









# PIANO TERRITORIALE PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO NELLA PROVINCIA DI CREMONA

**Approvato dal Tavolo di Indirizzo Politico Istituzionale del 10/05/2011**

## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>p. 4</b>
<b>1. ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA DEL PIANO TERRITORIALE</b>	<b>p. 4</b>
<b>1.1. Premessa metodologica</b>	<b>p. 4</b>
<b>1.2. Struttura della governance</b>	<b>p. 5</b>
<b>Dagli help-desk locali allo sportello/agenzia per la conciliazione: azione sperimentale di governance</b> 	<b>p. 7</b>
<b>2. LA RETE PER LA CONCILIAZIONE</b>	<b>p. 9</b>
<b>2.1. Finalità</b>	<b>p. 9</b>
<b>2.2. Soggetti coinvolti</b>	<b>p. 10</b>
<b>2.3. Micro-azioni per la realizzazione della Rete per la conciliazione</b>	<b>p. 10</b>
<b>Albo provinciale delle baby-sitter</b> 	<b>p. 11</b>
<b>Tavolo per la doppia conciliazione</b> 	<b>p. 12</b>
<b>Azioni di fund-raising</b> 	<b>p. 12</b>
<b>3. ASSOCIAZIONE TRA IMPRESE</b>	<b>p. 13</b>
<b>3.1. Finalità</b>	<b>p. 13</b>
<b>3.2. Soggetti coinvolti</b>	<b>p. 14</b>
<b>3.3. Micro-azioni per la realizzazione dell'Associazione tra imprese</b> 	<b>p. 15</b>
<b>4. DOTE CONCILIAZIONE</b>	<b>p. 17</b>
<b>4.1. Indicatori territoriali per un migliore utilizzo della dote conciliazione</b>	<b>p. 17</b>
<b>5. ACCOMPAGNAMENTO AL PIANO TERRITORIALE</b>	<b>p. 20</b>
<b>Monitoraggio del Piano territoriale</b> 	<b>p. 20</b>
<b>Formazione</b> 	<b>p. 21</b>
<b>Comunicazione</b> 	<b>p. 22</b>
<b>6. RISULTATI ATTESI E SVILUPPI FUTURI/FOLLOW-UP</b>	<b>p. 22</b>
<b>7. CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA'</b>	<b>p. 24</b>
<b>8. CAPITOLI DI SPESA DEL FINANZIAMENTO</b>	<b>p. 26</b>

**APPENDICE**

**p. 27**

**Schema di governance del Piano territoriale**  
**Schema del Piano territoriale**  
**Analisi del contesto cremonese – Allegato 1**  
**Mappatura Griglia – Filiera della conciliazione – Allegato 2**

## INTRODUZIONE

Il presente documento è articolato in capitoli corrispondenti alle aree e alle fasi di sviluppo del Piano territoriale: la governance; la rete per la conciliazione; l'associazione tra imprese; la dote conciliazione, in cui sono esplicitati gli indicatori territoriali da considerare allo scopo di indirizzare in maniera efficace la "dote conciliazione" prevista dal livello regionale; le azioni di accompagnamento e supporto alla realizzazione del piano, che sono trasversali ad interventi e sperimentazioni; i risultati attesi e gli sviluppi futuri. In ogni sezione sono evidenziate, con l'ausilio di colorazioni e simboli, le azioni sperimentali coordinate da ciascun Ente promotore.

Il Piano contiene inoltre il cronogramma delle attività ed è corredato da documenti integrativi e di approfondimento, quali gli schemi di governance del Piano e l'analisi territoriale.

Il Piano territoriale è il frutto di una storia locale di condivisione delle politiche per la conciliazione famiglia/lavoro, sostenuta dapprima anche con il contributo della Consigliera Provinciale di Parità, e negli ultimi mesi di un percorso formativo con docenti esterni, finanziato dall'ASL di Cremona. L'azione formativa ha agito come supporto ed accompagnamento ai tecnici designati da ciascun Ente promotore dell'Accordo, sia per quanto concerne la redazione del Piano territoriale, sia per quanto riguarda la realizzazione delle attività propedeutiche alla predisposizione del Piano stesso, ovvero: mappatura dei servizi di conciliazione e delle buone pratiche presenti nel territorio finalizzata all'identificazione della Filiera territoriale della conciliazione; analisi del contesto locale riguardante la situazione socio-demografica, il tessuto economico locale, la partecipazione femminile al mercato del lavoro, i servizi a sostegno delle famiglie.

## 1. ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA DEL PIANO TERRITORIALE

### 1.1. Premessa metodologica

Il modello di governance si presenta come funzionale al raggiungimento degli obiettivi generali previsti dal quadro normativo regionale e necessariamente coniugato con gli obiettivi territoriali; è coerente con la necessità di coinvolgere tutti gli enti pubblici e privati nella progettazione e realizzazione degli interventi al fine di garantirne la massima efficacia ed efficienza. Le parole chiave del modello di governance sono infatti:

- **Sussidiarietà:** il concetto di sussidiarietà caratterizza l'evoluzione nella governance delle politiche pubbliche, legittimando uno slittamento verso il basso della progettazione e della realizzazione di interventi che devono essere adeguati alle necessità di ogni singolo territorio, ogni singola azienda, famiglia e persona. Il principio di sussidiarietà viene recepito istituzionalmente attraverso una serie di norme che dagli anni '90 de-localizzano la funzione programmatica e amministrativa (d.lgs. 142/97, titolo V costituzione italiana, il testo unico sugli enti locali) riconoscendo e valorizzando le differenze, le peculiarità e le vocazioni territoriali e conferendo agli enti locali più ampi poteri. Il concetto di sussidiarietà ha investito, in particolare, l'ambito del welfare e della progettazione degli interventi sociali riconoscendo al terzo settore, al privato sociale, alle famiglie e ai cittadini la facoltà di scegliere liberamente e la capacità di progettare autonomamente il servizio maggiormente rispondente alle loro necessità attraverso un supporto pubblico in termini di risorse e governance.

4

- **Partecipazione:** il processo di decentramento e "slittamento verso il basso" delle funzioni decisorie ed amministrative e la applicazione del principio di sussidiarietà implicano il coinvolgimento di tutti i soggetti che partecipano al processo, ovvero i cittadini e le organizzazioni che li rappresentano. Il processo partecipativo diviene parte integrante dell'assunzione di decisione e dell'attuazione delle azioni che devono essere condivise. Il processo di partecipazione riguarda il livello delle politiche pubbliche, ma anche il livello delle politiche private e aziendali. Il tema della conciliazione famiglia-lavoro, in particolare, richiede che i destinatari delle azioni partecipino alla loro definizione, ne comprendano il senso, ne condividano gli obiettivi.
- **Co-progettazione:** la governance del Piano Territoriale per la Conciliazione della provincia di Cremona assume il concetto di co-progettazione come principio chiave della progettazione di dettaglio e della gestione del Piano stesso. Gli enti che governano il processo locale, in ossequio ai caratteri di sussidiarietà e partecipazione, intendono esercitare una funzione di governance il cui obiettivo è di assumere decisioni condivise con i destinatari degli interventi e coinvolgerli nell'attuazione delle azioni allo scopo di favorirne efficacia ed efficienza. Il tema della conciliazione famiglia-lavoro tocca in modo significativo la dimensione sociale e psicologica dei/delle cittadini/e rendendo oltre modo difficile individuare soluzioni preconfezionate, standardizzate, cristallizzate nel tempo e nello spazio. Le soluzioni si devono adeguare a stili di vita che cambiano, a diversi sistemi valoriali personali, a famiglie che si trasformano, a condizioni economiche e urbane mutevoli. La progettazione e realizzazione degli interventi deve perciò tutelare ad ogni livello organizzativo, dalla pubblica amministrazione alla singola persona, un livello di autonomia decisionale ed operativo che consenta all'intervento di essere efficace, di essere ridefinito, di restituire sia verso l'alto che verso il basso, le informazioni necessarie per una continua riprogettazione, all'interno di obiettivi e strumenti condivisi.

## 1.2. Struttura della governance

I **soggetti istituzionalmente coinvolti** nella promozione e attuazione del Piano, coerentemente con i soggetti sottoscrittori dell'Accordo territoriale, sono:

- **Enti promotori:** Regione Lombardia, ASL di Cremona, Provincia di Cremona, CCIAA di Cremona, Ambito territoriale di Cremona, Ambito territoriale di Crema, Ambito territoriale di Casalmaggiore, Consigliera di Parità della Provincia di Cremona. Gli Enti promotori, ai sensi della dgr n. 381/2010 e dell'Accordo di collaborazione territoriale sottoscritto dagli stessi, sulla base di una condivisione di principi e finalità, hanno la funzione principale di definire il Piano territoriale per la conciliazione, in linea con le indicazioni regionali e di coordinare e monitorare l'intero processo. Gli Enti promotori, attraverso il Piano, hanno la finalità di gettare le basi per lo sviluppo di politiche di conciliazione di medio-lungo termine integrate alla più ampia programmazione territoriale.
- **Soggetto capofila:** ai sensi della Dgr. 381/2010 e dell'Accordo territoriale sottoscritto dagli Enti promotori è l'ASL di Cremona, per il tramite della Direzione Sociale, che svolge la funzione di capofila amministrativo del Piano territoriale, di coordinamento degli interventi e di raccordo tra gli Enti promotori assicurando il coinvolgimento fattivo di ciascuno.

- **Enti aderenti:** associazioni di categoria, organizzazioni sindacali, organismi di rappresentanza del Terzo Settore e dell'associazionismo familiare, associazioni femminili, INPS, Direzione Provinciale del Lavoro, Ufficio Scolastico Territoriale, Diocesi di Cremona, Azienda Ospedaliera di Cremona, Prefettura, Fondazioni bancarie. Gli Enti aderenti all'accordo, attraverso una manifestazione di interesse, sottoscrivono una Carta dei principi con la quale dichiarano di condividere lo spirito, le finalità, gli obiettivi esplicitati nell'Accordo territoriale per la conciliazione e, più in generale, sono coinvolti a pieno titolo nel percorso per la realizzazione della Rete per la conciliazione. Gli Enti aderenti, inoltre, ricoprono un'importante funzione di "antenna territoriale", in quanto essendo soggetti rappresentativi e portatori di interesse di diversi segmenti della comunità locale, possono coadiuvare la lettura del contesto e del fabbisogno territoriale, intercettare le diverse istanze, supportare gli Enti promotori nella promozione e attuazione del Piano territoriale nelle sue diverse fasi (definizione, realizzazione e monitoraggio).

Gli **organismi di gestione del Piano Territoriale della Conciliazione** sono i seguenti:

**Tavolo di Indirizzo Politico Istituzionale (T.i.p.i.):** è composto dai rappresentanti politico-istituzionali di ciascun Ente promotore con funzione di indirizzo e definizione del Piano Territoriale. Il T.i.p.i. è co-presieduto dalla Regione Lombardia e dalla Provincia di Cremona che convocano congiuntamente tutti i componenti. Il T.i.p.i. è supportato dall'ASL di Cremona che funge da segreteria organizzativa (raccolta e predisposizione documentazione a supporto degli incontri del Tavolo, verbalizzazione sedute). Il Tavolo convoca periodicamente gli Enti aderenti al fine di coinvolgerli ed aggiornarli in merito allo stato di attuazione del Piano territoriale e di condividere le diverse fasi del "percorso conciliazione". Il funzionamento del T.i.p.i. è definito da uno specifico Regolamento predisposto dal Gdl e approvato da tutti gli Enti promotori.

**Gruppo di Lavoro (G.d.l.):** è composto dai referenti tecnici designati da ciascun Ente promotore. Il Gdl ha la funzione di supportare dal punto di vista tecnico-progettuale il T.i.p.i. nella elaborazione e stesura del Piano territoriale, nella gestione e coordinamento delle fasi del Piano e in generale del processo attivato, inclusi gli incontri e l'interlocuzione con gli Enti aderenti e gli *stakeholder* locali.

**Conferenza degli enti aderenti (C.e.a.):** è composta dagli Enti aderenti all'Accordo territoriale e al "percorso conciliazione". La Conferenza viene convocata periodicamente dal T.i.p.i. ed il relativo funzionamento sarà definito e condiviso da tutti gli Enti aderenti. Dal punto di vista tecnico e organizzativo la C.e.a. è supportata dal soggetto capofila dell'accordo.

**Dagli help-desk locali allo sportello/agenzia per la conciliazione vita-lavoro:  
azione sperimentale di governance locale**



- **Attivazione degli help desk locali**

Il piano regionale prevede, quale intervento di sostegno alla maternità, la predisposizione ed erogazione di dote per servizi alla persona e di dote per le imprese, pertanto vengono individuati *help-desk locali* in corrispondenza di sportelli territoriali già esistenti che fungeranno da "punti di accesso" per i richiedenti la dote. Data l'eterogeneità dei destinatari della dote regionale e degli interventi, sono stati individuati sportelli sul territorio provinciale, attivati o collegati ad alcuni degli Enti promotori dell'Accordo territoriale, la cui attività istituzionale è rivolta alle famiglie/persone piuttosto che alle imprese, con competenze interne maggiormente legate alle politiche sociali e per la famiglia piuttosto che maggiormente orientate alla consulenza e ai servizi alle imprese. In quest'ottica vengono individuati sei sportelli in tutto il territorio provinciale, di cui tre localizzati nel capoluogo di Provincia.

*Sportello centrale ASL – Direzione Sociale*

Sportelli per la *persona* (per l'informazione all'utenza e la raccolta/informatizzazione delle richieste):

- Consultori Familiari Integrati ASL: sedi di Crema, di Cremona e di Casalmaggiore;
- Servizio Informagiovani del Comune di Cremona.

Sportelli per le *imprese* (per le informazione alle imprese):

- Sportello Unico per le Imprese del Comune di Cremona;
- Sportello Unico per le Imprese del Comune di Crema.

- **Coordinamento degli help desk locali**

Al fine di uniformare e monitorare il lavoro di supporto, informazione e orientamento degli *help desk locali*, si prevede l'istituzione di una funzione di raccordo e coordinamento operativo in capo al Soggetto capofila dell'Accordo che provvederà ad espletare le seguenti attività:

DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE:

- organizzare l'attività di promozione della dote conciliazione;
- diffondere regolamenti, documentazione, materiale informativo e avvisi pubblici relativi alle modalità di accesso e funzionamento della dote;
- favorire la comunicazione con l'utenza attraverso la messa a disposizione di un indirizzo e-mail e di un numero telefonico.

FORMAZIONE:

- organizzare la formazione degli operatori degli help desk in raccordo con la Regione Lombardia.

PROCEDURE:

- curare l'aggiornamento dei soggetti locali inseriti nel catalogo "filiera della conciliazione" predisposto da Regione Lombardia;
- supportare gli help desk locali nella corretta applicazione delle procedure regionali;

#### MONITORAGGIO E VALUTAZIONE:

- curare, compatibilmente con il sistema informativo regionale, l'attività di reporting quali-quantitativa relativa alla funzione di coordinamento degli help desk locali;
- organizzare momenti di confronto e di monitoraggio in merito all'utilizzo della dote e alla valorizzazione delle esperienze più significative a livello locale.

- **Progettazione di uno sportello/agenzia per la conciliazione vita-lavoro**

L'esigenza di istituire una funzione territoriale di raccordo degli help desk non è limitata all'erogazione ed esaurimento della dote conciliazione prevista dal Piano regionale. Il territorio intende cogliere l'opportunità offerta dal Piano per rafforzare le competenze locali così da strutturare un servizio/funzione, inedito per il territorio provinciale, che possa evolvere nel tempo in sportello/agenzia per la conciliazione vita/lavoro.

In quest'ottica lo sportello/agenzia per la conciliazione vita-lavoro si configura, in prospettiva, come un servizio rivolto alle imprese, alle famiglie, alle madri e alla cittadinanza, costituito da un team multi-disciplinare di operatori opportunamente formati nell'ambito della realizzazione del Piano Territoriale, per fornire orientamento e consulenza in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Lo sportello/agenzia per la conciliazione che si prefigura ha compiti specifici di:

- informazione relativamente ai servizi territoriali, alla normativa vigente in materia ed in merito agli aggiornamenti sulle politiche di conciliazione promosse a livello regionale, nazionale, internazionale, alle opportunità e agli strumenti di finanziamento;
- raccolta e aggiornamento di dati ed indicatori utili a mantenere attuale l'analisi del contesto e del fabbisogno locale in materia di conciliazione (es. osservatorio provinciale conciliazione famiglia-lavoro);
- organizzazione di momenti formativi, campagne di sensibilizzazione ed eventi specializzati sul tema della conciliazione;
- consulenza e supporto alle imprese per la progettazione di servizi per la conciliazione, lo sviluppo di piani congedo e piani di orari;
- supporto nella creazione di partnership strategiche tra imprese ed altri *stakeholder* locali per lo sviluppo di iniziative/progetti/servizi/accordi.

⇒ **Attività propedeutiche alla strutturazione dello Sportello/agenzia:**

Parallelamente al percorso di realizzazione degli interventi previsti dal Piano Territoriale, si provvederà a:

- organizzare focus group con Enti promotori, imprese e aderenti alla Rete per la conciliazione al fine di inquadrare la tipologia di fabbisogno locale e le modalità di risposta più efficaci e adeguate alle esigenze;



- organizzare un percorso formativo rivolto agli Enti promotori per la definizione dettagliata dei compiti e dell'articolazione/organizzazione del servizio;
- definire le modalità di istituzione/formalizzazione del servizio;
- verificare ulteriori strumenti, risorse e opportunità presenti sul territorio o rintracciabili presso altre fonti per rendere il servizio sostenibile;
- individuare gli operatori locali da coinvolgere nel percorso formativo volto a formare competenze adeguate alla funzione e ai compiti del servizi;
- istituire, individuando la forma giuridica più appropriata, e allestire lo sportello/agenzia per la conciliazione al fine di renderlo operativo;
- presentazione pubblica e attività di promozione.

Le azioni di cui sopra, propedeutiche alla strutturazione dello sportello/agenzia per la conciliazione vita-lavoro saranno coordinate dalla Provincia di Cremona.

## 2. LA RETE PER LA CONCILIAZIONE

### 2.1. Finalità

La Rete per la conciliazione è costituita da quei soggetti del territorio (istituzioni, parti sociali, privato sociale, portatori di interesse) che riconoscono come necessaria e strategica la diffusione nel territorio provinciale di una cultura orientata alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, con un'ottica particolare alla promozione delle pari opportunità tra i generi ed un'attenzione specifica alle famiglie, affinché il "fare famiglia" non costituisca un ostacolo o un onere alla realizzazione professionale delle donne.

Oltre alle esigenze di conciliazione legate alla procreazione, si intende focalizzare l'attenzione anche sulle difficoltà delle famiglie di conciliare i tempi di lavoro con la cura di familiari non autosufficienti, anziani e/o disabili. Ciò è ancor più cogente in un territorio come quello della provincia di Cremona in cui la popolazione residente sta progressivamente invecchiando. L'Indice di dipendenza totale nel 2010 è pari a 53, ovvero 53 persone su 100 non sono economicamente autonome e quindi presumibilmente attive. Di queste, 20 sono giovani al di sotto di 14 anni (Indice di dipendenza giovanile) e 33 sono anziani al di sopra dei 65 anni (Indice di dipendenza senile). Nel 2004 l'Indice di dipendenza totale era pari a 51. Si consideri che nelle popolazioni stabili o in crescita l'indice di struttura della popolazione attiva (ovvero il rapporto percentuale tra popolazione di età compresa tra i 40 e i 64 anni e quella tra i 15 e i 39 anni) è inferiore a 100. In provincia di Cremona nel 2010 questo valore è pari a 124. Nel 2004 era pari a 107. Il tasso di vecchiaia è passato dal 2004 al 2010 da 21 a 22;

La Rete per la conciliazione rappresenta, inoltre, un importante strumento per il territorio per sperimentare una modalità di progettazione condivisa e partecipata che coinvolge un ampio spettro di attori locali, in grado di orientare le politiche attive del lavoro, il welfare locale, le politiche di sviluppo del territorio. La Rete per la conciliazione, in questa prospettiva, può costituire un importante interlocutore per *decision maker* e *policy maker* in sede di definizione e revisione di importanti strumenti di governance del territorio (AQST, PDZ, PTO etc.).

Per i soggetti coinvolti, la Rete per la conciliazione si configura come un'opportunità per valorizzare e rendere visibili esperienze, *best practices*, servizi a supporto della conciliazione. La Rete è altresì un importante spazio di confronto, formazione e informazione, indispensabile per "mettere a sistema" le iniziative territoriali e promuoverne lo sviluppo e la moltiplicazione dei risultati.

Per le famiglie, le imprese, la comunità locale, la Rete per la conciliazione costituisce l'insieme di quei soggetti che offrono servizi di qualità e "family friendly", sono sensibili al tema della conciliazione e attenti ad adottare misure e soluzioni che possano venire incontro a problematiche ed esigenze che caratterizzano la quotidianità delle persone.

## 2.2. Soggetti coinvolti

Affinché la Rete per la conciliazione possa effettivamente rispondere alle finalità di cui sopra, dovrà essere:

- aderente a valori e principi condivisi
- eterogenea
- rappresentativa delle istanze territoriali
- di qualità
- numerosa

La Rete per la conciliazione, promossa dagli Enti sottoscrittori dell'Accordo territoriale, è il risultato della collaborazione tra questi e gli Enti aderenti, così come sono stati declinati nel paragrafo dedicato all'articolazione della governance del Piano territoriale, e di organizzazioni di qualsiasi natura giuridica che attuano politiche o adottano misure e buone prassi di conciliazione denominati, convenzionalmente, in questa sede, "family friendly".

## 2.3. Micro-azioni per la realizzazione della Rete per la conciliazione

La creazione della Rete per la conciliazione seguirà un percorso articolato in diverse fasi e sarà coordinata dall'ASL, ente capofila dell'Accordo.

Principi e finalità della Rete per la conciliazione saranno contenuti in una Carta dei principi che sarà elaborata dal Gdl.

### **I fase – Individuazione dei soggetti aderenti all'Accordo e costituzione della C.e.a.**

I soggetti denominati "Enti aderenti" sono organizzazioni di secondo livello rappresentative di determinate realtà locali e portatori di interesse, istituzioni e soggetti ritenuti strategici ai fini della realizzazione della Rete, ma anche – in generale – del Piano territoriale nel suo complesso.

Tali soggetti saranno coinvolti attraverso:

- incontri bilaterali, per gruppi omogenei e/o in plenaria finalizzati alla presentazione del Piano territoriale e alla condivisione dei principi e delle finalità, dell'analisi del contesto locale, dal punto di vista del fabbisogno territoriale. Gli incontri avranno altresì lo scopo di definire il ruolo ricoperto da ciascun soggetto nelle fasi di attuazione degli interventi previsti;

- trasmissione della Carta dei principi e di un modulo attraverso il quale ciascun Ente manifesterà il proprio interesse e la propria disponibilità ad aderire al processo/percorso, sottoscrivendo la Carta dei principi;
- costituzione della Conferenza degli Enti aderenti, così come declinata nella descrizione della governance.

## **II fase – coinvolgimento delle organizzazioni “family friendly” e adesione alla Rete per la conciliazione**

Gli Enti promotori, di concerto con la Conferenza degli Enti Aderenti, provvederanno a:

- coinvolgere quelle organizzazioni del territorio, di qualsiasi natura giuridica, che sottoscrivono la Carta dei Principi e dimostrano di:
  - attuare politiche di organizzazione e gestione dei processi lavorativi attente ai bisogni di conciliazione del proprio personale interno;
  - prestare particolare attenzione alle famiglie nell’esercizio delle proprie attività (es. prevede locali riservati all’allattamento, alla cura, alla sorveglianza, all’animazione dei bambini, sistemi di pagamento o servizi particolari per famiglie ecc.);
- elaborare un sistema di premialità per le singole organizzazioni coinvolte nella Rete per la conciliazione e studiare meccanismi e procedure snelle volte al rinnovo/mantenimento dell’adesione alla Rete da parte dei soggetti coinvolti
- organizzare azioni di visibilità alla Rete per la conciliazione:
  - Portale per la Conciliazione;
  - Albo delle imprese “family friendly” da promuovere nel territorio;
  - Eventi e incontri pubblici di presentazione della Rete per la conciliazione;
  - Collaborazione con il Premio Imprese in Pari.

## **III fase - Sperimentazione di interventi territoriali promossi dalla Rete per la conciliazione**

La fase di sperimentazione degli interventi territoriali è da considerarsi concomitante alla seconda fase.

Ciascuna delle azioni sperimentali di seguito descritte è coordinata da uno degli Enti promotori del Piano Territoriale.

### **Albo provinciale delle baby sitter (Coordinatore: Provincia di Cremona)**



L’idea di questa sperimentazione nasce dal progetto “Professione Mamma” promosso dalla Provincia di Cremona nel 2010 in collaborazione con diversi partner locali e cofinanziato dalla Regione Lombardia (Bando “Piccoli progetti per grandi idee” – ed. 2009).

L’obiettivo è di offrire un servizio flessibile e qualificato alle famiglie e di favorire partenariati pubblico-privati tra imprese e territorio. In particolare la sperimentazione è volta a:

- promuovere la **diffusione di figure professionali** per l’assistenza alla prima infanzia

(babysitter) in grado di garantire servizi che rispettino gli stessi standard qualitativi analoghi a quelli previsti dal sistema di accreditamento;

- sviluppare ed ampliare l'offerta, a livello locale, di **percorsi formativi e di aggiornamento professionale** uniformi rivolti alle babysitter;
- **favorire l'accessibilità** a servizi per la prima infanzia flessibili e personalizzati, quali le babysitter, attraverso la messa a disposizione di strumenti e risorse a sostegno della domanda e dell'offerta, stimolando contemporaneamente l'emersione di situazioni di irregolarità.

### Tavolo per la doppia conciliazione (Ambito Territoriale di Cremona)



A seguito della costituzione del "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" presso le pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 165/2001, così come integrato dall'art. 21, c. 1, lett c), della Legge n. 183/2010, si prevede la creazione di un gruppo sperimentale di coordinamento tra i Presidenti dei suddetti Comitati istituiti presso gli Enti promotori dell'Accordo ed, eventualmente, in altre amministrazioni pubbliche, allo scopo di:

- **promuovere percorsi di formazione trasversali** rivolti ai componenti designati nei rispettivi Comitati, anche al fine di costruire competenze omogenee sul territorio in tema di pari opportunità e di conciliazione;
- **individuare progetti sperimentali trasferibili** per quanto possibile anche a diversi enti, coerentemente con quanto indicato dalle "Linee guida" del 4.03.2011 emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, in cui si prevede, tra i compiti del suddetto Comitato Unico, la "promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità". I progetti-pilota sono volti all'attivazione di servizi sperimentali family/personal friendly all'interno del contesto organizzativo, nonché azioni innovative di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro complementari alle misure di flessibilità degli orari di lavoro e di congedo adottati dall'ente;
- **condividere risposte organizzative (integrate e concertate)** volte a migliorare la qualità dei servizi ai cittadini (maggiore flessibilità d'orario, accessibilità delle informazioni, valorizzazione dei servizi di prossimità) e, contemporaneamente, a rispondere alle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle dipendenti e dei dipendenti dell'ente.

### Azioni di fund raising (STER)



Si intende avviare azioni di fund-raising, finalizzate a dare continuità sia alle sperimentazioni che coinvolgono la Rete per la conciliazione, nonché alla funzione territoriale di supporto e consulenza alle imprese (Sportello/agenzia per la conciliazione) e ai progetti pilota avviati nell'ambito dell'Associazione tra imprese.

### 3. L'ASSOCIAZIONE TRA IMPRESE

#### 3.1. Finalità

Le imprese necessitano oggi più che mai, per far fronte alla sfida della competizione globale, di creare e rafforzare quella rete di alleanze che consentano loro di condividere strategie, politiche e obiettivi allo scopo di ridurre i costi, di produrre economie di scala, di incidere maggiormente sul mercato.

La soluzione della rete di imprese costituisce uno strumento per promuovere la crescita culturale e dimensionale delle aziende valorizzando il vantaggio competitivo che ancora numerose italiane possono vantare. Ciò vale a maggior ragione sul territorio cremonese, caratterizzato da una elevata presenza di micro e piccole imprese.

In particolare, la proposta in oggetto si riferisce ad una idea-forza legata alla sperimentazione di politiche di conciliazione famiglia-lavoro e di *diversity management* capaci di valorizzare l'apporto delle risorse umane, di favorire la partecipazione al mercato del lavoro delle donne e dei genitori con carichi di cura, di creare le condizioni affinché i lavoratori/le lavoratrici possano esprimere al meglio le proprie potenzialità.

La conciliazione vita-lavoro ha assunto negli ultimi anni un'importanza crescente nell'agenda politico-amministrativa del nostro Paese, della Regione Lombardia e nella lista delle priorità strategiche per lo sviluppo economico. E' opportuno che le politiche di sviluppo economico siano accompagnate da una consapevolezza di tipo sociale che già nel recente passato del dopo-guerra aveva trovato la propria espressione nelle aziende di comunità.

L'idea-forza sulla quale si fonda la progettazione della Associazione di imprese consiste nella diffusione e sperimentazione di misure di conciliazione famiglia-lavoro all'interno e in collaborazione con le organizzazioni imprenditoriali del territorio. L'idea è il risultato di un processo locale avviato alcuni anni fa grazie all'iniziativa della Consigliera di Parità Provinciale che ha istituito il Premio Imprese In Pari con la finalità di valorizzare le imprese che realizzano interventi in favore della conciliazione famiglia-lavoro e della cultura di genere.

Il premio Imprese In Pari ha interessato nei quattro anni di sperimentazione oltre 70 aziende, di diversa classe dimensionale e di differenti settori economico produttivi. Sono infatti comprese le aziende pubbliche, le industrie, le imprese commerciali, artigianali, gli studi professionali. In generale si registra un ricorso diffuso al part-time e alla flessibilità oraria.

Molte aziende dichiarano la propria disponibilità ad accordare orari flessibili ai propri dipendenti per ragioni di conciliazione (cura di bambini piccoli, soprattutto per le donne e cura di familiari anziani o disabili) e a sostenere i dipendenti che rientrano a seguito di un periodo prolungato di astensione dal lavoro (es. per congedi di maternità o parentali) attraverso momenti di aggiornamento e affiancamento relativamente alle proprie mansioni.

Sul fronte dei servizi per la conciliazione, quelli maggiormente attivati sono il servizio mensa o sostitutivo e la messa a disposizione dei parcheggi riservati. Un buon numero di aziende è disponibile a concedere prestiti e anticipi ai dipendenti per far fronte alle spese e incombenze familiari.

Tra le pratiche di eccellenza si annoverano la formazione di competenze interne in tema di conciliazione e l'istituzione, in house o in convenzione con il privato sociale, di asili nido aziendali o interaziendali anche aperti all'esterno, in alcuni casi con la compartecipazione alla retta.

Diverse aziende dichiarano di conoscere le opportunità dell'art. 9 della L. 53/2000, tuttavia poche ne hanno usufruito in passato, ma quasi la metà dichiara che ha interesse a sviluppare servizi o misure di conciliazione per i dipendenti, qualcuna specifica che tuttavia sarebbe necessario un supporto in tal senso che non riesce a reperire autonomamente.

Il nodo centrale è propria la dispersione di esperienze positive e di capacità o punti di forza. Ma se fino ad oggi le imprese hanno implementato interventi in autonomia, l'intervento in oggetto si propone di accompagnare una condivisione delle finalità, dei metodi e delle stesse azioni sperimentate da più imprese.

Anche le Organizzazioni Sindacali dimostrano una particolare attenzione al tema della conciliazione tanto al proprio interno, attraverso sessioni formative tematiche rivolte ai propri delegati, quanto in sede di contrattazione. Attualmente stanno promuovendo un questionario presso i dipendenti di 25 aziende del territorio provinciale per un totale di circa 5.000/6.000 lavoratrici/tori finalizzato a verificare proprio il fabbisogno di conciliazione.

Altre esperienze rilevanti del territorio sono rappresentate dalle sperimentazioni avviate nell'ambito dei Piani Territoriali degli Orari. In particolare, il progetto-pilota del Comune di Crema, in tema di mobilità in autonomia e sicurezza, a favore delle famiglie, ha trovato ampio interesse, continuità e sostegno da parte delle associazioni di categoria locali coinvolte e dalle stesse famiglie utenti, dati i risultati ottenuti in termini di soddisfazione del bisogno.

In considerazione delle esperienze realizzate sul territorio, si ritiene che l'Associazione tra imprese possa essere un percorso di interesse per imprese eterogenee allo scopo di mettere a sistema le buone prassi di alcune, più strutturate e attrezzate, affinché fungano da stimolo e supporto ad altre di dimensioni più ridotte, o più carenti dal punto di vista delle risorse, oppure ancora più "in sofferenza" dal punto di vista degli strumenti e delle competenze da mettere in campo per soluzioni adeguate alle esigenze del personale e dell'azienda.

### 3.2. Soggetti coinvolti

L'intervento sarà coordinato dalla CCIAA di Cremona di concerto con la Provincia di Cremona, in stretto raccordo con gli altri organismi di governo del Piano Territoriale per la Conciliazione ovvero dal T.i.p.i., dal G.d.I., dalla C.e.a.

Verranno inoltre valorizzati il ruolo dei seguenti enti territoriali:

- **Associazioni di Categoria:** avranno il compito di diffondere le opportunità dell'Associazione tra Imprese *family friendly* tra le aziende associate; di partecipare alla organizzazione e realizzazione dei percorsi di accompagnamento delle imprese; di formare i propri tecnici-consulenti sui temi della conciliazione famiglia-lavoro;
- **Organizzazioni Sindacali:** avranno il compito di diffondere le opportunità dell'Associazione tra Imprese *family friendly* tra le aziende in cui sono presenti e/o con le quali hanno già avviato una forma di collaborazione in tema di conciliazione; di partecipare alla organizzazione e realizzazione dei percorsi di accompagnamento delle imprese; di formare i

14

propri tecnici sui temi della conciliazione famiglia-lavoro; di verificare la possibilità di stipulare Accordi territoriali di secondo livello coerentemente con le sperimentazioni poste in atto;

- **Enti locali:** parteciperanno ai laboratori di co-progettazione e ai percorsi locali di sensibilizzazione e formazione allo scopo di individuare forme di partenariato con le imprese locali nell'ambito di singole iniziative e particolari contesti territoriali (convenzione per servizi, condivisione laboratorio di gestione del personale, condivisione investimenti in servizi particolari, condivisione politiche dei tempi e degli orari, ecc.);
- **Altri enti :** potranno sottoporre proposte all'Associazione in termini di offerta di servizi;
- **Imprese:** saranno i soggetti che formalizzeranno il vero e proprio documento Associativo.

### 3.3. Micro-azioni per la realizzazione della Associazione tra imprese

#### ➤ Definizione di un Avviso per concorso di idee

Il Gruppo di lavoro, su mandato del Tavolo di indirizzo politico-istituzionale, predisporrà un avviso pubblico rivolto alle organizzazioni, di qualsiasi natura giuridica, del territorio provinciale finalizzato alla presentazione di idee progettuali elaborate da reti/associazioni/gruppi di organizzazioni (imprese private, enti locali, aziende partecipate, partenariati pubblico-privati).

Sarà costituita un'apposita commissione di valutazione incaricata di esaminare le diverse idee-progettuali e di selezionare un massimo di quattro proposte, sulla base di criteri prestabiliti che terranno in considerazione anche degli indicatori emersi dall'analisi del contesto ed espressi nel Piano territoriale.

I soggetti proponenti selezionati saranno successivamente accompagnati nella stesura di un progetto dettagliato.

#### ➤ Promozione dell'avviso pubblico

Allo scopo di promuovere efficacemente l'avviso pubblico e le opportunità dell'intervento si prevedono le seguenti azioni:

- realizzazione di incontri con le Associazioni di Categoria e le Organizzazioni Sindacali oltre che con i potenziali soggetti in grado di attivare contatti e partenariati con le imprese (terzo settore, privato sociale, Ambiti territoriali e Comuni);
- contatti con le imprese partecipanti al Premio Imprese In Pari (circa 70) e con le imprese coinvolte nel percorso di rilevazione avviato dalle Organizzazioni Sindacali (circa 20) allo scopo di verificare l'interesse a partecipare al percorso;
- contatti con le realtà economiche coinvolte nelle sperimentazioni attivate nell'ambito del Piano Territoriale degli Orari del Comune di Crema;
- la realizzazione di percorsi formativi e laboratori locali tematici volti a: verificare l'interesse delle imprese; focalizzare il "fabbisogno di conciliazione", le problematiche e le istanze, (confrontandole anche con i dati emergenti da altre rilevazioni in corso sul versante della forza-lavoro); individuare gli ambiti di intervento.

#### ➤ Realizzazione di laboratori di co-progettazione delle idee-proposte selezionate

Una volta individuate le migliori idee-progettuali saranno organizzati laboratori finalizzati a tradurre le proposte in progettualità dettagliate.

I laboratori avranno altresì l'obiettivo di chiarire come l'Associazione si interfacerà con lo sportello/agenzia per la conciliazione e con gli organismi di governo del Piano.

## Formalizzazione e Start-Up dell'Associazione



- Formalizzazione e ufficializzazione dell'Associazione tra Imprese;
- Accompagnamento alla sperimentazione degli interventi (formazione, training on the job, focus group, animazione).

Le **misure di conciliazione famiglia-lavoro sperimentabili** possono essere classificate nelle seguenti tipologie di intervento:

- **Organizzazione del lavoro:**
  - individuazione gruppi di lavoro/servizi/uffici/reparti che sperimentano telelavoro o lavoro a distanza;
  - flessibilità dell'orario di lavoro;
  - nuove politiche del part-time (optando per un minor ricorso del part-time a tempo indeterminato, la valutazione in merito alla concessione di nuovi part-time a tempo determinato);
  - gestione dei congedi di maternità e paternità;
  - misure di gestione del personale innovative che consentono ai dipendenti di condividere col datore di lavoro le modalità di erogazione della prestazione lavorativa;
- **Servizi:**
  - l'accompagnamento alla strutturazione di servizi aziendali ad hoc (nido territoriale; ludoteca o spazio giochi; centri ricreativi estivi o servizi di accudimento durante le vacanze figli);
  - l'accompagnamento alla condivisione di progettualità territoriali (Albo provinciale delle babysitter);
  - l'accompagnamento alla condivisione di servizi alla persona e di sostegno alla famiglia.
- **Leva fiscale-finanziaria:** condivisione di informazioni relative alle opportunità di detassazione e defiscalizzazione delle misure work family balance (detassazione nidi e spese famigliari in busta paga; defiscalizzazione del premio di produttività se legato a flessibilità e innovazione organizzativa; ecc.)
  - convenzione e scontistica in favore dei dipendenti, per forniture e servizi di vario genere, inclusi i servizi alla persona e di sostegno alla famiglia;
  - mappatura e segnalazione di opportunità di finanziamento sui temi della valorizzazione del personale.
- **Comunicazione, valorizzazione di esperienze, cultura di impresa *family friendly***

La realizzazione della Associazione tra Imprese necessita di supporto in termini di comunicazione, visibilità e allo scopo di promuovere e rafforzare una cultura organizzativa attenta alla famiglia.

- Sito internet e spazi web (forum, social network, blog) – in collaborazione con l'help desk per la conciliazione e con il portale conciliazione;
- logo, marchio e immagine coordinata della Associazione;

16



- evento di presentazione della Associazione in collaborazione con l'help desk locale e con l'organizzazione della comunicazione territoriale e all'interno dell'iniziativa Imprese Inpari;
- brochure, flyer, materiale cartaceo di presentazione e diffusione dell'esperienza.

## 4. DOTE CONCILIAZIONE

### 4.1. Indicazioni territoriali per un migliore utilizzo della dote conciliazione

In provincia di Cremona su un totale di 28.275 imprese attive (al 31/12/2010), 22.931 sono micro-imprese, (con meno di 10 addetti), per un totale di 46.013 addetti; 1.197 sono piccole imprese, (da 10 a 49 addetti), per un totale di 21.161 addetti; 141 sono medie imprese (da 50 a 249 addetti), per un totale di 14.481 addetti; 22 sono grandi imprese (con oltre 249 addetti), per un totale di 7.870 addetti.

**Dai dati appena esposti si evince una netta prevalenza delle micro-imprese e delle PMI, di cui occorre tenere presente nella definizione delle aree oggetto di intervento della dote conciliazione.**

Il 22,7% delle imprese attive sono del commercio, il 16,2% appartengono al settore agricolo e l'11,7% al settore manifatturiero in senso stretto.

Dal punto di vista della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, se si escludono le pubbliche amministrazioni e le aziende partecipate, il terziario impiega la maggior parte di manodopera femminile (commercio, e pubblici esercizi, 55,5%; servizi alle imprese, credito e assicurazioni 51,3%). Del settore secondario, il comparto definito da Ateco "alimentare, tessile, legno e mobili" si distingue per una significativa presenza femminile (40,8%).

I dati della Camera di Commercio relativi allo stato dell'economia cremonese parlano di progressiva terziarizzazione, a scapito dei settori primario e secondario. La situazione è considerata segno di una modernizzazione strutturale ormai generalizzata, ma è anche riconducibile al fenomeno dell'*outsourcing*, cioè alla pratica adottata dalle imprese di esternalizzare alcune attività, tra le quali, nella fattispecie, quelle tipicamente amministrative. A "bilanciare" questo dato, è necessario tuttavia specificare che se la maggiore natalità imprenditoriale caratterizza i servizi alle imprese, le attività professionali, le costruzioni e gli esercizi pubblici; il settore terziario è caratterizzato però da un elevato turn-over, mentre gli altri due settori, primario e secondario, registrano un tasso di mortalità più basso.

Le imprese femminili attive nel territorio sono 5.729. Si tratta per il 65% dei casi di imprese individuali, concentrate prevalentemente nel terziario.

Sebbene non si dispongano di sufficienti dati al riguardo, l'esperienza e la conoscenza del territorio inducono ad affermare che il terziario sia un settore in cui i lavoratori – specie per quanto riguarda le piccole e micro imprese – si trovano spesso a negoziare le proprie condizioni lavorative direttamente con il proprio datore di lavoro. In alcuni casi, e soprattutto in concomitanza di gravidanze, tale situazione può compromettere le relazioni di lavoro, con la conseguente dimissione delle donne durante o a seguito della gravidanza. Spesso infatti l'azienda si trova impreparata a gestire

17

l'evento e a riorganizzare l'attività in maniera adeguata, "bilanciando" le proprie esigenze con quelle della lavoratrice. Contemporaneamente, nel terziario esistono anche aziende di medie dimensioni ove la contrattazione sindacale è sufficientemente presente e può costituire uno strumento per promuovere l'adozione di misure di conciliazione e/o la continuità di determinate iniziative-pilota.

In vista della sperimentazione della dote conciliazione per le imprese, nella fase di promozione si presterà particolare attenzione all'informazione e sensibilizzazione del **settore terziario** nel suo complesso.

Le azioni di comunicazione e informazione saranno particolarmente mirate anche alle imprese che erogano **servizi alla persona** (socio-assistenziale e socio-sanitario). Tale comparto è rilevante nel territorio provinciale, sia per quanto riguarda la consistenza numerica degli addetti (circa 8.000 in tutta la provincia), in netta prevalenza donne, sia per quanto concerne la tipologia dei servizi erogati rivolti alla popolazione non autosufficiente, anziana e/o disabile. Tali tipologie di servizi, analogamente ai servizi per la prima infanzia e di sostegno alla genitorialità, rappresentano un ulteriore strumento per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, così come evidenziato nel paragrafo 2.1. del presente documento.

Un altro aspetto importante emerso dalla lettura del contesto riguarda la progressiva precarizzazione del lavoro, con particolare incidenza sulla popolazione giovanile e femminile e la sua contemporanea, progressiva, sedimentazione.

Rendere appetibile il lavoro, affinché le donne – ma non solo - siano incentivate a partecipare e permanere nel mercato del lavoro, significa anche migliorare le condizioni contrattuali. Scelte importanti come la genitorialità o l'autonomia rispetto alla famiglia d'origine, per citarne alcune tra le più dibattute, dipendono non solo dalla quantità di posti di lavoro, ma anche dalla qualità.

Oggi vi è un aspetto del mercato del lavoro del tutto "aperto", non studiato, che scaturisce dalla nuova legislazione giuslavoristica. La legislazione ha introdotto nuove tipologie di contratti di lavoro ("lavoro a termine") orientate alla maggiore flessibilità del mercato del lavoro, fra cui le più note sono il contratto a tempo determinato a tempo pieno, il contratto determinato a tempo parziale, l'apprendistato e la collaborazione a progetto (co.co.pro.).

Il SiES, nel 2010, ha analizzato il database dei Centri per l'Impiego della provincia di Cremona (con riferimento alle Comunicazioni Obbligatorie nel triennio 2007-2009) al fine di delineare il trend della transizione delle persone tra i diversi tipi di contratto.

La questione che si sono posti i ricercatori del SiES è: *in quale misura e in quali tempi il "lavoro a termine" riesce a trasformarsi in contratti a tempo indeterminato (full-time o part-time)?*

Si ritiene che questo aspetto sia fondamentale rispetto alla qualità dell'occupazione e, di conseguenza, rispetto alle scelte di vita delle persone, in quanto, ancora oggi, è il contratto a tempo indeterminato che rende possibili o più facili decisioni importanti quali l'accensione di un mutuo, la formazione di una nuova famiglia e, nel contempo, rappresenta un riconoscimento importante della qualità e del ruolo svolto dal/lavoratore/trice.

Le persone che nel trimestre iniziale (marzo-maggio 2007) lavoravano con contratto a tempo determinato/tempo pieno alla fine della rilevazione, settembre-novembre 2009, hanno subito le seguenti trasformazioni:

- il 63,2% non ha cambiato la propria situazione contrattuale
- il 18,2% è passata a tempo indeterminato/full-time
- il 2,9% è passata a tempo indeterminato/part-time
- il 7,7% è passata a contratti a tempo determinato/part-time.

Quindi soltanto il 21,5% è interessato da una stabilizzazione della propria posizione lavorativa attraverso un contratto a tempo indeterminato (full-time o part-time).

Le persone che nel trimestre iniziale (marzo-maggio 2007) avevano contratti di collaborazione a progetto sono interessate dalle seguenti trasformazioni:

- il 45,1% si trova dopo due anni con lo stesso contratto
- il 18,9% passa ad un contratto a tempo indeterminato (il 12,7% full-time e il 6,2% part-time).

I lavoratori autonomi (che nel periodo marzo-maggio 2007 erano pari a 0,10%), dopo due anni, nel 23,5% dei casi ha un contratto a tempo indeterminato full-time. Una "performance" migliore degli occupati a tempo determinato e dei co.co.pro.

Anche la mobilità dei disoccupati verso il tempo indeterminato (35,6%) risulta essere più elevata di quella degli occupati a tempo determinato (21,5%) e degli occupati co.co.pro. (18,9%).

Rappresenta, invece, un aspetto decisamente positivo del mercato del lavoro cremonese il fatto che soltanto percentuali modeste delle persone con contratti a tempo indeterminato passano nel periodo di osservazione a contratti più deboli.

A fronte di questa fotografia il SIES presenta la propria previsione per il futuro immediato (da 1 a 5 anni), secondo la quale l'andamento della transizione da contratti a tempo determinato a contratti a tempo indeterminato è molto deludente. In un anno, secondo il modello revisionale adottato, solo l'11% degli occupati a tempo determinato vedranno trasformare il proprio contratto a tempo indeterminato. Trascorsi 5 anni 41 lavoratori su 100 dovrebbero passare a contratti a tempo indeterminato.

La stessa previsione disaggregata dal punto di vista di genere evidenzia il persistere di uno svantaggio delle donne rispetto agli uomini nel processo di transizione. In particolare considerando un periodo di 5 anni, su 100 uomini 47 verranno stabilizzati, mentre solo 37 donne passeranno da contratti a tempo determinato a contratti a tempo indeterminato.

Rispetto al profilo della mobilità anche i giovani della fascia fino ai 24 anni sono – come le donne – un soggetto debole.

Se infatti dopo 1 anno la percentuale di persone di questa fascia d'età che dovrebbe arrivare al contratto a tempo indeterminato è intorno al 10% (situazione non molto diversa da quello che accade per le altre fasce d'età), con il passare del tempo il differenziale con le altre fasce d'età aumenta in senso peggiorativo, per diventare molto consistente dopo 5 anni.

In sostanza, trascorso 1 anno, la posizione dei giovani fino a 24 anni tende a cronicizzarsi in tipi di contratto deboli. E' tuttavia importante considerare che in questa fascia d'età sono compresi i giovani che hanno la licenza media, il diploma e i laureati del triennio, ma non coloro che hanno conseguito la laurea specialistica "3+2".

Nel caso dei co.co.pro., dopo 1 anno il 3% delle donne e il 2,8% degli uomini passano dal co.co.pro. al tempo indeterminato. Dopo 5 anni il 47,7% delle donne e il 51,6% degli uomini passa da co.co.pro. al tempo indeterminato. Nonostante il differenziale di genere non sia così elevato come negli altri casi, le donne comunque permangono più degli uomini in una situazione di debolezza.

Occorre però aggiungere che l'esercizio previsivo operato dal SiES, pur effettuato con una strumentazione fortemente collaudata a livello statistico, è influenzato dalla storia recente del mercato del lavoro cremonese interessato da una delle più pesanti crisi economiche del secondo dopoguerra. Sarà quindi opportuno in futuro ripetere la simulazione in modo da verificare la robustezza delle stime ottenute.

Nei contratti di lavoro parasubordinato solitamente le donne in gravidanza godono unicamente del congedo di maternità obbligatorio, pari a 5 mesi (2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo, oppure 1 mese prima e 4 mesi dopo il parto). Non è prevista alcuna forma di congedo di maternità facoltativa, se non eventualmente a discrezione del datore di lavoro. Inoltre, i contratti parasubordinati raramente prevedono il part-time e la flessibilità oraria dipende da diversi fattori, ad es. dalla tipologia di lavoro/incarico, dall'oggetto dell'incarico, dal luogo in cui si presta il lavoro, dal datore.

**L'intervento "dote conciliazione" potrebbe consentire ricadute positive per questa fascia della popolazione femminile, così come per le donne con contratti di lavoro a tempo determinato, per le quali spesso la gravidanza può significare un serio ostacolo al rinnovo del contratto.**

## 5. ACCOMPAGNAMENTO AL PIANO TERRITORIALE

Si prevedono tre importanti azioni trasversali al Piano Territoriale finalizzate a monitorare gli interventi previsti, l'intero processo e a realizzare piani formativi e di comunicazione.

### MONITORAGGIO DEL PIANO TERRITORIALE



La funzione di monitoraggio verrà sviluppata dal Gruppo di Lavoro con strumenti e metodi qualitativi e sarà promossa, dal punto di vista operativo, dal Coordinatore degli help-desk ovvero dal Soggetto capofila dell'Accordo, che si occuperà di raccogliere e sistematizzare con periodicità i dati, producendo dei report. Si precisa che questa funzione dovrà essere realizzata con modalità semplici e in tempi contenuti per poter, come esplicitato nelle premesse, realizzare gli interventi in una logica di *Project Cycle Management* ovvero di progettazione, monitoraggio e riprogettazione degli interventi che vengono adeguati alle necessità e delle peculiarità dei destinatari. Il principio della co-progettazione prevede infatti che le decisioni e azioni vengano condivise dai destinatari.

In particolare verranno monitorati gli indicatori relativi a:

- **qualità del processo territoriale avviato.** E' possibile definire alcuni indicatori specifici, quali ad esempio: livello della partecipazione e soddisfazione dei partecipanti alle iniziative, numero di relazioni istituzionali e non attivate; sollecitazioni al T.I.P.I. provenienti dal territorio; progettualità attivate oltre agli strumenti regionali, declinazione in termini di conciliazione di progettualità e servizi pre-esistenti, innovatività e sostenibilità degli interventi;

20

- **impatto dei risultati.** Per ogni azione del piano è possibile definire alcuni semplici indicatori che potranno essere misurati e raccolti con modalità snelle ed efficienti, solo se impostate in modo chiaro in fase di avvio. Esempi di questi indicatori sono: numero e tipologia di destinatari raggiunti; numero e tipologia degli interventi attivati; numero di aziende coinvolte.

Nel dettaglio, si procederà con un costante monitoraggio delle singole azioni, attraverso il contributo di tutti gli operatori coinvolti nella realizzazione (coordinatori delle azioni, help-desk locali, tecnici degli enti aderenti, fornitori, docenti, ecc.), che potranno, nello svolgimento delle loro funzioni, raccogliere le informazioni adeguate, analizzarle e condividerle con il Coordinatore degli help-desk. Verranno definiti degli strumenti ad hoc di raccolta dei dati quantitativi, specifici per ogni azione. A livello qualitativo, invece, si avrà una attenzione a definire, nell'ambito di alcuni eventi/interventi, dei momenti di confronto/riflessione con i portatori di interesse (es.: focus group enti aderenti, intervista alla madre che beneficia della dote, ecc.).

## FORMAZIONE



Il Piano prevede livelli diversificati di formazione sulla base degli obiettivi da raggiungere e del target per consentire a tutti i soggetti coinvolti negli interventi, siano essi promotori, esecutori o destinatari, di comprendere gli obiettivi del Piano, di condividerli e attuare comportamenti o assumere decisioni coerenti.

In particolare, la realizzazione degli interventi previsti dal Piano sarà accompagnata dai seguenti moduli formativi:

- **formazione agli enti promotori (politici e tecnici) – livello promotori:** al Tavolo di Indirizzo Politico Istituzionale e al Gruppo di Lavoro si esplicherà, oltre che nella produzione di materiale utile all'assunzione delle decisioni e alla progettazione/realizzazione degli interventi, anche attraverso modalità di empowerment degli enti promotori e maggiore conoscenza dei temi trattati;
- **formazione agli operatori e responsabili per l'attuazione degli interventi – livello promotori:** momenti di formazione e informazione destinati ai singoli enti ed operatori del territorio che verranno investiti della responsabilità di attuare parti del Piano (es: punti di accesso alle informazioni e alla dote, help desk, ecc);
- **formazione agli operatori locali politici e tecnici (decision maker, leader, operatori..)** – **livello aderenti:** i percorsi partecipati consentiranno agli Enti Aderenti, attraverso strumenti di formazione/informazione/comunicazione, di comprendere e acquisire le nozioni generali legate al tema della conciliazione famiglia-lavoro oltre che le coordinate metodologiche di base affinché possano partecipare al processo locale con consapevolezza e motivazione;
- **formazione alle famiglie – livello destinatari** suddivise per territorio/età figli/tipologia problematica/tipologia soluzione/componenti la famiglia: verranno promosse iniziative formative anche per i destinatari intermedi e finali allo scopo di condividere gli obiettivi territoriali, di acquisire informazioni, di accrescere la consapevolezza sul tema e attivare soluzioni co-progettate;
- **formazione agli enti erogatori di Servizi alla Persona e Servizi alla Impresa della Filiera della conciliazione:** la formazione investirà anche quegli erogatori di servizi e

21

consulenze alla persone alle imprese che costituiscono uno snodo essenziale del processo e che ne garantiscono la sostenibilità e continuità futura. I fornitori di servizi e consulenze parteciperanno a percorsi formativi che consentiranno loro di ridefinire o perfezionare il loro prodotto o servizio alla luce del tema della conciliazione famiglia-lavoro.

## COMUNICAZIONE



Una comunicazione efficace consente ai soggetti coinvolti di comprendere le finalità e le azioni del Piano ma anche di condizionarle consentendo al processo una evoluzione continua e un costante adeguamento degli obiettivi. La comunicazione può essere:

- **interna agli organismi di gestione:** la comunicazione interna agli organismi di gestione del Piano, nel rispetto delle regole della comunicazione istituzionale, individuerà modalità di comunicazione flessibile, veloce, snella allo scopo di rendere i passaggi di informazioni adeguati ai tempi di risposta dei bisogni;
- **esterna, indirizzata dagli Enti di governo del Piano verso il territorio:** pubblicazione di notizie, di iniziative, di bandi e avvisi pubblici; di materiale informativo. Il Piano per la Conciliazione adotterà un piano di comunicazione adeguato alle necessità di costante e puntuale informazione che il territorio e i destinatari degli interventi richiedono. A tale scopo verrà implementato un portale internet dedicato, previsto un piccolo ufficio stampa, definita una immagine coordinata del Piano e un logo, previsti spazi di comunicazione sociale virtuale (social network, blog, forum). Il piano di comunicazione prevede inoltre la predisposizione di materiale informativo cartaceo e l'organizzazione di eventi pubblici di valorizzazione e condivisione dei risultati del Piano per la Conciliazione;
- **esterna, indirizzata dal territorio verso gli organismi di governo del Piano:** gli strumenti di comunicazione esterna indirizzati dagli Enti di governo al territorio devono funzionare anche per la restituzione di informazioni dal territorio agli enti di governo. Il sito web, i contatti mail e telefonici, la raggiungibilità dei referenti del Piano territoriale, i blog, social network e forum, gli incontri pubblici e gli eventi devono consentire al territorio inteso come aziende, famiglie e persone di dare indicazioni rispetto alle esigenze avvertite e di formulare suggerimenti in una prospettiva di co-progettazione.

Strumenti specifici di formazione / informazione / comunicazione:

- formazione in aula frontale, attraverso l'utilizzo di tecniche di apprendimento *peer to peer*, apprendimento di gruppo; training on the job; focus group; interviste semi-strutturate; assemblee e incontri pubblici di confronto e dibattito; eventi pubblici premiali di valorizzazione di buone pratiche; portale web, forum, blog; loghi e immagini coordinate; istituzione indirizzo e-mail unico; altre modalità che saranno individuate in itinere.

## 6. RISULTATI ATTESI E SVILUPPI FUTURI/FOLLOW UP

I risultati attesi dall'attuazione del Piano sono:

22

## RETE CONCILIAZIONE:

- ampia adesione alla Rete per la Conciliazione;
- diffusione della cultura della conciliazione e maggiore consapevolezza del tema;
- realizzazione delle azioni sperimentali: Albo baby-sitter, Tavolo Doppia Conciliazione;
- consolidamento della collaborazione tra pubblico e privato;
- avvio dello sportello/agenzia locale per la conciliazione;
- accrescimento delle competenze organizzative degli enti pubblici e aumento del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici della P.A. attraverso l'azione della "Doppia Conciliazione";
- intercettazione di ulteriori canali/opportunità di finanziamento a favore della continuità dei progetti-pilota territoriali.

## ASSOCIAZIONE TRA IMPRESE:

- costituzione di almeno un'Associazione tra imprese;
  - start-up di progetti-pilota (da un minimo di uno al un massimo di tre);
  - empowerment aziendale sui temi della conciliazione vita-lavoro in un'ottica di miglioramento organizzativo;
  - individuazione di soluzioni innovative all'interno delle imprese;
  - intercettazione di ulteriori canali/opportunità di finanziamento a favore della strutturazione dei progetti-pilota territoriali;
  - diffusione del tema della conciliazione presso le imprese e suo recepimento nelle strategie di sviluppo, nei percorsi formativi e come aspetto di innovazione e sviluppo della competitività
- **Sportello/agenzia per la conciliazione:** in una prospettiva di medio termine, lo sportello/agenzia per la conciliazione è un servizio pienamente operativo nel territorio provinciale, che si rivolge alle imprese locali, agli enti locali, alle associazioni di categoria, dalle organizzazioni datoriali e sindacali per attività di supporto in tema di conciliazione. E' utilizzato dalle persone che necessitano di trovare indicazioni per risolvere problematiche legate alla conciliazione. Il servizio è autosostenibile.
  - **Albo delle babysitter:** si è creato un mercato locale per la formazione di assistenti qualificati per la prima infanzia. Il sistema dei servizi territoriali è integrato dalla figura professionale della baby-sitter la cui domanda è sostenuta analogamente ad altri fabbisogni. Si verifica con la Regione Lombardia la fattibilità di un riconoscimento della sperimentazione nel suo complesso.
  - **Art. 9 della Legge n. 53/2000:** presentazione di almeno un progetto territoriale (con partenariato pubblico-privato), con il supporto dello sportello/agenzia conciliazione e la presentazione di progetti da parte delle aziende locali.
  - **Sistema premiale per le imprese family-friendly:** l'attenzione delle imprese per la famiglia e le pari opportunità diventa un requisito all'interno delle gare d'appalto degli Enti pubblici del territorio.

## 7. CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA'

		mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
<b>Dagli help-desk locali allo sportello/ agenzia per la conciliazione vita-lavoro</b>									
attivazione hel desk locali	organizzare l'attività di promozione della dote conciliazione;								
coordinamento help desk locali/DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE	diffondere regolamenti, avvisi pubblici e modalità di accesso e funzionamento dei voucher;								
	favorire la comunicazione con l'utenza attraverso la messa a disposizione di un indirizzo e-mail e di un numero telefonico;								
coordinamento help desk locali/FORMAZIONE	organizzare la formazione degli operatori degli help desk in raccordo con la Regione Lombardia;								
coordinamento help desk locali/PROCEDURE	curare l'aggiornamento dei soggetti locali inseriti nel catalogo "filiera della conciliazione" predisposto da Regione Lombardia								
	supportare gli help desk locali nella corretta applicazione delle procedure regionali								
coordinamento help desk locali/MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	attività di reporting quali-quantitativa relativa alla funzione di coordinamento degli help desk locali;								
	organizzare momenti di confronto e di monitoraggio in merito all'utilizzo dei voucher e alla valorizzazione delle esperienze più significative a livello locale.								
Progettazione di uno sportello/agenzia per la conciliazione vita-lavoro	organizzare focus group con Enti promotori, imprese e aderenti								
	organizzare un percorso formativo rivolto agli Enti promotori per la definizione dettagliata dei compiti e dell'articolazione/organizzazione del servizio;								
	definire le modalità di istituzione/formalizzazione del servizio; verificare ulteriori strumenti, risorse e opportunità presenti sul territorio o rintracciabili presso altre fonti per rendere il servizio sostenibile;								
	individuare gli operatori locali da coinvolgere nel percorso formativo volto a formare competenze adeguate alla funzione e ai compiti dei servizi;								
	istituire, individuando la forma giuridica più appropriata, e allestire lo sportello/agenzia per la conciliazione al fine di renderlo operativo;								
	presentazione pubblica e attività di promozione.								



		mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
<b>Rete per la conciliazione</b>									
Individuazione dei soggetti aderenti all'Accordo e costituzione della C.e.a.	incontri bilaterali, per gruppi omogenei e/o in plenaria;								
	trasmissione della Carta dei principi e di un modulo per manifestazione interesse e sottoscrizione Carta;								
coinvolgimento delle organizzazioni "family friendly" e adesione alla Rete per la conciliazione	costituzione della Conferenza degli Enti aderenti,								
	individuare quelle organizzazioni del territorio, di qualsiasi natura giuridica, che dimostrino di avere i requisiti								
	elaborare un sistema di premialità per le singole organizzazioni coinvolte nella Rete e studiare meccanismi e procedure snelle volte al rinnovo/mantenimento dell'adesione								
Sperimentazione di interventi territoriali promossi dalla Rete per la conciliazione	organizzare azioni di visibilità alla Rete per la conciliazione: portale, albo, eventi e incontri pubblici								
	Istituzione di un Registro provinciale delle baby sitter								
	Istituzione del Tavolo per la doppia conciliazione								
<b>Associazione tra imprese</b>									
Definizione di un Avviso per concorso di idee	definizione avviso								
	costituzione commissione								
Promozione dell'avviso pubblico	realizzazione di incontri con le Associazioni di Categoria e le Organizzazioni Sindacali e altri								
	contatti con imprese Premio Imprese In Pari e con imprese progetto Organizzazioni Sindacali; con PTO Crema								
	realizzazione di percorsi formativi e laboratori locali tematici								
Realizzazione di laboratori di co-progettazione delle idee-proposte selezionate									
Formalizzazione e Start-Up dell'Associazione	Formalizzazione e ufficializzazione dell'Associazione tra Imprese;								
	Accompagnamento alla sperimentazione degli interventi (formazione, training on the job, focus group, animazione).								
Comunicazione, valorizzazione di esperienze, cultura di impresa <i>family friendly</i>	Sito internet e spazi web;								
	logo, marchio e immagine coordinata;								
	evento di presentazione della Associazione ;								
	brochure, flyer, materiale cartaceo								

		mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
<b>accompagnamento al piano territoriale</b>									
monitoraggio e valutazione	definizione indicatori (qualitativi e quantitativi)								
	raccolta dati								
formazione	predisposizione report								
	formazione agli enti promotori (politici e tecnici) - livello promotori								
	formazione agli operatori e responsabili per l'attuazione degli interventi - livello promotori								
	formazione agli operatori locali politici e tecnici (decision maker, leader, operatori..) - livello aderenti								
	formazione alle famiglie - livello destinatari								
	formazione agli enti erogatori di Servizi alla Persona e Servizi alla Impresa della Filiera della conciliazione								
Comunicazione	interna agli organismi di gestione								
	esterna, indirizzata dagli Enti di governo del Piano verso il territorio								
	esterna, indirizzata dal territorio verso gli organismi di governo del Piano								

## 8. CAPITOLI DI SPESA DEL FINANZIAMENTO

### RETE CONCILIAZIONE

Sportello centrale ASL e coordinamento rete	20.000,00
Consulenza	25.000,00
Formazione	15.000,00
Comunicazione (portale/sito, materiale, brochure, eventi)	10.000,00
Verso lo Sportello/agenzia per la conciliazione	20.000,00
Albo baby	5.000,00
Doppia Conciliazione	3.000,00
Fund-raising	2.000,00
	100.000,00

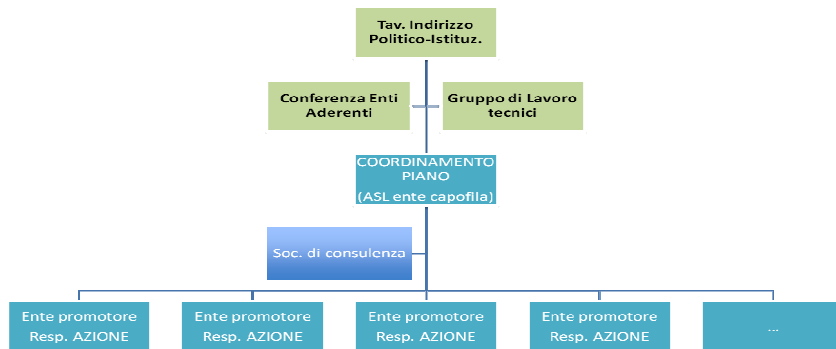
### ASSOCIAZIONE TRA IMPRESE

Coordinamento/attivazione	5.000,00
Formazione	5.000,00
Comunicazione (portale/sito, materiale, brochure, eventi)	10.000,00
Progetto Pilota 1	25.000,00
Progetto Pilota 2	25.000,00
Progetto Pilota 3	25.000,00
Progetto Pilota 4	25.000,00
	120.000,00

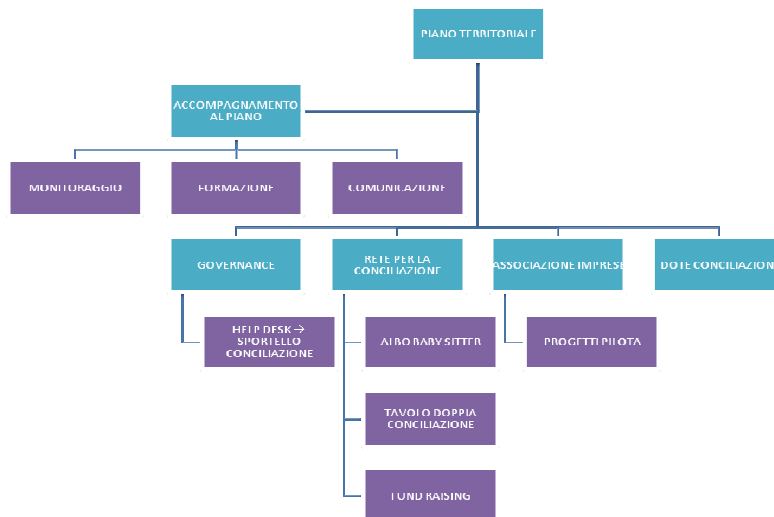
## **APPENDICE**

al Piano territoriale per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nella provincia di Cremona

## SCHEMA DI GOVERNANCE DEL PIANO TERRITORIALE



## SCHEMA DEL PIANO TERRITORIALE



## ANALISI DEL CONTESTO CREMONESE – (cfr. Allegato 1)

## MAPPATURA GRIGLIA – FILERA DELLA CONCILIAZIONE – (cfr. Allegato 2)