

n. 42219

6. 4. 1
DEC

**ACCORDO QUADRO PER LA COMPETITIVITÀ, SOSTENIBILITÀ E
LO SVILUPPO TERRITORIALE E LA COESIONE SOCIALE**

**ATTRAVERSO LA PROMOZIONE, LO SVILUPPO DI POLITICHE
INTEGRATE DI CONCILIAZIONE/ ARMONIZZAZIONE**

PREMESSO CHE

Come anche definito dalla Commissione Europea si intende per conciliazione dei tempi di vita e di lavoro l'introduzione di sistemi che prendano in considerazione:

- le esigenze della famiglia, i congedi parentali, le soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, dei disabili, delle persone affette da patologie;
- lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e per gli uomini.

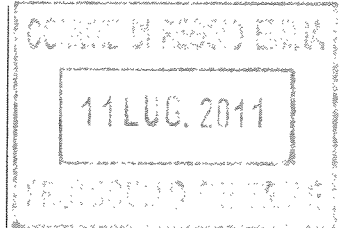
La necessità di trovare un equilibrio tra tempo dedicato all'attività lavorativa e tempo destinato alla vita personale/familiare è un contributo importante sia per la creazione di un benessere durevole della comunità, sia per la creazione di una crescita economica sostenibile e non ultimo per la costruzione e il mantenimento della coesione sociale;

Il successo delle iniziative è condizionato dall'esistenza di un contesto territoriale fertile nel quale la conciliazione diventi un tema centrale e, attraverso un'azione sinergica di tutti i soggetti coinvolti, si miri :

1. all'equità negli assetti redistributivi sul territorio che contrastino le discriminazioni e le disuguaglianze in atto
2. all'individuazione dei fabbisogni in materia di pari opportunità e di conciliazione
3. al supporto nella realizzazione di soluzioni innovative anche dal punto di vista della integrazione tra i servizi territoriali e un nuovo modello di welfare locale,
4. all'innovazione organizzativa ed alla promozione di buone pratiche attraverso la piena attuazione della contrattazione collettiva di secondo livello e della collaborazione sociale territoriale in una prospettiva antidiscriminatoria e contro ogni esclusione culturale, sociale ed economica;

CONSIDERATO CHE

Già da tempo la normativa europea – attraverso la direttiva 96/34/CE (accordo quadro sul congedo parentale), la Direttiva 97/75/CE (parità di trattamento tra uomini e donne in termini di opportunità nel mercato del lavoro e conciliazione), la Risoluzione del Consiglio e dei ministri del 29 giugno 2000 (sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e familiare), la Carta dei diritti fondamentali



dell'Unione Europea del 7 dicembre 2000, la direttiva 2002/73/CE (parità in materia di occupazione formazione promozione professionale e condizioni di lavoro); la Direttiva 2006/54/CE - incentiva non solo la parità di trattamento tra uomini e donne ma in modo esplicito riconosce e promuove l'implementazione di azioni e misure per la conciliazione;

La Commissione Europea ha lanciato nell'anno 2010 la strategia Europa 2020, adottata dal vertice dei capi di Stato il 17 giugno 2010, che ha come priorità la promozione di una **crescita intelligente** (sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione), **sostenibile** (promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva) **ed inclusiva** (promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale) e tra gli obiettivi operativi il raggiungimento da parte di tutti gli Stati Membri di un tasso di occupazione femminile e maschile pari al 75% entro il 2020;

In linea con la strategia citata sopra, la stessa Commissione Europea **ha adottato una strategia quinquennale (SEC (2010)1079)** per promuovere la parità tra donne e uomini in Europa che mira in particolare a sfruttare meglio il potenziale delle donne in modo da contribuire al raggiungimento degli obiettivi economici e sociali, globali dell'UE ed enuncia una serie di azioni basate su cinque priorità: economia e mercato del lavoro (compreso lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e del lavoro autonomo), parità salariale; parità in posizioni di alto livello; affrontare la violenza di genere; promozione della parità al di fuori dell'UE; inoltre auspica l'implementazione di iniziative mirate per avere più donne in posti di lavoro superiore a processo decisionale economico;

La risoluzione del Parlamento europeo sul futuro della strategia di Lisbona per le prospettive di genere (2004/2219 INI) evidenzia la necessità di tenere in considerazione l'enorme capitale economico che potrebbe derivare da una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, e quindi insiste sulla necessità degli Stati Membri di introdurre nei **piani d'azione nazionale azioni e misure di conciliazione** e soprattutto **azioni di sensibilizzazione per una più equa ripartizione delle attività familiari;**

Il tema della conciliazione tra vita professionale e vita personale rappresenta tuttora uno dei temi di discussione all'interno del quadro del dialogo sociale europeo, ed è stato affrontato anche dalle parti sociali europee che hanno stipulato due accordi quadro: il Framework agreement on parental leave (Council Directive 96/34/EC) rivisto nel 2008, ed il Framework of actions on gender equality del 2005; di cui una delle priorità di questo quadro riguarda l'attuazione di misure – anche e soprattutto attraverso la contrattazione – che migliorino la conciliazione.

VISTA

la normativa nazionale:

- l'avviso comune del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, del 7 marzo 2011, AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO, firmato da tutte le parti sociali, con l'obiettivo primario di sostenere la crescita dell'occupazione femminile, sostenendo l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, (tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa). Evidenziando che la pratica della contrattazione di secondo livello è un mezzo che può essere assicurare il migliore modo per 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 rispetto alle esigenze produttive, conciliandole in rispetto dei diritti e dei bisogni delle persone.
- Il piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità Italia 2020 (programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro);
- Il D..Lgs. n. 151 del 2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità";
- l'articolo 9 della legge n. 53 del 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", così come modificato dalla L. 69 del 18 giugno 2009, che si pone come obiettivo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso la concessione di contributi, ed in particolare, prevede al comma c) la possibilità di implementare progetti anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, che promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori;

TUTTO CIÒ PREMESSO E RILEVATO, LE PARTI FIRMATARIE DEL PRESENTE ACCORDO QUADRO, CONDIVIDONO QUANTO SEGUE

la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro come strumento per il raggiungimento del benessere di ogni persona e della collettività; guida di ogni concertazione e negoziazione relativa al mercato del lavoro, strumento per le dinamiche del sistema produttivo e occupazionale, i rapporti di genere, le disuguaglianze e la lotta all'esclusione sociale;

la necessità del coinvolgimento sostanziale e non solo formale di tutti i soggetti istituzionali, economici e sociali chiamati a fronteggiare le trasformazioni sociali ed economiche del territorio proprio in una fase complicata di prolungata uscita dalla crisi soprattutto per i soggetti socialmente più vulnerabili quali le donne, i giovani e i migranti; una fase che richiede la ridefinizione e adozione di nuovi modelli di sviluppo sociale ed economico, che, promuovendo il benessere delle persone e delle famiglie, favorisca innovazione coesione sociale, efficienza e produttività;

le misure di conciliazione costituiscono anche per il territorio reggiano così come per l'intera Unione Europea, lo strumento necessario per il mantenimento, lo sviluppo e la qualificazione dell'occupazione di donne e uomini, ma rappresentano soprattutto la strategia attraverso la quale rilanciare uno sviluppo territoriale sostenibile, la coesione sociale e un'economia innovativa e di qualità

il valore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro come **critério organizzativo positivo** (family friendly) che pertanto nell'interesse delle lavoratrici e lavoratori nonché dell'impresa deve stare alla base di ogni possibile modulazione flessibile, di un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile,

la necessità di valorizzare anche attraverso finanziamenti e nuove risorse - delle buone pratiche già in essere con l'obiettivo di estenderle al resto del territorio;

l'importanza della promozione e il sostegno di una sempre maggior capacità di interrelazione e sinergia tra istituzioni, imprese e cittadini per garantire una rete di servizi e di azioni che definiscano e realizzino percorsi integrati di conciliazione;

la riprogettazione di un welfare quale investimento pregiato, di promozione del benessere, universale, dei diritti e dei servizi, fondato su una nuova responsabilità pubblica che si confronta con una nuova domanda sociale di conciliazione a più dimensioni, tenendo insieme nuove soggettività, fabbisogni ed esigenze; tutto ciò potrà avvenire coniugando ruoli definiti a profit, no profit, volontariato, Terzo settore, e raccogliendo anche le istanze del mondo produttivo e imprenditoriale

TUTTO CIÒ PREMESSO I SEGUENTI SOGGETTI PROPONENTI:

Comune di Reggio Emilia, gli Enti firmatari dell'atto costituente la Consulta Tempi ed Orari ed inoltre Confprofessioni Emilia Romagna

RITENGONO DI STIPULARE IL SEGUENTE ACCORDO DI COLLABORAZIONE PER LA REALIZZAZIONE DELLA RETE TERRITORIALE PER LA CONCILIAZIONE/ARMONIZZAZIONE

Articolo 1- Vision

Il presente accordo intende imprimere un adeguato sviluppo alla valorizzazione e all'implementazione di azioni e di interventi volti al miglioramento della conciliazione tra vita e lavoro- rivolti a donne e uomini di diverse generazioni - in quanto strumenti atti a promuovere una cultura

di equilibrio dei tempi soggettivi, personali e professionali e in grado di recepire e promuovere politiche di conciliazione;

In particolare attraverso:

- la costituzione e la formalizzazione di una rete di partner pubblico-privati, a livello territoriale;
- politiche istituzionali integrate che favoriscano anche l'incentivazione e il sostegno di azioni di riorganizzazione e di flessibilità dei tempi lavorativi che tengano conto delle esigenze della produzione, delle esigenze di cura, nonché della necessità di liberare tempi sociali per la relazione e la riproduzione del capitale sociale e umano;
- l'analisi dei fabbisogni e dell'effettiva praticabilità nella realtà reggiana della integrazione tra i servizi pubblici territoriali a sostegno della persona e della famiglia e servizi innovativi, tenendo conto delle maggiori esigenze di diversificazione organizzativa delle famiglie in più stretto rapporto tra l'Amministrazione Pubblica e le realtà aziendali;
- la sperimentazione e successivo consolidamento di sistemi di certificazione di qualità delle imprese in materia di pari opportunità di genere e di promozione di differenti culture organizzative rispettose delle differenze;
- il sostegno degli accordi sindacali anche a livello territoriale che prevedano azioni positive con finalità di conciliazione quali le azioni di cui all'art. 9 della legge 53/2000 e più in generale misure di conciliazione, anche innovative a favore di lavoratrici e lavoratori, anche atipiche e atipici, con l'obiettivo di incrementarne la diffusione;
- la promozione culturale di pari opportunità di uomini e donne come condizione fondante di una reale conciliazione sia in ambito lavorativo sia mediante una sinergia di azioni che valorizzino la differenza;
- il sostegno di azioni di qualificazione delle lavoratrici madri che contrastino la loro marginalizzazione nel mercato del lavoro in ragione delle loro scelte di vita familiare, unitamente a progetti che favoriscano una crescente corresponsabilizzazione degli uomini nel lavoro di cura familiare e dei figli;
- la definizione di azioni tese ad impedire l'espulsione dal mercato del lavoro di uomini e donne capofamiglia di famiglie monogenitoriali;
- identificazione di un spazio in grado di essere da un lato sportello informativo per la cittadinanza che recepisca nuovi fabbisogni e necessità del tessuto produttivo e aziendale
- la diffusione e lo scambio di buone prassi, sia relativamente alle iniziative pilota avviate nel territorio reggiano (diffusione e scambio di esperienze tra le imprese, tra gli enti e le imprese), sia relativamente ad esperienze positivamente applicate in altri contesti del territorio nazionale ed europeo;

➤ il monitoraggio dello stato di attuazione dell'applicazione sul territorio reggiano della L. 53/2000;

Per il raggiungimento dei seguenti obiettivi di lungo periodo:

- incremento della partecipazione femminile reggiana al mercato del lavoro - partecipazione femminile a Re 2010: tasso di attività 61,1% (maschi 80,7%) ora occupazione femminile 57,3% (Maschi 76.7) e raggiungimento degli obiettivi prefissati da Europa 2020 (75%);
- incremento del benessere della comunità, della coesione sociale, del capitale sociale e degli investimenti relazionali, il tutto come fondamento di uno sviluppo economico e sociale coeso e solidale e dunque di una maggiore attrattività del territorio;
- incremento e valorizzazione del capitale umano e incremento della competitività e sostenibilità del sistema socio-economico;
- miglioramento del benessere delle persone, con particolare riferimento allo sviluppo di una cultura di condivisione dei compiti di cura e ad una migliore gestione dei tempi personali e familiari;
- creazione di condizioni di miglioramento della salute e sicurezza così come del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici sul posto di lavoro;
- costruzione di un sistema di condivisione degli obiettivi nell'ambito dei servizi per la conciliazione, delle politiche dei tempi, del sistema del welfare, della valorizzazione del personale, della organizzazione del lavoro.

Articolo 2 - Mission

I soggetti che sottoscrivono l'accordo quadro si impegnano dunque nel portare avanti interventi e misure nei seguenti ambiti di lavoro:

- analisi e monitoraggio del territorio reggiano: implementazione di studi e ricerche, evidenza di best practices;
- informazione/formazione specifica: promozione e realizzazione di processi e percorsi territoriali inclusivi e partecipati che contribuiscano alla diffusione e rafforzamento della cultura della conciliazione;
- offerta integrata dei servizi: organizzazione e coordinamento dei servizi e delle prestazioni per migliorarne l'accessibilità in base a costi, orari, logistica e mobilità, anche attraverso la promozione di partenariati pubblico-privati;
- innovazione organizzativa: nuove forme di pianificazione del lavoro e di misurazione e valutazione dell'efficacia della prestazione lavorativa - sia nelle Pubbliche Amministrazioni che nelle imprese profit e no-profit - attraverso la formazione e l'accompagnamento nella realizzazione degli interventi sperimentali e di sistema;
- comunicazione sul territorio: promozione del significato dell'insieme e delle singole misure adottate per favorire la conciliazione, sia interna agli enti e alle organizzazioni che esterna, al

fine di aumentare la comprensione dei problemi di conciliazione, di garantire la diffusione di buone prassi e sollecitare la realizzazione di momenti di confronto.

Articolo 3 - Governance dell'accordo di collaborazione

Sul territorio reggiano la Consulta dei tempi e degli orari, nata dalla condivisione di obiettivi comuni da parte dell'Amministrazione Pubblica, delle Parti Sociali e delle Istituzioni che hanno aderito, sottoscritta il giorno 12 maggio 2008, è l'organismo preposto alla gestione dell'accordo.

La Consulta dei Tempi e Orari è un tavolo, voluto dall'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, finalizzato a favorire il miglioramento dei tempi di vita e di lavoro delle cittadine e dei cittadini attraverso il contributo e la collaborazione di tutti gli attori sociali che incidono sui tempi delle città: le Aziende pubbliche e private, i Sindacati e le Associazioni, la Camera di Commercio presenti attraverso le loro rappresentanze, nonché le istituzioni scolastiche

Articolo 4- Soggetti aderenti

Il presente accordo prevede la possibilità di sottoscrizione da parte di una pluralità di soggetti territoriali maggiormente rappresentativi nell'ambito delle politiche di conciliazione tra cui EE.LL, associazioni di categoria, organizzazioni sindacali, uffici scolastici ed altri soggetti con cui il territorio intenderà interfacciarsi in relazione agli obiettivi di cui all'art 1.

Articolo 5 - Azioni

Il Comune di Reggio Emilia insieme ai soggetti proponenti, nella sede della Consulta dei Tempi e degli Orari, per dare attuazione ai contenuti e alle finalità del presente accordo si impegnano a:

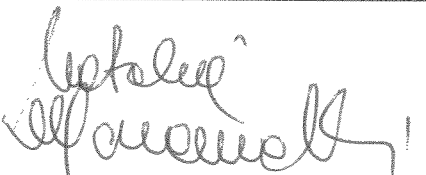


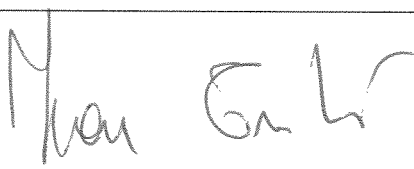

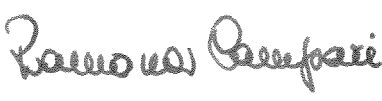

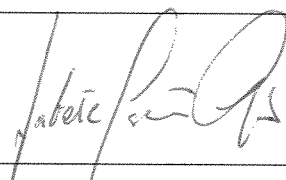


- prevedere momenti periodici di confronto e coordinamento per approfondire particolari tematiche e/o criticità evidenziati nel corso della realizzazione della stessa.
- garantire la migliore sinergia possibile tra le iniziative oggetto del presente accordo e le azioni informative e formative a favore dei soggetti territoriali e creare le condizioni per una concreta collaborazione nel tempo e nei modi indicati e/o che si concorderanno nel corso dei previsti momenti di coordinamento;
- fornire tutti i supporti di conoscenza derivante dall'attività di gestione dei flussi informativi, promuovendo una lettura integrata territoriale per le tipologie di bisogno di cui all'azione in corso di attuazione;
- promuovere la sperimentazione di specifici accordi nell'ambito del piano per il coordinamento e l'armonizzazione dei tempi e degli orari per lo sviluppo di progetti di conciliazione tra il sistema della imprese ed il sistema servizi del territorio;

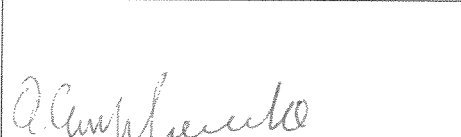
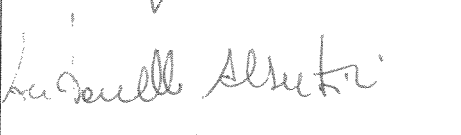
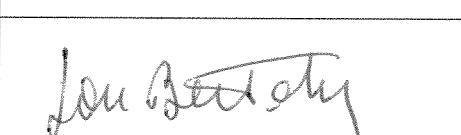

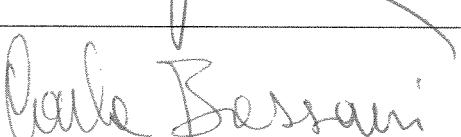
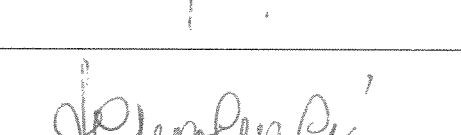

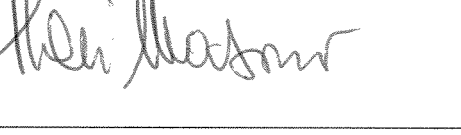
- garantire un livello di compartecipazione alla realizzazione delle iniziative, diffondere la conoscenza presso le imprese degli interventi e delle azioni avviate, promuovendo e realizzando in collaborazione con i Soggetti del territorio studi, indagini, ricerche e momenti seminariali, per favorire lo sviluppo del sistema a rete;
- sensibilizzare le imprese e promuovere l'attenzione alla persona e alla famiglia come parte della responsabilità sociale d'impresa, valorizzando le imprese che agiscono in coerenza, promuovendo una organizzazione family-friendly;
- promuovere la collaborazione tra aziende, istituzioni e sindacati per attuare politiche pervasive di pari opportunità di uomini e donne come condizione fondante di una reale conciliazione sia in ambito lavorativo che familiare ,
- presentare progetti di riorganizzazione e flessibilità;
- contribuire alla manutenzione fattiva del "Piano dei Tempi e degli Orari della città", alla verifica continua della praticabilità e sostenibilità di interventi di armonizzazione/conciliazione dei tempi, all'accessibilità e fruibilità temporale dei servizi pubblici e privati, contribuire alla riqualificazione degli spazi urbani per migliorare i circuiti di socialità e promuovere percorsi di mobilità differenziata e sostenibile anche attraverso l'implementazione delle azioni di monitoraggio inserite sul sito www.concili@re.it
- individuare, per la sperimentazione, una zona ad alta densità residenziale/produttiva (una zona ad insediamento lavorativo/abitativo quale ad esempio Mancasale, Pieve Modolena, ecc.) da definire secondo un progetto da identificarsi per tempi, metodologie adottate e condivise, obiettivi concreti, verifica e monitoraggio (vedi es . di progettazione allegata)
- favorire il coordinamento tra orari dei servizi e sistema degli orari di lavoro;
- contribuire alla realizzazione del monitoraggio e della verifica delle buone prassi sulla conciliazione realizzandone un bilancio complessivo
- valutare periodicamente le azioni realizzate

Articolo 6 – Durata

Il presente accordo ha durata biennale a decorrere dalla sua sottoscrizione, fatta salva la possibilità di aggiornamento nelle forme concordate dai sottoscrittori.

Letto e sottoscritto, _____

Comune di Reggio Emilia Delegata Assessora Natalia Maramotti	
Assindustria Ass. Industriali Provincia di Reggio E. Delegata Maria Licia Ferrarini	
CONFAPI pmi RE Presidente Cristina Carbognani	
Azienda Ospedaliera Arcispedale S. Maria Nuova Direttore Generale Ivan Trenti	
Azienda USL RE Delegata Eva Chiericati	
CGIL Delegata Ramona Campari	
CISL Segretaria Generale Margherita Salvioli	
UIL Delegata Angela Labate	
CNA - Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa Delegata Tiziana Elgari	
Confartigianato Imprese Reggio Emilia Delegato Giuseppe Pancioli	

Confcommercio, Ascom Delegato Alessandro Grande	
Confcooperative UnionCoop Delegata Antonella Albertini	
Confederazione Italiana Agricoltori Presidente Ivan Bertolini	
Confesercenti Delegata Monica Maioli	
Legacoop Delegato Carlo Possa	
Ufficio Scolastico Provinciale Delegata Carla Bazzani	
UGL Unione Generale Lavoro Delegata Antonella Giglioli	
Consigliera di Parità Provincia di Reggio Emilia Consigliera Maria Mondelli	
Università di Modena e Reggio Delegato Massimo Neri	
CIF Presidente Cristina Bassoli	
Confprofessioni Emilia Romagna Presidente Maria Paglia	