

Art. 81 - DIRITTI

TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri nonché per la tutela dei lavoratori padri si fa riferimento alle norme di legge.

La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, primo comma, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, pari al 100% della retribuzione.

I periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del decreto legislativo n. 151 /2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'allegato F) del presente CCNL.

OCCUPAZIONE FEMMINILE

Le Parti concordano, anche ai fini dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità di cui alle leggi 9 dicembre 1977 n. 903 e 10 aprile 1991 n. 125, di verificare l'andamento dell'occupazione femminile nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e regionali previsti dal Sistema di informazione, formulando programmi di formazione professionale da realizzare attraverso gli Enti di cui all'art. 40 del CCNL.

VIDEOTERMINALI

In relazione alle problematiche relative all'uso dei videoterminali da parte delle lavoratrici in stato di gravidanza ed allattamento le parti concordano sull'attivazione di progetti pilota da parte del Comitato Tecnico di cui all'art. 39 del CCNL, che permettano l'approfondimento delle problematiche e delle sue relazioni con l'igiene e la sicurezza nel lavoro d'ufficio.

LAVORATORI INVALIDI

Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortunio sul lavoro, le imprese, in ragione delle opportunità professionali che potranno aziendaliamente prodursi, si impegnano a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro.

PORTATORI DI HANDICAP

Le imprese edili favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno aziendaliamente determinarsi, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap.

Per le finalità di cui al comma precedente, le singole imprese ricercheranno:

- a) compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture Sanitarie pubbliche;
- b) il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Al fine di favorire l'inserimento nel settore di lavoratori extracomunitari, le Parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli Enti Scuola previsti dall'art. 40 del CCNL in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli Enti locali.

A tal fine le imprese segnaleranno agli Enti Scuola, per il tramite delle Associazioni territoriali artigiane, la presenza di lavoratori extracomunitari.

TOSSICODIPENDENTI

Ai lavoratori di cui è stato accertato dalle competenti strutture sanitarie pubbliche lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita.

Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla legge 162 del 26 giugno 1990.

I lavoratori in aspettativa dovranno, inoltre, presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico l'aspettativa si intende contestualmente terminata ed il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. In questo caso, l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.