



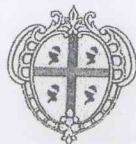
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

PROTOCOLLO D'INTESA

PER

**LA PROMOZIONE DEL WELFARE AZIENDALE
E DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO NELLA REGIONE SARDEGNA**



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Il giorno 1° agosto 2016 alle ore 11.00, presso la sede del Centro regionale di formazione professionale, in Via Caravaggio snc, a Cagliari, alla presenza dell'Assessore Dott.ssa Virginia Mura, allo scopo di sottoscrivere un'intesa finalizzata alla promozione del welfare aziendale e della conciliazione vita – lavoro nella Regione Sardegna, si sono incontrati i sotto elencati rappresentanti delle parti sociali:

- C.G.I.L. _____
- C.I.S.L. _____
- U.I.L. _____
- CISAL _____
- S.N.A.L.S. – CONFSAL _____
- U.G.L. _____
- ABI _____
- CONFAPI SARDEGNA _____
- CONFINDUSTRIA SARDEGNA _____
- CONFCOMMERCIO _____
- CONFESERCENTI _____
- A.G.C.I. _____
- CONFCOOPERATIVE _____
- LEGA REGIONALE COOPERATIVE
E MUTUE _____
- UNCI _____
- UNICOOP _____
- CNA _____
- CONFARTIGIANATO IMPRESE SARDEGNA _____
- C.A.S.A. _____
- C.L.A.A.I. _____
- CONFPROFESSIONI _____
- Ordine dei Consulenti del Lavoro Cagliari _____
- Ordine dei Consulenti del Lavoro Sassari _____
- Ordine dei Consulenti del Lavoro Nuoro _____
- Ordine dei Consulenti del Lavoro Oristano _____



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

E.B.A.S – Ente Bilaterale Artigianato Sardegna _____

EBIT SARDEGNA Ente Bilaterale Industria Turistica Sardegna _____

E.B.T.S. Ente bilaterale Turismo Sardegna _____

E.BI.CO.T.T. Ente bilaterale Commercio-Terziario-Turismo delle Province di Nuoro e
Ogliastra _____

E.B.TER Ente bilaterale territoriale del terziario delle Province

Oristano _____

Cagliari _____

Sassari _____

Olbia Tempio _____

Nuoro _____

C.A.E.S. Cassa Artigiana dell'Edilizia della Sardegna _____

EDILCASSA della Regione Sardegna _____

CASSA EDILE _____

SUD SARDEGNA _____

CENTRO SARDEGNA _____

ORISTANO _____

NORD SARDEGNA _____

E.BI.PRO. Ente bilaterale nazionale per gli studi professionali _____

O.B.R. Fondo Impresa Sardegna _____



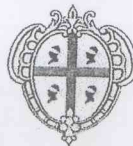
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

VISTA la seguente normativa nazionale:

- la Legge 8 marzo 2000, n. 53 recante "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";
- il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- il D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119 di "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi";
- il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", di revisione e aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 recante "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- il Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 recante "Approvazione del Testo Unico delle Imposte sui Redditi" (TUIR), che definisce gli "oneri di utilità sociale" quali "spese relative a opere o servizi (...) sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto";
- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge di stabilità 2016), che amplia le opportunità di erogazione di suddetti beni, prestazioni e servizi - sia in termini di nuove tipologie concedibili, sia in termini di nuove modalità di distribuzione - e che introduce strutturalmente una tassazione agevolata per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, prevedendo la possibilità, stante approvazione del lavoratore, di distribuire tale valore sotto forma di welfare;
- il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, che disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione cui i contratti (aziendali o territoriali) devono legare suddetti premi di risultato, nonché gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e l'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale;

VISTA la Comunicazione della Commissione Europea "Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" – al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - volta a promuovere



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

politiche innovative con un impegno sinergico dell'Unione Europea e dei singoli Stati per una crescita dell'occupazione nei paesi dell'Unione;

RICHIAMATE le Conclusioni del Consiglio Europeo del 7 marzo 2011 in cui – fra l'altro – il Consiglio ribadisce il suo impegno a promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata lungo tutto l'arco della vita;

VISTA la seguente normativa regionale:

- la Legge regionale 23 dicembre 2005, n. 23 con cui la Regione Sardegna, in applicazione della Legge quadro n. 328/2000, ha iniziato un processo di cambiamento nella prospettiva dell'integrazione dei servizi e degli interventi socio-sanitari e socio-assistenziali;
- la Deliberazione di Giunta Regionale 17 giugno 2015, n. 31/2 con cui la Regione Sardegna ha definito le azioni da attuare nell'ambito della Programmazione Unitaria 2014-2020 - Strategia 1 "Investire sulle Persone" - Priorità Lavoro, prevedendo (tra le altre) iniziative volte ad assicurare una migliore conciliazione tra vita familiare e vita professionale (8.2.1) e misure di promozione del welfare aziendale (8.2.4), al fine di perseguire l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori (Priorità d'investimento 8iv) e rispondere all'obiettivo specifico di aumentare l'occupazione femminile (Obiettivo specifico 8.2);
- la Legge regionale 17 maggio 2016, n. 9 "Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro".

PRESO ATTO

- che l'Amministrazione Regionale intende promuovere misure di welfare aziendale, nonché incentivare politiche *family-friendly*, sostenibili e durature, mirate alla reale rispondenza ai bisogni del territorio, delle aziende, delle lavoratrici e dei lavoratori, con una strategia tesa a concentrare più fonti di finanziamento in chiave di effetto moltiplicatore su tutti gli *stakeholder* e sul mercato del lavoro regionale nel suo complesso;
- che per rafforzare tali misure di welfare, nonché per utilizzare al meglio le opportunità offerte dalla recente normativa è indispensabile sviluppare la diffusione della contrattazione di secondo livello quale fattore di crescita della competitività delle imprese e partecipazione dei lavoratori ai risultati che si andranno a conseguire, dando risposte unitarie, nuove ed efficaci alle sfide imposte dalla grave crisi del territorio;
- che le associazioni datoriali e sindacali rivestono un ruolo fondamentale nella definizione dei beni e servizi di utilità sociale più congeniali ai bisogni della popolazione aziendale e che il quadro normativo nazionale attribuisce un ruolo essenziale alle rappresentanze sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o alle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, prevedendo la necessità, ai fini della



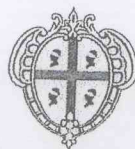
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

- detassabilità dei premi di risultato, della esecuzione di contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale);
- che gli Enti bilaterali pariteticamente costituiti dalle parti sociali sopra richiamate includono tra le proprie principali finalità l'erogazione alle parti aderenti di servizi e prestazioni, ivi inclusa l'erogazione di prestazioni assistenziali ai lavoratori, anche per il tramite della costituzione di Fondi;
- che gli Ordini dei Consulenti del Lavoro provinciali, offrono le proprie competenze a favore delle realtà imprenditoriali, particolarmente di dimensione medio-piccola, favorendo lo sviluppo dei processi economici aziendali e la gestione delle risorse umane, con particolare attenzione all'ambito di competenza fiscale, rilevante ai fini delle tematiche di welfare aziendale.

OSSERVATO INOLTRE CHE

- il tasso di occupazione femminile in Sardegna (pari al 45,2% nel 2015) pur essendo notevolmente superiore a quello del Mezzogiorno (33,4%), risulta sensibilmente inferiore alla media nazionale (50,6%) e alle regioni del Nord (61%) e del Centro (57,6%, Fonte: Istat); inoltre, particolarmente nel Sud e nelle Isole, il numero di dimissioni da parte di lavoratrici aumenta sensibilmente a seguito della nascita del primo e del secondo figlio;
- la piccola dimensione delle imprese sarde richiede la necessità di accompagnare lo sviluppo sinergico di misure di welfare aziendale e territoriale a supporto della produttività e della conciliazione vita-lavoro, al fine di raggiungere le dimensioni minime e di convenienza per attuare interventi economicamente e socialmente sostenibili;
- l'accompagnamento dei percorsi di maternità è un tema ancora poco approfondito e che determina costi (organizzativi, amministrativi ed economici) sia per il datore di lavoro che per le donne, pertanto è opportuno preparare aziende e lavoratori a gestire tali momenti;
- i/le liberi/e professionisti/e e i/le lavoratori/trici autonomi/e restano un segmento "fragile" da punto di vista del godimento delle tutele ed è necessario prevedere misure integrative sia in termini di supporto alla genitorialità sia in termini di reddito/servizi;
- in occasione degli incontri informativi del 13 e 14 aprile u.s. tenutisi rispettivamente a Cagliari e Sassari, organizzati in collaborazione con Italia Lavoro – Progetto "EQUIPE2020", è stata segnalata una ancora bassa conoscenza e, di contro, una elevata domanda di informazione - sia da parte di figure intermedie del mercato del lavoro, che da parte di referenti aziendali - relativamente ai temi del welfare e dell'innovazione organizzativa quali leve per la qualificazione dei rapporti di lavoro e della produttività aziendale, anche con riferimento alle recenti innovazioni normative;



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

RITENUTO QUINDI CHE

Al fine di aumentare la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro regionale, stimolandone lo sviluppo professionale e la progressione di carriera, risulta di fondamentale importanza attivare un percorso virtuoso e sinergico che veda il coinvolgimento di tutti gli attori istituzionali rilevanti al fine di diffondere e radicare nel territorio regionale e territoriale la cultura del welfare aziendale e della conciliazione vita-lavoro, promuovendo la contrattazione di secondo livello (aziendale e territoriale) nonché l'elaborazione e lo sviluppo di progetti fortemente ancorati ai bisogni specifici dei contesti di riferimento.

Tutto ciò premesso e considerato:

LE PARTI

SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE PROTOCOLLO DI INTESA:

1. ENTRATA IN VIGORE

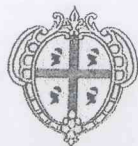
1.1 Il presente Protocollo entra in vigore a decorrere dal primo giorno successivo alla sua sottoscrizione, ferma restando la necessità di una deliberazione di ratifica da parte della Giunta regionale che lo recepisca, operando quale condizione risolutiva, ed ha una durata di tre anni con possibilità di proroga.

1.2 Il Protocollo può essere modificato attraverso la concertazione tra i soggetti firmatari e mantiene un carattere provvisorio e cedevole rispetto alle future modifiche normative nazionali e regionali in tema di welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro.

1.3 Nell'ambito dei tre anni di vigenza del presente Protocollo, possono aderire allo stesso ulteriori associazioni di professionisti rappresentative sul territorio regionale che non abbiano aderito nella prima fase di adozione.

2. FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO

2.1 Il presente Protocollo rappresenta la cornice istituzionale a supporto delle iniziative di promozione del welfare aziendale e di miglioramento della conciliazione vita-lavoro da attuarsi sul territorio regionale per il tramite di Avvisi pubblici per la presentazione di manifestazioni di interesse e proposte progettuali (di prossima pubblicazione), nonché per la promozione della diffusione, sul territorio regionale, della contrattazione di secondo livello, attraverso la sottoscrizione di accordi territoriali e aziendali.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

2.2 Il presente Protocollo persegue, in particolare, i seguenti obiettivi specifici:

- rafforzare le misure per l'inserimento lavorativo, il mantenimento dell'occupazione e la progressione di carriera delle donne e promuovere la parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e privata, attraverso obiettivi specifici e conseguenti azioni, misurabili con indicatori di risultato coerenti con i Regolamenti comunitari e l'Accordo di Partenariato;
- mettere a punto e diffondere un modello condiviso di welfare integrato e conciliazione che promuova l'adozione di modalità di lavoro flessibili "*family friendly*" e misure di welfare aziendale, facilitando l'applicazione in azienda delle indicazioni di *policy* e normative, stimolando il trasferimento di conoscenze e buone pratiche sperimentate a livello locale, regionale, nazionale ed europeo, attivando la collaborazione territoriale e la costituzione di partenariati pubblico-privati;
- creare una base comune e condivisa in termini di conoscenza e metodologia, al fine di promuovere *capacity building* a livello regionale, in grado di affiancare e trasferire *know-how* alle imprese e agli operatori che intendono implementare misure di welfare orientate al benessere dei dipendenti in una logica di prevenzione di tutti quei fattori che incidono negativamente sulla conciliazione vita-lavoro, nonché sulla motivazione, assenteismo, sicurezza del lavoro, ecc.;
- promuovere lo sviluppo della contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale), quale strumento necessario per accedere alla detassazione dei premi di risultato ottenibili attraverso incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione delle imprese ed alla contestuale (possibile) erogazione degli stessi sotto forma di welfare aziendale, nonché, più in generale, quale ambito privilegiato di contrattazione sui temi del welfare e della conciliazione vita-lavoro, anche mediante il coinvolgimento in via sperimentale degli Organismi Bilaterali, costituiti dalle rappresentanze sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e operanti nel territorio regionale.

3. RUOLI E RESPONSABILITA' DELLE PARTI

3.1 L'Amministrazione regionale, per il tramite del Servizio Lavoro e del Servizio supporto all'Autorità di gestione PO FSE, si impegna a:

- pianificare e coordinare tutte le attività relative alle misure in materia di welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro, da attuarsi sul territorio regionale attraverso la pubblicazione di Avvisi pubblici e per il tramite di una campagna informativa e di comunicazione;
- istituire presso l'Assessorato Regionale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale una Cabina di Regia regionale composta dalle Direzioni dei Servizi competenti (Servizio Lavoro e Servizio supporto all'Autorità di gestione PO FSE), dalla Consigliera di parità, dalla Presidente (o sua delegata) della Commissione Regionale per le pari opportunità e da un referente del Ministero



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

del Lavoro e delle Politiche Sociali. La Cabina di Regia è incaricata di monitorare lo sviluppo delle misure programmate ed il buon andamento del Protocollo nel suo complesso;

- promuovere eventuale formazione specialistica qualificata a favore dei referenti individuati da ciascun ente e parte sociale aderente al presente Protocollo (di cui al seguente art. 3.2), al fine di contribuire allo sviluppo e/o aggiornamento delle competenze necessarie;
- curare un monitoraggio sul welfare aziendale e sulla conciliazione vita-lavoro in Sardegna, che raccolga e sistematizzi i dati provenienti dalle indagini qualitative di cui al successivo punto 3.2, lettera d);
- curare il monitoraggio degli accordi territoriali e aziendali sul welfare, anche di quelli già esistenti.

3.2 Ciascuna parte sociale aderente al presente Protocollo si impegna a:

- collaborare alla promozione e alla diffusione della cultura del welfare aziendale e della conciliazione vita-lavoro nel proprio territorio e/o settore di competenza, predisponendo strumenti di informazione a tale scopo finalizzati, quali a titolo esemplificativo, l'inserimento sul proprio sito istituzionale di una sezione dedicata, invio di newsletter per l'invito alla partecipazione ad eventi, sportelli informativi;
- promuovere e sottoscrivere accordi territoriali e/o aziendali in tema di welfare aziendale;
- nominare almeno **due referenti**, distinti per territorio provinciale, che diventeranno "ambasciatori del welfare e della conciliazione" sul territorio/settore di riferimento e che verranno inseriti in apposito elenco pubblico regionale, incaricandoli delle seguenti funzioni:
 - a. informare aderenti ed iscritti circa le opportunità esistenti in ambito di promozione del welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro, veicolate attraverso Avvisi pubblici di prossima pubblicazione e, più in generale, sugli strumenti normativi per favorire l'effettivo accesso alle misure di welfare e conciliazione vita-lavoro a livello nazionale e regionale;
 - b. promuovere la contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale, quale tassello fondamentale per la realizzazione di un circolo virtuoso che leghi produttività e welfare;
 - c. supportare la partecipazione a suddetti Avvisi pubblici da parte dei potenziali beneficiari, sostenendo la presentazione di progetti, al fine di favorire la valutazione positiva degli stessi e l'ammissione al finanziamento;
 - d. diffondere lo scambio di buone prassi, sia relativamente alle iniziative pilota in corso di avvio nel territorio sardo, sia relativamente ad esperienze positive applicate in altri contesti del territorio nazionale ed europeo;
 - e. fornire, su richiesta dell'Amministrazione regionale, report periodici sull'attività di sensibilizzazione e diffusione svolta;



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

- f. curare, su richiesta dell'Amministrazione regionale, un monitoraggio attraverso la somministrazione, entro il mese di luglio di ogni anno, e la raccolta, entro il mese di settembre di ogni anno (per la durata del presente Protocollo) di un questionario di indagine destinato alle imprese/libere professioni sui relativi bisogni in termini di welfare e conciliazione; elaborando una sintetica relazione quali-quantitativa dei dati emersi.

