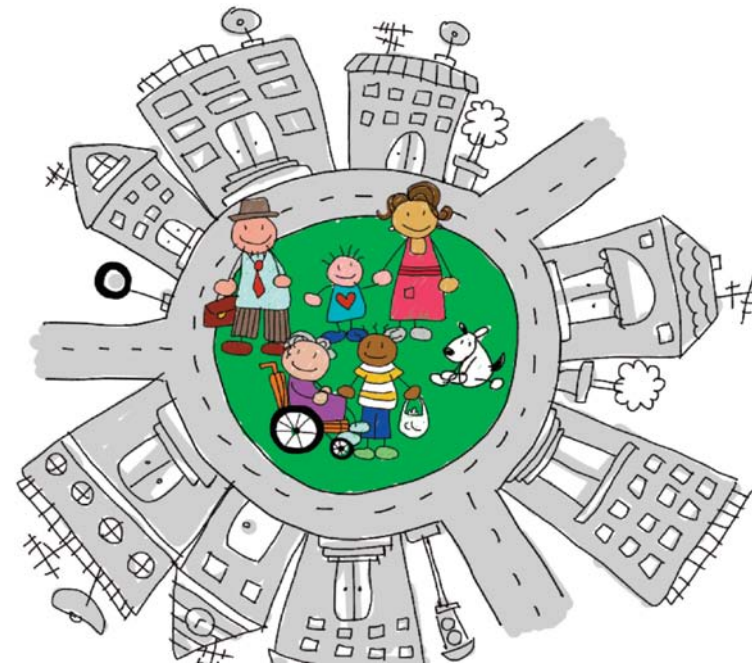


# Contratt-tempi

Le opportunità della legislazione  
per la contrattazione collettiva  
volta al “welfare della persona”

Firenze, 7 Aprile 2016



**Silvia Stefanovichj**

Dipartimento Politiche sociali, della salute e riforma PA - CISL

# La complessità crescente dei bisogni in trasformazione nella popolazione lavorativa

- Cresciuto di 9,3 punti (38,1%-47,4%) negli ultimi 20 anni (T1.1995-T4.2015) il **tasso di occupazione femminile** – comunque basso rispetto a media UE
- **Denatalità**. Nel 2014 sono nati 502.596 bambini: 12mila nascite in meno rispetto all'anno precedente, 74mila in meno sul 2008
- Calo ricchezza familiare e nuove **povertà**. Vulnerabilità diffusa. Livelli elevati di povertà minorile (famiglie con **bambini**)
- Aumentano le donne occupate che in corrispondenza di una **gravidanza** hanno lasciato o perso il proprio lavoro (dal 18,4% del 2005 al 22,3% del 2012)
- Il 42,7% delle madri che lavorano ha dichiarato di avere **problemi a conciliare** gli impegni familiari con il lavoro.

# La complessità crescente dei bisogni in trasformazione nella popolazione lavorativa

- Gravi carenze in materia di disponibilità e accesso ai **servizi per la prima infanzia**. La copertura nazionale dei servizi se non si considera la Scuola dell'infanzia è al **21%**. Le differenze territoriali sono molto marcate: nelle Regioni del **Sud** il tasso di copertura è fermo all'11%
- Aumento **mobilità geografica** delle famiglie
- Allungamento vita lavorativa + ricerca scientifica → diffusione patologie
- Aumento durata media di vita e **cronicità**, spesa out of pocket
- Bassa copertura nel panorama OCSE per assistenza in istituto e assistenza domiciliare dei non-autosufficienti. Assistenza soprattutto da **cargivers informali**

# Affrontare la complessità del “welfare della persona”

La PERSONA al centro....

.... Con il suo fascio di relazioni

Riconoscere la domanda complessa **in capo al lavoratore/lavoratrice** che incontriamo (e rappresentiamo), non (sempre) affrontabile efficacemente (e efficientemente) con risposte frammentate

Promuovere percorsi di **risposte sinergiche e integrate**: supportare la creazione di legami sociali inclusivi

Essere presenza visibile negli **snodi di criticità di vita**

Promuovere **percorsi virtuosi** nel territorio e nella comunità

# Dal Documento Conclusivo 2 Commissione Conferenza Organizzativa CISL 2015

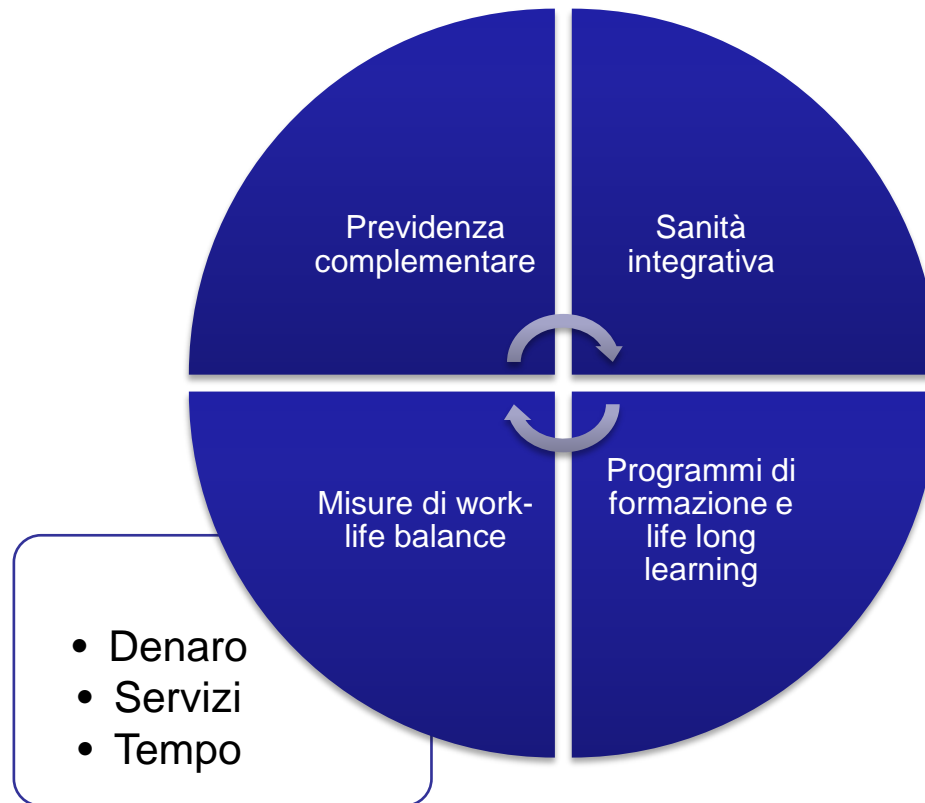
Il Sindacato ha tutto l'interesse di fare emergere e valorizzare **la contrattazione diffusa**, e con essa il patrimonio di conoscenze, sapere ed esperienze che i lavoratori possiedono. Con la contrattazione che si relaziona e misura col contesto in cui le persone lavoro e operano, si facilita la capacità di incidere sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità, sull'uso degli orari, sul welfare aziendale in chiave di conciliazione e di benessere organizzativo, sul salario legato ad obiettivi di risultati condivisi. ...

Particolare attenzione sarà rivolta al **bilanciamento delle flessibilità aziendali e di quelle delle lavoratrici e lavoratori, specie in relazione ai periodi di maternità, genitoriali, di cura degli anziani.**

# “Per un nuovo modello di relazioni industriali” approvato dagli Esecutivi Unitari il 14 gennaio 2016

“Lo sviluppo del welfare contrattuale,  
sia a livello nazionale che aziendale e/o di territorio,  
può rappresentare un terreno di crescita del “**benessere organizzativo**”  
e di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**,  
nel quadro di un miglioramento complessivo  
della **produttività e delle condizioni di lavoro**. “

# Le aree del welfare in azienda



+ innovazione organizzativa per la produttività attenta al benessere (specie di chi ha carichi di cura verso sé o altri)

# Il welfare contrattuale concorre all'aumento di produttività...

GRAFICO 8



Il welfare ha inoltre un impatto positivo sulla produttività

Esempi di impatto delle politiche di welfare sulla produttività

... con un impatto positivo per l'azienda fino a...



FONTE: McKinsey & Company

[www.valored.it](http://www.valored.it)

18



# Modifiche legislative che creano opportunità per la contrattazione collettiva a favore dell'equilibrio famiglia/lavoro e il welfare

1. La fruizione frazionata del congedo parentale
2. Il fondo per la conciliazione (?)
3. La possibilità di utilizzare il premio di risultato in welfare
4. La possibilità di accedere alla detassazione integrale anche per il welfare normato dalla contrattazione
5. Estensione degli ambiti del welfare aziendale
6. Sperimentazione di Disability Manager + Osservatori Tecnici aziendali sull'inclusione lavorativa disabili
7. Permessi solidali per disabilità/patologie di figli o parenti
8. Il lavoro agile

# 1/8 La fruizione oraria congedi parentali

- Sin dall' Avviso comune 7 marzo 2011 "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro" che recita: "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**"
  - Documento Cisl per il Piano Nazionale per la Famiglia 07.06.2012 – accolto
  - → Legge di Stabilità 2013 (L.n.228/2012) art.1 comma 339:  
All'articolo 32 del TU 151/2001 dopo il comma 1 è inserito il seguente:  
1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.
- .. ma inapplicabile per assenza di modulistica e procedure

# 1/8 La fruizione oraria congedi parentali – D.lgs.80 del 2015 (Jobs Act)

- articolo 7 del D.lgs.80/2015: in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, l'utilizzo del congedo parentale è consentito in misura pari **alla metà dell'orario medio giornaliero**. (esclusi comparto sicurezza e difesa e dei vigili del fuoco e soccorso pubblico)
  - solamente per il godimento frazionato disciplinato dalla legge:
    1. non è consentito **cumulare** la fruizione del congedo a ore con altri permessi o riposi.
    2. Salvo casi di oggettiva impossibilità, il preavviso minimo previsto per la fruizione oraria del congedo parentale è di **2 giorni**.
  - **Prodotti modulistica e procedure INPS...** applicabili anche per la contrattazione collettiva
- **La contrattazione collettiva può** prevedere ampie flessibilità, cumulo con altri permessi e riposi e onere di preavviso più lunghi
- Il **CCNL ABI** ha recepito il nuovo istituto

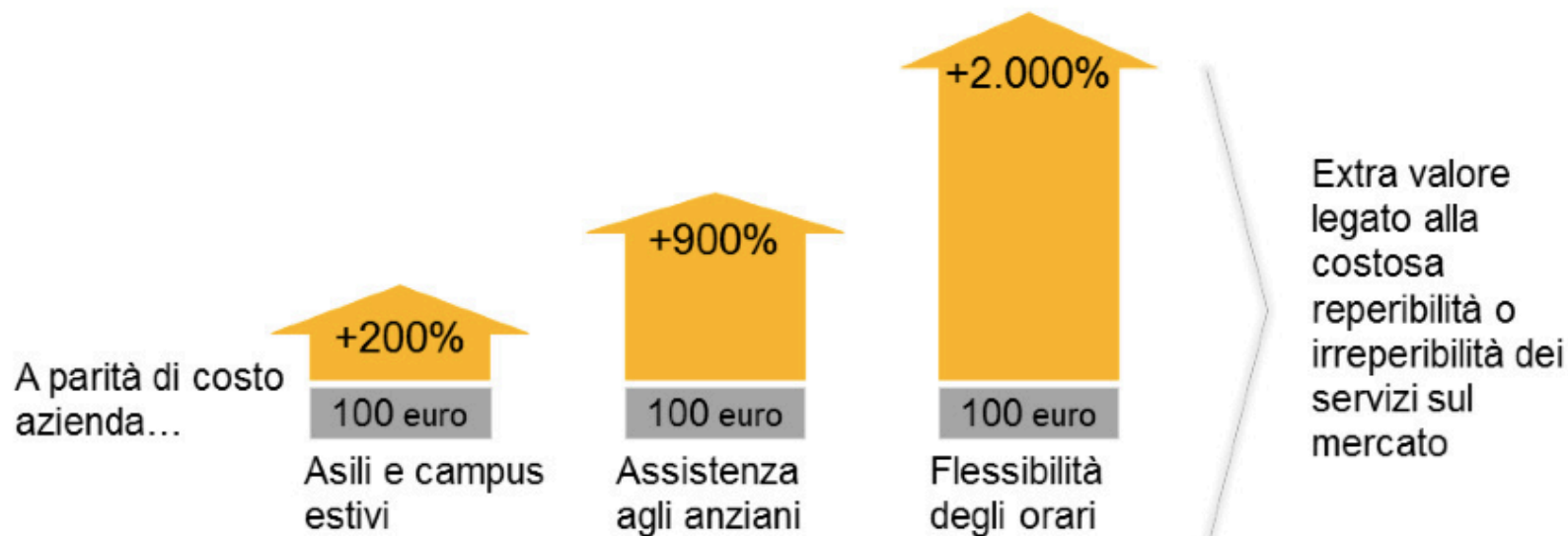
# Il valore dato al tempo...

GRAFICO 6



**Il valore percepito non è correlato al valore economico del servizio offerto**

“ Quanto valore monetario attribuisce a: ”



FONTE: McKinsey & Company

[www.valored.it](http://www.valored.it)

16

## 2/8 Il Fondo per la conciliazione (?)

Legge n.208/2015 (Stabilità per il 2016) Art.1 Comma 191

“All'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, le parole: «al 10 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018».

Quindi... parte dello stanziamento (non più soggetta a riduzioni) del “Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello” in via sperimentale per il triennio 2016- 2018 è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

In attesa del Decreto che definisca i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse, le linee guida e i modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali, nonché la “cabina di regia” composta da rappresentanti della Presidenza del Consiglio e dei Ministeri coinvolti, presieduta dal Ministero del lavoro, con compiti di coordinamento e monitoraggio, senza alcun coinvolgimento delle parti sociali

## 3/8 La possibilità di utilizzare il premio di risultato in welfare

- La legge di stabilità all'articolo 1 commi 182-191 stabilisce la possibilità che, esclusivamente nel settore privato, i **premi di produttività** siano fruiti, per scelta del lavoratore, **attraverso prestazioni o servizi di welfare contrattuale in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di denaro.**
- In tale caso, le prestazioni stesse non sono assoggettate ad imposta, entro i limiti di importo di 2.000 euro (elevabili a 2.500 per le aziende che attuino forme partecipative) e di reddito da lavoro dipendente del lavoratore di 50.000 euro.

Il **decreto attuativo** ha inoltre definito le modifiche dell'organizzazione del lavoro, il lavoro agile (smartworking) e le modifiche ai regimi di orario tra gli **indicatori** prevedibili nei contratti collettivi per misurare i criteri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

## 4/8 La possibilità di accedere alla detassazione integrale anche per il welfare normato dalla contrattazione (L. Stabilità)

- Si modifica l'art. 51 del TUIR estendendo la detassazione integrale al welfare normato dalla contrattazione collettiva aziendale o territoriale. L'art. 51 comma 2, lettera f) del Tuir - come riformulato dal comma 190 della Legge di stabilità, con il riferimento alle "finalità" dell'articolo 100, comma 1 - svincola tutte le opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, rivolti ai lavoratori e loro familiari dalla "volontarietà" da parte del datore di lavoro

## 5/8 Estensione degli ambiti del welfare aziendale (L. Stabilità)

- Nello specifico l'estensione riguarda:
  - **tutti i servizi di educazione e istruzione**, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa connessi, e alle ludoteche e centri estivi/invernali;
  - **l'assistenza agli anziani e ai non-autosufficienti**;
  - i servizi e prestazioni erogati tramite **documenti di legittimazione cartacei o elettronici** (ticket, buoni, vouchers, card ...). Il decreto attuativo interviene per specificare che i documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del titolare.



## 6/8 Permessi solidali per disabilità/patologie di figli o parenti (Jobs Act?)

Il D.lgs. 151 del 2015 (Jobs Act) all'art. 24 riconosce ai lavoratori la possibilità di cedere, a titolo gratuito, riposi e ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire l'assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, nella misura, condizioni e modalità stabilite dai contratti collettivi.

- Diversi casi di contrattazione collettiva aziendale **anche precedenti**, che prevedono a volte la costituzione di un «**monte ore**» regolamentato dalla contrattazione collettiva in una logica solidaristica e l'**impegno** dell'azienda per ogni ora donata dai lavoratori, **ad intervenire in uguale misura**.
- Il **Ccnl Chimici 2016** è stato il primo a recepire il nuovo istituto

## 6/8 Permessi solidali per disabilità/patologie di figli o parenti

- E' esclusa la cessione del periodo annuale minimo di ferie retribuite di quattro settimane nonché dei periodi minimi di riposo stabiliti dal dlgs 66/2003. Potranno essere cedute **solo le ferie ulteriori e i riposi aggiuntivi di origine contrattuale.**
- **La contrattazione collettiva può estendere** l'ambito applicativo della previsione ad altri soggetti: i lavoratori stessi, ii figli non minorenni e/o parenti stretti del lavoratore che si trovino nelle medesime condizioni di bisogno.

## 7/8 Sperimentazione di Disability Manager + Osservatori Tecnici aziendali sull'inclusione lavorativa disabili

- L'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità sostiene la proposta Cisl/Fish/Asphi di sperimentare la creazione contestuale di un Disability Manager e di un Osservatorio tecnico aziendale sull'inclusione lavorativa nelle imprese di grandi dimensioni.
- Il **Disability Manger**, figura di fiducia aziendale, ha una specifica formazione e svolge il ruolo di facilitatore nelle relazioni interne all'azienda e per l'individuazione e l'accesso a supporti tecnici od organizzativi utili alla migliore inclusione lavorativa.

# 7/8 Sperimentazione di Disability Manager + Osservatori Tecnici aziendali sull'inclusione lavorativa disabili

- L'Osservatorio tecnico aziendale sull'inclusione lavorativa agisce come organismo di garanzia per favorire l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità e contrastare ogni forma di discriminazione. Riveste un ruolo di indirizzo – anche vincolante – verso l'azione del Disability Manager, monitoraggio, analisi e elaborazione.
- Opera all'interno degli organismi paritetici a presenza bilaterale già costituiti all'interno dell'impresa. Un accordo aziendale ne disciplina la composizione e le modalità di convocazione e azione. In alternativa, potrà essere costituito come organismo paritetico ad hoc tramite un accordo aziendale istitutivo, ed opererà in ogni caso in stretta sinergia con gli organismi esistenti.

→ finanziamento del Fondo Regionale per la costituzione, previsto dal



lgs.151/2015

(Jobs Act)

CISL

s.stefanovichj@cisl.it

Firenze, 7 Aprile 2016 <sup>19</sup>

## 8/8 Il lavoro agile

- Art.1 Comma 204 Legge di Stabilità 2016  
“Al fine di favorire la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale *e l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato*, e' istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo con una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per l'anno 2016 e di 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017.”

Un DDL collegato alla Legge di Stabilità ha disciplinato l'utilizzo del Fondo. Al Titolo II contiene la disciplina del “Lavoro Agile”.

E' stato presentato il 28 gennaio 2016 in CdM ed ora è in discussione in Parlamento.

# 8/8 Il DDL governativo in tema di lavoro agile

“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato” – Titolo II Lavoro agile

- **Finalità** - Incremento di produttività e conciliazione vita/lavoro
- Non si applicano norme e CCNL in tema di **telelavoro**
- Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato:
  - nel **privato** e nella **P.A.**
  - svolta **solo in parte nei locali aziendali**
  - con i soli vincoli di **durata massima dell’orario giornaliero e settimanale** fissati da legge e contrattazione collettiva (NO vincoli di continuità o non occasionalità). Basato su **accordo individuale**.
  - possibilità di utilizzo di **strumenti tecnologici** (propri o del datore – in tal caso il datore è responsabile di sicurezza e buon funzionamento)
  - **assenza di postazione fissa** durante il lavoro svolto fuori dai locali aziendali

# Numerose (grandi) aziende lo stanno applicando...

## Chi ha introdotto lo smartworking

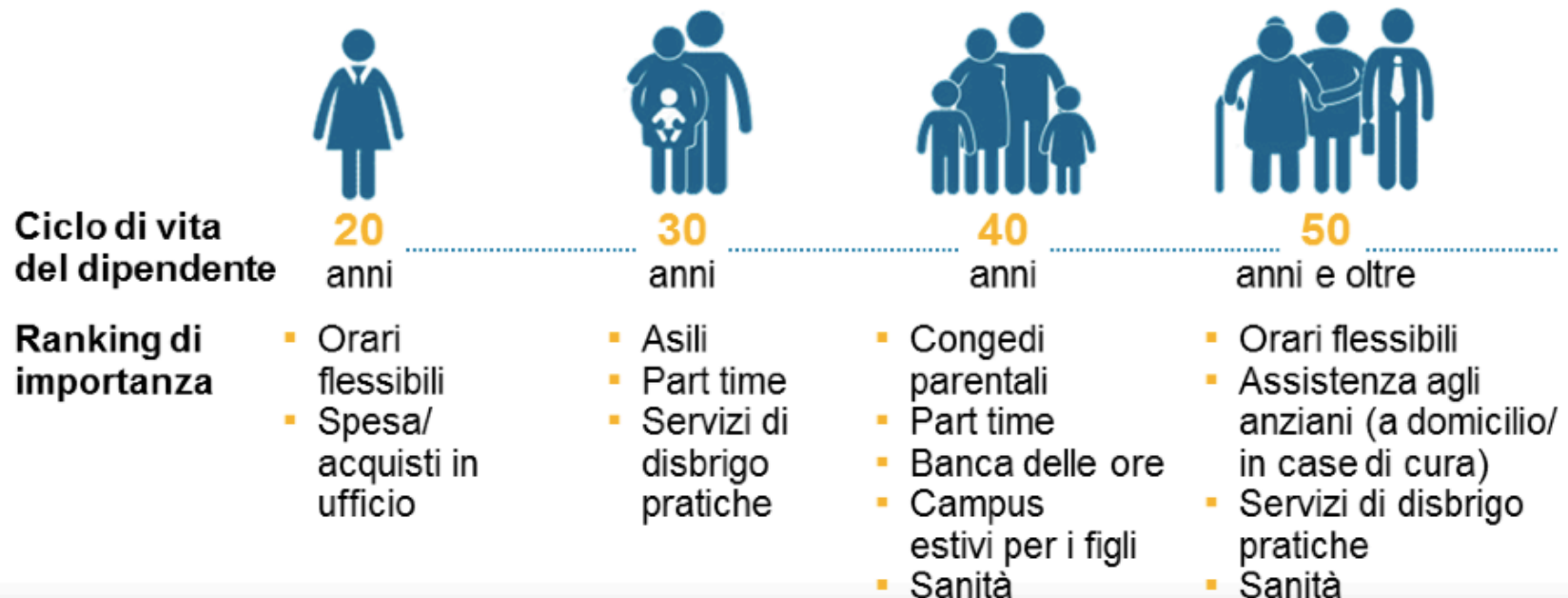
AZIENDA	PERSONE COINVOLTE IN ITALIA	MODELLO	SEDE
ABB	1.190	1 giorno la settimana 2 giorni al mese	Milano/Bergamo/Genova
AmericanExpress	990	2 giorni a settimana	Roma
Barilla	1.600	2 giorni a settimana	*Parma e Mondo
BNL	400	1 giorno a settimana	Roma
Fastweb	1.200	3 giorni al mese	Milano
Finmeccanica	30.000	da definire	
GdF Suez	n° variabile	1 giorno la settimana	Tutte le sedi
Gm	650	10 giorni l'anno	Sede di Torino
Intesa Sanpaolo	3.000	2 giorni alla settimana	Milano
L'Oréal	n.d.	2 giorni al mese	Milano/Torino
Mars Italia	320	libero	Milano
Micron	700	a cadenza occasionale	Sede di Vimercate
Microsoft	800	libero	Milano
Nestlé	circa 1.000	libero	Milano
Philips	79	1 giorno a settimana	Monza
Plantronics	tutti (circa 2.500)	libero	Vimercate
Sanofi	165	1 giorno a settimana	Milano/Roma
Siemens	1.700	libero	Milano
Snam	200	1 giorno la settimana	San Donato Milanese
Subito.it	tutti (circa 100)	1 giorno a settimana	Milano
Tetra Pak	800	libero	Modena
Ubi banca	74	5 giorni al mese	Bergamo
Unicredit	1.800	1 giorno a settimana	Milano
Vodafone	3.500	1 giorno a settimana	Milano

# Il welfare contrattuale non è uguale per tutti...

GRAFICO 4



## Il bisogno di welfare cambia lungo il ciclo di vita



[www.valored.it](http://www.valored.it)

FONTE: McKinsey & Company

14



# Il profilo Twitter @CisISociale

- diffonde i documenti della pagina del Dipartimento in [www.cisl.it](http://www.cisl.it)
- promuove esperienze di contrattazione collettiva e sociale di prossimità inerenti il welfare
- presenta analisi e riflessioni



FEMCA Coordinamento Donne allarg  
s.stefanovichj@cisl.it

A screenshot of the Twitter profile page for @CisISociale. The browser address bar shows the URL https://twitter.com/CisISociale. The profile header features a large background image of smooth, grey and white river stones. In the bottom left of the header is a circular logo with a stylized cityscape and a globe. Below the header, the profile name "Cisl Dip. Sociale" and handle "@CisISociale" are displayed. The bio reads: "Siamo il Dipartimento politiche sociali, salute e pubblico impiego della Cisl Nazionale. @CisISociale nasce per condividere impegni, riflessioni e sfide!" followed by a link to goo.gl/B291wA. Statistics show 536 tweets, 363 following, 390 followers, and 11 preferred. The tweet list includes retweets from Maurizio Bernava, Cisl Nazionale, and Sharan Burrow, all discussing labor relations and social issues.

# Grazie dell'attenzione!

s.stefanovichj@cisl.it

Web: <http://www.cisl.it/grandi-temi/sociale-e-sanita.html>

Twitter: @SStefanovichj

Twitter: @CislSociale

