

Piano territoriale Conciliazione Famiglia e Lavoro

Monza e Brianza



Comune di Bovisio Masciago



Comune di Ceriano Laghetto



Comune di Cesano Maderno



Comune di Desio



Comune di Liniate



Comune di Muggiò



Comune di Nova Milanese



Comune di Varedo

Ambito di Desio



piano di zona ambito di seregno



Ambito di Monza



Ambito di Carate Brianza

Ambito di Vimercate



Compagnia delle Opere CDO Monza e Brianza



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

INDICE

| | |
|--|----|
| <i>PREMESSA</i> | 2 |
| <i>MODELLO ORGANIZZATIVO</i> | 4 |
| <i>FINALITA' GENERALI E RISULTATI ATTESI</i> | 6 |
| <i>ANALISI DELLA DOMANDA E DEI BISOGNI NEL TERRITORIO DELL'ASL MONZA E BRIANZA</i> | 8 |
| <i>MAPPATURA DELLE AZIONI/PROGETTI/SERVIZI TERRITORIALI IN TEMA DI CONCILIAZIONE E COSTRUZIONE DELLA FILIERA</i> | 13 |
| <i>AZIONI E OBIETTIVI DEL PIANO TERRITORIALE CONCILIAZIONE</i> | 15 |
| <i>MONITORAGGIO E VERIFICA</i> | 29 |
| <i>ALLEGATO</i> | 30 |

PREMESSA

Sulla scorta della DGR. R. L. 381/2010 sul territorio di Monza e Brianza è stato firmato il 30 novembre 2010 l'Accordo territoriale sulla Conciliazione Famiglia e Lavoro.

Tale Accordo segnala l'interesse del territorio per l'attivazione di un Piano di Interventi che incrementi un adeguato sviluppo finalizzato alla valorizzazione della famiglia come soggetto attivo e come risorsa imprescindibile del welfare, attivando un complesso di azioni e di interventi tesi al miglioramento della conciliazione famiglia-lavoro.

In particolare si intende sostenere la costruzione e lo sviluppo di un sistema di politiche e di azioni volte alla conciliazione con specifico riferimento alle esigenze espresse dal territorio e alla valorizzazione delle risorse territoriali con gli obiettivi di lungo termine di:

- potenziare il benessere della comunità e la competitività del sistema economico;
- migliorare il benessere all'interno dei nuclei familiari, con particolare riferimento alla condivisione dei compiti di cura e ad una migliore gestione dei tempi della famiglia;
- consentire la libera partecipazione al mercato dei lavoratori e delle lavoratrici gravati dai compiti di cura familiare;
- favorire il miglioramento del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici sul posto di lavoro;
- facilitare la creazione e la condivisione di competenze nell'ambito dei servizi per la conciliazione, delle politiche dei tempi, della organizzazione del lavoro;
- favorire le pari opportunità e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Il territorio, già sensibile ai temi della conciliazione, ha espresso diverse esperienze frutto dell'attività di diversi soggetti istituzionali e non (parti sociali, associazionismo, terzo settore), che sono state oggetto di attenzione come testimoniano ad esempio :

a) il Convegno recentemente organizzato nell'ambito del Festival delle Famiglie a Monza dal Consorzio Comunità Brianza, con la collaborazione dell'Ambito di Monza, e che ha visto la partecipazione di diversi soggetti istituzionali, del Terzo settore e del mondo dell'imprenditoria; all'interno del convegno è stato anche presentato il progetto di una ricerca rivolta alle famiglie, che ha, tra gli altri, lo scopo di meglio comprenderne i bisogni.

b) le diverse iniziative già assunte dai Piani di Zona territoriali nell'ambito della conciliazione impegni familiari/lavoro, tenendo presente le esigenze dei cittadini; sono state così adottate non solo soluzioni organizzative che semplificassero e rendessero flessibile l'accesso ai servizi stessi, ma sono stati avviati interventi finalizzati alla diffusione del tema a livello culturale. La crescita di una cultura della condivisione della responsabilità di cura può infatti contribuire a contrastare la possibile espulsione delle donne dal mercato del lavoro, senza che ne siano penalizzate le scelte di vita familiare.

Nell'affrontare la definizione di un **Piano degli Interventi** centrato sul tema della **conciliazione famiglia/lavoro**, la famiglia deve emergere come risorsa vitale per la collettività e quindi pienamente valorizzata nelle molteplici funzioni, da essa svolte, a favore dei suoi componenti, definendosi quindi con i contorni propri di un soggetto a valenza pubblica che genera valore per l'intera società.

L'attenzione riservata alla famiglia assume una funzione strategica trasversale ai vari settori della vita pubblica e privata all'interno della quale sono coinvolti e si mettono in rete gli operatori pubblici e si valorizzano e orientano i servizi erogati dai soggetti privati.

Le organizzazioni pubbliche e private possono offrire interventi e servizi qualitativamente aderenti alle esigenze delle famiglie, qualificando il territorio come il luogo in cui – in modo strategico – si

sperimentano e si integrano le politiche pubbliche e si rinnovano i modelli organizzativi, attraverso il confronto.

Il Piano di Interventi che si è costruito cerca quindi di rispondere alle esigenze proprie del nuovo modello di welfare che richiede la ricerca di percorsi virtuosi e inediti di protezione e promozione sociale e familiare. Il tema della conciliazione aggrega attori e risorse che condividono il fine comune di accrescere sul territorio il benessere familiare e consente, attraverso il rafforzamento delle relazioni, di generare altre risorse; nella costruzione di nuove relazioni di fiducia reciproca e di cooperazione si produce capitale sociale/relazionale.

Si tratta quindi di costruire un sistema che consenta di creare, grazie ad una convergenza di obiettivi, una rete di imprese e servizi pubblici family oriented, quale alleanza concreta tra pubblico e privato, supportati dalla partecipazione delle associazioni familiari e del terzo settore.

Di fatto, le politiche di pari opportunità, con accezione più ampia, e le successive azioni positive promuovono innanzitutto interventi rivolti a potenziare la posizione delle donne nel mercato del lavoro, cercando soluzioni per una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Un richiamo particolare merita il tema delle donne con disabilità che – come richiamato dall’art.6 nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13.12.2006 e successive ratificazioni – “sono soggette a discriminazioni multiple”. Nell’adozione di ogni idonea misura volta ad assicurare il pieno sviluppo, progresso ed emancipazione delle donne, questo aspetto deve essere tenuto presente e tradursi, così come per i minori con disabilità e per le persone anziane con disabilità, in accessi privilegiati ai programmi di protezione sociale (ibidem, art. 28).

Si tratta di orientamenti, attività formative e organizzative, sperimentazioni, con le finalità di potenziare le possibilità di lavoro e di carriera delle donne, di eliminare o di prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi. E’ però imprescindibile, quando si parla di conciliazione, tenere in considerazione anche il sistema di condivisione del lavoro di cura, al fine di sviluppare un nuovo contratto sociale di genere fra uomini e donne.

Per le organizzazioni, sono quindi azioni per la conciliazione dei tempi tutti quegli interventi che facilitano ai lavoratori e alle lavoratrici l’armonizzazione dei tempi quotidiani, sia di lavoro che di tipo personale o familiare.

MODELLO ORGANIZZATIVO

A seguito della firma dell'Accordo è stato quindi attivato il **Tavolo di indirizzo politico/istituzionale** che si è riunito il 23 dicembre 2010 e che ha dato inizio all'organizzazione delle attività finalizzate alla definizione del Piano territoriale degli interventi. Il Tavolo ha coinvolto attivamente, oltre ai **SOGGETTI PROMOTORI**¹, anche i seguenti soggetti aderenti:

- Confindustria Monza e Brianza
- Apa confartigianato imprese
- Ufficio scolastico territoriale
- Aler
- Fondazione della comunità di Monza e Brianza Onlus
- CGIL
- CISL
- UIL
- Compagnia delle Opere Monza e Brianza
- Forum regionale delle associazioni familiari/associazione nazionale famiglie numerose
- Forum del terzo Settore.

Condividendo la visione della complessità della situazione e nella logica di una governance dell'Accordo che rafforzi e valorizzi i contributi dei diversi soggetti concorrenti, sono stati avviati i lavori di tre sottogruppi con l'intento di rendere fattiva la collaborazione, innescando processi di comunicazione circolare.

Ai tre sottogruppi hanno partecipato quindi soggetti diversi, portando ognuno le proprie esigenze e la propria "ricchezza", in termini di informazioni, capacità, risorse.

Due sottogruppi sono stati finalizzati a fornire materiale già elaborato utile per la stesura del Piano degli Interventi (terzo sottogruppo) raccogliendo e riorganizzando dati relativi ai bisogni e alla domanda del territorio, servizi e progetti in atto, esperienze significative in tema di conciliazione, individuazione di risorse attivabili, indicazioni di possibili azioni, ecc.

Un primo obiettivo che si può dire perseguito e raggiunto riguarda quindi l'attivazione di intensi rapporti collaborativi, che hanno esitato nella costruzione di un linguaggio comune, nella produzione di due strumenti (**i questionari della conciliazione**), nel rafforzamento dell'obiettivo comune: condividere una cultura della conciliazione che si traduca in prassi operative.

La modalità partecipata con cui si è preceduto nella costruzione del Piano degli Interventi è indicativo dell'orientamento che si intende dare alla realizzazione di quanto previsto nell'Accordo.

Nel lavoro di composizione delle informazioni e delle conoscenze specifiche di ogni soggetto coinvolto, che hanno avuto come esito la formulazione del Piano, si è proceduto secondo una logica di connessione delle reti già esistenti, all'interno di una cornice comune e condivisa.

Ognuno, partecipando, ha così messo a disposizione la propria rete, iniziando a costruire di fatto una **rete di reti**, che moltiplicando i rapporti e gli scambi si rende garante della diffusione di quanto previsto nel Piano degli Interventi.

L'azione di coordinamento e governo della rete sarà compito specifico del capofila dell'Accordo, che assume così il ruolo di guida operativa, assicurando la piena realizzazione delle progettualità, e procedendo altresì alla verifica puntuale della programmazione e dell'avanzamento degli interventi, in raccordo con il tavolo politico-istituzionale.

Concretamente verranno quindi organizzati incontri periodici, a scadenze più o meno ravvicinate a seconda dell'esigenza e del momento e finalizzate al monitoraggio dell'intero Piano.

¹ Regione Lombardia; Asl Monza e Brianza; Provincia di Monza e Brianza; Camera di commercio, Industria, Agricoltura, Artigianato di Monza e Brianza; Comune di Monza; Ambito Territoriale di Monza; Ambito Territoriale di Desio; Ambito Territoriale di Seregno; Ambito Territoriale di Carate Brianza; Ambito Territoriale di Vimercate; Consigliera di Parità Provinciale

Questi incontri sono previsti sia in senso trasversale sull'intero Piano che specificamente sulle singole azioni. I momenti di incontro per il monitoraggio del progetto sono pensati secondo una logica relazionale che intende favorire processi di empowerment che valorizzano le competenze di ciascuno promuovendo una guida diffusa della rete fra i soggetti coinvolti.

FINALITA' GENERALI E RISULTATI ATTESI

Conciliare tempi di vita e tempi di lavoro significa attivare politiche sensibili, interventi e progetti mirati.

Una distribuzione equilibrata e soddisfacente del tempo tra vita familiare e vita lavorativa rappresenta il primo e fondamentale obiettivo verso la costruzione di una società in cui maggiore attenzione viene riservata al perseguimento di un benessere che integri la realizzazione professionale e quella personale: una vita più serena ed equilibrata è anche più produttiva.

Come recita la Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 29 giugno 2000: *“La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini sia al mercato del lavoro che alla vita familiare, che va a vantaggio sia degli uomini che delle donne, costituisce un elemento indispensabile allo sviluppo della società e la maternità, la paternità e i diritti dei figli sono valori sociali fondamentali”*.

Il Piano elaborato persegue quindi i seguenti obiettivi generali:

- attivare nelle aziende flessibilità di orari e accordi con conseguenti modalità organizzative del lavoro
- organizzare un sistema di gestione dei tempi e degli orari delle città coordinati
- coordinare un sistema dei servizi e delle strutture, integrato, tenendo conto anche della mobilità sul territorio
- semplificare il sistema delle Amministrazioni pubbliche, con il loro ruolo e le loro politiche, rendendole più attente e vicine ai bisogni dei cittadini
- sollecitare una condivisione del lavoro familiare e di cura tra uomini e donne
- promuovere modelli culturali, stili di vita e atteggiamenti orientati al genere
- sostenere la famiglia nel suo ruolo sussidiario, valorizzare la consultazione e la partecipazione attiva delle associazioni familiari e delle associazioni femminili
- attivare nel territorio opportunità e responsabilità per sostenere azioni capaci di prevenire situazioni di potenziale disagio.

E' importante altresì evidenziare e mettere in luce iniziative, già presenti nel nostro territorio, specificatamente finalizzate a sostenere ad esempio le famiglie con figli, a favorire la nascita di nuove famiglie, a dare risposte innovative a bisogni di cura onerosi.

Vi sono inoltre esempi diversi di imprese che hanno promosso, nel corso degli ultimi anni, e realizzato sistemi che, pur salvaguardando i criteri di produttività propri dell'impresa, realizzano politiche di gestione dei dipendenti in modo innovativo, rispondendo a bisogni individuali e collettivi.

Queste esperienze possono rappresentare i presupposti per un territorio sensibile alle tematiche della famiglia, offrendo esempi di **BUONE PRASSI**.

Un esempio in tal senso riguarda i servizi di inserimento lavorativo, che si rivolgono a persone in età lavorativa in condizione di svantaggio e/o con invalidità pari o superiore al 46 %, in questo caso iscrivibili nelle liste del Collocamento Obbligatorio ai sensi della L. 68/99.

I servizi, dotati di metodologia e strumenti idonei alla formulazione di progetti individuali di integrazione socio lavorativa, possono diventare partner delle aziende che ne richiedono la collaborazione.

La promozione di una cultura dell'integrazione lavorativa favorita dal concetto di inserimento mirato e non casuale della L. 68/99, ha consentito negli anni il rafforzamento di pratiche di

collaborazione con le aziende e il raggiungimento di obiettivi sia per le imprese che per i beneficiari del servizio.

Le numerose esperienze progettuali, condotte anche in partnership attraverso finanziamenti dedicati (es. Comunità Europea, Piano Provinciale Disabili, ecc.), hanno permesso a servizi e aziende l'individuazione e la sperimentazione di buone pratiche, che hanno portato, nel tempo, all'aumento del numero delle aziende che richiedono la collaborazione ai servizi, sia per beneficiare dei vantaggi derivanti dall'assolvimento dell'obbligo di legge, sia per usufruire della competenza di mediazione lavorativa propria dei SIL.

Nella storia recente, si rintracciano inoltre esperienze di governo dei tempi del territorio, dove si collocano tutte quelle buone prassi orientate a far risparmiare tempo agli attori del sistema: famiglia, imprese, istituzioni.

In particolare, nel nostro contesto sono attive da qualche anno esperienze di gestione di politiche temporali urbane, che hanno portato all'attuazione, da parte di alcune Amministrazioni comunali, del Piano Territoriale degli Orari, come da indicazioni contenute nella Legge nazionale 53/2000 e dalla successiva legge regionale 28/2004 (Legge per le politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città).

Si tratta di Piani che indicano le linee di intervento messe in campo dalle Amministrazioni comunali per migliorare la mobilità e l'accesso ai servizi di interesse collettivo e per favorire un innalzamento della qualità della vita dei cittadini.

ANALISI DELLA DOMANDA E DEI BISOGNI NEL TERRITORIO DELL'ASL MONZA E BRIANZA

Dalla rilevazione dei **dati riferiti alla popolazione residente** nel territorio nella provincia di Monza e Brianza (POPOLAZIONE RESIDENTE ASLMB (55 comuni) all'1/1/2010 – fonte ISTAT) è possibile estrapolare informazioni significative, mettendo in evidenza il dato relativo alla popolazione straniera.

Il totale della popolazione è pari a

| | | |
|----------------------|-----------------------|---------------------|
| DONNE 428.339 | UOMINI 412.372 | TOT. 840.711 |
|----------------------|-----------------------|---------------------|

Rispetto al totale, gli stranieri sono pari al 6,85% , anch'essi suddivisi quasi equamente tra uomini e donne:

| | | |
|---------------------|----------------------|--------------------|
| DONNE 28.448 | UOMINI 29.222 | TOT. 57.670 |
|---------------------|----------------------|--------------------|

Confrontando ulteriormente i dati in merito alla distribuzione della popolazione secondo le fasce d'età, si rileva una percentuale più elevata di stranieri nella fascia 0-14 anni (dove diventano il 9,62%) e ancora di più nella fascia 15-44 anni (la percentuale è qui del 10,97%).

E' inoltre possibile osservare come la percentuale di stranieri scenda considerevolmente nelle fasce d'età successive, fino ad arrivare allo 0,99% nella fascia oltre i 56 anni (tot. popolazione straniera: 2.527 unità, di cui quasi il 62% è costituito da donne).

Nel dettaglio sembra opportuno confrontare i dati specifici, secondo le fasce considerate, anche in relazione alla loro distribuzione territoriale:

Pop. 0-14 anni

| | Femmine | <i>pop. straniera</i> | Maschi | <i>pop. straniera</i> | Totale | <i>pop. straniera</i> |
|-------------------------|----------------|---------------------------|---------------|---------------------------|----------------|---------------------------|
| Carate Brianza | 10.459 | 866 | 11.198 | 921 | 21.657 | 1.787 |
| Desio | 13.796 | 1.367 | 14.713 | 1.568 | 28.509 | 2.935 |
| Monza | 11.375 | 1.302 | 12.004 | 1.351 | 23.379 | 2.653 |
| Seregno | 10.603 | 804 | 11.441 | 868 | 22.044 | 1.672 |
| Vimercate | 12.675 | 1.306 | 13.268 | 1.340 | 25.943 | 2.646 |
| Tot. complessivo | 58.908 | 5.645 | 62.624 | 6.048 | 121.532 | 11.693 |

Pop. 15-44 anni

| | Femmine | <i>pop. straniera</i> | Maschi | <i>pop. straniera</i> | Totale | <i>pop. straniera</i> |
|----------------|----------------|---------------------------|---------------|---------------------------|---------------|---------------------------|
| Carate Brianza | 28.265 | 2.685 | 29.265 | 2.685 | 57.530 | 5.370 |
| Desio | 38.017 | 4.145 | 40.403 | 4.962 | 78.420 | 9.109 |
| Monza | 30.549 | 4.309 | 31.471 | 4.515 | 62.020 | 8.824 |
| Seregno | 30.355 | 2.509 | 31.957 | 2.666 | 62.312 | 5.175 |
| Vimercate | 33.797 | 3.843 | 35.682 | 3.857 | 69.479 | 7.700 |

| | | | | | | |
|------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Tot. complessivo | 160.983 | 17.491 | 168.778 | 18.687 | 329.761 | 36.178 |
|------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|

In entrambe le tabelle, emerge come *significativa la presenza di stranieri*, innanzitutto nel territorio del Distretto di Desio e di Monza, seguiti da quello di Vimercate; nella programmazione degli interventi, sarà quindi necessario tener presente anche queste specifiche connotazioni.

Per quanto riguarda la situazione dell'**occupazione**, i dati – anche solo riferiti al numero delle imprese appartenenti alle diverse dimensioni che portano a definire le categorie specifiche – evidenziano una specificità del territorio caratterizzato dal netto prevalere di piccole/medie e micro imprese:

**Imprese attive in provincia di Monza e Brianza per classi di addetti, per ambiti
ASL al 31.12.2010**

| Classe di Addetti | Ambito di Monza | Ambito di Desio | Ambito di Seregno | Ambito di Carate B.za | Ambito di Vimercate | Totali |
|--------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------|
| 0 addetti | 3.071 | 1.978 | 1.812 | 1.617 | 2.049 | 10.527 |
| 1 addetto | 6.156 | 6.470 | 5.656 | 4.987 | 5.334 | 28.603 |
| 2-5 addetti | 3.509 | 4.023 | 3.643 | 3.348 | 3.265 | 17.788 |
| 6-9 addetti | 632 | 699 | 635 | 627 | 589 | 3.182 |
| 10-19 addetti | 437 | 499 | 464 | 431 | 510 | 2.341 |
| 20-49 addetti | 200 | 147 | 178 | 169 | 222 | 916 |
| 50-99 addetti | 69 | 41 | 31 | 36 | 57 | 234 |
| 100-249 addetti | 30 | 20 | 19 | 14 | 36 | 119 |
| 250-499 addetti | 7 | 3 | 5 | 10 | 10 | 35 |
| più di 500 addetti | 4 | 4 | 0 | 2 | 7 | 17 |
| Totale | 14.115 | 13.884 | 12.443 | 11.241 | 12.079 | 63.762 |

FONTE: Elaborazione ufficio Studi - Camera di Commercio Monza e Brianza su dati registro Imprese

Un tessuto territoriale così caratterizzato richiede un approccio particolarmente attento a promuovere iniziative e sperimentazioni particolari, nella direzione di favorire l'adozione di pratiche di conciliazione famiglia/lavoro che non possono prescindere da queste caratteristiche strutturali. Le piccole dimensioni richiamano la possibilità di rapporti interpersonali intensi e assidui tra datori di lavori e lavoratori, ma allo stesso tempo definiscono un contesto in cui le innovazioni devono essere accompagnate da un chiaro vantaggio per la produttività e quindi essere concretamente sostenibile.

Riportiamo di seguito alcuni dati di genere su disoccupazione e ammortizzatori sociali (**Fonte: elaborazione Dipartimento Mercato del Lavoro Cisl Brianza su dati Centri per l'Impiego**) a supporto della necessità di effettuare una specifica valutazione più nel dettaglio la situazione del territorio della Brianza:

Tab. 1 : Dichiarazioni di disponibilità al lavoro (DDL. 297/02) 2008-2010, 1° trimestre 2011: V.A. e % donne su tot. 2010 e 1° trim.

| Dichiarazioni di disponibilità al lavoro | TOT. 2008 | TOT. 2009 | Tot. 2010 | % Donne su tot. 2010 | Tot. 1° trimestre 2011 | % donne su tot. 1° trimestre |
|--|-----------|-----------|-----------|----------------------|------------------------|------------------------------|
| Centro Impiego CESANO M | 2.495 | 4.058 | 4.000 | 48% | 1065 | 47% |
| Centro Impiego MONZA | 2.500 | 4.482 | 5.629 | 51% | 1360 | 49% |
| Centro Impiego SEREGNO | 1.465 | 4.019 | 3.908 | 53% | 972 | 53% |
| Centro Impiego VIMERCATE | 1.753 | 3.302 | 2.892 | 52% | 795 | 49% |
| Totale | 8.213 | 15.861 | 16.429 | 51% | 4192 | 49% |

Legenda DDL : è la dichiarazione di disponibilità al lavoro, firmata dai lavoratrici e lavoratori che si recano ai Centri per l'Impiego (licenziati o che si dimettono), per attestare il proprio stato di disoccupazione

Tabella 2: lavoratori in mobilità anno 2010, raffronto su 2008/2009: VA e % donne su tot. 2010 e 1mo trimestre 2011

| | Tot. 2008 | Tot. 2009 | Tot. 2010 | % donne su tot. 2010 | 1mo trimestre 2011 | % Donne su primo trimestre 2011 |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|--------------------|---------------------------------|
| Legge 223/91 | 762 | 1679 | 1884 | 38,00% | 646 | 42% |
| Legge 236/93 | 1272 | 2276 | 2712 | 45,00% | 830 | 40% |
| Totale lavoratori | 2034 | 3955 | 4596 | 42,00% | 1476 | 41% |

Legenda mobilità: per mobilità si intendono lavoratori e lavoratrici residenti nel territorio dei comuni della Brianza licenziati nel 2010 attraverso procedure collettive e non, che vengono iscritti alle relative "liste di mobilità". La legge 223 dà diritto a percepire una indennità di mobilità (tra 700 e 800 € mensili circa), mentre con legge 236 le persone licenziate non percepiscono alcuna indennità, ma portano una "dote" (sgravi) ad una nuova impresa che eventualmente li assumesse.

Da notare che la % delle donne in mobilità è di oltre 10 punti superiore alla media nazionale delle occupate nell'industria, da cui arriva la quasi totalità dei lavoratori.

Tabella 3: RICHIESTE DI CASSE IN DEROGA BRIANZA ANNO 2010, 1° TRIMESTRE 2011 E % DONNE E RAFFRONTO 2009

| Totale richieste da parte di aziende 2010 | Totale lavoratori interessati 2010 | % Donne su totale lav. interessati 2010 | Totale richieste 1 trimestre 2011 da parte di aziende | Totale lavoratori interessati primo trimestre 2011 | % Donne 1° trimestre 2011 su totale lav. interessati |
|---|------------------------------------|---|---|--|--|
| 1375 | 7957 | 36% | 429 | 2304 | 39% |

Legenda casse in deroga: si tratta di ammortizzatori sociali per lavoratrici e lavoratori dipendenti di imprese che non hanno altre forme di ammortizzatori sociali (es. cassa integrazione ordinaria e straordinaria), oppure di alcune imprese che hanno già esaurito tutte le altre forme di ammortizzatori sociali. Un'azienda può aver effettuato anche più di una richiesta per periodi sequenziali.

Nell'ambito delle attività di analisi della situazione territoriale si colloca l'attività dell'**Osservatorio permanente del mercato del lavoro**, presentato nel giugno 2010; istituito dal Gruppo Giovani Imprenditori di Confindustria Monza e Brianza, dal Centro CRISP dell'Università Bicocca e dal Comune di Monza, ha lo scopo di monitorare la domanda di capitale umano espressa dalle aziende del territorio e formare le future risorse.

L'Osservatorio nasce sulla base delle considerazioni fatte che il lavoro è della persona e la persona lo svolge all'interno di istituzioni, come le imprese che sono strumenti di generazione di valore per il bene comune. Il *capitale umano* e la sua *strategicità* sintetizza così la responsabilità di chi, operando come *attore*, manager delle proprie occasioni, nei diversi contesti istituzionali – famiglie, scuole, imprese, enti di governo pubblico – può favorire le condizioni di crescita del sistema complesso di conoscenze, abilità, competenze e valori che contribuiscono a mettere a disposizione ed impiegare un certo livello di capitale umano.

Un'indagine compiuta recentemente da Camera di Commercio (novembre 2010) che ha portato 57 aziende (di cui circa un terzo con dipendenti fino a 10) a pronunciarsi in merito ai temi della conciliazione famiglia/lavoro risulta utile estrapolare alcuni dati.

Almeno la metà dell'azienda dichiara di avere dipendenti donne, precisamente: 10 aziende tra il 31 e il 50% e 16 oltre il 50%.

Alle domande specifiche relative ai temi della conciliazione, ben 32 imprese concordano sul fatto che conciliare impegni lavorativi con quelli della famiglia può avere ricadute sull'attività lavorativa in termini di maggior assenze/permessi e 19 aziende dichiarano di avere in atto una politica di conciliazione lavoro-famiglia, tramite part time, e 21 con la flessibilità dell'orario di lavoro.

La collaborazione riscontrata nel rispondere al questionario proposto, rappresenta un primo segnale dell'interesse per temi che attraversano la produzione per incrociarsi con il benessere e le esigenze dei lavoratori dipendenti.

Queste imprese potrebbero essere i primi interlocutori da coinvolgere nelle azioni previste dal Piano nell'ambito del sistema produttivo.

Per approfondire le questioni **dell'occupazione dal punto di vista del genere**, possono essere d'aiuto i dati raccolti **dall'Osservatorio Mercato del Lavoro Provinciale**, istituito dalla Provincia Monza e Brianza nel 2009, con l'obiettivo di analizzare l'articolazione territoriale, aziendale, professionale al fine di comprendere l'evoluzione del mercato del lavoro provinciale, per meglio definire e attuare interventi di politiche attive e formative.

Nel secondo rapporto relativo ai flussi del mercato del lavoro 2010, recentemente presentati è emerso infatti che, delle 194mila comunicazioni raccolte da parte di aziende con sede operativa in Brianza, il 47% è relativo ad avviamenti tra i quali il 49% riguarda le donne, superando di quattro punti il dato relativo agli uomini. Nel 38% degli avviamenti, la tipologia contrattuale tempo determinato risulta prevalente per il genere femminile, mentre per il genere maschile la quota è pari al 33%; questa disparità è rilevabile anche per il lavoro a progetto.

A fronte di questo aumento delle percentuali nell'occupazione femminile risulta però che, nel 14% dei casi, si tratta di lavoratrici con qualifica non specialistica e per il 24% impegnata nel settore delle attività commerciali e nei servizi.

La prevalenza della tipologia contrattuale a tempo determinato per le donne è un segnale del pregiudizio diffuso rispetto alla maternità, presso i datori di lavoro, che rende difficile l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, allontana nel tempo i progetti di costruzione di una famiglia e di maternità, e non permette un'adeguata valorizzazione dei talenti femminili.

Questa situazione suggerisce la necessità di lavorare anche sul piano culturale, per il superamento degli stereotipi connessi ai costi della maternità, molto radicati nel mondo del lavoro.

Come specificazione dei **bisogni della popolazione e in particolare di quella più fragile**, è interessante soffermarsi sulla distribuzione della popolazione inclusa nell'anagrafe disabili (Fonte ANAGRADIS – aggiornata all'1.1.2010), distinta per fasce d'età, che mostra picchi nell'età della prima infanzia (0-2 anni), nell'età scolare(6-10) e nell'età prossima all'ingresso nel ciclo produttivo (19-29, con costante aumento sino ad un ulteriore picco all'uscita dal ciclo produttivo (50-64 anni).

I dati relativi alla fascia della prima infanzia segnalano la presenza di condizioni sanitarie che possono costituire un rischio per il successivo sviluppo o una condizione patologica già in atto. Questo, dal punto di vista dell'organizzazione familiare, comporta un carico di cura particolare che genera facilmente una concreta difficoltà nel conciliare queste esigenze con quelle del lavoro

Considerando l'organizzazione della vita familiare in relazione all'evento della nascita di un figlio e del conseguente bisogno di cure, si rileva una scontata fruizione dei **congedi parentali** prevalentemente da parte delle madri, tranne nel caso di padri di minori con handicap nel periodo di prolungamento del congedo parentale in alternativa alla madre:

| | industria | commercio | artigianato | credito | agricol. | Servizi | altro |
|--|-----------|-----------|-------------|---------|----------|---------|-------|
| Lavoratori padri congedo maternità per morte o infermità grave madre art. 28,1°c | 2 | | | | | | |
| Lavoratrici congedo parentale primi 8 anni di vita del bambino art.32,1°c, lettera) | 1118 | 121 | 50 | 35 | 4 | 36 | 3084 |
| Lavoratori padri congedo parentale art.32, 1° c lettera b) | 16 | 10 | 4 | 1 | | | 37 |
| Lavoratrici madri di minori con handicap prolungamento congedo parentale art.33, 1°c | 2 | 7 | 11 | 7 | | | 4 |

| | | | | | | | |
|---|------|-----|----|----|---|----|------|
| Lavoratori padri di minori con handicap prolungamento cong. Parentale in alternativa alla madre art.33, 1°c | 29 | | | | | | |
| Lavoratrici madri riposo giornaliero primo anno di vita del bambino art.39 | 7 | 1 | | | | | |
| Lavoratori padri riposi giornalieri art. 40 a) affidati al padre b)In alternativa alla madre dip. c)Madre non lavoratrice dip. d) Morte o grave infermità delle madri | 2 | | | | | | |
| Lavoratori padri riposo giornaliero parto plurimo art.41 | 1176 | 139 | 65 | 43 | 4 | 36 | 3130 |

(DATI Astensione maternità -INPS – periodo 1.1.2009- 31.12.2009)

La lettura di questo dato potrebbe quindi proporre all'attenzione la possibilità di predisporre interventi che vadano nella direzione di promuovere una maggior partecipazione del padre alle cure del figlio (nei termini previsti dalla normativa) come sostegno sia alla realizzazione di una piena genitorialità sia allo sviluppo dell'occupazione femminile.

Sintetizzando, dall'analisi dei dati sopra considerati, emergono i seguenti orientamenti:

- affinché i dati si rivelino veramente utili per l'analisi delle dinamiche e delle condizioni dei cittadini e delle cittadine e per la programmazione di azioni di conciliazione, occorre intercettare le aspettative e i cambiamenti del mercato del lavoro, **attivando un flusso informativo di rete**, costante e coordinato tra le diverse fonti (es. osservatorio mercato del lavoro provinciale, altri osservatori, dati raccolti da parti sociali e soggetti istituzionali)
- **promuovere maggiore cultura** sul tema della conciliazione, coinvolgendo i soggetti interessati in modo da generare sempre più sensibilità e interesse
- avviare sperimentazioni che rappresentino - una volta verificatene la validità - modelli vantaggiosi per coloro che sono stati coinvolti. Pensiamo a questo proposito **a ipotesi di organizzazione flessibile delle attività produttive, magari in concorso tra più imprese e/o in collaborazione con servizi che possano rispondere a specifiche esigenze dei lavoratori.**

MAPPATURA DELLE AZIONI/PROGETTI/SERVIZI TERRITORIALI IN TEMA DI CONCILIAZIONE E COSTRUZIONE DELLA FILIERA

Per mappare le risorse esistenti sul territorio si è proceduto attivando un sottogruppo di lavoro che ha raccolto i dati relativi ai servizi rivolti in particolare:

- alla prima infanzia, alla gravidanza e al puerperio
- alle persone in situazioni di fragilità (anziani, ecc.) e di disabilità (adulti e minori) che necessitano di particolari cure, sia al domicilio che in strutture.

Da tale rilevazione, è emerso il ruolo centrale dei **siti web** appartenenti ai diversi soggetti che aderiscono all'Accordo, in cui risultano dettagliati gli interventi che possono rispondere ai bisogni diversi della famiglia.

Dalla ricostruzione del sistema d'offerta territoriale, è emerso un quadro composito di servizi che vengono erogati sia da parte di soggetti pubblici che convenzionati, a cui si aggiungono interventi innovativi promossi e gestiti da parte del Terzo settore, quali ad es. gli interventi sui cui sono articolati i singoli progetti del Bando Maternità. Molti di questi progetti si articolano al loro interno su più azioni che spaziano dall'erogazione di contributi economici alla consulenza psicologica, alla gestione di gruppi di condivisione.

E' inoltre emerso che, in alcuni Ambiti (come ad es. nell' l'Ambito di Desio), oltre alla rilevazione dell'offerta di servizi diretti (ad es. asili nido pubblici e privati) sono state effettuate ricognizioni finalizzate, che hanno portato alla creazione di un Albo territoriali degli operatori economici accreditati, per servizi di assistenza domiciliare in forma voucherizzata.

Tra i servizi innovativi già in essere, risulta interessante segnalare i diversi **SPORTELLI BADANTI** attivati dai Comuni, che funzionano da interfaccia tra il bisogno del cittadino e la possibile risposta qualificata e organizzata, in partnership con il no profit, con cui vengono gestiti anche gruppi di supporto per famiglie e "badanti". Tale progetto è connesso anche all'erogazione di buoni/voucher.

Sportelli di assistenza alle famiglia e alle badanti rappresentano, nel territorio, una realtà concretamente gestita anche da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Il diffondersi del bisogno di cure a domicilio per persone in condizioni che implicano un carico di cura, non sostenibile dalla sola famiglia, e l'instaurarsi di un'abitudine che comporta il ricorso alle prestazioni di una badante (prevalentemente donne straniere, sole) trova in un progetto come questo un adeguato punto di congiunzione. La famiglia, in un momento difficile, può ricorrere alla funzione di orientamento, contando sulla competenza del servizio e sentendosi sostenuta, adotta una soluzione personalizzata, rispondente ai suoi bisogni.

Rilevanti sul piano dell'accessibilità delle informazioni per la fruizione dei servizi (orari, sedi, criteri, ecc.), sono risultati diversi **siti web delle Amministrazioni pubbliche**, costruiti in modo da facilitare il rinvio a link specifici. Tra gli altri anche il **Progetto Accesso al Welfare** sostenuto dall'Ambito Territoriale di Monza e dalla Direzione Famiglia e Solidarietà Sociale della Regione Lombardia. Si tratta di una sperimentazione a cui partecipano 15 enti, con 35 sportelli diffusi su tutto il territorio, che vuole offrire a tutti i cittadini un primo approccio qualificato e integrato, per far conoscere la rete di offerta e offrire un'adeguata funzione di orientamento, consentendo al cittadino di accedere ad un'informazione esauriente e, quindi, di orientarsi tra i diversi servizi, economizzando sull'utilizzo del tempo.

Così, ad es., il sito dell'Asl **SOSTENERE LE MADRI**, consente di accedere ad una molteplicità di informazioni relative al momento della gravidanza e puerperio, e fase dello sviluppo del ruolo genitoriale, organizzate e puntuali per corsi di preparazione al parto, servizi per il neonato, riferimenti dei servizi comunali, progetto Nasko, ecc., ad integrazione delle prestazioni offerte dai

Consultori Familiari, pubblici ed accreditati. Un **numero verde** sarà attivato sperimentalmente con gli stessi obiettivi.

In ugual modo opera il **servizio CALL 0-3** del Comune di Monza, una linea telefonica gratuita, a disposizione dei genitori e di chi si prende cura di bambine e bambini da 0 a 3 anni, di prima informazione e orientamento sui Servizi educativi, sociali, sanitari, lavorativi, ricreativi, culturali e commerciali della città. Rispetto a tali Servizi inoltre, contattando il Call 03, è possibile iscriversi ad una mailing list che consente di ricevere periodicamente informazioni su iniziative per genitori e bambini.

Riferimenti ai servizi del territorio di competenza dell'Asl sono reperibili inoltre nell'home page dell'**ISS**, per quanto riguarda l'area della disabilità, minori e adulti, area anziani, persone in stato vegetativo o affette da SLA, sia per servizi domiciliari, diurni e residenziali, rivolti al soggetto interessato e ai suoi familiari (informazioni sulle liste d'attesa, ricoveri temporanei di sollievo, erogazione di contributi).

Inoltre, nell'ambito delle attività svolte a sostegno della conciliazione lavoro famiglia, sono stati evidenziati anche i molteplici interventi realizzati dalle **organizzazioni sindacali confederali, di categoria e di servizi quali i Patronati**, che svolgono, tra le altre, le seguenti attività:

- informazioni a lavoratrici e lavoratori sulle normative legislative e contrattuali relativi alla conciliazione
- assistenza e svolgimento pratiche per richieste di invalidità civile, assegni famigliari, etc.
- assistenza legale e contrattuale in casi di contenziosi su temi che riguardano la conciliazione, in particolare normative, orari di lavoro, permessi, etc.
- svolgimento pratiche per i ricongiungimenti famigliari di cittadini extracomunitari
- sportelli sociali
- sportelli informazione e orientamento sulle situazioni di non autosufficienza e sulla fragilità
- servizi per le famiglie attraverso gli uffici badanti e colf

Alla rete attuale potranno partecipare nuovi soggetti interessati, che contribuiranno alla costruzione della **FILIERA DI CONCILIAZIONE**, che necessiterà di una azione di implementazione continua, oltre che di aggiornamento, per conservare il carattere di adeguatezza.

In allegato l'elenco dettagliato dei SITI attivi che consentono il reperimento di informazioni in merito all'accesso ai servizi del territorio a domicilio, diurni e residenziali, gestiti direttamente/in convenzione, in risposta ai diversi bisogni delle famiglie.

AZIONI E OBIETTIVI DEL PIANO TERRITORIALE CONCILIAZIONE

Si richiamano di seguito le finalità generali, del Piano che sono:

- consolidamento e ampliamento della rete
- sensibilizzazione informazione sui temi della conciliazione
- attuazione progetti regionali
- avviamento sperimentazioni condivise

che troveranno attuazione attraverso le diverse azioni previste.

AZIONI TRASVERSALI

- **Letture e analisi del bisogno attraverso questionari su “conciliazione famiglia/lavoro”, proposti ai lavoratori e alle imprese/agli enti pubblici**

La Conciliazione può costituire un elemento cruciale per ripristinare equilibrio tra i generi, nell’ambito lavorativo e configurarsi come strumento di prevenzione alle discriminazioni ed ai processi di esclusione. Al tempo stesso rappresenta un elemento di innovazione nella gestione delle risorse umane volta a migliorare la qualità della vita, il clima aziendale e l’immagine interna ed esterna dell’azienda stessa.

Nel corso delle riflessioni fatte dal sottogruppo che si è occupato della mappatura, è emersa la necessità di effettuare una ricognizione all’interno delle imprese e degli enti pubblici, con le finalità di:

- realizzare un’analisi organizzativa per rilevare e monitorare la presenza o meno di modalità con cui un’organizzazione attua politiche di gestione del personale orientate alla famiglia e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- stimolare un interesse all’attivazione e sperimentazione di modelli di gestione delle risorse umane per il miglioramento della conciliazione tra famiglia e lavoro, individuando obiettivi ed elaborando azioni specifiche.

A tale scopo sono stati individuati, e condivisi dai partner, 2 strumenti:

a) **il primo questionario** rivolto alle imprese, che andrà a sondare le seguenti tematiche:

- Orari di lavoro (turnazioni, flessibilità d’orario, banca delle ore, ecc.)
- Contenuti e processi di lavoro
- Luogo di lavoro (telelavoro, lavoro decentrato, mobilità del posto di lavoro, ecc.)
- Politica d’informazione e comunicazione (strumenti di comunicazione interna ed esterna)
- Competenza dirigenziale (Know-how e competenze dirigenziali, programmi di formazione/sensibilizzazione, filosofia aziendale, ecc.)
- Sviluppo del personale
- Componenti della retribuzione e benefici economici
- Servizi per la famiglia
- Peculiarità dell’organizzazione

b) **il secondo questionario** rivolto invece ai lavoratori, sia di imprese private che del pubblico, allo scopo di rilevare da una parte i loro bisogni ed esigenze di conciliazione, e dall’altra il grado di soddisfazione per le politiche conciliative realizzate all’interno del proprio contesto lavorativo.

Il questionario raccoglie dati quali: età del lavoratore, presenza di figli o loro età, presenza di altri familiari a carico in condizioni di non autonomia; tipologia di flessibilità desiderata; disponibilità alla riorganizzazione del lavoro finalizzata alla conciliazione; adesione alle proposte di rimodulazione dell'orario di lavoro eventualmente ipotizzate dall'azienda; interesse per la formazione al rientro dai periodi di congedo (maternità, paternità, parentale), ecc.

La rilevazione e l'analisi dei dati che verranno raccolti attraverso questi due strumenti, permetteranno di orientare ed elaborare progettazioni sperimentali rispondenti ai reali bisogni dei cittadini/lavoratori e delle imprese del nostro territorio.

➤ **Attività' di sensibilizzazione e di formazione sul territorio**

I pilastri portanti del tema conciliazione famiglia/lavoro riguardano i seguenti ambiti: il sistema dei servizi; l'associazionismo familiare, le politiche legate al reddito familiare, le politiche sociali, con particolare riferimento al mondo del lavoro.

Tutte queste iniziative, però, non sempre sono conosciute.

Occorre quindi prevedere interventi diversificati e ricorrenti che ripropongono all'attenzione dei cittadini e delle famiglie in particolare le opportunità possibili e fruibili in tema di conciliazione atte a rafforzare le competenze delle famiglie e l'informazione su servizi ed opportunità esistenti. A tal proposito, verranno utilizzati anche canali già presenti e in uso da parte degli enti coinvolti (es. siti web, sportelli, ecc.). Agli sportelli già funzionanti, si potrà aggiungere – appena verrà attivato – quello dell'Ass. Famiglie Numerose.

Inoltre, un'attività di FORMAZIONE in questo ambito, rivolta da una parte agli **operatori del territorio** impegnati nei servizi consultoriali (pubblici e accreditati), nei servizi sociali comunali, nei servizi gestiti dal terzo settore e dall'altra ai **dirigenti aziendali**, agirebbe a rinforzo delle competenze professionali specifiche, sollecitando contemporaneamente un'attenzione particolare al tema della conciliazione.

In veste di “esperti qualificati” potrebbero essere chiamati ad intervenire anche **operatori delle parti sociali e del privato sociale, oltre che la consigliera di parità**, la cui competenza esperienziale viene così valorizzata, assumendo la forma di un compartecipazione concreta.

Ugualmente un'attività di formazione specifica potrebbe essere indirizzata agli operatori delle parti sociali e del privato sociale, quale momento di sviluppo e ulteriore qualificazione della competenza specifica, tenuto conto della posizione rivestita all'interno delle rispettive organizzazioni.

Un'altra iniziativa di formazione potrebbe riguardare il **sostegno di esperienze innovative, in cui soggetti diversi sono impegnati nell'erogazione di servizi di cura a domicilio**, sia a favore di minori che di adulti in situazioni di particolare bisogno per quanto riguarda l'assistenza. Diversi servizi di questo tipo sono già attivi nel territorio e sono in via di ulteriore sviluppo. Offrendo un servizio flessibile e qualificato, con questa modalità innovativa, si risponde ad un concreto bisogno delle famiglie, favorendo allo stesso tempo l'occupazione e l'imprenditoria femminile in particolare.

Le esperienze, che si stanno diffondendo nel territorio della provincia, anche in capo a soggetti diversi, appaiono come esempi positivi da promuovere ulteriormente.

➤ **Accompagnamento/consulenza per il Tavolo**

La costruzione di una modalità integrata di lavoro tra i diversi soggetti afferenti al **Tavolo di indirizzo politico istituzionale dell'ACCORDO CONCILIAZIONE** che guida la realizzazione del Piano degli Interventi richiede la messa in opera di strategie che ne rinforzino le competenze e

l'identità. A tal proposito, si intende promuovere un'apposita istruttoria pubblica per individuare un soggetto esperto e qualificato in materia di conciliazione, che possa accompagnare e indirizzare lo svolgersi delle attività del progetto, a partire dalla rielaborazione dei dati rilevati tramite i questionari della conciliazione. Verranno quindi definiti i criteri e i requisiti di partecipazione, attraverso i quali un'apposita commissione di valutazione individuerà il soggetto più idoneo, significative del territorio.

➤ **Sperimentazione di reti interaziendali**

La particolare configurazione del mondo dell'imprenditoria nel territorio, caratterizzata dal prevalere di aziende con un numero ridotto di dipendenti, richiede uno studio particolare delle possibilità di sperimentazione di forme aggregative interaziendali.

La promozione di queste possibili innovazioni, presso i soggetti potenzialmente interessati, richiede attenzioni particolari perchè siano apprezzabili i possibili, futuri, vantaggi derivanti; tutto ciò rimanda anche alla sensibilizzazione della classe dirigente alle tematiche di conciliazione lavoro-famiglia e alle tematiche relative all'occupazione femminile.

Queste particolari reti d'impresa potrebbero essere quindi chiamate ad investire sullo sviluppo sociale attraverso il welfare aziendale che potrebbe concretizzarsi in servizi gestiti ed erogati direttamente – quali nidi aziendali – o indirettamente, attraverso la formula della convenzione (es. con nidi privati, con compartecipazione pagamento rette, ecc.) e/o ticket family.

La sperimentazione potrebbe, nel tempo, rendere queste **aziende** effettivamente **Family-Friendly** in quanto aziende che tra i propri obiettivi pongono anche quello di essere maggiormente a “misura delle famiglie”, agendo quindi sugli orari di lavoro, sulla flessibilità, sull'offerta di servizi che vanno incontro alle esigenze di conciliazione dei tempi delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per avviare questo processo occorre individuare aree territoriali o singole aziende, in cui esistono bisogni di conciliazione non risolti, emersi anche dall'analisi dei questionari della conciliazione, che verranno compilati dalle aziende del territorio, e con le quali elaborare sperimentazioni in merito, rispetto alle quali gli **Enti pubblici** potranno avere anche un ruolo di facilitatori.

Tale obiettivo è perseguibile in continuità il percorso di collaborazione già avviato dall'adesione all'Accordo, con Camera di Commercio, Industria, Agricoltura e Artigianato, Confindustria, Confartigianato e con le Organizzazioni Sindacali Confederate. Già la recente sottoscrizione dell'Intesa tra le Parti Sociali della Provincia per l'Artigianato richiama espressamente all'art. 5 il tema della conciliazione famiglia/lavoro come ambito di interesse particolare.

In particolare si auspica il coinvolgimento, in via prioritaria, della Confartigianato e Confcooperative (già partecipanti al Tavolo Territoriale di Conciliazione), quali soggetti rappresentativi del mondo dell'imprenditoria caratteristico del territorio che, oltre alla Consigliera di Parità, potranno formulare progetti che riguardino in modo particolare:

- L'utilizzo dei congedi da parte dei padri
- La flessibilità degli orari.

Esempi significativi frutto di sperimentazioni, possono infatti, in un secondo momento, diventare modelli riproducibili in contesti analoghi.

Per quanto riguarda il nostro contesto territoriale, citiamo in particolare tre esperienze significative.

Nel primo caso, si tratta di una multinazionale, la **ST Microelectronics Italia**, che nella sede di **Agrate Brianza** ha attivato una serie di misure per la conciliazione, in particolare:

- area FLESSIBILITA': orario flessibile per il personale in entrata e in uscita; part-time anche temporanei; meeting in orari family friendly; compensazione settimanale/mensile.
- area FIGLI: integrazione astensione obbligatoria (al 100%); integrazione astensione facoltativa della mamma (primo mese al 50%); integrazione astensione facoltativa del papà (al 50% se più di 3 mesi); invio documentazione a casa; 10 gg/anno non retribuiti per malattia figli nella fascia 3-8 anni (5 da CCNL); colonie estive (80% a carico azienda).
- area FORMAZIONE: training specifici sul tema della differenza di genere; giornate di sensibilizzazione/informazione per il personale.
- area MATERNITA': possibilità (su base volontaria) di restare connessa anche durante la maternità e/o di nominare un "TUTOR"; pianificazione "ragionata" delle ferie al rientro dalla maternità, con accordo del capo/organizzazione; sportello di coaching per le mamme al rientro dalla maternità.

Un'altra esperienza, quella della **Soges Global Service SRL** di **Arcore**, partendo dalla riqualificazione dell'area ex-Gilera, ha creato un contesto articolato quali

la Palazzina dei servizi come connubio tra esigenze aziendali e della famiglia, che ospita anche la sede del servizio Affidi

la mensa-caffetteria con giardino attrezzato e area break-svago

l'asilo nido con 42 posti disponibili, alimentato termicamente da rete di teleriscaldamento con cogenerazione

con progetti futuri di ampliamento dell'offerta dei servizi quali: palestra aziendale, lavanderia, piccolo spaccio.

Il terzo esempio riguarda la **ECIS Group** di **Muggiò** che nel 2010 ha realizzato una campagna di selezione assumendo 28 dipendenti, di cui il 68% donne. Inoltre ha messo in atto una politica degli orari che prevede diverse azioni tra cui: il part time per l'88% delle lavoratrici, oltre a flessibilità di orario in entrata, in uscita e per la pausa pranzo; facilitazione del rientro dopo la maternità. Altri interventi inoltre sono stati realizzati a favore dei lavoratori, quale la stipula convenzioni con enti esterni per attività varie ad es. nel campo culturale.

➤ **Dote conciliazione**

La Dote Conciliazione, in coerenza con quanto previsto nella DGR 1576 del 20.4.2011 (DETERMINAZIONI IN ORDINE ALL'ATTUAZIONE DEL PIANO REGIONALE PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO - EX D.G.R. 381/2010), si definisce in due possibili linee di intervento:

- **servizi alla persona**
- **servizi all'impresa**

▪ **Servizi alla persona**

Destinatari: madri lavoratrici che non usufruiscono del part time presso PMI e micro imprese, donne (madri) che avviano una attività imprenditoriale, imprenditrici (madri) da non oltre 12 mesi, dipendenti di imprese in fase di start up e libere professioniste (con priorità per questa categoria, di quelle monomandatari).

Il voucher viene erogato dalla data di rientro dall'astensione obbligatoria del lavoro a non oltre il compimento del 1° anno di vita del figlio, e potrà essere utilizzato per l'acquisto di servizi di cura facenti parte della Filiera della conciliazione.

▪ **Servizi all'impresa**

Queste tipologie di servizi sono finalizzate a facilitare una politica di sviluppo orientata ad attivare una cultura organizzativa flessibile e responsabile, con lo scopo di incorporare nella *mission* aziendale la strategia di conciliazione. Al fine di promuovere l'utilizzo di queste opportunità, potrà essere espletato un'attività informativa utile anche per la raccolta delle adesioni.

Nello specifico, i servizi previsti sono:

- a. Servizi di consulenza finalizzati allo sviluppo di un piano di flessibilità aziendale e del piano di congedo
- b. Voucher premiante per l'assunzione di madri escluse dal mercato del lavoro o in condizioni di precarietà
- c. Voucher premiante per le imprese che risultano beneficiari dei servizi di cui al punto a)

In merito alla possibilità per cittadini e imprese di fare richiesta dei servizi di "Dote Conciliazione", secondo le modalità indicate dalla Regione, vengono individuati punti di accesso nel territorio, all'interno di sportelli già esistenti, avendo cura di concretizzare al massimo la localizzazione delle sedi informative e di raccolta delle richieste, perché siano il più possibile vicine ai luoghi di vita delle persone.

➤ **AZIONI SPECIFICHE DEI PROMOTORI**

Il lavoro intrapreso dal Tavolo rende già possibile che ogni soggetto partecipante all'Accordo si impegni a promuovere o attivare azioni concrete di conciliazione; alcuni di questi soggetti sono già in grado di formulare ipotesi progettuali che si dettagliano di seguito; altri potranno integrare in seguito.

La valutazione dei progetti presentati che richiedono risorse economiche aggiuntive, verrà effettuata secondo priorità definite in maniera condivisa tra i soggetti partecipanti al Tavolo, da un'apposita Commissione da istituire.

ASL MONZA E BRIANZA

L'Asl intende realizzare una serie di azioni con cui, esprimendo il proprio interesse per i temi della conciliazione, consentire una maggiore integrazione degli impegni richiesti dai compiti di cura all'interno della famiglia a quelli propri dell'ambito lavorativo per quanto riguarda i propri dipendenti.

Tra gli interventi immediatamente attivabili all'interno della propria organizzazione sono compresi:

- l'attivazione di uno sportello di COUNSELING per piani di conciliazione individuali dei dipendenti
- la partecipazione ai momenti formativi previsti all'interno del Piano per RESPONSABILI DI SERVIZIO, in merito a forme flessibili di orario di lavoro e/o di organizzazione diversa
- l'organizzazione e gestione della GIORNATA "OGGI ANCH'IO AL LAVORO CON TE": i figli dei dipendenti trascorrono una giornata insieme ai genitori nel loro luogo di lavoro: visita guidata, intrattenimento, pranzo insieme, ecc.

- la promozione di un CONCORSO DI IDEE per individuare un logo che rappresenti il tema della conciliazione famiglia/lavoro
- la promozione di *corsie preferenziali nell'accesso agli sportelli e ai servizi gestiti direttamente per donne gravide, bambini, soggetti fragili*; tale facilitazione -da evidenziare anche con una apposita cartellonista, oltre che richiedere un adeguato coinvolgimento degli operatori addetti – potrebbe essere adottata anche da altri soggetti pubblici che erogano servizi (Comuni, Aziende Ospedaliere, ecc.).

E' inoltre previsto lo studio di altri interventi che potrebbero essere finalizzati:

- alla sperimentazione per un tempo definito di forme di orario personalizzato
- alla promozione di un accompagnamento specifico al periodo successivo alla maternità/paternità a seguito della conferma di tali bisogni, rilevabili tramite l'analisi dei dati raccolti con *il questionario della conciliazione* già proposto nel Piano.

Questi interventi potrebbero essere accompagnati da azioni di sensibilizzazione volte a favorire utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri (per una maggiore condivisione dei compiti di cura familiari) e la predisposizione di percorsi di accompagnamento per il rientro al lavoro dopo il congedo di maternità per le madri (per prevenire situazioni di disagio personale e sostenere la professionalità).

Tra le azioni che richiedono risorse o tempi organizzativi più lunghi sono prevedibili:

- Il progetto “*QUANDO LA SCUOLA CHIUDE...APRIAMO NOI*”, che richiede l'impegno di risorse economiche aggiuntive, potrà essere presentato a breve, per richiederne il finanziamento tramite un Bando del Ministero Pari Opportunità.

Il progetto sperimentale prevede la stipula di una convenzione con una struttura socio-educativa, limitrofa alla sede dell'Asl di Monza, per la l'accoglienza – a condizioni favorevoli – dei figli dei dipendenti presso il centro ricreativo, nei periodi di chiusura della scuola.

Il centro, rivolto ai bambini dai 4 ai 13 anni dovrebbe essere articolato in laboratori ludico-espressivi (gioco, lettura, animazione, ecc.) e presentare un accesso flessibile, in sintonia con le esigenze dei genitori.

La partecipazione attiva e il coinvolgimento di dipendenti, in questa esperienza, potrebbe esprimersi con modalità diverse quali:

- la gestione di un laboratorio speciale, es. “il giorno delle storie” che vede coinvolti i nonni (dipendenti) come narratori
- la collaborazione nella cura dei bambini da parte di figli (dei dipendenti) adulti interessati, perchè studenti di discipline attinenti all'ambito educativo o perchè sensibili alle attività di volontariato, che potrebbero ricevere un attestazione valida per l'acquisizione di crediti
- la condivisione del momento del pasto da parte dei genitori (dipendenti)
- la partecipazione dei genitori (dipendenti) alla gestione di attività del centro ricreativo con riconoscimento dell'orario di servizio.

Questo progetto potrebbe essere esteso anche ad imprese vicine all'Asl e alla struttura e quindi ampliare la possibilità di accoglienza, condividendo costi e organizzazione.

- Il progetto “...L'ALTRO TEMPO...” prevede l'organizzazione e realizzazione di alcuni incontri con Associazioni del Terzo settore e soggetti del privato sociale, impegnate nel territorio, in interventi a favore delle famiglie, con l'offerta di supporti organizzativi (accompagnamenti, aiuti economici, ecc.) e solidali (per le situazioni di crisi familiare, di

bisogni psico-sociali marcati, ecc.).

Diversi sono i soggetti impegnati, nel territorio, nell'offrire

- interventi di cura a favore della gravidanza e della genitorialità
- assistenza a favore di soggetti non autonomi, in supporto ai familiari.

Gli incontri (di circa un'ora e mezza l'uno), organizzati presso la sede dell'Asl, in uno spazio e tempo riservato, consentirebbero di promuovere presso i dipendenti una conoscenza diretta di queste esperienze, che pure esprimono in modo risposte ai bisogni del territorio, sollecitando interesse ed eventuali disponibilità.

Infine possono essere studiate *convenzioni* per la fornitura di servizi (stireria/lavanderia – disbrigo pratiche) da porre in essere, in collaborazione anche con imprese ugualmente interessate, e/o l'implementazione di quanto già attivato dal CRAL aziendale anche nell'ambito dell'accesso a iniziative culturali e per il tempo libero.

Tutte le azioni verranno condivise e concordate con la Consigliera di Pari Opportunità dell'Ente, la RSU, il CUG(Comitato Unico di Garanzia), con la disponibilità a promuovere attività proposte da questi organismi.

STER

La Sede Territoriale di Monza e Brianza, dato il proprio ruolo di facilitatore, collabora con l'ASL all'attuazione delle diverse azioni - già programmate e da attivare - previste nel Piano di Conciliazione provinciale, in particolare per la comunicazione/pubblicizzazione delle attività.

PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

La Provincia di Monza e Brianza ha il ruolo istituzionale e la volontà politica per favorire occasioni utili e condivise con tutte le amministrazioni locali del territorio, per ottimizzare l'utilizzo delle risorse e sostenere la costituzione e il consolidamento della rete per la conciliazione famiglia/lavoro.

A seguito di un lavoro svolto già nel 2010, attraverso incontri, indagini con le amministrazioni locali, è infatti emersa chiaramente l'esigenza di creare occasioni di incontro sui temi delle pari opportunità, sia per condividere azioni e progetti (buone prassi), sia per ricercare e consolidare linguaggi e sensibilità comuni.

A tale scopo si intende organizzare a breve un corso/convegno/seminario sulla cultura delle pari opportunità rivolto a tutti gli Amministratori locali e ai loro operatori sociali e dirigenti/funzionari.

La Provincia condivide il progetto TICKET FAMILY con il Comune di Monza, Camera di Commercio, Confindustria, Formaper.

Nell'ambito delle prerogative e competenze proprie della Provincia in materia di lavoro, la Provincia MB collabora nella realizzazione di azioni che consentano la maggiore diffusione delle opportunità offerte dal progetto attraverso la messa a disposizione di punti di informazione e raccolta nei centri per l'impiego, gestiti da AFOL ente strumentale della Provincia MB, sia per ciò che concerne la "dote conciliazione servizi alla persona" che la "dote conciliazione servizi alle imprese"

COMUNE DI MONZA

a. Iniziative a favore dei dipendenti del Comune di Monza

Il Comune di Monza, nell'ambito della tematica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri *dipendenti*, ha realizzato diverse azioni, che potrebbero essere ulteriormente potenziate:

- La presenza di una Consigliera di Fiducia per la tutela nel luogo di lavoro, con attività, tra le altre, di ascolto e di accoglienza delle problematiche dei dipendenti;

- la promozione del benessere organizzativo attraverso indagine sul “benessere organizzativo” realizzata nel mese di dicembre 2010 con raccolta e analisi di 760 questionari su 1088 distribuiti a tutto il personale in organico;
- la promozione delle pari opportunità in materia di formazione e di flessibilità organizzativa per la conciliazione tra vita lavorativa e familiare;
- l’attivazione di interventi di promozione della comunicazione e delle informazioni relative alle azioni del Piano delle Azioni Positive attraverso il Comuninforma, rivista interna recapitata anche al domicilio delle dipendenti in congedo parentale;
- la realizzazione di interventi volti alla diffusione della condivisione del lavoro di cura familiare rivolte ai dipendenti di sesso maschile – progetto “*La condivisione prende gusto*” Percorso “In cucina con..”, Percorso “Pari e dispari”, con produzione di uno spot informativo sulle tematiche trattate;
- l’avvio in fase sperimentale del riconoscimento di voucher conciliativo inerente il progetto “Una vacanza un po’ speciale”, rivolto ai dipendenti con figli minori in età scolare per l’assistenza degli stessi da parte di operatori specializzati nei periodi di vacanza scolastica;
- il progetto “Al lavoro tranquilla!”, rivolto alle mamme dipendenti con figli di età compresa da tra i 3 mesi e un 1 anno, rientranti in servizio entro l’anno di età del bambino; tale progetto prevede l’erogazione di “voucher di rientro” pari al 20% delle spese effettivamente sostenute per l’iscrizione e la frequenza del figlio presso asili nido comunali, asili nido privati o il servizio tagesmutter (con limite massimo per minore erogabile di complessivi € 600,00);
- l’avvio di rilevazione bisogno di un servizio di assistenza anziani, rivolto ai dipendenti che hanno la necessità di accudire un anziano in alcuni momenti della giornata di lavoro.
- l’istituzione del “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” (CUG).

b. Politiche di conciliazione a favore dei cittadini

Il territorio risulta essere ricco di realtà eterogenee che possono rispondere alle esigenze di conciliazione delle famiglie (soggetti pubblici, privati, non profit), pertanto nell’ottica dello sviluppo di una rete coordinata e integrata, si intende sviluppare la governance del sistema locale. In tale prospettiva i processi di accreditamento (es. delle unità di offerta sociali) e l’implementazione di modalità per la certificazione della qualità dei servizi (es. baby sitter, tagesmutter, badanti, ecc) possono fungere da facilitatori per la qualificazione del sistema, nonché per la razionalizzazione e l’ottimizzazione e lo sviluppo delle risorse.

Attraverso la costruzione di una rete locale integrata, sarà possibile migliorare la conoscibilità, l’accessibilità e la fruibilità da parte delle famiglie che potranno in tal modo scegliere la risposta più adeguata ai propri bisogni.

In particolare si intendono implementare gli strumenti flessibili di welfare leggero per sostenere le famiglie che devono far fronte a carichi di cura familiare nei confronti di minori e/o persone non autosufficienti. Attraverso tale sistema è possibile offrire alle famiglie, con particolare attenzione a coloro che lavorano, la fruibilità di buoni – acquisto di beni e prestazioni presso agenzie del territorio pubbliche o private. In tal modo si favorisce da un lato l’accesso alle opportunità del territorio e dall’altro si favorisce la fruibilità dei servizi garantendo una compartecipazione ai costi a carico delle famiglie.

Si intendono inoltre sviluppare, anche mediante la collaborazione con gli altri soggetti della filiera della conciliazione, iniziative sperimentali volte all’attivazione di progetti specifici direttamente rivolti ai cittadini e all’avvio di modalità per la facilitazione dell’accesso ai servizi.

Il coinvolgimento dei datori di lavoro, inoltre, permetterà una maggiore interazione tra politiche occupazionali ed organizzative e gli interventi territoriali di conciliazione, supporto e promozione della famiglia anche per l’attivazione di interventi sperimentali e per il rafforzamento delle iniziative di sistema.

Progettualità relative alle politiche temporali

Il Piano Territoriale degli Orari del Comune di Monza prevede tre livelli di indirizzo: conciliazione dei tempi di vita per sé e degli orari di lavoro (vedi azioni a favore dei dipendenti comunali), accessibilità ai servizi del territorio (es. Giornata del Cittadino) e on line e riqualificazione dello spazio pubblico, mobilità sostenibile.

Interventi di sostegno e promozione della famiglia e dei figli

Il buono 0 – 3 anni è un contributo per il sostegno alla frequenza di asili nido privati, centri per l'infanzia, baby sitter al fine di partecipare ai costi a carico delle famiglie.

Con il buono famiglia si sostengono le famiglie con tre o più figli per contribuire alle spese di nuovi nati – contributo per il primo anno di vita del bambino.

Attraverso il buono – servizio si favorisce la frequenza a centri estivi del territorio convenzionati

Le iniziative dell'area prima infanzia prevedono in particolare il ticket per l'acquisto di alimenti prima infanzia, spendibile direttamente dalle famiglie presso le farmacie comunali; il tempo per le famiglie e biblionido costituiscono spazi gioco di genitori e nonni con i bambini; l'apertura degli asili nido comunali fino al 31 luglio prevede, tra l'altro, la realizzazione di momenti ludico – aggregativi con i genitori (progetto quicigioco); il call 0 – 3 anni è un call center informativo per famiglie con bambini da 0 a 3 anni che si ipotizza di estendere alla fascia 0 – 6 anni.

Si ipotizza inoltre di avviare dei percorsi di sensibilizzazione a favore dei genitori e degli operatori dei servizi prima infanzia, attraverso l'attivazione di laboratori intorno al tema della conciliazione e della condivisione delle responsabilità dei carichi familiari.

Interventi a sostegno della famiglia con soggetti fragili (anziani e disabili)

I buoni soggiorni di sollievo prevedono un contributo alle spese sostenute per soggiorni vacanza per persone anziane e fragili volti anche ad alleviare i compiti di cura delle famiglie.

Il progetto custode sociale, invece, è un servizio di prossimità alle persone anziane e fragili nei caseggiati aler e comunali.

Tra le iniziative a favore delle famiglie con soggetti fragili si ricorda, inoltre, lo Sportello badanti volto a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro di cura domiciliare e ad offrire un supporto sia alle famiglie con un componente fragile sia alle assistenti familiari

Il sostegno alla frequenza centri diurni integrati avviene attraverso l'erogazione di un contributo alle spese per la frequenza di centri diurni integrati e centri Alzheimer.

Iniziative sperimentali

Per quanto riguarda la sperimentazione e l'avvio di nuove iniziative, in un'ottica di potenziamento e sviluppo delle politiche per la conciliazione, il Comune di Monza intende realizzare uno sportello **PUNTO FAMIGLIA**, con funzioni di riferimento e coordinamento delle offerte sulla famiglia, anche in un'ottica di conciliazione, e in collaborazione con altre realtà presenti sul territorio e che si occupano di tali tematiche. Il Punto Famiglia prevedrà forme di raccordo con gli altri Uffici Comunali e di connessione con le Associazioni e le organizzazioni profit e non del territorio.

Tale sportello potrebbe offrire le seguenti attività:

- Informazioni e orientamento sui servizi e le risorse esistenti
- Raccolta rispetto ai bisogni rilevati e alle istanze portate (Buoni, voucher, dote conciliazione,...)
- Orientamento e consulenza attraverso figure specializzate, su tematiche utili nella vita di una famiglia (consulenza legale, notarile, sindacale,...)
- Percorsi di sensibilizzazione, momenti formativi e di approfondimento per genitori che vogliono confrontarsi su alcuni aspetti specifici dell'essere genitori, con la presenza di esperti del settore.

Un'ulteriore azione, che richiede risorse aggiuntive specifiche, è la realizzazione del **TICKET FAMILY**. Si tratta di uno strumento attraverso il quale i dipendenti delle aziende, aderenti al progetto, possono fruire di un servizio di conciliazione. Lo strumento si connota come un "buono" che i dipendenti possono "spendere" all'interno di soggetti appartenenti alla filiera di conciliazione e il cui valore economico si compone di una quota pubblica e di una quota privata erogata dalle aziende facenti parte del progetto.

Il **TICKET FAMILY** prevede quindi la partecipazione di diversi attori: le imprese, i loro dipendenti, gli erogatori dei servizi alla persona, un soggetto che gestisce il flusso di risorse e l'accreditamento degli erogatori; e consentirebbe, in particolar modo, di :

- intervenire sui problemi di conciliazione delle famiglie indipendentemente dal fatto che questi siano legati all'infanzia alla vecchiaia e alla disabilità
- consentire la libera scelta del servizio alle famiglie
- costruire una rete di servizi integrata e flessibile
- sensibilizzare sul tema della conciliazione attraverso la sperimentazione di strumenti che possano essere adottati dalle aziende
- migliorare l'organizzazione aziendale (riduzione di assenze, di richieste di permessi,...) e aumentare la produzione (la presenza costante dei lavoratori consente di mantenere gli standard di produttività alti)
- sperimentare un modello di partecipazione tra pubblico e privato

Il Comune di Monza, per la gestione di questo strumento, definirà le modalità di attivazione e di erogazione, attraverso il raccordo tra i punti di accesso (es. Punto Famiglia) e l'eventuale coinvolgimento di altri soggetti.

Si prevede inoltre di potenziare il servizio **TAGESMUTTER**. Il progetto è finalizzato a favorire la conciliazione delle famiglie attraverso un servizio di cura flessibile – tramite la formazione di nuove 25 tagesmutter e l'inserimento del servizio, erogato da cooperativa Casa Bimbo Tagesmutter di Monza, all'interno della filiera della conciliazione.

L'implementazione e la diversificazione delle opportunità a favore delle famiglie nell'area prima infanzia, che rivestono un ruolo centrale nelle politiche per la conciliazione, è correlata a processi di ricomposizione e qualificazione del sistema.

AMBITO DI MONZA

In riferimento agli interventi a favore di soggetti fragili, oltre alle iniziative specifiche del Comune di Monza sopra ricordate, si sottolineano che alcune attività vengono svolte dai tre Comuni dell'Ambito, in maniera coordinata, ma autonoma: attraverso l'erogazione dei buoni sociali si contribuisce alle spese sostenute per assistenti familiari da parte delle famiglie, gli interventi di assistenza domiciliare e il servizio di consegna pasti a domicilio costituiscono interventi di supporto per il mantenimento a domicilio della persona fragile.

Attraverso il Piano zonale triennale prima infanzia si prevede lo sviluppo di modalità per l'acquisizione di posti pubblici in asili nido privati. In particolare si intendono sperimentare forme più flessibili di accesso e di fruizione dei servizi al fine di integrare quelle fasce orarie meno coperte da altre opportunità.

Il Festival delle Famiglie, promosso dal Consorzio Comunità Brianza, coprogettato e realizzato in collaborazione con l'Ambito di Monza e con i soggetti del Terzo Settore, prevede l'organizzazione sia di eventi e iniziative ludico – ricreative e aggregative a favore dei bambini e delle famiglie, sia di momenti di confronto e riflessione su tematiche riguardanti la famiglia (es. conciliazione).

Inoltre, un progetto di grande rilevanza realizzato nell'Ambito Territoriale di Monza, è il Progetto di Accesso al welfare, sostenuto anche dalla Direzione Famiglia e Solidarietà Sociale della Regione Lombardia. Si tratta di una sperimentazione che si è concretizzata con la costituzione di una Porta Unitaria di Accesso, ovvero di un Sistema, costituito da realtà diverse, sia pubbliche che appartenenti al privato sociale, articolato in diversi punti in grado di fungere da snodo tra la domanda e l'offerta, attraverso la funzione del segretariato sociale. L'obiettivo è quello di garantire e facilitare l'unitarietà di accesso alla rete dei servizi, orientando il cittadino, assicurando competenza nell'ascolto e nella valutazione dei bisogni e nella presa in carico della persona secondo criteri di integrazione e di continuità assistenziale. Attualmente vi partecipano 15 enti, con 35 sportelli diffusi su tutto il territorio, con la prospettiva di estendere la partecipazione ad altre realtà disponibili ed interessate.

Attraverso il progetto è stato possibile costruire una mappatura delle risorse (servizi, interventi ed iniziative) del territorio che sarà pubblicato on line sul portale dell'Ambito Territoriale di Monza (www.ambitodimonza.it).

I Comuni di Monza, Brugherio e Villasanta si sono, inoltre, accreditati per il sistema della Dote Conciliazione di Regione Lombardia.

Per quanto riguarda, in particolare, il **Comune di Brugherio**, si specifica quanto segue:

a. Progettualità connesse alle politiche temporali per i dipendenti ed i cittadini

- approvazione del Piano territoriale degli orari
- sperimentazione del telelavoro;
- ampia fascia di flessibilità dell'orario di lavoro dei dipendenti collegata alla Giornata del Cittadino, che prevede un giorno a settimana l'apertura di tutti i servizi fino alle 19;
- Sportello polifunzionale del cittadino: creazione di un unico punto di contatto di front-office per le principali transazioni che l'utente ha verso il Comune, per l'evasione di richieste a cui è possibile dare una risposta allo sportello (fisico o telematico) in tempi rapidi, che prevede anche un significativo incremento della fascia oraria di accessibilità e l'implementazione di un Call-center informativo.

b. Politiche di conciliazione a favore dei cittadini

- Bonus bebè: possibilità di acquistare prodotti per bambini fino al valore di 500 euro, in farmacie di Brugherio, per tutti i bambini che nascono a Brugherio, nel primo anno di vita;
- Contributo alle famiglie che iscrivono i propri figli a nidi privati (in caso di esistenza di liste di attesa nei nidi comunali)
- Convenzione con operatore privato per l'apertura di un nido in una struttura comunale: l'accordo prevede l'inserimento gratuito di 5 bambini dalle graduatorie comunali, un predeterminato livello qualitativo e una tariffa massima, alcuni lavori di manutenzione straordinaria, a fronte della concessione in comodato della struttura (ex scuola materna).

- Convenzione con il Centro per la prima infanzia di Brugherio, per calmierare le tariffe per i cittadini e per un servizio di Spazio-gioco il sabato mattina;
- Collaborazione con l'Associazione Banca del Tempo, per l'apertura di uno sportello rivolto alla cittadinanza presso spazi Comunali
- Servizio Incontra-famiglie e sostegno alla genitorialità: progetto rivolto alle famiglie con minori, esso si realizza in:
 - informazione e primo orientamento alla famiglia, nei luoghi e nei tempi maggiormente accessibili dalla stessa, con particolare attenzione a sostenere la conciliazione tra lavoro e compiti, carichi familiari dell'uomo, della donna e dei figli.
 - supporto e sviluppo di prassi di buon vicinato, finalizzate allo sviluppo di competenze pro-attive nelle famiglie, protagoniste del loro benessere nella comunità di vita.
- Collaborazione al progetto Sostenere la genitorialità 2011: finanziato e promosso dalla Fondazione della Comunità di Monza e Brianza, riguarda un percorso di progettazione partecipata di un evento pubblico dal titolo "Famiglie ordinarie che fanno cose straordinarie", che si realizzerà sabato 21 maggio, con l'obiettivo di "muovere il territorio" intorno a due focus: il ruolo dei padri e la (ri)lettura della paternità e fuori dalla solitudine nel compito educativo.

Per quanto riguarda il **Comune di Villasanta** si specificano le seguenti azioni:

Al fine di sostenere le famiglie con nuovi nati si è attivata una collaborazione con i commercianti che offrono dei "buoni" con i quali i genitori possono ottenere gratuitamente prodotti o servizi.

Il Comune inoltre aderisce a "La Città dei Ragazzi" organizzata dal Terzo Settore con l'obiettivo di organizzare nell'intera città eventi e spettacoli per bambini e ragazzi.

CONSIGLIERA PARITA' PROVINCIA

Percorsi di sensibilizzazione alla parità di genere nelle scuole primarie e secondarie di primo grado, "imPARIaSCUOLA:" :il percorso è finalizzato a contrastare i meccanismi di segregazione che alimentano se stessi e limitano, quando non impediscono, la piena espressione della persona.

Si affronta con questo progetto una nuova tappa puntando l'attenzione sui cittadini di domani.

Per promuovere la presenza delle donne nel mercato del lavoro e consentire loro di occuparsi di argomenti considerati 'poco femminili' occorre far crescere l'idea che le donne possano essere ingegneri o manager come gli uomini. E per farlo occorre che lo sappiano sia le donne che gli uomini. Alle bambine e ai bambini serve imparare a cogliere l'origine degli stereotipi e saperli smontare. Possono farlo con la mediazione degli adulti ma anche imparando insieme.

'imPARIaSCUOLA' sperimenterà e valuterà i benefici di questo tipo di intervento.

Il progetto è già parzialmente finanziato dal fondo della consigliera di parità.

CAMERA DI COMMERCIO MONZA E BRIANZA

La Camera di Commercio di Monza e Brianza, attraverso il suo organismo tecnico Formaper – Monza, evidenzia la propria attenzione e la propria operatività nonché coordinamento sui progetti "Un ticket per conciliare" e "Tagesmutter", già ampiamente descritti all'interno delle attività del Comune di Monza.

I due progetti, in quanto complessi e rivolti a diverse tipologie di utenze, vedono il coinvolgimento attivo di più enti.

OO.SS. CGIL CISL UIL

RAFFORZAMENTO E SVILUPPO DI RETI SULLA CONCILIAZIONE

RSU, operatori sindacali, personale dei servizi e volontari che già svolgono attività riconducibili a diverso titolo in tema di conciliazione (vedi quanto specificato nella mappatura) e che in taluni casi sono soggetti a ricambio, necessitano di costanti interventi formativi / informativi e di supporto. Si prevedono in particolare, utilizzando il “Piano di interventi” per la conciliazione del territorio Brianza, seminari formativi rivolti a tre distinti target:

- a - RSU – rappresentanza sindacali unitarie / RSA (donne e uomini): n° 3 seminari
- b - personale a “tempo pieno”: categorie, servizi e patronati: n° 3 seminari
- c - volontari, attivisti, pensionati legati alle attività del GUT (gruppo unitario territoriale): 1 seminario

A titolo esemplificativo, e a seconda del target, i temi oggetto dei seminari:

- europa e politiche comunitarie per la conciliazione
- normative legislative di riferimento su conciliazione e pari opportunità (es: Dlgs 151/2001 - L. 104/92 – D. Lgs 198/2006)
- ammortizzatori sociali, disoccupazione, maternità e paternità
- cittadine/i extracomunitari e conciliazione
- diritti, doveri e tutele della maternità e paternità nel lavoro
- cenni sul diritto di famiglia
- principali norme contrattuali sulla conciliazione
- servizi territoriali per la conciliazione

Dopo i momenti seminari/ formativi, istituzione di sportello permanente sulla conciliazione (indicativamente a carattere seminariale) con un duplice funzione “interna” ed “esterna”

- interna: supporto permanente ad operatori delle categorie, dei servizi e dei volontari sui temi della conciliazione
- informazioni, anche on line, a singole cittadine / cittadini sui temi della maternità, paternità, conciliazione, famiglia, non raggiunti sui luoghi di lavoro dalla normale attività sindacale

➤ AZIONI DI MIGLIORAMENTO E SVILUPPO

In un’ottica di sviluppo e di promozione continua di una nuova cultura di conciliazione, vengono inoltre delineate alcune linee di indirizzo e di investimento futuro, che potranno riguardare in particolare le seguenti azioni:

A) *Opportunità di rinforzo e aggiornamento formativo* per le madri e/o padri al rientro dal periodo di maternità/paternità e/o astensione dal lavoro tutelate dalla legge

B) *Counseling* a richiesta e servizio di supporto psicologico per le lavoratrici madri al rientro dalla maternità (a richiesta della lavoratrice), in convenzione con servizi consultoriali

C) *Servizi all’infanzia*, anche con possibilità di stipula di apposite convenzioni con enti no profit per l’abbattimento dei costi relativi alla fruizione di servizi per la prima infanzia, anche nei periodi estivi e di chiusura delle scuole

d) *Servizi per familiari, anche non autosufficienti*, con necessità di cura per interventi di sollievo

- E) *Potenziamento e sviluppo di portali informativi* contenenti informazioni utili per reperimento di baby-sitter, aiuti domestici, forum di scambio/confronto fra genitori, ecc.
- F) Una successiva azione di sviluppo potrebbe essere costituita dall'attivazione di *sportelli di Counseling per la conciliazione*, anche già esistenti, intendendo il counseling come azione di supporto individuale alle persone in particolari fasi della propria vita relativamente alle proprie scelte professionali o in altri momenti di difficoltà (es. in fase di rientro al lavoro dopo un periodo di congedo di maternità/paternità/parentale) o di passaggio della carriera lavorativa.
- G) Attivazione di *ticket sperimentali* utilizzabili per favorire la conciliazione rispetto a bisogni quali la cura di minori, figli di lavoratrici/tori, o con familiari non autosufficienti a carico
- H) Utilizzo *banche del tempo* in accordo con associazioni del volontariato che le gestiscono.

MONITORAGGIO E VERIFICA

Come previsto dall'art. 7 dell'Accordo territoriale, il percorso di monitoraggio e verifica verrà effettuato su vari livelli:

- ogni soggetto responsabile per l'attuazione degli interventi/azioni a livello territoriale è tenuto ad individuare, in collaborazione con il soggetto capofila, idonei strumenti atti a dettagliare l'evoluzione in corso in termini quantitativi e qualitativi;
- il soggetto capofila del presente accordo è tenuto a raccogliere e catalogare le diverse azioni e interventi avviati sul territorio di propria competenza, individuando specifici indicatori atti a misurare a livello qualitativo e quantitativo l'evoluzione delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro.

ALLEGATO

Allegato1:

Elenco Indirizzi web e siti attivi

SOGGETTI PROMOTORI

REGIONE LOMBARDIA

<http://www.famiglia.regione.lombardia.it>

<http://www.obiettivoconciliazione.regione.lombardia.it>

ASL

www.aslmonzabrianza.it

<http://aslmonzaiss.interfree.it/index.html>

http://aslmonzaiss.interfree.it/sostenere_le_madri/sostenere_le_madri.htm#madri

http://aslmonzaiss.interfree.it/informa_famiglia.htm

<http://aslmonzaiss.interfree.it/neuropsichiatria.htm>

http://aslmonzaiss.interfree.it/sportello_vai.htm

<http://aslmonzaiss.interfree.it/adozione.htm>

<http://195.225.169.26:8086/AnagraTer/>

PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

www.provincia.mb.it/

CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA, AGRICOLTURA, ARTIGIANATO DI MONZA E BRIANZA:

www.formaper.it

<http://www.mb.camcom.it/>

COMUNE DI MONZA

www.comune.monza.it

AMBITI TERRITORIALI

Monza

http://www.ambitodimonza.it/servizi/notizie/notizie_homepage.aspx

Carate

www.ambitocaratebrianza.it

Vimercate

<http://www.offertasociale.it/default.php>

Seregno

<http://www.servizisocialinrete.it/>

Desio

<http://www.comune.desio.mb.it>

Siti/ link dei comuni Asl Monza e Brianza

<http://www.comune.agratebrianza.mi.it/>
www.comune.aicurzio.mi.it
<http://www.comune.albiate.mb.it/>
www.comune.barlassina.it
www.comune.bellusco.mb.it
<http://www.comune.bernareggio.mi.it>
<http://www.comune.besanainbrianza.mb.it/>
www.biassono.it
<http://www.comune.bovisiomasciago.mi.it>
<http://www.comune.briosco.mb.it>
<http://www.comune.brugherio.mi.it>
www.comune.busnago.mb.it
www.comunecamparada.it
<http://www.comune.caponago.mi.it>
www.comune.caratebrianza.mb.it
www.comune.carnate.mi.it
<http://www.comune.cavenagobrianza.mi.it>
www.ceriano-laghetto.org
www.comune.cesano-maderno.mi.it
www.comunedicogliate.it
<http://www.comune.concorezzo.mb.it/>
www.comune.cornatedadda.mb.it
www.comune.desio.mb.it
www.comune.giussano.mb.it
<http://www.lazzate.com/portale/>
<http://www.lesmo.org>
www.comune.limbiato.mi.it
<http://www.comune.lissone.mb.it>
<http://www.comune.macherio.mb.it/page.php?52>
www.comune.mezzago.mb.it
<http://www.comunemezzago.brianzaest.it/2006/default.asp>
www.comune.misinto.mb.it
www.comune.monza.it
www.comune.muggio.mb.it
www.comune.renate.mb.it
<http://www.comune.roncobriantino.mi.it/>
<http://www.comune.seregno.mb.it/>
<http://www.comune.usmatevelate.mb.it>
www.comune.varedo.mi.it
<http://www.vedanolambro.it/>
<http://www.comune.veranobrianza.mb.it>
<http://www.comune.villasanta.mb.it>
<http://www.comune.vimercate.mi.it>

CONSIGLIERA PARITA' PROVINCIALE

http://www.provincia.mb.it/Temi/donne/consigliera_parita/index.html

SOGGETTI ADERENTI

CONFINDUSTRIA MONZA E BRIANZA

<http://www.aimb.it/>

CONSIGLIO DI RAPPRESENTANZA DEI SINDACI ?

APA CONFARTIGIANATO IMPRESE

<http://www.apamilano.it/pagine/pagina.aspx>

UFFICIO SCOLASTICO PROVINCIALE MONZA E BRIANZA

<http://old.istruzione.lombardia.it/monza/>

ASSESSORATO POLITICHE GIOVANILI E PARI OPPORTUNITA' ?

ALER

<http://www.aler.mi.it/>

FONDAZIONE MONZA E BRIANZA

<http://www.fondazionemonzabrianza.org/>

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

<http://www.cgil.it/>

<http://www.lombardia.cisl.it>

<http://www.uil.it/organizzazione/indirizzario/lombardi.htm>

COMPAGNIA DELLE OPERE MONZA E BRIANZA

<http://www.cdo.it/Home/CDOMonzaeBrianza/tabid/643/Default.aspx>

FORUM REGIONALE DELLE ASSOCIAZIONI FAMILIARI/ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE NUMEROSE

<http://www.forumfamiglie.org/>

<http://www.famiglienumerose.org/>

TAVOLO DI CONSULTAZIONE DEI SOGGETTI DEL TERZO SETTORE

<http://www.forumterzosettore.it/>

<http://www.aiasmonza.it/aiasweb/home.html>

<http://www.casavolontariatomonza.it/>

<http://www.csvmb.org/>

<http://www.cadom.it/>

<http://www.anffas.net/Page.asp>

http://www.pandaonlus.org/p_rete.htm

NUMERI VERDI

Asl Monza e Brianza – Sostenere le madri – collegato al sito
verrà attivato nel secondo semestre 2011

Comune di Monza
800.270.073 - Call 0-3

Allegato2:
Questionari della conciliazione

QUESTIONARIO

**SULL'ESISTENZA DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO
ALL'INTERNO DELL'IMPRESA/DELL'ENTE**

Ragione
Sociale.....

Indirizzo:
Via.....n°.....Città.....

Provincia.....CAP.....Tel.....

Sito Internet.....

N. dipendenti in forza tot.....di cui Uomini n°.....

Donne n°.....

Referente aziendale.....

Ruolo/Posizione.....

Indirizzo e-mail.....

a) Flessibilità dell'orario di lavoro

1) Quali forme di flessibilità vengono utilizzate dall'impresa:

– Part-time orizzontale

– Part-time verticale

– Banca delle ore

– Turni agevolati per persone con figli piccoli

o familiari da accudire

2) Quanti dipendenti sono interessati: n° tot.....(Donne n°.....Uomini n°.....)

3) Percentuale su n° dipendenti.....

b) Telelavoro

1) E' stato introdotto l'istituto del telelavoro? SI' NO

2) In caso di risposta affermativa quanti dipendenti sono coinvolti?

N° tot.....di cui Uomini n°.....

Donne n°.....

c) Servizi di cura all'infanzia

1) L'impresa ha promosso o realizzato un asilo nido? SI NO

2) In caso di risposta affermativa da chi è gestito?.....

3) Dove è ubicato? All'interno dell'azienda

All'esterno dell'azienda

In convenzione

4) Numero dei bambini iscritti.....

5) Orario giornaliero di apertura: dalle ore

alle ore.....

6) Importo della retta mensile: €.....

d) Servizi di supporto per l'accudimento di familiari

1) L'impresa ha promosso o realizzato:

– Servizi di supporto ai dipendenti con genitori anziani

(descrivere sinteticamente)

.....
.....
.....

– Servizi di supporto ai dipendenti con familiari malati o disabili

(descrivere sinteticamente)

.....
.....
.....

e) Altro

.....
.....
.....

Le scelte adottate dall'impresa in tema di conciliazione scaturiscono da:

– Accordo aziendale

Quali misure?.....

– Richieste specifiche dei dipendenti

Quali misure?.....

– Altro

Specificare.....

Ulteriori esigenze in tema di conciliazione emerse all'interno della Vostra azienda:

.....
.....
.....
.....
.....

Suggerimenti:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

QUESTIONARIO CONCILIAZIONE FAMIGLIA – LAVORO PER LAVORATRICI E LAVORATORI

La conciliazione tra lavoro e famiglia è una priorità, sulla quale si sono impegnati i soggetti che hanno siglato in Brianza il “Patto Territoriale per la conciliazione lavoro e famiglia”

Ti chiediamo di aiutarci nella programmazione di azioni concrete a sostegno della conciliazione, compilando questo questionario, che verte soprattutto sui temi legati al rapporto tra carichi famigliari con orari, flessibilità e disponibilità di servizi.

La rilevazione (in forma anonima) è finalizzata ad individuare le migliori soluzioni per conciliare le esigenze di lavoratrici e lavoratori, che sono anche cittadini/utenti, quelle delle imprese dove ciascuno di lavora e l’offerta di servizi sul territorio.

Uno specifico questionario in materia sarà distribuito anche alle imprese del territorio.

Grazie della collaborazione!

GENERE : M F

Domanda 1 - Hai figli e, se sì, quanti e di quale età?:

| | | | 0- 3 anni | 4- 8 anni | 8/14 anni | oltre 14 anni |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> NO | <input type="checkbox"/> SI | 1° figlio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | | 2° figlio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | | 3° figlio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | | 4° figlio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Domanda 2 - Devi occuparti personalmente di un familiare bisognoso di cure, (es: genitore anziano, suoceri, parente disabile) e se sì, in quale misura

- no
 sì, giornalmente
 sì, nei fine settimana
 sì, saltuariamente

Domanda 3: sei titolare di permessi ai sensi della L. 104/92

SI NO

Domanda 4 – quanto tempo impieghi per venire al lavoro e come ci arrivi?

- Meno di 1 ora più di 1 ora
Utilizzi: mezzi pubblici mezzo privato mezza aziendale
 più di una delle precedenti soluzioni

Domanda 5 – Il tuo orario di lavoro è:

- tempo pieno
 tempo parziale sino a 24 ore
 tempo parziale oltre le 24 ore

Domanda 6 – Se sei a tempo parziale, di quale tipologia:

- orizzontale (es. solo mattina o pomeriggio)

- verticale (es, alcuni giorni della settimana)
- ciclico (es: alcuni mesi dell'anno)

Domanda 7 - che tu sia a tempo pieno o parziale, come è articolato il tuo orario?

- giornaliero distribuito dal lunedì al venerdì
- a turni distribuito dal lunedì al venerdì escluso il turno notturno
- a turni distribuito dal lunedì al sabato esclusa la domenica e il notturno
- a turni compreso la domenica, senza il turno notturno
- a turni, compresi la domenica e il turno notturno

altro: _____

Domanda 8 - svolgi telelavoro?

- SI
- NO

Domanda 9 – nella tua azienda, esiste la possibilità di lavorare a part time

- SI
- SI, ma non in tutte le mansioni
- NO

Domanda 10 – nella tua azienda, esiste la possibilità di flessibilità in entrata e uscita:

- SI
- NO

Domanda 11 – Sei a tempo pieno: se potessi permettertelo economicamente, sceglieresti di lavorare part time?

- SI
- NO

Domanda 12 – fruisci della modalità della banca ore?

- SI
- NO
- NO perché non è prevista in azienda

Domanda 13 - L'attuale orario di lavoro ti consente di far fronte ai problemi di conciliazione lavoro famiglia?

- SI, pienamente
- SI, ma solo parzialmente
- NO

Domanda 14 – Fruisci di servizi/strutture (asili nido, centri diurni, doposcuola, oratori, babysitting, badanti, ecc.) per far fronte alle tue necessità familiari?

- SI
- NO

Domanda 15 - Puoi contare su un appoggio parentale per la cura dei figli (es: genitori o altro)?

- SI, abitualmente
- SI, saltuariamente
- NO

Domanda 16 – se hai risposto sì, l'attuale offerta di servizi sul territorio risponde alle tue necessità :

- SI
- NO
- SOLO PARZIALMENTE

Domanda 17 – pensi che le difficoltà per conciliare lavoro e famiglia dipendano prevalentemente (una sola risposta)

- da orari di lavoro troppo rigidi e incompatibili
- dalla carenza di servizi sociali
- dal lavoro di cura poco distribuito tra donne e uomini

altro _____

eventuali tue osservazioni conclusive:

.....
.....
.....

Infine, per completare il questionario, ti chiediamo di compilare anche questa parte con alcuni dati anagrafici e altre informazioni utili

a- la tua qualifica:

operaio/a impiegato/a quadro dirigente

b – la tua età :

fino a 30 dai 31 a 40 dai 41 ai 50 oltre 50

c – il tuo titolo di studio :

Scuola dell'obbligo Diploma scuola professionale
 Diploma scuola media superiore Diploma di laurea

d - il settore della tua azienda/ente:

industria **commercio / servizi** **pubblica amministrazione**

e- dimensione della tua azienda/ente:

sotto i 15 dipendenti tra 16 e 50 dipendenti oltre 50 dipendenti

DA RESTITUIRE ENTRO