

GUIDA FISAC

Conciliazione Vita - Lavoro

2018



Conciliazione Vita - Lavoro

2018

A cura dell'Esecutivo Donne Fisac Cgil

Premessa.....	4
Previsioni di legge in tema di congedi e permessi ai genitori lavoratori.....	6
<i>CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ</i>	6
<i>CONGEDI PARENTALI - ETA' DEL BAMBINO, INDENNIZZABILITÀ E PREAVVISO</i>	6
<i>CONGEDO PARENTALE - TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO</i>	6
<i>CONGEDI PARENTALI - FRUIBILITÀ ORARIA DEI CONGEDI</i>	7
<i>CONGEDI PARENTALI - ADOZIONE E AFFIDAMENTO PREADOTTIVO</i>	7
<i>CONGEDI PARENTALI - TRASFORMAZIONE IN RAPPORTO DI LAVORO A P/T</i>	7
<i>PROLUNGAMENTO CONGEDO PARENTALE GENITORI DI FIGLI DISABILI</i>	8
<i>CONGEDO OBBLIGATORIO E CONGEDI FACOLTATIVI DEL PADRE</i>	8
<i>PRIORITÀ NELLA CONCESSIONE DEL PART TIME</i>	8
<i>PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO</i>	9
<i>PERMESSI PER CAUSE PARTICOLARI</i>	9
Sostegni economici alla natalità.....	11
<i>ASSEGNO A SOSTEGNO DELLA NATALITÀ</i>	11
<i>PREMIO ALLA NASCITA</i>	11
<i>VOUCHER PER I SERVIZI DI BABY SITTING E CONTRIBUTI PER ASILO NIDO</i>	11
<i>AGEVOLAZIONI PER LA FREQUENZA DI ASILI NIDO E DI SUPPORTO PRESSO L'ABITAZIONE PER I BAMBINI SOTTO I 3 ANNI CON GRAVI PATOLOGIE CRONICHE</i>	12
<i>ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE TERZO FIGLIO</i>	13
La contrattazione nazionale sui congedi a ore.....	14
<i>I CONGEDI A ORE IN ABI</i>	14
<i>I CONGEDI A ORE IN EQUITALIA</i>	14
<i>I CONGEDI A ORE IN ANIA</i>	14
<i>I CONGEDI A ORE NELL'APPALTO ASSICURATIVO</i>	15
<i>I CONGEDI A ORE NELLE BCC</i>	15
<i>I CONGEDI A ORE IN BANCA D'ITALIA</i>	15
La contrattazione aziendale sui congedi a ore.....	16
<i>I CONGEDI A ORE IN ICCREA</i>	16
<i>I CONGEDI A ORE IN ALCUNE BCC</i>	16
Permessi e congedi in alcune aziende	17
<i>INTESASANPAOLO</i>	17
<i>UNICREDIT</i>	18
<i>MPS</i>	18
<i>BANCO POPOLARE</i>	18
<i>UBI</i>	19
<i>BNL</i>	20
<i>C.R. ASTI</i>	20
<i>BANCA D'ITALIA</i>	21
<i>GRUPPO AXA</i>	21
Congedi per le donne vittime di violenza di genere	22
Banca del tempo/solidale.....	26
<i>INTESA SAN PAOLO</i>	26
<i>UNICREDIT</i>	27
<i>BANCA NAZIONALE DEL LAVORO</i>	28
<i>MONTE DEI PASCHI DI SIENA</i>	28
<i>BANCA D'ITALIA</i>	29
<i>FEDERAZIONE TOSCANA BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO</i>	30
<i>BANCA DI PESCIA E CASCINA CREDITO COOPERATIVO</i>	30
<i>ICCREA</i>	31
Part Time	32
La contrattazione nazionale sul part time.....	34

IL PART TIME IN ABI	34
La contrattazione aziendale sul part time.....	35
INTESA SANPAOLO	35
UNICREDIT	35
MPS.....	36
UBI.....	36
C.R. ASTI.....	37
BANCA D'ITALIA	37
Smart Working e conciliazione	38
INTESA SANPAOLO	40
UNICREDIT	41
MPS.....	42
BNL.....	42
ICCREA	43
GRUPPO AXA.....	44
ALLIANZ	44
Uno sguardo internazionale.....	46
DANIMARCA	47
GERMANIA	47
GRAN BRETAGNA.....	49
AUSTRIA	49
SVEZIA	50
SVIZZERA.....	51
UNGHERIA	52
USA	52
Conclusioni.....	54

Premessa

La conciliazione tra vita e lavoro rappresenta un tema di grande attualità nella società contemporanea e una sfida centrale per le politiche sociali, del lavoro e delle pari opportunità a livello nazionale ed europeo.

Sebbene sia fortemente aumentata la partecipazione delle donne al mondo del lavoro e l'attività professionale remunerata sia progressivamente divenuta parte integrante dell'esistenza femminile, il rapporto tra produzione e riproduzione sociale e la distribuzione dei compiti e delle responsabilità tra i due generi continuano a riproporsi sostanzialmente con le stesse caratteristiche.

Nell'intento di combattere la discriminazione sul lavoro legata al genere e di elaborare linee guida sulla conciliazione, **lo scorso 13 settembre il Parlamento europeo ha approvato una Risoluzione contenente importanti raccomandazioni sui congedi ai genitori e a chi presta attività di cura nonché sul lavoro agile, anche considerato che nel 97% dei casi sono le donne a rimanere a casa dal lavoro dopo una gravidanza e che ciò ne compromette lo status nel mercato del lavoro in termini di occupabilità, salario e carriera.**

Alla luce di questa risoluzione, proviamo a vedere la situazione in Italia, e in particolare nel nostro settore.

L'ultimo **rapporto BES 2016** (benessere eco-sostenibile) conferma il sostanziale permanere della tradizionale asimmetria nella ripartizione del lavoro familiare:

- **la percentuale di lavoro familiare svolto dalla donna tra i 25 e i 44 anni sul totale del lavoro familiare della coppia in cui entrambi sono occupati è diminuita, seppur di poco, passando dal 71,9% del biennio 2008-2009 al 67% del 2013-2014;**
- **le donne presentano ancora una maggiore quota di sovraccarico tra impegni lavorativi e familiari: più della metà delle donne occupate (54,1%) svolge oltre 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare (a fronte del 46,6% per gli uomini).**

Tra le misure volte a favorire la conciliazione dei tempi tra vita privata e lavorativa rientrano a pieno titolo i **congedi parentali**.

Nel tempo, la normativa sui congedi si è modificata, sia rendendoli più flessibili che ricercando un **diverso equilibrio tra le responsabilità di cura di donne e uomini**. Accanto ai congedi, si sono cominciate a diffondere altre forme di **flessibilità** della prestazione lavorativa, sia in termini di orario che di luogo, come la **banca solidale** e il **lavoro agile** nonché - complice la forte denatalità - diverse **forme di sostegno alla famiglia di tipo economico**, spesso sovrapposte tra loro in modo confuso. Tutte queste novità meritano la nostra attenzione e la nostra **azione contrattuale** tenendo sempre bene in mente il fine di agevolare una più equa ripartizione del lavoro tra i generi e una più armonica convivenza tra impegni di cura e lavoro retribuito insieme alla **difesa del ruolo dello stato sociale**.

In questo senso, **la banca solidale non può né deve sostituirsi ai permessi previsti per gravi problematiche familiari** (pensiamo alla legge 104, sempre più sotto attacco negli ultimi anni). Allo stesso modo, **il lavoro agile non deve mascherare, sotto la confezione regalo della conciliazione, l'intento di disarticolare forma e tutele del lavoro dipendente** a favore di forme più ambigue di lavoro simil-autonomo per obiettivi.

Lo stesso **part time**, strumento storico e controverso di conciliazione - ma anche causa di segregazione professionale ed economica delle donne, ha subito nel tempo delle trasformazioni legislative che avevano l'obiettivo di renderlo meno indigesto alle aziende. E' rimasto, però, tra le "spine sul fianco" di molte nostre aziende, che - nella pesante crisi che attraversa il settore - lo vivono **in modo contraddittorio, come opportunità di risparmio a livello nazionale e come grave complicazione organizzativa a livello locale**. In particolar modo in rete, con filiali sempre più ridotte all'osso, il part time e le tante altre causali di assenza "a singhiozzo" - dai congedi frazionati, ai permessi L.104, alle giornate di solidarietà, sono sempre più vissuti - persino se non retribuiti - con **insofferenza dalle strutture preposte alla gestione delle risorse umane e diventano oggetto di competizioni e conflitti tra colleghi**.

Si allarga, così, la **distanza tra principi condivisi tra le parti su pari opportunità e conciliazione e realtà quotidiana fatta di piccole e grandi discriminazioni, in termini di valutazioni, mansioni e accesso ai**

sistemi incentivanti, a carico di chi utilizza nuovi e vecchi strumenti di conciliazione. Si tratta di una distanza che dobbiamo presidiare, raccontare, far vivere nella contrattazione.

Per quanto attiene ai contributi economici alla natalità, non siamo ovviamente contrarie a quanto stanziato dai Governi, ma riteniamo tali forme non sufficienti per soddisfare i bisogni delle famiglie del nostro Paese.

Siamo convinte che la risposta non possano essere solo “bonus” estemporanei e, per lo più, legati alle disponibilità finanziarie dello Stato riviste di anno in anno. Un figlio è “per sempre” e chi si assume la meravigliosa responsabilità di metterlo al mondo non ha bisogno di un contributo, in alcuni casi “precario”, che assomiglia più a un regalo o una mancia che a un reale sostegno.

Occorre mettere in piedi un sistema che garantisca un supporto costante alle famiglie fatto di infrastrutture (asili, scuole), di norme sulla genitorialità inclusive e di un programma di interventi economici e sociali equi, che consentano a tutti i nostri figli pari dignità e opportunità di crescita, sviluppo e formazione (in termini quantitativi e qualitativi). La contrattazione di secondo livello, con il welfare aziendale (tra l'altro sempre più legato al raggiungimento di obiettivi commerciali e, pertanto, sempre meno stabile) può integrare le risorse pubbliche ma non deve sostituirsi integralmente a esse. Il rischio, altrimenti, è di creare cittadini di serie A (chi lavora come dipendente in aziende con relazioni industriali forti) e cittadini di serie B (tutti gli altri), per i quali le risorse pubbliche a disposizione sono sempre meno.

Previsioni di legge in tema di congedi e permessi ai genitori lavoratori

CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

D. Lgs. 80/2015 e successivo D. Lgs. 148/2015

In caso di **parto prematuro**, il periodo di congedo di maternità obbligatorio non goduto per intero prima del parto si aggiunge ai tre mesi spettanti dopo la nascita del bambino, anche se la somma dei periodi supera i cinque mesi.

In caso di **ricovero del neonato** (sia figlio naturale che adottivo) – a prescindere che sia o meno prematuro - la madre - compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica - ha il diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere dello stesso dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio.

CONGEDI PARENTALI - ETA' DEL BAMBINO, INDENNIZZABILITA' E PREAVVISO

D. Lgs. 80/2015 e successivo D. Lgs. 148/2015

Entrambi i genitori possono utilizzare il periodo di congedo parentale spettante fino al compimento di **12 anni di età del bambino** (o dei 12 anni dall'ingresso in famiglia se adottato o affidato). L'indennità, pari al **30% della retribuzione**, spetta per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi se il congedo è utilizzato **entro i 6 anni di vita del bambino** (entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia se adottato o affidato).

Oltre i 6 mesi complessivi (tra i due genitori) e/o **tra i 6 e gli 8 anni** del bambino (tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato) l'indennità del 30% spetta solo nel caso in cui il **reddito individuale** del genitore richiedente sia **inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione** a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (**per il 2017**, se il reddito annuo del richiedente è inferiore a **euro 16.311,43** circ. INPS n. 70 del 11.04.2017).

Tra gli 8 e i 12 anni di vita del bambino (tra gli 8 e i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato) non è prevista **nessuna indennità economica**.

Il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri previsti dalla contrattazione collettiva e, comunque, con un **preavviso non inferiore a 5 giorni**.

Tali innovazioni valgono anche per i periodi residui di congedo che spettino a genitori di bimbi nati prima dell'entrata in vigore delle nuove norme.

CONGEDO PARENTALE - TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO

D. Lgs. 80/2015 e successivo D. Lgs. 148/2015

Contribuzione figurativa piena: per i periodi di congedo fino a 6 mesi complessivi tra i genitori, fruiti entro i 6 anni del bimbo e per i periodi di prolungamento previsti per i genitori di bambini con disabilità gravi. In tutti questi casi, si ha diritto a una contribuzione figurativa equivalente a quella percepita in caso di normale svolgimento della prestazione lavorativa.

Per gli ulteriori periodi, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, è prevista una contribuzione figurativa riferita a una retribuzione pari al 200% del valore massimo dell'assegno sociale proporzionato ai periodi di astensione. L'interessata/o può integrare l'accredito figurativo con riscatto o versamenti volontari (la convenienza a scegliere tra le due opzioni va valutata con l'ausilio del patronato) fino al raggiungimento del valore reale della sua retribuzione media percepita.

CONGEDI PARENTALI - FRUIBILITÀ ORARIA DEI CONGEDI

D. Lgs. 80/2015 e successivo D. Lgs. 148/2015

La **contrattazione collettiva** stabilisce le modalità di fruizione dei congedi su base oraria.

In caso di mancata regolamentazione contrattuale, ciascun genitore può scegliere se fruire dei congedi a giorni oppure ad ore e la fruizione è consentita - in misura pari alla **metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga precedente - con un preavviso di due giorni.**

I congedi fruiti su base oraria non sono cumulabili con i permessi o i riposi previsti dal **D. Lgs. 151** (ad es. i permessi per figli disabili gravi e i riposi giornalieri ex allattamento).

Ciò significa che, **nel caso si decida di utilizzare il congedo a ore nel primo anno di età del bambino, si perde il diritto alle due ore di riposi giornalieri (ex allattamento), che sono retribuite integralmente e non al 30% come il congedo parentale. Va quindi valutata la convenienza economica di una tale scelta.**

CONGEDI PARENTALI - ADOZIONE E AFFIDAMENTO PREADOTTIVO

D. Lgs. 80/2015 e successivo D. Lgs. 148/2015

E' stata estesa l'indennità di maternità pari a 5 mesi alle lavoratrici iscritte alla **gestione separata** in caso di adozioni o affidamenti.

Entrambi i genitori adottivi o affidatari hanno diritto al congedo parentale, **da fruirsi entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia**, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

CONGEDI PARENTALI - TRASFORMAZIONE IN RAPPORTO DI LAVORO A P/T

D. Lgs. 81/2015

Il decreto D.Lgs. 81/2015 ha introdotto la possibilità per il lavoratore di chiedere, per una sola volta, **al posto del congedo parentale, la trasformazione a part time del rapporto**

di lavoro per un periodo corrispondente, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione **entro quindici giorni dalla richiesta**.

E' importante tenere presente che, utilizzando tale possibilità, si perde il diritto al congedo parentale per un periodo equivalente al periodo di part time richiesto. E' quindi consigliabile **valutare l'aspetto economico** prima di scegliere tra le due possibilità.

PROLUNGAMENTO CONGEDO PARENTALE GENITORI DI FIGLI DISABILI

D. Lgs. 80/2015 e successivo D. Lgs. 148/2015

Il prolungamento del congedo parentale, fruibile dai genitori di figli con handicap grave, è **utilizzabile entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino**.

CONGEDO OBBLIGATORIO E CONGEDI FACOLTATIVI DEL PADRE

L. 232/2016 (art. 1, comma 354) che proroga, con modifiche, le misure introdotte in via sperimentale già dal 2013.

I padri (anche adottivi o affidatari) lavoratori dipendenti del settore privato hanno **due giorni** di congedo obbligatorio **per il 2017 e quattro giorni per il 2018**.

Il **congedo facoltativo**, invece, **non è stato prorogato per l'anno 2017 ma solo per il 2018**, quando il padre lavoratore dipendente potrà astenersi per un ulteriore giorno, previo accordo con la madre (e in sua sostituzione con corrispondente riduzione del periodo di astensione obbligatoria di quest'ultima).

Tali congedi:

- non sono frazionabili a ore;
- vanno utilizzati **entro 5 mesi dalla nascita**, anche contemporaneamente al congedo di maternità della madre;
- sono **retribuiti al 100%** a carico INPS;
- sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione.

Il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un **preavviso non inferiore a quindici giorni**, **ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto**.

PRIORITÀ NELLA CONCESSIONE DEL PART TIME

D.Lgs. 81/2015

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con **figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 104/1992**,

è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO

D. Lgs. 151/2001

Nel caso di malattia del bambino, i genitori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro alternativamente:

- **Fino al compimento del terzo anno** => Senza limiti temporali
- **Dai tre agli otto anni** => 5 giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore per ogni bambino. I congedi per malattia del bambino **non sono retribuiti**.

Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie di cui sia eventualmente in fruizione il genitore stesso. **Da ricordare che, in caso di ricovero del figlio, sono utilizzabili i 3 giorni di congedo per cause particolari previsti dalla legge 53/2000** (vedi paragrafo successivo).

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le **adozioni o affidamenti** con i seguenti limiti:

- Fino al compimento del sesto anno => Senza limiti temporali
- Dai sei agli otto anni => 5 giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore per ogni bambino.

Qualora, però, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per malattia del bambino è fruibile nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare con il limite di 5 giorni all'anno per ciascun genitore.

PERMESSI PER CAUSE PARTICOLARI

L. 53/2000 (art.4) - D.M. 278/2000

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a **3 giorni di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità**:

- del coniuge;
- del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica);
- di un parente entro il secondo grado (genitori/figli, fratelli/sorelle, nonni/nipoti);
- di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro **diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa**.

I permessi devono essere utilizzati **entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza di grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici**. Questi permessi sono cumulabili con i permessi per assistenza a

disabili gravi L. 104/1992. La richiesta deve essere effettuata per iscritto con allegata documentazione medica comprovante la grave infermità.

La lavoratrice e il lavoratore possono richiedere, **per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo non retribuito** non superiore a due anni, **continuativo o frazionato**.

Tale congedo **diventa retribuito nel caso di assistenza a familiari in condizione di disabilità grave** e spetta, in ordine di priorità, a: coniuge o parte di unione civile convivente, genitori, fratelli o sorelle conviventi, figli conviventi, parenti entro il terzo grado conviventi.

Due anni sono il massimo che ciascun lavoratore può effettuare nell'arco di tutta la vita lavorativa, considerando entrambi i tipi di congedo.

In alcune aziende, la contrattazione di secondo livello ha esteso le causali e/o la durata di tali congedi (es. Banco Popolare, Mps).

Sostegni economici alla natalità

ASSEGNO A SOSTEGNO DELLA NATALITÀ

L. 190/2014(commi da 125 a 129)

L'Inps, con la circolare n. 93 del 8 maggio 2015, ha fornito le istruzioni sui requisiti e sulla presentazione della **domanda per l'assegno a sostegno della natalità**, previsto dalla legge di Stabilità 2015.

Il cosiddetto Bonus Bebè spetta **per ogni figlio nato o adottato dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017**. Dura **fino al terzo anno** di vita del bambino, mentre per le adozioni la data di riferimento è quella dell'ingresso del bambino in famiglia.

Viene riconosciuto per **importi differenziati in base all'Indicatore della Situazione Economica Equivalente**:

- **160 € mensili** per ISEE non superiori a 7.000€ annui;
- **80 € mensili** per ISEE da 7.000 a 25.000€ annui.

Ricordiamo che il bonus non viene erogato automaticamente alla nascita, ma solo su **richiesta** di uno dei genitori all'INPS, per via telematica con PIN dispositivo, oppure tramite patronato (www.inca.it) **entro 90 giorni dalla nascita o dall'adozione**.

Ricordiamo, inoltre, che il requisito dell'ISEE, unitamente agli altri requisiti di legge, viene verificato annualmente. Di conseguenza è necessario che il beneficiario dell'assegno rinnovi la DSU (dichiarazione sostitutiva unica), ai fini della verifica annuale dell'ISEE, per ciascun anno di spettanza.

PREMIO ALLA NASCITA

L. 232/2016 (art. 1, comma 353)

A decorrere dal 1° gennaio 2017, è riconosciuto un premio alla nascita o all'adozione di minore dell'importo di **800 euro**. Il premio, che non concorre alla formazione del reddito complessivo, è corrisposto dall'INPS in un'unica soluzione. La **domanda** va presentata online all'INPS **al compimento del settimo mese di gravidanza, all'atto della nascita se antecedente, o all'atto dell'adozione**.

VOUCHER PER I SERVIZI DI BABY SITTING E CONTRIBUTI PER ASILO NIDO

L. 232/2016 (art. 1, comma 356)

E' stato **esteso agli anni 2017 e 2018** (entro precisi limiti di spesa annuale) il contributo economico

- **alternativo alla fruizione del congedo parentale** - a favore delle madri lavoratrici (L. 92/2012, art. 4, c. 24, lett. b e L. 208/2015)

Possono richiedere i voucher le madri lavoratrici dipendenti private, pubbliche o iscritte alla gestione separata.

Il contributo è pari a un importo **massimo di 600 euro mensili**, erogabile **per un massimo di sei mesi negli undici mesi successivi al congedo di maternità**. Le madri che fruiranno di tale contributo subiranno una riduzione di un mese del congedo parentale per ogni mese di contributo.

Le lavoratrici madri interessate dovranno fare la **domanda in via telematica** (direttamente, se in possesso di PIN, o tramite Patronato) **entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento**.

Il diritto sarà collegato all'ISEE della famiglia, con la **precedenza per gli ISEE più bassi mentre, a parità di ISEE, varrà l'ordine di presentazione delle domande**. Da segnalare che in alcuni anni i fondi stanziati non sono stati sufficienti a evadere le richieste, comportando l'esclusione dal contributo delle domande presentate successivamente all'esaurimento degli stanziamenti a bilancio.

In caso di opzione per i voucher baby sitting, questi saranno erogati attraverso il sistema dei voucher che, anche se aboliti, restano in vigore limitatamente a questa tipologia (si tratta di una sorta di ticket emessi dall'INPS del valore di 10 euro lordi - 7,5 netti - all'ora, comprensivi di contributi e assicurazione INAIL, che la baby sitter potrà incassare presso gli uffici postali).

Nel caso, invece, in cui la madre opti per i servizi per l'infanzia, il contributo sarà erogato dall'INPS direttamente agli asili nido (che, per poterne beneficiare, dovranno iscriversi in apposite liste dell'INPS).

I voucher **non possono essere richiesti negli stessi mesi in cui si fruisce dell'agevolazione per la frequenza agli asili nido/supporto presso l'abitazione per i bambini sotto i 3 anni con gravi patologie croniche** (vedi sotto).

AGEVOLAZIONI PER LA FREQUENZA DI ASILI NIDO E DI SUPPORTO PRESSO L'ABITAZIONE PER I BAMBINI SOTTO I 3 ANNI CON GRAVI PATOLOGIE CRONICHE

L. 232/2016 (art. 1, comma 355)

Con riferimento ai **nati dal 1° gennaio 2016**, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni affetti da gravi patologie croniche, è attribuito, **a partire dal 2017, un buono di 1.000 euro su base annua e parametrato a undici mensilità**. Il buono è corrisposto dall'INPS al genitore richiedente, previa presentazione di idonea documentazione attestante l'iscrizione e il pagamento della retta a strutture pubbliche o private.

I contributi in oggetto **vanno richiesti** per via telematica sul sito Inps con Pin dispositivo, o via contact center, o ancora tramite un patronato, **a partire dal 17 luglio 2017** in relazione ai costi sostenuti/da sostenere nel corso del 2017. I contributi saranno riconosciuti entro i limiti di spesa stanziati dando **priorità alle domande inserite prima**. **E' quindi opportuno inserire la richiesta già il 17 luglio, primo giorno utile**.

Questa agevolazione **non è cumulabile con la detrazione d'imposta delle somme rimborsate e non è fruibile negli stessi mesi in cui si richiedono i voucher baby sitting** (paragrafo precedente).

ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE TERZO FIGLIO

Concesso dai Comuni ma pagato dall'INPS, spetta nel caso in cui il nucleo familiare sia composto da **almeno un genitore e tre figli minori, con reddito ISEE non superiore a quanto di anno in anno stabilito (per l'anno 2016 a 8.555,99 euro)**. L'erogazione avviene - con cadenza semestrale posticipata al 15 gennaio e al 15 luglio - su base mensile calcolata per tredici mensilità. **L'importo dell'assegno è annualmente rivalutato** sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Per l'anno 2016 l'importo è pari, in misura intera, a **141,30 euro mensili**. **La domanda va presentata al Comune di residenza entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello per il quale è richiesto l'assegno con riferimento ai requisiti posseduti il 31 dicembre dell'anno precedente.**

La contrattazione nazionale sui congedi a ore

I CONGEDI A ORE IN ABI

Verbale di accordo del 15 dicembre 2015

Risale al 19.04.2013 il *Verbale di accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale d'impresa*, siglato con ABI al fine di sviluppare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con il quale si invitavano le aziende a:

- ricercare nell'utilizzo di **strumenti contrattuali quali il telelavoro, i permessi e i congedi per motivi personali e familiari, il part-time, il lavoro multiperiodale**, il miglior equilibrio possibile tra esigenze personali e aziendali;
- stabilire le **modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria**, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

E', però, solo con l'accordo del 15.12.2015 che si stabiliscono le **regole di utilizzo del congedo parentale a ore**.

In base all'accordo, **la fruizione oraria è consentita:**

- con il **minimo di un'ora al giorno**, sia per i tempi pieni sia per i part time;
- con una **fruizione totale nell'arco del mese pari a una o più giornate intere** (ad esempio, per i tempi pieni, almeno un totale mensile di 7,5 ore - 8 per i contratti complementari - o multipli).

E' escusa la cumulabilità nella medesima giornata con i permessi o i riposi previsti dalla contrattazione collettiva.

Il preavviso non può essere inferiore a 5 giorni lavorativi (2 nei casi di oggettiva impossibilità a rispettare tale termine).

I CONGEDI A ORE IN EQUITALIA

Verbale di accordo del 4 novembre 2014

L'accordo del 4.11.2014 prevede la possibilità di fruire dei congedi parentali a ore **da un minimo di un'ora fino a un massimo di 5,5 ore giornaliere con frazioni minime aggiuntive di 30 minuti**.

Il preavviso richiesto è di 15 giorni.

La nota a verbale finale prevedeva che le parti si incontrassero in caso di modifiche normative migliorative. Al momento, nonostante l'intervento legislativo, tale incontro non è avvenuto.

I CONGEDI A ORE IN ANIA

CCNL Ania 20/11/2014

L'Art. 55 del CCNL ANIA 2014 prevede la **possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale in ore (anche in più riprese) con programmazione mensile in accordo con le esigenze aziendali**. In ogni caso, **si dovrà garantire una prestazione lavorativa giornaliera non inferiore a 2 ore continuative**.

La singola giornata lavorativa è equiparata a 7 ore e 30 minuti.

Il preavviso è di 15 giorni.

La fruizione del congedo parentale a ore è cumulabile con i permessi previsti dalla Legge e/o dal CCNL (buona prassi migliorativa rispetto a legge e ABI).

In caso di malattia del bambino durante la fruizione del congedo parentale si può richiedere al datore di lavoro e all'INPS la modifica del titolo dell'assenza da congedo parentale a congedo per malattia del bambino.

I CONGEDI A ORE NELL'APPALTO ASSICURATIVO

CCNL AnataUnapass 20/11/2014

Il CCNL AnataUnapass 2014 prevede le stesse modalità di quello ANIA.

Il CCNL SNA non stabilisce specifiche modalità di fruizione dei congedi a ore.

I CONGEDI A ORE NELLE BCC

Nel CCNL 21.12.2012 Federcasse, gli articoli 18 e 134 istituiscono la commissione Pari Opportunità e la commissione paritetica per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e la responsabilità sociale d'impresa, che avrebbe dovuto concludere i suoi lavori entro marzo 2013. Il CCNL è scaduto e non è ancora stato rinnovato.

Nel credito cooperativo la conciliazione non trova grande spazio. Va detto, però, che le BCC sono un mondo particolare in cui la gestione del personale nelle filiali è ancora familistica e spesso ci si accorda per una flessibilità "casereccia".

Il CCNL non ha regolato i congedi a ore ma in alcune Federazioni locali sono stati firmati degli accordi in materia (vedi capitolo contrattazione aziendale).

I CONGEDI A ORE IN BANCA D'ITALIA

Il congedo parentale, fino a un massimo di due mesi, può essere fruito a ore.

La contrattazione aziendale sui congedi a ore

I CONGEDI A ORE IN ICCREA

Accordo 19.10.2017

Utilizzo **minimo 60 minuti o multipli e a frazioni di 30**, con **preavviso di 2 gg.** al datore di lavoro.

I CONGEDI A ORE IN ALCUNE BCC

Federazione BCC Trentino - Accordo 23.12.2016

Federazione BCC Campania - Accordo 13.02.2017

Utilizzo per **minimo un'ora giornaliera o multipli di mezzora**(es. 1,5 ore, 2 ore, 2,5 ore, ecc.) **e per periodi continuativi non inferiori a quindici giorni.**

La fruizione totale nell'arco del mese dev'essere pari a una o più giornate intere (ad esempio, per i tempi pieni, almeno un totale mensile di 7,5 ore - 8 per i contratti complementari - o multipli).

Possibilità di cumulo con i riposi giornalieri per allattamento (buona prassi da estendere).

La fruizione della quota oraria giornaliera di congedo, unitamente alle eventuali ore di congedo per allattamento, potrà avvenire solo a inizio o fine mattinata o pomeriggio e, in ogni caso, le ore di effettiva prestazione lavorativa non potranno essere inferiori alla metà dell'orario giornaliero contrattualmente previsto, salvo diverso accordo fra azienda e lavoratore, nonché quanto previsto di seguito. Resta naturalmente **salva la facoltà di astenersi dal lavoro per l'intera giornata.** E' ammessa la fruizione di ore di congedo per un periodo superiore alla metà dell'orario giornaliero solo **in caso di fruizione delle stesse per l'intera mattinata con la finalità di rendere possibile la copertura del servizio al pomeriggio.**

Quale misura sperimentale finalizzata a incentivare le pari opportunità negli ambienti di lavoro, nonché una maggiore condivisione della bigenitorialità, **è prevista la possibilità di fruire del congedo orario per un periodo superiore alla metà dell'orario giornaliero solo nei casi in cui il congedo orario venga richiesto e goduto dal padre lavoratore.** In ogni caso, **la prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore alle 2 ore.**

Il preavviso non può essere inferiore a 5 giorni lavorativi (2 nei casi di oggettiva impossibilità a rispettare tale termine).

Permessi e congedi in alcune aziende

INTESASANPAOLO

Protocollo occupazione e produttività del 19.10.2012 e Accordo del 7.10.2015

CORSO PREPARAZIONE AL PARTO **buona prassi da estendere*

Diritto a permessi **retribuiti** dietro presentazione di certificazione rilasciata dalla struttura pubblica o convenzionata. Richiesti **5 giorni di preavviso**.

MATERNITA' A RISCHIO **retribuzione al 100%** **buona prassi da estendere*

PERMESSO AL PADRE PER NASCITA

1 giorno di permesso retribuito, che raddoppia o triplica per nascite gemellari o plurigemellari, e 1 ulteriore giorno non incrementale per nascite plurime. Tali permessi sono fruibili **solo dopo aver utilizzato i permessi obbligatori di legge** e vanno utilizzati **entro i 5 mesi dalla nascita/adozione**.

ASPETTATIVA AGGIUNTIVA PER PUERPERIO **buona prassi da estendere*

Viene concessa, a richiesta, **alla madre e al padre**, anche adottivi/affidatari, un'aspettativa **non retribuita di 3 mesi** per ogni figlio (massimo 6 mesi in caso di più gemelli) **da fruire anche in modo frazionato, nel limite minimo di una giornata lavorativa, fino al 6°anno di vita del figlio**. Tale previsione è un'estensione **sperimentale, limitata al biennio 2016-2017**, della normativa aziendale che prevede la possibilità per la madre di ottenere 3 mesi di aspettativa non retribuita entro i primi 3 anni del bambino.

INCENTIVAZIONE ALLA FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI DA PARTE DEI PADRI **buona prassi da estendere*

Tra le misure introdotte in via **sperimentale** a sostegno della paternità **per il biennio 2016/17**, c'è l'**integrazione della retribuzione per i congedi parentali al 40%** nel caso ne fruisca il padre.

PERMESSI MALATTIA FIGLIO

5 giorni annui non retribuiti (a prescindere dal numero dei figli) che si aggiungono a quelli di legge e che possono essere usati **anche oltre gli 8 anni di età del figlio**. Una volta esauriti questi permessi, **entro gli 8 anni del bambino, il padre può utilizzare altri 3 giorni non retribuiti**.

PERMESSI ASSISTENZA FIGLI AFFETTI DA DSA

5 giorni l'anno **frazionabili a ore con minimo 5 giorni di preavviso**.

Sono **retribuiti se utilizzati nel corso dell'anno scolastico per figli che frequentano la scuola primaria**, non retribuiti se utilizzati al fuori dell'anno scolastico o per figli iscritti ai cicli scolastici successivi.

UNICREDIT

Accordo 4.2.2017 sulle ricadute del piano di trasformazione

PERMESSI MALATTIA FIGLIO

10 giorni l'anno non retribuiti che si aggiungono a quelli di legge per la malattia dei figli dai 3 agli 8 anni, **utilizzabili anche in modo frazionato, con un minimo di 2 giorni**, salvo l'ultima giornata.

PERMESSI INSERIMENTO AL NIDO/SCUOLA DELL'INFANZIA

10 giorni non retribuiti per l'intero iter prescolastico (nido e infanzia) di ciascun figlio utilizzabili **anche a ore** e dietro presentazione certificato di iscrizione del bambino all'asilo nido e/o alla scuola materna.

PERMESSI ASSISTENZA FIGLI AFFETTI DA DSA

In via sperimentale, per gli anni 2018 e 2019, **2 gg l'anno, retribuiti se utilizzati nel corso dell'anno scolastico per figli che frequentano la scuola primaria**, non retribuiti se utilizzati al fuori dell'anno scolastico o per figli iscritti ai cicli scolastici successivi.

MPS

PERMESSI AL PADRE PER NASCITA

3 giorni l'anno retribuiti (comprensivi di quelli di legge) da fruire di norma in modo continuativo, posticipabili rispetto all'evento per particolari necessità e previo accordo con la direzione dell'unità di appartenenza.

PERMESSI MALATTIA FIGLIO E BREVI PERMESSI NON RETRIBUITI

10 giorni l'anno (a prescindere dal numero dei figli) che assorbono, fino a concorrenza, quelli di legge e che possono essere usati fino ai 10 anni di età del figlio. Questi permessi sono cumulabili con i **10 giorni di brevi permessi non retribuiti per motivi generici** previsti dalla normativa aziendale.

BANCO POPOLARE

Accordo 20.07.12 di conferma della validità dell'accordo 11.01.08 dell'ex gruppo BPVN

PERMESSI AL PADRE PER NASCITA

Un giorno di permesso retribuito (per ciascun figlio/a), utilizzabile anche in modo frazionato (mattino o pomeriggio), entro una settimana dall'evento.

PERMESSI MALATTIA FIGLIO

Permessi non retribuiti illimitati fino agli 8 anni di età, **salvo che per il periodo estivo** (15 giugno/14 settembre) **in cui vige il limite massimo di 15 gg. di calendario.** ***buona prassi da estendere**

PERMESSI PER ASSISTENZA A FAMILIARI CON HANDICAP

Previsti permessi **aggiuntivi non retribuiti** per assistere familiari di primo grado/coniuge portatori di handicap.

Impegno aziendale ad **agevolare** i dipendenti con handicap, o che assistono familiari con handicap, nelle richieste di **spostamenti di orario**, di **part time** e nei **trasferimenti**.

UBI

Verbale di accordo 26/07/2017

PERMESSI AL PADRE PER NASCITA

3 gg retribuiti per nascita/adozione figli.

PERMESSI NON RETRIBUITI AGGIUNTIVI PER PUERPERIO E PER MALATTIA FIGLIO

Fino a **6 mesi di permessi non retribuiti frazionabili**, per vari motivi, tra cui prolungamento dei congedi parentali **fino all'anno del figlio**,

Malattia del figlio fino agli 8 anni, nel limite di **5 gg. annui aggiuntivi a quelli di legge**.

PERMESSI L. 104/92 AGGIUNTIVI PER ASSISTENZA A FIGLI (O ALTRI FAMILIARI)

In via sperimentale dal 2018, **3 giorni annui incrementati a 6 in caso di comprovata convivenza**.

RIENTRO DA MATERNTITA'/PATERNITA'

Diritto al rientro nella **medesima unità produttiva fino ai 18 mesi del figlio**, compatibilmente con le esigenze di servizio, con comunicazione della destinazione con un mese di anticipo rispetto alla data di rientro.

Su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, elasticità di orario fino a un massimo 30 minuti fino all' anno di vita del figlio.

PERMESSI RICOVERO FIGLIO

2 gg retribuiti a uno dei genitori per ricovero del figlio di età inferiore ai 14 anni indipendentemente dall'urgenza.

PERMESSI INSERIMENTO AL NIDO/SCUOLA DELL'INFANZIA, PER ASSISTENZA FIGLI AFFETTI DA DSA E PER ALTRI MOTIVI

Fino a un **massimo di 22,5 ore annue retribuite** (in proporzione per i part time) utilizzabili, nella misura minima di mezz'ora o multipli, compatibilmente con le esigenze di servizio e con **preavviso minimo di 3 gg. lavorativi** (salvo urgenza o improrogabilità) per:

- **inserimento del figlio al nido/materna** con richiesta scritta delle strutture;
- **assistenza figli con DSA** iscritti a regolari corsi di studio in scuole primarie o secondarie;
- visite mediche documentate (proprie);
- **accompagnamento al pronto soccorso del figlio minore o del coniuge.**

BNL

Protocollo 22.12.2016

PERMESSI AL PADRE PER NASCITA

10 gg consecutivi retribuiti, aggiuntivi a quelli di legge, usufruibili **entro il 1° mese di vita del bambino** (entro un mese dall'ingresso in famiglia per le adozioni nazionali - un mese prima dell'ingresso in Italia per le internazionali).

PERMESSI MALATTIA FIGLIO

5 giorni annui non retribuiti (a prescindere dal numero dei figli), aggiuntivi a quelli di legge, usufruibili **fino al compimento dei 12 anni di età del figlio purché si siano esaurite tutte le dotazioni personali a qualunque titolo spettanti.**

PERMESSI ASSISTENZA FIGLI AFFETTI DA DSA

6 gg l'anno retribuiti, frazionabili a ore, utilizzabili, con minimo 5 giorni di preavviso, nel corso dell'anno scolastico per figli che frequentano la scuola primaria.

PERMESSI PER VISITE MEDICHE DEI GENITORI O DEI FIGLI MINORENNI

3 gg l'anno non retribuiti, frazionabili a mezze giornate per visite specialistiche non effettuabili fuori orario di lavoro, purché si siano esaurite tutte le dotazioni personali a qualunque titolo spettanti.

C.R. ASTI

Contratto aziendale 11.10.2017

PERMESSI AL PADRE PER NASCITA

3 gg retribuiti per nascita/adozione figli (in aggiunta a quelli di legge).

FERIE E BANCA DEL TEMPO

3 giornate di ferie potranno essere utilizzate ad ore.

Possibilità di richiesta, **ad esaurimento della dotazione di ferie e permessi retribuiti:**

- di 3 gg di permessi aggiuntivi (due a carico azienda e uno non retribuito) per problemi di salute propria o dei familiari, disabilità o beneficiari di legge 104/92;
- di 3 gg di permessi aggiuntivi (non retribuiti) nel caso di età superiore ai sessanta anni o in presenza di figli di età sino a dieci anni.

UNIONI DI FATTO

All'atto della presentazione del certificato di costituzione di unione di fatto ai sensi Legge 76/2016, viene riconosciuto al dipendente **un congedo straordinario retribuito di cinque giorni** non replicabile nei successivi 3 anni. ***buona prassi da estendere**

BANCA D'ITALIA

CONGEDO PARENTALE

Integrazione retributiva al 70% per i primi trenta giorni di assenza e al 50% per i successivi quaranta.

PERMESSI MALATTIA FIGLIO

10 gg. annui per ciascun genitore, retribuiti al 50% per i figli di età non superiore a 3 anni, non retribuiti per figli tra i 3 e gli 8 anni.

CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO E PERMESSI

Fino a 10 giorni di calendario nell'arco di un anno solare per giustificati **motivi personali o familiari**, di cui 3 utilizzabili a ore (tra 1 e 5 ore giornaliere).

Brevi permessi, (massimo 2 ore) per esigenze personali o familiari, possono essere recuperati tramite prestazioni eccedenti nell'arco del mese.

GRUPPO AXA

Dal 1° gennaio 2017, qualsiasi sia la situazione familiare (famiglie biologiche, adottive, affidatarie, monogenitoriali o coppie omosessuali), i neo genitori possono beneficiare di **16 settimane retribuite al 100% per il cosiddetto "primary parent", ovvero il genitore che ha la responsabilità principale del bambino e di 4 settimane retribuite al 100% per il co-parent, ovvero il secondo genitore.**

Laddove la legislazione nazionale preveda un numero minore di settimane di congedo, varrà il trattamento riconosciuto da AXA (nel 2018 la normativa italiana prevede solo 4 giorni retribuiti al 100% di congedo parentale obbligatorio, riconosciuto ai papà).

Congedi per le donne vittime di violenza di genere

D. Lgs. 80/2015

Nel 2004, il Governo spagnolo ha varato una legge organica di protezione dalla violenza di

genere, che viene affrontata sotto diversi aspetti, tutti accompagnati da misure concrete che vanno dalla **prevenzione**, all'obbligo di **formazione** del personale scolastico, al **sostegno ai centri antiviolenza**, oltre a un intero capitolo dedicato ai **diritti economici e lavorativi delle donne vittime violenza**.

Le donne che hanno denunciato un uomo violento, o che sono state riconosciute vittime di violenza:

possono ottenere la **sospensione, con reintegro obbligatorio, del loro contratto di lavoro** per un massimo di sei mesi ed è lo Stato a farsi carico delle spese;

possono chiedere il **trasferimento** presso altra sede per motivi di sicurezza;

possono ottenere la **flessibilità di orario** e i **permessi** necessari per affrontare il proprio percorso di fuoriuscita dalla violenza;

non possono essere licenziate ma, **nel caso fossero costrette a licenziarsi** per seguire un percorso di fuoriuscita dalla violenza, **avranno diritto alla disoccupazione**;

le lavoratrici **autonome** hanno diritto alla **sospensione dalla tassazione** fino a un massimo di sei mesi nel caso in cui sospendano la propria attività e possono recedere da tutti i contratti in atto senza penali;

le donne disoccupate hanno diritto a una corsia preferenziale e personalizzata di **formazione e (re)inserimento lavorativo** accompagnata da un sistema di **sussidi e aiuti economici**.

A queste forme di sostegno, si aggiunge il "**reddito attivo di inserimento lavorativo**", un sussidio che va dai sei ai dodici mesi, che possono aumentare fino a diciotto-ventiquattro in caso di invalidità della donna o di un familiare a carico.

Ispirate da questa legge, le compagne della Puglia, a marzo 2014, elaborarono una **proposta in ottica di genere per le commissioni contrattuali**, nella convinzione che la violenza di genere, sia fisica che psicologica, dovesse essere compresa fra le cause che assumono particolare rilevanza, ai fini contrattuali, tra quelle che interrompono la prestazione lavorativa. Si chiedeva che la lavoratrice vittima della violenza di genere, dopo opportuna denuncia ai sensi di legge, potesse accedere ad alcuni strumenti di tutela come:

- il diritto al **mantenimento del posto di lavoro e della retribuzione**;
- la **riduzione e/o riorganizzazione degli orari** di lavoro;

- la **mobilità geografica e/o cambiamento sede**, a tutela della sicurezza sua e della prole;
- l'accoglimento, nei casi più gravi, delle richieste di **aspettativa o congedo straordinario**, con mantenimento del posto di lavoro;
- la priorità nell'accoglimento delle richieste di **part time**.

IL DECRETO LEGISLATIVO 80/2015

Il **D. Lgs. 80/2015**, all'art. 24, prevede per la prima volta il **congedo per le donne vittime di violenza di genere**, stabilendo che:

1. La **dipendente** di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il **diritto di astenersi dal lavoro** per motivi connessi al suddetto **percorso di protezione** per un periodo **massimo di tre mesi**.
2. Le lavoratrici **titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** hanno diritto alla **sospensione del rapporto** contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del **percorso di protezione**, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata **non può essere superiore a tre mesi**.
3. **Salvo casi di oggettiva impossibilità**, il datore di lavoro o il committente debbono essere avvisati con un termine di **preavviso non inferiore a sette giorni**, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo.
4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a **percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione**, con riferimento alle voci fisse e **continuative** del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. Tale periodo è **computato ai fini dell'anzianità di servizio** a tutti gli effetti, nonché ai fini **della maturazione delle ferie, della tredicesima e del trattamento di fine rapporto**.
5. **Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni** secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali. **In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva delle modalità di fruizione del**

congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. **La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente** a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

6. La lavoratrice ha **diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale**, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere **nuovamente trasformato**, a richiesta, **in rapporto di lavoro a tempo pieno**.

7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

La legge di bilancio 2017, all' art. 1 c. 359, destina a favore del Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere, dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza, **5 milioni di euro** per ciascuno degli anni 2017, 2018 e 2019.

ACCORDI

Nel nostro settore, nonostante la forte presenza di genere, solo pochissime banche hanno disciplinato il congedo prevedendo un trattamento di miglior favore rispetto alla legge.

FIDOMESTIC, con accordo del 26.10.2016 e **BANCA NAZIONALE DEL LAVORO**, con accordo del 22.12.2016, hanno normato in modo più favorevole rispetto alla legge il congedo per le donne vittime di violenza prevedendo:

- un periodo congedo più lungo, sino al **massimo di 4 mesi**;
- **la fruizione su base oraria o giornaliera**;
- il diritto a percepire un'**indennità pari all'ultima retribuzione di fatto**;
- che il periodo di congedo sia **computato anche ai fini del premio aziendale**;
- l'impegno dell'azienda a valutare con la massima urgenza richieste di **mobilità territoriale** in linea con il percorso di protezione intrapreso.

Ultimo, dal punto di vista temporale, l' **ACCORDO 8 MARZO 2017** sottoscritto da ABI e OO.SS. che hanno così voluto unirsi all'iniziativa della rete delle Consigliere di Parità e alla protesta delle donne di oltre 40 paesi, con l'intento di **favorire l'applicazione** di quanto previsto dalla legge in tema di congedi.

Con l'Accordo nazionale si è inteso **richiamare le previsioni di legge con alcune precisazioni** prevedendo che:

il congedo è **computato nelle giornate** nelle quali è prevista l'**attività lavorativa**;

il congedo può essere **fruito su base oraria o giornaliera** (il congedo su base oraria è consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero riferito al mese immediatamente precedente);

il congedo è **cumulabile**, nell'arco della stessa giornata, **con permessi o riposi previsti dalle norme contrattuali o di legge**;

per il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità giornaliera pari al 100% delle sole voci fisse e continuative dell'ultima retribuzione;

la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a **preavvisare** l'azienda con **cinque giorni lavorativi** di anticipo producendo la certificazione prevista;

il periodo di congedo è **computato** a tutti gli effetti **ai fini** della maturazione delle ferie, della tredicesima, del TFR e **del premio aziendale**;

Infine, **le Parti si sono impegnate ad attivarsi comunemente affinché le disposizioni applicative consentano anche la fruizione per periodi minimi di un'ora giornaliera.**

Qualcosa, quindi, inizia a muoversi anche nel nostro Paese e nel nostro settore, ma la nostra azione di donne, e di sindacaliste, deve essere costantemente tesa a favorire la cultura del rispetto dell'altro, poiché dove c'è rispetto non c'è margine per nessuna violenza e nessuna molestia.

Banca del tempo/solidale

D. Lgs. 151/2015 in attuazione L. 183/2014

Nel D.Lgs. n. 151/2015, recante *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, ai sensi dell'art.24 (**Cessioni dei riposi e delle ferie**) è previsto che 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**, nella misura, alle condizioni e secondo le **modalità stabilite dai contratti** collettivi.

Di conseguenza, nel mondo bancario, diverse aziende hanno istituito, nell'ambito degli strumenti di conciliazione vita lavoro, la cosiddetta Banca del Tempo o Banca Solidale, che è costituita da un monte ore di permessi retribuiti messi a disposizione dei colleghi che, per gravi e accertate situazioni personali e/o familiari, hanno bisogno di permessi aggiuntivi.

INTESA SAN PAOLO

Accordo 7.10.2015

A partire dal 1° gennaio di ogni anno, la Banca del Tempo viene **alimentata**:

- **da parte dell'azienda**, con una **dotazione di 50.000 ore**, da incrementare in misura **pari alle eventuali donazioni dei colleghi, fino a un massimo di 100.000 ore** complessive a carico dell'azienda;
- **da parte dei dipendenti**, attraverso la donazione di ferie maturate nell'anno di competenza (eccedenti rispetto ai 20 giorni di legge), permessi ex festività, PCR (permesso contrattuale retribuito) o banca ore.

La donazione è a titolo gratuito e non monetizzabile.

E' possibile ottenere i permessi solo dopo aver completamente esaurito le ferie degli anni precedenti, e garantendo la totale fruizione delle ferie, ex festività, e residui banca ore scadenti nell'anno in cui di richiede la Banca del Tempo. Nel caso in cui ciò non avvenisse, i giorni di banca del tempo fruiti verrebbero stornati in numero pari alle giornate di ferie/ex festività/banca ore non godute (cambiando quindi il titolo dell'assenza da Banca del Tempo a ferie/ex festività/banca ore).

La fruizione dei permessi potrà avvenire **a giornata intera, a mezza giornata o a ore** (con **utilizzo minimo di un'ora e frazioni eccedenti non inferiori ai 15 minuti**). In caso di esaurimento del plafond individuale dell'anno, è previsto un **anticipo** del 10% della dotazione dell'anno successivo.

Il bacino della Banca del Tempo è suddiviso in tre diversi contenitori, che rispondono a **tre differenti finalità**:

- ricevere e donare tempo;
- il tempo speciale;
- le iniziative di volontariato (interamente finanziate dall'azienda).

RICEVERE E DONARE TEMPO

1. **Dipendenti** con necessità di assentarsi per **eventi urgenti/eccezionali** possono richiedere fino a un massimo di **15 giorni in un'unica soluzione**. La richiesta dev'essere motivata e la concessione è subordinata alla valutazione della documentazione prodotta.

2. Dipendenti

- destinatari di L. **104/92 in stato di gravità** (per se stessi e/o per figli/coniuge);
- destinatari di **provvidenza economica per familiari portatori di handicap**;
- con **figli minorenni con DSA** (disturbi specifici dell'apprendimento), **BSE** (bisogni educativi speciali), **bulimia, anoressia o bullismo**

possono richiedere fino a un massimo di **5 giorni per trimestre**. Per queste casistiche, non è necessario allegare documentazione a supporto. La fruizione dei permessi è possibile solo dopo aver **esaurito i permessi mensili previsti dalla L.104/92 (se utilizzati a giornate** intere perché tale condizione non si applica a chi ne usufruisce su base oraria) e tutti i permessi aziendali e/o di legge eventualmente spettanti.

TEMPO SPECIALE

Raccoglie il tempo donato a favore di **situazioni di particolare gravità e che si estendono in modo prolungato** (attualmente il bacino è attivato a favore di colleghi con figli minori gravemente ammalati).

Solo per questa fattispecie, gli interessati possono richiedere i permessi della Banca del Tempo **anche in misura superiore ai 15 giorni all'anno**.

VOLONTARIATO

Raccoglie solo il tempo messo a disposizione dall'Azienda (senza intaccare in alcun modo le dotazioni previste per le necessità personali gravi e urgenti) per finanziare il volontariato su specifici progetti/iniziative con finalità sociali, rivolti all'esterno del Gruppo, anche promossi da enti esterni, selezionati per il tramite della Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus e/o Banca Prossima.

UNICREDIT

Accordo 4.2.2017 sulle ricadute del piano di trasformazione

Dal 2018 si istituisce una forma **sperimentale** di "banca del tempo" di natura solidale finalizzata alla costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita per far fronte a gravi e accertate esigenze personali e familiari. La stessa sarà **alimentata con**

eventuali residui di permessi non fruiti e scaduti a fine anno, donazione di permessi, ex-festività e ferie da parte dei dipendenti. Le modalità di fruizione e gestione verranno concordate nel corso del 2017 fra le Parti in tempo utile per l'avvio del nuovo istituto (accordo non ancora raggiunto).

BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

Accordo del 22.12.2016

La Banca del Tempo, istituita **dal 1.7.2017**, sarà alimentata:

- **da parte di BNL e BPI** (Business Partner Italia) con una dotazione di **7.500 ore annue, incrementabili in misura pari alle donazioni dei colleghi** e comunque **fino a un massimo di 15.000** ore annue;
- **da parte dei dipendenti** con donazione di ferie maturate nell'anno di competenza (eccedenti rispetto ai 20 giorni di legge), permessi ex festività, PCR (permesso contrattuale retribuito) o banca ore.

La donazione è a titolo gratuito non monetizzabile.

BENEFICIARI

- titolari permessi ex **art. 3 L.104/92** per sé o figli/coniugi;
- **destinatari di provvidenza economica per familiari portatori di handicap;**
- chi abbia grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di **eventi urgenti/ eccezionali, esaurita ogni altra causale di assenza;**
- genitori di **figli minorenni con comprovate situazioni di disagio**, collegate a fattori come tossicodipendenza, bulimia, anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici nell'apprendimento (DSA).

La fruizione **annua massima è di 10 giorni, fruibili anche ad ore.**

Si prevede che **1.000 ore** del bacino complessivo siano **destinate al volontariato.**

MONTE DEI PASCHI DI SIENA

Accordo del 24.12.2015

MP Solidale è **alimentata dai dipendenti** che aderiscono volontariamente attraverso la donazione di ferie, ex festività e banca ore degli anni precedenti o di ferie dell'anno in corso eccedenti rispetto ai 20 giorni di legge.

La cessione avviene a titolo gratuito, con esclusione di qualsivoglia forma di monetizzazione delle stesse ed è definitiva.

La fruizione dei permessi retribuiti di MP **situazioni personali e familiari, con utilizzo giornate intere, con preavviso di 48 ore e richiesta (eventualmente reiterabile).**

Solidale potrà avvenire, per **gravi e comprovate a ore (con il minimo di una), a mezze giornate o a per un massimo di 20 giorni lavorativi per ogni**

BENEFICIARI

Coloro che abbiano gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari e che abbiano **esaurito le ferie e la banca ore degli anni precedenti.**

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate.

Priorità nell'evasione delle richieste - vengono valutati complessivamente i seguenti criteri: data di arrivo della domanda, diritto ai permessi L. 104/92, essere genitori di figli minori con disagi comportamentali (es. tossicodipendenza, disturbi gravi dell'alimentazione, BES, DSA e bullismo), presenza di gravi motivi ex art. 2 D.M. 278/2000 e, successivamente, ulteriori eventi urgenti eccezionali.

BANCA D'ITALIA

In Banca d'Italia, la Banca del tempo non ha funzioni solidaristiche ma fa parte di un ampio ventaglio di forme di flessibilità individuale, tra le quali:

- **orario minimo** giornaliero di 6,5 ore, senza che sia necessario richiedere permessi, con recupero delle ore di lavoro mancanti nell'ambito settimana (o del mese);
- **flessibilità in ingresso**, tra le 7,30 e le 9 nelle filiali (9,30 presso l'Amministrazione Centrale);
- **flessibilità nella durata dell'intervallo** per il pranzo, da un minimo di 30 minuti a un massimo di 2 ore;
- **banca delle ore**, fino a 75 ore annue;
- **orario concentrato** su 4 gg. a settimana;
- **orario multiperiodale**, 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.

La "**Banca del Tempo**" è una dotazione di ore utilizzabile a integrazione dei congedi spettanti nonché, a partire dal 62° anno d'età, in accompagnamento all'uscita ed è **alimentata**, nel limite massimo complessivo di 3.300 ore:

- con **ferie arretrate** (oltre ai 20 gg. di legge);
- **su richiesta del dipendente**, entro il limite massimo di 200 ore annue, con **prestazioni eccedenti l'orario settimanale di lavoro** rese nell'arco orario 6.00-22.00 delle giornate feriali, comprese quelle accantonate nella "banca delle ore" e non fruite allo scadere del termine previsto.

FRUIZIONE:

1. In accompagnamento all'uscita (a partire dal 62° anno d'età):

- con utilizzo **a giornate intere, per interrompere l'attività lavorativa in anticipo** rispetto alla data di collocamento a riposo mantenendo il diritto al trattamento economico e contributivo (è richiesto il preventivo esaurimento di ferie e “banca ore”);
- con utilizzo **a giornate intere oppure a ore, per modulare diversamente la propria prestazione lavorativa**, che non può comunque diventare inferiore a quella giornaliera e settimanale prevista per il part-time orizzontale a 21 ore. In questo caso, non è richiesto il preventivo esaurimento delle ferie e della “banca ore” non ancora versate nella “banca del tempo”.

2. A integrazione dei congedi spettanti (anche prima del 62° anno d'età) con fruizione, a giornate intere, alle seguenti condizioni:

- **massimo 10 giorni annui, a condizione del preventivo esaurimento delle ferie e della “banca ore”** non ancora versate nella “banca del tempo”;
- **10 giorni quale congedo di paternità**, da fruire **entro 5 mesi dalla nascita o adozione di un figlio**. In questo caso, non è richiesto il preventivo esaurimento delle ferie e della “banca ore” non ancora versata nella “banca del tempo”.

FEDERAZIONE TOSCANA BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

Accordo del 20.11.2016

BANCA DI PESCIA E CASCINA CREDITO COOPERATIVO

Accordo del 30.11.2016

L'alimentazione della “Banca del Tempo” avviene esclusivamente mediante la donazione a titolo gratuito **da parte dei dipendenti** di ore della loro dotazione individuale di: **banca delle ore, ore aggiuntive dei quadri direttivi, permessi per ex festività, ferie orarie e ferie, fatto salvo, per queste ultime, il limite di quattro settimane da godere con riferimento a ciascun anno**, così come previsto dalla vigente normativa in materia di orario di lavoro.

La BCC interverrà aggiungendo ulteriore tempo nella misura che riterrà opportuna.

E' finalizzata ad aiutare i lavoratori che:

- siano titolari di **permessi ex art. 33, comma 6, L. 104/92, per sé;**
- siano destinatari di **permessi ex art. 33, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge/convivente more uxorio;**
- siano assenti continuativamente con pregiudizio di **superamento del comparto** di malattia;
- assistano il coniuge, un parente entro il secondo grado o il convivente more uxorio, in caso di **documentata grave infermità ex art. 4, comma 1, L. 53/2000;**

- siano assenti per motivi legati a **disagi comportamentali di figli minorenni**, quali ad esempio tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);
- rientrino in **altre casistiche di gravità e/o urgenza** diverse da quelle sopra menzionate, valutate tali dalle parti.

Per la fruizione dei permessi sarà determinato un **tetto massimo annuo pro-capite di utilizzo pari a 15 giornate**.

Le giornate di permesso verranno concesse **ai lavoratori che hanno già esaurito banca delle ore, ore aggiuntive, ex festività, ferie orarie, ferie ed eventuali congedi e/o permessi retribuiti di legge**, salvo le situazioni valutate dalle parti. Possono essere godute **a giornata intera o a mezza giornata e non hanno scadenza**, per cui possono essere utilizzate a distanza di anni, ma solo per i fini per i quali sono state devolute.

L'accordo è in via **sperimentale** fino al 31 dicembre 2018.

ICCREA

Accordo 19.10.2017

L'istituto delle "ferie solidali" interviene a **supporto di lavoratori:**

- **malati** che hanno esaurito comperto, ferie e altri permessi retribuiti,
- **che devono assistere figli, componenti del nucleo familiare o familiari entro il primo grado che necessitino di cure costanti.**

E' alimentato da:

- **ferie**, massimo 5 gg. all'anno, eccedenti le 4 settimane irrinunciabili per legge;
- **banca ore**, massimo 100 ore all'anno, eccedenti le 23 ore di riduzione di orario;
- **contributo aziendale** pari al 20% di quanto versato dai lavoratori.

Utilizzo **massimo 30 gg. per ciascuna richiesta** (reiterabile), previo preventivo esaurimento di tutte le ferie, recuperi e permessi retribuiti.

Part Time

D. Lgs. 81/2015

Con il D.Lgs. n. 81/2015, nel ridisegnare le diverse tipologie contrattuali, il legislatore ha introdotto anche una nuova disciplina per il rapporto di lavoro part-time.

Obiettivi della riforma, delineati dalla legge delega n. 183 del 2014 sono stati semplificare e rendere il lavoro part-time **più funzionale rispetto alle esigenze organizzative e produttive dell'impresa**

Questa in sintesi la nuova disciplina del part-time:

- l'assunzione può avvenire sia a tempo pieno che a tempo parziale in **forma scritta** ai fini della prova, con indicazione della durata della prestazione lavorativa, del giorno, della settimana, del mese e dell'anno.
- Il **lavoro supplementare** non è più limitato al solo part-time orizzontale. Se la contrattazione collettiva non prevede una disciplina specifica relativa al lavoro supplementare e alle modalità retributive riferite allo stesso, il datore di lavoro ne può chiedere lo svolgimento - entro i limiti del normale orario contrattuale - anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi in misura non superiore al 25% delle ore settimanali concordate. **Non è (più) richiesto il consenso del lavoratore il quale, tuttavia, può sottrarsi alla richiesta per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.**
- La possibilità di fare svolgere **lavoro straordinario** (vale a dire quello oltre la durata del normale orario di lavoro legale o contrattuale) è estesa a ogni forma di rapporto a tempo parziale.
- Le **clausole elastiche** comprendono qualsivoglia modifica/variazione dell'orario di lavoro, ivi comprese quelle in aumento e quelle relative a una diversa collocazione temporale rispetto a quanto pattuito. **In mancanza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, lavoratore e datore di lavoro possono stipulare accordi dinanzi a un organo di certificazione.** Sotto il profilo retributivo, in mancanza di una disciplina da parte della contrattazione collettiva, è prevista una **maggiorazione pari al 15% sulle ore per le quali si è verificata la variazione rispetto all'orario concordato. Il limite delle ore oggetto di variazione non può essere superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.** Il diritto alla maggiorazione è subordinato alla effettiva sussistenza di una variazione di orario, non essendo previsto alcunché per la mera disponibilità.
- Alla **contrattazione collettiva**, anche aziendale, è rimessa la possibilità di prevedere tempi ridotti: (i) per il periodo di prova, (ii) per il preavviso e (iii) per la durata del periodo di comporto. E' confermato, invece, il principio di proporzionalità della retribuzione rispetto al tempo pieno.
- Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

- Sono state **ampliate le motivazioni che danno diritto a trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale**: lavoratori affetti da **patologie oncologiche** nonché da **gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita (con diritto al ripristino della situazione precedente nel caso in cui le condizioni di salute lo consentano).Le predette condizioni devono essere accertate da una struttura sanitaria pubblica.
- Il lavoratore gode di un diritto di **priorità, rispetto ad altri dipendenti, ai fini della trasformazione del rapporto a tempo parziale** in caso di:
 - **patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nonché assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità** ai sensi dell'art. 3, c. 3, L. 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - **figlio convivente di età non superiore a tredici anni o figlio convivente portatore di handicap** ai sensi dell'articolo 3 L. 104/1992
- Il lavoratore o la lavoratrice, per una sola volta, **invece di usufruire del congedo parentale ha diritto di ottenere - entro 15 giorni dalla richiesta - la trasformazione a tempo parziale del proprio rapporto di lavoro in correlazione con il periodo di congedo ancora da usufruire.**

La riduzione dell'orario non può essere superiore al 50%.

La contrattazione nazionale sul part time

IL PART TIME IN ABI

CCNL 31.03.2015

Formazione professionale: qualora il corso cada in tutto o in parte fuori dell'orario di lavoro il lavoratore ha facoltà di partecipare senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda **(discriminatorio)**.

Le imprese favoriranno - ai fini della precedenza nell'accoglimento - le domande avanzate da chi abbia **comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità**.

Il numero dei P/T **non può superare il 20% del personale** a tempo pieno per i passaggi da tempo pieno a P/T.

La durata dell'orario settimanale del personale a P/T può essere compresa tra le 15 e le 32,5 ore con distribuzione orizzontale, verticale o mista. Ai QD si applica la disciplina della prestazione lavorativa propria della categoria.

Prestazioni supplementari: nei **limiti di 2 ore al giorno e 50 ore l'anno, unicamente per** le seguenti specifiche esigenze organizzative:

- operazioni di **quadratura contabile e di chiusura**;
- **interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro**;
- **assenze impreviste** di altri dipendenti della medesima unità operativa.

In alternativa al compenso per il lavoro supplementare (paga oraria senza maggiorazioni) è possibile optare per permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore.

La prestazione di lavoro a P/T non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine e in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

La contrattazione aziendale sul part time

INTESA SANPAOLO

Protocollo occupazione e produttività 19.10.2012

Le richieste di part-time sono evase, in presenza di più domande presso la stessa filiale, secondo il seguente **ordine di priorità**:

- **portatori di handicap grave** ai sensi della Legge 104/1992;
- assistenza **figli o coniuge o genitori affetti da patologie oncologiche** o assistenza familiari **convidenti portatori di handicap in situazione di gravità**, con necessità di assistenza continua;
- assistenza **figli o coniuge o familiari portatori di handicap in situazione di gravità**;
- **vedovi, separati o divorziati** in situazioni di particolare disagio;
- assistenza **figli fino a 3 anni** di età;
- assistenza **figli da 3 a 13 anni** di età;
- assistenza **familiari anziani malati o malati cronici**;
- dipendenti affetti da **malattie gravi** (rif. fondo sanitario aziendale);
- personale **over 60**;
- motivi di **studio** o attività di **volontariato** a favore di organizzazioni iscritte nei registri previsti dalla L. 266/1991 - art. 6.

Part time agevolato al pensionamento: i dipendenti che perfezionano i **requisiti stabiliti dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia e/o per i trattamenti pensionistici A.G.O. tra il 31.12.2018 e il 31.12.2020** possono chiedere la trasformazione a part time **con integrazione a carico aziendale della contribuzione** per la porzione oraria non lavorata anche per la quota del lavoratore.

UNICREDIT

Accordo 17.11.2011

Hanno **diritto ad ottenere immediatamente il part time per la durata commisurata alle ragioni** che hanno determinato la richiesta:

- **dipendenti con L. 104 in situazione di gravità**;
- **genitori di figli con L. 104 in situazione di gravità**;
- **malati oncologici e affetti dalle patologie previste dall'art. 4 L. 53/2000.**

Richieste con **altre motivazioni** vengono valutate per la **durata massima di 3 anni** tenendo conto di **graduatorie periodiche provinciali**.

Motivazioni che consentono l'inserimento in graduatoria in ordine di **priorità**:

- Patologie oncologiche del coniuge/convivente, figli o genitori o assistenza a convivente con totale e permanente inabilità lavorativa e invalidità al 100%;
- figli conviventi di età non superiore ai **13 anni**;
- motivi di **salute** certificati da struttura pubblica (non medico di base);
- assistenza a **genitori/coniuge con patologie ex L. 104** non rientranti nel primo punto;
- assistenza ad affine/coniuge/convivente/parente entro il II° grado con problemi di salute non rientranti nei punti precedenti;
- assistenza ai figli **tra 14 e 16 anni**;
- motivi di studio;
- altri motivi.

MPS

Impegno aziendale a favorire **l'accoglimento tempestivo delle richieste inoltrate entro il compimento dei 2 anni del bambino e da chi ha diritto ai permessi assistenza 104**.

Diritto al P/T per malati oncologici, come da normativa di legge.

Priorità, come da norme di legge, per chi assiste coniuge, figli, genitori con patologie oncologiche e per chi ha figli conviventi di età non superiore ai 13 anni, o con handicap.

La durata è a **tempo determinato per massimo 2 anni, minimo 6 mesi** (salvo casi eccezionali).

UBI

Verbale di accordo 26/07/2017

Compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, impegno aziendale a dare **riscontro favorevole entro 3 mesi (1 in casi gravi) dalla richiesta** di part time in tutte le sue forme (orizzontale, verticale, misto) prestando particolare attenzione ai casi con situazioni disagiate o necessità di cura dei figli.

Durata di norma tra i 24 e i 48 mesi, salvo richieste differenti.

Il part time non costituisce di per sé ragione di trasferimento. Compatibilmente con le esigenze di servizio e salvo diverse intese, le lavoratrici e i lavoratori a part time

continuano a prestare la propria attività presso l'unità di appartenenza e, comunque, non vengono trasferiti a più di 25 km dalla residenza/domicilio (buona prassi da estendere).

Possono essere adottati accorgimenti finalizzati a razionalizzare l'allocazione, favorendo ove possibile l'avvicinamento alla residenza.

La lavoratrice a part time che si assenta per gravidanza ha diritto a rientrare a part time per un minimo di due anni, salvo diverse intese.

C.R. ASTI

Contratto aziendale 11.10.2017

Le lavoratrici e i lavoratori a part time non vengono trasferiti a distanze superiori a: *buona prassi da estendere

- 20 km nei casi di disabilità propria o di conviventi, figli di età compresa tra zero e 3 anni, figli di età compresa tra 3 e 8 anni;
- 25 km nei casi di salute propri e dei familiari;
- 40 km tutte le casistiche rimanenti.

BANCA D'ITALIA

Possono chiedere il part-time i dipendenti che abbiano almeno un anno di servizio effettivo. Il passaggio al part-time dei dipendenti addetti ad attività di sportello o che svolgono la funzione di sostituto di unità di base è subordinato a una specifica verifica di compatibilità con le esigenze operative.

Smart Working e conciliazione

Negli ultimi anni si sono moltiplicati gli accordi collettivi di livello nazionale o aziendale che introducono e regolamentano l'utilizzo dello smart working. Se, da un lato, questo strumento serve alle aziende per aumentare i livelli di produttività, dall'altro, può essere un ulteriore mezzo per favorire la conciliazione vita e lavoro.

L'attuale rigidità del lavoro, in termini di spazi, luoghi e tempi, sembra essere uno degli ostacoli maggiori alla conciliazione e colpisce maggiormente le donne che, a causa della doppia presenza, si vedono penalizzate e discriminate, spesso costrette a scegliere lavori meno qualificati, o più precari, ma più flessibili e, nei casi più estremi, a uscire dal mercato del lavoro.

Le parole chiave sembrano quindi essere conciliazione e flessibilità. **Riorganizzare il lavoro in una prospettiva di sviluppo equilibrato implica utilizzare la flessibilità come strumento di qualità del lavoro e della vita** e modulare la prestazione tra le specifiche esigenze della produzione e i nuovi bisogni dei lavoratori. In questo processo, introdurre tempi e modalità di lavoro più agili, come il part-time, la banca delle ore, la flessibilità degli orari, il job sharing e, da ultimo, lo smart working, può essere un importante incentivo alla conciliazione. Per contro, questi strumenti sono insufficienti se non supportati da una reale politica conciliativa. Infatti, **sino ad oggi tutti questi strumenti family friendly sono stati utilizzati quasi esclusivamente dalle donne, soprattutto nelle fasi in cui si dedicano alla cura dei figli e/o degli anziani.**

Il **lavoro agile** sembra rispondere al doppio obiettivo di ottimizzare la produzione riducendone i costi e di favorire l'equilibrio dei tempi vita-lavoro.

Ma, **se da un lato mostra tratti interessanti e apparentemente positivi consentendo un uso diverso del tempo e dello spazio, che meglio risponde all'esigenza di autonomia, dall'altro contiene molteplici insidie.**

Da sempre, le donne, a causa degli stereotipi di genere, delle carenze del welfare pubblico e di politiche sociali adeguate, sono state costrette dentro le mura domestiche, **e lo smart working sembra collocarle nuovamente all'interno di quelle stesse mura.** Il rischio è quello di una doppia segregazione: chiuse in case-ufficio e contemporaneamente chiuse nell'attività domestica.

Interessanti sono i dati di un report redatto da ILO ed Eurofound; "*Work in anytime, anywhere: the effects on the world of work*" (Lavorare sempre e in ogni luogo: gli effetti sul mondo del lavoro) che ha analizzato il fenomeno dello smart working evidenziandone il grado di diffusione e i limiti.

Nell'Unione Europea, la percentuale media di smart worker è pari al 17% del totale dei lavoratori, anche se con percentuali differenti tra i diversi Stati. Al primo posto, come sempre, la Danimarca, seguita dagli altri paesi scandinavi e con l'Italia fanalino di coda.

Lo studio, oltre a evidenziare i **vantaggi, legati agli orari flessibili e all'eliminazione dei tempi morti di spostamento** (minor uso dell'auto significa, anche, minor stress, migliore qualità della vita, maggiore sostenibilità ambientale in termini di emissioni di CO2 e risparmi economici), evidenzia anche i risvolti negativi.

Tra le criticità cita:

- l' eccessivo **prolungamento degli orari di lavoro** (tra coloro che lavorano più di 60 ore a settimana ci sono altissime percentuali di smart worker);
- il **labile confine tra la sfera privata e quella lavorativa**;
- l'alto rischio di **isolamento sociale e organizzativo** che, stante il permanere della correlazione tra presenza e **carriera**, rischia di penalizzare soprattutto le donne;
- la **carenza di metodi di valutazione** dell'efficacia ed efficienza, che sono rimasti assolutamente arbitrari, non standardizzati e non collegati agli obiettivi dei singoli lavoratori in termini di responsabilità e produttività;
- le problematiche connesse alla **salute e sicurezza**;
- il rischio di isolamento del lavoratore, che potrebbe condurre a disturbi di natura psichica;
- il rischio di burn-out, ovvero di **esaurimento da stress lavorativo**, patologia in grado di dare origine a serissimi disagi psicofisici (tale rischio viene accentuato dalle modalità di lavoro agili in ragione dell'aumento del rischio di sovraccarico lavorativo);
- il **mancato diritto alla disconnessione**, che sarebbe funzionale a garantire la salute e il benessere del lavoratore (si configura come diritto a non utilizzare senza limiti di fasce orarie le apparecchiature che servono allo svolgimento della prestazione lavorativa senza che ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro).

Un ruolo fondamentale in questa partita può e deve essere svolto dal sindacato attraverso la **contrattazione collettiva**.

Il sindacato deve essere capace di cogliere le nuove esigenze di flessibilità e conciliazione che provengono dal mutato contesto socio-economico utilizzando tutti gli strumenti che sono al momento disponibili ma, al contempo, deve essere in grado di **contenere e governare gli elementi di criticità**. Con riferimento allo smart working occorre quindi:

- eliminare il rischio che il lavoro da remoto possa implicare, di fatto, una **dilatazione dell'orario effettivo di lavoro**, consentendo invece che tale forma di organizzazione del lavoro sia realmente uno strumento per la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro;
- evitare (come già per il part-time) che sia utilizzato **esclusivamente dalle donne** che sono costrette a "conciliare" mille impegni;
- scongiurare il rischio che la sua utilizzabilità da parte di tutti i livelli di inquadramento, compresi i più bassi, ci possa riportare indietro nel tempo con il **lavoro a domicilio**.

Occorre che il sindacato sia capace di governare le profonde trasformazioni nell'organizzazione del lavoro legate alle nuove tecnologie e alle nuove esigenze produttive contemperandole con i mutamenti nell'organizzazione della sfera individuale e familiare e con la sempre crescente richiesta di un maggiore equilibrio tra vita e lavoro.

Per far ciò, occorre reimpostare il rapporto tra le persone, l'organizzazione del lavoro e i servizi pubblici attraverso **misure di conciliazione costruite in una prospettiva di genere trasversale, ossia rivolte a lavoratori e lavoratrici insieme, nonché all'intero sistema di imprese e enti territoriali**. Occorre imparare dal passato e scongiurare che l'istanza di lavorare in modo più flessibile, portata avanti dalle donne, si traduca, nell'impostazione restrittiva che poi ne fanno le imprese, in qualcosa di penalizzante e segregante per le stesse donne.

Ripensare, oggi, il rapporto casa lavoro deve essere un'occasione per **creare nuove condizioni che - con l'ausilio di politiche realmente family friendly - non costringano ancora una volta le donne a scegliere tra vita privata e lavoro e, soprattutto, che consentano loro di mantenere distinte le due sfere, evitando il rischio che la sfera lavorativa contami e fagociti la sfera privata**.

Di seguito riportiamo la disciplina dello smart working nelle diverse aziende del nostro settore.

INTESA SANPAOLO

Accordo del 10.12.2014 e del 17.12.2015

Lo smart working, come modalità che contempera le esigenze aziendali con quelle personale/familiari dei dipendenti, prevede la possibilità di lavorare fuori dall'assegnazione della propria sede, ed in particolare:

da casa intesa come propria residenza/domicilio o altro luogo privato preventivamente comunicato;

da Hub aziendale ossia altra struttura del Gruppo appositamente individuata;

da cliente cioè dai locali della clientela presso la quale il dipendente possa recarsi per la propria attività e nei limiti dei mandati e autorizzazioni conferiti.

Le diverse tipologie sono fruibili anche nella stessa giornata.

SOGGETTI AMMESSI: tutti i dipendenti che

appartengano a una struttura in cui si applica il lavoro flessibile;

con contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche part time) con esclusione dei dipendenti con contratto di apprendistato professionalizzante;

con anzianità lavorativa minima di 3 anni;

con ruolo/mansione compatibile;

che dispongano di un pc portatile aziendale.

che dispongano di una connessione dati, anche privata.

ADESIONE: su base **volontaria**.

RECESSO: previsto sia per il lavoratore che per l'azienda con preavviso di **10 giorni lavorativi e con specifica motivazione.**

DURATA: lo smart working **da casa** non può superare gli **8 giorni** al mese mentre quello da **Hub e da cliente** non hanno limiti massimi di utilizzo.

ORARIO DI LAVORO: stesso orario di lavoro individuale svolto in azienda, stessa collocazione temporale e medesime caratteristiche di flessibilità se presenti. In caso di **impedimenti tecnici** allo svolgimento del lavoro in modalità flessibile è previsto il **rientro in sede in giornata.**

LAVORO STRAORDINARIO: è ammesso solo per il **lavoro flessibile da Hub e da cliente** per motivate casistiche di urgenza ed indifferibilità, previa autorizzazione del Responsabile.

BUONO PASTO : solo in caso di lavoro da hub.

FORMAZIONE: previste iniziative di formazione/informazione nei confronti di tutto il personale finalizzate anche a fornire a tutti gli elementi affinché possano consapevolmente richiedere l'eventuale adesione volontaria allo smart working .Il Personale che aderisce allo SM sarà destinatario di specifiche **attività di formazione/informazione.**

UNICREDIT

(Accordo 28/06/2014)

Viene avviata nel gruppo, come fattore di contenimento dei costi, una sperimentazione di smart working per le strutture di governo/supporto quale evoluzione delle forme di telelavoro tradizionali finalizzata alla conciliazione e all'incremento della produttività.

L'attività lavorativa deve essere svolta all'esterno della sede di lavoro abituale, presso hub aziendale, **residenza privata/domicilio** del dipendente o altro luogo idoneo.

ADESIONE: su base **volontaria.**

RECESSO: previsto sia del lavoratore che dell'azienda.

DURATA : la prestazione lavorativa in lavoro agile potrà essere svolta indicativamente per **1 giornata lavorativa a settimana.**

ORARIO DI LAVORO: prestazione resa nella fascia oraria giornaliera standard di 7,30 ore in corrispondenza all'orario della struttura di appartenenza e secondo l'articolazione individuale.

In caso di **impedimenti tecnici** allo svolgimento del lavoro in modalità flessibile è previsto il **rientro in sede/hub in giornata.**

LAVORO STRAORDINARIO: non ammesso.

Gli strumenti informatici saranno messi a disposizione dall'azienda mentre la **connessione internet** è a carico del dipendente.

FORMAZIONE: specifici interventi formativi nei confronti del personale interessato.

MPS

Accordo 29.05.2017

Il lavoro agile, quale strumento di conciliazione tra esigenze lavorative e private, è introdotto in via sperimentale limitatamente ad alcuni uffici.

SOGGETTI AMMESSI:

- i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, anche part time;
- gli appartenenti alle aree professionali, quadri direttivi e dirigenti; con ruolo o mansione compatibile.

L'attività lavorativa deve essere svolta all'esterno della sede di lavoro abituale, senza una postazione fissa, nella **residenza privata/domicilio** del dipendente.

ADESIONE: su base **volontaria**.

RECESSO: previsto sia del lavoratore che dell'azienda, con preavviso di **10 giorni**.

DURATA : la prestazione lavorativa in lavoro agile potrà essere svolta indicativamente per **1 giornata lavorativa a settimana**, fino ad un **massimo di 4 giorni al mese**.

ORARIO DI LAVORO: prestazione resa nella fascia oraria giornaliera standard di 7,30 ore in corrispondenza all'orario della struttura di appartenenza e secondo l'articolazione individuale.

In caso di **impedimenti tecnici** allo svolgimento del lavoro in modalità flessibile è previsto il **rientro in sede in giornata**.

LAVORO STRAORDINARIO: non ammesso

Gli strumenti informatici saranno messi a disposizione dall'azienda mentre la **connessione internet** è a carico del dipendente.

FORMAZIONE: specifici interventi formativi nei confronti del personale interessato.

BNL

Accordo 15.07.2015

Il lavoro flessibile, introdotto in via sperimentale, nell'ottica di migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa in **luogo extra aziendale**, ossia qualsiasi localizzazione indicata dal dipendente, compresa la residenza privata/domicilio.

ADESIONE: **volontaria**.

RECESSO: Previsto sia per il lavoratore che per l'azienda, con preavviso di **5 giorni lavorativi**.

DURATA: l'attività lavorativa nella forma del lavoro flessibile è ammessa per un per non più di **1 giornata lavorativa a settimana**.

ORARIO DI LAVORO: stessa collocazione temporale della struttura di appartenenza.

LAVORO STRAORDINARIO: ammesso solo per attività flessibile svolta in sedi aziendali e preventivamente autorizzate

Gli strumenti informatici saranno messi a disposizione dall'azienda mentre la **connessione internet** può essere anche non aziendale.

BUONO PASTO: previsto solo se vi sia interruzione della giornata di lavoro flessibile con rientro in azienda prima dell'intervallo.

FORMAZIONE: prevista attività formativa/informativa strutturata

ICCREA

Accordo 19.10.2017

Con la finalità di migliorare il benessere dei dipendenti e introdurre misure che, mediante una più proficua utilizzazione della prestazione lavorativa, favoriscano un miglioramento del clima aziendale, è introdotto, in via sperimentale per 6 mesi - e limitatamente a un massimo di 50 dipendenti - lo smart working.

SOGGETTI AMMESSI alla prestazione lavorativa in smart working sono:

dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part time;
con ruolo e mansioni compatibili.

ADESIONE: su base **volontaria** e, in caso di richieste superiori alle necessità, hanno **preferenza** coloro che hanno problemi di salute, disabilità, assistenza a figli minori di 14 anni, assistenza a familiari non autosufficienti, stato di gravidanza, maggiore distanza tra casa e lavoro.

RECESSO: riconosciuto ad azienda e lavoratore con preavviso di **30 giorni**, in **forma scritta** e per i seguenti **giustificati motivi**:

- adibizione del dipendente ad altre mansioni incompatibili con lo smart working;
- comportamento del dipendente contrario alle direttive aziendali e/o all'accordo aziendale;
- motivate esigenze del dipendente relativamente alla sfera personale o familiare.

DURATA: La prestazione lavorativa potrà essere svolta per un massimo di **3 o 4 giornate**, non frazionali, **a settimana**:

- da **casa** (propria residenza o altra dimora comunicata all'azienda);
- da **altro luogo** specificato nell'accordo individuale;
- da **altra sede del Movimento** (l'intero mondo del credito cooperativo).

ORARIO DI LAVORO: dalle 07.00 alle 19.15 nei soli giorni feriali e non potrà eccedere i limiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente. Al di fuori degli orari previsti

dall'accordo è prevista la disconnessione tecnica ossia il **diritto alla disconnessione e di non rispondere ad email e telefonate (buona prassi da estendere)**.

LAVORO STRAORDINARIO: escluso

L'azienda fornirà gli **strumenti informatici** e la **sim dati per la connessione** alla rete aziendale ***buona prassi da estendere**

BUONO PASTO: previsto ***buona prassi da estendere**

FORMAZIONE: proseguono i percorsi formativi e di sviluppo professionale previsti per tutto il personale.

GRUPPO AXA

Accordo del 12.04.2016

Nell'ottica della conciliazione tra vita privata e professionale è ammesso, in via sperimentale, lo smart working.

SOGGETTI AMMESSI: Nella fase sperimentale, potranno accedere **solo i lavoratori** appartenenti alle **unità organizzative individuate dall'azienda**, con almeno **6 mesi di anzianità aziendale** e aver adempiuto alla formazione obbligatoria sulla sicurezza.

ADESIONE: su base **volontaria**.

RECESSO: previsto sia per il lavoratore che per l'azienda, con preavviso di **30 giorni** (ridotte a 15 giorni per entrambi in caso di motivate ragioni d'urgenza)

DURATA: **massimo di 2 giorni a settimana** (non cumulabili).

ORARIO DI LAVORO: in coerenza all'orario normale dell'unità di appartenenza e della durata individuale dell'orario. Non è ammesso lavoro notturno né festivo. In caso di malfunzionamento tecnico il dipendente potrà essere richiamato in sede a partire dal giorno successivo.

STRAORDINARIO: non ammesso.

Gli strumenti informatici saranno messi a disposizione dall'azienda mentre per la **connessione internet** il dipendente dovrà usare una connessione dati pubblica e/o privata.

BUONO PASTO: è **erogato per tutte le giornate** lavorate in modalità flessibile, comprese quelle fuori dall'azienda ***buona prassi da estendere**.

FORMAZIONE: all'avvio della modalità smart è fornita specifica formazione.

ALLIANZ

Verbale di accordo del 27.07.2017

Con l'obiettivo di favorire la crescita della produttività e dell'efficacia lavorativa contestualmente ad un corrispondente miglioramento della conciliazione vita-lavoro per i dipendenti introduce, in forma sperimentale, lo smart working.

SOGGETTI AMMESSI: massimo 400 persone, a condizione che all'interno della stessa unità produttiva, ci siano almeno due dipendenti che possano alternarsi nello svolgimento della prestazione in smart working.

ADESIONE: su base volontaria.

RECESSO: ammesso per entrambe le parti con preavviso di 30 giorni (riducibile a 15 giorni in caso di giustificato motivo). Se non disponibile un altro collega l'Azienda valuterà se proseguire con una sola persona oppure interromperà lo smart working anche per l'altro dipendente.

DURATA: massimo 2 o 3 giorni a settimana (la presenza in sede deve essere almeno pari alla metà dei giorni lavorativi annui al netto delle ferie).

ORARIO DI LAVORO:

- da lunedì a giovedì => **8 ore** di prestazione tra le 8.00 e le 18.30 (con intervallo di 1 ora);
- venerdì => **5 ore** dalle 8.00 alle 14.00.

Non ammesso lavoro notturno né festivo.

In caso di **impedimento della prestazione** lavorativa, il dipendente **rientrerà in sede in giorno successivo**.

Riconosciuto il **diritto alla disconnessione** salvo particolari ed eccezionali esigenze aziendali

***buona prassi da estendere.**

STRAORDINARIO: non consentito.

BUONO PASTO: erogato ***buona prassi da estendere.**

L'azienda fornirà al lavoratore sia l'**attrezzatura tecnologica** necessaria che la **connessione dati** ***buona prassi da estendere.**

FORMAZIONE: specifica formazione circa procedure e regole.

Uno sguardo internazionale

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Con l'entrata in vigore del **Trattato di Lisbona** del 1° dicembre 2009, l'uguaglianza tra donne e uomini è stata riconosciuta formalmente tra i valori fondanti dell'Unione Europea, e l'intenzione di **costruire una società basata sulla piena partecipazione dei generi alla vita economica, sociale, politica e culturale** degli Stati Membri era insita nel progetto di edificazione di un'Europa unita.

La **strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015** della Commissione Europea individua cinque settori d'intervento prioritari:

pari **indipendenza economica** per donne e uomini;

pari **retribuzione** per lavoro di pari valore;

parità nel **processo decisionale**;

dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne;

parità tra donne e uomini nelle azioni esterne.

L'uguaglianza di genere, quindi, non è un'aspirazione, ma un diritto fondamentale a cui si cerca di dare piena attuazione. Molti passi in avanti sono stati compiuti nel tempo come dimostrato, ad esempio, dall'**incremento nel tasso di occupazione femminile**, che ha raggiunto il massimo storico del 65,5%, sebbene sia ancora inferiore rispetto a quello maschile (77%) e dalla **crescente partecipazione delle donne ai processi decisionali in campo economico**. Tuttavia, questa tendenza al miglioramento è controbilanciata da persistenti disparità in altri ambiti: il **tasso di disoccupazione femminile resta elevato** (con una punta del 27,2% in Grecia) così come **permane il divario retributivo di genere**, che vede mediamente le donne europee percepire il 16,3% in meno rispetto agli uomini.

In tutti i Paesi europei sono generalmente le donne ad accedere ai contratti part-time (32%, contro il 9% degli uomini) e ad interrompere più facilmente la propria carriera professionale.

Il divario di genere nell'ambito delle pensioni è stabile in tutta Europa ed è pari al 38%.

Per quanto riguarda le posizioni dirigenziali, solo 4 Paesi UE (Francia, Italia, Finlandia e Svezia) raggiungono il 30% di donne nei boards dirigenziali delle grandi aziende.

La situazione presenta **ampie differenze in politica**, con paesi come Finlandia e Svezia dove i Parlamenti sono composti per almeno il 40% da donne e Paesi come la Bulgaria dove non si raggiunge nemmeno il 20%.

Diamo uno sguardo ad alcuni dati (Fonti: ***Verso l'uguaglianza di genere? Un rapporto sulle politiche di famiglia e di genere in Danimarca, Germania, Francia, Gran Bretagna, Austria, Svezia, Svizzera, Ungheria e negli Usa***, elaborato da FES ITALIA -

Friederich Ebert Stiftung, **2017 Report on equality between women and men in the EU**, elaborato dalla Commissione Europea, altri).

DANIMARCA

Indice di parità di genere: 70,9%.

Tasso di occupazione femminile: 72,4% (maschile 79%).

Part time: 37,9% delle donne (uomini 15,3%).

Congedo parentale: 52 settimane, 32 delle quali liberamente ripartibili tra la madre e il padre.

Solo il 7,7% dei padri usufruisce del congedo parentale.

Assistenza minori e anziani: tutti i Comuni devono garantire ai bambini in età compresa tra le **26 settimane e i 6 anni** un servizio di custodia a tempo pieno. Il 65,7% dei bambini sotto i 2 anni e il 91,5% di quelli fra i 3 e i 5 anni sono accuditi al di fuori della famiglia e i costi per la custodia sono proporzionali al reddito.

Divario retributivo: 14,9%, in linea con la media europea.

Sistema pensionistico: il sistema pensionistico danese è organizzato in modo tale da poter ben compensare una riduzione temporanea del carico di lavoro. Se la riduzione dura meno di 10 anni la pensione è quasi identica a quella di un lavoratore full time.

Posizioni apicali: le donne ricoprono il **23%** delle posizioni dirigenziali nel settore privato ma solo il 16% siede nei Consigli di amministrazione delle più grandi aziende danesi e nessuna in qualità di Presidente.

Rappresentanza politica: 5 ministeri sono guidati da donne (su un totale di 17).

GERMANIA

Indice di parità di genere: 55,3%

Tasso di occupazione femminile: 71,5% delle donne comprese tra i 20 e i 64 anni (maschile 82%).

Part time: 48% con orario di lavoro massimo di 31 ore settimanali (Uomini 10%).

Congedo parentale: durante il periodo di **protezione della maternità** previsto dalla legge (**6 settimane prima e 8 dopo il parto o 12 settimane** per parti gemellari o prematuri) le madri hanno diritto all'indennità di maternità e a un sussidio proporzionali al salario percepito negli ultimi 3 mesi. Per **ogni genitore** sussiste un diritto a massimo di **3 anni di congedo parentale** sino al compimento del 3° anno di vita del figlio. In questo periodo il rapporto di lavoro rimane quiescente e si ha diritto a riprenderlo alle condizioni vigenti prima del congedo.

Assistenza minori e anziani: **Ogni bambino tra 1 e 3 anni ha diritto a un posto in una struttura di custodia.** In caso di presenza in famiglia di persona bisognosa di cure si

possono richiedere **10 giorni di aspettativa con indennità sostitutiva** per il familiare che presterà sostegno.

Divario retributivo: 22%.

Sistema pensionistico: il divario pensionistico di genere è del **59,6%** (è uno dei paesi europei con il divario maggiore).

Posizioni apicali: Alla fine del 2014, la percentuale di donne nei consigli di amministrazione tedeschi era pari al **18,8%**. E' dal 2010 che questo dato è in costante aumento grazie anche alle c.d. quote rosa. Dal 2016 nei CdA delle grandi aziende quotate in borsa e soggette al pieno obbligo di cogestione (coinvolte circa 100 imprese) andrà osservata una quota di partecipazione femminile pari ad almeno il 30%. Le altre imprese (circa 3500) dovranno imporsi obiettivi vincolanti per aumentare la percentuale di donne in posizioni dirigenziali.

Rappresentanza politica: le donne presenti nel Parlamento tedesco sono pari al 36% (fonte *Minidossier Openpolis marzo 2016*) e il Governo è guidato, da ben 4 mandati, da una donna.

Indice di parità di genere: 57,1%.

Tasso di occupazione femminile: 70% dato favorito dall'orario di lavoro di 35 ore settimanali introdotto per legge, che consente a molte donne di lavorare a tempo pieno. Inoltre, il tasso di occupazione delle mamme con uno o più figli minorenni è quasi pari a quello delle donne senza figli.

Part time: il **31%** delle donne lavora a part time (uomini 7%) - fonte Ministero del Lavoro Francese.

Congedo parentale: la madre o il padre hanno diritto a **sei mesi di congedo** alla nascita del primo figlio; con la nuova legge sulla parità approvata nel 2014, il congedo **può essere prolungato di altri sei mesi**, a condizione che a beneficiarne sia l'altro genitore.

Assistenza minori e anziani: la scuola dell'infanzia è parte integrante del sistema scolastico e fornisce alla famiglie dei **bambini dai 3 ai 5 anni un servizio di custodia e assistenza gratuita a tempo pieno.**

Divario retributivo: 15,10%. Le aziende sono obbligate, nella contrattazione collettiva annuale, ad inserire nell'ordine del giorno a livello aziendale, l'eliminazione delle differenze di genere nella retribuzione e nella carriera. Ogni anno le aziende devono fornire un resoconto sulla parità tra uomini e donne in azienda.

Sistema pensionistico: il divario pensionistico di genere è del **34,10%**.

Posizioni apicali: Sistema della **quote rosa**. La legge del 2011 prevedeva per i consigli di amministrazione e per i collegi sindacali delle aziende pubbliche, delle Spa e delle società in accomandita semplice una quota del 20% per i primi tre anni e del **40%** sino al 2017. La legge del 2014 ha esteso le quote a tutte le aziende con almeno 500 dipendenti a partire dal 2017 e a quelle con almeno 250 dipendenti dal 2020 (tra le sanzioni è prevista l'esclusione dai contratti pubblici).

Rappresentanza politica: Solo il **27%** di donne presenti in Parlamento, sebbene i partiti che non si attengono alla legge sulla parità subiscano elevate perdite finanziarie.

GRAN BRETAGNA

Indice di parità di genere: 58%.

Tasso di occupazione femminile: 71,3% delle donne tra i 16 e i 59 anni ha un lavoro (uomini 78,3%).

Part time: 42% delle donne (uomini 12%).

Congedo parentale: il **congedo di maternità** è di **52 settimane**, anche se il diritto a rientrare nello stesso posto di lavoro è limitato a 26 settimane. Il **congedo di paternità** è di **14 giorni**. Dal 2011 esiste la **possibilità** per le mamme di **cedere fino a 26 settimane** del proprio congedo ai padri ma solo se il bimbo ha almeno 20 settimane. Per i bambini nati dopo il 5 aprile 2015, esiste la possibilità che i genitori si dividano quanto resta delle settimane di congedo e della relativa indennità se la madre termina anticipatamente il proprio congedo di maternità prima che il figlio abbia compiuto un anno.

Assistenza minori e anziani: i genitori con **figli oltre i 3 anni** possono beneficiare, per ogni figlio, di **15 ore settimanali** di assistenza all'infanzia finanziata dallo stato.

Divario retributivo: 19,1% (superiore alla media europea, pari al 16,4%). Se si limita il raffronto ai soli lavoratori a tempo pieno il divario è pari al 9,4%.

Sistema pensionistico: le pensioni delle donne sono mediamente **più basse di 1/3** rispetto a quelle degli uomini.

Posizioni apicali: 23,5%. L'obiettivo fissato in un rapporto del 2011 dal Governo era del 25%.

Rappresentanza politica: le donne continuano ad essere sotto rappresentate. 29% elette in Parlamento e 6 donne ministro di Gabinetto su un totale di 18.

AUSTRIA

Indice di parità di genere: 50,2%.

Tasso di occupazione femminile: 67%.

Part time: 49,9% delle donne (uomini 10,9%).

Congedo parentale: il congedo di maternità è di 8 settimane prima e 8 settimane dopo il parto. La legislazione **non prevede il congedo parentale**. Nel 2011 è stato introdotto per i dipendenti pubblici un congedo di paternità non retribuito di 1 mese. Ammessa l'aspettativa parentale (ossia il diritto all'esonero dall'attività lavorativa con decadenza dallo stipendio) richiedibile sino al compimento di 1 anno di vita del figlio. Può essere suddivisa al massimo 2 volte tra i genitori per periodi minimi di 2 mesi non contemporanei.

Assistenza minori e anziani: l'ultimo anno di asilo (a mezza giornata) è obbligatorio e gratuito. L'assistenza all'infanzia è ben strutturata ma sviluppata in modo diversificato nelle varie città. Nei centri più grandi vi sono **servizi di assistenza all'infanzia gratuiti per i bimbi sotto i 6 anni**.

Divario retributivo: 23% . Da qualche anno, per ridurre il divario retributivo, l'Austria ha inserito, nella legge sulla parità di trattamento, l'obbligo per le imprese con più di 150 dipendenti di dare trasparenza agli stipendi, rendendoli pubblici. Inoltre, ogni 2 anni, devono predisporre un rapporto sulle differenze retributive.

Sistema pensionistico: il divario pensionistico è pari al **34%**.

Posizioni apicali: il **5,9%** delle donne ha incarichi dirigenziali e **16,2%** è nei consigli di amministrazione. Nel 2011 il Governo ha adottato un'autoregolamentazione delle quote nelle imprese parastatali (partecipazione dello Stato superiore al 50%) che dovrà portare, entro il 2018, la quota di donne nei CdA al **35%**.

Rappresentanza politica: in Parlamento vi è una rappresentanza femminile del **31%** mentre neanche la metà dei Ministri è donna. Particolarmente ridotta la presenza femminile a livello comunale: solo il **6%** dei sindaci è donna.

SVEZIA

Indice di parità di genere: 74,2%.

Tasso di occupazione femminile: 77%, ben oltre l'obiettivo del 60% fissato dalla strategia di Lisbona (uomini 82%).

Part time: 30% delle donne (uomini 11%). La media europea è del 32,5% per le donne e del 9,4% per gli uomini.

Congedo parentale: la Svezia dispone di un sistema altamente sviluppato e flessibile di **congedi parentali**. Il congedo è di 480 giorni totali, ossia **16 mesi** (di cui 13 retribuiti all'80%). Si può usufruire del congedo sino al compimento di **8 anni** di vita del bambino, o sino al primo anno di scuola. I congedi si possono richiedere anche frazionati (3/4, 1/4, 1/8 di giornata o mezza giornata). Dei 480 giorni totali, a ogni genitore sono riservati 90 giorni mentre i restanti possono essere divisi liberamente. Dal 2012, sino al compimento dell'anno di vita del bambino, i genitori possono prendere insieme fino a 30 giorni (doubledays).

Entrambi i genitori ricevono uno **sgravio contributivo** se **suddividono equamente il congedo**.

La maggioranza dei lavoratori può usufruire di ulteriori prestazioni previste nei contratti collettivi: esiste un altissimo grado di sindacalizzazione e un elevato livello di copertura per quanto riguarda i contratti collettivi.

Prevista, inoltre, l'**astensione retribuita** dal lavoro **per la custodia dei figli in caso di malattia** per un massimo di 60 giorni e trasferibile anche a soggetti terzi (es: nonni o vicini di casa).

Fino agli **8 anni** di vita del bambino i genitori hanno diritto a una **riduzione dell'orario di lavoro** sino al 25%, **senza** alcuna **compensazione salariale**.

Assistenza minori e anziani: elemento chiave della politica familiare svedese è l'offerta di strutture di custodia a tempo pieno di alto valore sia per la qualità dell'assistenza che per la formazione del personale pedagogico. Il 51% dei bambini sotto i 3 anni ed il 95% dei bambini tra i 3 e i 6 anni usufruisce di tali strutture che, quasi sempre, hanno orari prolungati dalle 6.30 alle 18.30. Il diritto a un posto in tali strutture è previsto anche a favore dei disoccupati.

La maggior parte delle prestazioni di cura e di assistenza, finanziate con le imposte, sono erogate dai Comuni e l'offerta, sia per chi necessita di assistenza e cura, sia in ospedale, è molto ampia (alloggi per i più poveri, pasti a domicilio, aiuti per le pulizie e gli acquisti, ecc) . La Svezia dedica una quota rilevante del proprio PIL alle prestazioni assistenziali e di cura.

Divario retributivo: 15,8%.

Sistema pensionistico: il divario pensionistico è pari al **33%**.

Posizioni apicali: il numero di donne in posizioni dirigenziali è pari al 33%, con forti differenze tra il settore pubblico (64% dei dirigenti ma solo il 4% nei CdA) e il settore privato (25%).

Rappresentanza politica: le donne nel Parlamento svedese ammontano al **45%**. Su un totale di 23 Ministri, 12 sono donne.

L'attuale politica per la parità prevede, oltre a un pari accesso all'istruzione e al lavoro retribuito e alla lotta contro qualsiasi forma di violenza di genere, un'equa divisione del lavoro di cura.

SVIZZERA

Indice di parità di genere: non disponibile.

Tasso di occupazione femminile: 71,1%.

Part time: 60,9% delle donne (uomini 14,5%).

Congedo parentale: le donne lavoratrici percepiscono un'indennità in sostituzione del salario pari all'80% nelle 14 settimane dopo il parto. Per i **padri** non è prevista **alcuna aspettativa retribuita**.

Assistenza minori e anziani: le donne sono ancora considerate le principali responsabili della custodia dei bambini e la conciliazione tra lavoro e famiglia è considerata tuttora una questione privata. Ci sono profonde differenze tra le varie zone del territorio. In generale, l'11% dei bambini in età prescolare e l'8% in età scolare hanno a disposizione un posto per l'assistenza a tempo pieno.

Divario retributivo: 18,4%.

Sistema pensionistico: non disponibile.

Posizioni apicali: nelle 100 più grandi imprese Svizzere solo il **6%** delle donne ricopre ruoli apicali.

Rappresentanza politica: la rappresentanza femminile nel Parlamento nazionale è pari al 30%.

UNGHERIA

Indice di parità di genere: 41,6%.

Tasso di occupazione femminile: 55,9% (uomini 67,8%).

Part time: 8,7% delle donne (la media complessiva di occupazione part time è del 6,4%).

Congedo parentale: il congedo di maternità è di sei mesi (24 settimane) retribuiti al 70%. A ciò si aggiunge il diritto a **2 anni di congedo parentale** (retribuito al 70% con soglia massima) per le madri e i padri che abbiano lavorato almeno 365 giorni nei due anni precedenti la nascita del figlio (può essere usufruito da entrambi i genitori ma è poco usato dagli uomini).

Durante il congedo parentale è fatto divieto di licenziamento (che decade appena la madre rientra al lavoro mentre precedentemente era esteso sino al 3° anno di vita del bambino).

Assistenza minori e anziani: attualmente le strutture di custodia sono in grado di accogliere solo il 16% dei bambini sotto i 3 anni di vita.

Divario retributivo: 20,1% (in aumento costante: nel 2006 era 14,4%).

Sistema pensionistico: divario del 13,2% (fonte *Eurostat*).

Posizioni apicali: il 39% di donne ai livelli dirigenziali (Fonte: *Ricerca D.A.S. Italia, gennaio 2014*)

Rappresentanza politica: solo il 10% dei deputati in Parlamento sono donne.

USA

Indice di parità di genere: non disponibile.

Tasso di occupazione femminile: le donne sono il 47% della popolazione attiva (il 55,8% delle mamme con bambini al di sotto di un anno lavora).

Part time: 17,5% delle donne (uomini 10%).

Congedo parentale: E' l'unico paese industrializzato del mondo che non prevede un congedo di maternità retribuito garantito per legge. **Non sono previsti né indennità parentale né periodi di congedo per la cura dei figli.** Solo per le aziende con più di 50 dipendenti sono obbligate dalla normativa federale a concedere **12 settimane di congedo parentale non retribuito** (sia per gli uomini che per le donne), periodi di cura e giorni di malattia non retribuiti.

Assistenza minori e anziani: le strutture per l'assistenza all'infanzia sono insufficienti e spesso molto costose. Tuttavia, il 43% dei bambini al di sotto dei 3 anni ed il 66% dei bambini tra i 3 e i 5 anni vengono affidati a strutture esterne.

Divario retributivo: 23%. Il divario è legato anche al trattamento delle madri impiegate a tempo pieno: le donne senza figli guadagnano il 94% di quanto guadagnano gli uomini mentre le madri arrivano solo al 60%. Il divario retributivo tra i sessi aumenta nei confronti delle donne afroamericane, che guadagnano il 35% in meno degli uomini.

Sistema pensionistico: non disponibile.

Posizioni apicali: nei consigli di amministrazione delle prime 500 aziende statunitensi per fatturato la quota di donne è del **14,6%**.

Rappresentanza politica: nelle due Camere del Congresso solo il **15,5%** dei deputati è donna.

Conclusioni

Il tema dell'uguaglianza di genere non è solo una questione di valori, in quanto le politiche per la famiglia e per la parità sono indispensabili al processo di modernizzazione sia in senso sociale che economico.

La maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro, accompagnata da una politica di incentivazione degli strumenti di conciliazione, è una delle leve fondamentali per affrontare e risolvere il problema demografico legato sia alla scarsa natalità che all' invecchiamento della popolazione.

La promozione della parità è un fondamentale vettore di crescita economica.

Uno degli obiettivi della strategia Europa 2020 è quello di raggiungere un tasso di occupazione del 75% sia per gli uomini che per le donne. Ciò implica la necessità di eliminare le persistenti disuguaglianze nel mercato del lavoro, implementando politiche di genere sia a livello europeo che dei singoli stati membri.

Il persistere della disparità è uno spreco enorme di potenzialità che Eurofound stima essere pari a 325 miliardi di euro, ossia il 2,5% del Pil dell'Ue. Per quanto riguarda il nostro Paese, uno studio di Bankitalia afferma che, se la partecipazione femminile avesse raggiunto gli obiettivi di Lisbona, il Pil avrebbe avuto un incremento di 7 punti percentuali!

I cittadini europei attribuiscono grande importanza alla promozione della parità di genere: una recente indagine Eurobarometro rivela che **tre quarti delle persone intervistate (76%) ritengono che la lotta alle ineguaglianze tra donne e uomini debba essere una priorità dell'UE** e che circa **nove persone su dieci (91%) concordano sul fatto che per creare una società più giusta sia necessario eliminare tutte le disparità tra donne e uomini.**

Riconoscere la centralità del lavoro delle donne come elemento di crescita dell'economia di un paese significa riconoscere che **la mancata conciliazione** - che è il fattore determinante della minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro - **comporta un costo enorme per l'intero sistema economico.** Ridurre il divario di genere dovrà quindi essere il fulcro di tutte le strategie che mirino a creare un'economia inclusiva volta a sfruttare tutte le potenzialità presenti.

*Esecutivo Nazionale Donne
Fisac Cgil*