

Intesa quadro regionale in tema di Welfare Integrativo e Conciliazione Vita Lavoro

Il giorno 24 aprile 2013 presso la sede di Confapindustria Lombardia, piazza Duca d'Aosta n. 8, Milano, si sono incontrati:

Per Confapindustria Lombardia il Presidente Franco Colombo, assistito dalla commissione tecnica composta da Piero Baggi, Aldo Messedaglia, Marco Praderio;

Fulvia Colombini per CGIL Lombardia,

Paola Gilardoni per Cisl Lombardia,

Claudio Negro per UIL Lombardia,

per confrontarsi sugli interventi ed azioni da realizzarsi in tema di welfare aziendale integrativo e conciliazione vita-lavoro nel sistema della piccola e media impresa lombarda.

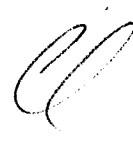
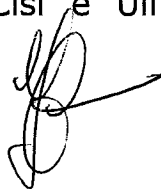
Le parti condividono l'obiettivo di mettere al centro della contrattazione di secondo livello, da realizzare nel sistema della piccola e media impresa lombarda, i temi del welfare aziendale integrativo e della conciliazione vita-lavoro, anche per rispondere alle problematiche dell'attuale congiuntura economica e sociale. Tali interventi possono concorrere alla realizzazione di condizioni di efficienza e competitività delle aziende, e rappresentare la premessa indispensabile per favorire, tutelare e stabilizzare l'occupazione con particolare riguardo a quella femminile. Le parti concordano altresì sulla necessità di porre in atto costruttive relazioni sindacali a tutti i livelli ispirate al coinvolgimento reciproco.

Nel contesto di una graduale evoluzione e di una parziale ridefinizione dei sistemi di protezione sociale avvenuta in questi ultimi anni, si è registrato un incremento della spesa privata per l'acquisto di beni e servizi da parte dei cittadini e delle famiglie, che, di fatto, hanno concorso a sostenere le misure di tutela sociale.

In questa fase di difficoltà economica ed occupazionale, la necessità di contemperare l'esigenza di crescita economica, attraverso ripresa e sviluppo dell'impresa con innovative e adeguate forme di risposta ai bisogni delle lavoratrici, dei lavoratori e delle famiglie, avendo attenzione anche ai cambiamenti che le stesse vivono, induce a considerare ed estendere nuovi strumenti di welfare integrativo di sostegno al reddito e di facilitazione all'accesso ai servizi, che valorizzi la responsabilità sociale dell'impresa per assicurare un complessivo sistema di tutele alle persone.

I limiti dell'attuale offerta di servizi di welfare e di conciliazione vita-lavoro hanno sempre più evidenziato il ruolo di supplenza esercitato dalle donne, indotte a perseguire un difficilissimo equilibrio tra lavoro ed impegni di cura che spesso conduce anche alla rinuncia all'attività professionale.

Confapindustria Lombardia e Cgil, Cisl e Uil condividono l'opportunità di



favorire politiche di conciliazione e condivisione ed interventi tesi a rafforzare e qualificare l'occupazione femminile nel sistema della piccola e media impresa lombarda, con strumenti tesi a superare le difficoltà, di accesso e pieno coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro, a sviluppare la buona occupazione, a valorizzare le professionalità, nella convinzione comune che le donne rappresentino un'importante risorsa per lo sviluppo delle imprese e dell'intera società.

Le parti inoltre convengono che l'investimento in risorse umane e professionali concorre, con l'innovazione tecnologica e lo sviluppo della ricerca, al miglioramento della performance organizzativa delle imprese, fattore ineludibile per conseguire incrementi di produttività e qualità del prodotto.

Tra gli strumenti utili a perseguire la competitività e la crescita importante rilievo assume un adeguato e innovativo sistema di relazioni sindacali che sappia valorizzare la contrattazione collettiva.

Nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vigente Confapindustria Lombardia e Cgil Cisl Uil Lombardia si impegnano a promuovere iniziative di welfare integrativo aziendale ed interaziendale favorendo la presentazione di specifici progetti concordati fra le parti e l'estensione sul territorio regionale di misure di conciliazione lavoro-famiglia in particolare per favorire il mantenimento dell'occupazione femminile, dopo la nascita di un figlio, e quando si verifichi la presenza nell'ambito della famiglia di persone con disabilità, non autosufficienti o anziane, promuovendo l'adozione di piani di flessibilità aziendale e sostenendo schemi di protezione previdenziali e sanitari integrativi.

Le parti sono altresì consapevoli che la lettura ed analisi dei bisogni presenti sul territorio, e la valorizzazione delle esperienze già realizzate, possono rappresentare strumenti utili per la pianificazione di ulteriori interventi, con l'obiettivo di favorire la costruzione di una rete di tutele di protezione integrate. La contrattazione territoriale e aziendale rappresenta lo strumento privilegiato di coinvolgimento oltre che delle parti sociali, anche delle istituzioni e delle associazioni del terzo settore.

A tal fine si concorda che in ambito territoriale, le parti si incontreranno entro il mese di maggio 2013 per confrontarsi e concordare percorsi tesi a promuovere misure, qui sotto elencate non in via esaustiva, in tema di:

- Flessibilità aziendale
- Cura dei figli
- Assistenza dei familiari con disabilità, anziani e/o non autosufficienti
- Supporto economico finanziario e sociale
- Benessere dei dipendenti e di time saving (es maggiordomo aziendale)
- Condivisione dei compiti di cura
- Utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri
- Iniziative per sostenere il rientro dei dipendenti dalla maternità, congedi parentali o da lunghi periodi di assenza per malattia (es.percorsi formativi)



Il confronto territoriale sarà altresì finalizzato alla promozione di accordi utili per l'utilizzo del finanziamento dei progetti, secondo quanto indicato nella DGR 4221 del 25 ottobre 2012 e DDUO 12138 del 13 dicembre 2012.

I progetti che contengono almeno una delle misure sopra indicate verranno definiti nell'ambito del sistema di relazioni sindacali aziendali. Le parti, a livello territoriale, si impegnano a concordare percorsi e modalità per favorire la definizione di accordi/progetti aziendali anche nelle imprese dove non è presente la rappresentanza sindacale.

Le associazioni di categoria si impegnano a fornire assistenza alle imprese proprie associate, sia per la definizione degli accordi che per la predisposizione della documentazione ai fini della richiesta dei contributi regionali.

In riferimento all'estensione del voucher di conciliazione regionale previsto dalla DGR 4221 del 25 ottobre 2012 Confapindustria Lombardia e le organizzazioni sindacali si impegnano a promuoverne la diffusione dell'informazione per favorirne l'utilizzo da parte dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le parti inoltre verificheranno la possibilità di favorire politiche contrattuali family friendly attraverso l'utilizzo degli strumenti della fiscalità agevolata.

I contenuti della presente intesa si applicano alle imprese associate e/o che applicano i CCNL Confapi ed ai lavoratori/lavoratrici da esse dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a progetto (parasubordinati) ed ai lavoratori somministrati, compatibilmente con la durata del periodo lavorativo.

Le parti infine concordano sull'opportunità di favorire percorsi di formazione congiunta tesa a rafforzare le competenze delle RSU e dei responsabili aziendali per la promozione ed estensione di una contrattazione decentrata in tema di welfare e conciliazione

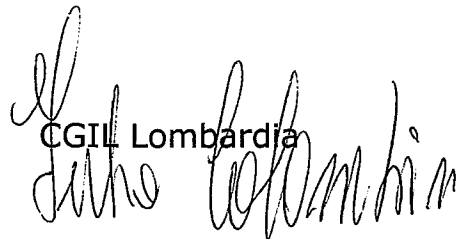
Le parti, convinte del valore del confronto, si impegnano a monitorare congiuntamente l'applicazione del protocollo regionale.

Letto, confermato, sottoscritto.

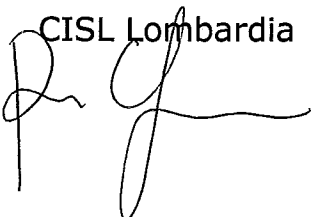
Confapindustria Lombardia



CGIL Lombardia



CISL Lombardia



UIL Lombardia

