ASSOLOMBARDA

Schede tecniche di dettaglio per CCNL

ASSOLOMBARDA

CCNL ALIMENTARI INDUSTRIA – FEDERALIMENTARE	
CONGEDO DI MATERNITA'	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Trattamento economico Durante i primi 5 mesi di astensione obbligatoria l'azienda integrerà l'indennità INPS fino al 100% della retribuzione. Maternità anticipata La maternità anticipata e la maternità obbligatoria "pura" sono viste come un unico evento, con solo i primi 5 mesi retribuiti al 100% (con indennizzo pari all'80% da parte di Inps per i periodi successivi ai 5 mesi).
CONGEDO DI PATERNITA'	Nessuna previsione aggiuntiva rispetto a quelle previste dalla norma.
CONGEDO PARENTALE	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi 14 anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi. Nel caso in cui il congedo venga chiesto in modalità di fruizione oraria, lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere, fermi restando i termini di preavviso di cui sopra. L'azienda valuterà, in relazione alle esigenze organizzative e produttive, la possibilità di accogliere richieste di congedo ad ore in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere.
PERMESSI	Permessi per nascita figlio Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre sono concessi due giorni di permessi retribuiti in occasione della nascita del figlio. Permessi retribuiti La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili per l'inserimento all'asilo nido/infanzia del figlio di età fino a 4 anni. Per agevolare il reinserimento, le lavoratrici madri e i padri mono-affidatari possono richiedere una proroga dell'esenzione dal lavoro notturno per 9 mesi continuativi a partire dal compimento dei 3 anni del figlio, compatibilmente con le esigenze aziendali. Inoltre, nei

CCNL ALIMENTARI INDUSTRIA – FEDERALIMENTARE

	primi 24 mesi di vita del bambino, i genitori possono accantonare le ore di straordinario in una banca ore individuale, percependo subito le sole maggiorazioni. Tali ore saranno fruibili come riposi compensativi entro 12 mesi dalla maturazione, sempre nel rispetto delle necessità organizzative. **Permessi per eventi e cause particolari** I lavoratori hanno diritto a 4 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno per decesso o grave infermità documentata del coniuge (anche separato), di parenti entro il 2° grado (anche non conviventi) o di conviventi anagrafici. Il limite è incrementato di ulteriori 2 giorni all'anno in caso di patologie particolarmente gravi del figlio, quali uremia cronica, talassemia, emopatie sistemiche o neoplasie. **Permessi malattia figlio** Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. I medesimi genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno - di cui un giorno retribuito e i restanti non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative - per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i dieci dodici anni
BANCA ORE SOLIDALE	Nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, a livello aziendale, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie.
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	Il CCNL non contiene una disciplina specifica diversa da quella della legge.
STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ PER CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	**Assunzione per sostituzione** L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo
MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO	**Anticipazione del TFR**

CCNL ALIMENTARI INDUSTRIA – FEDERALIMENTARE

Nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di congedo obbligatorio, alla lavoratrice madre che ne faccia richiesta sarà concessa, nei limiti ed alle condizioni di cui all'art. 73 del presente Contratto, l'anticipazione del T.f.r.

Fondo Sanitario Integrativo a sostegno maternità e paternità

Le Parti concordano di assicurare la gestione dell'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum, di cui all'art. 1 bis, comma 2, attraverso il Fondo sanitario integrativo di settore (Fasa), al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 3,50 euro, con riferimento ad ogni lavoratore a tempo indeterminato.

ASSOLOMBARDA

CCNL CHIMICO – FARMACEUTICO	
CONGEDO DI MATERNITA'	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). **Trattamento economico** Durante i primi 5 mesi di astensione obbligatoria (maternità o paternità alternativa) è previsto un trattamento integrativo fino al 100% della retribuzione. L'INPS può liquidare l'indennità direttamente all'impresa, che integra fino al 100%. **Computo dell'assenza** Le assenze per maternità, paternità e congedo parentale sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali. **Rientro post-congedo** Previste iniziative informative/formative nazionali e aziendali per facilitare il rientro al lavoro. Possibilità di utilizzare progetti finanziati con fondi pubblici (art. 9 L. 53/2000).
CONGEDO DI PATERNITA'	In aggiunta ai 10 giorni previsto dalla legge, il CCNL riconosce **2 giorni aggiuntivi** di congedo obbligatorio, retribuiti al 100%. (I predetti giorni aggiuntivi di congedo di paternità potranno eventualmente essere assorbiti da quelli allo stesso titolo già previsti in sede aziendale).
CONGEDO PARENTALE	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Spetta alla madre lavoratrice e al padre lavoratore per ogni figlio entro i 14 anni di vita del bambino (Legge di Bilancio 2026) per un massimo di 10 mesi complessivi (11 mesi se il padre si astiene per almeno 3 mesi). E' fruibile su base continuativa, giornaliera o oraria. **Congedo parentale ad ore** In assenza di una specifica disciplina da parte della contrattazione collettiva, trova applicazione quanto previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, secondo cui il congedo parentale può essere fruito su base oraria per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero riferito al periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente all'inizio del congedo. In tale modalità di fruizione non è consentito il cumulo con altri permessi o riposi previsti dal medesimo decreto legislativo.

CCNL CHIMICO – FARMACEUTICO

	Computo dell'assenza Le assenze per maternità, paternità e congedo parentale sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali.
PERMESSI	**Permessi per malattia dei figli** Per figli dai 3 ai 14 anni, il CCNL riconosce fino a un massimo di 12 giorni - fruibili anche a gruppi di 4 ore - comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti dalla contrattazione aziendale. **Permessi non retribuiti** Sempre che ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, il CCNL prevede la possibilità di concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per sue esigenze, brevi permessi non retribuiti. Tali permessi riguardano i lavoratori che abbiano a carico: • figli con meno di sei anni; • minori sottoposti a tutela; • familiari con handicap. **Permessi parzialmente retribuiti** Il CCNL prevede la possibilità di usufruire, nei limiti di 3 giorni annui, di permessi retribuiti nella misura del 30% della retribuzione, qualora il lavoratore non disponga di ferie residue, permessi per ex festività o riduzioni dell'orario di lavoro (ROL). Tali permessi possono essere richiesti per: • assistenza a familiari fiscalmente a carico portatori di handicap; • assistenza a familiari a carico affetti da tossicodipendenza; • necessità del lavoratore proveniente da Paesi extraeuropei di raggiungere il Paese d'origine per gravi motivi familiari. **Permessi per genitori di figli studenti del primo ciclo di istruzione con diagnosi DSA:** Sono previste forme di flessibilità dell'orario di lavoro finalizzate a favorire l'assistenza, il supporto allo studio domiciliare e le ulteriori esigenze educative del minore, secondo le modalità definite a livello aziendale e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive.

CCNL CHIMICO – FARMACEUTICO	
	Restano inoltre applicabili le tutele previste dalla Legge n. 104/1992, inclusi i permessi retribuiti, le agevolazioni per l'assistenza e gli altri benefici previsti dalla normativa vigente.
BANCA ORE SOLIDALE	E' data possibilità di concedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e con le modalità concordate con l'azienda, dando priorità ai riposi accantonati nel conto ore e a quelli in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta. La contrattazione aziendale potrà disciplinare misure e modalità per la cessione collettiva di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore, nel rispetto delle previsioni di legge e degli Enti pubblici competenti.
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	L'impresa può concedere al lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a 5 anni e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari un periodo di aspettativa. L'aspettativa potrà essere concessa dall'impresa indipendentemente dall'anzianità di servizio qualora motivata da gravi necessità personali o familiari quali: • per assistere familiari a carico che risultino in condizioni documentate di tossicodipendenza; • in condizioni di tossicodipendenza per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle Istituzioni. L'impresa, inoltre, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, favorirà il reinserimento lavorativo alla luce delle indicazioni delle strutture specializzate secondo quanto disposto dalla vigente legislazione. Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate da strutture sanitarie competenti, anche estere, potranno richiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 20 giorni lavorativi complessivi nell'arco di un anno.
STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ PER CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	Trasformazione da tempo pieno a part-time Il CCNL prevede la possibilità di concordare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel rispetto della normativa vigente e degli accordi tra azienda e lavoratore risultanti da atto scritto. Per la disciplina relativa al lavoro a tempo parziale (diritti, criteri di priorità e tutele) si rinvia alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015.

ASSOLOMBARDA

CCNL CHIMICO – FARMACEUTICO

	Telelavoro Il telelavoro è riconosciuto quale strumento idoneo a favorire la conciliazione tra esigenze lavorative e vita privata e familiare, nel rispetto delle esigenze organizzative definite dall'azienda.

ASSOLOMBARDA

CCNL GOMMA - PLASTICA	
CONGEDO DI MATERNITA'	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Trattamento economico Durante i primi 5 mesi di astensione obbligatoria l'azienda integra l'indennità INPS fino al 100% della retribuzione. Computo dell'assenza Il periodo di maternità/paternità è computato a tutti gli effetti (anzianità, ferie, TFR ecc.) entro il limite massimo di mesi 10. Se durante l'astensione obbligatoria sopraggiunge malattia, si applicano le norme dell'art. 39 (Trattamento in caso di malattia o infortunio) a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.
CONGEDO DI PATERNITA'	Nessuna previsione aggiuntiva rispetto a quelle previste dalla norma.
CONGEDO PARENTALE	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Il congedo parentale, oltre alle previsioni di legge, è fruibile anche su base oraria con le seguenti modalità: • blocchi da 2 o 4 ore (riproporzionati per part-time); • minimo 1 giorno al mese; • per i turnisti: solo 4 ore. Il congedo non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. Modalità di richiesta Le richieste vanno inoltrate, salvo casi di oggettiva impossibilità, con i seguenti termini di preavviso: • 5 giorni per fruizione giornaliera; • 2 giorni per quella oraria; • 10 giorni in caso di assenze > 20 giorni (salvo urgenze). Pari opportunità, rientro post-maternità Il CCNL prevede:

CCNL GOMMA - PLASTICA	

	• Monitoraggio del rientro delle lavoratrici dopo maternità.
	• Promozione di:
	  o inclusione,
	  o presenza femminile nei ruoli apicali,
	  o equilibrio vita-lavoro.
	Le aziende devono trasmettere alle rappresentanze sindacali dei lavoratori il rapporto biennale di parità (D.Lgs. 198/2006)

PERMESSI	Permessi per malattia dei figli In aggiunta alle dieci giornate all'anno di permesso non retribuito per la malattia del figlio di età compresa tra i tre e quattordici anni (previste dal D.lgs 151/2001), ciascun genitore, alternativamente, potrà fruire di una ulteriore giornata di permesso non retribuito all'anno per le malattie del figlio di età compresa fra i tre e i dieci anni. Permessi per genitori di minori con disabilità/DS • È riconosciuto il diritto ad usufruire di orari di lavoro flessibile ai familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive. • Applicazione dei diritti previsti della Legge 104/92 (permessi, assistenza, orari agevolati).
BANCA ORE SOLIDALE	Sono previste nel CCNL delle Linee guida volte a valorizzare e promuovere l'istituto della banca delle ore solidale, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. La Banca delle ore solidale prevede la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per tali quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue. Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario. Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ROL ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

CCNL GOMMA - PLASTICA	
	L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali. Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite: - le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità cedenti e/o beneficiari; - i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale; - le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto; - la eventuale priorità nella cessione/utilizzo; - le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione; - ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute; - fatte salve diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	L'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, per necessità personali o familiari, un periodo di aspettativa, che non comporterà, ad alcun effetto, la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.
STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ PER CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	Trasformazione da tempo pieno a part-time Prevista la possibilità di trasformare da full-time a part-time e viceversa (su accordo scritto). Per la materia del part-time (diritti, priorità ecc,) si rimanda al D.lgs 81/2015). Assunzione per sostituzione L'assunzione a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, potrà prevedere un periodo di affiancamento di 2 mesi complessivi, collocabili in tutto o in parte sia prima dell'inizio che dopo la conclusione del periodo di sostituzione, al fine di garantire un adeguato passaggio di consegne.
GIORNATE DI RIPOSO E RIDUZIONI DELL'ORARIO LAVORO	Le assenze per: • maternità (obbligatoria),

CCNL GOMMA - PLASTICA	
	• maternità anticipata per gravidanza a rischio o per mansioni incompatibili con la gravidanza, • paternità obbligatoria, • permessi L.104, sono considerate giornate lavorative ai fini della maturazione delle riduzioni orarie.

ASSOLOMBARDA

CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA- FEDERMECCANICA	
CONGEDO DI MATERNITA'	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Trattamento economico Durante i 5 mesi di astensione obbligatoria l'azienda integrerà l'indennità INPS fino al 100% della retribuzione. Maternità anticipata La maternità anticipata è un evento indennizzato solo dall'Inps all'80%. La maternità obbligatoria "pura" parte da due mesi prima del parto fino a 3 mesi dopo (salvo diversa decisione della lavoratrice in tema di flessibilità) ed è retribuito al 100% con integrazione da parte dell'azienda.
CONGEDO DI PATERNITA'	Nessuna previsione aggiuntiva rispetto a quelle previste dalla norma.
CONGEDO PARENTALE	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Spetta alla madre lavoratrice e al padre lavoratore per ogni figlio entro i 14 anni di vita del bambino (Legge di Bilancio 2026) per un massimo di 10 mesi complessivi (11 mesi se il padre si astiene per almeno 3 mesi). E' fruibile su base continuativa, giornaliera o oraria (frazioni di 2/4 ore; min. 1 giorno/mese). Modalità di richiesta Deve essere richiesto per iscritto con 15 giorni di preavviso o tramite piano mensile entro 7 giorni dal mese precedente per l'uso orario/giornaliero. In caso di urgenza: preavviso entro 2 ore dall'inizio turno e richiesta entro 2 giorni (min. 4 ore se orario). In caso di modifiche imprevedibili alle ore di congedo parentale programmate e comunicate all'INPS, le ore residue vengono anticipate al lavoratore e conguagliate dall'azienda con l'INPS nel mese successivo; se il rapporto di lavoro cessa, le eventuali ore residue non conguagliabili sono coperte mediante ferie residue o PAR.
PERMESSI	Permessi per malattia dei figli

CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA- FEDERMECCANICA	
	In aggiunta alle giornate previste dal D. Lgs 151/2001, a decorrere dal 1° gennaio 2026 sono introdotti 3 giorni di permesso annui per le malattie dei figli fino a 4 anni di età per i quali verrà riconosciuta a carico azienda un'indennità pari all'80% del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato. Il lavoratore che intende fruire dei predetti permessi è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro due ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la relativa certificazione della malattia del figlio entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza. La fruizione del permesso non è cumulabile tra la madre e il padre del bambino nella stessa giornata e non è cumulabile con quanto eventualmente concesso aziendalmente a tale titolo. Genitori di minori con disabilità Il contratto recepisce integralmente la L. 104.
BANCA ORE SOLIDALE	La Banca ore solidale è attivabile per: • assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti; • donne vittime di violenza di genere; • situazioni di grave necessità del lavoratore. L'attivazione può essere richiesta dalla RSU o dai lavoratori, previo consenso del beneficiario e nel rispetto della normativa privacy. I dipendenti possono cedere volontariamente e gratuitamente quote di ferie aggiuntive e PAR accantonati non ancora assoggettati a contribuzione previdenziale. Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto. Modalità operative, criteri di accesso, quantità cedibili, eventuale partecipazione aziendale, tempi di utilizzo, proroghe e gestione dei residui sono disciplinati da accordi o regolamenti aziendali; in assenza di specifiche disposizioni, le eventuali ore residue rientrano nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale.
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	Il CCNL non contiene una disciplina specifica diversa da quella della legge.

ASSOLOMBARDA

CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA- FEDERMECCANICA

STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ PER CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	Trasformazione da tempo pieno a part-time Nelle aziende con oltre 100 dipendenti, le richieste motivate e documentate per assistenza a familiari gravemente ammalati o con disabilità e per la cura dei figli fino a 13 anni sono accolte entro il limite del 4% del personale a tempo pieno; per i figli fino a 3 anni il limite può essere elevato al 5%. Nelle aziende fino a 100 dipendenti, le stesse richieste sono valutate positivamente, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, entro il limite del 3% del personale a tempo pieno, con priorità ai casi di assistenza a familiari gravemente ammalati o con disabilità; per la cura dei figli fino a 3 anni il limite può essere elevato al 4%. La trasformazione a part-time può essere a tempo determinato, di norma per un periodo compreso tra 6 e 24 mesi. L'azienda comunica l'esito della richiesta entro 30 giorni.

CCNL MULTISERVIZI	
CONGEDO DI MATERNITA'	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Trattamento economico Per le lavoratrici con mansioni impiegatizie si applica, qualora più favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, il seguente trattamento: • corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza e di quanto previsto dalla normativa di legge nel mese successivo, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'Ente di previdenza, per disposizioni di legge. Durante il periodo di congedo di maternità l'evento malattia prevale sul congedo esclusivamente nel caso di grave infermità della madre ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 e della Circolare Inps n. 68/1992.
CONGEDO DI PATERNITA'	Nessuna previsione aggiuntiva rispetto a quelle previste dalla norma.
CONGEDO PARENTALE	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Spetta alla madre lavoratrice e al padre lavoratore per ogni figlio entro i 14 anni di vita del bambino (Legge di Bilancio 2026) per un massimo di 10 mesi complessivi (11 mesi se il padre si astiene per almeno 3 mesi). E' fruibile su base continuativa, giornaliera o oraria
PERMESSI	Permessi per malattia dei figli Il CCNL non contiene una disciplina specifica diversa da quella della legge. Si applica quindi integralmente l'art. 47 D.Lgs. 151/2001 (malattia figlio 0–3 anni illimitata, 3–14 anni 10 giorni/anno ecc.). Permessi per nascita figli In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita. Genitori di minori con disabilità Il contratto recepisce integralmente la 104.

ASSOLOMBARDA

CCNL MULTISERVIZI	
	Per i permessi non espressamente regolati nel CCNL si rimanda alla L. 53/2000, che comprende: • congedo per gravi motivi familiari; • permessi per eventi straordinari connessi ai figli
BANCA ORE SOLIDALE	Il CCNL non contiene una disciplina specifica diversa da quella della legge.
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	Il CCNL non contiene una disciplina specifica diversa da quella della legge.
STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ PER CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	Trasformazione da tempo pieno a part-time Il contratto stabilisce che l'azienda deve valutare prioritariamente le richieste di trasformazione da full time a part-time quando motivate da: • accudimento di figli fino a 8 anni; • gravi problemi familiari; • necessità di cura. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. Per quanto concerne le clausole elastiche, tra i casi in cui è previsto il diritto lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale si segnalano: - esigenze legate alla maternità e paternità; - figlio convivente di età non superiore a 13 anni; - figlio convivente con handicap. Tutele economiche durante maternità/paternità e festività Il CCNL prevede che nel trattamento delle festività durante maternità e puerperio, l'azienda debba integrare la differenza tra quanto eventualmente corrisposto dagli istituti previdenziali e l'intero compenso previsto dal contratto. Cumulo ferie/permessi per ricongiungimento familiare lavoratori stranieri

CCNL MULTISERVIZI	
	Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri nei Paesi d'origine non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal presente C.C.N.L., anche cumulando quanto maturato oltre l'anno di riferimento. Assunzione per sostituzione L'assunzione a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, potrà prevedere un periodo di affiancamento di 3 mesi complessivi, collocabili in tutto o in parte sia prima dell'inizio che dopo la conclusione del periodo di sostituzione, al fine di garantire un adeguato passaggio di consegne.

CCNL TELECOMUNICAZIONI	
CONGEDO DI MATERNITA'	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Trattamento economico Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice percepisce la normale retribuzione, con deduzione delle indennità INPS.
CONGEDO DI PATERNITA'	Nessuna previsione aggiuntiva rispetto a quelle previste dalla norma.
CONGEDO PARENTALE	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Fruizione su base oraria • Possibile fino al 50% della giornata lavorativa. • Non cumulabile con altri permessi previsti dal D.Lgs. 151/2001. Modalità di richiesta Le domande devono essere presentate con preavviso: • 5 giorni se in forma giornaliera, • 2 giorni se in forma oraria. Nei casi di impossibilità del rispetto dei tempi di preavviso la richiesta entro 2 giorni dall'assenza.
PERMESSI	Permessi per malattia dei figli Il CCNL non contiene una disciplina specifica diversa da quella della legge. Si applica quindi integralmente l'art. 47 D.Lgs. 151/2001 (malattia figlio 0-3 anni illimitata, 3-14 anni 10 giorni/anno ecc.). Genitori di minori con disabilità Il contratto recepisce integralmente la L. 104. Flessibilità oraria per figli con DSA I lavoratori con figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento possono beneficiare di misure di flessibilità organizzativa finalizzate a favorire la partecipazione alle attività scolastiche e ai percorsi terapeutici.

CCNL TELECOMUNICAZIONI	
	È inoltre riconosciuta priorità nelle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.
BANCA ORE SOLIDALE	Il CCNL istituisce una banca ore solidale: • I lavoratori possono cedere ferie/permessi ai colleghi per l'assistenza a: o figli minori con condizioni di salute che richiedono cure costanti, familiari di primo grado in situazione analoga
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	Il CCNL non contiene una disciplina specifica diversa da quella della legge.
STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ PER CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	Trasformazione da tempo pieno a part-time Priorità nella trasformazione a part-time per: • genitori con figli conviventi ≤ 13 anni, • genitori con figlio disabile (L. 104), • genitori che assistono figli con DSA (L. 170/2010). Possibilità di trasformare da full-time a part-time e viceversa (su accordo). Per la materia del part time (diritti, priorità ecc, si rimanda al D.lgs 81/2015). Divieto lavoro notturno Il CCNL ribadisce i divieti previsti dalla legge: • Donne in gravidanza e fino a 1 anno del bambino • Madre di figlio < 3 anni • Padre convivente di figlio < 3 anni • Unico genitore con figlio < 12 anni • Genitore con figlio disabile Telelavoro e lavoro agile Non sono tutele "specifiche", ma possono essere concessi come strumenti di conciliazione:

CCNL TELECOMUNICAZIONI	
	• modalità flessibile e ibrida, • bilanciamento vita-lavoro, • supporto a situazioni familiari meritevoli di tutela. Nel lavoro agile il CCNL prevede che si possano introdurre accordi aziendali agevolati in caso di particolari situazioni familiari, tra cui genitorialità e fragilità.

ASSOLOMBARDA

CCNL TERZIARIO CONFCOMMERCIO	
CONGEDO DI MATERNITA'	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Trattamento economico Durante i 5 mesi di astensione obbligatoria l'azienda integrerà l'indennità INPS fino al 100% della retribuzione. Maternità anticipata La maternità anticipata è un evento indennizzato solo dall'Inps all'80%. La maternità obbligatoria "pura" parte da due mesi prima del parto fino a 3 mesi dopo (salvo diversa decisione della lavoratrice in tema di flessibilità) ed è retribuito al 100% con integrazione da parte dell'azienda.
CONGEDO DI PATERNITA'	Nessuna previsione aggiuntiva rispetto a quelle previste dalla norma.
CONGEDO PARENTALE	Si applica integralmente il D.Lgs. 151/2001 (tutela maternità/paternità). Modalità di richiesta Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 5 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. Nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo. Non è normato il congedo parentale ad ore (quindi regola generale pari alla possibilità di chiedere congedo parentale sulla base del 50% del teorico).
PERMESSI	Nessuna previsione aggiuntiva rispetto alla legislazione nazionale
BANCA ORE SOLIDALE	Il CCNL non contiene una disciplina specifica diversa da quella della legge.
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	Il CCNL non contiene una disciplina specifica diversa da quella della legge.

ASSOLOMBARDA

CCNL TERZIARIO CONFCOMMERCIO	
STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ PER CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	• Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di bambino con disabilità, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso. • I lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato possono richiedere la trasformazione temporanea del rapporto in part-time per assistere i figli fino ai tre anni di età. Le aziende accolgono tali domande entro il limite del 3% della forza lavoro dell'unità produttiva (o per un massimo di un solo lavoratore nelle sedi che occupano tra i 20 e i 33 dipendenti), valutando la fungibilità dei ruoli e seguendo l'ordine cronologico di presentazione. La richiesta va presentata con un preavviso di 60 giorni, deve specificare la durata del periodo a tempo parziale e diventerà effettiva solo dopo che il dipendente avrà interamente esaurito le ferie e i permessi retribuiti residui.