

AZIONI POSITIVE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO

Il giorno 24/10/2006 presso la sede di Mediagroup si sono incontrate la Cooperativa Mediagroup srl rappresentata dal Vicepresidente dott. Graziano Pavone, assistiti dal dott. Emer Silingardi della Lega Provinciale Cooperative e Mutue di Modena e la RSA nelle persone di Massimo Caiazzo, Giuseppe Latino e Marcella Capitani, assistiti dalle OO.SS. FILCAMS-CGIL, rappresentate dalla signora Tania Scacchetti

Premesso che:

- si intendono valorizzare e incentivare le buone pratiche di responsabilità sociale dell'impresa;
- tra i valori fondanti di Mediagroup vi è l'impegno ad attuare progetti e pratiche di flessibilità degli orari ed iniziative di conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro dei propri soci e dipendenti
- per l'azienda un migliore clima aziendale derivante da azioni positive in materia di pari opportunità e di conciliazione dei tempi è un evidente beneficio,
- resta pur necessario ed importante orientare il lavoro a progetti organizzativi e al rispetto dei tempi,
- per i lavoratori il beneficio è duplice: maggiori stimoli dovuti ad una responsabilizzazione più matura da una parte coniugati alla possibilità di gestire con flessibilità regolata i tempi di lavoro e affrontare con più serenità eventuali necessità, impegni o imprevisti.

Le parti concordano di attivare azioni positive in materia di pari opportunità e di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

Destinatari delle azioni di flessibilità per la conciliazione, fatte salve le disposizioni di legge, sono lavoratori e lavoratrici con esigenze di cura familiare, con priorità per le lavoratrici madri ed i lavoratori padri, ivi compresi quelli adottivi o affidatari, e con la possibilità di estendere, l'azione anche a coloro che hanno particolari e comprovate "esigenze di cura familiare" di componenti la famiglia anagrafica o di un parente entro il secondo grado non autosufficienti.

L'azienda si impegna anche a ricercare collaborazioni e a dare adesione a progetti pilota promosse dalle autonomie locali, ove gli enti locali o territoriali nell'ambito dei progetti di cui all'art. 9 legge n. 53/2000 promuovano sperimentazioni e intese aziendali che mirino a creare una rete di supporto alle politiche di conciliazione promosse sul territorio.

Le parti si sono confrontate sulle azioni positive da adottare al fine di consentire ai genitori una reale distribuzione dei compiti di cura dei figli, con un sistema di strumenti e di tutele più ampio e tale che renda effettivamente possibile la conciliazione del tempo tra lavoro e famiglia.

Inoltre si è concordato sulle forme di flessibilità dell'orario, con riferimento in via prioritaria, ma non esclusiva, alla cura dei figli, prevedendo che esse prevedano azioni positive per la flessibilità ed in particolare:

a) per consentire al lavoratore padre o alla lavoratrice madre di usufruire di particolari forme di flessibilità di orario;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

L'articolazione della flessibilità per la conciliazione in senso stretto, è sostanziata dalle necessarie modifiche, anche radicali, del normale assetto organizzativo e dell'organizzazione del lavoro, con particolare attenzione all'orario di lavoro.

In particolare l'introduzione di interventi di flessibilità organizzativa favorevoli alla conciliazione può avvenire in più forme:

1. part time reversibile
2. telelavoro ed orario concentrato
3. orario flessibile in entrata e in uscita, flessibilità sui turni
4. utilizzo di recuperi in banca ore, permessi e ferie
5. riduzioni temporanee di orario
6. congedi
7. aspettative per conciliazione e studio.

Tali forme di flessibilità per esigenze di conciliazione sono accordate con priorità ai genitori di bambini fino ad otto anni o fino a dodici anni in caso di affidamento o di adozione e ai lavoratori che abbiano esigenze di studio o rientro da aspettativa per congedo di maternità, paternità, gravi motivi familiari, congedi e aspettative per conciliazione o per studio.

In particolare, fatte salve le disposizioni di legge applicabili e fermo restando il vincolo nell'esame, nella concessione o diniego, delle forme di flessibilità e conciliazione sotto descritte, della loro concreta e prioritaria compatibilità con:

- a) le esigenze organizzative e produttive aziendali;
- b) gli eventuali accordi con il cliente esterno;
- c) i vincoli di servizio;
- d) la possibilità o meno della sostituzione del lavoratore;

si concorda quanto segue:

Art.1 PART TIME REVERSIBILE

In applicazione del CCNL in vigore e nei termini nello stesso espressi, sarà ammessa la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale per il genitore che ne faccia richiesta per il periodo corrispondente ai primi cinque anni di vita del bambino.

Nel contratto individuale del dipendente interessato, si dovrà esplicitare la volontarietà della conversione dal full al part time, l'articolazione degli orari della prestazione, l'entità della riduzione richiesta e la motivazione derivante da necessità di conciliazione del lavoratore.

La richiesta può essere avanzata non più di due volte per singolo figlio fatte salve situazioni eccezionali che verranno singolarmente valutate.

Lavoro supplementare

Le parti concordano la seguente regolamentazione del lavoro supplementare per il genitore che ha trasformato il rapporto in tempo parziale per motivi di conciliazione:

- 1) sarà possibile ricorrere al lavoro supplementare nei seguenti casi:
 - brevi periodi di intensificazione dell'attività lavorativa;
 - compilazioni dell'inventario e dei bilanci;
 - particolari difficoltà organizzative derivanti da eccessive assenze dei dipendenti per malattie brevi inferiori alla settimana e qualora superino la quota prevista in organico.
- 2) Nei punti di lavoro dove il part-time ha incidenza significativa si concorderanno soluzioni specifiche concordate con il gruppo di lavoro.
- 3) Viene fatta salva la volontarietà dei lavoratori.

Art.2 TELELAVORO ED ORARIO CONCENTRATO

Possono essere accordate particolari modalità di effettuazione dell'orario concordato, compatibilmente

col servizio svolto, riguardanti il telelavoro e la concentrazione dell'orario in un numero di giornate inferiori alle 5 o 6 di riferimento generale, sempre avuto riguardo alla durata massima della prestazione lavorativa giornaliera (13 ore) e all'osservanza della pause.

Art.3 FLESSIBILITA'

La flessibilità di orario settimanale concordata nell'accordo aziendale del 9/12/2005 si intende estesa, compatibilmente con le singole particolarità ed esigenze dei servizi svolti, anche a:

a) orario flessibile in entrata e in uscita

Può essere ammessa la flessibilità di un'ora e mezza rispetto all'orario di ingresso e di uscita ove tali orari non siano fissati per esigenze di servizio o del cliente, quando le necessità di cura e accudimento dei familiari lo richiedano tale periodo di flessibilità può essere aumentato sino a tre ore sia in ingresso che in uscita. Possono essere concordate intese con singoli gruppi di lavoro per la gestione flessibile di una quota di personale, che, a rotazione, usufruisca di giornate con ingresso e/o uscita in flessibilità;

b) flessibilità su turni

Può essere ammessa la flessibilità dell'attribuzione dei turni di lavoro fatte salve le esigenze di servizio o del cliente. Possono essere concordate intese con singoli gruppi di lavoro per la gestione flessibile di una quota di turni mensili, che, a rotazione, possono essere variate mediante intese tra il personale e l'azienda che permettano lo scambio o l'accorpamento dei turni già attribuiti.

Art.4 RECUPERI COMPENSATIVI, UTILIZZO PERMESSI E FERIE

L'utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità (o banca ore) individuale è attribuito con priorità ai lavoratori con esigenze di conciliazione, per quali inoltre i giorni di preavviso per presentare la richiesta di permesso sono ridotti a 3 in caso di necessità particolarmente urgenti derivanti da necessità di cura o accudimento dei familiari.

Allo stesso modo è attribuita una maggiore flessibilità nell'utilizzo delle ferie riservando ai lavoratori con esigenze di conciliazione la possibilità dell'utilizzo di giorni o ore di ferie anche al di fuori dei normali due periodi programmati, tenuto conto dei normali tempi di richiesta.

Resta infine possibile concordare l'utilizzo per tutte le situazioni definite quali "esigenze di cura e assistenza", "gravi motivi" e di "grave infermità" dei permessi retribuiti derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro (rol).

Art.5 RIDUZIONE DI ORARIO

Riduzione di orario per gravi infermità

Nel caso di documentata grave infermità' del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con l'azienda, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso o di congedo per gravi motivi familiari, diverse modalità di espletamento temporaneo dell'attività lavorativa.

L'accordo e' stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicate le diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore a 38 ore annue.

La riduzione dell'orario di lavoro , nel limite dei 20 giorni di permesso all'anno, non è retribuita, non è utile ad alcun istituto diretto, indiretto o differito.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità' o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Costituiscono "grave infermità":

1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

- a) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- b) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- c) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà'.

Costituisce motivo di grave infermità al fine dell'accesso alla riduzione di orario sopradefinita anche la normale malattia del bambino, per un numero di giorni superiore a cinque e nel limite di venti giorni di permesso non retribuito l'anno.

Art.6 CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Ai sensi di quanto previsto dalla legge 53/2000, dal D.M. 278/2000 e dal CCNL, costituiscono "gravi motivi familiari" relativi alla situazione personale, alle persone componenti la famiglia anagrafica, e alle persone indicate all'art.433 c.c. (coniuge, figli, genitori, generi e nuore, fratelli e sorelle), nonché parenti o affini entro il terzo grado portatori di handicap, le seguenti situazioni di una delle persone sopraindicate:

- a) necessità familiari derivanti da decesso;
- b) situazioni particolari quali non autosufficienza e/o impossibilità di ricovero e cura nelle strutture ospedaliere o di hospice;
- c) grave disagio del dipendente quali separazione, divorzio, fallimento o pignoramento di beni indispensabili;
- d) gravi infermità;

Oltre a quanto sopraprevisto sarà ammessa la richiesta del congedo per gravi motivi familiari anche per il genitore che ne faccia richiesta per motivi di cura del figlio e per il periodo corrispondente ai primi tre anni di vita del bambino.

Il congedo per gravi motivi familiari, comprese le esigenze di cura e assistenza dei figli, può essere continuativo o frazionato, ma non può superare i due anni nell'arco della vita lavorativa.

L'azienda ove necessario, assicura al lavoratore rientrato dal congedo di maternità, paternità o per gravi motivi familiari un periodo di tutoraggio a cura del dirigente o responsabile preposto al fine di favorirne il reinserimento lavorativo e l'acquisizione delle eventuali nuove competenze necessarie.

Art.7 ASPETTATIVA PER CONCILIAZIONE E PER STUDIO

Oltre alle aspettative previste dalle disposizioni di legge vigenti e dal CCNL di riferimento, l'azienda potrà concedere ai lavoratori, con almeno un anno di anzianità, per esigenze di conciliazione dei tempi privati, per necessità personali o di componenti la propria famiglia, e per motivi di studio, anche non finalizzato a percorsi formativi individuali o professionali già avviati privatamente, periodi non superiori a 6 mesi di aspettativa non retribuita e non utile per alcun istituto diretto, indiretto e differito, a fronte di motivata richiesta presentata dal lavoratore. L'azienda si riserva di accogliere le richieste di aspettativa per conciliazione compatibilmente con le esigenze del servizio, le compatibilità organizzative e produttive e le possibilità di sostituire il lavoratore assente.

Il lavoratore che usufruisce di aspettativa per conciliazione o studio non ha diritto alla conservazione

del posto nello stesso settore per evidenti problemi organizzativi. L'azienda valuterà con il lavoratore, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, la sua collocazione lavorativa ferme restando le mansioni e le professionalità acquisite, nonché le azioni di tutoraggio formativo eventualmente necessario per il rientro al lavoro.

DIRITTO ALLO STUDIO

In relazione al congedo per studio il monte triennale di permessi studio indicato nell'allegato all'accordo aziendale del 9/12/2004 rimarrà inalterato anche per il biennio 2006/2007.

Dichiarazione comune

In merito alle azioni positive in materia di conciliazione per studio le parti dichiarano che è volontà comune compiere una verifica alla fine del periodo 2006-2007 al fine di rafforzarne il carattere di strumento privilegiato per assicurare la compatibilità dello studio con l'attività lavorative anche mediante l'utilizzo o il superamento dell'attuale normativa in materia di diritto allo studio.