



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*  
*Ufficio Consigliera Nazionale di Parità*



## **STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE LAVORO E FAMIGLIA E PER SOSTENERE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE**

**Avviso comune del Ministero del Lavoro e di tutte le Parti Sociali sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. Individuati una “batteria di strumenti” come bussola di riferimento per sostenere l’organizzazione del lavoro e conciliare le esigenze delle imprese con le esigenze delle persone e in particolare per sostenere l’occupazione femminile**



Il 7 marzo 2011 il Ministero del lavoro, e tutte le parti sociali, hanno sottoscritto un Avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. Nell’intesa si sottolinea l’importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro e altri strumenti di sostegno all’organizzazione del lavoro e alle esigenze di conciliazione di imprese nel rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone e per sostenere l’occupazione femminile. Parte integrante dell’accordo è una “batteria di strumenti” come bussola di riferimento per sviluppare nuove prassi che deve individuare l’Osservatorio Nazionale sulla contrattazione affidato alla Consigliera Nazionale di parità. Questo provvedimento ben si armonizza con l’applicazione dell’articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività.

Le due misure si integrano nella misura in cui le parti sociali, nell’ambito della contrattazione di secondo livello concordano sulla finalità perseguita dalle nuove norme che non si limita più (a differenza del biennio 2008-2010) alla salvaguardia del potere di acquisto e l’accompagnamento della ripresa, bensì è altresì quella di incentivare la contrattazione decentrata. Ciò coerentemente con l’accordo sugli assetti contrattuali del 2009 che ad essa assegna il compito di incentivare la produttività, la redditività e la competitività e quindi anche la conciliazione dei tempi legata alla flessibilità, legando al raggiungimento di questi risultati, in un ottica di partecipazione, parte della retribuzione variabile. La contrattazione decentrata deve camminare con le sue gambe e ha bisogno di binari, di una traccia di accordo poi da completare. Certo è, che è necessario sviluppare

una contrattazione attenta alle particolarità territoriali o delle specifiche aziende: quindi deve puntare a incentivare la produttività, oltre che per sviluppare il nuovo quadro sugli assetti contrattuali, anche per sostenere gli strumenti di flessibilità e conciliazione.

## **Avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro**

Il 7 marzo 2011 è stato siglato, al Ministero del lavoro, da tutte le parti sociali, un avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l'obiettivo primario di sostenere la crescita dell'occupazione femminile. Le parti, in ambito tecnico, hanno concordato entro un anno di individuare alcune buone prassi relative alla flessibilità family-friendly come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, e soprattutto 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.

E' 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 necessità delle persone. Inoltre le parti si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le questioni organizzative, produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità family-friendly monitorate dall'Osservatorio Nazionale della Consiglieria di parità.

Uno sviluppo dell'Avviso Comune, può essere collegato all'applicazione dell'articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività, che statuisce «1. Nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale sono soggette a una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di 6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro». L'articolo 53 oltre ad incidere con sgravi sugli aspetti fiscali e contributivi a carico di imprese e lavoratori si inserisce nell'ottica di una logica premiante e al tempo stesso con la esplicita previsione agli accordi territoriali o aziendali di secondo livello amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva che, come affermato dall'accordo-quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma della Struttura della contrattazione collettiva, costituisce il terreno fertile per lo sviluppo e la promozione di forme di conciliazione vita-lavoro e di welfare aziendale integrato. La flessibilità organizzativa e il ruolo acquisito dalle parti sociali è un'implementazione della sussidiarietà che può essere realizzata attraverso gli accordi territoriali nei settori e nelle aziende. E' anche in linea con quanto previsto nel Piano Italia 2020 promosso dal Ministro del Lavoro, Sacconi, e dal Ministro per le Pari opportunità, Carfagna che si è posto l'obiettivo di supportare l'occupazione femminile. E come è previsto nell'Avviso Comune del 7 marzo, è necessario, incentivare procedure e prassi virtuose legate alle relazioni industriali attraverso la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro. In tal modo

la promozione della flessibilità organizzativa può tradursi in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici, di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa.

## **Cosa prevede l'avviso comune sottoscritto dal Ministro Sacconi**

**L'avviso comune del 7 marzo 2011 sottoscritto dal Ministro Sacconi e da tutte le organizzazioni sia sindacali che datoriali prevede** che sia attivato un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di **adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla Consigliera di parità** 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 Italia2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro".

Di seguito, alcune voci riferite a pratiche individuate nell'allegato dell'Avviso Comune che sono oggetto attualmente del monitoraggio dell'Osservatorio Nazionale sulla contrattazione della Consigliera che ha il compito di consegnare il lavoro effettuato entro giugno 2011.

L'Ufficio della Consigliera Nazionale sul sito [www.lavoro.gov.it/consiglieranazionaleparita.it](http://www.lavoro.gov.it/consiglieranazionaleparita.it) ha già messo a disposizione oltre a una raccolta legislativa, normativa, e di accordi, tutto il materiale attualmente monitorato selezionando alcune prassi :

- regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale;
- impiego del telelavoro; orari flessibili nei primi tre anni di vita del bambino;
- trasformazione temporanea del rapporto di lavoro dal tempo pieno a quello parziale per i primi cinque anni di vita del bambino;
- possibilità di concordare, nel caso di gravi infermità di un familiare, diverse modalità di espletamento temporaneo dell'attività lavorativa;
- impegno ad assegnare la lavoratrice che rientri dalla maternità a mansioni che non vanifichino la professionalità e l'esperienza acquisite;
- concessione di 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;asili nido aziendali;
- possibilità di usufruire di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;
- istituzione di buoni-lavoro per lo svolgimento, da parte di terzi, di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche.
- forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali e 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.

In attesa della ratifica dei criteri condivisi per applicare strumenti di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, è interessante documentarsi attraverso l'Osservatorio della Consiglia Nazionale di Parità, sulle prassi realizzate in imprese pubbliche e private o sulla base di accordi o di riorganizzazione interna aziendale che consentono a tutt'oggi un discreto benessere organizzativo. Tali prassi possono anche essere materia di sperimentazione per l'applicazione dell'art 53 della legge finanziaria e dunque beneficiare della fiscalizzazione del 10%, in una dimensione di welfare flessibile. Valorizzare la flessibilità concertata significa maggiore produttività aziendale, sperimentare strumenti alternativi di sostegno al reddito, dar vita ad un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. Il welfare aziendale è uno strumento integrato di politiche attive, e si inserisce nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto, alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali. I piani di welfare integrativi aziendali rappresentano un sostegno ai bisogni di dipendenti e famiglie, si affiancano alle politiche sociali pubbliche integrandole. Alcuni piani di welfare aziendali sono un ottimo esempio di politiche integrate e di sussidiarietà accumulate dal medesimo obiettivo di sostenere i bisogni di produttività aziendale e dei propri dipendenti.

Le azioni previste dal "Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro- Italia 2020" elaborato congiuntamente dai Ministri del Lavoro Sacconi e delle Pari opportunità Carfagna nel dicembre del 2009; la Carta delle Pari opportunità e uguaglianza per le aziende che nei suoi 10 punti riprende le prassi dell'Avviso Comune del 7 marzo, e l'Osservatorio Nazionale sulla contrattazione della Consiglia Nazionale di parità, sono gli strumenti concreti per orientare e sviluppare le politiche attive per l'occupabilità femminile. In modo particolare l'impegno si colloca intervenendo per potenziare i servizi integrati del mercato del lavoro, di assistenza, di cura, per il rilancio del lavoro a tempo parziale e delle altre tipologie contrattuali tra le quali, quelle a orario ridotto, modulato, per una organizzazione aziendale flessibile e per la promozione dell'occupazione femminile nei settori dove vi è maggiore domanda di lavoro. E' importante intervenire sulla qualificazione dell'offerta di servizi anche attraverso la creazione di imprese sociali e contemporaneamente sui dispositivi per il loro acquisto promuovendo l'uso di modalità flessibili, quali i voucher o buoni, a partire da un maggiore utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio, nella consapevolezza che le azioni che si possono sviluppare devono sostenere l'occupabilità femminile secondo un approccio di genere integrato e trasversale a più politiche e soprattutto finalizzato a conoscere gli strumenti che sono a disposizione e che si devono e possono applicare.

## **Gli sgravi previsti dalla finanziaria 2010 per i datori di lavoro e per le imprese**

L'articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività, è importato per diversi aspetti. Oltre ad incidere con degli sgravi sugli aspetti fiscali e contributivi a carico di imprese e lavoratori si inserisce nell'ottica di una logica premiante e al tempo stesso con la esplicita previsione agli accordi territoriali o aziendali di secondo livello amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva che, come affermato dall'accordo-quadro. Nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 le somme di cui al comma 1 della Legge beneficiano altresì di uno sgravio dei

contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziare a tal fine ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 1, comma 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

I contratti territoriali e aziendali che, in virtù della legge di stabilità per il 2011 e della norma sul “contratto di produttività” (art. 53, d.l. n. 78/2010), hanno consentito l’applicazione dell’aliquota fiscale agevolata alla parte dei salari correlata all’incremento della produttività, sono discretamente numerosi. Vero è che, giunti tardivamente, si sono attestati nella loro definizione, per lo più su intese quadrate raggiunte a livello nazionale, con mero richiamo degli istituti dei contratti collettivi nazionali rispetto alle potenzialità che potevano esercitare in virtù dell’apertura operata dalle legge. Così appare ancora troppo modesta la contrattazione territoriale ed aziendale, che non è tempestivamente intervenuta sfruttando l’estensione a propria disposizione, anche operando su un sistema di relazioni industriali che deve svilupparsi a livello territoriale ed aziendale con gli spazi che sono ormai conferiti dal quadro degli assetti contrattuali alla contrattazione di secondo livello. Infatti è la contrattazione decentrata espressamente delegata a collegare la parte incentivante del salario al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e degli altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività. Sono poi importanti alcune precisazioni contenute nelle Circolari congiunte Ministero del lavoro e Agenzia delle entrate rispettivamente del 14 febbraio 2011 -3E. chiarimenti sul salario di produttività, e successivamente quella del 11 maggio 2011 19/E .

La questione che deve porsi non è appurare se i contratti collettivi di diritto comune possano o meno avere, in termini generali e astratti, efficacia retroattiva, quanto piuttosto stabilire a quali importi il legislatore, con la normativa per il 2011, abbia ricollegato il beneficio dell’imposta sostitutiva. Infatti il testo della legge, in quanto volta a sostenere un effettivo incremento di produttività indotto dalla contrattazione decentrata , non prevede la correlazione ex post tra somme erogate e la produttività, ma vi deve essere l’accordo territoriale o aziendale per versare le somme. E, come logico, la produttività che scaturisce da una intesa collettiva opera sempre per il futuro, non potendo l’autonomia collettiva disporre della materia fiscale e quindi esclude la retroattività. Non v’è dubbio che, coerentemente con il principio giuridico della libertà della forma di stipulazione degli accordi, non possa essere imposta ai contratti collettivi la forma scritta, come più volte ribadito dalla giurisprudenza, ma non può tuttavia non rilevarsi come, ai fini della prova ed allo scopo di scongiurare contenziosi sul punto, la formalizzazione per iscritto sia quanto mai opportuna ed anzi, indispensabile.

Inoltre gli accordi territoriali o aziendali che recepiscono i contenuti di prassi aziendali e gli accordi stipulati dal datore di lavoro con la collettività di lavoratori, quanto a istituti come lo straordinario, il lavoro notturno, i turni, le clausole elastiche, ecc. legittimano l’applicazione della tassazione agevolata. Su questa parte si può fare sicuramente di più e si possono sviluppare le prassi per la flessibilità dell’orario, dei congedi, dei permessi ,ecc previsti dall’Avviso Comune ai fini della conciliazione tempi di vita e di lavoro che comunque si coniugano alla produttività. Vero è che considerate le obiettive condizioni di incertezza sull’ambito di applicazione della detassazione delle somme in oggetto ed in applicazione delle norme dello Statuto dei contribuenti, la Circolare del 11 maggio 2011 aiuta il processo in atto escludendo la applicazione di sanzioni ai sostituti d’imposta che nei mesi di gennaio e febbraio abbiano applicato la detassazione su voci variabili della retribuzione in assenza di accordi o contratti collettivi di secondo livello seguendo il comportamento adottato negli anni passati.

## Conclusioni

Le azioni che si possono sviluppare attraverso l'applicazione degli strumenti a disposizione per le politiche attive devono sostenere l'occupabilità femminile secondo un approccio di genere integrato e trasversale a più interventi e provvedimenti, nella consapevolezza che nell'implementazione delle diverse politiche bisogna, tra le altre cose, fare i conti con una parcellizzazione delle competenze e conseguente investimenti economici fra i diversi livelli di governo, e cosa altrettanto rilevante, con una distribuzione di risorse economiche assegnate a soggetti diversi. Gli obiettivi sono stati fissati recentemente nel nuovo PNR (Programma nazionale di riforma) a seguito dell'adozione della nuova strategia per l'occupazione in cui l'occupabilità femminile ha una priorità: 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. 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. L'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi pubblici e privati integrati atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello.

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 e tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della presenza delle donne nel mercato del lavoro. L'avviso Comune intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti convenuti con le parti sociali. Modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art 53 della legge 78/2010 e quindi 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 chiarito da appositi atti amministrativi. Il successo delle iniziative assunte dalla parti sociali è naturalmente condizionato dalla esistenza 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, nonché 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. Condividendo 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 e lavoratrici 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, le parti sociali attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, 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. Peraltro in conclusione si accenna anche all'utilità nell'ambito della contrattazione collettiva al welfare aziendale. Infatti alcune aziende si fanno carico dei bisogni primari del lavoratore e della lavoratrice concedendo dei benefit non in denaro, bensì in beni di prima necessità ed in servizi. I piani di welfare, quindi, rispondono ad una funzione

di integrazione sussidiaria alle esigenze di varia natura dei lavoratori e/o della loro famiglia, grazie alla messa a disposizione di risorse private aziendali. Un piano di welfare aziendale presenta notevoli vantaggi, sia per l'azienda sia per il dipendente. In particolare, il lavoratore sceglie il tipo ed il livello di benefit che meglio riflette le sue caratteristiche, esigenze e preferenze, ottiene beni e servizi contrattati su base collettiva dall'azienda, anziché acquistati in proprio su base individuale, con un rapporto costo/valore nettamente più favorevole e con un probabile migliore rapporto qualità/prezzo. Per quanto attiene all'azienda, i vantaggi si sintetizzano, in primo luogo, nell'evitare di destinare risorse per benefit che in talune specifiche circostanze sono soggettivamente inutili e quindi non apprezzati dal dipendente. I piani di welfare integrativo possono riguardare diversi ambiti : previdenza integrativa , assistenza socio-sanitarie assistenziali integrative ;integrazione delle prestazioni economiche spettanti in materia di maternità e paternità, polizze vita,ecc. Si può affermare che la “funzione sociale” non può essere considerata appannaggio esclusivo dell'apparato pubblico centrale e/o periferico, ed accresce lo spazio della libera negoziazione. Nelle aziende che guardano al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e le sue risorse si sta diffondendo una nuova sensibilità e attenzione alle esigenze dei propri dipendenti nell'ottica modelli di welfare più flessibili. Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata e l'idea cardine è fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. L'obiettivo è ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni bisogni. Perché il welfare aziendale, il dialogo e la contrattazione si inseriscono nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali. L'Osservatorio sulla contrattazione decentrata della Consiglieria nazionale di parità è uno strumento fondamentale per monitorare e sviluppare questi strumenti e processi e diffondere con il sostegno delle parti sociali un nuovo sistema di politiche attive e welfare condiviso dalla parte delle donne e del lavoro.

**ALESSANDRA SERVIDORI**

Consigliera Nazionale di Parità

06 giugno 2011