



“Per saperne di più...”



22

Conciliazione

Vita

Lavoro

Debora Del Fiacco

Le pubblicazioni della collana editoriale
“Per saperne di più...”
sono consultabili e disponibili all'indirizzo:
www.uil.it/contrattazione/persapernedipiu.html
a cura del Servizio Politiche Contrattuali

“Per saperne di più...”

22

Conciliazione

Vita

Lavoro

DEBORA DEL FIACCO

INDICE

Prefazione	Pag. 5
Introduzione	Pag. 9
Avviso comune 7 Marzo 2011.	Pag. 10
Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro 7 Marzo 2011.	Pag. 12
Allegato	Pag. 15
Riferimenti normativi.	Pag. 17
Permessi e ore giornaliere di riposo.	Pag. 18
Part time	Pag. 20
Telelavoro	Pag. 22
Gli asili nido	Pag. 24
Normativa di riferimento	Pag. 24
La contrattazione collettiva integrativa in materia di conciliazione vita lavoro.	Pag. 25
La contrattazione collettiva nazionale in materia di flessibilita' degli orari di lavoro e welfare contrattuale	Pag. 45

PREFAZIONE

Il 2011 si connota come anno di svolta per la complessa tematica delle pari opportunità e della declinazione delle politiche del lavoro al femminile.

Sono 20 anni che la parità sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, è entrata nella contrattazione collettiva cambiando seppure nella lentezza dei tempi, la cultura organizzativa delle aziende pubbliche e private, inducendo a ripensamenti su ruoli e capacità di lavoratori e lavoratrici che si riconducono ad un riconoscimento delle effettive competenze in un'ottica di reciproca convenienza.

L'enfasi posta nell'ambito degli obiettivi della strategia europea sull'occupazione femminile ridefinisce nel sindacato l'interesse per i fattori che finora hanno comportato una penalizzazione delle donne rispetto agli uomini nel mercato del lavoro.

Sempre più viene riconosciuto al lavoro femminile un ruolo propulsore per la crescita economica, e la scelta di interventi, come ad esempio l'introduzione di una alta percentuale di donne nei C.d.A pubblici (la Svezia insegna) , è al centro di un dibattito che recentemente ha trovato un positivo sbocco nella stipula da parte delle parti sociali dell'avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro con l'obiettivo di effettiva crescita dell'occupazione femminile. La strada da percorrere è ancora lunga, soprattutto in relazione agli obiettivi di crescita occupazionale femminile nel nostro Paese, che troppo si discostano dalle direttive della Conferenza di Lisbona e che dovremmo esser e in grado di recuperare in ottemperanza al Piano strategico europeo entro il 2020.

Come rendere più stabile l'occupazione femminile è compito della politica e il sindacato deve giocare un ruolo fondamentale di promozione e tutela.

Numerosi studi finora effettuati sia da organizzazioni femminili, sia da centri studi delle organizzazioni di impresa, ma anche l'attenzione sempre più puntuale del sindacato, evidenziano quanto la non continuità lavorativa delle donne tenda a dequalificare la risorsa femminile, compromettendo progressioni di carriere e incidendo sulla retribuzione, fattore decisivo per l'economia delle famiglie e, più in generale, del Paese.

La situazione attuale del mercato italiano pone la componente femminile di fronte ad una organizzazione sociale inadeguata alle esigenze e alle necessità imposte dalle imprese, pubbliche e private. Siamo ancora lontani, infatti da una effettiva divisione paritaria, o meglio di

condivisione, dei ruoli nella gestione e nell'espletamento del cosiddetto "lavoro di cura" o più esplicitamente lavoro non retribuito. Questo ha un impatto sulle scelte lavorative e riproduttive delle donne con forti ripercussioni sulle caratteristiche e sulla qualità dell'occupazione femminile in genere.

La conciliazione vita e lavoro e più specificatamente la ricerca di un equilibrio tra i due diversi soggetti, la famiglia e il lavoro è un problema che necessita di una serie di interventi a fronte di un bisogno unitario delle persone e delle famiglie nelle diverse fasi nel ciclo di vita.

La questione è complessa in quanto da un lato intercetta leve e politiche diverse, economiche, di impresa, del lavoro, dei servizi alla persona etc.. e, dall'altro, chiama in causa le persone e le famiglie.

L'equilibrio, dunque, tra attività lavorativa e necessità familiari non è frutto solo di scelte individuali ma diversamente perseguibile sulla base di opportunità, risorse, scelte che possono essere messe in campo dai diversi attori e che attengono alla politica economica del Paese.

Oggi come ieri la volontà precisa delle donne è di stare nel mercato del lavoro non rinunciando alla famiglia e figli. Questo porta alla ricerca di "compromessi" che finiscono per minare i percorsi di carriera e determinano spesso una instabilità lavorativa che si riflette sul tipo di lavoro svolto (nel lavoro subordinato oltre il 15% delle donne ha un contratto a termine contro un 10% degli uomini), sulle posizioni professionali che, per le donne, sono sempre concentrate nelle intermedie tipicamente impiegatizie e, conseguentemente, sulle retribuzioni (fonte ISFOL).

Si riflette altresì, sulla domanda di occupazione femminile, ancora troppo bassa rispetto al resto dell'Unione Europea, e il dato diviene preoccupante se esaminato ed analizzato tenendo conto del territorio. Al Nord il tasso di occupazione femminile/giovanile è il doppio rispetto al sud del Paese.

Il massiccio ingresso delle donne del mercato del lavoro rappresenta una grande trasformazione che pone una sfida ai tradizionali modelli di protezione sociale perché stravolge lo schema tradizionale della famiglia facendo emergere segnali di "paternità nuova".

Abbracciare il tema della conciliazione significa pensare ad una rinnovata organizzazione del lavoro all'interno in grado di progettare misure efficaci di governance del tempo lavorato, e perciò retribuito, e del tempo di lavoro non retribuito. Misure che prevedano una liberazione del tempo delle lavoratrici e di lavoratori in un'ottica family & woman friendly, attivando una flessibilità condivisa che comprenda una diversa organizzazione dei servizi pubblici, con un incremento importante dei servizi di sostegno alle famiglie, per assicurare a tutti la possibilità di

scegliere il proprio stile di vita senza sacrificare lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno.

Le politiche di conciliazione, o riequilibrio, tra la vita familiare e la vita professionale stanno gradualmente conquistando posizioni di grande attenzione. La Commissione Europea ha evidenziato come la conciliazione dei tempi lavoro-famiglia sia “ *introduzione di azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di una organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e per gli uomini*”.

Maria Pia Mannino – Responsabile Pari Opportunità UIL

INTRODUZIONE

Il tema della conciliazione vita-lavoro riguarda molti aspetti della vita quotidiana: le modalità organizzative e i tempi di lavoro, le responsabilità delle donne e degli uomini nel lavoro per il mercato e nel lavoro di cura, i servizi per la famiglia, l'organizzazione dei tempi e degli spazi delle città. Si tratta di un tema complesso che richiede strategie di intervento in grado di incidere contemporaneamente e in modo complementare su più fronti.

Conciliare vita privata e lavoro non riguarda solo la sfera individuale, ma è un fatto di interesse pubblico che coinvolge anche aziende e istituzioni, in particolare quelle territoriali.

Le politiche messe in campo, perciò, mirano a ottenere un impatto evidente sull'organizzazione del lavoro: si tratta di interventi che riguardano l'innovazione di modelli sociali, economici e culturali e che intendono garantire la possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari soprattutto per le donne.

Secondo una recente indagine dell'Istat, infatti, la maggior parte del lavoro in famiglia è svolto da loro e, di conseguenza, il 27% delle donne lascia il proprio impiego per prendersi cura dei figli.

La conciliazione vita-lavoro rappresenta un momento di snodo nello sviluppo dell'occupazione femminile e delle dinamiche del mercato del lavoro. Parlare di conciliazione vita-lavoro non significa adottare una prospettiva unilateralmente femminile, ma, anzi stimolare il dibattito e il confronto su quella che dovrebbe essere non più solo una "*questione di donne*", ma una dimensione che riguarda donne e uomini insieme che va trasferita in tal senso al contesto sociale nel suo complesso, dall'organizzazione del lavoro e della produzione, alla sostenibilità dei servizi di cura alle persone e alla comunità. Le donne continuano a dover scegliere tra lavoro e famiglia soffrendo la rigidità dei contesti lavorativi e la carenza di strutture e servizi di conciliazione flessibili, i percorsi di carriera sono limitati e comunque raggiungibili solo da donne che scelgono il lavoro a scapito della famiglia, e la presenza delle donne in politica è ancora irrilevante.

Le politiche inerenti la conciliazione tra vita familiare e vita professionale stanno gradualmente conquistando una posizione di rilievo.

La Commissione Europea e' da tempo impegnata nella definizione di politiche mirate a favorire un maggiore equilibrio tra vita familiare e vita professionale con l'introduzione di azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari.

AVVISO COMUNE

7 marzo 2011

Il piano per la conciliazione prevede uno scambio tra la maggiore flessibilità chiesta alle aziende su orari e organizzazione, e la defiscalizzazione del salario di produttività.

L'organizzazione del lavoro e la gestione delle risorse umane nelle imprese è uno degli ambiti principali di intervento in quanto è determinante nel penalizzare o, al contrario, favorire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, nel bloccare o agevolare le pari opportunità di carriera tra uomini e donne e, più in generale, nel danneggiare o promuovere il benessere psicofisico delle persone.

Il 7 marzo 2011 è stato siglato dal Ministero del lavoro e da tutte le parti sociali un avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l'obiettivo di sostenere la crescita dell'occupazione femminile.

Nell'intesa si sottolinea l'importanza della flessibilità dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, e si concorda sulla distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando - nel rispetto della normativa di legge - la durata media e massima degli orari alle esigenze produttive, conciliando le stesse con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone.

Viene poi preso l'impegno a valorizzare, le buone pratiche di flessibilità e di conciliazione già esistenti.

Con l'avviso comune si avvia il percorso tecnico per introdurre, in tutti i livelli di contrattazione, forme di flessibilità family-friendly e di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, con orari rimodulati, lavoro a tempo parziale, forme di telelavoro, congedi parentali rimodulati e una gestione oculata dei permessi.

Le nuove modulazioni di orario e dei tempi di lavoro potranno contare sulle misure di detassazione del salario di produttività nonché dei regimi di decontribuzione sulle somme stanziati dai datori a seguito di intese territoriali o aziendali. Mentre come forma di finanziamento diretto delle pratiche di conciliazione che verranno sperimentate, scatterà il finanziamento garantito dall'articolo 9 della legge 53/2000.

L'azione sinergica tra le iniziative legislative e le politiche sociali e contrattuali si muove quindi, sul terreno della contrattazione, nazionale e decentrata, e arriva lo stesso giorno della pubblicazione, da parte dell'Eurostat, dei dati sull'occupazione femminile dove l'Italia è agli ultimi posti tra i Paesi dell'UE-27. E proprio la promozione dell'occupazione femminile è tra i punti nevralgici. Per la ripresa, sul fronte della

competitività, del nostro sistema paese è prioritario puntare sul rilancio dei contratti di apprendistato e di inserimento per l'assunzione delle donne e attuare pienamente l'art. 9 della legge n. 53/2000.

L'obiettivo dell'intesa è favorire, attraverso una visione integrata, politiche sociali e contrattuali a sostegno della conciliazione per implementare soluzioni innovative tanto di tipo normativo che organizzativo, capaci di incidere positivamente sull'organizzazione. Gli strumenti conciliativi sono a tutto campo e vanno dalle misure che riducono e/o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore) a quelle che favoriscono il rientro dalla maternità, alle misure di supporto, e quindi ai servizi, che liberano tempo per la cura dei membri della famiglia.

Fermo restando il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, come previsto dalla legge Biagi la flessibilità si estende anche per altre fattispecie. Questo è il caso della possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno. Tutte misure che se attivate a livello di contrattazione decentrata possono beneficiare degli incentivi fiscali per la detassazione del salario di produttività. L'intesa, che rappresenta un passo in avanti delle nostre relazioni industriali, prevede anche l'istituzione di un tavolo tecnico per la verifica, entro novanta giorni, della possibilità di adottare nuove e buone pratiche di flessibilità, *family friendly* e di conciliazioni esistenti individuate dall'Osservatorio affidato alla Consigliera nazionale di parità.

Entro un anno, invece, la "cabina di pilotaggio" istituita nell'ambito di Italia 2020: programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, procederà alla verifica delle azioni di monitoraggio.

AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

PREMESSO:

- che occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini;
- che il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale;
- che l'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi sociali atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello;
- che il D.Lgs. n. 276/2003 prevede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale;
- che con Italia 2020 – il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro – è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità;
- che tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della occupazione femminile;
- che il Governo intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti da convenire con le parti sociali, quali ad esempio il contratto di apprendistato o il contratto di inserimento per l'assunzione delle donne, nonché avviando l'attuazione delle deleghe contenute nella legge

n.183/2010 volte a favorire l'occupazione femminile, a partire dall'incentivazione dei "part-time lunghi".

RILEVATO:

- che la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come sarà chiarito da appositi atti amministrativi;

- che l'articolo 9 della legge n. 53 del 2000, di cui è auspicabile la piena attuazione, prevede incentivi a sostegno delle misure volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto legge 223 del 2006 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2006;

- che il successo delle iniziative assunte dalla parti sociali è condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, come ad esempio il rifinanziamento del Piano nidi per il 2011, secondo le rispettive competenze e risorse, per la regolamentazione di nuovi tempi delle città, nonché per la definizione di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Tutto ciò premesso e rilevato, le parti firmatarie del presente avviso comune:

- condividono il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile;

- concordano che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese,

dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando – nel rispetto della normativa di legge – la durata media e massima degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

- si impegnano, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family-friendly* e di conciliazione esistenti.

A tal fine attivano un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla consigliera di parità (così come indicate in allegato) che dovrà concludere i suoi lavori entro novanta giorni.

Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti firmatarie si impegnano a una verifica congiunta dell'indice di diffusione delle buone prassi nonché delle relative azioni di monitoraggio effettuate dalla "cabina di pilotaggio" istituita nell'ambito del Piano di azione *Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*.

Roma, 7 marzo 2011

Allegato

Orari

- *contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione;*
- *possibilità di beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita, entro i primi tre anni di vita del bambino, fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento;*
- *possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicati ai lavoratori e lavoratrici con esigenze di conciliazione, entro i primi ventiquattro mesi di vita del bambino;*
- *possibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;*
- *impegno, compatibilmente con le esigenze di servizio, a trovare possibili soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.*

Lavoro a tempo parziale

- *possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno;*

Telelavoro

- *possibilità dell'impiego del telelavoro, anche misto, in periodi con maggiori esigenze di conciliazione;*

Permessi

- *utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da far fruire in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione;*
- *possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il*

secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, (ad es. a risultato, telelavoro, oppure utilizzando “ad ore” i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari);

- possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;

Rientro dalla maternità

- impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti;

- verifica della possibilità di fornire alla lavoratrice o al lavoratore, durante il congedo di maternità e i congedi parentali nonché al rientro, corsi mirati di aggiornamento/formazione assicurando il pieno reinserimento professionale;

Welfare aziendale

- forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali;

Criteri di valutazione della produttività

- Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione.

Congedi parentali

- Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Per quanto riguarda la conciliazione fra vita privata e lavoro, i riferimenti normativi principali sono il Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 , la Legge 8 marzo 2000 n. 53 e il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198.

Quest'ultimo, che ha per titolo "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246" , dispone le misure per la non discriminazione tra uomo e donna e per la promozione delle pari opportunità, stabilendo la creazione di una commissione apposita, oltre che della figura della consigliera nazionale di parità.

La legge 8 marzo 2000 n. 53, con le "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", ha l'obiettivo di promuovere un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante l'istituzione dei congedi parentali e l'estensione del sostegno ai genitori di portatori di handicap, l'istituzione di misure a sostegno della flessibilità di orario e di norme che dispongono il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città. Azioni concrete articolate prevalentemente su tre livelli:

- sul piano culturale, per promuovere un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione familiare, incentivando l'uso dei congedi parentali per la cura dei figli;
- sulle politiche dei tempi delle città, per richiamare gli enti locali ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie;
- in ambito aziendale, per orientare aziende e parti sociali alla sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro.

Alcuni servizi uniti alle buone pratiche, che possono aiutare a gestire meglio gli impegni di tutti i giorni possono essere:

-Permessi e ore giornaliere di riposo

-Part time

-Asili nido

-Telelavoro

PERMESSI E ORE GIORNALIERE DI RIPOSO

Per le mamme lavoratrici sono previste dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 che regola i congedi parentali due ore giornaliere di riposo (un'ora se si lavora meno di sei ore al giorno). Le modalità vanno concordate con il datore di lavoro e questi riposi possono essere utilizzati fino a quando il bambino compie il primo anno di vita. Per i parti gemellari le ore di riposo sono raddoppiate.

Queste ore sono considerate lavorative a tutti gli effetti, quindi regolarmente retribuite.

Anche ai papà spettano le due ore di riposo giornaliere nei seguenti casi:

1. Se la mamma rinuncia ad utilizzarle;
2. Se la mamma non è lavoratrice dipendente;
3. Se il parto è gemellare (come fruizione delle ore aggiuntive previste in questi casi);
4. Se i figli sono affidati al papà o se la mamma è deceduta oppure gravemente inferma.

In questi casi, l'indennità giornaliera è generalmente pari all'80% delle retribuzione.

Ogni volta che il bambino si ammala, poi, entro i tre anni di età, la mamma e il papà hanno il diritto di assentarsi dal lavoro.

Se il bambino ha dai 4 agli 8 anni ognuno dei genitori ha diritto ad assentarsi dal lavoro per malattia del figlio cinque giorni all'anno. Questi congedi per malattia non sono retribuiti ma c'è contribuzione figurativa (utile per la pensione). Dai tre agli otto anni si ha diritto a una contribuzione ridotta.

Esiste poi la possibilità di usufruire di "congedi parentali", cioè periodi di assenza dal lavoro decisi dagli stessi genitori sulle base delle esigenze. Ciascun genitore ha diritto individualmente a un massimo di sei mesi di congedo percependo il 30% della retribuzione.

Anche la legge 4 novembre 2010 n. 183 (il cosiddetto Collegato Lavoro 2010) interviene in materia, in particolare, introducendo alcune novità

relative ai permessi lavorativi per l'assistenza ai familiari portatori di handicap.

Secondo l'articolo 24, il dipendente pubblico o privato che assiste un familiare, parente o affine con handicap in situazione di gravità ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Tale diritto spetta a un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona.

Per l'assistenza al figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, alternativamente.

Inoltre, il genitore che assiste un figlio portatore di handicap ha la possibilità di scegliere la sede di lavoro.

PART TIME

In Italia il lavoro part-time (sia a tempo indeterminato sia determinato) ha subito nell'ambito dei contratti non stagionali un incremento pari al 30% (il 43% nell'industria).

Cos'è

Il lavoro part-time (o contratto di lavoro a tempo parziale) è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto all'orario di lavoro normale (full-time) previsto dalla legge (40 ore settimanali) o dal contratto collettivo.

Il contratto part-time si è sviluppato come prassi nell'ambito dei rapporti di lavoro e ha trovato una prima disciplina nel 1984 con la Legge n. 726.

Ha fatto seguito il Decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61, modificato dalla Riforma Biagi e dalla Legge 24 dicembre 2007 n. 247. Nuove disposizioni in merito ai contratti di lavoro a tempo parziale per i dipendenti della pubblica amministrazione si trovano anche nel Collegato lavoro 2010.

Come funziona

La riduzione dell'orario di lavoro può avvenire secondo tre modelli:

- *tipo orizzontale*: la riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero;
- *tipo verticale*: l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- *tipo misto*: è una combinazione tra part-time orizzontale e verticale.

Il contratto di lavoro part-time è un normale contratto di lavoro subordinato quindi può essere sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato. Deve essere redatto in forma scritta e deve contenere l'indicazione precisa della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Trattamento economico e normativo

Il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo.

Quindi ha diritto:

1. *Alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno*, anche se gli importi dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità saranno calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo debba avvenire secondo parametri più favorevoli per il lavoratore;

2. *Allo stesso trattamento normativo dei lavoratori assunti a tempo pieno*, quanto alla durata del periodo di ferie annuali, dei congedi di maternità e parentale, del trattamento di malattia e infortunio.

TELELAVORO

Per telelavoro si intende un modo di lavorare indipendente dalla localizzazione geografica dell'ufficio o dell'azienda, facilitato dall'uso di strumenti informatici e telematici e caratterizzato da una flessibilità sia nell'organizzazione, sia nelle modalità di svolgimento.

La disciplina del telelavoro in Italia

Per quanto riguarda il settore privato, è dettata principalmente dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004, con cui i rappresentanti dei datori di lavoro e i sindacati confederali hanno recepito in Italia l'Accordo quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002. L'accordo quadro mira a fornire una disciplina generale dell'istituto, lasciando ai contratti collettivi di settore l'introduzione di norme più dettagliate.

Il principio fondamentale della disciplina è quello della volontarietà: il telelavoro è modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può essere adottata solo previo accordo, individuale o collettivo, tra le parti.

L'accordo quadro pone a carico del datore di lavoro i costi di fornitura, installazione, manutenzione e riparazione degli strumenti informatici, nonché quelli necessari per fornire i supporti tecnici necessari allo svolgimento del lavoro.

È inoltre previsto che il datore di lavoro debba adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore e per tutelarne la salute e la riservatezza.

Al lavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente l'azienda in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature. È inoltre previsto un espresso divieto di raccogliere o diffondere materiale illegale via internet.

Il prestatore è libero di gestire autonomamente il suo tempo di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

Ai telelavoratori competono gli stessi diritti dei lavoratori "tradizionali", ad esempio per quanto attiene all'attività sindacale o all'accesso alla formazione.

Si distinguono sei tipi di telelavoro, in ragione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa:

- Telelavoro domiciliare (detto anche Home based Telework): il prestatore opera dal suo domicilio, e comunica con l'azienda per mezzo di computer, fax o altri strumenti. Il computer può essere connesso stabilmente alla rete aziendale, oppure vi si può collegare solo per la ricezione e l'invio del lavoro.
- Telelavoro da "centro satellite" (o satellite branch office): la prestazione è resa in una filiale appositamente creata dall'azienda. Tale particolare filiale si distingue dalla semplice filiale aziendale per il fatto che, mentre quest'ultima nasce per rispondere alle esigenze dei clienti che abitano in un determinato territorio, il centro satellite nasce per rispondere, in teoria, a tutti, data la possibilità di collegamenti attraverso l'uso del computer.
- Telelavoro mobile (detto altrimenti mobile telework): la prestazione si svolge per mezzo di un Pc portatile e di altri strumenti mobili (cellulari, palmari). Si tratta di modalità diffusa principalmente tra lavoratori autonomi o a progetto.
- Telelavoro da telecentri o telecottages: il telelavoro è svolto in appositi centri creati per lo scopo da un consorzio di aziende, da un'azienda singola od anche da enti pubblici.
- Remotizzazione: il telelavoro è svolto da più persone che si trovano in luoghi diversi, ma che sono collegate tra loro.
- Sistema diffuso d'azienda: in pratica, con tale termine si indica la cosiddetta azienda virtuale, esistente solo in rete.

GLI ASILI NIDO

I bambini iscritti agli asili nido comunali o finanziati dai comuni in Italia sono circa 180 mila. I dati sono quelli del Dossier Famiglia in Cifre dell'Istat, elaborato nel novembre 2010.

Gli asili nido possono essere:

- *pubblici*, ossia gestiti dai comuni (in questo caso occorre rivolgersi al comune di residenza per le domande di ammissione). La quota da versare dipende dal reddito dei genitori;
- *gestiti da società private* (la ricerca in questo caso è autonoma);
- *aziendali*: osservano un calendario "lavorativo" più che "scolastico". In genere le aziende che li possiedono ne affidano la gestione a imprese specializzate, e la dimensione media di 30-40 posti.

La giornata al nido comprende il gioco, il pasto, il riposo pomeridiano, la merenda. Educatori ed educatrici sono le figure primarie con le quali si rapportano i bambini e le loro famiglie.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge 4 novembre 2010 n.183

Legge 24 dicembre 2007 n.247

Legge 8 marzo 2000 n.53

Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198

Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO

CONTRATTO	DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA- LAVORO
<p>Ubi, Banco di Brescia Verbale di intesa su welfare aziendale e mobilità del 16 marzo 2010</p> <p>Banca regionale europea Verbale di intesa sul welfare aziendale del 20 gennaio 2010</p> <p>Ubi, Banco di Brescia, 16 marzo 2010 Verbale di intesa Accordo Welfare Aziendale e Mobilità</p>	<p>Gli accordi prevedono sia forme di benefit diretti ed indiretti (borse di studio ai figli dei dipendenti, provvidenze per motivi di studio) sia novità interessanti in materia di permessi retribuiti.</p> <p style="text-align: center;">Art.6</p> <p>La Banca concederà permessi retribuiti di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 giorni, una sola volta per ciclo scolastico (3 gg. complessivi per inserimento all'asilo nido; 3 gg. complessivi per inserimento alla scuola materna), frazionabili anche a ore a fronte di domanda scritta, ad uno dei genitori per l'inserimento del figlio presso l'asilo nido o presso la scuola materna, se richiesto da queste strutture; - 3 giorni in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica), da fruirsi in correlazione temporale

	<p>all'evento;</p> <ul style="list-style-type: none">- 3 giorni per nascita o adozione di figli, da fruirsi in correlazione temporale all'evento;- 3 giorni anche frazionabili ad ore per l'assistenza all'intervento chirurgico di famigliari conviventi o parenti di 1° grado, sorelle e fratelli anche se non conviventi e del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica), da fruirsi anche in sede domiciliare nel giorno della dimissione ed eventualmente in quelli immediatamente successivi, purché la necessità di assistenza post-ospedaliera risulti prescritta dalla struttura ospedaliera stessa;- 1 giorno in occasione del ricovero urgente di famigliari conviventi, parenti di 1° grado e del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica);- 2 giorni ad uno dei genitori in occasione del ricovero in ospedale del figlio di età inferiore a 14 anni, indipendentemente dall'urgenza.- 3 giorni annui anche frazionabili ad ore per visite mediche, esami diagnostici e cicli di terapie/riabilitazione in relazione a patologie, documentati ed effettuati presso strutture pubbliche dietro specifica certificazione medica, con esclusione delle cure termali.
--	---

<p style="text-align: center;">CONTRATTO</p>	<p style="text-align: center;">DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA- LAVORO</p>
<p>Banca popolare di Ancona S.p.A, organizzazioni sindacali aziendali Verbale di accordo per un migliore utilizzo della “banca delle ore” del 25 marzo 2010</p>	<p>La “banca delle ore” rappresenta una opportunità finalizzata a consentirne una più efficace funzionalità nei confronti dei lavoratori.</p> <p style="text-align: center;">Art. 1</p> <p>Le prestazioni aggiuntive di cui all’art. 100 Ccnl confluite nel meccanismo della “banca delle ore” danno diritto in via esclusiva al recupero delle stesse.</p> <p>Al fine di cui sopra, il termine entro cui deve essere effettuato il recupero delle prestazioni aggiuntive di cui al comma 9 dell’art. 100 Ccnl viene elevato a 60 mesi.</p> <p>In relazione a quanto sopra il termine di 24 mesi indicato al paragrafo 9 dell’art. 100 del Ccnl viene elevato a 54 mesi, restando invariato il termine aggiuntivo di 6 mesi di cui al paragrafo 9 del citato articolo.</p>

CONTRATTO	DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/ONOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO
<p>Accordo Sindacale Aziendale Braccialini S.p.A. Accordo in tema di genitorialità (asilo nido) e conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro del 12 settembre 2008</p>	<p>L'accordo prevede strumenti di conciliazione</p> <p>In merito allo spostamento dello stabilimento da Pontassieve a Scandicci, l'Azienda ha sollecitato l'amministrazione del Comune di Scandicci affinché venisse realizzato, in area limitrofa allo stabilimento, un asilo in cui ospitare anche i figli dei propri dipendenti, in coerenza con l'obiettivo della diffusione degli asili di prossimità. L'opportunità della realizzazione di un asilo nido assume particolare rilevanza in un contesto produttivo a prevalente presenza femminile.</p> <p>L'accordo prevede l'istituzione, nel momento in cui sarebbe diventato operativo il nuovo stabilimento, di un servizio collettivo di trasporto. A tale riguardo l'azienda ha messo a disposizione dei lavoratori due automezzi con capienza di circa 60 posti ciascuno per un costo complessivo quantificato in circa Euro 120.000,00 (Euro 60.000,00 per automezzo). L'accordo prevedeva che il servizio di trasporto fosse effettuato a totale carico dell'azienda ed fosse mantenuto fino al momento in cui gli utenti del servizio non fossero divenuti inferiori al 30% della capienza dei mezzi messi a disposizione.</p>

<p style="text-align: center;">CONTRATTO</p>	<p style="text-align: center;">DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</p>
<p>DECOART s.r.l. Verbale di accordo in tema di genitorialità del 30 luglio 2008</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2</p> <p><i>Lettera A</i> - Dalla ripresa effettiva dell'attività lavorativa successiva al completo esaurimento delle assenze per congedo di maternità e parentale (...), la lavoratrice madre potrà usufruire, su propria richiesta, di un orario di lavoro ridotto (part-time) di tipo verticale pari a tre giorni alla settimana di lavoro ovvero: tre giorni con otto ore di lavoro giornaliero e due giorni con zero ore di lavoro. La durata della prestazione lavorativa con tale orario di lavoro ridotto sarà per un massimo di 6 mesi consecutivi.</p> <p><i>Lettera B</i> - Allo scadere dei sei mesi dell'orario di lavoro di cui alla precedente lettera a), e in ogni caso entro il compimento dei tre anni di vita del bambino, la lavoratrice madre potrà usufruire, su propria richiesta, di un orario di lavoro ridotto (part-time) di tipo verticale pari a quattro giorni alla settimana di lavoro (...).La durata della prestazione lavorativa con tale orario di lavoro ridotto sarà al massimo fino al compimento dei tre anni di età del bambino.</p>

<p style="text-align: center;">CONTRATTO</p>	<p style="text-align: center;">DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</p>
<p>Guccio Gucci S.p.A, Guccio Gucci Logistica S.p.A. Accordo Sindacale Aziendale in tema di conciliazione tempi di vita e di lavoro 10 luglio 2008</p>	<p style="text-align: center;">Art. 9 <i>Permessi per visite mediche</i></p> <p>Ai dipendenti che necessitino di effettuare visite mediche specialistiche, con l'eccezione di quelle odontoiatriche, ove non sia possibile prevederle fuori dal normale orario di lavoro, verrà riconosciuta la possibilità di utilizzare permessi retribuiti limitatamente al tempo necessario per effettuare la visita medica e i 30 minuti precedenti e successivi alla medesima, con un limite massimo disponibile di 20 ore annue (riparametrate sulla base del regime orario). Detto permesso è subordinato (...) alla presentazione della documentazione rilasciata dallo specialista o dalla clinica specialistica, atta a dimostrare il giorno l'orario e la durata della visita. (...). L'Azienda si riserva altresì la possibilità di derogare al limite massimo di 20 ore annue per le visite mediche relative a gravi patologie sulla scorta delle informazioni fornite in via riservata dal Medico Curante al Medico Aziendale Competente.</p>

<p style="text-align: center;">CONTRATTO</p>	<p style="text-align: center;">DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</p>
<p>Targetti Sankey S.p.A., 14 aprile 2008. Verbale di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale in tema di genitorialità e orari di lavoro del 14 aprile 2008.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 5</p> <p>Le parti convengono di proseguire nel lavoro fin qui svolto su le pari opportunità con azioni mirate a (...) promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle lavoratrici/lavoratori dopo l'assenza per maternità salvaguardandone la professionalità. In tal senso si concorda di retribuire tre giorni annui di permesso previsti dal CCNL in caso di malattia del figlio fino a 3 anni di età, previa presentazione della certificazione medica attestante la malattia del figlio (il permesso retribuito può essere richiesto e usufruito dal padre o dalla madre, purché non contemporaneamente e per un massimo di tre giorni in totale).</p> <p style="text-align: center;">Allegato 2</p> <p>L'azienda, fino al limite dell'8 (otto) per cento del personale dipendente in forza, valuterà positivamente, la richiesta del dipendente di poter effettuare orari "particolari" nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e atri familiari conviventi senza alcuna

	<p>possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;</p> <ul style="list-style-type: none"> - necessità di accudire i figli fino al termine della scuola elementare; - residenza a più di 50 km dal posto di lavoro - necessità di effettuare il viaggio in treno + autobus per recarsi sul posto di lavoro. - necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o laurea.
--	---

CONTRATTO	DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA- LAVORO
<p>TI FORMA S.c.r.l. Accordo contrattuale in tema di conciliazione tempi di vita e di lavoro, formazione e genitorialità del 21 dicembre 2007.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 1 <i>Rimodulazione orario di lavoro ai fini di cura familiare</i></p> <p>Si procede a un lavoro di revisione e riorganizzazione dei flussi di lavoro già codificati da Ti Forma s.c.r.l. per consentire a coloro che hanno necessità di cura familiare di rimodulare il loro orario di lavoro. (...) è prospettata fin da ora la possibilità di entrata posticipata o di uscita anticipata fino ad 1 ora per tali dipendenti e collaboratori, fermo restando il numero di ore giornaliere previste per ciascun lavoratore (...).</p>

Art. 2

Formazione per tutti lavoratori sulle buone pratiche di pari opportunità

Si programma un percorso formativo per tutto il personale di Ti Forma (15 lavoratori, tra cui 9 dipendenti e 6 collaboratori a progetto) finalizzato ad accompagnare e facilitare il processo di revisione organizzativa. Tale percorso formativo dovrà essere portato a termine entro 1 anno dalla firma del presente accordo.

Art. 3

Formazione specifica per chi usufruisce dei congedi

Si prevede, come ulteriore misura conciliativa, a vantaggio di coloro che abbiano da poco assunto lo status di genitore, che venga programmato uno specifico percorso formativo al loro ritorno dal congedo (di maternità o parentale) e che tale percorso debba tenere conto delle esigenze individuali e specifiche della lavoratrice o del lavoratore riguardo al ruolo svolto in azienda, alle proprie esigenze di reintegrazione delle competenze, alle migliori condizioni di fruibilità dei corsi. Si ribadisce, peraltro, che la formazione offerta debba essere erogata in orario di lavoro (...) e che il percorso formativo viene

	<p>offerto a ciascuno dei lavoratori aventi diritto, sia esso legato all'azienda da un contratto di lavoro dipendente o da un contratto di collaborazione a progetto. (...) Programma di formazione per dipendenti o collaboratori che abbiano usufruito di congedi, come da art. 9 L.53/2000: a) 30 ore per lavoratrici che ritornano in azienda dopo il periodo di congedo per maternità (astensione obbligatoria) - b) 30 + 20 ore (50 totali) se la lavoratrice ha usufruito anche del congedo parentale (astensione facoltativa) - c) 20 ore per i lavoratori padri che abbiano usufruito del congedo parentale al loro ritorno in azienda. (...).</p>
--	---

<p>CONTRATTO</p>	<p>DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA- LAVORO</p>
<p>Centro Factoring S.p.A. Contratto integrativo aziendale in tema di genitorialità e conciliazione fra tempi di vita e di lavoro del 19 ottobre 2007.</p>	<p><i>Permessi</i> Si riconoscono permessi non retribuiti per l'assistenza al figlio malato (di malattia non cronica) secondo certificazione medica, fino al compimento dell'8° anno di età del bambino. Si riconoscono due giorni di permesso retribuito per la nascita di un figlio.</p>

	<p><i>Provvidenze per lo studio</i></p> <p>Si riconosce 1 giorno di permesso retribuito a favore dei dipendenti che sostengono esami di abilitazione post-universitaria, previsti per l'iscrizione negli Albi Professionali, per ogni prova di esame sostenuta e opportunamente documentata. Con specifico riferimento al 2° comma dell'art. 59 del CCNL 11/07/1999 (e successivi rinnovi), ai lavoratori studenti viene concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito per ogni nuova prova di esame da sostenere. Provvidenze per motivi di studio - Ai lavoratori che conseguono la licenza di scuola media superiore viene attribuito un premio di Euro 258,23 con l'esclusione dei titoli a carattere artistico. Ai lavoratori che conseguono una delle lauree che attualmente danno diritto ai riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionali viene attribuito per una sola volta un premio di Euro 516,46. In favore dei lavoratori con figli che frequentano corsi di studio le parti (...) concordano la misura annuale delle provvidenze (...).</p>
--	--

<p style="text-align: center;">CONTRATTO</p>	<p style="text-align: center;">DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA- LAVORO</p>
<p>Accordo sindacale progetto di azioni positive “Mamme in Giosi 2” Giosi 2 S.r.l, del 5 ottobre 2007.</p>	<p>L'intesa seguiva all'accordo quadro sottoscritto il 1° febbraio 2007 in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ai sensi dell'art. 9 L. 53/2000.</p> <p>Nel testo era previsto quando di seguito:</p> <p>«Le parti convengono che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il raggiungimento delle pari opportunità attraverso azioni positive in Giosi 2 Srl è elemento importante per la politica aziendale sensibile al principio di migliorare le condizioni lavorative dei lavoratori al fine di realizzare la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, che diventa condizione necessaria per un'effettiva parità di genere; - la “centralità del tempo” e la sua flessibilità di impiego sono elementi centrali per l'organizzazione del lavoro e per le politiche di conciliazione; - l'uso dei tempi, la formazione continua e le politiche di conciliazione migliorano indubbiamente la qualità e la quantità della produzione del lavoro e la qualità della vita sociale; - il tema della conciliazione deve servire non solo alla ricerca di soluzioni per le esigenze ed i

	<p>bisogni personali, soprattutto in un'azienda come Giosi 2 Srl all'interno della quale la percentuale di presenza femminile è particolarmente significativa, ma può diventare elemento di innovazione del sistema produttivo e del tessuto sociale al fine di dare un sistema integrato di politiche del territorio rispondenti alle esigenze di donne e uomini;</p> <p>- i “modelli organizzativi concilianti“ sono utili strumenti di politiche inclusive indispensabili per un'assunzione di responsabilità sociale dell'impresa, il benessere sociale delle lavoratrici/tori, per lo sviluppo e la competitività dell'azienda sul territorio;</p> <p>Si recepiscono i seguenti contenuti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Concessione del part time reversibile a lavoratori e lavoratrici per consentire la cura dei figli o di eventuali persone a carico (anziani e/o portatori di handicap) in deroga alle limitazioni previste dal Ccnl riguardo ad età dei figli e percentuale massima di forza lavoro in part time per unità produttiva; 2. Implementazione della flessibilità in entrata ed uscita banca delle ore per consentire la cura dei figli o di eventuali persone a carico (anziani e/o portatori di handicap); 3. Sperimentazione di percorsi di formazione-orientamento
--	---

	<p>personalizzati per genitori in rientro dai congedi parentali; i destinatari per la sperimentazione di questa azione sono: XXXXX XXXXX, XXXXX XXXXX, XXXXX XXXXX, XXXXX XXXXX, XXXXX XXXXX».</p>
--	--

CONTRATTO	DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
<p>Verbale di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale Centro Leasing in tema di genitorialità (congedi parentali/permessi, maternità) del 2 maggio 2007.</p>	<p>Si riconoscono permessi non retribuiti per l'assistenza al figlio malato (di malattia non cronica) fino al compimento del 10°anno di età del bambino.</p> <p>Si riconoscono 3 giorni lavorativi di permesso retribuito per la nascita di un figlio.</p>

CONTRATTO	DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
<p>Findomestic Banca S.p.A. Contratto integrativo aziendale in tema di maternità/congedi parentali e in tema di genitorialità del 24 aprile 2007.</p>	<p>Art. 18</p> <p>Ad integrazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 dell'art. 51 Ccnl, qualora vi sia astensione anticipata per complicazioni intervenute durante la gravidanza, si stabilisce che l'azienda provveda ad integrare al 100% della</p>

	<p>retribuzione goduta in servizio quanto corrisposto dagli enti previdenziali (80% della retribuzione) oltre il limite massimo dei 5 mesi per il periodo complessivo di astensione anticipata e obbligatoria (oggi "congedo di maternità). (...) qualora la lavoratrice o il lavoratore decida di fruire anche del congedo parentale (ex astensione facoltativa) e lo faccia senza soluzione di continuità dal precedente periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo minimo di 3 mesi e massimo di 6 mesi effettivi (...). l'Azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli enti previdenziali (30% della retribuzione) nella misura di un ulteriore 30% della retribuzione goduta in servizio. (...) Le lavoratrici dopo l'assenza per maternità e anche il restante personale al rientro dopo un periodo significativo di assenza (aspettativa, malattia, infortunio) – in presenza di significative variazioni delle procedure operative e/o di tangibili mutamenti organizzativi – sarà coinvolto in un processo di <i>counseling/mentoring</i> con la finalità di individuare le opportune attività di formazione per un adeguato rientro in servizio.</p> <p style="text-align: center;">Art. 19</p> <p>A tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che sostengono per i propri figli degli oneri per la frequenza ad asili nido - sia pubblici che privati o che si avvalgono di baby sitter – a fronte di idonea documentazione fiscale – l'Azienda erogherà un contributo fino a un</p>
--	--

	<p>massimo di Euro 100 mensili per ogni mese di frequenza e/o prestazioni offerte e per ogni bambino fino al compimento del 3° anno di età e comunque fino al termine della frequenza dell'anno scolastico di riferimento. (...) Resta inteso che suddette erogazioni non sono cumulabili fra coniugi/genitori conviventi. (...).</p>
--	---

<p>CONTRATTO</p>	<p>DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</p>
<p>Banca Toscana. Contratto integrativo aziendale in tema di genitorialità, conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e pari opportunità del 7 giugno 2006.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 9 <i>Part-time</i></p> <p>In premessa l'azienda dichiara l'obiettivo di crescita della misura dei rapporti di lavoro a tempo parziale che, nell'ambito di vigenza contrattuale, è identificato nella misura minima del 12% del personale in servizio a tempo pieno appartenente alle Aree Professionali. L'1% di detta percentuale viene riservato alle richieste di part-time presentate da dipendenti con figli, fino al compimento del terzo anno di età (nel caso di figli adottati entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e fino al compimento del sesto anno di età), che a tal fine saranno inserite nella graduatoria specifica (...).</p>

	<p style="text-align: center;">Art. 13</p> <p><i>Permessi straordinari – Permessi non retribuiti</i></p> <p>Ciascun lavoratore potrà usufruire annualmente di cinque giorni di permesso non retribuito per far fronte ad esigenze di carattere personale. (...). Ciascun dipendente ha facoltà di fruire di permessi non retribuiti per l'assistenza dei figli malati di età inferiore ad otto anni. (...) Permessi retribuiti – Vengono riconosciuti (..): 1. casi di nascita figli: due giorni di permesso 2. casi di morte nel caso in cui l'evento colpisca coniuge figli genitori o altri familiari conviventi: tre giorni continuativi ad evento 3. per riconosciuti motivi di carattere personale gravi e indilazionabili: fino a due giorni (anche ad ore).</p> <p style="text-align: center;">Art. 41</p> <p>(...) Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica a livello aziendale per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di elaborare, nell'ambito della banca, progetti di azioni positive ai sensi della legge citata (125/91) con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">CONTRATTO</p>	<p style="text-align: center;">DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</p>
<p>Accordo Mediagroup. Azioni positive e conciliazione dei tempi di lavoro del 24 ottobre 2006.</p>	<p>È specifico sulle azioni positive e la conciliazione dei tempi di vita-lavoro.</p> <p>I destinatari delle azioni di flessibilità per la conciliazione sono i lavoratori e le lavoratrici con esigenze di cura familiare, con priorità per le lavoratrici madri ed i lavoratori padri, ivi compresi quelli adottivi o affidatari, e con la possibilità di estendere l'azione anche a coloro che hanno particolari e comprovate "esigenze di cura familiare" di componenti la famiglia anagrafica o di un parente entro il secondo grado non autosufficienti.</p> <p>Sono concordate forme di flessibilità dell'orario: part-time reversibile; telelavoro ad orario concentrato; orario flessibile in entrata e in uscita, flessibilità sui turni; utilizzo di recuperi in banca ore, permessi e ferie; riduzioni temporanee di orario; congedi; aspettative per conciliazione e studio.</p> <p>Sono previsti anche programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.</p>

<p style="text-align: center;">CONTRATTO</p>	<p style="text-align: center;">DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</p>
<p>Società della Salute di Firenze Accordo in tema di sostegno alla non autosufficienza e formazione rivolto a cittadini ultrasessantacinquenni e alle/agli assistenti familiari del 1° maggio 2006.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2</p> <p><i>Regolamento per l'erogazione di prestazioni di sostegno economico volte a favorire la permanenza a domicilio di cittadini anziani in condizione di non autosufficienza</i></p> <p>La prestazione consiste nell'erogazione di contributi economici in favore di persone anziane di età uguale o superiore ad anni 65, residenti nel Comune di Firenze, in condizione di non autosufficienza valutata dai competenti servizi sociosanitari territoriali, (...) per le quali l'unica alternativa sarebbe il ricovero in RSA. La prestazione è articolata in due tipologie di contributi: Tipologia A) Contributi per servizi di assistenza familiare: i contributi sono finalizzati obbligatoriamente all'instaurazione di un rapporto di lavoro con un assistente familiare, ovvero all'acquisto di un servizio analogo di assistenza familiare da organizzazioni ed imprese. (...) Gli assistenti familiari non possono svolgere attività sanitaria, qualora non posseggano titoli professionali abilitanti e riconosciuti secondo le normative vigenti. Tipologia B) Assegno di assistenza: i contributi sono finalizzati a sostenere le famiglie di anziani che presentano gravi forme di demenza senile, in considerazione della rilevante funzione assistenziale che queste svolgono. Non è previsto pertanto l'obbligo di finalizzazione del contributo alla copertura dei costi derivanti dall'instaurazione di un</p>

rapporto di lavoro con un assistente familiare o dall'acquisto di un servizio analogo (...). Tale tipologia di contributo viene concessa solo in favore di utenti che hanno una rete familiare adeguata e solo in presenza di un familiare che si fa garante della necessaria assistenza.

Art. 8

Regolamento per l'erogazione di prestazioni di sostegno economico volte a favorire la permanenza a domicilio di cittadini anziani in condizione di non autosufficienza

Al fine di sostenere e incentivare la qualificazione delle persone che offrono servizi di assistenza familiare, (...), è previsto anche l'obbligo che l'Assistente Familiare assunto sia in possesso di uno dei seguenti requisiti: - qualifica professionale di Assistente Familiare riconosciuta dalla Regione Toscana o da altre Regioni italiane, ovvero di qualifica equivalente o superiore in profili riconducibili alle funzioni di assistenza alla persona; - iscrizione a un corso di formazione riconosciuto per l'accesso alla suddetta qualifica o a qualifiche equivalenti o superiori in profili riconducibili alle funzioni di assistenza alla persona. In assenza di tale requisito, il beneficiario deve impegnarsi a far frequentare interamente all'Assistente Familiare il primo o il secondo corso utile (...) tra quelli promossi dalla Società della Salute e/o dal Comune di Firenze, ovvero, entro massimo 12 mesi dalla data di inizio erogazione del contributo, corsi equivalenti proposti da altri soggetti(...).

**LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
NAZIONALE
IN MATERIA DI FLESSIBILITÀ DEGLI ORARI DI
LAVORO E WELFARE CONTRATTUALE**

CCNL	ORARIO	WELFARE E NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI
Alimentaristi (Confindustria) 22settembre 2009	<i>Straordinario/banca</i> delle ore con l'introduzione di un meccanismo di banca ore specificamente dedicato ai genitori di bambini sino a 24 mesi (che hanno diritto su loro richiesta, a percepire la sola <i>maggiorazione</i> accantonando le ore straordinarie in un conto ore). Il meccanismo prevede anche che i riposi compensativi siano goduti entro 12 mesi dalla maturazione ma nel rispetto delle esigenze aziendali.	Fondo sanitario integrativo

CCNL	ORARIO	WELFARE E NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI
Alimentazione/ panificazione 27 aprile 2010		(Art. 5) Costituzione di Osservatori nazionali e regionali di settore. Tra i compiti la verifica dell'andamento: -dell'occupazione, con Particolare riferimento al part-time; -all'occupazione femminile, all'apprendistato e alle

		<p>relative tematiche formative;</p> <p>- del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro (contratti part time, ecc.), per donne- uomini e li velli di inquadramento;</p> <p>- del costo del lavoro con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati donne-uomini e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da con trattazione collettiva di categoria.</p> <p>Composizione di una Commissione paritetica generale.</p>
--	--	--

CCNL	ORARIO	WELFARE E NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI
Assicurazioni, Assistenza 27 marzo 2009	<p><i>Lavoro a turni</i></p> <p>Per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di vita è previsto che le aziende qualora debbano modificare il piano trimestrale di turnazione sono tenute a fornire un preavviso tra i 16 e gli 8 giorni in relazione alle esigenze aziendali. In precedenza il termine era di soli 8 giorni.</p>	Regolamentazione dei fondi di previdenza integrativa

CCNL	ORARIO	WELFARE E NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI
Carta e Cartotecnici (Confindustria) 4 novembre 2009	<i>Banca delle ore</i> Rispetto al passato è stata più contrattata nell'arco del 2009 o mediante rinvii al secondo livello di contrattazione (ad esempio il Protocollo applicativo de Ccnl Logistica, trasporto merci e spedizioni) o mediante diretta introduzione di modifiche alle clausole previgenti.	

CCNL	ORARIO	WELFARE E NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI
Chimici 18 dicembre 2009	<i>Straordinario/banca delle ore</i> utilizzati per iniziative di responsabilità sociale come ad esempio i permessi per agevolare l'assistenza in gravi situazioni familiari, il finanziamento al fondo aziendale per l'integrazione al reddito, iniziative formative di riqualificazione per l'occupabilità. È contenuta la previsione eventuale dell'utilizzo concordato del conto ore in ottica di RSI finalizzato ad assistenza sociale, finanziamento fondo integrativo al reddito, formazione per riqualificazione.	Fondo di sostegno al reddito, fondo sanitario integrativo, previsione di strumenti per occupabilità e reimpiego. Responsabilità Sociale di Impresa RSI, condivisione temi solidarietà, assistenza sociale, welfare, tempo vita-lavoro. L'art. 18 demanda alla contrattazione di 2° livello la definizione di: tempi, modi e temi della contrattazione aziendale; la RSI; le modalità per la costituzione di un Osservatorio aziendale; gli strumenti di welfare aziendale.

CCNL	ORARIO	WELFARE E NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI
<p>Chimici, ceramica, piastrelle (Industria) 22 novembre 2010</p>		<p>Costituzione di un Osservatorio Nazionale di settore con la previsione di un sezione sulle pari opportunità con il compito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> -monitorare l'andamento dell'occupazione femminile del settore, in particolare nel Mezzogiorno, e le possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto delle normative vigenti e alla luce degli atti delle Istituzioni Comunitarie Europee; - promuovere presso le autorità competenti iniziative finalizzate a favorire lo sviluppo del tema delle pari opportunità; - individuare azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità.

CCNL	ORARIO	WELFARE E NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI
<p>Federchimica, Farmaindustria (Linee guida in materia di responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello) 18 novembre 2010</p>	<p>Il Ccnl prevede strumenti e modalità di lavoro utili per l'equilibrio tra vita lavorativa e personale. Gli ambiti di intervento sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - part-time; - orario di lavoro (flessibilità entra-te/uscite); - permessi per esigenze particolari; - telelavoro (es. alternativa la congedo parentale); - canale informativo durante l'assenza e iniziative per agevolare il rientro al lavoro - supporto informatico, organizzativo, psicologico; - offerta servizi (asili nido-baby sitting). 	

CCNL	ORARIO	WELFARE E NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI
<p>Chimici Settore chimico-farmaceutico 27 maggio 2010</p>	<p>Nell'ambito del conto ore individuale confluiscono i riposi compensativi delle prestazioni eccedenti o straordinarie da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'utilizzazione delle ore accantonate e i recuperi relativi ai diritti maturati possono essere utilizzati anche per necessità personali o familiari.</p>	

CCNL	ORARIO	WELFARE E NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI
<p align="center">Elettrici 5 marzo 2010</p>		<p>Le parti hanno costituito un osservatorio di settore congiunto paritetico. Tra le materie oggetto di verifica vi sono anche l'andamento dell'occupazione all'interno del settore (anche con rif. a quello femminile); le pari opportunità (ex art. 12 del Ccnl di riferimento) con l'obiettivo di superare le criticità e sviluppare azioni positive.</p> <p>Fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.</p>

CCNL	ORARIO	WELFARE E NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI
<p>Piccola e media industria metalmeccanica ed installazione di impianti 3 giugno 2010</p>	<p>Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento di flessibilità della prestazione lavorativa che contempera le esigenze della azienda con quelle del lavoratore.</p> <p>Il contratto prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la regolamentazione, per i contratti a part time, delle clausole elastiche e flessibili e delle relative tutele e indennità. <p>La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere concessa: nei limiti del 2% delle richieste (3% nelle</p>	

	<p>aziende con oltre 100 dipendenti) ed in funzione della fungibilità del lavoratore - nei seguenti casi: necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni, necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.</p> <p>Le Parti stipulanti costituiscono una Commissione per la regolamentazione, entro il 31 dicembre 2012, del sistema di bilateralità e degli interventi di Welfare all'interno degli enti esistenti (Fondapi e Enfea).</p> <p>A tale scopo è prevista la seguente contribuzione straordinaria a carico azienda: per l'anno 2011, versamento a gennaio 2012 di € 2 mensili per ogni lavoratore in forza; per l'anno 2012, versamento a gennaio 2013 di € 2 mensili per ogni lavoratore in forza.</p>	
--	--	--

CCNL	ORARIO	WELFARE E NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI
<p>CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE STRUTTURE SANITARIE ASSOCIATE AIOP, ARIS E FDG parte normativa 2002 – 2005 biennio economico 2002-2003</p>		<p><i>Art. 9 - Pari opportunità</i></p> <p>Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni CEE e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive ed alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.</p> <p>In relazione a ciò viene prevista l'istituzione di appositi comitati paritetici per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna struttura sanitaria, con più di 500 dipendenti, fatti salvi diversi accordi tra le parti, o a livello provinciale per le strutture con un numero inferiore di dipendenti, al fine di favorire apposite forme di partecipazione dei lavoratori, che svolgono i seguenti compiti:</p> <p>a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;</p>

		<p>b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;</p> <p>c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.</p> <p>Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sotto indicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, utilizzando per quest'ultimo aspetto anche corsi di 150 ore, il Fondo sociale europeo e quello regionale; - flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time; - processi di mobilità.
--	--	---

		<p>Le aziende e gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto</p> <p>I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi.</p> <p>- Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro</p> <p>Le Strutture, previa intesa con i soggetti di cui all'art.77 (<i>per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalle RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL</i>), nel promuovere le forme di partecipazione, adottano il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27/11/1991, n.92/131/CEE.</p> <p>Le parti allo scopo di fornire linee guida uniformi allegano a titolo esemplificativo un codice tipo .</p>
--	--	--