RegioneLombardia

LOMBARDIA 2020

LIBRO BIANCO
Roadmap per la conciliazione famiglia – lavoro

Tabella di marcia verso un sistema regionale favorevole alla conciliazione famiglia-lavoro
2011 - 2013

Settembre 2011

Prefazione al Libro Bianco sulla Conciliazione famiglia lavoro

Il tema della conciliazione dei tempi di vita, familiari e lavorativi, rappresenta una delle grandi sfide sociali contemporanee.

Conciliare famiglia e lavoro corrisponde infatti al bisogno essenziale di ogni persona di realizzarsi compiutamente attraverso la piena espressione della propria personalità e della propria relazionalità sociale, partecipando alle diverse esperienze che la vita consente ed assumendo responsabilità nelle relazioni che la sostanziano, in primis la partecipazione sociale, il lavoro, la generatività e la cura.

Si tratta certamente di una questione complessa, che vede in campo molteplici attori e che investe vari ambiti di intervento, ma Regione Lombardia ha voluto raccogliere questa sfida impegnativa con decisione, facendone uno degli ambiti privilegiati delle sue politiche.

In questo quadro, l'obiettivo su cui stiamo lavorando da diversi anni è duplice: da un lato integrare trasversalmente il tema della conciliazione in tutte le politiche regionali secondo un modello che pone la famiglia al centro delle politiche; dall'altro definire un sistema di governance multilivello, che coinvolga tutti i portatori di interesse e che consenta di valorizzare nel modo più efficace e sinergico le risorse che complessivamente il sistema del Welfare è in grado di offrire.

Con il documento "Lombardia 2020. Libro verde sulla conciliazione Famiglia - Lavoro", Regione Lombardia ha voluto aprire nell'inverno scorso un grande concorso di idee, ampliando i confini del dibattito, chiamando la stessa comunità lombarda a condividere una responsabilità sempre maggiore e promuovendo il posizionamento della Lombardia nel contesto più ampio dello scenario europeo.

Va richiamato e sottolineato il grande consenso che si è creato intorno ai contenuti e alle sfide proposte e il processo di cambiamento culturale che li accompagna.

La consultazione ha visto una grande partecipazione, con importanti conferme sul piano culturale e sulle strategie individuate, ma anche con indicazioni operative

concrete su cui lavorare insieme, riferibili principalmente a due aree tematiche, quella del lavoro e quella dei servizi alla famiglia e delle reti territoriali.

Ai cittadini e alle cittadine lombarde va un sincero riconoscimento per l'impegno con cui hanno partecipato alla consultazione on line, cogliendo questa opportunità per dare voce alle proprie esigenze, esperienze, idee e proposte; e allo stesso modo va un riconoscimento alle imprese, che hanno partecipato ad approfonditi momenti di lavoro, e ai territori, che hanno risposto all'invito partecipando ai seminari localmente promossi con sensibilità e contenuti significativi, oltre che con elevato mix di rappresentanze.

Infine un ringraziamento al Comitato Strategico Conciliazione Donna Famiglia Lavoro, per la ricchezza dei contributi e la disponibilità ad accompagnare con la propria qualificata competenza il processo avviato.

Dalla consultazione emerge un'aspettativa forte nei confronti di Regione Lombardia, che con questo documento "Lombardia 2020. Libro Bianco. Roadmap per la conciliazione famiglia – lavoro" conferma il proprio orientamento e il proprio impegno prioritario per le politiche di conciliazione, in una prospettiva trasversale, integrata e coerente con la programmazione nazionale e comunitaria.

Questo Libro Bianco vuole dunque essere lo strumento di una governance di rete che, in un'ottica di partecipazione e sostenibilità, affronta la conciliazione come una opportunità, per le istituzioni e la società nel suo complesso, di negoziare e definire insieme un progetto di responsabilità sociale e di rilancio della competitività, volto ad armonizzare le esigenze degli attuali sistemi economici e produttivi a quelle delle persone e delle famiglie.

Il Presidente

Roberto Formigoni

L'Assessore alla Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà sociale

Giulio Boscagli

INDICE

INTRODUZIONE. LA FINALITÀ DEL DOCUMENTO 5

IL QUADRO ISTITUZIONALE. A CHE PUNTO SIAMO NELLE AGENDE GOVERNATIVE: NORMATIVA E POLITICHE 6

Le Politiche a livello nazionale e dialogo interistituzionale Stato - Regioni - Enti locali 7

La Strategia di azione regionale 8

IL PROCESSO DI CONSULTAZIONE. I RISULTATI CONSEGUITI 10

Il bisogno rilevato 11

La condivisione in merito a opzioni valoriali e strategiche 11

La convergenza di vedute su priorità d'azione 12

LA STRATEGIA DI AZIONE: 3 OBIETTIVI CONCILIATIVI E 7 LINEE DI INTERVENTO 14

1. Family mainstreaming 14
2. Governance multilivello e "reti di conciliazione" 14
3. Comunicazione e sensibilizzazione 14
4. Sostegno alla famiglia nei compiti di cura 14
5. Politiche dei tempi 14
6. Promozione di una "Responsabilità familiare d'impresa" 14
7. La conciliazione in Regione Lombardia 14

GLI STRUMENTI DI ATTUAZIONE 15

Le leve regionali 15

Il Piano Regionale Socio Sanitario 2010 – 2014 e Delibera delle regole 15

Le Linee di programmazione sociale 15

Gli Accordi territoriali per la conciliazione 16

Gli strumenti dedicati di comunicazione ed orientamento 17

Il Piano d'Azione Regionale per le politiche in favore delle persone con disabilità 17

Le Linee di indirizzo per una governance delle politiche giovanili 17

I Piani territoriali degli Orari e le politiche dei tempi 18

Il Programma di Edilizia Residenziale Pubblica (PRERP) 18

L'Accordo di Programma per lo Sviluppo Economico 19

Il Metodo Aperto di Coordinamento 20

I TEMPI DI ATTUAZIONE: LA SPERIMENTAZIONE NEL TRIENNIO 2011 – 2013 21

LE SCHEDE OPERATIVE: AVANZAMENTO PRIMA ANNUALITÀ 22

ALLEGATO I - INDICATORI PER IL MONITORAGGIO DEI RISULTATI IN PROGRESS DELLA ROADMAP (PRIMO ESEMPIO) 29

APPENDICE – ESITI FOCUS GROUP CS CDFL 30

INTRODUZIONE. La finalità del documento

1. Questo documento affronta il tema della conciliazione famiglia–lavoro, una delle questioni che meglio evidenziano la necessità di **ricomposizione degli interventi** a fronte di un bisogno unitario delle persone e delle famiglie nelle diverse fasi del ciclo di vita. Il bisogno di realizzarsi compiutamente attraverso la piena espressione della propria personalità e della propria relazionalità sociale, partecipando con equilibrio alle diverse esperienze che la vita consente ed assumendo responsabilità nelle diverse relazioni che la sostanziano, in primis la partecipazione sociale, il lavoro, la generatività e la cura.
2. Al tempo stesso è una questione complessa, che da un lato intercetta **leve e politiche diverse** – economiche, d'impresa, del lavoro, dei servizi alla persona, della casa, della salute, territoriali e di coesione sociale – dall'altro chiama in causa più direttamente le persone e le famiglie, le associazioni e il mondo del Terzo settore, gli Enti e le istituzioni a livello locale, il mondo dell'impresa e le parti sociali. Perché l'equilibrio di cui si è detto non è frutto di sole scelte individuali, ma diversamente perseguibile sulla base di opportunità, risorse, scelte che più complessivamente possono essere messe in campo dai diversi attori e dalle politiche. Infine è una questione che intercetta il tema delle pari opportunità, ponendo in primo piano il lavoro delle donne. Perché oggi ancora, in Europa, in Italia, anche in Regione Lombardia, i dati dicono che sono le donne in prima persona a dovere troppo spesso scegliere fra la famiglia e il lavoro, fra il desiderio di maternità e un percorso di carriera, sono queste che rendono possibile percorsi di domiciliarità dei membri più fragili, e che più di tutti si assumono in famiglia le responsabilità della cura.
3. Proseguendo il percorso avviato dalla pubblicazione del Libro Verde e la conseguente fase di consultazione pubblica, con il presente documento Regione Lombardia delinea la strategia per la conciliazione famiglia – lavoro, centrandola su un paradigma di ***governance*** **regionale multi-livello e multi-attore** ed inscrivendola all'interno di un ciclo di programmazione triennale (2011-2013). Obiettivo del documento è definire non un quadro statico ma lo sviluppo di un progetto comune in base ad un **Metodo Aperto di Coordinamento** che promuove, accanto al coordinamento intersettoriale ed interassessorile interno all'ente regionale, la capacità istituzionale di facilitare e catalizzare processi sociali che coinvolgono una molteplicità di attori, riconoscendone le competenze e favorendo la definizione di responsabilità condivise.
4. Il Libro Bianco costituisce dunque lo strumento di una *governance* di rete che, in un'ottica di partecipazione e sostenibilità, affronta la conciliazione come una opportunità, per le istituzioni e la società nel suo complesso, di negoziare e definire insieme un progetto di responsabilità sociale e di rilancio della competitività, volto ad armonizzare le esigenze degli attuali sistemi economici e produttivi e quelle degli individui e delle famiglie. Ed in ultima analisi contribuisce al ruolo che la *governance* regionale, come protagonista di un **welfare sussidiario "attivo" e radicato nel territorio**, riveste nel raggiungimento degli obiettivi di crescita europei, in termini di sviluppo di competenze e capacità di formulare risposte innovative.

IL QUADRO ISTITUZIONALE. A CHE PUNTO SIAMO NELLE AGENDE GOVERNATIVE: NORMATIVA E POLITICHE

5. L'obiettivo **conciliazione** è divenuto sempre più prioritario nelle agende politiche nazionali ed europee, all'interno del processo di riforma dei sistemi di welfare, 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. Il tema conciliazione viene 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. L'analisi del contesto di riferimento che segue illustra quindi il contributo dei diversi livelli di policy-making nella promozione della conciliazione, ed il ruolo che le regioni europee vengono ad assumere, attraverso l'integrazione tra politiche di welfare e politiche di sviluppo economico e territoriale, nel raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e coesione sociale dell'Unione.
6. L'**Unione Europea**, se pur priva di dirette competenze sulle politiche della famiglia, ha assunto un ruolo sempre più attivo nel rendere l'Europa più family friendly. L'attenzione delle Istituzioni Europee a promuovere una equa partecipazione di uomini e donne alla sfera familiare e professionale[1] ha accompagnato la definizione di strategie (Lisbona nel 2000, ed Europa 2020 nel 2008)[2] volte a promuovere una crescita intelligente nei paesi dell'Unione. L'interdipendenza tra sviluppo economico e benessere sociale è al cuore della visione per il futuro dell'Europa di diventare una società dinamica e competitiva, basata sulla conoscenza e l'innovazione e dunque l'investimento sul capitale sociale e le competenze della forza lavoro.
7. E' attualmente in revisione la **Working Time Directive** (Direttiva sulle condizioni di lavoro)[3] attraverso un processo di consultazione in due fasi con le parti sociali a livello europeo, che hanno concordato sulla necessità di adattare le condizioni di lavoro ai nuovi contesti produttivi[4]. Questa iniziativa si accompagna alla proposta, che compone il Pacchetto Conciliazione[5] formulato dalla Commissione Europea, di revisione di due misure legislative in merito al rafforzamento del diritto delle donne al congedo per motivi di famiglia ed in particolare al congedo di maternità, ed alla garanzia di pari trattamento dei lavoratori autonomi e dei coniugi collaboratori.
8. Se a livello europeo la necessità di politiche di conciliazione è oggi incontestabile, l'insufficienza di tali politiche nei singoli Stati e le discriminazioni nella loro adozione impediscono alle misure di conciliazione di dare ancora un contributo ottimale al conseguimento dei più importanti obiettivi politici dell'UE. Le pratiche di conciliazione adottate in Europa sono infatti condizionate dai diversi modelli di welfare tradizionalmente in vigore, come evidenziato dal secondo **European Quality of Life Survey**[6] pubblicato da Eurofound nel 2010. Il rapporto propone una classifica dei paesi Europei in termini di sviluppo dei regimi di conciliazione che rileva un forte divario tra i paesi nordici, che si

[1] *Risoluzione del Consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di Consiglio, del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare,* Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea (GU) C 218, 31.7.2000

[2] Comunicazione della Commissione Europea (CE) al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni *Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva,* COM(2010) 2020, 3.3.2010

[3] Direttiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, GU L 299, 18.11.2003

[4] Communication from the Commission, *Reviewing the Working Time Directive (Second-Phase Consultation Of The Social Partners At European Level Under Article 154 Tfeu),* COM(2010) 801 final, 21.12.2010

[5] Comunicazione della CE, *Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare,* COM(2008) 635, 3.10.2008 NOT

[6] The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), *Second European Quality of Life Survey: Family life and work* , 2010, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/ 2010/02/en/1/EF1002EN.pdf

collocano al primo posto, ed i paesi dell'Europa del Sud e dell'Est, tra cui l'Italia, che registrano tra i più bassi tassi di natalità in Europa, ed anche di politiche di assistenza alla famiglia. Il **Demography Report 2010**[7], pubblicato in Aprile 2011, conferma l'impatto sui trend demografici delle politiche del lavoro e della famiglia. In particolare gli Stati con politiche avanzate di conciliazione e di pari opportunità tendono ad avere un più alto livello di occupazione femminile ed anche di natalità, mentre emerge una chiara correlazione positiva tra spesa totale sulla famiglia e fertilità.

9. Nel Programma di Lavoro 2011[8], la Commissione rinnova l'impegno, a promuovere un dibattito a livello europeo ed a predisporre strumenti di coordinamento e mutuo apprendimento tra i paesi membri per incentivare la concreta implementazione degli obiettivi strategici dell'Unione. Due delle **Flagship Initiatives** (Azioni Prioritarie)[9] di Europa 2020 hanno infatti un diretto impatto sulle famiglie:
   - *New skills for better jobs* (Nuove competenze per nuovi lavori), in cui si richiede agli Stati Membri e l'Unione di sviluppare strategie nazionali per implementare la *flexicurity* e facilitare la conciliazione di lavoro e vita familiare, con particolare riguardo alla fase del rientro post-maternità;
   - *European Platform against Poverty and Social Exclusion* (Piattaforma Europea contro la Povertà e l'Esclusione Sociale), che coordina iniziative a tutela dei gruppi a rischio di povertà, tra cui si collocano le famiglie monoparentali (in media europea 1 su 3 è a rischio).

10. Una piattaforma di coordinamento sulle politiche di pari opportunità è offerta dal *New European Pact for equality between women and men* (siglato a Marzo 2011)[10]. Il patto delinea una strategia per il periodo 2011 – 2020 focalizzata sulle rilevanti implicazioni economiche delle pari opportunità, e concentra le sue iniziative sulla dimensione del lavoro. Si richiede infatti agli Stati Membri ed all'Unione di: eliminare stereotipi culturali che prevengono un pari trattamento remunerativo ed una equa partecipazione delle donne ai processi decisionali; migliorare la fornitura di servizi per l'infanzia e promuovere flessibilità delle condizioni di lavoro.

Le Politiche a livello nazionale e dialogo interistituzionale Stato - Regioni - Enti locali

11. Nella strategia espressa nel *Libro Bianco sul futuro del modello sociale "La vita buona nella società attiva*"[11] per la costruzione di un nuovo welfare della responsabilità, si riconosce la centralità della conciliazione nel promuovere natalità e ricambio generazionale e l'Accordo recentemente siglato (7 marzo 2011) tra Ministero del Lavoro e le parti sociali con la pubblicazione dell' *Avviso comune sulle Misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro*[12], mette in evidenza la necessità di promuovere l'occupazione femminile attraverso una modulazione flessibile degli orari, in particolare indicando lo strumento della contrattazione di secondo livello come opportunità per assicurare nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro. L'Accordo sottolinea che il successo delle iniziative assunte dalle parti sociali è condizionato dalla presenza di un contesto territoriale dove Governo, Regioni ed Enti locali concorrono secondo le rispettive competenze e risorse.

---

[7] Commission Staff Working Document, *Demography Report 2010*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/documents/Tab/report.pdf

[8] Comunicazione della CE, *Programma di Lavoro della Commissione per il 2011*, Com(2010) 623, 9.11.2010

[9] Europe 2020 - Flagship initiatives for smart, sustainable and inclusive growth, http://ec.europa.eu/europe2020/tools/flagship-initiatives/index_en.htm

[10] *Conclusioni del Consiglio del 7 marzo 2011 sul Patto europeo per la parità di genere* (2011-2020), (2011/C 155/02), GU C 155/10, 25.5.2011

[11] Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, *Libro Bianco sul futuro del modello sociale "La vita buona nella società attiva"*, Maggio 2009, http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/LibroBianco

[12] Cfr: http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie/08032011_Avvisocomune+conciliazione.htm

12. Nell'Aprile 2010 la Conferenza Unificata ha approvato l'Intesa dei criteri di assegnazione o di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'intesa fa seguito a Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, a firma del Ministro Carfagna e del Ministro Sacconi (1 dicembre 2009)[13], che affida alle Regioni la implementazione del piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità nell'accesso al lavoro. Il raggiungimento di "intese" in sede di Conferenza Stato/Regioni o Unificata, evidenzia il ruolo importante della Conferenza delle Regioni e PA nel promuovere un corretto dialogo con le istituzioni centrali, in attuazione del Titolo V della Costituzione, garantendo l'avvicinamento imprescindibile delle linee definite a livello nazionale ai bisogni manifestati sui territori, ai contenuti, agli obiettivi ed ai soggetti della programmazione a livello regionale, nel rispetto delle reciproche competenze.
13. Sono proprio Regioni e Province Autonome a porsi alla guida di un rinnovato sforzo progettuale che lega la promozione della conciliazione ad obiettivi di sviluppo del territorio, come dimostrano ad esempio, il Libro Bianco sulle politiche familiari per la natalità e l'esperienza del Distretto per la Famiglia realizzati dalla Provincia Autonoma di Trento; gli interventi in Toscana a favore della cittadinanza di genere (L.r. 2 aprile 2009, n. 16) ed il Libro Bianco Lazio 2020 Piano strategico Regionale per il rafforzamento del mercato del lavoro; le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita – lavoro in Puglia (L.r. 21 marzo 2007, n. 7)[14]. Integrando in maniera sinergica le diverse linee di azione che concorrono al benessere familiare, e stimolando la co-progettazione attraverso l'attivazione di network sul territorio, queste esperienze contribuiscono a definire una nuova cornice programmatoria che fa leva su una strategia condivisa di cambiamento culturale per favorire l'introduzione di interventi di innovazione strutturali.
14. Il crescente attivismo dei livelli locali nella "rigenerazione delle istituzioni del welfare" (Rapporto di Ricerca CNEL)[15] segue uno sviluppo dal basso, di confronto e scambio tra i territori. In questo contesto il "percorso conciliazione" di Regione Lombardia viene a definire un modello ed una buona prassi[16], ponendo la Lombardia in prima linea nella sperimentazione di una *governance* plurale e multilivello in grado di fornire risposte integrate alla domanda di conciliazione.

La Strategia di azione regionale

15. La Regione Lombardia fonda la propria identità e il proprio modello di governo sulla sussidiarietà, intesa come una istanza capace di dare risposta ai problemi della regione e insieme dare vita ai valori in cui essa si riconosce. Adottando una prospettiva sussidiaria, le competenze di natura gestionale sono conferite ai livelli istituzionali e ai soggetti sia pubblici che privati più vicini ai bisogni da soddisfare e in grado di farlo con maggiore economicità ed efficienza. Il passaggio dalla centralità della gestione amministrativa alla programmazione e interazione con il territorio permette di ridare centralità alla persona ed alla sua responsabilità.

---

[13] Cfr. http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/20091201_Piano_Azione_Italia2020.htm

[14] Cfr. Provincia Autonoma di Trento http://www.trentinofamiglia.it/index.php/Menu/Pubblicazioni; Regione Lazio http://www.lazio2020.it/site/; Regione Puglia http://www.regione.puglia.it; Regione Toscana http://www.regione.toscana.it/regione/multimedia/RT/documents/1241607713042_legge-2009-00016.pdf

[15] CNEL Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, Percorsi locali di riforma del welfare e integrazione delle politiche sociali, Roma 6.5.2010

[16] A. Visentini, *Il modello Mantova: la diffusione e applicazione di politiche di conciliazione famiglia-lavoro. Sperimentazione 2006-2010*, pp. 9-13, in Dossier Adapt n.2, R. Caragnano, S. Stefanovichj (a cura di), *Il valore della conciliazione e le azioni per l'equilibrio famiglia-lavoro*, 16.2.2011, www.adapt.it/acm-on-line/Home/documento10902.html

16. Nel programmare un Welfare così connotato, Regione Lombardia pone al centro i bisogni della persona e della famiglia, per attorno a questi disegnare e coordinare politiche integrate che promuovano lo sviluppo di opportunità con il concorso di una pluralità di soggetti e attori sociali, in primo luogo la stessa famiglia. È questa la strategia che vede complessivamente coinvolta la Giunta di Regione Lombardia in questa IX Legislatura, trovando espressione nel "Programma Regionale di Sviluppo"[17]. Coerentemente ai principi, ai valori e alla strategia complessiva, il PRS del 2010 declina il posizionamento istituzionale di Regione Lombardia per il quinquennio in corso – riforme, semplificazione amministrativa, cooperazione interistituzionale e transnazionale, pari opportunità – e individua tre aree di programmazione – Area economica "*La Lombardia della conoscenza e della crescita intelligente*", Area sociale "*La Lombardia del welfare responsabile e della crescita inclusiva*"e Area territoriale "*La Lombardia delle risorse e della crescita sostenibile*" – al cui interno si coordinano e si integrano politiche tradizionalmente settoriali.
17. Il tema "Conciliazione" è presente all'interno di ciascuna di queste nella consapevolezza che per costruire risposte avanzate a questo bisogno sia necessario muovere in sinergia le diverse leve della *governance* regionale delineando un impegno trasversale di tutte le aree e la convergenza di sforzi delle diverse politiche. Nell'affermare la centralità dell'Assessorato alla Famiglia, conciliazione, integrazione e solidarietà sociale, che a partire da questa Legislatura, sui temi della conciliazione, assume nel nome e nelle funzioni un ruolo di guida responsabile, Regione Lombardia ha declinato obiettivi concorrenti in capo a diversi assessorati e a diverse direzioni generali che solo nel loro insieme e in cooperazione con il sistema regionale allargato, potranno rispondere alla sfida complessa che ci troviamo ad affrontare.
18. Gli interventi programmati da Regione Lombardia all'interno di questo contesto si pongono in un'ottica di semplificazione e di integrazione di risorse esistenti, attraverso cui la *governance* regionale può favorire la creazione di connessioni e la emersione di una cultura comune della conciliazione, così come orientare ed accompagnare la sperimentazione di progetti innovativi.

[17] Approvato dalla Giunta Regionale e trasmesso al Consiglio Regionale il 30.6.2010, approvato dal Consiglio il 28.9.2010.

IL PROCESSO DI CONSULTAZIONE. I RISULTATI CONSEGUITI.

19. Lombardia 2020 - Libro Verde sulla Conciliazione Famiglia-Lavoro[18], pubblicato il 5 novembre 2010, ha avviato il processo di consultazione pubblica per aprire il dibattito tra la società, il mondo produttivo ed istituzionale, su obiettivi e modalità attuative delle politiche in materia di conciliazione. Il Libro Verde ne ha illustrato il contesto di riferimento, ed evidenziato la molteplicità di problematiche connesse lungo l'intera filiera della conciliazione (impresa, lavoro, famiglia, territorio). Un lavoro di coordinamento interno tra le diverse aree di programmazione regionale, coerentemente alle indicazioni del PRS, ne ha accompagnato la stesura venendo a comporne l'Allegato 1-*Programma di Azione*.

20. La consultazione è stata proattivamente disegnata e gestita da Regione Lombardia per garantire la più ampia partecipazione possibile, e l'apertura di spazi di confronto volti a promuovere lo sviluppo di conoscenze in un percorso di mutuo apprendimento e di impegno condiviso tra istituzioni e parti sociali. A tal fine, sono state realizzate una serie di iniziative integrate, quali: la consultazione pubblica on-line, l'organizzazione di eventi sul territorio, e la consultazione riservata agli stakeholder istituzionali con l'istituzione di un Comitato Strategico Conciliazione Donna Famiglia Lavoro (CS CDFL).

21. La consultazione pubblica on-line si è svolta dal 5 novembre 2010 al 31 gennaio 2011, attraverso la pubblicazione di due questionari interattivi che hanno definito due percorsi di consultazione specifici per cittadini da una parte, ed enti ed organizzazioni dall'altra, permettendo così di evidenziare specificità di bisogni e punti di incontro tra le due categorie di rispondenti. Sul sito della consultazione[19] erano inoltre pubblicati il Libro Verde e materiali di approfondimento, informazioni volte ad aumentare la trasparenza di obiettivi e processo, e riferimenti per contattare le istituzioni (ricevere informazioni o inviare contributi spontanei in tema conciliazione).

22. Quattro seminari territoriali sono stati realizzati nelle province di Como, Varese, Lodi e Milano, selezionate in un'ottica di complementarietà rispetto a processi consultivi già in essere in area regionale mediante la sottoscrizione degli accordi territoriali per le reti di conciliazione[20]. Decentrando opportunità di confronto e partecipazione alla realizzazione della conciliazione in Lombardia, gli incontri hanno rappresentato un importante contributo alle attività di analisi ed ascolto della Regione a nei confronti delle esigenze specifiche dei contesti territoriali. In particolare, gli incontri di Varese, Como, Lodi sono stati programmati per incontrare esponenti dei diversi attori sociali che possono concorrere alla realizzazione di pratiche conciliative (Terzo settore, imprese, associazioni di categoria, sindacato, Pubblica Amministrazione). L'incontro di Milano è stato caratterizzato da un focus conoscitivo specifico sul tema della sostenibilità finanziaria delle azioni di conciliazione.

23. Con l'istituzione del Comitato Strategico Conciliazione Donna Famiglia Lavoro (CS CDFL), insediato lo stesso 5 Novembre 2010, Regione ha direttamente coinvolto i principali stakeholder della conciliazione, a svolgere insieme una analisi approfondita di ipotesi progettuali. I membri del Comitato - esponenti del mondo imprenditoriale, accademico, istituzionale e del terzo settore - hanno condiviso il loro patrimonio di esperienze e conoscenze, ed inviato le loro proposte in contributi scritti alla consultazione. Una seconda fase di consultazione li ha ulteriormente coinvolti in due focus group tematici rispettivamente

[18]Cfr.http://www.conciliazione.regione.lombardia.it/uploadfile/Attachments/immagine/Home%20page/Libro%20Verde%20sulla%20Conciliazione%20Famiglia-Lavoro.pdf

[19] Cfr. http://www.conciliazione.regione.lombardia.it/

[20] 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).

sul lavoro e sui servizi e reti territoriali (11 e 13 Aprile 2011) [21], organizzati per discutere i principali risultati emersi dalla consultazione e proseguire la procedura di confronto nel corso della elaborazione del Libro Bianco.

Il bisogno rilevato

24. I contributi raccolti dal processo di consultazione, presentati pubblicamente il 7 marzo 2011, offrono occasione di valutazione e verifica del percorso conciliazione in Regione Lombardia, e di rinnovato dialogo con il territorio. L'elevato tasso di partecipazione e la ricchezza dei contributi ricevuti, da un lato indicano la significatività e tempestività dell'intervento regionale, e dall'altro mettono in luce le risorse di una comunità pronta, rispondendo all'invito del Libro Verde, a formulare proposte e condividere esperienze.
25. In particolare, la consultazione on-line, con oltre **1700 questionari compilati**, ha ampiamente superato la media di contributi registrata da iniziative analoghe a livello europeo, che si attesta in media tra i 200 e 500 partecipanti. Il **96,6%** dei 1560 cittadini ed il **98,1%** dei 160 enti/imprese che hanno aderito, confermano il bisogno e supportano un intervento da parte di Regione Lombardia per favorire maggiormente la conciliazione famiglia-lavoro.
26. Accanto alla **conferma** della rilevanza del tema, e del ruolo che l'ente locale assume nell'attivare la partecipazione della società civile, l'ascolto del territorio ha messo in luce la ricchezza del capitale sociale lombardo. Proposte e commenti da cittadini, enti e stakeholder 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 all'ulteriore sviluppo e formulazione di soluzioni progettuali.
27. Emerge dunque una sostanziale **condivisione della proposta** di una *governance* regionale multilivello in grado di interagire con il territorio in una logica di rete, ed una significativa **convergenza di vedute** su priorità di intervento, da parte dei potenziali attori di reti per la conciliazione, che vengono ad informare il presente documento nello sviluppo di un percorso strutturato di condivisione all'interno della programmazione regionale.

La condivisione in merito a opzioni valoriali e strategiche

28. I risultati esprimono una sostanziale condivisione per l'approccio strategico delineato da Regione Lombardia, ed imperniato sui concetti di *Family mainstreaming*, *Governance multilivello e reti di conciliazione*, *Comunicazione e sensibilizzazione*.
29. Il concetto di **Family mainstreaming** identifica l'impegno dell'ente governativo a percorrere un progetto di innovazione comune all'interno della istituzioni e nella società nel suo complesso, dove lo sforzo di ricomposizione e convergenza di interventi e politiche supporta la reticolazione dei diversi attori coinvolti nel far fronte di un bisogno unitario di conciliazione. Attraverso il coordinamento delle diverse aree di programmazione regionale, il tema della conciliazione si lega così ad un percorso di revisione delle modalità di programmazione territoriale che è pienamente condiviso dalla comunità lombarda, come i risultati della consultazione evidenziano.
30. Emerge infatti un condiviso apprezzamento delle esperienze in corso di costruzione di **reti territoriali** per la conciliazione, da parte di cittadini (l'**80%** esprime molta/moltissima fiducia nello strumento delle reti) e *stakeholder* che condividono la richiesta di un loro ulteriore sviluppo ed estensione a livello regionale. In base ai contributi ricevuti, operando nel territorio e con il territorio, le reti generano coesione sociale e la flessibilità necessaria a

[21] Gli esiti dei due seminari sono illustrati in appendice al presente Libro Bianco.

relazionarsi alle diverse esigenze del tessuto imprenditoriale e sociale locale. Cittadini, enti, imprese ed associazioni concordano quindi nell'individuare la necessità di una **governance multilivello e multi-stakeholder** che operi **strategie di rete nel territorio**, sia in termini di ricomposizione delle politiche di welfare a livello regionale, sia come contenitore di una dimensione programmatoria integrata a livello locale, in una prospettiva di responsabilità sociale diffusa.

31. Ricevono forte adesione le opzioni valoriali formulate dal Libro Verde, quali: "..*adottare un'ottica di investimento su abilità e risorse di individui e comunità*, e *valorizzare la capacità di progettazione organizzativa del territorio coinvolgendo, in una logica di rete, il settore privato ed il non profit…"*. La disponibilità ad assumere responsabilità e prendere parte allo sviluppo di ulteriori progetti nel territorio (sicuramente per il **24.1%** e probabilmente per il **58.1%** dei cittadini) si accompagna alla richiesta di un intervento da parte di Regione Lombardia, che si ponga in un'ottica di coordinamento ed accompagnamento, per favorire il cambiamento contestualmente culturale ed organizzativo necessario a "fare rete".

32. Attività di **comunicazione e sensibilizzazione** divengono essenziale supporto alla formulazione ed implementazione di pratiche di conciliazione, per rimuovere gli ostacoli che derivano dalla ancora scarsa conoscenza di strumenti ed opportunità, promuovere una cultura condivisa ed offrire senso di appartenenza allo sforzo comune di realizzare la conciliazione come opportunità di crescita e benessere sociale. Tra le iniziative proposte in sede di consultazione, in particolare si sottolinea il bisogno di servizi informativi, servizi consulenziali e premialità ed incentivi di promozione e valorizzazione.

La convergenza di vedute su priorità d'azione

33. Le reti territoriali sono riconosciute come il paradigma più adeguato per formulare soluzioni efficaci alle priorità di intervento identificate dalla consultazione:
    - Agevolazione dell'accessibilità ai servizi,
    - Riorganizzazione degli orari e dei tempi della città e del territorio,
    - Nuove forme di lavoro e sviluppo del welfare aziendale ed interaziendale.

34. Sebbene la consapevolezza che la coppia debba equamente contribuire alla gestione familiare sia ormai ampiamente diffusa (**93.5%** dei rispondenti), la consultazione conferma che la cura è una dimensione di cui sono principalmente le donne in famiglia a farsi carico (il **46.1%** delle donne a fronte del **2.3%** degli uomini), costituendone un forte ostacolo alla loro integrazione nel mercato del lavoro. Il bisogno di **sostegno della famiglia nei compiti di cura,** che si concentra nelle due fasi critiche della prima infanzia e degli anziani o soggetti non autosufficienti, si esprime principalmente nella richiesta di un miglioramento della accessibilità dei servizi.

35. Non si parla quindi di incremento dell'offerta, quanto piuttosto di coordinamento a scala territoriale per garantire che la programmazione e gestione dei servizi sia in grado di integrare ed ottimizzare l'esistente, valorizzando l'iniziativa delle parti sociali e delle famiglie stesse quali protagoniste in forme di co-progettazione. La richiesta di ampliamento e maggiore flessibilità degli orari dei servizi, in particolare servizi scolastici e trasporti, intercetta la leva delle **Politiche dei tempi.** Attraverso la definizione di un sistema di regole condivise a scala territoriale, diviene possibile garantire un intervento di rimodulazione, adeguamento e sincronizzazione che, tenendo conto delle esigenze di chi lavora, possa contribuire a "saldare" le sfere della vita personale e professionale.

36. Le esigenze lavorative sono infatti al primo posto tra gli ostacoli alla conciliazione per l'**80%** dei rispondenti, e per oltre il **90%** dei rispondenti influiscono molto o moltissimo sulla vita famigliare. La **Promozione di una Responsabilità Familiare d'Impresa** trova dunque un forte sostegno da parte dei cittadini, ma anche da enti ed aziende che riconoscono come,

in virtù del suo contributo al benessere dei dipendenti e della comunità, la conciliazione possa rappresentare una opportunità/vantaggio (**93,9%** di enti) più che un costo. I nuovi contesti tecnologici e produttivi rendono oggi possibile implementare **nuove forme di lavoro**. In particolare, l'introduzione di maggiore flessibilità (telelavoro, part-time, gestione di permessi e congedi) è significativamente correlata ad una maggiore femminilizzazione del mercato del lavoro, attrazione di talenti e soddisfazione del personale, e di conseguenza aumento della produttività, e riduzione di costi dovuti a stress, assenteismo, o turn over. A fronte di queste considerazioni, l'intervento di Regione Lombardia è ritenuto necessario per favorire il superamento dell'inerzia al cambiamento, sensibilizzare e fornire strumenti incentivanti.

37. La Regione è chiamata a supportare un processo **di cambiamento culturale**, attraverso percorsi di formazione manageriale, servizi consulenziali e premialità che favoriscano l'adozione di una cultura d'impresa orientata al risultato ed il superamento di stereotipi di genere. E soprattutto a coordinare l'implementazione di un cambiamento organizzativo dove assume priorità lo sviluppo di **nuove forme di negoziazione contrattuale**, in particolare attraverso la promozione di un accordo regionale con le Parti Sociali per la facilitazione della contrattazione di secondo livello. La **contrattazione di secondo livello** è identificata come lo strumento più adeguato per superare la rigidità di soluzioni nazionali, ed introdurre forme di flessibilità per la conciliazione, adattandole alle specificità del sistema locale, garantendo al lavoratore la tutela che non vede altrimenti assicurata all'interno di accordi a livello personale, ed incontrando il favore delle aziende che, indipendentemente dalla dimensione, lo considerano lo strumento più facilitante (**89.7%**).

38. La variabile dimensionale viene invece ad assumere un peso più rilevante nell'obiettivo di **incentivazione del welfare aziendale**, evidenziando il ruolo giocato da accordi territoriali che coinvolgano attori pubblici e privati nello stimolare soluzioni innovative. Le PMI, che caratterizzano in prevalenza il tessuto produttivo lombardo, sono quelle che incontrano maggiori difficoltà nella promozione di servizi di conciliazione, a causa degli elevati costi fissi che questi richiedono a fronte di un numero di beneficiari che non ne rende conveniente l'attivazione. Cittadini ed aziende chiedono quindi il supporto di Regione Lombardia per ricomporre un quadro di frammentazione, e favorire la sperimentazione di network - all'interno di un piano territoriale organico a garanzia e guida - che vedano più aziende coivolte nella co-progettazione e co-finanziamento di servizi di welfare inter-aziendale. (Tra gli enti/aziende partecipanti, il **57.1%** si dichiara sicuramente disponibile ed il **27.4%** probabilmente disponibile a partecipare attivamente ad una rete territoriale integrata a favore della conciliazione).

LA STRATEGIA DI AZIONE: 3 obiettivi conciliativi e 7 linee di intervento

39. L'approccio generale al tema della conciliazione famiglia-lavoro impone innanzitutto l'integrazione di tale tema in tutte le politiche regionali, prevedendo il rispetto e la realizzazione dei seguenti **tre obiettivi conciliativi**:
    a. Migliorare il *benessere all'interno del nucleo famigliare*, con particolare riferimento alla condivisione dei compiti di cura e ad una migliore gestione dei tempi della famiglia; Sostenere la libera partecipazione al mercato del lavoro dei genitori, dei lavoratori e delle lavoratrici gravati da compiti di cura dei familiari;
    b. Favorire il miglioramento del *benessere dei lavoratori e delle lavoratrici* sul posto di lavoro; Facilitare la creazione e la condivisione di competenze –sia all'interno del sistema economico che sociale - nell'ambito dei servizi per la conciliazione, delle politiche dei tempi, del secondo welfare, della valorizzazione del personale, della organizzazione del lavoro;
    c. Favorire le *pari opportunità* e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

40. Con la presente **RoadMap per la conciliazione famiglia-lavoro** si confermano i 7 ambiti prioritari dell'azione regionale sul tema, già anticipati nel Programma di Azione Allegato 1 al Libro Verde. Se ne propone qui una prima sperimentazione per il periodo 2011-2013, il cui avanzamento è declinato, per la prima annualità, nelle schede operative che seguono. Regione Lombardia non può tuttavia conseguire questi obiettivi da sola, ma intende delineare una strategia sussidiaria e partecipata per la conciliazione famiglia – lavoro, centrandola su un paradigma di governance multi-livello e multi-attore, condividendo le responsabilità con stakeholders di livello europeo, nazionale e locale. La Tabella di marcia rappresenta quindi l'impegno della Regione di portare avanti la conciliazione famiglia-lavoro rileggendo in chiave di conciliazione le proprie politiche e i propri programmi operativi, attivandosi su alcune **linee di azione specifiche** ma soprattutto rafforzando la collaborazione con tutti i soggetti interessati.

1.	**Family mainstreaming**
2.	**Governance multilivello e "reti di conciliazione"**
3.	**Comunicazione e sensibilizzazione**
4.	**Sostegno alla famiglia nei compiti di cura**
5.	**Politiche dei tempi**
6.	**Promozione di una "Responsabilità familiare d'impresa"**
7.	**La conciliazione in Regione Lombardia**

41. La traduzione operativa degli obiettivi sin qui delineati viene presentata in una prima griglia di azioni specifiche di intervento già realizzate o di prossima realizzazione[22].

[22] Si veda di seguito il capitolo dedicato alle "Schede operative. Avanzamento prima annualità"

GLI STRUMENTI DI ATTUAZIONE

Le leve regionali

42. Le leve a disposizione di Regione Lombardia per facilitare i processi di conciliazione famiglia – lavoro sono diverse. Si vuole in questa sede richiamare sinteticamente le principali e indicare come – con una scelta innovativa, coerente con le indicazioni del PRS IX Legislatura – possano essere orientate in modo sinergico e convergente, grazie a una preventiva condivisione fra le Direzioni Centrali e Generali coinvolte.

Il Piano Regionale Socio Sanitario 2010 – 2014 e Delibera delle regole

43. Il primo è il documento di programmazione regionale socio sanitaria di legislatura[23]. Definisce gli obiettivi e le priorità del sistema sanitario e socio sanitario regionale integrati con il sistema sociale. Il secondo è l'atto di Giunta che annualmente definisce le indicazioni puntuali relativamente alle regole per l'accesso alle risorse del Fondo Sanitario Regionale e riguarda quindi primariamente le responsabilità delle Aziende Sanitarie e dei soggetti erogatori di unità d'offerta sanitarie e sociosanitarie. Entrambi impattano sul tema dei servizi alla famiglia e delle reti territoriali, intervenendo fra l'altro sui rapporti interistituzionali, sulle interconnessioni dei livelli e dei luoghi del "prendersi cura", su requisiti organizzativi e gestionali, su criteri e modalità di accesso della persona agli interventi e alle prestazioni, sulle modalità di cura e di definizione del progetto assistenziale individualizzato, sulla compartecipazione del cittadino al costo delle prestazioni, sugli obiettivi dei Direttori Generali delle Aziende Sanitarie.

44. Le ASL sono chiamate ad agire in sintonia con la programmazione regionale secondo linee direttrici a forte impatto in termini di sostegno della conciliazione famiglia – lavoro volte a promuovere azioni di decentramento dei servizi amministrativi collegati alle attività sanitarie con l'obiettivo di agevolare l'accesso in fasce orarie estese o in ambiti diversificati (presso uffici comunali, farmacie, ambulatori ..), a incrementare le prestazioni ambulatoriali di complessità medio - bassa a domicilio, ad estendere le attività sanitarie e l'accesso alle prestazioni ambulatoriali con orari prolungati e diversificati, a promuovere la messa in rete dei servizi (maggiori sinergie tra i diversi operatori della sanità e delle comunità; integrazione socio-sanitaria in rapporto con la programmazione locale sociale e i comuni).

Le Linee di programmazione sociale

45. Il **Piano di Zona** è lo strumento della programmazione sociale in ambito locale e, in ambito distrettuale, della integrazione tra la programmazione sociale e la programmazione sociosanitaria.

46. Regione Lombardia ha attivato un processo di ascolto del territorio preliminare all'emanazione delle Linee Guida per il prossimo ciclo di programmazione, in linea con gli orientamenti strategici del PRS, che richiedono una grande capacità di innovazione, di responsabilità diffusa, di ricomposizione delle politiche attorno al bisogno e alla domanda, di valorizzazione delle risorse pubbliche e private.

47. Le Linee di indirizzo si ispirano alle stesse logiche di networking tra attori locali e tra livelli di governo che orientano le politiche di conciliazione famiglia–lavoro: Regione Lombardia promuove l'integrazione tra gli attori locali e si attiva a supporto della sperimentazione di forme innovative di intervento, sia da parte degli enti locali, sia nelle reti tra enti locali e altri soggetti del territorio.

[23] Deliberazione Consiglio Regionale (DCR) n.IX/88, *Piano Socio Sanitario Regionale 2010 – 2014*, 17.11.2010

Gli Accordi territoriali per la conciliazione

48. Le **Reti territoriali per la conciliazione famiglia – lavoro** nascono nell'ambito del programma[24] specificamente orientato a promuovere politiche e azioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in attuazione dell'Intesa sottoscritta nell'aprile 2010 fra Governo, Regioni, Province Autonome, ANCI, UPI e UNCEM, con il cofinanziamento dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

49. Gli accordi territoriali si fondano sulla realizzazione di un **Piano di Azione Territoriale** formulato dai soggetti promotori, a partire dall'analisi dei bisogni e da una mappatura delle risorse già presenti sul territorio. La territorialità dei piani e la partecipazione di molteplici livelli di soggetti consentono una lettura trasversale dei bisogni espressi dai territori e quindi un intercettazione innovativa della domanda, più vicina alle persone. In questa logica le organizzazione pubbliche e private possono offrire interventi e servizi qualitativamente aderenti alle esigenze delle famiglie e il territorio diviene luogo di sperimentazione e di integrazione delle politiche e di rinnovo dei modelli organizzativi, attraverso il confronto, rafforzando le relazione e generando risorse. E', infatti, attraverso la costruzione di una rete territoriale integrata, che è possibile migliorare la conoscibilità, l'accessibilità, la fruibilità da parte delle famiglie che potranno scegliere la risposta più adeguata ai loro bisogni. In questo contesto si inserisce la sperimentazione della misura dotale che, a breve termine, è finalizzata ad alcune priorità di bisogno, ma potrà essere sempre più utilizzata come strumento flessibile che permette alla famiglie di scegliere liberamente la soluzione più opportuna e confacente alle proprie necessità di conciliazione.

50. Le reti territoriali pongono particolare attenzione a nuove e innovative modalità di gestione del Welfare Aziendale e nella prima parte della sperimentazione si dedicheranno allo **sviluppo di servizi interaziendali**. Attualmente si stanno sviluppando due diverse modalità di progetti di rete: la prima nella quale una media/grande azienda attiva un servizio di conciliazione, proponendo ad altre realtà produttive di dimensioni inferiori di associarsi, usufruendo del servizio anche per i propri dipendenti; la seconda nella quale alcune aziende medio piccole si associano tra loro ed affidano ad un soggetto del terzo settore la gestione del servizio di conciliazione.

51. Le reti territoriali stanno inoltre sperimentando **nuovi modelli di *work life balance* nella pubblica amministrazione**. E' un importante passo anche in relazione ai previsti "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (ex D.lgs 165/2001 art.5, integrato con art.21. c.1 lett.c) legge 183/2010 e successive linee guida del 4.3.2011, dove in particolare si prevede " la promozione e il potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura della pari opportunità". Nello specifico i territori stanno sviluppando esperienze di affiancamento alla lavoratrice prima del congedo, di aggiornamento durante il congedo, di individuazione di modalità flessibili ed adeguate per il rientro al lavoro, di creazione di uffici "family friendly" all'interno delle P.A, di voucher conciliazione per i figli dei dipendenti da usufruire in

[24] Deliberazione Giunta Regionale (DGR) n. IX/381, *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*, 5.8.2010. Il **Programma attuativo**, a carattere sperimentale prevede la sottoscrizione di accordi costitutivi di reti territoriali per la conciliazione in tutti i territori coincidenti con quelli delle Aziende Sanitarie Locali. Il partenariato, di cui la ASL è capofila, è costituito da soggetti promotori (oltre alle ASL partecipano Regione, Province, Comuni, Camera di Commercio e Consigliera di parità) ed aperto in progress alle più ampie adesioni (Aziende Ospedaliere, Università, Ufficio Scolastico territoriale, Parti sociali, Aziende, Terzo settore, ..).

periodi di chiusura delle scuole, migliorando nel contempo la qualità dei servizi ai cittadini, in continuità con quanto già avviato nell'ambito delle politiche temporali di cui alla l.r. 28/2004.

52. Le **azioni di accompagnamento** ai territori, su cui è impegnata Regione Lombardia, riguardano la rilevazione ed analisi del fabbisogno conciliazione su tutto il territorio lombardo, la sensibilizzazione e l'orientamento, il tutoring e la formazione, il monitoraggio/valutazione delle iniziative e la diffusione delle buone prassi.

Gli strumenti dedicati di comunicazione ed orientamento

53. La **Guida operativa** "La Conciliazione Famiglia-Lavoro Un'opportunità per imprese e pubbliche amministrazioni",[25] promossa da Regione Lombardia e Unioncamere Lombardia, ricompone e promuove la conoscenza degli strumenti normativi che sono già oggi a disposizione, ed offre risposte concrete ai suoi destinatari, quali manager, direttori di risorse umane e dipendenti stessi interessati a promuovere la conciliazione all'interno di imprese e Pubblica Amministrazione.

54. Il **Premio Famiglia – Lavoro** promosso da Regione Lombardia in collaborazione con ALTIS (Alta Scuola Impresa e Società - Università Cattolica del Sacro Cuore), è un concorso che valorizza e mette in luce le migliori esperienze e i migliori progetti in tema di conciliazione famiglia-lavoro rivolti ai dipendenti di imprese, pubbliche amministrazioni e Enti Non Profit o alla collettività. Giunto nel 2011 alla sua terza edizione, il Premio ha riscontrato crescente favore ed interesse: 125 progetti hanno partecipato alla terza edizione del 2011 (a fronte di un totale di 103 nelle prime due edizioni) che si è aperta per la prima volta alle organizzazioni del settore non profit. I criteri di assegnazione dei premi (conferiti lo scorso 15 aprile) valorizzano "….l'attenzione posta in fase progettuale nella creazione di un offerta integrata di servizi ottenuti sia dall'ideazione di nuove iniziative dell'ente sia attraverso la creazione di convenzioni".

Il Piano d'Azione Regionale per le politiche in favore delle persone con disabilità

55. Il nuovo Piano di Azione Regionale in favore delle persone con disabilità[26], si pone l'obiettivo di garantire piena dignità di esistenza a tutti i suoi cittadini. Il bisogno, proprio di ogni individuo, di affermare ed esprimere compiutamente la propria libertà necessita di un ambiente favorevole, alla cui realizzazione collaborano molteplici fattori: l'educazione, il lavoro, il mondo dell'impresa, il terzo settore, gli enti e le istituzioni locali, il settore dei trasporti come quello del tempo libero. In tal senso, molte azioni a favore delle persone con disabilità sono state intraprese in Regione Lombardia nel corso del tempo e diverse sono le esperienze sul territorio che hanno evidenziato elevate capacità di accoglienza e risposta. Ma a fronte di risposte non ancora sufficienti e frammentate, il Piano regionale è stato concepito in maniera intersettoriale e interassessorile, così da razionalizzare e ottimizzare le iniziative esistenti, favorire le esperienze virtuose già presenti sul territorio, contribuire a innovare e migliorare le politiche per la disabilità.

Le Linee di indirizzo per una governance delle politiche giovanili

56. Regione Lombardia intende tracciare un nuovo solco nelle politiche rivolte alle nuove generazioni, attraverso l'emanazione di linee di indirizzo per il periodo 2011-2015; linee che, raccogliendo la sfida alla trasversalità lanciata dallo stesso target "giovani, definiscono un modello di *governance* delle politiche giovanili, caratterizzato dall'integrazione con altri

[25] *La Conciliazione Famiglia-Lavoro. Un'opportunità per imprese e pubbliche amministrazioni - Guida Operativa*, a cura di A. Todisco, EDUCatt, Milano 2010

[26] DGR n. 9/983, *Determinazione in ordine al Piano d'Azione Regionale per le politiche in favore delle persone con disabilita` e alla relativa*, 15.12.2010

strumenti di programmazione regionali e locali e mirato a sostenere le politiche giovanili come "politiche strutturali". Fondamentale sarà agire, nelle prassi, il concetto di "sussidiarietà circolare", quale "luogo" in cui il mondo del non profit e della pubblica amministrazione si alleano per trovare risposte innovative, in grado di rispondere ai bisogni dei giovani, superando le criticità determinate dal periodo economico. Un riflettore particolare sarà acceso sul tema politiche per l'autonomia, per attivare un circuito culturale ed economico che possa favorire, attraverso azioni mirate, la scelta dei giovani a "fare famiglia" e lo sviluppo di una sensibilità da parte degli stessi giovani al tema della conciliazione, quale valore aggiunto che potrà trasferirsi anche sulle generazioni future.

I Piani territoriali degli Orari e le politiche dei tempi

57. Le politiche dei tempi rappresentano un importante strumento per promuovere la qualità della vita e le pari opportunità. Il mancato coordinamento degli orari dei servizi pubblici e privati presenti sul territorio costituisce infatti un vincolo per i cittadini ed in particolare per le donne, perché incide in maniera negativa sull'ingresso e permanenza delle stesse nel mercato del lavoro e conseguentemente sul tasso di natalità. La conciliazione dei tempi di vita delle persone non dipende però unicamente dagli orari dei servizi, ma da una più ampia strategia di coordinamento che comprende le modalità di accesso ai servizi pubblici e di interesse pubblico, la localizzazione e la sicurezza dei percorsi urbani, i sistemi di trasporto, la qualità ambientale.
58. La legge regionale 28/2004 "Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città" promuove e sostiene l'adozione da parte dei Comuni dei Piani territoriali degli Orari, con l'obiettivo di promuovere la qualità della vita delle persone favorendo la conciliazione dei tempi familiari, degli orari di lavoro e dei tempi per sé, e di migliorare la vivibilità delle città attraverso un'organizzazione degli orari che favorisca l'accesso a beni e servizi da parte di tutti i cittadini.
59. Obiettivo di Regione Lombardia è sostenere i Comuni che, in forma singola o associata, attraverso il confronto e il dialogo con i principali portatori di interesse presenti sul territorio, definiscano un sistema integrato nel quale i diversi attori promuovono il coordinamento dei tempi e degli orari nel rispetto dei principi di sussidiarietà, cooperazione e adeguatezza. Ad oggi i Comuni che hanno adottato i Piani territoriali degli orari sono 129 e coinvolgono più del 41% della popolazione lombarda. Le azioni più significative riguardano la mobilità sostenibile, l'accessibilità e la fruibilità dei servizi comunali e di pubblico interesse (scuole, negozi, sanità,sicurezza, cultura), la riqualificazione degli spazi pubblici, la sperimentazione di servizi innovativi per l'infanzia.

Il Programma di Edilizia Residenziale Pubblica (PRERP)

60. Le politiche di edilizia residenziale pubblica, classificate nel moderno concetto di **"housing sociale"**, devono tendere a favorire la realizzazione di interventi non isolati, ma inseriti in un contesto sociale che garantisca la facilità di spostamento e un'adeguata dotazione di servizi. L'accento delle politiche della casa si sta infatti spostando da un approccio puramente edilizio, in favore di una più ampia visione di "servizio" dove l'abitare si integra con le altre funzioni connesse alla vita sociale e lavorativa, per creare contesti urbani vitali, funzionali, coesi e sicuri e una piena vita di comunità, come avviene ad esempio nella positiva esperienza dei Contratti di Quartiere. E' in questa prospettiva che, nella proposta di Regione Lombardia al Piano nazionale di edilizia abitativa, vengono sostenuti nel territorio lombardo alcuni interventi che oltre alla riqualificazione ambientale, edilizia ed energetica, interessano anche lo sviluppo dei servizi legati al contesto urbano dell'intervento, così da agevolare i residenti nella fasi di spostamento ai luoghi di lavoro ed incidere al miglioramento della qualità delle vita delle persone.

61. Sul fronte dell'emergente rischio di povertà che coinvolge alcune categorie sociali, tra cui in particolare quelle delle famiglie monoparentali, (come oramai evidenziato in recenti studi anche di valenza europea), Regione Lombardia è impegnata a dare risposte al soddisfacimento del problema abitativo. In questa prospettiva, anche a fronte dell'attuale situazione economica di particolare crisi, si è ritenuto di valorizzare il ruolo delle Aziende regionali di Edilizia Residenziale pubblica (ALER) prevedendo, a tale fine, un parziale utilizzo del loro patrimonio per l'attuazione di valide ed efficaci iniziative di locazione temporanea aperte in particolare alle famiglie monoparentali.

62. L'attenzione alla qualità abitativa, in tutti i suoi diversi aspetti, viene sempre più considerata all'interno dei documenti di programmazione in materia di politiche per la casa così come nel Programma Regionale di Edilizia Residenziale Pubblica (PRERP) in corso di predisposizione, al fine di incidere e sostenere le politiche volte alle categorie deboli nell'accedere all'abitazione. Oltre agli interventi per la realizzazione/riqualificazione degli alloggi, saranno previste – attraverso forme di accreditamento dei soggetti operanti nel settore abitativo – interventi quali forme di facilitazione per le famiglie nello svolgimento dei propri compiti di cura, sviluppo della domotica.

63. Inoltre quale concreta azione in favore delle politiche di conciliazione nell'ambito del Sistema Regionale, negli indirizzi alle ALER, che verranno predisposti a fine anno, si inseriranno specifiche attenzioni da tenere nell'ambito delle politiche aziendali per il personale dipendente.

L'Accordo di Programma per lo Sviluppo Economico e la Competitività

64. L'Accordo di Programma per lo Sviluppo Economico e la Competitività del sistema lombardo, sottoscritto da Regione Lombardia ed Unioncamere Lombardia, intende promuovere e diffondere la responsabilità sociale di impresa come elemento strategico per lo sviluppo industriale ed indicare una nuova direzione verso cui portare i modelli di impresa. A supporto delle politiche di responsabilità sociale regione è impegnata in azioni di diffusione e sensibilizzazione della RSI, con lo scopo di mettere in luce le ricadute positive che le iniziative responsabili hanno sulla competitività e sulla produttività delle imprese lombarde.

65. Regione Lombardia ha intrapreso una serie di iniziative per promuovere le "Reti di imprese" con l'obiettivo di rilanciare la competitività del tessuto produttivo lombardo, favorendo non solo l'aggregazione e l'adozione di soluzioni condivise che producono vantaggio competitivo ma anche la cultura e le opportunità del "fare rete". Fra le finalità vi è anche la valorizzazione dei comportamenti virtuosi delle aziende in riferimento alla condivisione di servizi e soluzioni per un welfare aziendale sostenibile.

La Cabina Strategica Welfare e Competitività

66. La Presidenza di Regione Lombardia promuove un luogo di confronto con interlocutori di rilievo strategico per costruire policy 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, intende svolgere una funzione di sintesi e di diffusione delle esperienze positive già praticate e un ruolo di sostegno allo sviluppo della contrattazione di II livello, 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 le Parti Sociali ad affrontare le nuove esigenze in modo non ideologico e con reciproca flessibilità nell'interesse delle famiglie e delle imprese.

Il Metodo Aperto di Coordinamento

67. L'azione regionale può essere integrata e rafforzata attraverso l'adozione del Metodo Aperto di Coordinamento (MAC) ampiamente utilizzato in ambito europeo per alimentare il processo di convergenza sui processi di riforma dell'Agenda sociale affiancandolo alle misure di tipo programmatico o legislativo[27].

68. Il MAC si caratterizza come processo di governance aperto ed efficiente per gestire contesti in forte cambiamento e innovazione[28], si basa sulla condivisione di obiettivi comuni e sull'apprendimento reciproco tra i diversi stakeholders interessati ad essere protagonisti attivi di tale cambiamento.

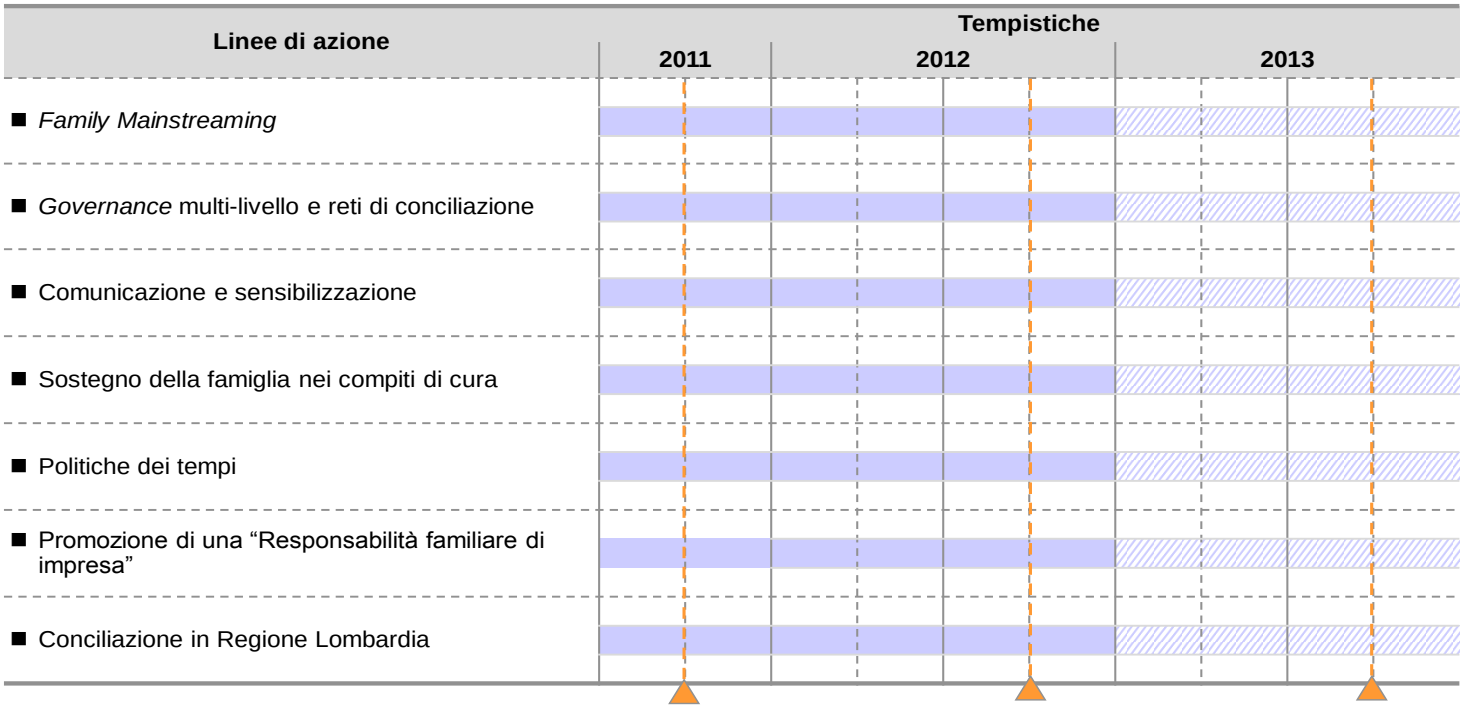
69. Il MAC si basa su cinque principi base: sussidiarietà, convergenza, apprendimento reciproco, approccio integrato e gestione per obiettivi[29]. Si tratta di un metodo flessibile e decentralizzato per:

    - concordare obiettivi comuni che riguardano risultati condivisi di alto livello per sostenere l'intero processo di riforma
    - concordare un gruppo di indicatori comuni per misurare i progressi realizzati verso tali traguardi
    - elaborare un rapporto periodico nel quale ogni stakeholder programma le proprie azioni in un periodo di tempo concordato per conseguire gli obiettivi comuni
    - valutare in progress gli stati di avanzamento e le azioni correttive
    - supportare l'elaborazione e l'attuazione delle strategie con lo scambio di conoscenza e l'analisi tra pari delle buone pratiche.

[27] Commissione Europea, European Governance, White Paper, COM (2001), 428 e Mac per la politica comunitaria dell'immigrazione, COM (2001) 387 e MAC per la protezione sociale e l'integrazione sociale COM(2008) 418.
[28] Agnes Hubert (2010), Empowering people, driving change:social innovation in the European Union BEPA-Bureau of European Policy Advisers, Bruxelles, pag.52.
[29] Filippo Strati (2008), "*Apprendimento reciproco nelle strategie europee: metodo aperto di coordinamento e scambio di buone pratiche*", Capitolo 2 dello Studio DARE VALORE ALLE PRATICHE Economia sociale e formazione continua per lo sviluppo del territorio Esperienze EQUAL in Europa, Studio Ricerche Sociali, www.srseuropa.eu.

I TEMPI DI ATTUAZIONE: LA SPERIMENTAZIONE NEL TRIENNIO 2011 – 2013

Conciliazione famiglia-lavoro: linee di azione e tempistiche



LE SCHEDE OPERATIVE: AVANZAMENTO PRIMA ANNUALITÀ

LINEE DI AZIONE	AVANZAMENTO APRILE 2011	PREVISIONI 2011/ 2012	STAKEHOLDER
1. *Family Mainstreaming* • Pratiche conciliative nei testi di legge e normativi • Introduzione del Fattore Famiglia	• Pratiche conciliative nei testi di legge: PdL allegato alla Legge finanziaria 2011 (Legge regionale n. 20 del 27/12/2010 ed è stata pubblicata nel BURL n. 52 del 28/12/2010 - 2° s.o.) • DGR IX/937 dell'1.12.2010 "Determinazione in ordine alla gestione del servizio socio sanitario regionale per il 2011" • PdL n.66 "Modifiche ed integrazioni alle leggi regionali 12 marzo 2008, n. 3 (Governo della rete degli interventi e dei servizi alla persona in ambito sociale e sociosanitario) e 13 febbraio 2003, n. 1 (Riordino della disciplina delle Istituzioni Pubbliche di assistenza e beneficenza operanti in Lombardia)" contenente la istituzione del Fattore Famiglia. • Pubblicazione del Collegato Ordinamentale di modifica del T.U. commercio con l'estensione delle domeniche di apertura degli esercizi sottostante l'impegno degli stessi a realizzare iniziative di conciliazione	• Approvazione del PdL in Consiglio che prevede i seguenti Obiettivi: 1) Sostegno effettivo alla famiglia lombarda numerosa ; 2) Promozione e sostegno della capacità economica delle famiglie lombarde; 3) Conciliazione della condizione lavorativa con l'esercizio della genitorialità, la cura domiciliare della fragilità, la scelta affidataria e adottiva; 4) Definizione di livelli concorsuali alla spesa per i servizi che tenga conto della composizione effettiva della famiglia, della condizione di fragilità di cui si prende cura, della situazione occupazionale. • Attuazione del PdL mediante approvazione in Giunta del provvedimento attuativo a cui i comuni dovranno poi adeguarsi; • Comunicazione e formazione a livello territoriale • Linee di indirizzo per la programmazione sociale di zona 2012 - 2014	

LINEE DI AZIONE	AVANZAMENTO APRILE 2011	PREVISIONI 2011/ 2012	STAKEHOLDER
***2.Governance* multi-livello reti di conciliazione**	• DGR IX/766 del 10.11.2010 "Presa d'atto della comunicazione del Presidente Formigoni di concerto con l'Assessore Boscagli avente ad oggetto <Conciliazione famiglia – lavoro: politiche e interventi regionali – esiti interassessorile 3 novembre e insediamento del Comitato Strategico Conciliazione Donna - Famiglia - Lavoro 5 novembre>"	• Attuazione della DGR IX/1576 /2011 "Determinazione in ordine all'attuazione del piano regionale per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"che assegna le risorse in attuazione dell'Intesa Conciliazione.	-
• Revisione delle modalità di programmazione territoriale	• Approvata con DGR 1548 del 6/4/2011 "Presa d'atto della comunicazione del Presidente Formigoni avente ad oggetto: "Accordo di programma per lo sviluppo economico e la competitivita' del sistema lombardo 2010-2015". • Sottoscritti 6 accordi territoriali in attuazione della DGR IX/381 del 5.8.2010 "Determinazioni in ordine al recepimento e all'attuazione dell'Intesa sottoscritta il 29.4.2010 fra Governo, Regioni, PPAA, ANCI, UCI E UNPEM per favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro"(Intesa Conciliazione) • Attivato bando "Progettare la parità in Lombardia 2011" con priorità per progetti che favoriscono il coordinamento dei tempi e degli orari e premialità a partenariati che vedono la presenza di soggetti che hanno sottoscritto gli accordi territoriali in attuazione dell'intesa	• Sottoscrizione accordi in tutti i territori e definizione delle azioni sperimentali volti a sostenere e promuovere le politiche di conciliazione in particolari aree/settori produttivi • Analisi dei fabbisogni dei lavoratori, degli imprenditori e dei liberi professionisti in tema di conciliazione a livello regionale • Promozione e sviluppo di "Reti di imprese" • Attività a favore del turismo sociale, nell'ambito del confronto con le associazioni di categoria (marchio "H") e con risorse comunitarie ("programma Calypso").	

LINEE DI AZIONE	AVANZAMENTO APRILE 2011	PREVISIONI 2011/ 2012	STAKEHOLDER
3.Comunicazione e sensibilizzazione • Comunicazione sul territorio • Certificazione e contabilità sociale	• Realizzata consultazione on line su "Lombardia 2020. Libro Verde sulla conciliazione famiglia – Lavoro" • Realizzati quattro seminari territoriali su "Lombardia 2020. Libro Verde sulla conciliazione famiglia – Lavoro" e sui processi di attivazione delle reti territoriali di conciliazione ex Intesa Conciliazione • Evento di presentazione degli esiti della consultazione su "Lombardia 2020. Libro Verde sulla conciliazione famiglia – Lavoro"	• Previste azioni trasversali di sensibilizzazione per la diffusione dell'esercizio concreto delle facoltà di conciliazione famiglia-lavoro • Partecipazione all' VII Incontro mondiale delle famiglie che si svolgerà a Milano nel 2012 sul tema "Famiglia e Lavoro" • Previste – ex Intesa Conciliazione - azioni di comunicazione, help desk , informazione e formazione su tutti i territori (agli operatori/ alle famiglie) e identificazione di punti sul territorio per la promozione della conciliazione (sportelli per la conciliazione) • Attività di promozione e diffusione della responsabilità sociale di impresa anche in collaborazione con Unioncamere Lombardia: partecipazione al Salone "Dal dire al fare"e organizzazione di workshop tematici. • Azioni di sensibilizzazione sulla responsabilità familiare e conciliazione nei distretti del commercio	

LINEE DI AZIONE	AVANZAMENTO APRILE 2011	PREVISIONI 2011/ 2012	STAKEHOLDER
4. Sostegno della famiglia nei compiti di cura • Voucher famiglia • Miglioramento accessibilità dei servizi (nuove tecnologie e legame col territorio) • Revisione del modello di cura domiciliare • Politiche abitative • Sostegno alla maternità	• Avviate iniziative per l'accessibilità e fruibilità dei servizi in ottica di sostegno alla famiglia della persona con disabilità in linea con quanto indicato nel Piano di Azione Regionale per le politiche in favore delle persone con disabilità approvato con DGR IX/983 del 15.12.2010 • Fondo Nasko, istituito con DGR IX/84 del 31.5.2010: al monitoraggio aprile 2011 risultano avviati 770 progetti di aiuto • Conclusa la sperimentazione "Voucher conciliativi" con cui si è offerto ai destinatari un supporto concreto per la risoluzione delle complessità legate alla conciliazione tra vita professionale / lavorativa (nel caso specifico: per la fruizione dei servizi legati all'assegnazione della Dote Ammortizzatori Sociali) e la vita familiare, laddove determinate caratteristiche familiari ne dimostrino l'esigenza. • Avviato il Piano straordinario nidi • Sperimentazione Dote Conciliazione ex Intesa Conciliazione • Avviate politiche abitative family-oriented • Avviata la realizzazione di vuocher affidi in attuazione dell'Intesa Famiglia • Siglato accordo con Federfarma e definiti i criteri per la sperimentazione ADI	• ADI: realizzazione di una sperimentazione del modello su alcuni territori/ servizi definiti, ai sensi della DGR IX/1746 del 24.05.2011 "Determinazioni in ordine alla qualificazione della rete di assistenza domiciliare in attuazione del PSSR 2010 – 2014" • Monitoraggio dell'attuazione al 2010 del piano e dei risultati delle attività conseguenti alle Intese 2007 (Famiglia, Non autosufficienza, Consultori) • Costituzione di un gruppo per il monitoraggio dell'applicazione delle Linee Guida per l'affidamento familiare, approvate con DGR IX/1772 del 24.05.2011	

LINEE DI AZIONE	AVANZAMENTO APRILE 2011	PREVISIONI 2011/ 2012	STAKEHOLDER
5. Politiche dei tempi • Rimodulazione orari apertura esercizi commerciali • Adeguamento e sincronizzazione orari (TPL, scuole, sanità, …)	• Pubblicazione del Collegato Ordinamentale di modifica del T.U. commercio con l'estensione delle domeniche di apertura degli esercizi sottostante l'impegno degli stessi a realizzare iniziative di conciliazione (DG Commercio Turismo e Servizi) • Attivato 3° bando Politiche dei Tempi e finanziato 18 progetti per lo sviluppo delle politiche di coordinamento dei tempi e degli orari • Attivato bando "progettare la parità in Lombardia 2011" con priorità per progetti che favoriscono il coordinamento dei tempi e degli orari • Analisi da parte di EUPOLIS dei progetti 2° Bando con particolare attenzione aree prioritarie : Mobilità, trasporti accessibilità territoriale, Conciliazione vita professionale vita familiare, innovazione organizzativa e tecnologica dei Comuni beneficiari dei contributi • Distribuiti ai Comuni che attuano politiche Temporali 12.350 lettori CRS (64.000 lettori nel 2010) per migliorare l'accessibilità dei servizi della Pubblica Amministrazione	• In corso la mappatura delle iniziative sperimentali attivare dai PTO - Piani Territoriali degli Orari a cura di EUPOLIS. Primo rapporto di ricerca di analisi delle strategie messe in atto dai Comuni nelle aree prioritarie del 2° bando • 10 nuovi Piani Territoriali degli orari (chiusura accordi di collaborazione sottoscritti con Comuni in obbligo di legge) • Attivazione di almeno 10 progetti territoriali finanziati dal Bando Progettare la parità in Lombardia 2011 • Apertura 4° bando politiche dei tempi	

LINEE DI AZIONE	AVANZAMENTO APRILE 2011	PREVISIONI 2011/ 2012	STAKEHOLDER
6. Promozione di una "Responsabilità familiare di impresa" • Servizi formativi e consulenziali • Contrattazione di secondo livello • Meccanismi di premialità	• Premio Famiglia Lavoro Terza edizione – evento di premiazione in data 15.4.2011 • Approvata la DGR n. 1470 del 30/03/2011 "Indirizzi prioritari per la programmazione degli interventi a sostegno della dell'occupazione e dello sviluppo", con la previsione di uno stanziamento di 1,5 M€ rivolto alle PMI lombarde per promuovere l'adozione di modelli organizzativi flessibili dei tempi di vita e di lavoro e di welfare aziendale. • Pubblicazione del Collegato Ordinamentale di modifica del T.U. commercio con l'estensione delle domeniche di apertura degli esercizi sottostante l'impegno degli stessi a realizzare iniziative di conciliazione (DG Commercio Turismo e Servizi) • Pubblicazione del bando Start Up di impresa (Decreto n.3678 del 21/04/2011 "Approvazione del bando – Linea di intervento n.8 START UP di impresa di giovani, donne e soggetti svantaggiati. Fondo di rotazione per l'imprenditorialità"). • Approvata con DGR 1548 del 6/4/2011 "Presa d'atto della comunicazione del Presidente Formigoni avente ad oggetto: "Accordo di programma per lo sviluppo economico e la competitivita' del sistema lombardo 2010-2015 - programma annuale D'AZIONE 2011"– una specifica misura sull'Imprenditorialità Giovanile nell'ambito dell'Asse 3 - Progetti di sistema a supporto delle MPMI e dell'artigianato (Sport e Giovani)	• Elaborazione e diffusione di un set di indicatori di Responsabilità sociale per le imprese lombarde. • Pubblicazione di un bando, volto a co-finanziare iniziative e progetti di RSI realizzati dalle imprese lombarde. • Avvio di un programma sperimentale rivolto alle imprese localizzate nei sei territori dove sono stati sottoscritti gli accordi territoriali per l'adozione dei piani di congedo e dei piani di flessibilità, in attuazione della DGR n. 1470 del 30/03/2011. • Pubblicazione del bando Progetto Start 2 per la promozione e sostenibilità dello Start up di imprese giovanili e il sostegno all'occupazione dei giovani nel settore delle micro, piccole e medie imprese e dell'artigianato	

LINEE DI AZIONE	AVANZAMENTO APRILE 2011	PREVISIONI 2011/ 2012	STAKEHOLDER
7.Conciliazione in Regione Lombardia • Contrattazione di secondo livello e revisione dell'organizzazione del lavoro • Formazione sul tema conciliazione • Informazione e comunicazione • Servizi family friendly	• Alla tradizionale attuazione della l.r. 54/76 che prevede contributi per sostenere le famiglie nei compiti di cura (spese sanitarie - spese scolastiche - contributi straordinari che vengono di anno in anno aggiornati secondo le difficoltà emergenti) sono stati aggiunti contributi specifici per la cura di anziani • Introdotta una modalità di agevolazione finanziaria a TASSO ZERO in convenzione con un istituto di credito per rispondere ad esigenze familiari • Il CCDI area dirigenza 2008/9, sottoscritto definitivamente il 7/2/11, contiene una dichiarazione a verbale che impegna le parti a promuovere "iniziative e programmi "che favoriscano la conciliazione • Avviato il progetto di realizzazione del futuro nido aziendale.	• Sviluppo di attività introdotte attraverso il CRAL, di supporto legale e supporto psicologico • Sviluppo del il progetto di realizzazione del futuro nido aziendale	

ALLEGATO I - Indicatori per il monitoraggio dei risultati in progress della Roadmap (primo esempio)

Fonte:
COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI – Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010 {SEC(2006) 275}

2. Promuovere la conciliazione tra sfera professionale, sfera privata e vita familiare

2.1 Condizioni di lavoro flessibili sia per donne che per uomini

Media di ore lavorative a settimana per donne e uomini, in età compresa tra i 20-49 anni, sia con che senza figli, in età compresa tra i 0-6 anni (Eurostat)

a) Tasso di occupazione e tempo lavorativo (tempo pieno o *part-time*) a settimana per uomini e donne (in età compresa tra i 20-49 anni) considerando se abbiano figli sotto i 12 anni (Eurostat)
b) Uso del tempo di donne e uomini (da identificare)
c) Percentuale di contratti part-time nella categoria degli occupati, analizzando la percentuale per uomini, donne, ed il gap tra le due (Eurostat)

2.2 Incrementare l'offerta di servizi di cura

d) Percentuale di bambini coperti da servizi di cura, per bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età della scuola obbligatoria, e per bambini al di sotto dei 3 anni di età (Eurostat)
e) Percentuale di occupati che hanno un contratto part-time per ragioni di cura (figli o altri famigliari (Eurostat)
f) Persone inattive che desiderano lavorare ma non sono in cerca a causa di responsabilità di cura personali o familiari (Eurostat)
g) La cura delle persone anziane (da identificare)
h) Accessibilità e sostenibilità dei servizi, orari scolastici ed appropriato servizio di trasporto pubblico (da identificare)

2.3 Migliori politiche di conciliazione per gli uomini

i) Congedi parentali (da identificare)

APPENDICE – Esiti Focus Group CS CDFL

COMITATO STRATEGICO CONCILIAZIONE DONNA FAMIGLIA LAVORO
Focus Group 01 - LAVORO, 11 aprile 2011
Focus Group 02 – SERVIZI E RETI TERRITORIALI, 13 aprile 2011

I due Focus Group realizzati – uno sui temi del lavoro, l'altro sui servizi alla famiglia e sulle reti territoriali e sostenibilità - corrispondono all'impegno preso da Regione Lombardia con il Comitato Strategico Conciliazione Donna Famiglia Lavoro, in occasione della presentazione dei primi esiti della consultazione su "Lombardia 2020. Libro Verde sulla conciliazione Famiglia – Lavoro". L'obiettivo era quello di riprendere ed approfondire a livello tecnico i principali temi emersi dalla stessa consultazione, per condividere le priorità e identificare l'architettura e le piste di lavoro su cui insieme impegnarsi per la stesura della proposta di Libro Bianco, da sottoporre poi al Comitato CS CDFL in seduta plenaria ed alla Giunta Regionale.
In questo senso possono essere lette alcune riflessioni sul ruolo che il Comitato può svolgere al di là di quello istituzionale. Si tratta in particolare di una funzione di sintesi e sinergia delle esigenze e delle proposte, di studio di soluzioni e/o sperimentazioni, di messa in rete degli attori, a partire dagli stessi cittadini con cui a tutti sembra estremamente importante mantenere il collegamento anche dopo la fase di consultazione sul Libro Verde. Va in questa direzione la proposta di accogliere la sfida dell'innovazione anche in questo contesto, promuovendo "CONCILIAZIONE 2.0" una rete attiva, aperta e comunicante.
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 un Libro Bianco che non sia solo espressione di Regione Lombardia, ma un Libro Bianco 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. Con i due momenti di confronto si è inteso raccogliere il contributo scientifico dei membri del Comitato, ma al tempo stesso costruire consenso e porre le basi per una gestione multistakeholder del piano di lavoro che con il Libro Bianco sarà approvato. E vale qui sottolineare che il riscontro a questa proposta è stato di positivo apprezzamento e di unanime condivisione.
Con tali premesse, il documento presenta - molto sinteticamente e per punti – gli esiti del confronto e dà conto della ricchezza dei contributi nei due momenti di lavoro che tenevano distinti - solo per praticità - i due fuochi di attenzione ma che, come moltissimi dei partecipanti hanno rilevato, non possono essere tenuti disgiunti. La soluzione dei problemi connessi alla conciliazione famiglia – lavoro passa necessariamente attraverso il riconoscimento che famiglia e impresa sono poli di una relazione sociale feconda e che la scelta di mettere in sinergia le politiche e di sostenere l'interazione tra le diverse opportunità, abilità e risorse ne rappresenti la condizione essenziale.

LA CONTRATTAZIONE FRA LE PARTI SOCIALI

Il seminario ha focalizzato elementi riferiti sia alla contrattazione in generale, sia più specificamente a quella di I° e di II° livello. Tutti gli intervenuti hanno condiviso la sensibilità espressa, in primo luogo, dalle Parti sociali circa l'autonomia insindacabile delle stesse, ma sono stati ribaditi un ruolo e una responsabilizzazione di altri attori sociali e istituzionali (Regione Lombardia, gli Enti Locali, il Sistema della Conoscenza, il Terzo settore, questo Tavolo …), che possono agire a monte della contrattazione, in una logica ricognitiva, segnalando gli ambiti di emergenzialità su cui negoziare e promuovendo l'azione delle Parti sociali, oppure studiando soluzioni tecniche, di cui le parti negozianti possono tenere conto, o anche individuando sistemi di supporto alla sperimentazione di soluzioni tecniche. A valle è invece possibile intervenire in una logica di premialità di comportamenti virtuosi.
Il confronto sul I° livello è utile in particolare per diffondere e rendere accessibili a tutti, strumenti di welfare come quello dei fondi integrativi sanitari o sociosanitari, iniziative come ad esempio l'istituzione del "Fondo EST" del Commercio che garantisce una copertura sanitaria e assistenziale e prevede un pacchetto maternità/neonato.
Alla contrattazione di II° livello si riconosce un ruolo importante nella facilitazione di condizioni di conciliazione famiglia – lavoro e che aiutino a prevenire le uscite dal mondo del lavoro, pur sottolineando le

note difficoltà di promuovere tali pratiche nelle aziende di piccole dimensioni e non dimenticando che per quanto riguarda il lavoro femminile nel settore commercio la flessibilità degli orari dei servizi apre la necessità di rivedere complessivamente il sistema organizzativo, che deve accompagnarsi ad interventi esterni all'azienda, sui trasporti, sulla sicurezza, sul riconoscimento dei tempi per la famiglia.
Da più parti viene richiamata l'Intesa del 7 marzo 2011 tra il Ministero Welfare e le Parti sociali che definisce linee guida di comportamento in materia di conciliazione e rappresenta una cornice quadro entro cui sviluppare la funzione regionale di facilitatore e promotore di un cambiamento culturale, che si esplica in attuazione del PRS e lascia spazio all'iniziativa decentrata per applicare a livello locale l'accordo siglato a livello nazionale. L'organizzazione del lavoro e il contesto lavorativo, rappresentano certamente due fattori in grado di influenzare il livello della produttività aziendale. Studiare insieme gli strumenti e gli opportuni incentivi per stimolare le imprese lombarde a utilizzare questi fattori come driver di competitività, rappresentano le premesse necessarie perché in Lombardia si affermi stabilmente la contrattazione decentrata, quale modello di sviluppo attraverso la valorizzazione delle specificità territoriali, settoriali o aziendali.

SICUREZZA DEL POSTO DI LAVORO
Una evidenza a parte merita la richiesta di dare un respiro più ampio alla cornice entro cui collocare le azioni sul fronte lavoro/imprese per facilitare la conciliazione: si pone il tema della precarietà del lavoro, che precede la stessa conciliazione e riguarda la possibilità per chi lo desidera di fare figli. Quando si pensa alla conciliazione tra vita familiare e lavoro viene in mente l'immagine del lavoratore dipendente, ma oggi più che in passato va prestata grande attenzione ad una popolazione giovanile estesissima con forme lavorative atipiche, che non rientra nella contrattazione aziendale ed esprime maggiori bisogni di tutela e di conciliazione.

INNOVAZIONE/ E-WORK
La pervasività e la trasversalità delle tecnologie e delle competenze digitali è richiamata da diversi interventi. Tutte le funzioni lavorative (e-work, e-learning, e-commerce, e-company, e-governance) richiedono ormai una stretta integrazione. E per le imprese si impone con forza la necessità di innovare l'assetto organizzativo e lavorare con tecnologia 2.0, ma risulta ancora eccessivo il peso della burocrazia e delle prassi amministrative. In questo senso occorre anticipare i processi - che non sono inseguibili - promuovere una conoscenza a livello territoriale - che integri i diversi aspetti, psicologici, sociali, organizzativi e giuridico-legali – e sostenere le aziende che hanno il coraggio di sperimentare.

PREMIALITÀ, BUONE PRATICHE E PROMOZIONE DI UNA NUOVA CULTURA
Come esempio di premialità viene enfatizzata l'esperienza del Premio famiglia – lavoro, di cui si celebra nel 2011 una edizione particolarmente significativa sia per la cultura d'impresa che promuove a livello di aziende, pubblica amministrazione e terzo settore, sia la numerosità delle pratiche di eccellenza.
Oltre a strumenti di premialità, qualcuno suggerisce l'introduzione della "sanzione" per prassi che ostacolino la conciliazione.
Le esperienze positive restano soprattutto a livello di prassi agite, meno, se non in tempi recenti, di prassi codificate e messe a sistema. In questo quadro, un ruolo importante è attribuito all'associazionismo, che può costituirsi come interlocutore stabile delle istituzioni per trasformare in norma le buone prassi, spesso molto presenti ma poco conosciute anche in imprese piccole, facilitatrici di condizioni di migliore libertà di scelta nei percorsi di lavoro non necessariamente standardizzati su tutto l'arco di vita. E si parla sia di associazioni familiari sia di associazioni di imprese, impegnate nella promozione di una innovazione culturale, di un clima aziendale positivo e partecipato, nell'individuazione e riconoscimento di *best practice*, come ad esempio l'adozione di strumenti come la guida operativa curata dal sistema camerale e diffusa in tutte le occasioni alle associazioni di categoria.
Il cambiamento culturale deve essere sostenuto anche all'interno dello stesso contesto familiare. Il tema del delicato passaggio generazionale nei processi di trasmissione d'impresa deve essere inserito tra i temi del dibattito sulla responsabilità familiare d'impresa. La dimensione culturale del tema conciliazione può essere letta con una particolare lente di ingrandimento che pone al centro il tema delle relazioni (in famiglia, nel lavoro, nel tempo libero).
La dimensione valutativa ci interroga, in particolare con riferimento alla condivisione di cosa sia una Buona Pratica e quali indicatori specifici ci consentano di valutarla tale, non tanto in termini quantitativi quanto piuttosto come fattore di orientamento e di apprendimento continuo.

Anche la carta delle pari opportunità viene richiamata come strumento di cultura aziendale per sensibilizzare al meglio le decisioni collettive e individuali.

WELFARE AZIENDALE

Va inteso – e sostenuto - come insieme di servizi sociali integrativi – individuati nella contrattazione, creati o sostenuti dall'azienda, oppure il cui utilizzo è facilitato dall'azienda. Tuttavia non si può pensare di agire solo nell'ambito dell'impresa, questi contenuti vanno collocati all'interno di un più ampio ragionamento sulla regolazione dei servizi e dei tempi a livello territoriale.

Da parte sindacale, viene messo l'accento anche sul tema delle risorse messe in gioco dal pubblico. In questo senso, si può sostenere una sperimentazione locale di accordi fra le Parti sociali, in risposta a bisogni che vengono posti all'interno delle aziende, accordi di welfare integrativi rispetto alle attuali risposte inadeguate dei territori ma riconducibili ad una nuova programmazione locale delle risposte. D'altra parte, anche il punto di vista dell'impresa conferma gli accordi di welfare aziendale sia come risposte a bisogni specifici individuati al proprio interno che come ampliamento di un importante intervento strutturale delle politiche di sviluppo regionale.

Chi da tempo si occupa di welfare aziendale sottolinea alcuni aspetti che non possono essere dimenticati: l'insufficienza dei servizi in Italia, i limiti ad oggi dei voucher conciliazione disegnati su specifici target di utenza, l'universalità della conciliazione che riguarda anche donne imprenditrici, professionisti, lavoratori autonomi sino al tema delle premialità che deve avere carattere di universalità. Il tema dell'universalità dei servizi introduce quello della natalità e procreazione, perchè lo sviluppo dei servizi contribuisce ad aumentare la natalità, anche se la garanzia di universalità non significa necessariamente la gratuità della prestazione.

NETWORK, DISTRETTI E RETI

Su questi fronti agiscono iniziative imprenditoriali, dell'associazionismo familiare e leve regionali, non necessariamente solo di natura economica. Si evidenziano i tre modelli emergenti di *networking*: le reti tra imprese per la condivisione e la *governance* degli strumenti di welfare interaziendale; le aggregazioni delle imprese produttrici dei servizi alla persona per lo sviluppo di strategie di marketing commerciale e le aggregazione della domanda per la costituzione di gruppi di acquisto.

In queste nuove mappe, rilevante è la nascita dei Distretti del Commercio che costituiscono una forma di rete che mette in sinergia pubblico e privato e ha come obiettivo l'attrattività e lo sviluppo del territorio, il richiamo dei cittadini nei centri di rilievo comunale ed esercizi di vicinato, a fronte della dispersione nei centri iper.

WELFARE TERRITORIALE E WELFARE DI PROSSIMITA'

Una prima considerazione riguarda il giusto "perimetro" dell'ambito territoriale di riferimento. Nel progettare azioni conciliative ci si trova ad affrontare criticità e problematiche sociali molto diverse in relazione alla dimensione ed alla tipologia di territorio considerate. L'attenzione, confermata da tutte le voci del dibattito, alla dimensione ed alla specificità delle caratteristiche locali è essenziale per costruire percorsi di welfare aziendale e interaziendale che dal territorio non possono essere disgiunti.

Il territorio è il luogo in cui è possibile coniugare le esigenze sia dei potenziali fruitori di servizi sia delle imprese e sostenere lo sviluppo di nuovi mercati generativi di risorse. Ed è oggi su questo terreno che gli operatori del Terzo settore ed il movimento cooperativo saranno capaci di organizzarsi in una nuova prospettiva, fondata sulla costruzione di partnership pubblico – privato piuttosto che sull'attesa dei trasferimenti, anche solo modesti, di risorse dal pubblico al privato. L'ipotesi che viene portata alla discussione come modello virtuoso e innovativo è quella dell'aggregazione della domanda, mettendo insieme famiglie e dipendenti delle piccole e medie imprese di un territorio circoscritto, dove la famiglia diventa soggetto attivo nel co-progettare e co-produrre l'articolazione dei servizi**.**

Il territorio dunque luogo dove è possibile costruire un sistema organico e un Welfare family friendly, in cui anche lo strumento voucher per l'acquisto di servizi alla persona può funzionare perché può contare su una rete che a sua volta funziona. Si segnala infine l'importanza di una attività di accoglienza e accompagnamento del beneficiario che, se lasciato solo con titoli o voucher, come insegna l'esperienza dei voucher conciliazione, non necessariamente riesce a trovare risposta ai propri problemi e si rischia un possibile utilizzo scorretto; come ci insegnano le esperienze internazionali più avanzate, per recuperarne l'efficacia occorrono luoghi fisici o virtuali di accoglienza, spazi nella comunità che permettano lo sviluppo della componente relazionale.