

ACCORDO PARITA' DI GENERE, CONCILIAZIONE E CURA

In data 17 luglio 2023 si sono incontrati presso la sede regionale di Fondazione Enaip Lombardia:

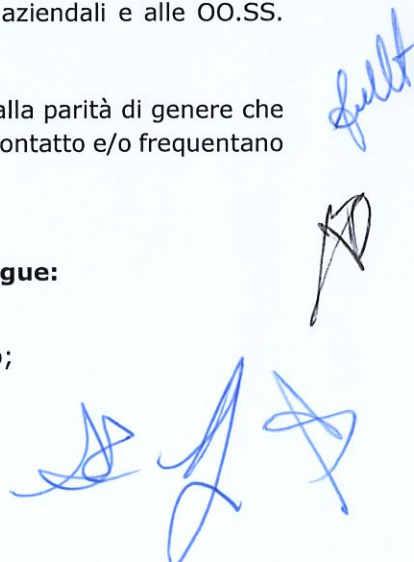
- Le organizzazioni sindacali di categoria FLC-Cgil, CISL Scuola e UIL Scuola rappresentate da Luisa Teruzzi, Diego Bonzi e Andrea Cravotta;
- Fondazione Enaip Lombardia, rappresentata dal Direttore Generale Giovanni Colombo e dalla Direttrice Risorse Umane Roberta Sfardini;

PREMESSO CHE

- Le Parti, in attuazione dei principi fissati dalla Costituzione Italiana e da quanto previsto dal Codice delle Pari Opportunità D. Lgs. 198/2006 e ss.mm.ii., nel rispetto delle diverse prerogative e responsabilità, dichiarano che:
 - la parità di genere è un valore primario da perseguire in ogni ambito della vita e della struttura organizzativa della Fondazione ed è fondamento della politica di gestione delle risorse umane che sarà improntata sui principi di parità, uguaglianza, meritocrazia, equità e trasparenza, quali massimi garanti del rispetto delle diversità e pari opportunità, attraverso l'adozione di misure specifiche che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne, garantendo parità reddituale e pari accesso alle opportunità di carriera e formazione;
 - è volontà reciproca porre in essere tutte le 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 sessuale-affettivo e sulle diverse abilità;
 - è obiettivo comune la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi le diversità siano esse di età, di genere, di razza, di cultura, di credo religioso, di orientamento sessuale-affettivo e di diversità abilità, convinti che l'eterogeneità delle risorse sia un punto di forza e di valore per la Fondazione;
 - è obiettivo comune proseguire e valorizzare un percorso che favorisca la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro (work-life balance), con la promozione di politiche di welfare per la gestione della genitorialità e a sostegno del lavoro silenzioso di cura della famiglia;
 - è obiettivo comune il conseguimento di una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e la promozione di un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo che familiare;
- Fondazione Enaip Lombardia intende promuovere le azioni necessarie al conseguimento della Certificazione sulla parità di genere introdotta dalla Legge 162/2021 e conferma di redigere con cadenza biennale il Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, ai sensi dell' art. 46 del D. Lgs. 198/2006 Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla Legge 5 novembre 2021 n. 162, consegnandone copia e ricevuta di invio alle Rappresentanze sindacali aziendali e alle OO.SS. firmatarie della presente intesa;
- Fondazione Enaip Lombardia intende costruire un'identità aziendale orientata alla parità di genere che possa rappresentare un esempio formativo per tutte le persone che entrano in contatto e/o frequentano i Centri di formazione e le strutture della Fondazione;

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;



2. AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

- Le Parti si impegnano a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità, in particolare eliminando le disparità nell'accesso al lavoro e alla progressione di carriera e favorendo l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i sessi.
Le procedure di selezione e assunzione del personale adottate garantiscono la parità di genere, il processo di reclutamento è rivolto sia agli uomini che alle donne, i profili ricercati e le mansioni sono descritti in modo neutro rispetto al genere, le risorse sono selezionate in modo equo sulla base del genere e durante i colloqui non vengono effettuate richieste relative ai temi dell'identità sessuale, del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
Lo sviluppo professionale e le promozioni sono basati su principi di non discriminazione e pari opportunità, con valutazione delle capacità e dei livelli professionali e con l'obiettivo di tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, garantendo a tutti gli staff opportunità di carriera, programmi per la crescita professionale e percorsi di formazione specificatamente rivolti allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership, per affrontare gli eventuali ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato in alcuni ruoli e funzioni.
- Le Parti concordano di costituire un **Comitato per le Pari Opportunità**, composto da sei membri con pari rappresentanza di genere, tre indicati dalla Direzione di Fondazione Enaip Lombardia e tre indicati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo. Il Comitato si riunirà almeno due volte all'anno e comunque in tutti i casi di necessità e/o segnalazioni e avrà il compito di monitorare la situazione sulla parità di genere, proporre azioni positive e definire interventi info-formativi in materia di pari opportunità.

3. DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO

All'interno di tutte le sedi e strutture di Fondazione Enaip Lombardia sono favorite relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza, di collaborazione e di reciproca correttezza ed è assicurata un'attenzione costante al linguaggio utilizzato, incoraggiando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

È fatto espresso divieto, in piena applicazione della normativa vigente, di operare alcun tipo di discriminazione tra il personale per ragioni derivanti dalla razza, dall'etnia, dall'orientamento religioso, dalle ragioni politiche e sindacali, dal sesso, dall'orientamento sessuale, da convinzioni personali, disabilità, età e provenienza geografica.

Le Parti dichiarano inammissibile e si impegnano a prevenire e contrastare ogni atteggiamento che integri molestia (sessuale e/o di genere) o violenza, sia esso di natura fisica, verbale o psicologica, a carattere episodico o sistematico, con lo scopo e/o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Nel convincimento che la diffusione di una consapevolezza condivisa sia il primo strumento di prevenzione, Fondazione Enaip Lombardia si impegna a promuovere e realizzare percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione che interessino e coinvolgano tutto il personale, anche mediante l'utilizzo della formazione finanziata, con l'obiettivo di:

- Favorire un cambiamento culturale più ampio all'interno di Enaip Lombardia, rafforzando e dando spazio ad altri modi di intendere ed agire la leadership (sinergia tra modelli maschili e femminili);
- Sviluppare responsabilità e consapevolezza sul tema del vantaggio della parità e della valorizzazione delle diversità;
- Valorizzare punti di vista di genere;

Le Parti ribadiscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul

quell

luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti, fatta salva la facoltà di ricorrere all'Autorità giudiziaria.

Fondazione Enaip Lombardia si impegna, attraverso la Direzione Risorse Umane, a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze, anche di genere, sul luogo di lavoro o all'esterno, garantendo la riservatezza dei soggetti coinvolti, anche attraverso la segnalazione in forma anonima e valutando - in tali ipotesi - specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime, finalizzati anche al reinserimento professionale, fatte salve le opportune tempestive iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente (art. 24 D. Lgs. n. 80/2015), si prevede per le donne lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere un ulteriore periodo di permesso non retribuito fino a un massimo di 60 giorni per motivi connessi al suddetto percorso di protezione, debitamente documentati e certificati, aggiuntivi rispetto ai tre mesi definiti per legge.

4. GENITORIALITÀ

a) Congedo di paternità obbligatorio

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL Formazione Professionale, si concorda di aumentare di n. 2 (due) giorni il congedo di paternità obbligatorio.

I 12 (dodici) giorni complessivi di congedo, non frazionabili ad ore, utilizzabili anche in via non continuativa, saranno fruiti dal padre lavoratore con le seguenti modalità:

- n.10 (dieci) giorni: dai due mesi precedenti la data presunta del parto/ingresso in famiglia del figlio/a ed entro i cinque mesi successivi;
- n.2 (due) giorni: dai due mesi precedenti la data presunta del parto/ingresso in famiglia del figlio/a ed entro i sei mesi successivi;

Per tutto il periodo del congedo è riconosciuta al padre un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

b) Congedo parentale (astensione facoltativa)

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di congedi parentali e relativo indennizzo, si concorda che, oltre al riconoscimento dell'integrazione al 100% della retribuzione per N. 30 (trenta) giorni di congedo facoltativo previsto dall'articolo 51 punto A-9 CCNL Formazione Professionale vigente, è riconosciuta un'integrazione della retribuzione all'80% per ulteriori 30 (trenta) giorni di congedo, da fruirsi entro il sesto anno di vita/ingresso in famiglia del bambino/a.

In caso di fruizione del congedo parentale facoltativo da parte del padre lavoratore per un periodo di almeno tre mesi continuativi (90 giorni), entro il primo anno di vita/ingresso in famiglia del bambino/a, l'integrazione al 100% della retribuzione è riconosciuta al lavoratore padre per un periodo di due mesi (60 giorni).

Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti di Fondazione Enaip Lombardia ed entrambi fruiscono del congedo facoltativo, le integrazioni suddette saranno riconosciute ad un solo genitore.

c) Riposi giornalieri (ex permessi allattamento)

Fermo restando quanto previsto dalla normativa e dal CCNL Formazione Professionale vigenti in materia di riposi giornalieri, si concorda di riconoscere permessi aggiuntivi pari a 12 minuti giornalieri (0,20 ore) al padre lavoratore con orario giornaliero di almeno 7,20 ore (7 ore e 12 minuti) che richieda i riposi giornalieri in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga per espressa rinuncia o perché appartenente a una delle categorie non aventi diritto ai riposi stessi.

Ai sensi della normativa vigente, i riposi non potranno essere richiesti dal padre lavoratore se la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa oppure se non si avvale dei

Handwritten signatures and initials in blue ink.

riposi perché assente dal lavoro per sospensione da aspettativa, permessi non retribuiti o pause lavorative per part-time verticale.

d) Flessibilità del congedo di maternità- Rientro dal congedo di maternità obbligatorio

Alle lavoratrici madri che decidano di avvalersi del congedo flessibile di maternità, posticipando l'astensione obbligatoria dal lavoro al mese precedente la data presunta del parto o alla data stessa del parto, è concessa - nel corso dei due mesi precedenti il parto - la possibilità di richiedere una flessibilità oraria in entrata ed uscita e/o l'accesso al lavoro in modalità agile (smart working).

La stessa agevolazione è prevista per le lavoratrici madri che decidano di rientrare al lavoro al termine del periodo di astensione obbligatoria, per un periodo massimo di due mesi dal rientro in servizio.

La Direzione dell'Ente valuterà ed approverà singolarmente, caso per caso, le richieste di flessibilità oraria e/o smart working avanzate dalle lavoratrici, alla luce della compatibilità con la mansione, delle attività svolte e delle esigenze organizzative della sede di riferimento.

e) Permessi retribuiti per l'inserimento figli al nido e/o scuola materna

Per assistere i figli nell'inserimento all'asilo nido e/o alla scuola materna, vengono riconosciute al genitore n.5,00 ore (cinque//00) di permesso retribuito per ogni figlio/a, da utilizzarsi in modo frazionato e dietro presentazione del certificato di iscrizione del bambino/a all'asilo nido e/o alla scuola materna. Il permesso non è calcolato su base annua, bensì è da intendersi come unico e riferito al complessivo iter pre-scolastico (asilo nido e scuola materna) di ogni figlio/a. La fruizione dei permessi è subordinata alla presentazione di idonea documentazione rilasciata dalla struttura educativa che certifichi i giorni dell'inserimento, l'orario e la durata della permanenza del genitore presso la struttura. Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti di Fondazione Enaip Lombardia, i permessi saranno concessi a un solo genitore.

f) Permessi non retribuiti per malattia dei figli

Fermo restando quanto previsto dal CCNL Formazione professionale e dalla normativa vigente, per assistere i figli malati di età compresa tra i 3 e gli 8 anni si prevede un ulteriore periodo di permesso non retribuito di n. 10 (dieci) giorni all'anno, aggiuntivo ai n. 5 (cinque) giorni previsti per legge, utilizzabile anche in modo frazionato, per intere giornate; nel caso di più figli compresi nella stessa fascia di età, il periodo viene incrementato di 15 giorni complessivi.

Vengono altresì previsti n. 10 giorni di permesso non retribuito per assistere figli malati in età compresa tra 8 e 14 anni, fermo restando l'obbligo di usufruire prima di recuperi conto ore e/o ferie anno precedente maturate e non godute.

La fruizione dei permessi è subordinata alla presentazione di idonea certificazione medica attestante la malattia dei figli.

5. WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-TEMPI DI LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

a) Permessi retribuiti per cura, assistenza e work-life balance

Per favorire il work-life balance e le necessità di cura e assistenza, si concorda di comprendere tra le casistiche che danno diritto alla richiesta dei permessi retribuiti per "particolari motivi personali e familiari" (CCNL Formazione professionale - art.44 Punto 1, comma C), anche i seguenti eventi:

- Il compleanno del/della dipendente: da fruire esclusivamente nel giorno del compleanno;
- La nascita/ingresso in famiglia dei nipoti (figli dei figli): da fruire dal giorno della nascita e/o entro il terzo giorno di vita del/della nipote;
- L'esame di laurea e/o il matrimonio di parenti e affini entro il secondo grado: da fruire nella giornata dell'evento;
- La necessità di effettuare esami clinici-diagnostici e/o visite mediche specialistiche e/o terapie riabilitative/salvavita che richiedano l'assenza del/della dipendente dal lavoro per l'intera giornata (solo per i/le lavoratori/lavoratrici che non abbiano già riconosciuto il diritto di fruire di permessi ex L.104/92);
- L'accompagnamento di parenti e affini entro il secondo grado (compresi conviventi more uxorio o coniugi di unione civile) a esami clinici-diagnostici e/o visite mediche specialistiche e/o terapie riabilitative/salvavita che comportino l'assenza del/della dipendente per l'intera giornata (solo per

fed
[Signature]
[Signature]

i/le lavoratori/lavoratrici che non abbiano già riconosciuto il diritto di fruire di permessi ex L.104/92 per l'assistenza del familiare accompagnato);

- Il ricovero ospedaliero di parenti e affini entro il secondo grado, qualora sia richiesta la presenza e/o assistenza;

I suddetti permessi retribuiti, pari a un massimo di n. 3 (tre) giorni all'anno complessivi, non sono frazionabili a ore e la concessione, qualora richiesta per le casistiche specificate, è subordinata alla presentazione della seguente documentazione:

- Per la nascita/ingresso in famiglia dei nipoti: certificato di nascita/ingresso in famiglia del/della nipote;
- Per l'esame di laurea e/o matrimonio: documentazione che attesti nominativo del/della laureato/a e data dell'evento;
- Per esami clinici e/o visite specialistiche e/o terapie riabilitative-salvavita: presentazione della documentazione rilasciata dal medico specialista o dalla struttura clinica, atta a dimostrare il beneficiario della prestazione e il giorno della prestazione;
- Per il ricovero ospedaliero: certificazione della struttura ospedaliera con indicazione del nominativo del/della paziente e data del ricovero.

Ai/alle dipendenti che non abbiano diritto di fruire dei permessi ex L.104/92, in caso di necessità di assistenza a parenti e affini entro il secondo grado, anche se non conviventi (compresi conviventi more uxorio e coniugi di unione civile), in situazione di imprevista e gravissima infermità documentata, sarà possibile riconoscere un incremento di tali permessi pari a un massimo di n. 2 (due) giorni complessivi.

La fruizione dei permessi è subordinata alla presentazione di una specifica richiesta corredata da certificazione medica attestante la situazione di grave infermità: le richieste saranno valutate caso per caso ed eventualmente autorizzate dalla Direzione generale e/o dalla Direzione Risorse Umane.

b) Banca delle ferie e ore solidali:

Al fine di agevolare ulteriormente e fattivamente la conciliazione delle esigenze professionali con quelle personali e familiari, nonché nello spirito comune di favorire principi di solidarietà all'interno dei luoghi di lavoro, si concorda di istituire la "Banca delle ferie e ore solidali" ai sensi della normativa vigente, a favore dei/delle dipendenti che, dovendo affrontare gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari ed avendo esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti, compreso il completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell'anno e/o di ore accantonate in conto ore e/o altri permessi contrattuali retribuiti, nonché il ricorso alle dotazioni di cui alla Legge 104/92, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi retribuiti.

I/Le dipendenti potranno richiedere l'attivazione della "Banca ferie e ore solidali" quando si trovino nella necessità di assistere parenti e affini entro il secondo grado (compresi conviventi more uxorio e coniugi di unione civile), anche se non conviventi, affetti da documentate gravi patologie che richiedano cure costanti e continuative, e abbiano già esaurito ferie, conto ore, permessi retribuiti e non possano richiedere il congedo straordinario ex Legge 104/92.

La specifica richiesta, reiterabile, dovrà essere inoltrata dal/dalla dipendente interessato/a alla Direzione Risorse Umane, per un massimo di n. 30 (trenta) giornate complessive di assenza, allegando idonea certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata dal medico curante e/o da struttura sanitaria pubblica. La Direzione Risorse Umane, appena ricevuta la richiesta, renderà nota l'esigenza a tutto il personale, garantendo l'anonimato del/della richiedente.

I/le dipendenti che intendano aderire su base volontaria formalizzeranno la propria decisione comunicandola alla Direzione Risorse Umane e indicando il numero di giorni di ferie e/o ore che intendono cedere.

felt

La cessione delle ferie e delle ore è a titolo gratuito: è possibile destinare alla Banca solidale esclusivamente le ferie eccedenti il limite di quattro settimane annue, da fruire obbligatoriamente per legge nell'anno in corso, maturate e non godute e per le quali non sia stata ancora versata la relativa contribuzione previdenziale al momento della cessione, non è invece previsto alcun limite per la cessione delle ore maturate in Conto ore e non ancora godute.

Nel caso in cui il numero dei giorni di ferie e/o di ore offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

Le ferie e le ore cedute dai/dalle colleghi/e vengono messe nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. In caso del venir meno delle condizioni che hanno determinato la richiesta o di cessazione del rapporto di lavoro, se sono presenti residui di ferie e ore solidali, gli stessi saranno restituiti pro-quota ai cedenti originari.

Le ferie e le ore cedute confluiscono nella Banca delle ferie e ore solidali con il valore della retribuzione percepita dal lavoratore o dalla lavoratrice al momento della cessione: il numero di ore complessive a cui avrà diritto il lavoratore o la lavoratrice fruitore dei permessi dovrà essere determinato dividendo l'importo raccolto con la retribuzione oraria del lavoratore/lavoratrice beneficiario/a. Le ore vengono cedute al loro importo retributivo nominale in quanto non devono essere presenti scostamenti tra la tassazione e la contribuzione dovute dal lavoratore/lavoratrice cedente e quelle applicate al lavoratore/lavoratrice beneficiario.

Fondazione Enaip Lombardia concorrerà nel sostenere il/la dipendente in difficoltà riconoscendo allo stesso, per una sola volta non reiterabile, un'integrazione delle ore cedute dai/dalle dipendenti nella misura del 10% e fino a un massimo di un numero di ore corrispondenti all'orario settimanale contrattuale del/della dipendente interessato/a, sotto forma di permessi retribuiti, che dovranno essere fruiti continuativamente, dopo l'utilizzo delle ferie/ore solidali.

Il/la dipendente che si trovi nelle condizioni sopra descritte ma non voglia fare richiesta di attivazione della Banca ferie e ore solidali avrà diritto a un periodo di aspettativa non retribuita fino a un massimo di 60 giorni.

c) Permessi visite ed esami

Fermo restando l'utilizzo prioritario del conto ore e dei permessi brevi previsti dal CCNL Formazione professionale art. 46 punti 1-2-3, si concorda che, per l'accesso in orario di lavoro alle seguenti prestazioni sanitarie non programmabili in altre fasce orarie:

- Esami clinici-diagnostici urgenti, visite specialistiche urgenti, prescritte dal Medico di medicina generale, anche con accesso in regime di solvenza per indisponibilità di appuntamenti e/o tempi di attesa troppo lunghi;
- Visite medico-odontoiatriche con carattere di urgenza;
- Terapie salvavita e di riabilitazione legate a particolari e rilevanti patologie;

i/le dipendenti potranno usufruire delle ore di permesso retribuito ex art. 46 comma C - CCNL Formazione Professionale, incrementate di n. 2 (due) ore, per un totale di n. 20 (venti) ore annuali, da riproporzionarsi per i lavoratori e le lavoratrici part-time sulla base della percentuale di orario contrattuale.

I permessi potranno essere utilizzati esclusivamente ad ore/frazioni di ora e limitatamente al tempo necessario ad effettuare le prestazioni suddette e per massimo di 30 minuti precedenti e successivi. Le ore di lavoro prestate nella giornata in cui si fruiscono i suddetti permessi retribuiti saranno trattate a tutti gli effetti come ore di lavoro ordinario e dunque come tali compensate nel limite massimo dell'orario giornaliero.

È concesso l'utilizzo di tali permessi anche per l'accompagnamento alle medesime prestazioni sanitarie di parenti e affini entro il secondo grado (compresi conviventi more uxorio e coniugi di unione civile), anche se non conviventi, esclusivamente ai/alle dipendenti che non abbiano già riconosciuto il diritto ad usufruire dei permessi ex L.104/92 per il soggetto accompagnato.

felt

La possibilità di fruire dei permessi è subordinata alla presentazione della documentazione rilasciata dal medico specialista o dalla struttura clinica atta a dimostrare il carattere di urgenza della prestazione, il beneficiario, il giorno, l'orario della visita e la durata stessa.

d) Permessi studio:

Le Parti concordano di incrementare fino a un massimo di n. 200 (duecento) ore nel triennio i permessi studio retribuiti ex art. 55 CCNL Formazione professionale vigente, esclusivamente nel caso in cui il/la dipendente debba conseguire un titolo di studio previsto come requisito essenziale per ricoprire una determinata funzione e/o ruolo, ai sensi dei decreti regionali per la richiesta di iscrizione all'albo regionale degli accreditati per i servizi di istruzione e formazione professionale e servizi al lavoro (D.d.u.o. 28 novembre 2022 - n. 15516, D.d.u.o. 25 ottobre 2022 - n. 15225 e D.d.u.o 3 ottobre 2022 - n. 14056) e/o di altre norme vigenti.

e) Lavoro a tempo parziale-Lavoro agile

Fermo restando il riconoscimento delle priorità previste dalla normativa vigente per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e per l'accesso al lavoro in modalità agile, si concorda di agevolare l'accoglimento delle richieste di riduzione dell'orario contrattuale di lavoro, anche a carattere temporaneo, nei seguenti casi:

- Lavoratori/Lavoratrici affetti da gravi patologie, sottoposti a terapie salvavita che comportino discontinuità nella prestazione lavorativa;
- Assistenza a parenti e affini entro il secondo grado anche non conviventi, compresi i conviventi more uxorio e i coniugi di unione civile, senza possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati e/o portatori di handicap;
- Rientro dalla maternità/paternità e/o altri congedi.

Negli stessi casi, se compatibile con la mansione e le esigenze organizzative, potrà essere richiesto il lavoro in modalità agile. Le richieste dovranno essere documentate da idonea certificazione e saranno valutate caso per caso ed eventualmente autorizzate dalla Direzione Risorse Umane, in accordo con la direzione di Centro.

f) Reinserimento e formazione al rientro da periodi lunghi e continuativi di assenza

Al fine di sostenere il reinserimento di lavoratori/lavoratrici in rientro da periodi di assenza superiori ai tre mesi continuativi per: congedi genitorialità, congedi straordinari per assistenza a familiari con disabilità grave o congedo per donne vittime di violenza, viene previsto un percorso di formazione/informazione di una durata minima di n. 6,00 (sei//00) ore e massima di n. 20,00 (venti//00) ore, con l'obiettivo di accompagnare il ritorno al lavoro con un adeguato aggiornamento sulle eventuali novità e modifiche organizzative, curando in particolare il reinserimento nel gruppo di lavoro.

La durata e le modalità del percorso formativo-informativo saranno definite di volta in volta, in base alla mansione svolta e alla durata del periodo di assenza.

g) Congedo matrimoniale

Si concorda di estendere il congedo matrimoniale previsto dall'art. 53 del vigente CCNL Formazione professionale oltre che alle unioni civili anche alle "coppie di genere" che contraggano matrimonio all'estero, previa presentazione a cura del richiedente di idonea documentazione attestante il valore legale dell'unione in matrimonio nel paese in cui viene contratta.

h) Servizio di consulenza e orientamento psicologico:

Per far fronte al diffuso aumento del livello di stress, ansia e disagio psicologico, causato dalla sempre più difficile conciliazione del lavoro con gli impegni familiari, in particolare con il lavoro di cura e

assistenza, ma anche dal contatto delle lavoratrici e dei lavoratori con un'utenza sempre più fragile e problematica, e alla conseguente alterazione della qualità della vita e delle consuete capacità lavorative degli individui, Fondazione Enaip Lombardia si impegna a mettere a disposizione dei/delle dipendenti un servizio di consulenza e orientamento psicologico on line.

Il servizio ha l'obiettivo di tutelare il benessere psicologico delle persone, favorendo i processi di elaborazione emotiva e le strategie di adattamento individuali, fornendo ai/alle dipendenti un primo supporto e una consulenza concreta per la gestione delle situazioni di stress.

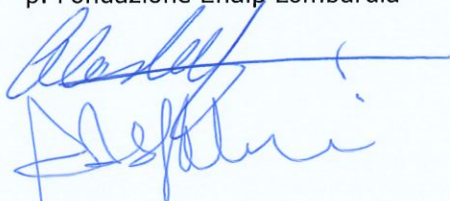
Il servizio sarà attivato entro il 31/10/2023 e offrirà a tutti/e i/le dipendenti interessati/e la possibilità di prenotare un primo incontro di orientamento e consulenza psicologica a titolo gratuito, con tariffe agevolate per gli incontri successivi.

DECORRENZA

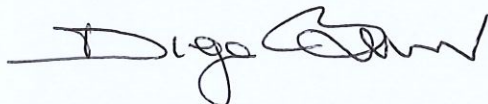
Il presente accordo decorre dal 01/09/2023, in caso di modifiche e/o novità normative le Parti si incontreranno per integrarne e/o modificarne il contenuto.

Milano, 17 luglio 2023

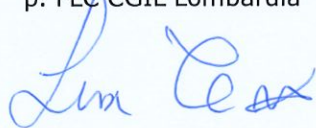
p. Fondazione Enaip Lombardia



p. CISL Scuola Lombardia



p. FLC CGIL Lombardia



p. UIL Scuola

