

Milano, venerdì 15 aprile, ore 15.30

Auditorium "Giorgio Gaber", Palazzo della Regione Lombardia, Milano

Premio FamigliaLavoro, terza edizione, Cerimonia di Premiazione

Comunicato stampa

Venerdì 15 aprile il Presidente di Regione Lombardia e l'Assessore alla Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale premiano i vincitori della Terza Edizione del **Premio FamigliaLavoro**, ideato e promosso da Regione Lombardia e Altis – Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Il concorso ha la finalità di mettere in risalto le realtà lombarde che si sono distinte per aver ideato e attuato progetti di valorizzazione del personale e di conciliazione vita familiare e vita lavorativa.

125 le realtà partecipanti, imprese piccole, medie, grandi e multinazionali, pubbliche amministrazioni e, novità di questa edizione, organizzazioni non profit che hanno candidato al concorso programmi e iniziative di valorizzazione del personale e di politiche di conciliazione famiglia-lavoro, già attuati o in stato di avanzamento tale da permettere di valutarne l'innovatività, l'efficacia e i ritorni.

I progetti sono stati valutati seguendo criteri di coinvolgimento e ruolo attivo di dipendenti e collaboratori nelle varie fasi del progetto e di coerenza dello stesso con le esigenze emerse dal personale. Sono stati inoltre considerati come elementi di eccellenza l'efficacia, il valore e il contenuto innovativo del progetto e il riscontro dei risultati ottenuti. E' stata ritenuta nota di merito, l'attenzione posta da impresa, PA e ONP in fase progettuale ai servizi già offerti dal territorio e alla creazione di convenzioni o integrazioni di questi con il progetto.

Vincono il Premio FamigliaLavoro, terza edizione area Organizzazioni Non Profit:

Servizi Sociali Alto Lago Società Cooperativa Sociale vince nella categoria Miglior Progetto realizzato da una piccola realtà per aver sviluppato, sin dalla propria nascita, un innovativo sistema d'iniziative che sopperisce alle necessità di accudimento dei bambini con genitori lavoratori e per la particolare attenzione alle tematiche inerenti la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro.

Premiata anche **Fondazione IFOM Istituto FIRC di Oncologia**, che ha realizzato invece il Miglior Progetto dedicato ai figli e/o ai familiari anziani dei dipendenti per l'attenzione rivolta a entrambe le sfere familiari del dipendente, ambiti cruciali in tema di conciliazione. Si tratta di un programma che integra una serie d'iniziative rivolte a ricercatori italiani e stranieri e alle loro famiglie.

La Fondazione Centro San Raffaele del Monte Tabor vince il Premio FamigliaLavoro Terza Edizione categoria Miglior Sistema Integrato di Conciliazione, per aver realizzato un programma che integra diverse attività e servizi volti al benessere dei dipendenti su diversi fronti: asilo nido e centro di prima infanzia, centro estivo e invernale, flessibilità di orario, banca delle ore, congedi aggiuntivi e rientri agevolati, remunerazione integrativa, servizi per il disbrigo pratiche, sportello medico interno.

E' stato assegnato, inoltre, un Premio Speciale per la Conciliazione in Partnership per gli adolescenti all'**Associazione Passo dopo Passo...Insieme Onlus**, per aver saputo interpretare in modo costruttivo, articolato, efficace ed efficiente, il bisogno di molte famiglie di trovare un luogo sicuro e protetto dove i propri figli possano studiare, divertirsi e crescere, andando a operare con quella fascia di giovani - gli adolescenti - spesso lasciati in balia di se stessi e senza adeguate figure di riferimento.

Menzione Speciale per l'Adozione di Strumenti Innovativi di Conciliazione, infine, per la **Fondazione Poliambulanza**, per la singolarità e originalità delle iniziative di conciliazione che possono diventare un punto di riferimento per altre organizzazioni non profit.

Vincono il Premio FamigliaLavoro, terza edizione area Pubbliche Amministrazione:

Il **Comune di San Pellegrino Terme**, quasi 5 mila abitanti, nella Provincia di Bergamo, vince la terza edizione del Premio FamigliaLavoro nella categoria Miglior progetto realizzato da una piccola

realità, grazie ad un programma che ha riguardato l'attivazione di servizi a supporto dei dipendenti e della collettività.

Nella categoria Miglior Progetto dedicato ai figli e/o familiari anziani dei dipendenti vince l'**Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Mantova**, promotrice, dal 2005, di una serie di attività che dimostrano la particolare attenzione rivolta alle esigenze dei propri dipendenti.

La **Comunità Montana Valli del Verbano** si aggiudica invece il premio per la Miglior rete di partnership per la conciliazione, per la capacità con la quale i Comuni aderenti, in sinergia con soggetti pubblici e privati operanti sul territorio, hanno saputo progettare e realizzare azioni dirette all'empowerment familiare, al sostegno della genitorialità, alla promozione del benessere e alla prevenzione del disagio giovanile.

Il **Comune di Segrate** trionfa nella categoria Miglior sistema integrato di conciliazione, grazie a un programma che prevede una serie di azioni diversificate, rivolte a quattro target specifici (cittadini, city users, dipendenti comunali e destinatari di progetti internazionali) e che si sviluppano su quattro ambiti d'intervento (famiglia, opportunità, uso della città, responsabilità).

E' stato assegnato, inoltre, dalla giuria un Premio Speciale "Modello Milano" al **Comune di Milano** per l'impegno rivolto alla conciliazione, alla famiglia, alla sua promozione e il suo sostegno e per aver messo a punto un modello per la gestione delle politiche sociali e educative.

Menzione speciale per l'Adozione di Strumenti innovativi di Conciliazione, infine, per due P.A., l' **Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Lecco e la Provincia di Milano**, per la singolarità e originalità delle iniziative di conciliazione che possono diventare un punto di riferimento per altre Pubbliche Amministrazioni.

Vincono il Premio FamigliaLavoro, terza edizione area Imprese:

Vince il Premio Miglior Progetto Realizzato da una piccola realtà l'azienda **Anna José Parrucchieri**, per aver attuato una concreta azione di conciliazione, partendo dalle reali esigenze delle dipendenti attraverso focus group mirati.

Nella categoria Miglior Programma di coinvolgimento dei dipendenti nel progetto vincono con un ex aequo il gruppo **Roche e Roche Diagnostics**, per la partecipazione attiva di ogni collaboratore, e **Copan Italia**, per l'innovazione della formula organizzativa e educativa del progetto presentato.

Brembo, invece, è stata ritenuta meritevole del Premio per Miglior Programma dedicato ai Figli per il concreto aiuto dato ai dipendenti e per l'innovazione del programma educativo offerto.

Si aggiudica il Premio per il Miglior Sistema Integrato di Conciliazione **Intesa Sanpaolo** che ha presentato un programma di conciliazione completo e, soprattutto, orientato alle diverse esigenze dei dipendenti di sedi, filiali e agenzie capillarmente distribuite sul territorio nazionale. Il Gruppo Bancario cerca, nel promuovere la cultura della conciliazione, di rispondere alle esigenze di tutti i dipendenti, da quelli degli uffici della sede centrale, a quelli della piccola agenzia.

Menzione speciale per l'Adozione di Strumenti innovativi di Conciliazione, infine, per tre aziende **Nestlé Italia, Microsoft Italie e Aimée**, per la singolarità e originalità delle iniziative di conciliazione proposte che possono diventare un punto di riferimento per altre imprese.

Hanno partecipato alla Terza Edizione del Premio FamigliaLavoro:

Organizzazioni Non Profit

Applica Coop. Soc. - ASCOM Ass. Commercianti di Abbiategrasso e del Circondario- Ass. AMA Brescia - Ass. Amico Onlus - Ass. Comocuore - Ass. Genitori DOP- Ass. Giuseppe Di Vittorio CGIL - Ass. Il Melograno e Coop. Soc. Arenada - Ass. L'Incontro - Ass. Padre Monti - Ass. Il Giardino dei Bambini - Ass. SOS Villaggi dei Bambini - Atlha Onlus - Betania Soc. Coop. Soc. - CAV Mantova - Centro di Solidarietà IL PONTE - Comitato Maria Letizia Verga - Consorzio SIS Sistema Imprese Sociali - Coop. Soc. Umanità è la vita - Coop. Lotta contro l'Emarginazione - Coop. Pandora - Coop. Soc. Azalea - Coop. Soc. Nuova Itaca - Corte Verde Soc. Coop. Soc. - Exodus Soc. Coop. Soc. - Focus Soc. Coop. Soc. - Fond. ANT Italia - Fond. Centro San Raffaele del Monte Tabor - Fond. Dardanio e Zeffi Manuli- Fond. Magica Cleme - Fond. Poliambulanza - Gruppi di Volontariato Vincenziano AIC Italia Gruppo Cittadino di Milano - IFOM Fond. Istituto FIRCI di Oncologia

Molecolare - La Strada Soc. Coop. Soc. - L'Aurora soc.coop.a r.l - Olinda Soc. Coop. Soc. - Passo dopo passo...insieme Onlus - Pensieri e Colori Coop. Soc. - Piccoli Passi - Progetto Milano Dal dire al fare...Rete!: Associazione Attività OFS d'Italia; Coop. Angelservice arl; Medici Volontari Italiani - Servizi Sociali Alto Lago Soc. Coop. Soc. - Soc. Coop. Soc. L'Alternativa - Sogni e Cavalli A.S.D. - Spazio Giovani - Urbana Coop. Soc.

Pubbliche Amministrazioni

ASL della Provincia di Lecco - ASL della Provincia di Mantova - ASL della Provincia di Varese - ASP Istituti Milanesi Martinitt e Stellite e Pio Albergo Trivulzio - Azienda Ospedaliera di Crema - Azienda Ospedaliera di Desenzano - Azienda Ospedaliera Mellino Mellini di Chiari - Azienda Ospedaliera Niguarda Cà Granda - Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti di Bergamo - Azienda Ospedaliera San Gerardo dei Tintori - Circolo Didattico Mede - Comune di Bareggio - Comune di Basiglio - Comune di Bergamo - Comune di Casalmaggiore - Comune di Caselle Lurani - Comune di Crema - Comune di Cremona - Comune di Cusago - Comune di Lodi - Comune di Milano - Comune di Monza - Comune di Pavia - Comune di San Giuliano Milanese - Comune di San Pellegrino Terme - Comune di Segrate - Comunità Montana Valli del Verbano - Politecnico di Milano - Provincia di Milano - Provincia di Lecco - Provincia di Cremona - Provincia di Monza e Brianza.

Imprese

A2A - ABB Italia - Abbott - Aimée - Allianz - Anna Josè Parrucchieri - ATM Azienda Trasporti Milanesi - BEM Service Center - Best Western Italia - Brembo - Centro di Iniziativa Europea - Chep Italia - Cisco System - Copan Italia - Difa Cooper - Du Pont De Nemours Italiana - Edenred - ENI - Eudaimon - Fantasilandia - Federal Express Europe - FraMar - Geri HDP - Gi Group - Gruppo Nestlé - Happy Child - IBM - Intesa Sanpaolo - La Magnolia - Lubiam Moda per l'uomo - Luxottica Group- Mars - Mediaword - Mediolanum - Microsoft - Novartis Farma - Oleificio Zucchi - Palm - Preca Brummel - Roche - Sace - SAS Institute - Seret Dimetior - Technip - Tecnologie d'Impresa - Telecom Italia - Unicredit Banca - Wolters Kluwer

Premio FamigliaLavoro

Per informazioni:

ALTIS - Università Cattolica del Sacro Cuore, via San Vittore, 18 - 20123 Milano
02 72345176 - 02 4851 7158 www.premiofamiglialavoro.regione.lombardia.it

Ufficio stampa Premio FamigliaLavoro:

SPAINI & PARTNERS Tel 050 310920

Guido Spaini - cel 349 8765866 guido.spaini@spaini.it

Matilde Meucci - cel 329 6321362 matilde.meucci@spaini.it

Premio FamigliaLavoro - 3° edizione

IMPRESE VINCITRICI

Categoria: **MENZIONI SPECIALI PER L'ADOZIONE DI STRUMENTI INNOVATIVI DI CONCILIAZIONE**

COMUNICATO STAMPA

Atelier Aimée spa, azienda manifatturiera leader nella produzione di abiti da sposa, è tra le imprese premiate dalla **Regione Lombardia**, come esempio di azienda che aiuta le proprie lavoratrici a conciliare i tempi del lavoro e i tempi della famiglia.

In particolare, la Giuria del Premio FamigliaLavoro, ha ritenuto di segnalare Atelier Aimée all'interno di una speciale categoria di "Menzione/Premio per la singolarità e originalità delle iniziative di conciliazione". L'azienda castiglioneese è stata ritenuta una delle imprese che utilizza degli **Strumenti Innovativi per favorire la conciliazione famiglia-lavoro**.

L'Impresa è stata premiata con la seguente motivazione:

"Aimée, azienda di alta sartoria specializzata nella realizzazione di abiti da sposa, ha partecipato con un progetto biennale per la riorganizzazione e razionalizzazione degli orari di lavoro diretto alla manodopera femminile dell'azienda (99% dei dipendenti). Tra le azioni intraprese, le più innovative, perché strettamente connesse alla realizzazione del prodotto, sono l'organizzazione degli orari in base alle isole di lavoro e coppie di lavoro".

Aimée, da sempre attenta al valore del proprio capitale umano, pone molta attenzione all'ascolto dei bisogni e delle richieste delle proprie lavoratrici, consapevole del fatto che il benessere del lavoratore/lavoratrice ha effetti diretti sulla qualità del prodotto finale e, di conseguenza, sulla soddisfazione del cliente.

Aimée ha puntato molto sulla flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tanto che si può parlare di una personalizzazione dei profili orari. L'azienda, che impiega attualmente circa 145 dipendenti, gestisce oltre 40 profili orari diversi con una percentuale di part-time pari al 25%

Con il progetto ex art.9 legge 53/2000 "I Tempi del lavoro sposano i tempi della famiglia" Aimée sta cercando di portare a sistema questo tipo di organizzazione flessibile, sperimentando la produzione organizzata in cui le mansioni sono maggiormente interscambiabili attraverso

meccanismi di job rotation (rotazione del compito/mansione assegnata) ed enlargement (estensione del numero e tipologia di compiti svolti) con un investimento importante in formazione tramite il nostro personale specializzato e l'intervento di esperti in psicologia del lavoro.

Le maternità sono aumentate nell'ultimo biennio, in Atelier Aimée e le lavoratrici con figli superano ben il 65 % perché, come sostengono i titolari Matthias Kissing e Lucia Zanotti “se le nostre lavoratrici stanno bene, si sposano, creano una famiglia e fanno figli. Il nostro futuro”.

COMUNICATO STAMPA

Premio Famiglia Lavoro Regione Lombardia:

"Servizi Sociali ALTO LAGO Società Cooperativa Sociale" vince la terza edizione

Con grande soddisfazione la cooperativa sociale "Servizi Sociali ALTO LAGO" di Dongio (CO) ha ottenuto il prestigioso riconoscimento regionale per l'impegno profuso nell'aver adottato, fin dalla sua costituzione, una politica ed una modalità di gestione sensibile ed attenta alle tematiche di conciliazione tra le esigenze familiari e l'impegno lavorativo, attraverso un innovativo sistema di iniziative che sopperisce alle necessità di accudimento dei bambini con i genitori lavoratori.

Le iniziative sono rivolte a dipendenti e collaboratori interni (flessibilità di orario, part time, incentivi, congedi aggiuntivi, rientro agevolato), nonché alla collettività attraverso la realizzazione di servizi socio assistenziali fruibili anche all'interno (asili nido, laboratori pomeridiani, campi estivi, sostegno alla maternità).

DANIELA DE DONATI, Socia e Responsabile per il progetto Conciliazione della Cooperativa, commenta così il riconoscimento:

" Ci gratifica sapere che il modello di gestione adottato nella conduzione della nostra realtà e nell'erogazione dei nostri servizi sia stato apprezzato e ritenuto un'eccellenza ed un esempio a livello Regionale; questo ci sprona a continuare su questa strada e a ricercare sempre nuove soluzioni organizzative finalizzate a garantire alle famiglie dei nostri soci lavoratori la maggior sostenibilità possibile tra gli impegni professionali e le esigenze della famiglia. Il tema della Conciliazione Famiglia e Lavoro, a cui la Regione Lombardia sta dedicando molta attenzione, è un tema a noi caro da sempre, ed è uno dei principi ispiratori con cui vengono impostati e proposti i nostri interventi territoriali a favore della collettività."

COMUNICATO STAMPA

Istituito da Regione Lombardia e giunto alla terza edizione

AD ANNA JOSE' BUTTAFAVA IL PREMIO "FAMIGLIA LAVORO" 2011

Il 15 marzo scorso una competente Giuria, riunita presso Altis - Università Cattolica di Milano - ha proclamato l'azienda "Anna Josè Buttafava" vincitrice della 3a edizione del Premio FamigliaLavoro nella categoria "Miglior Progetto realizzato da una piccola realtà". Il progetto menzionato è "**Stiro amico**", in corso di svolgimento, che ha ottenuto il riconoscimento e sostegno della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a valere sulla legge 53 (conciliazione dei tempi famiglia e lavoro).

Sono partner fondatori del Premio, oltre a Regione Lombardia, Altis e Università Cattolica del Sacro Cuore. Tra i partner scientifici anche il Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia. Tra quelli internazionali il Work and Family Center e il Boston College.

Alla terza edizione del Premio FamigliaLavoro hanno partecipato 125 realtà tra Imprese, Pubbliche Amministrazioni e, per il primo anno, Organizzazioni Non Profit. Oltre 70 imprese e 33 pubbliche amministrazioni avevano partecipato alle prime due edizioni del Premio FamigliaLavoro. I progetti partecipanti sono stati valutati da un team di docenti, consulenti, esperti del settore e figure istituzionali di rilievo secondo alcuni criteri di selezione: coerenza del progetto con le esigenze emerse dal personale; coinvolgimento e ruolo attivo dei dipendenti nelle varie fasi del progetto; efficacia, valore e contenuto innovativo del progetto; soddisfazione e impatto del progetto rispetto alle aspettative della pubblica amministrazione; risultati ottenuti, a cominciare dal contributo del progetto al miglioramento delle relazioni interne e esterne, del clima aziendale e del benessere dei dipendenti.

La Cerimonia di Premiazione si terrà venerdì 15 aprile dalle 15.30 alle 17.30 presso la Sala Gaber del Palazzo della Regione Lombardia a Milano alla presenza del Governatore della Lombardia, Roberto Formigoni.

L'attività Anna Josè, nasce nel 1978 con una sola addetta ed è cresciuta duplicandosi negli anni a seguire in una costante evoluzione. Attualmente Anna Josè Buttafava è titolare di due attività di acconciatura, in Codogno (Lo) ed in Casalpusterlengo (Lo). Inoltre è socia maggioritaria di Plen Hair S.r.l. – acconciature ubicata in Lodi.

Coadiuvata dal marito Alessandro Mosconi per la parte amministrativa, l'azienda conta 28 dipendenti di cui solo due di sesso maschile, il 30% è mamma e altre due di loro lo diventeranno nel corso del 2011.

La tipologia di attività è soggetta ad elevato turnover del personale, turnover che per l'azienda Anna Josè si attesta abbondantemente sotto la media nazionale.

Tratto distintivo dell'azienda è l'attenzione alla formazione del personale in cui investe tempo e risorse economiche, anche se questo comporta la formazione di probabili futuri concorrenti.

La tipologia dei servizi erogati è richiesta dalla clientela prevalentemente nei giorni di fine settimana e questo rende possibile concordare con le collaboratrici/ori orari flessibili per i restanti giorni lavorativi, nell'intento di favorire le esigenze del personale, compatibilmente con le richieste della clientela per la maggioranza femminile, anch'essa alle prese con l'esigenza di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia.

Lavorare il sabato, giorno di maggior affluenza della clientela, riduce per le operatrici/ori il tempo libero condivisibile con la famiglia, tempo che si riduce ulteriormente se su di esso debbono essere dirottate le incombenze domestiche.

Per alleggerire il peso di tali incombenze e consentire alle mamme-lavoratrici dello staff, di aver maggior disponibilità di tempo da dedicare ai propri figli, nel 2009 è nata l'idea di **"STIRO AMICO"**.

Dando avvio ad una convenzione con due stirerie, una a Codogno ed una a Casalpusterlengo, l'azienda fa loro pervenire settimanalmente la biancheria pulita di ogni collaboratrice-madre e settimanalmente provvede a ritirarla, riconsegnandola stirata alla stessa collaboratrice.

Ogni collaboratrice-madre ha diritto a tre ore di stiro gratuito settimanale.

Tre ore di stiro effettuato da una stiratrice professionale, si è calcolato calzante con il fabbisogno di una famiglia che varia dalle tre alle quattro persone.

Il progetto ben gradito dalle collaboratrici-madri, non solo ha risposto in modo più che soddisfacente agli obiettivi prefissati, personale meno stressato e miglioramento del clima sul luogo di lavoro, ma ha contemporaneamente garantito lavoro ad altre due donne-artigiane, "le stiratrici professionali".

Anna Josè inoltre è attiva nelle iniziative in ambito solidale.

A partire dal 1996 Anna Josè ha istituito "La giornata della Solidarietà" nella quale nel mese di Novembre di ogni anno, l'intero incasso di una giornata di lavoro, viene devoluto a favore di progetti solidali locali o internazionali, tramite movimenti, missioni o associazioni di volontariato.

L'incasso della Giornata della Solidarietà del 2010, ha permesso l'adozione prenatale a distanza di una mamma in difficoltà, tramite il PROGETTO GEMMA- Movimento per la vita.

Nel 2004 da un'idea di Anna Josè, nasce "UN LIBRO PER AMORE". Ogni anno tra Aprile e Maggio, l'intera cittadinanza di Codogno viene invitata a portare agli esercizi commerciali del centro città, i libri usati che butterebbero. A raccolta avvenuta gli stessi libri vengono esposti lungo la via centrale e ceduti ad un prezzo simbolico di un euro.

Il ricavato viene puntualmente consegnato alla Cooperativa Amicizia, sita in Codogno, Cooperativa che ospita persone diversamente abili ed alla quale l'azienda Anna Josè offre, con appuntamento mensile, il servizio capelli gratuito.

Alla notizia del premio, Anna Josè Buttafava ha così commentato: "Questo riconoscimento mi procura una profonda emozione e gratificazione, perché mette in luce un valore intrinseco alla mia esperienza umana e professionale che dura ormai da quasi 40 anni: quello del valore sociale della mia attività, tanto in rapporto ai miei collaboratori e collaboratrici quanto in rapporto all'intera comunità".

Lecco, 12 Aprile 2011

PREMIO FAMIGLIA LAVORO

L'ASL di Lecco riceve menzione speciale per l'adozione di strumenti di conciliazione

L'ASL della Provincia di Lecco ha ricevuto una menzione speciale per l'adozione di strumenti innovativi di conciliazione nell'ambito della terza edizione del Premio Famiglia Lavoro indetto da Regione Lombardia.

La Giuria del Premio FamigliaLavoro ha ritenuto necessario individuare una categoria di Menzione/Premio per la singolarità e originalità delle iniziative di conciliazione come quella proposta dall'ASL di Lecco perché possono diventare un punto di riferimento per altre Pubbliche Amministrazioni.

Il titolo del progetto presentato dall'Asl Iariana ha come slogan: *Famiglia-Lavoro: Missione Possibile!*

Il progetto *Famiglia-Lavoro: Missione Possibile!* dell'ASL di Lecco prevede l'adozione di un sistema di voucher aziendali per servizi ricreativi e di tempo libero e di accreditamento per l'assegnazione di benefit per i figli dei dipendenti.

"Il tema della conciliazione famiglia lavoro è senza dubbi una delle sfide più interessanti del nostro tempo. Credo sia fondamentale consentire a ciascun individuo di avere a disposizione dalla propria azienda strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, gli consentano di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno della società" conclude il direttore generale dell'Asl, Marco Votta.

Premio FamigliaLavoro - 3° edizione

L'Azienda Sanitaria della Provincia di Mantova è lieta di comunicare che la giuria del premio ha individuato, tra i progetti vincitori, quello presentato da questa Azienda. In particolare, il progetto **"Famiglia-Lavoro: servizi di qualità"** è stato scelto quale *"miglior progetto dedicato ai figli e/o famigliari anziani dei dipendenti"*, con la seguente motivazione:

"L'Azienda sin dal 2005 si è fatta promotrice di una serie di attività che dimostrano la particolare attenzione rivolta alle esigenze dei propri dipendenti."

Il Premio FamigliaLavoro è il concorso che valorizza e mette in luce le migliori esperienze e progetti in tema di conciliazione famiglia-lavoro nelle imprese lombarde, nelle pubbliche amministrazioni e nelle Organizzazioni Non Profit.

Ideato e promosso da Regione Lombardia e ALTIS (Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano), è giunto alla terza edizione. Solo quest'anno i partecipanti sono stati 125, nelle varie categorie, tra cui la ASL di Mantova.

L'Azienda Sanitaria Locale di Mantova è una delle 15 aziende sanitarie in cui è stato suddiviso il territorio della Regione Lombardia. L'obiettivo di ogni ASL è proprio quello di assicurare a tutti i cittadini le attività tese a conseguire gli obiettivi di salute definiti dalla Regione Lombardia.

L'ASL di Mantova insiste su tutto il territorio provinciale e secondo i dati aggiornati al 31/12/2009 conta 769 dipendenti, di cui 508 donne (66%) e 261 uomini (34%). Di questi 769 dipendenti, 667 risultano impiegati a tempo pieno e 102 a part-time. Va sottolineato che dei 102 dipendenti a tempo parziale ben 95 (pari al 93%) erano donne.

L'ASL di Mantova ha da tempo posto una particolare attenzione al tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri collaboratori.

Questa attenzione si è concretizzata in una serie di azioni finalizzate dapprima alla rilevazione ed analisi dei bisogni e successivamente all'attivazione di piani e progetti sul tema.

Nel 2005 un'indagine condotta sul benessere organizzativo ha consentito di focalizzarsi su alcuni ambiti che causano malessere, un potenziale calo della motivazione e una sensazione di fatica mentale e fisica anche legata alla difficoltà di conciliare tempi di lavoro e tempi di vita soprattutto da parte del personale femminile.

Successivamente, nel 2008 l'indagine realizzata attraverso vari strumenti (questionari, interviste, focus group,...) ha messo in luce altre esigenze specifiche, e soprattutto la disponibilità dei dipendenti di ripensare la strutturazione dell'orario di lavoro e del modo di organizzarlo per rispondere alle esigenze, allo stesso tempo, della propria vita famigliare e personale e quella dei propri colleghi, e le esigenze dell'azienda.

Oltre alla necessaria fase di rilevazione dei bisogni, l'ASL si è adoperata affinché fossero garantite adeguate risposte organizzative alle necessità di conciliazione di vita e di lavoro dei dipendenti. Già nel 2005 si è registrata l'attivazione di un asilo nido interno alla sede principale di Mantova, nell'ambito del quale potevano essere iscritti anche figli dei dipendenti. Nel 2008 è stato istituito il Comitato Aziendale Pari Opportunità e con il 2010 sono state avviate le attività del progetto candidato ai sensi dell'art.9 Legge 53/2000 **"Famiglia-Lavoro: servizi di qualità"**.

Le azioni del progetto

Le attività previste dal progetto si suddividono in aree di intervento, quali:

1. AZIONE CONGEDO
2. AZIONE GRUPPI CHE CONCILIANO
3. SERVIZI DI TIME SAVING
4. UFFICIO FAMILY FRIENDLY
5. AZIONI SULLA CULTURA ORGANIZZATIVA.

AZIONE CONGEDO

Progettata per la costruzione di percorsi individualizzati di sostegno e di reinserimento lavorativo per periodi di assenza dovuti ad esigenze di cura di famigliari (maternità, paternità e aspettative per esigenze di cura). Prevede una serie di azioni mirate a costruire un percorso individualizzato di sostegno e di reinserimento lavorativo. L'obiettivo principale di questa azione è quello di evitare che

l'assenza per motivi familiari possa avere effetti negativi e penalizzanti sull'intero percorso lavorativo. È infatti necessario considerare l'evento maternità/paternità o l'eventuale aspettativa per esigenze di cura come una fase temporanea all'interno di un progetto a lungo termine che l'azienda pianifica per ciascuna delle risorse. L'azione è coordinata da una responsabile, e da alcuni tutor territoriali, che garantiscono lo sviluppo delle azioni adeguate per ogni destinatario. In particolare i tutor seguono individualmente ogni destinataria/o, dalla fase precedente l'assenza fino al rientro lavorativo. Il compito del tutor è quello di progettare, insieme al soggetto che si appresta ad andare in congedo, un percorso di accompagnamento individualizzato e personalizzato.

Nel dettaglio, l'azione si svolge in tre fasi.

- Pre-congedo, nell'ambito della quale vengono pianificate le modalità di allontanamento temporaneo dal lavoro e si mette a punto il passaggio di consegne a chi sostituirà la lavoratrice durante il congedo; inoltre si valuta la possibilità di un cambio mansioni temporaneo, per poter eventualmente prolungare la permanenza al lavoro prima del parto nel caso di gravidanze "a rischio".
- Durante il congedo, ove il tutor collabora con il Responsabile di riferimento della lavoratrice in congedo, per mantenere i contatti.
- Nel post-congedo in cui il tutor pianifica, in accordo con la lavoratrice e con la collaborazione del Responsabile di riferimento, un percorso di re-inserimento soft e personalizzato, che consenta una piena valorizzazione professionale della persona nel rispetto delle nuove condizioni di vita personale e professionale. Un bilancio di competenze, associato ad un percorso di sostegno motivazionale (coaching) e di orientamento (counselling), consentono alla lavoratrice di definire il proprio sviluppo professionale e in questo modo si crea l'occasione, anche per l'azienda, di riorganizzare il percorso di carriera della dipendente.

AZIONE GRUPPI CHE CONCILIANO

Riguarda la sperimentazione di forme innovative di organizzazione dell'orario e delle modalità di lavoro su piccoli gruppi, ponendo l'attenzione alle esigenze di conciliazione degli operatori oltre che a quelle dell'utenza. Il principale obiettivo che questa azione si pone è quello di studiare delle modalità innovative di organizzazione di piccoli gruppi in cui siano presenti forti esigenze di conciliazione, in modo da creare le condizioni necessarie affinché l'erogazione di servizi di qualità non vada a scapito della conciliazione o viceversa. Il tipo di servizi e uffici presenti in una struttura complessa come l'ASL sono molto variegati, per cui si cerca di diversificare gli ambiti di intervento così da testare modi innovativi di riorganizzazione trasferibili ad altri contesti all'interno dell'azienda e sul territorio. Nel dettaglio, sono stati individuati alcuni servizi in cui sono impegnate persone con diverse esigenze di conciliazione; per questi gruppi di persone viene predisposto un percorso che si struttura in varie fasi. Inizialmente, si realizza uno studio di fattibilità: dopo un'analisi approfondita dei processi organizzativi del micro-contesto, in relazione alle modalità e ai tempi del lavoro, si formulano ipotesi di intervento sulla micro-organizzazione in termini di nuove modalità di gestione e di articolazione dell'orario. Il gruppo viene quindi accompagnato nella strutturazione della nuova organizzazione, con l'introduzione di misure di flessibilità ritenute idonee (ad esempio banca delle ore, telelavoro, formazione che renda interscambiabili le mansioni di ciascuno). A supporto del percorso di riorganizzazione del gruppo vengono resi disponibili strumenti quali bilanci di competenze individuali e di gruppo, supporto motivazionale, coaching.

SERVIZI DI TIME SAVING

Contemplano la sperimentazione di servizi che permettano ai dipendenti di ogni distretto territoriale di risparmiare tempo (per esempio, servizi di lavanderia, maggiordomo, disbrigo pratiche, altre strutture del territorio che possano offrire servizi ai dipendenti ASL tramite la stipula di convenzioni specifiche). La sperimentazione di questi servizi è in via di realizzazione. E' già stata effettuata nel marzo scorso un'indagine attraverso la somministrazione di un questionario specificamente predisposto all'intera popolazione dipendente dell'Azienda, con l'obiettivo di valutare, territorio per territorio, quali esigenze siano maggiormente diffuse, e quali servizi attivare in ciascuno di questi. Per ogni area territoriale sono state individuate delle figure di riferimento, operatori di progetto che si occuperanno di registrare esigenze e domande dei territori e di coordinare localmente le convenzioni e/o i servizi attivati. Tali operatori saranno in stretto contatto con l'Ufficio Family Friendly quali "terminali organizzativi e conoscitivi" dell'Ufficio medesimo.

UFFICIO FAMILY FRIENDLY

La gestione del progetto gode di un apparato articolato per la gestione del medesimo che prevede un coordinatore generale del progetto e affida compiti specifici ad organismi quali il Comitato di Gestione, la Cabina di Regia, Tavoli Tecnici, i Referenti Territoriali per i Servizi Time Saving e l'**Ufficio Family Friendly**.

Quest'ultimo rappresenta il "cuore" di tutto il progetto per la funzione propria di garantire che il tema della conciliazione famiglia-lavoro diventi parte integrante e sostanziale delle strategie aziendali.

L'Ufficio Family Friendly si occupa, nello specifico, di rilevare costantemente i bisogni di conciliazione dei dipendenti, di fornire agli stessi informazioni e supporto nell'accesso ai servizi, di individuare le soluzioni strategiche a bisogni particolari, di monitorare e coordinare i servizi presenti, di fungere da connettore tra le esigenze della base e le strategie aziendali.

La presenza inoltre di un Ufficio Family Friendly, incaricato, tra le altre cose, di fungere da collante tra le esigenze dei dipendenti e gli organismi di gestione, nonché la direzione generale, permetterà in futuro di attivare nuove azioni, finora non previste, dando continuità non tanto alle singole azioni ma al senso dell'iniziativa, e adattando l'offerta di servizi alle reali e mutate esigenze legate alla conciliazione che via via emergeranno.

E' possibile contattare gli operatori dedicati dell'Ufficio attraverso l'indirizzo di posta elettronica progetto.conciliazione@aslmn.it

AZIONI SULLA CULTURA ORGANIZZATIVA

Si tratta di azioni trasversali di comunicazione interna, formazione specifica e sensibilizzazione sul tema volte sia a promuovere un clima aziendale aperto e favorevole ai temi legati al benessere aziendale, sia a migliorare le competenze organizzative delle persone direttamente o indirettamente coinvolte nelle sperimentazioni, con particolare riferimento al middle management.

La valutazione del progetto

Il sistema di valutazione consiste nella lettura approfondita e complessa dei dati emersi. Si hanno, al momento, solo dati parziali relativamente ai ritorni dell'iniziativa. Nonostante ciò è già possibile isolare alcuni risultati raggiunti, che sono:

- un massiccio grado di interesse e partecipazione dei dipendenti coinvolti nelle azioni;
- un buon ritorno da parte delle dipendenti coinvolte nell'azione congedo (riduzione del periodo di congedo grazie all'introduzione del telelavoro, buona capacità di negoziazione grazie all'azione dei tutor, soddisfazione manifesta derivante dalla semplice partecipazione all'azione intesa dalle stesse come un interessamento e una prova della cura che l'azienda pone nei loro confronti);
- elaborazione di numerose idee da parte degli operatori di progetto su come migliorare e sviluppare le azioni. E' precisa intenzione dell'azienda assumere in sé tali competenze.

Il sistema di monitoraggio e di valutazione prevede che la misurazione dei benefici ottenuti venga fatta a metà percorso ma soprattutto alla fine, in quanto il periodo previsto, pari a due anni, è considerabile indicativo per verificare se e quali mutamenti siano stati effettuati. Ciononostante è già possibile evidenziare alcuni benefici già visibili per l'Azienda:

- il 90% delle dipendenti in fase di congedo ha deciso di usufruire delle possibilità offerte dal Progetto, anche tra le Dirigenti, sia riducendo il periodo di congedo, sia aumentando il grado di soddisfazione lavorativa;
- numerosi dipendenti, anche se non direttamente coinvolti hanno fatto richiesta di modificare la propria articolazione oraria per migliorare la loro situazione familiare ed anche le loro performance aziendali;
- gli uffici coinvolti nell'azione "gruppi che conciliano" stanno sperimentando azioni innovative suggerite da loro stessi;
- molti dirigenti in seguito ai percorsi formativi hanno espresso la volontà/necessità di essere supportati nel gestire le loro risorse in ottica conciliativa;
- altre aziende sanitarie Lombarde hanno chiesto di conoscere l'iniziativa e visitare l'azienda per poter avviare sperimentazioni analoghe.

La partnership con il territorio

E' necessario, infine, spendere alcune parole riguardo all'attivazione di partnership con il territorio.

Il programma di azioni per la conciliazione famiglia lavoro messo in atto dall'Azienda Sanitaria Locale, è inserito in un contesto territoriale di forte attenzione al tema. Un contesto particolarmente fertile, e che ha reso possibile la progettazione e realizzazione di numerosi interventi sia a livello aziendale, sia per quanto

riguarda l'integrazione delle politiche di conciliazione nelle strategie di sviluppo locale e di programmazione territoriale. Non si tratta, quindi, di una vera e propria partnership, ma preme sottolineare l'importanza di questo contesto per la realizzazione degli interventi, e per la futura sostenibilità degli stessi. L'ASL di Mantova ha potuto progettare l'intervento anche grazie all'appoggio della rete di istituzioni coinvolta in questo sistema territoriale.

La provincia di Mantova ha vinto nella scorsa edizione il Premio Famiglia Lavoro, nella categoria "miglior sistema territoriale di promozione e sviluppo della conciliazione", con la seguente motivazione: "per essersi fatta promotrice, fin dal 2006, di un articolato programma di attività volto a sensibilizzare e coinvolgere sul tema della conciliazione tutti i soggetti territoriali pubblici, privati e istituzionali.". Questo "modello" è stato riconosciuto come "buona pratica" sia da Regione Lombardia, che da altri territori in cui è stato presentato. Ha trovato spazio, tra le altre occasioni, anche alla recente Conferenza Nazionale della Famiglia. Rispetto a questo processo, si citano qui gli ultimi sviluppi del 2010: l'inserimento del tema "conciliazione famiglia lavoro" nell'Accordo Quadro di Sviluppo Territoriale; la pubblicazione da parte di Regione Lombardia del programma attuativo in riferimento ai fondi per la conciliazione famiglia lavoro destinati dal Ministero delle Pari Opportunità (dgr 381/2010); la firma a Mantova dell'Accordo di collaborazione territoriale per la definizione della rete di conciliazione, ai sensi della DGR appena citata. Di questo accordo, l'ASL di Mantova per il tramite della sua Direzione Sociale, è capofila.

Per informazioni:

ASL di Mantova progetto.conciliazione@aslmn.it

Comunicato stampa

L'Associazione di volontariato 'Passo dopo passo...Insieme Onlus' di Sesto San Giovanni, ha vinto il Premio FamigliaLavoro nella categoria dedicata alle Organizzazioni Non Profit, grazie al progetto **'Non disperdiamoCI...ma ritroviamoLI'**.

La cerimonia di premiazione è avvenuta venerdì 15 aprile nella sede di Regione Lombardia, in piazza Duca D'Aosta 3 a Milano, alla presenza di Giulio Boscagli, assessore alla Famiglia, conciliazione, integrazione e solidarietà sociale e del presidente Roberto Formigoni.

Avviato nel 2009 e rivolto ai ragazzi delle medie, il progetto 'Non disperdiamoCI...ma ritroviamoLI' è un esempio di conciliazione in partnership, ed è riuscito a costruire una vasta rete di relazioni e azioni che mettono al centro i ragazzi: dal doposcuola, fulcro dell'attività dell'associazione, ai percorsi di ri-motivazione allo studio; dagli incontri con le insegnanti alla formazione per i genitori; dal teatro settimanale ai centri estivi.

Proprio questa attenzione a trecentosessanta gradi attorno alla primissima adolescenza, o preadolescenza, è stata premiata: *“per aver saputo interpretare in modo costruttivo, articolato, efficace ed efficiente – si legge nella motivazione del riconoscimento – il bisogno di molte famiglie di trovare un luogo sicuro e protetto dove i propri figli possano studiare, divertirsi e crescere, andando ad operare con quella fascia di giovani – gli adolescenti – spesso lasciati in balia di se stessi e senza adeguate figure di riferimento”*.

Il concorso, giunto alla sua terza edizione, mira a valorizzare e mettere in luce le migliori esperienze in tema di conciliazione di famiglia-lavoro in Lombardia ed è organizzato annualmente da Regione Lombardia e ALTIS – Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, in collaborazione con ASAG – Alta Scuola in Psicologia Agostino Gemelli, il Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia. All'edizione 2011 del Premio hanno partecipato 125 realtà tra Imprese, Pubbliche Amministrazioni e, per la prima volta, anche Organizzazioni Non Profit.

“Non ce l'aspettavamo di ricevere questo riconoscimento regionale – dice Michele Ferri, presidente di 'Passo dopo Passo...Insieme Onlus' – perché la nostra è un'esperienza piccola e legata alla comunità nella quale operiamo. Ma proprio in quanto realtà circoscritta al territorio, siamo riusciti a cogliere i bisogni delle persone, e in particolare quello dei genitori di conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari. Non è un bisogno che noi pensiamo che le famiglie abbiano, ma è quello che le famiglie tutti i giorni ci dicono di avere. E la nostra associazione cerca tutti i giorni di offrire una risposta concreta secondo il principio che abbiamo fatto nostro sin dall'inizio delle nostre attività, ossia, “che il bene bisogna farlo bene”

Passo dopo passo...Insieme Onlus

tel.ufficio/fax: 022401646

cell: 3407425507

email: passodopopassoinsieme@fastwebnet.it

www.passodopopassoinsiemeonlus.org

**BREMBO SI AGGIUDICA
IL PREMIO FAMIGLIA LAVORO
PROMOSSO DA REGIONE LOMBARDIA**
Categoria: miglior programma dedicato ai figli dei dipendenti

Brembo nel corso del 2010 ha avviato Brembo Kids (Progetto 90 Giorni, a cura di Best Nest), progetto nato per aiutare i genitori nei cosiddetti 90 giorni critici dell'anno in cui i bambini tra i 3 e i 10 anni sono a casa dalle scuole materne ed elementari, mentre i genitori lavorano.

E' stata realizzata, nella sede di Stezzano (BG), all'interno del Kilometro Rosso, un'area ad hoc, opportunamente attrezzata, con un programma educativo sul tema della presenza di diverse culture in azienda, inteso come forma d'integrazione, socializzazione e possibilità di dialogo e di arricchimento reciproco. Questo servizio offre ai dipendenti la possibilità di avere i propri figli vicini al posto di lavoro, in un ambiente protetto e sicuro, con l'opportunità di iscriverli anche per un solo giorno e usufruendo di un orario flessibile che parte dalla mattina alle 8.00, sino alla sera alle 20.00.

Il servizio è stato aperto anche alle aziende insediate all'interno del Parco Scientifico e Tecnologico Kilometro Rosso.

Brembo è stata ritenuta meritevole del Premio per Miglior Programma dedicato ai Figli per il concreto aiuto dato ai dipendenti e per l'innovazione del programma educativo offerto.

Alla terza edizione del Premio FamigliaLavoro, promosso da Regione Lombardia, in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore-ALTIS, hanno partecipato 125 realtà tra Imprese, Pubbliche Amministrazioni e, per il primo anno, Organizzazioni Non Profit; dopo un interessante lavoro di studio e valutazione dei casi, la Giuria composta da docenti, esperti del settore e figure istituzionali di rilievo ha individuato i progetti vincitori.

Stezzano, 15 aprile 2011

Brembo SpA

Brembo SpA è leader mondiale e innovatore riconosciuto della tecnologia degli impianti frenanti a disco per veicoli. È fornitore dei costruttori più prestigiosi a livello mondiale - di autovetture, motocicli e veicoli commerciali - di sistemi frenanti ad alte prestazioni, nonché di frizioni, sedili, cinture di sicurezza e altri componenti per il solo settore racing. Brembo ha inoltre un'indiscussa supremazia nel settore sportivo con oltre 200 campionati mondiali vinti sino ad oggi. L'azienda opera oggi in 15 Paesi di 3 continenti, con 36 stabilimenti e siti commerciali, contando sulla collaborazione di circa 6.000 persone. Di questi, circa il 10% sono ingegneri e specialisti di prodotto che lavorano nella ricerca e sviluppo. Il fatturato 2010 è pari a euro 1.075,3 milioni. Brembo è proprietaria dei marchi Brembo, Breco, Bybre, Marchesini, Sabelt e opera anche attraverso il marchio AP Racing.

Per informazioni: Monica Michelini– Media Relations Brembo SpA
Tel. 035.6052173 - Fax 035.6052273
E-mail: press@brembo.it – web: www.brembo.com

COMUNICATO STAMPA

Premio Famiglia Lavoro – Pubbliche Amministrazioni

SEGRATE4YOU È IL MIGLIOR SISTEMA INTEGRATO DI CONCILIAZIONE

Segrate, 12 aprile 2011 – Segrate4you è il progetto che vince la terza edizione del Premio Famiglia Lavoro nella categoria **“Miglior sistema integrato di conciliazione” – Pubbliche Amministrazioni**.

“Siamo onorati di ricevere questo importante riconoscimento che premia un lavoro nel campo dei servizi di conciliazione iniziato con l’approvazione del Piano Territoriale degli Orari nel 2006”, dichiara il Sindaco Adriano Alessandrini.

“Abbiamo capito da subito la strategicità di queste tematiche e, in pochi anni – continua il Sindaco – grazie anche al contributo e al supporto di Regione Lombardia, abbiamo posto in essere servizi di conciliazione prima di tutto per i cittadini. Tra i nostri fiori all’occhiello figura **l’azzeramento delle liste d’attesa negli asili nido**. Negli ultimi anni, poi, abbiamo esteso i nostri servizi anche a chi viene a lavorare a Segrate”.

“Uno degli ambiti del progetto riguarda le pari opportunità – commenta Maria Assunta Ronchi, Assessore alle Politiche dei Tempi e Pari Opportunità – per questo abbiamo ripensato l’accessibilità fisica e oraria di spazi e servizi: **il nostro Sportello al Cittadino (S@C) che è aperto tutti i giorni, sabato compreso**, e gestisce un’ottantina di servizi di front office, è una best practice lombarda”.

“Segrate4you – spiega Paola Malcangio, responsabile del progetto – è un sistema che abbraccia 4 ambiti di intervento: Famiglia, Opportunità, Uso della città, Responsabilità (FOUR). Per ogni target abbiamo studiato servizi specifici, alcuni già in essere, altri in partenza: camp estivi e invernali per aiutare le famiglie a gestire i difficili giorni di chiusura delle scuole; convenzioni con realtà del territorio per far risparmiare tempo e denaro ai dipendenti; ampliamento degli orari di apertura di Biblioteche e Museo cittadino, un nuovo sportello sanitario in Comune e, infine, progetti per sostenere le pari opportunità anche nei paesi meno fortunati del nostro”.

Ufficio Stampa

Per ulteriori informazioni:

Sezione Rendicontazione Sociale: 02.26902481 – 348.2838617

Ufficio Stampa: 02.26902333 – 338.2506629

Responsabile del Progetto, Paola Malcangio: 335.5688073



COMUNICATO STAMPA COMUNE SAN PELLEGRINO TERME

PREMIO FAMIGLIA LAVORO

Una buona amministrazione si giudica non soltanto dalle opere realizzate, ma anche dall'attenzione ai bisogni dei cittadini con particolare riguardo a coloro che vivono condizioni di fragilità, emarginazione e maggior debolezza.

Il riconoscimento assegnato dalla Regione Lombardia al nostro Comune, ci conferma e ci rafforza in questa volontà di mantenere viva l'attenzione e la sensibilità per le esigenze e i bisogni del cittadino e delle famiglie.

*Il progetto **"Famiglie in comune"** ha inteso guardare a questi bisogni in diverse direzioni, attraverso l'attivazione e l'istituzione di nuovi servizi rivolti in particolare alla prima infanzia e alle problematiche presenti nelle frazioni del territorio comunale.*

Riguardo al primo aspetto, per sostenere le famiglie nell'educazione e nella crescita dei figli e per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sono state promosse e realizzate i seguenti servizi e iniziative:

- un "nido aziendale" con priorità di accesso per i figli dei dipendenti del Comune, dell'Istituto Alberghiero e della Clinica Quarenghi;*
- l'apertura di uno "spazio gioco" quale luogo di sviluppo delle competenze dei bambini e di confronto tra genitori e operatori del servizio;*
- un "mini-cre" estivo per i bambini dai 3 ai 6 anni, rispondendo ad una precisa richiesta e bisogno manifestati dalle famiglie.*

La crescente partecipazione dei bambini ai servizi e alle iniziative hanno evidenziato, nel modo più convincente e chiaro, la soddisfazione delle famiglie e la bontà delle scelte effettuate.

Per quanto riguarda il secondo aspetto, l'Amministrazione Comunale ha sempre riservato una particolare cura e attenzione per la salvaguardia e il miglioramento dei servizi rivolti alle piccole frazioni nelle quali si articola il territorio comunale.

In questa direzione, si è proceduto all'apertura nella frazione di Santa Croce - quella più popolosa del Comune che dista circa 8 km dal centro cittadino - di un dispensario farmaceutico in adiacenza ai locali che già ospitano i medici di base per offrire in particolare alla popolazione anziana un servizio di estrema importanza e necessità. Obiettivo e sfida dell'Amministrazione Comunale, è quello di garantire alla frazione nella quale continuano ad operare una Scuola Elementare e una Scuola Materna gestita dalla Parrocchia col sostegno del Comune, una qualità della vita e dei servizi identica a quella assicurata ai cittadini che vivono nel centro cittadino.

*Il Comune di San Pellegrino Terme è onorato e grato alla Regione Lombardia per l'attenzione e la sensibilità manifestate nei riguardi della nostra piccola comunità, con l'assegnazione del prestigioso riconoscimento **"Famiglia Lavoro"**.*

San Pellegrino Terme, 15 aprile 2011

COMUNICATO STAMPA

Per l'ISPE Valli del Verbano arriva un riconoscimento alla qualità del lavoro a sostegno della famiglia

Premio conciliazione famiglia lavoro: i vincitori faranno parte di un gruppo pilota in Lombardia

Verrà assegnato il prossimo 15 di aprile il [Premio conciliazione famiglia lavoro](#) al Servizio Socio Educativo dell'ISPe Valli del Verbano. Il concorso, alla sua terza edizione, è un appuntamento annuale ideato e promosso da **Regione Lombardia** e ALTIS - Alta Scuola Impresa e Società dell'**Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano**, in collaborazione con ASAG - Alta Scuola di Psicologia Agostino Gemelli, il Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia e un nutrito gruppo di esperti. Il premio ha lo scopo di valorizzare quelle esperienze lombarde che hanno attuato e incentivato iniziative e pratiche finalizzate alla conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi della vita familiare. Alle realtà vincitrici verrà offerto un percorso di alta formazione per *Manager Family Friendly* oltre alla possibilità di entrare a far parte di un gruppo pilota sulla conciliazione famiglia lavoro in Lombardia.

Il Servizio Socio Educativo dell'**ISPe Valli del Verbano**, ritenuto meritevole del riconoscimento, opera sul territorio dei 26 Comuni del **Distretto di Cittiglio** con mandato dell'Assemblea dei Sindaci del Piano di Zona. Nel corso di sei anni di attività, il lavoro dell'*équipe* interdisciplinare è stato quello di promuovere una **cultura educativa** volta a favorire il benessere della famiglia nella sua globalità, mettendo in rete le esperienze di buone prassi esistenti sul territorio e offrendo un supporto attraverso interventi volti ad armonizzare i tempi della cura e della relazione con quelli del lavoro. Le azioni realizzate in questi anni si sono indirizzate verso la responsabilizzazione familiare e il sostegno alla genitorialità da un lato e dall'altro verso la promozione del benessere e la prevenzione del disagio giovanile.

L'offerta risponde alle esigenze basilari del territorio, in una logica di **ottimizzazione delle risorse** e di **collaborazione sinergica tra i servizi**. Tali azioni, appaiono in linea con la promozione di una rinnovata cultura della conciliazione e qualificano la dimensione educativa della comunità locale, mediante misure di valorizzazione e sostegno dei servizi territoriali che intervengono nella cura e nell'educazione delle nuove generazioni.

Le iniziative messe in atto consistono nella costituzione di spazi di socializzazione e condivisione per **coppie adulto e bambino**, supervisione e finanziamento di **centri di aggregazione giovanile, ludoteche e doposcuola**, creazione di **occasioni di incontro e confronto tra pari** su progetti specifici quali spazi di aggregazione per sole ragazze, realizzazione di un programma radiofonico, sperimentazione di sé e del gruppo attraverso l'uso della videocamera e laboratori educativi. La progettazione si completa con **percorsi di gruppo rivolti ai genitori** e **giornate di formazione per educatori e insegnanti** al fine di favorire la diffusione di metodologie condivise sia nella relazione con i minori che con le relative famiglie. Tutti i percorsi sono stati ideati e realizzati da operatori professionali e sono finanziati dal **Piano di Zona del Distretto di Cittiglio** attraverso i fondi stanziati dalla Legge quadro (328/00) per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.

La giuria del premio FamigliaLavoro ha motivato la scelta di premiare, tra le pubbliche amministrazioni, il servizio Socio educativo dell'ISPe con queste parole. "Nel La Comunità Montana Valli del Verbano vince la terza edizione del Premio FamigliaLavoro – categoria **Miglior rete di partnership** per la conciliazione, per la capacità con la quale i Comuni aderenti, in sinergia con soggetti pubblici e privati operanti sul territorio, hanno saputo progettare e realizzare azioni dirette all'*empowerment* familiare, al sostegno della genitorialità, alla promozione del benessere e alla prevenzione del disagio giovanile. L'impiego di risorse proprie e la progettazione condivisa in un'unità di intenti ha permesso di realizzare interventi di cura e socializzazione, iniziative di formazione, percorsi tematici e di offrire sostegni economici e di finanziamento a progetti."

COMUNICATO STAMPA

Copan Italia vince la III Edizione del premio “Famiglia-Lavoro” indetto dalla Regione Lombardia.

Copan Italia spa è un'azienda familiare, fondata nel 1979. Essa opera nel settore biomedicale, è specializzata nella produzione di sistemi di prelievo, conservazione ed arricchimento di campioni microbiologici per la ricerca di batteri, virus e contaminanti ambientali, utilizzati sia nei laboratori di analisi clinica e microbiologica che in quelli industriali, nonché in ambito forense per la ricerca di DNA sulla scena del crimine.

Nel corso del 2008 è stata sviluppata e realizzata l'automazione WASP “Walk Away Specimen Processor”, attrezzatura destinata ai laboratori di microbiologia per automatizzare il processo di indagine di qualunque campione microbiologico in fase liquida.

WASP è la prima automazione al mondo per il trattamento dei campioni microbiologici all'interno dei laboratori di diagnostica.

Ora il nostro gruppo è in grado di offrire una soluzione integrata che va dal prelievo, con sonde anatomiche, fino alla semina in laboratorio dei campioni prelevati.

La specializzazione di Copan nel campo della pre-analitica e la continua ricerca hanno fatto di Copan un market leader a livello mondiale.

Presente in oltre 40 paesi nel mondo, Copan esporta circa il 90% della propria produzione direttamente dalla sua sede italiana e, per il mercato Usa, tramite la propria controllata, Copan Diagnostics inc.

Fabbrica totalmente integrata: linee automatizzate, robotica, camere bianche per la produzione dei terreni per la conservazione di batteri e virus costituiscono il processo produttivo.

L'azienda dispone inoltre di avanzatissimi laboratori d'informatica, biologia molecolare, batteriologia e virologia.

Copan Italia è a capo di un gruppo di società tutte operanti nel mercato biomedicale dei dispositivi medici o delle attrezzature per laboratori di analisi per microbiologia.

L'intero gruppo occupa circa 250 persone tra dipendenti e collaboratori e fattura circa 50 milioni di Euro.

Nel settore della conciliazione “famiglia-lavoro”, il gruppo industriale Copan ha elaborato un programma atto a sviluppare iniziative tese ad agevolare e risolvere i bisogni pratici delle famiglie, proponendo soluzioni basate sull'autofinanziamento, con il volontariato interno in un contesto di sussidiarietà.

Si è fatta promotrice, tra i propri dipendenti e collaboratori esterni, che sono con essa in condizione di rapporto di lavoro continuativo, della costituzione di un'associazione, non a scopo di lucro, denominata “Peter Pan”. La suddetta associazione si occupa della gestione di nidi famiglia e

centri per la prima infanzia, centro di accoglienza pomeridiano per giovani e anziani autosufficienti e di altre attività culturali.

La soluzione per via sussidiaria dei problemi quotidiani delle famiglie, gestita all'interno della struttura in cui si lavora, contribuisce a trasformare un gruppo di lavoratori in una comunità di persone: i miglioramenti nei rapporti umani e nell'approccio alla realtà lavorativa sono facilmente intuibili.

Il volontariato degli associati, ad esempio nelle piccole riparazioni, nelle pulizie, nella realizzazione di iniziative tese a reperire risorse per l'associazione, nell'animare compleanni dei bambini eccetera, consente il funzionamento del progetto.

Copan fornisce in comodato gratuito l'uso della struttura immobiliare, arredata e ristrutturata, in cui "Peter Pan" ha stabilito la propria sede e dove svolge le proprie attività. Ha provveduto poi alla formazione del personale mettendolo a disposizione, a turno, con la modalità dei permessi retribuiti. Nel rispettare la priorità della continuità didattica, valore primario per i bambini, è convenuta e condivisa una ragionevole rotazione delle educatrici che consente, a tutti i candidati nel tempo, di avere l'opportunità di fare un'esperienza all'interno dell'associazione.

Il bacino da cui attingere personale formato ed idoneo è ampio e distribuito su due turni, garantendo la continuità del servizio anche in caso di assenze impreviste di una educatrice.

A tutti i dipendenti Copan è stato presentato il progetto ed offerta la possibilità di un'esperienza in "Peter Pan"; coloro che hanno espresso interesse e si sono candidati sono stati sottoposti a visita medica ed hanno seguito un percorso idoneo con una coordinatrice didattica professionale, la quale mantiene una formazione continua e sorveglia l'operato delle educatrici.

Questo modello organizzativo garantisce continuità di servizio, sviluppa i rapporti tra i colleghi, educa alla sussidiarietà ed all'autogestione della struttura, elimina i costi fissi soddisfacendo il principio della sostenibilità economica.

Il premio attribuito a Copan Italia rientra nella categoria: "miglior programma di coinvolgimento dei dipendenti nel progetto".

Brescia, 15/04/2011

Per informazioni:

Associazione Peter Pan, via Perotti, 22 - 25125 Brescia

Sig. Maritato Luigino, Presidente – tel. 0302687299

Sig.ra Della Cave Antonietta, Vice Presidente – tel. 0302687256

COMUNICATO STAMPA

Brescia, 12 aprile 2011

3° Edizione Premio FamigliaLavoro della Regione Lombardia
Conciliazione famiglia e lavoro: Fondazione Poliambulanza premiata
Progetto ALFa riferimento per le organizzazioni no-profit

Il progetto ALFa – Aiuto Lavoro e Famiglia di Fondazione Poliambulanza riceverà il prossimo 15 aprile dal Presidente On. Formigoni e dall'Assessore alla Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale dott. Boscagli una menzione speciale durante la consegna dei riconoscimenti del Premio Famiglia Lavoro proposto dalla Regione Lombardia. Viene riconosciuta al progetto di Fondazione Poliambulanza la singolarità e l'originalità delle iniziative intraprese al fine di conciliare famiglia e lavoro. Il progetto potrebbe diventare punto di riferimento per l'intero settore del no profit.

Fondazione Poliambulanza è una realtà bresciana che eroga prestazioni sanitarie, senza scopo di lucro e con oltre 1.100 dipendenti nel presidio di Via Bissolati, a cui se ne aggiungono circa 550 nel presidio S.Orsola di Via Vittorio Emanuele II. Nel tempo si è impegnata nella creazione di strumenti innovativi che valorizzano il lavoratore e la propria famiglia. Il progetto, che ha raccolto differenti esigenze e aspettative, opera su tre aree: orario di lavoro, formazione, servizi.

Le azioni messe in atto spaziano da concessione part time e aspettative, flessibilità di orario, assistenza infermieristica anche per familiari, sportello medico, corsi sul benessere organizzativo, convenzioni con asili nido, centri estivi e pomeridiani, borse di studio, convenzioni per l'acquisto di libri e con negozi ed esercizi commerciali e in collaborazione con il Comune di Brescia il progetto "Scatola Rosa – Tasto rosa per la sicurezza delle automobiliste".

"Il riconoscimento della Regione Lombardia premia il lavoro svolto nei ultimi anni dalla Fondazione Poliambulanza – riferisce l'Ing. Zampedri Direttore Generale; creare le condizioni per migliorare il clima organizzativo interno é una condizione indispensabile per offrire ai pazienti un servizio all'altezza delle loro attese."

Uff. Marketing e Comunicazione

tel. 030/3515344 fax 030/3515351 e-mail fontana-federico@poliambulanza.it

Comunicato Stampa

A IFOM il Premio FamigliaLavoro 2011

Conferito a IFOM, l'Istituto FIRC di Oncologia Molecolare di Milano specializzato nello studio dei meccanismi alla base dello sviluppo dei tumori, il Premio FamigliaLavoro della Regione Lombardia per il programma di conciliazione dal titolo "La qualità della vita in un Istituto di Ricerca".

Il Premio, consegnato oggi 15 aprile dal Presidente della Regione Lombardia Roberto Formigoni al Presidente di IFOM Giuseppe Della Porta, è stato attribuito all'Istituto di ricerca milanese con le seguenti motivazioni: *"IFOM vince il Premio FamigliaLavoro Terza Edizione – categoria Miglior progetto dedicato ai figli e familiari anziani dei dipendenti, con 'La qualità della vita in un Istituto di Ricerca', per l'attenzione rivolta a entrambe le sfere familiari del dipendente, ambiti cruciali in tema di conciliazione. Si tratta di un programma che integra una serie di iniziative rivolte a ricercatori italiani e stranieri e alle loro famiglie; tra le più importanti: asilo nido aziendale bilingue, servizi medici integrati gratuiti e visite specializzate anche a favore dei familiari, accoglienza amministrativa e linguistica, corsi di lingua e cultura italiana."*

il programma di conciliazione famiglia-lavoro che è valso a IFOM il premio prende le mosse dallo specifico ambiente di lavoro di un Istituto di Ricerca Scientifica di profilo internazionale: risorse umane giovani (età media 33 anni), con una significativa percentuale femminile (62%) e con una composizione estremamente cosmopolita (25% di stranieri provenienti da 23 Paesi del mondo), un percorso di carriera lungo e competitivo. In base a questo identikit, le iniziative previste da IFOM sono finalizzate ad agevolare l'attrazione di talenti nazionali ed internazionali, offrendo loro servizi che consentano di concentrarsi sul proprio percorso di carriera con il massimo rendimento e di conciliarlo con il proprio progetto familiare.

Lavorare in Ricerca comporta infatti passione, entusiasmo, impegno, dedizione, ma spesso significa anche compiere un sacrificio nella conciliazione tra famiglia e lavoro: il tempo dedicato alla vita di laboratorio, allo studio, all'aggiornamento, ai convegni internazionali viene per forza di cose sottratto alla famiglia, al partner, ai figli. E il conflitto tra le due dimensioni può spesso risultare inevitabile. "Abbiamo pertanto previsto dei servizi che agevolino la simbiosi tra carriera scientifica e vita privata, anziché ostacolarla" racconta il Professor Della Porta, Presidente di IFOM.

Per favorire l'equilibrio tra il percorso professionale dei ricercatori e la loro vita familiare, ad esempio, IFOM offre alle famiglie dei dipendenti un supporto per la gestione dei bambini tra i 10 e i 36 mesi tramite un servizio di asilo nido. Ubicato a pochi passi dai laboratori, l'asilo è ovviamente bilingue, vista la composizione internazionale dei piccoli ospiti, e prevede un orario estremamente flessibile (dalle 8 alle 19) per andare incontro alle esigenze del genitore-ricercatore.

Attenzione particolare è dedicata alle ricercatrici, di cui il 30% sono anche mamme, per garantire loro continuità di carriera. Tra le misure adottate da IFOM vi è la dotazione del Laboratorio G, un caso emblematico e unico nel panorama della Ricerca in Italia: si tratta di un laboratorio studiato ad hoc per le ricercatrici in dolce attesa o neomamme.

Di norma, infatti, nei centri di ricerca biomedica la vita di laboratorio è preclusa alle ricercatrici in stato di gravidanza, puerperio o allattamento poiché sussiste un potenziale rischio di esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici che in certe dosi e in determinati periodi della gravidanza potrebbero essere pericolosi per il bambino. Non appena una Ricercatrice sa di essere incinta deve quindi sospendere le sue ricerche e non le rimane altra opportunità che dedicarsi ad attività d'ufficio e bibliografica, sacrificando il proprio percorso di carriera scientifica per un periodo che costituisce un'eternità nel ciclo di vita di un progetto di ricerca.

“Il ‘Lab G’ – spiega Raffaella Zoboli, Direttore Amministrativo di IFOM - nasce quindi come ‘isola’ di ricerca protetta che consente alle ricercatrici di IFOM di conciliare serenamente il proseguimento della propria carriera scientifica con la maternità, offrendo loro l'opportunità di lavorare in condizioni di massima sicurezza con protocolli che da un lato prevedano l'utilizzo di sostanze più sicure e, dall'altro, possano essere applicati in qualsiasi altro laboratorio di ricerca”.

Oltre al binomio Famiglia-Lavoro, il ricercatore deve affrontare altre problematiche di carattere pratico che possono interferire con la concentrazione nell'attività scientifica. Per fare fronte a queste esigenze IFOM ha adottato un modello organizzativo grazie a cui il ricercatore può dedicarsi interamente alla Ricerca, senza dispersioni di tempo ed energie in impegni di natura organizzativa.

Tra le varie iniziative in questo senso, si segnalano quelle rivolte in particolare ai sempre più numerosi ricercatori stranieri reclutati in IFOM. “E’ un problema quello della burocrazia, precisa il Professor Della Porta - che costituisce oggi uno dei principali ostacoli per i ricercatori stranieri nella scelta di trascorrere un periodo di lavoro in centri di ricerca italiani. E questo si traduce nella difficoltà di attrarre talenti e di internazionalizzare la nostra Ricerca.” Per questo IFOM ha istituito un Servizio di Accoglienza amministrativo e linguistico internazionale che si occupa di agevolare l’inserimento dei ricercatori stranieri e delle loro famiglie nel contesto culturale italiano, di offrire mediazione linguistica nell’arco di tutto il percorso professionale in IFOM e di dare supporto nell’affrontare le procedure burocratiche territoriali per fare ricerca e vivere in Italia (visto di ingresso, permesso di soggiorno, assicurazione sanitaria, ricerca di alloggio, apertura di utenze, etc.).

Ai ricercatori stranieri e alle loro famiglie IFOM mette inoltre a disposizione un servizio di foresteria gratuita all'arrivo in Italia fino alla stabilizzazione nel proprio alloggio.

Trattandosi di un Istituto che fa ricerca sul cancro, non si poteva trascurare l'attenzione alla sfera della salute: a disposizione dei dipendenti e collaboratori di IFOM vi sono servizi medici integrati gratuiti tra cui un servizio di medico interno anche in lingua inglese e, per invitare tutti a prendersi cura di sé, una Card della Salute che offre un pacchetto annuo di esami e visite specialistiche presso un centro convenzionato.

L'attenzione alla salute si estende anche alla pausa pranzo: nella mensa aziendale è stato istituito un percorso di educazione alimentare salutare, che contempla un assortimento di piatti vegetariani e che prevede chiare indicazioni sugli ingredienti contenuti a vantaggio di diete particolari, anche di natura religiosa.

“Rispettare il dedicato equilibrio nella vita del Ricercatore tra coinvolgimento professionale e qualità della vita – conclude il Professor Della Porta - va sicuramente a vantaggio dei nostri collaboratori e della loro carriera ma non dimentichiamo che i risultati del loro lavoro

producono direttamente dei benefici sulla Società, contribuendo al progresso della Ricerca sul Cancro”.

Milan, 15 aprile 2011

Elena Bauer, Responsabile Comunicazione
IFOM - The FIRC Institute of Molecular Oncology Foundation
Via Adamello 16 – 20139 Milano - tel. 02 574303042/ 02 5693821 -+39 3387374364
e-mail: team-press@ifom-ieo-campus.it – elena.bauer@ifom-ieo-campus.it

INTESA SANPAOLO VINCITRICE DEL PREMIO FAMIGLIA LAVORO

LA BANCA HA OTTENUTO IL PIÙ ALTO RICONOSCIMENTO PER LA CATEGORIA MIGLIORE SISTEMA INTEGRATO DI CONCILIAZIONE

Milano, 15 aprile 2011- Intesa Sanpaolo è tra le aziende vincitrici della terza edizione del **Premio Famiglia Lavoro**. Il concorso, indetto dalla Regione Lombardia e da ALTIS (Alta Scuola di Impresa e Società dell'Università Cattolica), punta a valorizzare i più interessanti programmi di conciliazione famiglia-lavoro in regione. La premiazione si è svolta oggi a Milano, alla presenza del Presidente della Regione Roberto Formigoni. Per la banca ha ritirato il premio Marco Vernieri, Responsabile della Direzione Centrale Personale.

La banca ha ottenuto il più alto riconoscimento per la categoria **“Miglior Sistema Integrato di Conciliazione”**, grazie alla molteplicità di istituti, servizi, iniziative e progetti messi in campo con l'obiettivo di accrescere il livello di benessere e migliorare la qualità della vita dei suoi circa centomila collaboratori e delle loro famiglie. Il sistema integrato di conciliazione famiglia e lavoro di Intesa Sanpaolo offre soluzioni, tradizionali ed innovative, in risposta a specifiche sfere di bisogni ed interessi.

In sintesi ecco i settori principali in cui si articola il sistema del Gruppo’:

Welfare- Il sistema aziendale del Gruppo Intesa Sanpaolo è suddiviso in diversi ambiti: assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, provvidenze economiche e borse di studio.

Per quello che riguarda *il nuovo Fondo Sanitario*, le prestazioni annue ammontano a circa 100 milioni di euro l'anno per oltre 200.000 iscritti (personale in servizio, pensionati e famigliari)

La *previdenza complementare* con circa 100 mila iscritti ai vari fondi, ha flussi annui di contribuzione superiori ai 500 milioni di euro tra contribuzione del dipendente ed aziendale, e rappresenta un solido pilastro per il futuro dei dipendenti del Gruppo.

Per quello che riguarda il capitolo delle *provvidenze economiche e le borse di studio*, numerosi sono gli ausili a favore delle famiglie dei collaboratori con bambini, studenti e portatori di handicap .

People care- Intesa Sanpaolo agisce sui principali elementi di miglioramento della qualità della vita dei collaboratori e delle loro famiglie. Molti sono i progetti dedicati: **“PERmano”**, dedicato a tutte le persone del gruppo che si assentano dal lavoro per lunghi periodi per mantenere un contatto formativo ed informativo con l'azienda e per agevolarne un efficace reinserimento. **Prima Infanzia:** Asili nido sono attivi a **Milano**, da fine 2005 e a **Firenze**, La gestione degli asili, aperti per 11 mesi all'anno, è affidata a educatori di Cooperative aderenti al **Consorzio PAN**, che garantiscono standard elevati sia dal punto di vista pedagogico che ambientale.

Mobilità sostenibile: A supporto della mobilità, c'è il **Corporate Mobility**, che, in modo coerente, studia e propone soluzioni per le esigenze di spostamento delle persone, sia per le necessità aziendali che personali. L'obiettivo è di organizzare la mobilità tra le diverse alternative a disposizione con un sistema integrato di collegamento "punto a punto" ottimizzando la qualità del servizio con forte attenzione all'impatto ambientale-economico. Diversi i progetti: **abbonamenti ai mezzi pubblici, sharing integrato** che consente a tutti di noleggiare auto, moto e bici per gli spostamenti personali presso la sede di lavoro; **car pooling**, offerta di mobilità collettiva per gestire gli spostamenti e il **sistema navette**, di supporto al trasporto pubblico locale.

Diversity-inclusion: è un sistema che si sviluppa in più ambiti, a partire dal *ProgettoGemma*, che nasce dalla volontà di dar concretezza ai valori di inclusione e non discriminazione espressi dal Codice Etico del Gruppo e punta a promuovere la diversità di genere e a valorizzare il talento femminile. Punta inoltre a favorire la conciliazione tra vita persona e lavorativa, a far emergere competenze, modelli cognitivi e stili di leadership portati in dote dalle donne per favorire l'arricchimento delle capacità manageriali all'interno dell'azienda. Il Progetto si concretizza, tra l'altro, attraverso la Community on line sulla intranet aziendale, luogo virtuale di incontro, confronto e ascolto tra le persone del Gruppo che coinvolge 14.000 iscritti con 1.700 visite giornaliere medie. In questo ambito si ricorda che Intesa Sanpaolo è socio sostenitore di **Valore D**, l'associazione costituita da alcune importanti aziende riunite con le finalità di supportare le aziende nello sviluppo di percorsi di crescita per i loro talenti femminili; di sostenere le donne nel loro percorso verso il vertice aziendale; di elevare la discussione pubblica sul tema e promuovere il cambiamento

*Intesa Sanpaolo
Rapporti con i Media
Tel 02/87963010
e-mail: stampa@intesasnpaolo.com*

Milano, 15 aprile 2011

Premio FamigliaLavoro: menzione speciale a Microsoft Italia per l'adozione di strumenti innovativi di conciliazione

Nell'ambito della terza edizione del Premio FamigliaLavoro, promosso dalla Regione Lombardia al fine di valorizzare le singolarità e originalità delle iniziative di aziende pubbliche e private volte alla conciliazione fra mondo del lavoro e famiglia, Microsoft Italia ha ottenuto la menzione speciale per l'adozione di strumenti innovativi di conciliazione.

In particolare la menzione speciale della giuria del Premio ha riguardato le diverse tipologie di **telelavoro** offerte ai dipendenti e l'iniziativa dell'**Home Office Day**, realizzata per la prima volta lo scorso 1° dicembre 2010, in cui gran parte dei dipendenti hanno lavorato per un intero giorno da casa, a dimostrazione che l'efficacia e la produttività aziendale non sono riconducibili alla sola contiguità fisica.

"In Microsoft Italia abbiamo già da anni concesso a tutti la possibilità di lavorare in remoto quando necessario, garantito la flessibilità oraria e dotato tutti i dipendenti di un accesso gratuito alla banda larga da casa" – dichiara **Luca Valerii, Direttore delle Risorse Umane di Microsoft Italia**. "Siamo felici di aver ottenuto questo importante riconoscimento, certi che potrà suggerire anche ad altre aziende la strada del telelavoro" - conclude **Luca Valerii**.

* * *

Fondata nel 1975, Microsoft è leader mondiale nel software, nei servizi e nelle tecnologie Internet per la gestione delle informazioni di persone e aziende. Offre una gamma completa di prodotti e servizi per consentire a tutti di migliorare, grazie al software, i risultati delle proprie attività - in ogni momento, in ogni luogo e con qualsiasi dispositivo.

Ogni informazione relativa a Microsoft è disponibile al sito <http://www.microsoft.com/italy/> oppure all'indirizzo di posta elettronica infoita@microsoft.com

Questi riferimenti sono riservati esclusivamente alla stampa

Microsoft
Chiara Ronchetti
Pubbliche Relazioni
Tel 02/70392098
www.microsoft.com/italy/stampa
e-mail msstampa@microsoft.com

Barabino & Partners
Federico Vercellino
e-mail: f.vercellino@barabino.it
Tel. 02/72023535

COMUNICATO STAMPA

Nestlé è Best Case: vince il Premio Speciale Famiglia Lavoro

Il Gruppo riceve il Riconoscimento Speciale dalla Giuria Famiglia Lavoro per l'approccio innovativo alla conciliazione: dall'esempio Nestlé nasce una nuova categoria del Premio

Milano, 15 aprile 2011 – Nestlé vince il Premio Speciale Famiglia Lavoro 2011, assegnato per la prima volta dalla Giuria ad una realtà in gara. Grazie all'approccio integrato e senza precedenti ai temi del work life balance, il Gruppo ha ricevuto il riconoscimento speciale per "gli strumenti innovativi di conciliazione" sviluppati all'interno dell'azienda. Il concorso, giunto alla terza edizione, è organizzato dalla Regione Lombardia e da ALTIS, l'Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Grazie anche all'esempio di Nestlé la Giuria Famiglia Lavoro ha ritenuto necessario individuare una nuova categoria di Premio per la singolarità e originalità delle iniziative di conciliazione presentate da Nestlé che potranno diventare un punto di riferimento per altre aziende.

A partire da "90 giorni", l'innovativo progetto Nestlé che consente di accogliere i figli dei collaboratori della sede di Milano durante i giorni di sospensione delle attività scolastiche, sono tante infatti le iniziative sviluppate dal Gruppo per un corretto bilanciamento della vita familiare e lavorativa. Tra gli strumenti singolari di conciliazione riconosciuti dalla Giuria vi è ad esempio il Pranzo Primavera, un network informale di 100-150 collaboratori Nestlé che si incontra periodicamente per discutere delle tematiche relative al work life balance e proporre al management possibili soluzioni di armonizzazione tra vita familiare e vita lavorativa.

*«Sono orgoglioso di ritirare il Premio Speciale Famiglia Lavoro, un riconoscimento ufficiale/di valore e importante per le numerose iniziative promosse dal Gruppo Nestlé per un corretto equilibrio tra vita lavorativa e familiare delle nostre persone, la risorsa più preziosa per l'azienda – afferma **Leo Wencel, Amministratore Delegato e Presidente di Nestlé Italiana e Capo Mercato del Gruppo Nestlé in Italia** – Per noi poi è un onore essere considerati una Best Case in questo ambito e poter così essere un esempio per altre realtà che vorranno in futuro impegnarsi per fare in modo che i propri collaboratori possano sempre meglio conciliare impegni familiari e lavorativi».*

Negli ultimi anni il Gruppo ha deciso poi di approcciarsi in modo strategico alla maternità, con l'obiettivo di salvaguardare sia il benessere delle madri lavoratrici sia le esigenze aziendali in termini di risultati, alla ricerca del giusto equilibrio fra le persone e l'azienda. Nestlé, infatti, supporta donne e uomini nel periodo di congedo parentale, agevolandone il rientro attraverso una gestione flessibile dell'orario di lavoro o formule innovative di home working. Il Gruppo promuove inoltre il part-time in tutte le sue forme, proposto spesso come modalità di rientro a tutte le mamme dopo il periodo di maternità e a disposizione anche di tutte le persone Nestlé con posizioni manageriali, senza ripercussioni sul percorso di carriera. A livello di Gruppo è stato sviluppato il Maternity&Paternity Kit, un progetto di informazione che fornisce alle donne in attesa (e ai futuri papà) le linee guida per gestire al meglio il proprio periodo di maternità all'interno dell'azienda con benefici per entrambe le parti.

L'azienda offre poi la possibilità di avvalersi di diverse forme e modalità di orario flessibile e a luglio dello scorso anno ha sottoscritto con il Coordinamento delle RSU e con le

Segreterie Nazionali dei Sindacati di Categoria un importante accordo per sviluppare il telelavoro. L'iniziativa, partita in fase sperimentale, prevede l'alternarsi di specifici momenti di presenza in azienda al lavoro da casa ed è disponibile prioritariamente per coloro che stanno affrontando fasi della loro vita caratterizzate da particolari impegni familiari. Tutto ciò si affianca infine ad altre iniziative promosse dal Gruppo come l'apertura di Asili Nido aziendali, il riconoscimento di 4 giorni di permesso retribuito ai neo-papà in occasione della nascita dei figli, la sottoscrizione volontaria della Carta per le Pari Opportunità, promossa da Ministero del Lavoro, Ministero Pari Opportunità e Sodalitas.

Le attività del Gruppo nell'ambito del corretto bilanciamento tra vita privata e lavorativa è espressione del più ampio impegno di Nestlé in Creazione di Valore Condiviso, che significa creare valore a lungo termine non solo per l'azienda, ma anche per la comunità nella quale questa opera, a partire proprio dai collaboratori.

Gruppo Nestlé

Il Gruppo Nestlé è presente in Italia dal 1875, quando è stata registrata a Milano l'etichetta "Farina Lattea Nestlé, alimento completo per i bambini lattanti". Occupa circa **5.600 dipendenti** suddivisi in **18 stabilimenti** produttivi (oltre alla sede centrale di Milano).

Oggi opera con diverse realtà: **Nestlé Italiana, Sanpellegrino, Nestlé Purina Petcare, Nespresso.**

Il **Gruppo Nestlé** è leader mondiale nel food & beverage, con sede in più di **140 Paesi**, con una gamma di oltre **10.000 prodotti**, frutto della tradizione e della **più avanzata ricerca nutrizionale al mondo**. Le dimensioni e la responsabilità di mercati così ampi e diversi fra loro si traducono nell'impegno a sviluppare e garantire un **corretto approccio alla nutrizione** e a un **corretto stile di vita**, che non può prescindere da un'equilibrata alimentazione ed idratazione.

Per ulteriori informazioni:

Manuela Kron
Direttore Corporate Affairs Gruppo Nestlé in Italia
E-mail: Manuela.Kron@it.nestle.com

Letizia Balducci
Consulente Nestlé
Tel. +39 02 8181 7406 | +39 349 1659453
marialetizia.balducci@it.nestle.com

Maria Chiara Fadda
MSL Italia
Tel. +39 02 77 33 6472 | +39 340 9147181
E-mail: mariachiara.fadda@mslgroup.com

David Sevalié
MSL Italia
Tel. +39 02 77 33 6247
E-mail: david.sevalie@mslgroup.com

COMUNICATO STAMPA
Premio Famiglia Lavoro – 3° edizione
Provincia di Milano

Riconoscimento speciale per le politiche di pari opportunità condotte dalla Provincia di Milano nell'organizzazione e sul territorio: oggi, Regione Lombardia riconosce all'ente una menzione-premio per la singolarità e l'originalità del Progetto Figli, sì grazie, nell'ambito del Premio Famiglia Lavoro, promosso dall'Assessorato alla Famiglia .

"Figli sì grazie", introdotto con il Piano di Azioni Positive, potenzia le misure di conciliazione già da tempo disponibili, e contribuisce a cambiare la cultura organizzativa in sinergia con le persone, contemperando esigenze familiari con le esigenze dell'organizzazione. Le dipendenti sono sostenute nella conciliazione senza subire penalizzazioni sul piano professionale o economico, e nel contempo, continuano ad assicurare le proprie competenze, anche da casa.

A partire dai focus group, utili ad individuare i bisogni e le possibili soluzioni, in sinergia con l'organizzazione, è oggi disponibile il servizio di counseling organizzativo di orientamento, rivolto alle lavoratrici gestanti, alle neo mamme ed ai futuri padri. Qui si mettono a punto i progetti individuali di conciliazione, per riequilibrare la dimensione familiare e la dimensione lavorativa. Si stabilisce un patto di reciproca collaborazione, che può sfociare in un piano di riduzione e/o modifica dell'orario di lavoro, così come in forme più innovative come l'e-work. Questo consente di lavorare da casa dopo la maternità fino a 18 mesi dopo, rientrando in ufficio una/due volte la settimana. In alternativa, è previsto un bonus economico per asilo nido, per favorire il rientro in ufficio.

Particolare soddisfazione è stata espressa dall'Assessore al Personale Roberto Cassago: "Figli, sì grazie non è più solo un progetto, ma è oggi una modalità virtuosa di gestione della maternità e della paternità e, a tutti gli effetti, è lo strumento ideale per cambiare la cultura aziendale, attraverso una nuova organizzazione del lavoro, che valorizzi le competenze delle dipendenti senza disperdere le professionalità maturate". "Figli, sì grazie è un modello organizzativo di successo – aggiunge Cristina Stancari, Assessore alle Pari Opportunità – che la Provincia può mettere a disposizione dei Comuni della Provincia di Milano, per un sostegno concreto alla conciliazione dei tempi."

Milano, 15 aprile 2011
COMUNICATO STAMPA

Monza, 15 aprile 2011

Roche Italia premiata per la capacità di coinvolgere e generare valore per i propri dipendenti.

La Giuria della terza edizione del Premio Famiglia Lavoro, concorso ideato e promosso da Regione Lombardia e Altis – Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, ha premiato Roche S.p.A. e Roche Diagnostics S.p.A. per la capacità di coinvolgimento e di valorizzazione dei propri collaboratori, assegnando loro il primo premio per la categoria ***“Miglior programma di coinvolgimento dei dipendenti nel progetto”***.

Sono due i progetti che hanno portato all'attribuzione di questo premio: da una parte **Benefit@Roche**, il programma di welfare aziendale rivolto a tutti i dipendenti, implementato congiuntamente da Roche S.p.A. e Roche Diagnostics S.p.A., ha visto le diverse iniziative realizzate a favore della conciliazione tra vita privata e vita professionale (sportello bancario e bancomat, assicuratore auto e casa, assistenza fiscale, presso la sede aziendale di Monza) e a favore della persona (medicina preventiva, sussidio gravi malattie, ecc..) divenire soggetto di un' importante campagna di comunicazione interna. Il coinvolgimento dei dipendenti si è realizzato, principalmente attraverso la “costruzione” di una città dei benefits, un portale intranet dedicato ai dipendenti, pensato come una città virtuale in cui trovare tutte le informazioni relative ai numerosi benefits offerti dall'azienda e strutturato per fornire rapidamente e agevolmente i propri feedback.

Dall'altra parte, il progetto **“Laboratorio di ascolto per le Pari Opportunità”**, implementato nell'ultimo biennio da Roche Diagnostics S.p.A., trova nell'impegno a sostegno del potenziale delle donne che lavorano ogni giorno in Roche il suo motore.

La peculiarità di questo progetto è l'approccio bottom-up adottato, basato sul coinvolgimento di un gruppo di oltre 20 donne, rappresentative di tutte le aree ed i ruoli dell'organizzazione, che si riunisce periodicamente per elaborare proposte volte alla valorizzazione della condizione femminile in azienda e al raggiungimento di un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata. Dal Laboratorio sono nate diverse iniziative volte a favorire una migliore ottimizzazione del tempo e lo sviluppo professionale delle donne, fra cui il permesso speciale per l'inserimento dei figli all'asilo/scuola materna, la possibilità di lavorare una giornata da casa ed il giorno dedicato all'aggiornamento delle neo-mamme che rientrano dalla maternità. Tali iniziative, comunicate attraverso la campagna interna “Siamo donne. Siamo importanti”, costituiscono l'inizio del percorso volto alla valorizzazione della diversità, soprattutto di genere, che Roche Diagnostics ritiene importante portare avanti in quanto preziosa risorsa strategica per l'azienda.

Il Gruppo Roche

Con sede centrale a Basilea, Svizzera, Roche è leader nell'area salute operante nei settori farmaceutico e diagnostico con un forte orientamento alla ricerca. Roche è la più grande azienda di biotecnologie al mondo, con farmaci innovativi nelle aree oncologia, virologia, malattie infiammatorie, metabolismo e sistema nervoso centrale. E' leader mondiale nella diagnostica in vitro, nella diagnostica istologica del cancro ed è all'avanguardia nella gestione del diabete. Fornire farmaci e strumenti diagnostici che permettano miglioramenti tangibili della salute, della qualità di vita e della sopravvivenza dei pazienti è la strategia di Roche nella Medicina Personalizzata.

Roche conta oltre 80.000 dipendenti nel mondo e nel 2010 ha investito oltre 9 miliardi di franchi svizzeri in ricerca e sviluppo registrando un fatturato di 47.5 miliardi di franchi svizzeri.

Roche è proprietaria di Genentech, negli Stati Uniti, e ha interessi di maggioranza in Chugai Pharmaceutical, Giappone.

Ulteriori informazioni: www.roche.com

Roche Italia

Il Gruppo Roche è presente in Italia dal 1897. Oggi è attivo con le sue due competenze, quella farmaceutica rappresentata da Roche S.p.A. e quella Diagnostica, rappresentata da Roche Diagnostics S.p.A.

Roche S.p.A. produce e commercializza prodotti farmaceutici ed è la prima azienda in Italia nel settore ospedaliero e in oncologia, con un'importante presenza in virologia e reumatologia. Tra la sede di Monza e l'impianto produttivo di Segrate (Milano) oggi Roche S.p.A. conta 1.215 dipendenti.

Nel 2010 Roche S.p.A. ha registrato un fatturato di 993,9 milioni di euro.

Roche Diagnostics S.p.A. - E' leader della diagnostica in vitro, con un portafoglio prodotti unico. Grazie all'attività svolta da più di 600 collaboratori tra dipendenti ed agenti fornisce un ampissimo range di prodotti e servizi innovativi rivolti a ricercatori, medici, pazienti, ospedali e laboratori. Nel 2010 ha registrato un fatturato complessivo di 440 milioni di euro, con una crescita complessiva del + 4,4% rispetto al 2009.

Ulteriori informazioni: www.roche.it

Tutti i marchi impiegati e/o citati nel presente comunicato sono soggetti a tutela legale.

Comunicato stampa

Nell'ambito **Premio FamigliaLavoro - 3° edizione**

**ALLA FONDAZIONE SAN RAFFAELE DEL MONTE TABOR
IL PREMIO PER MIGLIOR SISTEMA INTEGRATO DI CONCILIAZIONE**

Milano, 15 aprile 2010 - La Fondazione Centro San Raffaele del Monte Tabor, con il *Programma Raffaeliano alle famiglie*, vince il Premio FamigliaLavoro Terza Edizione – categoria Miglior Sistema Integrato di Conciliazione, per aver realizzato un programma che integra diverse attività e servizi volti al benessere dei dipendenti su diversi fronti: asilo nido e centro di prima infanzia, centro estivo e invernale, flessibilità di orario, banca delle ore, congedi aggiuntivi e rientri agevolati, remunerazione integrativa, servizi per il disbrigo pratiche, sportello medico interno.

Spiega Antonio Limardi, Direttore del Personale Corporate " *E' importante che si possa diffondere un diverso approccio ed una nuova cultura interna di conciliazione tra vita lavorativa e famiglia.*

Occorre parlare non solo di "diritti" (assolutamente importante, ma che rischiano di rimanere su un piano astratto) quanto e soprattutto di "servizi", in logica integrata. Noi abbiamo a disposizione dei dipendenti, già da diversi anni, l'asilo nido sito vicino all'Ospedale, con standard pedagogici di eccellenza, in coerenza con quelli sanitari e di ricerca dell'Istituto.

Abbiamo recentemente integrato i servizi del nido con centri estivi per bambini di età compresa tra i 3 e gli 11 anni, quali ad esempio "IL Giardino dei Girasoli" con l'intento di venire incontro alle esigenze di mamme e papà nel periodo estivo, durante il periodo di chiusura delle scuole.

Non si tratta di un baby parking, bensì di un vero e proprio centro dove i bambini vengono seguiti dagli educatori e intraprendono percorsi ludico-didattici, differenziati per età.

Per tutti gli utenti è importante curare la qualità, ma anche e soprattutto il servizio (fondamentali gli orari di apertura e chiusura elastica)".

Tali strumenti, forse più innovativi, si affiancano ed integrano quelli più tradizionali, quali ad esempio, la possibilità di godere di permessi aggiuntivi, rispetto a quanto previsto dal contratto degli ospedali pubblici, per necessità legate a problemi personali e familiari.