



Accordi tutela di genere Filctem CGIL Parma

Bormioli Pharma S.p.A. Castelguelfo CCNL Gomma&Plastica 2022-2024

Bormioli Pharma S.p.A. Sede Centrale CCNL Vetro Lampade&Display 2021-2023

(392 Dipendenti 70% occupazione femminile)

B) Maternità facoltativa

In aggiunta alle spettanze di legge e contrattuali, durante il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, le madri riceveranno un "gettone mensile fisso" pari a euro 600,00 lordi, per la durata massima di 6 mesi e per ogni evento, a partire dalla data di sottoscrizione dell'accordo. Si precisa che il "gettone mensile fisso" potrà essere frazionato per intervalli minimi di astensione di 15 giorni continuativi nello stesso mese.

Cerve S.p.A. CCNL Vetro Lampade&Display 2022-2024

(450 Dipendenti 70% Occupazione femminile)

MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti, nel richiamare integralmente la normativa nazionale in essere, volta a contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro nonché gli Accordi confederali e territoriali siglati in materia e nel condividere pienamente i contenuti della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ratificata dall'Italia con la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, condannano fermamente ogni atto e comportamento, anche verbale, che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro e ritengono inaccettabile e intollerabile qualunque forma di discriminazione:

- l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include "la violenza e le molestie di genere", intendendosi per tale la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

A tal proposito, Le Parti si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra Azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati a principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco.

In particolare, le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro e la violenza si verifica quando uno o

...azioni in contesto di lavoro e la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Le Lavoratrici, i Lavoratori e l'Azienda si impegnano a collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno, sia contrastata ogni forma di discriminazione e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

A tal fine l'Azienda si dichiara disponibile ad attivare idonee misure di prevenzione, tra cui rientrano momenti qualificati e dedicati nell'ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone nonché a rendere edotte le lavoratrici e i lavoratori in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative pratiche di prevenzione e di protezione.

Come misure di prevenzione occorre inserire le violenze e le molestie, ed i rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

Le Parti, nel ribadire il principio per cui la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenze, riconoscono che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subita sul luogo di lavoro e sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e di evitare l'isolamento della persona vittima di molestia o violenze nel luogo di lavoro. Le denunce regolarmente presentate presso le Autorità competenti, saranno gestite dall'Azienda garantendo la massima riservatezza di tutte le persone coinvolte e tutelando in particolare l'interessata/o.

Davines S.p.A. CCAL

352 Dipendenti 60% Occupazione femminile

5.13 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

Davines spa e le rappresentanze sindacali firmatarie condividono la volontà di costruire un percorso di prevenzione e contrasto alle violenze di genere.

Al fine di trasformare le volontà in azioni concrete di contrasto a questo fenomeno, si prevederà anche il coinvolgimento di soggetti esterni (Centro Antiviolenza di Parma) ed a questo fine Davines spa si renderà disponibile a fornire gli spazi, le agibilità ed il supporto necessario affinché le iniziative siano partecipate dal maggior numero di lavoratori e lavoratrici.

5.9 REGOLAMENTAZIONE CONGEDO PARENTALE

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri che decidano di fruire di periodi di congedo parentale – nei termini previsti dalla normativa vigente – sarà garantita a carico di Davines spa una integrazione all'indennità Inps e solo a condizione che la stessa indennità Inps risulti dovuta, in misura tale da garantire il 60% (sommando sia la quota azienda che la quota a carico Istituto) della retribuzione netta spettante in riferimento all'evento ed escludendo dal calcolo qualsiasi integrazione sugli istituti indiretti di retribuzione.

L'integrazione suddetta risulterà spettante esclusivamente per i periodi richiesti successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.

Chiesi Farmaceutici S.p.A. CCAL

(2276 Dipendenti 60% Occupazione Femminile)

d) Congedo parentale

Alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri che decidono di fruire di congedi parentali nei termini previsti nella normativa vigente, è garantita una integrazione all'indennità INPS, qualora dovuta, in misura tale da garantire il 60% della retribuzione lorda spettante in riferimento al congedo.

Ferma restando la maturazione del TFR secondo i criteri di legge, le assenze dal lavoro per maternità, paternità e congedo parentale sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali.

L'integrazione è spettante esclusivamente per i periodi richiesti e a partire dalla sottoscrizione del presente accordo.

La lavoratrice è tenuta a comunicare la propria intenzione di voler posticipare l'astensione obbligatoria oltre l'ottavo mese di gravidanza, entro il novantesimo giorno antecedente la data presunta del parto, ciò per consentire all'Azienda di programmare per tempo la sostituzione della futura mamma, fatto salvo quanto previsto dalla legge.

e) Congedo di paternità

Le parti condividono che al fine di facilitare la miglior gestione del rapporto familiare, sono concessi 5 giornate di permesso retributivo, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente attuale, per un massimo complessivo non superiore alle 12 giornate annue, da utilizzare entro il quinto mese dalla nascita, o dall'ingresso del figlio in famiglia in caso di adozione, su specifica richiesta del lavoratore.



f) Permessi assistenza figli di età inferiore a 3 anni

In caso di malattia del figlio minore di 3 anni verranno riconosciute dall'azienda 3 giornate di permesso retribuito, per ogni figlio, ogni anno per facilitare la cura e l'assistenza del figlio, fatta salva la certificazione della malattia dello stesso.

Al genitore potrà essere concesso l'applicazione del part-time fino al compimento del 6° anno di età del bambino. Quanto previsto va esteso anche al caso di adozione di un minore, il computo del tempo in questo caso inizia a decorrere dal giorno in cui il minore fa il suo ingresso in casa.

Flo S.p.A CCAL e Allegato "Statuto alla persona"

(220 Dipendenti 80% Occupazione femminile)

IX. Misure a contrasto delle molestie e violenze sui luoghi di lavoro

Le Parti, nel richiamare integralmente i principi dell'Accordo Quadro Europeo del 26 aprile 2007 sulle molestie e sulla violenza nel luogo di lavoro e nel condividere pienamente i contenuti dell'Accordo Territoriale del 18 ottobre 2018 siglato in materia dall'Unione

Parmense degli Industriali e dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL di Parma, condannano fermamente ogni atto e comportamento, anche verbale, che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro e considerano inaccettabile e intollerabile qualunque forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, religione, disabilità, opinioni politiche e sindacali.

Questi riferimenti sono superati dalla Convenzione OIL n. 190 che indica cosa si intende per violenza e molestie:

a) l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;

b) l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

In particolare, le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro e la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Le Lavoratrici, i Lavoratori e l'Azienda si impegnano a collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno, sia contrastata ogni forma di discriminazione e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

A tal fine l'Azienda si dichiara disponibile ad attivare idonee misure di prevenzione, tra cui rientrano momenti qualificati e dedicati nell'ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone.

L'Azienda si impegna ad erogare informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione.

Come misure di prevenzione l'Azienda, insieme alle RLS, valuterà l'opportunità di inserire i comportamenti sopra citati, ed i rischi psicosociali correlati, nella valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs 81/2008.

Le Parti riconoscono che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subita sul luogo di lavoro e sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e dell'evitare l'isolamento della persona vittima di molestia o violenze nel luogo di lavoro. Le eventuali segnalazioni saranno gestite dall'Azienda garantendo la massima riservatezza di tutte le persone coinvolte e in particolare dell'interessata/o e tutelando naturalmente la/o

essere da qualsiasi forma, diretta o indiretta, di molestia o penalizzazione, con attenzione all'effettiva cessazione dei comportamenti accertati.

I lavoratori che denunciano formalmente, tramite gli organi competenti, una molestia di qualsiasi natura sul luogo di lavoro, non può essere a causa di ciò sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti né sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.

Ai lavoratori inseriti nei percorsi di protezione, legati ai centri anti violenza formalmente riconosciuti, laddove vi sia una richiesta di aspettativa, l'azienda durante il periodo di sospensione lavorativa riconoscerà un'indennità pari al 25% della retribuzione mensile per un massimo di 12 mesi.

(da CCAL)

11. CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO

- 12.** Le parti concordano che durante il periodo di congedo parentale, l'indennità a favore del genitore in congedo e a carico dell'INPS pari al 30% della retribuzione sarà integrata dall'azienda fino ad un massimo del 10% e per la durata massima di 6 mesi per evento.

Serioplast S.p.A. CCAL

(54 Dipendenti 10% Occupazione femminile)

IV. Integrazione maternità facoltativa

L'Azienda riconoscerà un importo di integrazione all'attuale maternità facoltativa per un totale complessivo del 60% della retribuzione; l'integrazione avrà effetto su tutti gli istituti salariali della retribuzione della lavoratrice.

Cosmoproject S.p.A. CCAL

(207 Dipendenti 65% Occupazione Femminile)

1. Integrazione della retribuzione posta a carico dell'INPS. Dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri che decidano di fruire di periodi di congedo parentale (c.d. maternità facoltativa) - nei termini previsti dalla normativa vigente - sarà garantita a carico di Cosmoproject una integrazione all'indennità Inps e solo a condizione che la stessa indennità Inps risulti dovuta, in misura tale da garantire una integrazione della quota a carico dell'Istituto sino al 60% della retribuzione diretta spettante (sommando sia la quota azienda che la quota a carico Istituto e tenendo conto ai fini del calcolo della quota di integrazione spettante, delle normali logiche di calcolo con "lordizzazione").

L'integrazione suddetta risulterà spettante esclusivamente per i periodi richiesti successivamente alla

L'integrazione suddetta risulterà spettante esclusivamente per i periodi richiesti successivamente alla sottoscrizione del presente accordo e non avrà alcuna incidenza sugli istituti retributivi indiretti che continueranno ad essere computati come previsto nel vigente Ccnl.

Elantas S.p.A. CCAL

76 Dipendenti 40% Occupazione Femminile

11. SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

L'azienda, nell'ottica di sostenere la genitorialità, integrerà le somme già garantite dall'INPS per il congedo parentale facoltativo usufruito entro il primo anno di vita del bambino, fino al 60% della retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti.

5
10.06.20 Emiliambiente (50%) (54 dipendenti)

Riepilogo congedo parentale (ex maternità facoltativa) pagato al 60% (e non al 30%)

19.11.18 Serioplast (54 dipendenti)

05.06.19 Davines (352 dipendenti)

04.07.19 Cosmoproject (207 dipendenti)

10.06.20 Emiliambiente (50%) (54 dipendenti)

16.10.20 Bormioli Pharma (392 dipendenti)

22.10.22 Padanaplast (50%) (130 dipendenti)

22.12.21 Chiesi Farmaceutici (2276 dipendenti)

18.03.22 Elantas (220 dipendenti)

TOTALE = 3685 lavoratrici e lavoratori

