

**ATS DELLA VAL PADANA – DOCUMENTO TERRITORIALE DI INDIRIZZO -
PIANO TERRITORIALE CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, TRIENNIO 20-23**

Sub-allegato n. 1,
DTI definitivo approvato con
Decreto ATS n. 103 del 28/02/2020

**DESCRIVERE UN INDIRIZZO TERRITORIALE PER IL TRIENNIO 2020-23 PER LA
CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEI TEMPI DI LAVORO, IMPEGNA ATS
DELLA VAL PADANA E LA SIGNIFICATIVA RETE DI ENTI ADERENTI VERSO UNA
**TRASFORMAZIONE APERTA: LA CAPACITÀ DI STARE NELLA
COMPLESSITÀ, DI RICONOSCERE LE TRASFORMAZIONI IN ATTO, E TRATTENERE
UN NUOVO PUNTO DI EQUILIBRIO (WORK LIFE BALANCE)****

PREMESSA	2
COMPOSIZIONE DELLA RETE CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	3
I BENEFICIARI (E I BENEFICI) RAGGIUNTI CON LE RISORSE REGIONALI E IL COFINANZIAMENTO	7
COMUNICAZIONE E PROMOZIONE, AZIONE DI SISTEMA	9
VERSO IL NUOVO PIANO.....	10
L'AMMINISTRAZIONE DEI TEMPI DELLE CITTÀ.	15
B.E.S. DELLE PROVINCE DI CREMONA E DI MANTOVA	17
LINEE DI INTERVENTO, PRIORITÀ E FINALITÀ DEL PIANO 2020-2023	19
AZIONE DI SISTEMA.	22
RISORSE DEL PIANO TERRITORIALE DI CONCILIAZIONE ANNI 2020-23	22
TEMPI DI ATTUAZIONE	23

Premessa

Come richiamato con la DGR XI/2672 “DETERMINAZIONI IN ORDINE ALLA GESTIONE DEL SERVIZIO SANITARIO E SOCIO SANITARIO PER L’ESERCIZIO 2020”, nell’ambito delle politiche in favore della famiglia, Regione Lombardia sin dal 2010, sostiene interventi a favore della conciliazione dei tempi di vita con i tempi lavorativi, attraverso un sistema di governance basato su partnership pubblico-private coordinate dalle ATS lombarde (Reti e Alleanze Territoriali per la Conciliazione Vita-Lavoro).

Il territorio dell’ATS della Val Padana è caratterizzato da una popolazione molto diffusa su un territorio estremamente policentrico, su cui insistono 176 comuni organizzati in 3 Distretti e 6 Ambiti Distrettuali. La popolazione è piuttosto anziana. Il territorio è prevalentemente agricolo; importante e rilevante il settore della cura anche dal punto di vista del tessuto economico-produttivo. Sono presenti sul territorio grandi imprese, ma la maggior parte del tessuto economico è costituito da MPMI.

A seguito della L.R. n.23 del 11 agosto 2015 “Evoluzione del Sistema Sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della Legge Regionale 30 dicembre 2009, n.33” che istituisce 8 Agenzie di Tutela della Salute (ATS) in luogo delle 15 ASL, ATS della Val Padana è subentrata nell’Accordo per la valorizzazione delle politiche territoriali in materia di conciliazione sottoscritto in data 11 marzo 2014, dalle ASL di Cremona e di Mantova; le due Reti di Conciliazione ereditate hanno mostrato attenzioni molto diverse tra loro:

- a Mantova la rete era rivolta al mondo imprenditoriale. La nuova Rete ha dovuto integrare in modo organico queste due “anime” e culture differenti;
- a Cremona la rete era molto integrata con i Piani di Zona, orientata quindi a lavorare sulla conciliazione leggendo i bisogni ai margini della fragilità.

Ciò ha permesso di mettere a frutto, in modo differente ma non antitetico, le specifiche esperienze sviluppate negli anni. Riassumendo possiamo evidenziare che il precedente piano 2017-19 è stato un:

- opportunità, di percorsi pluriennali per sviluppare la partnership tra ente pubblico e imprese;
- occasione per un tentativo di ricomporre a livello territoriale un quadro complessivo:
 - di una nuova cultura di conciliazione famiglia-lavoro, di confronto con l’impresa e di politiche di welfare sia sociali che sanitarie,
 - di condivisione e comunicazione della responsabilità sociale di impresa,
 - delle pari opportunità,
 - degli strumenti di programmazione locale e relative risorse, in particolare per i Piani di zona,
 - delle reti già esistenti quale la Workplaces Health Promotion (WHP) , promuovendo sinergie anche con altri piani (GAP vedi esperienza Comune Borgo Virgilio, alleanze lotta povertà, ...);
 - di progetti di Welfare in Azione (Fondazione CaRiPLo), quali “FareLegami”, “GiovenTù”, “Generazione Boomerang” ...
 - e di altri interventi a sostegno dell’accompagnamento - ricollocamento lavorativo.

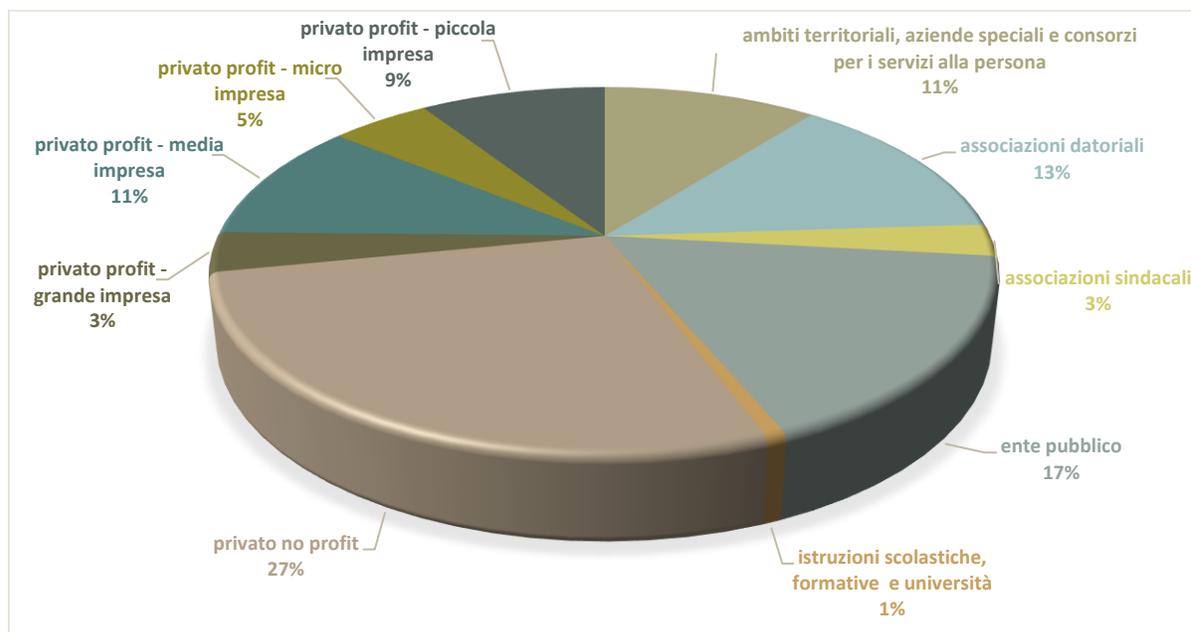
In tal senso il ruolo atteso dell'Ente Pubblico è stato proprio quello di valorizzare ed evidenziare una visione complessiva dell'intero sistema territoriale, e di orientare cercando di evitare inutili e costose sovrapposizioni di misure o interventi simili, così da consentire un migliore utilizzo delle risorse.

Cosa ci ha guidati, o per lo meno abbiamo con-diviso, con il Piano in conclusione:

- ❖ appoggiarsi sulle reti già esistenti;
- ❖ welfare mix;
- ❖ coinvolgimento tra le aziende in una logica di peer to peer;
- ❖ la creazione di una rete tra aziende, lavoratori, corpi intermedi, soggetti pubblici, cooperazione sociale, con la conseguente necessità di una comunicazione che dal passa-parola diventi sistema condiviso di informazioni ed obiettivi;
- ❖ il bisogno delle persone e delle famiglie letto con un'ottica conciliativa - si intende cioè in modo multidimensionale e guidato da esigenze di vita liberamente determinate - rappresenta un nuovo modo di affrontare i bisogni sociosanitari;
- ❖ diversity management;
- ❖ una modalità di governance "morbida" sia dal punto di vista istituzionale che, soprattutto, di conduzione tecnica, sostenendo contestualmente l'acquisizione delle competenze specifiche con un forte investimento formativo;
- ❖ considerare la famiglia come soggetto economico dotato di una sua propria identità;
- ❖ accettare la sfida della complessità;
- ❖ dalla conciliazione all'armonizzazione.

Composizione della Rete Conciliazione vita-lavoro

La Rete dell'ATS della Val Padana è composta da **142 soggetti**. Capofila della Rete Territoriale di Conciliazione è l'ATS della Val Padana che ne garantisce la sinergia e il coordinamento complessivo del territorio di riferimento, attraverso l'integrazione degli strumenti programmatici proposti e la presentazione del Piano Territoriale di Conciliazione.



La percentuale più elevata è rappresentata dalle imprese, che sono il 28% degli aderenti, quasi pari a quante appartengono al no profit (27%). Numerosi sono anche gli enti pubblici, gli ambiti e le aziende speciali, che costituiscono sommativamente il 28% degli aderenti. Anche le associazioni datoriali sono molto rappresentate, raggiungendo il 13% degli aderenti. Rispetto alla dimensione delle imprese private aderenti, prevalgono le medie (11%), ma ci sono anche micro (5%) e le piccole (9%). Infine rispetto al territorio, non evidenziato nel grafico, n. 60 Enti sono del cremonese, n. 79 del mantovano e n. 3 enti pubblici sovra-territoriali.

La platea degli Enti e delle imprese aderenti alla rete, aggiornata al 31 gennaio 2020, è riportata in modo completo nello specifico allegato.

Gli organi di governance del Piano Territoriale della Conciliazione nell'ATS sono 3: la Conferenza degli Enti aderenti (CEA), il Comitato di programmazione, valutazione e monitoraggio (CPVM) e il Gruppo Tecnico Permanente.

La Conferenza degli Enti Aderenti (CEA) è composta da tutti i soggetti che aderiscono alla Rete Territoriale di Conciliazione, sia partner di Alleanze locali sia con adesione diretta alla Rete (ad esempio gli enti con valenza di secondo livello e/o di rappresentanza territoriale). La Conferenza viene convocata periodicamente dall'ATS in qualità di Capofila del Piano Territoriale di Conciliazione, di norma non più di due volte l'anno, anche a causa delle distanze significative e dei tempi di percorrenza all'interno del territorio che rendono disagiati e lunghi gli spostamenti. La Conferenza ha funzioni di indirizzo, assume le decisioni a maggioranza e può scegliere di operare in forma ristretta per mezzo del Comitato. L'adesione alla Rete Territoriale, e dunque l'inclusione nella Conferenza degli Enti Aderenti, è sempre possibile e viene sollecitata anche per i nuovi partner che aderiscono alle Alleanze nel corso dell'implementazione del Piano.

Il Comitato di programmazione, valutazione e monitoraggio è l'organo operativo della Conferenza degli Enti Aderenti ed è composto da referenti istituzionali e tecnici di ATS e UTR, dai rappresentanti degli Enti aderenti che non partecipano alle Alleanze locali e dai referenti delle Alleanze. Il Comitato opera in base agli indirizzi della Conferenza e le sue decisioni sono comunque validate da quest'ultima.

Fanno parte del Comitato i soggetti di seguito elencati, che esprimono un proprio rappresentante (attraverso rappresentante e sostituto):

- ✓ ASST di Mantova, Crema e Cremona;
- ✓ Uffici di Piano afferenti al territorio dell'ATS della Val Padana;
- ✓ CCIAA di Cremona e di Mantova;
- ✓ Consigliere di Parità di Cremona e di Mantova;
- ✓ Province di Cremona e di Mantova;
- ✓ OSS CGIL e CISL;
- ✓ Forum del Terzo settore.

Infine, il Gruppo Tecnico Permanente, svolge funzione istruttoria e di coordinamento operativo. È guidato da ATS – UOC Raccordo con il sistema sociale della Direzione Sociosanitaria. Del Gruppo Tecnico fanno parte inoltre referenti di UTR, Provincia di Cremona, Alleanze e Progetti FSE.

La DGR n. 5969/2016 stabilisce, inoltre, che ciascuna Rete Territoriale di Conciliazione preveda un Regolamento interno, approvato dal Comitato di Programmazione, Valutazione e Monitoraggio e formalizzato con Decreto ATS della Val Padana n. 118 del 30/03/2017, e che si conferma per la nuova programmazione.

Le alleanze territoriali e i destinatari delle loro azioni progettuali

Alleanza (Capofila)	Interventi rivolti alle persone (cittadini + lavoratori)		Interventi rivolti alle imprese	Accompagnamento, comunicazione e diffusione della cultura della conciliazione
	Cittadini	Lavoratori degli enti aderenti		
Consorzio Casalasco Servizi Sociali	X			X
Comune di Borgo Virgilio		X	X	X
CCIAA Cremona			X	X
CCIAA Mantova			X	X
Comune di Cremona		X	X	
Comune di Crema		X	X	
Azienda Sociale Cremonese	X			

Le Alleanze hanno attivato i seguenti progetti negli anni 2017/2019:

SAVE THE TIME – Consorzio Casalasco Servizi Sociali

1. Maggiordomo di via e di comunità per disbrigo pratiche, accessibile anche tramite piattaforma web (la piattaforma web è costruita a valere su un progetto FSE che attribuisce voucher di conciliazione);
2. Servizi salva tempo (stireria, consegna farmaci, ecc.), per i contesti più isolati e con impiego di soggetti fragili;
3. Servizio di assistenza e trasporto per persone fragili.

EuGenio – Nuove risposte a nuovi bisogni – Comune di Borgo Virgilio

1. Azioni salva-reddito: summer voucher per figli dei dipendenti delle imprese aderenti;
2. Azioni salva-tempo: maggiordomo interaziendale per i dipendenti delle imprese aderenti;
3. Accompagnamento al maternity management: realizzati incontri della rete su questo tema;
4. Consulenza su temi legali e previdenziali: catalogo delle convenzioni condivise;
5. Disseminazione e diffusione: incontro di rete sul programma WHP

CREMONA SMARTNETWORK – Formare, crescere, innovare – CCIAA Cremona

1. Costituzione cabina di regia: incontri con i partner;
2. Diffusione territoriale e sensibilizzazione: mini road show nelle imprese ed evento di lancio del progetto;
3. Tavolo di rete delle aziende cremonesi: percorso welfare aziendale e percorso smart working per imprese interessate

SMART COMPANIES MANTOVA – CCIAA MANTOVA

1. Diffusione cultura smart: workshop informativi destinati alle imprese; avviso per selezionare imprese che intendono sperimentare lavoro agile; incontri di approfondimento individuali con imprese interessate;
2. Sperimentazione concreta di smart working nelle imprese: formazione, consulenza, definizione indicatori.

IL TEMPO DELLA CURA. Conciliazione dei tempi e qualità della cura nelle RSA – Comune di Cremona

1. Individuazione RSA da coinvolgere;
2. Formazione: co-progettazione e implementazione percorso formativo per referenti conciliazione delle RSA;
3. Analisi dei fabbisogni di conciliazione dei lavoratori delle RSA;
4. Azioni di comunicazione;
5. Sperimentazione e contrattazione.

JUST IN TIME – Comune di Crema

1. Formazione e accompagnamento alle imprese, in raccordo con il progetto della CCIAA;
2. Promozione della piattaforma “periltempo”;
3. Erogazione voucher attraverso la piattaforma a lavoratori e imprese, con compartecipazione dei beneficiari;
4. Promozione della cultura della conciliazione.

In ESTATE – Azienda Sociale Cremonese

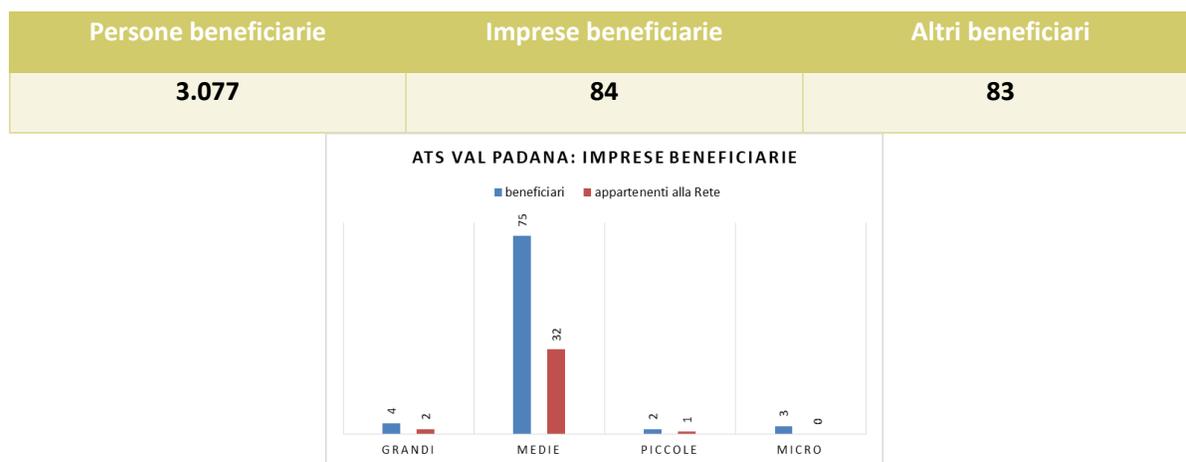
1. Promozione di una filiera flessibile ed integrata di servizi di conciliazione destinata a genitori lavoratori con figli minori 0-18 in condizione di disabilità o con BES;
2. Definizione e messa a sistema di un modello di intervento personalizzato, in grado di fronteggiare i peculiari bisogni di conciliazione dei genitori con figli con disabilità o BES;
3. Erogazione di contributi economici diretti ai destinatari, nella forma di credit voucher ad intensità variabile in base alla situazione di fragilità;
4. Creazione di connessioni operative di rete tra enti pubblici e privati afferenti al territorio cremonese.



I Beneficiari (e i benefici) raggiunti con le risorse regionali e il cofinanziamento

Le principali azioni attivate nei progetti delle Alleanze possono essere così sintetizzate:

- Voucher e servizi di conciliazione in particolare nei periodi di chiusura delle scuole e/o malattia figli con particolare attenzione ai minori “fragili” e alle altre fragilità presenti nel nucleo familiare (anziani con malattie croniche invalidanti);
- Azioni di time saving per lavoratori e esercizi commerciali;
- Promozione e accompagnamento allo smart working;
- Sostegno/accompagnamento alle aziende, in particolare RSA, per la contrattazione di II° livello;
- Azioni di comunicazione e promozione.



Significativi, inoltre, i risultati presentati dalla sperimentazione sullo smart working dal 2017 al 2019 incluso, ha visto coinvolte 21 imprese diverse per dimensioni, dalle micro alle medio-grandi e per ambiti di business. Hanno approfondito e/o sperimentato a diversi livelli lo smart working coinvolgendo 250 persone. Il benessere delle persone, i vantaggi aziendali, i risparmi di tempo e denaro e gli indici di salute ambientale sono alcuni degli indicatori utilizzati per analizzare i tre anni di sperimentazione.

I dati stimati sulla ricaduta economica sul lavoratore, l’azienda e il territorio hanno fatto emergere che: per ogni giorno di smart working nel triennio, il tragitto casa lavoro e ritorno evitato ha restituito a ciascuno lavoratore smart mediamente 56 minuti di tempo (quasi 1 ora) pari quasi a 45 ore di tempo -vita in un anno; il tempo risparmiato è stato reinvestito per il 69% sulla famiglia, il tempo libero e lo sport; per la restante 31% nel lavoro. *Seguono alcune immagini prese dalla presentazione di Variazioni Srl – Promoimpresa Camera di Commercio di Mantova, gennaio 2020.*





Nel territorio dell’ATS della Val Padana sono stati finanziati 9 progetti FSE, alcuni dei quali (Eugenio Community Campus, Rete Con.Te: Rete Conciliativa Territoriale, Tempi Agili, Conciliare le responsabilità) molto integrati con la programmazione del Piano Territoriale Conciliazione vita-lavoro. Tra questi progetti uno – che ha come capofila l’ASST di Crema e come partner le altre ASST e la stessa ATS – è stato progettato all’interno della Rete e rivolto ai dipendenti delle ASST, ATS e Enti del territorio, con esperienza pluriennale, nell’erogazione di servizi rivolti agli adolescenti. Un altro progetto – presentato dalla rete Eugenio – è stato implementato dagli stessi soggetti che compongono l’Alleanza. Gli altri due progetti realizzati nel territorio cremonese hanno avuto una stretta sinergia con i progetti del Piano, ponendo attenzione ai bisogni di conciliazione vita-lavoro in un caso ampio nei termini dell’avviso regionale, l’altro con un’attenzione specifica ai nuclei con minori disabili certificati.

ID progetto - Ente Capofila	Prov.	titolo progetto
430376 - L'UMANA AVVENTURA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE	CR	TEMPI AGILI
431114 - ASST CREMA	CR	CONCILIARE LE RESPONSABILITÀ
426249 - CONSORZIO ARCOBALENO	CR	RETE CON.TE.: RETE CONCiliativa Territoriale
428016 - COMUNE DI SONCINO	CR	AGEVOLANDO LA CURA
429182 - COMUNE DI BORGO VIRGILIO	MN	EUGENIO COMMUNITY CAMPUS
431817 - COMUNE DI SAN BENEDETTO PO	MN	IL TEMPO DEI RAGAZZI PLUS!
423673 - COOPERATIVA SOCIALE I.G. A RESPONSABILITA' LIMITATA	MN	LA FAMIGLIA AL CENTRO
429628 - VIRIDIANA SOC. COOP. SOCIALE DI SOLIDARIETÀ	MN	UN VILLAGGIO PER CRESCERE
431899 - C.S.A. COOPERATIVA SERVIZI ASSISTENZIALI - SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE	MN	VICINI AI GENITORI QUANDO LA SCUOLA E' CHIUSA



Comunicazione e promozione, azione di sistema.

Per questo territorio il logo della conciliazione è stato strumento non solo di promozione e diffusione, ma anche di integrazione tra le due reti, che hanno potuto più facilmente ritrovarsi in una cornice definita e unitaria anche grazie agli strumenti comunicativi.

L'azione di sistema è stata realizzata dalla Provincia di Cremona con il supporto tecnico del Politecnico di Milano: obiettivo diffondere e promuovere la cultura e la pratica dello smart working negli Enti pubblici. La realizzazione della formazione è stata affidata all'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, tramite procedura ad evidenza pubblica realizzata dalla Provincia di Cremona referente per tale azione. Il percorso, realizzato sia a Cremona che a Mantova, si è articolato in:

- una parte introduttiva, rivolta trasversalmente a tutti gli enti pubblici aderenti all'iniziativa;
- una parte personalizzata, presso ciascuno degli enti aderenti.

Le adesioni sono state raccolte attraverso un Avviso pubblico, predisposto dalla Provincia di Cremona e promosso in collaborazione con la Provincia di Mantova.

La progettazione del percorso è stata curata dalla Provincia di Cremona, in stretto raccordo con l'ATS Val Padana e gli organismi del Piano Territoriale Conciliazione (Gruppo tecnico, Comitato di Programmazione, Valutazione e Monitoraggio e Conferenza degli Enti Aderenti) e con il soggetto incaricato della realizzazione. A supporto della formazione, è stata inoltre realizzata una piattaforma collaborativa destinata ai partecipanti, sviluppando la piattaforma della Rete territoriale degli Sportelli famiglia-lavoro creata nell'ambito del precedente Piano territoriale della provincia di Cremona. Il percorso formativo è stato promosso attraverso:

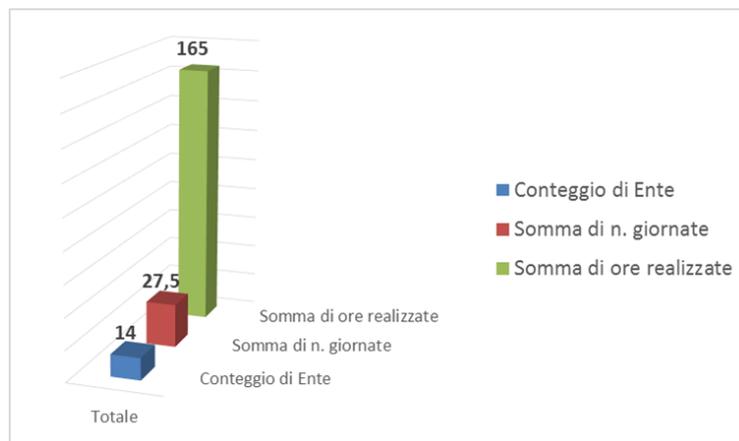
- siti istituzionali della Provincia di Cremona, della Provincia di Mantova e della ATS Val Padana,
- note indirizzate ai Sindaci e ai Segretari dei Comuni delle province di Cremona e di Mantova a firma dei rispettivi Presidenti/Dirigenti e trasmesse in maniera coordinata dalle due Amministrazioni Provinciali,
- e-mail trasmesse, in modo coordinato dalle Province di Cremona e di Mantova, a: ATS Val Padana, soggetti pubblici e privati aderenti alla Rete territoriale della Val Padana, Organizzazioni Sindacali, Associazioni datoriali ed altri soggetti locali,
- comunicato stampa per le testate locali,
- intervista rilasciata dall'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano nel corso della trasmissione televisiva di CremonaUno, puntata registrata in data 29 maggio 2018,
- articolo sull'iniziativa apparso sul settimanale "Mondo Padano" del 29 giugno 2018.

Oltre ATS della Val Padana, hanno aderito all'iniziativa 15 enti pubblici.

Territorio provincia Cremona	Territorio provincia Mantova
ASST Crema ASST Cremona Camera di Commercio di Cremona Comune di Cremona Comune di Grumello Cremonese Comunità Sociale Cremasca Consorzio Casalasco Servizi Sociali Provincia di Cremona	ASST Mantova Comune di Borgo Virgilio Comune di Castel Goffredo Comune di Mantova Comune di Ostiglia Provincia di Mantova

Le n. 27 giornate personalizzate programmate, si sono tenute presso gli enti e hanno visto la partecipazione di n. 99 persone tra cui:

- ✓ 44 dirigenti/responsabili
- ✓ almeno 11 rappresentanti CUG
- ✓ almeno 2 rappresentanti RSU
- ✓ almeno 3 addetti alla sicurezza.



I partecipanti hanno dichiarato di aver acquisito più consapevolezza rispetto alla portata dello smart working (27% “buono” e 67% “ottimo”) e l'89% ha ritenuto che il percorso abbia risposto alle proprie aspettative (30% “buono” e 59% “ottimo”).

Verso il nuovo Piano.

In preparazione del nuovo Piano Territoriale per la Conciliazione anni 20-23, la Rete degli aderenti ha curato e partecipato attivamente a due incontri:

- il primo, della Provincia di Cremona, in collaborazione con la Provincia di Mantova e l'ATS Val Padana, organizzato come un seminario formativo sulle trasformazioni demografiche, del lavoro e delle imprese e le nuove scelte che, conseguentemente, si impongono in tema di Welfare e ri-programmazione dei servizi ai cittadini. Il seminario, intitolato "CONCILIARE LE TRASFORMAZIONI: EQUITA', VITA, LAVORO", si è tenuto a Cremona martedì 14 gennaio 2020, gli abstract e le slide presentate, oltre ad essere spunto richiamato di seguito, saranno pubblicate sul sito di ATS con il Piano adottato;
- il secondo, a Mantova il 20 gennaio: “Mantova Smart. L'alleanza delle imprese per un lavoro più sostenibile”, organizzato da Promo Impresa - Borsa Merci in collaborazione con il Comitato per l'Imprenditoria femminile, per la presentazione in forma più convegnistica dei risultati di un triennio di sperimentazioni dello Smart Working nel territorio mantovano. Dal materiale si è preso spunto più sopra.

Trasformazioni demografiche: spunti di preparazione, attraverso il contributo di Alessandro Rosina – Ordinario Demografia – Direttore L.S.A, al seminario di Cremona del 14 gennaio 2020.

La struttura demografica di una popolazione muta lentamente, ma gli effetti sono poi implacabili.

Possiamo pensare alla popolazione come un edificio il cui pilastro portante è costituito dalle età centrali adulte, quelle che maggiormente contribuiscono alla crescita economica e al finanziamento del sistema di welfare pubblico. A mettere a repentaglio stabilità e sostenibilità di questo edificio non è l'aumento della longevità, che consente a ciascuna generazione di spingersi più in avanti rispetto alle precedenti (la sfida che essa pone è, semmai, quella di aggiungere qualità agli anni in più guadagnati). Ciò che produce squilibri è, invece, la riduzione del contingente iniziale di ciascuna nuova generazione, ovvero la diminuzione delle nascite. La denatalità italiana ha prima ridotto la popolazione infantile, poi quella giovanile ed ora sta iniziando ad erodere sempre più anche le età adulte (anche tenendo conto dei flussi migratori, senza i quali la riduzione sarebbe ancor più rilevante). Tutto questo avverrà più in Italia che altrove in Europa perché, a parità di longevità, il crollo delle nascite è stato da noi più consistente e persistente.

Il rischio - come evidenzia il report “Un buco nero nella forza lavoro” pubblicato da Laboratorio futuro dell'Istituto Toniolo (laboratoriofuturo.it) - è ora quindi quello di veder indebolire progressivamente il pilastro produttivo del paese per una combinazione di basso peso demografico e bassa partecipazione effettiva al mercato del lavoro. Ma la stessa riduzione quantitativa al centro della vita attiva riduce la possibilità di ripresa delle nascite.

Dal punto di vista demografico, essendosi spostate in avanti tutte le tappe del percorso di entrata nella vita adulta, il momento riproduttivo centrale femminile è diventato quello tra i 30 e i 34 anni, con una possibilità di recupero dopo i 35 che però è una strada in salita. I dati più recenti ci dicono che oggi una nascita su tre si realizza nella classe di età 30-34 e che la classe 35-39, con il 25% dei nati, supera quella tra i 25 e i 29 (23%). Questo vale ancor di più per le cittadine italiane che concentrano tra i 30 e i 39 anni quasi i due terzi nelle proprie nascite. Lo slittamento in avanti del punto di inizio della vita feconda, in combinazione con la rigidità del punto finale, ha quindi ristretto notevolmente lo spazio strategico di realizzazione piena dell'esperienza della maternità.

Nel contempo tale spazio si è anche riempito sempre di più di investimento professionale. Siamo così uno dei paesi avanzati in cui si arriva più tardi a cercare di avere un figlio ma anche, come ben noto, uno di quelli più carenti di strumenti per la conciliazione tra lavoro e famiglia. La conseguenza di tutto questo è che più facilmente ci si trova a rinunciare ad avere figli o a limitarsi ad un figlio solo.

Fino a qualche anno fa, tuttavia, la consistenza numerica delle trentenni era ampia e questo ha limitato la caduta della quantità complessiva di nascite. Stiamo ora però entrando in una nuova fase, in cui le potenziali madri sono esse stesse in riduzione perché provengono dalle generazioni nate dopo la metà degli anni Ottanta, quanto la fecondità italiana è precipitata ai livelli tra i più bassi al mondo. L'Italia rischia quindi oggi di scivolare in una trappola demografica: meno figli ieri equivalgono a meno madri oggi e quindi ad ancor meno figli domani se le condizioni non cambiano.

Dal punto di vista economico, la fascia d'età centrale è quella tra i 40 e i 44 anni (dove il tasso di occupazione risulta più alto). Tra dieci anni si sposteranno in tale posizione cruciale gli attuali 30-34enni che risultano essere oltre un milione in meno. Quest'ultima classe di età presenta però anche un basso tasso di occupazione (68,4%, dato riferito al 2018), sia rispetto agli altri paesi europei (la media Ue-28 è pari all'80,0%) sia rispetto alle generazioni precedenti alla stessa età (gli attuali 40-44enni italiani presentavano un tasso di occupazione pari a 74,8% dieci anni fa, quanto avevano 30-34 anni). Una delle leve principali per aumentare la platea degli occupati, ancor più nel nostro Paese, è il lavoro femminile. Se da un lato, l'Italia è uno dei paesi con maggior riduzione della forza lavoro potenziale, dall'altro lato è anche una delle economie avanzate rivelatesi finora meno in grado di impiegare concretamente le capacità e le competenze delle donne nei processi di crescita competitiva del paese.

Il tasso di occupazione delle donne italiane stenta infatti ad arrivare al 50 per cento. Anche molte province del Nord Italia non arrivano al 60% (il dato di Cremona e Mantova nel 2018 è rispettivamente del 57,6% e 56,2%) rimanendo lontane dalle realtà più dinamiche in Europa. Tra i grandi paesi europei, il valore più elevato è quello della Germania, vicino al 72%, segue il Regno Unito, poco sopra al 70%, la Francia attorno al 62%, la Polonia poco sopra al 60%, la Spagna attorno al 57%. Peggio di noi solo la Grecia (che però presenta un divario di genere meno accentuato del nostro).

Gli squilibri demografici prodotti e la forte necessità di dare ad essi una risposta, sono la dimostrazione più evidente che la riduzione del gender gap non è solo una questione di principio, ma una necessità per crescere in modo solido e strutturale. Quello che è importante ribadire è che queste rinunce individuali non solo vincolano al ribasso le scelte femminili ma alimentano squilibri che diventano un costo collettivo (per le ricadute su: bassa natalità, diseguaglianze sociali, inefficiente utilizzo del capitale umano). Costituiscono quindi un freno allo sviluppo economico del paese.

Come i risultati di molti studi confermano, le donne delle nuove generazioni (Millennial e seguenti) non pensano di valere e poter fare di meno dei coetanei maschi, anzi in molti campi sono consapevoli di poter ottenere risultati migliori, ma tendono a trovare più ostacoli e sono indotte più facilmente ad accontentarsi o a rinunciare. Oltre alla necessità di orientare in modo più efficace le scelte formative e professionali nei percorsi femminili, l'altro nodo da sciogliere è, appunto, quello della conciliazione tra dimensione lavorativa e familiare. La correlazione tra occupazione e fecondità è andata sempre più a consolidarsi negli ultimi decenni, tanto che oggi i paesi sviluppati con maggior fecondità tendono ad essere quelli con maggior occupazione femminile e più efficaci misure di conciliazione (non solo verso i figli ma anche in risposta alla crescente domanda di cura per gli anziani non autosufficienti). L'Italia in questo processo è rimasta fanalino di coda.

I dati del report Istat "Famiglie e mercato del lavoro" evidenziano che tra le coppie con figli nel 27,5% dei casi entrambi i genitori lavorano a tempo pieno e nel 16% il padre è full-time e la madre part-time. Il contributo femminile all'economia formale e al reddito familiare in presenza di figli continua ad essere fortemente minoritario, ancor più nelle fasce sociali più svantaggiate. Un potenziamento delle misure di conciliazione avrebbe quindi non solo un effetto positivo sull'occupazione femminile e sulla fecondità, ma anche in termini di riduzione del rischio di povertà materiale ed educativa.

La cultura della conciliazione deve, inoltre, poter entrare in modo solido nelle aziende con particolare attenzione a quelle piccole e medie. Come mostrano varie esperienze di successo (particolarmente avanzate nelle province di Trento e di Bolzano dove sia fecondità che occupazione femminile risultano superiori alla media nazionale) è possibile innescare circoli virtuosi di miglioramento del benessere degli impiegati attraverso la sperimentazione di soluzioni organizzative ad hoc, che vanno incentivate in modo sistemico e strategico dalle politiche pubbliche perché producono benefici economici, demografici e sociali sul territorio.

Un territorio che vuole crescere deve mettere in relazione positiva economia e demografia. Questo significa, prima di tutto, favorire la combinazione al rialzo tra scelte professionali e scelte familiari in grado di realizzare le aspirazioni personali e di produrre ricadute virtuose per la produzione di benessere collettivo, inteso nella sua accezione più ampia. Oggi, più che in passato, le politiche familiari non possono essere pensate in modo indipendente dalle politiche del lavoro: vanno assieme considerate le due facce delle politiche di sviluppo di un paese o di una regione.



Trasformazioni del lavoro: spunti attraverso il contributo di Federico Butera – Presidente dell’Istituto di Ricerca Intervento sui Sistemi Organizzativi, al seminario di Cremona del 14 gennaio 2020.

La digital transformation non può essere solo l’occasione di incrementare l’efficienza dei processi di produzione e distribuzione di beni e servizi. Essa ha il potenziale di:

- trasformare i mercati in modo che essi siano il luogo in cui ogni utente trova le risposte alle sue personali esigenze di prodotti/servizi, dai bisogni “assoluti” ancora inevasi nel terzo e quarto mondo e in sempre più vaste aree del primo e del secondo a quelli qualificati personalizzati e performanti degli utenti evoluti dei paesi sviluppati;
- trasformare i prodotti/servizi in modo che essi ottimizzino il loro rendimento dal punto di vista della sostenibilità ambientale
- integrare processi di progettazione produzione e di business in modo che non ci sia soluzione di continuità tra di loro
- sviluppare nuovi lavori che ai diversi livelli e con diverse specializzazioni operative concorrono al governo dei processi integrati e alla risposta alle esigenze degli utenti
- distribuire la creazione di valore nei territori, evitando la sua polarizzazione in aree geografiche, territori e conurbazioni urbane.

Le organizzazioni si stanno innovando profondamente da tempo e ora, sotto la spinta del digitale, stanno virando verso nuovi modelli flessibili, sostenibili, antropocentrici.

- Strategie. Nuovi business model basati su prodotti e servizi utili centrati sui singoli clienti o classi di clienti o progettati dai clienti stessi.
- Macro organizzazioni. Reti organizzative planetarie; piattaforme industriali; piattaforme digitali; ecosistemi cognitivi, che valorizzino tutti i “nodi” di queste organizzazioni complesse (aziende, istituzioni, professioni).
- Funzionamento organizzativo. Lean organization animate da organizzazioni organiche e unità organizzative flessibili, basate su sistemi di coordinamento e controllo non gerarchici e su potenti processi informativi e ideativi. In una parola Organizzazioni evolutive e flessibili come piccole società sane e performanti.
- Impresa integrale. Nuova cultura ed etica dell’impresa, che porti a costituire imprese capaci di equilibrare efficacia, efficienza, sostenibilità, qualità della vita.

I nuovi ruoli saranno fra loro diversissimi per contenuto, livello, valore, competenze richieste ma saranno tutti basati su quattro componenti essenziali, diverse dalle componenti del lavoro delle mansioni Taylor fordiste:

- responsabilità sui risultati: ossia responsabilità sugli esiti materiali e immateriali, economici e sociali del lavoro;
- l’autonomia e il governo dei processi di lavoro: ossia controllo dei processi di fabbricazione di beni, di elaborazione di informazioni e conoscenze, di utilizzazione dei dati, di generazione di servizi, di ideazione, di attribuzione di senso, di creazione
- la gestione positiva delle relazioni con le persone e con la tecnologia, ossia come lavorare in gruppo, comunicare estesamente, padroneggiare le tecnologie;
- il possesso e la continua acquisizione di adeguate competenze tecniche di dominio.

Trasformazioni del welfare: spunti attraverso il contributo di Elisabetta Notarnicola – Docente SDA Bocconi, al seminario di Cremona del 14 gennaio 2020.

Il dibattito pubblico e accademico è sovente acceso da riflessioni relative ai cambiamenti sociali, demografici ed epidemiologici cui stiamo assistendo ormai da oltre un decennio: invecchiamento della popolazione, mutamento delle strutture familiari tradizionali, solitudine, nuove povertà sono solo alcuni dei temi più ricorrenti. Lo scenario attuale presenta bisogni che crescono più velocemente delle risorse pubbliche a disposizione dei sistemi di welfare nazionali e locali e dove le richieste sociali e assistenziali mutano costantemente nella loro natura, diventando sempre più complesse e diversificate.

Alla luce di queste considerazioni, appare quanto più necessaria una riflessione relativa a come reinventare i sistemi di Welfare locali tradizionali. In Italia come in Europa, emergono nuovi bisogni e nuovi problemi e la sfida sta nel comprendere come farli diventare opportunità di cambiamento e non elementi di destabilizzazione del sistema. Come primo passaggio è necessario comprendere quali siano le traiettorie che risultano più incisive nel ridefinire i connotati della società italiana attuale, e che rendono sempre più sfidante lo scenario in cui si muovono gli attori del Welfare. In particolare:

- 1. Il tema delle nuove famiglie, dando particolare evidenza al ruolo rivestito dalle donne nell'equilibrio familiare;*
- 2. I fenomeni legati all'invecchiamento della popolazione, con un focus specifico sulla non autosufficienza e sulle soluzioni adottate dai città-dini*

in assenza di un'offerta pubblica atta a rispondere ai propri bisogni;

- La questione delle nuove povertà, del rischio di marginalizzazione sociale per i soggetti più vulnerabili e il ruolo dell'emergenza abitativa;*
- Dati riferiti a due emergenze sociali che sono esplose negli ultimi anni: i NEET e i rifugiati e richiedenti asilo.*

A questi si aggiungono i fenomeni legati ai cambiamenti socio-demografici che stanno attraversando in maniera trasversale l'Europa e che la letteratura ritiene possano avere un impatto sui sistemi di welfare continentali nei prossimi anni. I trend di cambiamento del welfare europeo sono:

- Erosione delle risorse pubbliche*
- Maggiore instabilità del mercato del lavoro*
- Invecchiamento della popolazione*
- Aumento degli arrivi di migranti, richiedenti asilo e profughi*
- Disuguaglianze (all'interno e tra i Paesi)*
- Società sempre più interconnesse e globalizzate*
- Urbanizzazione*
- Diversificazione delle strutture familiari*
- Digitalizzazione*
- Cambiamenti epidemiologici*

Il disegno del welfare dei prossimi anni dovrà tenere conto di questi elementi di discontinuità rispetto al passato, e di alcuni fenomeni che, pur non essendo nuovi, stanno assumendo una portata sempre maggiore. L'analisi dei trend e il confronto con i dati rappresentativi dell'evoluzione della società italiana e delle esigenze dei cittadini evidenziano come il welfare italiano si trovi di fronte a fabbisogni inediti, da affrontare in un contesto nuovo.

Si pone in primo luogo una questione di posizionamento del sistema di welfare del paese rispetto ai fabbisogni crescenti, in modo coerente con le trasformazioni evidenziate dall'analisi dei trend. La prima, cruciale, domanda è quindi quella relativa all'allineamento tra il sistema di welfare e le sfide che devono essere affrontate: l'assetto attuale del welfare e le priorità che persegue sono coerenti con i fabbisogni emergenti dalla società italiana e con i suoi tratti distintivi? Gli enti locali, di fronte a queste sfide, hanno il problema di sviluppare un welfare in

grado di ampliare la propria platea di destinatari, e capace di affrontare una gamma di temi e di situazioni nuove rispetto a quelle tradizionalmente affrontate. Una mera difesa degli interventi in essere, che non si ponga il tema dei bisogni emergenti e di una nuova coerenza con le esigenze emergenti dalle comunità, avrebbe come esito un welfare locale sempre più lontano dalle esigenze delle persone e delle comunità e, in ultima analisi, un effetto deleterio in termini di delegittimazione delle istituzioni locali.

In secondo luogo, si pone una questione di apprendimento: l'analisi dei trend, infatti, non segnala solo nuovi temi sociali a cui fare fronte, ma fa emergere anche una più complessiva evoluzione che richiede lo sviluppo di coordinate di analisi nuove, di una capacità di apprendere nel cambiamento che deve qualificare lo sviluppo degli interventi e delle misure nei prossimi anni. Se alcune traiettorie evolutive, in termini generali, possono essere prevedibili, è infatti necessario riconoscere anche che il contesto in cui si svilupperanno queste traiettorie è in larga misura imprevisto e poco prevedibile. Il problema per le istituzioni pubbliche, di fronte a questi mutamenti, non è tanto quello di preservare il proprio posizionamento di fronte alle esigenze delle persone e delle famiglie, quanto quello di sviluppare una adeguata capacità di adattamento alle nuove esigenze, e di ridisegno della propria funzione istituzionale in relazione alle nuove condizioni emergenti.

In terzo luogo, si pone una questione di sostenibilità del welfare, dettata dall'evoluzione della disponibilità di risorse, in rapporto alla crescita dei fabbisogni.

L'analisi dei trend evidenzia una tendenza alla contrazione delle risorse pubbliche disponibili a supporto di interventi di welfare: alla crescita dei fabbisogni non si accompagna una crescita equivalente delle risorse disponibili.

Gli enti locali si trovano dunque di fronte alla necessità di espandere l'agenda del welfare e, contemporaneamente, a una crescente difficoltà nell'individuazione di risorse pubbliche che possano contribuire a finanziare lo sviluppo di questa agenda. Non si tratta di spostare dal pubblico al privato il finanziamento di questa nuova agenda; si tratta, invece, di individuare modelli di funzionamento del welfare che siano sostenibili, in grado di generare o di attivare risorse, oltre che di impiegarle per generare valore pubblico. E' necessario che le sfide del posizionamento, dell'apprendimento e della sostenibilità vengano affrontate in modo integrato: la sfida per il welfare dei prossimi anni sarà quella di ridisegnare gli interventi per essere più coerenti con le trasformazioni in atto nella società e nelle esigenze delle persone, quella di imparare in corso d'opera e rimanere in costante posizione di apprendimento, e quella di trovare nuove forme di sostenibilità che permettano di sviluppare il riposizionamento degli interventi. Emerge un welfare in cui il ruolo dei soggetti pubblici è meno erogativo e più promozionale, che non si può fondare solo sulla capacità di impiego di risorse pubbliche ma su un mix di azioni che trova le condizioni della propria sostenibilità anche nella capacità di attivazione di risorse da parte degli utenti o delle comunità. In sintesi, un welfare "di confine", tra pubblico e privato, tra produttori e utenti (e famiglie), tra istituzioni e comunità locali, in cui i ruoli delle parti non sono definiti per via amministrativa, ma assunti all'interno di schemi e geometrie molto variabili. La sfida per i prossimi anni si giocherà in questo spazio definito dagli attori, culture, quadri di riferimento, prassi di intervento.

L'amministrazione dei Tempi delle Città.

Da questo tema, è possibile prendere avvio per uno sviluppo delle alleanze locali.

La legge 8 marzo 2000 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" ha dedicato particolare attenzione alla promozione di equilibrio tra tempi di lavoro, cura, formazione e relazione, mediante strumenti dell'uso del tempo, nonché appunto tramite il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale. Il cap. VI con gli artt. 22-28 disciplina in particolare

l'impalcatura di intervento sul tema e pone l'obbligo ai Comuni con popolazione superiore ai 30.000 abitanti, di dotarsi del Piano territoriale degli orari (PTO).

In Lombardia la legge regionale 28 ottobre 2004, n. 28, "Politiche regionali per l'amministrazione e il coordinamento dei tempi delle città" ha avviato la promozione del coordinamento e dell'amministrazione dei tempi e degli orari delle città al fine di sostenere pari opportunità e di favorire la qualità della vita attraverso la conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale, di formazione e del tempo per sé delle persone che risiedono sul territorio regionale o lo utilizzano, anche temporaneamente, coinvolgendo i Comuni, individuati quali Soggetti che definiscono e approvano i Piani territoriali degli orari (art. 2, comma 5, l.r. 28/2004) secondo i criteri generali e le modalità di adozione dei Piani territoriali degli orari stessi (artt. 4 e 5 l.r. 28/2004).

Tabella 4.2 – Comuni che hanno adottato un PTO in forma singola o associata per Provincia

Provincia	N. comuni della provincia	Comuni con PTO	In forma singola	In forma associata	%adozione PTO	di cui % PTO in forma associata
Bergamo	242	8	3	5	3,3%	62,5%
Brescia	206	13	3	10	6,3%	76,9%
Pavia	189	38	4	34	20,1%	89,4%
Como	154	3	3	0	1,9%	0,0%
Varese	139	6	6	0	4,3%	0,0%
Milano	134	32	21	11	23,9%	34,4%
Cremona	115	3	3	0	2,6%	0,0%
Lecco	89	1	1	0	1,1%	0,0%
Sondrio	78	1	1	0	0,0%	0,0%
Mantova	69	7	2	5	10,1%	71,4%
Lodi	61	1	1	0	1,6%	0,0%
Monza Brianza	55	26	7	19	47,3%	73,1%
Totale	1.531	139	55	84	9,1%	60,4%

da DGR 2639/2019 - Fonte: elaborazione su dati Regione Lombardia

Si riportano di seguito le principali informazioni relative ai Comuni afferenti all'ATS della Val Padana che hanno ricevuto i finanziamenti della legge regionale n. 28/2004.

Comuni	Prov.	Totale Contributi	Data adozione ultimo PTO
Cremona	Cr	€ 497.500,00	26/09/2011
Casalmaggiore	Cr	€ 142.850,00	27/11/2018
Crema	Cr	€ 175.500,00	08/06/2010
Mantova	Mn	€ 100.000,00	
Suzzara * *(Gonzaga, Pegognaga, Quistello, Ronco Ferraro)	Mn	€ 92.500,00	19/09/2011
Viadana * *(Commessaggio S. Martino dall'Argine)	Mn	€ 40.000,00	27/12/2018



In generale, le progettualità locali hanno riguardato: istituzione di “giornate del cittadino” con aperture dei servizi pubblici prolungate e/o ad orario continuato; iniziative ricreative culturali e commerciali che prevedono l’apertura degli esercizi commerciali e dei siti culturali in fasce orarie serali o in giorni particolari; iniziative di rigenerazione urbana; mobilità sostenibile (piedibus, bicibus, trasporto pubblico organizzato per target specifici etc.).

Nel Piano territoriale di conciliazione per gli anni 20-23, sarà possibile includere la sintesi delle esperienze pregresse, almeno per le tre città di Crema, Cremona e Mantova e verificare la percorribilità di azioni specifiche d integrazione delle due politiche.

B.E.S. delle Province di Cremona e di Mantova

Il “**Benessere Equo e Sostenibile delle province**” è un progetto in rete, nato nel 2013 da un’iniziativa pilota della Provincia di Pesaro e Urbino, e sviluppato grazie alla stretta collaborazione tra il Coordinamento degli Uffici di Statistica delle Province Italiane e Istat, con lo scopo di creare un Sistema Informativo Statistico per la misurazione del benessere equo e sostenibile, a supporto della programmazione strategica e operativa degli Enti di area vasta.

Coinvolge solo n. 20 province italiane e tra queste sia quella di Cremona che quella di Mantova, oltre a sette città metropolitane.

Il Benessere viene declinato attraverso un insieme organico di indicatori, suddivisi in 11 dimensioni, calcolati in modo omogeneo in tutti i territori degli enti di area vasta aderenti al progetto e corredato da un’ampia batteria di indicatori strutturali di tipo economico e demografico.

Tra questi di sicuro interessi quelli riferibili alla sotto-area definita “Lavoro e conciliazione dei tempi di vita”. Nella descrittiva è evidenziato che il modo in cui le persone occupano il proprio tempo ed il tipo di attività in cui sono impegnate ne influenzano la qualità della vita, a prescindere dai redditi generati da tali attività: assumono rilievo in questo contesto l’attività lavorativa, il lavoro domestico non retribuito, il tempo necessario agli spostamenti quotidiani, la quantità e qualità del tempo libero e l’utilizzo del tempo libero per la partecipazione ad attività sociali, culturali, di svago. Infatti, il lavoro retribuito è certamente una componente essenziale di questa dimensione in quanto protegge le famiglie dalla povertà. La piena e buona occupazione è uno dei parametri principali della stabilità economica e della coesione sociale; la cattiva distribuzione degli impegni di lavoro a svantaggio dei tempi di vita ha un impatto negativo sul benessere individuale e sociale. Possono inoltre essere messi in relazione diretta o indiretta con il tema della conciliazione tra vita e lavoro la programmazione e il coordinamento del servizio di trasporto pubblico locale (TPL), che costituiscono un’importante leva per l’accessibilità dei servizi, compresi quelli di “conciliazione”.

Gli indicatori proposti sono riferiti ai seguenti temi:

- Partecipazione
- Occupazione
- Disoccupazione
- Sicurezza

Dal report 2019 nell'area suddetta <http://www.besdelleprovince.it/pubblicazioni/2019/>

- **per la Provincia di Cremona:** *Gli indicatori sul lavoro e sulla conciliazione dei tempi di vita evidenziano in provincia di Cremona una situazione migliore di quella registrata a livello nazionale. Il tasso di mancata partecipazione al lavoro, ovvero i soggetti scoraggiati che non lavorano perché ritengono di non riuscire a trovare lavoro, sono il 10% del totale delle forze di lavoro, la metà del valore medio nazionale (19,7%). Anche il tasso di mancata partecipazione al lavoro dei giovani tra 15 e 24 anni evidenzia una situazione migliore di quella registrata in Italia, ma peggiore, se pur di poco, a quella lombarda. La differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al lavoro, che rileva quanto le donne siano più scoraggiate degli uomini nella ricerca del lavoro, risulta meno marcata in provincia di Cremona e in Lombardia, di quanto rilevato mediamente in Italia. Positivi sono anche i dati relativi all'occupazione e alla disoccupazione. Nel 2018 il tasso di occupazione in provincia di Cremona è stato del 71,9%, valore di poco inferiore a quello regionale, ma più elevato di quello nazionale (63%). La differenza di genere nel tasso di occupazione, che vede favoriti gli uomini rispetto alle donne, è più alta a Cremona rispetto alla media regionale e nazionale. Anche il tasso di occupazione giovanile (da 15 a 29 anni), pari al 42,7%, registra nel 2018 valori più elevati rispetto al dato regionale e soprattutto nazionale. Sempre nel 2018 il tasso di disoccupazione (5,1%) ed il tasso di disoccupazione giovanile (14,7%) registrano in provincia di Cremona una situazione decisamente migliore di quella nazionale: il primo con 5,5 punti percentuali in meno ed il secondo con 10,1 punti percentuali in meno, rispetto ai dati nazionali. Per quanto riguarda la sicurezza sui posti di lavoro, l'incidenza degli infortuni mortali o molto gravi sul lavoro avvenuti sul territorio cremonese nel 2015 è inferiore al dato nazionale, ma superiore a quello regionale.*
- **per la Provincia di Mantova:** *Per quanto riguarda la dimensione lavoro sono molto positivi i dati riguardanti l'occupazione, sia rispetto alla situazione regionale sia a quella nazionale. Il tasso di occupazione della popolazione dai 20 ai 64 anni è positivo per il territorio mantovano (71,1%), in quanto supera di 8,1 punti quello nazionale (63%) ed è inferiore di 1,5 punti rispetto a quello regionale (72,6%). Tuttavia in termini di differenza tra maschi e femmine la percentuale del 5,4 è superiore al dato regionale (4,9%) e nazionale (7%). Nella fascia d'età giovanile dai 15 ai 29 anni il tasso di occupazione (38,8%) si conferma superiore di 8 punti a quello nazionale (30,8%) e resta inferiore di 1,1 punti rispetto a quello regionale (39,9%). Anche le giornate retribuite nell'anno dei lavoratori dipendenti (81,7%) sono superiori di 3 punti alla media nazionale (78,7%) e solo di 1,5 punti inferiori alla situazione regionale (83,2%). Il tasso di mancata partecipazione al lavoro della popolazione tra i 15 e i 74 anni (11,5%) è inferiore al dato nazionale (19,7%) e superiore a quello regionale (10,5%). Osservando i dati nella fascia di età dai 15 ai 24 anni (30,7%) risulta di poco inferiore alla media regionale (31%) e ancora di più rispetto a quella nazionale (47,6%). In termini di differenza di genere (-20,5) il dato è inferiore alla media regionale (-17,6) e nazionale (-19,8). Il tasso di disoccupazione (6,7%) che riguarda la popolazione dai 15 ai 74 anni risulta inferiore di 3,9 punti rispetto alla media nazionale (10,6%) e superiore di 0,7 punti rispetto al dato regionale (6%). Mentre, nella fascia di età più ristretta dai 15 ai 29 anni il tasso di disoccupazione (17,5%) risulta inferiore di 7,3 punti rispetto a quello nazionale (24,8%) e superiore di 2,5 punti rispetto a quello regionale (15%). Per quanto riguarda la sicurezza il tasso di infortuni mortali e di inabilità permanente ogni 10.000 occupati risulta inferiore (con 8,1 casi) a quello nazionale (con 11,9 casi) e di poco superiore a quello regionale (con 7,6 casi).*

Si ritiene di interesse per il Piano Territoriale di Conciliazione per gli anni 2020-23 poter godere della analisi conoscitiva e statistica di questa progettualità nazionale ed avviare gradualmente azioni di conoscenza e di valutazione sinergiche.



Linee di intervento, priorità e finalità del Piano 2020-2023

L'espandersi di fenomeni quali:

- l'aumento delle persone in condizione di non autosufficienza,
- la "precarizzazione" delle reti primarie e del capitale sociale,
- il diffondersi della vulnerabilità sociale, il crescere delle situazioni di impoverimento, emarginazione, disagio,
- l'aumento delle disuguaglianze,

ridisegnano la mappa dei bisogni sociali: sostegno alla natalità e conciliazione famiglia-lavoro, cura ed educazione dei bambini piccoli, assistenza agli anziani, servizi all'impiego, apprendimento continuo, inclusione sociale, sostegno del reddito.

Stante gli elementi di conoscenza sintetizzati fin qui allora, mai come oggi, è necessario riprendere il concetto della conciliazione vita-lavoro nel suo senso più letterale ed etimologico senza lasciare la prospettiva del passaggio ad un concetto come quello del work-life balance, perché non può esserci futuro senza che le due parti le esigenze di vita e le esigenze di lavoro si riconoscano e si sostengano. La famiglia, le famiglie, i nuclei familiari dal canto loro non possono pienamente esprimersi se non c'è lavoro; lavoro inteso come una delle espressioni dell'uomo. Prioritario allora è affrontare tale tematica con una concezione delle politiche per la famiglia come l'insieme delle azioni agite dalla comunità locale per riconoscere e favorire il ruolo delle famiglie all'interno del sistema comunitario.

Nell'attesa delle indicazioni regionali, per la prossima programmazione dei piani di zona e di quanto verrà indicato nel Family Act a livello nazionale, segnaliamo quanto crediamo non potrà mancare di attenzione sia da parte di Regione Lombardia che dallo Stato centrale, ovvero che:

- il progressivo invecchiamento della popolazione,
- l'aumento delle situazioni di fragilità sociale,
- la difficoltà economica delle famiglie,

pongono tra gli obiettivi strategici quelli di:

- equità e sostenibilità (passaggio da risorse unicamente pubbliche a risorse pluri-composte);
- promozione e prevenzione (passaggio dai luoghi di cura, a cura dei luoghi);
- lavoro in comune e integrazione (passaggio dalla cura dei processi, alla cura delle azioni).

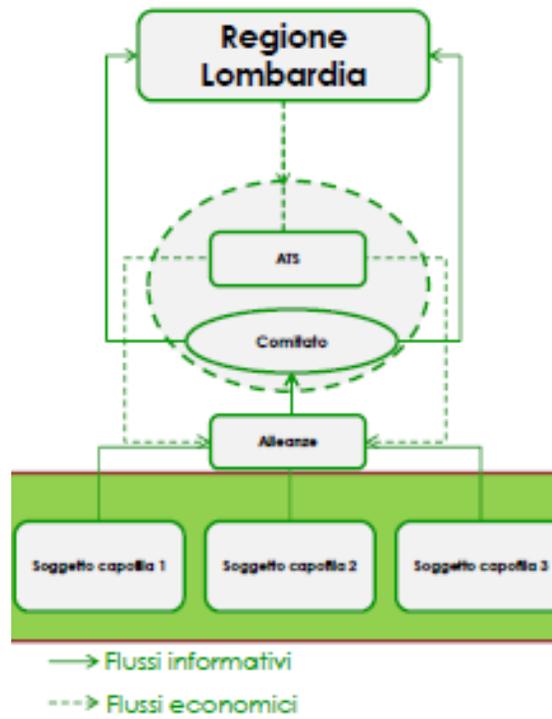
Tutto ciò, secondo noi, chiama in causa alcuni concetti chiave e interrelati tra loro:

- la famiglia che non è la semplice somma di persone che decidono di convivere assieme;
- la libertà, intesa come possibilità di scegliere e di esprimere le proprie potenzialità sostenendo direttamente il proprio percorso di benessere;
- la sussidiarietà, quale strumento di garanzia messo in atto dal sistema sociale per la protezione e la promozione.

Indicando con il termine «TRASFORMAZIONI», la capacità di stare nella complessità riconoscendo le trasformazioni in atto e in tale processo cercare un nuovo punto di equilibrio, ci sembra una direttrice utile nel proseguire il cammino iniziato dieci anni fa.

ATS della Val Padana si conforma al nuovo modello di governance indicato da Regione Lombardia, un’opportunità per la strutturazione del territorio e per la composizione della nostra rete.

La governance



Viste le indicazioni regionali ATS della Val Padana, sentiti i piani di zona nell’incontro del 18 dicembre 2019, ha riunito il Comitato di programmazione, valutazione e monitoraggio il 18 febbraio 2020, e preso atto delle indicazioni del Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci e della Cabina di Regia Integrata, all’interno delle aree progettuali declinate dalla DGR XI/2398/2019, ha definito le seguenti **azioni prioritarie su cui devono essere indirizzate le progettualità delle alleanze locali** per il 2020-2023:

- necessità di ricomporre in un’ottica complementare le risorse anche nella programmazione dei Piani di Zona e dei Piani tempi e orari (es.: "Nidi Gratis" - "Bonus Assistenti Familiari" – sperimentazione "Fondo famiglia");
- tendere ad un modello di valutazione omogeneo (“pesatura” fragilità presenti nel nucleo, ...);
- rinnovare attenzione ai *care giver* anche co-progettando azioni di supporto e sensibilizzazione;
- integrare le azioni con quelle della rete WHP;
- supportare lo sviluppo della contrattazione territoriale e aziendale di secondo livello e per usufruire del regime di defiscalizzazione,
- verificare la disponibilità delle imprese agricole multiservizio locali e, in particolare a quelle che sono, o intendano, mettersi in rete con le realtà territoriali;
- iniziare un percorso, anche attraverso la stesura di un protocollo di intesa, che porti a costituire un tavolo pubblico-privato sul “Lavoro agile e smart working”, per:
 - o un confronto e scambio delle buone pratiche,
 - o la stesura di una carta per la conciliazione vita-lavoro;
 - o finanziare prioritariamente la governance locale in tutto il territorio della ATS e azioni specifiche innovative e/o in fase iniziale.

Si ritiene inoltre di indicare **due strategie attuative**:

1. valorizzare, in particolare con le risorse in cofinanziamento progettuale, pari almeno al 30% del costo di progetto secondo le indicazioni regionali, le funzioni di governance progettuale, della sua integrazione con il Pdz e azioni ufficio tempi, e di sviluppo della cultura di conciliazione vita-lavoro nel territorio (planning dedicato al cofinanziamento nel progetto);
2. finalizzare la contribuzione regionale allo “Start up” di un primo anno delle attività progettuali nuove e/o innovative per il territorio di riferimento, ed indicazione della sostenibilità per gli ulteriori due anni.

Più in generale **vengono confermate le azioni/interventi finanziabili** con risorse regionali, coma da DGR di indirizzo:

a. Servizi di assistenza e supporto al caregiver familiare

- caregiving a domicilio, anche di emergenza (non continuativo), non già sostenuto da altre misure regionali/nazionali;
- accompagnamenti assistiti (es. visite mediche anziani e disabili, attività minori al di fuori dell’orario scolastico, pedibus e bicibus);
- servizi alternativi/integrativi ai servizi per l’infanzia (ludoteche, centri di aggregazione...).

b. Servizi per la gestione del pre e post scuola e dei periodi di chiusura scolastica

- Prolungamenti orari dell’attività scolastica (es. pre e post scuola);
- Centri estivi e attività integrative durante le sospensioni dell’attività scolastica (vacanze natalizie pasquali, elezioni ecc...);
- Doposcuola.

c. Servizi salvatempo (solo a titolo esemplificativo, maggiordomo aziendale, stireria, piccole commissioni ecc...)

- In caso di servizi rivolti a dipendenti per il tramite dell’azienda, l’azione è riservata a micro e piccole imprese (fino a 50 dipendenti) per attività non legate alla gestione dell’azienda. Possono beneficiare del progetto anche medie e grandi imprese soltanto qualora nel partenariato almeno il 20% delle imprese appartenga alle altre categorie.

d. Servizi di consulenza – azione rivolta ad enti pubblici e a micro, piccole e medie imprese; (possono beneficiare del progetto anche grandi imprese soltanto qualora nel partenariato almeno il 20% delle imprese appartenga alle altre categorie)

- supporto allo sviluppo della contrattazione territoriale e aziendale di secondo livello e per usufruire del
- regime di defiscalizzazione;
- supporto all’implementazione in azienda di piani di welfare, piani di flessibilità, misure flessibili di lavoro (in particolare smart working e telelavoro) e azioni che promuovano salute sul luogo di lavoro in raccordo con il Programma Regionale WHP non già sostenute con altre misure nazionali/regionali;
- sviluppo di piattaforme aziendali e territoriali per l’accesso a servizi di conciliazione vita-lavoro.

e. Servizi a sostegno dei lavoratori/collaboratori autonomi e dei liberi professionisti

- Coworking;
- Servizi di formazione e consulenza per l’avvio di attività autonome e libero-professionali nell’ambito dei servizi di conciliazione vita-lavoro.

Nell'ambito dell'offerta di **servizi per l'infanzia e l'adolescenza**, i servizi possono inoltre essere realizzati quale specializzazione/potenziamento di attività già esistenti sul territorio al fine di raggiungere determinati target di utenza (es. minori e adulti disabili, DSA/BES).

Infine, tra gli indirizzi generali si sottolinea che ATS della Val Padana ha lavorato sin dall'inizio dello sviluppo del Piano Territoriale di Conciliazione 2014-2016 in sinergia con la **rete Workplace Health Promotion – WHP** ("Promozione della Salute negli ambienti di lavoro"), che è il risultato degli sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della società, per migliorare Salute e Benessere nei luoghi di lavoro.

In specifico si è sviluppata questa azione in integrazione con l'attività "ordinaria" dei singoli dipendenti grazie ad un coordinamento dei dirigenti responsabili e referenti delle singole reti. In tal modo si è potuto promuovere azioni informative e consulenziali "aperte" nei momenti dedicati di ogni specifica rete o "chiuse" alla singola azienda.

Con la nuova programmazione 2020-23 il referente del Piano di Conciliazione Vita Lavoro di ATS parteciperà stabilmente all'Equipe WHP istituita da UOD di Promozione della Salute di ATS. Questo di fatto garantirà un continuo e reale raccordo fra le due reti e una piena condivisione degli obiettivi previsti.

Azione di sistema.

La norma di indirizzo, D.G.R. 2398 dell'11/11/2019 "Politiche di conciliazione dei tempi di vita con i tempi lavorativi: approvazione linee guida per la definizione dei piani territoriali 2020-2023", indica la necessità che ATS tratti risorse per una azione di sistema; ATS della Val Padana dedica a tale azione € 42.929,60, pari al 20% del finanziamento complessivo.

Indicazione generale, adottata da ATS Val Padana è di procedere ad evidenza pubblica per la selezione di un partner che conduca una progettualità specifica, modulata primariamente su due macro-obiettivi:

- un "tavolo di sistema pubblico-privato" (anche con risorse dei partner aderenti) che sostenga la policy del **lavoro agile – smart working** e la finalizzi su sperimentazioni/avvii guidati e monitorati negli enti partner;
- azioni da "agente di rete" a supporto dello sviluppo degli enti aderenti.

Risorse del Piano territoriale di conciliazione anni 2020-23

Le risorse disponibili per il Piano Territoriale Conciliazione 2020-2023 messe a disposizione dalla DGR n. XI/2398/2019 sono pari ad € 214.648,00, di cui:

- € 42.929,60, pari al 20% del finanziamento complessivo destinate all'azione di sistema;
- € 171.718,40, pari all'80% del finanziamento complessivo per il finanziamento dei progetti in esito all'Avviso pubblico.

La distribuzione nelle annualità è da considerarsi flessibile in base ai tempi di attuazione delle azioni, che verranno proposte dalle Alleanze Locali, con modalità a "start-up" come sopra descritte.



Il complesso delle azioni nel territorio, inoltre, godrà della conoscenza e/o del potenziamento attuativo di azioni finanziate successivamente, in particolare di welfare aziendale e di smart working, o di FSE Regionale, molto probabilmente in arrivo entro la fine della prima annualità.

Pertanto particolare impegno sia a livello locale che di ATS dovrà essere dedicato alla conoscenza dei finanziamenti goduti nel territorio – contrattazioni di secondo livello, risorse di bandi ministeriali, regionali e/o su Fondi FSE - attitudine prodromica ad una effettiva governance della *policy conciliativa*.

Tempi di attuazione

- **28 febbraio 2020:** Approvazione dei Documenti di Indirizzo e dell'Avviso per le Alleanze locali;
- **24 aprile 2020:** scadenza Avviso per Alleanze Locali
- **10 maggio 2020:** definizione Azione di Sistema
- **20 maggio 2020:** Adozione Piano Territoriale 20-23
- **01 giugno 2020 – 31 maggio 2023:** Attuazione
- **CPVM:** monitoraggio trimestrale;
- **Monitoraggio risorse al territorio:** almeno annuale;
- **Conferenza Enti Aderenti:** annuale, anche in forma seminariale.

Nel rinviare quindi alla adozione del Piano Territoriale gli approfondimenti e le progettualità applicative del presente testo di indirizzo, si richiamano integralmente le indicazioni attuative della DGR 2398 del 11/11/19, condividendo con essa l'auspicio che:

“Sostenere l’armonizzazione tra vita privata e vita professionale diventa perciò non solo una necessità in un territorio che vuole sostenere il benessere della propria comunità, ma anche una delle leve più importanti per garantire una maggiore parità tra uomini e donne, nel lavoro e nell’accesso alle opportunità.”