

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Premessa e considerazioni valutative triennio 2018-2020¹

Le politiche di Conciliazione sono politiche di sviluppo che rientrano, a pieno titolo, nelle Strategie nazionali ed europee 2021-2026. La crescita del Paese vede nella crescita dell'occupazione femminile un importante motore di sviluppo e uno dei fattori più rilevanti per il progresso economico: l'Italia, infatti, si posiziona al 28° e ultimo posto in Europa rispetto alla partecipazione femminile al mercato del lavoro.

La pandemia ha ulteriormente evidenziato le fragilità della collocazione delle donne italiane nel mondo del lavoro. Il tasso di occupazione femminile, già particolarmente basso rispetto agli altri Paesi europei, cala nel 2020 di 2,3 ulteriori punti percentuali (52,1%), invertendo il trend di crescita iniziato nel 2015.

Grave la situazione anche in relazione all'indicatore di part time involontario, ovvero della quota di occupati che hanno un rapporto di lavoro a tempo parziale non per scelta. Il fenomeno del part time involontario caratterizza particolarmente il mercato del lavoro italiano femminile: a fronte di una percentuale di occupati donne part time non eccessivamente differente da quella europea (33% delle occupate donne in Italia lavorano part-time contro il 30% in Europa), la quota involontaria nel nostro Paese risulta maggiore quasi del triplo, 20% del totale delle donne in part-time rispetto al 7% in Europa.

Merita una riflessione anche il tema dello smartworking e del lavoro flessibile. Prima dell'epidemia da COVID-19 in Italia il lavoro da casa interessava un segmento limitato di lavoratori, posizionandoci al terzultimo posto in Europa; la quota di donne che lavoravano almeno un giorno da casa era del 4,3%; nel secondo trimestre 2020 la percentuale di donne in smartworking è salita al 23,6% (contro il 16% degli uomini). La pandemia ha dunque aperto nuove opportunità con l'introduzione del lavoro da casa. Esiste però un problema culturale e di stereotipi che si è rivelato durante la pandemia: lo smartworking ha visto le donne mantenere inalterato il doppio ruolo di lavoratrici e di caregiver dei figli, con un aumento, nei fatti, del carico di cura e con palesi difficoltà derivanti dalla sovrapposizione oraria di tempo scuola in DAD e tempo lavoro.

In Italia, lo svantaggio delle madri occupate è evidente. La presenza di figli, soprattutto se in età prescolare, ha un effetto non trascurabile sulla partecipazione della donna al mercato del lavoro. Considerando le donne tra i 25 e i 49 anni, nel 2° trimestre 2020 il tasso di occupazione passa dal 71,9% per le donne senza figli al 53,4% per quelle che ne hanno almeno uno di età inferiore ai 6 anni. Tra le ragioni vi è, come si accennava, una ripartizione del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia ancora squilibrata a sfavore delle donne, che le costringe più spesso a rimodulare le attività lavorative in funzione di quelle di cura.

Se si considera la sola Provincia di Monza e della Brianza, il tasso di occupazione, fra il 2019 e il 2020 cala del -0,4% (in Regione Lombardia il calo è stato del 1,5%). La diminuzione è tutta dovuta alla popolazione maschile (-2,6%) perché l'indicatore, per la popolazione femminile aumenta (+1,9%). La contenuta discesa del dato è senz'altro legata al blocco dei licenziamenti economici operato dal governo e, probabilmente, alla momentanea liberalizzazione dei contratti a tempo determinato rinnovabili (fino al 31/03/21) senza causale. Tuttavia, in relazione

¹ Fonti dei dati riportati nel presente paragrafo:

- Eurispes – 33° Rapporto Italia 2021; maggio 2021
- ISTAT – Il Benessere Equo e Sostenibile in Italia – BES 2020; luglio 2021
- Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento Pari Opportunità –Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026; agosto 2021
- Provincia di Monza e della Brianza, AFOL Brianza - Rapporto annuale del Mercato del lavoro 2020; luglio 2021
- Regione Lombardia- Seminario “Donne e lavoro tra pandemia e ripresa –Quale sviluppo per l'occupazione femminile in Lombardia”; luglio2021
- Regione Lombardia –Seminario “Promuovere la condivisione delle responsabilità di cura per favorire la conciliazione vita - lavoro”; luglio 2021

all'ingresso nel mondo del lavoro, nel 2020 la diminuzione della popolazione femminile agli avviamenti è stata più marcata di quella maschile (le donne avviate nel 2020 sono state -18,6% rispetto all'anno prima, contro il -16,5% degli uomini). Inoltre, in termini di orari di lavoro, nel 2020, gli uomini hanno prevalentemente avviamenti full time (60,7% del totale dei contratti a tempo pieno), mentre gli avviamenti con contratti a tempo parziale vedono prevalere le donne (58,6% del totale dei contratti a tempo parziale). Dunque, la crisi pandemica sembra aver ostacolato l'ingresso nel mondo del lavoro più della componente femminile che di quella maschile. Un ulteriore dato di cui è necessario tenere conto è che le donne si stanno misurando anche con nuove forme di autoimprenditorialità: durante la pandemia si è rilevato, in Lombardia, un aumento di circa 1% delle imprese femminili under 35 sia nel settore del commercio che nel settore dell'artigianato. In Provincia di Monza e della Brianza, al 31/12/2020 le imprese femminili attive ammontano a 11.860, ovvero 18,5% di quelle totali; considerando il quinquennio 2016-2020, si rileva un lieve e costante aumento dell'incidenza delle aziende femminili sul totale provinciale, che passa dal 17,7% del 2016 al 18,5% del 2020 (in valore assoluto si tratta di una variazione positiva di +574 unità). Questo scenario pone il tema di un nuovo profilo di lavoratrice della quale è importante scoprire i bisogni di conciliazione e alla quale è necessario garantire risposte affidabili e sostenibili perché il suo percorso possa essere realizzato.

I dati mostrano come l'assenza di politiche di Conciliazione coordinate e stabili condizioni fortemente l'ingresso, l'evoluzione professionale e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro. Esiste inoltre una correlazione tra insufficiente fruibilità degli asili nido (numero di posti e sostenibilità economica) e i fattori sopra riportati. In Lombardia l'offerta di servizi per l'infanzia si colloca solo al 10° posto rispetto ad altre regioni italiane. Se si considera l'accesso effettivo agli asili nido, in Lombardia si registra il 26,6% dei bambini di 0-2 anni iscritti agli asili nido, percentuale bassa rispetto ad altre regioni del centro-nord (43% nella provincia autonoma di Trento, 42,6% in Toscana, 41,7% in Valle D'Aosta, 34,5% in Veneto). La propensione a usare l'asilo nido è legata alla disponibilità di strutture, ma anche a fattori socio-economici. Il reddito netto annuo delle famiglie con bambini che usufruiscono del nido è mediamente più alto di quello delle famiglie che non ne usufruiscono; bambini con genitori più istruiti accedono più di frequente ai servizi educativi. Sono dunque le famiglie che si trovano in situazioni di maggiore vulnerabilità ad avere difficoltà ad accedere ai servizi per la prima infanzia, confermando come la disuguaglianza socio-economica possa tradursi in disuguaglianza di opportunità.

A partire da questo quadro di contesto socio-economico, nella Provincia di Monza e Brianza sono state sviluppate diverse progettualità legate alla tematica della Conciliazione vita-lavoro. Un ruolo centrale, in termini di promozione della rete, attivazione di interventi e valorizzazione delle risorse disponibili, è stato svolto dalla Alleanze Locali Territoriali, parti integranti dei Piani Territoriali per la Conciliazione presentati dall'ATS Brianza a seguito dalla costituzione della Rete Territoriale per la Conciliazione

In particolare viene qui considerato il Progetto FAMILY HUB, avviato nel 2017 e arrivato ora alla sua terza edizione progettuale (Family Hub 3.0, da giugno 2020 a maggio 2023, finanziato a valere sulla D.G.R 2398/19 e sul Decreto n. 486/20). Il progetto, promosso a livello provinciale dall'Alleanza InterAmbiti di Monza e Brianza, intende continuare a rafforzare l'attivazione di servizi di conciliazione a favore dei genitori lavoratori, promuovendo una riflessione sulla concreta introduzione di modalità di lavoro flessibili. In particolare si pone gli obiettivi di:

- consolidare la conoscenza e l'utilizzo dei servizi di conciliazione da parte di genitori lavoratori e favorire la loro fruizione, garantendo trasparenza e pluralità nella scelta dell'offerta attraverso il Portale Welfare Brianza;
- porre attenzione a forma di sperimentazioni di flessibilità lavorativa, attraverso l'affiancamento agli Enti Locali e alle piccole e medie imprese in percorsi di avvicinamento o consolidamento allo smartworking aziendale. L'azione è rivolta in particolare agli Enti

locali, sia come promotori di iniziative (es. tavoli delle attività produttive locali) sia come potenziali fruitori, e alle piccole e medie imprese dei 5 Ambiti territoriali

L'ente capofila del progetto Family Hub 3.0 è Offertasociale, in collaborazione con i seguenti partner: Ambiti Territoriali di Monza e Brianza, AFoL Monza Brianza, Centro Studi ALSPES e Provincia di Monza e della Brianza.

Al progetto Family Hub si affiancano altre progettualità, che non vedono una diretta partecipazione a livello InterAmbiti, ma permettono lo sviluppo di reti e sinergie. In particolare ha un forte rilievo il progetto territoriale promosso da ATS Brianza (Finanziato da Regione Lombardia con DGR 2315/19), FAMILY POWER, che ha la finalità generale di promuovere servizi e attività per le famiglie, facilitando la diffusione delle informazioni utili e supportando attività di promozione alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro. All'interno di Family Power si sono sviluppate nel nostro territorio le seguenti progettualità:

- Due Case per Tante Famiglie, con capofila l'Ambito Territoriale di Carate B.za;
- Pit Stop Family, con capofila l'Ambito Territoriale di Desio e, tra i partner, l'Ambito Territoriale di Monza;
- InConTatto, con capofila l'Ambito Territoriale di Seregno;
- Skilled Families, con capofila l'Ambito Territoriale di Vimercate.

Infine è da citare l'azione di Sistema promossa da ATS Brianza con il supporto di AFOL per il coordinamento delle azioni, con il progetto LYBRA, che prevede azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Stato dell'arte

I Progetti Family Hub e Family Hub 2.0 hanno visto focalizzare le proprie attività su tre assi di lavoro principali; il primo asse è stato incentrato su attività di sensibilizzazione e comunicazione, con l'obiettivo di diffondere la cultura della conciliazione vita-lavoro attraverso eventi o percorsi ad hoc rivolti alle famiglie. Il secondo asse ha voluto migliorare la conoscenza della rete dei servizi di conciliazione, favorendone così la fruizione; ciò è stato fatto attraverso l'avvio del portale Welfare Brianza e la sperimentazione del "Servizio Ponti" nei periodi di chiusura delle scuole (Natale e Pasqua in particolare). Infine sono stati promossi interventi volti a favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, sperimentando modalità di lavoro flessibile attraverso il coworking e promuovendo logiche di welfare aziendale, attraverso l'utilizzo di tecniche di negoziazione win to win.

Questi i principali punti di forza e risultati che hanno caratterizzato il lavoro delle prime due progettualità (da giugno 2021 a maggio 2020):

- un'attività di sensibilizzazione capillare sul territorio sul tema della conciliazione vita-lavoro, che ha permesso di raggiungere un elevato numero di cittadini e famiglie; si è riusciti inoltre a informare, formare e sensibilizzare sulle tematiche relative agli aspetti normativi e pratici dei congedi parentali e delle opportunità a disposizione a livello territoriale e regionale;
- la realizzazione, su tutto il territorio provinciale, di molteplici interventi volti alla promozione del benessere familiare: incontri, momenti di approfondimento e laboratori hanno consentito il confronto tra famiglie e all'interno della coppia stessa in una logica di welfare preventivo dei conflitti familiari, migliorando il rapporto tra genitori in termini di consapevolezza dei ruoli. Sono inoltre stati promossi degli spazi esclusivi padre-figlio, che hanno permesso ai padri di vivere, in contesti ad hoc, la propria genitorialità;
- lo sviluppo del Portale Welfare Brianza che favorisce la conoscenza della rete dei servizi di conciliazione, nonché le modalità di loro fruizione; in particolare il Portale si è dimostrato funzionale, sia per gli Ambiti che per i cittadini, come strumento innovativo, per l'erogazione di contributi sui servizi conciliativi.

Nel lavoro sul territorio sono state evidenziate anche alcune criticità, che sono ora affrontate dal progetto Family Hub 3.0 e che verranno ulteriormente prese in considerazione nella definizione del presente obiettivo strategico. La prima difficoltà, riscontrata in più occasioni, è derivante dal fatto che le politiche di conciliazione, di per sé multi-settoriali, faticano ad emergere e trovare un ruolo specifico nell'ambito delle politiche sociali. Si è rilevato che dove si ha avuto un engagement dell'ente locale comunale e dei servizi sociali, si è potuto promuovere in modo più efficace servizi e iniziative, garantendo condizioni di sostenibilità nel tempo; tuttavia rimane indispensabile promuovere il tema anche all'interno delle nostre amministrazioni locali.

Parallelamente si sono registrate difficoltà nel promuovere sinergie e collaborazioni con i settori legati alle politiche del lavoro, in modo da affrontare il tema della conciliazione a 360°; in particolare, al di là alcune efficaci esperienze, sono da promuovere le connessioni con l'apparato produttivo e le aziende.

Infine rimane presente la necessità di affrontare il tema dal punto di vista culturale in senso ampio. Nel primo progetto Family Hub si è lavorato molto su questo rivolgendosi alle famiglie e ottenendo risultati positivi. Nella progettazione successiva si è però avuta la sensazione di «saturazione», con minore impatto sul territorio e un maggior interesse delle famiglie verso iniziative che riguardano il fare più che l'ascoltare, con la partecipazione prevalente ai momenti più esperienziali.

Obiettivo	SVILUPPARE LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO A LIVELLO TERRITORIALE IN QUANTO FATTORE CENTRALE DI BENESSERE E CRESCITA, SVILUPPANDO CONSAPEVOLEZZA E CONOSCENZA DEL TEMA, NONCHÉ MIGLIORANDO LE POSSIBILITÀ DI ACCESSO AI SERVIZI
Descrizione	<p>Gli obiettivi e le attività qui indicate sono strettamente connessi con quanto già previsto nel progetto Family Hub 3.0, rappresentandone un'ulteriore qualificazione, ampliamento e sistematizzazione.</p> <p>Il progetto Family Hub 3.0 prevede di lavorare su 2 assi principali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consolidare Servizi di Conciliazione a favore dei genitori lavoratori, con l'obiettivo di incrementare il numero di soggetti disponibili ad erogare i servizi e andare a individuare l'ulteriore potenziale domanda delle famiglie che al momento non sono ancora state raggiunte. • avviare e promuovere, nell'ambito delle organizzazioni pubbliche e private, una riflessione sulla concreta introduzione e/o messa a sistema di modalità di lavoro flessibili (lavoro agile- smartworking), al fine di andare a ridefinire i paradigmi tipici del lavoro dipendente. <p>Per il raggiungimento di questi obiettivi appare indispensabile la messa in atto di un processo di gender mainstreaming, che veda la responsabilizzazione degli enti locali in una logica inter-assessorile (Assessorati alle attività produttive, alle politiche educative, sociali, al bilancio), nonché il coinvolgimento di molteplici attori territoriali pubblici e privati, per poter portare la prospettiva di genere in tutti gli ambiti della vita sociale, economica e politica.</p> <p>Un'ulteriore dimensione di lavoro è legata al benessere familiare e alla prevenzione di condizioni di criticità che possono ulteriormente aumentare i divari di genere non ché le pratiche di conciliazione. Si tratta di politiche che tuttavia non si rivolgono direttamente a famiglie in condizione di fragilità e pertanto esulano dal target specifico dei servizi sociali. Si tratta dunque di promuovere, anche con il coinvolgimento di altri soggetti (quali i consultori), politiche per la famiglia, che vedano in coinvolgimento anche delle figure maschili, e lavorino non solo in ottica riparativa, ma al contrario di promozione del benessere, della cultura e delle pari opportunità.</p> <p>Infine, anche a partire dai servizi e dalle sperimentazioni già esistenti, si vogliono rafforzare e disseminare servizi di conciliazione e altri interventi di supporto alle famiglie per consentire la conciliazione vita-lavoro.</p>
Target	Beneficiari finali: famiglie, donne lavoratrici, imprese
Risorse Economiche Preventivate	€ 256.800,00
Risorse Personale Dedicato	Tecnici Uffici di Piano Referenti partner Progetto Family Hub 3.0 Operatori Servizi Sociali Eventuale personale esterno a supporto del processo

Tipologia ob.	Non Strategico
Obiettivo è integrato con diverse aree di policy	L'obiettivo si integra con le politiche sul lavoro e sullo sviluppo economico, con i settori legati all'istruzione e alle politiche educative per minori. Gli obiettivi sotto descritti, con le relative azioni, sono da intendersi come linee di lavoro per le prossime programmazioni e non esclusivamente per il biennio vigente.
Ob. presenta aspetti di integrazione socio sanitaria	Regione Lombardia ha promosso, tra le politiche per la persona e la famiglia, anche le politiche di conciliazione, valorizzandone il ruolo centrale nello scenario sociale e sociosanitario. In particolare, il Piano Territoriale di Conciliazione 2020-2023 è approvato e promosso dalla Rete di Conciliazione, che vede come capofila ATS della Brianza.
Ob. nuovo o in continuità	NO
Coprogettazione	Cinque Ambiti Territoriali della Provincia di Monza e Brianza (Carate Brianza, Desio, Monza, Seregno e Vimercate), ATS Brianza, partner del progetto Family Hub 3.0.
Bisogni	L'obiettivo proposto risponde ai seguenti bisogni specifici: <ol style="list-style-type: none"> 1) Promuovere l'integrazione tra gli attori coinvolti in politiche di conciliazione; ciò può essere raggiunto sia sviluppando logiche di lavoro intersettoriale all'interno delle Amministrazioni Locali, sia favorendo la generazione di network tra diversi attori territoriali, nella consapevolezza che le politiche di genere riguardano trasversalmente molteplici ambiti di attività pubblici e privati <i>Indicatori di input: partnership su progetti e azioni già esistenti, risorse economiche già allocate su progetti di conciliazione</i> 2) Lavorare sul tema del benessere familiare, anche in un'ottica di prevenzione <i>Indicatori di input: dati ed esperienze sviluppate nelle progettazioni precedenti; risorse economiche già allocate su progetti di conciliazione</i> 3) Individuare servizi e risorse da mettere in campo per favorire la conciliazione. Per tale azione è necessario anche colmare il bisogno conoscitivo in merito all'analisi degli effettivi bisogni delle famiglie e delle donne in particolare. <i>Indicatori di input: strumenti di conciliazione esistenti da diversificare, implementare e/o consolidare (piattaforma, Servizio Ponti); database esistenti da altri progettualità/UdP/etc; risorse economiche già allocate su progetti di conciliazione</i>
Interventi/Azioni	1) Lo sviluppo dell'azione di Rete verrà realizzato attraverso: <ol style="list-style-type: none"> a) Promozione di un Tavolo con associazioni datoriali e sindacati, terzo settore per realizzare politiche integrate con il mondo produttivo del territorio, tenuto conto delle prossime iniziative governative (PNRR) che supporteranno le imprese anche in termini di incentivazione del lavoro femminile. In questo quadro risulta prioritario lavorare per un fattivo coinvolgimento delle principali Associazioni di categoria. b) Il Tavolo sopra descritto è propedeutico all'ulteriore sviluppo della rete con le Aziende, in termini di sensibilizzazione e diffusione delle

pratiche che favoriscono la conciliazione vita-lavoro, anche attraverso l'individuazione di modalità e progettualità specifiche che permettano alle aziende di percepire l'importanza strategica della promozione del lavoro femminile.

- c) Coinvolgimento, all'interno degli enti locali, di tutti gli assessorati/settori coinvolti o interessati a partecipare.
- d) Valorizzazione delle sinergie tra i diversi progetti in corso, attraverso momenti di raccordo tra i coordinatori progettuali; sono da valorizzare anche le sinergie con le reti e progettualità volte a favorire l'inclusione lavorativa o, più in generale, rivolti alle donne (come ad esempio Rete Artemide).

Indicatori di processo: n. di incontri realizzati; n. e tipologia di partecipanti

2) La promozione del benessere familiare potrà essere realizzata attraverso:

- a) diffusione di una cultura della reciprocità e parità di genere nella coppia coniugale e genitoriale (ad es. l'utilizzo dei congedi di paternità);
- b) informazione in merito alle possibilità di usufruire di servizi e misure che sostengono e alleggeriscono i carichi familiari
- c) sostegno alle famiglie e attivazione di processi di empowerment familiare attraverso una molteplicità di interventi, anche differenziati tra loro (offerta di momenti di svago e benessere di carattere culturale/ludico/sportivo; supporto psicologico, attivazione di luoghi di condivisione quali gruppi di sostegno e mutuo-aiuto, etc).

Le attività sopra descritte possono essere sviluppate anche a partire da un'analisi, consolidamento e disseminazione di esperienze in corso nei vari territori (*per esempio citare: Casa di Emma nell'Ambito di Carate, Spazio In Contatto nell'Ambito di Seregno*) Prioritario, per consentire tale sviluppo, è anche il coinvolgimento di altri enti, come ad esempio i consultori.

Indicatori di processo: reti attivate; n. e tipologia di servizi analizzati e promossi; n. incontri realizzati

3) Si ritiene prioritario individuare qualificare ulteriormente i servizi e le risorse per favorire la conciliazione, attraverso:

- a) l'analisi i bisogni e delle necessità di conciliazione delle famiglie, con particolare attenzione alle giovani donne; tale analisi può essere effettuata a partire dai dati già a disposizione (Uffici di Piano, Servizi sociali, progetti in corso) o, se necessario, attraverso una survey ad hoc,
- b) valorizzazione delle progettualità già esistenti e/o in attesa di finanziamento, promuovendo eventuali sinergie; un particolare rilievo potranno avere, quando finanziati, i progetti rivolti al contrasto della povertà educativa e alla conseguente sperimentazione di servizi nelle fasce 0-3 e 4-12 anni;
- c) sviluppo di azioni a sostegno delle donne nel mercato del lavoro, prevalentemente attraverso lo strumento dell'incentivo/supporto economico (incentivi per facilitare la frequenza a servizi, interventi di qualificazione professionale rivolti alle donne, sperimentazione di

	<p>servizi flessibili), anche in ragione di quanto emerso nel Tavolo descritto al sopra al punto 1b);</p> <p>d) Considerare i bisogni di conciliazione non solo in qualità di genitori, ma anche di caregiver di persone anziane. Si prevede di effettuare un'analisi dei servizi e misure esistenti a supporto dei caregiver di persone anziane, finalizzata alla produzione di un portfolio informativo rivolto alla cittadinanza.</p> <p>e) Attenzione a creare sinergie tra servizi di supporto flessibili e i servizi più strutturati rappresentati dalla Unità di Offerta Sociali, al fine di presidiare e garantire la qualità del sistema.</p> <p><i>Indicatori di processo: realizzazione di un'analisi conoscitiva; n. di incontri svolti per la pianificazione/strutturazione delle azioni descritte; n. di soggetti della rete coinvolti</i></p>
Risultati Attesi	<p>1) Attivazione di tavoli e reti che permettano la progettazione e realizzazione di interventi di conciliazione, con uno sguardo multi-prospettico rivolto a più aspetti della vita socio-lavorativa;</p> <p><i>Indicatori di output: coinvolgimento di più assessorati nel percorso di lavoro (n. di assessorati e livello di rappresentanza dei territori); attivazione del Tavolo con associazione datoriali/associazioni di categoria e Terzo settore</i></p> <p>2) Attivazione di interventi per la promozione del benessere familiare;</p> <p><i>Indicatori di output: n. di interventi; n. di beneficiari coinvolti</i></p> <p>3) Qualificazione dei servizi di conciliazione.</p> <p><i>Indicatori di output: realizzazione dell'analisi dei bisogni; n. di nuove azioni/interventi realizzate; n. di persone coinvolte</i></p>
Impatto Atteso	<p>Le azioni sopra descritte hanno come finalità ultima quella di una valorizzazione e pieno riconoscimento delle politiche di conciliazione vita-lavoro, quale ambito di lavoro stabile e continuativo nel sistema di welfare (individuale e comunitario). Si tratta, più che di un vero e proprio obiettivo tangibile, di un traguardo culturale cui tendere nel futuro prossimo.</p> <p>Si ritiene importante far sì che il lavoro promosso nell'ambito del presente obiettivo strategico, abbia i seguenti impatti e ricadute:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tracciare tavoli di lavoro continuativi e network consolidati, che vedano la partecipazione, ancorché flessibile, di tutti gli attori sociali coinvolti, sia dal punto di vista politico che tecnico/operativo; • migliorare la conoscenza in tema di conciliazione; si tratta di un approfondimento conoscitivo che vede coinvolti sia gli operatori dei Servizi, che necessitano di una migliore analisi dei bisogni, sia i cittadini che devono disporre di un'offerta informativa il più ampia possibile; • qualificare la rete dei servizi di conciliazione, attraverso l'attivazione di nuovi interventi/opportunità, la messa a regime delle best practices già esistenti, la gestione complessiva di un quadro di interventi coordinato, che permetta di coniugare innovazione, flessibilità e Unità di Offerta Sociali strutturate. <p><i>Indicatori di outcome: strutturazione di reti di lavoro stabili, sviluppo di innovazioni efficaci e/o strutturazione di nuovi interventi/azioni</i></p>

Strumenti di valutazione	La valutazione sull'andamento del lavoro e sugli impatti ottenuti verrà formalizzata in un report al termine del biennio che considererà i dati qualitativi raccolti in base agli indicatori qui individuati; il lavoro di valutazione verrà supportato da un monitoraggio periodico, effettuato annualmente.
Tempistica	Biennio