

**B2. Pari opportunità – Contrasto Violenza di genere**CCNL APPLICATO  
TURISMO PUBBLICO ESERCIZI

L'Azienda, sostenendo con forza il principio secondo cui la dignità dell'essere umano a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro sia una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo, si adopera affinché tale valore orienti le azioni di tutte le Risorse.

Pertanto, in attuazione dei principi fissati dalla Costituzione Italiana e da quanto previsto dal Codice delle Pari Opportunità D.lgs. 198 del 2006, le parti nel rispetto delle diverse prerogative e responsabilità, confermano:

- la parità tra uomini e donne e, più in generale l'equità tra generi quali valori primari da perseguire in ogni ambito della vita aziendale e fondamento della gestione delle risorse umane. La Gestione delle Risorse Umane, infatti, continuerà ad essere improntata sui principi di meritocrazia, equità e trasparenza, quali massimi principi garanti del rispetto della diversità e della pari opportunità;
- la volontà di continuare ad adoperarsi per porre in essere azioni necessarie a prevenire ogni distinzione, esclusione, limitazione o discriminazione diretta o indiretta fondata sull'età, sul genere, sulla razza, sulla cultura, sul credo religioso, sull'orientamento affettivo sessuale e sulla diversa abilità;
- il reciproco e fattivo impegno per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità;
- l'impegno a proseguire nel percorso intrapreso per favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro ed i servizi a favore delle famiglie, rappresentando azioni concrete di sostegno alle pari opportunità

In coerenza con quanto affermato sopra, Le parti sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale in genere. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Le Parti firmatarie il presente CIA condannano i comportamenti discriminatori in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le Parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere:

- L'Azienda aggiungerà, a proprio carico, 2 mesi alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. I/Le lavoratori/lavoratrici, per usufruire del periodo aggiuntivo dovranno:
  - aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta
  - documentare attraverso documentazione rilasciata dagli organi competenti/servizi sociali del Comune di appartenenza di essere inseriti in un percorso ( Centri anti violenza o dalle Case Rifugio )

Il congedo di cui sopra potrà essere usufruito su base giornaliera nell'arco temporale di due anni; durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione. Inoltre tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di

*(Handwritten signatures)*

## A2. Livello territoriale e/o Punto Vendita

Attiene a tale livello il confronto, anche al fine di realizzare intese, sui medesimi argomenti previsti a livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse materie possono determinare sulla struttura produttiva, occupazionale e organizzativa dei singoli territori almeno una volta l'anno o su richiesta di una delle parti.

Attiene a tale livello l'informazione e il confronto anche per la realizzazione dei seguenti argomenti:

- andamento e obiettivi di Punto Vendita;
- organizzazione del lavoro;
- organici e loro composizione;
- ambiente di lavoro e tutela della salute;
- pari opportunità;
- Andamento orari straordinari/supplementari;
- Andamento situazione ferie, permessi, malattia ed assenze;
- Verifica andamento premio di risultato;

### **B. Pari opportunità**

L'Azienda si impegna a fornire annualmente, alle OO.SS. le informazioni relative all'impiego del personale femminile all'interno dell'Azienda, anche con riferimento ai percorsi formativi, professionali e di crescita.

## B1. Responsabilità Sociale Aziendale

L'Azienda si impegna a garantire

- Ai/alle lavoratori/lavoratrici, applicando logiche eque e non discriminatorie:
  - *un ambiente di lavoro motivante* in grado di favorire la crescita individuale grazie allo sviluppo di trasparenti opportunità di formazione, mobilità e promozione interna;
  - *un contesto rispettoso dei diritti umani*, delle leggi e dei regolamenti in materia di Lavoro, ambiente, Igiene, Salute e Sicurezza, nel quale sia incoraggiato il dialogo e sia rispettato l'esercizio delle libertà sindacali.
- Agli studenti: il potenziamento e l'implementazione dei servizi in ogni ambito delle diverse attività, la valorizzazione delle eccellenze e la promozione di un contesto rispettoso delle diverse culture, della dignità individuale e delle normative vigenti in materia di sicurezza e igiene.
- Alla Comunità Sociale: un ambiente teso a favorire e incentivare l'educazione al rispetto dell'ambiente ispirando a questa coerenza gli imperativi di sviluppo sostenibile della propria attività.

