

Proposte in vista dell'applicazione delle previsioni ex art.25 d.lgs. n.80 del 15 giugno 2015 – Stanziamiento relativo all'anno 2016

Cgil Cisl Uil apprezzano la volontà espressa dai responsabili ministeriali di dare attuazione alle misure di sostegno alla contrattazione decentrata in materia di conciliazione vita-lavoro così come previste dall'art. 25 del d.lgs. 80/2015.

Le organizzazioni sindacali chiedono che la costituita cabina di regia definisca una norma attuativa in tempi utili ad **impegnare e non perdere gli stanziamenti** previsti dalle norme stesse per l'annualità 2016. A tal fine le definizioni circa questa prima annualità potranno certamente avere **carattere sperimentale**, permettendo una migliore ridefinizione delle stesse con il prossimo anno, anche sulla base delle verifiche e dei risultati espressi da questa prima esperienza.

I modelli, nonché le ulteriori azioni e modalità di intervento, in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata da prendere in considerazione dovranno riguardare la **contrattazione collettiva** di secondo livello aziendale o territoriale (quale secondo livello contrattuale diffuso in molti settori di pmi e microaziende) siglata nell'anno 2016 e depositata entro il mese di febbraio 2017.

E' assolutamente consigliabile l'adozione di **modalità di accesso agli stanziamenti previsti semplici e dirette**, mutuando a tal fine modulistiche e modalità di deposito degli accordi simili a quanto già nel corso di quest'anno attuato per le norme relative alla detassazione del salario di produttività.

Sarà importante definire una misura di contributo per ogni singola impresa capace di sostenere i risultati in questo campo della contrattazione di secondo livello, evitando di riconoscere solo un numero ridotto di casi di eccellenza e avendo **un riguardo particolare per le realtà di più ridotte dimensioni**.

L'incentivo sarà riconosciuto alle imprese che abbiano definito **almeno due istituti in due diverse aree di afferenza, delle nove proposte**.

Gli istituti presi in considerazione dovranno essere intervenuti per un miglioramento delle previsioni esistenti, definite da legge o contrattazione collettiva nazionale, da precedente contrattazione di secondo livello o di deriva da eventuali contrattazioni territoriali sociali nell'ambito della conciliazione vita-lavoro-cura.

Gli istituti presi in considerazione dovranno essere rivolti ai seguenti **target di popolazione aziendale**:

- Lavoratrici e lavoratori genitori di figli di minore età (**Area genitorialità**)
- Lavoratrici e lavoratori parenti entro il secondo grado o conviventi di una persona non autosufficiente, con handicap (ai sensi dell'art. 33 della legge n.104 del 1992), con grave disabilità, affetta da una grave patologia, titolare di indennità di accompagnamento o incapace di compiere gli atti quotidiani della vita (**Area caregivers informale parente/convivente non autosufficiente**)
- Lavoratrici e lavoratori disabili (ai sensi della legge n.68 del 1999) o con handicap (ai sensi dell'art. 33 della legge n.104 del 1992) o affetti da malattie gravi o ingratescenti croniche progressive (**Area lavoratori con disabilità/patologie**)

Gli **istituti** presi in considerazione dovranno riguardare:

- **Congedi e permessi che consentano di assentarsi dal luogo di lavoro per l'intera giornata lavorativa** (o suoi multipli), specificatamente orientati nella previsione contrattuale alla conciliazione vita-cura-lavoro o al sostegno del carico di cura. Vi rientrano incrementi di copertura retributiva e estensione in via generale di tutele già esistenti.
- **Flessibilità oraria** specificatamente orientata nella previsione contrattuale alla conciliazione vita-cura-lavoro o al sostegno del carico di cura. Vi rientrano previsioni di estensione dell'accesso al part-time, l'utilizzo orario di congedi giornalieri esistenti, tutele relative a turni di lavoro e in via generale l'estensione di tutele già esistenti.
- **Cessione solidale di permessi a colleghi che abbiano carichi di cura**, purché l'azienda intervenga integrando i permessi ceduti.

Schema delle aree di afferenza

	Area genitorialità	Area caregivers informale parente/convivente non autosufficiente	Area lavoratori con disabilità/patologie
Congedi e permessi che consentano di assentarsi dal luogo di lavoro per l'intera giornata lavorativa	(Ad esempio: congedo di paternità, permesso per malattia/viste mediche figlio, incremento retribuzione congedo parentale...)	(Ad esempio: estensione dei permessi ex legge 104/92, permessi per ricovero parente non autosufficiente...)	(Ad esempio: estensione dei permessi ex legge 104/92)
Flessibilità oraria	(Ad esempio: fruizione frazionata congedo parentale, banca delle ore, part time...)	(Ad esempio: banca delle ore, part time, flessibilità in entrata/uscita...)	(Ad esempio: banca delle ore, estensione del diritto al part time, flessibilità in entrata/uscita ...)
Meccanismi di cessione solidale di permessi	(Ad esempio: cessione solidale ai sensi del d.lgs 151 del 2015, banca ore dedicata, creazione di monte ore a gestione solidale...)	(Ad esempio: cessione solidale ai sensi del d.lgs 151 del 2015, banca ore dedicata, creazione di monte ore a gestione solidale...)	(Ad esempio: cessione solidale ai sensi del d.lgs 151 del 2015, banca ore dedicata, creazione di monte ore a gestione solidale...)

Sarà importante definire che i dati raccolti in relazione alle istanze aziendali presentate ed agli istituti che avranno beneficiato dell'incentivo saranno oggetto di una **valutazione congiunta** con il partenariato economico-sociale, ai fini della programmazione per l'anno 2017.

Roma, 24 Novembre 2016