

NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI E DI LAVORO A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE

PREMESSO:

- che l'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione trova uno snodo centrale nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di prossimità;
- che la contrattazione collettiva deve farsi carico delle esigenze della famiglia ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani e contribuire alla realizzazione di ambienti e contesti lavorativi tali da garantire la piena conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini;
- che la legge Biagi 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.

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.

Tutto ciò premesso e rilevato, le parti firmatarie della presente intesa **CONCORDANO** in merito alla importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che della impresa, così come in merito alla necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo, su base volontaria e compatibilmente con le esigenze aziendali, del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile (part-time, lavoro ripartito, lavoro intermittente).

A questo fine, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali e fatta in ogni caso salva l'autonomia di ciascun attore negoziale per gli specifici ambiti di competenza (nazionale, territoriale e aziendale),

le parti firmatarie della presente intesa intendono valorizzare e incentivare le buone pratiche di conciliazione nell'ottica della responsabilità d'impresa. A questo specifico fine DEFINISCONO E CONCORDANO le seguenti linee guida per l'avvio di nuove relazioni industriali e di lavoro a livello decentrato a sostegno della famiglia, della donna e delle politiche di conciliazione:

- introduzione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale a fronte di impegni contrattuali per la conciliazione;
- possibilità dell'impiego del telelavoro in alternativa ai congedi facoltativi o al congedo parentale;
- possibilità per il lavoratore padre e la lavoratrice madre di beneficiare, entro i primi tre anni di vita del bambino, di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per il periodo corrispondente ai primi cinque anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari;
- possibilità di concordare orari flessibili in entrata e in uscita dal lavoro quando necessità oggettive e rilevanti di cura e accudimento dei familiari lo rendano necessario;
- utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da attribuirsi, 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 in parente entro il secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, anche a risultato, in alternativa all'utilizzo di giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari;
- impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle stesse mansioni ovvero a mansioni che non vanifichino la professionalità e l'esperienza acquisite dalla lavoratrice;
- possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;

- istituzione e possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicato ai genitori di bambini sino a 24 mesi che potrebbero avere diritto, su loro richiesta, a percepire la sola maggiorazione accantonando le ore straordinarie in un conto ore;
- costituzione di asili nido aziendali/interaziendali ovvero attivazione di servizi collettivi di trasporto da e per gli asili pubblici;
- possibilità di erogazione da parte del datore di lavoro ai propri dipendenti di buoni lavoro per lo svolgimento da parte di terzi di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche e di cura;
- possibilità di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;
- istituzione di fondi bilaterali (ovvero assegnazione di nuove competenze agli enti bilaterali esistenti) per il sostegno alle politiche di conciliazione;
- impegno a trovare tutte le possibili soluzioni in merito alle esigenze (della durata massima di due settimane) legate alla fase di inserimento dei bimbi alla scuola materna e al primo anno di scuola elementare.