



Regione
Lombardia

ASL Milano 2

VIA 8 GIUGNO N. 69 - 20077 MELEGNANO (MI)
P.I. 12319440157

Deliberazione
Libro delle Deliberazioni
del Direttore Generale




242

Data

Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa Ida Maria Ada Ramponi

27-06-14

Oggetto: determinazioni in ordine alla attuazione della DGR 1081/2013 “Disposizioni in ordine alla valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze famigliari e delle reti delle imprese che offrono servizi di welfare” e DDG Famiglia, Solidarietà sociale e Volontariato n. 2058 del 11/03/2014 di attuazione: approvazione dei progetti presentati e del Piano territoriale di Conciliazione.

X Il Responsabile del Procedimento: Dott.ssa Tiziana Pera 

Il Funzionario Istruttore: Dott.ssa Marta Corradini

IL DIRETTORE GENERALE

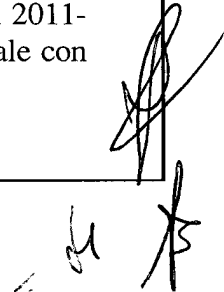
visto il D. Lgs. n.502/92 e successive modificazioni ed integrazioni;

vista la Legge Regionale n.33 del 30.12.2009;

visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale della Lombardia n. 70635 del 22.12.97;

vista la Delibera del Presidente della Giunta Regionale della Lombardia n. IX/4015 del 06.08.2012, con la quale è stato conferito al dott. Antonio Giovanni Mobilia l'incarico di Direttore Generale dell'ASL Milano 2;

premesso che il Responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

- Regione Lombardia con DGR n. X/1081 del 12/12/2013 “Disposizioni in ordine alla valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze famigliari e delle reti di imprese che offrono servizi di welfare” Regione Lombardia ha approvato le “Linee guida per la valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione famiglia-lavoro e delle reti di imprese” (allegato A dell'atto regionale), nelle quali si pongono le basi per la definizione delle nuove strategie territoriali di intervento per la conciliazione famiglia- lavoro per il biennio 2014-2015, proseguendo nel percorso avviato negli anni 2011-2013, rilanciando e ricalibrando le esperienze poste in essere durante la fase sperimentale con la finalità di consolidare gli attuali partenariati;
- 

A.S.L. PROVINCIA DI MILANO 2
MELEGNANO (MI)

Deliberazione N.

242

del
27-06-14

pag. 2

- la Direzione Generale Famiglia, Solidarietà Sociale e Volontariato con Decreto n. 2058 del 11/03/2014 ha definito le modalità attuative della sopra citata DGR e in particolare, l'allegato A, tra le azioni da intraprendere, prevede:
 - che l'ASL, entro il 30 aprile, per conto della rete territoriale, mediante avviso pubblico, predisponga un bando per l'invito alla presentazione delle proposte progettuali, che attraverso il Comitato di valutazione e monitoraggio delle azioni progettuali, appositamente istituito, vengano valutati i progetti presentati dalle alleanze territoriali;
 - che il Comitato di valutazione e monitoraggio predisponga il Piano Territoriale di Conciliazione entro il 30 giugno 2014 che deve contenere, tra le altre informazioni indicate, anche il Piano formativo;
- alla data di scadenza del Bando sono prevenute due proposte progettuali, rispettivamente presentate:
 - dall'alleanza territoriale nord-est, rappresentata dal distretto n. 4 di Cernusco sul Naviglio, quale ente capofila;
 - dall'alleanza sud-ovest, rappresentata da ASSEMi, distretto n. 2 San Donato Milanese, quale ente capofila;
- il Comitato di valutazione e monitoraggio ha valutato positivamente e ammesso al finanziamento entrambi i progetti, come da verbale non materialmente allegato ma conservato agli atti d'Ufficio;
- è stato quindi predisposto il Piano Territoriale di Conciliazione (Allegato A) contenente, oltre le due proposte progettuali, anche il Piano formativo, e si è preso atto del parere favorevole al Piano, espresso dal Tavolo Locale di Conciliazione, che rappresenta la rete territoriale, riunitosi in data 23 giugno u.s.;
- occorre pertanto provvedere all'approvazione Piano Territoriale di Conciliazione, contenente, oltre le due proposte progettuali, anche il Piano formativo, e alla sua trasmissione alla Direzione Generale Famiglia, Solidarietà Sociale e Volontariato della Regione Lombardia;

Ritenuto di far proprie le proposte del responsabile del procedimento in relazione a quanto sopra riferito;

Acquisito, ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n.229/99, il parere favorevole espresso per quanto di competenza dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sociale;

DELIBERA

per le motivazioni di cui in premessa

1. di approvare il Piano Territoriale di Conciliazione, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto (Allegato A), contenente anche le proposte progettuali e il Piano formativo;



2. di dare atto che, di conseguenza, sono approvati i progetti presentati dalle alleanze territoriali:
 - dall'alleanza territoriale nord-est, rappresentata dal Comune di Cernusco sul Naviglio, distretto n. 4, quale ente capofila;
 - dall'alleanza sud-ovest, rappresentata da ASSEMi, distretto n. 2 San Donato Milanese, quale ente capofila;come risulta dal verbale del Comitato di valutazione e monitoraggio, non materialmente allegato ma conservato agli atti d'Ufficio;
3. di trasmettere il Piano Territoriale di Conciliazione alla Direzione Generale Famiglia, Solidarietà Sociale e Volontariato della Regione Lombardia;
4. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale dell'ASL;
5. di dar mandato al Responsabile del procedimento per l'attuazione del presente provvedimento;

La presente deliberazione, non soggetta a controllo, é immediatamente esecutiva ai sensi del punto 9 dell'art. 18 della L.R. n. 33 del 30.12.2009 e verrà pubblicata all'Albo della Azienda.

All. A composto da n. 57 pagine

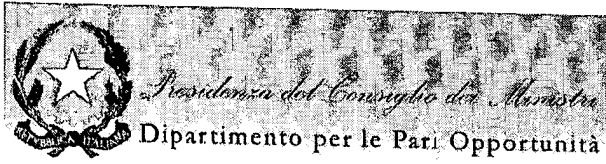
Direttore Dipartimento ASSI
(Dott. Silvano Casazza)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott.ssa Ida Maria Ada Campagnoni)

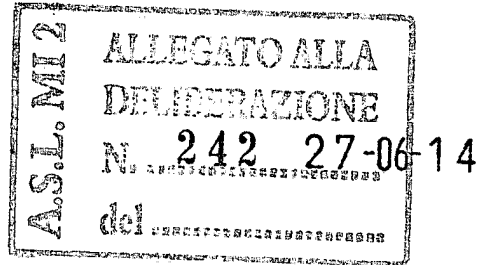
IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Aldo Bellini)

IL DIRETTORE SOCIALE
(Dott. Salvatore Tagliata)

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Antonio G. Mobilia)



ASL Milano 2



PIANO TERRITORIALE DI CONCILIAZIONE ASL MILANO 2



INDICE

1. Introduzione
2. Struttura di Governance della Rete Territoriale di Conciliazione
3. Riferimenti normativi
4. Analisi di contesto
5. Mappatura dei servizi esistenti
6. Finalità generali, obiettivi e indicatori di risultato
7. Azioni progettuali
8. Modalità di utilizzo della premialità
9. Piano di formazione e comunicazione
10. Risorse
11. Tempistiche



1. Introduzione

Il presente documento è il risultato del percorso avviato nel 2011 con la sottoscrizione dell' "Accordo di collaborazione territoriale – Milano" e la successiva definizione del "Piano di lavoro territoriale per la promozione di interventi di conciliazione vita e lavoro sul territorio della Provincia di Milano" la cui realizzazione ha visto impegnati nello scorso biennio una rete di attori, tradizionalmente appartenenti a contesti diversi, in una sfida innovativa e al tempo stesso stimolante.

Con la DGR 1081/2013 "Disposizioni in ordine alla valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione, dei tempi lavorativi con le esigenze famigliari e delle reti di imprese che offrono servizi di welfare" Regione Lombardia, in continuità con quanto realizzato nel biennio precedente, ha valorizzato ulteriormente la dimensione territoriale considerata strategica per lo sviluppo di politiche di conciliazione coerenti con le esigenze del territorio, basate sulla capacità dei soggetti co – progettare integrando le proprie competenze e risorse a favore dello sviluppo locale.

Il nuovo "Accordo per la valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione famiglia – lavoro e delle reti di impresa – ASL Milano 2", siglato a giugno 2014, in linea con il precedente, rappresenta un ulteriore passo verso l'obiettivo di valorizzare la famiglia come soggetto attivo e come risorsa imprescindibile del welfare, perseguito attraverso la costruzione e lo sviluppo di un sistema di politiche e di azioni integrate volte a favorire la conciliazione famiglia lavoro.

Centrale, negli obiettivi declinati nell'Accordo, è il tema del welfare e del benessere delle persone, che negli ultimi anni, è stato oggetto di differenti mutazioni per interpretazione, distribuzione delle responsabilità e riflessi sulla società.

Da una prima concezione di welfare, interpretato come sistema di supporto statale al benessere delle persone in materia di salute e cura, si sono affiancati altri significati che provengono dal mondo dell'impresa e del lavoro in genere.

La ricerca del benessere assume forme più articolate, che va oltre il concetto di assenza di malattia per se stessi ed i propri cari, cercando la realizzazione delle proprie aspirazioni personali.

Si passa così da una sorta di "scissione" dell'individuo, fra casa e lavoro, ad una visione omogenea della persona, in cui si fondono elementi di vita privata e professionale con ripercussioni su entrambe gli ambiti. Parlare di benessere assume una connotazione più ricca e variegata, in cui i diversi attori, ognuno con i propri limiti, si assumono la responsabilità di perseguire livelli di benessere diffuso e, possibilmente, condiviso.

I principali attori del sistema di welfare attuale sono individuabili oggi nell'ente pubblico, attraverso la sua capacità di erogare servizi ai cittadini, nei cittadini stessi e nel sistema imprenditoriale che crea benessere attraverso la propria capacità di produrre reddito.

Risulta evidente il fatto che le logiche di creare benessere di qualche anno fa, in cui territorio e azienda viaggiavano su binari paralleli (col rischio di non incontrarsi mai), non sono più adeguate al contesto attuale: ne consegue un necessario ripensamento generale del sistema, in cui devono convergere logiche aziendali e territoriali in un unico processo di cambiamento condiviso nei modi, tempi e – soprattutto - obiettivi. La sfida del prossimo futuro è quella di creare un naturale dialogo fra famiglie, enti pubblici, imprese, enti no profit e parti sociali per arrivare a strutturare pratiche di benessere condiviso, in cui la conciliazione dei tempi di vita e lavoro sia responsabilità comune e un obiettivo condiviso.

Scopo del presente Piano è la definizione di un programma di intervento che individui attraverso quali azioni prioritarie e quali strumenti la Rete territoriale della ASL Milano 2 intende dare attuazione a livello locale agli obiettivi di welfare e conciliazione contenuti nell'Accordo territoriale sottoscritto.



2. Struttura di Governance della Rete Territoriale di Conciliazione

Rete Territoriale

La Rete Territoriale di Conciliazione della ASL Milano 2 è composta da tutti i soggetti che hanno sottoscritto l'accordo (n° 20) o vi hanno aderito successivamente attraverso formale richiesta (attualmente n°12 soggetti).

La Rete è aperta a tutti i soggetti del territorio interessati e alla sua implementazione concorrono attivamente, all'interno dei propri ambiti di competenza, tutti i soggetti aderenti alla stessa.

L'adesione avviene attraverso la presentazione di specifica domanda redatta su apposito modulo predisposto dal soggetto Capofila della rete e comporta la condivisione dello spirito, delle finalità e degli obiettivi dell' "Accordo per la Valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione famiglia – lavoro e delle reti di imprese ASL Milano 2" e l'impegno a collaborare e sostenere le iniziative contenute nel Piano di Azione Territoriale.

La Rete attiva sul territorio specifiche strategie di diffusione dei contenuti e dei principi dell'Accordo e del Piano con l'obiettivo di stimolare l'interesse e la partecipazione attiva alla rete da parte di nuovi soggetti.

Soggetto capofila di Rete

Soggetto capofila della Rete Territoriale è l'ASL Milano 2, che ha il compito di garantire la sinergia e il coordinamento complessivo del territorio di riferimento. La ASL, in qualità di soggetto capofila della rete, si interfaccia con la **Cabina di Regia Regionale**, con la Cabina di Regia tra ASL e Uffici di Piano, per garantire l'integrazione all'interno della programmazione locale dei Piani di Zona, e con il Comitato di Valutazione e Monitoraggio locale.

Comitato di Valutazione e Monitoraggio locale

Il Comitato di Valutazione e Monitoraggio locale è composto da un rappresentante dei seguenti Enti designati dai componenti della Rete locale di conciliazione: ASL, STER, (individuati dalla DGR 1081), Provincia di Milano, Uffici di Piano e OO.SS.

Il Comitato di Valutazione e Monitoraggio, ha il compito di valutare le proposte progettuali predisposte dai Soggetti Capofila delle Alleanze, di monitorare i processi e le azioni presenti nel Piano e proporre le necessarie integrazioni in itinere.

Tavolo locale sulla Conciliazione famiglia-lavoro della ASL Milano 2

Il Tavolo locale sulla Conciliazione famiglia-lavoro della ASL Milano 2 è l'organismo tecnico-organizzativo di governance della rete territoriale in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Il Tavolo si propone come contesto di confronto, approfondimento e analisi di bisogni, risorse, buone prassi e interventi possibili in tema di conciliazione famiglia – lavoro.

Ha la finalità di garantire la realizzazione sul territorio di percorsi e interventi condivisi in materia di conciliazione, attraverso la collaborazione tra istituzioni, enti pubblici, enti del terzo settore ed imprese.

Il Tavolo locale sulla Conciliazione famiglia-lavoro della ASL Milano 2 è stato istituito con deliberazione del Direttore Generale della ASL (Deliberazione n° 147 del 24/04/2012) ed era inizialmente composto da rappresentanti della ASL Milano 2 e da rappresentanti degli Uffici di Piano degli ambiti territoriali



2. Struttura di Governance della Rete Territoriale di Conciliazione

Rete Territoriale

La Rete Territoriale di Conciliazione della ASL Milano 2 è composta da tutti i soggetti che hanno sottoscritto l'accordo (n° 20) o vi hanno aderito successivamente attraverso formale richiesta (attualmente n°12 soggetti).

La Rete è aperta a tutti i soggetti del territorio interessati e alla sua implementazione concorrono attivamente, all'interno dei propri ambiti di competenza, tutti i soggetti aderenti alla stessa.

L'adesione avviene attraverso la presentazione di specifica domanda redatta su apposito modulo predisposto dal soggetto Capofila della rete (All. a) e comporta la condivisione dello spirito, delle finalità e degli obiettivi dell' "Accordo per la Valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione famiglia – lavoro e delle reti di imprese ASL Milano 2" e l'impegno a collaborare e sostenere le iniziative contenute nel Piano di Azione Territoriale.

La Rete attiva sul territorio specifiche strategie di diffusione dei contenuti e dei principi dell'Accordo e del Piano con l'obiettivo di stimolare l'interesse e la partecipazione attiva alla rete da parte di nuovi soggetti.

Soggetto capofila di Rete

Soggetto capofila della Rete Territoriale è l'ASL Milano 2, che ha il compito di garantire la sinergia e il coordinamento complessivo del territorio di riferimento. La ASL, in qualità di soggetto capofila della rete, si interfaccia con la **Cabina di Regia Regionale**, con la Cabina di Regia tra ASL e Uffici di Piano, per garantire l'integrazione all'interno della programmazione locale dei Piani di Zona, e con il Comitato di Valutazione e Monitoraggio locale.

Comitato di Valutazione e Monitoraggio locale

Il Comitato di Valutazione e Monitoraggio locale è composto da un rappresentante dei seguenti Enti designati dai componenti della Rete locale di conciliazione: ASL, STER, (individuati dalla DGR 1081), Provincia di Milano, Uffici di Piano e OO.SS.

Il Comitato di Valutazione e Monitoraggio, ha il compito di valutare le proposte progettuali predisposte dai Soggetti Capofila delle Alleanze, di monitorare i processi e le azioni presenti nel Piano e proporre le necessarie integrazioni in itinere.

Tavolo locale sulla Conciliazione famiglia-lavoro della ASL Milano 2

Il Tavolo locale sulla Conciliazione famiglia-lavoro della ASL Milano 2 è l'organismo tecnico-organizzativo di governance della rete territoriale in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Il Tavolo si propone come contesto di confronto, approfondimento e analisi di bisogni, risorse, buone prassi e interventi possibili in tema di conciliazione famiglia – lavoro.

Ha la finalità di garantire la realizzazione sul territorio di percorsi e interventi condivisi in materia di conciliazione, attraverso la collaborazione tra istituzioni, enti pubblici, enti del terzo settore ed imprese.

Il Tavolo locale sulla Conciliazione famiglia-lavoro della ASL Milano 2 è stato istituito con deliberazione del Direttore Generale della ASL (Deliberazione n° 147 del 24/04/2012) ed era inizialmente composto da rappresentanti della ASL Milano 2 e da rappresentanti degli Uffici di Piano degli ambiti territoriali.

Piano territoriale di conciliazione ASL Milano 2



A seguito dell'allargamento della rete conseguente alle nuove adesioni e al nuovo percorso intrapreso in attuazione della DGR. 1081, si è valutato opportuno ampliare la composizione del Tavolo Locale ai membri del Comitato di Valutazione e monitoraggio locale designati dalla rete territoriale e agli enti capofila delle Alleanze Locali.

Il Tavolo si riunisce periodicamente per la pianificazione delle attività e delle azioni da attivare sul territorio, per monitorare la realizzazione del Piano di Azione Territoriale, l'andamento della Rete e delle azioni sviluppate, per attivare scambio di informazioni, valutare le criticità emerse e programmare attività correttive/integrative per la prosecuzione ottimale delle attività programmate.

Mantiene rapporti costanti e continuativi con i soggetti aderenti alla Rete, garantendo la costante e puntuale circolarità delle informazioni e delle decisioni assunte.

Almeno una volta all'anno si impegna a convocare tutti i componenti della Rete territoriale per offrire occasioni di informazione, condivisione e confronto rispetto al percorso compiuto, alle strategie attuate e agli ambiti di implementazione e sviluppo delle azioni del Piano territoriale.

Il Tavolo locale sulla Conciliazione famiglia-lavoro è convocato dalla ASL anche su richiesta dei componenti dello stesso o dei componenti della Rete Territoriale per specifiche necessità.

3. Riferimenti normativi

- L.R. 6 dicembre 1999, n. 23 "Politiche regionali per la famiglia
- L.R. 28 settembre 2006, n. 22 "Il mercato del lavoro in Lombardia" (in particolare l'art. 22)
- L.R. 2 febbraio 2007, n. 1 "Strumenti di competitività per le imprese e per il territorio della Lombardia"
- L.R. 12 marzo 2008, n. 3 "Governo della rete degli interventi e dei servizi alla persona in ambito sociale e Sociosanitario"
- D.G.R 5 agosto 2010, n. IX/381 "Determinazioni in ordine al recepimento e all'attuazione dell'intesa sottoscritta il 29/04/2010 tra Governo, Regioni, Province autonome di Trento e di Bolzano, ANCI, UPI e UNICEM per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"
- D.G.R. 19 dicembre 2012, n. IX/4560 "Recepimento dell'intesa del 25.10.2012 in Conferenza Unificata sul documento – Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il 2012 – e approvazione del programma regionale attuativo"
- DGR del 14 maggio 2013 n.X/113 "Programma Regionale di Sviluppo della X Legislatura"
- D.G.R 22 novembre 2013, n.974, "Determinazioni in merito alla ripartizione delle risorse del fondo nazionale per le politiche sociali Anno 2013"
- D.G.R. 12 dicembre 2013 n. X/1081 "Disposizioni in ordine alla valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione, dei tempi lavorativi con le esigenze familiari e delle reti di imprese che offrono servizi di welfare"
- D.D. 11 marzo 2014, n. 2058 "Modalità attuative della delibera n. 1081 del 12/12/2013 "Disposizioni in ordine alla valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione, dei tempi lavorativi con le esigenze familiari e delle reti di imprese che offrono servizi di welfare"



La ripartizione di genere non si distribuisce uniformemente su tutta la popolazione ma varia a seconda della fascia di età considerata. Dai zero anni fino alla fascia 15-24 anni prevalgono leggermente gli uomini (sopra il 51%) , osserviamo una situazione di sostanziale parità nelle fasce centrali, quelle caratterizzate dalla presenza di figli piccoli a carico, mentre prevale decisamente la componente femminile nelle fasce più anziane. Nella classe di età più longeva 85-94 anni, le donne rappresentano circa il 71% dei residenti di quella fascia di età, gli uomini appena il 29%. Dai dati ISTAT la componente femminile risulta significativamente maggioritaria a partire dai 65 anni di età.

Popolazione femminile ADSL Milano 2 per fascia di età al 1° gennaio 2013

fascia età	0-4	5-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-69	75-84	85-94	> 95	TOT
% Maschi	51,5	51,5	51,4	49,8	50,2	49,6	48,4	47,2	42,7	29,1	16,1	48,9
% Femmine	48,5	48,5	48,6	50,2	49,8	50,4	51,6	52,8	57,3	70,9	83,9	51,1
Totale 2012	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Interessante osservare i processi demografici in termini dinamici considerando ciò che è avvenuto negli ultimi 6 anni, dal 2007 al 2012.

La popolazione dell'ASL Milano 2 nei sei anni in esame è cresciuta di 55.677 unità, un incremento superiore ai 10 punti percentuali. Già nel 2011 si registra la prima deflessione demografica della popolazione dell'ASL, che risulta più marcata nella fascia di età compresa tra 25 e 44 anni, riconducibile presumibilmente ad un fenomeno migratorio delle fasce lavorativamente più attive.

Il quadro che emerge da una lettura sintetica dei principali indicatori demografici è quello di una realtà territoriale tipica delle aree avanzate del Paese e che l'attuale crisi economica non ha fatto altro che acutizzare: bassa natalità, un numero sempre crescente di anziani, saldi demografici sempre più contenuti e un rapporto maschi/femmine, fortemente sbilanciato a favore delle femmine nelle età più avanzate.

Dall'analisi degli indicatori ISTAT si evidenzia un trend demografico in diminuzione (saldo demografico da 3,29 nel 2007 a 2,02 nel 2012), con un tasso grezzo di natalità che mostra un lieve decremento (da 10,43 nel 2007 a 9,89 nel 2012) e tasso di mortalità in lieve aumento (da 7,14 nel 2007 a 7,87 nel 2012).

I dati mostrano inoltre un aumento progressivo della popolazione anziana (>65 anni) che è cresciuta di 19.010 unità (+19,48%) negli ultimi 6 anni. L'indice di invecchiamento, cioè la percentuale di popolazione di 65 anni e più sul totale della popolazione, passa dal 17,4% del 2007 al 19% del 2012, subendo un incremento pari a +1,62.



Alcuni indicatori demografici dell'ASL Milano 2

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	DELTA 2012/2007
Popolazione totale	560.069	564.309	635.906	643.395	622.730	611.936	51.867
Nuovi nati	5842	6.089	6.956	6.793	6.268	6.053	211
Deceduti	4.001	4.166	4.712	4.699	4.520	4.816	815
Differenza	1.841	1.923	2.244	2.064	1.748	1.237	-604
Tasso di natalità	10,43	10,79	10,94	10,51	10,07	9,89	-0,5
Tasso di mortalità	7,14	7,38	7,41	7,3	7,26	7,87	0,7
Saldo demografico	3,29	3,41	3,53	3,21	2,81	2,02	-1,3

La tendenza progressiva all'invecchiamento e le caratteristiche che questo assume nel nostro contesto deve essere tenuta in considerazione per l'impatto che può generare sugli indici di pressione del lavoro di cura e sulle tipologie dello stesso.

Elemento positivo è costituito dal rapporto tra popolazione "dipendente" e popolazione attiva (indice di dipendenza strutturale) che risulta essere più favorevole rispetto agli indici medi nazionali e regionali. L'indice rappresenta il divario tra la popolazione potenzialmente lavorativa rispetto a quella non lavorativa, e quanto più l'indice si avvicina a 100 tanto più è consistente la parte di popolazione non lavorativa rispetto a quella lavorativa.

La conoscenza del fenomeno immigratorio sia in termini numerici, che di distribuzione territoriale e paese di provenienza, è utile non soltanto a fini programmatici, ma ha dei risvolti anche per quanto riguarda la programmazione del welfare locale, sia sul lato della domanda che in quello dell'offerta, si pensi al lavoro di cura e alla sua rilevanza nell'ambito delle politiche di conciliazione.

La popolazione straniera residente nella ASL Milano 2, al 31 Dicembre 2012 è di 59.401 unità, pari al 9,7 % del totale dei residenti.

Nell'anno 2012 gli immigrati provenienti da un paese straniero sono aumentati del 12,79 % rispetto all'anno 2008, ma il dato più evidente riguarda il delta relativo all'ultimo biennio (2011-2012). Infatti si assiste per la prima volta ad un'inversione del trend di stranieri residenti, con una diminuzione del numero totale di iscritti di oltre 4.000 unità.

Un altro dato sociologicamente interessante è dato dal numero di figli per nucleo familiare. In Lombardia si registrano nel 2012 più di 4 milioni di famiglie con una media regionale di 2,26 figli per nucleo. Nell'area metropolitana, dove è immersa l'ASL Milano 2, questo rapporto si abbassa quasi di due decimali. In provincia di Milano si contano 1 milione e mezzo di famiglie e il numero di figli si abbassa a 2,07 per nucleo familiare.

Numero di figli per nucleo familiare - 2012

	Lombardia	Provincia di Milano
Numero di Famiglie	4.396.094	1.524.561
Numero medio di componenti per famiglia	2.26	2.07

b. I trend dell'occupazione

Nella media del 2013 l'occupazione italiana si attesta attorno al 57,6% contro il 58,7% dell'anno precedente (cala di 1,1 punto percentuale).

Tra il 2012 e il 2013 gli occupati diminuiscono del 2,3 % per il genere maschile, mentre aumentano dell'1,2% per il genere femminile.

La disoccupazione a livello regionale aumenta dal 3,73% del 2008 all'8% del 2013; a fronte di questo incremento il tasso di occupazione regionale diminuisce dal 67,02% del 2008 al 64,8% del 2013.

Il calo dell'occupazione riguarda il genere maschile, mentre l'occupazione femminile aumenta fra il 2012 e il 2013 del 3,8% .

Nel contesto Lombardo dunque l'occupazione femminile rimane inferiore rispetto a quella maschile ma con un trend opposto, indice del fatto che le donne subiscono meno gli effetti della crisi economica: fra le ipotesi esplicative di tale tendenza vi è quella di una forte presenza di imprese e associazioni di servizi alla persona che hanno una forte composizione femminile, il rilevante contributo delle occupate straniere, la crescita delle occupate con 50 anni e più e, infine, l'incremento di quante entrano nel mercato del lavoro per sopperire alla disoccupazione del partner.

La disoccupazione maschile ha avuto negli anni una più consistente variazione negativa rispetto a quella femminile, ma è più elevato il valore della disoccupazione per il genere femminile in età giovane (9,4%) rispetto a quello maschile (8,8%) (fonte Istat).

Significativo è il tasso di disoccupazione giovanile in Regione Lombardia (25-34 anni) che passa dall'8,9% del 2012 al 10,7% del 2013.

Nell'anno 2013 sono oltre 2.9milioni le comunicazioni obbligatorie (COB) complessive effettuate da aziende con sede operativa in regione, di cui il 43% relative ad avviamenti (pari a oltre 1.2 milioni di unità) e il 47% a cessazioni (pari a oltre 1.4 milioni di unità); la quota rimanente, pari al 9.6%, riguarda proroghe e trasformazioni di contratti di lavoro. Rispetto al 2012 si registra l'11,4% di avviamenti in meno. Nell'anno 2013, si registra quindi un saldo negativo tra avviamenti e cessazioni di oltre 115.000 unità; fino al 2010, l'indicatore aveva segno positivo, mentre a partire dall'anno seguente il saldo risulta sempre negativo passando dal -10.300 del 2011 al -71.600 del 2012 per giungere al - 115.500 del 2013, il valore più basso del periodo osservato.

Dalle elaborazioni condotte sulla tipologia contrattuale che riguarda gli avviamenti emerge che nel 2013, il 29% degli stessi è stato effettuato con l'uso di forme contrattuali permanenti, mentre il restante 71% con forme contrattuali temporanee. Si segnala inoltre un calo degli avviamenti associati a tipologie contrattuali permanenti (-39,5 %) rispetto al 2008 (analisi Cob provincia)

Dati dimissioni dal lavoro della donne

anno	n° dimissioni
2007	1825
2008	2020
2009	1805
2011	1579

I dati relativi alle dimissioni dal lavoro delle donne (dati della Direzione Provinciale del Lavoro di Milano), sebbene mostrino un leggero calo nel 2011, confermano la portata rilevante del fenomeno delle donne che



lasciano il lavoro in seguito alla maternità. Se il trend negli ultimi anni è in diminuzione, questo è dovuto anche in parte alla crisi occupazionale che rende il lavoro delle donne necessario all'interno del nucleo familiare.

Significative sono le motivazioni addotte per la scelta delle dimissioni che per il 42,68% delle interessate è legato alla mancanza di servizi di sostegno alla maternità o dai costi eccessivi degli stessi e per il 9,44 % all'impossibilità di attivare forme flessibili di lavoro (part-time, orario flessibile, etc.).

Inoltre nella Provincia di Milano, come in tutta Italia, le donne con figli piccoli hanno in generale tassi di attività e di occupazione considerevolmente inferiori rispetto alle donne senza carichi familiari.

c. Il tessuto imprenditoriale del territorio

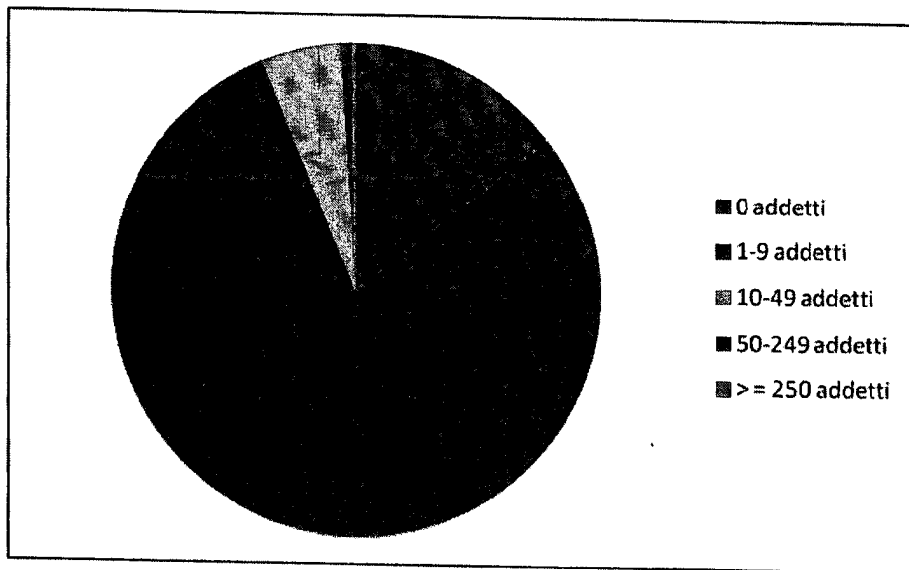
Nel 2013 le imprese chiuse nella regione Lombardia sono state 62.876 (più di 172 al giorno) a fronte delle 60.641 aperte, con conseguente saldo negativo di -2.235. A livello provinciale il saldo si conferma negativo in quasi tutte le province, fa eccezione Milano in cui il saldo è positivo (3.819 unità). (Fonte Movimprese)

Al primo trimestre del 2014 si registrano nel territorio Asl Milano 2 38.552 imprese attive, di queste il 79% hanno meno di 10 addetti e solo lo 0,2% appartiene alla grande impresa con più di 250 addetti e fatturati oltre i 50 milioni di euro l'anno.

Le aziende sono, numericamente, in lento e costante aumento, essendo passate dalle 35.188 del 2000 a 37.993 del 2012. Comparti produttivi prevalenti sono quelli delle costruzioni edili, dei trasporti, del commercio e il grande gruppo delle attività manifatturiere.

Imprese del territorio della ASL Milano 2 suddivise per classi addetti

0	1-9	10-49	50-249	> = 250
5.506	30.653	1978	338	77
14,28%	79,51	5,13	0,88	0,2



La MPMI rappresenta l'85% delle imprese attive sul territorio. Dato che deve suscitare particolare attenzione se si considera che, dall'analisi dei dati relativi al flusso delle comunicazioni obbligatorie di avviamento e cessazione della Camera di Commercio di Milano, è la tipologia di impresa che più ha risentito della crisi economica, facendo registrare nel 2012 una flessione significativa del fatturato pari a -12% per le micro imprese e perdite del volume d'affari pari a 6,8% e 1,4% rispettivamente per le piccole e medie (fonte "Osservatorio Mercato del Lavoro").

Delle 77 grandi aziende presenti sul territorio della ASL Milano 2 la metà sono ubicate in tre Comuni (San Donato Milanese, Rozzano e Cernusco sul Naviglio) rispetto ai 53 complessivi che compongono il territorio. La distribuzione disomogenea delle aziende sul territorio per quantità e dimensione ha conseguenze rilevanti per quanto concerne diversi aspetti come: la distribuzione di ricchezza in termini di indotto; i problemi legati alla mobilità delle persone; la programmazione di politiche di conciliazione, che deve superare il concetto di "residente" e comprendere tutte le persone che a diverso titolo vivono ed abitano il territorio.

La MPMI, benché preponderante nei numeri di aziende e di addetti, e nel campo manifatturiero sia riconosciuta come un'eccellenza, è spesso sconosciuta e di difficile individuazione e coinvolgimento nei tentativi di costruzione di un welfare di comunità allargato alle aziende presenti sul territorio.

È significativo notare come spesso, quando si pensa al coinvolgimento delle imprese nelle azioni di welfare locale, si faccia riferimento a multinazionali e comunque a grandi realtà aziendali e risulti difficile indirizzarsi verso le MPMI.

d. Il percorso compiuto nel passato triennio: spunti di riflessione

La riflessione sugli esiti a livello locale del programma attuato da Regione Lombardia per incentivare e sviluppare il tema della conciliazione può offrire spunti interessanti per l'individuazione delle nuove strategie di lavoro.

Nel passato triennio, Regione ha investito in numerose iniziative volte a promuovere modelli sperimentali di welfare aziendale e interaziendale, finanziando progetti che puntavano a sostenere il reddito dei lavoratori, la flessibilità organizzativa oltre che la creazione di reti di conciliazione efficaci e durature.

Il percorso svolto a livello locale, in attuazione dell' "Accordo di collaborazione territoriale di Milano", ha permesso di raggiungere risultati importanti, tra cui la diffusione della cultura della conciliazione e la sperimentazione di servizi flessibili in risposta a specifiche esigenze espresse dalla popolazione; inoltre ha influito positivamente sui processi di programmazione delle politiche del territorio consentendo di inserire il tema della conciliazione all'interno dei Piani di Zona 2012-2014 come elemento strutturale delle politiche di welfare integrato.

L'esperienza compiuta nel biennio precedente ha però anche evidenziato la difficoltà della rete di entrare in relazione col mondo delle imprese. In particolare tra le attività previste dalla Rete della provincia di Milano all'interno del "Piano di azione territoriale" vi era la realizzazione di workshop itineranti, realizzati con Camera di Commercio, finalizzati a informare e formare le imprese sul tema della conciliazione, favorire il confronto e lo scambio di buone prassi, creare occasione di incontro tra enti che abitualmente non sono abituati a dialogare. La partecipazione ai workshop realizzati è stata inferiore alle aspettative, con una presenza più significativa delle imprese del privato sociale.

I dati sulla partecipazione ai bandi promossi a livello regionale, possono offrire ulteriori spunti di riflessione. Per quanto riguarda il Bando 2013 "Misure a sostegno del welfare aziendale e interaziendale e della conciliazione famiglia-lavoro in Lombardia" bisogna fare alcuni distinguo. I dati sull'utilizzo della "Dote conciliazione servizi alla persona" nella nostra ASL, riportati nella tabella sottostante,

Dote conciliazione servizi alla persona assegnate

Doti prioritarie*	Doti non prioritarie
4	174
2,25%	97,75%

* riservate ai dipendenti di aziende che avevano avviato azioni per l'introduzione di misure di welfare

hanno evidenziato il rapido esaurimento della quota non vincolata, segno di un interesse verso questa forme di sostegno, rispetto all'utilizzo, in percentuale molto bassa, di quella prioritaria.

Servizi utilizzati

Asilo nido	Nido famiglia	Micronido	Centro prima infanzia	Altri servizi per la prima infanzia
158	6	5	2	3
90,8%	3,4	2,9	1,1	1,7

I servizi utilizzati con la Dote sono stati esclusivamente quelli rivolti alla prima infanzia, in particolare l'asilo nido che raggiunge una valore pari al 90,8%.

Per quanto riguarda il Focus Impresa solo due realtà, entrambe provenienti dal terzo settore, hanno ricevuto il finanziamento.

Ne deriva la consapevolezza dell'ancora limitata diffusione dello strumento della contrattazione di secondo livello nelle aziende del territorio e la necessità di dare impulso allo sviluppo di forme integrative di welfare aziendale attraverso azioni concrete e mirate.

Inoltre, il numero delle imprese del territorio che ha partecipato dal 2011 ai bandi in tema di welfare aziendale e interaziendale, responsabilità sociale per la competitività d'impresa e flessibilità è pari 5, di cui 3 no profit. Complessivamente quindi, su circa 38000 aziende del territorio della ASL Milano solo 7 hanno partecipato ai percorsi promossi, di cui 5 sono cooperative sociali

Di fronte ad un dato così eclatante è opportuno riflettere se il tema del welfare non sia di interesse per le aziende locali, per una mancata affermazione della cultura del welfare aziendale o per una questione di priorità imposte dall'attuale crisi economica, oppure se sia mancata la capacità di renderlo interessante.

Entrare in comunicazione con il mondo imprenditoriale profit è risultato faticoso forse anche per la scarsa conoscenza del settore e delle problematiche che lo caratterizzano nella sua varietà. A nostro avviso è quindi essenziale approfondire la conoscenza delle peculiarità del tessuto imprenditoriale attivo sul territorio Asl Milano 2 che, come anticipato precedentemente, è suddivisibile in due aggregazioni molto distinte. La Grande Impresa che, per dimensioni e fatturato, riesce forse a finanziare autonomamente servizi a supporto dei lavoratori e quindi non ricerca finanziamenti esterni. La MPMI che, nell'attuale contesto di crisi economica, ha difficoltà ad investire energie e risorse per sostenere progetti di conciliazione e che, anche volendo, fatica a trovare modi e tempi per accedere ai bandi pubblici caratterizzati spesso da un eccesso di burocrazia.

Fondamentale quindi, per il prossimo biennio, sarà la funzione della Rete e delle Alleanze nel costruire occasioni e percorsi di dialogo e reciproca conoscenza finalizzati ad andare a scovare anche le imprese di piccole dimensioni coinvolgendole in processi virtuosi "allargati" e condivisi.

Ruolo significativo in questa direzione può essere svolto anche dalle aziende no profit del territorio che, come indicano i dati sopra riportati, hanno sviluppato sia la sensibilità al tema della conciliazione che le competenze per progettare in tale direzione. La loro presenza consentirebbe inoltre di realizzare una proficua integrazione tra profit e non profit con la messa a rete dei servizi di conciliazione già offerti sul territorio.

e. La conciliazione famiglia-lavoro sul Territorio della ASL: risultati dell'indagine a campione

I bisogni di conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro dei cittadini della nostra ASL sono stati indagati nel 2013 dagli Uffici di Piano attraverso una rilevazione campionaria, ottenuta con la somministrazione di un questionario strutturato.

Riportiamo di seguito i principali dati emersi dall'analisi dei 628 questionari compilati.

La maggior parte degli intervistati risulta occupata (85,6%). Vi è tuttavia una componente residuale ma significativa di rispondenti non occupata (14,4%). Degli occupati la componente più rilevante è impiegata nei servizi (30,6%) e nel commercio (20,2%). Significative anche le quote dei lavoratori dell'Industria (26%) e della Pubblica Amministrazione (19,9%). Gli intervistati sono in maggioranza donne (75,6%) e hanno un'età compresa tra i 36 e i 45 anni (64,9%), la fascia più esposta alle difficoltà della conciliazione.

Considerato che il questionario è stato somministrato a coppie con figli, in maggioranza con figli piccoli, la maggior parte degli intervistati del campione si deve confrontare con esigenze di cura. Un terzo del campione ricorre ai nonni per la cura dei figli con meno di 6 anni, mentre quasi il 40% ricorre all'asilo



Per i figli in età scolare, durante i periodi e gli orari di chiusura della scuola si ricorre ancora ai nonni per il 40% dei casi, alla baby sitter (9,2%) e ai centri diurni ricreativi (16,7%). In alternativa si ricorre al coniuge per coprire le necessità di accudimento dei figli (20,7%).

Una quota esigua ma significativa di intervistati (6,5%) dichiara di dover far fronte a cure particolari per la presenza in casa di familiari con gravi problemi di assistenza (malati cronici, disabili, anziani non autosufficienti).

Molti esprimono l'esigenza di poter disporre di più tempo: il 77% circa dichiara di avere questa necessità per accudire i propri figli (necessità molto e abbastanza avvertita), l'86% per la propria famiglia, più del 15% per assistere anziani.

È interessante notare come una quota cospicua di intervistati avverta la necessità di dedicare più tempo per se stessi (77%).

Rispetto alla capacità di gestire l'esigenza di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, emerge una sostanziale tenuta delle strategie attivate per farne fronte. Il 71% circa dei rispondenti si dichiara molto o abbastanza soddisfatto del modo in cui riesce a conciliare lavoro e famiglia. Si rileva tuttavia una quota consistente, quasi il 30%, di intervistati che è poco o per niente soddisfatto.

Pesano di più sulle difficoltà di conciliazione gli impegni familiari o gli impegni lavorativi? Qui il campione si spacca in due con una prevalenza di coloro che attribuiscono più peso agli impegni lavorativi (56,3%). E infatti mettono al primo posto come soluzione che potrebbe meglio aiutare l'organizzazione familiare proprio un "diverso orario di lavoro", seguito subito dopo da "un minor costo dei servizi" che ne consentirebbe una maggiore fruizione.

In particolare vengono indicati tra le soluzioni più efficaci per rispondere alle difficoltà di conciliazione: un orario di lavoro più flessibile (27,8%), la possibilità di mandare i propri figli ai centri ricreativi diurni nei periodi in cui le scuole sono chiuse (25,3%), la possibilità di accedere alle attività pomeridiane a scuola (19,7%) e la disponibilità di servizi di pre/post scuola (12,4%).

Sembra quindi che le famiglie richiedano da un lato un orario di lavoro più adattabile alle esigenze familiari e dall'altro servizi che aiutino a supportare la famiglia, soprattutto la donna, nella cura dei figli con misure che consentano di coprire meglio l'assenza dei genitori quando sono al lavoro.

A tal proposito, tra i servizi più richiesti registriamo i nidi, i micronidi, i nidi in famiglia, i baby parking, i baby sitting, l'accompagnamento a scuola, il dopo scuola.

Dall'indagine campionaria emerge che poco più del 22% dei lavoratori/lavoratrici intervistate dichiara che la propria azienda offre benefit per l'utilizzo o l'acquisto di servizi di cura sociali, assistenziali, di sostegno al reddito. In particolare tra i benefit erogati emergono i ticket restaurant, l'asilo nido aziendale e le borse di studio.

Tra i diversi strumenti di conciliazione legati agli orari di lavoro che utilizza o ha utilizzato in passato vi sono l'orario flessibile, il part time e il telelavoro. Sono poco conosciuti invece il congedo formativo e la banca delle ore.



5. Mappatura dei servizi esistenti

Lo sviluppo di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro presuppone la presenza sul territorio di un sistema di servizi e di interventi in grado di rispondere, nei momenti di fragilità familiare, ai bisogni di cura, sostegno e presa in carico.

L'offerta di servizi socio – sanitari e socio- assistenziali presenti sul territorio della ASL Milano 2 è ampia ed articolata, con una significativa presenza pubblica integrata da proposte del privato e del privato sociale (vedi allegato “La rete dell’offerta Socio Sanitaria e Socio Assistenziale nel territorio della ASL Milano 2”).

Tali servizi, che coprono tutto il territorio della ASL, sono rivolti alle diverse tipologie di utenza e di bisogno.

Servizi socio sanitari

Area	Tipologia struttura	Numero	Posti
ANZIANI	Centro Diurno Integrato (CDI)	11	247
ANZIANI	Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA)	21	2541
	Hospice Sociosanitario	2	24
ANZIANI/DISABILI	Centri di Riabilitazione Socio Sanitaria	11	330
NON AUTOSUFFICIENTI	Organizzazioni accreditate per le prestazioni domiciliari connesse al voucher socio sanitario (ADI)	24	
DIPENDENZE	CTRR	7	141
DIPENDENZE	Servizi ambulatoriali per le dipendenze	6	
DISABILI	Centro Diurno Disabili (CDD)	12	278
DISABILI	Comunità Socio Sanitarie per Disabili (CSS)	11	91
DISABILI	Residenze Socio – sanitarie per disabili (RSD)	3	117
MINORI/FAMIGLIA	Consultorio Familiare	18	



Servizi socio assistenziali

Area	Tipologia struttura	Numero	Posti
ANZIANI	Centro Diurno Anziani	9	
ANZIANI	Mini alloggi	2	156
ANZIANI	Casa Albergo	1	23
DISABILI	Centro Socio Educativo	20	434
DISABILI	Comunità residenziale disabili	2	12
DISABILI	Servizio Formazione Autonomia	4	
MINORI	Centri Aggregazione Giovanile	18	
MINORI	Comunità educativa Minori	15	112
MINORI	Alloggi autonomia per minori	15	59
MINORI	Centro Prima Infanzia	9	183
MINORI	Asilo Nido	138	4602
MINORI	Micro Nido	19	183
MINORI	Nido Famiglia	29	145

(Fonte D.P.C.S. 2014)

Ai servizi sopra riportati bisogna aggiungere quelli attivati su tutto il territorio dai comuni in risposta a specifici bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle famiglie del territorio (di cui nella tabella sottostante sono riportati alcuni esempi) e che perseguono gli obiettivi di flessibilizzazione, aumento della copertura oraria e diversificazione della tipologia.

Esempi di ulteriori offerte/servizi di conciliazione attivate dai comuni

MINORI	ANZIANI/DISABILI	CITTADINI/FAMIGLIE	DIPENDENTI COMUNALI
Baby sitting Baby Parking	Centri Ricreativi	Sportelli informativi (es: misure di conciliazione, piano territoriale degli orari, facilitazione accesso servizi, etc)	Servizi neo-natali (ad es. nidi aziendali, interventi di aiuto economico specifici, etc.)
Ludoteche (spazio gioco , spazio mamme /bambini, Laboratori creativi)	Servizio Assistenza a Domicilio	Guide ai servizi di conciliazione attivi sul territorio	Disbrigo pratiche burocratiche
Pre scuola Post Scuola Doposcuola	Assistenza Educativa a Domicilio	Ampliamento orario e giorni apertura sportelli comunali	Flessibilità oraria
Trasporto scolastico	Supporto badanti ricerca	Dislocazione di sportelli anagrafe all'interno di Centri Commerciali	orari family friendly estivi (per conciliare le necessità familiari nei periodi di chiusure di servizi e strutture)
Cura bambini durante i giorni di chiusura scuola non coperti dai servizi di Centro estivo	Prelievi a Domicilio	Supporto ai neo genitori (includere informazioni sui servizi attivi sul territorio)	Tutoring in reingresso post maternità
Organizzazione vacanze estive	Teleassistenza	Servizio di Car Sharing	Part-time articolati su più fasce orarie a richiesta
Centri ricreativi estivi	Trasporto		
Centri di Aggregazione	Custode Sociale di Quartiere		
Albo tate/sportello tate			



6. Finalità generali, obiettivi e indicatori di risultato

Il presente Piano si propone le seguenti finalità e obiettivi

a. Finalità

- Promuovere la collaborazione tra i diversi attori del territorio (pubblici e privati) finalizzata alla costruzione di un welfare plurale integrato a favore dei lavoratori e delle lavoratrici
- Accrescere il livello di competenza di amministratori locali ed imprese nell'individuazione di soluzioni e modelli organizzativi rispondenti alle esigenze di conciliazione famiglia – lavoro
- Promuovere e sostenere le relazioni tra reti integrate di imprese e enti erogatori di servizi finalizzate a co-progettare risposte concrete ai bisogni di conciliazione dei lavoratori

b. Obiettivi

- Favorire l'adesione di nuovi soggetti alla Rete territoriale di Conciliazione
- Favorire la diffusione della cultura della conciliazione attraverso la realizzazione di momenti e strumenti di formazione
- Favorire l'istituzione di organismi pubblico-privati in grado di promuovere e sostenere politiche concrete per la conciliazione famiglia - lavoro
- Stimolare la sperimentazione di nuovi modelli organizzativi rispondenti alle esigenze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici
- Stimolare la sperimentazione/implementazione di servizi di conciliazione in linea con le esigenze del territorio
- Sostenere le imprese family friendly che attuano politiche di conciliazione
- Stimolare la formazione di reti d'impresa finalizzate a trovare risposte concrete ai bisogni di conciliazione dei lavoratori
- Favorire la concessione di incentivi ai cittadini
- Stimolare le aggregazioni di reti d'impresa nella stipula di convenzione per acquisti di beni e servizi legati alla conciliazione famiglia lavoro
- Favorire la creazione di figure e sportelli dedicati a fornire informazioni sulle politiche di conciliazione famiglia lavoro

c. Indicatori di risultato

Sono individuati i seguenti indicatori di risultato rispetto agli obiettivi ed alle azioni previste:

- Nuove adesioni alla rete (numero e % incremento)
- Nuove adesione alle alleanze territoriali (numero e % incremento)
- Eventi di formazione realizzati, partecipanti alle attività di formazione e accessi alla pagina web per l'autoformazione (numero)
- organismi pubblico-privati istituiti sul tema della conciliazione famiglia – lavoro (numero)
- servizi di conciliazione erogati (numero e % incremento)
- sperimentazioni aziendali attivate (numero e % incremento)
- reti di imprese costituite per rispondere ai bisogni di conciliazione dei lavoratori (numero e % incremento)
- sportelli di informazione, reali o virtuali, attivati su tematiche relative alla conciliazione (numero)



d. Sostenibilità

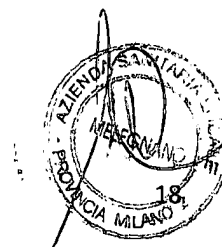
I punti di forza dei progetti presentati al fine di garantire la sostenibilità nel tempo delle azioni previste, anche oltre la durata temporale del piano e dei finanziamenti dedicati, possono essere così riassunti:

- a. integrazione delle politiche di conciliazione all'interno della programmazione locale
 - presenza nelle due alleanze locali di tutti gli ambiti territoriali della ASL
 - istituzione di un osservatorio territoriale permanente
 - istituzione di uno staff tecnico operativo delle politiche attive del lavoro e delle politiche di conciliazione

- b. Know how generato sul tema della conciliazione
 - acquisizione di specifiche competenze sul tema
 - trasmissione di modelli riferimento
 - contaminazione di buone prassi

- c. acquisizione di modelli organizzativi e di strumenti operativi che rispondono alle esigenze di conciliazione di lavoratori e famiglie
 - diffusione dell'uso di accordi e convenzioni fra imprese per l'acquisto di beni e servizi che potranno essere rinnovati in autonomia oltre la durata del progetto
 - implementazione di modalità flessibili di organizzazione del lavoro
 - sostegno all'utilizzo della contrattazione di secondo livello per lo sviluppo di soluzioni personalizzate di welfare aziendale

- d. Attivazione di strumenti di informazione e comunicazione che rimarranno attivi oltre la durata temporale dei progetti
 - creazione di sportelli informativi sul tema all'interno di servizi di conciliazione già esistenti
 - uso di social net-work e siti web



7. Azioni progettuali

Le azioni progettuali di seguito descritte sono state presentate alla Rete Territoriale da Alleanze locali in risposta all' Avviso per la presentazione dei progetti ai sensi della DGR 1081/2013 e pertanto si caratterizzano per essere vicine alle esigenze del territorio e in stretto rapporto con la programmazione locale.

Ad integrazione dei due progetti presentati dalle Alleanze Locali è stata definita un'ulteriore proposta che, proprio per l'ottica di integrazione in cui si pone, sarà meglio definita e sviluppata a seguito di un percorso di confronto con le Alleanze stesse.

a. Progetto "Complessi Equilibri - un'alleanza territoriale a favore della conciliazione famiglie lavoro"

Composizione alleanza

Capofila: Azienda Sociale Sud Est Milano – A.S.S.E.MI. asc

Partner: Distretto Sociale Sud Est Milano (Capofila)
Distretto di Pieve Emanuele
Distretto di Rozzano
AFOL Sud Milano
Provincia di Milano
CGIL
CISL
UIL
Centro Studi ALSPES
Cooperativa Aurora 2000
Cooperativa Eureka

Azioni progettuali prescelte

- Sostegno alle imprese che introducono nuove modalità di lavoro family friendly (es. flessibilità oraria)
- Sostegno alle imprese che introducono nuovi interventi di welfare aziendale e interaziendale (es. trasporto, babysitter o badante di emergenza, micro nido aziendale o interaziendale)
- Sostegno per la promozione di azioni volte a favorire piani personalizzati di congedo di maternità-paternità/ parentali alle lavoratrici madri/lavoratori padri
- Concessione di incentivi diretti alle persone e alle imprese per attività sperimentali che rispondano ad esigenze di conciliazione dei lavoratori/ lavoratrici e delle famiglie



Analisi del contesto

È ormai evidente a molti che le politiche per la conciliazione rappresentano un ambito strategico per migliorare la qualità di vita dei cittadini. La conciliazione tra tempi di vita e tempi lavorativi non riguarda solo la sfera privata delle persone, in particolare delle donne, ma tocca da vicino anche le imprese, le politiche attive del lavoro, le politiche di welfare ed, in generale, le politiche di sviluppo territoriale.

Non sfugga che un welfare conciliativo ha anche un forte significato di uguagliamento e di redistribuzione fra i generi, sia dei carichi di cura, che delle presenze e degli stimoli professionali fra i generi stessi.

Se si è tuttavia consapevoli della portata strategica di questa leva, di fatto il ritardo accumulato nel tradurre in azioni concrete le priorità individuate è davvero notevole.

In questo ambito rappresentato dai 4 distretti dell'area sud dell'ASL Milano 2 i problemi e i bisogni che necessitano di una particolare attenzione possono essere individuati:

- **in un mercato del lavoro che vive una situazione di generale debolezza** legata: da un lato, a una forte e diffusa crisi economica ed occupazionale con cause ed effetti generalizzabili su più allargati contesti regionale e nazionale, ma che investe il contesto locale; dall'altro, alle modifiche strutturali del sistema economico – produttivo locale che, se ha “creato” nuovi posti di lavoro nel settore terziario, ha anche determinato conseguenze negative a quella parte di mercato del lavoro legato ai settori più tradizionali dell'area, con conseguenti ripercussioni sociali;
- **in una più accentuata difficoltà della componente femminile della forza lavoro:** nel mantenere e migliorare la propria posizione professionale e di rientrare in attività dopo la nascita di un figlio, ed ancor più del secondogenito; in percorsi professionali che risentono della dimensione di genere e vedono riproporsi lo svantaggio delle donne nel raggiungimento delle posizioni apicali (meno del 6% della forza lavoro femminile è impiegata nelle posizioni professionali più elevate, dirigenti o quadri nel lavoro dipendente, imprenditrici o professioniste nel lavoro autonomo); emergono difficoltà d'inserimento o di reinserimento nel mondo del lavoro, su posizioni lavorative che garantiscano entrate stabili e adeguate ai bisogni, soprattutto per soggetti con figli;
- **in una tendenza evolutiva dell'economia locale che mostra una curva di crescita in contrazione:** il periodo 2001-2005 è stato infatti un periodo di crescita sostenuta mentre il periodo che ci porta ai giorni nostri segna un arresto della crescita; la terziarizzazione dell'economia (che in generale vive una situazione di crisi) ha comportato, da un lato, il passaggio da una prevalenza dei ritmi cadenzati e standardizzati della città-fabbrica alla **prevalenza di ritmi differenziati** non più riconducibili ad un unico schema organizzativo (si pensi alle aperture dei centri commerciali) e, dall'altro, alla **crescente richiesta di flessibilità** al personale impiegato e a chi si trova nelle condizioni di cercare lavoro.

Il percorso progettuale che proponiamo tenta di rispondere proprio a queste esigenze che sono poi sostanzialmente di cambiamento culturale che deve essere supportato da politiche e da servizi ben orientati sui fabbisogni conciliativi delle famiglie. Tali politiche in chiave locale richiedono un avanzamento culturale per l'affermazione di un approccio che, in prima battuta, deve interessare il sistema pubblico nelle sue componenti politiche e organizzative, ma deve propagarsi e contaminare il tessuto produttivo di questo territorio.

La necessaria contaminazione fra politiche occupazionali e di concertazione delle garanzie è anche contaminazione produttiva ed incrementale fra il welfare tradizionale, e la sua evoluzione in volano di differenziate opportunità di sostegno al benessere personale, familiare e comunitario, che è essenza delle linee regionali che hanno condotto i lavori per i Piani di Zona 2012/2014.

Gli ambiti di programmazione sociale (i “distretti”) appaiono la risorsa più matura su cui implementare tali possibili trasformazioni.



Obiettivo dell'intervento proposto

Il progetto si propone la promozione di un Welfare plurale a favore dei cittadini lavoratori attraverso una aumentata sensibilità da parte delle aziende in tema di conciliazione. Le azioni previste hanno come finalità ultima quella di aiutare le persone e le famiglie a coniugare le esigenze di vita lavorativa con quelle della vita privata e delle relative esigenze di cura, e sostenere le imprese che in ambito di welfare aziendale introducano o implementino politiche conciliative a favore dei propri dipendenti. Si è scelto di focalizzare maggiormente l'attenzione su uno degli attori sociali maggiormente implicati nella conciliazione: le aziende, in quanto si ritiene che il contributo delle stesse, quali ambiti strategici e fondamentali nel processo di ricomposizione dei tempi di vita, assuma una significativa rilevanza.

Obiettivo specifico n° 1

Promozione di una contaminazione tra aziende che hanno già avviato politiche di conciliazione e piccole e medie imprese del territorio

Attività

- a. identificazione di Aziende Testimoni che abbiano già avviato politiche di conciliazione a favore dei propri dipendenti
- b. creazione di occasioni di incontro tra le Aziende Testimoni e piccole e medie imprese profit e no profit
- c. attività di censimento, monitoraggio e osservatorio di politiche conciliative realizzate negli Enti Pubblici del territorio (Comuni componenti i distretti, Aziende Sanitarie,...) - intravisione
- d. promozione di accordi/convenzioni tra Aziende Testimoni e piccole e medie imprese per la messa in rete/condivisione di servizi e/o interventi conciliativi

Luogo di svolgimento

Presso le sedi dei singoli Distretti

Destinatari

- Aziende testimoni: aziende medio grandi presenti nei differenti Distretti che abbiano sperimentato politiche conciliative
- Enti Pubblici del territorio
- Piccole e medie imprese presenti nei differenti Distretti

Soggetti/partner coinvolti

- Coordinamento
- Uffici di piano
- AFOL
- ALSPES
- Cooperative sociali

I risultati attesi

- a. Contatto con almeno 4 aziende testimoni del territorio (elenco Aziende Testimoni)
- b. Almeno 12 incontri attivati che vedano coinvolte 15 aziende (scheda presenza/verbale)
- c. Contatto con tutti i 25 Comuni del territorio e almeno altri 3 Enti Pubblici del territorio (**ad es. le Aziende sanitarie o INPS, che è territorialmente presente**) identificandone almeno 15 per specifica sperimentazione (elenco Enti Pubblici)
- d. Almeno 2 convenzioni/accordi tra aziende per la condivisione di servizi e/o interventi conciliativi (convenzione/accordo)

Obiettivo specifico n° 2

Sostegno e accompagnamento alle imprese nella identificazione e ideazione di nuovi modelli organizzativi
-> nuovi modelli organizzativi

Attività

- a. attività di progettazione offerta alle imprese e alla pubblica amministrazione rilevandone il fabbisogno specifico e identificando nuovi modelli organizzativi
- b. attività di accompagnamento alla sperimentazione nelle aziende dei nuovi modelli organizzativi
- c. costituzione di un budget volto all'erogazione di incentivi diretti (voucher/accreditamento qualificazione) ai lavoratori al fine di sostenere le sperimentazioni in atto

Luogo di svolgimento

Presso la sede delle imprese e dell'Ente Pubblico che si dichiarerà interessato



Destinatari

Imprese e suoi lavoratori con esigenze conciliative (cura dei figli e/o dei familiari non autosufficienti)

Soggetti/partner coinvolti

- AFOL
- ALSPEs
- Cooperative sociali
- Distretti

I risultati attesi

- a. almeno 6 piani progettuali realizzati (piano progettuale)
- b. almeno 3 sperimentazioni avviate (accordo di sperimentazione)
- c. almeno 30 incentivi erogati a lavoratori (ricevute voucher)

Obiettivo specifico n° 3

promozione di soluzioni organizzative personalizzate sul profilo dell'impresa, con particolare riguardo alla promozione dell'utilizzo dei congedi parentali ad ore - > congedi parentali ad ore

Attività

- a. attività di consulenza per la realizzazione di soluzioni organizzative personalizzate di congedo parentale ad ore per le imprese
- b. accompagnamento alla sperimentazione delle soluzioni organizzative personalizzate identificate

Luogo di svolgimento

Presso la sede delle imprese e dell'Ente Pubblico che si dichiarerà interessato

Destinatari

Imprese e suoi lavoratori con esigenze conciliative (cura dei figli e/o dei familiari non autosufficienti)



Soggetti/partner coinvolti

- AFOL
- ALSPES
- Cooperative sociali
- Distretti

I risultati attesi

- a. almeno 5 soluzioni organizzative personalizzate realizzate nelle imprese private e 2 nelle Pubbliche Amministrazioni (di cui una il soggetto capofila ASSEMI) (documento)
- b. almeno 5 sperimentazioni avviate nelle imprese private e 2 nelle Pubbliche Amministrazioni (di cui una il soggetto capofila ASSEMI) (documento)

Obiettivo specifico n° 4

Diffusione di informazioni e servizi territoriali di welfare conciliativo a favore di lavoratori e imprese -> punti di informazione territoriale e social network

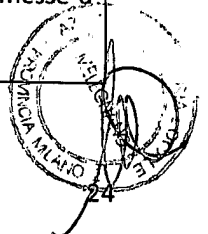
Attività

Ricognizione degli sportelli informativi sia pubblici che privati presenti sul territorio in tema di lavoro

- a. implementazione degli stessi attraverso la formazione degli operatori perché possano divenire punti di accesso qualificato alle informazioni sul tema della conciliazione da parte di lavoratori e di imprese
- b. costruzione di una rete di "punti di informazione territoriale" sui temi del welfare conciliativo che veda presente differenti uffici e servizi (tra cui Segretariato Sociale, Sportello Attività Produttive dei Comuni Componenti, Patronati, CAF, Sportelli AFOL)
- c. realizzazione di "punti di informazione territoriale" presso servizi per la prima infanzia e la famiglia

Luogo di svolgimento

Ricognizione svolta sul territorio, raccolta presso le sedi dei Distretti, formazione presso le sedi messe a disposizione dal Capofila e dai singoli partner



Destinatari

Operatori di: Segretariato Sociale del Servizio Sociale Professionale, Sportello Attività Produttive del Comune, Patronati, CAF

Soggetti/partner coinvolti

- Provincia di Milano
- AFOL
- Distretti/Uffici di Piano/comuni
- Cooperative sociali

Risultati attesi

- a. 1 documento finale realizzato (documento)
- b. 30 operatori formati sul tema della conciliazione (elenco presenze)
- c. 30 nuovi "punti di informazione territoriale" creati (elenco)
- d. 5 nuovi "punti di informazione territoriale" creati nei servizi prima infanzia e famiglia (elenco)
1 pagina FaceBook realizzata e monitoraggio del numero di accessi (pagina FaceBook)

Obiettivo specifico n° 5

Diffusione di buone prassi sul tema della conciliazione e promozione di un approccio integrato sul tema della conciliazione tra soggetti pubblici e privati e tra ambiti disciplinari differenti -> buone prassi -> osservatorio territoriale

Attività

- a. produzione e divulgazione di documentazione e materiale informativo (volantini e opuscolo; pubblicazione su siti internet, pagina FaceBook)
- b. costruzione di un osservatorio territoriale sul tema della conciliazione che veda coinvolti la Pubblica Amministrazione, le Imprese Profit e No Profit oltre ai soggetti partner (sindacati, Afol Sud Milano, Alspes,...) che si riunisca almeno semestralmente

Luogo di svolgimento

Presso la sede di ogni Distretto

Destinatari

- imprese
- lavoratori
- cittadini

Soggetti/partner coinvolti

- distretti/Uffici di Piano
- AFOL
- ALSPES
- organizzazioni sindacali
- cooperative sociali

Risultati attesi

- a. 4 opuscoli "guida sintetica alla conciliazione" realizzati (opuscolo), ove rileva per la realizzazione finale un consistente cofinanziamento dell'Ente Capofila
- b. 4 incontri dell'osservatorio realizzati (elenco presenze/verbale)

Obiettivo specifico n° 6

Attività di coordinamento, monitoraggio e verifica -> coordinamento e verifica

Attività

- a. incontri periodici del Comitato Guida costituito dai soggetti partner
- b. produzione di documentazione di rilevazione quali-quantitativa delle attività
- c. realizzazione di focus group con soggetti destinatari degli interventi
- d. pubblicazione in tempo reale degli esiti del monitoraggio sulla pagina FaceBook

Luogo di svolgimento

Presso sede di ASSEMI soggetto capofila



Destinatari

ASSEMI e partner

Soggetti/partner coinvolti

- Uffici di Piano
- AFOL
- ALSPES
- organizzazioni sindacali
- cooperative sociali

Risultati attesi

- a. 6 incontri del Comitato Guida (elenco presenze/verbali)
- b. 4 documenti di rilevazione quali-quantitativa (documenti)
- c. 4 focus group realizzati (elenco presenze/verbali)
- d. 3 aggiornamenti semestrali della pagina FaceBook (report FaceBook)

Obiettivo specifico n° 7

Disseminazione dei risultati prodotti dalla sperimentazione di nuovi modelli organizzativi -> disseminazione

Attività

realizzazione di workshop distrettuali in collaborazione con ASL Milano 2, nel più generale ambito di disseminazione del Piano territoriale

Luogo di svolgimento

- a. realizzazione di un convegno finale con gli esiti delle sperimentazioni avviate in collaborazione con ASL MI 2 ed eventuali altre alleanze territoriali, nel più generale ambito di disseminazione del Piano territoriale
- b. presentazione dell'opuscolo con le buone prassi
- c. pubblicazione sui siti internet e pagina FaceBook

Destinatari

- imprese
- lavoratori
- cittadini

Soggetti/partner coinvolti

- Uffici di Piano
- AFOL
- ALSPES
- organizzazioni sindacali
- cooperative sociali

Risultati attesi

- 4 workshop distrettuali realizzati (elenco presenze/verbale)
- 1 convegno finale (volantino pubblicitario e elenco presenze)
- 1 documento finale realizzato (documento)
pagina internet e pagina FaceBook (pagina internet e FaceBook)

b. Progetto "Rete Adda Martesana per lo sviluppo di azioni di conciliazione tempi famiglia-lavoro e di politiche attive del lavoro"

Composizione alleanza:

Capofila: Comune di Cernusco sul Naviglio – Capofila Distretto Sociale 4

Partner: Distretto Sociale 4 ASL Milano 2 (capofila)
Distretto Sociale 3 ASL Milano 2 – comune capofila Pioltello
Distretto Sociale 5 ASL Milano 2 – comune capofila Melzo
Distretto Sociale 8 ASL Milano 2 – capofila Azienda Speciale Consortile "Offerta Sociale"
Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Est Milano a.s.c.
Centro studi ALSPES
Associazione Economia e Sostenibilità
Consorzio sociale CS&L
Cooperativa sociale Punto d'Incontro
Sindacato CGIL Milano
Sindacato CISL Milano metropoli



Azioni progettuali prescelte

- Concessione di incentivi diretti per attività sperimentali che rispondano ad esigenze di conciliazione dei lavoratori/lavoratrici e delle famiglie
- Sostegno alle imprese che introducono nuove modalità di lavoro family friendly
- Sostegno alle imprese che introducono nuovi interventi di welfare aziendale e interaziendale (es. trasporto, babysitter, o badante di emergenza, micro nido aziendale o interaziendale)
- Concessioni di incentivi diretti alle persone e alle imprese per attività sperimentali che rispondono ad esigenze di conciliazione dei lavoratori/lavoratrici e delle famiglie

Analisi del contesto

L'attuale quadro di trasformazione istituzionale portato dalla futura città metropolitana, i forti cambiamenti dell'assetto del territorio derivanti dall'insediamento delle nuove infrastrutture che attraversano buona parte dei comuni dell'est milanese, la costante riduzione di risorse economiche in capo ai comuni, impongono un necessario ripensamento dell'organizzazione delle amministrazioni comunali della provincia di Milano su numerosi ambiti di intervento, tra i quali anche lo sviluppo e la valorizzazione di competenze, conoscenze e nuove strategie che contribuiscano al rilancio economico e produttivo del territorio.

Nel corso del 2013, il tessuto imprenditoriale dell'Est Milano vive una fase di stasi, nella quale, complessivamente, vengono confermati i dati che avevano caratterizzato il 2012. Tale risultato, cela una dinamica (non nuova per il territorio) che si sviluppa, ancora una volta, procedendo a due velocità. Da un lato, il comparto artigiano prosegue nel suo arretramento in maniera ininterrotta ormai dal 2009; d'altro canto, invece, le restanti realtà mostrano una serie di andamenti positivi per il quarto anno consecutivo, seppure scontando un rallentamento durante gli ultimi dodici mesi. Nonostante ciò, nell'insieme, si assiste ad una certa capacità di tenuta, evidenziata dalla crescita delle iscrizioni ai registri camerali, dal contemporaneo ridimensionamento del numero di cessazioni e dal miglioramento dei saldi di nati-mortalità imprenditoriale.

Con la seconda metà del 2013 e, in particolare, a partire dal mese di settembre, il mercato del lavoro dell'Est Milano parrebbe imboccare un percorso evolutivo diverso dal passato, nel quale si possono scorgere alcuni primi segnali di recupero rispetto al quadro di grave involuzione che aveva caratterizzato ancora il 2012. Il bilancio con cui si chiude lo scorso anno vede, infatti, alcuni dati in controtendenza, specialmente a proposito della dinamica delle assunzioni, tornata ad attestarsi su valori positivi. Nel 2013 si contano, infatti, 39.079 avviamenti al lavoro, vale a dire 1.204 in più di quelli registrati durante l'anno precedente (+3,2%). Parallelamente, diminuisce il numero delle cessazioni dei contratti attivi, che scende da 43.099 a 41.040 comunicazioni, segnando, in questo caso, una contrazione del -4,8%. L'elemento da mettere in risalto nell'analisi di queste dinamiche è il loro miglioramento, che viene in luce in maniera piuttosto chiara se si confrontano questi risultati con quelli dell'anno precedente ed, in particolare, con il fatto che nel 2012 gli avviamenti si riducevano del -5,8%, le cessazioni del -3,2%.

Sul fronte della diffusione delle politiche di conciliazione e del loro impatto sull'organizzazione sociale e del lavoro molto resta da fare. Secondo una recente indagine dell'Università cattolica condotta su un campione di cittadini e di lavoratori del territorio della Martesana interrogato sul tema della conciliazione, risulta molto scarsa e poco diffusa la consapevolezza della natura delle politiche temporali e della loro strategicità. Si registra sia una scarsa conoscenza del tema, della sua connotazione e delle sue potenzialità in termini di prospettive e strategie sia una naturale diffidenza verso ciò che può essere percepito come una potenziale modificazione di abitudini consolidate e una richiesta di ulteriore lavoro e sacrificio.



Tali politiche richiedono un avanzamento culturale per l'affermazione di un approccio che, in prima battuta, deve interessare il sistema pubblico nelle sue componenti politiche e organizzative, ma deve propagarsi a macchia d'olio nel tessuto produttivo che caratterizza il territorio che stiamo considerando.

Da alcune indagini e analisi condotte emerge un certo disallineamento tra i piani di welfare attualmente erogati dalle imprese (l'offerta) e i bisogni di welfare dei dipendenti. Tale divario diviene particolarmente evidente nel caso dell'assistenza medica (di cui i lavoratori esprimono il bisogno), i servizi che possono conciliare lavoro e vita privata e infine i servizi per i familiari, soprattutto bambini, anziani e disabili. In questo caso sarebbero oltre i tre quarti dei lavoratori a chiedere aiuto, mentre solo un quarto delle imprese lo offrono.

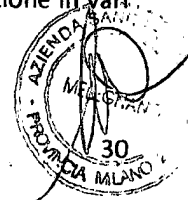
Partendo da queste indagini e dai relativi risultati i comuni dei distretti 3,4,5,8 ASL Mi 2 , 28 in tutto, hanno previsto nel documento di programmazione triennale "Piano di Zona 2012-2014" una sezione specifica denominata **"la conciliazione famiglia/lavoro nella programmazione sociale"** attinente agli obiettivi trasversali su tutto il territorio della ASL Milano 2 in materia di conciliazione. In conseguenza alle recenti emanazioni normative di Regione Lombardia e da incentivi economici mirati, i territori si sono posti l'obiettivo di ridurre la parcellizzazione di interventi rivolti alle famiglie e di avviare congiuntamente percorsi di conoscenza delle opportunità previste dalla crescente attenzione verso politiche di conciliazione locale, di valorizzazione delle esperienze virtuose e di implementazione di rapporti con le imprese, volti a diffondere laddove possibile una nuova visione del rapporto tra datore di lavoro e lavoratori e garantire l'attenzione sul rispetto dei tempi familiari e di conseguenza sulla qualità della vita delle persone.

L'attenzione ai temi di conciliazione tempi ha visto ad oggi gli enti pubblici impegnati prevalentemente nel finanziamento e gestione di servizi rivolti alla cittadinanza, per favorire le famiglie nella cura quotidiana dei propri figli minori o nell'assistenza di familiari in situazione di non autosufficienza, cercando di garantire standard qualitativi elevati e costi contenuti, comunque proporzionali alle disponibilità di reddito e patrimoniali delle famiglie. L'attenzione e l'interazione con le aziende ed imprese profit resta un ambito di intervento meno indagato in quanto non riconducibile alla normale attività dei comuni. Spazi di collaborazione si sono aperti ma non hanno ancora sortito l'effetto di un lavoro sistematico e di rapporti formalizzati tra enti pubblici e aziende del territorio, fatto salvo l'attività di intermediazione svolta dal AFOL con alcune realtà produttive locali.

Nei comuni dell'asse Adda-Martesana è attivo da qualche anno un tavolo di coordinamento, a cui partecipano in forma stabile vari soggetti, protagonisti delle politiche del lavoro locale: amministrazioni comunali, rappresentanze di enti datoriali, parti sociali, terzo settore e AFOL, agenzia formativa e di orientamento al lavoro a compartecipazione pubblica.

Da questo coordinamento, formalizzato da un protocollo operativo, che svolge una prevalente funzione di osservatorio delle politiche attive del lavoro e che fornisce dati aggiornati relativi all'andamento produttivo e occupazionale del territorio, sono emersi nuovi filoni di attenzione sul tema lavoro, uno dei quali incentrati sulla conciliazione tempi lavoro e famiglia, evidenziando come le politiche occupazionali di un territorio non possano essere disgiunte dalla cura e attenzione alla qualità di vita dei lavoratori/cittadini che quotidianamente in quel territorio prestano la propria attività e/o in cui vivono.

I nuovi scenari territoriali e le trasformazioni in corso, tra cui la forte crisi occupazionale che connota l'area di riferimento, in media con i valori nazionali, richiedono che venga potenziata l'attenzione delle pubbliche amministrazioni verso il proprio tessuto produttivo, dotandosi di figure professionali esperte che sostengano i comuni nel contatto e interazione con le aziende del territorio, che facciano da ponte tra le due realtà (pubblica e imprenditoriale) e che offrano alle aziende servizi di consulenza e formazione in vari ambiti e soprattutto, tema del presente bando, in tema di conciliazione tempi.



Risulta prioritario attrezzare in termini di nuove professionalità e prospettive operative i Comuni, affinché offrano alle aziende nuove possibilità e prospettive, sia in termini di introduzione di nuove idee organizzative e sperimentazioni sia in termini di incentivi, anche economici, volti ad innescare meccanismi virtuosi di cambiamento e di contaminazione territoriale.

Obiettivo specifico n° 1

Ampliamento rete aziendale per la conciliazione

Attività

- a. costituzione di uno staff tecnico operativo specializzato
- b. organizzazione di seminari in tema di normativa e in genere di conciliazione sul territorio est milanese;
- c. realizzazione di focus sulla tematica in oggetto per favorire la sinergia e il mantenimento nel tempo di una rete territoriale sul tema specifico;
- d. somministrazione di interviste e/o questionari semi strutturati in contesti lavorativi differenti sull'esistenza e sull'applicazione di politiche di conciliazione, sulle potenzialità e vincoli di tali azioni;
- e. realizzazione di interviste con questionario strutturato rivolto alle lavoratrici/lavoratori allo scopo di raccogliere elementi valutativi sui fabbisogni di conciliazione; delle famiglie e poter indirizzare le azioni e le politiche di conciliazione sui reali bisogni espressi;
- f. individuazione e raccolta della contrattazione esistente e delle buone prassi analizzate.

Luogo di svolgimento

Sede dello Staff tecnico: comune di Cernusco sul Naviglio (sede centrale) e INTERVENTI DIRETTI nelle aziende presenti nei distretti 3,4,5,8 ASL Milano 2.

Destinatari

- Amministratori e tecnici comunali
- Partners del progetto
- Aziende del territorio est milanese (profit e no profit)
- Cittadini e lavoratori



Soggetti/partner coinvolti

- Distretti sociali 3,4,5,8 ASL Milano 2
- Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Est Milano a.s.c.
- CGIL –MILANO
- CISL – MILANO
- Centro Studi Alspes
- Associazione Economia e Sostenibilità

I risultati attesi

Risultato:

Attraverso la costituzione e funzionamento stabile dello staff/ufficio tecnico specialistico, si intende consolidare e ampliare i contatti e l'aggancio di aziende da coinvolgere nel percorso di costruzione della rete territoriale per le politiche di conciliazione, partendo da una più sistematica conoscenza del tessuto imprenditoriale del territorio e delle esigenze di conciliazione che i lavoratori esprimono.

Indicatori di risultato:

- nr. Seminari/ azioni informative presso il territorio
- nr. 20 Aziende coinvolte
- nr. 200 Interviste /incontri presso le aziende

Obiettivo specifico n° 2

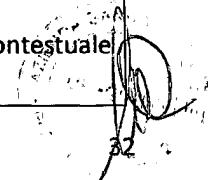
Diffusione informazioni e supporto diretto mirato alle aziende del territorio in materia di politiche di conciliazione e fundraising

Attività

Attraverso la pubblicazione di bandi pubblici rivolti alle aziende del territorio si intende:

- individuare, attraverso processi di selezione ad hoc, imprenditori interessati alla realizzazione operativa dei progetti di conciliazione aziendale;
- erogare incentivi finalizzati al sostegno alle imprese che introducono nuove modalità di lavoro family friendly;
- erogare incentivi finalizzati al sostegno alle imprese che introducono nuovi interventi di welfare aziendale e interaziendale;
- Concedere incentivi diretti alle persone e alle imprese per attività sperimentali che rispondano ad esigenze di conciliazione dei lavoratori/lavoratrici e delle famiglie.

Lo staff tecnico operativo si occuperà di verificare il corretto utilizzo dei fondi erogati e la contestuale partecipazione delle aziende "premiare" all'alleanza locale.



Luogo di svolgimento

Sede dello Staff tecnico: comune di Cernusco sul Naviglio (sede centrale) e INTERVENTI DIRETTI nelle aziende presenti nei distretti 3,4,5,8 ASL Milano 2.

Destinatari

- Amministratori e tecnici comunali
- Partners del progetto
- Aziende del territorio est milanese (profit e no profit)
- Cittadini e lavoratori

Soggetti/partner coinvolti

- Distretti sociali 3,4,5,8 ASL Milano 2
- Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Est Milano a.s.c.
- CGIL –MILANO
- CISL – MILANO
- Centro Studi Alspes
- Associazione Economia e Sostenibilità

Risultati attesi

Risultato:

Per le aziende contattate e supportate si prevede la concreta introduzione di agevolazioni aziendali in favore dei lavoratori e delle lavoratrici per la conciliazione dei tempi lavoro e famiglia, in coerenza con i bisogni espressi dai lavoratori stessi.

Si intende altresì realizzare l'accesso a nuove forme di finanziamento (attraverso bandi, progettazioni) in grado di favorire l'introduzione di nuove politiche di conciliazione aziendale.

Indicatori di risultato:

- n. corner realizzati
- nr. consulenze realizzate presso i corner
- nr nuovi bandi intercettati
- nr nuovi progetti presentati e finanziamenti aggiuntivi raggiunti

Obiettivo specifico n° 3

Supporto allo sviluppo e implementazione delle politiche di conciliazione aziendale attraverso l'erogazione di incentivi economici finalizzati allo sviluppo di politiche e interventi di conciliazione.

Attività

Attraverso la pubblicazione di bandi pubblici rivolti alle aziende del territorio si intende:

- individuare, attraverso processi di selezione ad hoc, imprenditori interessati alla realizzazione operativa dei progetti di conciliazione aziendale;
- erogare incentivi finalizzati al sostegno alle imprese che introducono nuove modalità di lavoro family friendly;
- erogare incentivi finalizzati al sostegno alle imprese che introducono nuovi interventi di welfare aziendale e interaziendale;
- Concedere incentivi diretti alle persone e alle imprese per attività sperimentali che rispondano ad esigenze di conciliazione dei lavoratori/lavoratrici e delle famiglie.

Lo staff tecnico operativo si occuperà di verificare il corretto utilizzo dei fondi erogati e la contestuale partecipazione delle aziende "premiare" all'alleanza locale.

Luogo di svolgimento

Sede dello Staff tecnico: comune di Cernusco sul Naviglio (sede centrale) e sedi aziende del territorio

Destinatari

- Aziende del territorio est milanese (profit e no profit)
- Cittadini e lavoratori

Soggetti/partner coinvolti

- Distretti sociali 3,4,5,8 ASL Milano 2
- Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Est Milano a.s.c.
- CGIL –MILANO
- CISL – MILANO
- Centro Studi Studio Alspes
- Associazione Economia e Sostenibilità



Risultati attesi

Il raggiungimento di nuove aziende e la trasformazione migliorativa delle politiche aziendali interne di conciliazione, nonché la stabile adesione all'alleanza locale.

Attraverso lo strumento dei bandi pubblici e degli incentivi economici, si intende agganciare un numero significativo di aziende del territorio, promuovere start up imprenditoriali ed esportare le esperienze virtuose verso nuove aziende, sollecitando nuovi interessi e politiche di conciliazione ampie.

- nr. Aziende individuate per l'erogazione di incentivi
- nr. Incentivi erogati (aziende e cittadinanza)
- nr. Aziende aderenti all'alleanza locale

- c. **Progetto "Insieme conviene"** (proposto ad integrazione delle progettualità presentate dalle Alleanze)

Azioni progettuali prescelte

- Concessione di incentivi diretti per attività sperimentali che rispondano ad esigenze di conciliazione dei lavoratori/lavoratrici e delle famiglie;
- Sostegno alle imprese che introducono nuove modalità di lavoro family friendly (es. flessibilità oraria);
- Sostegno alle imprese che introducono nuovi interventi di welfare aziendale e interaziendale (es. trasporto, babysitter o badante di emergenza, micro nido aziendale o interaziendale);

Analisi del contesto

Il mondo della piccola e media impresa caratterizza fortemente il tessuto imprenditoriale dell'ASL Milano 2 come in tutto il territorio nazionale.

Sostenere la conciliazione famiglia-lavoro delle PMI significa lavorare con piccole realtà spesso con meno di 50 addetti, con consolidati meccanismi relazionali e con la possibilità di lavorare direttamente con l'intero gruppo azienda e non per comparti, come in genere succede nelle grandi Aziende.

Altra caratteristica delle PMI è il modo di "vivere" la territorialità: spesso confinate nei comparti industriali allo stesso tempo mantengono rapporti di esportazione e importazione internazionale, con il paradosso di avere aziende molto presenti all'estero e quasi invisibili alla cittadinanza.

Si creano quindi micro-comunità chiuse con forti dinamiche interne ma scarse "finestre" verso l'esterno con cui poter dialogare.

Anche all'interno delle PMI sono presenti esigenze legate alla conciliazione famiglia-lavoro, che non sempre sono affrontabili con la flessibilità organizzativa; diventa quindi strategico creare sistemi di sostegno al reddito per l'accesso ai servizi o incontrare offerte adeguate all'esigenze dei lavoratori e dei ritmi di produzioni.

Dal punto di vista degli erogatori di servizi, soddisfare le esigenze delle MPI è spesso complesso ed economicamente non sostenibile: lo scarso numero di lavoratori non costituiscono infatti una massa critica interessante per offrire condizioni agevolate, massa critica che diventa sempre più difficile da raggiungere se all'interno di un stessa azienda vi sono esigenze di conciliazione differenti.

Diventa quindi auspicabile un meccanismo che sostenga la messa in rete delle aziende nel costituire una domanda aggregata, che faciliti la co-progettazione con gli erogatori di servizi di soluzioni vantaggiose in termini di flessibilità e prezzo, nel rispetto degli standard qualitativi espressi dal territorio.

Si tratta quindi di andare oltre la semplice convenzione fra azienda ed erogatori di servizi in un regime di libero mercato, ma di proporre un sistema nuovo di domanda aggregata, all'interno della quale più aziende si mettono in rete. La formula aggregata di imprese che dialogano con gli erogatori di servizi del territorio, più facilmente può consentire di incidere sull'economie di scala e orientare l'offerta del mercato, mentre il processo di selezione degli erogatori di servizi tramite un disciplinare redatto da gruppo di lavoro espressione delle rete diventa garanzia di qualità offerta.

A supporto del iniziativa si intende sostenere economicamente le aziende che intenderanno investire nella analisi dei bisogni dei propri lavoratori, la messa in rete con altre aziende del territorio, la ricerca di erogatori di beni servizi e la contrattazione di offerte vantaggiose in termini di prezzo e flessibilità.

Finalità dell'azione è di andare oltre la semplice convenzione fra azienda ed erogatori di servizi in un regime di libero mercato, ma di proporre un sistema nuovo di domanda aggregata, all'interno della quale più aziende si mettono in rete. La formula aggregata di imprese che dialogano con gli erogatori di servizi del territorio, più facilmente può consentire di incidere sull'economie di scala e orientare l'offerta del mercato, mentre il processo di selezione degli erogatori di servizi tramite un disciplinare redatto da gruppo di lavoro espressione delle rete diventa garanzia di qualità offerta.

Obiettivo dell'intervento proposto

Creare un dialogo fra le imprese e i servizi aggregando la domanda e co-progettando l'offerta in modo efficace e sostenibile

Obiettivo specifico n° 1

Definizione di un sistema di qualificazione per l'erogazione di beni e servizi di conciliazione alle imprese del territorio ASL Milano 2

Attività

Istituzione di gruppo di lavoro che definisca modalità, procedure e tipologie di servizi di conciliazione da far rientrare nella sperimentazione

Definizione di un sistema di qualificazione per l'erogazione di beni e servizi di conciliazione di vita e lavoro

Luogo di svolgimento

Piano territoriale di conciliazione ASL Milano 2



Sede Asl Milano 2 San Donato Milanese

Destinatari

- MPMI
- Erogatori di beni e servizi del territorio ASL Milano 2

Soggetti/partner coinvolti

Rappresenti delle Rete:

ASL
Afol
Sindacato
Fondazione Sodalitas
Assemi
Centro Studi Alspes

Risultati attesi

Documento che definisca:

- modalità e procedure per l'erogazione di beni e servizi di conciliazione di vita e lavoro
- quali beni e servizi sono da intendersi di conciliazione vita e lavoro

Obiettivo specifico n° 2

Incentivare la creazione di reti di impresa sul tema dei bisogni di conciliazione famiglia lavoro dei propri dipendenti

Attività

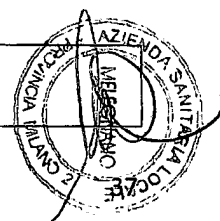
- sostegno alle imprese nell'analisi di bisogni dei lavoratori
- individuazione di specifiche strategie per individuare e motivare i partner della rete

Luogo di svolgimento

Sedi imprese e soggetti rete coinvolti

Destinatari

- Piccole e medie imprese del territorio ASL Milano 2



Soggetti/partner coinvolti

ASL e soggetti della Rete interessati

Risultati attesi

- a. Individuazione dei bisogni specifici di conciliazione nelle PMI
- b. Realizzazione di aggregazioni di imprese finalizzate a trovare soluzioni ai bisogni di conciliazione dei propri dipendenti

Obiettivo specifico n° 3

Incentivare, anche attraverso un contributo economico, la creazione di relazioni con i servizi del territorio finalizzate a co-progettare soluzioni di conciliazione, anche sperimentali, vantaggiose per i propri dipendenti

Attività

- Sostenere lo sviluppo di strategie finalizzate alla individuazione di erogatori di servizi di conciliazione vita/lavoro con cui co-progettare risposte concrete ai bisogni dei propri lavoratori
- Incentivare economicamente la stipula di convenzioni fra reti d'impresa ed erogatori dei servizi
- Definire termini e modalità in cui deve essere sottoscritta la convenzione fra rete d'impresa e servizi

Luogo di svolgimento

Sedi imprese e soggetti rete coinvolti

Destinatari

- Piccole e medie imprese del territorio
- Enti erogatori di beni e servizi del territorio

Soggetti/partner coinvolti

ASL e soggetti della Rete interessati



Risultati attesi

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">a. Realizzazione di accordi e convenzioni fra aggregazioni di imprese e servizi nel territorio di riferimentob. Co-progettazioni di servizi sperimentali in accordo fra impresa ente pubblico, erogatori di servizic. Individuazione di soluzioni di conciliazione a condizioni di maggior favore per i lavoratori |
|--|

Il contributo regionale (pari a 50.000€) sarà interamente utilizzato per l'erogazione di incentivi economici alle aziende che aggregandosi in reti di imprese stipuleranno convenzioni con erogatori di servizi di conciliazione per i propri lavoratori.

d. La conciliazione in ASL: Progetto "Il nostro tempo"

Con l'adesione al progetto Workplace Health Promotion (WHP) e la scelta di sviluppare nella prima annualità l'area tematica legata alla promozione del benessere personale e sociale con un progetto legato alla conciliazione tempi di vita e di lavoro, ASL Milano 2 assume un ruolo attivo di promotore di politiche e interventi di conciliazione non solo sul territorio ma anche all'interno del proprio contesto aziendale.

Il tema della benessere legato alla possibilità di trovare il giusto equilibrio tra impegni e i bisogni famigliari e attività e tempi dedicati al lavoro, verrà infatti sviluppato attraverso un'apposita progettualità rivolta ai propri dipendenti.

E' inoltre prevista una stretta collaborazione e interconnessione con i referenti del progetto WHP del Dipartimento di Prevenzione Medico con l'obiettivo di ottimizzare, attraverso reciproci scambi, i contatti con le aziende del territorio che mostrano disponibilità ed interesse ad aderire ad una delle due Reti (Rete territoriale di conciliazione e Rete WHP).

Progetto "Il nostro tempo"

Analisi del contesto

L'ASL Milano 2 è un'azienda sanitaria, che fa riferimento alla fascia sud-est dell'area metropolitana milanese. Comprende 53 comuni ed una popolazione residente di circa 612.000 abitanti. Le attività dell'ASL Milano 2 si svolgono in 5 Dipartimenti della ASL: il Dipartimento di Prevenzione Medico, il Dipartimento di Prevenzione Veterinario, il Dipartimento delle Cure Primarie, il Dipartimento per le Attività Socio - Sanitarie Integrate (A.S.S.I.), il Dipartimento delle Dipendenze; vengono fornite capillarmente a livello locale attraverso una suddivisione del territorio in 8 Distretti.

La ASL Milano 2 è composta da una popolazione lavorativa di circa 600 dipendenti; di cui circa il 75% donna; il 25% uomo. Il personale è chiamato ad operare in un territorio molto vasto che comprende un territorio che va da Rozzano a Vaprio d'Adda, quasi ai confini con Bergamo.

Nella ASL Milano 2, come in altre realtà aziendali, è andata crescendo la necessità di un particolare riguardo alle esigenze dei dipendenti, che costituiscono il "motore" di tutte le attività produttive, in senso lato. La soddisfazione dei dipendenti è una delle leve critiche per aumentare la produttività delle



imprese e delle pubbliche amministrazioni: un dipendente che percepisce l'attenzione dell'azienda per i suoi fabbisogni personali e familiari, è plausibile che sia un dipendente più motivato a lavorare tanto e bene, quindi, dal punto di vista aziendale, un dipendente più produttivo.

Tra i temi connessi alla valorizzazione dei propri dipendenti, ha acquisito particolare rilevanza il tema della conciliazione famiglia-lavoro, riconoscendone l'interdipendenza. Tale interrelazione si manifesta con maggiore evidenza nel corso di alcuni particolari momenti della vita familiare, in cui è richiesto un particolare impegno da parte del dipendente e i vincoli stringenti dell'attività lavorativa ne rendono spesso difficile la gestione. Il lavoro rischia quindi di divenire un elemento contrastante con il bisogno di dedicare alle esigenze familiari il tempo e la cura necessarie: tutto ciò a scapito del lavoratore che, nella continua ricerca di un equilibrio, è costretto a vivere con difficoltà sia l'ambito lavorativo sia quello familiare. Il bisogno di una più efficace e serena gestione della relazione famiglia-lavoro non è più una prerogativa unicamente femminile, ma interessa anche gli uomini, siano essi single o padri di famiglia, inoltre le difficoltà di conciliazione tra la sfera familiare e quella professionale influenzano e hanno ripercussioni dirette su fenomeni sociali quali il calo del tasso di natalità e l'abbandono del posto di lavoro da parte delle madri dopo la nascita del primo figlio, nonché su scelte individuali di carriera e nuove strategie di coppia. Le pubbliche amministrazioni e quindi anche la ASL Milano 2, sono stimolate a collaborare per offrire agli individui strumenti concreti in questo ambito

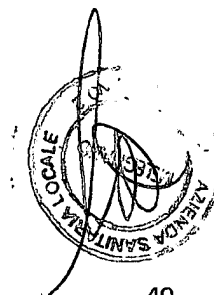
All'interno dell'azienda la fatica di conciliazione si manifesta soprattutto:

- nei periodi di maternità, che vedono le madri scontrarsi con il pericolo di subire una progressiva esclusione o isolamento dal mondo lavorativo; nel periodo post parto in cui esse sono assenti dal luogo di lavoro e rischiano di perdere i legami con i colleghi e di non essere aggiornate sugli avanzamenti del proprio lavoro; nel periodo di reinserimento nel periodo post-maternità, nel quale devono ripristinare i rapporti di lavoro e simultaneamente gestire la cura del neonato;
- in momenti della vita in cui i lavoratori/trici sono chiamati all'adempimento di molteplici incombenze famigliari (cura figli minori, accudimento anziani, gestione emergenze famigliari, disbrigo pratiche amministrative) con notevole dispendio di energie e di tempo nella ricerca di soluzioni, indirizzi, numeri utili, o anche solo un punto di ascolto.

In questo contesto la ASL si propone di intervenire proponendo un progetto fatto di piccole azioni capaci di modificare i comportamenti e far leva per un cambiamento culturale.

Descrizione degli obiettivi dell'intervento proposto

Sviluppare all'interno dell'azienda strumenti concreti che favoriscano una più serena ed efficace gestione della relazione famiglia - lavoro



Attività

1. Sperimentazione di almeno 2 postazioni di telelavoro a favore di dipendenti con carichi di cura familiare
2. Attivazione di un servizio di accompagnamento e affiancamento/formazione rivolto ai dipendenti in occasione dei congedi parentali, di durata superiore ai 2 mesi, nelle fasi di pre – congedo, assenza e rientro
3. Attivazione di uno sportello virtuale intranet che consenta di accogliere e orientare i bisogni di conciliazione dei dipendenti rispetto all'offerta di servizi del territorio

Finalità

- Favorire una più serena gestione della relazione tra famiglia e lavoro dei dipendenti
- Aumentare il senso di appartenenza all'azienda
- Limitare i tassi di assenza legati alle difficoltà di conciliare i carichi di cura con gli impegni di lavoro.
- Rendere fluidi e condivisi i processi legati alle assenze programmate di lavoro superiori ai 60 giorni
- Creare una cultura aziendale attenta al tema della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita

Target destinatari

- Lavoratori/lavoratrici con bisogni di conciliazione legati alla cura dei figli: n° 200
- Lavoratori/lavoratrici con bisogni di conciliazione legati alla cura dei familiari non autosufficienti: n° 100

Indicatori di risultato

- N° postazioni telelavoro attivate
- N° accompagnamenti in occasione dei congedi parentali realizzati
- N° accessi dei dipendenti allo sportello virtuale
- Diminuzione incidenza richieste di assenza per motivi di conciliazione
- Esiti somministrazione customer satisfaction ai dipendenti coinvolti

8. Modalità di utilizzo della Premialità

La premialità, come concordato con tutti gli attori della rete, verrà assegnata alle Alleanze, i cui progetti siano stati finanziati, per lo sviluppo di ulteriori azioni o per l'incremento di quelle già attivate.

In particolare i progetti presentati prevedono di utilizzare le eventuali risorse legate alla premialità per :

- a. erogazione diretta dei titoli ai cittadini/lavoratori per l'acquisto di servizi anche sperimentali rispondenti ai bisogni rilevati (oltre alle risposte di welfare formalizzate e/o standardizzate, anche misure di welfare leggero o sostegno alle necessità di organizzazione familiare: centri diurni, doposcuola, spazi compiti, attività aggregative e ludico-sportive, anche nei periodi di chiusura delle scuole, voucher dedicati ad attività domestiche , a disbrigo attività quotidiane ecc..). Per tali servizi i soggetti distrettuali prevedono specifici percorsi di qualificazione e accreditamento.
- b. incentivi per start up di aziende che prevedano nel proprio progetto imprenditoriale un'attenzione concreta e dichiarata ai tempi di gestione lavoro-famiglia dei propri lavoratori.
- c. Incentivi per start up imprenditoriali di erogatori diretti di servizi di conciliazione tempi rivolti alle famiglie del territorio.

9. Piano di formazione e comunicazione

a. Formazione

1. Analisi delle precedenti esperienze

Le esperienze di formazione e informazione condotte negli anni passati hanno fatto emergere le criticità insite nel concentrare le opportunità formative e informative esclusivamente a workshop e convegni. Gli appuntamenti proposti sono risultati, infatti, difficilmente compatibili con i ritmi di lavoro, quando svolti in orario di uffici, e con gli impegni di famiglia, quando proposti in orari dopo lavoro, finendo, paradossalmente, per contraddire gli stessi obiettivi di conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

Sulla base di queste analisi, per il prossimo biennio, accanto a modalità più classiche (workshop, focus group, convegni...), la formazione verrà realizzata utilizzando anche strumenti multimediali che si caratterizzano per immediatezza e flessibilità, in linea con gli obiettivi di conciliazione che il Piano persegue (basti pensare alla difficoltà di partecipare ad eventi che si collocano in orari di ufficio e nel tempo dedicato alla famiglia).

Al riguardo si implementerà una specifica sezione all'interno della pagine web dedicate alla conciliazione sul sito internet della ASL.



2. Obiettivi

L'attività di formazione prevista nel biennio si articola a diversi livelli, perseguendo i seguenti obiettivi:

1. sostegno e accompagnamento alla Rete territoriale e alle Alleanze nello sviluppo delle azioni previste dal Piano, di linguaggi comuni tra gli aderenti, di strategie per intercettare e coinvolgere gli attori del territorio in particolare il mondo delle imprese. La cadenza degli interventi, la tempistica e i temi verranno concertati con gli interessati anche in funzione dei bisogni emersi
2. supporto alle alleanze nella realizzazione di eventi di formazione sul territorio previsti dalle progettualità
3. informazione e formazione rivolta agli attori al territorio (famiglie, imprese, amministratori locali, enti no profit e del privato social) sulle tematiche inerenti la conciliazione (Normativa in tema di conciliazione; strumenti della conciliazione; flessibilità organizzativa; fiscalità e welfare; contrattazione di secondo livello; Piani di welfare)

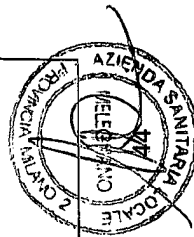
Uno degli **obiettivi trasversali** dell'attività di formazione sarà anche lo sviluppo di un concetto condiviso di welfare tra gli attori della rete quale presupposto fondamentale per lo sviluppo di politiche e azioni di conciliazione.

La conciliazione famiglia lavoro si configura infatti come un dialogo fra persone che lavorano su concetti di benessere differente ma non per questo in opposizione.

Per far convivere le diverse prospettive occorre creare occasioni d'incontro in cui i diversi attori vengano stimolati a soluzioni di benessere condiviso e sostenibile.



TIPOLOGIA INIZIATIVA	CONTENUTI	OBIETTIVI	DESTINATARI	n° EDIZIONI	PERIODO
Convegno	Presentazione del Piano di Azione Territoriale della ASL Milano 2 Presentazione dei Progetti contenuti nel Piano	Favorire la diffusione della cultura della conciliazione tempi di vita e di lavoro Divulgare i contenuti del Piano di Azione e delle progettualità Motivare gli stakeholder interessati e favorire l'adesione alla Rete Territoriale e alle Alleanze locali	Famiglie, Lavoratori e Lavoratrici, Imprese, Amministratori Locali, Enti no profit e del Privato Sociale, Associazioni Sindacali e di Categoria.	1	ottobre 2014 - novembre 2014
Laboratori esperienziali	Strategie operative per il coinvolgimento degli stakeholder, con particolare riguardo alle imprese; monitoraggio e valutazione dello sviluppo del Piano; altre tematiche proposte dai partecipanti	Offrire sostegno e accompagnamento ai soggetti della rete o ai partner delle alleanze	Partner Alleanze, soggetti aderenti Rete Territoriale	6	ottobre 2014 - novembre 2016
Workshop	La normativa, gli strumenti giuridico-economici a supporto degli interventi di welfare aziendale e di conciliazione Condivisione di buone pratiche già realizzate	Aumentare la conoscenza delle normative e degli strumenti che possono favorire lo sviluppo di interventi di conciliazione famiglia - lavoro	Partner alleanze, soggetti pubblici e privati del territorio	4	ottobre 2014 - febbraio 2015
Focus group	Il coinvolgimento degli stakeholder e la co-progettazione di interventi di conciliazione	Sviluppare, attraverso una modalità partecipata, strategie operative per il coinvolgimento degli stakeholder (imprese) e la co-progettazione delle attività Favorire la reciproca conoscenza	Partner alleanze, pubblica amministrazione	2	ottobre 2014 - marzo 2015
Convegno/ seminario	Presentazione stato realizzazione del Piano di Azione e azioni future Condivisione di buone prassi realizzate	Dare nuovo impulso alla diffusione del Piano di Azione e delle progettualità . Diffondere la conoscenza del percorso intrapreso a nuovi attori del territorio. Favorire nuove adesioni alla rete e alle Alleanze	Famiglie, Lavoratori e Lavoratrici, Imprese, Amministratori Locali, Enti no profit e del Privato Sociale, Associazioni Sindacali e di Categoria.	1	ottobre 2015 - novembre 2015
Workshop	Presentazione dei risultati dei progetti realizzati e delle sperimentazioni attuate Condivisione dei risultati delle sperimentazioni	Favorire il confronto fra gli attori della Rete e delle singole Alleanze, al termine del biennio, sul percorso compiuto , sugli obiettivi raggiunti e sulle criticità incontrate. Favorire la disseminazione dei risultati prodotti dalle azioni progettuali intraprese. Riflettere sugli sviluppi futuri	Partner alleanze, soggetti pubblici e privati del territorio	4	maggio 2016 - settembre 2016
Convegno	Presentazione del percorso compiuto a termine del biennio di sperimentazione: punti di forza e criticità Testimonianza di imprese che hanno partecipato alle sperimentazioni	Favorire la diffusione della cultura della conciliazione tempi di vita e di lavoro Condividere con gli attori del territorio e la cittadinanza possibili sviluppi futuri	Famiglie, Lavoratori e Lavoratrici, Imprese, Amministratori Locali, Enti no profit e del Privato Sociale, Associazioni Sindacali e di Categoria.	1	Ottobre 2016



TIPOLOGIA FORMATIVA	CONTENUTI	OBIETTIVI	DESTINATARI
Pagine web dedicate	<ul style="list-style-type: none"> ● l'accordo territoriale e il Piano di Azione territoriale, con l'elenco degli aderenti alla Rete territoriale ● la normativa: link, testi e riferimenti utili per orientarsi nei testi di legge in materia di congedi parentali, fiscalità, contrattazione di secondo livello; ● progetti e fonti di finanziamento: Elenco progetti attivi sul territorio della ASL; ● eventuali risorse di finanziamento regionale e/ o nazionale; ● fonti di finanziamento di tipo privato provenienti da fondazioni o da altri enti ● Rete dei servizi: elenco strutturato per comuni e tipologia dei servizi di conciliazione presenti sul territorio 	Mettere a disposizione degli interessati materiale informativo e formativo fruibile in autonomia	Cittadini, Imprese, Amministratori Locali, Enti no profit e del Privato Sociale, Associazioni Sindacali e di Categoria
Pagine web dedicate	Archivio di video sulle tematiche inerenti la conciliazione e registrazioni degli eventi e dei workshop realizzati	Mettere a disposizione degli interessati una sezione dedicata alla formazione/autofornazione	Cittadini, Imprese, Amministratori Locali, Enti no profit e del Privato Sociale, Associazioni Sindacali e di Categoria
Youtube	Video informativi e formativi su tematiche inerenti la conciliazione	Mettere a disposizione degli interessati una sezione dedicata alla formazione/autofornazione	



b. Piano di Comunicazione

1. Introduzione

Il Piano di comunicazione della ASL Milano 2 prevede l'attuazione di un "progetto" in ambito socio sanitario dal titolo "DALLA PERSONA AL SERVIZIO: COME SI ORIENTANO LE FAMIGLIE" che contiene al suo interno anche il tema delle **politiche di conciliazione famiglia-lavoro**. Nel piano aziendale sono declinate una serie di azioni che in questo documento vengono declinate nello specifico.

2. La strategia individuata e gli obiettivi

Come per altre iniziative aziendali, anche in questo ambito, nell'attuare le azioni di comunicazione del progetto sopra descritto, si è scelto di utilizzare una strategia comunicativa **differenziata, rivolgendosi** ad ogni segmento di pubblico o target specifico con un messaggio differenziato. Gli obiettivi, i mezzi ed i contenuti della comunicazione individuati sono differenti in base ai diversi pubblici a cui sono destinati. La strategia è "più impegnativa" rispetto ad altre dal carattere "indifferenziato", tuttavia, vi è la convinzione che un approccio di questo tipo possa essere più efficace nel raggiungimento degli **obiettivi prefissati**

Gli obiettivi del piano di comunicazione sono:

- la promozione e la sensibilizzazione della cultura della conciliazione
- la diffusione del Piano di Azione territoriale finalizzata a suscitare interesse nei confronti dell'iniziativa e a coinvolgere nel modo più esteso possibile i soggetti portatori di attenzione ai processi di contaminazione culturale e di innovazione economica e sociale.

3. I pubblici di riferimento

In questo scenario, i pubblici di riferimento dell'attività di comunicazione possono, quindi, essere segmentati nelle seguenti categorie.

3.1 Cittadini

Il primo pubblico di riferimento è rappresentato dai cittadini (lavoratori e lavoratrici). Va tenuto presente che i cittadini da considerare nelle azioni di comunicazione sono quelli che sono portatori di bisogni di conciliazione.

3.2 Enti locali

Tra le istituzioni, sono gli Uffici di Piano / i comuni a costituire uno dei più rilevanti interlocutori nell'ambito dell'attività di comunicazione. Oltre che con i livelli di vertice (sindaci, assessori) l'attività di comunicazione deve riguardare gli uffici che maggiormente impattano le tematiche della conciliazione (servizi sociali, uffici lavoro, uffici politiche temporali).

3.3 Aziende



Il territorio della ASL è caratterizzato da una ricca presenza di insediamenti produttivi, nei cui confronti è opportuno attuare azioni di natura informativa e stimolo ad aderire alle iniziative.

3.4 Stake holders

L'attività di comunicazione deve raggiungere tutti i soggetti pubblici e privati (CCIA, Provincia di Milano, imprese, terzo settore, organizzazioni di Categoria e associazioni datoriali) portatori di interesse nella diffusione della cultura della conciliazione e nella creazione di una rete territoriale sinergica

3.5 Operatori territoriali

Tra i destinatari della attività di comunicazione non vanno dimenticati gli operatori che operano nei servizi socio sanitari e socio assistenziali. In un'ottica di comunicazione di sistema gli operatori dei servizi che rispondono ai bisogni delle famiglie e dei suoi componenti rappresentano un importante veicolo di informazione mediata su argomenti legati alla conciliazione tempi di vita e di lavoro.

3.6 Media

Per quanto riguarda i **mezzi di comunicazione editi a stampa**, occorre rilevare che sul territorio della ASL sono presenti alcuni periodici a diffusione locale (La Gazzetta della Martesana, Radar, Segrate oggi, L'Eco sud Milano, Il melegnanese), un quotidiano edito a Lodi con diffusione in alcuni comuni (Il cittadino). Infine, altro fenomeno relativamente nuovo - se non altro per la cura e la capillarità dell'informazione - sono le pagine locali dei quotidiani a diffusione nazionale (Corriere della sera, la Repubblica, Il Giorno, Il Giornale,...). Negli ultimi anni queste pagine sono aumentate, sono diventate più ricche di notizie e più centrate su aree territoriali di riferimento.

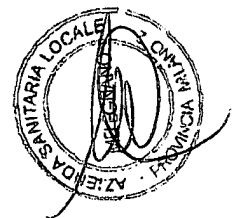
In **ambito radiotelevisivo**, a parte alcune realtà molto locali, le reti maggiormente seguite sono quelle di rilievo regionale con sede a Milano.

Dal punto di vista editoriale la novità più rilevante degli ultimi anni è la diffusione della stampa quotidiana gratuita, distribuita alle stazioni di treni, metro e altri mezzi pubblici che la gente utilizza per recarsi al lavoro. E' letta, portata sul posto di lavoro e scambiata tra i colleghi. Essa riporta notizie di carattere generale ma anche alcune locali (seppur riferite ad ambiti territoriali ampi).

Questa varietà di mezzi di informazione va considerata nella diffusione delle informazioni

4. Azioni programmate

Le azioni programmate sono descritte di seguito:



Azione 1			Sensibilizzazione degli stakeholders sulle tematiche della conciliazione	
Target - Destinatari	Strumento	Descrizione dell'azione	Tempi	
Comuni, aziende, ASL, terzo settore, organizzazioni di categoria	Incontri, materiale informativo	Diffusione di materiale informativo e realizzazione di incontri con Uffici di Piano/comuni, rappresentanti di aziende, soggetti del terzo settore e organizzazioni di categoria per una diffusione della cultura della conciliazione e creazione di una rete territoriale sinergica.	ottobre 2014 – settembre 2016	

Azione 2			Predisposizione e aggiornamento di pagine web dedicate sul sito web della ASL	
Target - Destinatari	Strumento	Descrizione dell'azione	Tempi	
Tutti pubblici	Pagine web dedicate	<p>Messa a disposizione dei seguenti contenuti:</p> <ul style="list-style-type: none"> l'accordo territoriale e il Piano di Azione territoriale, con l'elenco degli aderenti alla Rete territoriale la normativa: link, testi e riferimenti utili per orientarsi nei testi di legge in materia di congedi parentali, fiscalità, contrattazione di secondo livello; progetti e fonti di finanziamento: Elenco progetti attivi sul territorio della ASL; eventuali risorse di finanziamento regionale e/ o nazionale; fonti di finanziamento di tipo privato provenienti da fondazioni o da altri enti Rete dei servizi: elenco strutturato per comuni e tipologia dei servizi di conciliazione presenti sul territorio 	ottobre 2014 – settembre 2016	
Soggetti della rete	Sito web	Elaborazione di una sezione dedicata alla formazione/autofornazione con un archivio di video sulle tematiche inerenti la conciliazione e registrazioni degli eventi e dei workshop realizzati	ottobre 2014 – settembre 2016	



Azione 3			Approntamento di strumenti innovativi nella comunicazione (social network)		
Target - Destinatari	Strumento	Descrizione dell'azione	Tempi		
Tutti pubblici	Video informativi e formativi su Youtube	Apertura di uno specifico canale su Youtube per divulgare con video brevi e semplici gli aspetti legati alla conciliazione sul tema della flessibilità organizzativa, opportunità fiscali e congedi parentali, insieme a registrazioni dei workshop ed eventi. In un'ottica di efficace e larga diffusione, connessa ad una semplificata accessibilità	gennaio 2015 – settembre 2016		
Soggetti della rete	LinkedIn	Registrazione di un' apposita pagina sulla progettazione dell'ASL, cercando di creare una rete di contatti, con lo scopo di informare e coinvolgere nelle diverse iniziative gli interessati e possibili ulteriori partner	gennaio 2015 – settembre 2016		

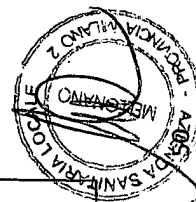
Azione 4			Attivazione di punti territoriali di informazione e orientamento		
Target - Destinatari	Strumento	Descrizione dell'azione	Tempi		
Tutti pubblici	Sportello, strutture di front office	Attivazione di punti informativi nelle strutture dei soggetti aderenti alla rete, in cui poter trovare materiale informativo, persone adeguatamente formate per informare ed orientare sulle opportunità delle rete di conciliazione	gennaio 2015 – settembre 2016		



Azione 5		Realizzazione di workshop ed eventi	
Target - Destinatari	Strumento	Descrizione dell'azione	Tempi
Tutti pubblici	Workshop/eventi	Realizzazione di eventi e workshop con lo scopo di informare sul Piano territoriale e sulle progettualità, incontrare esperti, aziende testimoni di buone prassi, scambiare idee, soluzioni, informare sugli esiti della sperimentazione e disseminare i risultati raggiunti	ottobre 2014 – ottobre 2016

Azione 6		Sensibilizzazione e informazione degli operatori della ASL, dei Comuni, degli UdP	
Target - Destinatari	Strumento	Descrizione dell'azione	Tempi
Operatori della ASL	Convegni, riunioni	Informazione e sensibilizzazione degli operatori della ASL, nella prospettiva di avere interlocutori diffusi sul territorio in grado di indirizzare il cittadino verso i corretti punti informativi e di orientamento	ottobre 2014 – settembre 2016

Azione 7		Diffusione di informazione attraverso i media	
Target - Destinatari	Strumento	Descrizione dell'azione	Tempi
Redazioni dei mezzi di informazione	Comunicati stampa	Informazione su iniziative realizzate in attuazione del Piano territoriale	settembre 2014 – settembre 2016



Azione 8		Messa a disposizione informazioni sulla rete servizi socio - sanitari	
Target - Destinatari	Strumento	Descrizione dell'azione	Tempi
Tutti pubblici	Sito web	Messa a disposizione sul sito web della ASL di informazioni sulla rete dei servizi socio – sanitari (infanzia e anziani) utile a favorire il soddisfacimento dei bisogni di conciliazione	ottobre 2014 – settembre 2016



10. Risorse

	Finanziamento Regionale	cofinanziamento pubblico	Cofinanziamento Privato	Totale
Progetto "Complessi equilibri"	€ 80.000,00	€ 88.773,69	€ 17.723,50	€ 186.497,19
	43%	48%	10%	100%
Progetto "Rete Adda Martesana"	€ 81.180,00	€ 48.839,00	€ 6.340,00	€ 136.359,00
	60%	36%	5%	100%
Progetto "In più si spende meno"	€ 50.000,00	€ 5.000,00	0	€ 55.000,00
	91%	9%	0%	100%
Il nostro Tempo	€ 0	€ 15.390,00	0	€ 15.390,00
	0%	100%	0%	100%
Comunicazione	€ 0	€ 6.000,00	0	€ 6.000,00
	0%	100%	0%	100%
Formazione	€ 20.000,00	0	0	€ 20.000,00
	100%	0%	0%	100%
Premialità	€ 40.590,00	0	0	€ 40.590,00
	100%	0%	0%	100%
Totale risorse	€ 271.770,00	€ 164.002,69	€ 24.063,50	€ 459.836,19
	59%	36%	5%	100%

