

2° Supplemento Straordinario - Giovedì 26 agosto 2010



Regione
Lombardia

REPUBBLICA ITALIANA

BOLLETTINO UFFICIALE

SOMMARIO

C) GIUNTA REGIONALE E ASSESSORI

Deliberazione Giunta regionale 5 agosto 2010 - n. 9/381

(3.1.0)

Determinazione in ordine al recepimento e all'attuazione dell'intesa sottoscritta il 29 aprile 2010 tra Governo, Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano, ANCI, UPI e UNCEM per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro .

3

C) GIUNTA REGIONALE E ASSESSORI

(BUR2010031)

(3.1.0)

D.g.r. 5 agosto 2010 - n. 9/381

Definizione in ordine al recepimento e all'attuazione dell'intesa sottoscritta il 29 aprile 2010 tra Governo, Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano, ANCI, UPI e UNCEM per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

LA GIUNTA REGIONALE

Vista la Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato Economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini - 2006/2010;

Vista la legge 8 marzo 2000 n. 53 «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», e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto del Ministro per le Pari Opportunità del 12 maggio 2009 per il riparto del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'art. 19, comma 3 del d.l. 4 luglio 2006 n. 223, modificato dalla legge 4 agosto 2006 n. 248, approvato in sede di Conferenza Unificata del 29 aprile 2009;

Considerato che in data 29 aprile 2010 la Conferenza Unificata ha approvato con Atto Rep. 26/CU l'Intesa dei criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Considerato che tale intesa stabilisce le finalità generali del sistema di interventi volto a rafforzare la disponibilità di servizi ed interventi di cura alla persona per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e potenziare i supporti finalizzati a consentire alle donne la permanenza o il rientro nel mercato del lavoro;

Dato atto che la su citata intesa definisce il riparto delle risorse destinate dall'art. 1) lettera a) del decreto del Ministro per le Pari Opportunità del 12 maggio 2009, pari a complessive € 40.000.000,00, assegnando, tra altre, a Regione Lombardia la quota di € 6.768.298,00;

Dato atto altresì che la su citata intesa definisce le seguenti finalità specifiche:

- creazione e implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e interventi similari definiti nelle diverse realtà territoriali;
- facilitazione per il rientro al lavoro delle lavoratrici in congedo parentale o per motivi legati alla conciliazione, anche tramite percorsi formativi e di aggiornamento o acquisto attrezzature hardware/software o collegamenti ADSL, ecc.;
- erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher/buono presso le strutture specializzate o in forma di buoni lavoro per prestatori di servizio;
- sostegno a modalità e tipologie di prestazioni di lavoro facilitanti (banca delle ore, telelavoro, part time, programmi locali di tempi e orari ecc.);
- altri interventi innovati e sperimentali compatibili con le finalità dell'Intesa;

Considerato che l'intesa affida alle Regioni ed alle Province Autonome:

- predisposizioni in accordo con ANCI e UPI, dei singoli programmi attuativi comprensivi di almeno tre delle finalità specifiche su indicate per le Regioni con attribuzioni di risorse superiori a 1.500.000,00 euro, nel rispetto delle norme regolamentanti in materia di concorrenza e aiuti di Stato, da presentarsi al Dipartimento per le Pari Opportunità, che, successivamente ad apposita valutazione procederà alla stipula di apposita convenzione e al riconoscimento effettivo delle risorse;

Vista la l.r. n. 23 del 6 dicembre 1999 «Politiche regionali per la famiglia»;

Vista la l.r. n. 22 del 28 settembre 2006 «Il mercato del lavoro in Lombardia»;

Vista la l.r. n. 19 del 6 agosto 2007 «Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia»;

Vista la l.r. n. 28 del 28 ottobre 2004 «Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città»;

Vista la d.g.r. n. 4831 del 30 maggio 2007: «Anno europeo Pari Opportunità per tutti - Piano regionale»;

Vista la l.r. n. 3 del 12 marzo 2008 «Governo della rete degli interventi e dei servizi alla persona in ambito sociale e socio sanitario»;

Vista la deliberazione di Giunta n. 164 del 30 giugno 2010 ad oggetto: «Programma Regionale di Sviluppo della IX legislatura: approvazione della proposta da inviare al Consiglio regionale», che prevede nello specifico dell'area Sociale l'obiettivo Promuovere la natalità e la conciliazione Famiglia/Lavoro;

Vista la d.g.r. n. 7179 del 24 aprile 2008 ad oggetto: «Realizzazione del Progetto Vita e Lavoro d'intesa con l'Università Cattolica di Milano finalizzata all'incremento di interventi di conciliazione famiglia e lavoro delle imprese lombarde» che ha dato avvio allo studio della realtà lombarda degli interventi realizzati dalle aziende in ambito conciliazione vita lavoro-vita familiare e all'evento mirato a premiare le realtà imprenditoriali che hanno applicato nel miglior modo le politiche di conciliazione vita e lavoro;

Vista la d.g.r. n. 10164 del 16 settembre 2009 ad oggetto «Modalità per l'assegnazione di contributi in conto capitale a fondo perso a sostegno dei progetti per gli interventi strutturali per la realizzazione degli Asili nido e micronido»;

Visto altresì la d.g.r. n. 11152 del 3 febbraio 2010 ad oggetto «Determinazioni in ordine alla attuazione dell'azione: acquisto da parte del sistema pubblico di posti già autorizzati nelle unità di offerta socio educative per la prima infanzia del sistema privato»;

Vista la d.g.r. n. 84 del 31 maggio 2010 ad oggetto «Determinazioni in ordine alla sperimentazione di interventi a tutela della maternità e a favore della natalità» concernente l'avvio a carattere sperimentale di interventi regionali a tutela della maternità e a favore della natalità con particolare attenzione alle madri in gravidanza in difficoltà sociali ed economiche;

Vista la d.g.r. n. 10935 del 30 dicembre 2009 ad oggetto: «Accordo di programma per lo sviluppo economico e la competitività del sistema lombardo. Approvazione della nuova ipotesi di accordo e del programma d'azione 2010»;

Considerato che il tema della «Conciliazione famiglia e lavoro», in questo contesto legislativo, normativo e progettuale, diviene una importante e sostanziale evoluzione dei processi di governance locale, perché fortemente ancorata alla realizzazione di azioni integrate tra sistema impresa e sistema di welfare;

Considerato, altresì, importante orientare il complesso degli interventi e delle azioni che si andranno a realizzare verso un processo di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, verso servizi in grado di realmente facilitare la conciliazione per donne e uomini di diverse generazioni, perché possano scegliere più liberamente in che modo stare nel mondo del lavoro e nel mondo familiare, quale stile assumere, senza dover pagare costi aggiuntivi in termini di sviluppo professionale, per un sistema imprese capace di agire responsabilmente innanzitutto verso l'ambiente umano attraverso una implementazione delle pratiche di conciliazione family-friendly;

Ritenuto di proporre il programma attuativo di cui all'allegato 1) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, da cui emergono le azioni, gli attori pubblici e privati coinvolti, le aree territoriali interessate, i risultati attesi, trasferibilità e sostenibilità, per l'avvio a carattere sperimentale di un piano per la conciliazione sul territorio regionale, congruente e coerentemente con quanto stabilito dalla programmazione regionale;

Tenuto conto che l'attivazione del programma attuativo si articolerà nell'arco complessivo di un anno, prevedendo iniziativa sia a valenza regionale che in specifiche aree territoriali, a partire dalle risorse presenti, dalle progettualità esistenti e dalle iniziative in corso, congruente con le finalità previste dall'Intesa stessa;

Considerato che il programma attuativo intende sperimentare strumenti diversificati a livello territoriale allo scopo di misurare gli effetti e conseguentemente valutare quali politiche di sistema attuare a medio-lungo termine;

Considerato altresì che la Direzione Generale si impegna a recuperare risorse nell'ambito delle collaborazioni con le altre Direzioni Generali Regionali e/o soggetti territoriali che possano concorrere, all'interno della logica complessiva del programma attuativo, per implementare le azioni e gli interventi previsti sia in termini di soggetti che di estensione territoriale;

Considerato che è stato avviato il confronto con ANCI e UPL regionali, relativamente al complesso degli interventi e delle azioni in cui si articola il programma attuativo;

Ritenuto di autorizzare il Direttore Generale della Direzione Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale alla promozione e alla definizione del procedimento teso alla realizzazione delle azioni e degli interventi contenuti del programma attuativo;

2° Supplemento Straordinario N. 34 - 26 agosto 2010

Considerato che con successivi provvedimenti sarà data attuazione al programma attuativo di cui all'allegato 1) e saranno individuati i capitoli di spesa sui quali imputare le risorse da utilizzare per l'attuazione degli interventi, successivamente all'approvazione dello stesso da parte del competente Dipartimento e alla sottoscrizione di una apposita convenzione, così come sancito all'art. 3 comma 6 dell'Intesa;

Ritenuto altresì di rinviare ai medesimi provvedimenti la definizione delle procedure e dei soggetti per la gestione tecnico operativo a livello territoriale, il monitoraggio e la verifica dei risultati, così come indicato al punto «Descrizione delle modalità attuative degli interventi proposti» dell'allegato programma attuativo;

Ravvisata la necessità di disporre la pubblicazione del presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia e sul sito web della Direzione Famiglia Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale;

A voti unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

1. di prendere atto dell'Intesa, approvata nella seduta del 29 aprile 2010 in sede di Conferenza Unificata, tra il Dipartimento per le pari opportunità, le Regioni e le Autonomie Locali per l'attivazione di interventi ed azioni volti a rafforzare la disponibilità di servizi ed interventi di cura alla persona per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e potenziare i supporti finalizzati a consentire alle donne la permanenza o il rientro nel mercato del lavoro;

2. di approvare il programma attuativo di cui all'allegato 1), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, da cui emergono le azioni, gli attori pubblici e privati coinvolti, le aree territoriali interessate, i risultati attesi, trasferibilità e sostenibilità, per l'avvio a carattere sperimentale di un piano per la conciliazione sul territorio regionale, congruentemente e coerentemente con quanto stabilito dalla programmazione regionale;

3. di dare mandato al Direttore Generale della Direzione Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale di inviare al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri il presente provvedimento, corredato dal programma attuativo, nonché di sottoscrivere i conseguenti provvedimenti necessari per l'effettivo riconoscimento delle risorse assegnate con il decreto del citato Dipartimento del 12 maggio 2009 e dell'Intesa del 29 aprile 2010, conseguentemente alla valutazione di coerenza di quanto indicato nel programma presentato;

4. di autorizzare il Direttore Generale della Direzione Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale alla promozione e alla definizione del procedimento volti alla realizzazione delle azioni e degli interventi contenuti nel programma attuativo;

5. di rinviare a successivi provvedimenti l'attuazione il monitoraggio del programma attuativo di cui al precedente punto 2) e l'individuazione dei capitoli di spesa sui quali imputare le risorse da utilizzare per l'attuazione degli interventi;

6. di disporre la pubblicazione del presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia e sul sito web della Direzione Famiglia Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale.

Il segretario: Pilloni

ALLEGATO 1)

SCHEDA PER LA PRESENTAZIONE DEL PROGRAMMA ATTUATIVO AI SENSI DELL'ART. 3 COMMA 8 LETT. A) DELL'INTESA

Regione Lombardia

Direzione: Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale – via Pola 9/11 – 20123 Milano – Direttore generale dott. Roberto Albonetti
telefono 02/67656289
fax 02/67653577

Servizio competente: Unità Organizzativa Programmazione presso la Direzione Generale Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale – via Pola 9/11 – 20123 Milano
telefono 02/67654194
fax 02/67653524

Dirigente del servizio competente: d.ssa Anna Roberti Dirigente dell'Unità Organizzativa Programmazione presso la Direzione Generale Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale – via Pola 9/11 – 20123 Milano
telefono 02/67654194
fax 02/67653524

Responsabile del procedimento: d.ssa Anna Roberti Dirigente dell'Unità Organizzativa Programmazione presso la Direzione Generale Famiglia, Conciliazione, Integrazione e solidarietà Sociale – via Pola 9/11 – 20123 Milano
telefono 02/67654194
fax 02/67653524

BREVE DESCRIZIONE DEGLI ELEMENTI DI CONTESTO SOCIO ECONOMICO CONNESSI AGLI INTERVENTI PROPOSTI PER LA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

ASPETTI SOCIO DEMOGRAFICI

LA POPOLAZIONE

Al 31 dicembre 2009 la popolazione residente in Lombardia è pari a 9.826.141 con un incremento sul 2008 di 83.465 (+0,9% circa) unità dovuto, per la maggior parte, alle migrazioni dall'estero (saldo migratorio estero + 74.605 differenza tra iscritti e cancellati dall'estero).

La Lombardia si colloca al 4° posto nella graduatoria tra regioni per il tasso di natalità (+ 10,1%) ed è 15° per quello di mortalità con + 9,2%.

Il numero delle famiglie nel 2009 è pari a 4.249.155 con un incremento sul 2008 pari a 45.979 mentre le convivenze, pressoché stabili, sono 3.419.

Rimane stabile il numero medio di componenti per famiglia (2,3). Uno sguardo a livello provinciale mostra che il saldo naturale è positivo nell'ordine a Milano, Bergamo, Brescia, Como, Varese, Lodi e Lecco ed è negativo nelle restanti province. In merito al saldo migratorio estero contribuiscono per il 60% Milano e Brescia: il saldo tra iscritti e cancellati dall'estero in queste due province è pari a 44.797 unità.

Al 31 dicembre 2009 gli anziani residenti con almeno 75 anni sono pari a 901.277 di cui il 64,69% femmine e il 35,31% maschi.

Il rapporto 2009 dell'Osservatorio regionale sull'esclusione sociale in Lombardia indica tra i profili familiari che risultano essere a rischio di povertà più elevato rispetto alla media gli anziani che vivono soli, le famiglie numerose, le famiglie con capofamiglia (meno di 34 anni) o anziano (più di 65 anni), le famiglie dove il capofamiglia ha un basso livello di istruzione, è disoccupato o se lavora fa l'operaio, le famiglie dove nessun componente lavora, le famiglie che vivono in un'abitazione in affitto.

Dalla lettura multidimensionale del fenomeno (capacità economica, soddisfazione dei bisogni primari, salute, istruzione e lavoro) emerge per la Lombardia una condizione di vantaggio rispetto alla media nazionale: segnali di povertà in più ambiti (almeno due) per il 5,4% dei cittadini lombardi contro un dato nazionale al 12,1%. Alcuni profili familiari risultano a maggior rischio di povertà, si tratta in particolare delle coppie con almeno 3 figli, le famiglie monogenitore e le persone sole.

I SERVIZI

Nidi	Micronidi	Centri prima infanzia	Nidi famiglia	Totale	Popol. 0/36 mesi	Indice di scopertura
(n. posti)	(n. posti)	(n. posti)	(n. posti)	(n. posti)	(al 31.12.2008)	lista attesa/pop. - posti esistenti
47.750	2.441	1.134	1.235	52.560	285.093	3,80%

L'ESPERIENZA DI EROGAZIONE DI VOUCHER

La finalità dell'erogazione di buoni e voucher risponde prioritariamente a:

- integrare il reddito per prolungare il congedo parentale o ridurre l'orario di lavoro, sostenere l'accesso ai servizi per la prima infanzia, compresi quelli di baby sitting;
- sostenere l'accesso a servizi integrativi, quali pre e post scuola, servizi per i periodi delle vacanze scolastiche, per la socializzazione, per attività sportive, ricreative, culturali e del tempo libero;
- garantire la fruizione di servizi di trasporto ed accompagnamento, garantire servizi per l'assistenza con particolare attenzione al minore disabile.

Tabella 1 - Distribuzione a livello regionale del numero di famiglie numerose richiedenti i titoli sociali e del numero di famiglie numerose che ne hanno fruito nell'anno 2009 a seguito di richiesta

FAMIGLIE RICHIEDENTI		FAMIGLIE FRUITRICI	
buoni	voucher	buoni	voucher
4.473	195	3.826	110

Tabella 2 - Distribuzione a livello regionale del numero di famiglie numerose che hanno fruito di titoli sociali nell'anno 2009 per composizione nucleo familiare e tipologia titoli sociali

N. famiglie con 4 figli di cui almeno 1 minore		N. famiglie con più di 4 figli di cui almeno 1 minore	
buoni	voucher	buoni	voucher
2.963	90	863	20

Tabella 3 - Distribuzione a livello regionale dei titoli sociali erogati alle famiglie numerose per tipologia di servizio o prestazione

TIPOLOGIA SERVIZIO/PRESTAZIONE	Buoni sociali	Voucher sociali
«Madri di giorno»	47	0
Baby sitter	78	0
Servizi educativi	1.330	635
Servizi di trasporto/accompagnamento	1.187	3
Attività per il tempo libero	1.138	4
Pre e post scuola	573	4
Servizi integrativi per periodi di vacanza	246	217
Servizi per l'assistenza al minore con particolare riferimento al minore disabile	232	4
Altro	1.855	927
TOTALE	6.686	1.794

ASPETTI SOCIO ECONOMICI

Il tasso di occupazione femminile è pari al 55,6% (dati aggiornati al IV trimestre 2009 ISTAT): una donna su due tra quelle in età lavorativa ha effettivamente un lavoro. I dati sul differenziale del tasso di occupazione tra donne e mamme indica uno scarto che esiste fin dal primo figlio (4,5%) ma aumenta con il secondo (10%) e arriva nel caso di famiglia con tre figli al 22% (ISTAT 2010).

Nel 2009 viene registrato (dati INPS) un leggero incremento del tasso di astensione facoltativa da parte delle lavoratrici, resta stazionaria nel tempo l'utilizzo dell'astensione facoltativa da parte del padre.

Riposi giornalieri: non è una misura facilmente utilizzata. L'unico punto degno di nota risulta il fatto che i padri li utilizzano in percentuale molto più alta rispetto all'astensione facoltativa. Gli uomini sembrano dunque preferire brevi permessi giornalieri anziché utilizzare un'assenza a tempo pieno dal lavoro.

Dimissione nel primo anno di vita: i dati ci dicono che sono donne giovani, scolarizzate, che hanno investito sulla propria formazione ma che non riescono a far fronte ai problemi che la maternità comporta in termini di conciliazione. La fascia di età è in prevalenza dai 26 ai 35 anni ma è anche significativa la fascia dai 36 ai 45 anni. Esse sono prevalentemente donne con una anzianità lavorativa non superiore ai tre anni, il che conferma le condizioni di precarietà che caratterizzano il lavoro femminile giovanile.

La tendenza alle dimissioni decresce con crescere delle dimensioni delle aziende: il 60% delle dimissioni si concentra nelle aziende fino a 15 dipendenti.

Le motivazioni segnalate sono dettate, in primis, dalla mancanza di parenti a supporto, che è indicativa della situazione sociale e geografica della Lombardia, nella quale i gruppi parentali sono spesso dispersi sul territorio ed è in espansione il fenomeno del pendolarismo e della mobilità territoriale. Il rapporto tra dimissioni e numero dei figli evidenzia che più della metà delle donne si arrende al primo figlio.

Le donne in Lombardia sono numericamente di più (51,02% della popolazione) e hanno raggiunto un livello di istruzione più elevato (nella fascia di età tra i 25 e i 34 anni il 62% dei laureati sono donne), ma sono ancora meno della metà della forza lavoro totale (41,8%) e il tasso di disoccupazione femminile (5,9%) è superiore a quello maschile (4,1% - dati ISTAT IV trim. 2009).

Qui sotto viene esaminato uno scenario specifico, quello delle forze lavoro femminili con meno di 40 anni e la loro articolazione sulla base delle modalità contrattuali avviate:

Le forze lavoro femminili con meno di 40 anni in Lombardia (3° trimestre 2009 - dati in migliaia)

	Totale Forze lavoro (A = B + D)	Occupate (B)	Di cui: non a tempo indeterminato (C)	In cerca di occupazione (D)	Outsider (C + D)	% di outsider su forze lavoro (C + D)/A
< 30 anni	337	299	120	37	157	46,7
tra 30 e 39 anni	610	575	128	35	163	26,7
Totale < 40 anni	947	874	248	72	320	33,8

Fonte: elaborazioni su dati Istat rilevazione continua delle forze lavoro.

2° Supplemento Straordinario N. 34 - 26 agosto 2010

Tavola 1 - Le outsider (< 40 anni) in Lombardia: distribuzione per posizione professionale e fascia di età (3° trimestre 2009 - dati in migliaia)

	< 30 anni	tra 30 e 39 anni	totale < 40 anni	< 30 anni	tra 30 e 39 anni	totale < 40 anni
In cerca di occupazione	37	35	72	23,8	21,4	22,6
Professionista	8	27	36	5,4	16,8	11,2
Collaboratrice	14	12	26	8,8	7,4	8,1
Imprenditrice/artigiana/commerciante	13	38	51	8,1	23,5	15,9
Coadiuvante familiare socia cooperativa	2	6	8	1,5	3,6	2,5
Dipendente TD	83	45	127	52,5	27,4	39,7
TOTALE	157	163	320	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Istat rilevazione continua delle forze lavoro. La percentuale di laureate è largamente superiore tra le outsider.

Tavola 2 - Percentuale di donne con laurea o post laurea sul totale

	Tl	Le outsider
Minore 30	11,2	25,5
Tra 30 e 39	21,8	34,4

Fonte: elaborazioni su dati Istat rilevazione continua.

Da un campione di imprese di circa 44 (partecipanti al Premio FamigliaLavoro), la maggior parte è di grandi dimensioni (1) (75%), ma non mancano le piccole (7,5%) e le medie (17,5%).

La provenienza territoriale delle aziende partecipanti è maggiormente concentrata nel capoluogo lombardo e nella provincia di Milano (33 aziende, il 75% del totale). Seguono le cinque imprese della provincia di Mantova, le quattro di Brescia, una di Como e una di Varese.

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

Oltre la metà delle aziende partecipanti offre, per contratto o su richiesta, varie forme di flessibilità lavorativa ai propri dipendenti. Fanno eccezione l'orario flessibile su base annuale ed il Job Sharing, entrambi strumenti meno diffusi.

Tavola 1: forme di flessibilità lavorativa

Forma	NO	Si, su richiesta	Si, per contratto
Orario flessibile su base giornaliera	10,3%	33,3%	56,4%
Orario flessibile su base settimanale	45%	25%	30%
Orario flessibile su base mensile	42,5%	20%	37,5%
Orario flessibile su base annuale	65%	20%	15%
Banca delle ore (2)	28,9%	13,2%	57,9%
Job Sharing (3)	78,9%	18,4%	2,6%
Turni agevolati per personale con figli piccoli e familiari a carico	43%	40,5%	16,2%

Tavola 2: considerazione delle diverse fasi della vita negli orari di lavoro

Fasi di vita	NO	Si, su richiesta	Si, per contratto
Genitori con figli piccoli	13,9%	55,6%	30,6%
Genitori con figli in età scolare	29,7%	56,8%	13,5%
Lavoratori con familiari a carico	7,9%	65,8%	26,3%
Lavoratori in rientro da congedi	21,6%	64,9%	13,5%
Lavoratori in pre-pensionamento	75%	25%	0%

Il responsabile del personale dimostra in genere una alta considerazione delle diverse fasi di vita dei lavoratori nella gestione degli orari di lavoro. Ancora poca attenzione è rivolta invece a lavoratori in fase di pre-pensionamento. Anche la reversibilità delle misure di flessibilità concesse è mediamente prevista, specialmente su richiesta.

Tavola 3: reversibilità nel tempo delle misure di flessibilità

Fasi di vita	NO	Si, su richiesta	Si, per contratto
Genitori con figli piccoli	8,1%	64,9%	8,1%
Genitori con figli in età scolare	27%	59,5%	13,5%
Lavoratori con familiari a carico	8,1%	67,6%	24,3%
Lavoratori in rientro da congedi	22,2%	63,9%	13,9%

CONTESTO LEGISLATIVO E PROGRAMMATARIO DI RIFERIMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI PROPOSTI PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

L'esperienza di governo di Regione Lombardia che pone al centro delle politiche e delle azioni la rilevanza primaria ed assoluta della persona, ha portato a maturazione una concezione di integrazione sistematica della dimensione delle pari opportunità e i contrasti di condotte e prassi discriminatorie, data da un pluralità di politiche (le politiche attive del lavoro, le politiche sociali, le politiche d'informazione, l'orientamento, la formazione, le politiche di conciliazione) che rappresentano l'elemento cardine di qualsivoglia strategia di inclusione sociale (Piano regionale «Opportunità per tutti» - Anno europeo delle pari opportunità - d.g.r. 4831/07).

Nel territorio lombardo si è realizzato un modello di azione pubblica attraverso la promozione, valorizzazione e responsabilizzazione diretta delle famiglie, chiamate attivamente ad associarsi, a proporre e realizzare progetti in risposta alle proprie esigenze.

Una famiglia da sostenere per metterla compiutamente al centro della vita sociale, sia come risorsa in sé che nei momenti di difficoltà. Con la legge 23/99 Regione ha saputo dare avvio e concretezza ad un modello di sussidiarietà orizzontale.

Nell'ambito della programmazione dei servizi alla persona si evidenzia la definizione delle Unità d'Offerta per i bambini 0-36 mesi e delle modalità per la loro realizzazione e gestione. In particolare, si evidenzia la tipologia Nido Famiglia che è realizzabile da associazioni di famiglie, anche temporanee, e che può essere realizzata anche presso l'abitazione di una delle mamme ed altre significative esperienze che rivedono l'esperienza della cura dei bambini in una logica di attenzione anche ai bisogni della famiglia, ponendo particolare attenzione alla «flessibilità» dei bisogni.

In attuazione del piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi destinato ai bambini da 0 a 36 mesi, Regione Lombardia ha stanziato un finanziamento di € 37.855.537 per l'acquisto di posti negli asili nido di strutture private.

(1) Il criterio adottato per la classificazione è conforme alle disposizioni della raccomandazione della Commissione Europea del maggio 2003 (2003/361/EC) che identifica le PMI in tutte le aziende avente un numero di collaboratori inferiore a 250 e le aziende di grandi dimensioni in tutte quelle con almeno 250 collaboratori.

(2) La Banca delle ore è un istituto contrattuale molto diffuso, che consiste nell'accantonamento, su un conto individuale, del numero delle ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro. Il lavoratore e la lavoratrice possono attingere al conto individuale di ore di straordinari prestate - secondo le proprie esigenze personali e, comunque, entro tempi prestabiliti -, per godere di riposi compensativi.

(3) Il Job Sharing, o lavoro ripartito, è una forma contrattuale atipica, che prevede la divisione di un tempo pieno tra due persone che si impegnano a realizzare in team il lavoro concordato con il proprio superiore.

Con l'acquisizione di almeno 1.800 nuovi posti, attraverso convenzioni sostenute con il contributo regionale tra i comuni e gli enti gestori dei nidi privati, Regione Lombardia conta di ridurre ulteriormente le liste di attesa dei nidi comunali.

Altri significativi provvedimenti si inquadrano nell'ambito degli interventi a favore della famiglia, tra cui:

- iniziative di riduzione dei costi dei servizi per le famiglie con numeri di figli pari o superiore a quattro;
- sostegno ai costi per la funzione di cura attraverso il sistema dei titoli sociali (buoni e voucher sociali);
- riorganizzazione dei consultori familiari;
- qualificazione del lavoro degli assistenti familiari;
- sostegno alla maternità e paternità rimuovendo ostacoli materiali e culturali tramite interventi integrati, servizi e progetti con particolare attenzione alle situazioni di fragilità.

Con il SISTEMA DOTALE (Dote formazione e Dote lavoro) si sono definite un insieme di risorse riservate alla persona per garantire la libertà di scelta nei servizi di formazione, inserimento lavorativo, riqualificazione professionale. In Regione Lombardia è stato lo strumento fondamentale per veicolare le misure di contrasto alla crisi.

SCENARIO

Dote ammortizzatori sociali (dati al 30 giugno 2010)

Femmine	31.307	43,5%
Maschi	40.565	56,4%

Dote Formazione

Femmine	4.617	49,2%
Maschi	4.759	50,8%

Dote Lavoro

Femmine	14.452	60,4%
Maschi	9.465	39,6%

La sperimentazione del *Voucher di conciliazione*: il Voucher di Conciliazione della Regione Lombardia, è un supporto alla conciliazione familiare destinato ai lavoratori beneficiari della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali con carichi di cura familiare tali da interferire con la partecipazione ai percorsi di formazione e riqualificazione. Il Voucher di Conciliazione, erogabile per un massimo di 10 mesi, è un contributo sotto forma di:

- 250 euro al mese in Buoni Servizi validi presso la rete convenzionata di operatori di servizi alla persona (imprese sociali, asili nido, ludoteche, centri sportivi, assistenza anziani, centri diurni);
- 100 euro al mese in Buoni Acquisto validi per l'acquisto di beni e generi di prima necessità per la famiglia presso negozi, supermercati e grandi magazzini affiliati.

I destinatari: possono richiedere il Voucher di conciliazione gli assegnatari di Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali, il cui nucleo familiare sia composto da:

- entrambi i genitori e almeno due figli minorenni conviventi;
- un genitore e almeno un figlio minorenne convivente;
- due genitori, entrambi in cassa integrazione, con almeno un figlio minorenne convivente (è ammessa una sola richiesta per nucleo familiare);
- un familiare convivente non autosufficiente.

I Buoni Servizio consentono di disporre di un sostegno rispetto alle esigenze di cura familiare, facilitando l'esercizio delle politiche attive previste dalla Dote.

I servizi di conciliazione inseriti nel Voucher sono i seguenti:

- servizi per la prima infanzia (0-3 anni) forniti da nidi, micronidi,
- centri per la prima infanzia e nidi famiglia;
- baby sitting e baby parking;
- accompagnamento dei figli (minori di 14 anni) a scuola, a visite mediche, ad attività sportive e di gioco, etc.;
- dopo scuola, supporto allo studio, accesso a centri ricreativi diurni (minori di 14 anni);
- piccoli lavori domestici;
- servizi di assistenza domiciliare, con l'esclusione di attività mediche, per anziani e/o familiari conviventi non autosufficienti.

Possono chiedere l'iscrizione all'elenco per fornire servizi per l'infanzia i nidi, micronidi, nidi famiglia, centri per la prima infanzia autorizzati al funzionamento così come regolato dalla d.g.r. n. 7/20588 del 11 febbraio 2005.

Possono offrire gli altri servizi di conciliazione elencati le:

- associazioni di solidarietà familiare;
- associazioni senza scopo di lucro;
- associazioni di promozione sociale;
- organizzazioni del volontariato iscritte nei registri regionali (o nelle rispettive sezioni provinciali);
- Cooperative sociali iscritte nell'Albo regionale delle Cooperative sociali.

L.r. 22/06 «Il mercato del lavoro in Lombardia»

Nel corso della legislatura sono state attivate misure a sostegno delle nuove attività imprenditoriali con particolare riferimento a quella giovanile e femminile.

Nel corso del 2007 è stato approvato il 1° bando che ha permesso di finanziare n. 156 imprese di cui n. 93 a prevalenza femminile per un importo complessivo di € 5.959.500 di cui € 4.171.650 quota Fondo Regionale.

A partire dal 16 aprile 2009 il bando è stato rilanciato ed a tal fine sono state messe a disposizione risorse per 20 milioni di euro. Ciò ha permesso di finanziare ulteriori n. 212 domande di cui n. 116 a prevalenza femminile per un importo complessivo di € 12.374.738 di cui € 8.662.316 quota Fondo Regionale.

Nel corso del mese di marzo 2010 al fine di uniformare le iniziative a favore dell'imprenditoria lombarda e favorirne uno sviluppo omogeneo, il bando è stato aperto anche alle imprese individuali e familiari del settore commercio e della ristorazione. A tal fine le risorse finanziarie sono state implementate di ulteriori 10 milioni di euro.

Con questa azione si intende rispondere tempestivamente, nell'attuale contesto di grave crisi, alle numerose richieste del territorio ed offrire a questa categoria di soggetti l'opportunità d'inserirsi nel mercato economico-produttivo.

«Accordo di programma per lo sviluppo economico e la competitività del sistema lombardo»

In questo contesto si è posta particolare attenzione a sviluppare la responsabilità sociale di impresa anche in un'ottica di conciliazione. Le aziende che si avvicinano alla RSI fanno propria l'intenzione di offrire un contributo alla società che non si limiti al solo sviluppo economico, ma che favorisca un avanzamento sociale e un crescente rispetto dell'ambiente. Attivare relazioni industriali capaci di promuovere la conciliazione secondo i criteri della RSI, diventa così, non solo responsabilità verso l'ambiente fisico (sostenibilità ambientale) ma innanzitutto responsabilità sociale verso l'ambiente umano.

All'interno delle attività formative attuate da SSAA/I.Re.F. (Scuola Superiore di Alta amministrazione) si è avviato un corso di formazione introduttivo rivolto a dirigenti della Pubblica Amministrazione e delle Piccole e Medie Imprese sul tema della conciliazione famiglia lavoro.

Il corso è mirato a introdurre il tema della conciliazione e fornire degli strumenti utili di progettazione e realizzazione di iniziative di «work life-balance» nelle proprie realtà di riferimento, con particolare attenzione ai benefici per l'impresa o l'amministrazione, i suoi dipendenti, ma anche le loro famiglie.

Il percorso avviato, integrativo e complementare ad altre iniziative di sensibilizzazione, intende offrire in un'ottica propositiva un quadro completo dell'argomento, attraverso un programma intensivo nel quale sono coniugati elementi sia teorici che applicativi, anche attraverso la lettura delle *best practices*. Il Corso si rivolge a dirigenti e responsabili di PMI (piccole medie imprese), rappresentanti sportelli CSR delle CCIAA e Pubbliche Amministrazioni che intendono acquisire una nuova cultura ed implementare, nell'ottica della responsabilità sociale di impresa, pratiche innovative a supporto delle risorse umane, del benessere aziendale e della complessa relazione tra vita lavorativa e familiare.

Regione Lombardia e sistema camerale lombardo operano congiuntamente per diffondere la conoscenza di strumenti e buone pratiche per l'integrazione dei tempi famiglia-lavoro. Lo strumento individuato è una «Guida Operativa». La guida operativa ha l'obiettivo di diffondere la conoscenza di strumenti e di buone prassi per adottare nella propria organizzazione del lavoro possibili programmi di conciliazione famiglia-lavoro.

Il Programma Famiglia Lavoro è un progetto lanciato nel 2008 in partnership tra la Regione e l'Università Cattolica rappresentata da ALTIS (Alta Scuola Impresa e Società), ASAG (Alta Scuola di Psicologia Agostino Gemelli) e Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia. L'iniziativa mira a promuovere un welfare innovativo, valorizzando le imprese che attivano programmi di conciliazione famiglia-lavoro a favore dei dipendenti. Nel-

2° Supplemento Straordinario N. 34 - 26 agosto 2010

l'ambito del progetto il Premio conciliazione FamigliaLavoro assume un triplice ruolo: da un lato è un concorso aperto ad aziende private ed a enti pubblici (Comuni, Unioni di Comuni, Province, Comunità Montane, ASL, AO, ASP) allo scopo di valorizzare e mettere in luce le migliori esperienze e progetti in tema di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; dall'altro è un'occasione per mappare esperienze nuove o già collaudate e tracciare un quadro della conciliazione in Lombardia e, non da ultimo, promuovere la conciliazione come ambito di RSI (Responsabilità Sociale di Impresa) verso quelle realtà non ancora sensibili al tema.

Legge 28/2004 «Tempi delle città in Lombardia»: il fine di tale politiche è sostenere le pari opportunità fra uomini e donne e la qualità della vita favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le politiche di pari opportunità hanno uno stretto legame con le politiche di conciliazione, perché queste ultime sono in parte scaturite dalla necessità di conciliare i tempi di vita, di cura familiare e di lavoro che le donne hanno reso evidente nel momento del loro ingresso generalizzato nel mondo del lavoro e nella vita pubblica.

Le politiche dei tempi promuovono progetti ed azioni in risposta a diverse esigenze:

- gli orari di lavoro, che diventano sempre più flessibili e meno standardizzati;
- la mobilità delle persone;
- l'incremento della domanda di servizi in orari e giorni non abituali;
- la crescita dell'occupazione femminile;
- l'espansione dell'economia dei servizi e della società dell'informazione.

Le politiche dei tempi agiscono quindi su tre sfere: tempi sociali, tempi urbani e l'uso del tempo individuale.

Gli obiettivi possono essere così riassunti:

- migliorare la qualità della vita delle persone, favorendo la conciliazione dei tempi di lavoro, degli orari di lavoro e dei tempi per sé;
- migliorare la qualità e la sicurezza degli spazi pubblici per favorire nuove pratiche di vita sociale;
- orientare ad uno sviluppo economico sostenibile.

La relazione famiglia-lavoro, oggi, non si presenta non più come una prerogativa unicamente femminile, ma anche degli uomini, siano essi single o padri di famiglia, tale azioni, sono dirette. Le difficoltà di conciliazione tra la sfera familiare e quella professionale influenzano e hanno ripercussioni dirette su fenomeni sociali quali il calo del tasso di natalità e l'abbandono del posto di lavoro da parte delle madri dopo la nascita del primo figlio, nonché su scelte individuali di carriera e nuove strategie di coppia.

L'evidenza di tali fenomeni ha sottolineato la necessità di un impegno da parte delle istituzioni nel fornire un quadro normativo di riferimento che sostenga la conciliazione. Una necessaria attenzione, dunque, alla gestione dei tempi quando si tratta dell'organizzazione e della strutturazione delle città.

Regione Lombardia integra le politiche temporali nei propri strumenti di pianificazione e programmazione generali e promuove l'adozione da parte dei Comuni dei piani territoriali degli orari e promuove inoltre un tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali ed imprenditoriali, i comuni e le province per favorire un'intesa in merito all'applicazione della legge 53/2000.

Regione Lombardia concede ai Comuni contributi per la predisposizione e attuazione dei Piani Territoriali degli Orari attraverso:

- progetti che contribuiscano alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei trasporti;
- progetti finalizzati all'armonizzazione degli orari dei servizi con gli orari di lavoro;
- progetti che favoriscono l'accessibilità delle informazioni e dei servizi della pubblica amministrazione;
- progetti attuativi di Piani Territoriali degli Orari inseriti negli strumenti di programmazione negoziata previsti dalla l.r. 2/2003;
- progetti finalizzati alla promozione e costituzione di Banche del tempo;
- altri progetti di politiche temporali promossi dai seguenti soggetti:
 - associazioni di comuni, in particolare sotto i 30.000 abitanti;

- comuni che collaborano con altri enti per l'armonizzazione degli orari di servizi con vasti bacini di utenza;
- interventi attuativi di specifici accordi tra i soggetti che siedono nei tavoli di concertazione dei Piani Territoriali degli Orari (art. 25 comma 3 legge 53/2000).

Possono presentare domanda di contributo, in forma singola o associata, i comuni della Lombardia che intendono definire un progetto volto alla predisposizione o attuazione di un Piano territoriale degli orari.

È nel Programma regionale di sviluppo 2010-2012 che l'incentivazione e lo sviluppo del tema della Conciliazione famiglia e lavoro diviene una importante e sostanziale evoluzione dei processi di governance locale, perché fortemente ancorato alla realizzazione di azioni integrate tra sistema impresa e sistema di welfare. Il programma prende in considerazione quattro leve: la cultura (formazione e comunicazione), l'organizzazione (tempi, luoghi di lavoro, congedi), la finanza (retribuzione, benefit), i servizi (cura, tempi) (4).

Dalla sensibilizzazione alle imprese all'orientamento alla famiglia all'interno delle aziende per giungere ad una qualificazione della rete territoriale, supportando, con modalità innovative, i cittadini nell'acquisto di servizi volti a rispondere alla richiesta di prestazioni specifiche (servizi per familiari a carico, servizi di supporto alla gestione della vita familiare, servizi di supporto alla mobilità) per rendere possibile un miglioramento dell'efficacia delle politiche pubbliche in una logica di partnership tra famiglia, impresa, ente locale e soggetti *no profit*.

Pensare nuovi modi di organizzare i tempi del lavoro, progettare servizi che facilitino la conciliazione per donne e uomini di diverse generazioni perché possano scegliere più liberamente in che modo stare nel mondo del lavoro e nel mondo familiare, quale stile assumere, senza dover pagare costi aggiuntivi in termini di sviluppo professionale ed al sistema imprese per attivare relazioni industriali capaci di agire responsabilmente innanzitutto verso l'ambiente umano ed incentivando l'introduzione di pratiche di conciliazione family-friendly.

Il Piano che segue ha carattere sperimentale e intende implementare interventi diversificati a livello territoriale allo scopo di misurare gli effetti e conseguentemente valutare quali politiche di sistema attuare a medio-lungo termine.

La Direzione Generale si impegna a recuperare risorse nell'ambito delle collaborazioni con le altre Direzioni Generali Regionali e/o soggetti territoriali che possano concorrere, all'interno della logica complessiva del programma attuativa, ad implementare le azioni e gli interventi previsti sia in termini di soggetti che di estensione territoriale.

(4) Fonte: Studi teorici sviluppati da ALTIS nell'ambito del Programma FamigliaLavoro.

FINALITÀ GENERALI CHE SI INTENDONO PERSEGUIRE:

- B)** Facilitazione per il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione anche tramite percorsi formativi e di aggiornamento, acquisto di attrezzature hardware e pacchetti software, attivazione di collegamenti ecc.
- C)** Erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher/buono per i servizi offerti da strutture specializzate (nidi ...) o in forma di «buono lavoro» per prestatori di servizi (assistenza domiciliare ecc.).
- E)** Altri eventuali interventi innovativi e sperimentali proposti dalla Regione purché compatibili con le finalità dell'intesa.

DESCRIZIONE DEGLI INTERVENTI PROPOSTI IN RELAZIONE ALLE SINGOLE FINALITÀ PRESCELTE, SPECIFICANDO CONTENUTI, ARTICOLAZIONE OPERATIVA, ATTORI PUBBLICI E PRIVATI COINVOLTE, AREE TERRITORIALI INTERESSATE, RISULTATI ATTESI, TRASFERIBILITÀ E SOSTENIBILITÀ

FINALITÀ B)**Intervento 1) Titolo / denominazione SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ****Contenuti**

Nell'organizzazione interna ad un'azienda la risorsa femminile è associata a due problemi specifici: maternità e part-time, o comunque flessibilità. La comunicazione dello stato di gravidanza al datore di lavoro costituisce spesso un momento di criticità che genera un conflitto di interessi tra l'azienda, che spesso non ha pianificato tale fase del percorso lavorativo della sua collaboratrice e del suo collaboratore, e la/il madre/padre che fin da subito accusa un disagio derivante dall'incertezza nella gestione della nuova esperienza sia a livello lavorativo (quale sarà il suo destino professionale? Come verrà gestita la sua assenza? Come affrontare la futura assenza nel rapporto coi colleghi?) che familiare (quale soluzione organizzativa scegliere per l'accudimento del bambino al rientro al lavoro? Come affrontare psicologicamente il distacco? Come coinvolgere il partner nella responsabilità dell'accudimento?) ed economico (conviene affrontare le spese dell'asilo nido o sfruttare l'intero periodo del congedo facoltativo? Come sostenere le spese per una baby sitter?). Su un campione di circa 80 aziende contattate si registra che il 72% ammette che una miglior gestione della maternità sarebbe auspicabile e permetterebbe di gestire meglio il rapporto tra datore di lavoro e futura mamma. Nelle PMI la sostituzione e l'inquadramento della persona che sostituisce la puerpera è un grande onere, se non economico (per la neo-mamma paga l'Inps) senz'altro organizzativo perché per la nuova assunta viene aperta una posizione, un contratto con contributi, ecc.. con la difficoltà poi di coordinare la presenza di questa persona con il rientro dell'altra. Dal campione sopra citato e dalle interlocuzioni avviate la quasi totalità delle PMI chiede infatti un incentivo/supporto premiante in capo all'azienda per ogni maternità di una dipendente (bonus mamma riconosciuto all'azienda sotto forma di riduzione carico contributivo per la sostituzione) in modo da poter ripagare le spese di riorganizzazione interna e poter accogliere l'annuncio non come un problema ma come una opportunità e una occasione di innovazione sia per l'azienda che per la lavoratrice.

Ma la difficoltà è appunto quella di vincere le reticenze iniziali che l'azienda esprime avanzando costi (non meglio quantificati e spesso inesatti) relativi alla flessibilità. È qui che un incentivo iniziale può funzionare non come misura sistemica, ma come «leva» o supporto per avviare un ripensamento più ampio dell'organizzazione del lavoro.

Sia le aziende che i genitori vanno quindi supportati nel reperimento e acquisizione delle informazioni necessarie a livello legislativo e organizzativo e accompagnati nella individuazione delle migliori soluzioni.

Le aziende necessitano di supporto per il reperimento di informazioni legislative e normative, di informazioni amministrative aggiornate (un esempio: è vero che il part-time costa di più del full-time in termini contributivi? e così via), di informazioni organizzative e strategiche (cosa è un bilancio di competenze, cosa è una convenzione, come inserire il costo nido in busta paga, quali percorsi formativi implementare al rientro dalla maternità, quali soluzioni sono state adottate da altre aziende, quali sono i risultati della concessione di soluzioni di flessibilità).

Mentre le famiglie necessitano di informazioni sulla legislazione vigente per negoziare con l'azienda l'orario di lavoro e pianificare il rientro, sul recupero formativo, su come tenersi in contatto con l'ambiente di lavoro anche durante l'assenza e come

individuare il servizio territoriale adeguato, su possibile sostegno motivazionale e psicologico, su possibile sostegno economico.

Migliorare la gestione della maternità a livello territoriale, aziendale e sociale significa potenziare la competitività del territorio e delle aziende e migliorare il benessere delle famiglie.

L'intervento prevede quindi di supportare il territorio, il sistema imprese, le famiglie e i genitori nella gestione dell'evento maternità e paternità mettendo a punto strumenti che favoriscano un cambiamento culturale, che supportino le aziende e le famiglie nel reperimento delle informazioni legate alla normativa, alle buone pratiche e alle soluzioni già sperimentate sia a livello organizzativo (per le imprese) che di individuazione e accessibilità ai servizi (per le famiglie).

L'intervento si articola in due azioni principali:

- il supporto ad aziende e famiglie a livello territoriale integrando le competenze esistenti con alcuni approfondimenti mirati agli aspetti legislativi, contrattualistici e amministrativi da svolgersi nel corso del primo trimestre 2011;
- la predisposizione ed erogazione di voucher aziendali per la maternità e paternità e di voucher premianti per le aziende che assumono una madre da svolgersi a partire dal mese di aprile 2011.

Azione 1: Il supporto ad aziende e famiglie

Dalla sintesi delle esperienze più riuscite sul territorio lombardo si intende strutturare un primo help-desk a disposizione di aziende e madri allo scopo di favorire il raccordo tra le varie azioni destinate a supportare la fase della maternità migliorando il livello di efficacia degli interventi e favorendo un utilizzo corretto dei voucher in raccordo con la Rete Locale per la Conciliazione.

Azione 2: a) Il Voucher maternità/paternità: all'azienda che notifica la gravidanza di una dipendente viene riconosciuto un voucher monetario e per la copertura dei costi del personale interno ed esterno necessario al reperimento delle informazioni legislative, normative e contrattuali e per un supporto consulenziale allo scopo di implementare un Piano di Congedo.

Le azioni ammissibili: realizzazione del Piano di Congedo che deve prevedere tre fasi di intervento:

- pre-congedo: concessione flessibilità orario di lavoro, introduzione banca ore, concessione part-time, tele-lavoro, stesura bilancio di competenze e piano di carriera, durante il congedo;
- realizzazione piano Keep in Touch (predisposizione piano mantenimento contatti in assenza della madre, eventuale counselling e coaching, predisposizione o adeguamento software per i contatti a distanza);
- post-congedo: formazione tecnica, counselling, coaching, flessibilità degli orari di lavoro, part-time, tele-lavoro, banca delle ore, *baby at work*, ecc.

Beneficiari/Destinatari: un gruppo pilota di 100 madri/padri lavoratrici/tori per ogni territorio coinvolto nella sperimentazione.

b) Voucher «premiante»: il voucher premiante viene assegnato ad aziende che decidono di assumere madri escluse dal mercato del lavoro o in condizioni di precarietà lavorativa. Questo consentirebbe alle mamme di non partire già svantaggiate in fase di pre-selezione ai colloqui di lavoro.

Azioni ammissibili: assunzione di una madre.

Beneficiari/Destinatari: un gruppo pilota di 100 madri con figli fino a cinque anni di età per ogni territorio coinvolto nella sperimentazione.

La selezione dovrà tener conto dei seguenti indicatori: impegno di cura per familiari a carico, età e numero dei figli, impegno lavorativo, livello di reddito.

Articolazione operativa – intervento 1

- **Individuazione risorse interne/esterne con compiti di prima accoglienza – help desk per le madri e aziende:**

– devono essere individuati tecnici senior con competenze progettuali in grado di coordinare le risorse junior, i tecnici interni ai singoli enti e in grado di gestire, in collaborazione con la Regione Lombardia, i voucher maternità oltre che fornire le informazioni di base agli utenti e favorire una negoziazione delle condizioni di lavoro della madre con l'azienda.

- **Formazione degli operatori e supporto al territorio con approfondimento mirato.**
- **Definizione in collaborazione con la Regione dei criteri di assegnazione voucher.**
- **Assegnazione voucher, modellizzazione di un Piano di Con-**

2° Supplemento Straordinario N. 34 - 26 agosto 2010

gedo anche alla luce del gruppo pilota sui voucher, diffusione buone pratiche.

Attori pubblici e privati coinvolti – intervento 1

Regione Lombardia con le rispettive sedi territoriali
Provincia
Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci
ASL
Aziende Ospedaliere
Comuni
Camere di Commercio
Associazioni datoriali e di categoria
Organizzazioni sindacali
Terzo settore
Associazionismo familiare
Ufficio consigliere di Parità
Università
Aziende di servizi e di prodotti

Aree territoriali interessate – intervento 1

Nei prossimi 12 mesi: almeno 4 territori.

Risultati attesi – intervento 1

- Miglioramento della relazione tra mamma-lavoratrice e dirigenti aziendali nei casi sperimentati attraverso i voucher;
- accrescimento della consapevolezza e delle competenze del territorio, delle aziende e delle famiglie in merito al problema maternità e alla gestione della fase del congedo e della conciliazione tra impegno famigliari e impegni lavorativi;
- riduzione del periodo di assenza delle madri per maternità;
- riduzione delle dimissioni delle madri in rapporto al campione sperimentato;
- aumento del benessere della madre lavoratrice sia nel contesto familiare che lavorativo con conseguente miglioramento della performance lavorativa;
- riduzione conflitti familiari;
- rafforzamento del diritto di cittadinanza della maternità;
- messa a sistema di un modello di gestione del congedo esportabile alle aziende/madri che non hanno sperimentato il voucher;
- sviluppo della responsabilizzazione sociale di impresa;
- riduzione casi di depressione *post-partum* e costi indotti dalla mancata conciliazione.

Trasferibilità e sostenibilità – intervento 1

Il numero di voucher a disposizione non può dare risposta adeguata al problema del congedo di maternità in termini quantitativi. L'obiettivo della azione è pertanto duplice: quello di dotare i territori delle competenze necessarie per fornire risposte alle aziende anche nella fase successiva alla sperimentazione dei voucher e quello di prevedere un numero di voucher adeguato a monitorarne e valutarne i risultati allo scopo di trarne gli insegnamenti necessari per mettere a punto soluzioni esportabili anche ad altre aziende e famiglie: come un investimento del quale poi ogni territorio dovrà fare tesoro e che dovrà essere valorizzato a medio-lungo termine. I voucher verranno invece utilizzati per la sperimentazione di casi-studio che consentano ai tecnici di modellizzare dei Piani di Congedo esportabili a tutte le aziende interessate. I voucher dovrebbero infine avere l'obiettivo di dimostrare alle aziende che li sperimentano, che una buona gestione del congedo di maternità e della maternità in generale, risulta conveniente all'azienda poiché riduce i periodi di assenza; colma il gap formativo della madre al rientro, la sostiene psicologicamente, la rende partecipe dei cambiamenti che riguardano il suo lavoro anche in sua assenza.

FINALITÀ C)

Intervento 1) Titolo / denominazione «Una rete per la conciliazione»

Contenuti

La Rete per la Conciliazione è qui intesa come una delle due azioni principali della finalità legata all'incentivo all'acquisto dei voucher e contestualmente una azione trasversale e propedeutica all'intero processo.

Perché la rete per la conciliazione

- Perché consente di porre le basi per l'attivazione e gestione di processi locali partecipati;

- perché garantisce sostenibilità alle azioni nella fase successiva all'esaurimento dei fondi;
- perché favorisce l'ottimizzazione delle risorse mettendo a sistema le azioni locali;
- perché favorisce la valorizzazione e lo scambio di buone pratiche;
- perché l'assenza della rete implicherebbe una autoreferenzialità delle singole iniziative che invece devono essere coordinate e gestite.

Cosa è la rete per la conciliazione

È un insieme di organizzazioni pubbliche e private che possono essere considerate rappresentative del sistema della conciliazione famiglia-lavoro sia dal punto di vista della mappatura dei bisogni che dal punto di vista della individuazione delle soluzioni.

Come funziona la rete

Attraverso la stesura di un **protocollo organizzativo** che definisce l'organigramma, le funzioni di ogni soggetto e gli eventuali tavoli tecnici/operativi, i soggetti promotori determinano le finalità specifiche della rete, la definiscono, definiscono i criteri per l'ammissibilità di un soggetto pubblico o privato a farne parte e predispongono le modalità di funzionamento della rete stessa.

Chi sono i soggetti attuatori

I soggetti coinvolti nella rete per la conciliazione si distinguono in:

- **soggetti promotori e gestori:** sono i promotori dell'accordo locale. Sono soggetti istituzionali che governano il processo territoriale e gestiscono la rete attraverso organismi di governo (tavolo politico-istituzionale e dei promotori, tavolo tecnico, cabina di regia)
- **soggetti sottoscrittori e aderenti:** sottoscrivono l'accordo locale, ne condividono le finalità, si impegnano a realizzarne gli obiettivi (sono quei soggetti che i promotori ritengono necessario coinvolgere: associazioni categoria, sindacati ...). Possono essere ammesse a far parte della rete le associazioni familiari, femminili, di volontariato, giovanili, organizzazioni rappresentative del terzo settore, cittadini portatori di interessi, oo.ss., associazioni di categoria, imprese. È necessario, per essere ammessi a far parte della rete, dimostrare di avere competenze legate al tema della conciliazione o dimostrare di essere portatori di interessi.

Articolazione operativa – intervento 1

- a. Concertazione Regione – territorio:** accompagnamento alla individuazione soggetti istituzionali di riferimento (almeno tre a scelta tra Provincia, ASL, CCIAA, Comuni e loro rappresentanze, Consigliere di Parità);
- b. percorso partecipato territoriale:** convocazione degli altri enti territoriali da parte degli enti promotori (i promotori convocano oo.ss., associazioni categoria, associazionismo, terzo settore, ufficio scolastico, ecc), percorso di condivisione e proposta sottoscrizione accordo locale (l'accordo locale non è la rete bensì è il presupposto per la creazione della rete);
- c. creazione della rete per la conciliazione:** individuazione criteri adesione alla rete; raccolta manifestazioni di interesse, convocazione periodica incontri;
- d. funzionamento della rete per la conciliazione:** stesura regolamento, stesura criteri adesione rete, regolamento per rinnovo partecipazione rete, selezione interventi sperimentali locali, individuazione organismi di governo (gruppo di indirizzo, gruppi tecnici), individuazione iniziative della rete;
- e. azioni locali:** si propone la sperimentazione di un *portale della conciliazione* che dia visibilità alle buone pratiche ma che diventi anche un portale di servizio per le aziende e per i lavoratori che intendono avere informazioni e orientamento sui servizi del territorio. Il portale consentirebbe di individuare il servizio più adeguato ai bisogni, ma anche di accedervi e iscriversi. Il portale potrebbe quindi prevedere due sezioni: una informativa e istituzionale di mappatura esperienze significative, l'altra di servizio per cittadini e aziende, di orientamento e accesso ai servizi. Contestualmente si intende rivedere i servizi e le prestazioni erogate a livello locale per valorizzare massimamente un modo di essere familiare: aumentando la quantità, la qualità e la partecipazione dei genitori a servizi per la prima infanzia, ridisegnando gli orari e le attività, aumentando i servizi per i bambini che vanno già a scuola, inserendo negli indicatori di prestazione dei servizi diversamente accreditati le

misure per la conciliazione (verso i dipendenti, verso le famiglie destinatari del servizio).

Attori pubblici e privati coinvolti – intervento 1

Regione Lombardia con le rispettive sedi territoriali
 Provincia
 Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci
 ASL
 Aziende Ospedaliere
 Comuni
 Camere di Commercio
 Associazioni datoriali e di categoria
 Organizzazioni sindacali
 Terzo settore
 Associazionismo familiare
 Ufficio Scolastico Provinciale ora denominato Territoriale
 Ufficio consigliere di Parità
 Università
 Aziende di servizi e di prodotti

I componenti della rete potranno essere poi implementati tenuto conto delle diverse caratteristiche del territorio di riferimento.

Aree territoriali interessate – intervento 1

Entro la fine dell'anno: almeno n. 4 territori (Monza Brianza, Mantova, Brescia, Lecco).

Nel primo semestre 2011: n. 2 territori (Bergamo e Cremona.)

A seguire i restanti territori.

Risultati attesi – intervento 1

- Strutturazione di un «punto focale» per tutte le iniziative che riguardano la flessibilità e di confronto diretto tra le varie realtà territoriali, di mappatura dei bisogni e delle risorse: condivisione di culture ed apprendimenti, di progettualità, di governance di servizi;
- miglioramento delle «relazioni» territoriali: riconoscere e valorizzare lo sviluppo della capacità di ogni soggetto che ne sostengano la solidarietà, interna ed esterna, lungo il suo ciclo di vita;
- sviluppo della responsabilizzazione sociale di impresa in un'ottica di conciliazione;
- sviluppo della qualità della vita e della coesione sociale: lo spazio dell'economia non può essere a-sociale bensì più predisposto a generare socialità;
- miglioramento delle offerte territoriali come forme di benessere rivolte al capitale umano presente in azienda e come cittadini del territorio;
- creazione e condivisione di risorse provenienti da diversi soggetti e sfere sociali.

Trasferibilità e sostenibilità

La rete per la conciliazione, nel portare a sintesi il livello di conoscenza e riflessione degli imprenditori, rilevare le misure e le pratiche già in atto, registrare la voce dei dipendenti destinatari delle misure di conciliazione, cerca di disegnare quali configurazioni inter-istituzionali sono in atto tra i diversi soggetti presenti per orientare verso una sempre maggiore sistematizzazione dei processi e sostenere una sempre maggiore sinergia volta a generare più benessere sociale.

La formalizzazione della rete per la conciliazione porta alla definizione di nodi pivotali di network locali e contestualmente porta al superamento della frammentazione degli interventi in quanto i soggetti che ne fanno parte sono da intendersi quali enti promotori.

La rete per la conciliazione ipotizza e porta alla definizione di una governance articolata che vede impegnati nel finanziamento, nella progettazione e nella realizzazione dei servizi.

FINALITÀ C)

Intervento 2) Titolo / denominazione «La dote conciliazione»

Contenuti

Per insistere sullo sviluppo della rete, sul coinvolgimento delle aziende e sullo sviluppo del sistema di flessibilità, si ipotizza di erogare i voucher servizi (nidi/babysitter/accudimento) attraverso la mediazione delle aziende e voucher flessibilità.

Azione 1: Voucher servizi

Il Voucher nido/baby sitter/servizi accudimento di cui i destinatari possono usufruire scegliendo autonomamente il fornitore.

Azione 2: Voucher flessibilità

Il Voucher flessibilità permette alla mamma che ottiene part-time o forme flessibili di lavoro (flessibilità in ingresso e in uscita, flessibilità di orario con montante ore mensile e non giornaliero, possibilità di telelavoro) di portare in dote all'azienda un beneficio legato alla conciliazione. Viene inteso come una sorta di indennizzo per le pratiche amministrative e burocratiche legate alla ridefinizione del cedolino paga.

La flessibilità del lavoro è un processo, che se condotto attraverso principi condivisi e precisi criteri organizzativi, comporta un incremento in termini di efficacia perché abbassa i costi affrontati dall'azienda.

Destinatari – Intervento 2

Il voucher servizi viene destinato alle madri lavoratrici anche libere professioniste. Il voucher viene erogato nel periodo tra fine obbligatoria e compimento 1 anno di età (nel caso abbiano necessità di rientrare al lavoro) se decidono di non chiedere il part-time; il voucher ha un taglio mensile e arriva al massimo a 8 mesi di copertura.

Il voucher flessibilità viene destinato alle madri lavoratrici presso le PMI e piccole imprese.

Articolazione operativa – Intervento 2

Il voucher servizi viene richiesto dalla libera professionista o dall'azienda a beneficio della lavoratrice e viene concesso dall'ASL che, nell'ambito delle funzioni di coordinamento poste in capo dalla legislazione regionale in materia sociale e socio sanitaria, diviene «unità di supporto alla maternità e alla conciliazione» all'azienda che lo richiede e lo mette a disposizione della beneficiaria.

L'articolazione operativa proposta intende accorciare significativamente «la catena» informativa e il punto di incontro tra il destinatario e lo strumento di cui può usufruire, mentre per la gestione del «back office» e la gestione procedurale ed amministrativa potrà essere svolto dalle agenzie accreditate.

Il voucher potrà essere speso nelle realtà che hanno aderito alla Rete per la Conciliazione.

Il metodo individuato per l'erogazione è quello a sportello fino a esaurimento fondi con successivo monitoraggio e valutazione.

Si ipotizza di sperimentare l'azione su una popolazione compresa tra le 200 e le 400 unità a partire dall'aprile 2011.

Il voucher flessibilità viene richiesto dall'azienda all'avvio della pratica per la definizione della misura di flessibilità richiesta dalla dipendente.

Si ipotizza di sperimentare l'azione su una popolazione compresa tra le 50 e le 200 unità a partire dall'aprile 2011.

Attori pubblici e privati coinvolti – Intervento 2

ASL
 Imprese PMI e piccole imprese
 Soggetti della rete locale per la conciliazione
 Università
 Aziende di servizi e di prodotti

Aree territoriali interessate – Intervento 2

La sperimentazione viene effettuata in due fasi in corrispondenza della definizione progressiva della rete per la conciliazione nei territori individuati fino ad un massimo di 6 territori lombardi.

Risultati attesi – Intervento 2

- Miglioramento del contesto e delle performance aziendali
- Miglioramento del benessere e quindi della produttività delle lavoratrici
- Aumento della sensibilità alla conciliazione da parte delle aziende per incominciare a ripensare in modo più ampio l'organizzazione del lavoro
- Innescare processi di riflessività infra e intra istituzionale volti a riprogrammare un welfare aziendale per le famiglie.

Trasferibilità e sostenibilità – Intervento 2

Nei territori oggetto di sperimentazione si intende prevedere uno specifico help desk a disposizione di aziende e lavoratrici/lavoratori per favorire il raccordo tra le varie azioni, migliorando il livello di efficacia degli interventi. L'help desk deve possedere i tecnici competenti nelle aree di intervento legislativa, contrattualistica, amministrativa, organizzativa, deve poter disporre di consulenti e professionisti in grado di supportare l'azienda e la destinataria e deve mettere a punto un modello trasferibile di gestione della maternità.

2° Supplemento Straordinario N. 34 - 26 agosto 2010

In questo contesto l'organizzazione di eventi e le iniziative di consultazione sono finalizzate a orientare, accompagnare e sostenere un possibile cambiamento ed evoluzione organizzativo dell'azienda e rafforzare l'apprendimento reciproco tra i soggetti del sistema territoriali e i soggetti del sistema imprese.

FINALITÀ E)

Intervento 1) Titolo / denominazione: l'«Associazione» tra imprese

Contenuti

La rete delle imprese sensibili va valorizzata, coordinata, formalizzata e gestita allo scopo di promuovere un cambiamento culturale, di favorire la trasferibilità e scambio delle buone pratiche, di indurre comportamenti virtuosi anche in ambito profit oltre che individuare strumenti condivisi che producano margini di convenienza.

I bisogni

- **compensare le carenze del sistema di welfare che hanno una ricaduta sui costi aziendali o sui mancati guadagni** (in termini di perdita di competenze delle risorse umane che devono ridurre orario di lavoro o uscire dal mercato del lavoro perché incapaci di conciliare oppure in termini di scarsa produttività dovuta a stress e clima aziendale poco favorevole ...);
- **individuare soluzioni specifiche adeguate alla tipologia di bisogni dei propri dipendenti e collaboratori** (ricerca servizi di trasporto, per i figli e anziani con tragitti e orari adeguati agli orari di lavoro aziendali; ricerca servizi con costi migliori attraverso una contrattazione condivisa tra più aziende e quindi aumento potere acquisto collaboratori e quindi diminuzione drop out);
- **individuare soluzioni di welfare che producano reddito e convenienza per l'azienda** (ricerca soluzioni e servizi che producano riduzione *turn over*, assenteismo, assenze per motivi familiari, ecc. - sperimentazione di soluzioni fiscali favorevoli in busta paga; sperimentazione contratti di impresa che producano risparmi fiscali per azienda);
- **rafforzare la rete con altre imprese** (per l'individuazione delle migliori soluzioni; per il trasferimento delle buone pratiche, per l'ottimizzazione dei costi/consulenti, per l'ottenimento di prezzi e condizioni più vantaggiose sul mercato dei servizi e approvvigionamenti).

Descrizione

Formalizzazione di un «associazione» tra Imprese: la sperimentazione dell'associazione tra imprese costituisce una importante e concreta iniziativa che dovrebbe mettere in evidenza i comportamenti virtuosi delle aziende e favorire l'adozione di soluzioni condivise che producono economie di scala, risparmi fiscali, vantaggio competitivo.

Articolazione operativa - Intervento 1

1. Individuazione gruppo tecnico locale in collegamento con la rete per la conciliazione;
2. attivazione di un primo «laboratorio delle esperienze», nel contesto del Master PMI di ALTIS (che vede la presenza in aula di circa 40 imprenditori, nella edizione 2010-2011), in cui sperimentare l'implementazione di specifiche azioni a rete nelle imprese partecipanti e ricerca successiva di ulteriori gruppi di imprese pilota e realizzazione di percorsi locali di supporto all'avvio dell'associazione;
3. studio dei punti di incrocio tra le risorse della rete per la conciliazione e i bisogni rilevati dal gruppo pilota.

L'azione 1) verrà avviata contestualmente alla definizione della rete per la conciliazione (da settembre 2010) in quanto prevede un percorso di sensibilizzazione e di diffusione tra e con imprese, soggetti istituzionali e territoriali.

Le azioni 2) e 3) si avvieranno sperimentalmente sui territori indicati e prevederanno uno sviluppo lungo tutto l'anno 2011.

Attori pubblici e privati coinvolti

- Unioncamere e rispettive sedi camerali
- Associazioni di categoria
- Rappresentanze sindacali
- I soggetti della rete locale per la conciliazione
- Pmi e piccole imprese del territorio di riferimento
- Università
- Aziende di servizi e di prodotti

Aree territoriali interessate

Almeno n. 6 territori dei 15 ambiti territoriali dove si intende avviare la rete per la conciliazione: Monza Brianza, Mantova, Brescia, Cremona, Lecco, Bergamo.

Risultati attesi - Intervento 1

- Divulgare gli esempi di buone pratiche instaurando un dialogo attivo fra i diversi attori coinvolti
- Aumentare la consapevolezza dell'importanza di una politica del personale family friendly
- Aumentare il numero di aziende, di pubbliche amministrazioni che praticano politiche del personale attente alla famiglia, con particolare attenzione alla PMI e alle piccole aziende
- Sviluppare massimamente tutte le politiche di conciliazione interne alle aziende.

Trasferibilità e sostenibilità - Intervento 1

L'associazione tra imprese è prima di tutto uno strumento manageriale per le aziende che, associandosi, promuovono la conciliazione famiglia e lavoro attraverso un complesso di interventi tra loro coordinati e orientati ad aumentare i profitti per le imprese coinvolte.

La realizzazione dell'associazione tra imprese costituisce una possibile soluzione per quelle imprese che hanno dimensioni, risorse e capacità produttive il cui volume non consentirebbe investimenti in questa direzione.

Il plusvalore più importante diventa la condivisione di beni, di servizi e di processi e la forza dall'insieme dei progetti comuni.

Le limitate risorse finanziarie e gli elevati costi dei servizi di cui le imprese avrebbero necessità per l'innovazione organizzativa, di processo e di prodotto, oggi rappresentano i principali ostacoli per l'emersione di piani di conciliazione. L'associazione di impresa e la rete per la conciliazione rispondono allo sviluppo e alla sostenibilità delle misure di conciliazione aggregando la domanda e aumentando l'efficienza dell'offerta.

L'associazione tra imprese è propedeutico alla logica dell'accordo territoriale fra le parti sociali, che nel tempo può garantire sostenibilità dei processi messi in atto e delle diverse azioni avviate.

FINALITÀ E)

Intervento 2) Titolo e denominazione «Percorso Conciliazione»

Contenuti

Su diverse aree territoriali si intende attivare il «Percorso Conciliazione» mirato alla costruzione di un welfare condiviso della conciliazione attraverso gruppi tecnico-scientifici locali.

Il percorso verso la Conciliazione e verso una progettazione più consapevole ed efficace su questi temi prevede necessariamente, a favore delle imprese lombarde, accanto ad un'attività di coaching e counseling mirato e molto specializzato, tagliato sulle esigenze delle diverse realtà la formazione, accompagnamento, tutoring sul campo, monitoraggio delle iniziative in via di attivazione o già attivate.

Articolazione operativa - Intervento 2

1. **ANALISI** - rilevazione dei fabbisogni di conciliazione su tutto il territorio lombardo integrando con le aree di sperimentazione avviate e ampliando il concetto di conciliazione al di là della maternità e prima infanzia per rilevare la complessità di bisogni che un lavoratore potrebbe avere, per esempio: cura dell'anziano, doposcuola nelle scuole medie, trasporto, comunicazione tramite ascolto e messa a sistema dei bisogni e dei suggerimenti delle aziende coinvolte

Si intendono avviare **tre focus** (due principali e uno più specifico):

FOCUS IMPRESE GIÀ SENSIBILI - Raccolta dei bisogni e dei suggerimenti

Partendo dal nucleo già significativo di imprese coinvolte in questi due anni dal Premio FamigliaLavoro (e quindi già sensibili e attive nell'ambito conciliazione) e dalle migliori esperienze locali, sarà attivato un tavolo operativo e verranno organizzati momenti d'ascolto per la messa a sistema dei bisogni e dei suggerimenti delle aziende già sensibili al tema della conciliazione.

FOCUS PMI - Analisi dei fabbisogni dei lavoratori lombardi

Si avvierà una ricerca sul campo che coinvolgerà, inizialmente, tre grandi aziende (Italcementi, SACE e una terza da definire) e un campione ampio di piccole e medie imprese localizzate in Lombardia.

Si ritiene fondamentale il massiccio coinvolgimento delle PMI, in quanto rappresentano il tessuto produttivo regionale, da cui ottenere risultati significativi importanti per tracciare il «clima» e una mappa dei bisogni del territorio. Il coinvolgimento di tali

realtà sarà facilitato dai contatti già attivi con un nutrito gruppo di imprenditori, partecipanti al MASTER PMI che si sta svolgendo presso ALTIS in questi mesi.

Verrà condotta una survey mediante somministrazione di un questionario strutturato ai dipendenti delle aziende coinvolte; i risultati di tale interrogazione saranno discussi, approfonditi e analizzati attraverso focus group che coinvolgeranno imprenditori e dipendenti, opportunamente selezionati.

FOCUS IMPRENDITRICI – Analisi dei fabbisogni

Considerata la rilevanza politica di tale componente nel sistema imprenditoriale lombardo e la coerenza di tale focus con gli obiettivi di integrazione sociale della Regione, si intende studiare la presenza di donne imprenditrici sul territorio regionale e il loro inserimento nel mondo imprenditoriale, in raccordo con il coordinamento dell'imprenditoria femminile presente presso le diverse sedi camerali.

Il progetto prevede, in primo luogo, la raccolta e analisi di dati statistici circa l'impegno imprenditoriale delle donne nell'economia lombarda e, in un secondo momento, la rilevazione delle esigenze in tema di conciliazione famiglia-lavoro, attraverso una ricerca sul campo, che coinvolgerà donne imprenditrici lombarde e provenienti dai Paesi maggiormente rappresentati nella popolazione lavorativa della regione.

L'analisi dei risultati condurrà a formulare proposte pratiche (con possibili risvolti legislativi, sociali e culturali), volte a una migliore integrazione della donna nel mondo del lavoro e a supportare le donne imprenditrici nel conciliare le esigenze della famiglia con quelle dall'attività lavorativa.

L'azione si svilupperà nel 2011 a partire dalle aree territoriali sperimentali individuate.

2. **PROGRAMMA D'AZIONE TERRITORIALE** – Affiancamento delle istituzioni locali nella definizione di un programma d'azione sperimentale (che metta a sistema imprese, P.A. e onp), partendo dai bisogni emersi dall'analisi, e spostando così il «baricentro» dall'«offerta alla domanda».

L'azione si svilupperà nel 2011.

3. **PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA CONCILIAZIONE SUL TERRITORIO** – Creazione di un piano di attività, costruito e condiviso con le varie realtà territoriali coinvolte, di formazione, informazione, sensibilizzazione e incentivazione all'azione (mettendo a sistema le competenze e le opportunità già offerte dal territorio).

L'azione prenderà avvio nel corso del 2010 (ultimo trimestre) per poi proseguire nel corso del 2011.

4. **ACCOMPAGNAMENTO ALLO SVILUPPO DEL PIANO SPERIMENTALE** – tutoring e monitoraggio delle iniziative proposte nel piano e sviluppate dai diversi soggetti territoriali coinvolti nel progetto.

L'azione si svilupperà nel corso del 2011, tenuto conto dell'articolazione sperimentale indicata.

Affetti pubblici e privati coinvolti – Intervento 2

Pubblica amministrazione
Imprese profit e no profit
Soggetti della rete per la conciliazione
Università
Unioncamere e rispettive sedi camerali
Associazioni di categorie
Associazioni Sindacali
Università
Aziende di servizi e di prodotti

Aree territoriali interessate – Intervento 2

Territorio regionale e territori oggetto di sperimentazione

Risultati attesi – Intervento 2

- Divulgare gli esempi di buone pratiche instaurando un dialogo attivo fra i diversi attori coinvolti
- Aumentare la consapevolezza dell'importanza di una politica del personale family friendly
- Sviluppare massimamente tutte le politiche di conciliazione interne alle aziende, nelle PA e negli enti no profit
- Realizzare una duratura ed efficace politica per la famiglia
- Valorizzazione delle risorse presenti, dei ruoli e aumento della consapevolezza delle aziende per sostenere la conciliazione famiglia-lavoro.

Trasferibilità e sostenibilità – Intervento 2

Il coinvolgimento del sistema imprese, del sistema dei servizi alla persona, della pubblica amministrazione e degli enti no

profit, diviene elemento fondamentale per sperimentare nuove formule innovative di servizi per la conciliazione inseriti nella politica locale e consolidare la rete delle città. La diversità dei territori coinvolti e delle loro caratteristiche socio-economiche diventa una «risorsa di rete» utile a verificare le esperienze e le scelte locali in tema di interventi a favore della conciliazione familiare.

Il passaggio contestuale dai percorsi di conoscenza, informazione e formazione al percorso di attivazione e strutturazione della rete locale per la conciliazione e il sostegno alle specifiche azioni individuati diventano elementi fondamentali per garantirne continuità e uniformità.

EVENTUALI INTERVENTI GIÀ PROGRAMMATI O IN CORSO DI ATTUAZIONE A LIVELLO REGIONALE E/O LOCALE PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO E LORO CONNESSIONE CON GLI INTERVENTI PROPOSTI

Tenuto conto di quanto già dettagliato nel punto «contesto legislativo e programmatico di riferimento», qui di seguito si specificano gli interventi già programmati e in corso di realizzazione che si intendono integrativi e complementari agli interventi proposti:

- Libro verde sulla conciliazione: il documento intende mettere a tema la conciliazione vita-lavoro e più specificatamente la conciliazione famiglia e lavoro, promuovendo un grande concorso di idee per costruire insieme politiche innovative e più avanzata prassi di conciliazione in Regione Lombardia, a partire da una normativa consolidata, una sensibilità diffusa delle istituzioni, nella società civile, nel mondo economico, da un ricchissimo paniere di progetti e di esperienze, da studi, ricerche e relazioni.
- Guida operativa per imprese e Pubblica amministrazione: la guida operativa ha l'obiettivo di diffondere la conoscenza di strumenti e di buone prassi per adottare nella propria organizzazione del lavoro possibili programmi di conciliazione famiglia-lavoro.
- Il Programma Famiglia Lavoro, è un progetto lanciato nel 2008 in partnership tra la Regione e l'Università Cattolica rappresentata da ALTIS (Alta Scuola Impresa e Società), ASAG (Alta Scuola di Psicologia Agostino Gemelli) e Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia. L'iniziativa mira a promuovere un welfare innovativo, valorizzando le imprese che attivano programmi di conciliazione famiglia-lavoro a favore dei dipendenti. Nell'ambito del progetto il Premio conciliazione FamigliaLavoro, oggi alla terza edizione, assume un duplice ruolo: è un concorso aperto ad aziende private ed a enti pubblici (Comuni, Province ed ASL) allo scopo di valorizzare e mettere in luce le migliori esperienze e progetti in tema di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; è un'occasione per mappare esperienze nuove o già collaudate e tracciare un quadro della conciliazione in Lombardia.
- Il bando 2010 ex legge 28/2004 «Tempi delle città in Lombardia»: con scadenza settembre 2010.
- La definizione dello schema di accordo per la costituzione della rete per la conciliazione. Sono in fase molto avanzata le interlocuzioni con il territorio di Mantova, di Monza e Brianza.

MODALITÀ DI DIVULGAZIONE DEGLI INTERVENTI PROPOSTI ATTRAVERSO LA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Oltre all'importante lavoro istituzionale e relazionale che si realizzerà, come negli altri anni nell'ambito del programma Premio FamigliaLavoro, verranno messe in atto ulteriori azioni specifiche di promozione e divulgazione degli interventi proposti:

attivazione di workshop itineranti, organizzati nelle principali province lombarde in collaborazione con istituzioni locali ed i soggetti della rete;

organizzazione di interventi di presentazione del programma d'azioni sulla conciliazione di Regione Lombardia, nell'ambito di momenti istituzionali e pubblici, già in programma e organizzati da vari soggetti territoriali, pubblici e privati (tavoli di impresa, coordinamento province, coordinamento ASL);

formalizzazione del Network Imprese FamigliaLavoro: la Rete delle imprese «family friendly» sensibili alla Conciliazione Famiglia-Lavoro (che integri esperti del settore, imprese, p.a. e onp, opinion leader e media) già aggregate, in modo «informale», intorno al programma e Premio FamigliaLavoro ed alle altre esperienze significative esistenti. Ciò permetterà di avere dei testimonial già motivati e attivi (sui diversi territori della regione) che

2° Supplemento Straordinario N. 34 - 26 agosto 2010

avvallino il programma regionale, portando le proprie esperienze d'eccellenza.

Il piano di comunicazione si articolerà sia a livello centrale che territoriale, raccordandosi con i piani di comunicazione specifiche che i singoli territori possono implementare ed i soggetti coinvolti.

DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ ATTUATIVE DEGLI INTERVENTI PROPOSTI

- **elaborazione di un documento di «Linee guida» sui criteri di buone pratiche** dei programmi di welfare e conciliazione famiglia-lavoro e dei conseguenti criteri di premialità delle realtà che attuano programmi di conciliazione;
- sottoscrizione dei citati accordi locali per la realizzazione della rete locale conciliazione;
- **Adozione di un piano regionale dei finanziamenti** che si articola nelle diverse tipologie di intervento descritte e destinate alle aree territoriali indicate attraverso le seguenti modalità:
 - Domanda a sportello: definizione dei criteri e delle modalità di assegnazione delle risorse destinate per lo strumento voucher nelle tipologie descritte
 - Avvio di azioni a carattere sperimentale (ai sensi dell'art. 12 legge 3/2008) per lo sviluppo della rete di conciliazione e l'adozione di metodologie innovative nel campo della valutazione delle politiche
 - Avvio di azioni a carattere sperimentale per la modellizzazione dei piani di conciliazione (ai sensi dell'art. 12 legge 3/2008).
- Definizione del soggetto capofila della rete locale per la conciliazione che è responsabile della gestione economica finanziaria e delle procedure avviate per il territorio di specifica competenza.
- Istituzione di apposita commissione regionale composta dalle Direzioni Regionali competenti per responsabilità ed obiettivi, da un rappresentante ANCI e UPL, da n. 2 Direttori Sociali per la valutazione di coerenza delle diverse misure attivate a livello locale con quanto sancito nel programma attuativo regionale.

CONTENUTI, DATA E MODALITÀ DI ATTESTAZIONE DELL'ACCORDO CON ANCI E UPI REGIONALI

È stato avviato il confronto con ANCI e UPI regionali, relativamente al complesso degli interventi e delle azioni in cui si articola il programma attuativo.

ANCI regionale: la proposta di programma è stata discussa nel corso della Commissione del Dipartimento Welfare e Sanità nella seduta di martedì 27 luglio c.a.

Con lettera prot. n. G1.2010.0011896 del 29 luglio 2010 ha espresso il proprio assenso.

UPI regionale ha espresso parere positivo con lettera prot. n. G1.2010.0011940 del 30 luglio 2010.

Nel corso della prima decade di settembre il programma verrà presentato nella prima seduta utile del Tavolo del Terzo Settore.

AZIONI DI MONITORAGGIO DEL PROGRAMMA

1. **Monitoraggio dei singoli interventi**
 2. **Monitoraggio del processo**
 3. **Avvio del sistema di valutazione delle politiche di conciliazione sul territorio lombardo**
1. **Il monitoraggio dei interventi indicati sarà orientato a far emergere:**
- i fattori di criticità riscontrati;
 - le aree che necessitano di miglioramento;
 - potenzialità e ipotesi di qualificazione ulteriore dei percorsi avviati.

Si svilupperà attraverso specifici strumenti che verranno predisposti:

- Rilevazione delle tipologie di domande
- Rilevazione dei destinatari
- Rilevazione dei soggetti/imprese
- Tipologia dei servizi erogati.

Nella formula del voucher si prevede un «bilancio» ogni tre mesi per verificare il numero delle richieste, il numero delle domande andate a buon fine e nel contempo analizzare quelle

che non è stato possibile accettare, esaminando in particolare i nodi critici del sistema avviato e verificare il grado di penetrazione dello strumento (% di chi lo usa sul totale degli aventi diritto).

2. Il monitoraggio del processo

Per attivare una rete locale per la conciliazione non è sufficiente la semplice compresenza degli interventi di diversi enti/organizzazioni ma è necessario costruire un orientamento comune, una regola condivisa per affrontare quantità e qualità delle risorse presenti (quali attori sociali sono presenti, con quali caratteristiche funzionali, quale mandato, quale orientamento culturale).

Il monitoraggio del processo si muoverà secondo i seguenti livelli di analisi:

- definizione di una progettualità comune (cosa viene messo in rete: attività e funzioni);
- definizione delle regole di funzionamento e di governo del progetto (accordi e assunzioni di obblighi);
- individuazione dei punti di ancoraggio alla rete (chi attiva la rete, come avviene l'accesso).

3. Avvio del sistema di valutazione delle politiche di conciliazione sul territorio lombardo

È opportuno altresì avviare un sistema di valutazione delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro sui territori della Regione capace di misurare i benefici e l'efficacia degli interventi implementati a vario titolo da una pluralità di soggetti concorrenti al conseguimento degli stessi obiettivi.

In particolare va considerato che il sistema di valutazione non riguarda soltanto l'intervento pubblico bensì anche la misurazione dell'efficacia e efficienza dell'intervento attivato a livello privato-aziendale.

Il sistema di valutazione delle politiche di conciliazione famiglia lavoro che verrà messo a punto da Regione Lombardia, attingerà dai migliori modelli di valutazione della efficacia e efficienza delle politiche pubbliche ma anche dai migliori modelli di valutazione della efficacia delle politiche aziendali. Il successo dell'intervento pubblico e la diffusione delle politiche di conciliazione saranno strettamente legate alla implementazione di un sistema di valutazione in grado di misurare i vantaggi economici che ogni soggetto privato può trarre dalle politiche di conciliazione attivate.

Obiettivi:

- Misurare e valutare il processo, la realizzazione, la spesa e l'impatto delle politiche sia a livello territoriale che aziendale;
- individuare modalità di misurazione dei vantaggi che le aziende possono trarre dalla realizzazione di politiche di conciliazione famiglia-lavoro;
- fornire ai territori e alle aziende che lo richiedano, un format per la valutazione delle performance delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro.

Articolazione degli interventi:

- Individuazione responsabili del sistema di monitoraggio e valutazione;
- mappatura dei sistemi di valutazione più avanzati in ambito di politiche pubbliche e di secondo welfare;
- sperimentazione di un sistema di monitoraggio e valutazione su un territorio (istituzioni, aziende, famiglie) campione;
- modellizzazione di un sistema di monitoraggio e valutazione specifico per le politiche di conciliazione famiglia-lavoro che tenga conto della complessità degli interventi anche in relazione alla diversità di obiettivi che ciascun policy maker può formulare.

EVENTUALI PROCEDURE POSTE IN ATTO PER GARANTIRE IL RISPETTO DELLE NORME REGOLAMENTARI IN MATERIA DI CONCORRENZA E AIUTI DI STATO (ART. 3 COMMA 8 LETT. D)

L'attività amministrativa che verrà svolta per l'esecuzione delle procedure, con particolare attenzione alla formulazione delle convenzioni, troverà riferimento nei criteri di economicità, di efficacia, di pubblicità e di trasparenza secondo le modalità previste dalle normative regionali.

La Direzione concluderà specifici accordi con ASL, EE.LL. ed Università per disciplinare lo svolgimento in collaborazione delle attività contenute nel programma.

Nel corso della definizione delle procedure verrà richiesta all'impresa beneficiaria del contributo una apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (ex art. 47 d.P.R. 445/2000) relativamente **al fatto che l'impresa:**

- abbia beneficiato negli ultimi tre anni di contributi pubblici, a quale titolo e con indicazione dell'importo e che l'importo totale dei *minimis* complessivamente ricevuti nell'ultimo triennio, compreso il presente contributo, non superi la soglia di € 500.000,00 (Decisione 28 maggio 2009 n. 248/09 Commissione UE);
- non abbia beneficiato di alcun contributo pubblico;
- non abbia beneficiato di nessuno degli aiuti di Stato dichiarati illegali o incompatibili dalla normativa comunitaria in materia.

