

AdessoContratto!

CONCILIAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ LE NOVITA' NEL CCNL

PARITÀ DI GENERE E CONCILIAZIONE TEMPI VITA PRIVATA/LAVORO
NEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL CREDITO
SIGLATO IL 19 DICEMBRE 2019

RIFERIMENTI: ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL ABI 31 MARZO 2015, SOTTOSCRITTO IL 19 DICEMBRE 2019

CONCILIAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ LE NOVITÀ NEL CCNL

PARITÀ DI GENERE E CONCILIAZIONE TEMPI VITA PRIVATA/LAVORO NEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL CREDITO SIGLATO IL 19 DICEMBRE 2019

RIFERIMENTI: ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL ABI 31 MARZO 2015, SOTTOSCRITTO IL 19 DICEMBRE 2019

INDICE

Pari opportunità - art. 4	3
Fondo per l'occupazione - art. 8	3
Part time - art. 10	3
- Part time esigibile da contratto	3
- Accesso al part time: titolo di priorità da contratto	4
- Part time esigibile per legge	4
- Titolo di priorità d'accesso ex lege	4
- Part time in luogo del congedo parentale	4
- Abolizione massimale per il part time	5
Nota bene: Permessi a favore dei disabili e dei caregiver	6
Novità: Lavoro agile - art. 11	7
- Definizione	7
- Telelavoro	7
Permessi e congedi per situazioni particolari - art. 17	9
Nota bene: Bisogni educativi speciali e disturbi specifici dell'apprendimento (BES e DSA)	10
Malattie e infortuni - art. 18	11
Nota bene: Congedo per cure	11
Congedo maternità/paternità - art. 19	12
Inclusione - art. 20	12
Novità: Commissione politiche per l'inclusione - art. 21	12
- Comportamento discriminatorio nei confronti dei soggetti disabili	13
- Comportamento discriminatorio relativo all'accesso al lavoro e sul lavoro	13
Novità: Violenza di genere - art. 22	14
Novità: Banca del tempo - art. 23	14
Nota bene: Fonte normativa della Banca del tempo	14
Formazione - art. 24	15
- Smart Learning	15
Sviluppo professionale e carriera - art. 25	15
Nota bene: Congedi parentali e congedi di maternità	16
Novità: Disconnessione - art. 30	19

“

Il 19 dicembre 2019 è stato firmato l'Accordo di rinnovo del Ccnl ABI. Accordo importante sia per la valenza economica sia sotto i numerosi e interessanti profili normativi, dalle tutele collettive ai diritti individuali e sociali, dal rafforzamento di vecchi istituti alla previsione di nuovi strumenti di work life balance, nonché di promozione e tutela delle pari opportunità. L'Accordo per il rinnovo del Ccnl intende rimettere al centro dell'azione contrattuale il fondamentale valore della persona quale asset intangibile delle aziende. Per questo motivo, attraverso una revisione profonda e sistematica di alcuni capitoli del vigente contratto collettivo di lavoro, si è inteso fissare punti nodali quali il rispetto e la tutela della persona come lavoratore nelle sue più differenti declinazioni e differenze. La parità di genere, l'inclusione delle persone disabili, il supporto alla conciliazione tempi di lavoro e di vita privata, l'attenzione alle complessità espresse dalla presenza di situazioni di disagio nelle famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori assumono notevole importanza nel nuovo articolato contrattuale. Sono prese in esame le principali novità in materia di conciliazione vita/lavoro e pari opportunità, in attesa della stesura definitiva del testo coordinato del nuovo Ccnl che dovrebbe avvenire, come previsto dall'Accordo, entro novanta giorni dalla sottoscrizione del 19 dicembre 2019. Per dare una visione, il più dettagliata possibile, degli argomenti trattati, benché ovviamente non esaustiva, sono state inserite nel documento anche le norme di legge maggiormente significative, richiamate nel testo.

”

PARI OPPORTUNITÀ - art. 4

(articolo 15, comma 6, del Ccnl 31/3/2015)

Il comma 6, dell'art. 15, che stabilisce la tempistica per le riunioni delle Commissioni Pari Opportunità costituite nelle Aziende e ne individua i compiti, viene implementato dell'ultimo alinea e cioè del compito per le Commissioni di esaminare lo **sviluppo e la diffusione di buone prassi**, che attraverso il lavoro delle Commissioni possono essere “esportate”, ma anche, eventualmente, “importate” nelle Aziende e nei Gruppi e avere quindi una più ampia diffusione nel Settore.



FONDO PER L'OCCUPAZIONE - art. 8

(articolo 32 “Fondo per l'occupazione” del Ccnl 31/3/2015)

Nel nuovo Ccnl è confermato a 3.000 euro l'importo annuo procapite per 3 anni erogato dal Fondo per l'Occupazione in caso di assunzione di persone disabili (quindi confermato l'aumento del 20% rispetto al contributo ordinario erogato dal Foc che è di 2.500 euro annui, per tre anni, a lavoratore/lavoratrice assunto nei casi ivi previsti) e viene aumentato, passando da 3.000 euro a 3.500 euro, il contributo nell'ipotesi di assunzione di lavoratrici/lavoratori nelle regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile.

Le modalità di funzionamento del Foc sono prorogate fino al 31 dicembre 2022, termine di scadenza del nuovo Ccnl.

PART TIME - art. 10

(articolo 35 “Lavoro a tempo parziale” Ccnl 31/3/2015)

L'importanza dello strumento del part time, sia per garantire una migliore conciliazione dei tempi vita privata e lavoro, sia per poter gestire momenti di crisi aziendale, viene ribadita in questo Accordo di rinnovo del Ccnl, che ne sottolinea altresì la valenza sociale.

PART TIME esigibile da contratto

Tra le novità più importanti, è il diritto al part time per i genitori di figli con disabilità: rafforzamento importante dei diritti del caregiver. Viene, infatti, sancito il diritto dei colleghi e delle colleghe con figlio/a convivente portatore di handicap, ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Si tratta di un cosiddetto “diritto individuale forte”, non condizionato, per esempio, da limitazioni percentuali o da esigenze aziendali.

Il nuovo testo dell'art. 35, comma 4bis, recita esattamente: “Le lavoratrici/lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 L. 104/92 hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A loro richiesta il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato di diritto in rapporto di lavoro a tempo pieno”.

Per la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è sufficiente il riconoscimento dell'handicap ex art. 3 Legge 104/92 (sia comma 1, sia comma 3), quindi anche senza gravità.

Accesso al part time: titolo di priorità da contratto

Vengono, altresì, rafforzate le casistiche per l'accesso al part time, declinando nel testo le previsioni di legge e introducendo un'importante novità contrattuale. Le imprese, infatti, oltre a favorire, ai fini della precedenza nell'accoglimento, le domande avanzate da lavoratrici/lavoratori che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità (come era già previsto nel precedente contratto), dovranno, in tale ambito, **dare priorità** ai casi di presenza nel nucleo familiare di persone con patologie oncologiche, malattie invalidanti e ingratescenti, inabili e/o disabili in condizione di handicap grave nonché di donne che abbiano subito violenze di genere.

Il nuovo articolato del contratto collettivo prevede, infatti, che sia riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingratescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della lavoratrice/lavoratore, nonché alla lavoratrice/lavoratore che assista coniuge o genitore convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché nei casi di lavoratrice/lavoratore il cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere, novità quest'ultima che ribadisce l'importanza data al tema e l'impegno per creare le migliori condizioni di tutela e di supporto.

PART TIME ESIGIBILE PER LEGGE

Si ricorda, inoltre, che la legge (D.lgs. 81/2015, commi 3-6, art. 8) prevede altresì il **diritto** di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per le lavoratrici/lavoratori **affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronicodegenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa.**

La ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, deve essere accertata da una commissione medica istituita presso la Asl locale territorialmente competente.

Su richiesta della lavoratrice/lavoratore, il rapporto di lavoro viene trasformato nuovamente da lavoro part time a lavoro full time.

È altresì riconosciuto dalla legge, alle lavoratrici vittime di violenza di genere, inserite in appositi percorsi di protezione debitamente certificati, il diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (part time verticale o orizzontale), con il diritto di ritornare nuovamente al tempo pieno su loro richiesta (art. 24, comma 6, D.lgs. 80/2015).

Titolo di priorità d'accesso ex lege

La legge prevede inoltre che i familiari (coniuge, figli o genitori) delle persone affette da patologie oncologiche o da gravi patologie cronicodegenerative ingratescenti, nonché le lavoratrici o i lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (ex L. 104/92, art. 3, comma 3) che abbia necessità di assistenza continua, abbiano un titolo di priorità nelle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno in part time. Tale priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è riconosciuta anche ai genitori con figli conviventi di età non superiore ai tredici anni o con figli portatori di handicap ex art. 3 L. 104/92 (D.lgs. 81/2015, art. 8).

PART TIME IN LUOGO DEL CONGEDO PARENTALE

Per completezza espositiva, si rammenta che in materia di lavoro a tempo parziale, la legge prevede la possibilità di ottenere il part time in luogo del congedo parentale. Infatti, entrambi i genitori, in alternativa al congedo parentale e nei limiti del congedo ancora spettante, possono richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. La conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time è posta dalla legge come un diritto della lavoratrice/lavoratore. Il datore di lavoro è, pertanto, tenuto a dare corso alla trasformazione richiesta entro 15 giorni dalla domanda della lavoratrice/lavoratore (D.Lgs. 81/2015, commi 3-6, art. 8 e Circ. Inps 152/2015).

Il periodo di durata del part time potrà essere pari o inferiore al periodo corrispondente di congedo parentale non ancora fruito. La richiesta può essere fatta una sola volta e comporta la rinuncia al congedo parentale ancora spettante.

La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale, in luogo del congedo, corrisponde al numero di giorni di congedo parentale ancora spettante e non al numero di ore residue: quindi, i giorni di part time a cui si avrà diritto saranno pari alle giornate intere di congedo ancora spettanti.

Il part time sostitutivo del congedo è cumulabile con altri permessi come, per esempio, quelli per l'allattamento. Le ore di riduzione d'orario richieste a seguito della trasformazione del rapporto **non sono retribuite**. Il preavviso per la domanda al datore di lavoro è fissato in 15 giorni. La riduzione di orario deve essere contenuta nel limite del 50% dell'orario di lavoro pieno, ma può essere anche inferiore. La copertura previdenziale è la stessa prevista per il lavoro a tempo parziale.

Congedo parentale a ore (ex D.lgs. 80/2015) e part time sostitutivo del congedo (ex D.lgs. 81/201)		
RIFERIMENTO - TEMA	CONGEDO PARENTALE A ORE	PART TIME SOSTITUTIVO
Fonte normativa	Art. 7 D.lgs. 80/2105	Art. 8 c. 7 D.lgs. 81/2015
Riduzione oraria	50% fissa, in assenza di contrattazione collettiva Comparto ABI: 1 ora minimo, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere	Non superiore al 50%, ma può anche essere inferiore
Valenza	Confermata e finanziata in modo automatico con eventuali tagli spesa compensativi	A regime
Cumulabilità con altri permessi	Esclusa per tutti permessi previsti nel testo unico maternità/paternità (tipo riposi giornalieri per allattamento ex artt. 39 e 40 del T.U. maternità/paternità oppure riposi orari ex art. 33 del T.U. per assistenza ai figli disabili) Possibile con i permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104. Rimane fermo che la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale può prevedere diversi criteri di compatibilità	Possibile (esempio con allattamento)
Retribuzione	30% delle ore non lavorate fino 6° anno vita (in caso di adozione o affidamento, entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia) e per un periodo massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi Oltre il 6° e fino all'8° anno del bambino, solo se retribuzione annua < a 2,5 x trattamento pensionistico minimo (aggiornato annualmente) Per l'anno 2015, il valore è pari a euro 16.327,67	Ore non lavorate = Ore non retribuite
Preavviso	2 giorni per legge. Comparto ABI 5 giorni	15 giorni
Frequenza attivazione	Senza limiti ma con totale pari almeno a 1 giornata intera	1 sola volta
Copertura previdenziale	Piena/figurativa fino al 6° anno di vita del bambino. Per i periodi di congedo parentale fruiti dopo il compimento del 6° anno di vita del bambino – o successivamente al 6° anno dall'ingresso in caso di adozione e di affidamento – la contribuzione figurativa è limitata nell'importo (art. 35, c. 2, D.lgs. 151/2001). A tali periodi viene attribuito come valore retributivo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, integrabile mediante riscatto o versamento dei contributi volontari.	Regime del part time

ABOLIZIONE MASSIMALE PER IL PART TIME

Sempre in materia di part time, nel nuovo Ccnl è stato abolito il massimale del 20% del personale in servizio per le trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale. Fino ad oggi, infatti, l'accesso al part time non poteva superare detto limite. Con il nuovo contratto, questo limite viene abolito al fine di favorire l'utilizzo di quest'importante e valente strumento di conciliazione. L'abolizione del tetto massimo al part time è legata al diritto di ottenere il part time, previsto sia da contratto che da legge: in questo modo, le aziende dovranno accogliere le richieste senza avere la possibilità di nascondersi dietro l'alibi del tetto massimo.

Viene, invece, confermata la percentuale del 10% del complesso del personale in servizio destinatario del part time per le assunzioni dall'esterno. Detto limite al

part time per le assunzioni esterne, è invece stato lasciato nel Ccnl al fine di tutelare le richieste di part time che provengono dall'interno. Si ricorda, infatti, che nel settore Credito il part time è uno strumento di conciliazione, non imposto dall'azienda – come avviene talvolta in altri settori – ma liberamente scelto dalla lavoratrice/lavoratore.

Da quanto illustrato, si può ben comprendere la valenza sociale di questo strumento che – nonostante il permanere del riferimento alle esigenze tecnico-organizzative aziendali per l'accoglimento delle richieste – nell'articolo 35 del Ccnl, introduce comunque la condivisione con Abi dell'importanza della conciliazione dei tempi vita privata/lavoro, come condizione lavorativa più sostenibile e, pertanto, di maggior soddisfazione sia da parte delle lavoratrici/lavoratori, sia da parte aziendale.

NOTA BENE**PERMESSI A FAVORE DEI DISABILI E DEI CAREGIVER**

Le lavoratrici/lavoratori titolari di legge 104, in quanto portatori di handicap grave, in base all'art. 3 comma 3 della Legge, possono optare per la fruizione di **due ore di permesso giornaliero retribuito** (che si riducono a 1 ora in caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore giornaliere) in luogo dei 3 giorni mensili: in questo modo riescono a usufruire di una sorta di part time in termini di orario lavorato, pur mantenendo l'integrità della retribuzione corrispondente al full time. Questa agevolazione è riservata solo alle lavoratrici/lavoratori disabili gravi ex L.104 e non ai loro caregiver, a eccezione dei **caregiver-genitori di bambini con handicap in situazione di gravità** che, invece, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, possono godere di due ore di riposo giornaliero retribuito in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

A tal proposito, si rammentano brevemente le agevolazioni/permessi che la Legge 104/92 prevede a favore dei disabili con gravità e dei familiari che li assistono (ex art. 33, commi 3 e 6).

PERMESSI PER DISABILI

Alla lavoratrice/lavoratore con handicap in situazione di gravità la legge riconosce:

- **3 giorni di permesso mensile retribuiti**. Possono essere fruiti anche in maniera frazionata mediante l'utilizzo a ore (per maggiori informazioni sulla quantificazione del massimale orario mensile dei permessi si rimanda al Messaggio Inps n. 16866/2007; per il riproporzionamento a ore dei permessi in caso di part time, al Messaggio Inps 3114/2018);

- in alternativa, **2 ore di permesso giornaliero retribuito**, che si riducono a 1 ora in caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore giornaliere. Detta agevolazione è riconosciuta *solo alla lavoratrice/lavoratore disabile grave e non al caregiver*.

PERMESSI PER FAMILIARI CHE ASSISTONO UN DISABILE MAGGIORENNE - CAREGIVER

Ai familiari che prestano assistenza a una persona con handicap in situazione di gravità (a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno) la legge riconosce **3 giorni di permesso mensile retribuiti** che possono essere fruiti anche in maniera frazionata mediante l'utilizzo a ore. Il caregiver, ai sensi di legge, è la lavoratrice/lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste il coniuge, un parente o un affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. La persona da assistere non deve essere ricoverata a tempo pieno e deve esserle stato riconosciuto lo *status* di handicap in situazione di gravità (ex lege 104/92).

PERMESSI PER GENITORI DI FIGLI DISABILI MINORENNI

Sono previste, poi, delle agevolazioni particolari per i genitori di **bambini con handicap in situazione di gravità**. In questo caso la disciplina normativa deriva dal combinato disposto della Legge 104/92 e del D.lgs. 151/2001 (art. 33, comma 2, Legge 104/92 e art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001) il quale prevede che per ogni minore con handicap in situazione di gravità la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, abbiano diritto, **entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino**:

- al **prolungamento del congedo parentale**, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

- in alternativa al prolungamento del congedo parentale possono essere fruiti dai genitori, **fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, due ore di riposo giornaliero retribuito**.

In alternativa ai due benefici di cui sopra, a prescindere dell'età del bambino, possono essere fruiti:

- **3 giorni di permesso mensile retribuito** (anche frazionabili).

Il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Infine, si rammenta che la legge prevede che la lavoratrice/lavoratore che assiste una persona con handicap in situazione di gravità abbia diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. Stesso diritto ovviamente spetta alla lavoratrice/lavoratore disabile grave (art. 33, comma 5, L. 104/92).

NOVITÀ

LAVORO AGILE - art. 11

(non presente nel precedente contratto)

Si rammenta che il lavoro agile è stato disciplinato normativamente per la prima volta in Italia nel 2017, dalla Legge 81/2017, artt. 18 e ss. La legge prevede, ai fini della declinazione operativa per le lavoratrici/lavoratori, che lo stesso possa poi essere regolato da accordo collettivo o da accordo con la singola lavoratrice/lavoratore. La scelta di introdurre una disciplina di settore per il lavoro agile (o smart-working) nel Ccnl è sicuramente innovativa e significativa e crea un sistema di garanzie minime a tutela della lavoratrice/lavoratore delle quali le Aziende dovranno tener conto anche in ipotesi di accordi con la singola lavoratrice/lavoratore. Resta intesa la possibilità di accordi collettivi migliorativi della disciplina base prevista dal Ccnl.

Si è dato atto nell'Accordo di rinnovo del Ccnl che l'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari delle/dei dipendenti.

Il lavoro agile è stato quindi normato a livello nazionale proprio per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e per avere un impatto positivo sulla mobilità delle persone e, quindi, anche sull'ambiente.

Definizione

Per lavoro agile si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, **differente dal telelavoro**, eseguita **in parte** in luogo diverso dalla sede di assegnazione, attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro. Tale nuova modalità consente alle colleghe e ai colleghi – **su base volontaria** e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ferme le priorità previste dalla legge, tenuto altresì conto delle condizioni personali e familiari delle lavoratrici/lavoratori – di svolgere la propria attività lavorativa presso un hub aziendale/altra sede lavorativa o presso il proprio domicilio oppure in altro luogo stabilito dalle parti collettive o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda, salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale. È compito dell'azienda mettere a disposizione delle lavoratrici/lavoratori la strumentazione "informatica" necessaria a rendere possibile l'esecuzione della prestazione in modalità agile.

La disciplina del Ccnl prevede una **quota massima di dieci giornate mensili** di lavoro agile, riconoscendo comunque un ruolo attivo alla contrattazione di secondo livello; il nuovo contratto consente infatti ulteriori

previsioni nei Cia di gruppo o aziendali.

L'attività lavorativa, nella forma di lavoro agile, dovrà avere il medesimo arco temporale sia giornaliero, sia settimanale; pertanto, rimarranno valide le previsioni del Ccnl in merito all'orario di lavoro sia per le aree professionali che per i quadri direttivi. Come stabilito per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori, anche per chi svolgerà la propria attività lavorativa in modalità agile, è previsto il cosiddetto diritto alla disconnessione che dovrà, data la novità e complessità di questa fattispecie, trovare nel testo contrattuale un'attenta e puntuale definizione.

È esplicitamente riconosciuto il diritto al buono pasto nelle sole giornate in cui la prestazione è effettuata in altra sede/hub aziendale. Resta ovviamente salva la possibilità, per la contrattazione aziendale, di estendere il diritto al buono pasto anche ad altre ipotesi (come ad esempio nel caso di lavoro prestato dal domicilio della lavoratrice/lavoratore.)

In tema di salute e sicurezza verrà, annualmente, consegnata alla lavoratrice/lavoratore, un'adeguata informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

In considerazione che la prestazione lavorativa in modalità agile può essere prestata in differenti luoghi, permangono tutte le coperture assicurative in materia di malattia professionale e infortuni.

L'azienda dovrà dotare la lavoratrice/lavoratore di apparati informatici che dovranno essere utilizzati nel rispetto delle norme in materia di privacy.

Al fine di garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile, l'adesione alla stessa sarà accompagnata da specifici **interventi formativi** rivolti sia alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti che ai loro responsabili.

È altresì previsto che le aziende debbano informare le Organizzazioni sindacali sulla consistenza numerica e qualitativa del processo di lavoro agile durante l'incontro annuale previsto dall'articolo 12 del Ccnl.

In materia di diritti sindacali, il nuovo articolato contrattuale prevede che, alle lavoratrici/lavoratori in smart working, vengano garantiti tutti i diritti e le libertà sindacali dell'Accordo sulle libertà sindacali del 25 novembre 2015, rinnovato con il Verbale di accordo 25 febbraio 2019.

TELELAVORO

Lo smart working è diverso dal telelavoro che è regolato da norme e regole a parte (quali, per esempio, l'Accordo interconfederale del 09.06.2004, recepimento dell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES; l'art. 9, co. 1, let-



tera a) legge n. 53/2000 e art. 22, co. 5, lettera a) legge n. 183/2011, in materia di agevolazioni e incentivi; l'art. 23, D.lgs. n. 80/2015 che esclude i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti) e, per quanto concerne i lavoratori del credito, dall'art. 36 del Ccnl non oggetto di modifica dell'attuale Accordo di rinnovo. Ai sensi del suddetto articolo, il telelavoro è uno degli strumenti di flessibilità più conosciuti che, attraverso l'uso di tecnologie informatiche e telematiche, consente un miglioramento della qualità della vita dei colleghi, rispondendo concretamente alle esigenze di conciliazione dei tempi vita/lavoro, di miglioramento della qualità della vita, d'inserimento e integrazione nel mondo del lavoro delle colleghe/colleghi disabili.

Il telelavoro, rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, favorita dall'uso di strumenti informatici e/o telematici. In linea generale, il telelavoro può configurarsi in diverse tipologie: quale rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato ovvero autonomo. Per le colleghe/colleghi del credito, nell'ambito del Ccnl, trattasi ovviamente di rapporto di lavoro subordinato di telelavoro. La/il collega in telelavoro può svolgere la sua prestazione lavorativa in diversi ambiti spaziali, quali:

- proprio domicilio;
- centri di telelavoro o postazioni satellite;
- sotto forma di telelavoro mobile.

L'azienda può assumere direttamente con contratto di telelavoro ovvero può trasformare consensualmente in telelavoro, a tempo indeterminato o determinato, un rapporto di lavoro subordinato già in essere.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro abbia inizio già come telelavoro, all'atto dell'assunzione l'azienda deve indicare l'unità produttiva di appartenenza della/del collega; nell'ipotesi, invece, di trasformazione in telelavoro di un contratto di lavoro tradizionale, la/il collega resta convenzionalmente in organico nell'unità produttiva di appartenenza al momento della trasformazione.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro in telelavoro a tempo indeterminato, trascorsi due anni, è facoltà della/del collega chiedere il ripristino del rapporto di lavoro con le modalità tradizionali. L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, è tenuta ad accogliere la richiesta.

L'orario di lavoro e le flessibilità temporali vengono comunicate preventivamente dall'azienda sia alla lavoratrice/lavoratore che agli organismi sindacali aziendali. La/il collega è tenuto a rispettare detti orari che possono essere modificati solo d'intesa tra azienda e lavoratrice/lavoratore stessa/o. La/il collega in telelavoro ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite. Ove sia nell'impossibilità di adempiere a tale obbligo, deve darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

La/il collega in telelavoro ha e deve avere le stesse opportunità di sviluppo professionale di ogni lavoratrice/lavoratore tradizionale in quanto il telelavoro non può in alcun modo costituire pregiudizio. Anche per quanto concerne la retri-

buzione la/il collega in telelavoro ha diritto, a parità di orario effettuato, allo stesso trattamento degli altri dipendenti che prestano la loro attività in modalità tradizionale e che abbiamo il medesimo inquadramento.

La/il collega è ovviamente tenuta/o a rispettare il segreto professionale.

Sono previsti rientri periodici della/del collega in azienda che devono essere concordati con la telelavoratrice/telelavoratore. L'azienda, comunque, per esigenze di servizio e per il tempo necessario, può richiamare la/il collega presso l'unità produttiva di appartenenza.

Da parte dell'azienda, oltre a favorire la socializzazione delle colleghe/i in telelavoro, deve essere prevista specifica attività formativa:

- sia al momento dell'instaurazione del telelavoro, in considerazione delle particolarità del rapporto stesso;
- sia in caso di rientro definitivo in azienda con le modalità di lavoro tradizionali, ove sia opportuno un aggiornamento professionale della/del collega al fine di facilitarne il reinserimento.

Le colleghe/i in telelavoro hanno gli stessi diritti sindacali delle lavoratrici/lavoratori che prestano la propria attività con modalità tradizionali, compreso il diritto di partecipare alle assemblee sindacali.

Al fine di verificare il rispetto dei doveri del telelavoratore/trice e valutare la sua prestazione, sono previsti da parte dell'azienda controlli anche per mezzo di sistemi informatici e/o telematici. Questi, essendo funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro, non costituiscono violazione della normativa sul divieto dei controlli a distanza. L'azienda è, però, tenuta a informare preventivamente la/il collega circa i criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli. L'azienda, nel caso di telelavoro domiciliare, ha altresì facoltà di effettuare visite nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo, di norma con congruo anticipo, la/il collega.

L'azienda annualmente, nell'ambito di un apposito incontro, fornisce alle Organizzazioni sindacali informativa sul numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro in impresa, etc.) ed esamina congiuntamente eventuali relative problematiche.

Per quanto riguarda le postazioni e le attrezzature di lavoro, nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda provvederà alla completa installazione della postazione, negli altri casi fornirà alla/al collega le attrezzature necessarie. Dette postazioni e attrezzature, salvo patto diverso, sono fornite alla/al collega in comodato d'uso ex art. 1803 e ss. c.c.

L'acquisto e la scelta delle postazioni e delle attrezzature, le spese di manutenzione e d'esercizio sono di competenza dell'azienda, così come le spese necessarie al ripristino dei locali nello stato in cui erano prima dell'installazione, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di rientro definitivo della/del collega in azienda. Nei locali ove la/il collega presta la propria attività lavorativa e alla/al collega stessa/o si applicano le previsioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro (DM 81/2008).

PERMESSI E CONGEDI PER SITUAZIONI PARTICOLARI - art. 17

(articolo 57 “Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa retribuita - Congedo matrimoniale” Ccnl 31/3/2015)

Il rinnovo del Ccnl, nell'intento di dare maggiore integrazione e supporto alle condizioni di disagio, prevede diverse migliorie ai permessi e congedi per motivi familiari e personali.

1) I 3 giorni di permesso di cui alla Legge 53/00 vengono estesi anche alle ipotesi di **semplice ricovero del figlio**, del **coniuge** o del **genitore** della lavoratrice/lavoratore. Al riguardo, si ricorda che l'art. 4 della Legge 53/00 prevede che *“La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica”*. Con il nuovo contratto, i permessi in questione potranno essere utilizzati in caso di ricovero di un figlio, di un genitore o del coniuge, per i giorni di effettivo ricovero senza necessità di documentare la grave infermità prevista dalla legge.

Da un'interpretazione sistematica di questa nuova norma, in riferimento all'art. 4 della Legge 51/2000 e alla Legge 76/2016 (cosiddetta Legge Cirinnà), richiamata esplicitamente dal Ccnl nella nuova formulazione dell'art. 69 (V. oltre), si ritiene che ove sia scritto *“coniuge”* debba intendersi anche *“convivente di fatto (more uxorio)”* e *“parte dell'unione civile”*.

2) Specifica cura nel contratto viene data anche alle situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza ai figli in condizioni di disagio (bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia). Le aziende, infatti, saranno tenute a valutare con particolare attenzione dette situazioni ai fini della concessione di permessi, periodi di congedo e aspettativa non retribuita (previsti dall'art. 57 del Ccnl).

3) I permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), richiesti durante l'anno scolastico, saranno d'ora in poi retribuiti (permessi di cui all'Appendice n. 4 del Ccnl 31/3/2015 “Verbale di accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale d'impresa” del 19 aprile 2013 che richiama espressamente l'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170, sul diritto alla flessibilità per i genitori che debbano assistere nelle attività scolastiche a casa i figli studenti del primo ciclo di istruzione affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia - DSA).

La portata di novità di questa norma è particolarmente ampia. Infatti, non solo ha reso retribuiti i permessi in

questione, ma ha anche esteso la possibilità di usufruire dei suddetti permessi, oltre che nell'ipotesi di Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), anche in caso di Bisogni Educativi Speciali (BES) corredati da certificato di istituzioni pubbliche (per maggiori informazioni V. di seguito, Nota bene: BES e DSA).

I permessi in discorso, trasformati in **permessi retribuiti** con il nuovo Ccnl, sono quelli di cui all'art. 5 del Verbale del 13 aprile 2013, come integrato/modificato dall'accordo del 31/5/2015 del rinnovo del Ccnl 2012 che prevede la possibilità per l'azienda di accordare permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento fino a un massimo 5 giorni l'anno, utilizzabili anche a ore, con un preavviso di 10 giorni. I permessi in questione, secondo quanto previsto nel predetto Verbale, possono (e non necessariamente devono) essere concessi dall'azienda; da oggi in poi, ove siano concessi, saranno necessariamente retribuiti. È doveroso sottolineare che la Legge 170/2010, che ha statuito le “Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico”, richiamata dal Verbale del 19 aprile 2013, riconosce solo il diritto a orari flessibili ma non il diritto ad avere i permessi. L'art. 6, “Misure per i familiari”, della suddetta legge prevede infatti che: *“I familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili.”* Pertanto, le aziende possono riconoscere i permessi in questione ma non devono necessariamente concederli ovvero non vi è un vero e proprio diritto a ottenerli. Con il nuovo Ccnl, ove i permessi vengano concessi, saranno necessariamente retribuiti e ciò anche nell'ipotesi in cui ci sia un precedente accordo aziendale che preveda che gli stessi non siano retribuiti: in questo caso la disciplina successiva del Ccnl, in quanto migliorativa per il lavoratore, prevale sulla disciplina antecedente dell'accordo di secondo livello. Fermo il principio che l'azienda possa concedere e non debba necessariamente concedere i permessi in questione, è importante però sottolineare che per richiederli non è necessario che vi sia uno specifico accordo aziendale che li riconosca in quanto, pur in assenza di quest'ultimo, possono essere richiesti dal lavoratore, facendo direttamente riferimento alla norma del Ccnl e all'Accordo del 13 aprile 2013 e succ. integrazioni e modificazioni, norma di per sé prescrittiva e non solo indicativa.

4) Viene altresì data specifica attenzione al work life balance per genitori e caregiver mediante la raccomandazione alle imprese, inserita in calce all'art. 57 del Ccnl, di favorire la fruizione delle flessibilità previste nel Ccnl da parte delle lavoratrici/lavoratori che prestano assistenza a familiari ai sensi della Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019 che stabilisce le “pre-

scrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, agevolando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza”.

5) In materia di adozione e affido dei minori, vi è la racco-

mandazione delle parti, inserita in sempre in calce all'art. 57 del Ccnl, affinché le imprese valutino con particolare attenzione le esigenze connesse ai percorsi di adozione (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), affidamento e tutela di minori, al fine della concessione di permessi o periodi di congedo di cui al suddetto articolo.

NOTA BENE

BISOGNI EDUCATIVI SPECIALI E DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO (BES e DSA)

DSA

Per quanto concerne i disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), la legge (art. 1, Legge 170/2010) riconosce: la dislessia, la disgrafia, la disortografia e la discalculia che si manifestano in presenza di capacità cognitive adeguate, in assenza di patologie neurologiche e di deficit sensoriali, ma che possono costituire una limitazione importante per alcune attività della vita quotidiana. Questi disturbi, che possono sussistere insieme o separatamente, vengono identificati, sempre dalla legge in questione, come:

- *Dislessia*: un disturbo specifico che si manifesta con una difficoltà nell'imparare a leggere, in particolare nella decifrazione dei segni linguistici, ovvero nella correttezza e nella rapidità della lettura.
- *Disgrafia*: un disturbo specifico di scrittura che si manifesta in difficoltà nella realizzazione grafica.
- *Disortografia*: un disturbo specifico di scrittura che si manifesta in difficoltà nei processi linguistici di transcodifica.
- *Discalculia*: un disturbo specifico che si manifesta con una difficoltà negli automatismi del calcolo e dell'elaborazione dei numeri.

BES

I "Bisogni Educativi Speciali" (BES), secondo la Direttiva del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (MIUR) del 27 dicembre 2012 "Strumenti di intervento per alunni con Bisogni Educativi Speciali e organizzazione territoriale per l'inclusione scolastica", ricomprendono problematiche diverse e indicano in generale l'area dello svantaggio scolastico che è molto più ampia di quella riferibile esplicitamente alla presenza di deficit. Gli alunni possono presentare una richiesta di speciale attenzione per una varietà di ragioni: svantaggio sociale e culturale, disturbi specifici di apprendimento e/o disturbi evolutivi specifici, difficoltà derivanti dalla non conoscenza della cultura e della lingua italiana perché appartenenti a culture diverse. L'area dello svantaggio scolastico, indicata come BES, viene divisa in tre grandi sotto-categorie: quella della disabilità; quella dei *disturbi evolutivi specifici* e quella dello *svantaggio socioeconomico, linguistico, culturale*.

Per "disturbi evolutivi specifici" s'intendono, oltre ai disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), anche i deficit del linguaggio, delle abilità non verbali, della coordinazione motoria, ricomprendendo – per la comune origine nell'età evolutiva – anche quelli dell'attenzione e dell'iperattività, mentre il funzionamento intellettuale limite può essere considerato un caso di confine fra la disabilità e il disturbo specifico. La caratteristica di tutte queste differenti problematiche è che generalmente non vengono, o non possono venire, certificate quale disabilità ai sensi dell'art. 3, L. 104/92, ma per le quali sono comunque necessari percorsi di studio e canali di cura educativa personalizzati e speciali.

I Bisogni Educativi Speciali dell'alunno vengono individuati considerando la persona nella sua totalità, in una prospettiva bio-psico-sociale che si fonda sul profilo di funzionamento e sull'analisi del contesto e che prescinde da preclusive tipizzazioni. In questo senso, ogni alunno, con continuità o per determinati periodi, può manifestare Bisogni Educativi Speciali: o per motivi fisici, biologici, fisiologici o anche per motivi psicologici, sociali, rispetto ai quali è necessario che le scuole offrano adeguata e personalizzata risposta.

Si rammenta che, quando si parla di BES, ci si riferisce ad alunni con competenze intellettive nella norma o anche elevate, che – per specifici problemi – possono incontrare difficoltà a scuola e che, al fine di realizzare pienamente le loro potenzialità, devono essere aiutati. Rientrano fra i BES, tra l'altro:

- i disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);
- i disturbi con specifiche problematiche nell'area del linguaggio (disturbi specifici del linguaggio o, più in generale, presenza di bassa intelligenza verbale associata ad alta intelligenza non verbale);
- i disturbi con specifiche problematiche nelle aree non verbali (come nel caso del disturbo della coordinazione motoria, della disprassia, del disturbo non-verbale o, più in generale, di bassa intelligenza non verbale associata ad alta intelligenza verbale, qualora però queste condizioni compromettano sostanzialmente la realizzazione delle potenzialità dell'alunno);
- altre problematiche severe che possono compromettere il percorso scolastico (come, per esempio, un disturbo dello spettro autistico lieve, qualora non rientri nelle casistiche previste dalla legge 104);
- i deficit da disturbo dell'attenzione e dell'iperattività (alunni e studenti con problemi di controllo attentivo e/o dell'attività);
- il funzionamento cognitivo (intellettuale) limite (borderline) o disturbo evolutivo specifico misto.

MALATTIE E INFORTUNI - art. 18**(articolo 58 “Malattie e infortuni” Ccnl 31/3/2015)**

In materia di malattie vengono introdotte delle flessibilità specifiche per le lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o sottoposti a terapie salvavita.

A dette lavoratrici/lavoratori spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso.

Previsione importantissima è quella relativa al prolungamento dell'aspettativa post comparto per malattia. Viene, infatti, estesa da 12 a 24 mesi – e quindi raddoppiata – l'aspettativa post comparto per le malattie di carattere oncologico e le patologie di analoga gravità. Detta aspettativa sarà fruibile in maniera continuativa o frazionabile in due periodi.

A tal proposito, ricordiamo che l'art. 58 del Ccnl prevede che, in caso di malattia o infortunio oltre i termini contrattuali di comparto, la lavoratrice/lavoratore possa chiedere, prima della scadenza di detti termini, di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità.



La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio. Nella nuova formulazione dell'art. 58 del Ccnl viene introdotto un nuovo e più lungo termine di aspettativa, pari a 24 mesi, per i casi di malattia oncologica o di patologie di analoga gravità.

NOTA BENE**CONGEDO PER CURE**

In tema di “malattia e comparto” si ricorda la possibilità, per chi ne abbia i requisiti, di poter usufruire del congedo per cure di cui all'articolo 7 del D.lgs. n. 119/2011, congedo che non rientra nel periodo di comparto.

Ai sensi della normativa di cui sopra, le lavoratrici/lavoratori mutilati e invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento, possono fruire ogni anno di un congedo retribuito per l'effettuazione di cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Il congedo è accordato dal datore di lavoro sulla base della domanda del dipendente interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente a una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta. Le cure, infatti, devono essere relative all'infermità invalidante riconosciuta e devono essere certificate dal medico.

Concluso il ciclo di trattamenti terapeutici, sarà obbligo della lavoratrice/lavoratore documentare in maniera idonea, al proprio datore di lavoro, l'avvenuta sottoposizione alle cure prescritte. Nel caso di trattamenti terapeutici continuativi, può essere prodotta anche attestazione cumulativa a giustificazione dell'assenza.

Il congedo può essere fruito anche in maniera frazionata. Si rileva che la legge non specifica, come invece avviene per altri permessi/congedi, che il congedo per cure possa essere frazionato a ore: pertanto, generalmente, si ritiene che esso possa essere frazionato unicamente a giorni (e non a ore), in analogia a quanto avviene per la malattia.

Durante tutto il periodo (30 giorni), la/il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.

Il congedo non rientra nel periodo di comparto pertanto prolunga di ulteriori trenta giorni il periodo di conservazione del posto di lavoro.

CONGEDO MATERNITÀ/PATERNITÀ - art. 19 **(articolo 59 “Maternità” Ccnl 31/3/2015)**

Due sono le previsioni di modifica di quest'articolo che, altresì, cambia anche il titolo, passando da “Maternità” a “Maternità e Paternità”:

- è introdotto un nuovo permesso retribuito di 7 giorni per i lavoratori che diventano papà. Il permesso è fruibile fino al 5° mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio. Resta inteso che tale dotazione è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali quantitativi di permessi analoghi previsti da specifiche norme di legge come, per esempio, il congedo obbligatorio di paternità di cui alla **Legge 92/2012** (cosiddetta Legge Fornero) che per l'anno 2020 è fissato in 7 giorni (L. 160/2019, art. 1, comma 342). Ciò vuol dire che ai lavoratori del credito che diverranno padri nel corso del 2020 spetteranno 7 giorni di congedo di paternità ex lege e non 7 giorni di congedo ex lege più 7 giorni di permesso ex contratto, in quanto quest'ultimi sono assorbiti dalla previsione di legge. Per coloro che invece sono divenuti papà nel corso del 2019, ove per legge spettano 5 giorni per congedo di paternità obbligatoria entro 5 mesi dalla nascita del figlio, potranno godere, entro lo spirare del termine di cui sopra (quindi massimo maggio 2020), di 5 giorni di congedo ex lege più 2 giorni di permesso ex contratto, per un totale di 7 giorni (per maggiori informazioni sul congedo di paternità obbligatoria: **Nota bene - Congedi parentali e congedi di maternità**);

- fermo quanto previsto dalla legge in materia di pause e compatibilmente con le esigenze di servizio, l'impresa potrà accordare, durante il primo anno di vita del bambino, alle lavoratrici/lavoratori che ne facciano richiesta, una riduzione della durata dell'intervallo per il pranzo (intervallo per la colazione di cui all'art. 104 Ccnl).

INCLUSIONE - art. 20

(articolo 69 “Iniziativa sociali” Ccnl 31/3/2015)

Nell'Accordo recentemente sottoscritto, l'ABI e le Organizzazioni sindacali si sono date atto dell'importanza di creare le condizioni affinché le organizzazioni aziendali trovino sempre più una dimensione “disability friendly”, condividendo altresì la necessità di porre in essere tutte le azioni utili e indispensabili all'abbattimento delle barriere architettoniche e ribadendo la necessità di dotare il personale diversamente abile di tutti gli strumenti utili al superamento dei gap derivanti dalla disabilità. Inoltre, all'art. 69, è stato aggiunto un ulteriore e ultimo paragrafo in tema di Unioni civili.

Il paragrafo, in precedenza denominato “**Provvidenze per i disabili**” cambia intestazione in “**Inclusione e provvidenze per le persone diversamente abili**”. In questo paragrafo si riconosce il valore dell'inclusione delle diversità e viene formulato l'impegno allo sviluppo

di politiche di sostegno in favore delle colleghe e dei colleghi diversamente abili. Allo scopo viene aggiunto il punto 11 nel quale viene sancito l'obbligo per le aziende di individuare le figure competenti per la realizzazione di misure organizzative di sostegno come, per esempio, il disability manager. Inoltre, al punto 12, le aziende si assumono l'impegno a garantire un'adeguata dotazione di postazioni e presidi di supporto, mentre al punto 13 si sancisce che gli organismi sindacali aziendali dovranno essere informati (anche nell'ambito dell'informativa prevista dall'art. 12, lettera D) relativamente alle azioni poste in essere con riferimento alle previsioni del paragrafo e delle iniziative eventualmente condivise. Viene, inoltre, aggiunto all'art. 69 del Ccnl un ulteriore paragrafo denominato **Unioni civili** che, al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, considera integralmente e, a ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla legge 20 maggio 2016, n. 76 (cosiddetta Legge Cirinnà, istitutiva delle unioni civili e regolatrice delle unioni di fatto). È da ritenere pertanto che le agevolazioni/permessi previsti nel Ccnl riferiti al coniuge debbano essere estese anche al convivente di fatto e alla parte dell'unione civile.

NOVITÀ

COMMISSIONE POLITICHE PER L'INCLUSIONE - art. 21 (non presente nel precedente contratto)

Il rinnovo del Ccnl istituisce anche la Commissione Politiche per l'inclusione, che – in coerenza con i principi di non discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione in materia (*) – dovrà promuovere la cultura di pari opportunità e inclusione, favorendo iniziative volte a dare attuazione a quanto previsto in merito dalla normativa comunitaria e nazionale. La Commissione dovrà essere di stimolo a momenti di confronto sul tema dell'inclusione (non solo in riferimento al personale disabile, ma a tutte le diversità siano esse di etnia, di religione, di orientamento sessuale ecc.), fornendo indicazioni generali e consulenza alle commissioni miste aziendali. Dovrà, altresì, promuovere azioni positive utili per eliminare tutte le situazioni che impediscono la piena inclusione, favorendo la cultura della diversità quale elemento di empowerment aziendale. Tutto questo anche tramite la creazione di momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti dalle commissioni aziendali.



(*) Comportamento discriminatorio nei confronti dei soggetti disabili

È bene rilevare che esistono delle cosiddette norme antidiscriminazione basate sul principio di parità di trattamento. La legge n. 67 del 2006 "Tutela inibitoria e risarcitoria per i soggetti disabili", recependo una direttiva europea, ha introdotto la possibilità per i disabili di ricorrere al giudice per ottenere la cessazione di qualsiasi comportamento discriminatorio e il risarcimento del relativo danno, a eccezione delle disparità di trattamento nel campo del lavoro per le quali si applica la disciplina di cui al D.lgs. 216/2003 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" (V. par. successivo). La legge 67/2006, art. 4, conferisce un importante ruolo di tutela alle Organizzazioni sindacali, prevedendo la possibilità di adire il tentativo di conciliazione previsto dal contratto collettivo di riferimento e legittimando le "organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, ...ad agire in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio". Vengono condannate dalla legge sia le discriminazioni dirette (quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe stata trattata una persona non disabile in situazione analoga) che quelle indirette (quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone), venendo altresì considerate come discriminazione le molestie (cioè quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti).

La tutela apprestata dalla legge, come detto, ha natura sia inibitoria che risarcitoria. Il Giudice, infatti, una volta accertata la discriminazione può:

- a) ordinare il risarcimento del danno (anche non patrimoniale) derivante al disabile dalla discriminazione (previa richiesta dell'interessato);
- b) ordinare la cessazione della discriminazione, ove la stessa sia ancora in corso;
- c) adottare ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione;
- d) ordinare l'adozione, entro il termine fissato, di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, soluzione indicata per i casi in cui gli eventi lesivi siano estesi e, perciò, impossibili da eliminare con un singolo atto (per esempio, nel caso in cui il giudice accerti che una serie di stazioni ferroviarie non siano utilizzabili da clienti disabili. In detta ipotesi, sarà necessaria l'adozione di un piano per modificare tutte le stazioni non in regola, entro un termine stabilito);

e) ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta, su un quotidiano a tiratura nazionale, ovvero su uno dei quotidiani a maggiore diffusione nel territorio interessato.

Comportamento discriminatorio relativo all'accesso al lavoro e sul lavoro

Il Decreto Legislativo n. 216 del 9 luglio 2003, che ha recepito la Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, contiene le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

Il Decreto afferma il principio di parità di trattamento, intendendo con esso l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale.

La nozione di discriminazione di cui al D.lgs. 216/2000, art. 3, prevede che vi sia:

- 1) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- 2) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone;
- 3) molestia quando vengono posti in essere comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

La disciplina di cui al D.lgs. 216/2003 si applica a tutte le lavoratrici/lavoratori sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale.

Importante è il ruolo delle Organizzazioni sindacali, legittimate ad agire contro la persona fisica o giuridica a cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio, in nome e per conto o comunque a sostegno del soggetto passivo della discriminazione.

È, altresì, prevista la possibilità per le Organizzazioni sindacali di agire direttamente nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione (art. 4, D.lgs. 216/2003).

NOVITÀ

VIOLENZA DI GENERE - art. 22

È importante sottolineare che, nel confermare l'impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, nel solco della promozione del rispetto della persona e della promozione del tema del superamento della violenza di genere, l'ABI e le Organizzazioni sindacali hanno deciso di allegare al nuovo contratto il testo dell'accordo sulla violenza di genere dell'8 marzo 2017 e il verbale siglato il 12 febbraio 2019, confermando in questo modo la significatività e l'importanza di questo tema. Allegare l'Accordo sulla violenza di genere al Ccnl significa conferirgli maggiore forza, anche perché un accordo può essere disdetto unilateralmente mentre il contratto ha una propria scadenza e un proprio iter specifico di rinnovo.



NOVITÀ

BANCA DEL TEMPO - art. 23 (non presente nel precedente contratto)

In materia di conciliazione tempi vita privata/lavoro e come strumento di solidarietà sociale, il nuovo Ccnl emana le linee guida per l'istituzione della "Banca del tempo" in quelle aziende /gruppi che non abbiano già una propria regolamentazione, al fine di offrire un sostegno e un supporto più intensi alle lavoratrici e ai lavoratori che, in determinati momenti della loro vita, ne abbiano bisogno. È stata, infatti, prevista la possibilità di creazione della cosiddetta **Banca del Tempo**.

Nell'Accordo di rinnovo del Ccnl vengono definite, come di seguito riportato, le linee guida per l'istituzione della "Banca del tempo" in quelle aziende/gruppi che non si siano già dotati di una propria regolamentazione. È bene chiarire che le norme in materia di Banca del tempo, inserite nell'Accordo di rinnovo del Ccnl, non sono direttamente operative nelle singole aziende, ma devono essere recepite a livello di contrattazione di secondo livello. L'obiettivo è fissare delle linee guida a livello nazionale che possano essere di supporto e di aiuto affinché l'istituto, del quale si sottolinea la valenza, venga recepito con maggiore facilità anche da quelle aziende che ancora non lo prevedono, fornendo un'arma in più alle delegazioni trattanti affinché lo ottengano.

La "Banca del tempo" costituisce un bacino annuale di ore di assenza retribuita a favore delle lavoratrici/lavoratori che, per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi.

La "Banca del tempo" è alimentata tramite il versamento volontario da parte delle lavoratrici/lavoratori di giornate di ferie dell'anno di competenza eccedenti i limiti di legge, di permessi ex festività e banca delle ore nonché di eventuali ulteriori permessi contrattuali e potrà essere integrata da ulteriori dotazioni a carico delle aziende, sulla base di quanto definito negli Accordi aziendali e di gruppo.

La donazione di ferie e/o permessi da parte delle lavoratrici/lavoratori a favore della "Banca del tempo" avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto in capo alla lavoratrice/lavoratore donante.

Le dotazioni della "Banca del tempo" vengono messe a disposizione delle lavoratrici/lavoratori richiedenti secondo criteri di priorità che tengono conto della rilevanza delle situazioni personali e/o familiari nonché nel rispetto di limiti individuali di fruizione definiti negli accordi aziendali e di gruppo.

Le dotazioni della "Banca del tempo" hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non possono in nessun caso dar luogo a monetizzazione alcuna.

Le predette dotazioni scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

La richiesta da parte delle lavoratrici/lavoratori di fruizione dei permessi "Banca del tempo" potrà avvenire, di norma, subordinatamente all'esaurimento delle proprie dotazioni personali di assenza a qualsiasi titolo spettanti, nonché dietro presentazione di adeguata documentazione attestante i motivi della richiesta, nel rispetto della normativa in tema di privacy.

La fruizione dei permessi "Banca del tempo" potrà avvenire – salvo diverse previsioni contenute negli accordi aziendali/di gruppo – a giornate intere, mezze giornate nonché per frazioni orarie, di norma non inferiori a 60 minuti.

NOTA BENE

FONTE NORMATIVA DELLA BANCA DEL TEMPO

La normativa di riferimento per la Banca del tempo è il D.lgs. 151/2015, art. 24 "Cessione dei riposi e delle ferie". Fermi restando i diritti di cui al D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, 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 stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

FORMAZIONE - art. 24

(articolo 72 “Formazione” Ccnl 31/3/2015)

Il punto 8 dell’art. 72 del Ccnl viene implementato dalla previsione secondo la quale la valutazione congiunta di programmi, criteri, finalità, tempi e modalità di erogazione dei corsi, da effettuarsi nell’apposito incontro tra le parti, debba tenere in adeguato conto le esigenze del personale diversamente abile.



Smart Learning (formazione flessibile)

La conciliazione vita/lavoro passa anche attraverso la fruizione “agevolata” della formazione: uno dei diritti tra i più importanti per le colleghe e i colleghi. Elemento essenziale per la crescita delle/dei colleghi, fondamentale per il rispetto delle normative aziendali e di legge, potrà esser fruita in modalità remota ovvero “agile”.

Il capitolo “formazione” viene, infatti, implementato da una previsione (contenuta in una “dichiarazione delle Parti” in calce all’art. 72 del Ccnl) che riguarda in particolare il cosiddetto “smart learning” ovvero la possibilità di “formazione flessibile”: modalità innovativa di fruizione a distanza della formazione che si realizza, su base volontaria, in luogo diverso dalla sede di assegnazione, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, senza pregiudizio sull’operatività delle unità di appartenenza dei lavoratori interessati. Le aziende e i gruppi che non si siano già dotati di una propria regolamentazione potranno quindi realizzare, anche a titolo sperimentale, modalità di formazione flessibile, prevedendo la possibilità che colleghe e colleghi fruiscano dei corsi di formazione anche da posizioni esterne alle aziende stesse. Trattasi di una misura relativa alla conciliazione vita/lavoro e non alla flessibilità lavorativa che andrà letta, per le modalità di svolgimento, in analogia con il lavoro agile.

Le aziende e i gruppi dovranno dare illustrazione agli organismi sindacali aziendali, nell’ambito dell’incontro di cui al punto 8 dell’articolo 72, anche dei contenuti, della durata massima e delle modalità di fruizione della formazione flessibile, nonché del personale interessato.

SVILUPPO PROFESSIONALE E CARRIERA - art. 25

(articolo 73 “Sviluppo professionale e di carriera” Ccnl 31/3/2015)

Appaiono altresì degne di nota le previsioni riguardo allo sviluppo professionale e di carriera.

Viene espressamente richiamato il divieto di ogni di-

scriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera nonché raccomandato alle aziende di rafforzare e promuovere le pari opportunità di genere in tutta l’organizzazione aziendale, diffondendo una piena ed effettiva partecipazione femminile nelle posizioni più elevate.

Ai fini dei percorsi professionali, sono riconosciuti utili:

- i periodi di congedo parentale (già astensione facoltativa) per un massimo di 5 mesi.

Il cumulo dei medesimi periodi di congedo parentale con i congedi di maternità non può comunque essere utile per più del 50% del periodo di esperienza pratica di lavoro eventualmente previsto.

Con la norma in questione, viene quindi valorizzato il ruolo sociale dell’essere genitori.

Si rammenta che, relativamente al congedo di maternità, la normativa di Legge (D.lgs. 151/2001, art. 22) prevede esplicitamente che: “I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie... (omissis). Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, **quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti**”.

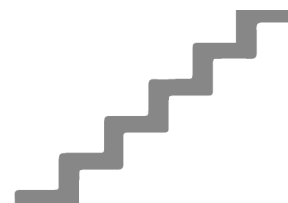
Al riguardo, però, gli accordi di secondo livello, facendo riferimento a diciture tipo “periodi di effettivo lavoro” o simili, potevano escludere che i periodi di congedo di maternità fossero effettivamente considerati validi ai fini della progressione.

Per quanto concerne invece il congedo parentale, la normativa di legge (D.lgs. 151/2001, art. 34) prevede che: “I periodi di congedo parentale sono computati nell’anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia”.

Pertanto, non prevedendo esplicitamente la legge la validità di detti periodi ai fini della progressione di carriera, questi venivano esclusi dal computo, salvo che previsioni specifiche e migliorative fossero contenute nella normativa aziendale.

Con la nuova formulazione dell’art. 75 del Ccnl, i periodi di maternità e di congedo parentale sono validi a tutti gli effetti, nei limiti previsti dall’articolo in questione, per le progressioni di carriera.

Rileviamo infine che la disciplina posta dal Ccnl è una disciplina di base minima che, ovviamente, può essere migliorata da accordi di secondo livello che potranno far valere i congedi in questione anche per periodi maggiori rispetto a quelli previsti nel nuovo art. 75 del Ccnl.



NOTA BENE**CONGEDI PARENTALI E CONGEDI DI MATERNITÀ**

Oltre al Congedo parentale, ai fini dell'art. 75 del nuovo Ccnl, per "Congedi di maternità" si deve intendere:

- Congedo di maternità obbligatorio ordinario (art. 16 D.lgs. 151/2001)
- Congedo di maternità obbligatorio anticipato (artt. 6, 7, 12, 17 D.lgs. 151/2001)
- Congedo di maternità obbligatorio in caso di adozione o affidamento (art. 26 D.lgs. 151/2001)
- Congedo di paternità (ex art. 28, D.lgs. 151/2001)
- Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità (istituito dalla L. 92/2012 cosiddetta Legge Fornero; per il 2020 art. 1, comma 342, L. 160/2019).

CONGEDO PARENTALE

Il Congedo parentale cosiddetto maternità/astensione facoltativa (art 32 T.U. Maternità/Paternità così come modificato dal D.lgs. 80/2015 - Circolare Inps n. 139 del 17 luglio 2015) è il diritto di astenersi dal lavoro, per un certo periodo di tempo, riconosciuto a ciascun genitore nei primi dodici anni di vita del bambino al fine di prendersi cura del figlio e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali. La legge stabilisce i limiti massimi di fruibilità del congedo parentale. Essi variano a seconda che i genitori siano entrambi, uno solo dei due o nessuno dei due lavoratori dipendenti. Il periodo massimo di congedo parentale fra i due genitori è di 10 mesi (elevabili a 11 mesi in casi particolari).

Il congedo parentale è indennizzato (a carico) dall'Inps e anticipato dal datore di lavoro nella misura del 30% della retribuzione, inclusi i ratei delle mensilità aggiuntive, (art. 23, D.lgs. 151/2001), per:

- periodo massimo di 6 mesi fra entrambi i genitori
- e se utilizzato entro i 6 anni di vita del bambino.

Dopo i 6 mesi di utilizzo e/o dopo i 6 anni di vita e comunque fino agli 8 anni d'età del bambino, l'indennità è riconosciuta entro un certo limite reddituale (il reddito individuale del genitore richiedente deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione fissato di anno in anno dall'Inps. Per l'anno 2018: 16.491,15 euro annui (ovvero 6.596 euro per 2,5). Dagli 8 ai 12 anni di età del bambino non vi è indennità.

LIMITI E DURATA DEL CONGEDO PARENTALE

MADRE	PADRE	MESI MADRE	MESI PADRE	TOTALE
Lav. Dipendente	Lav. Dipendente	Max 6	Max 7	Max 11 (se il padre ne fruisce di almeno 3 mesi)
Non lavoratrice	Lav. Dipendente	0	Max 7	Max 7
Lav. Autonoma	Lav. Dipendente	Max 3	Max 7	Max 10
Lav. Dipendente	Lav. autonomo	Max 6	0	Max 6
Lav. autonoma	Lav. autonomo	Max 3	0	Max 3

CONGEDO DI MATERNITÀ OBBLIGATORIO

In linea generale, rileviamo che la legge (D.lgs. 151/2001, art. 16 e ss.) in caso di maternità stabilisce un periodo di **5 mesi di astensione obbligatoria**, così ripartito:

- 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- 3 mesi dopo il parto.

Vi è la possibilità di optare per la cosiddetta "flessibilità dell'astensione" e lavorare fino a 1 mese prima della data presunta del parto (anche frazionatamente), a condizione che il medico specialista della Asl e il medico competente per salute e sicurezza (se c'è) attestino che ciò non arrechi danno alla gestante e al nascituro (D.lgs. 151/2001, art. 20).

Dal 2019, le donne lavoratrici, previo benestare del medico specialista del SSN o con esso convenzionato e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, potranno decidere di lavorare fino al nono mese di gravidanza e fruire dei 5 mesi del congedo di maternità obbligatorio dopo il parto, entro i 5 mesi successivi allo stesso (art. 16 D.lgs. 151/2001).

Il congedo di maternità può essere sospeso nell'ipotesi di ricovero del bambino in una struttura pubblica o privata e rinviato nel godimento, in tutto o in parte, alla data di dimissioni del neonato (V. art. 16 bis D.lgs. 151/2001), subordinatamente alla ripresa dell'attività lavorativa.

Testo di legge - D.lgs. 151/2001, art. 16 “Divieto di adibire al lavoro le donne”

È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
 - d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.
- Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

D.lgs. 151/2001, art. 20 “Flessibilità del congedo di maternità”

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. (omissis).

CONGEDO DI MATERNITÀ OBBLIGATORIO ANTICIPATO

La legge prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età del bimbo (art. 6, D.lgs. 151/2001 Tutela della sicurezza e della salute).

Il periodo di congedo di maternità obbligatorio (cosiddetto ordinario) può essere anticipato per motivi di salute della donna e del bambino o per lavoro incompatibile con lo stato di gravidanza.

La legge, nel periodo della gravidanza e subito dopo il parto, prevede particolari tutele per la futura e neo-mamma; in particolare, durante la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, la donna non può essere adibita al trasporto e sollevamento di pesi e a lavori pericolosi, faticosi e insalubri. Durante questo periodo la lavoratrice deve essere adibita ad altre mansioni con mantenimento di retribuzione e qualifica. È una prescrizione non derogabile. Infatti, se la natura del lavoro è tale da non rendere possibile l'adempimento di questa prescrizione, la Direzione territoriale del lavoro (DTL) dispone l'interdizione anticipata o prorogata dal lavoro per tutto il periodo fino ai 7 mesi successivi al parto. (art. 7, D.lgs. n. 151/2001 “Lavori vietati”)

Il divieto di lavoro è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli (art. 17, D.lgs. n. 151/2001 “Estensione del divieto”).

La Direzione territoriale del lavoro e la Asl dispongono l'interdizione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di maternità cosiddetto ordinario:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni che non siano relative a lavori vietati (per esempio, trasporto e sollevamento di pesi, lavori pericolosi, faticosi e insalubri) o che evitino rischi per la salute della donna (art. 17, D.lgs. 151/2001).

CONGEDO DI MATERNITÀ IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO (art. 26 D.lgs. 151/2001)

Il congedo di maternità obbligatorio, per un periodo massimo di 5 mesi, spetta anche alle lavoratrici che abbiano adottato (sia adozione nazionale che internazionale) o preso in affidamento un minore.

Adozioni nazionali: il congedo di maternità spetta per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato/affidato.

Adozioni internazionali: ferma restando in cinque mesi la durata complessiva del congedo, lo stesso può essere fruito:

- Prima dell'ingresso del minore adottato in Italia durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva
- Entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

Per i periodi di permanenza all'estero, in alternativa totale o parziale al congedo di cui sopra, è possibile usufruire di un congedo non retribuito né indennizzato.

Affidamento. Nel caso di affidamento (non preadottivo) di minore, il congedo in questione può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Il congedo di maternità in questione può essere sospeso (subordinatamente alla ripresa dell'attività lavorativa) nell'ipotesi di ricovero del bambino in una struttura pubblica o privata e rinviato nel godimento, in tutto o in parte, alla data di dimissioni del neonato.

CONGEDO DI PATERNITÀ

In alcuni casi, purtroppo gravi e spiacevoli, vi è la possibilità per i papà di usufruire del congedo di paternità (ex art. 28, D.lgs. 151/2001).

Nello specifico, il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro in caso:

- di morte o di grave infermità della madre;
- di abbandono nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il congedo di paternità, per le cause di cui sopra, è riconosciuto a prescindere dal fatto che la mamma del bimbo sia lavoratrice o non lavoratrice. La durata del congedo di paternità è pari a quella del congedo di maternità ovvero alla parte residua non fruita dalla madre. È possibile fruire del congedo di paternità anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di maternità. In caso di madre non lavoratrice, il congedo di paternità termina al terzo mese dopo il parto.

Nel caso in cui la mamma lavoratrice dipendente rinunci, in tutto o in parte, al congedo di maternità che le spetterebbe per legge in caso di adozione/affidamento-preadottivo di minore, ovvero la madre lavoratrice o non lavoratrice non fruisca del congedo in questione per le cause di cui sopra (morte, infermità ecc.), il papà può usufruire di un congedo alle medesime condizioni. In tale ipotesi, il congedo di paternità ha durata corrispondente alla parte di congedo di maternità non goduta dalla madre. In caso di affidamento non preadottivo, al padre lavoratore dipendente non spetta il congedo di paternità.

In caso di adozione internazionale, la lavoratrice che per il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità (art. 26, D.lgs. 151/2001). Il medesimo congedo, alle stesse condizioni, può essere utilizzato dal padre anche se la madre non è lavoratrice (art. 31, D.lgs. 151/2001).

In caso di ricovero del neonato in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità può essere differito, in tutto o in parte, alla data d'ingresso del bambino nella casa familiare, subordinatamente alla ripresa dell'attività lavorativa.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO (ex Legge Fornero)

Il congedo di paternità obbligatorio e quello facoltativo sono stati introdotti nel nostro ordinamento dalla **Legge 92/2012** (cosiddetta Legge Fornero).

Trattasi di misure sperimentali che necessitano di conferma di anno in anno.

Per l'anno in corso, le misure in questione sono state confermate dalla Legge di Stabilità 2020 (L. 160/2019, art. 1, comma 342) nei seguenti termini.

Il lavoratore dipendente che diviene padre tra il 1 gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020 ha diritto al:

- **Congedo obbligatorio:** entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozione o affidamento nazionale/internazionale, il padre ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per **7 giorni** di congedo che possono essere goduti anche in via non continuativa, da richiedere con un anticipo di almeno 15 giorni. Nel caso di fruizione in occasione dell'evento nascita, il preavviso di 15 giorni si calcola sulla data presunta del parto. Tale congedo, che è **retribuito al 100% dall'Inps**, può essere fruito anche durante il periodo di astensione obbligatoria post partum della madre;
- **Congedo facoltativo:** **1 giorno** entro il quinto mese dalla data del parto (o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore, in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali) a fronte della rinuncia della madre di 1 giorno di astensione obbligatoria. Il preavviso per richiedere il congedo è fissato in almeno 15 giorni. Tale congedo è **retribuito al 100% dall'Inps**. Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione obbligatoria della madre.

NOVITÀ

DISCONNESSIONE - art. 30

(non presente nel precedente contratto)

Un'altra novità assoluta dell'Accordo di rinnovo del Ccnl è l'introduzione del **diritto alla disconnessione** che persegue l'obiettivo di mettere al riparo le colleghe e i colleghi da richieste eccessive e dalle intrusioni indebite delle aziende nella loro vite private.

La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro ha reso necessario che il nuovo Ccnl individuasse un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice/lavoratore.

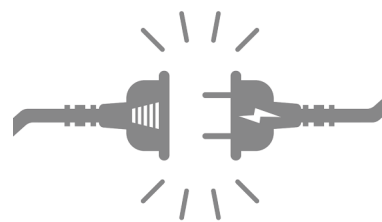
È ritenuto opportuno dalle parti che le comunicazioni ricevute tramite strumentazione telematica abbiano il carattere della sinteticità, mentre si condivide la non opportunità dell'inoltro massivo delle comunicazioni telematiche a soggetti non direttamente interessati.

Le comunicazioni di lavoro devono avvenire, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali.

Inoltre, l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione deve avvenire nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, in particolare deve essere garantito il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, al godimento dei periodi

di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza.

Pertanto, fuori dall'orario di lavoro e nei casi di legittima assenza dal lavoro, non può essere richiesto alla lavora-



trice/lavoratore l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale: le lavoratrici e i lavoratori potranno disconnettere i propri dispositivi evitando così la ricezione di comunicazioni lavorative. Ferme restando eventuali esigenze specifiche, il nuovo articolato contrattuale prevede che l'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincoli la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

È una fondamentale previsione che legittima la lavoratrice/lavoratore a disconnettersi e a disconnettere tutti i suoi apparati senza rischio di ripercussioni sul rapporto di lavoro.

Il riconoscimento nel nuovo Ccnl del cosiddetto "diritto alla disconnessione" è un'importante forma di tutela della vita privata di tutte le lavoratrici e i lavoratori, sempre più necessaria e rilevante, considerata l'evoluzione della tecnologia e delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

CONCILIAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ LE NOVITÀ NEL CCNL

PARITÀ DI GENERE E CONCILIAZIONE TEMPI VITA PRIVATA/LAVORO NEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL CREDITO SIGLATO IL 19 DICEMBRE 2019

STRUTTURA NAZIONALE DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE

