



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 85262312-319-321 - fax +39 06 85303079
www.fiom.cgil.it - e-mail: protocollo@fiom.cgil.it



PROTOCOLLO: BP/LL/2011-0963

OGGETTO: INTESA CONFEDERALE SULLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Roma, 15 marzo 2011

ALLE STRUTTURE FIOM REGIONALI

ALLE STRUTTURE FIOM TERRITORIALI

**ALLE COMPAGNE DEL COMITATO
CENTRALE DELLA FIOM**

**ALLE COMPAGNE DELLA RETE DONNE
FIOM**

Care compagne, cari compagni,

come saprete in data 7 marzo 2011 tra Ministro del lavoro e parti sociali è stata raggiunta un'intesa dal titolo "**Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro**", sottoscritto anche dalla segreteria nazionale della CGIL.

In merito a tale vicenda, di cui la segreteria della Fiom non è stata preventivamente informata né tantomeno consultata, Laura Spezia della segreteria nazionale Fiom ha immediatamente scritto a Susanna Camusso e Serena Sorrentino, stigmatizzando che "la vicenda sia stata gestita del tutto al di fuori dei percorsi democratici che la CGIL si è data" e chiedendo anche a nome di tutte le altre compagne della fiom nazionale "una riunione urgente delle donne delle strutture delle categorie e confederali", richiesta a cui la confederazione non ha - ad oggi - dato risposta.

Nella riunione del 10 marzo 2011, convocata dalla Cgil con le categorie nazionali solo dopo la firma dell'intesa, la Fiom ha ribadito quanto già espresso nella lettera di Spezia, richiesto la sospensione dell'operatività della firma, subordinandola alla verifica nel merito, riconfermando la richiesta di una convocazione urgente di una riunione nazionale delle donne delle categorie e confederali.

Nel merito la Fiom, riservandosi di approfondire la valutazione in sede di assemblea nazionale delle donne Fiom e nel prossimo Comitato centrale, ha manifestato la propria contrarietà ad un'intesa che:

- prende a riferimento per le politiche di conciliazione il documento programmatico del governo "Piano Italia 2020: programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato

del lavoro”, piano profondamente criticato dall’Assemblea nazionale donne Fiom del 15 marzo 2010 e fino ad oggi giudicato negativo dalla stessa confederazione.

- Individua quali strumenti privilegiati per lo sviluppo dell’occupazione femminile, in particolare al Sud i contratti di inserimento, contratti precari che non garantiscono né stabilizzazione né qualificazione del lavoro per le donne.
- Concentra sulle misure di flessibilità dell’orario le politiche di conciliazione, con esplicito riferimento anche all’annualizzazione dell’orario di lavoro, ipotesi non contemplata dal CCNL dei metalmeccanici del 2008 e su cui la Fiom è sempre stata contraria.
- Non prevede l’ampliamento dei congedi parentali e la loro maggiore copertura economica rispetto all’attuale esiguo 30% (percentuale tra le più basse a livello europeo), tema fortemente sentito e rivendicato dalle lavoratrici .

La riunione delle segreterie regionali della Fiom del 14 marzo 2011, ha condiviso queste valutazioni e riaffermato l’esigenza di arrivare ad un chiarimento nel merito e sul percorso democratico con la segreteria confederale.

Nei prossimi giorni, anche a seguito di una consultazione rapida delle compagne dei vari territori e regionali, vi invieremo le modalità di svolgimento della prossima assemblea nazionale delle donne Fiom, le cui modalità organizzative saranno valutate anche in relazione della prevista convocazione del comitato centrale Fiom per l’11 e 12 aprile.

Vi inviamo in allegato:

- il testo dell’Intesa sottoscritta anche dalla CGIL con evidenziati in giallo i passaggi che sono stati oggetto di critica da parte della Fiom,
- l’allegato all’Intesa che non è stato sottoscritto dalla CGIL e che rappresenta la base di lavoro per il tavolo tecnico che dovrà produrre un’intesa nel merito entro 90 giorni ,
- La lettera di Laura Spezia alle compagne Susanna Camusso e Serena Sorrentino.

Un caro saluto.

p. la Segreteria nazionale Fiom
Laura Spezia

p. l’Ufficio sindacale fiom nazionale
Barbara Pettine

Allegati: 3 file

AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

PREMESSO:

- che occorre un'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;
- che 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;
- che l'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi sociali atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello;
- che Il Dlgs n.276/2003 prevede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale;
- **che con Italia 2020 - il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro - viene individuato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità;**
- **che tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, dell'occupazione femminile;**
- che il Governo intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti da convenire con le parti sociali, **quali ad esempio il contratto di apprendistato o il contratto di inserimento per l'assunzione delle donne**, nonché avviando l'attuazione delle deleghe contenute nella legge n.183/10 volte a favorire l'occupazione femminile, a partire dall'incentivazione dei "part-time lunghi".

RILEVATO:

- che la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, **le politiche aziendali di conciliazione devono poter beneficiare di 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 sarà chiarito da appositi atti amministrativi ;
- che l'articolo 9 della legge n.53 del 2000, di cui è auspicabile la piena attuazione, prevede incentivi a sostegno delle misure volte a conciliare i tempi di vita e lavoro nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto legge 223 del 2006 convertito, con modificazioni, dalla legge n.248 del 2006;
- che il successo delle iniziative assunte dalle parti sociali è 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, come ad esempio il rifinanziamento del piano nidi per il 2011, secondo le rispettive competenze e risorse, per la regolamentazione di nuovi tempi delle città, nonché per la definizione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Tutto ciò premesso e rilevato, le parti firmatarie del presente avviso comune:

- 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 della impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile;
- **concordano che è 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 esigenze delle persone;**
- si impegnano, 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.
- A tal fine attivano un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla consiglieria di parità (così come indicate in allegato) 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 Italia 2020 – Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro.

Roma, 7 marzo 2011

Allegato

Orari

- contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione;
- possibilità di beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita, entro i primi tre anni di vita del bambino, fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicati ai lavoratori e lavoratrici con esigenze di conciliazione, entro i primi ventiquattro mesi di vita del bambino;
- possibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;
- impegno, compatibilmente con le esigenze di servizio, a trovare possibili soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.

Lavoro a tempo parziale

- possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno.

Telelavoro

- possibilità dell'impiego del telelavoro, anche misto, in periodi con maggiore esigenze di conciliazione.

Permessi

- utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da far fruire in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione;
- possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, (ad es. a risultato, telelavoro, oppure utilizzando "ad ore" i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari);
- possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita.

Rientro dalla maternità

- impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alla stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti;

- verifica della possibilità di fornire alla lavoratrice o al lavoratore, durante il congedo di maternità e i congedi parentali nonché al rientro, corsi mirati di aggiornamento/formazione assicurando il pieno reinserimento professionale.

Welfare aziendale

- forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali.

Criteri di valutazione della produttività

- individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano 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.



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 852621 - fax +39 06 85303079
www.fiom.cgil.it - e-mail: protocollo@fiom.cgil.it



UFFICIO SINDACALE

Roma, 8 marzo 2011

**A Susanna Camusso
Segretaria Generale Cgil**

**A Serena Sorrentino
Segreteria nazionale Cgil**

Care Susanna e Serena,

ho appreso da notizie di agenzie ieri sera e stamani dalla lettura dei giornali, che ieri è stato raggiunta un'intesa tra governo e parti sociali sulla conciliazione degli orari " *tra lavoro e famiglia*" sottoscritto anche dalla nostra Confederazione.

Solo nella tarda mattinata di oggi è stato inviato il documento sottoscritto e l'allegato non firmato dalla Cgil e la convocazione di una riunione delle categorie nazionali e delle cgil confederali il 10 marzo.

Avevo già espresso a Serena la mia non condivisione per un negoziato del cui merito era mancata in modo più assoluto qualsiasi sede di confronto, discussione, approfondimento condiviso tra Confederazione e categorie, visto anche le materie di stretta pertinenza contrattuale, quali gli orari di lavoro e la flessibilità degli stessi e visto che la Cgil ha presentato a quel tavolo una sua proposta ufficiale

Ritengo, pertanto, grave che la vicenda sia stata gestita del tutto al di fuori dei percorsi democratici che la CGIL si è data. Nella riunione del 10 marzo esprimeremo le nostre prime considerazioni di merito e di metodo. In ogni caso valuteremo con le donne della Fiom e con gli organismi dirigenti della categoria il merito del testo siglato ieri dalla segreteria confederale nonché l'allegato.

Vi chiedo in ogni caso anche a nome delle compagne della Fiom nazionale una riunione urgente delle donne delle strutture delle categorie e confederali.

Certa di una vostra sollecita risposta, vi invio cari saluti.

Segretaria nazionale Fiom

Laura Spezia