



Regione Lombardia

**ALTIS**

ALTA SCUOLA  
IMPRESA E SOCIETÀ



Università  
Cattolica  
del Sacro  
Cuore

# La conciliazione famiglia-lavoro per i lavoratori delle aziende e delle pubbliche amministrazioni

Prologo al Vademecum



---

# **La conciliazione famiglia-lavoro per i lavoratori delle aziende e delle pubbliche amministrazioni**

Prologo al Vademecum

---



# INDICE

▶ <b>PRESENTAZIONE</b>	3
▶ <b>Definizione di conciliazione famiglia-lavoro</b>	5
1. ▶ <b>Introduzione</b> di Carlotta Petri	7
2. ▶ <b>La normativa italiana di riferimento</b> di Donatella Gobbi	9
3. ▶ <b>Welfare territoriale a sostegno della conciliazione famiglia-lavoro</b>	13
▶ <b>Case History del Premio FamigliaLavoro</b> di Sara Annoni	15
1. ▶ <b>La grande impresa: Edison e il programma <i>Edison per te</i></b>	17
2. ▶ <b>La piccola impresa: BeM Service Center e il progetto <i>Madri laboriose d'eccellenza</i></b>	20
3. ▶ <b>La pubblica amministrazione: Provincia di Varese e il programma <i>La conciliazione per i dipendenti e per i cittadini</i></b>	23

copyright © 2010

Università Cattolica del Sacro Cuore  
ALTIS, Alta Scuola Impresa e Società  
Sito: [www.unicatt.it/altis](http://www.unicatt.it/altis)

Regione Lombardia  
Sito: [www.regione.lombardia.it](http://www.regione.lombardia.it)



## ► PRESENTAZIONE

*di Giulio Boscagli, Assessore Famiglia e Solidarietà Sociale  
di Antonella Maiolo, Sottosegretario ai diritti dei Cittadini e Pari Opportunità*

Il Prologo al Vademecum “La conciliazione famiglia-lavoro per i lavoratori delle aziende e delle pubbliche amministrazioni” si inserisce nel complesso delle iniziative e dei progetti sostenuti in questi anni da Regione Lombardia.

Il documento prende avvio dalla collaborazione con Unioncamere Lombardia, con l’obiettivo di coniugare l’elemento responsabilità sociale con quello della conciliazione famiglia-lavoro.

Dalla Responsabilità Sociale delle Imprese pensiamo infatti possa venire un grande impulso per sostenere lo sviluppo della conciliazione famiglia-lavoro, per la costruzione di risultati duraturi e di una cultura della responsabilità e della parità, nell’ottica di una vera e propria responsabilità sociale di territorio.

Il documento propone un’analisi del percorso culturale e politico del rapporto di conciliazione tra famiglia e lavoro, confluito nelle leggi che dai primi anni ‘90 si sono susseguite nel tempo (legge 125/1991 e legge 53/2000), illustrando alcune conseguenti buone pratiche applicate nel mondo imprenditoriale e nella Pubblica Amministrazione in Lombardia.

E’ un primo passo per far crescere interesse e favorire le imprese che vogliono impegnarsi in percorsi socialmente responsabili, ma anche per incoraggiare politiche mirate sui nostri territori e nell’ambito della vita locale.

Promuovere azioni positive di sostegno della conciliazione della vita professionale con quella familiare e personale è un impegno comune tra istituzioni locali, provinciali e regionali, imprenditori e professionisti, parti sociali, professori, Università, Istituti di ricerca ed insegnanti, di tutti gli uomini e di tutte le donne.



## ► **DEFINIZIONE DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO**



## 1. ► INTRODUZIONE

*di Carlotta Petri, ALTIS, Alta Scuola Impresa e Società  
dell'Università Cattolica di Milano*

Il termine “conciliazione” appare nei documenti ufficiali dell’Unione europea all’inizio degli anni Novanta e definisce la volontà di predisporre direttive, informative, raccomandazioni e suggerimenti ai diversi Paesi perché adottino misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare la vita familiare e lavorativa degli individui. Diversi sono i motivi che hanno portato, negli ultimi anni, ad una crescente attenzione, sia a livello europeo che nazionale, a questo tema.

Se nell’economia premoderna, rurale e artigianale, il problema della conciliazione tra famiglia e lavoro non si poneva neppure, in quanto le attività familiari e lavorative si intersecavano e venivano svolte negli stessi luoghi, a partire dalla prima industrializzazione è sopraggiunta una separazione fisica e culturale tra abitazione e luogo di lavoro. Questo fenomeno ha causato uno stravolgimento dei ruoli familiari: la divisione dei compiti tra uomo e donna si è infatti sempre più caratterizzata secondo il modello del “male breadwinner”, cioè dell’uomo che lavora e mantiene la famiglia, mentre la donna è incaricata, entro l’ambiente domestico, della cura e dell’educazione dei figli. In caso di necessità di un secondo reddito da parte del nucleo familiare, essa ha inoltre dovuto rivestire fin da subito un duplice ruolo di madre e lavoratrice, svolgendo spesso professioni meno qualificate o, comunque, con contratti sfavorevoli rispetto agli uomini.

Questa situazione si è ulteriormente evoluta con il passaggio all’epoca post-industriale e con l’avvento della globalizzazione. La crescente specializzazione delle professioni, l’allungamento della vita media (con conseguente aumento delle necessità di cura e assistenza ai familiari anziani), la diffusione di contratti atipici, l’incremento dei tassi di occupazione femminile e delle ore passate lontano dall’ambiente domestico sono infatti solo alcuni dei fattori che hanno reso sempre più complesso e precario l’equilibrio esistente tra vita familiare e professionale delle persone. Il singolo individuo si trova così sempre più nella condizione di dover sacrificare il proprio tempo libero e i propri affetti, per poter rispondere alle richieste che il mondo del lavoro e i ritmi contemporanei, sempre più frenetici, gli impongono.

Dallo studio delle dinamiche sociali è emerso, inoltre, come il bisogno di una più efficace e serena gestione della relazione famiglia-lavoro non sia più una prerogativa unicamente femminile, ma interessi anche gli uomini, siano essi single o padri di famiglia. È stato inoltre dimostrato che le difficoltà di conciliazione tra la sfera familiare e quella professionale influenzano e hanno ripercussioni dirette su fenomeni sociali quali il calo del tasso di natalità e l’abbandono del posto di lavoro da parte delle madri dopo la nascita del primo figlio, nonché su scelte individuali di carriera e nuove strategie di coppia.



L'evidenza di tali fenomeni ha sottolineato la necessità di un impegno da parte delle istituzioni nel fornire un quadro normativo di riferimento che sostenga la conciliazione. In una prospettiva sussidiaria, le imprese e le pubbliche amministrazioni stesse sono stimolate a collaborare per offrire agli individui strumenti concreti in questo ambito. Misure quali la flessibilità, i benefit fiscali, i servizi aziendali di cura e di time saving, sostenendo la combinazione tra lavoro pagato e responsabilità di cura, sono volte a supportare i lavoratori nel raggiungimento del benessere derivante dal raggiungimento di un particolare equilibrio tra la sfera lavorativa e quella familiare. Tale equilibrio è influenzato da molti fattori, quali lo stato familiare del lavoratore, le sue possibilità economiche, il particolare momento di vita, caratterizzati, ad esempio, dalla presenza di bambini piccoli da accudire o di genitori anziani da assistere. Anche gli interventi messi in atto dall'impresa dovranno quindi essere pensati e calibrati secondo le esigenze dei propri dipendenti, seguendo il più possibile il ciclo della loro esistenza.

Le implicazioni sociali ed economiche del tema trattato necessitano, quindi, di un approccio interdisciplinare che, da un lato, esamina i cambiamenti sociologici a cui abbiamo accennato e, dall'altro, analizza gli strumenti che aziende e pubbliche amministrazioni socialmente responsabili possono mettere in atto per supportare i propri dipendenti nel conciliare famiglia e professione.

Premessa fondamentale allo studio del tema in esame è il riconoscimento della centralità della persona che, unica ed irripetibile, è mossa dalla volontà di realizzarsi su più fronti: solo così è possibile superare una visione dicotomica - comune alla maggior parte delle ricerche finora svolte sul tema - che, in modo tendenzioso, pretende di riscontrare necessariamente un conflitto tra i due ambiti di appartenenza.

## 2. ► LA NORMATIVE ITALIANA DI RIFERIMENTO

di Donatella Gobbi, ISFOL, Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori<sup>1</sup>

### Le politiche per la conciliazione famiglia-lavoro

Nel termine "conciliazione" (dal latino *cum* e *calare*, cioè "chiamare insieme") è insita l'idea di un incontro tra due o più parti per il raggiungimento di un'intesa. Nell'ambito specifico della conciliazione tra famiglia e lavoro, l'intesa da raggiungere riguarda il rapporto tra il tempo dedicato al lavoro e quello riservato alla famiglia. Di conseguenza, il problema non investe solo la sfera individuale, ma diventa oggetto di interesse pubblico e chiama in causa gli individui, le aziende e le istituzioni territoriali di riferimento. La finalità delle politiche per la conciliazione riguarda quindi l'innovazione di modelli sociali, economici e culturali per rendere compatibili sfera familiare e sfera lavorativa, così da migliorare la qualità della vita dei singoli e delle loro famiglie. Si tratta di politiche che coinvolgono in primo luogo le donne, ma anche gli uomini, i bambini e le organizzazioni; che interessano la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale, di ciascun individuo; che hanno un impatto evidente sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città, nonché sul coordinamento dei servizi pubblici.

### La Legge 125/1991

L'adozione di politiche per la conciliazione, quindi, comporta vantaggi per gli individui, le aziende, il territorio di riferimento, come è dimostrato da numerosi studi effettuati in ambito nazionale ed europeo. Con la Legge 10 aprile 1991, n. 125 *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro* le istituzioni nazionali, consapevoli di tali vantaggi, hanno iniziato a promuovere l'introduzione di pari responsabilità familiari e di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Le disposizioni contenute nella Legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in ambito lavorativo, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

La stessa legge ha istituito le figure di Consigliera di Parità Nazionale, Regionale e Provinciale attribuendo loro, nello specifico, il compito di vigilare e perseguire le discriminazioni sul lavoro e promuovere le politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Tali compiti sono stati ribaditi anche nel recepimento della Direttiva Europea 54/2006.

<sup>1</sup> Si segnala che il seguente saggio è tratto dalla pubblicazione di D. Gobbi *Conciliare famiglia e lavoro: un aiuto dai fondi Articolo 9 della Legge 53/2000*, collana Focus Isfol, dicembre 2009.



Le azioni positive della Legge 125/1991 incentivano la diversificazione nelle scelte di lavoro attraverso l'orientamento scolastico e la formazione professionale, superando i fattori che possono creare discriminazioni nell'organizzazione del lavoro e promuovendo l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono sottorappresentate. La Legge, attraverso stanziamenti di fondi rivolti a datori di lavoro pubblici e privati, organizzazioni sindacali, centri di formazione e associazioni, ha senza dubbio contribuito a veicolare una cultura della conciliazione tra gli attori interessati e ha rappresentato una normativa all'avanguardia a favore dell'occupazione femminile.

#### La Legge 53/2000

Un ulteriore punto di svolta, dal punto vista normativo e culturale, si è avuto con l'entrata in vigore della Legge 8 Marzo 2000, n. 53, recante *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*. La Legge si pone l'obiettivo di promuovere un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante l'istituzione dei congedi parentali e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap, l'istituzione di misure a sostegno della flessibilità di orario e di norme che dispongono il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città.

Mediante tale strumento normativo, il legislatore ha inteso rispondere alle esigenze di conciliazione tra famiglia e vita lavorativa, promuovendo azioni concrete articolate prevalentemente su tre livelli:

- sul piano culturale, promuove un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione familiare, attraverso un complesso meccanismo di incentivazione dell'uso dei congedi parentali per la cura dei figli;
- sulle politiche dei tempi delle città, richiama gli enti locali ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie;
- in ambito aziendale mobilita, per la prima volta, aziende e parti sociali e orientandole alla sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro.

Riguardo questo ultimo punto, l'articolo 9 della Legge 53/2000 stanziava contributi in favore di aziende che intendono realizzare azioni positive orientate alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare, con l'obiettivo di introdurre nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro o servizi capaci di qualificare l'azienda come *family friendly*. Si tratta, in particolare, di fornire un supporto per l'introduzione di particolari forme di flessibilità della prestazione lavorativa, di programmi di formazione per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo il periodo di congedo di maternità e paternità, di progetti per la sostituzione del titolare di impresa al fine di favorire l'equilibrio tra il tempo di vita e di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. Beneficiari sono i dipendenti di aziende private, ASL e aziende ospedaliere, gli imprenditori e i lavoratori autonomi.

L'obiettivo delle azioni finanziate grazie all'articolo 9 della Legge 53/2000 è quello di agevolare la conciliazione dei tempi di vita familiare e professionale attraverso la concessione di contributi per la sperimentazione e l'introduzione di particolari forme di flessibilità della prestazione lavorativa, di programmi di formazione per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo il periodo di congedo di maternità e paternità, di progetti per la sostituzione del titolare di impresa al fine di favorire l'equilibrio tra il tempo di vita e di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

L'elenco contenuto nella versione originale dell'art. 9 è stato arricchito dalla Legge finanziaria per il 2007 (Legge 27 dicembre 2006, n. 296), a seguito della quale è stata stabilita la possibilità di ottenere finanziamenti per:

- progetti che consentano alla lavoratrice madre o al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a 12 anni di età, limite protratto fino ai 15 anni, in caso di affidamento o di adozione. In tale contesto, tra le azioni finanziabili si collocano il part-time reversibile, il telelavoro e il lavoro a domicilio, la banca delle ore, l'orario flessibile, l'orario concentrato, la flessibilità sui turni, ecc.;
- percorsi formativi per il reinserimento in azienda dei lavoratori dopo un periodo di congedo superiore a 60 giorni;
- progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, in periodi corrispondenti a quelli di astensione obbligatoria o di congedo parentale, con altro imprenditore o lavoratore autonomo;
- interventi e azioni volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori e disabili o anziani non autosufficienti a carico e a qualificare l'azienda come luogo di promozione di forme di conciliazione.

L'ultima modifica alla Legge 53 è giunta nel corso del 2009, con le modifiche apportate dall'articolo 38 della Legge 18 giugno 2009, n. 69. La nuova formulazione dell'articolo 9 ha aggiornato lo strumento per renderlo più rispondente alle esigenze manifestate dall'utenza.

In particolare, sono state introdotte modifiche in merito a: nomenclatura delle azioni progettuali; soggetti proponenti; condizioni di accesso alle misure previste da parte dei destinatari finali delle stesse; introduzione di sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e/o dei risultati; estensione delle tipologie di azione volte a favorire il reinserimento di lavoratrici e lavoratori dopo un periodo di congedo; introduzione di servizi innovativi e reti territoriali; possibilità per i soggetti autonomi di finanziare una collaborazione.

Tali modifiche ampliano sostanzialmente la platea dei destinatari e le tipologie di azioni ammissibili.





La nuova definizione delle tipologie progettuali appare ora così strutturata:

Vecchia nomenclatura	Nuova nomenclatura	Destinatari	Tipologie d'azione	Novità
Lettera A	Comma 1 - lett. A	Lavoratori dipendenti	Flessibilità oraria	Attenzione all'introduzione di sistemi innovativi di valutazione della prestazione e dei risultati
Lettera B	Comma 1 - lett. B	Lavoratori dipendenti	Supporto al rientro	Non solo formazione per agevolare il rientro
Lettera D	Comma 1 - lett. C	Lavoratori dipendenti	Servizi innovativi e reti	Servizi innovativi e reti con il territorio
Lettera C	Comma 3 (Quota riservata annualmente dell'Avviso di finanziamento)	Imprenditori, liberi professionisti e lavoratori autonomi	Sostituzione	Non solo sostituzione ma anche attivazione di nuova collaborazione

Non sono sostanzialmente mutate, quindi, le tipologie d'azione e di destinatari degli interventi ma risultano ampliati, rispetto al passato, le modalità d'intervento e alcuni criteri di valutazione. Per approfondimenti, tutta la documentazione è disponibile sul sito del Ministero per le Politiche della Famiglia.

### 3. ► WELFARE TERRITORIALE A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

I risultati di alcune esperienze locali, derivanti anche dalla partecipazione a progetti europei sul tema della conciliazione, hanno posto in evidenza l'esigenza della messa in relazione del lavoro di rete fra gli attori territoriali (enti locali e istituzioni, associazioni di categoria, aziende), per la realizzazione di interventi di politiche attive per la conciliazione famiglia-lavoro. Inoltre, la collaborazione con il territorio favorisce e sostiene la crescita della responsabilità sociale anche nelle imprese di media e piccola dimensione, che trovano maggiore difficoltà nell'attuare politiche in tal senso. In quest'ottica, risulta di grande importanza la realizzazione di politiche territoriali di welfare e la valutazione del loro impatto sulla vita dei cittadini, in particolare delle famiglie. Fra i possibili ambiti di intervento se ne citano solo alcuni, tra quelli ritenuti più significativi per l'obiettivo in questione: **servizi per l'infanzia, orari delle città e trasporti**.

#### I servizi per l'infanzia

“La disponibilità di servizi per l'infanzia adeguati e accessibili è essenziale per consentire ai genitori di lavorare, per rafforzare la parità tra i sessi e per migliorare l'inclusione sociale” affermava il Commissario europeo responsabile per l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità Vladimír Špidla, in una relazione presentata alla fine del 2008.

In Italia, malgrado il calo della natalità, vi è una sempre maggior esigenza di servizi all'infanzia per la fascia 0-3 anni. Ciò è spiegabile a partire da due fattori: la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro, con una conseguente diminuzione del tempo di cura in famiglia, e la scelta da parte delle famiglie di un nuovo modello educativo. Un po' come è avvenuto per la scuola materna alla quale hanno oggi accesso il 98,5% dei bambini (IRES, 2005).

La relazione della Commissione Europea sollecita ad aprire nuove strutture e a professionalizzare i sistemi informali di custodia dei bambini, ad esempio fissando standard qualitativi, migliorando le condizioni di occupazione e di retribuzione e offrendo una formazione agli operatori. Pone inoltre l'attenzione ai bisogni specifici dei genitori che lavorano in orari atipici o che hanno bambini malati. Invita inoltre tutte le parti interessate, in particolare le autorità nazionali e locali, i datori di lavoro e i lavoratori, a svolgere un ruolo attivo nello sviluppo di servizi per la prima infanzia che siano accessibili, abordabili e di buona qualità.

In Italia il 54,5% delle donne che lavorano ricorre per la cura dei propri figli all'aiuto informale fornito dai nonni (circa 6 bambini su 10), un altro 11% ricorre ad una baby-sitter e solo due bambini su dieci frequentano un asilo nido pubblico o privato. Ad essere particolarmente esclusi sono i bambini di famiglie con reddito medio-basso (Cnel/Istat 2003).



Dall'integrazione di risorse pubbliche e private a livello territoriale, potrebbe nascere quello sviluppo di servizi per la prima infanzia (0-3 anni), di cui è così forte il bisogno e che aiuterebbe a diminuire la percentuale di donne (20% circa) costretta a uscire dal lavoro durante il primo anno di vita del bambino. Servizi che devono essere organizzati in modo da garantire orari flessibili secondo le nuove esigenze lavorative.

#### Gli orari delle città

Il fattore "tempo" è una causa di discriminazione, infatti la disponibilità temporale sovente rappresenta una barriera segregativa tra uomini e donne rispetto alla qualità della vita. Le politiche dei tempi sono divenute, anche per effetto della legislazione, azioni pubbliche gestite in prima persona dalle Amministrazioni comunali.

In Lombardia, la legge regionale 28 ottobre 2004 n. 28 "Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città" individua nel coordinamento e amministrazione dei tempi e degli orari del comune uno strumento per promuovere la qualità della vita, la qualità urbana e le pari opportunità tra uomini e donne, attraverso la progettazione e la realizzazione di interventi sui tempi e gli orari della città. La finalità è quella di favorire la conciliazione dei tempi familiari, dei tempi di lavoro e dei tempi per sé.

Le linee di intervento seguite dagli enti locali italiani riguardano per lo più azioni volte a:

- favorire la conciliazione dei tempi lavorativi e quelli familiari tramite una riorganizzazione degli orari scolastici;
- migliorare l'accessibilità dei servizi dell'amministrazione pubblica e dei servizi sanitari;
- favorire l'integrazione e la coesione sociale attraverso l'istituzione di banche del tempo, in cui le persone non si scambiano denaro ma servizi, attività, conoscenze.

I Piani degli orari e dei tempi delle città e le Banche del tempo sono fra le esperienze più significative per la conciliazione messe in atto dalle realtà locali, e in Regione Lombardia molti ed interessanti progetti hanno coinvolto istituzioni pubbliche, aziende e privato sociale.

#### I trasporti

Il tema dello sviluppo di un sistema dei trasporti sostenibile si collega strettamente al tema dei tempi, nell'ottica di una migliore conciliazione famiglia-lavoro.

La rete dei trasporti (urbana ed extraurbana) ed il "trasporto dedicato" (ad esempio il servizio pullman per accompagnare i bambini/e a scuola) si devono orientare allo sviluppo di una mobilità urbana sostenibile, non solo dal punto di vista ambientale, ma volta anche a far risparmiare tempo ai cittadini. Definire una politica strategica dei trasporti, che tenga in conto le diverse esigenze di donne e uomini, rappresenta un'applicazione significativa del principio di gender mainstreaming e, forse proprio per questo motivo, le buone pratiche in tal senso sono poche.

## ► CASE HISTORY DEL PREMIO FAMIGLIA LAVORO

*di Sara Annoni, Project Manager del Progetto e Premio FamigliaLavoro*



## 1. ► EDISON E IL PROGRAMMA *EDISON PER TE*

Il programma ***Edison per te di Edison*** ha vinto il Premio FamigliaLavoro Prima edizione, nella categoria ***Miglior programma di servizi integrati per i dipendenti***.

### Motivazione della giuria:

Di tutti i progetti partecipanti, Edison per te è risultato essere il programma che meglio integra le diverse categorie di servizi volti al benessere dei dipendenti in ambito famiglia, salute e time saving, con l'ambizioso obiettivo di coinvolgere tutta la popolazione aziendale, anche se dislocata nelle sedi minori e periferiche del gruppo.

### Breve profilo aziendale

Fondata nel 1883, Edison è uno dei principali operatori in Italia nel settore dell'energia, attivo dall'approvvigionamento alla produzione e vendita di energia elettrica e gas. Negli ultimi anni Edison ha realizzato un significativo piano di investimento energetico in Europa: sviluppando nuove infrastrutture nel campo del gas e servizi innovativi per la clientela, punta a consolidare il proprio ruolo di operatore leader nel settore energetico.

Nell'energia elettrica ha una quota pari a circa il 17% del mercato italiano della produzione. Con circa 7.000 MW di nuovi impianti a basso impatto ambientale, Edison ha portato la sua capacità totale installata a oltre 12.000 MW. Negli idrocarburi ha una presenza integrata nella filiera del gas naturale, dalla produzione all'importazione, distribuzione e vendita, con una quota di mercato del 16%.

Per supportare il suo sviluppo Edison ha pianificato investimenti per 7,2 miliardi di euro nel periodo 2009-2014. In particolare, la società intende promuovere una forte accelerazione nella produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili. Inoltre, il piano prevede la crescita del settore idrocarburi attraverso il sostegno all'attività di esplorazione e produzione, oltre allo sviluppo di nuovi siti di stoccaggio e nuove infrastrutture transnazionali per l'importazione del gas.

Di recente, Edison ha fatto il suo ingresso nel mercato residenziale dell'energia elettrica con un'offerta rivolta alle famiglie, diversificando la propria base di clientela e stabilizzando la redditività della società nel medio termine.



### Programma *Edison per te*

Nel 2007 l'azienda, con il supporto del partner specializzato Eudaimon, ha avviato uno studio sui bisogni dei dipendenti Edison di tutte le sedi aziendali (circa 2500 persone in 100 siti), in relazione alla qualità della vita lavorativa e alla necessità di conciliare gli impegni di lavoro con la vita personale. Ambiti d'indagine sono stati: salute e benessere, tematiche familiari, servizi di Time saving (disbrigo di incombenze quotidiane, pratiche burocratiche,...) ed altre potenziali aree di attività e servizi di interesse dei dipendenti.

Obiettivi dell'intervento: il rafforzamento del senso di appartenenza all'azienda e della motivazione individuale dei dipendenti e il miglioramento del clima e dell'immagine aziendale.

Il programma di people care derivato, Edison per te, ha visto l'attivazione di servizi volti a fornire supporto ai dipendenti Edison nelle aree: Famiglia, Salute e Benessere, Time saving.

Essi affiancano alle misure tradizionali già attive - tra le quali l'orario flessibile ed il part-time - le assicurazioni sanitarie e previdenziali integrative.

Relativamente all'area Famiglia, il progetto prevede un cospicuo pacchetto di servizi offerto dall'azienda ai dipendenti con figli: campus estivi per ragazzi (Campo Gulliver, Vacanza Verde in Fattoria, Campus Rugby e Quanta Sport Village, attivati nell'estate 2008); facilitazioni per l'acquisto di libri e materiale didattico; segnalazioni di servizi specializzati per la cura e l'educazione dei bambini e di supporto alla famiglia (corsi sportivi, di lingua e musica; sconti in libreria e a teatro; vacanze studio all'estero); accesso gratuito a uno o più corsi online tra quelli attivati (ad oggi, corsi di lingua inglese, patente informatica europea ECDL, patente automobilistica A e B, patentino per ciclomotori).

Sono stati inoltre attivati un servizio di consulenza on-line, realizzato in collaborazione con un selezionato network di medici e psicologi, relativamente all'ambito pediatrico, pedagogico e di supporto psicologico di primo livello, e un servizio di ricerca e prenotazione baby-sitter.

In ambito Salute e Benessere invece, vengono offerte visite di prevenzione gratuite, disponibili presso strutture limitrofe a tutte le sedi aziendali, e seminari di formazione sui rischi oncologici e sul valore della prevenzione (presso le sedi principali), servizi gestiti da medici e specialisti messi a disposizione dalla LILT (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori); servizio di consulenza medica e psicologica on-line. In ambito sportivo, invece, è stato messo a punto il Programma Wellness, studiato per aiutare i dipendenti a ritrovare la forma fisica e ristabilire il benessere psico-fisico, che permette di accedere a centri sportivi e specializzati a condizioni agevolate. Oltre alle attività previste dai normali abbonamenti, sono in programma minicorsi gratuiti (es. difesa personale, yoga) presso i centri più frequentati dai dipendenti Edison.

L'area Time Saving infine, propone un servizio di consulenza legale on-line, realizzato in collaborazione con un network di avvocati selezionati, con cui è possibile comunicare in uno spazio riservato, con assoluta garanzia di privacy; un servizio di consulenza fiscale on-line (casa, famiglia, tasse e tributi); servizio di disbrigo pratiche/conciergerie, che consente a tutti i dipendenti

delle sedi milanesi di svolgere tali attività direttamente in azienda, evitando inutili perdite di tempo presso uffici amministrativi e sportelli vari (è sufficiente infatti consegnare la pratica direttamente allo Sportello Edison Per Te negli orari di apertura, dove un addetto specializzato ritira la richiesta e restituisce la pratica espletata alla visita successiva); convenzioni e servizi a sostegno del pendolarismo e della mobilità sostenibile (come gli accordi, per le sedi milanesi, con l'Azienda Trasporti Milanesi e con LeNord, che consentono ai dipendenti un accesso ai servizi a condizioni particolarmente vantaggiose).

Ripercorrendo le tappe di sviluppo del progetto, è possibile posizionare su un'ideale timeline una prima fase d'impostazione del lavoro, benchmark e analisi della popolazione aziendale, nel periodo tra aprile e giugno 2007. Tra luglio e settembre viene impostata una prima mappa degli interventi, seguita a stretto giro da una fase di ascolto e survey sui dipendenti e successiva valutazione dei dati. Lo sviluppo del progetto ha impegnato le figure aziendali e lo staff di consulenti tra gennaio e aprile 2008, per poi avviare il programma e la gestione dei servizi (in un primo step da aprile a settembre e in un secondo step da settembre a ottobre). A seguire, tra ottobre e novembre, è stata sviluppata una nuova fase di ascolto, articolata attraverso survey e focus group, per la valutazione del programma e dei servizi attivati. Questa fase ha permesso di attivare, da gennaio 2009, alcuni servizi nuovi e rifocalizzarne altri, in base ai risultati della survey. È stata infatti attivata una nuova area del programma denominata "Risparmio", che permette a tutti i dipendenti di poter accedere a sconti e convenzioni all'interno di un network selezionato di fornitori ed è stato avviato un nuovo filone di sviluppo del progetto, relativo alle attività di carattere culturale e ricreativo (precedentemente gestite dal dopolavoro aziendale), alcune delle quali saranno estese agli ex dipendenti Edison.

### In sintesi: elementi qualitativi e peculiarità del progetto

- 2500 i destinatari dei servizi del programma Edison per te, il 40% dei quali è utente;
- la valutazione degli utenti sulla qualità è molto buona: il 90% li giudica di qualità medio-alta, e 1 utente su 3 molto alta;
- dalla survey emerge che il programma Edison per te è molto noto e apprezzato: il 98% degli intervistati è a conoscenza della sua esistenza e l'85% lo ritiene utile o molto utile;
- fra i servizi di interesse generale le campagne di prevenzione oncologica e il servizio di consulenza on-line hanno raccolto i più ampi consensi in termini di utilità. Per quanto riguarda i servizi dedicati alla Famiglia, l'agevolazione per l'acquisto di libri scolastici, i servizi di richiesta informazioni ed i Campus sono stati valutati tra i più utili.



## 2. ► **BeM SERVICE CENTER E IL PROGETTO MADRI LABORIOSE D'ECCELLENZA**

Il progetto **Madri laboriose d'eccellenza di BeM Service Center** ha vinto il Premio FamigliaLavoro Prima edizione, nella categoria **Miglior iniziativa di flessibilità**.

### Motivazione della giuria:

Per l'attenzione posta alla rinegoziazione dei contratti del team aziendale, attivando diverse forme di flessibilità accompagnate da nuove assunzioni e programmi di formazione continua per i dipendenti, ai fini di adeguarsi alle esigenze degli stessi e garantendone al contempo un'elevata qualità professionale. Nota di merito: l'impegno dell'azienda nel diffondere e divulgare la cultura delle pari opportunità e della flessibilità nel proprio territorio di riferimento, ponendosi come soggetto pilota.

### Breve profilo aziendale

BeM Service Center srl è una società di servizi strutturata per il supporto alle piccole e medie imprese del Commercio, del Turismo e dei Servizi aderenti all'Associazione dei Commercianti di Abbiategrasso e Circondario. L'area di intervento riguarda l'elaborazione dei dati e l'assistenza contabile e fiscale, la formazione e la promozione delle aziende del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle Professioni del mandamento, attraverso azioni di marketing territoriale, consulenza web e corsi proposti con regolarità durante tutto l'anno. Lo staff è composto da 15 dipendenti, di cui 3 a tempo pieno e 12 a part-time personalizzato, in un'ottica di una produttiva flessibilità lavorativa.

### Progetto *Madri laboriose d'eccellenza*

BeM Service Center, grazie al progetto *Madri laboriose d'eccellenza*, ha strutturato un nuovo modello di organizzazione lavorativa, in grado di conciliare le esigenze di produttività aziendale con gli impegni familiari delle lavoratrici, eludendo il rischio di vivere lo status di lavoratrice madre come una "faccenda" esclusivamente personale. Il progetto è partito a luglio 2006 per concludersi nel giugno 2008, per una durata complessiva di 24 mensilità.

La fase iniziale è stata seguita da un consulente esterno che ha analizzato il contesto lavorativo attraverso osservazione diretta e interviste personali ai dipendenti. Di conseguenza è stato tracciato un bilancio delle competenze, finalizzato in primo luogo all'individuazione delle figure

più idonee a ricoprire ruoli ben definiti in azienda, nell'ottica di una riorganizzazione aziendale basata sulla complementarità. In secondo luogo allo sviluppo delle singole professionalità e potenzialità, definendo le strategie di miglioramento. Al fine di divulgare le linee guida e i principi della conciliazione, è stata inoltre stilata e distribuita al personale una Carta dei valori aziendali. Contestualmente è stato creato e introdotto in azienda un regolamento della flessibilità e il software gestionale "banca delle ore", per automatizzare la contabilizzazione dei tempi di lavoro.

A gennaio 2007 è inoltre entrata in funzione la extranet aziendale, che ha permesso la condivisione delle informazioni e l'interazione a distanza tra i dipendenti. Su richiesta del personale sono stati introdotti il part-time e l'orario flessibile integrati da nuove assunzioni a part-time, che hanno creato nuova occupazione. I neo-assunti sono stati affiancati da impiegati di uguale livello, a tempo pieno per i primi due mesi e per quattro ore settimanali dal terzo al quarto mese. Anche le dipendenti in rientro dalla maternità hanno potuto usufruire di un periodo di affiancamento e reinserimento. Affinché la riduzione dell'orario non si traducesse in una dequalificazione, tutto il personale è stato coinvolto in un processo di formazione continua, finanziata, strutturata in modo da incrementare le competenze professionali e, nel contempo, divulgare la cultura della parità e della valorizzazione delle risorse umane. Sono stati inoltre attivati servizi di counseling, un efficace mezzo di sostegno psicologico e motivazionale, la cui necessità era emersa nell'ambito del gruppo di lavoro, come risposta al senso di disagio delle dipendenti-madri, derivante dall'ineguale incidenza tra i generi delle responsabilità e dei carichi familiari.

Per tutta la durata del progetto lo staff è stato soggetto ad un costante monitoraggio attuato attraverso incontri periodici programmati con il personale, atti a rilevare il livello motivazionale, le capacità organizzative e le competenze acquisite.

Ma quali sono i risultati ottenuti, grazie a questo lungo percorso che ha portato a rivedere le "abitudini organizzative" dell'impresa? In primo luogo BeM Service Center, attraverso la standardizzazione delle condizioni lavorative, si configura con una struttura più snella e flessibile, più efficiente e pertanto più competitiva. È diventata un'impresa "partecipativa", attenta al coinvolgimento del personale e alla formazione continua, che ne migliora costantemente gli standard qualitativi. L'incremento della soddisfazione personale, di per sé difficilmente "contabilizzabile", ha portato a una riduzione delle assenze, una maggior motivazione e uno sviluppo del senso di appartenenza.

Inoltre, la possibilità di attivare in azienda un progetto che ha beneficiato delle azioni di flessibilità in materia di conciliazione lavoro-famiglia (ex art. 9 legge 53/2000) in fase sperimentale e poi mantenuto e sviluppato in modo indipendente dall'azienda, ha costituito una valida occasione di crescita, un'opportunità per implementare sistemi di gestione e informatizzazione all'avanguardia, al servizio dei dipendenti e di un'organizzazione del lavoro più autonoma e flessibile.



Il progetto non si è rivolto soltanto all'azienda nella sua organizzazione interna, ma ha avuto forti riscontri e risultati anche sul territorio e nel contesto sociale. BeM Service Center, in qualità di supporto operativo dell'Associazione Commercianti di Abbiategrasso, si è infatti impegnata a divenire punto di assistenza e d'informazione in materia di conciliazione per le aziende del territorio e referente credibile nel supportare iniziative che hanno come finalità il miglioramento della qualità della vita delle persone. Ha inoltre collaborato con il comune di Abbiategrasso e con alcuni comuni limitrofi nell'organizzazione di eventi finalizzati alla sensibilizzazione al tema in oggetto. Dal 2008 Brunella Agnelli, Amministratore Delegato di BeM Service Center, è entrata a far parte della commissione delle pari opportunità del comune di Abbiategrasso in qualità di rappresentante degli imprenditori. Obiettivo dell'organismo è l'organizzazione periodica di incontri pubblici e iniziative per focalizzare l'attenzione sulle tematiche in questione, sensibilizzando l'opinione pubblica e favorendo la partecipazione dei cittadini e delle cittadine.

#### In sintesi: le tappe del progetto

##### **2006: prende avvio il progetto di flessibilità "Madri laboriose d'eccellenza"**

- maggio 2006, analisi del contesto lavorativo e accordo sindacale;
- luglio 2006, sviluppo del progetto su 4 aree di intervento:
  1. flessibilità d'orario: part-time reversibile e banca delle ore;
  2. riorganizzazione del lavoro: madri lavoratrici part-time affiancate da nuove assunzioni;
  3. formazione continua: affiancamento per neo-assunti; corsi formativi e servizi di counseling al rientro dalla maternità;
  4. informazione: implementazione extranet aziendale e sistema di tele-conferenza per passaggio di consegne tra i dipendenti.

##### **Giugno 2008: risultati**

- impresa più snella, flessibile, efficiente, competitiva;
- creazione di un consolidato e motivato team di madri lavoratrici d'eccellenza.

## 3. ► PROVINCIA DI VARESE E IL PROGRAMMA LA CONCILIAZIONE PER I DIPENDENTI E PER I CITTADINI

Il programma **La conciliazione per i dipendenti e per i cittadini** della Provincia di Varese ha vinto il Premio FamigliaLavoro Seconda edizione, nella categoria **Miglior sistema integrato di conciliazione**.

#### Motivazione della giuria:

Le politiche di conciliazione attuate dal programma della Provincia di Varese risultano essere le più complete e efficaci in base ai due principali gruppi di stakeholder della Provincia. Il programma prevede infatti una serie di azioni diversificate, rivolte sia ai dipendenti che alla popolazione residente. Tra le principali si segnalano: percorso di accompagnamento alle neo-mamme, progetto di formazione sulla conciliazione rivolto agli insegnanti delle scuole medie, sportelli informativi sulle pari opportunità nei centri per l'impiego della provincia, servizi per i figli dei dipendenti.

#### Breve profilo

Il territorio della Provincia di Varese, con oltre 871 mila abitanti, rappresenta uno dei cuori di un'area culturalmente omogenea e transfrontaliera denominata Insubria. Caratteristica peculiare della provincia è la policentricità, infatti, circa il 30% della popolazione provinciale si concentra nelle quattro città maggiori: Varese (quasi 82.000), Busto Arsizio (più di 81.000), Gallarate (quasi 51.000), Saronno (più di 38.000).

Provincia a profonda vocazione industriale, dai primi anni del Novecento conosce un forte sviluppo dell'industria meccanica, con l'avvio della motoristica e delle costruzioni aeronautiche, e dell'industria cotoniera e cartiera. L'espansione dei redditi e la modificazione dei costumi nella seconda metà del secolo favoriranno in seguito l'industria degli elettrodomestici e delle lavorazioni della pelle.

Oggi (dati relativi al 2008) il mercato del lavoro, con un tasso di occupazione del 66% e di disoccupazione del 3,5% circa, è ramificato e specializzato in diversi comparti: terziario, servizi alle imprese, servizi alle persone e, contemporaneamente, presenta un profilo produttivo diversificato, anche in differenti comparti del manifatturiero (industria tessile, carta e stampa, elettrica ed elettronica, metalmeccanica, gomma e materie plastiche, alimentare, mezzi di trasporto, tessile abbigliamento). Inoltre, la presenza dell'aeroporto di Malpensa incide sulla forte specializzazione nei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni.





Il territorio presenta anche una vocazione turistica, declinata soprattutto a livello congressuale e sportivo, potendo usufruire di ottime strutture ricettive e campi di gara di vari sport (golf, equitazione, canottaggio, volo a vela, ecc.), inseriti nella terra dei laghi e dei giardini, in un ambiente ricco di suggestioni paesaggistiche. Infine, l'intreccio con importanti snodi stradali, ferroviari e, soprattutto, con l'aeroporto intercontinentale di Malpensa, fa di quest'area il cuore pulsante di un territorio altamente competitivo.

#### *Programma La conciliazione per i cittadini e per i dipendenti*

La Provincia di Varese, Assessorato al Lavoro e alle Politiche Giovanili, in collaborazione con la Consigliera di Parità, ha sviluppato un programma volto a favorire le pari opportunità e la conciliazione dei tempi nei confronti dei dipendenti e della popolazione residente. Andremo ad illustrare di seguito nel dettaglio i progetti e le azioni rivolte, da un lato, alla popolazione residente in generale e, dall'altro, esclusivamente ai dipendenti.

Le attività in essere rivolte alla popolazione residente si sviluppano in: protocollo d'intesa e workshop per le neo-mamme; progetto "Oltre il genere" di attività nelle scuole secondarie e formazione degli insegnanti sui temi della conciliazione; Spazio pari opportunità; firma della Lettera d'intenti tra parti sociali, ambiti territoriali e privato sociale sul tema della conciliazione e sui servizi volti a favorire la conciliazione dei tempi; "Cercaservizi", la rete provinciale dei servizi alla persona.

Nel dicembre 2007, la Provincia di Varese - Assessorato al Lavoro e alle Politiche Giovanili e l'Assessorato alle politiche Sociali - la Consigliera di Parità e la ASL hanno sottoscritto un Protocollo d'Intesa. L'accordo nasce dall'obiettivo prioritario di porre in essere azioni in grado di favorire l'applicazione della Legge 53/00, sostenere l'occupazione femminile e promuovere le pari opportunità fra uomo e donna. I soggetti firmatari del protocollo si sono impegnati a mettere in atto azioni rivolte a donne e uomini, finalizzate a sostenere il reingresso al lavoro dopo un periodo di congedo parentale, anche attraverso misure di accompagnamento. Il Protocollo nasce anche a seguito della sperimentazione attuata nel progetto Equal "Agenda dei territori per la conciliazione". Le azioni previste dal protocollo sono: l'erogazione di workshop "C'è tempo per tutto"; la realizzazione di percorsi di formazione e di aggiornamento degli operatori dei consulenti sulle normative che regolano i congedi parentali; la realizzazione di azioni volte a favorire il reingresso dopo il congedo parentale.

Il Progetto "Oltre il genere" nasce invece a seguito degli incontri di formazione rivolti ai docenti delle scuole secondarie di primo grado del progetto "Varese in rete per le pari opportunità". Nel corso degli incontri gli insegnanti hanno manifestato una difficoltà nel definire un percorso di orientamento, rivolto ai propri alunni, su tematiche di pari opportunità, conciliazione e superamento degli stereotipi. È stato quindi organizzato un percorso di orientamento rivolto ai ragazzi e alle ragazze del secondo anno della scuola secondaria di primo grado, con l'obiettivo di ampliare il ventaglio di scelte professionali e, al contempo, accrescere la presenza delle donne



sul mercato del lavoro. Ciò implica un forte cambiamento culturale, introducendo il principio della condivisione dei compiti fra uomini e donne, anche nei percorsi educativi e di crescita dei ragazzi. Una più equa ripartizione del lavoro domestico aumenterebbe, potenzialmente, la partecipazione femminile al mercato del lavoro e la probabilità delle donne di raggiungere posizioni manageriali nell'organizzazione. Inoltre, la condivisione del lavoro di cura crea una consapevolezza dei giovani maschi del loro importante ruolo in famiglia e in casa ed è dimostrato che, nelle persone con propensioni già spiccate, accresce la scelta professionale nel settore socio-assistenziale.

Nel primo anno dunque l'attività è stata direttamente erogata in aula con i ragazzi, avvalendosi di consulenti esterni, mentre negli anni successivi, ci si è concentrati maggiormente su attività formative rivolte agli insegnanti, per renderli autonomi nel gestire il lavoro d'aula su questi temi. Quest'attività ha permesso la creazione di una rete di insegnanti formati, in grado a loro volta di formare altri colleghi. Il progetto "Oltre il genere" ha coinvolto più di un terzo delle scuole secondarie di primo grado (36 istituti comprensivi statali, sui 92 presenti in provincia di Varese).

Lo Spazio Pari Opportunità è stato istituito nel 2002 dall'Ufficio della Consigliera di Parità. Si configura come uno sportello informativo e di prima accoglienza sui problemi della discriminazione e conciliazione, presso i Centri per l'Impiego di Gallarate, Varese e Saronno. Obiettivo primario: supportare persone che abbiano subito discriminazioni di genere e dare informazioni sulla normativa di parità e sui congedi parentali. Inoltre si pone come fondamentale supporto per quelle imprese del territorio che intendano sviluppare azioni di conciliazione famiglia-lavoro per i dipendenti, avvalendosi dell'art. 9, legge 53/2000.

Il servizio è utilizzato mediamente ogni anno da circa 120/130 persone, di cui il 98% donne. La maggior parte di loro rientra nella fascia di età 30-49 anni, ha un diploma di 2° grado e un'occupazione. Interessante riscontrare le problematiche maggiormente affrontate: difficoltà della conciliazione famiglia-lavoro al rientro dalla maternità, per scarsa disponibilità dei datori di lavoro a concedere il part-time o orari più flessibili; discriminazioni sul luogo di lavoro e situazioni di disagio; richiesta d'informazioni sui congedi di maternità/paternità; accompagnamenti alla neo-imprenditoria. Sono state inoltre suggerite soluzioni individuali specifiche e gestite situazioni più complesse tra impresa e lavoratore.

La Lettera d'intenti tra parti sociali, ambiti territoriali e privato sociale sul tema della conciliazione è stata sottoscritta nel 2007 a conclusione del progetto Equal "Agenda dei territori sulla conciliazione dei tempi". Obiettivo: garantire nel tempo la realizzazione del Forum sul tema della conciliazione e promuovere una governance plurale/a rete in tema di conciliazione. Il modello adottato si propone come strumento di governance di sistema, nel campo delle politiche di conciliazione, a supporto dei decisori locali. Esso si configura come nucleo portante di una rete di soggetti che operano localmente, a diverso titolo, nei sistemi - famiglie, mercato del lavoro, imprese, servizi - che interagiscono nel determinare condizioni favorevoli/sfavorevoli alla conciliazione.



Affronta, nello specifico, i seguenti temi: raccolta dei dati relativi alle caratteristiche dell'occupazione femminile e dei servizi socio-educativi esistenti sul territorio; sostegno alle azioni di flessibilità e di riorganizzazione dei tempi lavorativi, che tengano in considerazione le esigenze di cura familiare, fornendo adeguato supporto alla presentazione di progetti ex art. 9; informazione e formazione a sostegno della presentazione dei progetti; promozione di condizioni di pari opportunità, anche attraverso una re-distribuzione e una rivalutazione del lavoro di cura, contribuendo, in linea con le indicazioni comunitarie, ad uno sviluppo locale socialmente sostenibile. Nei primi due anni la lettera d'intenti ha visto la realizzazione dell'indagine: "I servizi educativi e di cura, tra esigenze delle famiglie con figli e mutamenti del mercato del lavoro".

La rete provinciale dei servizi alla persona "Cercaservizi" è lo strumento che l'Assessorato al Lavoro e Politiche Giovanili e l'Assessorato alle Politiche Sociali della Provincia di Varese offrono ai cittadini e agli operatori sociali per agevolare la conoscenza delle risorse disponibili sul territorio.

"CercaServizi" è infatti uno sportello virtuale dove cittadini e operatori possono consultare una mappatura dei servizi alla persona, sociali e socio-sanitari esistenti in Provincia di Varese e le informazioni necessarie per confrontarne caratteristiche e modalità di accesso. Il sito è nato nel 2004, grazie ad un lavoro di ricognizione effettuato interpellando direttamente gli erogatori di servizi, nell'ambito del progetto del Fondo Sociale Europeo Asse E1 "Varese in rete per le pari opportunità".

Esclusivamente per i propri dipendenti, la Provincia di Varese ha inoltre attuato una convenzione con l'Asilo *Divina Provvidenza* per riservare alcuni posti ai bambini dei propri dipendenti. Il costo mensile, per 11 ore di copertura giornaliera, è pari a 650, di cui 250 a carico del dipendente e 400 a carico della Provincia. La partecipazione media annua, escluso il primo anno d'avvio, si attesta fra i 9 e 10 posti.

Nel gennaio del 2009, tra le azioni del Comitato Pari Opportunità nell'ambito del Piano di Azioni Positive Triennio 2009-2011, è stata avviata un'indagine volta a "fotografare la popolazione aziendale". È stato predisposto un questionario rivolto ai dipendenti sul tema della conciliazione e sono stati organizzati incontri, presso tutte le sedi dell'ente, per presentare l'indagine "Il Fabbisogno di conciliazione dei tempi".

Certamente, dei partecipanti al Premio FamigliaLavoro 2009, la Provincia di Varese è quella che maggiormente si è messa in gioco, sperimentando numerose delle possibili aree di intervento sulla conciliazione per i propri dipendenti e per cittadini residenti.



