

BORSA PROGETTI SOCIALI**Premio FamigliaLavoro
II edizione: sei anche tu
per la famiglia?**

di Sara Annoni, Borsa Progetti Sociali

Ci sono dei valori che nei momenti di crisi emergono con più forza di sempre. Uno di questi è l'attenzione alle persone e alla ricerca del benessere e dell'equilibrio tra vita lavorativa e familiare. Lo dimostrano i risultati del Premio Famiglia Lavoro che, alla chiusura delle iscrizioni della II edizione, registra 77 partecipanti: 44 imprese (contro le 34 dello scorso anno) e 33 Pubbliche Amministrazioni.

Il trend positivo dimostra come la conciliazione sia, anche in Italia più che mai, un argomento contemporaneo, su cui riflettere e agire. Il Premio FamigliaLavoro è un appuntamento annuale, giunto alla II edizione, ideato e promosso da Regione Lombardia e Altis - Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, con la finalità di valorizzare le imprese e, da quest'anno, le Pubbliche Amministrazioni lombarde che si sono distinte per aver ideato e attuato progetti di valorizzazione del personale e conciliazione vita familiare e vita lavorativa.

Da una rapida panoramica sui dati forniti dalle imprese partecipanti emerge che la maggior parte è di grandi dimensioni (75%), ma non mancano le piccole (7,5%) e le me-

die (17,5%). I programmi di conciliazione sono, infatti, maggiormente applicati nelle grandi imprese, mentre le pmi puntano prevalentemente su progetti di sperimentazione delle diverse forme di flessibilità e attenzione ai dipendenti con figli piccoli. La provenienza territoriale delle aziende partecipanti è maggiormente concentrata nel capoluogo lombardo e nella provincia di Milano (33 imprese, il 75% del totale). Seguono le 5 aziende della provincia di Mantova (territorio particolarmente sensibile e attento al tema), le 4 di Brescia, una di Como e una di Varese. In media l'organico è composto dal 45,5% da donne. Ma, se i dirigenti uomini sono il 78%, resta ancora limitata l'apertura dei vertici aziendali al genere femminile: uno scarso 22% è donna. Si registra crescente attenzione alla flessibilità: infatti oltre la metà delle aziende partecipanti offre, per contratto o su richiesta, varie forme di flessibilità lavorativa ai propri dipendenti. Le più diffuse: orario flessibile su base giornaliera e banca delle ore. Nel 73% delle aziende partecipanti, le iniziative di conciliazione non sono progetti isolati e sporadici, ma inseriti all'interno di uno specifico programma, ideato coinvolgendo i dipendenti, a seguito del recepimento di bisogni espressi (97,2%) o comunque sin dall'inizio del progetto (86,8%), dando la possibilità di esprimersi a riguardo e migliorare i programmi.

BORSA PROGETTI SOCIALI

SEI ANCHE TU PER LA FAMIGLIA? TUTTE LORO SÌ!

Le 44 imprese e le 33 Pubbliche Amministrazioni partecipanti al Premio FamigliaLavoro, l'edizione: A2A, ABB, Accor Services Italia, Aimée, Allianz, Arval Service Lease Italia, Aso Siderurgica, AstraZeneca, ATM - Azienda Trasporti Milanese, Auchan, Avon Cosmetics, Banca Etruria, BNL, Boehringer Ingelheim Italia, Bracco, Cittadini, Codevintec Italiana, Coopsette, Edipower, FedEx - Federal Express Europe, Feralpi Siderurgica, Gemeaz Cusin div. Pulcini & Co., Gruppo Generali, Gruppo delle Aziende Johnson&Johnson, Happy Child, IBM Italia, Intesa Sanpaolo, Italtel, Kellogg Italia, Knowmedical, Kraft Foods, Lubiam Moda per l'Uomo, Mediaset, Mediolanum, Nestlé Italiana, Palm, Ratiopharm Italia, SACE, SERET Dimetior, Telecom Italia, The Walt Disney Company Italia, Transcom WorldWide, Velnova Fly, Wind telecomunicazioni.

AO Ospedale di Circolo di Busto Arsizio, AO Istituti Ospitalieri Cremona, AO di Desio e Vimercate, AO Istituti Clinici di Perfezionamento Milano, AO Ospedale di Lecco, AO Ospedale Niguarda Ca' Granda Milano, AO Ospedale San Carlo Borromeo Milano, AO Sant'Anna Como, ASL della Provincia di Cremona, ASL della Provincia di Lodi, ASL della Provincia di Mantova, ASL della Provincia di Pavia, ASL della Provincia di Varese, ASP Golgi - Redaelli Milano, ASP Santa Chiara Lodi, ASP Istituti Milanese Martinitt e Stelline e Pio Albergo Trivulzio, Comune di Bresso (Mi), Comune di Broni (Pv), Comune di Cardano al Campo (Va), Comune di Cologno Monzese (Mi), Comune di Corsico (Mi), Comune di Esino Lario (Lc), Comune di Magenta (Mi), Comune di Monza, Comune di San Giuliano Milanese (Mi), Comune di Vigevano (Pv), Comune di Voghera (Pv), Provincia di Brescia - Ufficio Pari Opportunità, Provincia di Cremona - Consigliera Provinciale di parità, Provincia di Mantova, Provincia di Milano - Ufficio consigliere di parità, Provincia di Monza e Brianza, Provincia di Varese - Assessorato al lavoro e consigliera di parità.

Dall'analisi dei dati delle Pubbliche Amministrazioni partecipanti emerge che l'età media dei lavoratori è più alta rispetto a quella delle imprese, mentre è ribaltata la percentuale di lavoratori per genere: le dipendenti donne sono infatti il 67,7% e sul totale dei dirigenti il 40,8% è donna (come prevedibile, una situazione migliore rispetto alle imprese). La diffusione degli strumenti di coinvolgimento del personale è varia: risulta essere molto utilizzati il colloquio personale (76,9%), le riunioni (96,4%) e le assemblee sindacali (88,5%); scarsa invece la diffusione di *focus group* (8%), sportelli informativi (15,4%) e *forum* nella *Intranet* aziendale (11,1%). Relativamente ai servizi di conciliazione: il 25,9% degli enti partecipanti offre aiuto ai futuri genitori nella ricerca di servizi all'infanzia; il 39,1% dispone di un asilo nido interno, mentre il 26,1% ha attivato una convenzione con struttura esterna. Per quanto riguarda i servizi di supporto a dipendenti con genitori anziani, il 27,2% delle Pubbliche Amministrazioni partecipanti offre centro diurno interno o con-

venzionato, il 23,9% assistenza infermieristica. Simili le percentuali relative ai servizi di supporto a dipendenti con familiari disabili/malati (il 23,8% offre centro diurno, il 20% assistenza infermieristica).

I temi dei progetti presentati

Gli argomenti e i fulcri d'attenzione dei numerosi progetti presentati, sono vari: dal più conosciuto asilo nido aziendale, ai percorsi di accompagnamento non solo alla maternità, ma anche alla paternità, oltre a importanti programmi strutturati a 360° sui temi cruciali della conciliazione: benessere personale, forme di flessibilità, famiglia, *time saving*. Sono tre i nodi ai quali, quest'anno più che mai, e sempre più, sarà necessario porre attenzione. Primo: i servizi dedicati ai dipendenti con impegni di cura, non solo verso i figli piccoli, ma soprattutto nei riguardi di genitori anziani non autosufficienti. L'aumento dell'età media della popolazione rende quest'aspetto di particolare

BORSA PROGETTI SOCIALI

rilevanza e futuro oggetto di progettazione. Secondo: la necessità di una sensibilizzazione e formazione dei manager sulle tematiche di conciliazione. La progettualità su questi temi necessita, infatti, di un *commitment* forte da parte dei vertici aziendali, per poter risultare incisivo ed efficace a vari livelli. Terzo: lo spostamento del mirino della genitorialità, non più incentrato solo sulla figura della madre, ma anche su quella del padre. Sono sempre più i padri che si dedicano attivamente alla cura dei figli, per scelta o per necessità di organizzazione familiare (orario di lavoro più flessibile rispetto alla moglie oppure situazioni di separazione della coppia, in cui il "dovere di cura" non è più condiviso e quindi maggiormente impegnativo). Urgente dunque la necessità di misure di accompagnamento e flessibilità che permettano la costruzione di un equilibrio tra la sfera privata personale e familiare e l'ambito lavorativo.

Alcuni esempi: per agevolare i dipendenti con genitori anziani la farmaceutica Bracco ha ideato il *voucher* di assistenza domiciliare. Per aiutare nell'emergenza i dipendenti e i loro familiari, colpiti da improvvisi problemi di salute, o da aggravamenti della malattia viene messo a disposizione, gratuitamente per 15 giorni, un servizio di assistenza domiciliare che coinvolge personale medico, infermieristico e ausiliare nella cura dei familiari anziani o diversamente abili. Inoltre un servizio gratuito di assistenza sociale viene fornito dall'azienda per trovare supporto e affrontare più facilmente disagi familiari, problemi di salute e di natura personale. Un riferimento per utilizzare i servizi interni ed accedere a quelli del territorio. Dalla previdenza alla legislazione socio-sanitaria: l'assistente sociale è a disposizione con tutte le informazioni, oltre all'affiancamento, al disbrigo delle pratiche e al sostegno, aiuta perciò a vivere con maggior serenità un passaggio della vita.

L'attivazione di percorsi formativi e di confron-

to sulla conciliazione rivolti ai manager, è al centro del lavoro di ATM che sta sviluppando laboratori dedicati a conciliazione, *diversity* e ruolo gestionale. A partire da una forte e dichiarata sensibilità del Presidente, all'interno delle politiche sulla diversità e al fine di diffondere una cultura della diversità come valore d'impresa, è stato realizzato quest'anno il primo "Laboratorio formativo su diversità e ruolo gestionale". 15 i manager destinatari in questa prima fase che, gestendo 1/3 della popolazione aziendale complessiva, diventano sperimentatori e testimoni di come affrontare nel quotidiano la gestione della diversità, trasformandola in valore per tutti. È inoltre nato lo Steering Committee ATM su Diversità e Conciliazione Tempi (composto dal Presidente/AD, Direttore HR, Manager pari opportunità, Responsabile servizi sociali aziendali, Responsabile elezione, formazione e comunicazione interna, una dirigente donna ed una lavoratrice donna macchinista della metropolitana) dotato di uno specifico sistema di governo del tema, di strumenti e strategie innovative e sperimentali e di progetti da sviluppare nell'ambito delle risorse umane e dei processi aziendali per una cultura della diversità. Lo scopo è di introdurre e testare misure volte a: gestire le risorse umane con maggiore sensibilità alle differenze e specificità dei lavoratori e lavoratrici, facilitare l'equilibrio lavoro-famiglia migliorando così il benessere organizzativo.

Valutazione e premiazione dei progetti

I progetti verranno valutati da una giuria di esperti composta da membri istituzionali, docenti universitari, associazioni di categoria, *opinion leader*, consulenti ed esperti di tematiche di conciliazione. Le imprese e le Pubbliche Amministrazioni scelte, "vinceranno" la possibilità di partecipare gratuitamente al "Per-

BORSA PROGETTI SOCIALI

Corso Family Friendly": un corso mirato che prevede lezioni frontali, testimonianze, studio di *best practice* e laboratori sulle pratiche di conciliazione e *work-life integration*. I manager partecipanti otterranno un attestato di "Manager Family Friendly". Imprese e Pubbliche Amministrazioni vincitrici verranno premiate il 12 gennaio 2010, nel corso della cerimonia di consegna del Premio FamigliaLavoro, dalle ore 16.00 presso l'Auditorium "Giorgio Gaber", Palazzo della Regione Lombardia a Milano. Il Presidente Roberto Formigoni e Giulio Boscaqli, Assessore alla famiglia e solidarietà sociale di Regione Lombardia, premieranno imprenditori e dirigenti Family Friendly, durante questo momento di festa collettiva aperto a tutti i dipendenti e le loro famiglie.

Per informazioni: ALTIS - Università Cattolica del Sacro Cuore, via San Vittore, 18 - 20123

Milano; tel. 02.48104458; www.premiofamiglialavoro.regione.lombardia.it



Borsa Progetti Sociali (BPS)

È un'iniziativa promossa da ALTIS - Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, in collaborazione con le Banche di Credito Cooperativo Lombarde e la Regione Lombardia.

Borsa Progetti Sociali

ALTIS

Università Cattolica del Sacro Cuore

Via S. Vittore, 18 - 20123 Milano

Tel. 02.48104458

Email: borsaprogettisociali@unicatt.it

sito web: www.borsaprogettisociali.it