibile fare:**

- Chiedere un'integrazione dell'indennità corrisposta dagli Enti Previdenziali.
- Prevedere al rientro dall'astensione dal lavoro del lavoratore/della lavoratrice un processo di accompagnamento con il supporto di un tutor volto ad agevolare il rientro al lavoro. L'efficacia di tale percorso verrà verificata anche in presenza della RSU/RSA.

#### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore commercio: l'Azienda integrerà l'indennità nella misura di un ulteriore 50% della retribuzione se il congedo parentale verrà fruito senza soluzione di continuità dal precedente congedo e per un periodo continuativo di 6 mesi. Provvederà inoltre a istituire un processo di accompagnamento volto ad agevolare il rientro al lavoro.

Settore farmaceutico comunale: al fine di valorizzare il concetto di maternità/paternità è concordato di elevare il contributo previsto dalla normativa vigente per la maternità facoltativa dal 30% al 50%.

Settore Distribuzione cooperativa: l'indennità fissata fino al 30% della retribuzione nel caso di congedo parentale retribuito, verrà elevata fino al 50% della retribuzione per il solo 7° mese di astensione dal lavoro senza effetti sugli altri istituti contrattuali.

Settore Distribuzione cooperativa: favorire con opportuni interventi il reinserimento dei genitori assenti da lavoro per lunghi periodi in ragione della maternità/paternità o di comprovate necessità di cura o assistenza di familiari.

Settore bancario: a sostegno della paternità è prevista l'integrazione della retribuzione al 40% nel caso ne fruisca il padre.

Settore chimico: la dipendente in rientro dalla maternità obbligatoria o facoltativa potrà fruire del congedo parentale ad ore per per almeno due ore di congedo giornaliero per il personale full time e almeno 1 ora di congedo giornaliero per il personale part time cumulabili con altri riposi giornalieri previsti dalla legge.

## **CONGEDO DI PATERNITÀ**

- Astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in parte in alternativa al congedo di maternità.

### **Riferimento legislativo:**

Legge 92/2012 (e successive modifiche e integrazioni)

Legge 145/2018

### **Cosa prevede il Riferimento legislativo:**

La Legge n. 92/2012 ha stabilito in via sperimentale che anche il padre ha diritto a quattro giorni di congedo da fruire entro i primi 5 mesi del bambino/a.

Per l'anno solare 2019, la Legge 145/2018 (Legge di bilancio 2019) ha aumentato a cinque il numero dei giorni di congedo obbligatorio anche non continuativo da fruire nei primi 5 mesi di vita del bambino. E' un diritto autonomo del padre e quindi aggiuntivo e non in sostituzione a quello della madre. Sempre nell'anno 2019 c'è anche la possibilità di astenersi un giorno in più dal lavoro, in questo caso in sostituzione della madre lavoratrice.

### **Cosa è possibile fare:**

- Aumentare rispetto alla normativa vigente i giorni di congedo retribuito al padre.
- Rendere obbligatorio il congedo di paternità prevedendo la sua fruizione nel primo anno di vita della bambina/o.

### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore farmaceutico comunale: concordati 2 giorni in più rispetto alla normativa legislativa vigente (7 giorni lavorativi da utilizzare entro il primo mese dalla data di nascita).

Settore Distribuzione cooperativa: l'azienda riconoscerà 2 giorni di permesso retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dalla normativa vigente. Tale permesso potrà decorrere dal giorno antecedente la nascita.

Settore Retail: ulteriori tre giorni di permesso retribuito aggiuntivo da fruirsi entro 30 giorni dalla data del parto e previa richiesta scritta all'azienda.

Settore chimico: congedo per il padre lavoratore elevato a 5 giorni retribuito al 100% e da usufruirsi entro i 5 mesi successivi alla nascita o adozione del figlio.

Settore chimico: congedo per il padre lavoratore elevato a 5 giorni retribuito al 100% e da usufruirsi entro i 5 mesi successivi alla nascita o adozione del figlio.

Settore autonoleggio: in occasione della nascita di un figlio, l'azienda riconoscerà ai padri dipendenti, una ulteriore giornata di permesso retribuito consecutiva rispetto ai tre giorni previsti dal CCNL.

## **ASILO NIDO**

- Struttura educativa destinata ai bambini di età compresa tra 1 anno e i 3 anni.

### **Cosa è possibile fare:**

- Contrattare per un supporto esterno di assistenza per i figli per favorire il reinserimento della donna sul posto di lavoro (es. costituzione di asili nido, ludoteche, convenzioni con nidi pubblici o privati vicini al luogo di lavoro).
- Prevedere ore di permesso aggiuntive dedicate all'inserimento dei figli all'asilo nido.

### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore commercio: contributo per l'asilo nido proporzionalmente all'orario di lavoro e solo per alcune strutture (asili nido di prossimità convenzionati).

Settore commercio/turismo: 16 ore di permessi retribuiti da utilizzare anche in modo frazionato per inserimento all'asilo nido.

Settore bancario: 10 giorni (non retribuiti) per l'iter prescolastico (nido e infanzia) di ciascun figlio utilizzabili anche a ore.

Settore autonoleggio: l'azienda corrisponderà annualmente a tutti i propri dipendenti con figli di età compresa tra i 5 mesi compiuti fino al terzo anno di età, un contributo economico in un'unica soluzione per l'iscrizione all'asilo nido dei figli, al momento dell'avvenuta iscrizione.

### **PERMESSI MALATTIA FIGLIO**

- Congedo non retribuito che può essere richiesto da entrambi i genitori lavoratori dipendenti per assistere il proprio figlio malato.

#### **Riferimento legislativo:**

D. Lgs. 151/2001

#### **Cosa prevede il Riferimento legislativo:**

artt. 47 e ss. - Nel caso di malattia del bambino, i genitori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro alternativamente fino al compimento del terzo anno senza limiti temporali e cinque giorni lavorativi dai tre agli otto anni. I permessi non sono retribuiti. In caso di adozioni e affidamenti i genitori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro alternativamente fino al compimento del sesto anno senza limiti temporali.

#### **Cosa è possibile fare:**

- Definire un monte ore annuo maggiore dai tre agli otto anni.
- Contrattare un contributo per i giorni di permesso non retribuiti.
- Aumentare l'età del bambino/a per cui usufruire del permesso malattia.

### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore bancario: 10 giorni l'anno non retribuiti che si aggiungono a quelli di legge per la malattia dei figli dai tre agli otto anni utilizzabili anche in modo frazionato, con un minimo di due giorni.

Settore chimico: estensione del diritto di usufruire di permessi per ricovero ospedaliero dei figli minori sino all'età di 18 anni.

### **PERMESSI PER FIGLI AFFETTI DA PROBLEMI SULL'APPRENDIMENTO**

- I Disturbi Specifici dell'Apprendimento si manifestano come una compromissione della capacità di lettura, di scrittura e di calcolo.

#### **Riferimento legislativo:**

Legge 170/2010

#### **Cosa prevede il Riferimento legislativo:**

art. 6 - I familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili le cui modalità di esercizio sono determinate dai CCNL dei comparti interessati.

#### **Cosa è possibile fare:**

- Definizione di un monte ore annuo di permesso extra retribuito da destinarsi ai genitori con figli minori affetti da gravi problemi sull'apprendimento.

**Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore commercio: 40 ore di permesso extra retribuito dietro idonea certificazione medica e piano didattico personalizzato accompagnato dal programma degli incontri.

Settore chimico: prevede un massimo di 25 ore di permesso retribuito, il cosiddetto Work Life Balance, per conciliare l'attività lavorativa con quella familiare (visite mediche per figli fino a 8 anni, assistenza per figli fino a 8 anni in caso di ricovero ospedaliero, inserimento figli all'asilo nido, assistenza nelle attività scolastiche per i figli affetti da DSA).

**CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

- Il congedo spetta alle lavoratrici dipendenti a tempo determinato e indeterminato del settore pubblico e privato, alle lavoratrici autonome, operaie agricole, lavoratrici stagionali, lavoratrici autonome dello spettacolo e lavoratrici domestiche.

**Riferimento legislativo:**

D.Lgs. 80/2015

**Cosa prevede il Riferimento legislativo:**

art. 24 - La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Indennità giornaliera per i giorni di congedo, pari al 100% dell'ultima retribuzione da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa.

**Cosa è possibile fare:**

- Elevare il periodo di congedo retribuito previsto dalla Legge.
- Prevedere la fruizione del congedo su base giornaliera o oraria.
- Prevedere l'accoglimento delle richieste di trasferimento.

**Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore commercio: diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di quattro mesi. Il congedo potrà essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Settore farmaceutico comunale: la Società aggiungerà a proprio carico 15 giorni alla durata del congedo retribuito di 3 mesi.

Settore Retail: ulteriori 60 giorni di aspettativa non retribuita.

Settore terziario: la Società aggiungerà a proprio carico 1 mese alla durata del congedo retribuito di 3 mesi. La Società valuterà eventuali richieste di trasferimento anche temporaneo a tutela della sicurezza personale o dei figli della vittima di violenza e accoglierà dove possibile modifiche anche temporanee del rapporto di lavoro (da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale).

Settore chimico: in aggiunta al periodo di astensione previsto dalla legge, le dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere hanno diritto ad ulteriori 60 giorni di aspettativa non retribuita.

Settore chimico: elevare a 60 giorni l'aspettativa non retribuita in caso di violenza di genere.

Settore chimico: in aggiunta al periodo di astensione previsto dalla legge, le dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere hanno diritto ad ulteriori 60 giorni di aspettativa non retribuita.

## **ADOZIONI INTERNAZIONALI**

### **Cosa è possibile fare:**

Estendere i giorni di aspettativa per coloro che hanno iniziato percorsi di adozione/affidamenti internazionali.

### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore Retail: l'integrativo estende a 60 giorni il periodo di aspettativa non retribuita per le adozioni e gli affidamenti internazionali da usufruirsi esclusivamente prima dell'ingresso del minore in Italia.

Settore chimico: estensione a 60 giorni di aspettativa non retribuita per le adozioni internazionale da fruire, anche in un unico periodo continuativo, durante la permanenza all'estero, per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

Settore chimico: elevata a 60 giorni l'aspettativa non retribuita in caso di adozioni internazionali.

Settore metalmeccanico: anticipo del TFR (con almeno 2 anni di anzianità lavorativa) per sostenere le spese per l'adozione internazionale.

## **DISPARITA' SALARIALE**

- La disparità salariale di genere è identificata nella differenza tra le retribuzioni di uomini e donne. Tra i fattori che possono generare discriminazioni salariali di genere vi sono: discriminazioni dirette sul luogo di lavoro, quando uomini e donne, a parità di mansione e tipologia di lavoro, sono retribuiti in misura differente; segregazione orizzontale cioè settori con prevalenza di personale femminile, nei quali le retribuzioni sono tendenzialmente più basse rispetto a settori a prevalenza maschile; rapporti di lavoro a tempo parziale, dove gli avanzamenti di carriera e aumenti retributivi sono inferiori se non nulli rispetto alle posizioni a tempo pieno; meccanismi di calcolo della retribuzione basati prevalentemente su elementi retributivi variabili, che lasciano ampio spazio a differenziazioni tra lavoratori e di genere (pdr basato sulla presenza); sotto-inquadramento delle donne in relazione al lavoro svolto e alle loro competenze professionali; segregazione verticale ovvero la minore presenza delle donne in posizioni di vertice; maggiori esigenze di conciliazione espresse dal personale femminile rispetto a quello maschile.

### **Riferimento nazionale:**

D.Lgs. 198/2006 art. 46 (Legge 125/1991)

### **Cosa prevede il Riferimento legislativo:**

art. 46 - Obbligo alle aziende pubbliche e private che occupino cento o più dipendenti di redigere, con cadenza biennale, un rapporto riguardante la situazione del proprio personale maschile e femminile, inviandolo poi alla Consigliera di parità e alle rappresentanze sindacali della sede aziendale.

### **Cosa è possibile fare:**

- Prevedere incontri specifici per discutere concretamente dei rapporti biennali e mettere in atto meccanismi di correzione in caso di discriminazioni in base al genere.
- Prevedere Premi di Produzione non legati alla presenza.
- In caso di Premi di Produzione legati alla presenza, contrattare il non considerare assenza la maternità obbligatoria e facoltativa o i congedi per il lavoro di cura. In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale per cura dei figli, non ricalcolare il Premio di Produzione su base part time.

### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore metalmeccanico: previsione di uno specifico incontro annuale tra Azienda e RSU sulla base dei rapporti biennali per attivare gli strumenti idonei a rimuovere gli ostacoli che non permettono una effettiva parità nei trattamenti e nelle opportunità nei luoghi di lavoro

## CARRIERA

### **Cosa è possibile fare:**

- Favorire concretamente un contemperamento tra ruolo di responsabilità all'interno dell'azienda e l'esperienza della maternità.

### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore Distribuzione Cooperativa: sospensione per un periodo massimo di 12 mesi il ruolo ricoperto senza perdita di retribuzione. Favorire il rientro lavorativo in una u.p. più prossima al luogo di residenza della lavoratrice.

## PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

### **Cosa è possibile fare:**

- Aumentare i giorni previsti in modo da poter fruire dei 3 giorni previsti più volte anche nel corso dell'anno ed estendere anche agli affini e non solo ai parenti.

### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore metalmeccanico: I previsti tre giorni all'anno di permesso potranno essere utilizzati due volte se l'assistenza è riferita a persone diverse. I suddetti giorni saranno utilizzabili per assistenza/lutto per coniuge/convivente, parenti fino al secondo grado e per gli affini di primo grado.

Settore chimico: 6 mesi di aspettativa non retribuita in caso di comprovate e gravi necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

Settore comunicazioni: previsto un periodo breve di astensione dall'attività lavorativa non retribuito circoscritto in un arco temporale la cui durata si può intendere anche frazionata e non può superare i 7 giorni di calendario, rilasciato a giornata intera o a mezza giornata.

Settore assicurativo: è previsto un part-time di urgenza della durata massima di 6 mesi per comprovate situazioni di particolare gravità che l'azienda concede entro 15 giorno dalla richiesta. Il lavoratore/trice può richiedere il rientro al precedente orario in anticipo rispetto alla scadenza.

## AZIONI POSITIVE

### **Riferimento legislativo:**

Legge 125/1991

### **Cosa prevede il Riferimento legislativo:**

art. 1 - Le disposizioni contenute nella Legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

### **Cosa è possibile fare:**

- Inserire accordi con le quali favorire il miglioramento delle condizioni d'impiego del personale femminile costruendo percorsi formativi, di carriera e di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore Distribuzione Cooperativa: impegno a mettere in atto azioni positive volte a favorire l'inserimento lavorativo di donne appartenenti a fasce deboli della popolazione, perché disoccupate di lunga durata,

appartenenti a liste di mobilità o in ragione dell'età.

Settore autonoleggio: monitoraggio della situazione all'interno dell'azienda volto ad individuare e rimuovere eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità tra uomini e donne nel lavoro.

Settore istruzione: è istituito il CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora), un organismo interno all'amministrazione, previsto dalla Legge 183/2010, che ha il fine di assicurare il benessere organizzativo e le pari opportunità di genere, eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, alla disabilità, alla religione, all'etnia, all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Sono in corso sollecitazioni per l'introduzione della Consigliera di Parità, la quale essendo una figura esterna all'Ateneo, potrebbe facilitare la segnalazione di situazioni che emergono con difficoltà a causa della resistenza, da parte delle lavoratrici, a parlarne con organi interni dell'amministrazione.

## **MOLESTIE E VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO**

### **Riferimento legislativo:**

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO – sottoscritto il 25 gennaio 2016 tra CGIL, CISL, UIL E CONFINDUSTRIA (recepimento Accordo europeo tra le parti sociali del 26 aprile 2007).

### **Cosa può fare la Rsu/Rsa nella contrattazione integrativa:**

Se l'azienda fa parte di un'Associazione datoriale firmataria dell'accordo quadro, far **recepire** dall'azienda l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Se l'azienda non fa parte di un'Associazione datoriale firmataria dell'accordo quadro, prevedere una contrattazione integrativa che **faccia propri i principi** dell'Accordo.

### **Cosa è possibile fare:**

Fissare **procedure** per gestire eventuali casi di molestie e violenza (dal colloquio informale all'intervento di una persona terza es. Consigliera/e di fiducia), le azioni da adottare nei confronti di chi attua la violenza/molestia (dall'azione disciplinare fino al licenziamento), i sostegni di assistenza alle vittime.

### **Buone pratiche di Contrattazione integrativa:**

Settore Distribuzione Cooperativa: “Codice di condotta per la prevenzione e la lotta ai fenomeni di molestie sessuali” fortemente voluto e proposto dalla Rsu di Unicoop di Firenze.

Settore bancario: parte dal “presupposto di inaccettabilità” di ogni atto e comportamento che si configuri, appunto, come molestia e violenza di genere, prevede una serie misure organizzative atte alla segnalazione, prevenzione, assistenza e contrasto rispetto all'eventuale fenomeno.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

**Legge 1204 del 1971 (D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026):** Tutela delle lavoratrici madri

**Legge 125 del 1991:** Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

**Legge 104 del 1992 (art. 33):** Legge Quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

**Legge 423 del 1993 (art. 2):** Conversione in Legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, recante proroga dei termini di durata in carica degli amministratori straordinari delle unità sanitarie locali, nonché norme per le attestazioni da parte delle unità sanitarie locali della condizione di handicappato in ordine all'istruzione scolastica e per la concessione di un contributo compensativo all'Unione Italiana Ciechi.

**Legge 53 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 delle città.

**D.Lgs. 151 del 2001:** Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

**D.Lgs. 198 del 2006:** Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005).

**Legge 170 del 2010:** Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico (DSA).

**Legge 183 del 2010:** Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.

**Legge 228 del 2012:** (adeguamento della normativa nazionale alla Direttiva 2010/18/UE) – Legge di Stabilità per il 2013.

**Legge 183 del 2014:** Deleghe al governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

**D.Lgs. 80 del 2015 (art. 7):** Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

**D.Lgs. 151 del 2015 (art. 24):** Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

**Legge 145 del 2018 (Legge di Bilancio 2019):** Bilancio di previsione dello stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021.