

Sezione I

**WELFARE
AZIENDALE E CONTRATTUALE**

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. Dinamiche demografiche: immigrazione e invecchiamento della popolazione. – 2.1. Misure a sostegno dei lavoratori stranieri. – 2.2. Misure a favore dei lavoratori anziani. – 3. Genitorialità e cura dei carichi familiari. – 3.1. Misure a sostegno della maternità e paternità. – 3.2. Misure per il sostegno della prima infanzia e della cura dei figli. – 3.3. Altre misure per la conciliazione lavoro-famiglia e per l'accudimento dei familiari con disabilità e/o non autosufficienti. – 4. Previdenza complementare. – 5. Assistenza sanitaria integrativa e tutela della salute. – 5.1. Assistenza sanitaria. – 5.2. Gestione del rapporto di lavoro del dipendente affetto da patologie. – 5.2.1. Flessibilità del rapporto di lavoro. – 5.3. Eventi sospensivi e tutela del lavoratore. – 5.3.1. Aspettativa. – 5.3.2. Comporto. – 5.3.3. Indennità di malattia. – 6. Il pilastro della formazione e dell'istruzione. – 6.1. Formazione professionale. – 6.2. Diritto allo studio e spese d'istruzione per dipendenti e loro familiari. – 6.2.1. Strumenti di conciliazione. – 6.2.2. Sostegno economico. – 7. Sostegno al reddito, servizi ricreativi, mobilità e trasporti.

Executive summary

Il presente capitolo mette al centro dell'analisi il sistema di regolazione degli istituti del welfare nella contrattazione collettiva, al fine di verificare se i contratti siano o meno espressione di quella cultura del welfare sussidiaria e complementare alle politiche pubbliche promossa dal Libro Verde su Lavoro e Welfare della Persona, presentato da ADAPT il 21 ottobre 2015 presso la Camera dei Deputati. All'esito dell'indagine, emerge come nel panorama contrattuale italiano si siano osservate negli ultimi anni esperienze interessanti di welfare negoziale, sebbene ancora poco esplorate, messe in atto soprattutto dalle imprese più grandi e strutturate. Fermo restando il ruolo centrale svolto dalla bilateralità nell'ambito della formazione professionale, della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, la maggior parte degli interventi in materia di welfare riguarda misure a sostegno della genitorialità, della cura dei carichi familiari e delle esigenze di conciliazione vita-lavoro più in generale, per tramite di strumenti per la flessibilità oraria e organizzativa. Diffusa è anche la presenza, a tutti i livelli contrattuali, del diritto alla formazione professionale, allo studio e all'istruzione universitaria, sebbene l'intervento diretto delle aziende tramite strumenti di flessibilità, borse di studio e contributi monetari registri una frequenza contrattuale piuttosto contenuta. Scarsa è invece l'attenzione alle dinamiche demografiche connesse

ai fenomeni dell'immigrazione della forza lavoro e della più lunga permanenza dei lavoratori sul posto di lavoro, così come ridotto è il numero dei contratti aziendali in cui le parti hanno concordato iniziative specifiche che possano incidere sulla qualità della vita dentro e fuori l'ambiente di lavoro. In questo limitato campione sono presenti misure dedicate al diritto allo studio per i figli dei dipendenti, ai servizi ricreativi, alla mobilità. Un dato di realtà, questo, ancora lontano dalla messa a regime di un moderno welfare della persona basato su logiche sussidiarie e di co-responsabilizzazione dei beneficiari, da realizzarsi attraverso l'azione concertata dei soggetti pubblici, delle aziende e delle associazioni datoriali e sindacali che provvedano all'accompagnamento dei lavoratori lungo tutti i cicli della vita, e biologica e professionale. La ragione dei ritardi del welfare nella contrattazione aziendale non è però da ricercarsi nella volontà di imprese e sindacati, quanto nei vincoli imposti dalla normativa fiscale che esigevo l'unilateralità delle soluzioni di welfare aziendale. Vincoli oggi opportunamente superati con l'approvazione della legge di stabilità 2016.

1. Introduzione

La presente sezione monografica è dedicata all'analisi sistematica della regolazione degli istituti del welfare nella contrattazione collettiva, volta a verificare se e come le materie richiamate nel *Libro Verde su Lavoro e Welfare della Persona*, presentato da ADAPT il 21 ottobre 2015 presso la Camera dei Deputati, siano presidiate dall'autonomia collettiva ⁽¹⁾. L'indagine ha riguardato, in particolare, le dinamiche demografiche (immigrazione e invecchiamento della popolazione), le misure a sostegno della genitorialità e della cura dei carichi familiari, i pilastri della previ-

⁽¹⁾ Il campione di riferimento del presente studio è composto dai 37 rinnovi di CCNL oggetto di analisi nel primo (2012-2014) e nel presente (2015) Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva, nonché da 67 contratti provinciali (CPL) sottoscritti in agricoltura, da 93 contratti provinciali (CPL) sottoscritti in edilizia, e dai 915 contratti aziendali della banca dati www.farecontrattazione.it. A differenza della parte generale del rapporto, in questa sezione monografica non è possibile dare conto della dimensione quantitativa di tutti gli istituti analizzati, poiché il grado di disaggregazione degli indici della banca dati che consentono di ricercare e quantificare i diversi contenuti contrattuali, benché elevato, non lo è a sufficienza da coprire l'intero universo dei temi trattati in questo lavoro. Pertanto, per gli istituti non monitorati in modo sistematico nella banca dati, si fornirà soltanto la panoramica delle modalità regolative, con richiamo di contratti a mero titolo esemplificativo, e una indicazione molto approssimativa del dato quantitativo.

denza, dell'assistenza sanitaria integrativa e della cura della salute dei dipendenti, le politiche di formazione e istruzione, nonché alcuni interventi per il sostegno al reddito del lavoratore.

Dalla ricerca possono essere tratte, in sintesi, le seguenti evidenze:

- La materia del welfare, qui intesa in senso ampio, mostra nel complesso una discreta diffusione nella contrattazione collettiva. Fermo restando il ruolo centrale svolto dalla bilateralità in materia, a livello aziendale il welfare sembra essere quasi esclusivamente appannaggio delle realtà più grandi e strutturate.
- Volgendo lo sguardo agli strumenti, gli interventi contrattuali si concretizzano prevalentemente nell'impiego di misure di flessibilità oraria e organizzativa attivate per esigenze di conciliazione vita-lavoro. Per quanto riguarda la dimensione delle risorse economiche, si registra un diffuso utilizzo del trattamento di fine rapporto (TFR) con finalità di sostegno ad alcuni eventi legati alla cura e al benessere del lavoratore.
- Scarsa l'attenzione alle dinamiche demografiche. La tutela della manodopera straniera e la normazione dei problemi connessi con il fenomeno dell'immigrazione sono rimesse quasi interamente alla contrattazione territoriale delle regioni del Sud Italia. Salvo alcune buone prassi, sono pochi gli integrativi aziendali che intervengono per rimuovere gli ostacoli di natura linguistica o burocratica.
- Poche altresì le intese che offrono soluzioni alle difficoltà create dalla più lunga permanenza dei lavoratori negli stabilimenti produttivi e sul posto di lavoro. Nella maggior parte dei casi, però, non si tratta di proposte operative che interessino la sostenibilità del lavoro, bensì di misure di prepensionamento o erogazioni monetarie.
- Le misure a sostegno della genitorialità e della cura dei carichi familiari si confermano, nell'ambito degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, l'oggetto più disciplinato tanto della contrattazione nazionale quanto di quella aziendale.

- La materia della salute e dell'assistenza sanitaria è quasi interamente appannaggio dei fondi sanitari integrativi. Tuttavia, esiste un ventaglio piuttosto variegato di strumenti (tra cui polizze assicurative, permessi, indennità, anticipazione del TFR e sostegno finanziario) messi a disposizione dalle imprese per agevolare l'acquisto di servizi sanitari da parte dei lavoratori.
- Gli strumenti di adattamento dell'organizzazione del lavoro alle esigenze del lavoratore malato sono significativi. Accanto alle misure apprestate dalla normativa di legge e di settore per la tutela della malattia, essi si sostanziano, generalmente, nella previsione di permessi e diritti di precedenza per l'utilizzo di talune tipologie contrattuali con finalità conciliative.
- Gli interventi in materia di previdenza complementare, anch'essa quasi totalmente gestita dai fondi bilaterali istituiti dai contratti di categoria, riguardano prevalentemente misure di incremento della quota contributiva dei predetti fondi, nel deflusso del TFR o di quote di esso alla bilateralità previdenziale, e – in taluni casi – nella costituzione di specifici fondi aziendali.
- Il diritto alla formazione professionale e al conseguimento dei titoli scolastici ed universitari da parte dei lavoratori e dei loro familiari registra, nel complesso, una buona diffusione sia all'interno dei contratti collettivi nazionali, sia soprattutto nelle intese aziendali. Più di rado, esso è favorito tramite strumenti di flessibilità, borse di studio e contributi monetari.
- Pochi i contratti aziendali in cui le parti hanno concordato iniziative specifiche che possano incidere sulla qualità della vita dentro e fuori l'ambiente di lavoro (per esempio i Cral, i trasporti pubblici, ecc.), talvolta a carattere monetario.

2. Dinamiche demografiche: immigrazione e invecchiamento della popolazione

I punti chiave dell'analisi

- Nonostante la diffusa presenza sul territorio italiano di manodopera straniera, la materia resta confinata nella contrattazione territoriale, prevalentemente dei comparti edile e agricolo. In pochi casi la contrattazione aziendale predispone misure per favorire l'inserimento dei lavoratori immigrati sul posto di lavoro e nel tessuto socio-economico locale.
- Ove presenti, le misure a sostegno dei lavoratori stranieri si articolano prevalentemente in corsi di formazione professionale e linguistica o nella possibilità di cumulare ferie e permessi per motivi di rientro nel paese di origine o per esigenze di ricongiungimento familiare.
- Tra le soluzioni individuate dalla contrattazione collettiva a favore dei lavoratori che abbiano maturato una certa anzianità anagrafica e aziendale, diffusi sono i premi monetari e le misure di pensionamento e di orario di lavoro. In via del tutto sperimentale, sebbene in crescita, sono i percorsi di alternanza generazionale e di affiancamento in azienda, volti all'inserimento di nuove professionalità senza disperdere il patrimonio di conoscenza e competenza accumulato.
- La contrattazione collettiva sembra non aver ancora compreso a pieno la necessità di predisporre strumenti che più puntualmente rispondano alle esigenze ed ai problemi connessi alle nuove dinamiche demografiche.

2.1. Misure a sostegno dei lavoratori stranieri

La presenza di lavoratori immigrati, sia comunitari che extracomunitari, è oggi diffusa in diversi comparti dell'economia, sebbene la manodopera straniera continui a concentrarsi prevalentemente nell'ambito dei servizi alla persona, così come nei settori dell'agricoltura e delle costru-

zioni. Numerosi contratti collettivi provinciali edili ⁽²⁾ ed agricoli ⁽³⁾ contengono infatti disposizioni che disciplinano il lavoro dei migranti. Al fine di prevenire forme di sfruttamento della manodopera, soprattutto extracomunitaria, e garantire una completa integrazione dei lavoratori nel contesto socioeconomico locale, alcune intese si impegnano ad assicurare una miglior tutela e rispetto delle leggi vigenti ⁽⁴⁾ attraverso la predisposizione di una serie di strumenti contrattuali che valorizzino la forza lavoro straniera, facilitandone l'inserimento sul posto di lavoro e prevenendo l'insorgenza delle problematiche connesse allo status di immigrato.

Integrazione linguistica

Pochi contratti collettivi si mostrano particolarmente sensibili nei confronti delle specifiche esigenze dei lavoratori stranieri, il più delle volte legate alle condizioni linguistiche e di lontananza dal proprio paese di origine. Le parti sottoscriventi diverse intese confermano il valore prioritario della formazione linguistica dei lavoratori stranieri quale indispensabile strumento finalizzato al miglioramento continuo della professionalità dei lavoratori e come imprescindibile leva per uno sviluppo ed una crescita competitivi del sistema azienda. Alcune intese formalizzano il diritto dei lavoratori stranieri di usufruire di corsi per l'apprendimento della lingua italiana attraverso istituti convenzionati o l'ente di formazione bilaterale, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi per le imprese ⁽⁵⁾. In un caso ⁽⁶⁾ vengono invece stanziati appositi fondi o finanziamenti per la creazione di piani di formazione linguistica da definirsi previo confronto preventivo con la RSU, che avverrà con cadenza annuale. Quattro accordi provinciali del settore edile ⁽⁷⁾ si impegnano a mettere a disposizione

⁽²⁾ Cfr., ad esempio, i CPL delle provincie di Terni, della Valle d'Aosta, di Ragusa, di Novara, di Livorno, di Benevento, di Palermo, di Venezia, di Padova.

⁽³⁾ Sono i CPL delle regioni del sud che maggiormente disciplinano il fenomeno dei lavoratori stranieri, in particolare, il CPL di Catania, di Trapani, di Matera, di Foggia e i CPL delle provincie di Potenza, Salerno, L'Aquila, Napoli, Roma, Brindisi, Agrigento. Per le provincie del centro-nord Italia si vedano i CPL di Ferrara, Rovigo e Novara.

⁽⁴⁾ Cfr., ad esempio, il CPL di Catania.

⁽⁵⁾ È il caso degli integrativi territoriali del comparto edile di Palermo, Venezia, Padova, Cooperative edili, i CPL delle provincie di Potenza, Napoli, Roma, Rovigo e del CCNL Alimentari.

⁽⁶⁾ Cfr. l'integrativo Lucchini.

⁽⁷⁾ Cfr. CPL edili delle provincie di Napoli, Novara, Ragusa e l'integrativo aziendale Lucchini.

tutte le comunicazioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro e tradurre il testo dei contratti, così come la segnaletica e la cartellonistica antinfortunistica, nella lingua che permetta ai lavoratori stranieri la migliore comprensione. Merita menzione il CPL della provincia di Ragusa che prevede la creazione di un libretto formativo del lavoratore, all'interno del quale vengono certificate le competenze acquisite dal personale straniero alla fine del percorso di formazione professionale che, sempre secondo l'intesa, dovrebbe articolarsi in tre cicli: una prima fase di ingresso e alfabetizzazione, una seconda mirata al riconoscimento di una specifica abilità ed infine, un terzo sulla sicurezza.

Misure di conciliazione per attività connesse allo status di immigrato

Nell'ambito della formazione linguistica, si riscontra la presenza, per i soli lavoratori assunti a tempo indeterminato, di permessi retribuiti o parzialmente retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana o per l'alfabetizzazione degli adulti ⁽⁸⁾; in altri casi viene concesso l'uso cumulativo delle ferie, permessi annui retribuiti e permessi della banca-ore non fruite in occasione sia di improvvisi che periodici rientri in patria o per esigenze di ricongiungimento con i propri familiari ⁽⁹⁾, oppure per lo svolgimento delle pratiche collegate al loro stato di migranti.

Altre intese prestano attenzione anche ad altre problematiche connesse ai trasporti ⁽¹⁰⁾; al contenimento del fenomeno dello sfruttamento, clandestinità e al ruolo di controparte degli altri disoccupati ⁽¹¹⁾; alla concessione di strutture abitative per tutto il periodo lavorativo ⁽¹²⁾; nonché alla conciliazione dell'attività lavorativa e del culto ⁽¹³⁾, con particolare riferimento ai lavoratori osservanti la religione mussulmana, al fine di consentire loro la pratica del ramadan.

⁽⁸⁾ Cfr. il CCNL Alimentari, il CPL provincia di Brindisi, l'integrativo aziendale Lucchini e l'intesa Peroni.

⁽⁹⁾ In tal senso, si vedano, per tutti, i CPL agricoli delle province di Sondrio, Napoli, Cosenza, Taranto, Brindisi e Trapani; il CCNL Alimentari, che specifica «per gravi motivi familiari»; l'intesa Ferrarelle parlano di «diritto agevolato per l'accumulazione di ferie»; l'aziendale Lucchini e l'aziendale Lindt.

⁽¹⁰⁾ Vedi, ad esempio, il CPL della provincia di Foggia.

⁽¹¹⁾ Cfr. i CPL delle province di L'Aquila e Agrigento.

⁽¹²⁾ È il caso del CPL della provincia di Ferrara.

⁽¹³⁾ Cfr. il CPL della provincia di Trapani.

2.2. Misure a favore dei lavoratori anziani

Alcune intese del campione analizzato cercano di offrire soluzioni ai propri collaboratori che garantiscano loro una vita lavorativa sostenibile, in termini sia di qualità del lavoro che di abilità al lavoro, lungo tutto l'arco della carriera professionale. Recenti riforme pensionistiche hanno infatti innalzato l'età pensionabile dei lavoratori, che si vedono costretti a permanere più a lungo negli stabilimenti produttivi e sul posto di lavoro.

Premi di anzianità

Tre intese prevedono un premio a favore dei dipendenti in servizio che raggiungeranno il 25esimo anno di anzianità aziendale, riconoscendo loro la possibilità di fruire di una settimana aggiuntiva e consecutiva di ferie ⁽¹⁴⁾, di una mensilità aggiuntiva di retribuzione ⁽¹⁵⁾ o di una gratifica monetaria in cifra fissa pari a euro 1.300,00 ⁽¹⁶⁾. Un integrativo ⁽¹⁷⁾ stanziava un premio di fine rapporto per lavoratori anziani che cessino il rapporto di lavoro per quiescenza, ai quali verrà erogato a titolo di integrazione del TFR un ammontare pari a 100% dell'importo.

Misure di prepensionamento e riduzione dell'orario di lavoro

Un accordo ⁽¹⁸⁾ riconosce 8 ore annue di riduzione di orario al raggiungimento del 16° anno di anzianità di servizio, da incrementare fino a 24 ore complessive annue di riduzione di orario al raggiungimento del 18° anno di anzianità di servizio. Altrove ⁽¹⁹⁾, le parti si impegnano a riconoscere la flessibilità positiva all'interno degli strumenti privilegiati su cui concentrare la discussione nell'ambito dell'individuazione di un sistema di prepensionamento, concordando di istituire un gruppo di lavoro che avrà il compito di valutare l'opportunità di avviare un sistema di prepensionamento e di elaborare proposte operative connesse alla natura

⁽¹⁴⁾ Cfr. l'intesa Lamborghini.

⁽¹⁵⁾ Cfr. l'intesa Lavazza stabilimento Verrès.

⁽¹⁶⁾ Cfr. l'intesa San Benedetto.

⁽¹⁷⁾ Cfr. l'integrativo Luxottica.

⁽¹⁸⁾ Cfr. l'intesa YKK.

⁽¹⁹⁾ Cfr., ancora, l'integrativo Lamborghini.

gestionale e organizzativa, sia quelle di natura fiscale e contributiva, di tale strumento.

Patti di solidarietà generazionale e affiancamento in azienda

Sebbene la banca dati ADAPT non monitori gli accordi di natura gestionale, entro cui possono essere ricomprese i c.d. patti di solidarietà generazionale, in alcuni integrativi è stato rinvenuto l'impegno delle parti a studiare o sperimentare metodi e procedure che consentano la possibilità di introdurre percorsi di alternanza generazionale in azienda al fine di favorire il ricambio generazionale e l'inserimento di nuove professionalità attraverso patti di solidarietà ⁽²⁰⁾, progetti ponte ⁽²¹⁾ o staffetta generazionale ⁽²²⁾ che prevedano nuovi inserimenti a fronte della disponibilità di dipendenti anziani a trasformare, in vista della pensione, il proprio contratto da full time in part time. In alcuni casi, al fine di non disperdere il patrimonio di conoscenza e competenza accumulato, le imprese ⁽²³⁾ si impegnano a promuovere momenti di affiancamento dei più esperti sia con i nuovi assunti che con il personale coinvolto da mutamenti di mansione al fine di favorire quanto più possibile la crescita interna.

3. Genitorialità e cura dei carichi familiari

I punti chiave dell'analisi

- Le misure a sostegno della genitorialità e della cura dei carichi familiari sono oggetto di interesse ad ogni livello negoziale, sebbene in azienda si riveli un maggiore grado di dettaglio regolativo.
- È possibile distinguere tre macro-aree di intervento: dalle misure a diretto sostegno della maternità e paternità, a quelle di sostegno della prima infanzia e della cura dei figli, fino a quelle volte a favorire la conciliazione lavoro-famiglia per l'accudimento di familiari.

⁽²⁰⁾ Cfr. l'intesa Ducati.

⁽²¹⁾ Cfr. l'intesa Bayer.

⁽²²⁾ Cfr. l'intesa Luxottica.

⁽²³⁾ Cfr., ad esempio, l'integrativo Mutti.

- Si distinguono misure di flessibilità organizzativa, misure di incentivazione diretta di tipo monetario nonché iniziative e propositi per ulteriori previsioni future.
- Ampiezza di vedute in alcuni limitati casi di contrattazione aziendale, che riconosce talune agevolazioni a categorie spesso al margine del contesto normativo e sociale (coppie di fatto, figli adottivi o in affidato, vittime di *stalking* o maltrattamenti familiari, tossicodipendenti, portatori di handicap o malati cronici), anche attraverso strumenti solidaristici quali la cessione ferie e permessi solidali.

3.1. Misure a sostegno della maternità e paternità

Congedo parentale

Nell'ambito delle misure a sostegno della maternità e paternità, diversi contratti del campione analizzato, disciplinano particolari modalità di fruizione del c.d. “congedo parentale”⁽²⁴⁾: sono oramai diffusi i modelli che prevedono la possibilità di usufruirne su base oraria⁽²⁵⁾. Un numero crescente di intese contrattuali⁽²⁶⁾ riserva i congedi alle “coppie di fatto”, anche dello stesso sesso, previa presentazione di idonea certificazione attestante lo stato di convivenza, quale ad esempio quello di residenza storico. In materia di permessi, infine, l'integrativo Ikea riconosce anche un giorno di permesso non retribuito per la nascita del nipote. In merito all'aspettativa non retribuita post congedo parentale, tre contratti integra-

⁽²⁴⁾ Cfr., ad esempio, Busitalia, Comifar, Ducati, Eataly, Findomestic, ma anche il CCNL Alimentare, il CCNL Terziario e il CCNL Trasporto pubblico locale (Tpl). In particolare, l'ultimo rinnovo del CCNL Terziario estende l'utilizzo del congedo parentale fino agli otto anni di età del bambino (mentre prima era fino ai tre anni) e permette di fruire degli stessi anche nel caso in cui il bambino sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, laddove la presenza dei genitori sia richiesta dai sanitari.

⁽²⁵⁾ Cfr. CCNL Trasporto pubblico locale (Tpl) e gli integrativi Busitalia, Comifar, Ducati, Eataly, Luxottica. In particolare, il CCNL Tpl prevede diverse modalità di fruizione del congedo a seconda del tipo di funzione svolta dal personale richiedente.

⁽²⁶⁾ Cfr. l'intesa SKF. Ma si vedano anche gli accordi conclusi in Ikea, Cardif, Eataly e ZeroUno.

tivi ricoprono un periodo che arriva fino ai 12 mesi ⁽²⁷⁾. L'integrativo Motori Minarelli riconosce al dipendente che non abbia più disponibilità di congedo parentale retribuito un ulteriore periodo di congedo di un mese entro i dodici anni di vita del bambino ⁽²⁸⁾.

Congedi di paternità

In merito alla disciplina dei permessi genitoriali retribuiti per neo papà, gli accordi presi in considerazione concedono un periodo che varia, in occasione della nascita del figlio, da uno ⁽²⁹⁾, due ⁽³⁰⁾, tre ⁽³¹⁾, cinque ⁽³²⁾, sette ⁽³³⁾ e fino a 14 giorni ⁽³⁴⁾ di permessi o congedi retribuiti aggiuntivi rispetto alla normativa nazionale, da fruire entro periodi predefiniti. Anche nella contrattazione territoriale sono diffusi permessi connessi alla nascita dei figli ⁽³⁵⁾.

⁽²⁷⁾ Cfr. Eataly, Ikea, Zara. Nel caso della multinazionale svedese, l'aspettativa è estesa anche ai lavoratori padri, a prescindere dalle condizioni della madre. Essa, inoltre, è frazionabile in non più di due periodi ed è fruibile entro il compimento dei 2 anni di età del bambino, salvo i casi di adozione per i quali non si applica tale limite di età. Nell'accordo Zara, il cui contratto la prevede fino agli otto anni di vita del bambino ed è resa fruibile esclusivamente in due tranches da sei mesi non altrimenti frazionabili, tale tipologia di aspettativa è riconosciuta, inoltre, tra le ipotesi ammissibili di anticipazione del TFR.

⁽²⁸⁾ Per tale ulteriore periodo, nel caso in cui venga fruito entro i 6 anni di vita del bambino, al dipendente sarà riconosciuta un'indennità mensile onnicomprensiva pari al 30% dell'ultima retribuzione precedente al congedo.

⁽²⁹⁾ Cfr. i casi Barilla e Ducati.

⁽³⁰⁾ Cfr. le intese firmate in Elantas, Ferrero, Ikea, Man Truck, Exide.

⁽³¹⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi Aon, Cardif, Findomestic, Leroy Merlin, Motori Minarelli.

⁽³²⁾ Cfr. integrativo Luxottica.

⁽³³⁾ Nell'integrativo San Pellegrino, le parti firmatarie hanno istituito un "congedo di paternità" di due settimane, durante il quale al lavoratore padre richiedente verrà integrato il trattamento previsto dalla legge sino al 100% della retribuzione.

⁽³⁴⁾ Cfr. Mondelez.

⁽³⁵⁾ Così, ad esempio, i CPL agricoli delle province di Ferrara, Caserta, Catanzaro, Matera, Bergamo, Agrigento, Pavia (permessi da calcolarsi «in funzione dell'organizzazione aziendale») e Venezia (che lega il permesso all'OTD al numero delle giornate lavorate).

Anticipo del TFR e tutela economica della lavoratrice madre

Un'altra soluzione individuata dalla contrattazione per sostenere la genitorialità, consiste nell'erogazione di cifre economiche, in relazioni a due differenti istituti. Uno consiste nel c.d. "anticipo" del trattamento di fine rapporto (TFR), che è riconosciuto in riferimento alle spese direttamente collegate alla causale "maternità" ⁽³⁶⁾. Il secondo istituto, invece, garantisce una tutela economica integrativa per la lavoratrice madre nei periodi di assenza obbligatoria ⁽³⁷⁾, nei periodi di astensione anticipata per complicazioni intervenute durante la gravidanza ⁽³⁸⁾ e, infine, nel caso di genitore assente dal lavoro per la fruizione del periodo di astensione facoltativa ⁽³⁹⁾.

Adozioni e affidamenti

Alcuni contratti citano espressamente la fattispecie dell'accoglimento in famiglia di un figlio in adozione ovvero in affido preadottivo. In alcuni casi ci si riferisce al congedo di paternità ⁽⁴⁰⁾, in un altro al congedo pa-

⁽³⁶⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Alimentare, il quale si riferisce alle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dell'astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino, e l'integrativo Aon che riconosce l'anticipo del TFR per le spese sostenute genericamente per la causale "maternità", ma sempre nell'ambito del 70% del TFR maturato e disponibile.

⁽³⁷⁾ Cfr., ancora, CCNL Alimentare, il quale prevede che a far data dal 1° gennaio 1992, la lavoratrice riceva un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria. Tale trattamento è considerato utile ai fini del computo della 13^a e 14^a mensilità. Limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, sarà anticipato alle lavoratrici con contratto a tempo determinato – e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto – il trattamento a carico dell'Inps a condizione che sia recapitata direttamente all'azienda l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

⁽³⁸⁾ Cfr. Findomestic, dove si dispone che qualora vi sia astensione anticipata per complicazioni intervenute durante la gravidanza l'Azienda provveda ad integrare al 100% della retribuzione goduta in servizio, quanto corrisposto dagli enti previdenziali, oltre il limite massimo dei 5 mesi per il periodo complessivo di astensione anticipata ed obbligatoria (oggi "congedo di maternità").

⁽³⁹⁾ Lamborghini riconosce un'integrazione economica a quanto erogato dall'Inps nella misura del 30% per i primi 6 mesi. Tale integrazione a carico dell'azienda è riconosciuta, in modo non cumulativo tra i due genitori, fino ai 3 anni d'età del bambino.

⁽⁴⁰⁾ Cfr. Ferrero, Leroy Merlin, Luxottica.

rentale ⁽⁴¹⁾. Avendo riguardo invece alla concessione di aspettativa non retribuita, si possono distinguere due accordi che la disciplinano con finalità molto diverse: in un caso, per agevolare le adozioni internazionali ⁽⁴²⁾; in un altro, per chiarire che durante il periodo di assenza a tale titolo non matura il premio di risultato aziendale ⁽⁴³⁾.

Reinserimento graduale dei dipendenti nel posto di lavoro

Al fine di favorire il reinserimento in azienda delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri che rientrano sul posto di lavoro dopo la fruizione dei periodi di congedi parentali previsti dalla legge, nonché dei lavoratori assenti per lungo periodo di cura, aspettativa o infortunio, diverse realtà prevedono l'attivazione di specifici percorsi di riaccompagnamento e riorientamento professionale sul luogo di lavoro ⁽⁴⁴⁾.

3.2. Misure per il sostegno della prima infanzia e della cura dei figli

Permessi, congedi e aspettative

Nell'area delle misure per il sostegno della prima infanzia e della cura dei figli, numerosi contratti del campione analizzato prevedono permessi

⁽⁴¹⁾ Cfr. il CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽⁴²⁾ Cfr. il CCNL Terziario, che legittima il lavoratore a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabile in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

⁽⁴³⁾ Cfr. Lardini.

⁽⁴⁴⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Alimentare, mentre a livello aziendale si veda ad esempio l'integrativo Bayer, che prevede un percorso personalizzato sulla base delle esigenze del singolo dipendente e dell'unità organizzativa in cui lo stesso è inserito; l'intesa Ferrarelle, invece, si occupa solo di fruizione di congedi parentali prevedendo adeguate iniziative formative e/o di affiancamento; si vedano inoltre anche le intese Findomestic e Peroni Ferrero, Lardini. Particolare previsione quella dell'integrativo Ikea, il quale specifica che il dipendente sarà ricollocato nella posizione che ricopriva prima del congedo/aspettativa e comunque in mansioni equivalenti. Quindi laddove intervengano cambiamenti tecnologici e/o organizzati, verrà attivato un percorso formativo di 3 mesi per l'adeguato inserimento.

e/o congedi retribuiti o non retribuiti per malattia del figlio ⁽⁴⁵⁾, permessi retribuiti o non retribuiti per necessità in senso lato di “cura” dei figli affetti da gravi patologie ⁽⁴⁶⁾, permessi retribuiti per il primo compleanno del figlio ⁽⁴⁷⁾ nonché periodi di aspettativa non retribuita ⁽⁴⁸⁾.

In materia di permessi retribuiti o non retribuiti per necessità di cura dei figli, le causali elencate negli accordi analizzati fanno riferimento, principalmente, a patologie di particolari gravità ⁽⁴⁹⁾, anche di natura comportamentale ⁽⁵⁰⁾. Altri integrativi, diversamente, riconoscono tali permessi per consentire al lavoratore-genitore di accompagnare il figlio a visite mediche specialistiche ⁽⁵¹⁾.

Inserimento dei figli all'asilo nido e/o scuola materna

In materia di inserimento dei figli di dipendenti all'asilo alcuni integrativi erogano contributi monetari per finanziare il pagamento della retta ⁽⁵²⁾, altri inseriscono il servizio fra quelli fruibili in sostituzione della quota cash del premio di risultato ⁽⁵³⁾, anche se non mancano le aziende che, in sede contrattuale, si sono impegnate a stipulare successivamente delle convenzioni con istituti pubblici o privati ⁽⁵⁴⁾. Sempre nell'area “asilo nido” e “scuola materna”, diversi accordi di secondo livello concedono permessi retribuiti o non retribuiti per agevolare il primo inserimento dei figli ⁽⁵⁵⁾. Fra questi, solo Eataly e Gtech ne consentono espressamente la fruizione anche in modo frazionato.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. CCNL Alimentare e CCNL Tpl, nonché gli integrativi Barilla, Ducati, Ferrarelle, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Ikea, Lamborghini, Leroy Merlin, Motori Minarelli.

⁽⁴⁶⁾ Cfr., ancora, il CCNL Alimentare, nonché gli integrativi Barilla, Comifar, Ducati, Ferrarelle, Ferrero, Luxottica, Mondelez.

⁽⁴⁷⁾ Cfr. l'integrativo Aon.

⁽⁴⁸⁾ Cfr. il CCNL Terziario e l'integrativo Lardini.

⁽⁴⁹⁾ Cfr. il CCNL Alimentare e gli integrativi Barilla, Ferrarelle.

⁽⁵⁰⁾ Cfr. l'integrativo Comifar.

⁽⁵¹⁾ Cfr. gli integrativi Ducati, Ferrero, Luxottica, Mondelez.

⁽⁵²⁾ Cfr. gli integrativi Busitalia, Ducati, Findomestic, Gtech, Lindt.

⁽⁵³⁾ Cfr. gli integrativi Cardif, Findomestic.

⁽⁵⁴⁾ Cfr. gli integrativi Augusta Westland, Peroni, Tenaris.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. gli integrativi Cardif, Comifar, Eataly, Gtech e Luxottica.

Part-time post maternità e altre misure

A diretto sostegno della maternità e della paternità, viene qui considerata anche la previsione dell'utilizzo del contratto di lavoro part-time al rientro dal periodo di astensione obbligatoria ovvero di congedo parentale⁽⁵⁶⁾. Da segnalare al riguardo anche l'integrativo Man Truck, nel quale l'azienda assume l'impegno di soddisfare le richieste di cambiamento dell'orario di lavoro delle lavoratrici madri al rientro dalla maternità, ricercando tutte le soluzioni possibili e compatibili con l'organizzazione del lavoro dei diversi reparti di appartenenza.

Riposi post-partum o ex allattamento

Ulteriore fattispecie di supporto alla prima infanzia e alla cura dei figli concerne la disciplina integrativa dei c.d. "riposi giornalieri" (ex allattamento). In un caso, ad esempio, si fa riferimento alla possibilità, da parte dell'azienda, di modificare temporaneamente – in caso di oggettiva difficoltà - le mansioni del dipendente (anche *in pejus*, ma con conservazione della retribuzione) per la sola durata del riposo giornaliero⁽⁵⁷⁾. In altri casi, gli accordi si preoccupano di disciplinare l'impatto di questi riposi *post-partum* sull'organizzazione del lavoro, prevedendo l'applicazione di un orario flessibile⁽⁵⁸⁾ oppure l'impegno dell'azienda ad agevolare la richiesta della lavoratrice di modificare il proprio orario lavorativo⁽⁵⁹⁾, considerando eccezionale l'ipotesi di un eventuale mancato accoglimento di richieste di tal genere.

Anticipo del TFR ed altre erogazioni monetarie a favore dei dipendenti

Nell'ambito del sostegno alla prima infanzia e alla cura dei figli, rientrano anche quelle misure che formalizzano il sostegno aziendale al dipendente attraverso l'erogazione di un contributo monetario, per finalità che spaziano dal pagamento della baby-sitter, al sostegno per i figli (o persona equiparata a carico) che risultino portatori di handicap. Rientra

⁽⁵⁶⁾ Cfr., tra i tanti, il CCNL Alimentare, il CCNL Terziario, i diversi integrativi dell'industria alimentare (ad esempio Ferrero), nonché i CPL agricoli della provincia di Milano e Monza-Brianza.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. l'integrativo Busitalia.

⁽⁵⁸⁾ Cfr. l'integrativo Cardif.

⁽⁵⁹⁾ Cfr. l'integrativo Findomestic.

in quest'area anche il riconoscimento dell'anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR) per causali collegate al sostengo della prima infanzia e alla cura dei figli: sono quattro le aziende che legittimano tale anticipazione per spese inerenti l'adozione e/o l'affidamento ⁽⁶⁰⁾.

Colonie climatiche e campi estivi

Le iniziative individuate dalla contrattazione aziendale non si esauriscono qui. Diversi integrativi aziendali ⁽⁶¹⁾, danno la possibilità ai figli dei dipendenti di usufruire di colonie climatiche e di convenzioni con campi estivi: più precisamente, sono previsti soggiorni estivi nel periodo giugno-agosto in idonee località e strutture individuate dall'azienda per i figli di età compresa fra i sei e i dodici anni ⁽⁶²⁾; la possibilità di convertire il premio di risultato in servizi welfare inerenti il rimborso delle spese di frequenza di colonie climatiche, marittime o montane ⁽⁶³⁾; convenzioni con campi estivi ⁽⁶⁴⁾.

Ambulatorio medico pediatrico

Infine, si segnala la possibilità che offre l'integrativo della Ferrero per i figli in età pediatrica, a favore dei quali l'azienda organizza un servizio gratuito di ambulatorio medico pediatrico, possibile grazie ad apposite convenzioni con professionisti operanti sul territorio: l'accordo prevede la disponibilità ambulatoriale due volte al mese, previa prenotazione.

3.3. Altre misure per la conciliazione lavoro-famiglia e per l'accudimento dei familiari con disabilità e/o non autosufficienti

Dal punto di vista degli strumenti volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (c.d. *work-life balance*), nonché ad agevolare

⁽⁶⁰⁾ Cfr. il CCNL Alimentare e gli integrativi Aon, Busitalia, Ikea.

⁽⁶¹⁾ Cfr. gli integrativi Ferrero, Findomestic, Lamborghini.

⁽⁶²⁾ Cfr. Ferrero, in cui si specifica che restano a carico del dipendente i costi e l'organizzazione del rapporto dalla residenza al luogo del soggiorno e che tali soggiorni avranno durata di circa dieci/dodici giorni.

⁽⁶³⁾ Cfr. l'integrativo Findomestic.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. l'integrativo Lamborghini.

l'accudimento dei familiari con disabilità e/o non autosufficienti, si distinguono diverse fattispecie fra quelle individuate dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

Permessi, congedi e aspettative

Innanzitutto, un'ampia parte di contratti compresi nel campione analizzato prevede, quale forma di conciliazione, la concessione di permessi e/o congedi ⁽⁶⁵⁾, aspettative ⁽⁶⁶⁾ – retribuiti o non retribuiti – con diverse finalità: per lutti familiari ⁽⁶⁷⁾, per matrimonio ⁽⁶⁸⁾, per lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap ⁽⁶⁹⁾, per dipendenti che abbiano familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza ⁽⁷⁰⁾, per lavoratori che necessitino di assistere figli piccoli ⁽⁷¹⁾, nonché per finalità inerenti l'assistenza e l'accompagnamento di famigliari a visite mediche specialistiche o comunque in stato di malattia ⁽⁷²⁾. In materia di congedi, si distingue l'integrativo Ikea per il riconoscimento di tale istituto nel caso di lavoratori che siano oggetto di atti persecutori (c.d. *stalking*) o di maltrattamenti familiari.

⁽⁶⁵⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi Aon, Busitalia, Ducati, Cardif, Comifar, Ducati, Eataly, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Ikea, Lardini, Luxottica, Mondelez, Motori Minarelli, Peroni.

⁽⁶⁶⁾ Cfr., su tutti, i CCNL Alimentare, Cemento, Chimici e gli integrativi Cardif, Findomestic, Leroy Merlin, Luxottica.

⁽⁶⁷⁾ Cfr. Integrativi Fincalabra, Hydrocontrol, Aon, Cardif, Comifar, Ducati, Eataly, Findomestic, Mondelez, ma anche i CPL agricoli della provincia di Ferrara, Salerno, Napoli e Caserta.

⁽⁶⁸⁾ Cfr. CCNL Alimentare e Integrativi Eataly, Ikea, Lardini. Fra questi, solo gli integrativi Eataly e Ikea estendono espressamente il congedo matrimoniale alle coppie dello stesso sesso. L'accordo Lardini prevede espressamente che in durante l'assenza per congedo matrimoniale non matura il premio di risultato.

⁽⁶⁹⁾ Cfr. CCNL Alimentare (anche nella sezione dedicata agli addetti all'industria olearia e margariniera), Terziario, TPL, e gli Integrativi.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. CCNL Alimentare (nella sezione dedicata agli addetti all'industria olearia e margariniera nonché in quella concernente gli addetti all'industria involucri naturali per salumi) e CCNL Cemento.

⁽⁷¹⁾ Cfr. CCNL Alimentare (nella sezione dedicata agli addetti all'industria olearia e margariniera), Terziario e integrativi Eataly, Luxottica, Peroni.

⁽⁷²⁾ Cfr., ad esempio, Unipol, San Pellegrino, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Motori Minarelli. Vedi altresì i CPL agricoli delle province di Messina e Catanzaro, che regolano anche l'ipotesi in cui il lavoratore sia donatore di sangue o di midollo osseo.

Ferie e permessi solidali

Del tutto peculiare è la previsione, da parte di alcuni contratti nazionali e aziendali, della possibilità di cedere volontariamente e a titolo gratuito ferie ⁽⁷³⁾ e/o permessi ⁽⁷⁴⁾ in favore di colleghi che si trovino in condizioni di necessità. Fra questi, alcuni specificano che l'azienda, per ogni ora donata, intervenga in ugual misura nella suddetta catena solidale ⁽⁷⁵⁾; altri ⁽⁷⁶⁾, prevedono che la società raddoppi il numero delle ore donate. Nell'insieme, è evidente come si tratti di misure volte a sostenere e rafforzare lo spirito solidale all'interno dell'azienda, oltre che a costituire un innegabile strumento a sostegno della conciliazione per quei lavoratori in situazioni personali di difficoltà.

Flessibilità organizzativa

Un'altra serie di misure riguardano invece interventi volti ad inserire strumenti di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, al punto che, nel caso di specie, potrebbe parlarsi di flessibilità organizzativa per finalità di conciliazione.

Part-time per carichi familiari e per assistenza ai familiari anziani o che si trovino nelle condizioni ex legge n. 104/1992

Diversi accordi ⁽⁷⁷⁾ del campione prevedono la concessione del part-time o che comunque stabiliscono dei criteri di priorità ⁽⁷⁸⁾ per finalità volte, da una parte, a soddisfare la necessità – in senso generico – di ac-

⁽⁷³⁾ Cfr. CCNL Chimici.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. CCNL Chimici e integrativi Busitalia, Comifar, Fis Montecchio, Lardini, Luxottica.

⁽⁷⁵⁾ È il caso dell'integrativo Lardini.

⁽⁷⁶⁾ È il caso dell'integrativo Luxottica, che a tal proposito ha costituito una vera e propria Banca delle ore che ha preso il nome di "Banca Ore Etica".

⁽⁷⁷⁾ Cfr., ad esempio, CCNL Alimentare, CCNL Chimici, CCNL Terziario, ed integrativi Sara Assicurazioni, Agusta Westland, Aon, Cardif, Comifar, Ferrarelle, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Leroy Merlin, Luxottica.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. CCNL Alimentare e integrativi Ferrarelle, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Luxottica.

condimento dei figli piccoli ⁽⁷⁹⁾, anche al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale ⁽⁸⁰⁾, oppure per altri motivi di carattere familiare e personale, da valutarsi caso per caso ⁽⁸¹⁾. Leggermente diverse, invece, sono le ipotesi di riconoscimento della tipologia contrattuale del part-time per finalità che afferiscono in generale all'assistenza ⁽⁸²⁾: e questo sia a favore di familiari anziani ⁽⁸³⁾, sia di conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap ⁽⁸⁴⁾.

Misure di ingresso e/o entrata anticipata e gestione degli orari di lavoro

Nell'ambito del campione considerato, è possibile individuare diversi accordi ⁽⁸⁵⁾ che acconsentono a delle particolari forme di flessibilità dell'orario di lavoro, reso più elastico a seconda delle esigenze individuali del singolo lavoratore: e ciò riconoscendo, ad esempio, una flessibilità dell'orario di entrata ⁽⁸⁶⁾ o di uscita ⁽⁸⁷⁾, oppure delle forme di riduzione dell'orario ⁽⁸⁸⁾. In via del tutto originale, il contratto collettivo nazionale

⁽⁷⁹⁾ Cfr. i CCNL Alimentare e CCNL Terziario, nonché gli integrativi Aon, Cardif, Comifar, Ferrarelle, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Leroy Merlin, Luxottica.

⁽⁸⁰⁾ Cfr., ancora, il CCNL Alimentare.

⁽⁸¹⁾ Cfr. Cardif.

⁽⁸²⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Chimici e il CCNL Trasporto pubblico locale, e gli integrativi Agusta Westland, Aon, Cardif, Ferrero, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Leroy Merlin, Luxottica.

⁽⁸³⁾ Cfr. Leroy Merlin e Luxottica.

⁽⁸⁴⁾ Cfr. gli integrativi Aon, Cardif, Ferrero, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Luxottica.

⁽⁸⁵⁾ Cfr. CCNL Alimentare, Agusta Westland, Comifar, Ferrero, Fis Montecchio, Ikea, Lucchini, Man Truck.

⁽⁸⁶⁾ In questo senso l'accordo Agusta Westland (il quale prevede che, nei confronti dei lavoratori part time, possa essere applicata la flessibilità dell'orario di entrata nel limite massimo di 15 minuti con le modalità in atto per i lavoratori full time) e l'accordo Comifar (il quale, invece, riconosce un orario di ingresso elastico in entrata fino ad un massimo di 30 minuti per il solo personale di sede).

⁽⁸⁷⁾ Cfr. Lucchini, dove è prevista la possibilità, in via sperimentale e salvo esigenze tecniche-produttive, per gli addetti al lavoro non a turni con figli fino al compimento del terzo anno di vita, di poter fruire di un orario flessibile in uscita, nei limiti di un'ora giornaliera, da recuperare nella giornata di sabato mattina (con preavviso di almeno 24 ore rispetto all'inizio del proprio turno).

⁽⁸⁸⁾ Cfr. Ferrero, accordo nel quale le parti accettano la possibilità di avere prestazioni con orario ridotto a fronte di specifiche esigenze, limitate nel tempo. E così anche l'accordo della Fis Montecchio, in cui si conferma la possibilità per i lavoratori di far richiesta, a fronte di esigenze personali di qualsiasi tipo, di svolgere un orario di lavoro

dell'industria Alimentare prevede che in caso di grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore, la lavoratrice o il lavoratore medesimi possano concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, «diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa», anche per periodi superiori a tre giorni ⁽⁸⁹⁾. Infine, le ultime precisazioni sono per l'accordo Ikea che, nel quadro del nuovo sistema di gestione degli orari di lavoro denominato TIME – *Trovare Insieme il Miglior Equilibrio*, riconosce al lavoratore che abbia aderito a tale sistema di revocare la propria adesione entro due mesi dal successivo periodo di programmazione in caso di gravi motivi familiari nonché per motivi di salute.

Anticipo del TFR ed altre erogazioni monetarie a favore dei dipendenti

In tale ambito rientrano tutte quelle forme di sostegno di natura meramente monetaria che alcune aziende riconoscono a favore dei propri dipendenti, per finalità che risultino inerenti al sostegno di politiche di conciliazione e assistenza. Nel campione considerato è possibile individuare diversi accordi aziendali che prevedono strumenti di tal genere: essi, da una parte, istituiscono delle forme di prestito individuale a favore del singolo dipendente che ne faccia richiesta per documentati motivi, che spaziano dalle spese funerarie sostenute per familiari defunti (entro il primo grado di parentela) ad altri motivi di carattere personale e familiare ⁽⁹⁰⁾; fino ad arrivare al caso di spese sostenute per l'acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione del dipendente o dei suoi figli ⁽⁹¹⁾.

ridotto usufruendo di permessi non retribuiti. In regime di flessibilità oraria, è prevista inoltre una pausa pranzo di un ora per i lavoratori a tempo pieno, riducibile per periodi continuativi non inferiori al mese in presenza di motivate esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

⁽⁸⁹⁾ Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

⁽⁹⁰⁾ È il caso dell'integrativo Cardif, che pone un tetto massimo di euro 25.000 e comunque non superiore alla somma complessiva del TFR netto maturato e dell'accantonamento netto al Fondo Pensione disponibili il mese precedente la richiesta.

⁽⁹¹⁾ Cfr. gli integrativi Fis Montecchio e Fis Termoli, che pongono un tetto massi-

Altre intese ⁽⁹²⁾ disciplinano invece l'istituto, ormai molto diffuso, dell'anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR), che – oltre ad essere consentito in misura maggiore rispetto a quanto previsto dalla legge ⁽⁹³⁾ – è correlato a diverse causali, fra le quali le più comuni sono la spese funerarie ⁽⁹⁴⁾, le spese mediche (anche per i familiari) e di assistenza ⁽⁹⁵⁾, le spese per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione per se o per i figli ⁽⁹⁶⁾. Del tutto peculiare è una delle causali previste dall'integrativo aziendale Findomestic, nel quale si è previsto il possibile anticipo del 100% del TFR maturato come misura di sostegno al reddito familiare per gravi motivi, fra i quali la perdita del lavoro. In quanto deroga favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, si sottolinea, infine, che in taluni casi l'anticipo del TFR è riconosciuto prima che siano trascorsi i sette anni di anzianità aziendale richiesti a livello normativo ⁽⁹⁷⁾.

Commissioni, gruppi di lavoro ed impegni generici

Alcuni accordi ⁽⁹⁸⁾ istituiscono all'interno delle rispettive aziende delle Commissioni o dei veri e propri gruppi di lavoro, la cui *mission* è proprio quella di rafforzare gli strumenti e le sperimentazioni atte a sostenere in senso ampio la conciliazione tra vita lavorativa e familiare ⁽⁹⁹⁾.

mo di euro 25.000 da restituire in un periodo fino a 120 mesi o comunque non superiore alla prevedibile durata residua del rapporto di lavoro.

⁽⁹²⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi Aon, Basf, Busitalia, Cardif, Elantas, Findomestic, Lucchini, Man Truck, Mondelez, Motori Minarelli.

⁽⁹³⁾ È il caso degli accordi Busitalia, Elantas, Findomestic, che acconsentono ad un anticipo, rispettivamente, dell'80% (nei primi due casi) e del 100%, quindi più del 70% previsto dalla legge.

⁽⁹⁴⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi Aon, Busitalia, Motori Minarelli.

⁽⁹⁵⁾ Cfr., ad esempio, gli integrative Aon, Basf, Findomestic, Man Truck, Mondelez.

⁽⁹⁶⁾ È il caso degli integrativi Busitalia, Cardif, Elantas, Lucchini.

⁽⁹⁷⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi Basf (che richiede cinque anni di anzianità), Elantas (sei anni), Motori Minarelli (cinque anni).

⁽⁹⁸⁾ È il caso ad esempio degli integrativi Ferrero, Leroy Merlin.

⁽⁹⁹⁾ Proprio a tal fine, nell'integrativo Ferrero le Parti ritengono applicabile la possibilità di prevedere prestazioni con orario ridotto a fronte di esigenze specifiche, limitate nel tempo ed in linea con le peculiarità di ogni singolo sito.

4. Previdenza complementare

I punti chiave dell'analisi

- La materia della previdenza complementare è quasi interamente rimessa a e gestita dai fondi bilaterali istituiti dai contratti di categoria.
- Gli interventi della contrattazione integrativa in materia, si sostanziano in previsioni di incremento della quota contributiva dei predetti fondi, nel deflusso del TFR o di quote di esso alla bilateralità previdenziale, e – in taluni casi – nella costituzione di specifici fondi aziendali.

Misure di incremento della contribuzione

Al fine di valorizzare e promuovere le forme di previdenza integrative previste dalla contrattazione settoriale o aziendale, diversi contratti integrativi prevedono l'incremento della quota contributiva datoriale⁽¹⁰⁰⁾. Le percentuali di aumento oscillano dallo 0,10% e lo 0,30%, talvolta con sistemi di crescita della contribuzione a scaletta⁽¹⁰¹⁾. In alcuni casi, sono previste forme di condizionamento dell'incremento: ad esempio, l'integrativo di un'azienda del settore chimico subordina l'aumento della quota contributiva al raggiungimento di alcuni standard di redditività⁽¹⁰²⁾, mentre un'azienda metalmeccanica lo prevede solo a condizione che il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota⁽¹⁰³⁾. Sono frequenti clausole di salvaguardia in forza delle quali le aliquote di incremento siano soggette ad aggiustamenti nel caso in cui anche il CCNL, nel corso di vigenza del contratto aziendale, intervenga nel medesimo senso. Alcuni integrativi istituiscono o confermano dei veri e propri fondi pensione⁽¹⁰⁴⁾.

⁽¹⁰⁰⁾ Cfr. Bayer, Lamborghini, Saviola, Ducati, Findomestic, Fis Montecchio, GTech Lottomatica, Man, San Benedetto, TenarisDalmine, FIS, ITAP, MAN, Saviola e Siat.

⁽¹⁰¹⁾ Cfr., ad esempio, Bayer, Findomestic e TenarisDalmine.

⁽¹⁰²⁾ Cfr. Fis Montecchio.

⁽¹⁰³⁾ Cfr. TenarisDalmine.

⁽¹⁰⁴⁾ L'integrativo Findomestic contiene l'impegno delle parti ad elevare la misura dell'apporto contributivo aziendale al Fondo Pensione Complementare per i Dipenden-

Trattamento di fine rapporto

Sono stati rinvenuti nel campione alcuni integrativi che prevedono la possibilità di destinare tutto o parte del TFR alla previdenza complementare. Ad esempio, in un caso ⁽¹⁰⁵⁾, l'azienda si dichiara disponibile ad esaminare eventuali richieste di anticipo del TFR fino al 70% dell'importo maturato, finalizzate alla stipula di una polizza vita di previdenza integrativa, purché compatibile con le normative fiscali e previdenziali vigenti. Nell'altro ⁽¹⁰⁶⁾, su richiesta del lavoratore, si impegna a trasferire il fondo di Trattamento di fine rapporto maturato dal dipendente al fondo di previdenza contrattuale.

Altre clausole

Si segnala infine l'integrativo Luxottica in cui la direzione d'azienda e le rappresentanze sindacali riconoscono l'importanza della previdenza complementare come necessaria integrazione del sistema pensionistico pubblico, impegnandosi contestualmente a: divulgare già all'atto dell'assunzione le informazioni relative ai fondi pensione integrativi a cui oggi l'azienda è associate; mettere a disposizione apposite bacheche per le campagne formative dei fondi; estendere la possibilità di aderire a tutti i lavoratori compresi i contratti a termine in linea con quanto previsto dagli statuti dei fondi; facilitare la possibilità per i lavoratori di trasferire quote del premio al fondo di previdenza.

5. Assistenza sanitaria integrativa e tutela della salute

I punti chiave dell'analisi

- Molteplici aziende considerano interesse prioritario l'integrazione della contribuzione per i fondi sanitari integrativi, volti ad assicu-

ti di Findomestic Banca e Società Controllate. Nel dettaglio, l'apporto contributivo aziendale sarà incrementato dello 0,30%, in tre *tranches* pari a 0,10% ciascuna. Altri casi si rinvengono in Europ Assistance Italia, Santander e Unicredit.

⁽¹⁰⁵⁾ Cfr. Aon.

⁽¹⁰⁶⁾ Cfr. Lardini.

rare la tutela della salute, mentre sono poche le imprese che creano un fondo sanitario *ad hoc*. Alcune intese affiancano a questi istituti anche delle polizze assicurative che prevedono molteplici servizi a beneficio dei lavoratori.

- Al fine di agevolare i tempi di conciliazione vita-lavoro e quindi per permettere ai dipendenti di assentarsi per motivi inerenti alla salute, sia a livello nazionale che aziendale, sono diffusamente previsti permessi retribuiti, e non, oltre che congedi.
- Il part-time e i permessi rappresentano le forme contrattuali maggiormente utilizzate con finalità di conciliazione per la gestione dei lavoratori affetti da malattie croniche.
- Raramente emerge una particolare attenzione verso i dipendenti mediante la previsione di indennità e di concrete misure di sostegno finanziario, per fronteggiare sia spese mediche che periodi di assenza molto lunghi determinati da ragioni legate alla salute. Sono inoltre previsti specifici servizi aziendali come, a titolo esemplificativo, il presidio medico infermieristico aziendale.

5.1. Assistenza sanitaria

Fondi sanitari integrativi

La contrattazione collettiva di secondo livello assume principalmente una funzione di integrazione della contribuzione per i fondi nazionali ⁽¹⁰⁷⁾, con alcune eccezioni di aziende che istituiscono fondi *ad hoc* ⁽¹⁰⁸⁾, confermando il ruolo principe che riveste la bilateralità al fine di assicurare la tutela delle condizioni di salute dei lavoratori. Nella realtà i fondi integrativi si differenziano tra loro sotto molteplici aspetti, sulla base, ad esempio, di chi versa la contribuzione per accedere ai servizi del secondo pilastro della sanità, spesse volte a totale carico dell'azienda ⁽¹⁰⁹⁾ oppure

⁽¹⁰⁷⁾ Cfr. i contratti aziendali Augusta Westland, Saviola, Bayer, Benetton, San Benedetto, Fis Montecchio, Fis Termoli, Lamborghini e Ferrero.

⁽¹⁰⁸⁾ Cfr. il contratto Bnl.

⁽¹⁰⁹⁾ Cfr. i CCNL Cemento e le intese di secondo livello Bayer, Fis Montecchio e

anche a parziale carico dei lavoratori ⁽¹¹⁰⁾, oppure in base all'ammontare del contributo stesso ⁽¹¹¹⁾.

Polizze assicurative

Diverse intese aziendali affiancano ai fondi sanitari integrativi anche altri servizi a vantaggio dei propri dipendenti ⁽¹¹²⁾. Dalla lettura del campione è facilmente riscontrabile un'ampia offerta di polizze assicurative, con un ventaglio piuttosto variegato di servizi messi a disposizione dall'offerta assicurativa. La polizza sanitaria attivata da una intesa ⁽¹¹³⁾ dispone l'incremento delle precedenti prestazione attraverso l'introduzione di nuove coperture, quali, ad esempio, la medicina preventiva e le cure odontoiatriche e riabilitative; una realtà del credito prevede una polizza per il rimborso di spese mediche ⁽¹¹⁴⁾; altri contratti ⁽¹¹⁵⁾ offrono coperture assicurative che spaziano dagli infortuni professionali, al rimborso delle spese, sino all'invalidità permanente da malattia.

Indennità

Le parti firmatarie, sia a livello nazionale ⁽¹¹⁶⁾ che aziendale ⁽¹¹⁷⁾, si preoccupano di garantire un'indennità a favore del lavoratore che si ven-

Fis Termoli.

⁽¹¹⁰⁾ Cfr. i CCNL Terziario, CCNL Alimentare e l'integrativo Augusta Westland, secondo cui ogni lavoratore che aderirà su base volontaria concorrerà al costo dell'assistenza sanitaria nella misura del 20 %.

⁽¹¹¹⁾ Cfr. l'integrativo Bayer, il quale sosterrà, per i dipendenti iscritti alla data del 1 gennaio 2015, la quota di iscrizione al FASCHIM a carico del dipendente pari a 3 euro al mese; l'integrativo Saviola che, al fine di potenziare le coperture della sanità integrativa, avanzerà formale richiesta al Fondo Nazionale. A partire dal primo gennaio 2016 è stato stabilito che la quota a carico dell'azienda per il Fondo Sanitario Altea corrisponderà al valore di undici euro per ogni lavoratore dipendente iscritto al fondo, con maggiorazione di euro uno rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

⁽¹¹²⁾ Cfr. i contratti aziendali Ducati, San Benedetto, Findomestic, Aon e G'Tech.

⁽¹¹³⁾ Cfr. il contratto aziendale Ducati.

⁽¹¹⁴⁾ Cfr. l'integrativo Findomestic.

⁽¹¹⁵⁾ Cfr. l'intesa Aon.

⁽¹¹⁶⁾ Cfr. Il CCNL Terziario, secondo cui il lavoratore, durante il periodo di malattia, avrà diritto ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi e ad una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da

ga a trovare in stato di malattia, o nell'ipotesi in cui occorra un infortunio⁽¹¹⁸⁾, o ancora, più nello specifico, a beneficio degli addetti/addette al controllo visivo delle bottiglie di vetro a rendere vuote e piene⁽¹¹⁹⁾.

Sostegno finanziario a favore dei dipendenti

Un approccio certamente solidaristico in tema di tutela della salute da parte delle aziende è facilmente riscontrabile in alcune intese che prevedono di adottare misure di sostegno finanziario volte sia ad aiutare gli stessi dipendenti che si trovino ad affrontare spese non differibili per acquistare servizi sanitari⁽¹²⁰⁾, sia a favore di quei dipendenti che, per problemi di salute, sono costretti a lunghe assenze dal lavoro tali da comportare una riduzione della retribuzione⁽¹²¹⁾. In questo ultimo specifico caso, l'azienda garantisce il mantenimento della piena retribuzione al singolo lavoratore in costanza del rapporto di lavoro per un periodo la cui durata massima è determinata tenendo conto dei costi azienda e comunque entro un massimale pari a 20.000 euro per ciascuno caso.

Servizi offerti dalle imprese

Alcune aziende si fanno direttamente carico della salute del proprio personale: a titolo esemplificativo, un'intesa ha rinnovato l'offerta del

corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico; nel CCNL Alimentare, l'azienda su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100 o il 50% della retribuzione normale netta; il CCNL TPL prevede che, a livello aziendale, resti confermato il computo del trattamento dei primi tre giorni di malattia.

⁽¹¹⁷⁾ Cfr. L'intesa Leroy Merlin nel quale l'integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, alle normali scadenze dei periodi di paga, per i giorni dal quarto al ventesimo, è determinata in modo da raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro; entrambe le intese Man e Eataly prevedono un'indennità nella misura del 100% della retribuzione netta per i primi tre giorni; anche l'intesa Aon prevede che in caso di malattia, l'azienda provvederà ad erogare un'integrazione dell'indennità a carico dell'Inps sino al raggiungimento complessivamente del 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

⁽¹¹⁸⁾ Cfr. Il CCNL Alimentare e il contratto aziendale Leroy Merlin.

⁽¹¹⁹⁾ Cfr. L'intesa San Benedetto.

⁽¹²⁰⁾ Cfr. l'intesa Comifar.

⁽¹²¹⁾ Cfr. le intese Fis Montecchio e Fis Termoli.

presidio medico infermieristico aziendale, con l'obiettivo di riorganizzarlo e ampliare la copertura dell'orario di lavoro ⁽¹²²⁾; due intese preferiscono valorizzare il ruolo della medicina preventiva ⁽¹²³⁾, altre ancora si sono attivate per stipulare specifiche convenzioni con le strutture sanitarie esterne al fine di consentire ai dipendenti di effettuare le visite mediche specialistiche a tariffe agevolate e direttamente all'interno delle varie Unità aziendali ⁽¹²⁴⁾.

Anticipazione del TFR

Nel corso della vita lavorativa molteplici sono le situazioni in cui le persone possano avere necessità di un anticipo del TFR. L'accesso ai servizi sanitari e la tutela della salute sono ambiti ai quali le parti firmatarie sono particolarmente sensibili. Pertanto, molte delle intese consentono ai lavoratori di accedere anticipatamente al trattamento di fine rapporto nel caso in cui si trovino d'improvviso a sostenere spese mediche generiche ⁽¹²⁵⁾, spese per patologie di particolare gravità e stati di tossicodipendenza ⁽¹²⁶⁾, spese per assistenza per coniuge/convivente e parenti in linea diretta con il lavoratore ⁽¹²⁷⁾. In una multinazionale piemontese, al fine di offrire un ulteriore strumento di aiuto concreto ai lavoratori con problemi di salute, è stato definito che i dipendenti con contratto a tem-

⁽¹²²⁾ Cfr. l'intesa Ducati.

⁽¹²³⁾ Cfr. in particolare il contratto aziendale Mondelez, secondo cui l'azienda riconosce la possibilità per i lavoratori a tempo indeterminato che abbiano compiuto 40 anni alla data di gennaio 2015, di fruire di un check-up preventivo nell'ambito di convenzioni stipulate dall'azienda. All'interno di questo servizio il lavoratore dovrà contribuire alle spese nella misura del 40%; ulteriormente, il contratto aziendale Ducati introduce nuove coperture quali la medicina preventiva e le cure odontoiatriche e riabilitative, riducendo la quota prevista per i familiari a carico.

⁽¹²⁴⁾ Cfr. l'intesa Augusta Westland.

⁽¹²⁵⁾ Cfr. il CCNL Alimentare e l'integrativo Man, il quale estende la previsione anche ai componenti della famiglia del dipendente; l'integrativo Elantas richiede un'anzianità maturata di sei mesi presso l'azienda per richiedere l'anticipazione per spese mediche del lavoratore e/o dei familiari; l'integrativo Mondelez riconosce la possibilità in caso di spese da sostenere per patologie di grave infermità del figlio o del familiare a carico; le intese Basf e Findomestic prevedono un'anzianità di cinque anni per spese mediche e sanitarie del dipendente e dei parenti.

⁽¹²⁶⁾ Cfr. il CCNL Alimentare.

⁽¹²⁷⁾ Cfr. l'integrativo Aon, nel quale le parti hanno concordato, entro il tetto corrispondente al 70% dell'ammontare del TFR maturato e disponibile, e ferma ed immutata ogni altra previsione di legge, la possibilità di erogare anticipazioni in tal senso.

po indeterminato possano accedere ad una seconda anticipazione del Tfr, trascorsi 4 anni dalla prima anticipazione e unicamente in caso di spese sanitarie per terapie e interventi straordinari ⁽¹²⁸⁾.

Intenzioni future in ambito di welfare della persona

Sembra importante fare menzione dell'esperienza di Ikea che ha preso impegno formale con le parti firmatarie dell'intesa aziendale circa l'intento di realizzare un sistema di convenzioni che «copra i bisogni delle differenti fasce di età e le differenti *life situations*». Al dipendente verrà pertanto data la possibilità di scegliere a quali strutture e servizi sanitari rivolgersi in base alle proprie esigenze personali e familiari.

5.2. Gestione del rapporto di lavoro del dipendente affetto da patologie

5.2.1. Flessibilità del rapporto di lavoro

Da full-time a part-time

Nella contrattazione collettiva nazionale e aziendale, la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time si manifesta, in forma scritta, attraverso l'uso di varie espressioni che rimandano al concetto di "volontarietà" di entrambe le parti, reversibile per il lavoratore. In particolare, alcuni contratti collettivi nazionali introducono, l'impegno da parte del datore di lavoro "a dare priorità" alle richieste di trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in quello a tempo parziale, provenienti da soggetti con problemi di salute propri o dei familiari ⁽¹²⁹⁾.

Analoga situazione si riscontra in alcuni contratti integrativi, in cui si riconosce espressamente la priorità di trasformazione lasciando al lavora-

⁽¹²⁸⁾ Cfr. l'intesa Ferrero, secondo cui si agirà in tal senso indipendentemente dalla causale per cui sia stata chiesta la prima anticipazione. Viene inoltre previsto che la seconda anticipazione possa essere concessa nella misura massima del 70% dell'ammontare del TFR individuale residuo.

⁽¹²⁹⁾ Si veda, ad esempio, CCNL Vigilanza, CCNL Poste, CCNL Metalmeccanici. Diverso è il caso del CCNL Energia e Petrolio che esclude dal tetto quantitativo per l'utilizzo del part-time, le trasformazioni comportate da «gravi e comprovati motivi di salute oppure di assistenza dei familiari malati».

tore la possibilità di esercitare il diritto di richiedere il rientro all'orario lavorativo a tempo pieno in anticipo rispetto alla scadenza prevista. È il caso di alcuni contratti aziendali ⁽¹³⁰⁾, in cui l'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale è ammesso con priorità per comprovati motivi di salute del richiedente o per curare i figli di età inferiore ai 14 anni o per altre esigenze di carattere personale specificate e comprovate. Accanto a questo strumento è contemplata anche la possibilità di modificare, sospendere o revocare l'applicazione delle clausole elastiche e/o flessibili per andare incontro alle esigenze di cura del dipendente ⁽¹³¹⁾, ed in caso di patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa ⁽¹³²⁾.

Lavoro da remoto

Nel campione di contratti si registra un numero alquanto esiguo di integrativi che disciplinano le forme di lavoro da remoto (telelavoro e *smart working*), facendo espresso riferimento ai casi di malattie di lunga durata ⁽¹³³⁾.

Permessi

Agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro dei dipendenti che devono sottoporsi a visite mediche è preoccupazione rinvenuta in alcune intese, che scelgono diverse soluzioni. La più frequente si sostanzia nella concessione di permessi retribuiti il cui monte orario e le cui modalità di fruizione variano ampiamente da una realtà e l'altra. Si passa da intese che prevedono ore di permesso aggiuntive con tetti ⁽¹³⁴⁾, accordi che scalano i permessi dal monte ore PAR ⁽¹³⁵⁾, soluzioni miste a seconda della

⁽¹³⁰⁾ Gli integrativi Sella&Mosca, Starwood Hotels, Carige Assicurazioni e Direct Lines, Coca-Cola, Groupama. I contratti aziendali Man, Ferrero, Saviola, Fis Montecchio, Fis Termoli, Findomestic e Aon.

⁽¹³¹⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Trasporto pubblico locale e l'intesa Leroy Merlin.

⁽¹³²⁾ Cfr. il CCNL Alimentare e l'integrativo Leroy Merlin.

⁽¹³³⁾ Sul punto, si rimanda alla parte monografica del rapporto dedicata allo *smart working* e al telelavoro.

⁽¹³⁴⁾ È il caso ad esempio degli integrativi Comifar, Aon, Banca Popolare di Vicenza, Gtech, Mondelez, Basf, Findomestic e Leroy Merlin.

⁽¹³⁵⁾ Cfr. Lamborghini si limita a prevedere la possibilità di fruire di eventuali PAR, nella giornata di utilizzo dei permessi per visita medica specialistica, purché immediata-

malattia ⁽¹³⁶⁾, fino a casi di concessione di permessi retribuiti illimitati ⁽¹³⁷⁾. Da segnalare poi alcuni accordi ⁽¹³⁸⁾ che estendono la copertura dei permessi anche al tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo in cui il lavoratore sosterrà la visita.

Il mutamento di mansioni

Quanto alla compatibilità delle mansioni assegnate al lavoratore con il suo stato di salute, in alcuni CCNL ⁽¹³⁹⁾ si ritrova disciplinata la possibilità per il lavoratore di concordare differenti modalità di espletamento della prestazione lavorativa in luogo della fruizione di determinate tipologie di permessi per assistenza ai familiari in caso di grave infermità.

Interessante è la disposizione ⁽¹⁴⁰⁾ secondo cui, in caso di malattie che abbiano colpito il lavoratore, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda si terrà conto delle indicazioni delle strutture pubbliche (servizi sanitari delle ASL o strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni) che hanno seguito il programma terapeutico e riabilitativo del lavoratore per una eventuale diversa collocazione dello stesso al fine di facilitarne il reinserimento nell'attività produttiva, anche utilizzando (ove possibile) orari flessibili e/o part-time nei casi in cui sia ritenuto opportuno dalle suddette strutture.

mente precedenti o successivi alla visita stessa.

⁽¹³⁶⁾ L'integrativo Allianz prevede la concessione di permessi retribuiti per comprovate necessità determinate da visite mediche e/o analisi cliniche e/o cure terapeutiche presso le strutture pubbliche del Servizio Sanitario Nazionale. Per i lavoratori portatori di handicap gravi o con familiari portatori di handicap gravi e bisognosi di assistenza riabilitativa continuativa o affetti da malattia grave attestata da certificazione medico specialistica, potranno essere concessi ulteriori permessi retribuiti per un massimo di 15 giorni lavorativi l'anno.

⁽¹³⁷⁾ Cfr. l'aziendale Direct Lines.

⁽¹³⁸⁾ Cfr. le intese sottoscritte in Ducati, Findomestic, San Benedetto, Comifar e Motori Minarelli.

⁽¹³⁹⁾ Vedi, ad esempio, il CCNL Alimentari e il CCNL Cemento.

⁽¹⁴⁰⁾ Cfr. il CCNL Energia.

5.3. Eventi sospensivi e tutela del lavoratore

5.3.1. Aspettativa

In quasi tutti i CCNL è prevista la concessione di un'aspettativa normalmente non retribuita ⁽¹⁴¹⁾. Si tratta di un periodo durante il quale non decorre l'anzianità ai fini pensionistici, fruibile in modo continuativo o frazionato. Esso può essere concesso dal datore di lavoro compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. In taluni casi si indica genericamente la possibilità di richiedere aspettativa non retribuita per «motivi personali o familiari» ⁽¹⁴²⁾.

Malattie croniche

La modalità di concessione e la durata massima del periodo di aspettativa sono molto varie e spesso vaghe. Le parti sociali invitano talvolta le aziende «a prestare la massima attenzione» a specifiche e dettagliate condizioni come l'emodialisi, neoplasie, ovvero gravi malattie cardiocircolatorie ⁽¹⁴³⁾. In un caso è prevista la possibilità di godere di un'aspettativa non retribuita per i lavoratori ai quali venga certificato dalle autorità sanitarie competenti lo stato di tossicodipendenza, ovvero la presenza di disturbi comportamentali patologici, quali alcolismo, anoressia, bulimia e ludopatia ⁽¹⁴⁴⁾. In altri casi i contratti collettivi prevedono che per una si-

⁽¹⁴¹⁾ Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, lo prevedono, tra gli altri, i seguenti contratti: CCNL Chimici, CCNL Turismo, CCNL Terziario (Confcommercio), CCNL Metalmeccanici (industria).

⁽¹⁴²⁾ Il CCNL edilizia concede un periodo di aspettativa “al lavoratore non in prova della durata minima di 4 settimane consecutive per motivi personali o familiari”, anche in questo caso privato della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto. Il CCNL Energia si limita a prevedere che l'azienda potrà “concedere, a richiesta, permessi non retribuiti a lavoratori che abbiano a carico familiari con gravi patologie croniche”.

⁽¹⁴³⁾ Cfr. il CCNL Cemento. Simili anche il CCNL Alimentari e il CCNL Bancari.

⁽¹⁴⁴⁾ Nel CCNL Cemento, i lavoratori ai quali venga accertato lo stato suddetto, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto, in aspettativa retribuita, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non

tuazione di malattia (senza elenco alcuno) possa essere fatta richiesta di aspettativa, alcuni per la durata massima di 12 mesi ⁽¹⁴⁵⁾, in alcuni settori prolungabile ulteriormente se vi è necessità di fare “terapie salvavita” ⁽¹⁴⁶⁾; altri indicano una durata variabile ⁽¹⁴⁷⁾, anche in relazione all’anzianità di servizio maturata al momento della richiesta ⁽¹⁴⁸⁾. Altre volte ancora sono state aggiunte disposizioni di miglior favore solo per talune singole situazioni: ad esempio, anziché prevedere l’aspettativa, sono indicati dei permessi retribuiti per emodialisi che non rientrano nel computo del periodo di conservazione del posto ⁽¹⁴⁹⁾.

Infine, talune disposizioni più recenti prevedono, per il lavoratore che abbia terminato il periodo di aspettativa, la possibilità di partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell’orario di lavoro ed inserendolo in turni che ne agevolino la frequenza ⁽¹⁵⁰⁾.

Congedo per gravi motivi familiari

L’aspettativa non è da confondere con il congedo per gravi motivi familiari che, invece, è disciplinato dall’articolo 2 del decreto ministeriale 21 luglio 2000 n. 278, né con il congedo straordinario per cure in favore dei mutilati e degli invalidi civili (*ex* articolo 7, decreto legislativo n. 119/2011), entrambi pressoché ignorati dalla contrattazione collettiva. Le disposizioni relative a tale istituto contenute nei contratti integrativi non

superiore a tre anni.

⁽¹⁴⁵⁾ CCNL Elettrici.

⁽¹⁴⁶⁾ CCNL Terziario.

⁽¹⁴⁷⁾ CCNL Impianti sportivi fissa a 180 giorni prolungabile, su richiesta, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici. Lo stesso vale per il CCNL Tessili, che fissa a 120 giorni il periodo di aspettativa per malattia.

⁽¹⁴⁸⁾ Per il CCNL Autotrasporti nei casi in cui questa non sia inferiore a tre anni, l’azienda concede un periodo massimo di 6 mesi, prolungabile però, per determinate ulteriori necessità di convalescenza, sino ad un massimo di altri 6 mesi. Si segnala infine il caso del CCNL Chimici, in cui le parti hanno concordato l’eliminazione del requisito dell’anzianità di servizio per la richiesta di aspettativa per comprovate e riconosciute gravi necessità personali o familiari. Si assiste ad un aumento dal 50% al 100% dei giorni di assenza non computabili ai fini del computo per i lavoratori affetti da patologie oncologiche.

⁽¹⁴⁹⁾ CCNL Elettrici.

⁽¹⁵⁰⁾ CCNL Ceramica.

presentano contenuti particolarmente distanti dalla normativa di settore. È il caso di tre integrativi analizzati: il primo prevede che il lavoratore in servizio effettivo da almeno 2 anni abbia diritto ad un periodo di congedo della durata massima di 3 mesi ⁽¹⁵¹⁾. In un secondo, invece, viene chiarito che esso verrà concesso anche per i casi di malattie croniche e/o psichiche ⁽¹⁵²⁾. Infine, in un terzo ⁽¹⁵³⁾ è disposto che, a fronte del protrarsi dell'assenza dal lavoro a causa di una delle patologie gravi e continuative indicate dal CCNL che comportino terapie salvavita periodicamente documentate, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo non retribuita, fino a guarigione clinica e comunque per un massimo di 6 mesi, successivamente alla durata già prevista dal CCNL.

5.3.2. Comporto

Durante la sospensione del rapporto a causa della malattia, il lavoratore ha diritto, ai sensi dell'articolo 2110 c.c., alla conservazione del posto di lavoro per il periodo che è stabilito dalle norme della contrattazione collettiva. Il raggiungimento del c.d. "periodo di comporto" può avvenire a causa di un'unica assenza per malattia che si protrae per tutto il lasso di tempo indicato, oppure mediante più assenze interrotte dal godimento di periodi di ferie, permessi, dal rientro al lavoro.

Criteri per la determinazione del periodo di comporto

I contratti nazionali e gli integrativi aziendali utilizzano criteri diversi per la rispettiva determinazione della sua durata massima. Alcuni CCNL fanno riferimento alla "malattia" genericamente indicata: il periodo cresce corrispondentemente all'aumentare dell'anzianità aziendale del dipendente ⁽¹⁵⁴⁾; in altri, invece, esso è il medesimo per tutti i lavoratori, in-

⁽¹⁵¹⁾ Cfr. l'integrativo Banca Carige. Tale durata potrà essere frazionata fino a 6 periodi di 15 giorni ciascuno.

⁽¹⁵²⁾ Cfr. l'integrativo HP. Decorre l'anzianità di servizio e verrà corrisposta una retribuzione mensile pari al 30% di quella relativa all'ultimo mese in cui ha lavorato. Ai fini del computo delle mensilità supplementari (13° e 14°) il periodo verrà valutato al 30%. Al termine dei 120 giorni il lavoratore ammalato o infortunato potrà richiedere altri 60 giorni, durante i quali maturerà la sola indennità di anzianità. Resta fermo l'obbligo della documentazione con certificati medici delle assenze sopra descritte.

⁽¹⁵³⁾ Cfr. l'integrativo Ikea.

⁽¹⁵⁴⁾ È il caso, ad esempio dei CCNL Alimentari, CCNL Bancari, CCNL Edili,

dipendentemente dall'anzianità oppure dalla categoria legale di inquadramento ⁽¹⁵⁵⁾.

Di recente le parti sociali hanno iniziato ad inserire clausole volte a indicare periodi più lunghi di conservazione del posto di lavoro a fronte dell'acquisita consapevolezza che esistono patologie particolarmente impegnative, per la necessità di seguire terapie o per effettuare ricoveri più o meno lunghi. La varietà di diciture utilizzate non consente, tuttavia, di avere criteri uniformi in materia. Nella maggior parte dei casi, infatti, appaiono evidenti trattamenti differenti tra lavoratori, anche tra coloro cui è applicabile lo stesso contratto, in ragione del fatto che sono indicate espressamente alcune patologie e non altre ⁽¹⁵⁶⁾.

Nell'analisi svolta sulla contrattazione aziendale in materia, invece, alcuni casi aziendali sono di particolare rilevanza. Specificatamente, in un primo caso si prevede che l'azienda comunicherà ai soli fini informativi al lavoratore la sua esatta posizione al più tardi entro 30 giorni prima della scadenza del periodo di comporta. Il riconoscimento del valore della tutela della salute trova concreta applicazione nell'elevazione, su esplicita richiesta del lavoratore, fino a 18 mesi complessivi del termine previsto dall'articolo 47 del vigente CCNL, punto 1) co. 4, in caso di lavoratori affetti da neoplasie, patologie gravi inerenti il sistema nervoso centrale, l'apparato muscolo-scheletrico, il sistema cardio vascolare o da malattie derivanti da incidenti e/o interventi chirurgici con esiti invalidanti sulle capacità fisico-motorie ed intellettuali del lavoratore. In un secondo ⁽¹⁵⁷⁾ si dichiara che l'azienda conferma l'impegno a conservare il posto di lavoro fino ad avvenuta guarigione per i lavoratori assenti per malattia e affetti da gravi patologie oncologiche, anche a causa degli effetti invalidanti di terapia salvavita, sulla scorta delle informazioni fornite in via riservata

CCNL Elettrici.

⁽¹⁵⁵⁾ È il caso, ad esempio dei CCNL Terziario, CCNL Lapedei, CCNL Studi professionali.

⁽¹⁵⁶⁾ Il CCNL Elettrici, ad esempio, è previsto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi durante il quale non si devono computare le assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Coley o le degenerazioni ospedaliere. Nel comporta per sommatore il periodo è elevato a 18 mesi, da calcolarsi nei 36 mesi precedenti. Nel CCNL Studi professionali vi è un'estensione del periodo di comporta in caso di determinate malattie espressamente indicate, quali patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley.

⁽¹⁵⁷⁾ Cfr. l'integrativo Gucci.

dal medico curante al medico competente e nel rispetto delle normative vigenti ⁽¹⁵⁸⁾.

La sospensione del periodo di comporto

Altro istituto, previsto in taluni contratti, è la c.d. sospensione del periodo di comporto: il ricovero ospedaliero di durata pari o superiore a venti giorni e fino a sessanta, afferente a uno o più eventi morbosi, sospende (per una sola volta nell'arco temporale di 36 mesi) il decorso del comporto per un massimo di sessanta giorni dall'inizio dell'evento: nel caso di patologie oncologiche, e patologie cronico-degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie, il comporto viene sospeso per gli eventi morbosi riferibili ad esse, per i giorni di assenza per malattia anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, per un massimo di 120 giorni dall'inizio dell'evento nell'arco temporale di 36 mesi ⁽¹⁵⁹⁾.

In un contratto aziendale ⁽¹⁶⁰⁾, le parti concordano che in caso di gravi malattie (uricemia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie) debitamente certificate, il dipendente avrà diritto, previa richiesta scritta da effettuarsi entro le 24 ore precedenti alla scadenza del periodo di comporto contrattualmente previsto, alla sospensione dal lavoro per un massimo di 12 mesi del rapporto di lavoro. Durante tale periodo di sospensione non decorrerà alcuna voce retributiva né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

L'allungamento del periodo di comporto

In alcuni casi ⁽¹⁶¹⁾ il periodo di comporto è aumentato del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in caso di tbc,

⁽¹⁵⁸⁾ In aggiunta a quanto esposto nel testo, l'azienda si impegna a mantenere la costanza retributiva dal 181esimo al 250esimo giorno. I lavoratori che intendono beneficiare di quanto sopra dovranno presentare all'azienda apposita richiesta di aspettativa retribuita (dal 181esimo giorno al 250esimo) e non retribuita (successivamente al 250esimo giorno) per malattia (o grave infortunio) a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del 180esimo giorno di assenza.

⁽¹⁵⁹⁾ Cfr. il CCNL per i dipendenti dell'industria del vetro.

⁽¹⁶⁰⁾ Cfr. l'integrativo Sella e Mosca.

⁽¹⁶¹⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Bancari. Anche il CCNL Lapedei si limita ad aumentare il periodo di comporto in caso di determinate malattie, quali le malattie onco-

nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS). In questi casi i periodi di conservazione del posto, a seconda dell'anzianità del dipendente, variano da un minimo di 12 mesi ad un massimo di 30 mesi complessivi.

Casistiche particolari

Alcuni CCNL ⁽¹⁶²⁾, infine, menzionano esplicitamente la tubercolosi, richiamandosi a quanto previsto a livello legislativo: il riferimento è al ricovero presso Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc con diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro. In un integrativo ⁽¹⁶³⁾, invece, si presume che su richiesta del lavoratore, per un massimo di due volte nell'anno solare, l'azienda fornisca entro dieci giorni lavorativi (dalla richiesta esercitata dal dipendente) un prospetto riassuntivo delle malattie effettuate, utile al calcolo del periodo di compenso ⁽¹⁶⁴⁾.

5.3.3. Indennità di malattia

Com'è noto, in caso di malattia debitamente certificata, è l'INPS l'Istituto competente all'erogazione delle prestazioni a sostegno del lavoratore ⁽¹⁶⁵⁾. Nella contrattazione collettiva, in riferimento all'istituto in

logiche, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile o in caso di necessità di sottoporsi a particolari interventi terapeutici, quali l'emodialisi e il trapianto di organi, aumentandolo del 50%.

⁽¹⁶²⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL per i dipendenti da Impianti sportivi e del CCNL Turismo.

⁽¹⁶³⁾ Cfr. l'integrativo Oerlikon.

⁽¹⁶⁴⁾ L'azienda informerà il dipendente con almeno 15 giorni di anticipo, del sopraggiungere del superamento del periodo di compenso di malattia utile ai fini della conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore potrà quindi richiedere un incontro con la direzione aziendale, eventualmente assistito da un RSU da lui indicato, al fine di verificare l'attivazione degli strumenti contrattuali utili alla conservazione del posto di lavoro.

⁽¹⁶⁵⁾ Le indennità corrisposte dall'Inps però non garantiscono il medesimo trattamento retributivo che spetta al dipendente per le giornate di lavoro, in quanto generalmente – per i lavoratori del settore terziario, turismo e per gli operai del settore industria - tali indennità ammontano al 50% della retribuzione dal quarto al ventesimo giorno di assenza e al 66,66 % della retribuzione media giornaliera dal ventunesimo al centottantesimo giorno di assenza. Al fine di compensare le perdite di reddito conseguenti a tali disposizioni, i contratti collettivi prevedono che il datore di lavoro eroghi delle in-

esame, alcuni CCNL ⁽¹⁶⁶⁾ hanno previsto, corrispondentemente alla dilatazione del periodo di comparto, una dilatazione del periodo in cui il lavoratore percepisce un trattamento pari alla retribuzione media giornaliera ⁽¹⁶⁷⁾.

Particolarmente interessante è la normativa in tema di trattamento della carenza prevista dal contratto collettivo per il settore terziario. Le disposizioni in materia ampliano le tutele retributive per i dipendenti affetti da determinate patologie gravi, a fronte invece di un intervento, volto a contrastare le pratiche dell'assenteismo strategico, che prevede una riduzione dell'indennità a carico del datore di lavoro nei primi tre giorni di malattia negli eventi di malattia successivi al secondo nel corso dell'anno solare ⁽¹⁶⁸⁾.

Nella contrattazione aziendale vi sono soluzioni diverse e variamente articolate. In un primo caso ⁽¹⁶⁹⁾ si prevede – fermo restando quanto previsto dal CCNL – che l'integrazione dell'indennità a carico INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro per i giorni dal quarto al vente-

tegrazioni alle indennità corrisposte dall'Inps.

Secondo le norme di questo contratto, al lavoratore assente per malattia spetta un'integrazione del trattamento corrisposto dall'Inps che permette il seguente trattamento economico complessivo: 100% della retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni; 75% della retribuzione giornaliera dal 4 al 20 giorno; 100% della retribuzione giornaliera dal 21° giorno in poi.

⁽¹⁶⁶⁾ È il caso, ad esempio, del CCNL Studi professionali, del CCNL Elettrici, e del CCNL Lapidari.

⁽¹⁶⁷⁾ Ad esempio il periodo di 90 giorni di estensione del periodo di comparto in caso di determinate malattie sia retribuito al 100% per i primi 2 mesi ed al 50% per il terzo mese; nel caso di unico evento il lavoratore ha diritto alla retribuzione intera per 12 mesi o in caso di pluralità di eventi per 18 mesi, compresi eventuali periodi di degenza. In caso di assenze dovute alle particolari malattie per cui è prevista l'estensione del periodo di comparto a 32 mesi, il lavoratore ha diritto alla retribuzione piena per i primi 24 mesi ed ad una retribuzione pari al 70% per ulteriori 8 mesi.

⁽¹⁶⁸⁾ Di fatti, al terzo evento di malattia, nei primi tre giorni spetterà il 75% della retribuzione complessiva, che scenderà alla misura del 50% al quarto evento. In occasione del quinto evento e per quelli successivi per il periodo di carenza non si percepirà più alcuna retribuzione. La norma illustrata non si applica in determinati casi che le parti hanno ritenuto meritevoli di particolare attenzione: Ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi; Malattia certificata con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; Sclerosi multipla o progressiva e qualsiasi patologia grave e continuativa che renda necessario il ricorso a terapie salvavita (quali le malattie oncologiche); Malattia insorta a partire dallo stato di gravidanza della lavoratrice.

⁽¹⁶⁹⁾ Integrativo Allianz.

simo, sia determinata in modo da raggiungere complessivamente le misure della retribuzione netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro al 100% ⁽¹⁷⁰⁾. In un secondo ⁽¹⁷¹⁾ si presume che l'azienda integrerà l'indennità di malattia corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione per la totalità del periodo di comporto per il personale a tempo indeterminato (escluso il personale assunto con contratto di apprendistato). Per il personale in forza a tempo determinato l'integrazione spetterà solo per il periodo di spettanza dell'indennità di malattia ⁽¹⁷²⁾. Tale meccanismo di integrazione è previsto anche da un terzo integrativo ⁽¹⁷³⁾, il quale prevede inoltre che, a livello di trattamento economico, le cure termali vengono equiparate alle assenze per malattia, laddove la documentazione prodotta risulti conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materia ed alle disposizioni dettate dall'ente previdenziale erogatore. In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia, il datore concorrerà per la quota di propria competenza, secondo i criteri in atto per la malattia, in rapporto a quanto effettivamente erogato dall'ente previdenziale.

6. Il pilastro della formazione e dell'istruzione

I punti chiave dell'analisi

- A tutti i livelli negoziali si registra una buona diffusione di strumenti di conciliazione tanto per le attività formative connesse alla specifica posizione lavorativa, tanto per le attività formative (studio e istruzione) esterne.

⁽¹⁷⁰⁾ Relativamente ai casi in cui l'indennità giornaliera sia corrisposta dall'Inps in misura ridotta (in caso ricovero ospedaliero) le società integreranno la metà della parte di indennità non corrisposta dall'Inps ai sensi delle disposizioni vigenti. Si prevede inoltre che le cure termali vengano equiparate all'assenza per malattia laddove la documentazione prodotta sia conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materia. In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia le società concorreranno per la quota di propria competenza.

⁽¹⁷¹⁾ Integrativo Coin.

⁽¹⁷²⁾ In caso di ricovero ospedaliero l'azienda corrisponderà un'integrazione economica dal quarto al ventesimo giorno, pari al 50% della riduzione che l'Inps applica all'indennità a proprio carico, ma solo a favore di lavoratori senza familiari a carico.

⁽¹⁷³⁾ Integrativo Sma.

- Seppur presenti, e salvo alcune buone pratiche, registrano una minore diffusione strumenti come borse di studio e contributi monetari a favore dei lavoratori e dei familiari.

6.1. Formazione professionale

Congedi e permessi per le attività formative

Congedi e permessi retribuiti per le attività formative sono le misure più ricorrenti all'interno del campione analizzato, anche nella contrattazione territoriale ⁽¹⁷⁴⁾. In alcuni CCNL, le parti hanno convenuto che per i lavoratori non in prova, intenzionati a frequentare corsi di formazione professionale correlati alle mansioni svolte, sussistano dei permessi retribuiti commisurati ad un numero di ore pari alla metà delle ore di durata del corso ⁽¹⁷⁵⁾. Due aziende ⁽¹⁷⁶⁾ del campione esaminato confermano o incrementano il monte ore a disposizione dei dipendenti per le attività di formazione, mentre un'altra ⁽¹⁷⁷⁾ accoglie le richieste di congedo per formazione di durata minima di 4 mesi consecutivi avanzate dai dipendenti.

⁽¹⁷⁴⁾ Quarantuno accordi, pari al 44,1% del campione edile, riservano uno spazio significativo alla formazione professionale, riconoscendo l'importanza sia della riqualificazione di lavoratori edili già occupati, sia della promozione e valorizzazione delle professionalità acquisite sia, infine, della ricerca di strumenti adeguati al coinvolgimento dei giovani nei processi formativi. Il 34,4% dei permessi retribuiti previsti dai contratti provinciali agricoli coincide con quelli "per formazione continua", dove per formazione si intende quella professionale, favorita tramite la partecipazione a specifici corsi di addestramento.

⁽¹⁷⁵⁾ Cfr. il CCNL Cemento.

⁽¹⁷⁶⁾ Cfr. l'intesa Lamborghini che aumenta il monte ore medio individuale annuo dedicato alle attività formative da 32 a 40 ore sul triennio; oltre all'integrativo Barilla, con il quale le parti hanno confermato per il prossimo triennio 16 ore di formazione (teorica e/o pratica) pro capite/media per anno solare ad ogni persona.

⁽¹⁷⁷⁾ Cfr. l'integrativo Zara.

Part-time

Nel valutare le eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, alcune intese indicano tra i criteri prioritari «le esigenze di formazione continua»⁽¹⁷⁸⁾.

Corsi di formazione promossi dalle imprese

In diversi accordi sono stati rinvenuti rimandi alla disciplina specifica dei corsi di formazione. Differenti sono gli obiettivi che le aziende intendono perseguire attraverso la creazione di specifici percorsi formativi, in particolare: in alcuni casi si enfatizza il loro ruolo strategico al fine di valorizzare la professione delle risorse umane⁽¹⁷⁹⁾; alcuni integrativi mirano al raggiungimento di specifici target societari⁽¹⁸⁰⁾; altri convengono di istituire idonei meccanismi per il mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto⁽¹⁸¹⁾. A titolo esemplificativo, Luxottica si impegna a valorizzare il percorso di formazione *on the job* con particolare attenzione al personale che si trova in un percorso di graduale inserimento nell'organizzazione al fine di mantenere e sviluppare il *know-how* strategico.

La formazione per la sicurezza e per le rappresentanze sindacali

Ricorrenti sono poi i temi della salute, sicurezza e ambiente in molteplici intese. Le parti firmatarie organizzano pertanto sia corsi formativi che informativi rivolti a tutte le figure professionali⁽¹⁸²⁾. Alcuni contratti

⁽¹⁷⁸⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi aziendali Fis Termoli e Fis Montecchio.

⁽¹⁷⁹⁾ Cfr. il CCNL Alimentare ad esempio prevede attività di formazione volte ad acquisire professionalità specifiche, a cogliere le opportunità occupazionali del mercato, ad un costante aggiornamento dei lavoratori. Vedi anche il CCNL Chimici. A titolo esemplificativo, in ambito aziendale, nel contratto Mondelez, le parti, prevedono dei percorsi formativi mirati di una o due settimane destinati a potenziare le competenze tecniche e funzionali dei dipendenti; ancora, l'integrativo Man prevede l'attuazione di corsi specialistici mirati, volti ad esempio a migliorare il livello professionale dei lavoratori, ad adeguare la prestazione lavorativa alle specifiche richieste aziendali, ovvero a mutare i profili e le conoscenze professionali in relazione ai processi di innovazione tecnologica.

⁽¹⁸⁰⁾ Cfr. il contratto aziendale Benetton.

⁽¹⁸¹⁾ Cfr. Ferrero.

⁽¹⁸²⁾ Cfr. il CCNL Chimici e gli integrativi aziendali Luxottica, Ferrero, Bayer, Sa-

si soffermano con particolare attenzione sulla programmazione di percorsi formativi rivolti agli RLS e ai RLSSA ⁽¹⁸³⁾. Altre aziende offrono corsi sulla guida sicura a vantaggio dei dipendenti che utilizzano frequentemente l'automobile per spostamenti di carattere professionale ⁽¹⁸⁴⁾.

Molti gli integrativi che prestano attenzione alla formazione degli RSU/RSA ⁽¹⁸⁵⁾. Sul punto, si segnala l'ultimo rinnovo del CCNL Chimici che ha previsto uno specifico intervento formativo in favore delle rappresentanze sindacali aziendali, articolato su due moduli: uno dedicato alle relazioni industriali nel settore e l'altro focalizzato su tematiche strettamente aziendali.

Libretto formativo del dipendente

Alcuni dei contratti aziendali esaminati ⁽¹⁸⁶⁾ dispongono formalmente l'adozione e l'implementazione di un libretto formativo personale del dipendente che consenta di mappare e registrare le attività di formazione effettuate che siano state debitamente certificate.

Altre misure

In alcuni contratti emerge un interesse delle parti contraenti anche futuro ⁽¹⁸⁷⁾ verso la costruzione di percorsi formativi volti a far fronte ai

viola, Elantas, Benetton, Basf.

⁽¹⁸³⁾ Cfr. il CCNL Alimentare e il CCNL Cemento prevede a favore del RLSSA, oltre ai permessi retribuiti, 24 o 16 ore annue (variabili a seconda del settore e delle unità produttive) retributive aggiuntive da dedicare alla formazione, mentre a livello aziendale Ferrarelle incrementerà di ulteriori 8 ore le iniziative formative degli RLS; l'integrativo aziendale Barilla prevede che gli RLS nell'ambito del coinvolgimento in progetti formativi per una media annua individuale di 8 ore, saranno interessati, in via sperimentale, assieme ai RSPP, ad una "giornata della sicurezza" i cui contenuti e programmi saranno definiti successivamente. Anche l'intesa Fis Termoli conferma l'attenzione alle attività di informazione e formazione da realizzare nei confronti degli RLSSA; mentre l'integrativo Aon assicura al RLS ulteriori 30 ore annue per partecipare ai corsi di formazione.

⁽¹⁸⁴⁾ Cfr. l'intesa Bayer.

⁽¹⁸⁵⁾ Cfr. a livello aziendale previsioni in tal senso sono a previste dalle intese Bayer, Augusta Westland e Ducati.

⁽¹⁸⁶⁾ Cfr., ad esempio, le intese Coca Cola, Giovanni Rana, Ferrero, Mondelez e Barilla nel settore alimentare, ma anche Ducati e TenerasiDalmine nell'industria metalmeccanica.

⁽¹⁸⁷⁾ Cfr. i contratti aziendali Ducati, Basf e Aon. Con specifico riferimento ai corsi

cambiamenti del mercato ⁽¹⁸⁸⁾, al bilanciamento dei tempi vita-lavoro ⁽¹⁸⁹⁾, a far sì che le competenze e le capacità dei dipendenti possano adattarsi alle differenti esigenze produttive e di contesto legate a processi di ammodernamento e ristrutturazione dell'organizzazione aziendale ⁽¹⁹⁰⁾. Altre realtà costruiscono percorsi informativi tagliati sulle esigenze specifiche dei propri dipendenti in materia di welfare aziendale, assistenza sanitaria e *work-life balance* ⁽¹⁹¹⁾. Infine, la padronanza di lingue straniere rappresenta una competenza di insostituibile valore per la competitività di un'azienda che intrattenga rapporti commerciali con l'estero. Un accordo, in particolare, valorizza questo aspetto e esorta la partecipazione del personale a corsi di perfezionamento della lingua inglese, purché la frequentazione avvenga fuori dall'orario di lavoro e dietro preventiva autorizzazione da parte della Direzione del personale, stanziando un parziale rimborso delle spese sostenute ⁽¹⁹²⁾.

6.2. Diritto allo studio e spese d'istruzione per dipendenti e loro familiari

6.2.1. Strumenti di conciliazione

Permessi

Diversi contratti collettivi, anche territoriali ⁽¹⁹³⁾, mettono a disposizione dei loro dipendenti permessi retribuiti a carico dell'impresa per permettere la regolare frequentazione dei cicli di studio universitari ⁽¹⁹⁴⁾,

di aggiornamento professionali linguistici, si vedano le intese Motori Minarelli, Fis Termoli e Montecchio, Lamborghini, Leroy Merlin e Ferrero.

⁽¹⁸⁸⁾ Cfr. l'intesa Gtech sul punto prevede infatti un impegno dell'azienda a mantenere l'offerta formativa coerente con le esigenze di attività e dei singoli segmenti di business, in rapporto alle evoluzioni che possono derivare dal mutamento degli scenari di mercato.

⁽¹⁸⁹⁾ Cfr. il CCNL Chimici.

⁽¹⁹⁰⁾ Cfr. le intese Bayer, Barilla e Saviola.

⁽¹⁹¹⁾ Cfr. l'integrativo aziendale Benetton.

⁽¹⁹²⁾ Cfr. l'integrativo Aon. Tale contributo, pari al 70% delle spese sostenute, verrà erogato su richiesta degli interessati.

⁽¹⁹³⁾ I permessi per il recupero scolastico rappresentano, ad esempio, il 31,2% dei permessi contrattati negli accordi provinciali del settore agricolo.

⁽¹⁹⁴⁾ Cfr. CCNL Cemento, il CCNL Alimentare; si veda infine il contratto aziendale

di sostenere prove di esame ⁽¹⁹⁵⁾, di frequentare corsi di studio correlati all'attività dell'azienda ⁽¹⁹⁶⁾, altrimenti corsi di natura sperimentale, connessi sia al recupero degli anni scolastici persi rientranti nel ciclo scuola dell'obbligo, sia alle esigenze di alfabetizzazione degli adulti ⁽¹⁹⁷⁾. Alcuni contratti riconoscono l'importanza sociale che riveste il volontariato e mettono a disposizione dei dipendenti permessi non retribuiti ed altri strumenti di flessibilità per lo svolgimento di attività di volontariato in orario di lavoro ⁽¹⁹⁸⁾. Anche la sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi è prevista in alcuni accordi ⁽¹⁹⁹⁾. Merita menzione l'intesa aziendale di San Benedetto che, al fine di garantire ai propri dipendenti la possibilità di conciliare pienamente i tempi di studio e lavoro, concede ai lavoratori la possibilità di integrare i permessi di cui sono già titolari con quelli di natura sindacale che non siano stati usufruiti dalle rappresentanze sindacali in azienda ⁽²⁰⁰⁾. Infine, solo un contratto aziendale ⁽²⁰¹⁾ attribuisce un ruolo di rilievo allo studio della lingue straniere, disponendo il riaccredito di due giornate di ferie per ogni settimana di corso intensivo frequentato dai lavoratori durante il periodo delle ferie estive per l'apprendimento della lingua inglese.

Flessibilità oraria per esigenze scolastiche e di studio

In un ristretto numero delle intese del campione, sei per la precisione ⁽²⁰²⁾, l'esercizio del diritto allo studio costituisce una corsia preferenziale,

Lamborghini.

⁽¹⁹⁵⁾ Cfr. il CCNL Alimentare, il contratto aziendale Aon, il contratto aziendale Eataly.

⁽¹⁹⁶⁾ Cfr. il CCNL Alimentare.

⁽¹⁹⁷⁾ Cfr. il CCNL Alimentare.

⁽¹⁹⁸⁾ Cfr. a livello aziendale, il riferimento va alle intese concluse in Ducati e Aon, mentre a livello nazionale si segnala il CCNL Alimentare.

⁽¹⁹⁹⁾ Cfr., per tutti, il CCNL Alimentare prevede a favore dei dipendenti con almeno 5 anni di anzianità di servizio la possibilità di richiedere congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 12 mesi, continuativo o frazionato.

⁽²⁰⁰⁾ Cfr. l'intesa San Benedetto, in cui i permessi in oggetto potranno essere utilizzati, previa richiesta, nell'anno successivo da studenti lavoratori con i requisiti richiesti dal CCNL di riferimento per un massimo di 100 ore pro capite nell'arco del triennio.

⁽²⁰¹⁾ Cfr. l'integrativo Mondelez.

⁽²⁰²⁾ A titolo esemplificativo si vedano il contratto aziendale Saviola, l'azienda FIS, sia Montecchio che Termoli, il contratto aziendale Findomestic; anche il CCNL Alimentare e il contratto aziendale Eataly.

per ottenere la trasformazione o la modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale. In un contratto nazionale è stata rinvenuta la possibilità di procedere direttamente ad assunzioni con orario part-time⁽²⁰³⁾. Un solo integrativo⁽²⁰⁴⁾ prevede la possibilità di assumere studenti in orario part-time. Da ultimo, sono due le intese che prevedono la possibilità di sospendere temporaneamente o modificare l'applicazione delle clausole elastiche e/o flessibili per finalità connesse allo studio⁽²⁰⁵⁾.

6.2.2. Sostegno economico

Borse di studio

La sensibilità delle aziende nei confronti del pieno esercizio del diritto allo studio dei propri dipendenti si sostanzia nello stanziamento, rinvenuto in cinque intese aziendali⁽²⁰⁶⁾, di borse di studio a diretto favore dei lavoratori o dei loro familiari. L'importo viene solitamente graduato a seconda del livello di istruzione e viene concesso per l'acquisto di libri per i figli dei dipendenti⁽²⁰⁷⁾. Ancora, lo studio delle lingue straniere rappresenta una componente fondamentale del percorso formativo di una persona: Mondelez lo valorizza attraverso lo stanziamento di 4 borse di studio di durata annuale presso un college in Gran Bretagna da destinare ai figli più meritevoli dei dipendenti per un soggiorno⁽²⁰⁸⁾. Un ulteriore strumento che le parti hanno predisposto al fine di valorizzare ed investire sulla cultura e sull'istruzione scolastica è il *Piano Welfare*. Attraverso l'adesione a tale Piano, destinato alle aree professionali o ai quadri diret-

⁽²⁰³⁾ In tal senso, il CCNL Terziario prevede la possibilità di realizzare contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali, per le giornate di sabato o domenica cui potranno accedere studenti lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti.

⁽²⁰⁴⁾ Cfr. Leroy Merlin.

⁽²⁰⁵⁾ Nel dettaglio, il CCNL Alimentare prevede questa possibilità dinanzi ad un preavviso di almeno 20 giorni; il preavviso si riduce ad una settimana nel Contratto aziendale Leroy Merlin.

⁽²⁰⁶⁾ Cfr. le intese Basf, Mondelez, Ducati, Fis (Termoli), Motori Minarelli.

⁽²⁰⁷⁾ Cfr. l'intesa Basf prevede che tali borse di studio saranno del valore di 400 euro per le facoltà universitarie, 200 euro per le scuole medie superiori e 150 euro per le scuole medie inferiori.

⁽²⁰⁸⁾ Cfr. l'integrativo Mondelez, secondo cui le borse fruibili copriranno un periodo di massimo tre settimane e la fascia di età dei giovani che potranno partecipare a tale progetto va dai 14 ai 17 anni.

tivi, i dipendenti avranno quindi la possibilità di ottenere l'erogazione del premio aziendale anche sotto forma di rimborsi per le spese inerenti allo studio ⁽²⁰⁹⁾. Si segnala infine l'intesa Luxottica che, premesso un forte impegno del gruppo per diffondere il valore della cultura digitale tra i dipendenti e i loro familiari in linea diretta, prevede che il monte ore destinato dal CCNL ad attività formative per i lavoratori, purché inutilizzato nell'anno di riferimento, potrà essere convertito in borse di studio (del valore da concordarsi tra le parti) a beneficio dei figli dei dipendenti per finanziare percorsi di formazione nell'ambito della cultura digitale ⁽²¹⁰⁾.

Contributi monetari a favore dei lavoratori e dei familiari

In una intesa del campione analizzato è stata rinvenuto lo stanziamento di una somma annuale a favore di quei lavoratori assunti a tempo indeterminato interessati a conseguire un titolo di studio. L'importo verrà graduato sulla base della spendibilità del titolo conseguito per il perseguimento delle finalità aziendali. Un altro integrativo del campione prevede invece l'erogazione di un assegno destinato ai figli dei dipendenti quale contributo alla copertura delle tasse universitarie del primo anno di studi ⁽²¹¹⁾. Ancora, e in ottica solidaristica, un'altra soluzione individuata dalle parti ⁽²¹²⁾ consiste nel valutare caso per caso iniziative volte al sostegno finanziario dei dipendenti che si trovino ad affrontare le spese scolastiche dei figli. Una previsione specifica e che merita menzione è contenuta nel CCNL Alimentare, il quale disciplina gli oneri in capo ai datori di lavoro delle aziende del comparto alimentare i cui dipendenti risiedono in località prive di edifici scolastici. In questo caso specifico, ai datori di

⁽²⁰⁹⁾ Cfr. Findomestic, secondo cui le tipologie rimborsabili sono: le spese di iscrizione alla scuola materna, elementare, media o superiore, alle università, alle scuole di specializzazione, ai master; le spese per acquisto dei testi scolastici e universitari; le spese per corsi di lingua straniera e le spese di iscrizione a corsi presso il conservatorio o istituti per alta formazione e specializzazione artistica e musicale. Analogo sistema è previsto dall'integrativo Lanfranchi.

⁽²¹⁰⁾ Cfr. l'intesa Luxottica, che prevede la conversione suddetta fino ad un controvalore lordo massimo complessivo di 20.000 ore nel periodo di vigenza del presente contratto, all'interno del programma di welfare aziendale.

⁽²¹¹⁾ Cfr. Il contratto aziendale Ferrero prevede l'erogazione di un assegno fino all'importo massimo di 800 euro per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato che abbiano conseguito il diploma di scuola superiore secondaria di secondo grado con una votazione uguale o superiore a 90/100.

⁽²¹²⁾ Cfr. Comifar.

lavoro spetta il pagamento degli abbonamenti ai servizi ferrotranviari a favore dei figli dei lavoratori, al fine di rimborsare le spese dei giornalieri spostamenti pendolari. Una innovativa previsione è stata rinvenuta nell'integrativo Eataly: l'azienda si impegna a fornire ai propri dipendenti dei badge di riconoscimento che permetteranno loro di fruire di sconti nel settore didattica ed eventi. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, due degli integrativi analizzati ⁽²¹³⁾ incentivano gli studi attraverso la corresponsione di un bonus premio per il conseguimento di titoli scolastici e universitari.

Anticipazione del TFR

Quattro contratti aziendali ⁽²¹⁴⁾ concedono ai propri dipendenti la possibilità di accedere anticipatamente al trattamento di fine rapporto (TFR) per far fronte a spese scolastiche e universitarie dei dipendenti stessi e dei figli.

Formazione per i figli dei dipendenti

Ancora, la direzione aziendale di Ferrero ha concordato con le rappresentanze sindacali di coltivare lo sviluppo professionale non solo dei dipendenti, titolari di un contratto a tempo indeterminato, ai quali viene offerta la possibilità di acquisire un diploma di qualifica professionale riconosciuto partecipando ad un percorso di studi presso le diverse sedi aziendali, ma anche dei figli del personale aziendale assunto a tempo determinato, ai quali l'azienda apre le porte concedendo loro la possibilità di effettuare uno stage formativo, della durata di un mese, presso una delle sedi europee del gruppo, sotto conseguimento del titolo di laurea di primo livello.

⁽²¹³⁾ Cfr. il contratto aziendale Aon contratto aziendale Comifar.

⁽²¹⁴⁾ Cfr. le intese Man, Ikea, Ducati, Basf.

7. Sostegno al reddito, servizi ricreativi, mobilità e trasporti

I punti chiave dell'analisi

- In alcuni contratti analizzati, le parti hanno concordato iniziative specifiche che possano incidere sulla qualità della vita dentro e fuori l'ambiente di lavoro attraverso strumenti di supporto e di agevolazione, non sempre strettamente monetaria per i lavoratori. Diffuse sono il ricorso a misure per il sostegno al reddito dei dipendenti, la creazione di Cral aziendali e servizi ricreativi, così come gli strumenti per agevolare la mobilità sul territorio ed i servizi di trasporto dei lavoratori.
- Le misure per il sostegno al reddito dei lavoratori comprendono in larga misura l'anticipo del trattamento di fine rapporto per ragioni connesse all'abitazione, buoni pasto e mense aziendali, beni di prima necessità e generi in natura, prestiti e mutui a tasso agevolato.

Misure per il sostegno al reddito

Fermo restando il valore assegnato e riconosciuto al trattamento di fine rapporto, quale necessaria componente destinata a concorrere e ad assicurare al lavoratore, per il futuro, un livello adeguato di tutela pensionistica, diverse intese ⁽²¹⁵⁾ prevedono la disponibilità dell'azienda a concedere ai dipendenti richiedenti una anticipazione sul trattamento di fine rapporto non solamente nell'ambito del diritto allo studio, della sanità e della conciliazione vita-lavoro, come abbiamo riportato nei precedenti paragrafi, ma anche in caso di acquisto, affitto o depositi e anticipi per il contratto di locazione della prima casa per sé o per i figli, oppure ristrutturazione e/o manutenzione straordinaria della stessa in caso di calamità naturali ⁽²¹⁶⁾; affitto nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge

⁽²¹⁵⁾ Cfr. le intese Ikea, Man, Aon, Leroy Merlin, San Benedetto, Basf, Busitalia, Cardif, Ducati, Elantas, Findomestic, Mondelez, Motori Minarelli.

⁽²¹⁶⁾ Cfr. L'intese Aon, Leroy Merlin, Basf, Busitalia,, Elantas, Findomestic, Fis Termoli, Ikea, Mondelez, Motori Minarelli e Ducati che consente la concessione solo dopo che i dipendenti "abbiano avuta riconosciuta la temporanea o definitiva inagibilità della propria abitazione e che a fronte di ciò debbano sostenere spese improvvise e non previste".

o dal convivente ⁽²¹⁷⁾; acquisto di automobile ⁽²¹⁸⁾ o motociclo ⁽²¹⁹⁾; in caso di eventuale acquisto di azioni di società del Gruppo ⁽²²⁰⁾; in caso di familiare di primo grado o convivente *more uxorio*, che abbia perso il posto di lavoro (mobilità o Aspi) o sia oggetto di cassa integrazione, oppure disoccupato da oltre 18 mesi ⁽²²¹⁾ oppure per oneri derivati da cause civili o penali in cui il dipendente sia di parte ⁽²²²⁾.

Prestiti

Sette intese intendono consolidare e rafforzare la propria disponibilità ad attivare delle convenzioni con aziende fornitrici di servizi e beni di utilità generale al fine di offrire tariffe agevolate ai dipendenti. Alcune intese ⁽²²³⁾ mettono a disposizione dei lavoratori che ne avessero la necessità la possibilità di ottenere da parte delle società un prestito personale o un finanziamento a tasso agevolato. Altre ⁽²²⁴⁾ hanno provveduto, pertanto, ad attivare convenzione tramite la quale i dipendenti potranno stipulare contratti di mutuo fondiario.

Shopping bag

Le parti sottoscriventi tre integrativi convengono che i collaboratori in forza con contratto a tempo indeterminato abbiano diritto ad una c.d. *shopping bag* ⁽²²⁵⁾ costituita da prodotti di uso quotidiano oppure ad uno

⁽²¹⁷⁾ Cfr. l'integrativo Ikea.

⁽²¹⁸⁾ Cfr. gli integrativi Ikea, Man, Motori Minarelli, Basf, che più puntualmente specifica che il trattamento verrà concesso per la sostituzione di autovettura con più di otto anni di immatricolazione e più di due effettiva proprietà.

⁽²¹⁹⁾ Cfr. l'intesa Motori Minarelli.

⁽²²⁰⁾ Cfr. L'intesa Findomestic che concede questa possibilità ai lavoratori che partecipano al capitale del Gruppo direttamente o indirettamente con l'impegno a trattenerle per almeno un anno.

⁽²²¹⁾ Cfr. l'intesa Ducati.

⁽²²²⁾ Cfr. l'intesa Basf.

⁽²²³⁾ Cfr. le intese Busitalia, Findomestic, Fis Montecchio e Cardiff. Quest'ultima circoscrive la concessione del prestito aziendale ai soli casi di acquisto di immobile ad uso abitativo; ristrutturazione anche parziale della prima casa di abitazione; acquisto di arredamento; acquisto auto per il riscatto contributivo degli anni di laurea ai fini pensionistici.

⁽²²⁴⁾ Cfr. l'intesa Findomestic.

⁽²²⁵⁾ Cfr. l'intesa Autogrill, che stabilisce il controvalore della shopping bag nella

sconto sugli acquisti nei punti vendita del gruppo sulla merceologia in vendita ⁽²²⁶⁾. Una sola intesa ⁽²²⁷⁾ offre su base mensile ai propri collaboratori generi in natura.

Cral aziendali e servizi ricreativi

Alcuni integrativi aziendali riconoscono esplicitamente l'importanza di attivare attività culturali, ricreative e sportive a favore dei propri dipendenti ⁽²²⁸⁾. Le parti sottoscrittenti convengono pertanto di avviare attività creative e sociali a livello di siti produttivi ⁽²²⁹⁾ o di incontrarsi quanto prima per confrontarsi sulla creazione di un Circolo Ricreativo Aziendale dei Lavoratori (d'ora in poi Cral), che tenga in debito conto le peculiarità aziendali anche in tema di distribuzione territoriale ⁽²³⁰⁾. Altre intese formalizzano la creazione immediata del Cral ⁽²³¹⁾ o si impegnano a sostenere le attività del Cral esistente attraverso un versamento annuale in cifra fissa per ogni dipendente regolarmente iscritto ⁽²³²⁾. Due intese ⁽²³³⁾ mettono poi a disposizione degli attivisti o dei componenti il direttivo del circolo aziendale dei permessi, non retribuiti e retribuiti, rispettivamente, per l'espletamento dell'incarico. Oltre all'offerta ludico-

misura di euro 50 per l'anno 2015 e di 100 per gli anni 2016,2017 e 2018.

⁽²²⁶⁾ Cfr. l'intesa Leroy Merlin, la quale specifica che lo sconto è fruibile esclusivamente tramite pagamento degli acquisti effettuati direttamente dal lavoratore dipendente o dal proprio coniuge o convivente, e l'integrativo Eataly, i cui dipendenti possono fruire dei servizi di ristorazione con unno sconto del 20 %, da applicarsi anche al settore didattico/eventi.

⁽²²⁷⁾ Cfr. l'intesa San Benedetto concede ai propri dipendenti bevande omaggio pari a n. 2 confezioni bibita e n.2 confezioni acqua oppure n.6 confezioni acqua.

⁽²²⁸⁾ Cfr., ad esempio, le intese Ykk, Saviola, Luxottica, San Benedetto, Busitalia e Findomestic.

⁽²²⁹⁾ Cfr. le intese Saviola e Busitalia. Quest'ultima dispone più genericamente che in attuazione del CCNL TPL possono essere contrattate forme di associazionismo finalizzate al sostegno di attività culturali, sociali, e ricreative dei lavoratori.

⁽²³⁰⁾ Cfr. l'intesa Findomestic.

⁽²³¹⁾ Cfr. l'intesa San Benedetto, che puntualmente specifica che la quota annuale dei soci iscritti al Circolo sarà direttamente detratta a cura dell'azienda dallo stipendio e versata nel conto corrente del circolo stesso. Inoltre, i componenti il direttivo del Cral San Benedetto potranno usufruire di 500 ore/anno di monte ore di permessi o in accordo con la direzione del personale, concordare forme alternative di contribuzione.

⁽²³²⁾ Cfr. l'intesa Ykk, che contribuirà a finanziare le attività del circolo effettuando annualmente un versamento di 55 euro per ogni dipendente regolarmente iscritto.

⁽²³³⁾ Cfr. le intese Luxottica e San Benedetto.

ricreativa del Cral aziendale, l'intesa San benedetto formalizza per tutti i collaboratori il diritto di partecipare alla gita aziendale, che si svolgerà ogni due anni, pari a 1,5 giorni all'anno ⁽²³⁴⁾.

Mobilità e trasporti

In considerazione della diffusa incidenza della mobilità interessante il personale, tre intese prevedono l'erogazione mensile o annuale di buoni carburante ⁽²³⁵⁾ o rimborsi chilometrici e di pagamento di eventuali pedaggi al personale cui venga richiesto dall'azienda l'uso del proprio autoveicolo per motivi di servizio ⁽²³⁶⁾. Laddove si faccia ricorso al trasporto pubblico come modalità diffusa per raggiungere il luogo di lavoro, altre intese ⁽²³⁷⁾ si impegnano ad attivarsi con le società di trasporto pubblico in concessione rappresentando compiutamente le esigenze dei lavoratori per migliorare i servizi e per effettuare le corse su tutte le tratte consuete, da tutti i capolinea e con orari compatibili con quelli di lavoro. Merita menzione l'integrativo Ducati in cui le parti, consapevoli dell'importanza delle necessità di minimizzare i possibili disagi e rischi legati ai percorsi in itinere, desiderano intraprendere azioni concrete volte ad agevolare la mobilità legata al territorio. Nello specifico, le parti intendono dare avvio a studi di fattibilità atti a valutare le esigenze dei dipendenti, affinché si possa arrivare a proporre soluzioni di mobilità sostenibile volte ad agevolare i lavoratori nel raggiungimento del posto di lavoro, ridurre le emissioni di Co2 ed aderire ai migliori standard italiani ed europei sulla mobilità sostenibile. Nell'ambito della mobilità sostenibile e agevolata, l'integrativo Ducati si impegna ad affrontare le tematiche relative all'ipotesi di ampliamento del parcheggio al fine di renderlo fruibile alla totalità dei dipendenti interessati, mentre l'intesa Lamborghini dispone di riservare una quota di posti alle lavoratrici in stato di gravidanza.

⁽²³⁴⁾ L'intesa San Benedetto specifica che per i dipendenti stagionali la quota a carico dell'azienda sarà pari al 50%, se nei precedenti 24 mesi il lavoratore ha maturato più di sei mesi di attività lavorativa; per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato la partecipazione alla gita è subordinata al fatto di essere in forza al momento dell'effettuazione della stessa.

⁽²³⁵⁾ Cfr. gli integrativi Autogrill e Fis Montecchio.

⁽²³⁶⁾ Cfr. l'integrativo Findomestic.

⁽²³⁷⁾ Cfr. le intese Luxottica, Augusta Westland e Ducati.