

## **Linee Guida sulla Contrattazione di Genere e per la Famiglia nei Trasporti a cura del Coordinamento Nazionale Donne Fit**

### *Premessa*

La crisi economica che stiamo vivendo, e gli effetti che sta producendo sulle famiglie, richiedono una rivisitazione dei criteri e dell'analisi dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti, volta a ottimizzare i tradizionali schemi che hanno fino ad oggi caratterizzato i rinnovi contrattuali. La visione consueta di un impegno volto a favorire principalmente i risultati quantitativi/economici, e solo marginalmente con interventi che producano effetti sulla qualità del rapporto di equilibrio tra vita e lavoro, non può fornire risposte adeguate ad una società che cambia, dove il concetto di famiglia ha acquisito accezioni diversificate con bisogni ed esigenze specifiche.

In questo contesto trova cittadinanza anche il dato, di non poco conto, dell'esistenza di una stretta relazione biunivoca tra miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, previsioni di forme di welfare contrattuale e aumento dello sviluppo, della produttività, del senso di appartenenza e della corrispondente riduzione dell'assenteismo. Sviluppo e produttività che trovano residenza in un clima lavorativo positivo e in grado di accogliere le diversità e i bisogni di flessibilità oraria, organizzativa, di carichi di cura e la possibilità di aumentare le scelte dei lavoratori tra i diversi tempi e modi di rispondere alle esigenze familiari.

Parlando di ciò è implicita l'importanza da riconoscere al sostegno dell'occupazione femminile nei trasporti e ai temi della maternità e della distribuzione/condivisione delle responsabilità familiari.

Il settore dei trasporti, fatta eccezione per il comparto aereo e l'igiene ambientale, è caratterizzato da una forte sottorappresentazione femminile. La maggior parte delle donne sono occupate in mansioni di tipo amministrativo e pochissime nei ruoli apicali. Spesso la scelta di un part time o l'utilizzo del congedo parentale si pongono come ostacoli più o meno velati alla prosecuzione di carriera e all'accesso alla formazione, in aziende poco orientate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Poche, ma in aumento, le occupate in mansioni di tipo operativo che si trovano in grande difficoltà perché entrano a far parte di organizzazioni del lavoro per nulla adeguate alla specificità di genere. Turni e condizioni di lavoro, determinano specifiche e diverse esigenze di rappresentanza. I primi in merito alla conciliazione, le seconde sui riflessi, alcuni dei quali ancora tutti da scoprire, per l'impiego relativamente recente di donne in queste mansioni; soprattutto in tema di salute e sicurezza. Dal punto di vista sicurezza si fa sempre più pressante la necessità di prevenire e contrastare il fenomeno della violenza sulle donne nei luoghi di lavoro nelle varie forme in cui si può manifestare. Dalle molestie sessuali e di genere, ai ricatti lavorativi, potenzialmente verificabili nelle fasi di assunzione, di prosecuzione di carriera e di conservazione del posto di lavoro, alle forme di violenza esterna in cui l'utenza si trasforma in potenziale autrice.

In relazione a questo quadro di partenza, l'esperienza contrattuale nei trasporti, per quanto riguarda la contrattazione di genere e per la famiglia sul piano nazionale, in molti casi si sostanzia in semplici richiami alla normativa vigente. Al contrario, in alcuni contratti abbiamo una buona integrazione della normativa nazionale in modo particolare per quel che riguarda l'integrazione degli aspetti economici. In riferimento alla contrattazione di secondo livello gli interventi sulla materia sono pochissimi.

Inoltre, attualmente le buone pratiche esistenti rischiano di essere cancellate per gli effetti del momento di crisi che stiamo vivendo.

Sul piano del welfare contrattuale a livello nazionale le esperienze nei trasporti si concentrano principalmente sulla sfera sanitaria. Sono infatti diversi i fondi istituiti contrattualmente che si occupano di fornire prestazioni ad integrazione del sistema sanitario nazionale. Isolati sono invece i casi, sviluppati perlopiù in ambiti aziendali, in cui si è scelto di contrattare prestazioni che rispondono ai bisogni della famiglia, quali sostegno alle spese per gli asili nido e/o tasse scolastiche, acquisto libri per i figli ecc.

In questo contesto è più che mai utile aprire una discussione efficace, ed un'analisi pura e scevra da pregiudizi, che sia in grado di portare a soluzioni condivise attraverso lo strumento della contrattazione ed una ricalibratura degli interventi che possono essere messi in atto.

In prima battuta è prioritario garantire l'applicazione in ogni comparto delle tutele minime previste dalla legge in materia di pari opportunità e tutela della maternità e della paternità.

Le soluzioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro devono essere introdotte in riferimento alla flessibilità contrattuale e organizzativa e del possibile ritorno in termini di produttività, superando così una visione superficiale del tema ricercando le vie per parlarne anche in tempi di crisi.

E' necessario passare oltre alla visione della conciliazione come sola accezione delle pari opportunità uomo donna collegata esclusivamente all'occupazione femminile, e ricercare soluzioni concrete volte alla condivisione delle responsabilità familiari e alla necessità di dare risposte ai giovani lavoratori, inserendo strumenti di welfare a sostegno della loro precaria condizione normativa ed economica.

La strada della contrattazione decentrata, supportata dall'intesa sulla conciliazione del 7 marzo del 2011, che va sostenuta e recepita nei rinnovi dei CCNL, risulta essere l'ambito principe in cui sperimentare e lasciare il segno.

Sul piano del welfare contrattuale, considerando che la legge prevede la totale decontribuzione e detassazione delle prestazioni con tale fine, si afferma la necessità di mettere in campo richieste specializzate, anche trasformandole da benefici previsti per tutti, in benefici a favore di chi affronta un momento di particolare bisogno, riattivando sistemi di solidarietà e mutualità.

Le spese per l'infanzia, per il diritto allo studio, per l'integrazione del reddito dei nuclei familiari in particolari difficoltà, per l'assistenza sanitaria non coperta dalla spesa pubblica e, in prospettiva, per la pensione, sono alcuni esempi di bisogni non generalizzati, ma molto sentiti e non coperti dall'assistenza pubblica. Su questi si può intervenire direzionando la contrattazione all'istituzione di fondi o ad iniziative contrattabili aziendalmente, che intervengano a favore dei lavoratori che vivono questi problemi.

Per il perseguimento di tali scopi, il Coordinamento nazionale donne Fit ha elaborato il presente documento, partendo dall'analisi e dallo studio dei contratti nazionali dei trasporti. Il documento raccoglie proposte e suggerimenti utili e migliorativi da inserire nelle piattaforme per i rinnovi contrattuali. Riservandosi di intervenire in modo specifico con proposte concrete migliorative/integrative per ogni prossimo rinnovo contrattuale, si è voluto dare un contributo utile a supporto dell'evoluzione contrattuale e del lavoro e dell'impegno delle singole Aree contrattuali.

Ad ulteriore sostegno, si allega al presente documento la comparazione degli istituti normativi relativi alle politiche di genere e per la famiglia dei contratti dei trasporti e, per gli aspetti legislativi, si rimanda alla lettura dell'opuscolo informativo "Maternità e paternità nei trasporti" a cura del Coordinamento nazionale donne Fit.

Il presente documento sviluppa le sue proposte intervenendo sui seguenti ambiti di intervento:

### **Politiche di genere**

- Occupazione femminile;
- Rappresentanza;
- Organismi di parità;
- Parità salariale;
- Prosecuzione di carriera;
- Trattamento di malattia;
- Salute e sicurezza;
- Molestie sessuali e di genere.

### **Politiche per la famiglia**

- Sostegno alla maternità e alla paternità;
- Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;
- Welfare contrattuale.

### **Adeguamenti normativi**

- Congedo parentale frazionabilità oraria.

### **Allegato**

Comparazione degli istituti normativi contratti dei CCNL dei trasporti relativi alle politiche di genere e per la famiglia.

## Politiche di genere

### Occupazione femminile

Promuovere, sostenere e valorizzare l'occupazione femminile nel settore dei trasporti anche attraverso la realizzazione di progetti specifici come previsto dalla l.n.125/1991. A tal fine si reputa necessario agire concretamente per rimuovere gli ostacoli che, di fatto o potenzialmente, incidono negativamente sulla parità di genere in ogni fase della vita lavorativa; assunzione; prosecuzione di carriera; percorsi formativi; conservazione del posto di lavoro.

In tal senso è indispensabile inserire nei rinnovi contrattuali apposite previsioni atte a sollecitare a livello aziendale una particolare attenzione su:

- modalità di assunzione e requisiti di accesso;
- prosecuzione di carriera;
- accesso alla formazione;
- conservazione del posto di lavoro;
- corretta attuazione della normativa vigente.

### Rappresentanza

Come previsto dal nuovo sistema delle relazioni industriali, regolamentato dal Testo Unico della rappresentanza del 10 gennaio 2014, in merito alla costituzione della Rsu mediante elezione, nella composizione delle liste si dovrà prevedere un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

A tale proposito si propone di inserire nei regolamenti attuativi per la costituzione e il rinnovo delle Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), adeguate disposizioni che prevedano, in base al numero di lavoratrici occupate, una coerente ed equa presenza di genere nella composizione delle liste.

### Organismi di parità

Rendere operativi eventuali osservatori paritetici di genere previsti dai contratti, ma non esistenti nella realtà, agevolandone la trasformazione in Comitati pari opportunità (di seguito Cpo) come intesi dal Codice delle Pari opportunità D.lgs. n 198/2006.

Nei casi in cui esista una consolidata presenza dei Cpo, prevedere e garantire l'ampliamento delle relative funzioni e compiti attraverso il coinvolgimento e la partecipazione attiva ai tavoli di trattativa ad ogni livello, con funzione propositiva e consultiva, su tutte le materie che coinvolgono direttamente o indirettamente le problematiche del personale, con particolare riferimento alle lavoratrici (modalità di accesso al lavoro, formazione, aggiornamento e sviluppo professionale, percorsi di carriera, orario di lavoro, progetti di azioni positive) e che abbiano ricadute dirette sulle politiche di welfare e per la famiglia.

Istituire, ove non presenti, i Cpo nazionali e aziendali e renderli operativi e funzionanti. Garantirne l'effettiva presenza attiva ai tavoli di trattativa ad ogni livello con funzione propositiva e consultiva e come organi di vigilanza prossima, e di promozione di azioni positive insieme, per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione. Prevedere apposito regolamento di funzionamento in cui si riservi al Cpo tutto il necessario per garantirne il funzionamento tra cui dati e documenti relativi alla situazione del personale, libertà specifiche (monte ore/giornate) per i componenti, apposito budget per progetti pilota, azioni formative ed altre attività inerenti alle relative competenze.

### Parità salariale

Promuovere ogni azione necessaria per realizzare la parità salariale tra lavoratori e lavoratrici, a parità di lavoro e di mansione, facendo in modo che i periodi di maternità/paternità ed ogni altro istituto legato all'assistenza di figli o familiari non rechi alcun pregiudizio in conformità a quanto previsto dal Testo Unico sulla maternità D.lgs. n. 151/2001.

A tale scopo:

- Prevedere l'integrazione economica dell'indennità di maternità/paternità fino al raggiungimento del 100% della retribuzione;
- Considerare le assenze determinate da maternità e paternità (astensione obbligatoria, interdizione anticipata, estensione del divieto di adibire le donne al lavoro) come effettiva presenza, ai fini del calcolo del premio di produzione/risultato.
- Eliminare eventuali discriminazioni, riconosciute conseguenti allo stato di maternità/paternità, che abbiano un effetto negativo sulla retribuzione, compreso il riconoscimento del diritto ai buoni pasto.

#### Prosecuzione di carriera

Eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, legata all'appartenenza al genere femminile, all'essere lavoratori/lavoratrici part time, conseguente all'utilizzo di forme di congedo previste da legge a tutela della maternità e paternità che manifestino i loro effetti negativi su prosecuzione di carriera, accesso ai piani formativi e progetti di formazione continua.

#### Trattamento di malattia

Garantire, con richiami contrattuali specifici, la corretta applicazione dell'art. 20 del D.p.r n. 1026/1976, come specificata da apposite risposte ad interPELLI da parte del Ministero del Lavoro, secondo la quale non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi, per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da interruzione di gravidanza, da gravidanza e da puerperio.

#### Salute e Sicurezza

Sollecitare la contrattazione di secondo livello a prevedere strumenti che affrontino il tema della salute e sicurezza tenendo in adeguato conto le specificità di genere, di età e provenienza, anche nella fase di valutazione dei rischi, come previsto dal D.lgs. n. 81/2008, con particolare riguardo alle mansioni operative.

In tema di Salute promuovere:

- La realizzazione di screening medici di prevenzione generale e oncologici sia per uomini che per donne (pap- test, mammografia, psa);
- Estendere lo spostamento ad altra mansione per le lavoratrici addette a mansioni di tipo operativo e rientranti nell'elenco dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri (allegato A lett. O del D.lgs. 151/2001), per il periodo dell'allattamento, dal termine dell'astensione obbligatoria fino ad 1 anno di vita del bambino.

In riferimento alle criticità inerenti alla sicurezza sul lavoro relative alle mansioni operative caratterizzate da turni h 24, a contatto con il pubblico, in luoghi pubblici (strade, parcheggi, stazioni, metropolitane, aerostazioni, capilinea autobus ecc.) spesso non adeguatamente sicuri, poco o non illuminati, scarsamente presidiati soprattutto nelle ore notturne, in cui lo svolgimento del lavoro può essere spesso eseguito in solitudine, frequentati non solo da lavoratrici, si propone di sostenere e stimolare la contrattazione aziendale per:

a) istituire tavoli tecnici aziendali per "dotare" di sicurezza i luoghi di lavoro, curando illuminazione, fornendo strumenti di segnalazione sos direttamente collegati a centrali di pronto intervento, individuando soluzioni per rendere più sicuro e vigilato il lavoro notturno, presidiando i luoghi esterni, se necessario, anche con forze dell'ordine;

c) introdurre sistemi di protezione e prevenzione sui mezzi, di adeguate protezioni e isolamento posti guida e di lavoro, pulsanti sos sui mezzi, ai capilinea e alle stazioni che devono essere sempre presidiati con un'attenzione particolare a quelli valutati più a rischio;

- d) promuovere la realizzazione di progetti per l'apprendimento di sistemi di autodifesa personale (corsi di formazione aziendali, stipula di convenzioni con società sportive);
- e) rafforzare i percorsi di formazione continua sulla sicurezza con particolare attenzione alla specificità di genere.

In merito agli spostamenti casa-lavoro e ai trasferimenti stazione/aeroporto-albergo e viceversa per tutte quelle tipologie di lavoro con svolgimento di turni h. 24

Demandare alla contrattazione aziendale:

- a) la previsione di trasferimenti riservati per il personale in orari notturni e nelle prime ore del giorno;
- b) l'assegnazione dell'impianto di riferimento in base alla residenza della lavoratrice/lavoratore;
- c) la predisposizione di trasferimenti con servizio taxi o navetta convenzionati con alberghi da e per stazioni e aeroporti nel caso di "riposi fuori residenza";
- d) la predisposizione di aree di parcheggio aziendali attrezzati con adeguati sistemi di illuminazione con telecamere di video sorveglianza piuttosto che con specifico personale di custodia;
- e) finanziamenti di sistemi di rilevazione satellitare ed invio sos da installare su auto private per le lavoratrici turniste h. 24 (es. scatola rosa).

### Molestie sessuali e di genere

Promuovere l'elaborazione nelle aziende di codici etici e di condotta, che prevedano comportamenti basati sul rispetto della dignità della persona e il rispetto delle differenze a cui riconoscere, attraverso il secondo livello di contrattazione, la forza di accordo in termini di rispetto e validità, nonché un efficace ruolo di prevenzione, attraverso la strutturazione di un sistema di controllo e di un apparato sanzionatorio.

Responsabilizzare le aziende al fine di prevenire le molestie sessuali anche attraverso l'attuazione di campagne di pubblicizzazione della raccomandazione CE del 27.2.1991 e della risoluzione del Parlamento Europeo dell'11.2.1994.

Incentivare le aziende affinché si impegnino a prevenire e rimuovere gli effetti prodotti da eventuali molestie e discriminazioni, dirette e indirette, che vengano segnalate dai Cpo, dalle OOSS e dalle lavoratrici/tori, senza determinare ulteriori effetti negativi alla vittima.

## **Politiche per la famiglia**

### Sostegno alla maternità e alla paternità

Prevedere l'integrazione economica dell'indennità di maternità e di paternità fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Estendere l'integrazione economica, da corrispondersi da parte del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione spettante, anche nelle ipotesi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro (astensione anticipata dal lavoro) previste dal comma 2 dell'art 17 D.lgs. 151/2001. Nello specifico:

- a) Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti 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 in caso di lavori vietati o come conseguenza della valutazione dei rischi.

### Sostegno economico per i congedi parentali/astensione facoltativa

Integrazione economica dell'indennità riconosciuta al congedo parentale pari al raggiungimento almeno del 50% della retribuzione nella fascia di età compresa tra 0 e i 3 anni di vita del bambino oppure soluzioni di integrazione economica a scalare (esempio 70% per i primi 6 mesi fino ai 3 anni di vita del bambino, 50% per i restanti fino agli 8 anni o, in alternativa, almeno a raggiungere il 50% della retribuzione per i primi 6 mesi fino ai 3 anni di vita del bambino).

### Nascita del figlio

Riconoscere ai lavoratori padri almeno 2/3 giorni di congedo di paternità retribuito alla nascita del figlio da fruire durante il congedo di maternità e senza diminuzione dei giorni di astensione obbligatoria riconosciuti alla madre.

### Sostegno economico ai congedi malattia bambino:

Prevedere una copertura economica dei congedi malattia bambino previsti per legge secondo le seguenti ipotesi: 10 giorni l'anno retribuiti da 0 ai 3 anni di vita del bambino e 5 giorni l'anno retribuiti da 3 a 8 anni; 5 giorni l'anno non retribuiti da 8 a 12 anni; 10 giorni retribuiti l'anno per genitore unico fino agli 8 anni. Prevedere copertura economica aggiuntiva dei congedi malattia bambino in caso di figli con handicap.

### Sostegno normativo

Prevedere servizi di informazione consulenza e ascolto da utilizzare durante i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e lunghi periodi di congedo parentale.

Prevedere percorsi formativi di reinserimento lavorativo destinati ai lavoratori e alle lavoratrici al rientro in servizio dai periodi di congedo di maternità e paternità e da lunghi periodi di congedo parentale.

### Conciliazione dei tempi di vita e i tempi di lavoro

Sul tema, come indicato in premessa, occorre recepire l'intesa interconfederale sulla conciliazione del 7 marzo 2011 siglata da Cgil, CISL, Uil e Confindustria, per stimolare la contrattazione decentrata.

### Progetti finanziabili

Sollecitare la contrattazione aziendale per la costruzione e l'elaborazione di progetti finanziati previsti dall'art. 9 della legge n. 53/2000. La legge in questione prevede la finanziabilità di progetti, costruiti sulla base di accordi sindacali, che prevedano in favore dei lavoratori misure di conciliazione quali: nuovi sistemi di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part-time reversibile, telelavoro, orario concentrato, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità su turni, banca delle ore, ecc.; programmi e azioni per il reinserimento di lavoratori/lavoratrici che rientrano da lunghi periodi di congedo; servizi innovativi ritagliati sulle esigenze specifiche dei lavoratori e delle lavoratrici. I destinatari degli interventi progettati possono essere i dipendenti con figli minori o con a carico un disabile, un anziano non autosufficiente o una persona affetta da documentata grave infermità.

### Permessi

Riconoscere un numero minimo di 5 giorni di permesso l'anno, preferibilmente retribuiti almeno al 30%, per assistere il convivente, parenti, e affini entro il secondo grado con presentazione di documentazione medica. Introdurre permessi per inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola per l'infanzia anche non retribuiti.

### Flessibilità oraria

Sostenere la contrattazione di secondo livello al fine di introdurre forme di flessibilità dell'orario in entrata e in uscita, orario concentrato per il personale amministrativo, banca delle ore, turni per la "conciliazione" coincidenti con l'orario scolastico in cui si riconosca un'attenzione particolare ai genitori unici o in situazione di affidamento condiviso.

## Rapporto di lavoro

Prevedere forme di part time reversibile, e agevolazioni per le trasformazioni, anche temporanee, di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale, altresì per più di una volta nell'arco della vita lavorativa, riconoscendo la priorità alle esigenze di cura. Introduzione dei part-time lunghi compatibilmente con l'orario normale di lavoro.

Prevedere il telelavoro e incentivarne l'utilizzo per lavoratori e lavoratrici con esigenze di cura di bambini e anziani. Riconoscere, in tutte le proposte su esposte, una particolare attenzione e precedenza ai genitori unici e/o in situazione di affidamento condiviso per quanto riguarda le trasformazioni dell'orario di lavoro.

## Welfare contrattuale

Istituire forme di assistenza sanitaria, attraverso la costruzione di fondi o adesione ad assicurazioni sanitarie, che prevedano l'erogazione di prestazioni integrative e/o non previste dal sistema sanitario nazionale.

Disporre forme di servizi di cura, assistenza e sostegno anche economico per i lavoratori e i loro familiari attraverso l'istituzione di fondi nazionali di welfare che prevedano l'erogazione di prestazioni, in denaro o in natura, di servizi integrativi e aggiuntivi a quelli attualmente previsti dal welfare pubblico. Tra le prestazioni erogabili a carico del fondo si possono prevedere: partecipazione al pagamento degli asili nido; contribuzione al pagamento degli asili; partecipazione al pagamento delle tasse scolastiche; partecipazione al pagamento dei libri di testo; erogazione di borse di studio; integrazione al trattamento di maternità; aiuto alla cura dei familiari non autosufficienti; integrazione al trattamento di CIG; integrazione al trattamento di malattie lunghe; copertura di servizi sanitari non previsti dall'attuale normativa pubblica (ad esempio cure dentistiche); convenzioni per acquisti di beni o servizi; partecipazione pagamento spese assistenza anziani; forme di prestito a tasso agevolato.

fornitura diretta di beni o servizi.

Sollecitare l'introduzione di forme di welfare aziendale sollecitando la responsabilità sociale delle imprese, anche destinando, in tutto o in parte, le risorse derivanti da una maggiore produttività alla realizzazione di strutture per l'infanzia, al versamento di contributi economici per far fronte alle spese previste per frequenza di asili nido, tasse scolastiche, centri estivi per bambini e diurni per anziani, sostegno all'assistenza sanitaria, voucher per l'assistenza ai famigliari in genere ed ogni altra prestazione su richiamata e attivabile a livello aziendale.

## **Adempimenti normativi**

### Congedo parentale fruibilità oraria. (Da definire in base agli imminenti aggiornamenti Inps)

La legge di stabilità 2013 (art. 1 comma 339 L. n.228/2012), ha introdotto la fruibilità oraria del congedo parentale riconoscendo alla contrattazione collettiva di settore, nazionale e di secondo livello, la competenza a definire:

- le condizioni di esercizio;
- i criteri di calcolo della base oraria;
- l'attribuzione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa;
- regolamentare la possibilità, per il datore di lavoro e per il lavoratore, durante il periodo di fruizione del congedo parentale, di concordare adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa.

Ad oggi, nell'ambito dei trasporti, è stato sottoscritto un accordo con la Fresco Ship's Agency e Forwarding S.r.l. di Savona e inserita la previsione dell'esercitabilità del diritto nell'ambito del processo di armonizzazione di Busitalia.

La Confederazione sta collaborando con l'Inps nella definizione delle condizioni che dovrebbe trovare soluzione in tempi brevi attraverso apposita circolare dell'Istituto che dovrà definire: la compatibilità del congedo parentale, nello stesso giorno e nello stesso mese, con le altre tipologie di congedi e permessi previsti dalla legge; modalità e tempi di richiesta; modalità di calcolo del trattamento economico riconosciuto.

In vista dell'imminente uscita della circolare Inps in questione non ci saranno più ostacoli e la parola dovrà passare alla contrattazione nazionale e/o di secondo livello senza la quale la fruizione oraria del congedo parentale non sarà esercitabile dai lavoratori e dalle lavoratrici interessate.

## **Allegato**

### Comparazione degli istituti normativi relativi alle politiche di genere e per la famiglia nei contratti dei trasporti

Il lavoro in questione, su cui si sviluppano le *Linee guida per la contrattazione di genere e per la famiglia*, ha l'obiettivo, come l'intero documento, di fornire uno strumento utile in più a supporto della contrattazione nazionale e di secondo livello. In riferimento alla prima, nel tentativo di livellare la qualità e la quantità delle tutele, per quanto riguarda la seconda come base di partenza per migliorare la qualità del lavoro nei trasporti.

Sono stati analizzati alcuni tra gli importanti Contratti Nazionali e, per la sua rilevanza nazionale, il Contratto aziendale del gruppo FS.

I Contratti su cui si è sviluppato il lavoro sono:

Anas; Autostrade; Enav; Merci e Logistica; Noleggio; Trasporto Ferroviario; Trasporto Marittimo; Tpl.

Gli istituti messi a confronto sono stati raggruppati in tre temi (4 fogli di lavoro) secondo il seguente schema:

#### **1. Sostegno economico e normativo della maternità e della paternità**

- Indennità Maternità/Paternità;
- Congedo parentale;
- Malattia bambino;
- Altro: (altri permessi e riconoscimento periodi maternità/paternità).

#### **2. Pari opportunità**

- Contrasto molestie e discriminazioni;
- Organismi di parità;
- Azioni positive;
- Altro: (formazione, salute e sicurezza)

#### **3. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

- Flessibilità oraria/banca ore;
- Part time;
- Telelavoro;
- Welfare;
- Altro ( lavoro notturno, altri permessi).

Il lavoro, e l'intero documento, è da considerare come un work in progress e sarà necessariamente oggetto di un costante aggiornamento grazie anche al contributo dei dirigenti sindacali impegnati in prima persona ai tavoli contrattuali e della Federazione tutta.