

ART ASPETTATIVA

Portatori di handicap e minori

7. fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge in vigore per quanto attiene le persone diversamente abili, nei confronti del lavoratore che abbia l'esigenza di assistere un parente, entro il 1° grado, o il coniuge, purché conviventi, portatori di handicap e situazioni di gravità e non ricoverati a tempo pieno, o un figlio minore fino all'età di anni 13, la società, al fine di consentire l'assistenza dei suddetti soggetti in caso di ricovero ospedaliero di durata superiore ad 1 giorno, concederà, dietro presentazione di idonea documentazione, compatibilmente con le esigenze di servizio e una volta esaurita la spettanza di cui all'art permessi, fino ad un massimo di 5 giornate l'anno, con la corresponsione del 80% della retribuzione.

ART.. TUTELA DEI DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP E LORO FAMILIARI

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n°104, trovano applicazione le agevolazioni riportate all'art.33 della stessa legge così come integrato e modificato dagli articoli 19 e 20 della legge 53/2000, dagli articoli 33 e 42 del D. Lgs. 151/2001, nonché dalla legge 183/2010
2. Al fine di contemperare il diritto all'assistenza con le normali esigenze organizzative e tecniche produttive dell'impresa, al lavoratore che fruisce dei permessi, di cui al citato articolo 33 della legge 104/1992, il datore di lavoro potrà richiedere la programmazione delle giornate e/o degli orari in cui se ne prevede la fruizione. La programmazione dovrà essere comunicata di norma 7 giorni prima della fruizione.
3. Il lavoratore ha facoltà di modificare le giornate e/o gli orari in precedenza programmati per la fruizione dei permessi dandone immediato avviso qualora la programmazione indicata comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza.

ART. 1 - ASSUNZIONE

omissis

3. Nelle assunzioni di personale la Società terrà preliminarmente conto, sempreché gli interessati risultino in possesso dei requisiti richiesti, delle domande di assunzione presentate da componenti il nucleo familiare dei lavoratori dipendenti deceduti.
- Nelle assunzioni di personale la Società terrà altresì conto, sempreché gli interessati risultino in possesso dei requisiti richiesti, delle domande di assunzione presentate da componenti il nucleo familiare dei lavoratori dipendenti che siano cessati dal servizio ~~per raggiunti limiti di età o per invalidità o per malattia.~~ **garantendo a priori il principio della pari opportunità.**

ART. 15 - PERMESSI

omissis

3. In occasione della nascita di un figlio ~~viene concessa~~ al lavoratore, entro il quinto mese di vita del figlio, **è fatto obbligo godere** una giornata di permesso con corresponsione della retribuzione.

3bis. Sono altresì concesse altre due giornate, a domanda, entro il primo anno di vita del figlio con corresponsione della retribuzione. A tal fine non si ha compensazione rispetto al congedo di maternità della madre.

4. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figlio, fratello, **convivente more uxorio**) viene concesso un permesso retribuito, da utilizzarsi in unica soluzione, di cinque giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, per un massimo di dieci giorni complessivi.

ART. 17 - ASPETTATIVA

omissis

Gravi patologie

- 8 In presenza di gravi patologie del lavoratore, ovvero di situazioni familiari che lo richiedano, debitamente documentate, è facoltà concedere, al termine del periodo di comporto per malattia, un periodo di aspettativa congruo al fine di conservare il rapporto di lavoro. Tale periodo di aspettativa è ad integrazione di quanto già previsto all'art. 32 punto 10.**

ART. 34 - TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, si applicano le disposizioni di legge in materia.
2. La Società corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro un'indennità pari al 100% della retribuzione mensile di cui all'art. 22, punto 1, integrando fino a tale misura l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.
3. ~~A partire dal 1° marzo 2000~~ Il periodo di astensione facoltativa viene considerato utile, per un massimo di 6 mesi, ai fini dell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità. **La Società corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione facoltativa dal lavoro un'indennità pari al 80% della retribuzione mensile di cui all'art. 22, punto 1, integrando fino a tale misura l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.**
4. **Fatto salvo ulteriore disposizione inerente la sicurezza e la salute, è fatto divieto di adibire la lavoratrice madre a lavori notturni sino al compimento del secondo anno di vita del figlio.**
5. **Nei primi 8 anni di vita del figlio, entrambi i genitori hanno diritto, per ciascun figlio, ad un periodo di congedo parentale continuativo o frazionato complessivamente non superiore a 11 mesi di cui 6 mesi, oltre la maternità obbligatoria e facoltativa, competono alla madre e 7 mesi competono al padre. In assenza di un genitore, il periodo è esteso a 10 mesi.**
6. **I congedi parentali possono essere frazionati, ove il servizio lo consenta, anche a ore**
7. **A questi permessi si applica una indennità del 80% della retribuzione mensile di cui all'art. 22, punto 1, integrando fino a tale misura l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.**
8. **Ad integrazione di quanto sopra previsto, entro il limite del terzo anno di vita del figlio, senza limite massimo, ed entro l'ottavo nel limite di 5 giornate per ciascun figlio, ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza oneri per l'azienda debitamente documentando l'assenza attraverso certificato medico. Eventuali coperture assicurative pubbliche ovvero integrazioni da parte dell'Ente Bilaterale potranno essere erogate per tramite dell'azienda.**
9. **I permessi di cui al presente articolo sono validi ad ogni effetto contrattuale.**
10. **L'adozione e l'affido sono equiparati agli effetti del presente articolo alla maternità e paternità.**

ART. 40 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

omissis

3. E' facoltà del lavoratore disporre il trasferimento, anche parziale, del capitale accumulato in TFR depositato presso l'Azienda esclusivamente a favore della Previdenza Complementare negoziale ivi istituita. Tale norma è esercitabile con cadenza annuale secondo i tempi stabiliti dal Fondo di previdenza.

ART. 51 - PARI OPPORTUNITA'

omissis

Da scrivere

ART. - TELELAVORO

1. Compatibilmente con le necessità del servizio, è ammessa l'utilizzazione di forme di telelavoro con particolare attenzione alle lavoratrici madri e ai lavoratori che comprovino specifiche necessità di cura per soggetti del proprio nucleo familiare.
2. I costi relativi alle connessioni telematiche e le apparecchiature e programmi necessari alla realizzazione di attività in telelavoro sono ad esclusivo carico aziendale.
3. L'organizzazione connessa con le attività prestate in locali aziendali e la definizione degli orari e delle prestazioni effettuabili in telelavoro sono oggetto di definizione congiunta del secondo livello aziendale di contrattazione