



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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.



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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**



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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.

## PRINCIPALI NOVITA' IN TEMA DI DIRITTI DEI GENITORI LAVORATORI

### CONGEDI E PERMESSI

#### CONGEDO DI MATERNITA' E PATERNITA'

*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.



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## CONGEDI PARENTALI - FRUIBILITA' 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 fruirsì 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.



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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.



# FEMMINILE

*Plurale*

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## PRIORITA' 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.



CARTA DEI DIRITTI  
UNIVERSALI DEL LAVORO  
**#SfidaXiDiritti**



## 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.





# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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 NATALITA'

### 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](http://www.inca.it)) **entro 90 giorni dalla nascita o dall'adozione**.

### 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** presentata online all'INPS **al compimento del settimo mese di gravidanza, all'atto della nascita se antecedente, o all'atto dell'adozione**.



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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).



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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 siacomposto 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



# FEMMINILE

*Plurale*

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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).



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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.



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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 frazionatamente a ore.





## LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE SUI CONGEDI A ORE

### 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).



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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%

#### PERMESSO AL PADRE PER NASCITA

**1 giorno di permesso retribuito, che raddoppia o triplica per nascite gemellari o plurigemellari, e 1 ulteriore giorno non incrementabile** 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

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 (**buona prassi da estendere**).

## 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, ma 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



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



**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





# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



**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 vigie 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**.

**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 (o entro un mese dall'ingresso in famiglia per le adozioni nazionali, o 1 mese prima dell'ingresso in Italia per le internazionali).

### 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 fino al compimento dei 12 anni di età del figlio purché si siano esaurite tutte le dotazioni personali a qualunque titolo spettanti.



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



### PERMESSI ASSISTENZA FIGLI AFFETTI DA DSA

**6 gg l'anno retribuiti** e frazionabili a ore con minimo 5 giorni di preavviso, utilizzabili 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** e frazionabili a mezza giornata per visite specialistiche non effettuabili fuori orario di lavoro e purché si siano esaurite tutte le dotazioni personali a qualunque titolo spettanti.

## 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 (attualmente la normativa italiana prevede solo 2 giorni retribuiti al 100% di congedo parentale obbligatorio (riconosciuto ai papà).



## CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

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,



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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 **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.





# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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.

**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**;



# FEMMINILE

## *Plurale*

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



- 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.



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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 curecostanti, 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 o banca ore.



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



La donazione è a titolo gratuito e in nessun caso 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 si 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. Colleghi con necessità di assentarsi per **eventi urgenti/eccezionali** possono richiedere fino a un massimo di **15 giorni in un'unica soluzione**. La richiesta deve essere motivata e la concessione è subordinata alla valutazione della documentazione prodotta.
2. Colleghi destinatari della L. **104/92 in stato di gravità** (per se stessi e/o per figli/coniuge) o destinatari della **provvidenza economica per familiari portatori di handicap** o con **figli minorenni con DSA** (disturbi specifici dell'apprendimento), **BSE**



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



(bisogni educativi speciali), **bulimia/anoressia, 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);
- utilizzato tutti i permessi aziendali e/o di legge eventualmente spettanti.

### TEMPO SPECIALE:

Raccoglie il tempo donato a **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 i colleghi 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 la partecipazione a iniziative di volontariato su specifici progetti/iniziativa 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**



# FEMMINILE

*Plurale*

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



**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.

## 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 o banca ore.

La donazione è a titolo gratuito e mai 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**;
- chi ha **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.**



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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 volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di ferie, "ex festività" e "banca ore" degli anni precedenti e 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 Solidale potrà avvenire, per **gravi e comprovate situazioni personali e familiari, con utilizzo a ore (con il minimo di una), a mezzogiornate o a giornate intere, con preavviso di 48 ore e per un massimo di 20 giorni lavorativi per ogni richiesta (eventualmente reiterabile)**.

Il lavoratore potrà richiedere la fruizione di detti permessi **solo una volta esaurite 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 data arrivo della domanda, beneficiari L. 104/92, genitori di figli minori con disagi comportamentali



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



(es. tossicodipendenza, disturbi gravi dell'alimentazione, BES, DSA e bullismo), gravi motivi ex art. 2 D.M. 278/2000 e, successivamente, ulteriori eventi urgenti eccezionali.

## BANCA D'ITALIA

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 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 **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. In questo caso non è richiesto il preventivo esaurimento delle ferie e della "banca ore" non ancora versate nella "banca del tempo".





# FEMMINILE

*Plurale*

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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

- **10 giorni, 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;**



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



- 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.

AZIENDA	MONTE ORE	BENEFICIARI	GIORNI
<b>INTESA SANPAOLO</b>	<b>50000</b> ore aziendali aumentabili fino a <b>100000</b> + donazioni ferie/ pcr/banca ore dipendenti	1) necessità di assentarsi per eventi urgenti ed eccezionali max <b>15 gg</b> ; 2) <i>destinatari della L. 104/92</i> in stato di gravità, per se stessi e/o per figli/coniuge <i>ex art 3</i> ; 3) <i>destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap</i> , figli minorenni con DSA (disturbi specifici dell'apprendimento), BSE (bisogni educativi speciali) bulimia/anorexia, bullismoè possibile richiedere fino ad un massimo di <b>5 giorni per trimestre</b> .	<b>15</b> giorni con fruizione a giornata intera, a mezza giornata o ad ore (min 1 ora + multipli 15 mm) o <b>5 gg a trimestre</b> per sub 2 e 3
<b>BNL</b>	<b>7500</b> ore aziendali aumentabili fino a <b>15000</b> + donazioni ferie/ pcr/banca ore dipendenti	1) titolari permessi ex srt. 3 L.104/92 per sé o figli/coniugi; 2) destinatari provvidenza economica per familiari portatori di handicap; 3) chi abbia grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/ eccezionali esaurita ogni altra causale di <i>assenza</i> ; 4) chi ha figli minorenni con comprovate situazioni di disagio collegate a fattori come tossicodipendenza, bulimia/anorexia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici nell'apprendimento (DSA)	<b>10</b> giorni con fruizione a giornata intera, a mezza giornata o ad ore
<b>MPS</b>	donazione ferie/ pcr/banca ore dipendenti	1) gravi situazioni di salute all'interno del nucleo familiare; 2) indifferibili necessità di assentarsi a fronte di disagi comportamentali di figli minorenni, quali ad es.tossicodipendenza, bulimia/anorexia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) ; 3) ulteriori necessità di carattere familiare che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione.	fruizione a quote minime di 30 minuti, a mezza giornata ed a giornata intera.

<b>BANKITALIA</b>	3300 ore con donazione di congedi ordinari non fruiti e straordinario dei dipendenti	<p>1) in accompagnamento all'uscita (a partire dal 62° anno d'età) per cessazione anticipata dell'attività o per rimodulare la prestazione lavorativa (orario di lavoro con min 21 ore settimanali);</p> <p>2) prima dei 62 anni come <b>congedo di paternità</b> entro 5 mesi dalla nascita del figlio (non necessario esaurimento altri permessi) ;</p> <p>3) se sono esauriti tutti gli altri permessi</p>	10 giorni con fruizione a giornata intera
<b>BCC</b>	donazione dei dipendenti di banca delle ore, ore aggiuntive dei quadri direttivi, permessi per ex festività, ferie orarie e ferie + versamento discrezionale della BCC	<p>1) titolari di permessi ex art. 33, comma 6, L. 104/92, per sé;</p> <p>2) destinatari di permessi ex art. 33, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge/convivente more uxorio;</p> <p>3) assenti continuativamente con pregiudizio di superamento del comporta di m a l a t t i a ;</p> <p>4) 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;</p> <p>5) siano assenti per motivi legati a disagi comportamentali di figli minorenni, quali ad esempio tossicodipendenza, bulimia/anorexia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);</p> <p>6) rientrino in altre casistiche di gravità e/o urgenza diverse da quelle sopra menzionate.</p>	15 giorni con fruizione a giornata intera o a mezza giornata



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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 dislocazione 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



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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'annunciate** 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

### INTESASANPAOLO

*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 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.





# FEMMINILE

*Plurale*

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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.**



# FEMMINILE

*Plurale*

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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).



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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.

In questa occasione ci limitiamo ad alcune riflessioni, poiché il tema è già stato trattato da questo esecutivo nei precedenti coordinamenti donne e in altri convegni della categoria, e perché riteniamo utile - dati anche gli elementi di criticità che lo contraddistinguono - continuare a trattarlo singolarmente.

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.



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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 delle donne, dall'altro contiene molteplici insidie.

Da sempre, le donne, a causa degli stereotipi di genere e 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 molto diverse 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;



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



- 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 da 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, soprattutto, che consentano loro di mantenere distinte le due sfere, evitando il rischio che la sfera lavorativa contaminati e fagociti la sfera privata.

Di seguito riportiamo una tabella che riepiloga e mette a confronto la disciplina dello smart working nelle diverse aziende del nostro settore (che abbiamo estratto dal lavoro fatto dalle compagne del Coordinamento Donne del Lazio).

AZIENDA	MOTIVAZIONE	ACCORDO	DURATA	RICHIESTA	PLATEA	ORARIO	GUASTI	TICKET	STRABORD.	FORMAZIONE	SICUREZZA	RIMBORSI
Intesa Sanpaolo	Conciliazione	Definitivo dal 2016	Max 2 gg. Settimana	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	Tempi Indet. > 3anni	Ccnl	Hub o rientro in azienda	Solo su hub	Non specificato	Sì		No
AXA	Conciliazione	Sperimentale 2016	No limits	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	Tutti	Ccnl	Rientro azienda giorno success.	Sì	No	Sì	Assicurazione extra Inail	No
Unicredit	Conciliazione	Estensione SW su telelavoro	1 giorno settimana	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	100 + 100 casi	Ccnl	Hub o rientro in azienda	Sì	Non specificato	Sì	Assicurazione extra Inail	5 euro mese
BNL	Conciliazione	Sperimentale 2016	1 giorno settimana	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	Tutti	Ccnl	Hub o rientro in azienda	No	No	Sì		No

Cariparma	Conciliazione	Sperimentale 2016	Max 8 gg. Mese	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	Tutti	Ccnl	Hub o rientro in azienda	Solo su hub	No	Sì		No
Euler Hermes	Conciliazione	Sperimentale 2016	Max 3 gg. Mese	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	Tutti	Ccnl	Rientro in azienda	Sì	Non specificato	Sì		No
Zurich	Conciliazione	Sperimentale 2016	Max 2 gg. Settimana	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	Tutti	Ccnl	Rientro azienda giorno success.	Sì	No	No	Azienda extra Inail	Chiavetta
Reale Mutua	Conciliazione	Sperimentale 2016	1 rientro ogni 10 gg.	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	Tutti	Flex con limiti	Comunicazione	Sì	10h/anno BdO	No		Chiavetta + 20 euro anno
Grupama	Conciliazione	Telelavoro	12 mesi rinnovabili	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	Esigenze particolari	Flex	Non specificato	Sì	No	No		20 euro mese
Cedacri	Conciliazione	Sperimentale 2016	Max 4 gg. Mese	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	Tempi Indetermin.	Ccnl	Rientro in azienda	Sì	Non specificato	No		No
Saragat	Conciliazione	Telelavoro	Min. 1 rientro settimanale	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	Esigenze particolari	Flex con limiti	Rientro in azienda	Sì	Non specificato	Sì		40 euro mese
Banca Piemonte	Conciliazione	Sperimentale 2017 2018	Max 14 gg. Mese	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	Sedi centrali e alcuni hub	Ccnl	Non specificato	Sì	No	No	Assicurazione extra Inail	No
MP S	Conciliazione	Sperimentale 2017	Max 4 gg. Mese	Volontaria autorizzata Recesso bilaterale	alcuni uffici Direzione	Ccnl	Rientro in azienda	No	No	Sì	Assicurazione extra Inail	No



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



## 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, culturale** degli Stati Membri era insito 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 occupazione femminile**, che ha raggiunto il massimo storico del 65.5%, sebbene sia ancora inferiore rispetto a quello di 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%.





# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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

La situazione presenta **ampie differenze inpolitica**, 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 - FriederichEbertStiftung e *2017 Report on equality between women and men in the EU*, elaborato dalla Commissione Europea).

NAZIONE	Indice di parità di genere	tasso di occupazione femminile	part time	congedo parentale	assistenza minori e anziani	divario retributivi	sistema pensionistico	posizioni apicali	rappresentanza politica
DANIMARCA	70,90%	72,4% (maschile 79,0%)	37,9% donne	52 settimane di cui 32 liberamente ripartibili tra i genitori. Non previsti gg ad uso esclusivo del padre. Per ogni genitore sussiste un diritto a massimo tre anni di congedo parentale fino al compimento del terzo anno d'età del figlio. Il rapporto di lavoro rimane quiescente e si ha diritto a riprenderlo alle condizioni vigenti prima del congedo.	Comuni obbligati a servizio di custodia a tempo pieno per bimbi dalle 26 settimane ai 6 anni. Il 65,7% dei bambini al di sotto dei 2 anni e il 91,5% di quelli fra i 3 e i 5	14,90%	sistema pensionistico danese è organizzato in modo tale da poter compensare una riduzione temporanea	Le donne ricoprono il 23% delle posizioni dirigenziali nell'economia privata ma solo il 16% delle donne è nei consigli di amministrazione delle più grandi aziende ma nessuna in qualità di amministratrice nei consigli di amministrazione delle aziende quotate in borsa prevista quota di partecipazione femminile almeno del 30%. Le altre aziende avranno	al Governo 5 donne ministro su 17
GERMANIA	55,30%	71,5% (maschile 82,00%)	48% donne	Il congedo di maternità è di 52 settimane ed il congedo di paternità di 14 gg è stato introdotto nel 2003. Le mamme possono godere fino a 26 settimane ma il neonato deve avere almeno 20 settimane e fino ad 1 anno non c'è congedo parentale. Introdotto nel 2011 per gli impiegati pubblici un congedo di 1 mese (ferie non retribuite). Prevista l'aspettativa parentale ossia esonerato dal lavoro con decadenza	dal 1 agosto 2013 ogni bambino dai 3 anni ha diritto a un posto in una struttura di custodia. La scuola dell'infanzia francese è parte integrante del sistema scolastico e fornisce alle famiglie dei bambini dai tre ai cinque anni un servizio di custodia a tempo	2,2%	45,7% (è fra i paesi con il maggior divario)	Le quote rosa nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle aziende private esistono dal 2014.	Benché i partiti che non si attonano alla legge sulla parità di genere subiscano elevate perdite finanziarie, la
FRANCIA		70% occupazione femminile favorita dall'orario di lavoro di 35				15,10%	34,10%	23,50%	Nella Camera bassa le donne sono il 29%, il 25% dei membri della House of Lords sono donne.
GRAN BRETAGNA	58,00%	71,3% (uomini 78,3%)		Il congedo parentale è di 16 mesi sino agli 8 anni di vita del bambino e per 13 mesi si percepisce l'80% della retribuzione	per ogni figlio dai 3 anni in su diritto a 15 ore settimanali di assistenza all'infanzia finanziata dallo Stato	19,10%	le pensioni delle donne sono mediamente più basse di 1/3 rispetto agli uomini	39% 0	Rappresentanza femminile in Parlamento pari al 31,0% mentre meno del 50% è al Governo. Bassa la
AUSTRIA	50,20%	67,00%	49,9% donne	le donne hanno diritto a 14 settimane retribuite all'80%. Nessuna aspettativa retribuita per i padri	Diritto a un posto nelle strutture pubbliche anche in caso di disoccupazione.	23,00%	29,310%	33% donne dirigenti con forti differenze tra pubblico (64% ma solo 4% nei cda) e privato (25%)	Le donne in Parlamento sono pari al 45,0%. Attualmente di 23 ministri 12 sono donne
SVEZIA	74,20%	77% (uomini 82%)	30,0% donne	le donne hanno diritto a 24 settimane di congedo di maternità retribuite al 70% + 2 anni di congedo parentale retribuito al 70% se si è lavorato per almeno 1 anno nel biennio precedente. Divieto di No indennità parentale. No periodo di congedo. Le aziende con più di 50 dipendenti sono obbligate a concedere 12 settimane di congedo parentale NON retribuito (sia per donne che per uomini), periodi di	11% bambini in età prescolare e 8% in età scolare hanno a disposizione un posto per l'assistenza a tempo pieno.	15,80%	6,00%	6,00%	Rappresentanza femminile in Parlamento pari al 30%
SVIZZERA		71,10%	60,9% donne			18,40%			Solo il 10,0% dei deputati in Parlamento è donna
UNGHERIA	41,60%	55,9% (uomini 67,8%)	6,4% donne (scarso ricorso al lavoro parziale)		le strutture di custodia accolgono solo il 16% dei bambini al di sotto dei 3 anni	20,10%			Nei consigli di amministrazione le donne sono pari al 14,6%
USA		58,80%	17,50%			23,00%			



# FEMMINILE

## Plurale

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



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 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**

