

## ACCORDO PROVINCIALE SULLA CONCILIAZIONE LAVORO – FAMIGLIA NEL SETTORE COOPERATIVO

Il giorno 1 luglio 2013 presso la sede di Confcooperative Brescia in via XX Settembre n. 72,  
Brescia

**Tra**




AGCI Brescia, rappresentata da Giovanni Giancesini  
Confcooperative Brescia, rappresentata da Marco Menni  
Legacoop Brescia, rappresentata da Sergio Dotti

**e**

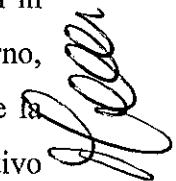
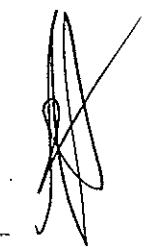
CGIL Brescia, rappresentata da Silvia Spera  
CISL Brescia, rappresentata da Enzo Torri  
UIL Brescia, rappresentata da Daniele Bailo

**Premesso**

- che le parti sociali riconoscono il valore degli indirizzi di politica pubblica finalizzati a sostenere i principi della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e che sostengono la maternità e la paternità per il diritto alla cura ed alla formazione dei familiari prevedendo a tal fine dei sistemi di intervento per facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- che il Governo italiano, in particolare, ha recepito la direttiva europea 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

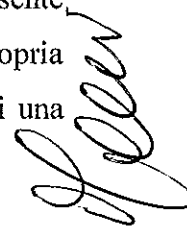
  
  
  
  


- che il decreto del Ministro per le Pari Opportunità del 12 maggio 2009 prevede in particolare la realizzazione di “un sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”;
- che la legge 8 marzo 2000 n. 53 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città” si pone come obiettivo di agevolare la conciliazione lavoro - famiglia attraverso la concessione di contributi per la sperimentazione e l’introduzione di particolari forme di flessibilità della prestazione lavorativa, di programmi di formazione per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo il periodo di congedo per maternità e per paternità;
- che la Regione Lombardia ha emanato vari provvedimenti normativi (l.r. n. 23 del 6.12.1999 “Politiche regionali per la famiglia”, l.r. n. 22 del 28.09.2006 “Il mercato del lavoro in Lombardia”, l.r. n. 19 del 6.8.2007 “Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia”, l.r. n. 28 del 28.10.2004 “Politiche regionali per l’amministrazione e il coordinamento dei tempi della città”, l.r. n. 3 del 12.3.2008 “Governo della rete degli interventi e dei servizi alla persona in ambito sociale e socio sanitario”) che richiamano, tra gli altri, gli obiettivi della conciliazione tra famiglia e lavoro, individuando specifici misure e strumenti di sostegno;
- che la Regione Lombardia con la D.G.R. n. 381 del 5.8.2010 ha assunto determinazioni in ordine al recepimento e all’attuazione dell’intesa sottoscritta il 29.4.2010 tra Governo, Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano, ANCI, UPI e UNICEM per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevedendo uno specifico programma attuativo mirato ai lavoratori con responsabilità familiari, all’erogazione di incentivi per l’acquisto di servizi di cura, allo sviluppo di un sistema di rete a livello territoriale;
- che le parti firmatarie hanno sottoscritto, in qualità di soggetti aderenti, l’Accordo di collaborazione per la realizzazione della rete territoriale per la conciliazione del 27 gennaio 2011, che vede capofila l’Asl di Brescia, e sono da tempo impegnate, con azioni congiunte ed iniziative singole, alla promozione di azioni in materia e alla diffusione di una maggiore consapevolezza sull’importanza di questo tema tra imprese, lavoratrici e lavoratori.



### **Tutto ciò premesso, le parti convengono**

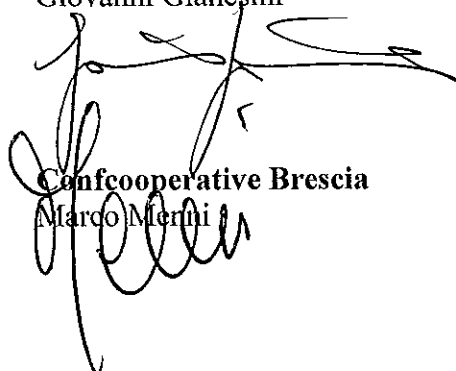
1. che il presente accordo territoriale intende favorire politiche di conciliazione tra il contesto lavorativo e il contesto familiare, integrative all'azione dei soggetti istituzionali, mediante la promozione di modelli di welfare aziendale e interaziendale, con l'obiettivo di contribuire al miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed alla crescita sociale ed economica delle imprese cooperative della provincia di Brescia;
2. che le azioni possibili in materia di welfare aziendale ed interaziendale attivabili con riferimento alla conciliazione sono indicate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nell'allegato A del presente Accordo, ferma restando, per le imprese, l'adozione di altre possibili azioni e iniziative in materia;
3. che per le cooperative prive di contrattazione sindacale aziendale, RSU/RSA, che intendano presentare progetti, anche finalizzati all'accesso a contributi pubblici, che prevedano la realizzazione di una o più azioni di cui all'allegato A, il riferimento al presente Accordo territoriale concretizza le condizioni della contrattazione di secondo livello in materia di conciliazione famiglia – lavoro. I progetti siglati dovranno essere depositati presso la propria Associazione di Categoria che si impegna a trasmetterli alle OO.SS. firmatarie;
4. che eventuali accordi sindacali sottoscritti con RSU\RSA che si richiamino al presente Accordo territoriale saranno depositati a cura delle aziende interessate presso la propria Associazione di Categoria, mediante accompagnatoria di cui all'allegato B, al fine di una generale azione di monitoraggio periodico delle azioni realizzate;
5. che il monitoraggio e la verifica sulla reale operatività dei piani potrà avvenire anche con assemblee nei luoghi di lavoro da parte delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente accordo con modalità da definire;
6. che le cooperative che intendono aderire al presente accordo si impegnano al rispetto della legalità e devono integrare l'allegato B con un prospetto contenente la situazione occupazionale e l'autocertificazione della piena applicazione, nei confronti dei dipendenti e dei soci lavoratori, delle norme legislative e contrattuali vigenti. Tale dichiarazione sarà sottoposta a verifiche e, in caso di falsa dichiarazione, decadranno immediatamente i benefici previsti dal presente accordo;



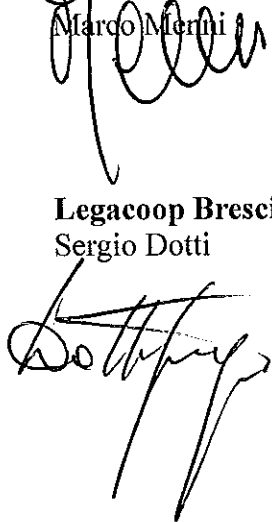
7. che le parti firmatarie si incontreranno periodicamente per valutare, anche a seguito di monitoraggio e di lettura dei fabbisogni del territorio, la condivisione di proposte al fine dell'eventuale stabilizzazione di alcune misure o l'introduzione di nuove;
8. che il presente Accordo si applica alle cooperative aderenti ad AGCI Brescia, Confcooperative Brescia e Legacoop Brescia, dal giorno 1 luglio 2013 ed avrà durata quadriennale, fatto salvo diversa indicazione di durata prevista da accordi nazionali in materia di conciliazione, e continuerà a produrre i propri effetti dopo la scadenza e fino a rinnovo successivo.

**Letto, confermato e sottoscritto**

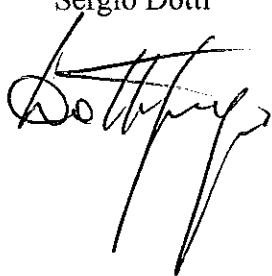
**AGCI Brescia**  
Giovanni Gianesini



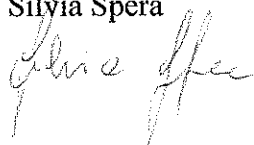
**Confcooperative Brescia**  
Marco Merini



**Legacoop Brescia**  
Sergio Dotti



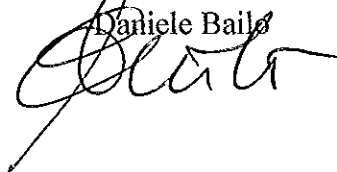
**CGIL Brescia**  
Silyia Spera



**CISL Brescia**  
Enzo Torri



**UIL Brescia**  
Daniele Bailo



**Allegato A – Esempi di welfare integrativo aziendale ed interaziendale e di conciliazione famiglia – lavoro possibilmente applicabili in cooperativa**

**Flessibilità aziendale e orari**

- flessibilità oraria in entrata, uscita e pausa pranzo;
- permessi e/o riduzione temporanea delle ore di lavoro;
- telelavoro e/o altre modalità contrattuali flessibili (job sharing, co-work, etc.);
- 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 di secondo livello;
- possibilità di ricorso alla banca delle ore e, dove possibile, di meccanismi di banca ore specificatamente 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, ai fini della 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.

**Congedi parentali**

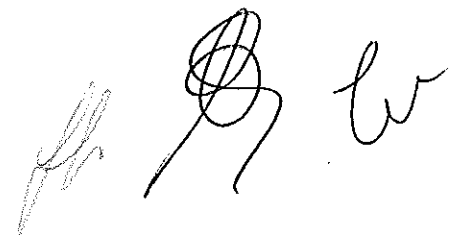
- verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio, nonché di fruizione a giornata o ad ore come previsto dalle recenti normative;
- incentivazioni per promuovere l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.

**Rientro dalla maternità e da periodi di congedi parentale**

- sostegno al rientro dei dipendenti dalla maternità e da periodi di congedo parentale;
- impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle 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;
- previsione di affiancamento al rientro dalla maternità per una maggiore libertà nell'utilizzo dei congedi.

**Rientro dalla malattia**

- sostegno al rientro dei dipendenti da lunghi periodi di assenza per malattia;
- flessibilità d'orario anche momentanei per lavoratori e lavoratrici con situazioni di malattia grave.



### Lavoro a tempo parziale

- 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 parenti entro il secondo grado.

### Telelavoro

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

### Cura dei figli

- doposcuola e supporto allo studio;
- centri ricreativi per i figli dei dipendenti aperti nei periodo di chiusura delle scuole;
- soggiorni estivi e vacanze studio;
- sostegno per le rette di asili, scuole materne, etc ... ;
- baby sitter aziendale;
- sostegno all'acquisto dei libri scolastici;
- erogazione borse di studio per l'università dei figli dei dipendenti;
- servizi e/o contributi aziendali per il sostegno del diritto allo studio dei figli dei dipendenti.

### Accudimento cura dei famigliari con grave infermità disabilità e/o non autosufficienti

- sostegno nell'utilizzo di servizi di cure o assistenza al domicilio;
- supporto ai care giver;
- servizi di trasporto e/o accompagnamento;
- possibilità, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, di 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.

### Supporto economico – finanziario e sociale

- polizze assicurative, anche a sostegno dei familiari;
- previdenza integrativa;
- convenzioni e/o facilitazioni per l'acquisto di beni e servizi (sostegno quarta settimana);
- convenzioni per il trasporto dei dipendenti o dei figli;
- contributi economici straordinari a fronte di eventi incidenti sulla capacità lavorativa a causa di gravi patologie invalidanti;
- anticipo del Tfr anche in assenza di anzianità aziendale sufficiente.

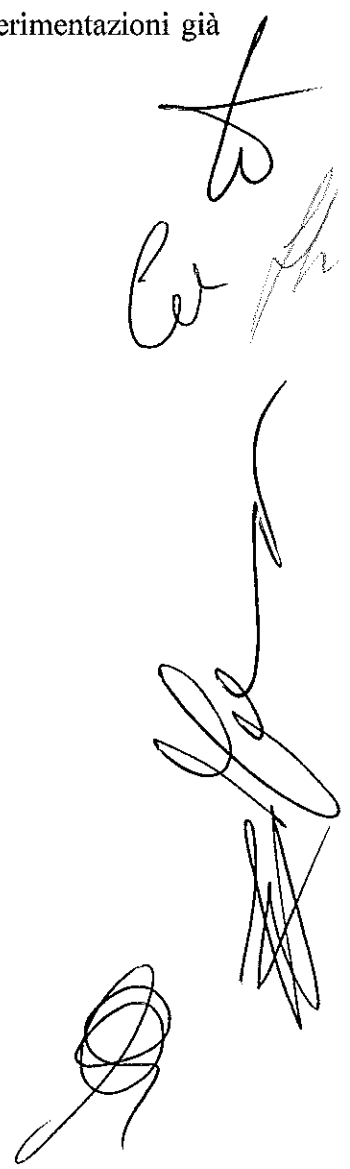
### Benessere dei dipendenti e di time saving

- servizi di time saving (ad es. maggiordomo aziendale, servizio di disbrigo pratiche, stireria , etc...);
- iniziative di prevenzione per il benessere e la salute;
- realizzazione di attività culturali;

- check up medici e prelievi a cura di personale specializzato esterno;
- supporto di counseling/psicologico del dipendente e dei suoi familiari conviventi.

### **Azioni di innovazione sociale**

- introduzione di modelli organizzativi di semplificazione e facilitazione di accesso a servizi per il welfare, promuovendo la conoscenza tra imprese e dipendenti di sperimentazioni già avviate.

The right side of the page contains several handwritten marks. At the top right, there is a large, stylized signature that appears to be 'L'. Below it, there is another signature that looks like 'C' followed by some scribbles. Further down, there is a long, vertical, flowing signature. At the bottom right, there is a circular scribble and another set of scribbles.

**Allegato B – Dichiarazione di attivazione dell'accordo da parte del legale rappresentante dell'azienda**

Spett. le

.....  
(Associazione di Categoria)

Io sottoscritto ..... in qualità di legale rappresentante dell'azienda ..... (ragione sociale azienda) dichiaro che ..... (ragione sociale azienda) associata a ..... (indicare associazione di rappresentanza) intende dare attuazione ad una delle azioni di welfare integrativo aziendale ed interaziendale di conciliazione lavoro – famiglia previste nell'allegato A di cui all'accordo del 1 luglio 2013.

In particolare la/le azioni riguarderanno:

- .....
- .....
- .....

Si allega alla presente:

- prospetto contenente la situazione occupazionale della cooperativa;
- autocertificazione della piena applicazione, nei confronti dei dipendenti e soci lavoratori, delle norme legislative e contrattuali vigenti.

Data e firma

The right side of the document contains several handwritten signatures and initials. At the top right, there is a signature that appears to be 'A'. Below it, there are initials 'Br'. Further down, there is a long, vertical signature that looks like 'S. S.'. At the bottom right, there are two more signatures: one is a circular scribble, and the other is a more structured signature.