



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

Strumenti giuslavoristici a supporto della parità di genere

**Vittoria Martini – Funzionario area Sindacale, Lavoro e Welfare presso Confindustria
Veneto Est**

FOCUS SU UN CASO PRATICO

rilevante ai fini della 6° Area della UNI/PDR 125:2022 «*Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*» nel percorso per il conseguimento della certificazione della parità di genere

LA 6° AREA

E' volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di **politiche a sostegno della genitorialità** nelle diverse forme e l'adozione di procedure che **facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.**

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **20%**.



COME SI E' OPERATO

Con **ACCORDO SINDACALE** con interventi mirati sulle seguenti aree:

- lavoro a tempo parziale, smart-working, sostegno alla genitorialità, banca ore etica, bonus per la nascita di figli
- ulteriori contenuti legati al benessere organizzativo e sicurezza sul luogo di lavoro, sostenibilità ambientale e rispetto della legalità



Vediamone alcuni estratti..

PART-TIME

Ampliamento delle priorità nell'accoglimento delle domande di lavoro parziale formulate alle categorie di persone sotto elencate:

- lavoratrici madri e lavoratori padri in caso di **monogenitorialità**, assunti a tempo indeterminato ed a tempo pieno, al rientro dal periodo di congedo maternità/paternità e fino al termine dell'anno (31 dicembre) di compimento dei tre anni di vita del bambino;
- Genitori che abbiano in **affidamento o in adozione** un minore, dal momento di ingresso in famiglia fino ai tre anni successivi;
- Dipendenti che necessitino di **assistenza** ai familiari entro il secondo grado, affini di primo grado e coniuge/convivente in grave stato di disagio fisico, non ricoverati in strutture per lungodegenti, per i quali non sia prevista l'applicazione della legge 104;
- necessità di **accudire i figli fino al compimento di 14 anni**: in tale specifico caso, il/la Dipendente potrà richiedere una riduzione dell'orario di lavoro settimanale di tipo orizzontale pari al 50% dell'orario normale. Diverse articolazioni orarie dovranno invece essere concordate con l'Azienda.
- Dipendenti a cui manchino **meno di tre anni alla maturazione al diritto alla pensione**;
- **altri motivi**, di volta in volta individuati dalla Società come prioritari.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'

Sostegno alla paternità

Al fine di incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte del padre e contribuire in questo modo a sviluppare una **cultura di ripartizione equa dei carichi familiari all'interno della famiglia**, le Parti introducono alcuni interventi a sostegno della paternità:

Permessi per la cura del figlio

L'Azienda riconosce ai lavoratori padri, dietro presentazione di adeguata documentazione e in aggiunta ai permessi previsti, ulteriore n. 1 giorno di permesso retribuito annuo, per ragioni connesse alla cura dei figli fino al compimento dei 14 anni di età. Tale concessione è subordinata all'integrale godimento preventivo delle ferie arretrate.

Permessi non retribuiti per la cura dei figli

Saranno concessi in aggiunta di quanto previsto dalla normativa sui congedi parentali, ai genitori brevi permessi non retribuiti della durata massima di una giornata ciascuno per:

- accompagnamento del figlio in ospedale per ricovero o al pronto soccorso per interventi medici di urgenza;
- intervento richiesto dal direttore scolastico per indisposizione del figlio riconducibile a motivi di salute;
- accompagnamento del figlio a visite mediche, fino al compimento di 14 anni di età.

Tale concessione è subordinata all'integrale godimento preventivo degli istituti esistenti (pir, banca ore, ferie residue)

A fronte della richiesta di questi permessi il dipendente dovrà fornire adeguata certificazione o documentazione.

Supporto ai genitori di bambini in età scolare

La Società darà la possibilità, ai genitori con figli in età scolare, di svolgere colloqui da remoto con gli insegnanti durante l'orario di lavoro, per un massimo di 15 minuti al giorno. Il Lavoratore potrà spostarsi in un luogo diverso da quello di svolgimento delle attività lavorative (nel caso stia svolgendo la sua prestazione lavorativa all'interno dell'azienda), o disconnettersi per un periodo massimo di 15 minuti nel caso stia prestando il suo lavoro in modalità agile.

Tutte le richieste di colloquio scolastico dovranno pervenire al proprio Responsabile con almeno 48 ore di anticipo e potrà essere utilizzata nel limite massimo di 5 volte nel semestre, sempre compatibilmente alle necessità aziendali.



Bonus nascita figli

La Società erogherà, a favore dei Dipendenti con almeno n. 24 mesi di anzianità aziendale, per la nascita e/o l'adozione di ogni figlio in costanza di rapporto di lavoro un *bonus* di € 500 (cinquecento/00) a nome del figlio, a titolo di *welfare* aziendale, con versamento nel portale aziendale di gestione servizi *Welfare*, oppure con la costituzione di una posizione previdenziale presso i fondi chiusi di previdenza complementare in essere in Azienda che prevedono questa modalità (Foncer e Solidarietà Veneto). Il dipendente dovrà comunicare la decisione all'Ufficio del Personale entro 6 mesi dalla nascita del figlio. Nel caso in cui entrambi i genitori risultano dipendenti dell'azienda, il premio sopra indicato sarà diviso tra gli stessi.



SMART – WORKING

Attuato con un regolamento (più accordi individuali) così dettagliato:

- Durata (carattere sperimentale)
- Destinatari (mansioni compatibili)
- Adesione
- Modalità di programmazione (occasionalmente, con tetto massimo di 1 giorno a settimana)
- Orario di lavoro e diritto alla disconnessione
- Luogo di lavoro
- Potere di controllo
- Norme disciplinari
- Salute e sicurezza



GRAZIE PER L'ATTENZIONE