

GENERIAMO CULTURA

CCNL per l'industria metalmeccanica 5.2.2021

Misure per le donne vittime di violenza di genere e azioni di prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro

Sezione Prima

Art. 7. – *Pari opportunità.*

7.1 *Commissione nazionale per le pari opportunità.*

Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm convengono di costituire la “Commissione paritetica per le pari opportunità” con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione:

- a) all'andamento dell'occupazione, alle caratteristiche della presenza femminile nel settore anche con riferimento ai ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- b) alle iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità dell'orario e per la promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- c) alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; a tal fine promuoverà, inoltre, iniziative di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna.

La Commissione opererà in coordinamento con le Commissioni territoriali di cui al successivo punto 7.2..

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Essa si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo.

Tre mesi prima della scadenza del presente Contratto, la Commissione terminerà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

7.2 *Commissioni territoriali per le pari opportunità.*

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno di intesa con le analoghe istanze territoriali di Fim, Fiom, Uilm la costituzione di Commissioni paritetiche per le pari opportunità.

Le Commissioni così costituite hanno il compito di svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale ed in collaborazione con gli organismi territoriali di cui all'articolo 2, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, Co- dice delle pari opportunità tra uomo e donna, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel la- voro nonché le modalità per un loro superamento.

In particolare:

- a) analizzare il mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) promuovere la sperimentazione di azioni positive anche in materia di flessibilità d'orario nonché interventi volti a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- c) promuovere, in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera c) del punto 7.1., comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Le Commissioni operano in stretto collegamento con la Commissione nazionale sulla base delle informazioni, dei dati, delle ricerche e delle proposte fornite dalla stessa.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e, dopo il primo anno, riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 7.1..

Le parti convengono che gli incontri della Commissione avranno sede presso l'Associazione territoriale imprenditoriale che fornirà i servizi di segreteria.

7.3 Commissioni aziendali per le pari opportunità.

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 1000 dipendenti, di cui almeno 300 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria.

La Commissione:

- a) valuta la possibilità di realizzare le iniziative e gli interventi individuati dalla Commissione nazionale con specifico riferimento agli obiettivi di:
 - promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
 - facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
 - favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
 - prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La eventuale realizzazione delle iniziative avverrà in collaborazione con la Commissione territoriale.

- b) Esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei prin- cipi di parità di cui al Capo II, Divieti di discriminazione, artt. 27 e seguenti, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

7.4 *Informazioni in materia di pari opportunità.*

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'articolo 46, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle Rappresentanze sindacali unitarie in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

7.5 *Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro.*

Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui all'Allegato B dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016.

Inoltre, le aziende, al fine di promuovere comportamenti consoni e a favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto ed alla correttezza reciproca, si attiveranno per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza con iniziative formative-informative mirate, anche sulla base delle indicazioni elaborate dalla Commissione nazionale per le pari opportunità nell'ambito della propria attività di promozione.

Sezione quarta, Titolo III

Art. 11. – Linee guida per l'applicazione della banca ore solidale.

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, al fine di valorizzare e promuovere l'istituto della Banca ore solidale prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, hanno condiviso le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

- 1) La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le donne vittime di violenza di genere di cui all'articolo 12, Sezione quarta, Titolo VI, e per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di P.a.r. accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.
- 2) L'attivazione dell'istituto potrà essere richiesta per il tramite della RSU o dei lavoratori e la Banca ore solidale sarà avviata previo consenso dei lavoratori beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sulla Privacy.
- 3) L'azienda informerà i lavoratori dell'attivazione della banca delle ore solidale e riceverà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi.
- 4) Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.
- 5) Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto.

- 6) Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.
- 7) Nell'accordo o regolamento aziendale sono stabiliti:
- le situazioni per le quali si decide di avviare l'istituto;
 - il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruite e/o i Par accantonati in Conto ore e la quantità minima di ore cedibili;
 - l'eventuale modalità di partecipazione aziendale;
 - i tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;
 - le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
 - l'eventuale proroga dell'istituto;

la gestione degli eventuali residui della Banca ore solidale non fruite; in mancanza di regolamentazione aziendale gli eventuali residui della Banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

Sezione quarta, Titolo VI

Art. 12. – Misure per le donne vittime di violenza di genere

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80 del 2015, le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di sei mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del medesimo articolo. Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 7 in materia di formazione continua nei termini ivi previsti. Le lavoratrici hanno, altresì, diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa.

Le lavoratrici, inoltre, qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, hanno il diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.