



ENTE BILATERALE
TERRITORIALE
DEL TERZIARIO
DI PADOVA



ENTE BILATERALE
TURISMO PADOVA
TERME EUGANEE



PARITÀ, FAMIGLIA E LAVORO

Orientarsi tra diritti
e opportunità

2025

entebilateralepadova.it

L'Ente Bilaterale Territoriale del terziario di Padova è costituito, sulla base dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di settore, da



e dalle Organizzazioni Sindacali Confederali di categoria



L'Ente Bilaterale Turismo Padova Terme Euganee è costituito, sulla base dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di settore, da



e dalle Organizzazioni Sindacali Confederali di categoria



Introduzione

La brochure **Parità, famiglia e lavoro: orientarsi tra diritti, doveri e opportunità** ha l'obiettivo di fornire alle lavoratrici, ai lavoratori e alle aziende una guida chiara sui diritti, doveri, tutele e strumenti disponibili per favorire un ambiente di lavoro equo e rispettoso. La sua struttura permette di orientarsi facilmente tra le informazioni, affrontando in modo pratico e accessibile tematiche fondamentali per il mondo del lavoro, come i contratti, la conciliazione vita-lavoro, le politiche antidiscriminatorie e i servizi offerti dagli Enti Bilaterali del Terziario e del Turismo di Padova.

La parità di genere rappresenta un elemento centrale di questa guida, poiché garantire opportunità eque per tutte le persone è un fattore chiave per la crescita sociale ed economica. Un ambiente di lavoro inclusivo, libero da discriminazioni e barriere, contribuisce a migliorare il benessere collettivo, rafforzando la competitività e la produttività delle aziende. Superare gli ostacoli culturali e strutturali che limitano il pieno potenziale delle lavoratrici e dei lavoratori è un obiettivo condiviso, che richiede impegno

e strumenti adeguati sia da parte delle imprese che delle persone dipendenti.

Per garantire una comunicazione immediata e comprensibile, il linguaggio utilizzato in questa brochure è semplice e inclusivo, evitando tecnicismi che potrebbero rendere difficile la consultazione. La scelta di un approccio chiaro e diretto consente a tutte le persone, indipendentemente dal ruolo che ricoprono in azienda, di individuare facilmente le informazioni più utili. L'adozione di un linguaggio rispettoso della diversità di genere, inoltre, riflette l'impegno verso un ambiente di lavoro più equo, dove ogni persona possa sentirsi rappresentata.

Le informazioni contenute sono aggiornate in base alla normativa vigente e ai contratti collettivi applicabili ai settori del terziario e del turismo. Ad ogni modo, dato che le leggi e gli accordi possono subire modifiche, si consiglia di consultare fonti ufficiali o rivolgersi agli Enti Bilaterali, alle organizzazioni sindacali (Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS, firmatarie degli

accordi) e alle associazioni di categoria (Confcommercio Imprese per l'Italia Ascom Padova, APPE, Fiavet, FAITA NORDEST, Padova Hotels Federalberghi, Federalberghi Terme Abano Montegrotto) per eventuali aggiornamenti.

Attraverso questa brochure si intende offrire un riferimento utile per comprendere e applicare le misure a disposizione, favorendo una maggiore consapevolezza e un impegno condiviso tra imprese e personale.

Questo lavoro è il risultato dell'attività svolta dalla Commissione Osservatorio Rapporti di Genere e Pari Opportunità, insediata presso gli enti bilaterali nel 2023. Composta da rappresentanti delle parti datoriali e sindacali, la Commissione opera per promuovere la parità di genere, il contrasto alle discriminazioni e il miglioramento delle condizioni di lavoro, favorendo un ambiente più equo e inclusivo per tutte le persone coinvolte nel settore terziario e turismo.

“ Indice

	Parità di genere in azienda	Pag. 9	
	Contratto, diritti e tutele previste	Pag. 15	
	Azioni e strumenti a sostegno della cura familiare	Pag. 21	
	Tutele contro violenze e discriminazioni	Pag. 27	
	Conciliazione vita-lavoro	Pag. 31	
	I servizi dell'Ente Bilaterale	Pag. 37	

Capitolo 1

Parità di genere in azienda



La parità di genere

La parità di genere è un valore fondamentale per il **progresso sociale ed economico**, poiché garantisce una partecipazione equa di uomini e donne nella vita sociale. Questo si traduce in maggior benessere collettivo, produttività e innovazione. In pratica, significa assicurare che **ogni persona**, indipendentemente dal suo genere, **abbia le stesse opportunità**, anche nel mondo del lavoro, **eliminando ogni forma di discriminazione**.



Nel contesto aziendale, la parità di genere si può concretizzare in azioni diverse, il cui obiettivo è **superare le barriere culturali e strutturali** che limitano il pieno potenziale delle lavoratrici e dei lavoratori. Le imprese possono adottare, ad esempio, politiche di reclutamento trasparenti, programmi di formazione contro gli stereotipi e iniziative per conciliare vita privata e lavorativa. Queste politiche non solo **migliorano il benessere dei dipendenti**, ma anche la **competitività dell'azienda**.

Anche i lavoratori e le lavoratrici giocano un ruolo chiave: partecipando a programmi di sensibilizzazione, segnalando discriminazioni e sostenendo una cultura inclusiva,

contribuiscono a creare un ambiente lavorativo rispettoso e equo.

A livello normativo, la parità di genere in Italia è tutelata dall'articolo 37 della Costituzione, che **garantisce alle donne una retribuzione equa e condizioni di lavoro compatibili con i ruoli familiari**. Le normative europee* rafforzano questo principio, imponendo misure per garantire l'uguaglianza di trattamento. Questa brochure vuole però andare oltre le regolamentazioni e tutele previste dalla legge e fornire gli strumenti e le conoscenze per rendere il concetto di parità di genere parte del normale ecosistema dell'ambiente di lavoro.

*come la Direttiva 2006/54/CE

La parità retributiva

12 PARITÀ DI GENERE IN AZIENDA

La **parità retributiva è fondamentale per la giustizia sociale**: uomini e donne devono essere pagati ugualmente per lavori di pari valore, in linea con il principio di equità. In Italia, questo principio è regolato dal Codice delle Pari Opportunità, che stabilisce norme per prevenire discriminazioni salariali e promuovere politiche di equità.

Le aziende possono supportare la parità retributiva ad esempio con **programmi di formazione per i dirigenti**, per sensibilizzare sui pregiudizi inconsci che possono influenzare le decisioni salariali. I lavoratori e le lavoratrici, dal canto loro, **devono conoscere i propri diritti e doveri**, e usare i canali appropriati, come i rappresentanti sindacali o gli organismi di parità, per segnalare eventuali ingiustizie.

Il rispetto di questi principi contribuisce a rafforzare la fiducia tra dipendenti e datori di lavoro, favorendo una cultura aziendale positiva.



Azioni per la promozione dell'equità dell'Ente Bilaterale

Gli Enti Bilaterali del Terziario e del Turismo di Padova si impegnano attivamente per promuovere l'equità di genere nei luoghi di lavoro. Attraverso programmi di formazione, consulenza e sensibilizzazione, supportano aziende e lavoratori nella creazione di ambienti rispettosi delle differenze.

Carriere e leadership

Le opportunità di carriera e l'accesso a posizioni di leadership possono essere influenzati da stereotipi di genere e da barriere strutturali. Per **garantire che talento e competenze siano i principali criteri di valutazione**, è essenziale promuovere l'equità in questi ambiti, senza discriminazioni di genere.

I programmi di mentorship e sponsorship sono strumenti efficaci per supportare le donne e le minoranze di genere nel loro percorso professionale. La **mentorship prevede un rapporto di guida**, dove una persona esperta aiuta a sviluppare competenze e affrontare le sfide, mentre **la sponsorship va oltre**, utilizzando l'influenza di una persona in una posizione superiore **per creare reali opportunità di avanzamento**.

Altri strumenti includono l'**adozione di obiettivi di rappresentanza di genere nei ruoli dirigenziali**, come l'introduzione di misure volte ad aumentare la presenza femminile nelle posizioni di comando, processi di selezione trasparenti e politiche che bilanciano vita privata e lavorativa.

Queste pratiche non solo **facilitano l'accesso alle posizioni di leadership**, ma **contribuiscono a una cultura aziendale più inclusiva**. Una leadership diversificata, infatti, migliora la capacità decisionale e riflette meglio la diversità della società, portando benefici concreti per l'intera organizzazione.

Capitolo 2

Contratto, diritti e tutele previste



Quali informazioni si trovano nel contratto

Il contratto di lavoro è il documento principale che regola il rapporto tra il personale e il datore di lavoro. Contiene **informazioni essenziali come la tipologia del rapporto** (ad esempio a tempo determinato o indeterminato), **la qualifica professionale, il livello di inquadramento e la retribuzione**. Ogni contratto segue le indicazioni previste dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) del settore di riferimento, che stabilisce diritti e doveri per entrambe le parti.



Le aziende hanno il compito di garantire che il contratto sia redatto in modo chiaro, conforme alle normative vigenti e aggiornato. Per strutturare al meglio le carriere e garantire equità nei percorsi di crescita professionale è importante **definire correttamente le mansioni assegnate, le responsabilità e i trattamenti**

economici. I lavoratori e le lavoratrici, dopo aver ricevuto il contratto, devono **leggerlo attentamente, verificare che tutti gli aspetti siano in linea con quanto concordato** in fase di assunzione e chiedere chiarimenti in caso di dubbi.

Diritti garantiti, doveri e tutele dal CCNL

Il CCNL fornisce ai lavoratori e alle lavoratrici **diritti fondamentali come ferie, permessi retribuiti e tutele per situazioni personali o familiari**. Le ferie vengono stabilite in base al tipo di contratto, mentre i permessi possono essere fruiti per motivi di salute, esigenze personali o familiari. La normativa italiana, inoltre, garantisce **congedi di maternità e paternità** che prevedono un periodo di astensione dal lavoro **durante la gravidanza**



e il post-partum. Esistono anche i **congedi parentali**, che permettono a entrambe le figure genitoriali di assentarsi dal lavoro per un periodo prolungato, **al fine di accudire il figlio o la figlia nei primi anni di vita**.*

Per chi invece ha **familiari con disabilità da assistere, o si trova in particolari condizioni di salute**, la Legge 104 consente di richiedere **permessi retribuiti per far fronte a queste esigenze**, offrendo un supporto concreto per conciliare la vita professionale con quella personale.



Le aziende sono tenute ad assicurarsi che questi diritti siano applicati correttamente e **trasmettere le corrette informazioni sulle modalità di richiesta**. I lavoratori e le lavoratrici devono infatti seguire le procedure previste e **presentare le domande nel rispetto delle regole aziendali**.

*L'argomento è approfondito nel Capitolo 3 - "Azioni e strumenti a sostegno della cura familiare".

Contrattazione di secondo livello e contratto integrativo provinciale a supporto della parità di genere

La contrattazione di secondo livello e i contratti integrativi provinciali **permettono di definire condizioni di lavoro più favorevoli a livello territoriale o aziendale**, attraverso l'introduzione di specifici accordi che promuovono l'uguaglianza di genere, come previsto dalla normativa nazionale.

18

CONTRATTO. DIRITTI E TUTELE PREVISTE



A livello territoriale, ad esempio, alcune intese sindacali e datoriali hanno portato alla stipula di contratti integrativi provinciali, che includono **misure per favorire la parità salariale, il welfare aziendale e la conciliazione vita-lavoro**, valorizzando in questo modo le diversità e il benessere nei luoghi di lavoro.

Parallelamente, nel contesto veneto, **la Regione ha introdotto nel 2022 una normativa finalizzata a sostenere la parità retributiva** tra uomini e donne e a incentivare l'occupazione

femminile stabile. Questa legge arricchisce il bagaglio di strumenti e incentivi a disposizione delle imprese che scelgono di adottare misure a favore dell'equità di genere.

Per conoscere al meglio tutte le opportunità offerte dai contratti integrativi, i lavoratori e le lavoratrici possono **rivolgersi ai sindacati o agli enti bilaterali**, che offrono supporto e informazioni sull'applicazione degli accordi a livello territoriale e aziendale.

Norme sulle pari opportunità



Le norme sulle pari opportunità sono un insieme di leggi e regolamenti volti a eliminare le disparità di trattamento nel mondo del lavoro, garantendo pari opportunità di accesso e crescita professionale per tutte le persone. **In Italia è stato istituito il Codice delle Pari Opportunità che fa da principale riferimento normativo**, definendo le misure concrete da adottare per ridurre il divario di genere.

Tra le azioni e gli strumenti messi a disposizione per le imprese figurano ad esempio **i comitati per le pari opportunità**, ossia organismi aziendali o territoriali che **monitorano l'applicazione delle politiche di inclusione, e i protocolli aziendali di segnalazione**, strumenti interni che permettono a lavoratrici e lavoratori di denunciare in modo sicuro e riservato eventuali situazioni di disparità o molestie, assicurando un intervento tempestivo.

Assistenza e consulenza a lavoratori e imprese

Per ricevere supporto è possibile rivolgersi a **diverse realtà che forniscono consulenza su questioni contrattuali e normative** come le associazioni di categoria, gli enti bilaterali – che mettono a disposizione, tra le tante cose, le commissioni di conciliazione – e i sindacati, con

gli sportelli anti mobbing e gli uffici vertenze presenti negli stessi.

Un ulteriore riferimento è rappresentato dalle Consigliere di Parità, delle figure istituzionali il cui ruolo è ricoperto esclusivamente da donne, incaricate di vigilare sull'attuazione delle normative sulla parità di genere e contrastare le discriminazioni nei luoghi di lavoro. Operano a livello regionale e provinciale, **offrendo supporto a chi ritiene di aver subito discriminazioni o trattamenti iniqui**.

Per ottenere assistenza è necessario **contattare le sedi territoriali competenti o accedere ai servizi online** messi a disposizione dagli enti pubblici.

Le aziende possono svolgere un ruolo attivo nella prevenzione, avvalendosi del supporto di realtà come l'Ente Bilaterale per migliorare le politiche di inclusione e di pari opportunità.

Capitolo 3

Azioni e strumenti a sostegno della cura familiare



Congedi parentali e familiari



22 AZIONI E STRUMENTI A SOSTEGNO DELLA CURA FAMILIARE

Conciliare il lavoro e le responsabilità familiari è fondamentale per garantire un sano equilibrio tra vita privata e professionale. Per questo motivo la legge prevede specifici congedi per chi diventa genitore o ha la necessità di prendersi cura di un familiare.

Il **congedo di maternità** ha una **durata complessiva di cinque mesi**, che possono essere suddivisi in due mesi prima e tre mesi dopo il parto. In alternativa, è possibile lavorare fino a un mese prima della nascita e prolungare il **congedo post-partum fino a quattro mesi**, se una certificazione medica lo consente. Durante questo periodo il **trattamento economico** prevede un'indennità pari all'**80% della retribuzione** a carico dell'INPS, che può essere integrata dal datore di lavoro fino al **100%, se previsto dal contratto applicato in azienda**.

La **domanda** deve essere **presentata all'INPS** almeno **un mese prima dei due mesi previsti per la maternità obbligatoria**, attraverso il portale online o con il supporto degli appositi patronati, come sindacati e associazioni di categoria, che assistono nella compilazione e nell'invio di domande agli enti pubblici.

La lavoratrice deve anche **informare la propria azienda** per agevolare la corretta gestione amministrativa del congedo.

Il **congedo di paternità** obbligatorio dura 10 giorni lavorativi ed è fruibile tra i due mesi precedenti e i cinque successivi alla nascita, adozione o affidamento. È interamente retribuito e deve essere richiesto con un preavviso di almeno 15 giorni.

L'azienda deve consentirne la fruizione, mentre il lavoratore deve presentare la richiesta con il giusto anticipo per permetterne l'organizzazione interna. **La fruizione del congedo da parte dei padri è fondamentale** non solo per rafforzare il legame con il figlio o la figlia nei primi mesi di vita, ma anche per **promuovere una reale parità di genere**. La condivisione dei carichi di cura contribuisce a ridurre le disparità sul lavoro, permettendo alle madri di rientrare più facilmente e favorendo un'equa distribuzione delle responsabilità familiari.

Per chi deve prendersi cura di un familiare con disabilità grave, invece, è previsto il **congedo straordinario retribuito**, che può durare fino a due anni nell'arco della vita lavorativa.

Durante questo periodo, la persona lavoratrice riceve un'indennità pari all'ultima retribuzione percepita. **La richiesta deve essere inoltrata all'INPS**, allegando la documentazione medica necessaria.

Al termine di un congedo il rientro al lavoro può essere facilitato da diversi strumenti di supporto a carico delle aziende, come percorsi di reinserimento graduale o formazioni per l'aggiornamento delle competenze.

Il congedo parentale facoltativo



Per le figure genitoriali, oltre al congedo di maternità e di paternità, esiste il **congedo parentale facoltativo**, attraverso il quale è possibile assentarsi dal lavoro fino a 10 mesi complessivi per entrambi i genitori (elevabili a 11 se il padre utilizza almeno 3 mesi di congedo), da usufruire fino al dodicesimo anno di vita del figlio o della figlia. **Questo congedo è retribuito al 30% per un massimo di nove mesi**, la richiesta deve essere presentata tramite il portale INPS con almeno 5 giorni di preavviso. L'azienda deve garantire che i lavoratori e le lavoratrici possano usufruirne, gestendo l'organizzazione senza discriminazioni e assicurando la continuità lavorativa, evitando di creare svantaggi per chi usufruisce del congedo.

23

Agevolazioni economiche e supporto finanziario

Per sostenere chi diventa genitore o deve affrontare spese legate alla cura di un familiare, esistono diverse agevolazioni economiche.

L'assegno unico e universale è un supporto economico mensile destinato **a tutte le famiglie con figli a carico fino ai 21 anni**, con importi variabili in base all'ISEE. La richiesta si effettua attraverso il portale INPS e viene erogata direttamente su conto corrente. Spetta ai lavoratori e alle lavoratrici informarsi sui requisiti per accedere a questo beneficio.

Gli **Enti Bilaterali del Terziario e del Turismo di Padova** offrono **contributi economici specifici per le persone con figli e figlie**, tra cui rimborsi per le spese di asilo nido e aiuti per servizi di conciliazione vita-lavoro. **Le aziende possono aderire a queste iniziative per offrire maggiori agevolazioni al proprio personale**, mentre i lavoratori e le lavoratrici devono informarsi direttamente presso l'Ente per conoscere le modalità di accesso ai fondi.

Tutele contrattuali e contro le discriminazioni familiari

Le responsabilità familiari non devono mai essere motivo di discriminazione sul posto di lavoro. Ancora oggi, molte donne subiscono penalizzazioni in termini di carriera a causa di pregiudizi legati alla maternità o alla gestione della famiglia. Le politiche aziendali dovrebbero garantire che i percorsi di crescita professionale siano accessibili indipendentemente dalle scelte di vita familiare, **eliminando meccanismi discriminatori** come la penalizzazione nelle promozioni o l'esclusione da ruoli di responsabilità. **La parità di genere sul lavoro si misura** non solo nei diritti garantiti, ma **anche nelle effettive opportunità di crescita professionale.**

Per quanto riguarda le **forme di flessibilità oraria** in caso di congedi parentali e di esigenze legate alla cura di familiari, come il part-time, lo smart working e il lavoro agile, spetta alle aziende valutare le richieste in base alle necessità organizzative e produttive. Si tratta di agevolazioni pensate **per permettere a chi lavora di organizzare al meglio i propri impegni familiari**, è però fondamentale evidenziare che non tutti gli incarichi e i contratti prevedono queste possibilità.

Infine, **il CCNL del settore terziario e del turismo prevede convenzioni con fondi sanitari integrativi**, come il Fondo EST per il terziario e il Fondo EST/FAST per il turismo, offrendo prestazioni mediche a costi ridotti per i lavoratori, le lavoratrici e le loro famiglie. **L'adesione avviene attraverso l'azienda**, che deve iscrivere il proprio personale e versare i contributi previsti



dal contratto. I lavoratori e le lavoratrici possono verificare la propria iscrizione consultando il proprio datore di lavoro o accedendo ai portali ufficiali per conoscere le prestazioni disponibili.

La normativa e i CCNL costituiscono delle tutele contro il licenziamento per motivi legati alla maternità, alla paternità o all'assistenza ai familiari. Nessuna persona deve essere penalizzata per aver usufruito dei propri diritti ed è compito delle aziende adottare misure per prevenire eventuali disparità di trattamento.

Anche chi accoglie **un figlio o una figlia attraverso l'adozione o l'affidamento ha diritto agli stessi strumenti** previsti per i genitori, compresi i congedi parentali e le agevolazioni economiche. Queste misure garantiscono **pari opportunità a tutte le famiglie, indipendentemente dalla modalità con cui si formano.**



In caso si verificano **discriminazioni** è possibile **segnalare la situazione attraverso i canali ufficiali** come i sindacati, gli Enti Bilaterali o le Consigliere di Parità per ricevere supporto e tutela.

Capitolo 4

Tutele contro violenze e discriminazioni



Contrastare la discriminazione

Le discriminazioni di genere **possono assumere forme evidenti, ma anche più sottili**, come le microaggressioni e gli stereotipi. Le **microaggressioni sono comportamenti o commenti apparentemente innocui**, ma che trasmettono pregiudizi o svalutano una persona in base al genere. Frasi come “Per essere una donna, sei molto competente” o l’interruzione sistematica della parola alle donne durante le riunioni sono esempi di atteggiamenti discriminatori che, seppur velati, contribuiscono a creare un ambiente di lavoro poco inclusivo.

Gli **stereotipi di genere**, invece, **sono credenze rigide e generalizzate sulle caratteristiche, i ruoli e le capacità** attribuite agli uomini e alle donne. Nel contesto lavorativo **possono portare a discriminazioni nell’assegnazione di compiti, opportunità di carriera e riconoscimenti professionali**. Ad esempio si tende spesso a considerare le donne più adatte a ruoli di supporto e meno a posizioni di leadership, mentre agli uomini viene richiesto di dimostrare assertività e competitività.



Al fine di prevenire qualsiasi forma di violenza, a gennaio 2020, l'Ente Bilaterale del Terziario di Padova, insieme alle organizzazioni sindacali, si sono incontrati per stabilire un accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.



La violenza di genere, quindi, non si manifesta solo nella sfera privata, ma può avere impatti significativi anche nei luoghi di lavoro. Può assumere **diverse forme, tra cui molestie sessuali, abusi verbali, discriminazioni sistematiche e abusi di potere**.

Per ottenere assistenza e supporto puoi chiamare il **1522**, il numero anti violenza e stalking, oppure il Centro Veneto Progetti Donna all’**800 81 46 81**.

È importante evidenziare che anche gli uomini possono essere penalizzati da stereotipi che li incasellano in ruoli di forza, autorità o razionalità, creando pressioni sulle loro scelte professionali e personali. Per questo motivo **contrastare tali stereotipi va a vantaggio dell’intero ecosistema lavorativo**, dove il principale criterio di valutazione dovrebbe essere rappresentato dalle competenze individuali e non dal genere. Le aziende devono adottare politiche aziendali di prevenzione, **istituendo codici di condotta contro le molestie e prevedendo canali sicuri e riservati per la segnalazione** di episodi di violenza o abusi. **È fondamentale formare il personale** sulla prevenzione e sul riconoscimento delle situazioni di violenza e

discriminazione, promuovendo una cultura aziendale basata sul rispetto e l’inclusione. Se si subiscono o si assistono a episodi discriminatori, **è importante conoscere i meccanismi di segnalazione e tutela**. La legge prevede che ogni lavoratrice e ogni lavoratore possa **segnalare situazioni discriminatorie attraverso i canali previsti dall’azienda**, come il referente per le pari opportunità o gli organismi interni preposti. In alternativa, è possibile **rivolgersi agli enti di tutela come i sindacati, l’ispettorato del lavoro e le Consigliere di Parità**. Le aziende devono assicurarsi che ogni segnalazione venga gestita in modo riservato e che non ci siano ritorsioni nei confronti di chi denuncia.

Politiche antidiscriminatorie

Sia la normativa italiana che quella internazionale sanciscono il **diritto a un ambiente lavorativo libero da discriminazioni** e prevedono sanzioni per le aziende che non rispettano tali principi. L'Italia ha inoltre ratificato diverse convenzioni internazionali che stabiliscono **l'obbligo per i datori di lavoro di adottare misure concrete di prevenzione e contrasto**, riconoscendo la violenza di genere come una violazione dei diritti umani.

Uno strumento fondamentale per promuovere un cambiamento culturale è la **formazione sulla diversità, equità e inclusione**. Anche se a livello nazionale non esiste un obbligo normativo in tal senso, le aziende possono attivare autonomamente percorsi di sensibilizzazione per il personale. **Gli Enti Bilaterali del Terziario e del Turismo di Padova**, ad esempio, **offrono corsi sulla parità di genere e sulle politiche di inclusione**, fornendo supporto alle imprese che vogliono implementare buone pratiche in questo ambito.



Capitolo 5

Conciliazione vita-lavoro



Strumenti di flessibilità oraria

La possibilità di accedere a strumenti di flessibilità lavorativa è **cruciale per ridurre il divario di genere**. Frequentemente le richieste di part-time o congedi per la cura familiare provengono dalle donne, spesso con impatti negativi sulle loro opportunità di carriera e crescita professionale. Incentivare un maggiore

utilizzo di questi strumenti anche da parte degli uomini **aiuta a redistribuire i carichi di cura e a contrastare la penalizzazione lavorativa delle donne**. Le aziende che adottano politiche di flessibilità inclusive non solo migliorano il benessere del personale, ma favoriscono anche una cultura aziendale più equa e produttiva.

LAVORO PART-TIME E FLESSIBILE

Garantisce la possibilità di ridurre o modulare l'orario lavorativo, con particolare attenzione a chi ha responsabilità familiari. La legge riconosce la facoltà di **trasformare il contratto da tempo pieno a part-time in specifiche condizioni**, come la presenza di figli di età inferiore ai 13 anni o la necessità di assistere familiari con disabilità. La concessione di questa modalità lavorativa **deve tenere conto anche delle esigenze organizzative aziendali** e degli accordi specifici previsti nei contratti collettivi, al fine di garantire un equilibrio tra i diritti dei lavoratori e le necessità produttive dell'impresa.

SMART WORKING

Permette **maggiore autonomia nella gestione degli orari e della sede di lavoro**, promuovendo un equilibrio tra vita privata e professionale. Sebbene **non applicabile a tutte le mansioni**, quando possibile, lo smart working favorisce una migliore distribuzione del tempo e una riduzione degli spostamenti, con effetti positivi anche sulla sostenibilità ambientale. Per garantire un bilanciamento adeguato tra lavoro e vita privata, inclusa la disconnessione, può essere utile regolamentare lo smart working attraverso accordi con le organizzazioni sindacali, che possono verificarne la correttezza e la regolarità.

CONGEDI PARENTALI PER ENTRAMBI I GENITORI

Favoriscono una distribuzione più equa delle responsabilità familiari e riducono l'impatto negativo sulla carriera delle donne. Il congedo parentale **può essere richiesto fino al dodicesimo anno di vita del figlio o della figlia**.

GESTIONE DEI CONTRATTI STAGIONALI

Nel settore turistico, è fondamentale **prevedere una programmazione chiara** delle giornate lavorative e dei periodi di riposo. La contrattazione di secondo livello può introdurre ulteriori garanzie per migliorare la conciliazione vita-lavoro.



Le aziende hanno un ruolo centrale nel favorire la conciliazione tra vita professionale e privata.

Implementare misure di welfare aziendale che supportino i lavoratori e le lavoratrici nella

gestione del tempo può rappresentare un valore aggiunto, sia in termini di attrattività dell'impresa sia per la produttività e il benessere del personale. Alcune iniziative virtuose includono:

- ➔ **Asili nido aziendali o convenzioni per servizi per l'infanzia**, per agevolare i genitori nel conciliare lavoro e famiglia.
- ➔ **Sostegni economici per le spese di cura**, come voucher per baby-sitter o assistenza agli anziani.
- ➔ **Percorsi di reinserimento lavorativo** dopo periodi di assenza prolungata per maternità, paternità o altre esigenze familiari, per garantire una transizione graduale e senza penalizzazioni.
- ➔ **Programmi di sensibilizzazione** per promuovere la cultura della parità di genere e della condivisione delle responsabilità familiari.

Pianificazione dei tempi di lavoro



Una pianificazione attenta dei tempi di lavoro consente di trovare **un giusto equilibrio tra le esigenze dell'azienda e quelle dei lavoratori e delle lavoratrici.**

I turni personalizzati per esigenze familiari, quando previsti dal CCNL, permettono, ad esempio, di **adattare gli orari lavorativi alle necessità individuali**, come la cura di figli e figlie o di familiari con bisogni specifici. Le aziende, laddove possibile, compatibilmente con le esigenze delle stesse, possono organizzare turni che favoriscano una distribuzione equa del tempo di lavoro.

Un altro strumento utile è **la modalità di recupero orario e la banca delle ore**: si tratta di un sistema che consente di accumulare ore di lavoro straordinarie, che possono poi essere utilizzate per assentarsi in caso di necessità personali o familiari senza perdita economica. **È importante confrontarsi con la propria azienda** per accertarsi della possibilità di accedere a questo strumento, la quale ha inoltre il compito di gestire il tutto con trasparenza ed equità. La banca ore è, infatti, un istituto contrattuale che **deve essere regolato attraverso il confronto con i sindacati**, garantendo un quadro normativo chiaro e condiviso.



Un ambiente più inclusivo

Adottare **politiche di flessibilità** non solo migliora il clima aziendale e la produttività, ma **contribuisce anche a eliminare gli squilibri di genere nel mondo del lavoro.** Un ambiente che rispetta le esigenze personali delle persone che vi operano **è più inclusivo, motivante e sostenibile nel lungo periodo.** La parità di genere passa anche dalla possibilità di conciliare il lavoro con la vita privata, senza che questa diventi un ostacolo alla crescita professionale.

Infine, **il diritto a pause e riposi adeguati, rappresenta un'ulteriore tutela** per la salute e il benessere di chi lavora. Devono essere rispettati i periodi di riposo tra un turno e l'altro, così come le pause giornaliere, per evitare situazioni di stress e affaticamento eccessivo.

Capitolo 6

I servizi dell'Ente Bilaterale

Gli Enti Bilaterali sono istituti previsti dai Ccnl dei settori terziario e turismo, garantiscono assistenza nella progettazione e gestione delle attività formative, e offrono sostegno al reddito alle imprese e ai loro collaboratori.



Servizi offerti dagli Enti Bilaterali del Terziario e del Turismo di Padova

Gli Enti Bilaterali dei settori terziario e turismo mettono a disposizione **un'ampia gamma di servizi**: tra i principali la **formazione gratuita**, ovvero una serie di attività per sviluppare e aggiornare le competenze al fine di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro in continua evoluzione e promuovere ambienti professionali sicuri ed inclusivi. I contenuti delle formazioni riguardano salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, lingue straniere, comunicazione, marketing, informatica e professionalità varie. Sono previsti, inoltre, **percorsi su diversità, equità e inclusione**, che sensibilizzano

sui concetti della parità di genere e sulla prevenzione di stereotipi e discriminazioni negli spazi professionali. L'attenzione è focalizzata anche sulle tematiche di leadership femminile e empowerment, pensate per incentivare una maggiore presenza delle donne nei ruoli decisionali. **Sul piano economico**, entrambi gli Enti Bilaterali offrono **contributi per la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti**. Il Premio natalità, il contributo spese scolastiche per figlie e figli, la digitalizzazione lavoratori e famiglie, il bonus energia elettrica e gas, il bonus attività sportive e culturali dei lavoratori, il sostegno alla maternità e alla paternità sono

solo alcuni degli interventi attuati a sostegno dell'equilibrio tra vita privata e professionale. **Per le imprese**, gli Enti bilaterali **sostengono anche il livello qualitativo del lavoro**, aiutandole a trovare spunti per innovarsi e per affrontare i continui cambiamenti del mercato, cogliendone le nuove opportunità e le potenzialità. **Le ditte, in entrambi i settori, possono ricevere contributi** in caso di assunzioni stabili e progetti di sostenibilità aziendale, sicurezza negli ambienti di lavoro e adozione delle misure per la parità di genere, come la certificazione di parità e l'adozione di protocolli aziendali contro le discriminazioni e molto altro.

Le lavoratrici, i lavoratori e le aziende che desiderano usufruire dei servizi possono rivolgersi direttamente agli Enti Bilaterali di riferimento.

Per accedere è possibile:

- Visitare il sito ufficiale dell'Ente Bilaterale: **www.entebilateralepadova.it**
- Contattare le sedi di Padova per informazioni dettagliate sui contributi e sui corsi disponibili, chiamando i numeri **049 8209821** o **049 8209790**, oppure scrivendo all'indirizzo email **segreteria@entebilateralepadova.it** o **info@entebilateralepadova.it**
- Consultare le associazioni di categoria e i sindacati per assistenza sulle modalità di adesione ai programmi formativi e ai fondi di sostegno.

Lavoratrici, lavoratori e aziende possono ricevere all'anno:

Contributi nel terziario Fino a **1.500 €**

Contributi nel turismo Fino a **1.300 €**



Strumenti aggiuntivi per imprese e lavoratori

Gli Enti Bilaterali offrono ulteriori servizi di supporto a imprese e lavoratori. Le aziende che affrontano difficoltà nella gestione del personale possono, per esempio, ricorrere alla **Commissione di Conciliazione**. Si tratta di uno strumento istituito **per mediare eventuali controversie e favorire soluzioni condivise**, un valido supporto per risolvere problematiche interne in modo efficace e trasparente, specialmente in situazioni di discriminazione o disuguaglianza di trattamento sul luogo di lavoro.

Le aziende aderenti al **Fondo Interprofessionale FOR.TE** possono, inoltre, usufruire dell'assistenza degli Enti Bilaterali **per la presentazione dei bandi per il finanziamento della formazione**, ottimizzando

così le risorse disponibili per lo sviluppo professionale del personale.

Presso l'Ente Bilaterale è attiva anche la **Commissione per l'Apprendistato**, che fornisce, per il settore terziario, **assistenza nella redazione dei piani formativi** e rilascia i **pareri di conformità per l'assunzione degli apprendisti**, supportando le aziende nel garantire percorsi formativi adeguati e conformi alla normativa vigente e facilitando l'ingresso delle nuove generazioni nel mondo del lavoro.

Per concludere, il **Servizio RLST**, istituito nell'anno 2024, è una prestazione gratuita e rivolta a tutte le imprese aderenti agli Enti Bilaterali, all'interno delle quali, in applicazione degli adempimenti previsti dal D. Lgs.vo 81/08,

non si è proceduto alla elezione o designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Si tratta di un servizio **in aiuto** soprattutto **alle piccole aziende** che, in considerazione delle loro peculiari caratteristiche, si trovano maggiormente **in difficoltà a designare l'RLS internamente**.





**CONFCOMMERCIO IMPRESE
PER L'ITALIA – ASCOM PADOVA**

PIAZZA V. BARDELLA N. 3
35131 PADOVA
TEL. 049 8209711
servizihr@ascompd.com



FAITA NORDEST

Via Fausta, 406A
30013 Cavallino VE
TEL. 041 5371024
nordest@faita.it



**ASSOCIAZIONE
PROVINCIALE
PUBBLICI
ESERCIZI**

**APPE PADOVA – ASSOCIAZIONE
PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI**

VIA GIOVANNI SAVELLI N. 28
35129 PADOVA
TEL. 049 7817222
appe@appe.pd.it



FILCAMS - CGIL PADOVA

VIA LONGHIN N. 117-121
35129 PADOVA
TEL. 049 8944237
filcams.pd@cgilpadova.it
*Consulenze dedicate parità
di genere e benessere lavorativo*



PADOVA HOTELS FEDERALBERGHI

PIAZZA V. BARDELLA N. 3
35131 PADOVA
TEL. 049 8209745
matilde.ghezzi@ascompd.com



FISASCAT CISL PADOVA E ROVIGO

VIA DEL CARMINE N. 3
35137 PADOVA
TEL. 049 8220621
VIA F. PETRARCA N. 15
35031 ABANO TERME (PD)
fisascat.padova.rovigo@cisl.it
*Consulenze dedicate parità
di genere e benessere lavorativo*



**FEDERALBERGHI TERME ABANO
MONTEGROTTO**

VIA JAPPELLI N. 5
35031 ABANO TERME (PD)
TEL. 049 8669877
federalberghi@abanomontegrotto.it



**UILTUCS REGIONALE
VENETO E PADOVA**

VIA BEMBO N. 2
30172 MESTRE (VE)
TEL. 041 5322832
amministrazione@uiltucsveneto.it
*Centro ascolto mobbing/stalking
presso UILTUCS Regionale Veneto,
referente Dott.ssa Emanuela Detti
e.detti@uiltucsveneto.it*



FIAVET PADOVA

PIAZZA V. BARDELLA N. 3
35131 PADOVA
TEL. 049 8209745
fiavetveneto@gmail.com



entebilateralepadova.it