

## VERBALE DI INTESA

Addì, 22 marzo 2017 si sono incontrate in Roma

FISE ASSOAMBIENTE, con l'assistenza di FISE,

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali  
FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL.

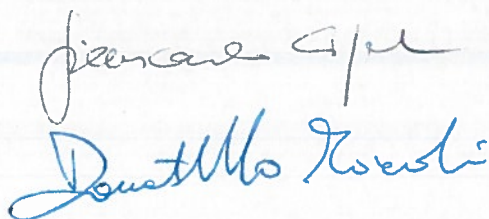
### LE PARTI CONCORDANO

che a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, i testi degli articoli 48 ("Congedo di maternità e paternità – Congedo parentale – Congedo per la malattia del figlio"), 49 ("Tutela di figli e di persone con handicap grave"), 54 ("Permessi per eventi familiari gravi – Permessi solidali"), 58 ("Parità di trattamento tra uomini e donne – Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori, di molestie e violenza nel luogo di lavoro") e 59 ("Congedo per le vittime di violenza di genere") del CCNL 21.03.2012 sono sostituiti, con efficacia immediata, dai testi allegati.

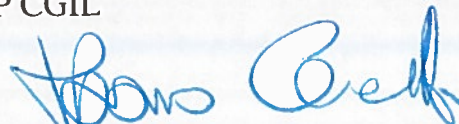
FISEASSOAMBIENTE



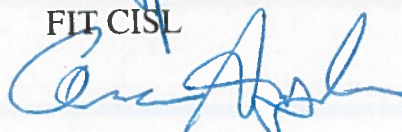
FISE



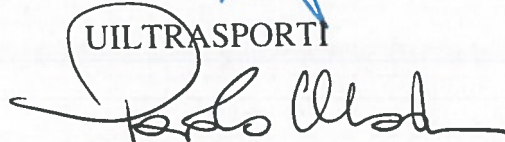
FP CGIL



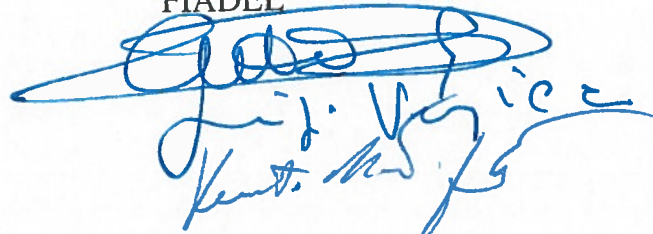
FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADEL



**Art. 48 – Congedo di maternità e paternità – Congedo parentale – Congedo per malattia del figlio (Nuovo)**

La rubrica dell'art. 48 è modificata come sopra.

**L'art. 48 è così sostituito:**

“ A) Congedo di maternità e paternità – Congedo parentale

1. Il D.lgs. 26.3.2001, n. 151 e successive modifiche e integrazioni disciplina:
  - a) al Capo III il congedo di maternità, con particolare riguardo alle condizioni in cui operano il divieto di adibizione al lavoro delle donne, al rinvio e alla sospensione del congedo di maternità, all'interruzione della gravidanza, alla flessibilità del congedo di maternità;
  - b) al Capo IV il congedo di paternità;
  - c) al Capo V il congedo parentale, con particolare riguardo all'astensione facoltativa per entrambi i genitori o per uno solo di essi per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita, anche relativamente ai minori con handicap in situazione di gravità.
2. Per tutte le predette tipologie di congedo il D.lgs. regola, assieme alla loro durata, anche il suo prolungamento, il trattamento economico-normativo e previdenziale, l'adozione e l'affidamento che sono equiparati alla maternità/paternità.
3. Relativamente al congedo parentale, per entrambi i genitori la sua misura complessiva non può eccedere dieci mesi; misura che sale a undici mesi complessivi nel caso in cui il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, non inferiore a tre mesi elevabile a sette.
4. Il congedo parentale può essere fruito su base mensile o plurimensile ovvero su base oraria giornaliera, previa richiesta scritta al datore di lavoro con preavviso di almeno cinque giorni calendariali nel primo caso ovvero con preavviso di almeno due giorni calendariali in caso di utilizzo del congedo su base oraria.
5. La fruizione del congedo su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente quello nel corso del quale ha inizio il congedo stesso.
6. E' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con i permessi o i riposi di cui al Capo VI del richiamato D.lgs. .

B) Congedo per malattia del figlio

1. In caso di malattie del figlio di età non superiore a tre anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti a quelli delle malattie stesse.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2 della presente lettera.

*M*

*for*

*AD*

*AD*

*CA*

*VL* *Vto*

4. Il congedo spetta al lavoratore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. I congedi di cui al presente articolo spettano anche per le adozioni e gli affidamenti e il relativo periodo è utile ai fini dell'anzianità di servizio ma non delle ferie e delle mensilità supplementari.

Per quanto non previsto dal presente articolo, trovano applicazione le pertinenti disposizioni di legge".

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

## Art. 49 – Tutela di figli o di persone con handicap grave

La rubrica dell'art. 49 è modificata come sopra.

### L'art. 49 è così sostituito:

1. “Per ogni minore con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata.
2. In alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale di cui all'art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 e successive modifiche, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità.
3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del minore con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito, di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5.2.1992, n. 104 e successive modificazioni, è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
4. I permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo nonché i riposi di cui all'articolo 33, quarto comma, della legge n. 104/1992 sono cumulabili con il congedo parentale ordinario di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001 e con i congedi per la malattia del figlio di cui al Capo VII del medesimo d.lgs.
5. Il dipendente, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, anche in maniera continuativa, a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno e sia:
  - coniuge/parte di una unione civile,
  - parente o affine entro il secondo grado,
  - parente o affine entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge/parte di una unione civile della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età o siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
6. Il dipendente che assiste persona con handicap in situazione di gravità ha diritto a fruire, entro sessanta giorni dalla richiesta scritta, del congedo di cui all'art. 4, secondo comma, della legge n. 53/2000.
7. Il predetto congedo, non retribuito, può essere goduto in maniera continuativa o frazionata, non può superare la durata complessiva di due anni e spetta secondo il seguente tassativo ordine prioritario:
  - a) coniuge/parte di una unione civile convivente con la persona disabile;
  - b) padre o madre, anche adottivi, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge/parte di una unione civile;
  - c) figli conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei soggetti legittimati che precedono;
  - d) fratelli o sorelle conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei soggetti legittimati che precedono;

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

e) uno dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti i soggetti legittimati che precedono.

8. Al fine di assistere una persona in situazione di handicap grave, residente in Comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri dalla sua residenza, il lavoratore che fruisca dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dovrà attestare il raggiungimento della residenza dell'assistito mediante titolo di viaggio o altra documentazione idonea.

Detto lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.

9. Il dipendente maggiorenne con handicap in situazione di gravità: può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3; ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio; non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.

10. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 6 si applicano anche ai dipendenti affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.

11. Il dipendente comunica all'azienda per iscritto la richiesta di permesso con un preavviso non inferiore a settantadue ore, fatti salvi giustificati casi di urgenza.

12. Qualora si sovrappongano molteplici richieste di permesso nel medesimo luogo di lavoro e nei medesimi giorni e orari, l'azienda – al fine di contemperare le tutele di cui al presente articolo con l'obbligo di assicurare il normale espletamento del servizio pubblico – valuterà con i lavoratori interessati, presente la loro rappresentanza sindacale, una fruizione armonizzata dei relativi permessi sulla base delle particolari situazioni individuali, tenendo conto opportunamente di eventuali situazioni di urgenza.

13. Ai fini del presente articolo si fa riferimento alla retribuzione globale.

14. L'azienda adotterà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro dei portatori di handicap.

15. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

16. In relazione a quanto previsto dalla legge 20.5.2016 n. 76, tenuto conto della sentenza della Corte Costituzionale 28.9.2016 n. 39 e della circolare INPS 27.2.2017, n. 38 in materia di unioni civili e convivenze di fatto:

a) la parte di una unione civile che presti assistenza all'altra parte può usufruire dei permessi ex lege n. 104/1992 e del congedo ex art. 4, secondo comma, della legge n. 53/2000;

b) il convivente di fatto di cui all'articolo 1, commi 36 e 37, della legge n. 76/2016 può usufruire unicamente dei permessi di cui alla legge n. 104/1992.

17. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applicano le pertinenti disposizioni di legge".

GA in

19

19

19

19

19

## **Art. 54 – Permessi per eventi familiari gravi – Permessi solidali**

**La rubrica dell'articolo 54 è modificata come sopra.**

**L'art. 54, lettera A), primo comma, è modificato come segue:**

### **A) Permessi per eventi e cause particolari**

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto interministeriale 21.7.2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge/parte di una unione civile, 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 medesimi.

Invariati i restanti commi.

**All'art. 54 è aggiunta la seguente lettera C) (Nuova)**

### **“ C) Permessi solidali – Cessione volontaria gratuita di ore di permesso retribuito e ferie.**

1. Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 14.9.2015, n. 151, fermo restando il diritto ai riposi giornalieri e settimanali e alle ferie come regolato dal D.lgs 8.4.2003, n. 66, i lavoratori possono volontariamente donare/cedere a titolo gratuito ore maturate di permesso retribuito ovvero fino ad un massimo di due giorni maturati della spettanza contrattuale di ferie annuale ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, i quali ne abbiano fatto documentata richiesta al fine di assistere figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.
2. In particolare, per quanto riguarda le ore oggetto di donazione/cessione, sono quelle, accantonate o maturate, relative ai permessi retribuiti disciplinati a vario titolo dal vigente ccnl ovvero da accordi di secondo livello, comprese le ore accantonate o maturate nell'anno solare precedente la richiesta.
3. Come previsto dal citato art. 24, la contrattazione collettiva di secondo livello disciplina condizioni e modalità - compresi un apposito modulo e l'indicazione della documentazione necessaria - per la richiesta e la cessione dei permessi e/o dei giorni di ferie in parola, nel rispetto della tutela della riservatezza personale garantita dalla legge. La contrattazione collettiva di secondo livello potrà altresì individuare ulteriori quantità di permessi/ferie nonché ulteriori soggetti meritevoli di tutela rispetto a quanto indicato al comma 1.
4. In tale premessa, la donazione/cessione delle ore di permesso e/o dei giorni di ferie è comunque effettuata in forma anonima tra il richiedente e il donatore, per il tramite dell'azienda e con l'eventuale intervento delle strutture di rappresentanza sindacale aziendale cui gli interessati abbiano voluto conferire apposito mandato”.

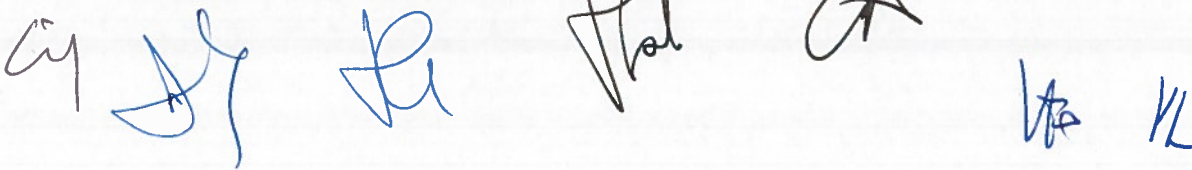


**Art. 58 – Parità di trattamento tra uomini e donne – Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori, di molestie e di violenza nel luogo di lavoro. (Nuovo)**

La rubrica dell'art. 58 è modificata come sopra.

**L'art. 58 è così sostituito:**

1. “Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali, della salute psico-fisica della persona nell’ambiente di lavoro costituisce un dovere morale e sociale.
2. A tal fine, i datori di lavoro e i dipendenti sono impegnati a sostenere quanto previsto dalla Costituzione italiana, dalle leggi 20.5.1970, n. 300; 9.12.1977, n. 903; 10.4.1991, n. 125; dal D.P.R. 25.11.1976, n. 1026; dai Decreti legislativi 13.8.2003, n. 216; 30.5.2005, n. 145; 11.4.2006, n. 198 in particolare in materia di:
  - parità di trattamento tra uomini e donne per quanto concerne accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione e promozione professionali,
  - prevenzione e repressione di discriminazioni a causa di genere, di razza, di lingua, di religione, di orientamento sessuale, di handicap, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali;
  - prevenzione e repressione di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.
3. I datori di lavoro e i dipendenti si impegnano altresì ad adoperarsi affinché, nell’ambiente lavorativo, siano prevenute e contrastate, tra colleghi nonché tra superiori e subordinati, forme di molestia, di vessazione e di violenza di natura fisica, psicologica, morale, sessuale atte a produrre nei dipendenti uno stato di sofferenza e prostrazione.
4. Assieme alle Parti stipulanti, i datori di lavoro e i dipendenti – nel condividere gli impegni di cui sopra – aderiscono a quanto stabilito dalla Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001 del 20.9.2001, dall’Accordo delle parti sociali europee del 26.4.2007, dal correlato Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016.
5. I datori di lavoro si impegnano a sottoscrivere la Dichiarazione allegata all’Accordo delle parti sociali europee (allegato B).

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, a signature resembling 'G.A.', and several other initials and names.

## Art. 59 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere (Nuovo)

La rubrica dell'art. 59 è modificata come sopra.

L'art. 59 del ccnl 21.3.2012 è così sostituito:

1. “Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 15.6.2015, n. 80, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha il diritto di astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di tre mesi.
2. Salvo casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sette giorni calendariali, con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo e corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione, a termini del citato art. 24, comma 1.
3. Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione globale mensile, con riferimento alle sole voci fisse e continuative, corrisposta dal datore di lavoro con le modalità dell'indennità di maternità.
4. Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie, alle mensilità supplementari, al trattamento di fine rapporto.
5. La lavoratrice può scegliere di usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente quello in cui ha inizio il congedo.
6. La lavoratrice in parola ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. Per quanto non previsto, si applicano le pertinenti disposizioni di legge”.

ci