

CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO

Dalla road map alle sperimentazioni

a cura di Cecilia Guidetti

prefazione di Cristiano Gori

settembre 2013

Indice

Prefazione di Cristiano Gori	2
Introduzione	3
La road map	
Delibera sul Piano Conciliazione	7
Lombardia 2020. Road map per la conciliazione famiglia-lavoro	11
Quali prospettive per la conciliazione famiglia-lavoro in Lombardia?	15
L'avvio della sperimentazione sulla conciliazione dei tempi	22
Le scelte regionali sui fondi per la conciliazione tra vita e lavoro	28
Le sperimentazioni in concreto: misure e punti di vista	
Cosa avviene nei territori in tema di conciliazione dei tempi di vita?	35
Reti e doti per la conciliazione: il punto di vista dei territori	42
La conciliazione vista delle imprese	45
Esiti e rilanci della sperimentazione	
Esiti e rilanci dei progetti di welfare aziendale/1	49
La sperimentazione sulla conciliazione dei tempi di vita: esiti, rilanci e questioni aperte	55
A che punto sono e dove vanno le reti aziendali per la conciliazione	62

Prefazione

di Cristiano Gori

Direttore di LombardiaSociale.it

Un altro anno insieme! Tutti noi di Lombardiasociale.it - direzione, redazione e collaboratori - siamo contenti di cominciare la terza annualità di lavoro del nostro sito. I risultati positivi del primo biennio, per numero di accessi e circolazione dei materiali proposti nei territori, ci motivano ad impegnarci sempre più. Non meno ci spinge la consapevolezza dei limiti - non pochi - che abbiamo manifestato in questi primi 24 mesi e ai quali cercheremo di porre rimedio. Gli obiettivi sono quelli di sempre: **costruire occasioni di confronto** sul welfare lombardo e di discussione delle scelte di policy, e **fornire strumenti concreti** per l'attività di chi coordina e gestisce i servizi nel territorio.

Per cominciare vi proponiamo questi Vademecum, nove dossier che raccolgono vari articoli pubblicati sinora nel sito e riguardanti alcuni tra i temi di maggiore rilievo per il welfare sociale lombardo. Ogni Vademecum colloca pezzi usciti in momenti diversi all'interno di un quadro comune e si propone, così, come un piccolo stato dell'arte del tema esaminato. Uno stato dell'arte che vuole fornire un insieme di spunti, dati ed idee utili all'operatività e alla discussione.

I temi dei Vademecum sono rispettivamente: "Conciliare famiglia e lavoro: dalla road map alle sperimentazioni", "Area minori e famiglie: i bisogni e le misure", "Le politiche per la domiciliarità e la riforma ADI", "Lo stato di salute delle RSA lombarde", "Residenzialità e semiresidenzialità per le persone con disabilità", "I percorsi di presa in carico", "Lo stato della programmazione in Lombardia", "Le risorse per il welfare sociale lombardo" e "La povertà in Lombardia e alcune esperienze di interventi di contrasto".

Speriamo che i Vademecum possano servire a chi è - a qualunque titolo - impegnato nel welfare sociale lombardo e interessato al suo futuro. Come sempre, i commenti e le critiche ci saranno particolarmente utili.

Milano, settembre 2013

Introduzione

di Cecilia Guidetti

La promozione di misure a favore della conciliazione dei tempi di vita ha costituito, a partire dal 2010, una delle aree di intervento strategiche su cui si è concentrata l'attenzione dell'Assessorato Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale dell'ultima Giunta Formigoni.

L'implementazione di misure regionali per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro deriva, in prima istanza, dall'Intesa sancita dalla Conferenza Stato, Regioni, Province Autonome ed Enti Locali nel 2010, con cui le Regioni hanno siglato un accordo con il Dipartimento delle Pari Opportunità per la programmazione e realizzazione di interventi in questo ambito.

Regione Lombardia ha dunque proceduto nell'implementazione di tali misure sia definendo le priorità di intervento e le modalità di realizzazione relative ai fondi derivanti dall'Intesa, sia stanziando ulteriori fondi ad hoc che hanno ulteriormente ampliato le linee di azione su questo tema e predisponendo una sperimentazione che ha coinvolto in prima battuta sei territori (Bergamo, Brescia, Cremona, Lecco, Mantova, Monza e Brianza). A chiusura della sperimentazione la Regione ne ha definito la prosecuzione (anche grazie ai fondi derivanti da una nuova Intesa) apportando alcune modifiche all'impianto iniziale e confermando alcune linee di intervento anche sull'anno 2013.

Le risorse disponibili sono dunque state orientate allo sviluppo dei seguenti interventi:

La costituzione di **13 reti territoriali per la conciliazione** su tutto il territorio regionale;

La stesura di **13 piani territoriali per la conciliazione** su tutto il territorio regionale;

L'erogazione di doti per la conciliazione, nei 6 territori in cui si è realizzata la sperimentazione, differenziate secondo due tipologie: **dote servizi alle imprese** e **dote servizi alla persona**;

La promozione di reti e associazioni di imprese per l'implementazione di progetti di conciliazione o di misure conciliative;

Il finanziamento di **progetti di welfare aziendale o interaziendale** per promuovere misure e azioni di supporto alla conciliazione dei tempi di vita dei propri dipendenti.

LombardiaSociale.it ha seguito la sperimentazione fin dal suo avvio, raccogliendo dati e punti di vista sulle misure attuative e interrogandosi sugli esiti e le ricadute degli interventi realizzati. Gli articoli che qui presentiamo costituiscono una selezione

ragionata dei diversi materiali pubblicati, che consenta di rileggere quanto avvenuto in questi anni a partire dalla pubblicazione del Libro Verde fino alla conclusione e al rilancio della sperimentazione; l'intera produzione è disponibile sul sito www.lombardiasociale.it nella sezione "famiglia e minori".

Nella prima parte del Vademecum – la Road Map – dedicata all'inquadramento dei temi trattati e dell'approccio lombardo alla conciliazione, a partire da un **articolo di sintesi della DGR 381 del 2010** che illustra dettagliatamente misure e interventi previsti dalla sperimentazione, presentiamo **un'intervista a Anna Roberti** (Dirigente UO Programmazione, DG Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale) e **Francesca Pasquini** (esperto di Eupolis Lombardia) che la collocano all'interno del più generale disegno del welfare lombardo e ne illustrano le principali caratteristiche e direzioni di sviluppo.

A seguire due interventi propongono alcune riflessioni in merito al Libro Verde e alle prime Delibere: **Egidio Riva dell'Università Cattolica di Milano** commenta la strada intrapresa da Regione Lombardia illustrandone limiti e opportunità a partire da un'analisi della tematica e da studi e ricerche a livello nazionale e europeo, mentre **Paola Buonvicino della Asl di Monza e Brianza** riflette sulle indicazioni regionali a partire dai primi movimenti avviati sul proprio territorio, in particolare relativamente alla costituzione della rete territoriale e alla stesura del piano locale per la conciliazione.

Infine nell'articolo **"Le scelte regionali sui fondi per la conciliazione tra vita e lavoro"** le scelte lombarde sulla promozione della conciliazione sono analizzate in comparazione a quelle di altre Regioni del Centro Nord, attraverso la presentazione delle diverse misure attuate.

Nella seconda parte – Le sperimentazioni in concreto: misure e punti di vista – proponiamo uno sguardo alle sperimentazioni dal punto di vista dei territori, attraverso **un'analisi dettagliata dei 13 Piani territoriali per la conciliazione** e la presentazione di due diversi punti di vista relativi all'attuazione delle misure a livello territoriale: quello di **Mariantonietta Calasso, Consigliera di Parità della Provincia di Mantova** e quello di **Flavia Caldera, Presidente Regionale Donne Impresa di Confartigianato**.

Nella terza, e ultima, parte – Esiti e rilanci della sperimentazione – concludiamo la riflessione su questo tema attraverso tre articoli che presentano i primi esiti delle sperimentazioni. L'articolo **"Esiti e rilanci dei progetti di welfare aziendale/1"** raccoglie dati e riflessioni di tre cooperative che, in tre territori diversi, stanno realizzando progetti di welfare aziendale grazie al finanziamento regionale così da tradurre concretamente quanto è in corso di realizzazione ed esporre alcune prime considerazioni in merito al rifinanziamento di questa misura.

L'articolo **“La sperimentazione sulla conciliazione dei tempi di vita: esiti, rilanci e questioni aperte”** presenta, a chiusura della sperimentazione, un'analisi delle ricadute delle misure implementate, in particolare doti e reti territoriali, a partire dai precedenti contributi e punti di vista raccolti e dai dati resi disponibili dalla Regione. **L'analisi degli esiti relativi all'implementazione di reti aziendali per la conciliazione** è oggetto, infine, dell'ultimo articolo che, parallelamente al precedente, presenta i dati disponibili ed evidenzia alcuni nodi e questioni ancora aperte in merito al rinnovo e all'estensione della sperimentazione.

La road map

Delibera sul Piano Conciliazione

A cura di Cecilia Guidetti

16 settembre 2011

Temi > Famiglia e minori

DGR n° IX/381 del 5 agosto 2010 – Determinazione in ordine al recepimento e all'attuazione dell'intesa sottoscritta il 29/04/2010 tra Governo, Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano, Anci, Upi e Uncem per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Obiettivo della DGR è orientare il complesso degli interventi e delle azioni verso un processo di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro dando attuazione al Decreto del Ministero delle Pari Opportunità del 12 maggio 2009 e all'Intesa approvata dalla Conferenza Unificata il 29 aprile 2010 che definiscono i criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative e il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, stanziando complessivamente 40.000.0000 di euro.

I fondi e le finalità

Sono assegnati a Regione Lombardia 6.768.298,00 di euro per predisporre accordi con ANCI e UPI per programmi attuativi comprensivi di almeno tre finalità specifiche tra le seguenti:

Creazione e implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e interventi simili 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 facilitanti (banca delle ore, telelavoro, part time, programmi locali di tempi e orari)

Altri interventi innovativi e sperimentali compatibili con le finalità dell'Intesa

Il recepimento di Regione Lombardia

Per Regione Lombardia il tema della conciliazione rappresenta un importante ambito di intervento perché

connesso alla realizzazione di azioni integrate tra sistema impresa e sistema di welfare; orientato ad armonizzare i tempi di vita e di lavoro per consentire una scelta più libera su come stare nel mondo del lavoro e nel mondo familiare senza dover pagare costi aggiuntivi in termini di sviluppo professionale e senza trascurare i compiti di cura verso i familiari in condizioni di bisogno.

Si propone un programma attuativo da attivare nell'arco di un anno per sperimentare strumenti diversificati a livello territoriale, misurarne gli effetti e valutare quali politiche di sistema attuare a medio-lungo termine.

Il programma attuativo e i territori della sperimentazione

Il programma attuativo prevede di intervenire su 3 finalità:

Facilitazione per il rientro al lavoro delle lavoratrici in congedo parentale o per motivi legati alla conciliazione

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

Altri interventi innovativi e sperimentali compatibili con le finalità dell'Intesa

La sperimentazione, della durata di un anno, coinvolge i territori di Monza Brianza, Mantova, Brescia, Cremona, Lecco, Bergamo.

Finalità a: Facilitazione per il rientro al lavoro delle lavoratrici in congedo parentale o per motivi legati alla conciliazione

Intervento 1: sostegno alla maternità

Obiettivi: supportare il territorio, il sistema imprese, le famiglie nella gestione dell'evento maternità e paternità

azione 1: creazione di un help desk per favorire il raccordo con le varie azioni destinate a supportare la fase della maternità e per aumentare l'efficacia degli interventi e l'utilizzo corretto dei voucher in raccordo con la Rete Locale per la Conciliazione.

azione 2: voucher maternità/paternità rivolta alle aziende per favorire il reperimento delle informazioni legislative, normative e contrattuali e per un supporto consulenziale

per costruire un Piano di Congedo; voucher “premiante” da assegnare ad aziende che assumono madri escluse dal mercato del lavoro o in condizioni di precarietà lavorativa.

Finalità b: 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

Intervento 1: “una rete per la conciliazione”

Obiettivi: Sostenere la costruzione e lo sviluppo di un sistema coerente di politiche e di azioni volte alla conciliazione famiglia-lavoro, in relazione alle esigenze espresse dal territorio e alle risorse presenti, per sostenere la massima integrazione tra le tre aree del lavoro, della formazione e dei servizi alla persona/famiglia

Azione: costituzione di una rete per la conciliazione che coinvolga tutte le organizzazioni pubbliche e private che sono rappresentative del sistema di conciliazione famiglia-lavoro del territorio sia per realizzare una mappatura dei bisogni del territorio sia per individuare le soluzioni.

La Rete per la Conciliazione non è solo una delle due azioni relative alla finalità c ma è anche una azione trasversale propedeutica all’intero processo

Finalità c: 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

Intervento 1: “una rete per la conciliazione”

Obiettivi: Sostenere la costruzione e lo sviluppo di un sistema coerente di politiche e di azioni volte alla conciliazione famiglia-lavoro, in relazione alle esigenze espresse dal territorio e alle risorse presenti, per sostenere la massima integrazione tra le tre aree del lavoro, della formazione e dei servizi alla persona/famiglia

Azione: costituzione di una rete per la conciliazione che coinvolga tutte le organizzazioni pubbliche e private che sono rappresentative del sistema di conciliazione famiglia-lavoro del territorio sia per realizzare una mappatura dei bisogni del territorio sia per individuare le soluzioni.

La Rete per la Conciliazione non è solo una delle due azioni relative alla finalità c ma è anche una azione trasversale propedeutica all’intero processo.

Finalità d: 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

Intervento 2 “la dote conciliazione”

Obiettivi: sostenere le famiglie nel lavoro di cura, sviluppare la rete, coinvolgere e supportare attivamente le aziende e sviluppare forme di flessibilità.

Azione 1: voucher servizi rivolto alla famiglia per l'acquisto di servizi di cura (nido, baby sitter, servizi di accudimento) presso realtà che hanno aderito alla Rete per la Conciliazione.

Azione 2: voucher flessibilità rivolto alle aziende che consentono a donne con figli di usufruire di part time o forme flessibili di lavoro.

Finalità e: Altri interventi innovativi e sperimentali compatibili con le finalità dell'Intesa

Intervento 1 "l'associazione tra imprese"

Obiettivi: valorizzare, coordinare e formalizzare una rete di imprese sensibili per promuovere un cambiamento culturale, favorire la trasferibilità e lo scambio di buone pratiche, indurre comportamenti virtuosi in ambito profit e individuare strumenti condivisi.

Intervento 2 "Percorso Conciliazione"

Obiettivi: rilevare i fabbisogni di conciliazione su tutto il territorio lombardo, promuovere la cultura della conciliazione sul territorio e accompagnare lo sviluppo del piano sperimentale.

Altri interventi complementari programmati o in corso di attuazione

Libro verde sulla conciliazione

Guida operativa per imprese e Pubblica amministrazione

Programma Famiglia Lavoro: progetto lanciato nel 2008 da Regione e Università Cattolica per valorizzare le imprese che attivano programmi di conciliazione famiglia-lavoro a favore dei dipendenti;

Bando 2010 ex legge 28/2004 "tempi delle città in Lombardia"

Definizione dello schema di accordo per la costituzione della rete per la conciliazione.

Monitoraggio e valutazione del programma

Monitoraggio dei singoli interventi orientato a far emergere i fattori di criticità, le aree di miglioramento e ipotesi di qualificazione ulteriore dei percorsi avviati

Monitoraggio del processo per verificare le attività, le funzioni, le modalità di accesso, funzionamento e governo della rete.

Avvio del sistema di valutazione delle politiche di conciliazione sul territorio lombardo per misurare i benefici e l'efficacia degli interventi.

Lombardia 2020. Roadmap per la conciliazione famiglia – lavoro

Intervista a **Anna Roberti** Dirigente UO Programmazione, DG Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale, Regione Lombardia e **Francesca Pasquini** Esperto Eupolis Lombardia – Istituto Superiore per la Ricerca, la Statistica e la Formazione

A cura di Cecilia Guidetti

16 settembre 2011

Temi > Famiglia e minori

Regione Lombardia ha avviato una sperimentazione di alcune misure volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita, aprendo un confronto pubblico sul tema a partire dalla pubblicazione del Libro Verde.

Abbiamo chiesto ai referenti regionali che stanno promuovendo lo sviluppo di quest'area di intervento di collocarla all'interno del disegno del welfare lombardo e di illustrarne le principali caratteristiche e direzioni di sviluppo.

Come si inserisce la delibera sulla conciliazione all'interno del disegno di welfare lombardo?

Il tema della ricomposizione dei tempi di vita, familiari e lavorativi, rappresenta una delle grandi sfide sociali contemporanee, come molte ricerche e monitoraggi internazionali richiamano (OCSE e EU in primis), e che Regione Lombardia ha raccolto con decisione, facendone uno degli ambiti di investimento di policies privilegiato. La promozione della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è un fattore di competitività del territorio, può svolgere il ruolo di leva per superare i problemi connessi con l'invecchiamento della popolazione e con l'organizzazione prevalente del mercato del lavoro e rilanciare l'economia, contribuendo così all'aumento del "benessere" delle famiglie. E' una sfida complessa che abbiamo scelto di affrontare in ottica globale lungo tutta la filiera: *impresa – lavoro – famiglia – territorio*. E lo abbiamo fatto individuando alcune linee strategiche: l'integrazione della famiglia in tutti gli interventi e le politiche; il riconoscimento e la valorizzazione delle iniziative della società civile; la sostenibilità finanziaria da perseguire attraverso una logica di integrazione tra livelli di governo. Le diverse Direzioni Generali sono state coinvolte in un lavoro di definizione di un Piano d'Azione Regionale, quale strumento operativo integrato e sinergico che delinei obiettivi e strumenti per una politica regionale unitaria secondo un modello di *"family manistreaming"*.

Fortemente condiviso con l'intera comunità lombarda è il percorso in atto: dalla consultazione pubblica on line del libro verde come grande concorso di idee alla costruzione di una tabella di marcia di interventi per i prossimi tre anni. Accanto alla *conferma* della rilevanza del tema, e del ruolo che l'istituzione regionale assume nell'attivare la partecipazione della società civile, l'ascolto del territorio ha messo in luce la ricchezza del *capitale sociale lombardo*. Le numerose proposte e commenti pervenuti da cittadini, dalle associazioni familiari e dal mondo del terzo settore, da enti e istituzioni a livello locale, dal mondo dell'impresa e parti sociali rivelano una elevata capacità di lettura della complessità di problematiche e interessi coinvolti ed una consapevolezza diffusa del proprio ruolo e responsabilità nel raggiungimento di obiettivi di benessere comune, come dimostra la condivisa volontà di *partecipare attivamente* all'ulteriore sviluppo e formulazione di soluzioni progettuali.

Che cosa introduce di nuovo rispetto al passato e a quanto è già attivo nei territori in tema di conciliazione?

In un recente Rapporto del CNEL¹, si sostiene con forza il valore paradigmatico della Conciliazione per definire un processo di modernizzazione del sistema di welfare italiano. Il crescente attivismo dei livelli locali nella "rigenerazione delle istituzioni del welfare" segue uno sviluppo dal basso, di confronto partecipato e scambio tra i territori ed in questo contesto il "percorso conciliazione" intrapreso da Regione Lombardia viene a definire un modello ed una buona prassi, ponendo la Lombardia in prima linea nella sperimentazione di una governance plurale e multilivello in grado di fornire risposte integrate alla domanda di conciliazione vita-lavoro.

All'interno del processo di riforma dei sistemi di welfare, l'ambito di intervento della Conciliazione viene oggi ad essere identificato come laboratorio privilegiato di integrazione delle politiche sociali volto a promuovere la partecipazione e lo sviluppo di reti nel territorio, secondo un principio di sussidiarietà orizzontale e verticale, e l'aggiornamento della dimensione lavoro come dimensione cardine dello sviluppo locale.

Due le principali componenti innovative:

lo spostamento del baricentro del welfare dall'Offerta alla Domanda per stimolare, da un lato, un nuovo modello organizzativo in grado di incrementare e diversificare la gamma dei servizi fornendo ai cittadini risposte sempre più personalizzate e di superare la frammentazione e la duplicazione di interventi favorendo la presa in carico

1. ¹ [\[1\]](#) CNEL Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, Percorsi locali di riforma del welfare e integrazione delle politiche sociali, Roma 6.5.2010

unitaria, semplificando l'informazione e le procedure di accesso ai servizi. Ma, dall'altro lato, spinge verso una maggiore responsabilizzazione individuale dell'uso delle risorse sostenendo il passaggio da un modello di assistenza al bisogno ad una logica di attivazione della capacità organizzativa e della responsabilità di individui e comunità nel definire e realizzare il proprio benessere;

promuovere un luogo di confronto con interlocutori di rilievo strategico per costruire polizie capaci di corrispondere ai problemi posti dalle imprese, in particolare sulla contrattazione di II livello alla quale si riconosce un ruolo importante nella facilitazione della conciliazione famiglia – lavoro, sia nell'ambito delle misure di welfare aziendale o interaziendale, sia sul piano dell'organizzazione del lavoro. A partire da qui, si intende svolgere una funzione di sintesi e di diffusione delle esperienze positive già praticate e un ruolo di sostegno allo sviluppo della contrattazione decentrata, anche promuovendo la sperimentazione di accordi capaci di incardinare Welfare aziendale o interaziendale nella programmazione del Welfare locale e contribuendo a un cambiamento culturale che aiuti tutti gli attori in gioco ad affrontare le nuove esigenze in modo condiviso e con reciproca flessibilità nell'interesse delle famiglie e delle imprese.

Quali sono dal vostro punto di vista i punti di forza della delibera e a quali ostacoli può andare incontro la sua attuazione?

Tenendo come riferimento il modello di Libro Bianco della Commissione Europea – che vuol dire condividere e identificare i temi chiave e allo stesso tempo dare evidenza alle proposte credibili e sostenibili per la soluzione dei problemi, entro un contesto di riforma del Welfare di livello europeo – Regione Lombardia ritiene utile e opportuno introdurre il Metodo Aperto di Coordinamento, nella consapevolezza che il sistema lombardo abbia la capacità e la competenza per costituirsi come Laboratorio capace di dare esiti interessanti, fruibili anche a livello nazionale ed internazionale.

Significa proporre una Tabella di Marcia che non sia solo espressione di Regione Lombardia, ma espressione di tutti gli stakeholder protagonisti del nostro sistema di welfare, sino al coinvolgimento diretto dei cittadini lombardi, in un impegno comune per promuovere e responsabilmente sviluppare un piano di lavoro condiviso. Una fase così difficile non può essere affrontata senza l'ambizione di dare corpo e consistenza operativa a un nuovo paradigma: l'ipotesi che le risorse siano nel sistema di welfare pubblico e i bisogni siano nella società, messa in discussione da molti autori sul piano teorico, si rivela anche per la nostra realtà non più sostenibile.

Il principale ostacolo è di natura culturale e parte da quella che possiamo definire la "sindrome della frammentazione". A fronte del restringersi delle opportunità di intervento derivanti dalla sempre più accentuata scarsità di risorse pubbliche,

l'intrecciarsi di interessi globali e personali pone in discussione le solidarietà passate e tende ad accentuare meccanismi di contrapposizione e di logiche di profitto a breve, non consentendo così l'accumulazione sul territorio di capacità e di eccellenze.

Quanto il tema della conciliazione costituisce la possibilità di sperimentare alcune misure innovative (ad esempio la dote) poi estendibili ad altri settori dell'area sociale?

Per quanto concerne il sistema dotale è già una realtà nell'ambito dei sei accordi di programma che sostengono le reti territoriali di conciliazione di Bergamo, Brescia, Cremona, Lecco, Mantova e Monza Brianza. In questi contesti è avviata la sperimentazione delle misure "Dote Conciliazione servizi alla persona e Dote Conciliazione servizi alle imprese" che nel breve termine sono finalizzate ad alcune priorità di bisogno, ma dovranno essere sempre di più utilizzate come strumento flessibile che permette alla famiglie di scegliere liberamente la soluzione più opportuna e confacente alle proprie necessità di conciliazione. Ma la vera sfida strategica sarà rappresentata dall'introduzione del "Fattore famiglia lombardo (FFL)", in sostituzione o ad integrazione dell'ISEE, da applicare tanto nella selezione dell'accesso a servizi quanto nella valutazione dell'idoneità a finanziamenti, titoli sociali (buoni, voucher) e contributi (come, l'applicazione al Fondo sostegno affitti). Per la prima volta si sta studiando come prendere in considerazione il carico familiare, attraverso la definizione di scale di equivalenza che garantiscano e tutelino le famiglie numerose, le famiglie con figli minori e la presenza di persone disabili o non autosufficienti.

Quali prospettive per lo sviluppo della conciliazione famiglia– lavoro in Lombardia?

Una riflessione a partire dal Libro Verde dalle ultime Delibere.

Intervista a **Egidio Riva**, docente di Sociologia dell'impresa e del lavoro all'Università Cattolica di Milano

A cura di Cecilia Guidetti

Settembre 2011

Temi > Famiglia e minori

A partire dalla pubblicazione del Libro Verde sulla conciliazione tra lavoro e famiglia e dall'avvio di una sperimentazione di interventi in questo ambito sul territorio regionale abbiamo chiesto a Egidio Riva di commentare la strada intrapresa da Regione Lombardia illustrandone limiti e opportunità a partire da un'analisi del tema e da studi e ricerche a livello nazionale e europeo.

Secondo lei quale scenario aprono il libro verde e le ultime delibere rispetto alla conciliazione?

Mi sembra che il documento più interessante tra quelli prodotti da Regione Lombardia su questo tema sia il Libro Verde, da cui emerge una visione molto più organica, ampia, di largo respiro, che non invece dalla Deliberazione di Giunta² che invece mi sembra non sufficientemente approfondita in alcune aree specifiche d'intervento. Vedremo poi in cosa si traduce il Libro Verde, anche rispetto alla prossima uscita prevista del Libro Bianco.

2. ² DGR n° IX/ 381 del 5 agosto 2010. Determinazione in ordine al recepimento e all'attuazione dell'intesa sottoscritta il 29/04/2010 tra Governo, Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano, Anci, Upi e Uncem per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Innanzitutto credo che la Lombardia sia da citare come buon esempio perché anche nell'adozione di questa prassi della consultazione di tutte le parti sociali interessate ha lanciato una via interessante, non mi è mai capitato di vedere un Libro Verde sulla conciliazione. Nel Libro Verde ci sono alcuni spunti molto interessanti, soprattutto l'idea di considerare le politiche come un sistema che chiami in causa le imprese, i territori, e non solo l'attore pubblico o le famiglie, quindi di una molteplicità di attori chiamati a operare verso un'unica direzione con una pluralità di azioni concordate.

Questa è un'idea molto forte che si trova nel Libro Verde ma che nella DGR secondo me viene un po' persa, in particolare rispetto ad alcune questioni chiave.

Rispetto ai tanti temi che investono la conciliazione nella DGR c'è un focus molto accentuato sulla maternità, quasi a voler dire che al di là dei tanti discorsi che si sono fatti in merito a questo tema il focus principale di intervento sono sempre le donne e la fase della maternità. C'è la parte del coinvolgimento delle imprese, c'è un riferimento al territorio, ma non in senso compiuto: ci sono pochi riferimenti per esempio al piano territoriale e agli orari delle città, al tema della diffusione dell'accessibilità e della qualità dei servizi di cura, che siano per la prima infanzia o che siano per l'età anziana. Mi sembra che si sia voluta focalizzare la partenza di questa serie di interventi in materia di conciliazione solo sulla maternità, invece che sulla genitorialità o, in generale, sulla cura. I voucher per le imprese, ad esempio, hanno l'obiettivo chiaro di favorire un contatto più continuativo tra l'impresa e la dipendente: un aspetto interessante sarà vedere, attraverso le prossime delibere attuative, per esempio se il riferimento è al congedo parentale o solo al congedo di maternità.

Infatti se uno dei perni del sistema del welfare lombardo è il tema della libertà di scelta qui la libertà di scelta viene esclusivamente declinata al femminile e ci si dimentica che buona parte dei problemi di conciliazione (il reingresso, il ritorno sul mercato di lavoro o nel posto precedentemente occupato) sono dovuti a una mancata condivisione del compito di cura all'interno della coppia. E la scarsa condivisione si lega proprio al modo in cui l'istituto del congedo parentale è strutturato nel nostro paese, anche perché l'indennità bassa spinge molto a un suo utilizzo da parte della donna specie in una società come la nostra in cui l'uomo guadagna sempre più della donna.

Se si guarda qua e là nella Delibera si legge ogni tanto il riferimento alla paternità, ma è un elemento molto sfumato; c'è invece questa idea molto forte che la conciliazione sia un tema femminile e riguardi la maternità, dove l'altro problema è capire rispetto a quale periodo della vita del bambino è misurata la maternità.

Quindi secondo lei manca una spinta verso una maggiore condivisione del lavoro di cura?

L'esperienza rilevata a livello internazionale dimostra che la condivisione del lavoro di cura avviene solo laddove fortemente incentivata e imposta per norma, e a mio parere il compito dell'attore pubblico è proprio quello di proteggere la maternità ma anche di favorire culturalmente l'accettazione dell'idea che vi siano genitori sul mercato del lavoro.

Sarebbe stato interessante nella sperimentazione riprendere il tema della libertà di scelta, riprendere il tema del sostegno alla genitorialità e non alla maternità, che si legava bene ad altri obiettivi che erano già delineati nel Libro Verde. In questi documenti non si fa mai riferimento alla libertà di scelta per gli uomini mentre tutte le ricerche documentano che chi subisce più discriminazioni legate all'utilizzo dei congedi e all'interesse per la cura sono gli uomini, che vengono ancor più penalizzati delle donne se utilizzano questi strumenti.

Nel Libro Verde si parla di pari opportunità di genere, e anche nella DGR si ha il riferimento da qualche parte ma mi sembra che la sperimentazione vada un po' a limitare la questione, ed è un peccato perché il Libro verde per molti versi andava in una direzione molto più ampia e più lungimirante.

Poi tutto sta a capire perché sia stata fatta questa scelta e anche come si pensa di proseguire e quale sarà il contenuto del Libro Bianco. Questa è certamente una delle questioni, perché anche insistere di nuovo su un'idea di conciliazione esclusivamente femminile e legata alla maternità ha indubbiamente dei rischi molto elevati in tema di pari opportunità, perché significa riaffermare una connotazione di genere che si voleva superata a livello europeo.

Quali sono gli elementi che caratterizzano l'approccio di Regione Lombardia al tema della conciliazione?

Un elemento certamente interessante è quello degli strumenti proposti, e in particolare il riferimento ai voucher e sarà interessante vedere in particolare il funzionamento dei voucher dedicati alle imprese, anche se alcuni di questi sono utilizzati sostanzialmente non in chiave conciliativa ma più come un contributo volto a incentivare l'assunzione di categorie svantaggiate, senza però risolvere le cause di inconciliabilità per le donne che vengono assunte.

I voucher di premialità, tuttavia, spingono molto rispetto all'acquisizione di una cultura della conciliazione da parte delle imprese e questo significa incoraggiare le imprese a organizzare il lavoro diversamente e fare in modo che valutino questa nuova organizzazione del lavoro e le sue convenienze.

La Regione, per questo, è molto attenta a coinvolgere le imprese, riconoscendo da un lato che le imprese hanno dei costi nel progettare dei piani di conciliazione, costi di natura amministrativa e anche economica, e dall'altro lato che è necessario attivare un intervento più complesso sul versante culturale.

Ma ripeto, se si va a impostare un piano di riflessione culturale e contemporaneamente si va ancora a sostenere che si tratta di un problema esclusivamente femminile si rischia di andare esattamente in due direzioni opposte, mentre invece molto più faciliterebbe il concepirlo, come peraltro sembrerebbe fare la Regione Lombardia in altri documenti, come problema della società, e dunque di un territorio che si fa carico dei problemi della propria comunità, il territorio che è fatto da famiglie, da servizi, da enti pubblici e da imprese.

Lei che cosa si aspetta dal punto di vista delle imprese? Questo tipo di premialità può effettivamente avere un impatto?

Un aspetto fondamentale è riconoscere che la struttura produttiva lombarda, così come quella italiana, ha un certo profilo che è fatto prevalentemente da piccole e medie imprese e che, proprio per questioni di natura strutturale, quindi economica, di disponibilità di risorse ma anche di competenze professionali, queste piccole imprese faticano a progettare degli interventi non solo rispetto all'introduzione di nuovi servizi ma anche alla gestione del personale.

Rispetto ai voucher per l'assunzione di donne valgono tutte le considerazioni e i problemi di qualsiasi forma di politica del lavoro rivolta a questo tipo di target: l'incentivo rischia di non essere sufficiente a risolvere il problema, perché le imprese hanno convenienza ad assumere quando sono in grado di valutare i titoli di una persona e la sua esperienza pregressa. Poi, come per qualsiasi forma di voucher, il rischio è la mancanza di informazione, perché bisogna fare in modo che le imprese, anche di piccola dimensione, molte delle quali non hanno una funzione già strutturata al loro interno, vengano a conoscenza di questo strumento. Spesso nelle piccole imprese la gestione amministrativa è esternalizzata e dunque il problema dell'asimmetria informativa si ripropone moltiplicato rispetto ai normali fruitori di voucher o di temi sociali, proprio perché c'è anche un passaggio intermedio per molte delle imprese.

Io onestamente faccio fatica a quantificare se questo voucher copre per intero o in parte i costi, anche perché qui si fa riferimento a progetti molto diversi tra loro. Si parla però di un'introduzione in via sperimentale, a cui seguirà una valutazione, però è bene considerare che un conto è costruire un piano del cosiddetto "Keep in touch", come viene denominato, altro conto è vedere quanto costa un consulente per introdurre un contratto part time.

L'idea promossa dal Libro Verde e dalle Delibere non è solo quella di incentivare le imprese, ma di un intero territorio che dovrebbe attivarsi...

L'idea fondamentale è che la questione della conciliazione interessa lo sviluppo locale, laddove sviluppo locale significa parità di genere, significa investimento in servizi di cura di qualità, significa una maggiore partecipazione delle donne al mercato di lavoro ma anche degli uomini al lavoro di cura, significa anche riprogettare il welfare locale e riprogettare il sistema dei servizi e dei tempi del territorio. Riflettere sulla conciliazione significa sposare una prospettiva che tenga insieme tutte queste questioni, significa sposare una prospettiva che metta al centro il tema dello sviluppo locale e la sua progettazione.

L'idea forte sarebbe stata quella di territori che si mobilitano, con dietro una regia regionale che garantisce competenze e coordinamento; a me sembra invece che Regione Lombardia abbia dato delle direttive molto forti. Va benissimo creare delle condizioni anche vincolanti perché questi attori riconosciuti come centrali partecipino al tavolo o partecipino all'intesa, però altra cosa è riconoscere che il territorio ha determinati bisogni e fare in modo che progetti dal basso un modello fatto di concertazione e negoziazione, con l'idea di vedere insieme qual è la direzione che si vuole dare a un territorio, riconoscendone la specificità locale e le competenze degli attori presenti.

Tuttavia quest'idea del territorio, della dimensione locale è stata in buona parte tradita da questa impostazione e dal modo in cui stanno trovando attuazione le intese territoriali, che sembrano strutture calate dall'alto. Qui si parla di una rete tra attori e di una rete tra le imprese; sulla rete tra attori io sono fortemente critico per i modi in cui viene pensata. Nella rete tra aziende invece, vedo la spinta a condividere informazioni, competenze, risorse, che in una realtà di piccole medie imprese è fondamentale. Sarà interessante vedere come staranno insieme queste due reti.

La direzione verso cui è orientata questa legislatura è quella della spinta verso l'integrazione tra le politiche, qui questa spinta si può vedere?

La vediamo certamente nel Libro Verde, mentre nella DGR si parla innanzitutto di politiche di conciliazione come politiche del lavoro, mentre prima erano intese come politiche sociali, come dire che si allarga un attimo la visuale anche se comunque rimane un intervento di tipo settoriale.

Secondo me c'è ancora una riflessione poco sviluppata rispetto a quanto le politiche di conciliazione possano essere intese anche come azioni di contrasto alla povertà laddove vengono introdotti dei servizi di qualità, servizi socio educativi alla prima infanzia di qualità che favoriscono la rottura del rischio di riproduzione

intergenerazionale delle disuguaglianze, promuovendo le chance di vita delle giovani generazioni.

Mi sembra che proprio quest'aspetto di tenere insieme servizi, e quindi opportunità di cura, opportunità di carattere socio educativo, la questione dell'occupabilità femminile e la questione del benessere familiare ci sia solamente in parte; per esempio, quello che non va dimenticato e che in realtà tutti i documenti dimenticano, è che la mancata conciliazione in molte famiglie lombarde è causata da difficoltà di spostamento sul territorio e dagli orari della città che non rispondono alle esigenze di nessuno. Questo è il vero nodo: nella DGR si fa riferimento a delle leggi che ci sono e che sono terminate ora, ad esempio la L.R. 28/2004 che favoriva l'associazione di comuni per la progettazione di un piano sugli orari, ma poi non c'è riferimento alcuno su questo tema e neanche al tema dei trasporti.

Il modello di riferimento molto valido, che forse è troppo avanzato per la situazione italiana, è quello della legge 53, dove c'era quest'idea di tenere insieme tutto, nell'articolo 22 si faceva riferimento agli orari del territorio, nell'articolo 9 al sistema delle imprese, poi al sistema dei congedi e della loro funzione all'interno della coppia... c'era questa prospettiva più ampia, che secondo me era un punto di riferimento che non andava abbandonato. Se si considerano le politiche di conciliazione come un sistema o con l'ottica di sviluppo locale di cui parlavamo, succede che se viene a mancare un tassello lo sviluppo è incompleto; quindi basta semplicemente che manchi la progettazione degli orari della città, e tutti gli interventi che possiamo fare, per paradosso, potrebbero essere invalidi o non sufficienti.

Inoltre bisogna considerare che per come sono strutturate oggi le politiche di conciliazione, chiamano in causa anche diverse competenze tra i livelli istituzionali, che sono difficilmente ricomponibili perché le Province intervengono sul tema del lavoro, i Comuni sulla fornitura dei servizi e la Regione in termini di programmazione e quant'altro, e quindi anche a livello territoriale è ben difficile creare appunto un'integrazione.

In conclusione

Innanzitutto sarà interessante riprendere in mano questo tema dopo l'uscita del Libro Bianco, e vedere anche come Regione Lombardia prosegue su questa strada, perché questa potrebbe essere una delle tante Delibere, quindi un tassello a cui ne seguiranno altri. In questo senso allora qui c'è questa idea di tenere insieme le imprese e focalizzarsi sulla condizione femminile, e poi si passerà ad altri tasselli.

Sicuramente l'idea vincente promossa è quella di chiamare tutti gli attori in gioco a confrontarsi sulle misure possibili, però con l'attenzione a non perdere di vista le azioni

che è necessario implementare. Il rischio è sempre quello di perdere di vista questa dimensione sistemica, e di avere quindi un risultato incompleto e parziale, anche perché la conciliazione fino ad oggi ha sofferto soprattutto di questo, veniva progettata da parte dell'ente pubblico come politica sociale, da parte delle aziende più illuminate come politiche del lavoro verso determinate fasce, l'ente pubblico non interveniva in altre direzioni (piano degli orari, sistema della mobilità), ognuno andava per la propria strada.

La grande innovazione poi è il coinvolgimento delle imprese, che già c'era nella legge 53, soprattutto il fatto di chiamare le imprese a farsi carico di questo problema e quindi ad adottare le politiche di conciliazione come politiche anch'esse di sviluppo dell'organizzazione. Non più politiche che interessano solo l'attore pubblico o solo qualcuno dei dipendenti, ma come una chiave o una leva che l'impresa può utilizzare per generare profitto, per generare appartenenza a sé e per generare anche un ritorno in termini di responsabilità sociale. L'idea è quella di chiamare l'impresa a essere parte del sistema di welfare insistendo sui potenziali benefici che essa stessa può trovare; questa è un'idea vincente molto seguita ad esempio nel Regno Unito o negli Stati Uniti, dove è molto presente una cultura dell'impresa che si fa prima di tutto lei stessa carico dei propri dipendenti.

Dall'altra parte il rischio di questa direzione di sviluppo è quello di produrre ulteriori disuguaglianze, tra chi è impiegato in un'impresa che ha possibilità di fornire servizi e supporto ai dipendenti e chi invece è impiegato in imprese, che sono la maggioranza, che queste possibilità non le hanno. Ad oggi, per come sono progettate le politiche di conciliazione, alcuni interventi sono talvolta dei benefit per certe fasce qualificate della forza lavoro; il che significa che le altre fasce non sono tutelate, e questo è un altro tema.

È un'ottima cosa l'idea delle imprese come tassello del welfare, ma attenzione che non venga meno l'intervento del pubblico, perché se viene meno l'intervento pubblico, quello che si crea è una profonda disparità tra chi è dipendente di un'impresa che ha certe capacità e chi è invece l'operaio della meccanica di Lecco, che ha cinque dipendenti e che non ha certo le stesse opportunità. Si rischia di creare nuove fratture. Per cui bene il coinvolgimento delle imprese ma attenzione che la composizione del tessuto produttivo lombardo e i termini del piano ci avvertano di questo rischio, per cui sarà lì che si dovrà progettare e rafforzare l'intervento finanziario, amministrativo e di supporto informativo.

L'avvio della sperimentazione sulla conciliazione dei tempi

Riflessioni e esperienze da una Asl.

Intervista a **Paola Buonvicino** - Direttore Servizio Famiglia, anziani e domiciliarità Asl di Monza e Brianza

A cura di Cecilia Guidetti

Settembre 2011

Temi > Famiglia e minori

La sigla dell'accordo territoriale e l'avvio della sperimentazione sul territorio della Provincia di Monza e Brianza costituiscono l'occasione per riflettere sulle indicazioni regionali in materia di conciliazione e sui processi di coinvolgimento degli attori e di coprogettazione appena avviati.

Quali sono le idee forti che secondo lei Regione Lombardia ha proposto con la DGR 381 sulla conciliazione?

Una prima idea significativa è il fatto che anche la conciliazione dei tempi tra famiglia e lavoro si inserisce nel concetto di benessere e di salute. La connessione con l'attività dell'Asl è il fatto che si contempli all'interno del benessere della donna e della famiglia, quindi indirettamente nel concetto di salute, l'idea della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di poter vivere con serenità entrambi gli aspetti. Quindi una delle idee forti è certamente che lavorare serenamente procuri benessere e che dunque questo faccia parte del diritto alla salute. In questa direzione ha senso che se ne occupino la DG Famiglia come regia, ma anche le Asl. Il fatto di aver messo un ruolo di coordinamento in capo alle Asl è un messaggio rispetto alla collocazione di questo tema: non è più un tema che riguarda le industrie, i sindacati, quindi il settore produttivo e le parti sociali, ma la salute e il benessere con il coinvolgimento anche delle Aziende Sanitarie. Quindi mi sembra che sia in linea col fatto di aver chiamato il nuovo Assessorato Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale, che sono i quattro capisaldi su cui la Regione Lombardia pensa che si debbano muovere il sociale e il socio-sanitario.

Un secondo elemento è quello della trasversalità e dell'interconnessione tra i vari soggetti già presente nella l. 328/00 di riforma assistenziale e ripreso anche dalla Legge Regionale 3/08: l'assistenza alla persona non significa solo fornire servizi e

“salute” ma è anche scuola, settore produttivo, casa. Quindi c’è stata un’operazione di interconnessione di più titolarità. Credo che la strada che stiamo perseguendo sia questa e il Piano sulla Conciliazione si inserisce in questa realtà di pluri-titolarità.

Un terzo elemento infine è la facilitazione e la valorizzazione del lavoro femminile che costringe in qualche modo a ripensare il sistema dei servizi. Favorire la conciliazione, accompagnare il rientro al lavoro femminile anche precoce, costringe a rivedere il sistema, e la normativa sulla conciliazione fornisce delle indicazioni e dei supporti rispetto a possibili supporti come per esempio voucher per l’acquisto di posti nei servizi per l’infanzia, con particolare riferimento alla mamma che torna al lavoro con un bambino piccolo.

La necessità di fondo è quella di favorire l’occupazione femminile e mantenere più a lungo le donne nel mondo del lavoro, però non possiamo dimenticare che oggi come oggi la donna è il fulcro del lavoro di cura di minori ed anziani. Per rendere possibile questo, sempre più si rende necessario rivedere il sistema dei servizi in relazione al ruolo della donna nella famiglia e nei suoi compiti di cura..

È una tematica che non so se ha soluzioni a breve e così immediate. Senz’altro il tema della conciliazione pone il focus sulla questione cruciale che riguarda il come riuscire a conciliare famiglia e lavoro.

E in questo senso la Delibera fornisce delle indicazioni?

La delibera fornisce indicazioni rispetto al tema della conciliazione e credo che la Regione in qualche modo stia provando a ridefinire il sistema dei servizi: ad esempio nella delibera delle regole 2011 si richiama l’evoluzione dei consultori a “centri per la famiglia”, punti di ascolto e d’intervento più mirato sulla famiglia.

Tenere presente come evolve tutto il sistema vuol dire anche ripensare alla tipologia della possibile utenza e riadattare i servizi alle nuove esigenze.

Avendo realizzato il lavoro di co-progettazione del Piano si è fatta un’idea di che cosa effettivamente stia introducendo operativamente di diverso rispetto a quello che già era presente nei territori?

È ancora un po’ presto per dirlo, però quello che abbiamo notato è che il fatto di aver messo intorno a un tavolo più attori diversi tra loro ha cominciato a fare in modo che si potessero ideare delle interconnessioni e delle reti non immaginabili prima. I presupposti perché si crei un reale lavoro di rete sono la reciproca percezione di esserci e la reciproca conoscenza, da cui deriva la possibilità di un pensiero comune e rende possibile identificare obiettivi comuni e interessi condivisi. Attraverso un

linguaggio più decodificabile uno per l'altro si esce dallo stereotipo e dal pregiudizio reciproco.

Il vantaggio della rete inoltre è che il lavoro di ciascun soggetto viene valorizzato di più se connesso a quello altrui e ne deriva certamente una maggiore originalità e la possibilità di innovazione: i progetti più innovativi nascono sempre da più parti insieme. Inoltre, grazie alla rete, vai ad aumentare le risorse del territorio, perché i soggetti si sentono coinvolti in un progetto comune in cui si identificano ed è più facile che introno a questo progetto si raccolgano le loro disponibilità.

Infine c'è il tema dell'appropriatezza, qualsiasi progetto in cui c'è interconnessione e integrazione tra le parti certamente è un progetto più efficiente e indirettamente anche più efficace. Sul Piano Conciliazione questo aspetto è stato proprio evidente, anche perché è stato realizzato con soggetti con cui come ASL non avevamo rapporti, soggetti per esempio del settore produttivo (imprese e parti sociali) all'interno dei quali i progetti del Piano dovranno essere realizzati.

Un ultimo aspetto è relativo al ruolo della Asl come facilitatore nella connessione tra gli enti e come promotore delle buone prassi già esistenti. La conciliazione non è nata ieri, abbiamo trovato tante esperienze sia nei settori produttivi sia nelle Pubbliche Amministrazioni. È centrale il fatto che, interconnettendo meglio buone prassi e risorse, si produca valore aggiunto. Infatti buona parte del Piano è orientato a consolidare e sviluppare esperienze che sono già attive nel nostro territorio. Una parte sperimentale e una parte di consolidamento, perché vogliamo farle conoscere dando l'idea della loro fattibilità e stimolando così la loro riproducibilità..

Questi sono punti di forza della Delibera che siete riusciti a tradurre nel piano territoriale. Ci sono invece delle criticità che avete già affrontato o degli ostacoli che temete di incontrare nella sua attuazione?

La prima criticità è rappresentata dalla necessità di suscitare cultura su questo argomento e di far seguire però velocemente progetti concreti; il rischio è quello di perdere la rete nell'attesa, soprattutto per quella parte della rete che è abituata a produrre beni con tempi contenuti e quindi non è affatto abituata all'attesa. Noi nelle Pubbliche Amministrazioni siamo abbastanza abituati ad avere un tempo, talvolta lungo, tra la progettazione e la concreta attuazione di una misura, senz'altro le parti sociali e i settori produttivi meno.

Una delle prime difficoltà che abbiamo dovuto affrontare noi è stata la necessità di scendere rapidamente ad un livello tecnico e rapidamente trovare degli obiettivi e dei progetti per cui lavorare. Da lì è nata l'idea condivisa di fare dei sottogruppi di lavoro, quindi una sorta di tavoli tecnici che potessero essere funzionanti in tempi brevi. Questo ha favorito l'aspetto della conoscenza reciproca e contemporaneamente ha

permesso ai rappresentanti tecnici di riportare al proprio livello decisionale l'idea che il lavoro in sottogruppi non fosse un'operazione di forma ma bensì di sostanza.. Occorre ora continuare su questa strada però il rischio molto forte è che alcuni dei partner pensino che si tratti di solo un'operazione di forma e non ci stiano più. Questo è il rischio più forte: una rete teorica che non sa diventare operativa.

L'altro tema è la promozione del tema a livello culturale necessaria. I progetti, piccoli o grandi che siano, nell'arco dei due anni si realizzeranno. La cosa più complicata è l'operazione culturale da attivare su tutto il territorio e con tutti i soggetti che possa mantenere alta l'attenzione sul tema della conciliazione, tanto da poter continuamente produrre progettualità e innovazione.

In questo senso un ruolo di accompagnamento al tavolo da parte di esperti di conciliazione è significativo, perché l'impegno principale del tavolo della conciliazione è certamente elaborare i progetti ma anche continuare ad attivare iniziative, formazione, sensibilizzazione, pubblicizzazione, comunicazione, per fare in modo che tutti questi soggetti coinvolti, e quindi il territorio tutto, mantenga l'attenzione su questa tematica così che in qualche modo rientri tra i compiti abituali propri di ciascun ente, occuparsi di conciliazione. La conciliazione è un pezzettino di cui abbiamo cercato di capire l'utilità, che potrebbe essere interessante, che potrebbe procurare benessere, ma che non appartiene in maniera esclusiva alla titolarità propria di ciascun soggetto.

Per questo è fondamentale tenere alta l'attenzione operativamente e strategicamente, fino a quando diventerà uno degli ambiti e degli strumenti che fanno parte del bagaglio di tutti gli enti coinvolti in un contesto di normalità e non più di eccezionalità o di innovatività. Questo Piano è una spinta iniziale, che dura due anni e che poi deve andare a sistema, ma perché questo accada bisogna che sia vissuta come una parte integrante del lavoro di ciascuno. I progetti del Piano diventano quindi degli studi di fattibilità e delle sperimentazioni che danno indicazioni, diventano una sorta di bagaglio per il futuro, ma l'importante oggi è volerli attivare, ovvero che ci sia volontà, che questa volontà sia molto alta e che rimanga molto alta nel tempo.

Che cosa comporta questo in prospettiva per la Asl? Anche sul fronte organizzativo e interno che cosa vuol dire prendere in mano questa partita?

Fondamentalmente due cose: da una parte il fatto che anche l'Asl in quanto azienda partecipa a tutti gli effetti alle sperimentazioni connesse alla conciliazione, dall'altra la necessità di una trasversalità anche all'interno della Asl.

Il primo fronte significa che anche la Asl deve essere chiamata in causa rispetto a come agisce in tema di conciliazione nei confronti dei propri dipendenti e dei lavoratori. Non è dunque solo una questione di servizi attivati all'esterno, ma anche di livelli

all'interno. In fondo è il ruolo che ci siamo assunti all'interno del tavolo di conciliazione: non chiediamo l'adozione di qualche buona prassi solo agli altri, ma chiediamola prima di tutto a noi stessi perché diventi trainante anche per gli altri.

Il secondo fronte riguarda il nostro modello organizzativo: trattandosi di una materia trasversale ci costringerà nel tempo a ragionare con moduli lavorativi diversi. La prima considerazione che abbiamo già fatto col Direttore Sociale è che questa è una materia dipartimentale, del Dipartimento ASSI, e non può essere materia solo del servizio anche se il tema richiama immediatamente la competenza del servizio famiglia, del servizio disabili o del servizio domiciliarità. Ci si è anche detti che non può essere solo di Dipartimento, ma potrebbe coinvolgere anche tutta la Direzione e forse anche altri settori. Di questo passo è chiaro che la tematica non può che essere affrontata trasversalmente coinvolgendo tutta l'azienda.

La seconda è legata al livello operativo: per la prima volta abbiamo costituito un'équipe di lavoro integrata, con operatori di diversi servizi interni all'Asl e con caratteristiche utili al progetto, valorizzando al meglio le competenze già esistenti. Non sempre nella Pubblica amministrazione si ha questa opportunità. La criticità forse è che non si tratta più di un ufficio, non è più un'unità operativa che lavora e quindi si ha la necessità di trovare delle forme di coordinamento diverse rispetto a quelle gerarchiche che esistono normalmente. Si tratta di un aggregato temporaneo, a ore e non a tempo pieno, che sperimenta una forma di telelavoro interno, perché non c'è neanche un luogo fisico comune. Il lavoro risulta più di soddisfazione per gli operatori, un po' più impegnativo per chi lo coordina e per chi lo dirige perché si esce dagli schemi abituali. Mi è sembrato di tornare negli anni '70 quando si distingueva tra catena di montaggio e lavoro a isola, un modello che si trova molto nelle società private che costituiscono i gruppi di progetto. Nella Pubblica Amministrazione si sono sperimentati i gruppi di lavoro, ma il gruppo di lavoro difficilmente diventa un gruppo che poi conclude operativamente un progetto, è quasi sempre un gruppo di pensiero o di sperimentazione e poi gli esiti vengono riportati nell'attività abituale dei titolari.

Queste trasversalità ci porteranno a ragionare di più su modelli lavorativi di gruppi progettuali che non pensano solo il progetto ma lo realizzano nelle sue diverse fasi.

Si tratta secondo lei di una spinta della Regione in questa direzione o è stata una vostra lettura e una vostra scelta rispetto a come mettere in atto la Delibera a livello organizzativo?

Il tema della conciliazione propone necessariamente l'impiego di risorse che appartengono ad ambiti diversi, richiedendo così la formulazione di un progetto gestito trasversalmente tra soggetti diversi.

Rispetto alla trasversalità interna alle Asl, la vedo come necessaria nella prassi, però sarebbe interessante sentire che cosa hanno fatto le altre Asl. Per noi, che pure abbiamo anche progetti trasversali a diversi servizi, questa è un'esperienza diversa: creare progettualità ad hoc e team ad hoc e coagulare intorno a quei team delle risorse adatte.

Le scelte regionali sui fondi per la conciliazione tra vita e lavoro

Una comparazione tra alcune Regioni del Nord Italia

di Cecilia Guidetti

Aprile 2013

Temi > Conciliazione, Famiglia e minori

La Lombardia a confronto con Piemonte, Veneto e Emilia Romagna sull'utilizzo dei fondi derivanti dall'Intesa 2010 per lo sviluppo di misure finalizzate alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e sulle prospettive aperte dall'Intesa 2012.

I fondi nazionali

L'implementazione di misure regionali per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro deriva, in prima istanza, dall'Intesa sancita dalla Conferenza unificata Stato, Regioni, Province autonome ed Enti locali³ nel 2010 con cui le Regioni hanno siglato un accordo con il Dipartimento delle Pari Opportunità per la programmazione e realizzazione di interventi in favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'Intesa ha assegnato alle Regioni complessivamente 40.000.000 euro del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità per l'anno 2009.

Le Regioni hanno quindi proceduto alla programmazione e alla realizzazione di programmi attuativi⁴, selezionando, tra le finalità di intervento definite a livello centrale, le priorità di intervento e di investimento delle risorse disponibili sulla base dei bisogni rilevati e delle priorità individuate.

3. L'Intesa si iscrive nel più ampio quadro di interventi denominato "Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro", sottoscritto dal Ministro per le Pari Opportunità e dal Ministro del Lavoro a dicembre 2009.

4. Tutti i programmi attuativi regionali sono disponibili sul sito del Dipartimento per le Pari Opportunità

Nell'ottobre 2012 la Conferenza unificata Stato, Regioni, Province autonome ed Enti locali ha approvato l'Intesa per la conciliazione 2012 (Intesa 2) finalizzata a rafforzare le azioni già avviate con l'edizione 2010 e a sperimentare nuovi e più efficaci servizi alla persona e alla collettività.

La sostanziale innovazione dell'Intesa 2, rispetto alla precedente edizione, consiste nella focalizzazione delle misure sull'obiettivo di aumento dell'occupazione femminile. Di conseguenza, nel definire le finalità degli interventi, insiste sulla necessità di una maggior flessibilità e modulabilità dei servizi di cura, sul maggior coinvolgimento del mondo del lavoro attraverso l'avvio di misure di welfare aziendale e sul rafforzamento del ruolo paterno nella suddivisione delle responsabilità familiari di cura.

	Intesa 2010	Intesa 2012
Fondi disponibili (livello nazionale)	40.000.000	15.000.000
Obiettivi generali	Rafforzare la disponibilità dei servizi e/o degli interventi di cura alla persona per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Potenziare i supporti finalizzati a consentire alle donne la permanenza, o il rientro, nel Mercato del Lavoro.	Aumento dell'occupazione femminile.
Finalità e linee prioritarie di azione	Creazione o implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e interventi similari. Facilitazione per il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedo parentale. Erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher/buono per i servizi offerti da strutture specializzate o in forma di "buono lavoro" per prestatori di servizio. Sostegno a modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti (o family friendly). Altri eventuali interventi innovativi e sperimentali proposti dalle Regioni e dalle Province autonome.	Aumento e miglioramento dell'offerta di servizi/interventi di cura e di altri servizi alla persona, rendendoli maggiormente accessibili, flessibili e modulabili. Sostegno a modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti e family friendly. Promozione di misure di welfare aziendale rispondenti alle esigenze di famiglie e imprese. Sviluppo di nuove opportunità di lavoro e di specifici profili professionali in grado di offrire risposte concrete alle esigenze di conciliazione delle aziende. Interventi in grado di accrescere l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri nonché la loro condivisione delle responsabilità familiari. Azioni per promuovere le pari opportunità. Iniziative sperimentali.

Quali strade per la conciliazione? I programmi attuativi regionali a seguito dell'intesa 1

Prima di monitorare, nei prossimi mesi, le scelte e gli interventi che le Regioni implementeranno nel prossimo anno a seguito dell'Intesa 2, proponiamo in questa fase una rilettura dei principali indirizzi che hanno caratterizzato le politiche di conciliazione delle quattro Regioni a seguito della prima Intesa.

Che cosa l'Intesa ha generato in termini di politiche e interventi? Quali sono le priorità e gli interventi su cui le Regioni si sono maggiormente concentrate nel tentativo di migliorare le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro delle proprie cittadine e dei propri cittadini? E come si sono differenziate le politiche conciliative tra le diverse Regioni?

Finalità A: creazione e implementazione di servizi per la prima infanzia (nidi, nidi famiglia e servizi simili)

Le tre Regioni che sono intervenute su questa linea di azione hanno definito le modalità dell'aumento dell'offerta di servizi secondo le loro peculiarità e specifiche aree di bisogno:

Il Piemonte sembra aver concentrato (almeno a livello programmatico) la propria attenzione su una distribuzione territoriale più equa dei servizi, orientandone la creazione nei Comuni privi di servizi per la prima infanzia comunali.

L'Emilia Romagna ha insistito in particolar modo sull'ampliamento della varietà delle tipologie dei servizi, favorendo la nascita di servizi modulabili e flessibili maggiormente coerenti e congruenti con le esigenze organizzative delle famiglie.

Il Veneto è intervenuto contemporaneamente sulla riduzione delle rette per le famiglie e sul rafforzamento dell'offerta dei servizi quali nido famiglia e "madri di giorno", attraverso azioni di formazione finalizzate a creare competenze utili all'avvio di nuovi servizi.

Al confronto con queste Regioni la Lombardia, forse anche vista la buona copertura dei servizi per la prima infanzia sul territorio regionale (il grado di copertura lombardo è superiore sia alla media nazionale sia a quella del centro-nord), non ha utilizzato i fondi disponibili per intervenire direttamente sul sistema dei servizi per la prima infanzia, né nel senso di una crescita quantitativa e di tipologie delle unità di offerta, né per un miglioramento della qualità dei servizi offerti. Tuttavia, intervenendo sulla finalità C attraverso l'erogazione della dote conciliazione, ha comunque agito nella direzione di una facilitazione dell'accesso dell'utenza attraverso la temporanea riduzione delle rette a carico delle famiglie.

Finalità B: implementazione di strumenti e interventi che facilitino il rientro al lavoro delle lavoratrici al termine del congedo parentale (maternità facoltativa)

Su quest'area il Veneto non è intervenuto, mentre Piemonte, Lombardia ed Emilia Romagna hanno sperimentato interventi differenti:

Piemonte e Lombardia hanno guardato al mondo produttivo come primo attore del cambiamento in questa direzione e hanno attivato alcune sperimentazioni specifiche: voucher premianti per l'assunzione di madri escluse dal mercato del lavoro (Lombardia); erogazione di fondi alle aziende per definire piani di congedo che consentano di mantenere un collegamento con il posto di lavoro (Piemonte e Lombardia); supporto al rientro delle neomadri con percorsi di accompagnamento e formazione individuale (Piemonte).

Emilia Romagna ha spostato invece l'attenzione sulle donne escluse dal mercato del lavoro o con difficoltà connesse al rientro dal congedo, offrendo loro percorsi formativi di riqualificazione professionale.

In questa area di interventi, dunque, si vedono chiaramente due orientamenti molto diversi rispetto ai quali sarebbe interessante poter disporre di dati specifici per una valutazione dell'efficacia delle diverse misure: chi deve farsi carico dell'armonizzazione e della facilitazione del rientro lavorativo delle donne dopo la maternità? Il mondo produttivo, le donne stesse o entrambi? Al di là degli aspetti etici e valoriali che questa distinzione porta con sé, su che cosa le politiche pubbliche hanno maggiori opportunità di impatto, a parità di risorse pubbliche investite? Si riesce a investire il mondo produttivo di questo ruolo semplicemente attraverso dei finanziamenti oppure è più efficace agire sull'altro fronte, quello del rafforzamento delle competenze e delle opportunità occupazionali delle donne?

Sarà interessante vedere come evolveranno col tempo queste due diverse posizioni cercando di capire anche a quali risultati stanno portando i diversi interventi realizzati.

Finalità C: erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher/buono per i servizi offerti da strutture specializzate o in forma di "buono lavoro" per prestatori di servizio

È questa la finalità su cui Regione Lombardia, al contrario delle altre Regioni qui considerate, ha puntato di più. La dote conciliazione è, infatti, una delle misure di spicco delle politiche conciliative regionali ed è proposta in modo specifico come misura capace di rafforzare le opportunità lavorative delle donne a conclusione del congedo parentale, anche se, come già abbiamo esposto in un precedente articolo, ancora poco si riesce a dire rispetto ai risultati raggiunti in questo senso.

A questa misura lombarda, si avvicina quella proposta da Regione Veneto con il "contributo-bambino" che, a parità di procedimento (risorse date alle famiglie perché

siano spese per l'acquisto di servizi per la prima infanzia) riconosce però come finalità complessiva quella della riduzione delle rette per l'utenza.

Piemonte ed Emilia Romagna non sono intervenuti su questa finalità.

Finalità D: sostegno a modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali family friendly

Su quest'area hanno insistito gli interventi di Piemonte e Veneto, sia tramite l'erogazione di fondi destinati alle imprese e ai soggetti pubblici per la realizzazione di formule organizzative del lavoro di tipo decentrato e family friendly (telelavoro, attivazione di part time con modalità flessibili, job sharing e job rotation), sia attraverso la destinazione di fondi al rafforzamento delle capacità conciliative del territorio: il Piemonte partecipando, anche se in misura limitata (perché già finanziate dalla L.53/2000) alla costituzione di banche del tempo e il Veneto stanziando fondi destinati ai Comuni per la realizzazione di piani territoriali dei tempi e degli orari.

Finalità E: sperimentazioni innovative

Questa finalità è quella su cui Regione Lombardia ha molto investito in questi anni, attraverso lo sviluppo del "percorso conciliazione" che ha visto la costituzione di 13 reti territoriali per la conciliazione che hanno redatto altrettanti accordi per la realizzazione di azioni e interventi sui territori.

Anche l'Emilia Romagna ha dedicato fondi allo sviluppo di progetti territoriali, non facendo nascere però, come è successo in Lombardia, nuovi soggetti deputati alle politiche di conciliazione, ma utilizzando la normale prassi di trasferimento di risorse al livello locale per la progettazione e l'implementazione degli interventi.

Le altre sperimentazioni hanno riguardato il progetto Audit famiglia lavoro (Veneto) e una specifica forma di parziale integrazione al reddito rispetto al 30% previsto dalla normativa vigente, per i padri lavoratori dipendenti di imprese private che fruiscono del congedo parentale in tutto o in parte al posto della madre lavoratrice dipendente (Piemonte).

In conclusione

Rispetto alle Regioni considerate, la Lombardia sembra essersi differenziata sostanzialmente per lo sviluppo delle reti territoriali per la conciliazione e dei relativi accordi territoriali e per la diffusione massiccia della misura dotale (che tuttavia, anche se con altre linee di finanziamento, è implementata anche in Emilia Romagna).

Viceversa, è mancato, rispetto alle altre Regioni, un intervento diretto sull'ampliamento e rafforzamento della rete dei servizi che nelle altre Regioni è stato invece orientato all'ampliamento dell'offerta attraverso la creazione di nuovi servizi.

Infine, si è scelto di non intervenire, come invece è avvenuto in Piemonte e Veneto, su azioni di sostegno a tipologie contrattuali family friendly.

Tuttavia, nel nuovo programma attuativo relativo all'Intesa 2012, la Lombardia apre a nuovi temi e nuovi interventi rispetto a quelli appena citati, tra cui in particolare quello della messa a sistema delle iniziative di welfare aziendale già finanziate dalla Regione, quello della diffusione di politiche contrattuali family friendly e lo sviluppo di nuove opportunità di lavoro e di specifici profili professionali in grado di offrire risposte concrete alle esigenze di conciliazione delle imprese. Parallelamente però, Regione Lombardia non abbandona i suoi due "cavalli di battaglia" dell'annualità precedente, ricomprendendo tanto lo sviluppo delle reti territoriali quanto la dote conciliazione all'interno delle misure di miglioramento e accrescimento dell'offerta di servizi di cura e di altri servizi alla persona.

Per quanto riguarda le altre Regioni il rilancio degli interventi di conciliazione attraverso l'Intesa 2012 si è sviluppato in queste direzioni:

L'Emilia Romagna ha focalizzato l'utilizzo delle risorse sull'accrescimento e il miglioramento dei servizi per la prima infanzia e altri servizi di cura per favorirne l'accesso e la flessibilità, distribuendo i fondi disponibili ai Distretti per la realizzazione degli interventi. Secondariamente ha individuato come finalità prioritaria l'aumento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, anche qui distribuendo i fondi ai Distretti per la realizzazione degli interventi più adeguati alle esigenze del territorio e mantenendo in capo alla Regione un'azione di comunicazione e sensibilizzazione.

Il Piemonte ha deciso di muoversi in continuità con quanto già realizzato, intervenendo sulla finalità di accrescimento e miglioramento dell'offerta dei servizi riproponendo la creazione di nidi e micronidi territoriali e aziendali, sulla diffusione dei modelli organizzativi del lavoro family friendly e sull'aumento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri attraverso l'erogazione di contributi per incentivare l'utilizzo del congedo e la realizzazione nelle Asl di percorsi di sensibilizzazione e accompagnamento al ruolo paterno.

Il Veneto, differenziando in parte i nuovi interventi con quanto già realizzato fino ad ora, intende intervenire sulla promozione di misure di welfare aziendale, sullo sviluppo di specifici profili professionali in grado di intervenire e promuovere interventi di conciliazione e su eventuali azioni sperimentali proposti dal Dipartimento.

Le sperimentazioni in concreto: misure e punti di vista

Cosa avviene sui territori in tema di conciliazione dei tempi di vita?

di Cecilia Guidetti con il contributo di Laura Busi

Gennaio 2012

Temi > Famiglia e minori

Uno sguardo trasversale ai Piani di Azione Territoriali per la conciliazione.

Nel novembre 2010 la Giunta Regionale ha approvato la **delibera 381** con la quale ha recepito e messo in atto l'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.

Nei mesi a seguire sono stati sottoscritti nei territori gli **accordi territoriali per la conciliazione**⁵, che hanno siglato la nascita di reti locali con l'obiettivo di coinvolgere tutti i soggetti pubblici e privati che possono concorrere e collaborare alla realizzazione di azioni e interventi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I soggetti che hanno aderito agli accordi territoriali hanno successivamente predisposto i **Piani di azione territoriali**⁶ che costituiscono lo strumento attraverso cui le reti definiscono e assicurano la realizzazione delle progettualità e degli adempimenti espressi negli accordi, a partire dalla realizzazione di un'analisi dei bisogni dei territori in tema di conciliazione.

Dalla lettura e dall'analisi dei 13 Piani (Bergamo, Brescia, Como, Cremona, Lecco, Lodi, Milano, Mantova, Monza e Brianza, Pavia, Sondrio, Varese, Vallecamonica^[3]) si

5. ⁵ Gli accordi sono stati sottoscritti nei territori di Mantova (29 novembre 2010), Monza (30 novembre 2010), Brescia (27 gennaio 2011), Cremona (25 febbraio 2011), Lecco (1° aprile 2011), Bergamo (8 aprile 2011), Como (23 giugno 2011), Sondrio (27 giugno 2011), Varese (30 giugno 2011), Vallecamonica Sebino (30 giugno 2011), Milano (7 luglio 2011), Lodi (8 luglio 2011).

6. ⁶ I piani sono stati tutti redatti tra maggio e settembre 2011, con l'eccezione di quello di Pavia che è stato siglato a novembre 2011.

possono dunque individuare le linee progettuali trasversali che stanno investendo i territori lombardi e le specifiche azioni messe in campo dai singoli territori per rispondere alle esigenze rilevate a partire dalle risorse sociali, economiche e produttive presenti.

I piani di azione territoriali costituiscono dunque un buon osservatorio per capire come le direttive regionali e i diversi documenti prodotti dalla Regione in questi 15 mesi si concretizzino effettivamente in azioni dirette ai cittadini e alle imprese a livello territoriale e costituiranno la cartina al tornasole dei cambiamenti e degli impatti che effettivamente gli indirizzi e le scelte regionali saranno riusciti a produrre.

La nascita e la manutenzione delle reti locali

Chi partecipa

Tutte le reti prevedono la presenza di soggetti promotori, che hanno inizialmente avviato la stesura dell'accordo e del Piano, e di soggetti aderenti.

I soggetti promotori sono in tutti i territori, oltre a Regione Lombardia, la Asl con un ruolo di capofila, la Provincia, alcuni Comuni (in particolare il Comune capoluogo), la Camera di Commercio, la Consiglieria Provinciale di Parità e gli Ambiti territoriali, che tuttavia non sempre sono completamente rappresentati tra i soggetti promotori.

Tra i soggetti aderenti, con le dovute specificità locali, si trovano le associazioni datoriali, i sindacati e la cooperazione sociale, le associazioni e, solo in alcuni territori, le istituzioni scolastiche e l'Ufficio Scolastico Territoriale, INPS, INPDAP e INAIL, aziende pubbliche e private, enti del volontariato tra cui il CSV, la Prefettura, Fondazioni bancarie, le Università e le diocesi.

Si possono dunque individuare due categorie di territori:

Quanti per ora hanno attivato reti in forma ristretta, coinvolgendo attori direttamente e più tradizionalmente interessati al tema della conciliazione, quali le associazioni datoriali, i sindacati e la cooperazione sociale, puntando sul rafforzamento di competenze o interessi già presenti e sul rafforzamento del network;

e quanti invece hanno inteso la rete per la conciliazione come un'opportunità per coinvolgere anche altri soggetti che, seppur al momento non implicati direttamente sul tema, hanno la potenzialità di diventare volano di una cultura della conciliazione, ad esempio le scuole, la prefettura, le fondazioni.

Sembra interessante considerare in questa fase queste due modalità di intendere la rete così da poter monitorare quanto portino in termini di opportunità (risonanza sul territorio, capacità in termini di sensibilizzazione e comunicazione), ma anche di rischi

(scarsi risultati operativi a causa dell'eccessiva numerosità, partecipazione di enti scarsamente competenti).

È però da considerare anche il fatto che queste reti sono sempre intese come reti dinamiche rispetto alle quali prevedere un graduale ampliamento così da renderle rappresentative del territorio. In questo senso sarà quindi fondamentale la capacità delle reti di consolidarsi e ampliarsi nel tempo e di coinvolgere anche quei soggetti più marginali rispetto al tema in questione.

La governance

Il modello organizzativo indicato da RL per la gestione della governance dei Piani, poi ripreso da tutti i piani, è il seguente:

Cabina di regia a livello regionale

Tavolo di indirizzo politico istituzionale a livello territoriale, che vede la partecipazione dei rappresentanti politici degli enti promotori dell'accordo, e in qualche caso anche degli enti aderenti.

Tavolo o gruppo tecnico, composto dai referenti tecnici designati dagli enti promotori e, in alcuni casi, dagli enti aderenti, che in diverse esperienze si suddivide in diversi sottotavoli di lavoro

Tavolo o conferenza degli enti aderenti (dove non presenti nel gruppo tecnico)

La presenza di facilitatori delle politiche di conciliazione rappresentati dalle sedi territoriali di Regione Lombardia

Alcuni dei Piani esplicitano, inoltre, la presenza di un soggetto esterno con una funzione di accompagnamento, supervisione o formazione al tavolo in ordine al conseguimento degli obiettivi dichiarati e alla gestione della rete.

A questo si aggiunge una funzione di accompagnamento, formazione e monitoraggio che il livello regionale garantisce a tutti i territori che hanno sottoscritto gli accordi, grazie al supporto e alla consulenza di alcuni enti specializzati sul tema della conciliazione. Rispetto a questa funzione il Libro Bianco individua il primo step di monitoraggio e valutazione a settembre 2012.

La governance delle reti segue, dunque, un preciso assetto organizzativo rispetto al quale la Regione ha fornito indicazioni e indirizzi specifici, sia relativamente ai soggetti da coinvolgere sia rispetto alla costituzione dei tavoli.

Le reti hanno poi individuato alcuni strumenti concreti di gestione del Piano a livello organizzativo, quali ad esempio i sottotavoli di lavoro su tematiche o progettualità

specifiche, che si inseriscono nel modello di governance proposto dal livello regionale e di cui si potrà verificare l'efficacia.

Le finalità e gli obiettivi dei piani

I piani sono pensati come strumenti progettuali che consentano di intervenire in un'ottica di conciliazione, e le cui finalità si possono sintetizzare e declinare secondo tre target specifici:

Comunità e territorio

Approfondire l'analisi della domanda rispetto al bisogno di conciliazione

Creare un network in una prospettiva di responsabilità sociale diffusa e coinvolgendo attivamente le associazioni di famiglie

Sensibilizzare i cittadini e le imprese rispetto a una cultura della conciliazione, accrescendo la consapevolezza rispetto ai benefici delle pratiche conciliative

Rafforzare il benessere della comunità e la competitività del sistema economico locale

Individuare e portare sul territorio altre risorse per nuove progettualità

Famiglia

Migliorare il benessere delle famiglie favorendo una maggior condivisione dei compiti di cura e una migliore gestione dei tempi di vita

Sostenere la partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici con compiti di cura familiare

Sostenere la maternità e la conciliazione tra maternità e lavoro

Imprese e lavoro

Valorizzare le buone prassi esistenti sul territorio in tema di conciliazione

Aumentare le competenze organizzative delle aziende per favorire la sperimentazione di nuovi modelli gestionali e organizzativi

Migliorare il benessere dei lavoratori e promuovere le pari opportunità

Servizi e Pubblica Amministrazione

Valorizzare e aumentare la visibilità e la fruibilità dei servizi per la conciliazione

Promuovere una cultura della conciliazione attraverso nuove modalità organizzative

Rafforzare e consolidare la partnership col privato

Rispetto alle finalità è interessante evidenziare tre questioni in particolare:

L'attenzione alle famiglie e ai lavoratori è spesso schiacciata sui bisogni specifici legati alla maternità e alla genitorialità e solo in alcuni Piani ampliata alla cura dei familiari non autosufficienti (es. Cremona)

La specifica finalizzazione sui servizi, in termini di crescita delle competenze e valorizzazione, si ritrova in particolare in alcuni Piani ma non in tutti

La forte centralità dell'impresa su cui si concentrano molte aspettative e obiettivi. Le imprese costituiscono un punto nodale che presenta le maggiori opportunità di riuscita degli interventi ma anche i maggiori rischi, connessi all'effettiva capacità di coinvolgimento e attivazione diretta delle aziende e delle imprese nelle reti e negli interventi previsti.

Le azioni trasversali

Ma come si traducono concretamente queste finalità e obiettivi? E dunque cosa si sta realizzando nei territori per intervenire su questo tema?

	Azioni trasversali	Esempi di azioni specifiche
Comunità e territorio	Costruzione e manutenzione di una rete territoriale per la conciliazione Comunicazione e sensibilizzazione alla cittadinanza per la diffusione di una cultura della conciliazione e per la valorizzazione dei servizi	- Articolazione e approfondimento dell'analisi dei bisogni attraverso rilevazioni specifiche (Monza, Cremona, Pavia) - Found raising (Cremona, Milano) - Progettazione e realizzazione di un portale per la conciliazione (Varese) - Coinvolgimento degli Uffici di Piano nella promozione di azioni positive (Varese) - Creazione di un Osservatorio femminile a sostegno delle politiche di concertazione, con compiti di monitoraggio (Lecco) - realizzazione di progetti di coordinamento e ed armonizzazione dei tempi della città (Brescia, Como)
Famiglia	Sperimentazione in 6 territori della dote persona a favore di madri lavoratrici per usufruire di servizi per la prima infanzia Servizi specifici volti a favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro	- sperimentazione del prolungamento dell'orario di apertura delle scuole per minori con disabilità (Bergamo) - creazione di un albo provinciale delle baby-sitter (Cremona) - creazione di servizi di prossimità-banche del tempo (Como) - promuovere azioni di sensibilizzazione e informazione nei confronti delle famiglie (tutte le Province) - potenziamento dei servizi di accoglienza per minori attraverso il

coinvolgimento del terzo settore (valle Camonica)

Imprese e lavoro	Associazione di imprese per la condivisione di buone prassi e per la creazione di strumenti specifici per la gestione dei rapporti di lavoro Spazi di consulenza sulla conciliazione proposti dalle Province Formazione ai dirigenti Sperimentazione doti impresa nei territori sperimentali: erogazione di voucher flessibilità a favore dell'azienda che permette alla madre di adeguare la propria attività lavorativa secondo le forme flessibili di lavoro erogazione di voucher premianti per l'assunzione di madri escluse dal mercato del lavoro o in condizioni di precarietà lavorativa, con figli fino a cinque anni d'età	- Progetto di certificazione di un gruppo di aziende pubbliche e private con il marchio "Family Audit" (Varese) - Progetti di informazione e formazione: del personale impiegato in campo imprenditoriale al personale della Direzione Sociale e del Dipartimento ASSI dell'ASL in tema di conciliazione (Brescia, Mantova) - interventi formativi a supporto del Gruppo tecnico e dei referenti degli Enti aderenti (Lodi) - attivazione dello "Sportello Conciliazione" gestito da Confindustria, finalizzato all'esportazione di esperienze di conciliazione già attivate da altre imprese al fine di avvicinare nuove aziende al tema conciliazione e fornendo supporto informativo e tecnico (Mantova) - interventi informativi, da realizzarsi con una modalità "a sportello", rivolti a singole aziende che intendano realizzare iniziative di conciliazione al fine di fornire una prima consulenza orientativa e un supporto per la partecipazione a bandi (Lodi)
Servizi e Pubblica Amministrazione	Mappatura dei servizi di conciliazione Formazione agli operatori dei servizi in tema di conciliazione	- gestione e aggiornamento della banca dati sei soggetti prestatori di servizi per la conciliazione (Milano) - supporto ai "Gruppi che conciliano" (prevedono la riorganizzazione dei tempi di lavoro, su basi condivise, di piccoli gruppi di lavoro in cui sono presenti diverse esigenze di conciliazione) (Mantova) - Formazione agli operatori del territorio impegnati nei servizi consultoriali, nei servizi sociali comunali e nei servizi gestiti dal terzo settore (Monza e Brianza) - formazione degli operatori del Centro per l'impiego rispetto agli strumenti di conciliazione (Bergamo)

In conclusione

Dall'analisi realizzata emergono alcune questioni nodali, che sarà interessante monitorare nel corso del tempo per verificare la validità e l'efficacia dell'impianto proposto dalla Regione per intervenire sul tema della conciliazione:

La capacità delle reti di ampliarsi garantendo un coinvolgimento attivo di tutti i soggetti del territorio. In particolare le reti più ristrette, o quelle ancora scarsamente definite al momento della stesura dei piani, costituiscono infatti un banco di prova interessante rispetto all'obiettivo di sensibilizzazione e diffusione ad ampio raggio di una cultura della conciliazione.

La capacità delle reti territoriali di coinvolgere e attivare in particolare le imprese e le aziende del territorio. Uno degli interrogativi che si pongono oggi rispetto alla costruzione delle reti per la conciliazione riguarda l'effettiva rappresentatività degli enti datoriali rispetto al mondo profit, in relazione anche alla centralità che le aziende e le imprese assumono per l'effettiva diffusione di una cultura della conciliazione.

L'adeguatezza delle Asl come capofila e le opportunità di connessione tra i Piani e la programmazione territoriale in corso proprio in questo periodo. La scelta di non assegnare agli ambiti un ruolo specifico rispetto alla progettazione e alla realizzazione dei piani costituisce, infatti, un ulteriore elemento che sembra interessante osservare in relazione alle ricadute sui territori e alla continuità delle azioni previste.

Reti e doti per la conciliazione: il punto di vista dei territori

Intervista a **Mariantonietta Calasso** Consigliera di Parità della Provincia di Mantova

A cura di Cecilia Guidetti

Febbraio 2012

Temi > Famiglia e minori

Il punto di vista di una Consigliera provinciale di parità sulle misure previste a livello regionale e sulla loro attuazione a livello territoriale

Qual è il suo giudizio, in termini di positività e criticità, rispetto alla costituzione e all'andamento della rete locale per la conciliazione nel territorio mantovano?

L'aspetto positivo è che questa iniziativa costituisce un passo avanti nella diffusione delle politiche di conciliazione e delle buone prassi: in questo senso la presa in carico regionale duplica lo sforzo e aumenta la possibilità che il Paese sia sempre più fertile su questo tema e pronto a ricevere stimoli.

Si tratta di passi importanti, anche se l'Italia rispetto ad altri paesi europei è un fanalino di coda: siamo ai primi interventi sistematici in termini di conciliazione. Tuttavia questo sforzo delle regioni si aggiunge a quanto promosso dal Legislatore nazionale nel 2000 con la Legge 53.

A livello regionale l'aver previsto dei Piani di progettazione territoriale ha l'indubbio vantaggio di far interloquire diversi soggetti che si occupano o che possono occuparsi di conciliazione e quindi a evitare lo spreco di energie e di risorse.

Tuttavia questa scelta, che è stata un pregio, non è stata esente da difficoltà sul territorio mantovano, che pure era già un territorio pronto e attivo su questo tema, grazie al grosso lavoro svolto dalla Consigliera di Parità a partire dal 2008 e alle esperienze di progettazione sulla legge 53/2000. Una disamina attenta dei dati riscontrati, ha evidenziato la scarsa risposta del territorio rispetto agli interventi messi a disposizione, e non poche difficoltà sono emerse anche nell'integrazione tra i diversi soggetti che compongono il tavolo.

Per quanto riguarda le criticità, credo innanzitutto che poteva essere meglio ponderata la scelta di affidare alla Asl il ruolo di capofila, e questo nonostante il profuso e

costante impegno delle persone che hanno rappresentato l'azienda in questo progetto, che tuttavia, per definizione, si occupa di un'area d'intervento che è quella della sanità, appunto.

Al contrario, sono presenti sul territorio altri soggetti istituzionalmente deputati a occuparsi di politiche di "work life balance" che già da tempo conoscono criticità e problematiche del tema e ed al contempo hanno affinato soluzioni e tecniche efficaci, oltre ad avere costruito rapporti consolidati con le imprese.

I numeri dicono che non abbiamo raggiunto molte altre nuove imprese rispetto a quelle che già si conoscevano e che la dote è stata poco utilizzata.

Qual è il suo giudizio sulla sperimentazione delle doti per le persone e per le imprese?

La dote persona ha avuto inizialmente dei problemi logistici dovuti ai requisiti di accesso che erano troppo ristretti per rendere davvero funzionale e maggiormente fruibile questo strumento.

Poi la Regione ha recepito alcuni aggiustamenti proposti dal tavolo e così sono stati ampliati i requisiti di accesso. Questo è stato certamente un fatto positivo: perché la Regione sperimentando sul campo è stata aperta a modificare quanto avviato e disponibile a recepire i suggerimenti, ampliando il novero dei requisiti in senso migliorativo.

Per quanto riguarda la dote impresa, invece, i risultati sono molto esigui, anche perché va da sé che la premialità di 1.000 euro per l'assunzione di una persona reca troppo poco vantaggio per le imprese.

Su questo si sarebbe potuto intervenire diversamente creando dei meccanismi che rendessero la conciliazione più vantaggiosa per l'impresa in senso lato: per esempio offrendo all'impresa che sceglie di attuare politiche di conciliazione un'offerta variegata di "benefits" sul territorio.

Oltre a questo hanno contato i tempi stretti di realizzazione che non hanno consentito di raggiungere tutti i cittadini e le imprese con informazioni tempestive.

Probabilmente questo era lo scotto da pagare per il primo anno e il secondo anno andrà meglio, anche se per questo sarebbe necessario avere del tempo per ricalibrare le azioni in campo.

Crede che quanto avviato abbia qualche opportunità di continuità e mantenimento nel tempo oltre il biennio di sperimentazione?

Se penso ai finanziamenti della L. 53 ho visto molti progetti concludersi una volta terminati i finanziamenti .

In questo caso se l'azione riesce ad essere davvero sinergica il progetto può e deve andare avanti oltre i due anni. Bisogna però non fermarsi a invogliare l'impresa attraverso il beneficio economico ma riuscire davvero a cambiare la cultura, a realizzare quel mutamento culturale, che in tempi di crisi, quale quello che stiamo vivendo, è assolutamente improcrastinabile per il Paese, per le famiglie.

Se non si interviene con una campagna massiccia per cui gli imprenditori sono tempestati di strumenti e possibilità che facciano capire che attuare politiche di conciliazione può essere un business, un vantaggio per l'impresa, non si centra l'obiettivo, e bisogna farlo con uno sguardo attento alle risorse, avvalendosi delle competenze istituzionali.

La conciliazione vista dalle imprese

Intervista a **Flavia Caldera**, Presidente Regionale Donne Impresa di Confartigianato, che in rappresentanza di Confartigianato Lombardia partecipa al Comitato Strategico Regionale Donne-Famiglia-Lavoro

A cura di Cecilia Guidetti

Febbraio 2012

Temi > Famiglia e minori

Lo sguardo di Confartigianato sulle misure regionali per la conciliazione dei tempi di vita. Quali opportunità e quali ricadute per la piccola e media impresa?

Come valuta l'impianto che complessivamente Regione Lombardia ha messo in campo per intervenire sul tema della conciliazione dei tempi di vita (costruzione di reti territoriali, doti, bando progetti per le imprese)?

Complessivamente ne do un giudizio molto favorevole, perché si sono messe in atto parecchie attività e molte collaborazioni con il coinvolgimento di stakeholder anche molto diversi, partendo dalle Asl che sono riuscite a coinvolgere il terzo settore e le associazioni.

Faccio parte del Comitato Strategico e ho partecipato agli incontri di Brescia e della Val Trompia, dove c'è stata molta attivazione e molte realtà sono state coinvolte. Le associazioni sono state coinvolte e si sono date anche molto da fare, bisogna considerare però che ci vuole tempo perché tutti recepiscano le linee di indirizzo strategiche messe in atto da Regione Lombardia.

Se pensiamo anche ai questionari sulla conciliazione che sono stati compilati dalle famiglie, rispetto alle risposte ricevute sono stati messi in atto diversi interventi però non si è ancora arrivati dappertutto, c'è ancora molto da fare.

Pensando alle imprese a voi associate, credete che questo tipo di interventi stia raccogliendo l'interesse e abbia la possibilità di coinvolgere effettivamente le imprese in una logica di corresponsabilità?

Un dato positivo è proprio il coinvolgimento delle imprese. Evidentemente non tutte ancora stanno recependo ma alcune invece stanno rispondendo bene, perché anche nelle imprese ci si sta rendendo conto che una buona conciliazione dei tempi di vita porta sul posto di lavoro maggiore serenità e tranquillità. All'ultimo bando regionale sono state fatte 60 richieste da parte di imprese, e ne sono state finanziate 33; alcuni di questi progetti coinvolgono un soggetto solo, ma c'è ad esempio un progetto che ne coinvolge addirittura 63, quindi tutta una rete sul territorio.

Poi ci sono territori più o meno sensibili, questa è una fase di sperimentazione, bisognerà vedere se poi i progetti verranno attivati anche al di là dei contributi. Le imprese che denotano maggiore interesse per questo tema sono sicuramente quelle con percentuali molto elevate di dipendenti donne e ci sono diverse imprese che già hanno attivato misure di conciliazione, ad esempio asili nido aziendali o convenzioni con asili esterni per i propri dipendenti.

Bisogna poi considerare che tante di queste iniziative non vengono neanche portate alla luce perché tante aziende artigiane le praticano senza inquadrarle come "politiche per la conciliazione" ma come buone pratiche organizzative, soprattutto se sono aziende a maggioranza femminile e a titolarità femminile.

Il lavoro che stiamo portando avanti come Confartigianato sulla Responsabilità Sociale di Impresa mette proprio in evidenza anche le politiche per la conciliazione, e si tratta di iniziative che noi già realizziamo anche senza finanziamenti. Ad esempio nella mia azienda, come in molte altre, è automatico l'ottenimento del part time dopo la nascita dei figli, e questo è più facile soprattutto nelle grandi aziende.

Pensando specificamente alla misura della dote imprese (premialità e consulenza), quale interesse/impatto vede sul mondo dell'impresa dall'avvio della sperimentazione ad oggi? Crede possa portare un'utilità concreta nel mondo produttivo?

Rispetto alla misura dotale è stata diffusa l'informazione, anche se c'è stata una richiesta bassa delle doti perché in ogni caso in questo periodo le assunzioni sono molto difficoltose.

A me sembra importante che la diffusione e la comunicazione rispetto a queste misure sia capillare e mi sembra che, se inizialmente la comunicazione è stata lenta e limitata, adesso stia funzionando bene e speriamo che porti i suoi frutti grazie anche alla proroga fino a maggio data alle doti visto che erano disponibili ancora dei fondi.

Bisogna comunque considerare che per un'impresa non sono tanto importanti i 1.000 euro della dote, nel senso che non riescono a fare la differenza, mentre è importante il fatto di diffondere consapevolezza rispetto all'importanza di questo tema.

Forse le doti persona sono maggiormente incisive, perché è vero che le donne spesso rimangono a casa dopo la nascita dei figli un po' per la crisi e l'assenza di misure di conciliazione, ma anche per il costo dei servizi e degli asili nido, quindi in questo senso 1600 euro possono fare la differenza, o comunque sono sempre un aiuto in più. Soprattutto se consideriamo i dati: ad esempio nella provincia di Brescia, nell'anno 2010, 800 donne dopo la maternità non sono rientrate al lavoro.

Io credo che mettendo in atto tutte queste misure il maggior risultato sia che tante aziende possano cominciare a considerare queste possibilità, ad esempio il telelavoro, e a considerare il fatto che sia possibile realizzarle anche al di là dei voucher.

Cosa vi sembra che manchi, o cosa avreste fatto di diverso, per intervenire efficacemente su questo tema?

Non avrei pensato niente di diverso, anche perché queste misure sono state messe in atto in base alle consultazioni che sono state realizzate da Regione Lombardia. L'unico elemento che vorrei sottolineare è che in questa fase si è data molta attenzione alle necessità di conciliazione connesse alla prima infanzia, meno alla non autosufficienza, quindi a come sostenere le famiglie nell'assistenza di persone anziane e disabili.

Credo comunque che si stiano già facendo grandi passi e che un passo alla volta si arriveranno a comprendere anche questi bisogni: mi sembra che Regione Lombardia abbia fatto molto e che abbia messo a disposizione diverse opportunità per tutti quelli che sono disposti a coglierle.

Esiti e rilanci della sperimentazione

Esiti e rilanci dei progetti di welfare aziendale /1

di Cecilia Guidetti

Maggio 2013

Temi > Conciliazione, Famiglia e minori

Nel luglio 2011, Regione Lombardia ha stanziato 5 milioni di euro rivolti ad aziende e cooperative lombarde per la realizzazione di progetti di welfare aziendale. Avviamo con questo articolo una ricognizione di alcuni progetti in corso di attuazione per raccontarne la nascita, l'andamento e i principali esiti.

Con questo contributo proponiamo una lettura trasversale di tre progetti in corso di attuazione.

Seguiranno nei prossimi mesi nuovi approfondimenti tramite l'analisi di altri progetti realizzati a partire dallo stesso bando di finanziamento.

In un precedente articolo pubblicato a marzo su questo sito, avevo ripreso le indicazioni regionali in merito alla realizzazione di progetti aziendali e di reti interaziendali per la conciliazione, mettendo a fuoco i principali interrogativi in merito agli esiti di questa sperimentazione.

A un anno e mezzo dall'avvio dei progetti, la cui conclusione è prevista per gennaio 2014, ho cominciato a raccogliere i primi esiti e a trarre qualche considerazione in merito.

La nascita dei progetti

I tre progetti qui analizzati⁷, il progetto **Famiglie del Sole** realizzato dalla Cooperativa Cantiere del Sole di Brescia, il progetto **Tempo al tempo** realizzato dal Consorzio Sol.Co di Mantova e il progetto **Interventi di welfare in Cooperativa** realizzato dalla

⁷ Si ringraziano Silvia Frizza della Cooperativa Cantiere del Sole, Marta Modè del Consorzio Sol.co di Mantova e Daniela De Donati della Cooperativa Altolago di Dongo

Cooperativa Servizi Sociali Altolago di Dongo, forse perché nati in contesti di tipo cooperativistico che agiscono nell'ambito dei servizi e degli inserimenti lavorativi, hanno avuto una genesi molto simile.

L'emissione del bando di finanziamento da parte di Regione Lombardia ha costituito sin da subito, per tutti e tre i casi, una occasione importante per intervenire in modo strutturato sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sul sostegno al reddito dei dipendenti.

La domanda forte, da parte dei dipendenti, di individuare misure e interventi che potessero facilitare la permanenza sul luogo di lavoro alleviando la fatica della gestione dei tempi familiari, di mettere a sistema pratiche di scambio e di conciliazione informali, di compensare situazioni contrattuali sfavorevoli, era già stata intercettata e riconosciuta in tutti e tre i contesti, grazie anche all'attenzione già data al tema da parte delle tre direzioni.

In questo senso, dunque, la proposta di finanziamento regionale ha costituito l'occasione per formalizzare pratiche già avviate informalmente e per avviare nuovi interventi maggiormente strutturati che, in alcuni casi, hanno visto il coinvolgimento anche di altre cooperative consorziate alle titolari del progetto.

In tutti e tre i casi sembra ben riuscita la costruzione di progetti disegnati su misura rispetto alle caratteristiche peculiari del contesto di attuazione, sia in termini di bisogni rilevati sia in termini di possibili risorse da attivare.

La Cooperativa AltoLago di Dongo, per esempio, vista la difficile conformazione del territorio su cui opera, ha individuato come criticità significativa per i dipendenti lo spostamento quotidiano tra casa e posto di lavoro. Da qui, la scelta di intervenire strutturando servizi di pre e post scuola e di disbrigo pratiche in quanto, soprattutto per le pratiche, è spesso necessario lo spostamento fino a Como che richiede un grande dispendio di tempo.

La Cooperativa Cantiere del Sole, invece, in linea con la propria mission aziendale di intervento in ambito ecologico e di riduzione degli sprechi tramite la distribuzione degli scarti di super e ipermercati, ha rafforzato un servizio salva reddito che già effettuava, aggiungendo alla già abituale distribuzione settimanale a tutti i dipendenti di una cassetta di generi alimentari, la realizzazione di convenzioni con diversi servizi e negozi della zona per facilitare economicamente i propri dipendenti e orientare la loro attenzione verso nuove modalità di consumo, più attente alla produzione locale e alla riduzione degli sprechi.

Il Consorzio Sol.Co, a fronte di un'esigenza diffusa tra i dipendenti di supporto nella cura dei figli in orario extrascolastico e nei periodi di vacanza scolastica, e potendo

contare sulla presenza tra le proprie cooperative socie di competenze e interventi già attivi in questo senso, ha facilmente costruito il *matching* tra domanda e offerta.

Guardando a questi tre progetti, dunque, possiamo osservare che i finanziamenti regionali hanno contribuito all'avvio e al consolidamento di azioni conciliative strettamente connesse alla domanda dei dipendenti e al loro contesto territoriale e lavorativo e non si è verificata una adesione, puramente strumentale all'ottenimento del finanziamento, a modelli di conciliazione standardizzati poco coerenti ed adeguati ai contesti lavorativi e organizzativi titolari dei progetti. Anzi, le risorse, in tutti e tre i casi descritti, hanno incontrato contesti già molto attrezzati sul tema della conciliazione e dunque pronti ad intervenire in modo consistente.

Tabella 1_ I tre progetti

Ente titolare	Finanziamento regionale	Principali azioni
Cooperativa Cantiere del Sole	86.825 euro	• Attività di educazione ambientale per figli dei dipendenti aperte al territorio • Rete di acquisto di servizi a prezzi calmierati • Banca del tempo • Servizio di stireria
	268 destinatari di progetto	
Consorzio Sol.Co	192.000 euro	• GAS (gruppi di acquisto) aziendale • Rete di acquisto di servizi a prezzi calmierati • sostegno al disbrigo di pratiche e commissioni direttamente dal luogo di lavoro • servizi di cura per bambini (babysitter, CRES) • orientamento ai servizi di assistenza sul territorio (servizi sociali, sanitari...) • sostegno alla genitorialità (consulenze pedagogiche, sostegno alla maternità) • Family Point per la raccolta e la diffusione delle informazioni sulle misure di welfare aziendale e di conciliazione
	537 lavoratori	
Cooperativa Servizi Sociali Alto Lago	92.768 euro	• Pre e post nido • Servizio doposcuola • Supporto disbrigo pratiche • Sportello family friendly rivolto alle aziende del territorio • Adeguamento organizzativo
	35 destinatari	

Il contesto locale e le reti per la conciliazione

Una delle questioni che mi interrogavano rispetto a queste misure di welfare aziendale era quanto i progetti fossero in grado di portare le aziende a rafforzare le connessioni e i legami con il proprio contesto territoriale di appartenenza e con la simultanea nascita delle reti provinciali per la conciliazione quale risorsa per mettere a sistema tutti gli interventi e i soggetti attivi sul tema.

Nei tre casi qui esaminati, sembrerebbe essersi realizzata un'importante apertura e connessione con i contesti territoriali e in particolare:

- i tre progetti sono stati coinvolti, sebbene in misure e con modalità diverse, nelle tre reti provinciali per la conciliazione (Mantova, Como e Brescia) e, anche grazie a queste, sono entrati in contatto e si sono confrontati con gli altri progetti aziendali attivi nel proprio territorio provinciale e in qualche caso hanno avviato un rapporto collaborativo con gli enti e le istituzioni locali;
- il consorzio e le due cooperative titolari hanno tentato, per quanto possibile, di lavorare sull'estensione dei servizi previsti ai lavoratori di altre cooperative/aziende a loro affini (ad es. socie dello stesso consorzio o con cui erano già attive collaborazioni) per ampliarne il numero dei beneficiari, in particolare rispetto ad attività in cui i grandi numeri potevano risultare un'agevolazione per gli stessi servizi, ad es. le convenzioni per acquisto di beni e servizi a prezzi calmierati;
- sempre grazie alle azioni che prevedono l'acquisto di beni e servizi da parte dei dipendenti, i progetti hanno consentito di costruire intorno all'ente titolare del progetto una rete di soggetti del territorio, ampliando la rete delle collaborazioni e rafforzando le relazioni locali.

Rispetto a questa capacità dei progetti di inserirsi nei contesti locali, credo sia molto significativa la tipologia cooperativa degli enti titolari, che già per tipologia di attività e servizi realizzati hanno attitudine e competenze nella costruzione e gestione di relazioni con i contesti e le risorse locali. Sarà interessante verificare, nei prossimi mesi, quanto anche i progetti realizzati da aziende e piccole e medie imprese promuoveranno esiti di questo tipo.

Sempre nella direzione di costruire connessioni con i contesti locali, sembrerebbe più critico il lavoro avviato a Dongo e a Mantova attraverso la creazione di sportelli rivolti alle aziende del territorio per la diffusione di pratiche di conciliazione. La scelta progettuale molto interessante perseguita dagli enti titolari dei progetti era di riuscire a diventare "antenne" rispetto alle esigenze conciliative di altre aziende e di essere propulsori rispetto alla diffusione di una cultura della conciliazione. Pur incontrando l'interesse di alcune aziende, la fatica incontrata è stata quella di riuscire a concretizzare azioni in risposta alla domanda rilevata, soprattutto in contesti di piccole imprese per le quali i costi e gli sforzi necessari alla costruzione di progetti in questo senso rischiano di sembrare maggiori dei possibili benefici.

Gli esiti e la sostenibilità dei progetti

Gli esiti dei progetti sembrano evidenziarsi su due livelli:

Per i dipendenti i maggiori risultati riguardano il miglioramento del benessere lavorativo (grazie per esempio, alla maggiore sostenibilità dei compiti di cura e di gestione domestica), la sperimentazione di nuove modalità relazionali in ambito professionale (attraverso per esempio scambi attivati dalla banca del tempo intorno a dimensioni del vivere non prettamente professionali), le possibilità di compensazione di condizioni contrattuali non sempre competitive tramite l'acquisizione di servizi salva reddito;

Dal punto di vista degli enti titolari i progetti hanno consentito di formalizzare ricchezze relazionali e pratiche di scambio che già esistevano informalmente, con un conseguente miglioramento del clima relazionale sul luogo di lavoro (molto importante per tutti, ma ancor più per la Cooperativa Cantiere del Sole che promuove al suo interno inserimenti lavorativi di lavoratori svantaggiati), la fidelizzazione dei dipendenti, l'aumento della disponibilità di tempo di lavoro dei dipendenti e la riduzione delle richieste di permessi. I progetti sono inoltre stati occasione per realizzare una lettura maggiormente articolata dei bisogni dei dipendenti dalla quale partire anche per un ulteriore affinamento e adattamento delle azioni in possibili attività di proseguimento del progetto.

La sostenibilità dei progetti costituisce, infatti, un altro tema importante rispetto al quale i responsabili dei progetti si stanno interrogando.

Il forte rischio di progetti come questi è, infatti, quello di proporre servizi e attività che incidono in modo significativo sulla qualità lavorativa delle persone, ma solo per un tempo limitato, trovandosi poi costretti a ritornare allo stato di cose precedente generando così una grossa insoddisfazione.

In questo senso, sembra di poter dire che quanto più i progetti sono riusciti a puntare sulla valorizzazione di risorse interne o di risorse territoriali, tanto più hanno la possibilità di dare continuità a quanto avviato. Anche del tempo e convenzioni per l'acquisto di beni e servizi potranno probabilmente proseguire senza rilevanti costi di gestione, mentre per altri servizi (ad es. i servizi di stireria) si pensa di attivare la compartecipazione da parte dei dipendenti che potrebbero mantenere i servizi avviati con prezzi decisamente competitivi.

In qualche caso, ad es. presso il Consorzio Sol.Co, si sta anche prevedendo un'azione di sistema tra quanto avviato con il progetto e altre attività realizzate dalle cooperative socie: il servizio di stireria, ad esempio, potrebbe essere realizzato favorendo persone svantaggiate per le quali sono in corso progetti di inserimento lavorativo, riuscendo ad attivare circoli virtuosi che rispondano ad esigenze diverse.

I servizi più a rischio sono invece quelli di cura per i familiari dei dipendenti che richiedono risorse dedicate e rispetto ai sono in corso riflessioni e progettazioni che ne consentano il proseguimento.

Quale ruolo per la Regione?

Il principale supporto che la Regione potrebbe fornire a queste esperienze, al di là della possibilità di nuove risorse economiche per il proseguimento dei progetti, è relativo alla diffusione delle informazioni sulle misure implementate dai vari progetti, che consentirebbe di mettere a sistema quanto sperimentato fino ad oggi e di avviare nuove riflessioni su nuove aree di bisogno (ad es. i compiti di cura di familiari anziani).

La priorità che emerge quindi dai progetti e che interroga il ruolo della Regione, anche in prospettiva, riguarda la possibilità, per le organizzazioni titolari dei progetti, di essere accompagnate in una rilettura dei bisogni emersi anche nelle progettazioni realizzate e nell'individuazione di nuovi strumenti di intervento, potendo contare non solo sulla propria esperienza, ma anche su quanto realizzato da altri a livello regionale.

La sperimentazione sulla conciliazione dei tempi di vita: esiti, rilanci e questioni aperte

di Cecilia Guidetti

28 febbraio 2013

Temi > Conciliazione, Famiglia e minori

In continuità con i precedenti contributi sul tema della conciliazione, riapriamo le riflessioni con un'analisi delle ricadute della sperimentazione e l'individuazione delle questioni ancora aperte, soprattutto in relazione alle molte risorse stanziare per l'estensione dell'intervento regionale.

Negli ultimi mesi Regione Lombardia ha stanziato sulla partita della conciliazione tra vita e lavoro complessivamente poco meno di 10 milioni di euro, suddivisi in parti uguali tra sostegno a progetti di welfare aziendale e interaziendale e rilancio della dote servizi alla persona (DGR IX/4221 del 15 ottobre 2012) . A questo ammontare, già piuttosto rilevante, si sono aggiunti 2,1 milioni provenienti dal recepimento dell'Intesa sulla conciliazione con il Dipartimento delle Pari Opportunità (DGR IX 4560 del 19 dicembre 2012) che la Regione ha integrato con 740 mila euro di risorse proprie. Di questi, l'articolazione del finanziamento prevede di dedicare 921.750 euro allo sviluppo delle reti di conciliazione e della dote servizi alla persona.

Ne consegue che, in pochi mesi e proprio al limitare della fine di legislatura, i tre focus di azione principali dell'azione regionale per la conciliazione dei tempi di vita – **welfare aziendale, reti territoriali e dote servizi alla persona** – vengono rilanciati con grande forza con una dotazione eccezionale di 11 milioni di euro.

La scelta è stata quindi quella di confermare quanto sperimentato a partire dall'agosto del 2010 (DGR 381 del 5 agosto 2010) con un'estensione, almeno per ciò che riguarda la dote servizi alla persona, a tutto il territorio regionale e con il rafforzamento e l'ampliamento delle misure previste.

Poiché si tratta di un tema che è stato molto trattato da Lombardiasociale.it, crediamo importante, a questo punto di svolta tra la sperimentazione e il rilancio, riprendere le considerazioni fatte e soffermarci sui dati e sulle evidenze portati dalla Regione

rispetto agli esiti della sperimentazione quali elementi utili per proseguire nel lavoro di analisi delle ricadute, delle scelte e delle strategie di azione regionali.

Rimandando a una riflessione successiva l'ampia tematica del welfare aziendale, per le restanti due aree di azione procediamo, quindi, chiedendoci dove eravamo rimasti, quali risultati e rilanci vengono proposti dalla Regione e quali questioni rimangono aperte come possibile oggetto di una più approfondita analisi e valutazione nei prossimi mesi.

Reti territoriali per la conciliazione

1. Dove eravamo rimasti

All'inizio del 2012 sono state costituite, tramite la sottoscrizione di accordi territoriali, 13 reti territoriali con l'obiettivo di coinvolgere tutti i soggetti pubblici e privati attivi sui territori che potessero concorrere e collaborare alla realizzazione di azioni e interventi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I soggetti che hanno aderito agli accordi territoriali hanno successivamente predisposto i **Piani di azione territoriali** che costituiscono lo strumento attraverso cui le reti definiscono e assicurano la realizzazione delle progettualità e degli adempimenti espressi negli accordi, a partire dalla realizzazione di un'analisi dei bisogni dei territori in tema di conciliazione.

In un precedente articolo avevamo posto alcune questioni nodali da monitorate nel tempo per verificare l'efficacia dell'impianto regionale:

- la capacità delle reti di ampliarsi garantendo un coinvolgimento attivo di tutti i soggetti del territorio;
- la capacità delle reti territoriali di coinvolgere e attivare in particolare le imprese e le aziende del territorio;
- l'adeguatezza delle Asl come capofila e le opportunità di connessione Piani per la conciliazione e con la programmazione territoriale.

2. Quali risultati e quali rilanci dalla Regione?

Su questo fronte la Regione, in collaborazione con Éupolis Lombardia, ha redatto a fine ottobre 2012 un rapporto finale di valutazione della sperimentazione, nel quale sintetizza i risultati delle attività di monitoraggio e valutazione condotte sulle 13 reti territoriali.

Il report ripercorre tutte le fasi e i passaggi attraversati nei due anni di sperimentazione, dando conto dei processi e dei risultati ottenuti e raccolti tramite una metodologia di valutazione partecipata.

Rispetto alla prima sfida per questa azione, relativa alla capacità delle reti di ampliarsi garantendo un coinvolgimento attivo di tutti i soggetti del territorio, i dati regionali ci parlano di un complesso di 443 stakeholder coinvolti nelle reti, di cui 138 promotori (31%) e 305 aderenti (69%). Le reti sono composte da un minimo di 11 a un massimo di 89 soggetti, dato che porta a considerare che alcune reti abbiano scelto di valorizzare la partecipazione di tutto il territorio, mentre altre abbiano attuato importanti processi selettivi (potrebbe essere il caso di Milano dove la rete è composta solamente da 11 soggetti).

Rispetto al grado di apertura delle reti, il dato riportato evidenzia la presenza di modelli organizzativi differenziati, la cui modellizzazione porta a individuare: tre reti molto aperte (Bergamo, Como, Vallecamonica) orientate a includere un numero sempre maggiore di soggetti e nelle quali si è realizzata una gestione condivisa del piano; sei reti che si collocano in una via intermedia, con attività prioritariamente ristrette al tavolo politico istituzionale e altre attività che hanno coinvolto tutti i soggetti aderenti, ma meno dinamiche (rispetto alle “reti aperte”) nell’inclusione di nuovi soggetti; si evidenziano poi tre reti chiuse (Milano, Brescia e Sondrio), che non hanno utilizzato la coprogettazione e non hanno previsto nuovi coinvolgimenti, con un possibile rischio di minor radicamento sul territorio.

D'altra parte, ed è un dato interessante, le tipologie di soggetti maggiormente rappresentati all'interno delle Reti sono le organizzazioni datoriali locali, quelle sindacali e le associazioni del terzo settore, mentre rimane completamente assente il mondo finanziario e della previdenza integrativa.

Rispetto alla gestione della *governance* delle reti si evidenzia un'interessante diversificazione tra le 13 esperienze, mentre si riconosce come nodale il tema del ruolo di capofila delle Asl anche se non se ne trova un'analisi puntuale al di là di alcune considerazioni sulla crescita nel riconoscimento del ruolo, sebbene secondo un processo lungo e a volte difficoltoso.

3. Le questioni aperte

A chiusura della sperimentazione, la costruzione delle reti, la loro estensione e l'implementazione delle 127 azioni progettuali (di cui il 90% è in fase realizzativa) sono certamente valutabili positivamente, e positivo è il rilancio di questa azione da parte di Regione Lombardia per dare tempi di crescita e sviluppo più lunghi a un'esperienza che si è mostrata interessante.

Le Reti vengono rilanciate attraverso la DGR 4560 del 19 dicembre 2012 “con particolare riferimento alla realizzazione di sinergie nel contesto del Welfare e di promozione della cultura della conciliazione”.

Restano dunque aperte, guardando al futuro, alcune questioni:

- la capacità delle reti di mantenersi e consolidarsi e ampliarsi nel tempo, valutando anche quanto le selezioni fatte rispetto ai soggetti da coinvolgere siano funzionali ed efficaci;
- la capacità delle azioni progettuali implementate dalle reti di entrare in relazione sempre più stretta con le altre politiche attuate sui territori (in primis politiche di welfare e del lavoro);
- la capacità di impattare concretamente, in senso migliorativo, sulla capacità delle organizzazioni aderenti di rispondere ai bisogni del territorio e delle persone che lo abitano.

Le doti conciliazione servizi alla persona

1. Dove eravamo rimasti

Sull'erogazione delle doti nei sei territori interessati alla conciliazione, un precedente articolo steso a partire dal monitoraggio regionale di febbraio 2012 metteva in luce alcuni nodi:

- lo scarso utilizzo delle risorse disponibili (circa un terzo) a causa di una scarsa richiesta di doti rispetto a quelle potenziali;
- la concentrazione della maggioranza delle richieste di dote per l'utilizzo di servizi standard come asili nido (83% delle richieste al febbraio 2012) rispetto ad altri servizi più flessibili come Centri prima infanzia o nidi famiglia;
- la, più generale, scarsa evidenza della capacità della misura dotale di agire realmente sul miglioramento della conciliazione dei tempi di vita dei beneficiari.

2. Quali risultati e quali rilanci dalla Regione?

Tra le varie misure dotali sperimentate, quella che sembra essere stata maggiormente utilizzata, e che ha visto un rilancio da parte di Regione, è quella relativa ai servizi alla persona. Al riguardo, l'unico dato diffuso al momento è di tipo numerico: il dato ufficiale è di 1.657 doti distribuite per servizi di cura sui 6 territori pilota, utilizzate per il 92,7% per l'acquisto di servizi di asilo nido.

Rispetto ai timori di un anno fa rispetto allo scarso utilizzo di questo strumento, e dunque delle risorse ad esso dedicate, si tratta di un buon risultato, considerando il totale atteso di 300 doti per ogni territorio pari a 1.800 complessive. Pur con la necessità di un rilancio, si è dunque quasi arrivati al raggiungimento del target-obiettivo.

Sul fronte, invece, della tipologia di servizi acquisiti tramite le doti, il dato regionale conferma il trend già intravisto al primo monitoraggio: la dote non è intervenuta per aumentare o diffondere l'utilizzo di servizi maggiormente flessibili e innovativi, caratterizzandosi invece come uno strumento utilizzato soprattutto per acquistare servizi di tipo standardizzato.

Un altro dato interessante riguarda il numero di soggetti gestori che si sono accreditati per poter consentire l'utilizzo della dote ai cittadini¹. Gli operatori accreditati a fornire il servizio sono infatti ad oggi 810, di cui 589 (72%) sono classificati come asili nido.

Con la delibera di dicembre e il relativo bando, la sperimentazione delle doti servizi alla persona è stata estesa a tutto il territorio regionale, includendo anche le Province di Milano, Varese, Lodi, Como, Sondrio e Pavia e il territorio di ValleCamonica e Sebino e inserendo alcune innovazioni:

- viene data priorità ai dipendenti delle aziende che abbiano già avviato misure di welfare, di fatto procedendo verso un collegamento delle due misure (welfare aziendale e sistema dotale);
- si differenzia il target ampliando la tipologia di servizi di cui è possibile richiedere rimborso tramite la dote, aggiungendo ai servizi dell'area prima infanzia quelli dell'area socio educativo assistenziale per minori di 14 anni, quelli dell'area dei servizi a persone con disabilità o non autosufficienti e a persone affette da grave infermità e quelli relativi all'area dei trasporti e della mobilità.

Le domande possono essere presentate fino al 31 dicembre 2013 e restano stabili le condizioni di erogazione della dote: un massimo di 200 euro mensili per un massimo di 8 mesi.

3. Le questioni aperte: un punto di vista personale

Da cittadina, nonché mamma di due bambine residente nel Comune di Milano al rientro dalla maternità, mi sono interessata all'estensione della misura dotale anche per ragioni personali, alla ricerca di una facilitazione nella gestione della piccola nel periodo del rientro lavorativo e in attesa di poter accedere al servizio di asilo nido pubblico da settembre. A Milano la possibilità di richiedere la dote è attiva dal 7 gennaio e al momento attuale i servizi accreditati per la prima infanzia in tutta la Provincia sono 36 di cui solo 11 nel Comune di Milano.

Con l'idea di individuare un servizio flessibile che mi consentisse di lasciare la bambina solo qualche mattina a settimana, potendo allo stesso tempo usufruire della dote, sono partita alla ricerca di servizi disponibili ad accreditarsi. Nella mia, seppur minima e personale, esperienza ho capito che:

- a fronte del più che esiguo numero di servizi già accreditati, la misura è scarsamente (per non dire per nulla) conosciuta dai servizi privati: i servizi da me individuati (quelli presenti nella mia zona) non erano accreditati, non conoscevano questa opportunità e non sapevano come reperire le informazioni;
- il processo di informazione e spinta all'accreditamento da parte del singolo cittadino non è funzionale: pur avendo mostrato un interesse esplicito per il servizio e presentato l'opportunità della dote, i servizi non hanno trovato valide ragioni per accreditarsi, non avendo in anticipo la certezza della mia iscrizione;
- dunque l'iscrizione al servizio avrebbe dovuto necessariamente essere preventiva a tutto il processo: io mi iscrivo, il servizio si accredita, io faccio domanda di dote e se viene accettata posso accedervi, in alternativa resto comunque iscritta al servizio al suo costo complessivo.

Infine, immersa in questa raccolta di informazioni, ho capito di essere vicina alla scadenza del periodo in cui mi era possibile accedere alla dote (due mesi dalla fine del congedo) e quindi, non avendo a disposizione questa misura per abbattere il costo del servizio privato, ho fatto la mia personalissima scelta di rivolgermi ad una baby sitter privata.

Ho inserito il racconto di questa esperienza, non tanto perché rappresentativa (per cercare una rappresentatività tra le esperienze di accesso alla dote metteremo in campo altri strumenti nei prossimi mesi), quanto perché, insieme ai dati appena presentati, mi ha aiutato a mettere a fuoco le questioni che più di tutte mi interrogano nell'analizzare e valutare la misura dotale:

- Quanto apprendimento c'è stato dalla sperimentazione, se a quasi due mesi dall'apertura del bando c'è ancora una così scarsa diffusione di informazioni e di accreditamenti tra i servizi (38 in Provincia di Milano, 59 complessivi nella Provincia di Varese, nessuno visualizzabile per le altre province a cui è stata estesa la misura)? Mi sembra che si riproponga il rischio di un lungo processo di avvio, con uno scarso utilizzo iniziale delle risorse disponibili, mentre forse sarebbe stato possibile agire con maggiore anticipo, consapevoli del processo necessario all'implementazione.
- Quanto la misura dotale serva a favorire la conciliazione dei tempi o quanto risponda in realtà a un'esigenza di abbassamento (seppure relativo e temporaneo) del costo delle rette dei servizi privati per le famiglie. Questo in relazione al dato sull'utilizzo di asili nido rispetto a servizi maggiormente flessibili e al fatto che la dote sembra essere pensata sostanzialmente per essere richiesta da chi già sta utilizzando un servizio, e non per favorire l'utilizzo dei servizi da parte di nuovi utenti.

- Qual è il senso e quali risvolti e risultati può dare la connessione con il welfare aziendale inserita nei criteri di selezione dei beneficiari nell'estensione della misura dotale: forse l'ipotesi regionale è che l'efficacia della dote nel favorire la conciliazione dei tempi possa aumentare se fornita contemporaneamente ad altri servizi. Ma questo significa che la dote, se utilizzato come unico strumento, sta mostrando una scarsa utilità ed efficacia?
- Quanto, in sintesi, la misura dotale, anche nella sua nuova forma che prevede l'accesso a servizi diversificati sia davvero funzionale ed efficace nel miglioramento della gestione dei tempi di vita per le persone e per le famiglie.

Saranno quindi questi i temi su cui si concentrerà l'analisi delle ricadute delle misure conciliative nei prossimi mesi.

A che punto sono e dove vanno le reti aziendali per la conciliazione?

di Cecilia Guidetti

Marzo 2013

Temi > Conciliazione, Famiglia e minori

Dopo aver ripreso il mese scorso il tema della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro attraverso l'analisi e il rilancio delle principali questioni aperte su doti e reti territoriali, proseguiamo trattando la terza area di intervento dell'importante sperimentazione regionale in atto: le reti aziendali e interaziendale per la conciliazione.

Reti di aziende per la conciliazione: dove eravamo rimasti

La sperimentazione regionale sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è costituita da tre azioni strategiche fondamentali: la costituzione di 13 reti territoriali per la conciliazione, che hanno realizzato diverse azioni sul territorio lombardo, l'erogazione di doti per la conciliazione (dote servizi all'impresa e dote servizi alla persona) e la promozione di reti e associazioni di imprese per l'implementazione di progetti di conciliazione o di misure conciliative.

Avendo già ripreso in un precedente contributo le principali questioni aperte rispetto alle reti e alle doti, approfondiamo con questo articolo lo stato dell'arte dell'implementazione di reti interaziendale per la conciliazione, così da poter proseguire nei prossimi mesi con l'analisi delle ricadute già avviata su tutte e tre le misure.

La spinta verso la creazione di reti aziendali per la conciliazione, in cui più imprese possono aggregare la loro domanda per individuare possibili soluzioni a favore del proprio personale dipendente, con la collaborazione dei soggetti già presenti sul proprio territorio, è avvenuta, infatti, da due direzioni:

Da una parte le reti territoriali per la conciliazione hanno lavorato, in questi anni, per coinvolgere e promuovere la partecipazione delle imprese locali, sia nell'ottica di

attivare relazioni e partnership con gli altri soggetti attivi sul territorio (enti locali, associazionismo, etc), sia per favorire la nascita di associazioni di imprese, soprattutto in quei contesti (molto diffusi in Lombardia) in cui il mondo produttivo è rappresentato sostanzialmente da piccole e medie imprese.

Dall'altra lo stanziamento a luglio 2011 di 5 milioni di euro gestiti direttamente dalla DG Famiglia, rivolti a aziende e imprese per l'implementazione di progetti di conciliazione, anche in collaborazione con altri soggetti del territorio o con altre imprese o aziende (DGR 2055/2011), a cui è seguito un ulteriore stanziamento di 5 milioni a dicembre 2012 con le medesime finalità (d.d.u.o.n 12138/2012).

La Regione dunque, attraverso la sperimentazione sulla conciliazione, ha promosso un'importante apertura verso imprese e aziende, obiettivo innovativo e molto sperimentale per tutti quei soggetti pubblici e privati che a vari livelli si occupano di servizi e politiche di welfare e che hanno una scarsa abitudine a relazionarsi con i soggetti del mondo produttivo.

Quali risultati e quali rilanci dalla Regione

Secondo il rapporto finale di valutazione dei risultati della sperimentazione a livello regionale delle reti territoriali di conciliazione sono state attivate 13 reti di imprese, per un totale complessivo di 39 imprese coinvolte che stanno sperimentando servizi interaziendali di conciliazione su tutti i territori lombardi (al di là del distretto Val Camonica Sebino).

Tra le azioni progettuali previste dai singoli piani territoriali per la conciliazione 23 azioni sono rivolte a imprese e reti di imprese, e riguardano in particolare:

- La promozione di associazioni o reti di imprese per lo sviluppo di servizi interaziendali di conciliazione famiglia –lavoro;
- Azioni complementari di orientamento e consulenza aziendale.

Sempre il report riporta la presenza di due sostanziali tipologie di associazione tra imprese:

- Imprese medio piccole che si associano tra loro e affidano a un soggetto del terzo settore la gestione del servizio di conciliazione;
- Una media grande azienda che attiva un progetto di conciliazione ed è disponibile ad estenderlo oltre i confini aziendali.

Le aree progettuali implementate sono:

- Nuovi modelli organizzativi: flessibilità oraria, telelavoro, gestione online di incombenze familiari, piani di congedo e progetti di rientro dalla maternità;

- Servizi di cura per i familiari e servizi salva tempo;
- Contrattazione decentrata e sperimentazione di accordi contrattuali di secondo livello con il coinvolgimento delle parti sociali.

La valutazione regionale definisce la costruzione del dialogo con le aziende del territorio come un punto decisivo ma allo stesso tempo ancora critico, individuandolo come l'obiettivo di lavoro maggiormente impegnativo per le reti, sia a causa della generale crisi economica in cui ci si trova ad operare, sia per una cultura della conciliazione ancora molto debole. Si tratta, tuttavia, anche di un processo lungo che è stato avviato e che può potenzialmente portare a risultati ulteriori in una seconda fase di proseguimento di quanto sperimentato.

Per quanto riguarda, invece, i 5 milioni di euro stanziati per progetti sperimentali di welfare aziendale e interaziendale, la relazione di fine legislatura dell'area sociale indica l'avvio di 33 progetti di durata biennale, che coinvolgono oltre 6.300 lavoratori dipendenti, di cui 3.198 hanno figli minori a carico e 703 hanno carichi di cura di persone anziane o non autosufficienti.

Gli interventi sono stati in diversi casi attivati in raccordo con i piani territoriali per la conciliazione e quasi tutti i progetti hanno coinvolto fin dalla fase di progettazione altre imprese e soggetti attivi sul territorio, per un totale complessivo di 377 organizzazioni coinvolte.

Le azioni avviate sono sperimentazioni di accordi contrattuali di secondo livello, adesione a fondi di assistenza sanitaria integrativa, sperimentazione di forme di flessibilità nell'orario di lavoro, promozione di tecnologie per gestire online le incombenze familiari, interventi flessibili di tipo socio educativo per i figli minori dei dipendenti, organizzazione di servizi flessibili di trasporto, mensa, spesa, lavori domestici.

Il rilancio della Regione, che a dicembre 2012, ancora prima di avere a disposizione gli esiti dei 33 progetti, ha stanziato ulteriori 5 milioni di euro su questa partita, indica una forte attenzione al tema e rende ancora più attuale e necessario interrogarsi su esiti, opportunità e nodi critici della sperimentazione in corso.

Le questioni aperte

In un momento in cui il tema della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro sta diventando sempre più diffuso e trattato da diversi soggetti e secondo diversi punti di vista e con la prospettiva dell'anno 2014 come anno europeo della conciliazione, sembra particolarmente rilevante interrogarsi sul ruolo del mondo produttivo e sulle relazioni tra questo e le politiche e i servizi promossi da enti pubblici (Regione, Asl,

Province, Comuni) nel promuovere nuove forme di supporto alle persone e alle famiglie.

Se da una parte, infatti, sta crescendo sempre più la visione del mondo produttivo come portatore di un secondo welfare (per approfondimento vedi il sito Percorsi di secondo welfare), dall'altra è interessante interrogarsi sulle connessioni tra primo e secondo welfare, e in questo senso la sperimentazione regionale costituisce un'ottima occasione per sondare relazioni, legami, opportunità e vicendevoli rappresentazioni tra il mondo profit e i soggetti del welfare sociale.

Quanto si è riusciti a mettere in relazione le imprese con gli altri soggetti attivi sui territori e quanto le imprese sono interessate a questo tipo di coinvolgimento?

Quanto la sperimentazione regionale è riuscita nel suo intento principale, cioè quello di avviare ragionamenti e relazioni comuni a più soggetti di tipo diverso su un tema finora poco toccato, come quello della conciliazione dei tempi di vita?

Quanto incide la presenza di fondi regionali ad hoc sulla possibilità di avviare queste misure e quali sono le opportunità effettive di proseguire quanto avviato oltre la biennalità dei fondi per progetti?

Quanto, infine, questi progetti abbiano effettivamente la possibilità di incidere sulla qualità della vita dei dipendenti e, indirettamente, sulla valorizzazione dell'azienda in termini di qualità delle relazioni lavorative e di aumento o miglioramento della produttività.