



Sapere utile

Ifoa, il nuovo Accordo integrativo ridefinisce il lavoro pensando al welfare

Con la firma di un Accordo integrativo al CCNL Settore Terziario e Servizi e un intenso dialogo tra Sindacati, Direzione e Rappresentanza dei lavoratori, dal 1 marzo Ifoa riorganizza tempi e modalità di lavoro potenziando flessibilità e tutele, oltre a puntare sull'attrazione di nuovi talenti. È tra le prime realtà in Emilia Romagna ad avviare il cambiamento

Reggio Emilia, 27 febbraio 2024 — Sei mesi di contrattazione, un confronto costante e costruttivo, che ha portato a un risultato che possiamo definire plebiscitario: dopo il voto favorevole dell'assemblea dei **250 dipendenti** (la quasi totalità di tutte le sedi regionali di Emilia Romagna, Lombardia, Friuli-Venezia Giulia, Toscana, Veneto, Lazio, Puglia) e l'approvazione, il 15 febbraio, di tutto il Consiglio di Amministrazione, sarà operativo dal **1° marzo** il nuovo Accordo integrativo che ridefinisce in Ifoa l'organizzazione del lavoro. L'accordo non si limita tuttavia a una semplice **redistribuzione dell'orario di lavoro**, carattere senza dubbio rilevante, ma rappresenta un significativo passo avanti verso la **concretizzazione** dei concetti di **sostenibilità e conciliazione vita-lavoro**, minimo comun denominatore per le aziende che vogliono diventare attori di un **cambiamento prima culturale e poi sociale ed economico**, che le possa rendere al tempo stesso **attraenti** per nuove risorse e per il mercato.

Il nuovo Accordo mira infatti a creare un clima di **collaborazione culturale ed economica** tra **datore di lavoro e dipendenti**, ponendo l'attenzione sulla tutela della **genitorialità**, della **famiglia**, del **benessere psicologico** e dell'**uguaglianza di genere**.

Introduzione del concetto di **flessibilità oraria**, incentivazione dello **smart working**, **venerdì pomeriggio non lavorativo** e **nuove misure di welfare**: questi i punti più importanti dell'Accordo.

Accento particolare viene posto sulla **maternità**. Il documento si propone infatti di eliminare l'idea che la maternità possa rappresentare un ostacolo alla carriera femminile, sottolineando invece la possibilità di **conciliare il desiderio di famiglia con una gratificante carriera professionale**. In questo caso Ifoa è tra i primi ad aver sottoscritto il "Codice di autodisciplina della maternità" emanato dal Ministero per le Pari Opportunità a fine 2023.

L'accordo è stato presentato questa mattina, nella sede di Ifoa a Reggio Emilia, dal Direttore **Umberto Lonardoni** e dai rappresentanti sindacali di **CGIL, CISL e UIL**, alla presenza anche dei rappresentanti dei lavoratori.

Il Direttore di Ifoa, Umberto Lonardoni: *"L'Accordo nasce dalla constatazione che i risultati economici, la crescita e lo sviluppo di Ifoa, dipendono dal benessere delle persone che ci lavorano e, in questo senso, saper ascoltare le esigenze dei colleghi e provare a dare delle risposte in termini ad esempio di flessibilità e conciliazione vita-lavoro, costituisce la base per una relazione azienda-lavoratore basata sulla fiducia e sulla corresponsabilità".*

Ma c'è sicuramente un motore che accelera questa volontà di cambiamento e di revisione dei modelli lavorativi, una più ampia ragione che trova spiegazione proprio nel **mutamento che il mercato del lavoro ha subito negli ultimi anni** e in particolare dopo il Covid.

Lonardoni continua: *“Oggi sono cambiati i valori che ci fanno orientare su una carriera professionale piuttosto che su un'altra. Resta sicuramente in primis la solidità economica, ma subito dopo arriva un **giusto equilibrio tra vita e lavoro**, fattore fondamentale per più della metà degli italiani, seguito dalla **condivisione dei valori dell'azienda** e poi dalla sicurezza”.*

In sostanza cerchiamo sì la tranquillità economica, ma guardiamo con sempre maggiore attenzione alla qualità della nostra vita e del tempo che passiamo sia sul lavoro che fuori. Tra le principali motivazioni che spingono oggi a cambiare posto di lavoro ci sono proprio la **flessibilità negli orari** e **l'accesso allo smart working**. Un fenomeno che negli ultimi anni si è diffuso così tanto da essere definito come “le grandi dimissioni” e che quindi spinge le aziende ad adottare pratiche per trattenere le risorse.

Alessandro Gabbi, Segretario Generale FILCAMS CGIL RE: *“Ad oggi già grandi player del settore industriale, l'abbiamo letto, hanno firmato accordi integrativi di rilevante portata, che introducono non solo la settimana corta, ma possono anche permettersi premialità importanti per i dipendenti. Se invece ci spostiamo nel settore Terziario e Servizi e guardiamo alla nostra regione, la situazione è completamente differente. Qui **Ifoa** si colloca senza dubbio **tra i primi dieci** che hanno dato il via a questo cambiamento”.*

Enrico Gobbi, Segretario FISASCAT CISL A.M.B. con delega nazionale: *“Questo accordo, raggiunto grazie a una trattativa condotta in un clima costruttivo e collaborativo con l'azienda, ha diversi punti di rilievo, in primis la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, l'attenzione alla genitorialità, al welfare e alle azioni per sostenere il benessere psicologico, grande tema del nostro tempo. È sicuramente un contratto di cui essere orgogliosi, da cui ripartire verso un futuro di dialogo e progresso ulteriore”.*

Lorenzo Tollari, Segretario Provinciale UILTUCS Modena - Reggio Emilia con delega nazionale: *“Da parte mia esprimo una grande soddisfazione per l'ottimo risultato che abbiamo portato, che si rispecchia nella soddisfazione dei lavoratori. L'Assemblea ha dimostrato infatti grande partecipazione e ha votato l'Accordo quasi all'unanimità, portando così diversi punti di innovazione nel modello organizzativo di Ifoa”.*

Donatella Davolio, Responsabile Risorse Umane di Ifoa: *“I valori fondanti di Ifoa sono sempre stati la solidarietà e il senso di responsabilità di tutte le persone che vi lavorano. Già nel 2013 Ifoa intraprese in modo quasi “pionieristico” la strada del contratto di solidarietà espansivo che portò ad assumere nuove risorse, già collaboratori esterni, a fronte di una contrazione dell'orario e della retribuzione dei dipendenti in forza. Questo passaggio ha portato la nostra realtà da **82 a 276** lavoratori, oggi, dislocati tra il quartier generale di Reggio Emilia e le sedi in 7 regioni italiane. Con questo accordo, ci “affidiamo” nuovamente ai nostri colleghi e al loro senso di corresponsabilità per il raggiungimento degli obiettivi in un rinnovato equilibrio tra lavoro e conciliazione”.*

Oltre a **condizioni sensibilmente migliorative per le madri in pre e post maternità** (come il pagamento al 100% durante il congedo, permessi illimitati per visite ed esami, orari personalizzati) Ifoa introdurrà con l'Accordo, diversi interventi di **people care** e misure di **conciliazione tra tempi di lavoro e di non lavoro**, rivolti al benessere dei propri dipendenti nonché al **sostegno dell'intero nucleo familiare, dello studio e dei percorsi formativi dei figli**. Per citare le novità più rilevanti del 2024:

- Verrà **rimodulato l'attuale orario di lavoro settimanale**, eliminando sostanzialmente le timbrature obbligatorie per tutti i dipendenti, che dovranno certificare soltanto la presenza, cambiando così il paradigma di valutazione del lavoro da quantità oraria a obiettivo
- Saranno introdotte **ampie fasce orarie di entrata e di uscita**, il che permetterà anche di **eliminare il venerdì pomeriggio lavorativo**

- Verranno riconfermati tutti gli elementi retributivi (già migliorativi), precedentemente introdotti, prevedendo un adeguamento per la flessibilità, estesa a tutti i dipendenti
- Verrà incentivato ulteriormente l'utilizzo del lavoro agile, **aggiungendo alle attuali sei giornate mensili tutti i venerdì mattina**
- Verranno introdotte **tre giornate di permessi retribuiti** all'anno che ogni dipendente potrà utilizzare per ragioni personali e familiari autocertificate, come ad esempio l'inserimento all'asilo o alla scuola d'infanzia, assistenza ai figli o ai nipoti, altri eventi di vario genere correlati alla sfera familiare
- Viene confermato il trattamento economico di favore della malattia: la **malattia medio-lunga**, al contrario del CCNL, sarà **retribuita al 100%**
- Sarà istituito un **servizio di consulenza e orientamento psicologico** per far fronte al diffuso aumento del livello di stress causato dalla sempre più difficile conciliazione vita-lavoro
- Nascerà la "**Banca Ore Etico Solidali**", che darà la possibilità di donare ore di ferie ai colleghi in gravi situazioni di difficoltà, come previsto dalla normativa vigente
- Vengono introdotti requisiti agevolati per la richiesta dell'anticipazione del tfr
- Sarà previsto, quale ulteriore misura di Welfare, un **bonus annuale** collegato all'esito del bilancio aziendale dell'anno precedente
- Verrà ulteriormente rafforzata la formazione interna
- Saranno migliorate le indennità di trasferta
- Più attenzione alle **pari opportunità**: l'azienda si predispone attivamente all'applicazione delle norme a tutela della parità di genere.

Monica Cascone IFOA Ufficio Stampa

Telefono: +39 0522 329318 E-mail: cascone@ifoa.it

accordo positivo Website: www.ifoa.it