

AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

PREMESSO:

- che occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini;
- che il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale;
- che l'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi sociali atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello;
- che il D.Lgs. n. 276/2003 prevede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale;
- che con Italia 2020 – il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro – è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità;
- che tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della occupazione femminile;
- che il Governo intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti da convenire con le parti sociali, quali ad esempio il contratto di apprendistato o il contratto di inserimento per l'assunzione delle donne, nonché avviando l'attuazione delle deleghe contenute nella legge

n.183/2010 volte a favorire l'occupazione femminile, a partire dall'incentivazione dei "part-time lunghi".

RILEVATO:

- che la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come sarà chiarito da appositi atti amministrativi;
- che l'articolo 9 della legge n. 53 del 2000, di cui è auspicabile la piena attuazione, prevede incentivi a sostegno delle misure volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto legge 223 del 2006 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2006;
- che il successo delle iniziative assunte dalla parti sociali è condizionato dalla presenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, come ad esempio il rifinanziamento del Piano nidi per il 2011, secondo le rispettive competenze e risorse, per la regolamentazione di nuovi tempi delle città, nonché per la definizione di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Tutto ciò premesso e rilevato, le parti firmatarie del presente avviso comune:

- condividono il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile;
- concordano che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando – nel rispetto della normativa di legge – la durata media e massima degli

orari di lavoro alle differenti esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

- si impegnano, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family-friendly* e di conciliazione esistenti.

A tal fine attivano un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla consigliera di parità (così come indicate in allegato) che dovrà concludere i suoi lavori entro novanta giorni.

Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti firmatarie si impegnano a una verifica congiunta dell'indice di diffusione delle buone prassi nonché delle relative azioni di monitoraggio effettuate dalla "cabina di pilotaggio" istituita nell'ambito del Piano di azione *Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*.

Roma, 7 marzo 2011

Ministro Lavoro

<i>L. G. Scantano</i>	<i>Roberta Cecchi</i>	CISL
<i>Antonio Tommasini</i>	<i>Stefano</i>	CGIL
<i>Rob. Nicotri</i>	<i>Rui</i>	UIL
<i>Manlio Deu</i>		UGL
<i>Stabini</i>	<i>Don Antonio Lodi</i>	CISAL
<i>Giuseppe Capuano</i>		CONFESAL
<i>Stefano Orlando</i>		CONF. MIT
<i>Risobetta Cotti</i>		SILFA
<i>Alvaro B...</i>		USAE
<i>...</i>		CONFEDERTECNICI
<i>Franca Valeri</i>		CONFPROFESSIONI
<i>Luigi Casale</i>		CIDA
<i>...</i>		CONFEDER-MIT
<i>...</i>		CIV-UNIONRAARI
<i>Pietro</i>		CUP-CONFED-UNITARIA QUAR
<i>Ricardo</i>		ANIA
<i>...</i>		ABI
<i>...</i>		CONFETRA
<i>...</i>		CONFSERVIZI
<i>...</i>		C.I.A.

<i>Col</i>	EMPARTIGIANI
<i>Adolfo Borzini</i>	FORUM ASSOCIAZIONI FAMILIARI
<i>Alfredo</i>	COLDIRETTI
<i>Nobilio Casarini</i>	CONFAGRICOLTURA
<i>Renzo</i>	UNICOOP
<i>Emilio</i>	UNCI
<i>Antonio</i>	CONFCOOPERATIVE
<i>Giuseppe</i>	AGCI
<i>Luigi</i>	LEGACOOOP
<i>Roberto</i>	CLAAI
<i>Stefano</i>	CNA
<i>Ugo Goban</i>	CONFARTIGIANI
<i>Elvira dell'Amico</i>	CONFESERCENTI
<i>Guido</i>	CONFCOMMERCE
<i>Giuseppe</i>	CONFAPI
<i>Roberto</i>	CONFINDUSTRIA

Allegato

Orari

- *contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione;*
- *possibilità di beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita, entro i primi tre anni di vita del bambino, fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento;*
- *possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicati ai lavoratori e lavoratrici con esigenze di conciliazione, entro i primi ventiquattro mesi di vita del bambino;*
- *possibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;*
- *impegno, compatibilmente con le esigenze di servizio, a trovare possibili soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.*

Lavoro a tempo parziale

- *possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno;*

Telelavoro

- *possibilità dell'impiego del telelavoro, anche misto, in periodi con maggiori esigenze di conciliazione;*

Permessi

- *utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da far fruire in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione;*
- *possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il*

- secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, (ad es. a risultato, telelavoro, oppure utilizzando "ad ore" i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari);*
- *possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;*

Rientro dalla maternità

- *impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti;*
- *verifica della possibilità di fornire alla lavoratrice o al lavoratore, durante il congedo di maternità e i congedi parentali nonché al rientro, corsi mirati di aggiornamento/formazione assicurando il pieno reinserimento professionale;*

Welfare aziendale

- *forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali;*

Criteri di valutazione della produttività

- *Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficino di misure di conciliazione.*

Congedi parentali

- *Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio..*