

AUTOTRASPORTE – AUTOTRASPORTO MERCI INDUSTRIA

INFORMAZIONI			
PARTI STIPULANTI	CONFETRA, ANITA, AITE, AITI, ANSEP-UNITAM, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, ASSTRI, CLAAI, CNA-FITA, CONFARTIGIANATO TRASPORTI, CONFTRASPORTO, FAI, FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE, FEDERLOGISTICA, FEDERTRASLOCHI, FEDESPEDI, FEDIT, FIAP/L, FISI, LEGACOOOP SERVIZI, PRODUZIONE E SERVIZI DI LAVORO - AGCI, SNA-CASARTIGIANI, TRASPORTOUNITO FIAP, UNITAI e FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI	DATA	18.05.2021
ORARIO DI LAVORO			
ORARIO ORDINARIO	<p>Personale non viaggiante: 39 ore settimanali</p> <p>Personale viaggiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ conducenti inquadrati nelle precedenti lettere A, B, C, E, F: 47 ore; ➤ conducenti inquadrati alle lettere D, G ed H: 39 ore settimanali; ➤ conducenti G ed H può essere applicato l'orario a 44 ore settimanali, esclusivamente con accordi di secondo livello aziendali/territoriali sottoscritti. <p>Riders:</p> <p>Per il personale viaggiante inquadrato ai parametri retributivi I ed L, impiegato in mansioni discontinue a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1953, R.D. 6/12/1923, n. 2657, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 39 ore settimanali.</p> <p>L'orario ordinario di lavoro pari a 39 ore settimanali è distribuibile sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è congruabile nell'arco di 4 settimane. In ogni caso la durata medio massima dell'orario di lavoro settimanale, comprensivo delle ore di lavoro straordinario, non può essere superiore a 48 ore. La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria, distribuibile su un nastro lavorativo di 13 ore, può essere articolata con un minimo di 2 ore di orario ed un massimo di 8 ore, che potranno essere estese a 10 nel caso in cui il lavoratore venga adibito, per parte della prestazione, ad attività di magazzino.</p>		
SETTORI PARTICOLARI	47 ore settimanali per il personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue.		
FLESSIBILITÀ	<p>Prevista per max 150 ore nell'arco di 6 mesi con maggiorazione del 17% e recupero entro 180 giorni in periodi di minore intensità lavorativa.</p> <p>Deroghe: Per un massimo di 4 mesi all'anno, anche non consecutivi ed anche non coincidenti con il mese solare, è consentito alle imprese di distribuire l'orario di lavoro su 5 giorni in maniera non omogenea nell'arco della settimana, fermo restando il minimo di 32 ed il massimo di 48 ore settimanali, nonché il minimo di 6 ed il massimo di 10 ore giornaliere ordinarie, con una media settimanale di 39 ore sui due mesi consecutivi, da considerarsi entrambi in regime di flessibilità, tranne che ricorrano le condizioni cui al successivo punto 3.</p> <p>Con le stesse modalità, sempre all'interno del periodo massimo di 4 mesi all'anno, le imprese per un periodo massimo di 4 settimane consecutive potranno articolare la durata dell'orario normale di lavoro su 6 giornate.</p> <p>Per ogni mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al comma 1 lettera A) sarà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a 75 €, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo. Per il mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al comma 1 lettera B) sarà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a 110 €, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo.</p> <p>Se nel mese di flessibilità venisse superata la media delle 39 ore settimanali, le ore in più verranno fatte fruire, nel mese successivo, prevalentemente a giornate intere o a mezze</p>		

	<p>giornate; in questo caso tale mese non è da considerarsi in regime di flessibilità. Qualora le ore eccedenti non vengano recuperate saranno retribuite come lavoro straordinario.</p> <p>Con un anticipo di almeno 45 giorni dovrà essere avviato un esame preventivo con la RSA/RSU e/o le OO.SS. territoriali, in merito all'applicazione di tale regime di orario, nonché la distribuzione dell'orario di lavoro, l'inizio e il termine della giornata lavorativa, che in ogni caso non può pregiudicare l'applicazione del suddetto regime di flessibilità.</p> <p>I mesi di flessibilità non utilizzati dall'impresa non potranno essere cumulati con quelli relativi all'anno successivo. Il presente articolo si applica solo ai lavoratori con contratto full time.</p> <p>Flessibilità - Personale non viaggiante</p> <p>Una diversa programmazione dell'orario di lavoro prestabilito sarà attuabile per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno e darà luogo ad una indennità di disagio pari a 50,00 € per ogni settimana. Tale diversa programmazione sarà comunicata al lavoratore ed alla RSA/RSU aziendale almeno una settimana prima dell'effettuazione, Prestazioni lavorative collocate in orari diversi da quelli previsti dal normale orario di lavoro possono essere richieste dall'Azienda in regime di flessibilità, al personale operativo, purché vengano collocate all'interno di calendari quadrimestrali. Il lavoratore inserito in tali calendari percepisce una indennità pari a 8 € per ogni giornata di flessibilità inserita nel programma. Tale indennità non è dovuta nel caso in cui la prestazione lavorativa sia inferiore a quella prevista dal normale orario di lavoro, ma ricompresa all'interno dell'articolazione d'orario programmata. Il lavoratore può essere inserito in tali calendari fermo restando il limite massimo complessivo di 16 settimane di prestazioni in flessibilità realmente effettuata. Per le ore lavorate in regime di flessibilità eccedenti il normale orario di lavoro, ovvero per la parte di orario collocata al di fuori del normale orario di lavoro programmato, l'Azienda corrisponde inoltre una maggiorazione pari al 20% della paga oraria globale. Sono fatti salvi gli accordi aziendali e territoriali in vigore al 2/12/2017.</p>
LAVORO SUPPLEMENTARE	<p>E' ammesso in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a: a) necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva; b) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; c) esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 gg. consecutivi di calendario. Le prestazioni di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione pari al 18% della quota oraria della retribuzione globale e non possono superare, annualmente, il 30% della prestazione già concordata.</p>
LAVORO STRAORDINARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 30% feriale diurno; ➤ maggiorazione 30% prima ora eccedente le 47 settimanali per gli autisti; ➤ maggiorazione 50% feriale diurno di sabato (o di lunedì) e feriale notturno; ➤ maggiorazione 65% festivo diurno; - maggiorazione 75% festivo notturno; ➤ maggiorazione 30% per il personale viaggiante per lavoro prestato di sabato e di domenica <p>Limite max annuale individuale per prestazioni straordinarie: 165 ore. Per le ore di straordinario prestate tra il limite di 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente art. in quanto spettanti.</p>
LAVORO NOTTURNO	<p>Escluso personale viaggiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 20% guardiano ➤ maggiorazione 15% compreso in turni avvicendati ➤ maggiorazione 25% non compreso in turni avvicendati
LAVORO FESTIVO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 20% domenicale con riposo compensativo (escluso il personale viaggiante); ➤ maggiorazione 50% notturno con riposo compensativo; ➤ maggiorazione 50% festività nazionali e infrasettimanali; ➤ maggiorazione 50% per il personale viaggiante.
LAVORO IN TURNI	<p>Personale non viaggiante</p> <p>Le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato, qualora l'orario ordinario sia distribuito su 6 giorni, vanno retribuite con la maggiorazione del 20%. Quelle prestate la domenica, qualora non giornata di riposo, vanno retribuite con la maggiorazione del 35%, per un massimo di 26 settimane nell'arco dell'anno. Tale limite può essere modificato in accordo fra Azienda e RSU/RSA, OO.SS. stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente.</p>
ASSENZE	

FERIE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 40 ore annuali (5 gruppi di 8 ore) personale non viaggiante; ➤ 4,5 giornate al personale viaggiante; ➤ 4 festività abolite. <p>Al fine di incentivare nuova occupazione si definisce un trattamento temporaneo legato esclusivamente al vigenza dei CCNL, alle Aziende che applicano il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, ed intendono incrementare il proprio organico con nuova occupazione nel sito operativo o nella filiale ed in particolare assumere lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time, si applicano i seguenti trattamenti per i successivi tre anni dalla data di assunzione.</p> <p>Fermo restando le modalità di fruizione, la maturazione dei ROL previsti all'art. 9 comma 14 del vigente CCNL, delle ex festività sopresse legge 54/1977 di cui all'art. 14 e dei permessi di cui all'art. 11 comma 11 avverrà con le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ durante il primo anno di assunzione sarà riconosciuta una maturazione del 30% pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari ad 1 giornata per il personale non viaggiante e di una giornata di ex festività e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante; ➤ Il secondo anno sarà riconosciuta una maturazione del 60% pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate per il personale non viaggiante e di 2,5 giornate di ex festività e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante; ➤ Il terzo anno sarà riconosciuta una maturazione del 90% pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate per il personale non viaggiante e di 4 giornate di ex festività e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante; ➤ Dal quarto anno sarà riconosciuta la maturazione del 100% dei suddetti istituti. <p>I trattamenti relativi a quanto stabilito dall'art. 17 troveranno applicazione e conseguente maturazione a decorrere dal 4° anno di assunzione.</p> <p>Le modalità di cui ai precedenti commi saranno applicabili una sola volta nella vita lavorativa del singolo lavoratore, a prescindere dall'azienda di cui è dipendente.</p> <p>Qualora l'impresa goda, per le medesime assunzioni, di incentivi finanziati dalla normativa nazionale od €pea, la maturazione del 100% di ROL ed ex festività e la decorrenza per la maturazione dei trattamenti stabiliti dall'art. 17 avverranno dal terzo anno dall'assunzione.</p>
CONGEDO MATRIMONIALE	15 giorni di calendario.
DIRITTO ALLO STUDIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ max 11 mesi di sospensione del rapporto di lavoro a titolo di congedo per la formazione; ➤ max 200 ore in un triennio per frequenza istituti pubblici o legalmente riconosciuti, accrescimento professionale o piano di formazione aziendale con frequenza pari o superiore a 300 ore (trannei lavoratori universitari).
PERMESSI STUDIO	30 ore annue per lavoratori studenti compresi quelli universitari; I giorni per prove esame.
PERMESSI SINDACALI	Imprese con più di 15 dipendenti - 24 giorni all'anno di permessi retribuiti per i componenti degli organi esecutivi o direttivi nazionali, regionali e provinciali. - 1,5 ore all'anno di permesso retribuito per ogni dipendente componente il direttivo RSA/RSU.
ASEMBLEE SINDACALI	imprese fino a 15 dipendenti: 8 ore annue.
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 6 mesi prorogabili per altri 6 mesi; ➤ 6 mesi per malattia in caso di superamento del periodo di comporta; ➤ 2 anni per gravi e documentati motivi familiari; ➤ 12 mesi per tossicodipendenza; ➤ 3 mesi per alcolismo.
FESTIVITÀ	<p>Sono considerati giorni festivi:</p> <p>a) la domenica od i giorni di riposo compensativi di cui all'art.10 della Parte comune del presente CCNL;</p> <p>b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Capodanno (1° gennaio); 2) Epifania (6 gennaio); 3) Lunedì dopo Pasqua (mobile); 4) Anniversario Liberazione (25 aprile); 5) Festa del Lavoro (1° maggio); 6) Festa della Repubblica (2 giugno); 7) Assunzione (15 agosto); 8) Ognissanti (1° novembre);

	<p>9) Immacolata Concezione (8 dicembre); 10) S. Natale (25 dicembre); 11) S. Stefano (26 dicembre); 12) Festa del Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per Roma è stabilito il 29 giugno SS. Pietro e Paolo quale giorno del Santo Patrono) o un'altra festività da concordarsi tra l'azienda e le RSA o, in mancanza con le OO.SS. locali, in sostituzione di quella del Santo Patrono.</p> <p>Fermo restando il minimo di 12 festività, qualsiasi variazione in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto b) di cui sopra. In quelle località, in cui la Festa del S. Patrono coincide con altra festività, le Associazioni territoriali stabiliranno un'altra giornata di festività in modo da mantenere invariato il numero complessivo delle medesime;</p> <p>c) il pomeriggio della vigilia del S. Natale (24 dicembre) e il pomeriggio della vigilia di Capodanno (31 dicembre): in tali giornate la prestazione lavorativa non potrà andare oltre le ore 13 ed eccedere la metà dell'orario normale giornaliero.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Per le festività di cui al punto b), escluse invece le semifestività di cui al punto c), cadenti di sabato, di domenica o in altra festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad un ventiduesimo di quella mensile. 2. Uguale trattamento spetterà al lavoratore che in tale festività coincidente con il sabato, la domenica o con altra festività, sia in infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie e permessi per giustificati motivi. 3. Lo stesso trattamento è dovuto, per le festività coincidenti con la domenica o con altra festività, anche a coloro che lavorino di domenica godendo del riposo compensativo in altro giorno, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. 4. Nel giorno di coincidenza fra la domenica e festività infrasettimanale, il lavoratore di cui al precedente comma, che normalmente lavora di domenica con riposo compensativo in altro giorno, non sarà tenuto ad alcuna prestazione lavorativa. Le eventuali prestazioni saranno quindi compensate come straordinario festivo. 5. In caso di prestazione d'opera nelle festività elencate nella lettera b), oltre al trattamento di cui ai precedenti commi, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con le maggiorazioni previste dall'art.12. 6. È facoltà dell'azienda sostituire per il personale viaggiante la festività del Santo Patrono del luogo dove si trova la sede filiale presso la quale il lavoratore presta la sua opera con 10 ore di permessi retribuiti / anno. I permessi matureranno al momento della festività in questione. I permessi non usufruiti durante l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con le modalità di cui all'art.9 c. 16. La commissione che dovrà definire la sezione autotrasporto valuterà l'estensione di tale istituto a tutto il personale delle imprese di autotrasporto. 7. A seguito dell'eliminazione della Pasqua e del 4 novembre dai giorni festivi disposta dall'Accordo del 26/1/2011, ai lavoratori in servizio a codesta data è riconosciuto un elemento distinto della retribuzione non riassorbibile pari a 10,00 € al 3° Super da riparametrare come da tabella seguente. Tale importo, da erogarsi a decorrere dal mese di gennaio 2011, incide su tutti gli istituti legali e contrattuali. Le parti si danno atto che l'adozione della settimana corta non comporta ad alcun effetto contrattuale che il sabato venga considerato giornata festiva.
COMPORTO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 245 giorni di calendario per anzianità di servizio non superiore a 5 anni; ➤ 365 giorni di calendario per anzianità di servizio superiore a 5 anni. <p>Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per malattie particolarmente gravi occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 24 mesi, per i lavoratori di cui al punto 1) del precedente comma, e di 30 mesi, per i lavoratori di cui al punto 2). L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 24 o 30 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova. Superati i periodi di conservazione del posto, al lavoratore verrà accordato, previa richiesta scritta, un periodo di aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non retribuiti. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio.</p>

PERMESSI RETRIBUITI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ max di 20 ore annue di cui 10 ore in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici; ➤ 3 giorni lavorativi per lutto familiare elevati a 4 nel caso in cui l'evento luttuoso si sia verificato fuori provincia; ➤ 3 giorni lavorativi all'anno per documentata infermità di familiari; ➤ 1 giorno per la nascita di un figlio. 			
CESSAZIONE RAPPORTO				
PREAVVISO	IMPIEGATI	Anzianità		
	Livello	< 5 anni	5 – 10 anni	Oltre 10 anni
	Quadri, 1° livelli	2 mesi e 15 giorni	3 mesi e 15 giorni	4 mesi e 15 giorni
	2° livello	1 mese e 15 giorni	2 mesi	2 mesi e 15 giorni
	Altri livelli	1 mese	1 mese e 15 giorni	2 mesi
	Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti della metà.			
	OPERAI	superato il periodo di prova		
	Personale viaggiante liv. 3 e 3S	15 giorni di calendario		
	Altri operai	6 giorni lavorativi		
	Il periodo di preavviso decorre da qualsiasi giorno della settimana			
PREVIDENZA COMPLEMENTARE				
PREV.I.LOG	<p>Contribuzione per gli iscritti al FASC:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1% della retribuzione mensile a carico del lavoratore ➤ nulla a carico dell'azienda; ➤ 1% del TFR maturato nell'arco dell'anno per gli assunti prima del 28/4/1993; ➤ 100% del TFR maturato nell'anno per gli assunti dopo il 28/4/1993. <p>Contribuzione per i non iscritti al FASC:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1% della retribuzione mensile a carico del lavoratore; ➤ 1% della retribuzione mensile a carico dell'azienda; ➤ 1% del TFR maturato nell'arco dell'anno per gli assunti prima del 28/4/1993; ➤ 100% del TFR maturato nell'anno per gli assunti dopo il 28/4/1993. <p>La retribuzione di riferimento per il calcolo della contribuzione è composta da minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento, eventuale indennità di mensa e indennità di funzione per i quadri.</p> <p>Quota di iscrizione: € 2,5 a carico dell'azienda e € 10,00 a carico del lavoratore.</p> <p>Viene individuato nel Fondo Priamo il fondo nel quale confluirà Previlog alle condizioni e costi previsti ad oggi nei singoli CCNL di provenienza; viene dato mandato alla Presidenza di Previlog di espletare tutte le procedure necessarie e conseguenti per attuare il percorso di confluenza tenendo conto dei relativi obblighi di legge e statuari.</p>			
ASSISTENZA COMPLEMENTARE				
ASSISTENZA SANITARIA	<p>E' operativo l'Ente Sanilog. Contributo di 10 € mensili per 12 mensilità per ogni lavoratore in forza a tempo indeterminato, a carico dell'azienda, da versare in rate mensili ovvero nei modi e nei tempi definiti dal Consiglio di amministrazione della Cassa Sanitaria che sarà costituita.</p> <p>Le rate relative al periodo luglio-dicembre 2011 verranno versate in un'unica soluzione nel mese di settembre 2012.</p> <p>Le rate relative al periodo gennaio 2012 - 15 novembre 2012 non sono dovute. Per la restante parte del mese di novembre 2012 la rata dovuta sarà di 5,00 €. Dal successivo mese di dicembre la contribuzione riprenderà nella misura ordinaria prevista.</p> <p>Conftrasporto e le Associazioni in essa rappresentate riconoscono in Sanilog il sistema di assistenza sanitario di riferimento contrattuale.</p> <p>Contributo per la bilateralità di 2,5 € come quota contributiva aziendale per Sanilog.</p>			
ENTE BILATERALE				
ENTE BILATERALE	<p>Contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 2 € per ciascun lavoratore in forza che le Imprese verseranno in unica soluzione e di 0,50 € a carico dei lavoratori, che le imprese verseranno in rate mensili ovvero nei modi e nei tempi che saranno definiti dal Consiglio Direttivo che sarà costituito.</p>			

	<p>Le rate relative al periodo luglio-dicembre 2011 verranno versate in un'unica soluzione nel mese di settembre 2012.</p> <p>Le rate relative al periodo gennaio 2012 - 15 novembre 2012 non sono dovute. Per la restante parte del mese di novembre 2012 la rata dovuta sarà pari 1,00 € a carico dell'azienda e a 0,25 € a carico del lavoratore. Dal successivo mese di dicembre la contribuzione riprenderà nella misura ordinaria prevista.</p> <p>Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie il presente CCNL e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente Bilaterale (€ 2 per dodici mensilità) devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore (EAR, "elemento aggiuntivo della retribuzione") pari ad € 5 mensili per dodici mensilità. L'Ente Ebilog sarà operativo all'1/10/2012.</p> <p>La quota di 4 € uguale per tutti quale contributo per la bilateralità andrà ad alimentare per 2,5 € la quota contributiva aziendale per Sanilog e per 1,5 € la quota contributiva aziendale per Ebilog.</p> <p>Per le imprese che applicano la Sezione Artigiana, le Parti individueranno le modalità utili per il riconoscimento della suddetta quota di € 4 attraverso gli strumenti di welfare di bilateralità previsti nella specifica sezione.</p>
CONGEDI	
MATERNITÀ OBBLIGATORIA	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
CONGEDO PARENTALE	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
PATERNITÀ OBBLIGATORIA	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri anti violenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.