



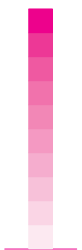
Supplemento a Obiettivo Tutela ANMIL n. 1/2012



Donne, lavoro e disabilità: tra sicurezza e qualità della vita

Un Focus sulla Regione Lombardia

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI
MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**

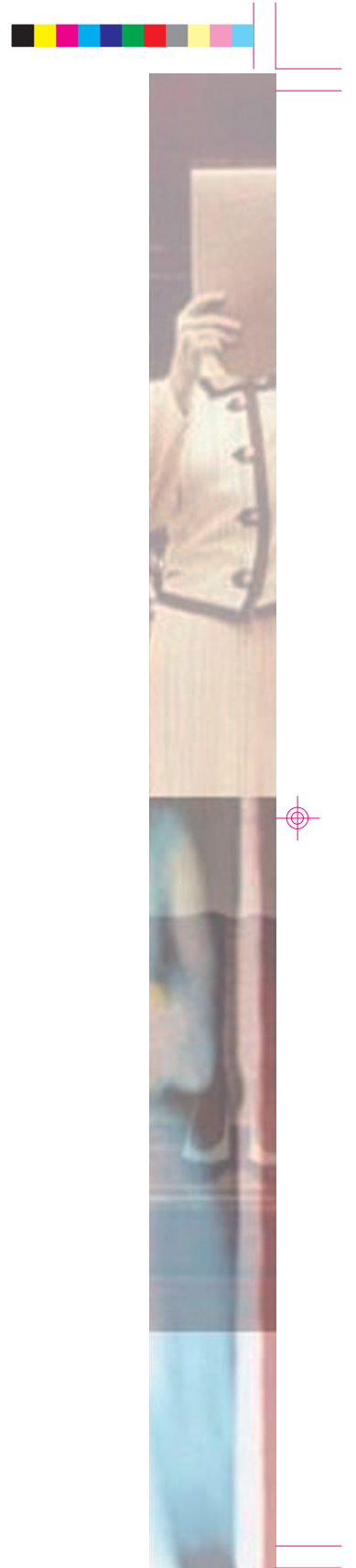




7 marzo 2012

**Donne, Lavoro e Disabilità:
tra sicurezza e qualità della vita**
Un Focus sulla Regione Lombardia

A cura di
Maria Giovannone (Responsabile scientifico)
Franco D'Amico, Nicola D'Erario, Rosita Zucaro



SOMMARIO

1. Introduzione.....	pag. 1
2. Donne, lavoro e infortuni: i numeri della Lombardia.....	pag. 5
3. Salute e sicurezza al lavoro: un binomio che piace alla Regione.....	pag. 9
4. Linee guida, indirizzi e buone pratiche in materia di salute e sicurezza.....	pag. 13
5. La conciliazione vita-lavoro: obiettivo primario nell'agenda regionale.....	pag. 21
6. I piani territoriali per la conciliazione vita-lavoro.....	pag. 27
7. Le imprese lombarde e la conciliazione vita-lavoro.....	pag. 51
8. Conclusioni.....	pag. 57
Cosa è l'Anmil.....	pag. 58
Bibliografia.....	pag. 61



1. Introduzione

Nella tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro si è assistito ad un'evoluzione importante, negli ultimi anni, poiché vi è stato il passaggio da un approccio neutrale al tema, in chiave soprattutto risarcitoria, ad uno attento al genere, incentrato sulla prevenzione.

Un ruolo importante, in questo processo evolutivo, va riconosciuto alla definizione di "salute", sancita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, quale diritto fondamentale della persona al "completo stato di benessere fisico, psichico e sociale".

Insita, in tale definizione, è la centralità dell'individuo con tutte le sue specificità, nonché, in quest'ottica, l'importanza di una tutela del medesimo che sia attenta alle differenze di genere.

Il concetto vuole evidenziare la necessità di realizzare ambienti di lavoro improntati a un'organizzazione che garantisca, non la semplice "assenza di malattia" dei lavoratori, ma il loro completo benessere.

Tale concetto spesso, in maniera fuorviante, viene confuso o appiattito sul sesso, laddove invece si tratta di una categoria di interpretazione della realtà molto più complessa.

Esso è, infatti, un paradigma interpretativo e costituisce, nell'ambito delle scienze sociali, la sintesi del processo attraverso il quale individui che nascono di sesso femminile o maschile entrano nelle categorie di "donne" e di "uomini". Fa, pertanto, riferimento alle differenze sociali tra i due sessi, le quali presentano notevoli variazioni tra culture diverse ma anche all'interno di uno stesso contesto culturale.

Il Legislatore adottando, in modo esplicito, la definizione di salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, vuole evidenziare la necessità di realizzare ambienti di lavoro improntati a un'organizzazione che garantisca, non la semplice "assenza di malattia" dei lavoratori, ma il loro completo benessere.

Tale concetto è, ovviamente, indirizzato ad entrambi i generi, ma occorre sottolineare che nel nostro sistema sociale e lavorativo la condizione femminile è ancora, troppo spesso, in una posizione di svantaggio e non di parità sostanziale rispetto al versante maschile.

La rinnovata attenzione al tema va, però, anche inquadrata come l'esito di un'accresciuta consapevolezza che le donne nel mondo del lavoro ci sono e sono sempre più numerose ma, nella generalità dei casi, rimangono in una posizione di maggiore vulnerabilità sia per gli aspetti relativi all'accesso al lavoro che per quanto attiene alla salute e sicurezza.

Contributo importante, in questa presa di coscienza, è stato, sicuramente, fornito dall'Unione Europea che, sin dai suoi primordi, ha riconosciuto come principio la parità tra uomo e donna che, nel tempo si è evoluto nel principio di *mainstreaming*, in base al quale le autorità pubbliche, prima di procedere all'assunzione di una data misura, valutano l'eventuale effetto discriminatorio che essa possa determinare, mirando così ad evitare conseguenze negative, nonché a migliorare la qualità e incisività delle proprie politiche.

Alla luce della centralità del benessere dell'individuo e dell'adozione della strategia di *gender mainstreaming* - come si è accennato - anche il tema della salute e sicurezza

sul luogo di lavoro, nella sua nuova concezione, ha fortemente affermato la necessità di procedere secondo una *gender lens*.

È, infatti, evidente che quando l'art. 28 T.U. Salute e Sicurezza introduce nella valutazione dei rischi il fatto che *“devono essere tenuti in considerazione tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti [...] le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere [...]”*, si pone sulla strada di una prevenzione che voglia essere più efficiente ed efficace, attenta alla salute quale completo “benessere” dei lavoratori e delle lavoratrici, secondo un paradigma reale e non astratto dei destinatari ai quali si rivolge.

Pertanto, introdurre le problematiche di genere nella valutazione dei rischi non significa preoccuparsi di tutelare la salute delle donne, in quanto gruppo biologicamente più “debole” o maggiormente vulnerabile ai rischi, ma prendere coscienza che gli uomini e le donne non fronteggiano i medesimi rischi e che, comunque, se esposti alla stessa situazione, non necessariamente reagiscono nel medesimo modo. Adottare una *gender lens*, in materia di salute permette quindi di prevedere, valutare e, possibilmente, misurare i diversi impatti dei determinanti socio-economici e culturali su donne e uomini.

In questa nuova concezione della salute e sicurezza vanno, quindi, aggiunte le problematiche connesse alle esigenze di bilanciamento dei tempi di vita e lavoro, la cui fondamentale importanza emerge anche dal fatto che le statistiche nazionali e regionali rilevano ancora una significativa esposizione delle donne ad infortuni, soprattutto, nel tragitto casa-lavoro.

È in questo contesto che si inserisce l'importanza fondamentale dei livelli di regolamentazione e tutela regionale e locale, in linea con la valorizzazione del principio di sussidiarietà verticale.

Tra le Regioni si è scelto di presentare un *focus* dedicato alla Lombardia in quanto essa, all'interno dello scenario italiano, si pone come un modello virtuoso di attenzione al benessere della propria popolazione attiva e tale impegno è un aspetto importante, in quanto essa contribuisce fortemente alla formazione della ricchezza nazionale (20,8% del PIL), costituendo un punto di riferimento per l'economia nazionale.

La Regione oggetto di questo rapporto presenta un consolidato substrato normativo sul quale si innestano una serie cospicua di linee guida, indirizzi e buone pratiche adottati a livello regionale.

Questa concreta attività e attenzione al tema del benessere del lavoratore viene declinata anche nell'altro importante corollario di tale stato psico-fisico e sociale: la conciliazione vita-lavoro che negli ultimi anni ha acquistato sempre maggiore rilevanza e desta sempre più interesse.

Il percorso stesso di conciliazione intrapreso dalla Lombardia è stato definito come un modello e una buona prassi, ponendo tale Regione in prima linea nella sperimentazione di una *governance* plurale e multilivello, in grado di fornire risposte integrate alla domanda di conciliazione vita-lavoro.

Sono state, infatti, messe in atto diverse politiche di conciliazione sia a livello normativo regionale che locale, con l'attuazione per esempio dei 13 Piani territoriali (che sono analizzati nel capitolo 6), ma anche a livello aziendale (come si vedrà al capitolo 7).

Tale concreta azione regionale va sicuramente collegata anche al fatto che si tratta di un mercato del lavoro che, con una quota di donne occupate pari a 59,4%, rispetto alla media italiana è di 10 punti superiore, nonché in linea con quella europea.

Particolarmente problematica, in questo scenario, appare la situazione delle lavoratrici disabili, poiché doppiamente esposte a fattori di discriminazione e segregazione lavorativa e in quanto si trovano a dover conciliare non solo i tempi di vita e lavoro, ma anche quelli, talvolta molto lunghi, di cura della propria salute.

La tutela dei soggetti disabili sembra ancora oggi, però, appiattita sull'abbattimento delle barriere architettoniche e sulla predisposizione dei piani di evacuazione e sicurezza *ad hoc*, senza una focalizzazione della normativa su un approccio maggiormente improntato sui criteri di accessibilità e inclusività che tenga conto delle differenze di genere e del loro impatto sull'organizzazione del lavoro e della qualità della vita del disabile.

Dal canto suo, non più confortante appare l'integrazione dei disabili nel mercato del lavoro, promossa, sì nel nostro ordinamento da strumenti normativi, ma tutt'altro che scevra da problemi di efficacia ed efficienza nella tutela.

L'importanza di accentuare l'attenzione sull'accesso e sul reinserimento lavorativo delle persone disabili in una chiave anche di genere, è avvalorata dall'affermarsi di un nuovo modello culturale di disabilità che sia attento al contesto sociale, economico e lavorativo dei soggetti interessati.

In tale substrato fattuale e normativo, si situa il presente rapporto, con il quale l'ANMIL si prefigge l'obiettivo di offrire, a completamento del quadro internazionale, comunitario, comparato e nazionale, analizzato nel 2° Rapporto, *Donne, Lavoro, disabilità: tra sicurezza e qualità della vita*, un esempio di modello regionale particolarmente attento al "benessere" dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici.



2. Donne, lavoro e infortuni: i numeri della Lombardia

La partecipazione della donna al mondo del lavoro è spesso condizionata, nel nostro Paese, dai molteplici impegni di moglie-madre-lavoratrice che rendono molto difficile conciliare i tempi di lavoro con quelli di cura della famiglia. Nell'insieme di questi tempi la donna lavora 1 ora e 3 minuti in più del suo *partner*, quando entrambi sono occupati; se poi hanno figli il divario di tempo sale a 1 ora e 15 minuti.

I riflessi sul piano occupazionale sono evidenti ed indicano come, in questo campo, l'Italia sia in notevole ritardo rispetto agli altri Paesi europei. Nel 2010 il tasso di occupazione delle donne italiane (tra 20 e 64 anni) elaborato da EUROSTAT è stato pari a 49,5%, un valore che colloca il nostro Paese ben al disotto della media europea di 62,1% e al penultimo posto della graduatoria dei Paesi U.E. seguito soltanto da Malta con un valore pari a 41,6%.

Va detto tuttavia che, in ambito nazionale, le differenze territoriali sono molto accentuate: nelle regioni del Nord si registrano tassi di occupazione femminili che si attestano mediamente intorno al 60%, quasi doppi rispetto a quello del Mezzogiorno, che è pari a 33%. In particolare, la Lombardia presenta un tasso di donne occupate pari a 59,4%, un valore superiore di 10 punti percentuali rispetto alla media italiana e praticamente in linea con quella europea.

E' noto come la Lombardia sia un'area geografica di punta nel panorama economico nazionale essendo la regione che contribuisce maggiormente alla formazione della ricchezza nazionale (20,8% del PIL) attraverso un tessuto produttivo composto da circa 850.000 aziende, pari al 16,5% del totale nazionale.

In questo contesto, il ruolo della donna nella società e, in particolare, nel mondo del lavoro presentano caratteristiche di tutto rilievo ed assimilabili per molti versi a quelle dei Paesi del centro e nord Europa. Peraltro, in quest'ultimo decennio, l'occupazione femminile della regione ha conosciuto una crescita costante e sostenuta passando da 1.629.000 donne occupate nel 2001 a 1.797.000 nel 2010, con un incremento complessivo del 10,3% (quasi 170.000 unità); nello stesso periodo la componente lavorativa maschile è cresciuta, invece, appena del 3,8% (circa 90.000 unità). A livello nazionale l'incremento registrato nello stesso decennio è stato molto più contenuto sia per le donne (8,4%) che per gli uomini (1,5%).

Tav. 1 - OCCUPATI IN LOMBARDIA PER SESSO.
ANNI 2001-2010

(valori per mille) - Fonte: ISTAT

Sesso	2001	2010	Var.% 2010/2001
Femmine	1.629	1.797	10,3
Maschi	2.386	2.476	3,8
TOTALE	4.015	4.273	6,4

Attualmente la quota di donne sul totale degli occupati in Lombardia si attesta al 42,1% (era 40,6% nel 2001) un valore superiore al corrispondente valore medio italiano che è pari a 40,4% (era 38,8% nel 2001). La presenza della donna nel mondo del lavoro risulta ancora più favorevole nella provincia di Milano dove la percentuale di donne occupate raggiunge il 44% (772.000 donne su un totale di 1.753.000 occupati); buoni livelli occupazionali si registrano anche nelle province di Brescia (206.000 donne occupate), Bergamo (183.000) e Varese (158.000).

Le peculiarità del mondo del lavoro femminile della Regione Lombardia si riflettono anche sulle caratteristiche del quadro infortunistico che si riscontrano anche a livello nazionale.

Nell'ultimo decennio, gli infortuni sul lavoro femminili hanno registrato in Lombardia una crescita pari al 6,5% (da circa 39.000 infortuni nel 2001 a 41.000 nel 2010). L'incremento registrato nella regione è nettamente più elevato, in termini assoluti, di quello verificatosi a livello nazionale che, per lo stesso periodo, è stato pari allo 0,7%.

Occorre però tenere conto della crescita di donne occupate (e quindi esposte al rischio) che, nel periodo di osservazione, è stata molto più consistente in Lombardia che nel resto del Paese: se si rapporta il numero degli infortuni a quello delle donne occupate risulta che l'indice di incidenza infortunistica femminile per la Lombardia segna un calo effettivo del 4,6% essendo passato da 23,9 infortuni per mille donne occupate del 2001 a 22,8 del 2010.

Nello stesso decennio il corrispondente indice nazionale è diminuito del 7%; si conferma, pertanto, che anche per le lavoratrici lombarde vi è stata una sensibile riduzione dei livelli di rischio, anche se in misura più contenuta rispetto alla media italiana.

Molto più favorevole è stato invece il *trend* delle morti sul lavoro che si sono più che dimezzate, passando dai 22 casi del 2001 ai 9 casi del 2010.

Nello stesso arco di tempo il calo degli infortuni maschili in Lombardia è stato molto più consistente e pari a -31% per gli infortuni in complesso e -57% per quelli mortali.

Tav. 2 -INFORTUNI AVVENUTI IN LOMBARDIA PER SESSO
ANNI 2001-2010. Fonte: INAIL

Infortuni in complesso

Sesso	2001	2010	Var.% 2010/2001
Femmine	38.822	41.363	6,5
Maschi	133.551	91.878	- 31,2
TOTALE	172.373	133.241	- 22,7

Casi mortali

Sesso	2001	2010	Var.% 2010/2001
Femmine	22	9	- 59,1
Maschi	274	118	- 56,9
TOTALE	296	127	- 57,1

Le differenti evoluzioni del fenomeno tra i due sessi derivano dai maggiori guadagni, in termini di riduzione del rischio infortunistico, che si sono registrati in quei settori a più alto tasso infortunistico che sono anche caratterizzati da una preponderante presenza di manodopera maschile (Metallurgia, Costruzioni, Estrazione e lavorazione di minerali non metalliferi, Trasporti, Legno...).

Per le lavoratrici lombarde, così come avviene anche a livello nazionale, il settore con la più alta incidenza infortunistica è la Sanità (particolarmente colpite le Infermiere professionali) dove si concentra il 16% degli infortuni femminili (circa 6.600 infortuni). Seguono altri settori caratterizzati da elevata presenza femminile, quali Commercio (4.800 infortuni), Servizi alle imprese (4.600) ed Alberghi e ristoranti (2.800), che presentano comunque livelli di rischio sensibilmente inferiori a quelli tipicamente "maschili".

Ed è per questi motivi che le donne, in Lombardia come nel resto del Paese, subiscono proporzionalmente meno infortuni degli uomini con percentuali che diminuiscono al crescere della gravità: la quota di infortuni che hanno colpito le lavoratrici lombarde si attesta al 31% degli infortuni in complesso e al 7% di quelli mortali.

La situazione è però significativamente diversa se vista sotto il profilo della "modalità di evento". Tra gli infortunati, nell'effettivo esercizio dell'attività lavorativa le donne, rappresentano appena il 28% del totale, mentre raggiungono quasi il 50% di quelli *in itinere*, vale a dire nel percorso casa-posto di lavoro e viceversa: sui circa 19.000 infortuni *in itinere* avvenuti in Lombardia nel 2010, 9.400 sono occorsi a donne e 9.600 a uomini.

Tav. 3 - INFORTUNI *IN ITINERE* AVVENUTI IN LOMBARDIA
PER SESSO. Anno 2010. Fonte: INAIL

Sesso	INFORTUNI		CASI MORTALI	
	N.	%	N.	%
Femmine	9.371	49,5	7	16,7
Maschi	9.572	50,5	35	83,3
TOTALE	18.943	100,0	42	100,0

Il divario risulta, però, nettamente a sfavore delle donne se si rapportano gli infortuni ai lavoratori esposti al rischio: l'indice di incidenza femminile, pari a 5,2 infortuni *in itinere* per mille donne occupate supera del 37% quello maschile pari a 3,8.

Altro elemento di rilievo: sui 9 infortuni mortali occorsi complessivamente alle donne lombarde nel 2010, ben 7 sono avvenuti *in itinere*, ribadendo come per la donna lombarda che lavora (ma lo stesso vale per tutte le lavoratrici italiane) i pericoli più reali e diffusi si incontrano proprio sulla strada di andata o ritorno dal posto di lavoro. Si tratta, il più delle volte, di un percorso che rappresenta, nella vita quotidiana della donna, il segmento temporale in cui si concentrano tutte le difficoltà di conciliazione famiglia-lavoro di cui si diceva all'inizio, con inevitabili riflessi sul piano della lucidità e concentrazione e, conseguentemente, della sicurezza.





3. Salute e sicurezza al lavoro: un binomio che piace alla Regione.

La Lombardia mostra una particolare attenzione alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e tale impegno, a livello regionale, è un aspetto importante, soprattutto, per l'alta concentrazione di imprese piccole, medie o grandi, che la rendono, senza dubbio, un punto di riferimento per l'economia nazionale.

La Legge Regionale n. 22 del 28 settembre 2006, *Il Mercato del lavoro in Lombardia*, all'art. 27 dispone che *"la Regione, [...] promuove la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza del lavoro e di miglioramento della qualità della vita lavorativa e, a questo fine, esercita funzioni di indirizzo e di coordinamento. Per la realizzazione delle finalità di cui al comma 1, la Regione e le province promuovono e sostengono iniziative, anche in collaborazione con le parti sociali, orientate alla prevenzione, all'anticipazione dei rischi ed al miglioramento delle condizioni di lavoro. La Regione promuove altresì la responsabilità sociale delle imprese, finalizzata a garantire la qualità, la sicurezza e la regolarità delle condizioni di lavoro"*.

Dalla normativa regionale emerge, quindi, l'importanza di promuovere un sistema integrato di sicurezza sul lavoro e miglioramento della qualità della vita lavorativa e, in quest'ottica, vengono sostenute, a livello regionale e provinciale iniziative, anche in collaborazione con le parti sociali, volte alla prevenzione, all'anticipazione dei rischi, nonché al miglioramento delle condizioni di lavoro. A livello regionale viene, inoltre, promossa la responsabilità sociale di impresa nel trinomio qualità, sicurezza e regolarità delle condizioni lavorative.

Sulla stessa linea, la Legge Regionale n. 33 del 30 dicembre 2009, *Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità*, che al Titolo VI, *Norme in materia di prevenzione e promozione della salute*, espressamente sancisce che *"[...] (si) persegue la finalità di una più elevata tutela della salute dei cittadini, mediante la disciplina di un sistema integrato di prevenzione e controllo basato sull'appropriatezza, sull'evidenza scientifica di efficacia e sulla semplificazione dell'azione amministrativa"*.

Questo è il substrato normativo sul quale si innestano una serie cospicua – come si potrà constatare nella tabella al successivo capitolo – di linee guida, indirizzi e buone pratiche adottati a livello regionale.

La prolificità della Lombardia, in questo campo, è in linea con uno dei principali obiettivi della Sanità regionale, consistente nel perseguire una politica di miglioramento della qualità della vita della persona e, considerato che in questa regione il tasso di attività per la classe di età 15-64 anni è circa il 70%¹, risulta fondamentale che il lavoro stesso venga percepito come ricchezza che concorre alla formazione ed alla realizzazione individuale.

Inoltre, è opportuno che la produttività cresca attraverso l'adattamento reciproco delle esigenze dei lavoratori e delle imprese e presupposto essenziale, affinché ciò si verifichi, è garantire il benessere del lavoratore, e quindi, innanzitutto, la sua salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In base al suddetto principio, la Giunta Regionale lombarda ha adottato dei Piani Regionali per la promozione della sicurezza e della salute negli ambienti di lavoro, tra i quali l'ultimo, relativo al triennio 2011-2013, è stato emanato l'8 giugno 2011². Il documen-

to è frutto di concertazione e intesa con le parti sociali, il mondo datoriale e imprenditoriale, i sindacati e le istituzioni preposte alla vigilanza e prevenzione in materia di sicurezza sul lavoro.

Alla base della sua adozione, vi è, innanzitutto, la volontà di contribuire alla piena attuazione alla Strategia Comunitaria 2007-2012, la quale si è posta l'obiettivo, entro l'anno 2012, di ridurre del 25%, il tasso complessivo d'incidenza degli infortuni sul lavoro. Infatti, il citato piano si pone in linea di continuità con quello adottato in precedenza³ - che si è concluso con la riduzione del 44% degli incidenti mortali - perseguendo la finalità di consolidare il modello organizzativo, già proposto e praticato nel triennio passato, il quale, fondato sui principi della responsabilità condivisa, ha reso la Regione Lombardia centro di eccellenza per la promozione di una cultura di prevenzione per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Sulla scorta, quindi, degli esiti del Piano regionale 2008-2010 e in linea sia con la Strategia Europea - nonché con la Conferenza di revisione intermedia di detta strategia per la sicurezza e la salute sul tenutasi a Barcellona il 3 giugno 2010 - e con il Piano triennale per il lavoro, *Liberare il lavoro per liberare i lavoratori*, del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 30 luglio 2010, il nuovo Piano propone di mantenere il *trend* di riduzione degli infortuni mortali e gravi e di contenere i tumori e le patologie professionali.

Il Piano, inoltre, si è posto l'obiettivo di continuare a garantire il controllo nel 5% delle imprese lombarde⁴.

Inoltre, considerato che l'ambiente di lavoro rappresenta un contesto favorevole, per influenzare in modo positivo le abitudini di vita dei lavoratori, vista la previsione normativa di cui all'art. 25, c. 1, lett. a) del D.Lgs n. 81/08, il Piano propone l'attuazione di interventi di promozione della salute.

Volendo sintetizzare, gli obiettivi del nuovo piano sono:

- una ulteriore diminuzione del 15% degli infortuni mortali e con esiti invalidanti;
- riduzione del 10% del tasso di incidenza di infortuni gravi;
- emersione delle malattie professionali.

L'amministrazione regionale intende raggiungere tali finalità attraverso la promozione della cultura della sicurezza, l'informazione e la formazione dei lavoratori, l'introduzione di tecnologie più sicure, l'effettuazione di controlli che permettano di scoprire, contrastare e sanare situazioni di inadempienza e l'introduzione di un sistema che riconosca i meriti di aziende in cui non si verificano incidenti rilevanti.

Infine, massimo impegno è riservato alla formazione per la promozione della cultura della sicurezza, come dimostrato dal fatto che la Regione ha stanziato 11,626 milioni di euro per realizzare due distinti percorsi formativi dedicati: uno alla scuola e uno alle aziende.

Per quanto attiene, specificatamente, alle malattie professionali, secondo dati INAIL-ISTAT, in Lombardia, nel 2009, in controtendenza rispetto al 2007, si è assistito ad un incremento delle stesse del +6,4%. Tale dato negativo deve essere, però, analizzato e rivisto sulla base di una considerazione. Probabilmente, se ricondotto all'attività di emersione delle malattie professionali, proposta in parallelo all'obiettivo di contenimento delle stesse, potrebbe porsi come il risultato: dell'azione di sensibilizzazione sull'obbligo di denuncia rivolta ai medici competenti, di base e specialisti ospedalieri, realizzata nel corso

degli ultimi anni, nonché delle semplificazioni introdotte per assolvere agli obblighi informativi (si veda ad esempio il modello di segnalazione unificato predisposto da INAIL e Regione Lombardia).

Dall'analisi delle malattie professionali emergono due elementi di rilievo:

- la tipologia delle patologie professionali segnalate: analogamente a quanto si osserva a livello nazionale, risultano diminuite le malattie d'origine esclusivamente lavorativa (es. silicosi, ipoacusia da rumore), con incremento di quelle correlate al lavoro, a genesi multifattoriale, per le quali l'esposizione ad agenti patogeni, presenti sul lavoro, è solo una delle cause determinanti la malattia (es. bronchite cronica, malattie muscolo-scheletriche, neoplasie).
- la persistenza di una sotto-notifica delle segnalazioni.

Per quanto attiene agli obblighi del datore di lavoro, il Piano dispone che questi sia tenuto a:

- finanziare i corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro per il personale;
- redigere il documento valutazione rischi per le attività lavorative;
- provvedere alla redazione del DUVRI in caso di appalti o cooperazione tra più imprese;
- assicurarsi che tutti i documenti in merito alla sicurezza sul lavoro (POS, Programma di prevenzione e protezione ecc.) siano in regola e presenti in cantiere per eventuali controlli;
- provvedere alla sorveglianza sanitaria e alle norme antincendio;
- assicurarsi che le norme sulla sicurezza e le protezioni adeguate siano utilizzate durante lo svolgimento delle mansioni.

Sebbene si sia riscontrata un'effettiva prolifica attenzione al tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, tale da rendere la Lombardia un modello di riferimento nello scenario italiano, occorre, però, evidenziare che molto poco è stato, sino ad ora, fatto in ordine ad un approccio regionale di genere in tale materia.

L'auspicio è, quindi, che forte di un'esperienza sul campo ben radicata, la Lombardia possa intraprendere un percorso innovativo anche nell'approccio alla prevenzione nei luoghi di lavoro, adottando un'ottica di genere, in conformità a quanto espressamente sancito dal T.U. Salute e Sicurezza, D.Lgs 81/2008.



4. Linee guida, indirizzi e buone pratiche in materia di salute e sicurezza

Analizzato, brevemente, l'approccio regionale sul tema, attraverso la tabella seguente, si intende sintetizzare i contenuti e le finalità dei principali documenti regionali redatti sotto forma di Linee guida, indirizzi e buone pratiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Sintesi dei documenti di indirizzo elaborati a livello regionale (Fonte: Rielaborazione a cura di ANMIL)

SETTORE – ATTO - FINALITA'

Linee guida in materia di prevenzione e sicurezza nei cantieri per la costruzione del sistema ferroviario ad alta velocità e grandi opere.

Deliberazione n. VIII/489 del 4.8.2005

- fornire strumenti per stimare i rischi e individuare gli *standard* tecnici, strutturali e organizzativi, adeguati a farvi fronte;
- individuare tutti gli attori e il loro ruolo;
- supportare lo sviluppo del programma regionale di intervento sulla base della DGR VII/18344 del 23.7.2004;
- supportare studi di approfondimento sul campo;
- favorire l'implementazione di un sistema informativo in grado di effettuare un sistematico monitoraggio delle opere in sviluppo, degli infortuni, degli interventi di sopralluogo, dei risultati;
- raccordare gli interventi e consentire il confronto di risultati tra diverse aree geografiche, anche sovra regionali.

Indirizzi generali per la valutazione e la gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 8.10.2004 (art. 28 comma 1 D.Lgs 81/2008).

Decreto n. 13559 del 10.12.2009

- ha una mera funzione informativa e rappresenta l'orientamento definito dal Laboratorio per la valutazione e gestione del rischio *stress* lavoro correlato (art. 28, comma 1 D.Lgs. 81/2008), emanato in attesa delle indicazioni della Commissione nazionale (art. 6, comma 8, lettera m- *quater*);
- affronta analiticamente il tema dello stress-lavoro correlato

Vademecum per il miglioramento della sicurezza e della salute nello stampaggio della plastica.

Decreto n. 14219 del 21.12.2009

orientare scelte tecniche, organizzative e procedurali adeguate all'intero sistema prevenzionistico lombardo, intendendo con questo datori di lavoro, servizi di prevenzione e protezione aziendali, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, medici competenti, organi di vigilanza delle ASL, operatori delle

UOOML (Unità Operative Ospedaliere di Medicina del Lavoro), consulenti, organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori;

esprimere l'orientamento comune dei diversi interlocutori che compongono il gruppo di lavoro, in relazione agli aspetti ritenuti problematici per il comparto; orientare i servizi PSAL e UOOML alla promozione di percorsi preventivi che coinvolgano le figure aziendali per la gestione corretta dei principali problemi evidenziati.

Requisiti minimi per l'applicazione di un sistema di gestione per la sicurezza e la salute sul lavoro nelle strutture sanitarie

Decreto n. 12381 del 30.11.2009

- strumento per le strutture sanitarie pubbliche e private che vogliono impostare interventi preventivi appropriati ed efficaci ad affrontare e ridurre i rischi per la sicurezza e la salute.
- il Laboratorio di approfondimento "Ruolo del Servizio di Prevenzione e protezione nel comparto Sanità", agendo su queste premesse, ha raccolto le esperienze di applicazione dei sistemi gestionali per la salute e la sicurezza sul lavoro, ad oggi condotte. in ambito sanitario e ne ha estratto e avvalorato alcuni requisiti, c.d. minimi, utili all'avvio di un modello efficace.

Linee di indirizzo per la redazione del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza.

Decreto n. 14521 del 29 dicembre 2009

- descrive le azioni che devono essere intraprese, in occasione della stipula di contratti (d'appalto di lavori, servizi, fornitura, e di somministrazione di lavoro), le funzioni aziendali responsabili della redazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti (DUVRI).
- contiene gli obblighi relativi alla gestione degli appalti e gli aspetti riguardanti la stipula di appalti per la realizzazione di opere edili che comportino la nomina del coordinatore per la sicurezza e la redazione del Piano di Sicurezza e Coordinamento (P.S.C.).

Linee di indirizzo per l'attività di coordinatore per la sicurezza nei cantieri edili.

Decreto n. 10602 del 15.11.2011

- contiene strumenti concreti per l'assolvimento degli obblighi a carico dei coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori esplicitando tempistiche e modalità di assolvimento, con riferimento a quanto contenuto nel Decreto legislativo 81/2008;
- specificatamente, le indicazioni riportate "*riguardano un insieme di attività che se svolte da un coordinatore della sicurezza garantiscono una soglia di minima prestazione a cui un buon tecnico aderisce, al fine di svolgere l'incarico in oggetto correttamente ed eticamente*": si tratta di "regole" volontarie che

“non sostituiscono in alcun modo i contenuti di legge, ma semplicemente vi si affiancano e integrano le lacune relative a tempistiche e modalità pratiche di assolvimento degli obblighi”.

Linee guida per l'utilizzo di scale portatili nei cantieri temporanei e mobili.

Decreto n. 7738 del 17.08.2011

- volto a contrastare la diffusa sottostima del rischio generato, - nonostante nei lavori edili “la caduta dall’alto” rappresenti la modalità di accadimento di incidente che, con maggiore frequenza, genera infortuni gravi e mortali -. dal frequente scorretto utilizzo delle scale;
- il Gruppo di Lavoro ha predisposto indicazioni operative di facile utilizzabilità in cantiere da parte delle persone che vi operano, per fare sì che le scale portatili siano considerate, non già strumenti di libero utilizzo a fronte di qualsivoglia bisogno, ma bensì attrezzature d'utilizzo mirato per accessi a luoghi elevati e per posizionamenti in relazione a lavori di piccola entità e breve durata.

Vademecum per il miglioramento della sicurezza e della salute con le polveri di legno.

Decreto n. 8713 del 16.9.2010

- si occupa del complesso dei rischi per la sicurezza e la salute in relazione all'esposizione a polveri di legno, con particolare riferimento alla gestione del rischio da agenti chimici pericolosi e da agenti cancerogeni.

Vademecum per il miglioramento della sicurezza e della salute nello stampaggio della gomma.

Decreto n. 8715 del 16.09.2010

- si occupa, oltre che dei rischi da agenti cancerogeni, anche del complesso dei rischi per la sicurezza e la salute presenti nel comparto.
- offre alcuni indirizzi operativi per la redazione del documento di valutazione del rischio da agenti chimici, con riferimento al Documento del Coordinamento Tecnico per la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro delle Regioni e delle Province autonome “Protezione da agenti chimici”.
- vengono anche proposte diverse considerazioni sulla pericolosità di alcuni agenti chimici(ad esempio in relazione al fatto che la maggior parte delle schede di sicurezza riferite ai polimeri riporta una classificazione di “preparato non pericoloso”: in questo caso “non viene presa in considerazione la possibilità di sviluppo di monomeri o prodotti di degradazione termica”).
- si indica poi che per la valutazione del rischio per la salute possono essere “vantaggiosamente utilizzati metodi per giungere a stime semiquantitative: indici di probabilità di rischio che associano le modalità ed entità delle esposizioni possibili con l'entità degli effetti”.
- affronta anche la problematica delle misurazioni, “*qualora le conclusioni della valutazione portino ad un giudizio conclusivo di rischio non irrilevante per la salute*”.

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato indicazione delle linee generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati.

Decreto n. 10611 del 15.11.2011

- consentire l'effettuazione di un buon percorso di valutazione del rischio stress, sulla base delle esperienze pratiche di valutazione fatte dalle aziende nel corso di questo primo anno con specifico riferimento alle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.
- accompagnare il percorso valutativo in atto presso le imprese chiarendo in particolare le caratteristiche intrinseche della fase di valutazione preliminare e, qualora necessaria, della fase di valutazione approfondita prevista dagli indirizzi della Commissione Consultiva;
- fornire indicazioni per l'applicazione di metodi e strumenti opportuni per il percorso di valutazione del rischio stress-lavoro correlato, evitando quelli che potrebbero risultare inadeguati;
- fornire utili suggerimenti per un percorso di valutazione e gestione del rischio SLC praticabile e fattibile anche da parte delle piccole imprese;
- valorizzare il contributo delle Linee di Indirizzo della Regione Lombardia come utile riferimento in termini di 'metodi' e 'criteri' di approccio al percorso valutativo.

Buona pratica utilizzo fitofarmaci in agricoltura.

Decreto n. 4580 del 29.04.2010

- volto alla prevenzione dei rischi nei lavoratori che utilizzano prodotti fitosanitari in agricoltura;
- analizza, in dettaglio, i diversi momenti di esposizione dell'operatore, inteso come agricoltore che effettua applicazioni (attività occasionale, nell'ambito di una serie complessa di compiti, con un impegno che in genere non supera le 15, massimo 20 giornate all'anno), fornendo specifiche indicazioni di buona pratica per ogni fase di utilizzo

Vademecum per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nelle attività di galvanica.

Decreto n. 3357 del 13.4.2011

- individuare e promuovere soluzioni tecnologiche concretamente attuabili in grado di sostituire le sostanze cancerogene o, quanto meno, di ridurre al minimo le esposizioni professionali conseguenti alla loro presenza, in specifici comparti produttivi.

Linee guida per l'effettuazione dei controlli previsti dai Regolamenti REACH e CLP in Regione Lombardia.

Decreto n. 10009 del 28.12.2011

- fornire al personale dei DPM (Dipartimento di Prevenzione Medico) delle ASL, "addetto all'attività di vigilanza", indicazioni operative per la programma-

zione e l'effettuazione dei controlli ufficiali previsti dal Regolamento REACH e dalle norme correlate, ivi compreso il Regolamento CLP;
- in particolare la finalità della presente linea guida è garantire che i controlli *“siano effettuati sul territorio regionale secondo criteri di omogeneità, appropriatezza, trasparenza, efficienza ed efficacia”*.

Linee guida per la prevenzione dei rischi nel comparto della panificazione artigianale nella Regione Lombardia.

Decreto n. 10803 del 27.09.2007

- vengono analizzate le problematiche attinenti la tutela della salute nel settore dell'artigianato alimentare, che riguardano ad un tempo chiunque operi nei laboratori di produzione e tutti coloro che dell'alimento prodotto si cibano;
- la valutazione delle criticità e dei rischi, la corretta prassi igienica, la sorveglianza sanitaria e la formazione-informazione costituiscono gli strumenti per applicare la normativa.

Criteri per l'individuazione di “buone pratiche” in relazione alla prevenzione delle patologie muscolo-scheletriche connesse con movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori.

Decreto n. 848 del 5.2.2009

- finalizzato all'individuazione di criteri utili a stimolare (e premiare), presso le aziende lombarde, le pratiche di valutazione ed efficace gestione del rischio connesso con movimenti e sforzi ripetuti negli arti superiori, in particolare
- realizzate in coerenza con le Linee Guida sulla materia realizzate dalla Regione Lombardia.

Disposizioni concernenti la prevenzione dei rischi di caduta dall'alto per il contenimento degli eventi infortunistici per il comparto edile.

Decreto n. 119 del 14.1.2009

contiene disposizioni, concernenti la prevenzione, che si *“applicano alle nuove costruzioni di qualsiasi tipologia d'uso (residenziale, commerciale, industriale, agricolo ecc.) nonché in occasione di interventi su edifici esistenti che comportino anche il rifacimento strutturale della copertura”*;
- nello specifico l'intera opera *“deve essere progettata ed eseguita in modo che le successive azioni di verifica, manutenzione o di riparazione dell'opera stessa e delle sue pertinenze, comprese le componenti tecnologiche, possano avvenire in condizioni di sicurezza per i lavoratori che effettuano tali lavori e per le persone presenti nell'edificio ed intorno ad esso”*.

Linee guida integrate in edilizia rurale e zootecnica.

Decreto n. 5368 del 29.5.2009

- aggiornate al Decreto legislativo 81/2008, integrano fra di loro le precedenti, dedicate rispettivamente alla prevenzione degli infortuni in zootecnia e ai criteri igienici e di sicurezza in edilizia rurale;

- dopo aver ricapitolato alcuni principi di prevenzione di cui all'art. 15 del Testo Unico sulla sicurezza e salute sul lavoro, indica che le linee guida sono importanti *"in quanto riferimento tecnico esplicativo delle indicazioni di ordine generale contenute nella normativa e divengono uno strumento agile per stimolare il miglioramento e l'adeguamento a livelli crescenti di qualità"*.

Guida al sopralluogo in aziende del comparto metalmeccanico.

Decreto n. 7629 del 10.8.2011

- focalizzata sull'analisi e valutazione delle condizioni di sicurezza delle principali macchine utensili utilizzate nel settore. La scheda si propone quale strumento sia per l'Organo di Vigilanza, per la conduzione dei controlli, sia per le aziende, per l'autoanalisi.

Criteri e metodi per l'analisi del contesto produttivo e di rischio nel settore della metalmeccanica.

Decreto n. 12830 del 30.11.2009

- indirizzato, in particolar modo, ai referenti territoriali dei Flussi Informativi che hanno ormai sviluppato familiarità con lo strumento informatico e con il linguaggio tecnico.

Vademecum per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nelle opere di asfaltatura.

Decreto n. 3933 del 3.5.2011

- volto ad individuare e promuovere soluzioni tecnologiche in grado di eliminare le sostanze cancerogene o, quanto meno, di ridurre l'esposizione dei lavoratori a tali sostanze;

- può essere utilizzato per verifiche interne e autoanalisi da parte di datori di lavoro, servizi di prevenzione e protezione aziendali, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, medici competenti, organi di vigilanza delle ASL, operatori delle UOOML (Unità Operativa Ospedaliera di Medicina del Lavoro), consulenti, organizzazioni sindacali dei lavoratori, etc;

- non si limita ad analizzare la gestione del rischio da agenti cancerogeni ma approfondisce, in maniera dettagliata, la gestione dei rischi per la sicurezza derivanti da: agenti chimici pericolosi, utilizzo di macchine, movimentazione carichi;

- si presta come riferimento per la redazione del documento di valutazione dei rischi, grazie anche ad una serie di tabelle che riportano i rischi per la sicurezza individuati per ogni fase di lavorazione.

Linee guida per la bonifica dei manufatti in posa contenenti fibre vetrose e artificiali.

Decreto n. 13451 del 22.12.2010

- ha l'obiettivo di:

a. diffondere le conoscenze delle varie tipologie di fibre vetrose artificiali in

posa con particolare riferimento ai rischi a loro connessi che sono emersi e riportati dalla letteratura scientifica;
b. orientare sulle modalità operative dei lavori di bonifica di manufatti in posa, contenenti fibre vetrose artificiali, ai fini di tutela della salute dei lavoratori e della popolazione;

c. orientare i Dipartimenti di Prevenzione Medico delle ASL e “le Unità Organizzative Ospedaliere di Medicina del Lavoro (UOOML) delle AO alla promozione di percorsi preventivi che coinvolgano le figure aziendali per la gestione corretta dei principali problemi evidenziati”.

Indirizzi operativi per la prevenzione delle patologie muscolo-scheletriche.

Decreto n. 5547 del 4.6.2009

fornisce gli indirizzi operativi ai Servizi PSAL delle ASL e alle UOOML delle aziende ospedaliere finalizzati alla prevenzione delle patologie muscolo-scheletriche lavoro-correlate degli arti superiori.

Linee guida per la sorveglianza sanitaria in agricoltura.

Decreto n. 3959 del 22.9.2009


prevedono una sorveglianza sanitaria comune a tutti i lavoratori del settore agricolo, con accertamenti specifici per sottogruppi: agenti biologici (zoonosi), addetti agli allevamenti (suini, bovini, ovo-caprini), allergopatie professionali, rumore, vibrazioni, agenti chimici;
queste linee guida, a cura del Laboratorio di Approfondimento Agricoltura Sottogruppo Sorveglianza Sanitaria, partono da un'analisi del bisogno e dalla constatazione di una “significativa carenza di prevenzione nel settore” e sono finalizzate, quindi, a realizzare un “salto nella qualità e quantità degli interventi preventivi in agricoltura, tenendo anche conto del fatto che, in questo settore, gli interventi preventivi svolti a favore dei lavoratori si riverberano anche sulla qualità degli alimenti prodotti e su un maggior rispetto dell'ambiente da parte delle imprese agricole”.

Linea operativa per la gestione del parco macchine per il contenimento degli eventi infortunistici nel comparto agricolo.

Decreto n. 120 del 14.01.2009

- parte dalla constatazione che la maggioranza degli infortuni gravi e mortali, e una quota importante di infortuni “minori” in agricoltura, si verificano in occasione di utilizzo di macchine agricole.

E dunque “un migliore controllo del parco macchine porterà, quindi, inevitabilmente ad una riduzione degli infortuni nel settore”, come attestato dall'evoluzione cui si è assistito nel territorio lombardo in questi anni: “riduzione del 27% in sei anni, con punte fino al 42% laddove si è maggiormente sviluppata una politica di prevenzione”;



- si occupa, nello specifico della *“gestione della sicurezza delle macchine, la gestione del deposito e del magazzino ricambi, la gestione dell'impianto di erogazione del carburante”*.

Linee guida regionali in applicazione del D.M. 1.12.2004, n. 329, in materia di attrezzature a pressione.

Decreto 12544 del 10.08.2005

- indirizzi per l'attuazione del D.M 1.12.2004 n. 329 relativo alle attrezzature a pressione.

Linee guida regionali per la prevenzione degli infortuni in zootecnica.

Decreto n. 16258 del 29.9.2004

- volto a fornire indicazioni di carattere generale e a dare uniformità di comportamenti alle strutture sanitarie della regione, relativamente alla prevenzione degli infortuni in zootecnica.

5. La conciliazione vita-lavoro: obiettivo primario nell'agenda regionale.

All'interno del panorama italiano, la Regione Lombardia si distingue anche in un altro ambito, socialmente ed economicamente rilevante, nonché connesso al "benessere" del lavoratore: le politiche di conciliazione vita-lavoro. Il 2 maggio del 1992, la Lombardia ha emanato la Legge Regionale n. 16, *Istituzione e funzioni della Commissione Regionale per la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna*, con la quale si è posta l'obiettivo di contribuire all'effettiva attuazione del principio di pari opportunità, in conformità a quando disposto dalla legge n. 125 del 1991. Nel perseguimento della finalità di accrescere le competenze e le capacità progettuali degli enti territoriali su tali politiche, con tale legge, è stato istituito il *Centro Risorse Regionale per l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale*, il quale svolge, a tutt'oggi, un importante ruolo di impatto sul territorio regionale, sviluppando - anche attraverso la rete dei Centri Risorse Locali di parità - progetti ed azioni di promozione di *gender mainstreaming* e di sviluppo di interventi volti a favorire e facilitare la conciliazione vita-lavoro.

La stessa legge, ha istituito, la *Commissione Regionale per le pari opportunità tra uomo e donna*, che persegue, tra l'altro, l'attuazione di iniziative dirette a promuovere una condizione familiare di piena corresponsabilità della coppia e finalizzate a consentire alla donna di rendere compatibile l'esperienza di vita familiare con l'impegno pubblico, sociale e professionale.

Successivamente, con la Legge Regionale n. 23 del 6 dicembre del 1999, *Politiche regionali per la famiglia*, la Regione Lombardia è intervenuta, con una forte azione di governo, sul tema della conciliazione, riconoscendo, in osservanza dei principi sanciti dagli artt. 2, 3, 31, 37, 38 e 47 della Costituzione, nonché della convenzione ONU sui diritti del fanciullo, la famiglia, quale soggetto sociale politicamente rilevante. Il nucleo familiare viene posto al centro della vita sociale, avviando azioni concrete di conciliazione familiare, come strumento per garantire pari opportunità tra uomini e donne, tra padri e madri rispetto alle reciproche responsabilità.

La Regione, attraverso la legge, promuove e sostiene l'adozione, preferibilmente con l'intervento dei comuni, di iniziative innovative finalizzate, tra l'altro, a:

- realizzare forme di auto-organizzazione e mutualità familiari, quali i "nidi famiglia", ossia strutture per la cura di bambini da 0 a 3 anni, svolta senza fini di lucro e promossa e autogestita da famiglie utenti;
- potenziare la ricettività dei servizi di asili nido, anche mediante il convenzionamento con i soggetti che gestiscono tali servizi, secondo gli *standard* qualitativi ed organizzativi, definiti dalla giunta regionale;
- realizzare l'attività di organizzazione delle "banche del tempo" o di altre attività che favoriscano il mutuo aiuto tra le famiglie per l'espletamento delle attività di cura, sostegno e ricreazione del minore;
- organizzare direttamente servizi nido presso le sedi delle aziende pubbliche e/o private.

La Regione introduce, inoltre, un elemento innovativo nella conciliazione famiglia-lavoro sotto forma di assistenza diretta al nucleo familiare, sostenendo e valorizzando,

attraverso contributi economici alle famiglie, l'assistenza a domicilio in tutti gli ambiti di intervento socio-sanitari.

Con la Legge Regionale n. 28 del 28 ottobre 2004, *Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città*, la Regione interviene in attuazione dell'art. 22 della legge nazionale 53/2000, prevedendo un'articolazione a livello regionale, provinciale e comunale.

La legge regionale dispone lo stanziamento di contributi per i comuni, che intendono attivare le politiche temporali nel loro territorio, sia a livello locale che sovra comunale, attraverso l'adozione del Piano Territoriale degli Orari e la sperimentazione di azioni per l'adozione di politiche dei tempi urbani, al fine di migliorare la qualità di vita della cittadinanza.

La Legge Regionale n. 22 del 28 settembre 2006, *Il mercato del lavoro in Lombardia*, dedica l'art. 22 al tema della parità di genere e alla conciliazione tra tempi di cura e lavoro, all'interno del quale si afferma che " *la Regione nella propria programmazione, sostiene azioni di sistema a favore dell'inserimento e della permanenza nel mercato del lavoro delle donne, nonché promuove in particolare, anche mediante l'impiego di voucher e altri incentivi economici: a) lo sviluppo di servizi domiciliari, asili aziendali e altri strumenti di cura e assistenza alla persona e alla famiglia; b) piani aziendali e territoriali volti alla ridefinizione degli orari di lavoro, degli orari dei territori o delle città e dei modelli di organizzazione del lavoro, anche attraverso l'impiego del lavoro a tempo parziale e del telelavoro, in funzione dell'obiettivo di conciliazione tra i tempi di lavoro e di cura; c) misure a favore delle persone, in particolare delle donne, che rientrano nel mercato del lavoro dopo prolungati periodi di assenza per motivi di cura familiare, anche mediante l'impiego del contratto di inserimento al lavoro di cui all'articolo 54 del d.lgs. 276/2003; d) azioni positive per favorire l'utilizzo dei congedi parentali previsti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 [...]; e) azioni di orientamento e informazione per favorire l'utilizzo degli incentivi di cui all'articolo 9 della legge 53/2000; f) approcci innovativi alla gestione del cambiamento demografico a sostegno della famiglia; g) azioni positive per la parità di genere finalizzata al superamento di ogni disparità nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione in carriera, nonché azioni concrete di riduzione del differenziale tra tasso di occupazione maschile e tasso di occupazione femminile, attraverso azioni positive di cui al d.lgs. 198/2006*".

Nel 2007, in concomitanza con l'Anno Europeo delle Pari Opportunità, celebratosi lo stesso anno, la Lombardia ha adottato il Piano regionale, *Opportunità per Tutti*, nel quale, in coerenza con il programma di governo regionale, ha previsto azioni finalizzate allo sviluppo del capitale umano, all'inclusione sociale, alla conciliazione vita-lavoro, allo sviluppo delle Reti di Parità per rafforzare, in un'ottica di sussidiarietà, gli organismi di parità attivi sul territorio regionale.

Il medesimo anno, ulteriore importante tassello, è stato posto con il programma *Conciliazione Famiglia-Lavoro*, promosso dall'Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro, che ha favorito l'accesso dei cittadini alle informazioni e ai servizi in materia di conciliazione, creando un luogo fisico di raccolta e aggiornamento degli stessi.

Con la Legge Regionale n. 3 del 12 marzo 2008, *Governo della rete degli interventi e dei servizi alla persona in ambito sociale e socio-sanitario*, la Lombardia ha pro-

mosso condizioni di benessere e inclusione sociale della persona, della famiglia e della comunità, disciplinando l'organizzazione della rete dei servizi e delle strutture sociali e socio-sanitarie, pubbliche e private, residenziali, semiresidenziali e territoriali.

Successivamente, con il nuovo Statuto regionale del 30 agosto 2008, è stata avviata una nuova fase istituzionale che ribadisce la centralità della persona, nelle sue forme relazionali e aggregative, tra cui *in primis* la famiglia, punto focale e fondamentale della comunità regionale. Dallo Statuto si evince che, la Regione Lombardia, ha inteso attribuire una rilevanza sempre più significativa e puntuale al principio di pari opportunità tra uomini e donne, avviando un percorso politico-istituzionale di riconoscimento del principio comunitario del *gender mainstreaming* e promuovendo lo sviluppo di strumenti di conciliazione come condizione stabile di sostegno alla centralità della famiglia e dell'individuo. Conciliare famiglia e lavoro corrisponde, infatti, al bisogno essenziale di ogni persona di realizzarsi compiutamente, attraverso la piena espressione della propria personalità e della propria relazionalità sociale, partecipando alle diverse esperienze che la vita consente ed assumendo responsabilità nelle relazioni che la sostanziano.

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

E' alla luce di quest'ultimo punto che la Lombardia, il 5 novembre del 2010, ha adottato il documento, *Lombardia 2020. Libro verde sulla conciliazione Famiglia-Lavoro*, con il quale ha inteso aprire una riflessione sulle possibili prospettive future, nonché sollecitare l'impegno dell'intera comunità lombarda a delineare e condividere una strategia collettiva di investimento sociale. Se Regione Lombardia ha dato nel tempo forte attenzione ai temi della famiglia e della conciliazione, come si è visto attraverso strumenti normativi e programmatori, con il Libro Verde ha manifestato una sensibilità ulteriore ascoltando direttamente i bisogni e le proposte di tutta la società lombarda, attraverso un'innovativa forma di consultazione.

Al termine di tale consultazione, il 31 gennaio 2010, i questionari compilati sono stati 1.560 da parte dei cittadini e 160 da parte di istituzioni, enti o associazioni, un risultato ampiamente soddisfacente, che testimonia una forte attenzione al tema oggetto di consultazione⁵. La disponibilità ad assumere responsabilità e prendere parte allo sviluppo di ulteriori progetti nel territorio (sicuramente sì per il 24.1% e probabilmente sì per il 58.1% dei cittadini) si accompagna alla richiesta di un intervento da parte della Regione, che si ponga in un'ottica di coordinamento e accompagnamento, per favorire il cambiamento contestualmente culturale e organizzativo necessario a "fare rete".

Sebbene la consapevolezza che la coppia debba equamente contribuire alla gestione familiare sia ormai ampiamente diffusa (93.5% dei rispondenti), la consultazione conferma che la cura è una dimensione di cui sono principalmente le donne in famiglia a farsi carico (il 46.1% delle donne a fronte del 2.3% degli uomini), costituendone un forte ostacolo alla loro integrazione nel mercato del lavoro⁶.

La necessità della famiglia di ricevere sostegno nei compiti di cura, che si concentra nelle due fasi critiche della prima infanzia e degli anziani o soggetti non autosufficienti, si esprime principalmente nella richiesta di un miglioramento della accessibilità dei servizi, in un'ottica -più che di aumento dell'offerta - di coordinamento su scala territoriale per garantire, che la programmazione e gestione dei servizi, sia in grado di integrare e ottimizzare l'esistente, valorizzando l'iniziativa delle parti sociali e delle famiglie stesse quali protagoniste in forme di co-progettazione.

La promozione di una Responsabilità Familiare d'Impresa trova, dunque, un forte sostegno da parte dei cittadini, ma anche da parte di enti ed aziende, tra cui il 93,4%, riconosce come, in virtù del suo contributo al benessere dei dipendenti e della comunità, la conciliazione possa rappresentare un'opportunità/vantaggio, più che un costo.

A fronte di queste considerazioni, l'intervento regionale è ritenuto necessario per favorire il superamento dell'inerzia al cambiamento, sensibilizzare e fornire strumenti incentivanti. L'ente regionale è chiamato a supportare un processo di cambiamento culturale, attraverso percorsi di formazione manageriale, servizi di consulenza e premialità che favoriscano l'adozione di una cultura d'impresa orientata al risultato e il superamento di stereotipi di genere.

Proseguendo nel percorso avviato con il Libro Verde, è stato adottato, nel settembre 2011, il Libro Bianco, *Lombardia 2020. Roadmap per la conciliazione famiglia-lavoro*.

Tale documento, fortemente condiviso con l'intera comunità lombarda, procedendo dalla consultazione pubblica *on-line* del Libro Verde, ha costruito una tabella di marcia per i prossimi tre anni.

Vien, così, delineata, quindi, la strategia lombarda per la conciliazione famiglia-lavoro, con una programmazione triennale, incentrata su un paradigma di *governance* regionale multi-livello e multi-attore.


La strategia di azione regionale prevede i seguenti obiettivi conciliativi: migliorare il benessere all'interno del nucleo familiare; favorire il miglioramento del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici sul posto di lavoro; promuovere le pari opportunità e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Le linee di azione si articolano, invece, in: *family mainstreaming*; *governance* multilivello e reti di conciliazione; comunicazione e sensibilizzazione; sostegno alla famiglia nei compiti di cura; politiche dei tempi; promozione di una "responsabilità familiare di impresa".

Obiettivo del Libro Bianco è, pertanto, quello di definire non un quadro statico, ma lo sviluppo di un progetto comune che promuova la capacità istituzionale di facilitare processi sociali che coinvolgano una molteplicità di attori, riconoscendone le competenze e favorendo la definizione di responsabilità condivise.

Le tematiche prioritarie, poste al centro di questa fase sperimentale, sono:

- lo spostamento del baricentro del *welfare* dall'offerta alla domanda per stimolare un nuovo modello organizzativo, in grado di diversificare la gamma dei servizi - fornendo ai cittadini risposte sempre più personalizzate - e di superare la frammentazione e la duplicazione degli interventi, nonché contribuire ad una maggiore responsabilizzazione individuale nell'uso delle risorse, sostenendo il passaggio da un modello di assi-

- 
- stenza al bisogno ad una logica di attivazione della capacità organizzativa e della responsabilità della comunità nel definire e realizzare il proprio benessere;
 - la promozione di un luogo di confronto con interlocutori di rilievo strategico, per costruire *policies* capaci di corrispondere ai problemi posti dalle imprese, in particolare sulla contrattazione decentrata, alla quale si riconosce un ruolo importante nella facilitazione della conciliazione vita-lavoro.
 - l'attenzione alle esigenze di cambiamento nel mondo del lavoro, sia nell'ambito delle misure di *welfare* aziendale o interaziendale, sia sul piano dell'organizzazione del lavoro⁷.

L'esperienza lombarda sul tema della conciliazione famiglia-lavoro sembra chiaramente rispondere alle sollecitazioni poste nella recente Risoluzione del Parlamento Europeo, in cui si chiede a “*Stati membri, autorità locali ed operatori del settore di ampliare l'ambito della partecipazione e della corresponsabilità per promuovere sinergie nel campo dei servizi tra gli attori dell'economia sociale e la stessa utenza*” e di adottare una prospettiva di inclusione che valorizzi il ruolo delle donne nell'economia sociale, valutando “*la qualità e gli aspetti organizzativi del lavoro e della prestazione dei servizi*”⁸.

Inoltre, in un recente Rapporto del CNEL⁹, il “*percorso conciliazione*”, intrapreso dalla Lombardia, viene definito come un “*modello e una buona prassi*”, ponendo, tale Regione, in prima linea, nella sperimentazione di una *governance* plurale e multilivello, in grado di fornire risposte integrate alla domanda di conciliazione vita-lavoro.



6. I Piani territoriali per la conciliazione vita-lavoro

La Lombardia, con delibera del 10 novembre 2010, n. 381, ha recepito e attuato l'Intesa sulla promozione della conciliazione vita-lavoro, sottoscritta, il 29 aprile 2010, tra Governo, Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano, ANCI, UPI e UNCEM.

Sono stati, così, sottoscritti gli accordi territoriali per la conciliazione, che hanno siglato la nascita di reti locali, aventi l'obiettivo di coinvolgere tutti i soggetti pubblici e privati, che possono concorrere alla realizzazione di azioni volte a favorire la conciliazione vita-lavoro.

Essi rappresentano, quindi, i soggetti che operano in prima persona su un territorio e che sono, quindi, in grado di leggere i bisogni, fornendo le risposte più opportune attraverso la formulazione di un Piano di Azione Territoriale.

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

La territorialità dei piani e la partecipazione di molteplici livelli di soggetti consentono, in questo quadro, una lettura trasversale dei bisogni espressi dai territori e, quindi, un'intercettazione innovativa della domanda, più vicina ai diretti destinatari.

In questa logica le organizzazione pubbliche e private possono offrire interventi e servizi qualitativamente aderenti alle esigenze delle famiglie e il territorio diviene luogo di sperimentazione e integrazione delle politiche, nonché di rinnovo dei modelli organizzativi, attraverso il confronto.

Tra le tipologie di azioni indicate e avviate sperimentamente, si segnala:

- la misura dotale è articolata in: dote servizi alla persona, finalizzata all'acquisizione di servizi a sostegno dei compiti di cura della famiglia e dote servizi all'impresa, volta al sostegno dell'impresa per la realizzazione di una analisi organizzativa e una possibile individuazione di soluzioni e interventi in grado di rispondere ai bisogni di conciliazione dei propri dipendenti
- la progettazione di reti di impresa, dove più aziende possono aggregare, la loro domanda per individuare possibili soluzioni a favore dei propri lavoratori, con la collaborazione dei soggetti già presenti sul proprio territorio.

I piani di azione territoriali costituiscono, quindi, un buon osservatorio per capire come le direttive regionali, si concretizzano effettivamente in azioni dirette ai cittadini e alle imprese a livello territoriale. Costituiranno, inoltre, la cartina al tornasole dei cambiamenti e degli impatti che effettivamente gli indirizzi e le scelte regionali saranno riusciti a produrre.

I piani sono pensati, quindi, come strumenti progettuali che consentano di intervenire in un'ottica di conciliazione, e le cui finalità si possono così sintetizzare:

- approfondire l'analisi della domanda rispetto al bisogno di conciliazione
- creare un *network* in una prospettiva di responsabilità sociale diffusa e coinvolgendo attivamente le associazioni di famiglie;
- sensibilizzare i cittadini e le imprese rispetto a una cultura della conciliazione, accrescendo la consapevolezza rispetto ai benefici delle pratiche conciliative;

- rafforzare il benessere della comunità e la competitività del sistema economico locale;
- individuare e portare sul territorio altre risorse per nuove progettualità;
- migliorare il benessere delle famiglie favorendo una maggior condivisione dei compiti di cura e una migliore gestione dei tempi di vita;
- sostenere la partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici con compiti di cura familiare;
- sostenere la maternità e la conciliazione tra maternità e lavoro;
- valorizzare le buone prassi esistenti sul territorio in tema di conciliazione;
- aumentare le competenze organizzative delle aziende per favorire la sperimentazione di nuovi modelli gestionali e organizzativi;
- migliorare il benessere dei lavoratori e promuovere le pari opportunità;
- rafforzare e consolidare la *partnership* col privato.

Rispetto alle finalità è interessante evidenziare tre questioni:

- l'attenzione alle famiglie e ai lavoratori è spesso schiacciata sui bisogni specifici legati alla maternità e alla genitorialità e solo in alcuni Piani ampliata alla cura dei familiari non autosufficienti (es. Cremona);
- la specifica finalizzazione sui servizi, in termini di crescita delle competenze e valorizzazione, si ritrova, in particolare, in alcuni Piani, ma non in tutti;
- la forte centralità dell'impresa su cui si concentrano molte aspettative e obiettivi.

Di seguito, si riporta una sintesi dei contenuti e delle finalità dei 13 piani elaborati dalla Regione Lombardia al riguardo, tratta dal sito www.lombardiasociale.it, e curata dalla Dr.ssa Laura Busi.

1) Piano territoriale Conciliazione – Bergamo

Governance

Soggetti promotori:

Regione Lombardia, ASL di Bergamo, Provincia di Bergamo, Comune di Bergamo, CCIAA di Bergamo e Consigliera di Parità della provincia di Bergamo

Soggetti aderenti:

Ordini professionali, Tavolo terzo settore ASL di Bergamo, Azienda Ospedaliera, Consulenti ASL, Consulenti privati, Ambiti Territoriali, Ufficio Scolastico Provinciale, Enti privato sociale, Servizi PUOI, Organizzazioni Sindacali, Associazioni datoriali, Associazioni di categoria, Cooperative sociali del settore terziario dei servizi, Consulta politiche familiari, Consulta tempi e orari della Città di Bergamo, Centro Famiglia del Comune, Centro educazione per gli adulti (Istituti scolastici), Diocesi di Bergamo, Confcooperative, Lega delle Cooperative, Confesercenti, Consiglio di rappresentanza dei sindaci, Consulenti del lavoro, Università degli Studi di Bergamo

Struttura organizzativa

Non descritta all'interno del Piano

Finalità e obiettivi del Piano

Il Piano della provincia di Bergamo, prevede le seguenti *finalità*:

- la creazione di una rete di partner pubblico-privato, a livello territoriale,
- l'implementazione dei processi di conciliazione famiglia lavoro;
- il supporto al processo di definizione delle linee guida per la realizzazione della rete territoriale per la conciliazione;
- il superamento di un approccio meramente assistenziale.

Gli obiettivi di lungo termine sono stati così declinati:

- potenziare il benessere della comunità e la competitività del sistema economico;
- migliorare il benessere all'interno del nucleo familiare, con particolare riferimento alla condivisione dei compiti di cura e ad una migliore gestione dei tempi della famiglia;
- sostenere la libera partecipazione al mercato del lavoro dei genitori, dei lavoratori e delle lavoratrici gravati da compiti di cura dei familiari;
- 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;
- favorire le pari opportunità e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Azioni trasversali previste dal Piano

Il Piano della provincia di Bergamo, considera prioritari due tipi di interventi:

- I servizi per il territorio: la rete per la conciliazione ed i voucher interaziendali

- La dote conciliazione: i servizi alla persona e i servizi all'impresa

In generale le azioni presentate dal Piano sono riassumibili in:

1. Azione di formazione e informazione
 - Consulenza presso le aziende
 - Supporto per l'organizzazione di servizi salva-tempo per la conciliazione di tempi di vita e di lavoro
2. Potenziamento della rete dei centri per l'impiego della provincia di Bergamo
3. Promozione di un servizio integrato di coordinamento delle informazioni per l'accesso alla filiera della conciliazione
4. Promozione di azioni sperimentali finalizzate alla creazione di associazioni fra imprese
5. Sperimentazione di centri interaziendali per minori
6. Sperimentazione del prolungamento dell'orario di apertura per minori con disabilità.

2) Piano territoriale conciliazione – Brescia

Governance

Soggetti promotori:

Regione Lombardia, Asl di Brescia, Provincia di Brescia, Comune di Brescia, ACB, Consigliera provinciale di parità, Ambiti territoriali dell'ASL di Brescia, Presidente Conferenza dei Sindaci

Soggetti aderenti:

Organizzazioni sindacali, Ufficio scolastico Provinciale, Ufficio Oratori della diocesi di Brescia, associazioni di categoria, componenti del Tavolo di consultazione del Terzo settore istituito presso l'ASL di Brescia. Al momento dell'emanazione del Piano, erano state acquisite le *disponibilità a sottoscrivere l'accordo* di: Apindustria, Associazione Agricoltori, Associazione Artigiani, Associazione Industriali Bresciani (AIB Femminile Plurale), Assopadana, CISL Brescia, CGIL Brescia, CNA di Brescia, Confartigianato, Confcooperative di Brescia, Confesercenti, Coordinamento delle Commissioni Pari Opportunità degli Ordini Professionali Cittadini, FAI federazione, Forum Provinciale del Terzo Settore, Lega Consumatori, Ordine Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori della Provincia di Brescia, Ufficio Oratori della Diocesi di Brescia, UIL Brescia.

Struttura organizzativa:

Non descritta all'interno del Piano

Finalità e obiettivi del Piano:

- facilitare il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito del congedo parentale o per motivi legati ad esigenze di conciliazione;
- erogare incentivi all'acquisto di servizi di cura sotto forma di voucher o buoni per i servizi offerti da strutture specializzate e sotto forma di buoni lavoro;
- realizzare altri interventi sperimentali ed innovativi alla luce delle indicazioni fornite da Regione Lombardia;
- trasmettere alle aziende l'idea che, investendo in misure di conciliazione tra vita lavorativa e familiare dei propri dipendenti, è possibile generare significativi vantaggi e benefici anche per esse.

Lo studio dei dati della provincia di Brescia evidenzia un gran numero di dimissioni delle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino, per questo motivo si vogliono concentrare gli interventi del Piano soprattutto su questo particolare target

Azioni trasversali previste dal Piano

1. erogazione di doti:
 - alla persona: tramite l'erogazione di *voucher servizi* al fine di sostenere le madri lavoratrici in riferimento alle spese per i servizi di cura
 - all'impresa: tramite l'erogazione di *voucher flessibilità* a favore dell'azienda che permette alla madre di adeguare la propria attività lavorativa secondo le forme flessibili di lavoro (flessibilità in ingresso e uscita, flessibilità di orario con montante ore mensile e non giornaliero, ecc) e di voucher premianti per l'assunzione di madri escluse dal mercato del lavoro o in condizioni di precarietà lavorativa, con figli fino a cinque anni d'età;
2. progetti sperimentali di associazioni fra imprese;

3. progetti sperimentali di rete fra enti differenti (ambiti territoriali, comuni, realtà del terzo settore, ecc)
4. progetti di informazione e formazione:
 - del personale impiegato in campo imprenditoriale
 - al personale della Direzione Sociale e del Dipartimento ASSI dell'ASL in tema di conciliazione.

Azioni già in essere:

1. somministrazione questionario ai dipendenti del Sistema Regione per valutare i bisogni e le esigenze degli stessi in ordine alla conciliazione famiglia-lavoro, successiva presentazione di azioni di conciliazioni per rispondere alle necessità emerse dal questionario;
2. progetto LiberaTempo al fine di coordinare ed armonizzare i tempi della città (coordinamento orari di apertura dei pubblici uffici, apertura dei negozi in orario continuato per un giorno alla settimana, attivazione di servizi on-line);
3. progetto Conciliazione al fine di promuovere la riorganizzazione delle aziende bresciane sulla base delle istanze di conciliazione dei propri dipendenti;
4. progetti attivati dall'Assessorato alla famiglia:
 - interventi di sostegno alla prima infanzia (sostegni economici e predisposizione di strutture atte ad accogliere i bambini)
 - interventi di aggregazione e animazione in favore di minore e delle loro famiglie
 - interventi a favore degli anziani
 - punti di incontro, ascolto e informazione (Punti Famiglia)
5. progetti attivati dai diversi ambiti territoriali e comuni della provincia (ad esempio servizi pre e post scuola, spazi di socializzazione e di consulenza per mamme, potenziamento trasporto urbano)

3) Piano territoriale Conciliazione – Como

Governance

Soggetti promotori:

Regione Lombardia, A.S.L. di Como, Provincia di Como, Comune di Como, CCIA di Como, Ambito Territoriale di Cantù, Ambito Territoriale di Como, Ambito Territoriale di Dongo, Ambito Territoriale di Lomazzo, Ambito Territoriale di Mariano Comense, Ambito Territoriale di Menaggio, Ambito Territoriale di Olgiate Comasco, Consigliera Provinciale di Parità, Comune di Erba, Ambito Territoriale di Erba

Soggetti aderenti:

Confindustria Como, API Como, Politecnico Di Milano – Polo Territoriale Di Como, Unione Provinciale Commercio Turismo Servizi Como, Azienda Ospedaliera Sant'anna – Como, Ospedale Valduce – Como, Coop. Serv. Soc. Alto Lago, Forum Comasco Associazioni Familiari, Confcooperative

(Federsolidarietà), Confartigianato Imprese Como, Social Lario Rete – SO.LA.RE, CGIL, CISL, UIL, UNEBA, C.N.A., Associazione Paricomo, Associazione Cometa, Cooperativa Il Manto

Struttura organizzativa:

Tavolo d'indirizzo politico/istituzionale: è presieduto dalla Sede Territoriale della Regione Lombardia e dalla Provincia ed è composto dai rappresentanti politici degli Enti promotori dell' accordo a livello territoriale. Il tavolo è preposto alla definizione della proposta di piano di lavoro territoriale e convoca gli Enti aderenti.

Soggetto capofila: rappresentato dall'ASL di Como con compito di coordinamento del complesso degli interventi sul territorio e responsabilità di coinvolgere ciascun soggetto sottoscrittore in tutte le fasi di governo, assicurando la piena realizzazione delle progettualità;

Tavolo Tecnico: è istituito dal Tavolo Politico con funzioni di supporto istruttorio alla predisposizione del "Piano di lavoro territoriale", composto da funzionari individuati per ciascun soggetto, quale sottoscrittore ed aderente all'Accordo Territoriale.

Il ruolo di Facilitatore delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro sul territorio è svolto dalla Sede Territoriale di Como della Regione Lombardia, che insieme al soggetto Capofila, garantisce le attività di raccordo tra il tavolo politico-istituzionale e le istanze e progettualità dei soggetti del territorio.

Il ruolo di coordinamento provinciale degli uffici di Piano è affidato alla Provincia di Como – Assessorato alle Pari Opportunità.

Finalità e obiettivi del Piano

I soggetti promotori intendono:

- organizzare una rete territoriale di partner pubblico-privato in grado di recepire e promuovere politiche per la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro;
- implementare i processi di conciliazione famiglia lavoro, sperimentando nuovi modelli di collaborazione, con l'affermazione di un modello di welfare aziendale attento alla conciliazione che rappresenti un punto di riferimento significativo per tutte le realtà imprenditoriali, anche quelle di piccole dimensioni o comunque escluse dalla contrattazione decentrata;
- implementare sul territorio e negli ambiti di intervento adottati, di cui al programma attuativo ex D.G.R. n. 381 del 5 agosto 2010, delle azioni e degli interventi indicati con l'obiettivo di supportare concretamente il processo di definizione delle linee guida per la realizzazione della rete territoriale per la conciliazione oltre che implementare tutti gli ulteriori accordi nazionali, regionali, locali in materia di promozione e attuazione delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro, con particolare attenzione alle piccole e medie imprese localizzate sul territorio provinciale;
- rivisitare, nell'ottica della progettualità relativa alla conciliazione famiglia-lavoro, e dare piena attuazione all'Accordo Quadro di Sviluppo Territoriale ai sensi della L.R. 2/2003 art. 3 (D.G.R. n. VIII/7783 del 30 luglio 2008).

Obiettivi da perseguire attraverso il Piano

- promuovere azioni, concertate da tutti i soggetti coinvolti per rendere il territorio capace di rispondere ai bisogni, declinando progetti, interventi e servizi che siano congrui agli stessi bisogni, garantiscano accessibilità, fruibilità e supporto a carenze e criticità;
- promuovere e sostenere le buone prassi esistenti nell'organizzazione del lavoro, che costituiscono un valore aggiunto per le aziende favorendo la competitività del sistema economico stesso e il benessere della comunità, e che permettano di ottimizzare le risorse umane e le loro potenzialità – nel rispetto delle singole esigenze e specificità;
- promuovere e favorire, a livello locale, reti di Imprese per una riflessione comune sulla tematica della conciliazione;
- comunicare sul territorio l'insieme e le singole misure adottate per favorire la conciliazione, sia interna agli enti e alle organizzazioni che esterna, al fine di aumentare la comprensione dei problemi di conciliazione, di garantire la diffusione di buone prassi e sollecitare la realizzazione di momenti di confronto.

Obiettivi di lungo termine

- potenziare il benessere della comunità e la competitività del sistema economico;
- migliorare il benessere all'interno del nucleo familiare, con particolare riferimento alla condivisione dei compiti di cura e ad una migliore gestione dei tempi della famiglia;
- sostenere la libera partecipazione al mercato del lavoro dei genitori, dei lavoratori e delle lavoratrici gravati da compiti di cura dei famigliari;
- favorire il miglioramento del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, compresi anche i lavoratori e le lavoratrici con contratti atipici, sul posto di lavoro;
- favorire le pari opportunità e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- promuovere la ricerca sociale e tecnologica e l'innovazione come approccio al cambiamento e sviluppo sociale sostenibile.

Azioni trasversali previste dal Piano

1. analisi delle buone prassi territoriali che evidenziano un gran numero di iniziative, sia sul versante istituzionale che su quello delle Imprese e del Terzo Settore, che vanno a sommarsi alle Unità di Offerta sociali e Socio Sanitarie presenti nel territorio, sostenendo e supportando la famiglia nel suo compito educativo e di cura.
2. Introduzione di un approccio globale attraverso servizi specifici e mirati , con interventi diversificati che sostengano e rafforzino la possibilità delle persone destinatarie di accedere e permanere nel mercato del lavoro
3. Sostegno ad una maggiore partecipazione attiva dei soggetti destinatari
4. Creazione di servizi di prossimità (es banche del tempo)

5. Supporto alla cooperazione e allo scambio intergenerazionale
6. Modifica nella distribuzione dei ruoli e delle responsabilità tra uomini e donne
7. Predisposizione di una campagna di informazione e formazione che sensibilizzi operatori e cittadinanza
8. Ampliamento e potenziamento delle azioni dedicate ai “tempi delle città”
9. Azioni di promozione di accordi decentrati, nelle Aziende, favorevoli alla conciliazione e specifiche misure di consulenza aziendale per introdurre cambiamenti nell’organizzazione del lavoro o proposte concrete
10. Valorizzazione del meccanismo della “dote conciliazione” a favore soprattutto delle madri lavoratrici

Il Piano presenta una dettagliata analisi dei bisogni in ciascun Ambito territoriale, le relative risposte già garantite e definisce delle progettualità in ogni ambito territoriale della provincia. In particolare, nel Piano si è stabilito di dare priorità all’area minori in età scolare: per ciascun progetto sono definiti obiettivi, azioni, attori e budget investiti nonché i relativi tempi di attivazione.

4) Piano territoriale Conciliazione – Cremona

Governance

Soggetti promotori:

Regione Lombardia, ASL di Cremona, Provincia di Cremona, CCIAA di Cremona, Ambito territoriale di Cremona, Ambito territoriale di Crema, Ambito territoriale di Casalmaggiore, Consiglieria di Parità della Provincia di Cremona.

Soggetti 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, Diocesi di Crema, Azienda Ospedaliera di Cremona, Azienda Ospedaliera di Crema, 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.

Struttura organizzativa

Tavolo di Indirizzo Politico Istituzionale: è composto dai rappresentanti politico istituzionali di ciascun Ente promotore con funzione di indirizzo e definizione del Piano Territoriale. Il Tavolo è co-presieduto dalla Regione Lombardia e dalla Provincia di Cremona che convocano congiuntamente tutti i componenti. Il soggetto capofila è l’ASL di Cremona.

Gruppo di Lavoro: è composto dai referenti tecnici designati da ciascun Ente promotore. Il Gruppo di Lavoro ha la funzione di supportare dal punto di vista tecnico-progettuale il Tavolo nella elaborazione e stesura del Piano territoriale, nella gestione e coordinamento delle fasi del Piano e in generale del pro-

cesso attivato, inclusi gli incontri e l'interlocuzione con gli Enti aderenti e gli *stakeholder* locali.

Conferenza degli enti aderenti: è composta dagli Enti aderenti all'Accordo territoriale e al "percorso conciliazione". La Conferenza viene convocata periodicamente dal Tavolo ed il relativo funzionamento sarà definito e condiviso da tutti gli Enti aderenti. Dal punto di vista tecnico e organizzativo la Conferenza è supportata dal soggetto capofila dell'accordo.

Finalità e obiettivi del Piano

Il Piano della provincia di Cremona, oltre a rispondere ai requisiti previsti dalla DGR, 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.

I risultati attesi dall'attuazione del Piano sono distinti in due macro aree, per ciascuna delle quali sono previsti obiettivi specifici e relative attività:

- *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

Azioni trasversali previste dal Piano

1. Erogazione di doti
 - alla persona
 - alle imprese

2. Individuazione dei soggetti aderenti all'Accordo e costituzione della C.e.a.
3. Costituzione di un albo provinciale delle baby-sitter
4. Costituzione di un tavolo per la doppia conciliazione costituito dai Presidenti del Comitato Unico per le pari opportunità, del Comitato contro le discriminazioni, del Comitato per la valorizzazione del benessere di chi lavora
5. Promozione dell'associazione fra imprese grazie alla quale sperimentare misure di conciliazione vita-lavoro
6. Attivazione di percorsi di formazione rivolte agli enti promotori, agli operatori, alle famiglie e alle imprese

5) Piano territoriale Conciliazione – Lecco

Governance

Soggetti promotori:

Regione Lombardia, Asl della provincia di Lecco, Provincia di Lecco, CCIAA di Lecco, Ambito Territoriale di Lecco, Ambito Territoriale di Merate, Ambito Territoriale di Bellano, Consigliera Provinciale di Parità, Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci

Soggetti aderenti:

I primi soggetti aderenti sono stati i sindacati confederali e le associazioni datoriali dei diversi settori produttivi, nonché delle libere professioni. Il Piano prevede che ha successivamente, altri soggetti (ad esempio Istituzioni scolastiche, Aziende pubbliche e private, soggetti del Terzo Settore, etc) possano aderire e supportare l'evoluzione dinamica della rete per la conciliazione.

Struttura organizzativa

L'Accordo è stato sottoscritto dai soggetti promotori, da quel momento è iniziato il processo di coinvolgimento di altri attori del territorio, contemporaneamente è stato individuato il gruppo di lavoro tecnico che, coadiuvato da Regione Lombardia, steso il Piano stesso.

Finalità e obiettivi del Piano

- Ripensare il rapporto famiglia-lavoro in un'ottica di sussidiarietà
- Orientarsi verso la costruzione di un network tra aziende, associazioni di categoria, sindacati, associazioni del terzo settore e soggetti istituzionali per un diffuso scambio di informazioni
- Promozione di azioni innovative.
- Lavorare in una prospettiva di responsabilità sociale diffusa dove le persone e le famiglie, il mondo del Terzo settore, Enti e istituzioni, il mondo dell'impresa e del lavoro, i territori, per possano costruire insieme politiche innovative e più avanzate prassi di conciliazione.

Il Piano della provincia di Lecco è definito e costruito come una fotografia, una prima istantanea sulla realtà della provincia di Lecco in tema di conciliazione Famiglia Lavoro e sulla rete che va a costruirsi su di essa. In quanto

rete, viva, dinamica e mutevole, lo strumento che la orienta, il piano, non può considerarsi che “work in progress”

Azioni trasversali previste dal Piano

1. Definizione di punti unici d’accesso per la fruizione delle “Doti Conciliazione”
2. Realizzazione di iniziative di informazione e sensibilizzazione rivolte alle famiglie
3. Realizzazione di iniziative di informazione e formazione rivolte agli operatori
4. Mappatura dei soggetti erogatori
5. Individuazione di buone prassi territoriali da poter studiare e replicare in altre realtà
6. Sperimentazione di progetti di “associazioni di imprese” secondo due modalità:
 - Una media/grande azienda che attiva un servizio di conciliazione, proponendo ad altre realtà produttive di minori dimensioni di associarsi e di poter usufruire del servizio per i propri dipendenti
 - Una partnership fra aziende medio-piccole che si associano fra loro ed affidano ad un soggetto di terzo settore la gestione del servizio di conciliazione
7. Creazione di un Osservatorio femminile a sostegno delle politiche di conciliazione con compiti di monitoraggio

6) Piano territoriale Conciliazione – Lodi

Governance

Soggetti promotori

Regione Lombardia, Asl di Lodi, Provincia di Lodi, Comune di Lodi, CCIAA di Lodi, Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci, Consigliera di Parità della Provincia di Lodi.

Soggetti aderenti

Non elencati all’interno del documento ma definiti come “organizzazioni pubbliche e private presenti sul territorio che possono essere considerate rappresentative del sistema della conciliazione famiglia-lavoro, sia dal punto di vista della mappatura dei bisogni che dal punto di vista dell’individuazione delle soluzioni”.

Struttura organizzativa

Tavolo di indirizzo politico istituzionale è composto da rappresentanti politico-istituzionali di ciascun ente promotore dell’accordo, è presieduto da Regione Lombardia che convoca tutti i componenti nonché gli Enti Aderenti al fine di coinvolgerli ed aggiornarli in merito allo stato di attuazione del Piano territoriale di condividere le diverse fasi del “percorso conciliazione”

Gruppo tecnico è composto da referenti tecnici designati da ciascun ente promotore. Svolge funzioni di supporto tecnico-progettuale al Tavolo di indirizzo

politico istituzionale nella elaborazione e stesura del piano territoriale, nella gestione e nel coordinamento delle fasi di realizzazione e monitoraggio del Piano.

Soggetto capofila individuato nell'ASL di Lodi, il soggetto facilitatore è invece Regione Lombardia.

Finalità e obiettivi del Piano

Lo scopo generale del piano è quindi lo sviluppo di una *maggiore sensibilità sulle tematiche della conciliazione*, al fine di favorire l'avvio di progetti e servizi capaci di rendere il territorio più "family friendly". Tale finalità è perseguita attraverso la definizione dei seguenti obiettivi:

1. costruzione di una rete solida tra i promotori e gli aderenti affinché i vari attori possano diventare riferimenti chiari per il territorio e collaborare fattivamente nelle diverse azioni del piano, sia per quanto riguarda gli aspetti tecnici sia per le politiche di conciliazione da attuare;
2. promozione di interventi mirati informazione/consulenza rivolti alle imprese, agli enti gestori di servizi, al fine di far conoscere le buone prassi, le opportunità dei bandi e i possibili vantaggi della conciliazione;
3. valorizzazione delle buone prassi di conciliazione e diffusione delle stesse tramite il sostegno a sperimentazioni di progetti innovativi che coinvolgano reti di aziende;
4. promozione di interventi di formazione delle famiglie che educino alla cultura della conciliazione.

Azioni trasversali previste dal Piano

Per ciascun macro-obiettivo, il Piano definisce una serie di azioni specifiche, in particolare:

- Per la "costruzione di una rete solida tra i promotori e gli aderenti":
 - ✓ incontri mensili del gruppo tecnico con funzioni di coordinamento delle attività;
 - ✓ realizzazione di un incontro pubblico di presentazione del piano di lavoro territoriale;
 - ✓ pubblicizzazione delle modalità di adesione all'accordo mantenendo sempre attiva l'informazione nei confronti dei potenziali aderenti;
 - ✓ arricchimento e aggiornamento mappatura filiera-conciliazione;
 - ✓ programmazione di incontri periodici di aggiornamento in merito allo stato di avanzamento del piano in cui coinvolgere tutti i soggetti aderenti;
 - ✓ previsione di uno spazio dedicato al tema conciliazione sul sito Asl cui possano collegarsi tutti gli enti promotori e i soggetti aderenti;
 - ✓ interventi formativi a supporto del Gruppo tecnico e dei referenti degli Enti aderenti (sono in corso di valutazione possibili azioni in tal senso d'intesa con la Provincia di Lodi)
- per la "promozione di interventi mirati informazione/consulenza rivolti alle imprese, agli enti gestori di servizi":
 - ✓ attività di comunicazione sulle opportunità legate alla L 53/2000 e altri bandi (attraverso canali istituzionali, siti web);

- ✓ promozione di incontri informativi sul tema specifico della conciliazione, realizzati di concerto con Associazioni datoriali di categoria;
- ✓ promozione di incontri/seminari al fine di far conoscere buone prassi e promuovere forme di reti territoriali/convenzioni per la realizzazione di servizi integrativi di conciliazione;
- ✓ interventi informativi, da realizzarsi con una modalità “a sportello”, rivolti a singole aziende che intendano realizzare iniziative di conciliazione al fine di fornire una prima consulenza orientativa e un supporto per la partecipazione a bandi.

- per la “valorizzazione delle buone prassi di conciliazione e diffusione delle stesse”:

Sulla base delle iniziative di conciliazione attive, del confronto con i soggetti del territorio, il Gruppo tecnico ha formulato proposte di sperimentazioni su aree d’interesse ritenute significative in risposta ai bisogni territoriali, con l’obiettivo di valorizzare le esperienze in atto, farle conoscere e promuovere l’attivazione di reti interaziendali, sia nel settore pubblico sia nel settore privato:

- ✓ area di sperimentazione n. 1: “Promozione di interventi educativi flessibili in favore di famiglie con esigenze di conciliazione”;
- ✓ area di sperimentazione n. 2: “Ampliamento di uno sportello family friendly ad una rete di aziende commerciali”;
- ✓ area di sperimentazione n. 3: “Per la conciliazione tra lavoro di cura e cura della famiglia”

- per la “promozione di interventi di formazione delle famiglie che educino alla cultura della conciliazione”.

Per il perseguimento di tale obiettivo si investirà sulla formazione degli operatori impegnati nella formazione delle famiglie ai compiti genitoriali (es. Consulenti familiari) affinché possano essere introdotti nei percorsi di formazione rivolti alle famiglie momenti di confronto e formazione sui temi della conciliazione famiglia-lavoro e sulla condivisione dei compiti di cura in ambito familiare.

Il monitoraggio dell’attuazione del Piano sarà svolta dal Gruppo Tecnico con il coordinamento dell’ASL di Lodi.

7) Piano territoriale Conciliazione – Mantova

Governance

Soggetti promotori

Regione Lombardia, ASL di Mantova, Provincia di Mantova, CCIAA di Mantova, Ambiti Territoriali di Asola, Guidizzolo, Mantova, Ostiglia, Suzzara e Viadana, Consiglieria di Parità della Provincia di Mantova;

Poiché l’obiettivo principale mira ad *ampliare il numero dei soggetti coinvolti*, verrà proposta l’adesione all’accordo territoriale prioritariamente a: Associazioni di categoria e Rappresentanze sindacali, Ordini professionali, Ufficio Scolastico Provinciale, Diocesi di Mantova - Oratori, Associazioni femminili, INPS, INPDAP, INAIL, Ispettorato del Lavoro.

Struttura organizzativa

Tavolo di indirizzo politico istituzionale composto dai rappresentanti politico-istituzionali di ciascun Ente promotore con funzione di indirizzo e definizione del Piano territoriale. Il Tavolo è co-presieduto da Regione Lombardia e Provincia di Mantova, che convocano congiuntamente tutti i componenti.

Gruppo tecnico composto dai referenti tecnici di ciascun Ente promotore e coordinato dalla Provincia di Mantova, con funzione di supporto del Tavolo di indirizzo politico istituzionale nella elaborazione e gestione del Piano, nella gestione e coordinamento delle fasi del Piano.

Tavolo degli Enti aderenti composto dai soggetti aderenti al Piano territoriale.

Finalità e obiettivi del Piano

L'obiettivo da cui partono gli interventi attivati sul territorio mantovano è la **sensibilizzazione delle aziende** verso una nuova politica di organizzazione del lavoro che ponga al centro la persona e la sua famiglia.

A tal proposito, quindi vengono posto le seguenti finalità:

- Sensibilizzare, rispetto ai vantaggi della conciliazione, le imprese, le organizzazioni di terzo settore, la pubblica amministrazione e la cittadinanza.
- Rendere il territorio "family friendly".
- Promuovere nuove opportunità per una piena accessibilità, fruibilità e coerenza con i bisogni effettivi.
- Colmare le lacune e le criticità concertando l'azione di tutti i soggetti coinvolti.

Azioni trasversali previste dal Piano

Ciascuna azione presentata all'interno del Piano parte dalla *valorizzazione delle esperienze già presenti sul territorio* sia in ambito pubblico che privato, rendendole visibili e fruibili da altre realtà territoriali. Inoltre, l'obiettivo è la *realizzazione di almeno due esperienze innovative* presso piccole e medie imprese per ogni Ambito territoriale. Tali azioni prenderanno forma in tre contesti differenti con azioni specifiche per ciascuno di essi:

- *nella Pubblica Amministrazione*

attraverso azioni quali il congedo del percorso lavorativo che prevede l'affiancamento nel momento del re-inserimento del mondo del lavoro, l'Ufficio Family Friendly dell'ASL con compiti di raccolta e segnalazione di esigenze di conciliazione, i "Gruppi che conciliano" che prevede la riorganizzazione dei tempi di lavoro, su basi condivise, di piccoli gruppi di lavoro in cui sono presenti diverse esigenze di conciliazione.

- *nelle microimprese*

forndo consulenza sul tema della conciliazione, attraverso l'azione principe delle Camera di Commercio

- *nelle piccole e medie imprese*

attraverso l'attivazione dello "Sportello Conciliazione" gestito da Confindustria, finalizzato all'esportazione di esperienze di conciliazione già attivate da altre

imprese al fine di avvicinare nuove aziende al tema conciliazione e fornendo supporto informativo e tecnico.

Azioni trasversali

1. mappatura della filiera dei servizi di conciliazione vita e lavoro presenti sul territorio e costruzione di una serie di indicatori e data base aggiornabile per avere sempre un quadro aderente alla realtà locale;
2. organizzazione di iniziative di formazione ed informazione rivolti ad imprese e cittadini;
3. promozione di progetti fra Associazioni di imprese e relative Associazioni di categoria;
4. dote conciliazione:
 - a. servizi alla persona: voucher per l'acquisto di servizi di cura;
 - b. servizi alle imprese: servizi di consulenza alle imprese per lo sviluppo di piani di flessibilità aziendale e di congedo; voucher premiante per l'assunzione di madri escluse dal mercato del lavoro o precarie; voucher premiante per le imprese che beneficiano dei servizi di consulenza;
5. monitoraggio di ciascuna azione intrapresa garantito dal Gruppo Tecnico.

8) Piano territoriale Conciliazione – Milano

Governance

Soggetti promotori, Asl Mi, Al Mi1 e Asl Mi 2 e altri soggetti non specificati nel Piano

Soggetti aderenti non specificati

Struttura organizzativa

Il Tavolo di indirizzo politico/istituzionale, a livello territoriale, è unico per i tre territori e vede la

partecipazione dei rappresentanti politici degli enti promotori dell'Accordo. Ha funzioni di indirizzo, programmazione e verifica sull'attuazione dei progetti.

Il Soggetto capofila dell'Accordo è individuato nelle tre ASL (Asl Milano, Milano 1 e Milano 2); in

particolare l'ASL MILANO 1 è individuata tra queste con le funzioni di:

- coordinamento degli interventi attivati;
- verifica puntuale della programmazione e dell'avanzamento degli interventi;
- organizzazione degli incontri dei tavoli istituzionali e tecnici, nonché raccordo tra gli stessi;
- coordinamento delle attività di mappatura dei servizi per la conciliazione;

Obiettivi e azioni del Piano

- a. Creazione della rete territoriale – Filiera della conciliazione vita e lavoro
 - 1) ricognizione puntuale delle banche dati e altre risorse informative da mettere a sistema
 - 2) mappatura e analisi delle attività specifiche degli sportelli di assistenza sul territorio;

3) integrazione e strutturazione delle informazioni già disponibili, sia dal punto di vista tecnico e informativo che promozionale.

4) proposta di modalità organizzative della rete sul territorio.

b. Analisi della domanda e individuazione delle priorità territoriali

1) mappatura delle progettualità esistenti sul territorio;

2) analisi degli stessi con l'obiettivo di identificare le migliori prassi e modalità organizzative/gestionali già in essere;

3) valutazione degli esiti degli interventi realizzati sulla base di indicatori quantitativi e qualitativi;

4) analisi dei target di riferimento delle politiche di conciliazione.

c. Attività di coordinamento e potenziamento dei servizi di informazione e consulenza per le imprese e i cittadini

1) coordinamento e potenziamento dei servizi di sportelli informativi già presenti sul territorio;

2) attività di formazione/ informazione per lo staff interno degli enti/ associazioni preposti al rapporto con imprese e cittadini.

d. Mappatura della filiera dei servizi di conciliazione vita e lavoro presenti sul territorio

1) definire lo strumento che consenta di mappare la filiera territoriale della conciliazione;

2) individuazione degli attori, attuali o potenziali, in grado di erogare servizi a supporto della Conciliazione famiglia-lavoro, attraverso attività di divulgazione e promozione;

3) gestione ed aggiornamento della banca dati dei soggetti prestatori di servizi per la conciliazione.

e. Sperimentazione di azioni innovative finalizzate all'implementazione della dote conciliazione famiglia-lavoro

1) Individuazione delle azioni con carattere innovativo da avviare alla sperimentazione;

2) Individuazione degli attori attuali e potenziali in grado di erogare servizi a supporto della conciliazione famiglia-lavoro;

3) Definizione di indicatori di processo e di esito per la valutazione della sperimentazione.

f. Individuazione di percorsi informativi, formativi e di accompagnamento per le PMI

1) realizzazione di un piano comunicazione e promozione definito per diversi target di soggetti coinvolti;

2) organizzazione di eventi pubblici;

3) valorizzazione di buone pratiche di responsabilità sociale in tema di conciliazione;

4) organizzazione di percorsi formativi rivolti alle Istituzioni, associazioni di categoria, ordini professionali, rappresentanze sindacali e imprese;

5) attività di accompagnamento per le PMI per potenziare capacità di progettazione in riferimento a bandi/opportunità di Regione Lombardia o di altri soggetti.

g. Attività di *fund raising* e modelli di integrazione delle risorse.

1) attività di *fund raising* funzionali a catalizzare le risorse di altri soggetti a livello regionale, nazionale ed internazionale;

2) proposta di modelli di integrazione di risorse su politiche di conciliazione attraverso modelli di gestione ed attuazione condivisi.

h. Linee di intervento

1) attivazione progetti/iniziative per gli utenti finali.

9) Piano territoriale Conciliazione – Monza e Brianza

Governance

Soggetti promotori

Regione Lombardia, Asl di Monza e Brianza, Comune di Monza, Provincia di Monza e Brianza, CCIAA di Monza e Brianza, Ambito territoriale di Seregno, Ambito territoriale di Carate Brianza, Ambito territoriale di Desio, ambito territoriale di Monza, Ambito territoriale di Vimercate, Consigliera provinciale di parità.

Soggetti aderenti

Confindustria Monza e Brianza, APA CONFARTIGIANATO imprese, Ufficio scolastico territoriale, Aler, Fondazione delle comunità di Monza e Brianza Onlus, CGIL, CISL, UIL, Compagnia delle Opere Monza e Brianza, Forum regionale delle associazioni famigliari/associazione nazionale famiglie numerose, Forum del terzo settore.

Struttura organizzativa

Tavolo di indirizzo politico/istituzionale presieduto da Regione Lombardia e composta dai rappresentanti politici degli enti promotori e di quelli aderenti. Il lavoro successivo è stato organizzato ed affidato a tre sottogruppi. L'azione di coordinamento è stata affidata al capofila dell'accordo, ossia l'ASL di Monza.

Finalità e obiettivi del Piano

Il Piano della provincia di Monza e Brianza persegue 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.

Gli obiettivi perseguiti sono:

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

Azioni trasversali previste dal Piano

1. Lettura e analisi del bisogno attraverso questionari su conciliazione famiglia lavoro proposti ai lavoratori, imprese ed enti pubblici
2. Attività di sensibilizzazione e formazione sul territorio
 - a. Promozione delle azioni già esistenti
 - b. Formazione a operatori dei consultori e a dirigenti aziendali
3. Accompagnamento/consulenza al Tavolo di Indirizzo politico/istituzionale a partire dai dati rilevati tramite i questionari della conciliazione
4. Sperimentazione di reti interaziendali per la realizzazione di progetti di conciliazione, con il supporto degli enti Locali, di Confartigianato e Confcooperative e della Consigliera di Parità in particolare per l'utilizzo dei congedi da parte dei padri e la flessibilità degli orari
5. Dote conciliazione
 - a. Servizi alla persona: voucher per l'acquisto dei servizi di cura
 - b. Servizi alle imprese: servizi di consulenza per sviluppare un piano di flessibilità aziendale e del piano di congedo; voucher premiante per l'assunzione di madri escluse dal mercato del lavoro o precarie; voucher premiante per le imprese che beneficiano dei servizi di consulenza.

10) Piano territoriale Conciliazione – Pavia

Governance

Soggetti promotori

Regione Lombardia, Asl di Pavia, Provincia di Pavia, Camera di Commercio Industria Agricoltura e Artigianato di Pavia, Comune di Pavia, Ambiti territoriali di Pavia, Certosa, Corteolona, Voghera, Casteggio, Broni, Vigevano, Mortara, Garlasco

Soggetti aderenti Policlinico S. Matteo, Azienda ospedaliera della provincia di Pavia, Fondazione Maugeri, Fondazione Mondino, centro Servizi Volontariato, ANFFAS Pavia, Caritas di Vigevano, Ufficio Scolastico, Università degli Studi, Unione Industriali, Confartigianato Imprese Pavia, Confartigianato Lomellina, Confesercenti, Confocooperative, CGIL, CISL, UIL

Struttura organizzativa

Tavolo di indirizzo politico/istituzionale presieduto da Regione Lombardia e composta dai rappresentanti politici degli enti promotori con la funzione di indirizzo e elaborazione del presente Piano di Lavoro. Il tavolo convocherà anche i soggetti aderenti per coinvolgerli nelle diverse fasi progettuali e operative.

Gruppo tecnico in cui è rappresentato ciascun soggetto promotore che ha realizzato una mappatura dei bisogni e dei progetti attuati e ha raccolto le proposte di nuovi progetti.

Finalità e obiettivi del Piano

Le finalità generali del Piano sono contribuire ad accrescere il benessere della popolazione e creare le condizioni per rilanciare la competitività del territorio pavese.

Obiettivi:

- Valorizzare le buone prassi
- Accrescere la consapevolezza di organizzazioni e famiglie rispetto ai benefici della conciliazione
- Promuovere nuovi modelli gestionali presso le imprese
- Promuovere una cultura della conciliazione anche all'interno della PA
- Promuovere forme di collaborazione tra imprese
- Realizzare interventi sperimentali a favore della conciliazione.

Azioni trasversali previste dal Piano

Non sono al momento disponibili

11) Piano territoriale Conciliazione – Sondrio

Governance

Soggetti promotori:

Regione Lombardia, Asl della Provincia di Sondrio, Provincia di Sondrio, Camera di Commercio di Sondrio, Ambito territoriale di Bormio, Ambito territoriale di Tirano, Ambito territoriale di Sondrio, Ambito territoriale di Morbegno, Ambito territoriale di Chiavenna, Consigliere Provinciale di Parità.

Soggetti aderenti:

Associazione Tecnici senza barriere, Associazione Tua e le altre, Azienda Ospedaliera della Valtellina e Valchiavenna, CGIL, CISL, Federazione Coldiretti di Sondrio, L.a.vo.s. Centro servizi per il volontariato, UIL, Unione Artigiani della provincia di Sondrio, Unione del Commercio, del Turismo e dei Servizi della provincia di Sondrio, Unione Industriali della provincia di Sondrio.

Struttura organizzativa

Tavolo di indirizzo politico/istituzionale composto dai rappresentanti politici degli enti promotori dell'Accordo territoriale della provincia di Sondrio, con funzioni di indirizzo, di programmazione e verifica sull'attuazione delle singole progettualità territoriali relative all'accordo;

Soggetto capofila rappresentato dall'ASL di Sondrio con compito di coordinamento del complesso degli interventi sul territorio e responsabilità di coinvolgere ciascun soggetto sottoscrittore in tutte le fasi di governo, assicurando la piena realizzazione delle progettualità;

Facilitatore delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro sul territorio rappresentato dalla sede Territoriale di Sondrio e di Regione Lombardia;

insieme al soggetto capofila, svolge attività di raccordo tra il Tavolo politico-istituzionale e le istanze e progettualità dei soggetti del territorio;

Gruppo di lavoro tecnico con il compito di elaborare la proposta di Piano di Azione.

Finalità e obiettivi del Piano

Il Piano d'Azione della Provincia di Sondrio ha le seguenti finalità:

- avviare un percorso di sensibilizzazione attraverso iniziative di formazione e informazione che portino a considerare la conciliazione come valore per il territorio;
- attivare un complesso di azioni e interventi, in una logica integrata, rivolti a donne e uomini di diverse generazioni affinché possano scegliere più liberamente in che modo stare nel mondo del lavoro e nel mondo familiare;
- promuovere azioni rivolte al sostegno delle responsabilità genitoriali, alla conciliazione tra maternità e lavoro ed azioni a favore delle donne in difficoltà;
- valorizzare e sostenere le buone pratiche sperimentate nelle imprese locali in termini di organizzazione del lavoro rispettosa dei bisogni di conciliazione dei lavoratori;
- valorizzare e sostenere le buone pratiche di gestione dei servizi da parte di partnership fra pubblico e privato;

I risultati attesi riguardano:

- la creazione di una cultura della conciliazione condivisa;
- lo sviluppo di nuovi modelli di organizzazione del lavoro;
- un maggior inserimento e permanenza nel mercato del lavoro delle donne;

la creazione di una filiera della conciliazione che operi con continuità per lo sviluppo di un welfare territoriale innovativo e rispondente alle esigenze personali e famigliari dei cittadini.

Azioni trasversali previste dal Piano

Con riferimento agli obiettivi indicati nell'Accordo territoriale, le aree di intervento del Piano di azione riguardano:

- l'integrazione delle politiche di conciliazione con altri strumenti della programmazione locale e con le iniziative previste a livello di welfare integrativo aziendale
- l'informazione e la formazione specifica sia delle famiglie che degli operatori, così da promuovere e rafforzare sul territorio la cultura della conciliazione
- l'organizzazione di un'offerta integrata di servizi, anche attraverso la promozione di partenariati pubblico-privato
- la sperimentazione di progetti di innovazione organizzativa, vista sia come nuove modalità di organizzazione del lavoro, che come metodi di valutazione della prestazione e come utilizzo delle nuove tecnologie per facilitare la conciliazione tra famiglia e lavoro
- la comunicazione sul territorio delle singole misure adottate e dell'insieme delle politiche di conciliazione intraprese.

L'ambito di riferimento delle misure proposte non è il singolo ambito territoriale o lo specifico settore di attività (come l'agricoltura, le attività manifatturiere, il commercio, gli alberghi e i ristoranti), bensì l'intero territorio della provincia di Sondrio.

12) Piano territoriale Conciliazione – Varese

Governance

Soggetti promotori

Regione Lombardia, ASL di Varese, Provincia di Varese, CCIAA di Varese, Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci, Consiglieria di Parità della Provincia di Varese

Poiché l'obiettivo principale mira ad *ampliare il numero dei soggetti coinvolti*, verrà proposta l'adesione all'accordo territoriale prioritariamente a: Associazioni di categoria, Rappresentanze sindacali, Ufficio Scolastico Provinciale, Associazioni femminili, Atenei locali, Patronati, Terzo settore

Struttura organizzativa

Tavolo di indirizzo politico istituzionale, composto dai rappresentanti politico-istituzionali di ciascun Ente promotore con funzione di indirizzo e definizione del Piano territoriale. Il Tavolo è co-presieduto da Regione Lombardia e ASL di Varese, che convocano congiuntamente tutti i componenti.

Gruppo tecnico, composto dai referenti tecnici di ciascun Ente promotore, con funzione di supporto del Tavolo di indirizzo politico istituzionale nella elaborazione e gestione del Piano, nella gestione e coordinamento delle fasi del Piano.

Finalità e obiettivi del Piano

L'obiettivo generale del Piano è lo *sviluppo di sensibilità e familiarità sulle tematiche della conciliazione* nel contesto sociale e culturale del territorio varesino promuovendo le opportunità per una massima utilizzazione ed una piena accessibilità e fruibilità dei servizi in coerenza con i bisogni rilevati.

Il Piano intende quindi perseguire i seguenti obiettivi generali:

- promuovere modelli culturali, stili di vita di condivisione del lavoro familiare e di cura tra uomini e donne;
- sostenere la famiglia nel suo ruolo sussidiario valorizzando la partecipazione delle associazioni familiari e delle associazioni femminili;
- coordinare un sistema dei servizi territoriali integrato tenendo conto anche della mobilità sul territorio;
- favorire azioni di flessibilità di orari nelle aziende con conseguenti accordi in relazione alle modalità organizzative del lavoro;
- incentivare un sistema coordinato di gestione dei tempi e degli orari delle città;
- semplificare l'approccio alle pubbliche amministrazioni, rendendole più attente e vicine ai bisogni dei cittadini.

Azioni trasversali previste dal Piano

Ciascuna azione presentata all'interno del Piano parte dalla *valorizzazione della esperienze e buone prassi esistenti sul territorio*, sia pubbliche che private rendendole visibili e quindi fruibili da parte di altre Aziende che intendono sviluppare azioni sul tema di Conciliazione.

Tali azioni prenderanno forma in 4 contesti differenti con azioni specifiche per ciascuno di essi:

- area della informazione

- progettazione e realizzazione di un portale della conciliazione
- creazione di materiali illustrativi sulle opportunità messe a disposizione dall'ASL

- realizzazione di conferenze stampa

- incontri con i referenti delle associazioni economiche profit e non profit

- area animazione territoriale

- coinvolgimento degli Uffici di Piano nella promozione di azioni positive

- Attivazione di sperimentazioni di piani dei tempi e degli orari a livello distrettuale con il coinvolgimento delle scuole, dell'associazionismo giovanile e dei pensionati

- area della innovazione

- processo di certificazione di un gruppo pilota di aziende pubbliche e private con il Marchio "Family Audit"

- area dell'assistenza e consulenza

attività di sportello di consulenza per persone e aziende

13) Piano territoriale Conciliazione – Valle Camonica

Governance

Soggetti promotori

Regione Lombardia, ASL di Vallecamonica-Sebino, Provincia di Brescia,

Conferenza dei Sindaci, Comunità Montana di Vallecamonica (Ente capofila del Piano di Zona), Associazione Comuni Bresciani, CCIAA, Consiglieria di Parità della Provincia di Brescia.

Soggetti aderenti

tutte le realtà pubbliche e private presenti sul territorio che condividono le finalità dell'accordo locale e si impegnano a realizzarne gli obiettivi. Possono essere ammesse a far parte della rete le associazioni familiari, femminili, di volontariato, giovanili, organizzazioni rappresentative del terzo settore, cittadini portatori di interessi, OO.SS, associazioni di categoria, imprese etc.

Struttura organizzativa

Tavolo di indirizzo politico istituzionale, composto dai rappresentanti politico-istituzionali di ciascun Ente promotore con funzione di indirizzo e definizione del Piano territoriale. Il tavolo ha il compito di convocare periodicamente anche i soggetti aderenti allo scopo di aggiornarli e coinvolgerli relativamente allo stato di attuazione del Piano territoriale.

Gruppo tecnico, è composto dai referenti tecnici individuati da ciascun ente promotore e svolgono funzioni di supporto tecnico-progettuale al tavolo di indirizzo politico-istituzionale nell'elaborazione e stesura del piano territoriale, nella gestione e nel coordinamento delle fasi di realizzazione e monitoraggio del Piano

Obiettivi e azioni del Piano

- Attività di informazione e sensibilizzazione, anche con l'attivazione di una convenzione con l'Università di Edolo, attraverso l'ideazione e la stampa di una brochure, che verrà consegnata a tutte le neo- mamme.

- Attività di sportello per l'utenza presso il Dipartimento ASSI dell'ASL di Vallecamonica-Sebino, volto a fornire le informazioni utili alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a orientare presso i servizi deputati

- Progetto "Nonni di giorno", finalizzato a potenziare i Servizi di accoglienza del minore (C.A.G., ludoteche e doposcuola organizzati), attraverso il coinvolgimento del Terzo Settore

Attività di formazione presso una o più Aziende della zona, indirizzata ai direttori del personale e/o delle risorse umane sulle opportunità di conciliazione, offrendo anche un supporto nella stesura di progetti per la partecipazione a bandi finalizzati ad ottenere finanziamenti.



7. Le imprese lombarde e la conciliazione vita-lavoro

Nella Regione, oggetto di questo rapporto, si è riscontrata, come si è visto, una particolare sensibilità da parte delle Istituzioni regionali, provinciali e comunali al tema della conciliazione vita-lavoro. Fondamentale, in questo contesto, è il coinvolgimento delle imprese, quale importante attore nella concreta attuazione di misure che consentano il *work-life balance*.

La Regione, in quest'ottica di coinvolgimento di tali importanti *partner*, ha attuato una politica di finanziamento di progetti a favore della famiglia e della conciliazione.

In ordine all'ultimo bando, relativo a progetti di *welfare* aziendale e interaziendale, inserito nella Delibera della Giunta Regionale n. 2055 del 28 luglio 2011, sono state presentate da parte delle imprese n. 60 richieste delle quali ne sono state finanziate n. 33, tra cui un progetto che ne coinvolge addirittura 63, quindi, una rete che si dirama sul territorio interessato.

Le imprese maggiormente interessate a questo tema sono, sicuramente, quelle con percentuali molto elevate di dipendenti donne.

E' opportuno, inoltre, sottolineare che tante di queste iniziative non emergono, poiché molte aziende artigiane – anch'esse soprattutto se a maggioranza e a titolarità femminili - che praticano in concreto "politiche per la conciliazione" non le inquadrano come tali, ma come buone pratiche organizzative. Le misure attuate sono basate sulle consultazioni realizzate dalla Regione Lombardia con il Libro Verde. Occorre, però, sottolineare un dato negativo consistente nella considerazione che, in questa fase si è data sì molta attenzione alle necessità di conciliazione, connesse alla prima infanzia, ma molta meno al sostegno delle famiglie nell'assistenza di persone anziane e disabili.

L'auspicio è, quindi, che nel proseguimento di tali importanti sperimentazioni venga dedicata più attenzione anche a questo importante lavoro di cura che, spesso, come per quello dei minori, ricade prevalentemente sulle donne.

Di seguito, **esperienze di conciliazione vita-lavoro in alcune realtà aziendali site in Lombardia.**

AZIENDA – SEDE - ESPERIENZE DI CONCILIAZIONE

(Fonte: Rielaborazione a cura su dati Premio famiglia-lavoro 2009, moms@work)

Cittadini S.p.a. - Produzione di reti, corde e filati tecnici - Brescia

Su un organico di produzione di 40 donne, il 28,5% lavora con contratti *part-time* di 475 ore giornaliere e il 30% con orari personalizzati collegati agli orari dei nidi, delle scuole materne oppure quelli di lavoro dei mariti, con i quali si alternano nella cura dei figli o di familiari anziani. In alcune situazioni, è concordato anche il turno (p.e. caso di una coppia di giovani coniugi, assunti in reparti diversi, che hanno chiesto di lavorare con lo stesso orario, in modo da poter vivere insieme in famiglia l'esperienza di genitori).

Kraft foods - Beni di largo consumo - Milano

Dal 2000, il numero di *part-time* in azienda è cresciuto considerevolmente e il fenomeno si registra soprattutto tra le donne al rientro dalla maternità. Il *trend* crescente riflette la scelta dell'azienda di accogliere tutte le richieste avanzate in merito.

Al rientro dal periodo di congedo, viene organizzata una giornata di accogliimento (coincidente con la prima giornata di lavoro) in cui il *manager* di riferimento e le risorse umane provvedono ad aggiornare la neomamma su quanto successo in azienda durante la sua assenza. È prevista, inoltre, una maggiore flessibilità oraria per le noemamme – con possibilità per i primi sei mesi di ingresso in ufficio fino alle 10.30 – ma anche un sostegno logistico grazie all'affiancamento di una persona in *stage* (per un periodo di sei mesi) con l'obiettivo di alleviare il carico di lavoro della madre e di permetterle un rientro graduale.

Il sostegno è anche, sempre a richiesta dell'interessata, di tipo economico: è possibile infatti chiedere un anticipo del TFR (o formule equivalenti), per coprire fino al 100% della retribuzione durante il periodo della maternità facoltativa.

Asp Santa Chiara - Azienda di servizi alla persona - Lodi

Al fine di armonizzare la definizione dei turni del personale socio-assistenziale con le esigenze di ogni dipendente, attua una programmazione condivisa dei turni. In concreto, ciò consente la raccolta in fase preventiva di quelle che sono le esigenze del personale da tradursi in giorni in cui il dipendente ritiene di doversi assentare dal servizio per necessità familiari. Questo consente al dipendente, in sede di programmazione dei turni, di inserire le proprie necessità in termini di ferie e permessi, ma anche di presenze (p.e. richiesta di turno al mattino o al pomeriggio). L'esito di questa iniziativa è stato, e continua ad essere positivo; l'azienda ha inciso notevolmente sul senso di appartenenza dei suoi lavoratori e contestualmente ha visto ridursi il tasso di assenteismo

Auchan - Grande distribuzione organizzata - Milano

La vendita in ipermercato è caratterizzata da forti variazioni di affluenza da parte della clientela: l'azienda ha, per questo, l'esigenza di adattare al meglio le proprie risorse a queste variazioni. L' "isola" è uno strumento che aiuta ad affrontare questa variabilità: è costituita da un gruppo di persone che aderisce in modo volontario ad un sistema che prevede la flessibilità oraria e una migliore gestione del proprio tempo. Chi aderisce all'isola, infatti, non è più "solo", ma si integra in una squadra che, in termini di impegni e di disponibilità, gli è complementare. I vantaggi per l'azienda sono essenzialmente l'adeguamento della presenza del personale al flusso della clientela e il miglioramento del clima di lavoro con conseguente abbassamento dell'assenteismo e miglioramento della produttività. Da un'indagine annuale condotta presso i clienti, il tasso di soddisfazione generale sul settore casse è incrementato del 35% in tre anni; il numero di ore di assenza è diminuito del 6,5% nel 2007 ; la produttività è migliorata del 4% nel 2007.

Endered – Servizi - Milano

Progetto consistente in Colloqui individuali di *counseling*: supporto di un esperto, articolato in 6 colloqui individuali, rivolti alle mamme di bambini con età sino a 3 anni e alle donne che hanno vissuto un'esperienza di interruzione di gravidanza; bilancio delle competenze: 6 colloqui individuali, rivolti alle mamme che rientrano in azienda al termine della maternità, con i quali favorire la gestione di questo delicato momento e ridefinire il proprio ruolo professionale, attraverso un'analisi approfondita delle proprie competenze e l'identifica-

zione degli obiettivi professionali; tavoli sulla genitorialità: incontri di gruppo rivolti alle mamme e ai papà che lavorano in azienda, genitori di bambini di età sino a tre anni, gestiti da esperti e su temi suggeriti da partecipanti. Queste misure sono integrate alla flessibilità dell'orario di lavoro (in ingresso, per la pausa pranzo e in uscita), al *part-time* e all'aspettativa non retribuita per esigenze personali (di cura legate ai famigliari).

Codevintec - Strumenti di alta precisione - Milano

In questa piccola impresa, l'art. 9 della legge 53/2000 è stato fondamentale per poter finanziare la sostituzione di maternità e organizzare un orario di lavoro flessibile. Tra le misure adottate: tre postazioni a distanza; tre *part-time* reversibili, 2000 ore di *baby sitter* o tate o nidi/campus estivi ma anche orario flessibile in entrata ed uscita e banca delle ore.

Abb s.p.a - Energia - Sesto San Giovanni (MI)

Dal 2007, con lo sviluppo di un apposito programma di prevenzione e salute, offre ai dipendenti l'opportunità di usufruire, regolarmente, di servizi e visite per la tutela e la cura della persona. Il programma prevede la vaccinazione stagionale gratuita a tutti i dipendenti che ne fanno volontaria richiesta: il vaccino viene somministrato in orario di ufficio dal medico competente. Inoltre, è stato istituito un servizio di farmacia *on line*, che consiste nella possibilità di ordinare via internet i medicinali ad un prezzo convenzionato per i dipendenti. I medicinali vengono, poi, consegnati alla pausa pranzo in azienda. Ad oggi, il servizio di farmacia *on line* può essere utilizzato da circa 3.000 dipendenti pari a più del 50% del totale dei dipendenti di ABB Italia.

Sono, inoltre, state avviate convenzioni per visite mediche e specialistiche con Ospedali e Centri diagnostici per dipendenti e famigliari.

Una parte del programma di prevenzione e salute ripone particolare attenzione alle donne, offrendo, annualmente e gratuitamente, visite specialistiche per la prevenzione di malattie tumorali (*pap test* e visita senologica) per tutte le dipendenti donne, circa 1.300 persone, che potranno essere visitate da medici specialisti nelle infermerie aziendali, o in apposite strutture convenzionate.

Eletecno Impianti Integrati S.r.l. - Realizzazione impianti elettrici - Lentate sul Seveso (MI)

Da diversi anni la Direzione Aziendale è convinta che fattore di crescita del volume fatturato sia rappresentato dall'elemento "attenzione al personale e alle relazioni" e, quindi, imputabile al valore creato, attraverso apposite azioni, volte a migliorare questa attenzione in particolare e quella alla responsabilità sociale d'impresa in generale.

Nell'ambito della formazione del personale (49 addetti di cui 35 dipendenti), l'azienda attua, da diversi anni, un programma di corsi che rappresentano un *plus* rispetto alla formazione obbligatoria prevista per legge e per contratto. Da più di cinque anni, poi, realizza un programma di attività rivolto a tutti i lavoratori; l'obiettivo è di attivare meccanismi di cultura, allineare i valori aziendali, migliorare i rapporti interpersonali all'interno dell'azienda e creare un ambiente lavorativo armonioso. L'intento è di stimolare la crescita professionale dei dipendenti, contribuendo così alla crescita dell'azienda stessa, portando soddisfazione e benessere per tutti.

Per quanto riguarda l'equilibrio vita/lavoro delle persone, al fine di garantirlo e migliorarlo l'azienda ha provveduto alla realizzazione di politiche di flessibilità oraria per prevenire e fronteggiare eventuali necessità espresse dai dipendenti. Inoltre vengono realizzati momenti di svago e di incontro, come giornate e gite fuori azienda, in modo da migliorare i rapporti interpersonali anche al di fuori del normale luogo di lavoro.

Wind Italia S.p.a. – Telecomunicazioni - Milano

A novembre 2008, è stato inaugurato l'asilo nido e la scuola di infanzia aziendale dedicato ai figli dei dipendenti. La struttura può ospitare fino a 42 bambini, di età compresa tra uno e tre anni. L'azienda, con la realizzazione di questa struttura, ha voluto fornire ai suoi dipendenti un servizio flessibile in relazione ai propri ritmi di lavoro, in grado di coniugare flessibilità e qualità nel pieno rispetto delle esigenze dei bambini. Wind partecipa sia alle spese di gestione, dando in comodato d'uso gratuito i locali alle società, che gestiscono le strutture, sia alle spese dei dipendenti, contribuendo alle rette mensili di frequenza. Inoltre non sono previsti costi di iscrizione.

Tali strutture offrono i propri servizi per 11 mesi l'anno, da settembre a luglio, nel rispetto delle chiusure previste dal calendario delle festività nazionali.

Le prime iniziative di *time-saving* realizzate da Wind Italia, per i suoi oltre 7000 dipendenti, distribuiti in circa 50 sedi, sono state avviate nel 2006. Oggi i servizi di cui il personale può beneficiare sono stati ulteriormente ampliati e consistono in consulenza *on line* e approfondimenti gratuiti in materia, legale, fiscale, tributaria, psicologica e sanitaria; disbrigo gratuito di pratiche amministrative da parte di un addetto, che si preoccupa di ritirare le richieste in azienda, di effettuare presso gli uffici preposti le attività necessarie all'espletamento delle pratiche e di riconsegnare, in azienda, la documentazione relativa alla pratica evasa; assistenza auto, con ritiro gratuito dell'auto presso l'ufficio da parte di un addetto per effettuare operazioni di manutenzione e riconsegna in ufficio; servizio di lavanderia, riparazione calzature e piccola sartoria, con ritiro e riconsegna gratuita in ufficio.

La possibilità di usufruire di servizi di elevato livello qualitativo gratuitamente o a costi migliori rispetto a quelli di mercato, unita al notevole risparmio di tempo, sono benefici notevoli per i dipendenti, che si traducono, però, anche in vantaggi per l'impresa: miglior clima interno, maggior facilità di attrazione di nuove risorse e neolaureati, meno sprechi di tempo del personale.

Azienda Ospedaliera Nicaragua Ca' grande – Ospedale - Milano

Nel settembre 2006, per rispondere alle esigenze delle famiglie dei dipendenti, con figli fino ai tre anni, nell'intento di offrire un servizio di qualità che contribuisse a coniugare famiglia e lavoro, nel modo più sereno possibile, l'Ospedale Niguarda ha inaugurato un nido aziendale. L'asilo è ospitato in una struttura indipendente interna all'ospedale, con ampio spazio esterno, attiguo al centro ippoterapico. Offre 5 posti per lattanti e 29 per divezzi e semi-divezzi, attualmente tutti occupati. Il servizio si articola su diverse fasce orarie per 12 mesi l'anno, con la possibilità di *part-time* con formula orizzontale o verticale, a tariffa agevolata per i dipendenti, che mantengono precedenza su eventuali utenti esterni.

AO Lecco - Azienda Ospedaliera - Lecco

L'ospedale incentiva il personale a un maggiore utilizzo del sistema della Banca delle ore; il dipendente può convertire le ore di straordinario svolte in permessi, che possono essere usufruiti nei momenti in cui si hanno maggiori esigenze, come in concomitanza delle vacanze scolastiche o per le malattie dei figli, degli anziani o dei diversamente abili a carico.



8. Conclusioni

Questo *focus* sulla Regione Lombardia completa, con l'analisi di un emblematico quadro regionale, il 2° Rapporto ANMIL dedicato a *Donne, lavoro e disabilità: tra sicurezza e qualità della vita*. Il quadro che ne scaturisce è quello di una Regione particolarmente attenta al "benessere" dei propri lavoratori e della proprie lavoratrici, nella sua doppia declinazione di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e di politiche di *work life - balance*.

I due ambiti sono strettamente connessi come emerge, in maniera chiara, dall'introduzione nel T.U. Salute e Sicurezza della patologia *stress-lavoro correlato* il cui insorgere, facilmente, può essere anche ricondotto ad una scarsa conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tra l'altro, la mancanza di una conciliazione adeguata, rientra, senza dubbio, tra le cause della percentuale superiore di infortuni al femminile che, anche in Lombardia, come si è visto, sono quelli *in itinere*. Comprendere il *trait d'union* tra i due settori significa mettere veramente al centro di tali politiche l'individuo in sé considerato e nelle sue principali aggregazioni sociali, contemperando interventi in grado di raggiungere il risultato non solo di minore incidenza di infortuni e malattie professionali, ma anche di avere dei lavoratori in genere più "sani", perché in pieno benessere, e quindi più motivati e produttivi.

Questa accresciuta consapevolezza si avverte sempre più forte in Lombardia, dove si è constatato essere stato fatto molto negli ultimi dieci anni e dove la popolazione, ma anche le imprese, hanno mostrato tutto il loro interesse al tema partecipando numerosi e attivi alle consultazioni avviate con il Libro Verde.

E' così evidente il virtuosismo di tale dialogo, in cui una Regione si impegna concretamente nell'individuazione e decodificazione dei bisogni della collettività, al fine di offrire alla medesima, risposte sempre più personalizzate, e quindi efficaci.

La mappatura offerta delle linee guida e delle buone prassi sia in materia di salute e sicurezza sul lavoro che di *work life-balance* sottolineano un'attività capillare in cui i diversi attori dalla Regione, alla Provincia, ai comuni sino alle imprese e ai lavoratori stessi si impegnano fortemente nella costruzione di un nuovo sistema di *welfare*, comprendendone, in un periodo, tra l'altro, di grave crisi economica, gli importanti risultati evolutivi ai quali può condurre. In questo terreno particolarmente fertile di attenzione all'individuo nelle sue specificità, l'ANMIL vorrebbe contribuire a sensibilizzare sul tema delle donne disabili e sul mondo dei disabili in genere. L'obiettivo è che, anche a livello regionale e locale, si intervenga per favorire l'accesso e il reinserimento lavorativo di tali categorie, il tutto con un'attenzione particolare alla conciliazione vita-lavoro che, in questo caso, diviene anche bilanciamento con i necessari tempi di cura. In questo percorso, una tappa importante è stata già raggiunta grazie al contributo delle Sen. Amati e Colli, le quali traendo spunto e ispirazione dalle rivendicazioni dell'ANMIL, hanno presentato un disegno di legge volto ad una rilettura del sistema assicurativo in un'ottica di genere, attento all'infortunistica sia sul luogo di lavoro che sul luogo dell'attività domestica, in un riconoscimento del doppio ruolo che, spesso, soprattutto le donne ricoprono, ma che, sempre di più, vede l'ingresso maschile. L'ANMIL ritiene, quindi, doveroso compiere un ulteriore passo in avanti per rendere ancora più preziosa la trama del disegno di legge Amati-Colli, attraverso la promozione una riforma generale degli infortuni sul lavoro e della malattie professionali, che sfoci nella presentazione e predisposizione di una proposta di legge di iniziativa popolare.

Cosa è ANMIL

L'Associazione fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro è stata fondata nel 1943 ed è attualmente riconosciuta come un Ente morale con personalità giuridica di diritto privato, cui è affidata (con D.P.R. del 31 marzo 1979) la tutela e la rappresentanza di coloro che sono rimasti vittime di infortuni sul lavoro, delle vedove e degli orfani dei caduti sul lavoro, nonché di coloro che hanno contratto una malattia professionale a seguito di incidente sul lavoro.

Per l'importante ruolo sociale svolto, dal 1° maggio 1999, l'ANMIL è entrata nel Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV) dell'INAIL quale unico rappresentante degli invalidi del lavoro.

L'Associazione assiste e tutela gli invalidi del lavoro da quasi 70 anni promuovendo iniziative tese a migliorare la legislazione in materia di infortuni sul lavoro e di reinserimento lavorativo offrendo alla categoria numerosi servizi di sostegno personalizzati in campo previdenziale ed assistenziale.

Inoltre è impegnata a sensibilizzare l'opinione pubblica su questi temi, con particolare riferimento alla prevenzione infortunistica.

Tra le numerose iniziative promosse dall'ANMIL che coinvolgono l'intero territorio nazionale attraverso le proprie sedi territoriali, va segnalata la Giornata per le vittime degli incidenti sul lavoro - istituzionalizzata con Direttiva del Governo del 1998 su richiesta dell'Associazione - che fin dal 1951 viene celebrata in tutta Italia contemporaneamente dalle Sezioni.

Attualmente l'Associazione conta circa 440.000 iscritti e rappresenta e tutela una categoria composta da oltre 890.000 titolari di rendita, tra infortunati sul lavoro, vedove ed orfani di caduti sul lavoro.

L'ANMIL è diffusa in modo capillare sul territorio nazionale con una Sede Centrale a Roma, 21 Sedi regionali, 103 Sezioni provinciali, 200 Sottosezioni, 500 tra Delegazioni comunali e fiduciarati.

Per fornire informazioni aggiornate e specifiche sui temi, l'Associazione edita un bimestrale 'Obiettivo Tutela - ANMIL', che viene inviato agli iscritti, ai parlamentari, ai principali referenti istituzionali dell'Associazione, nonché ad una

serie di persone che si occupano delle tematiche, mentre da quasi 10 anni ha creato un portale che fornisce quotidianamente notizie e aggiornamenti sia di carattere nazionale che locale.

Tra le iniziative che l'Associazione intraprende, un peso significativo viene dato alla promozione della cultura della prevenzione degli infortuni, soprattutto nei riguardi dei giovani.

Infine l'ANMIL ha dato vita ad una Fondazione "Sosteniamoli subito - onlus" per svolgere attività di erogazioni periodiche di somme di denaro ovvero solidarietà sociale, verso quelle famiglie in situazioni particolarmente svantaggiate a causa del decesso per infortunio di un coniuge.

L'ANMIL offre una serie di servizi personalizzati e gratuiti tra cui:

- Consulenza medico-legale sui postumi dell'infortunio
- Consulenza legale generica e specialistica
- Patrocinio per questioni connesse al collocamento al lavoro
- Istruzione di pratiche in materia infortunistica, previdenziale ed assistenziale
- Rapporti con gli enti locali per l'erogazione di prestazioni legate all'invalidità
- Numero verde per il sostegno psicologico degli infortunati sul lavoro 800.275050 Inoltre fornisce attraverso il CAF Anmil servizio di assistenza fiscale e attraverso il Patronato Anmil assistenza e supporto specialistico in materia previdenziale, assicurativa e molto altro.

**Per ulteriori informazioni:
Numero Verde 800 180943
www.anmil.it
comunicazione@anmil.it**



60



Bibliografia

- ¹ ISTAT, Annuario regionale statistico Lombardia, 2009.
- ² Piano regionale 2011-2013 per la promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro - D.g.r. IX/1821 del 8 giugno 2011.
- ³ Piano regionale 2008-2010 per la promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro - D.g.r. VIII/6918 del 2 aprile 2008.
- ⁴ L'attività di controllo, in Lombardia, ha coperto negli anni 2007-2009, circa il 5% delle imprese attive. Si reputa difficile innalzare ulteriormente detto valore, assunto quale obiettivo quantitativo nel Patto per la salute, contenuto nel Protocollo d'intesa del Ministero della Salute, Regioni e Province di Trento e Bolzano del 28 settembre 2006 e nel Patto per la tutela della salute e la prevenzione nei luoghi di lavoro sottoscritto dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 1 agosto 2007.
- ⁵ A. ROBERTI, C. ANDREOLI, M. LUPPI, F. PASQUINI, M. SAPUTI, *Lombardia 2020 – Conciliazione Famiglia-Lavoro dalla consultazione del Libro Verde al Libro Bianco*, Paper for the Espanet Conference, Innovare il *welfare*. Percorsi di trasformazione in Italia e in Europa, Sessione 13. Trasformazioni lavorative e familiari e strategie di conciliazione: il ruolo delle politiche sociali, Milano 29 settembre – 1 ottobre, 2011, pag. 7.
- ⁶ ROBERTI, C. ANDREOLI, M. LUPPI, F. PASQUINI, M. SAPUTI, *Lombardia 2020 – Conciliazione Famiglia-Lavoro dalla consultazione del Libro Verde al Libro Bianco*, Paper for the Espanet Conference, Innovare il *welfare*. Percorsi di trasformazione in Italia e in Europa, Sessione 13. Trasformazioni lavorative e familiari e strategie di conciliazione: il ruolo delle politiche sociali, Milano 29 settembre – 1 ottobre, 2011, pag. 8.
- ⁷ A. ROBERTI, C. ANDREOLI, M. LUPPI, F. PASQUINI, M. SAPUTI, *Lombardia 2020 – Conciliazione Famiglia-Lavoro dalla consultazione del Libro Verde al Libro Bianco*, Paper for the Espanet Conference, Innovare il *welfare*. Percorsi di trasformazione in Italia e in Europa, Sessione 13. Trasformazioni lavorative e familiari e strategie di conciliazione: il ruolo delle politiche sociali, Milano 29 settembre – 1 ottobre, 2011, pag. 23.
- ⁸ Risoluzione del Parlamento europeo del 19 febbraio 2009 sull'economia sociale (2008/2250(INI)) Cfr. <http://www.europarl.europa.eu/oeil/FindByProcnum.do?lang=fr&procnum=INI/2008/2250>.
- ⁹ CNEL, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, *Percorsi locali di riforma del welfare e integrazione delle politiche sociali*, Roma, 6.5.2010





Ricerca ideata dal Gruppo Donne ANMIL per le Politiche Femminili:

Maria Stella Agnello - Livia Benamati - Anna Di Carlo
Graziella Gneo - Graziella Nori

Coordinamento Ricerca:

Dott.ssa Marinella de Maffutiis
Ufficio Comunicazione e Relazioni Esterne ANMIL

Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati ed Invalidi del Lavoro

Direzione Generale
Roma - Via Adolfo Ravà n. 124
Numero Verde 800 180943
www.anmil.it

Finito di Stampare: febbraio 2012

Tipografia CTS Grafica - Città di Castello (PG)

In copertina:

"Profondo rosa" di Kety Costantino - Concorso di Arti Visive ANMIL e INAIL "L'altra metà del... lavoro"



**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI
MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**

**Numero Verde
800 180943
www.anmil.it**