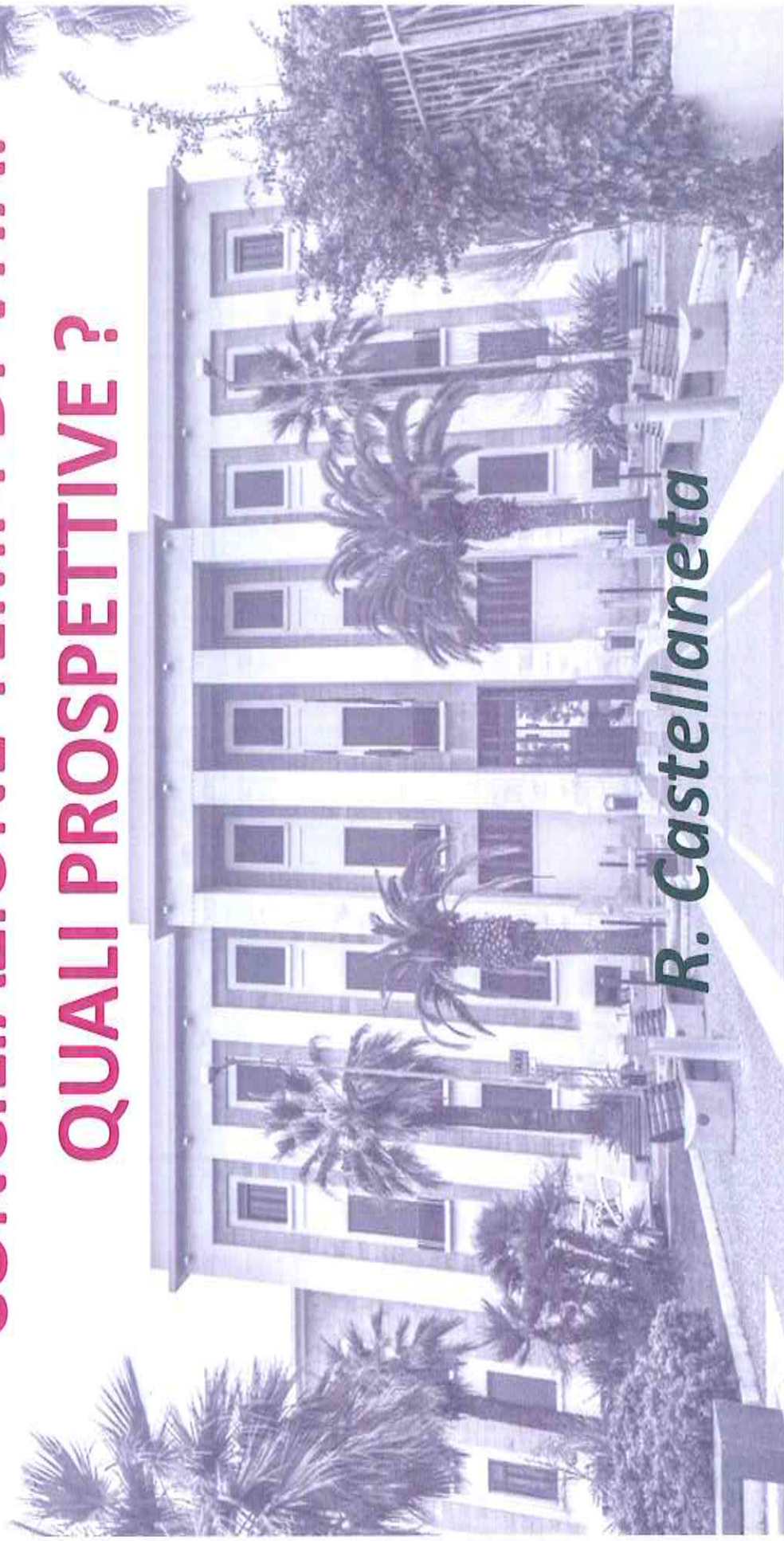




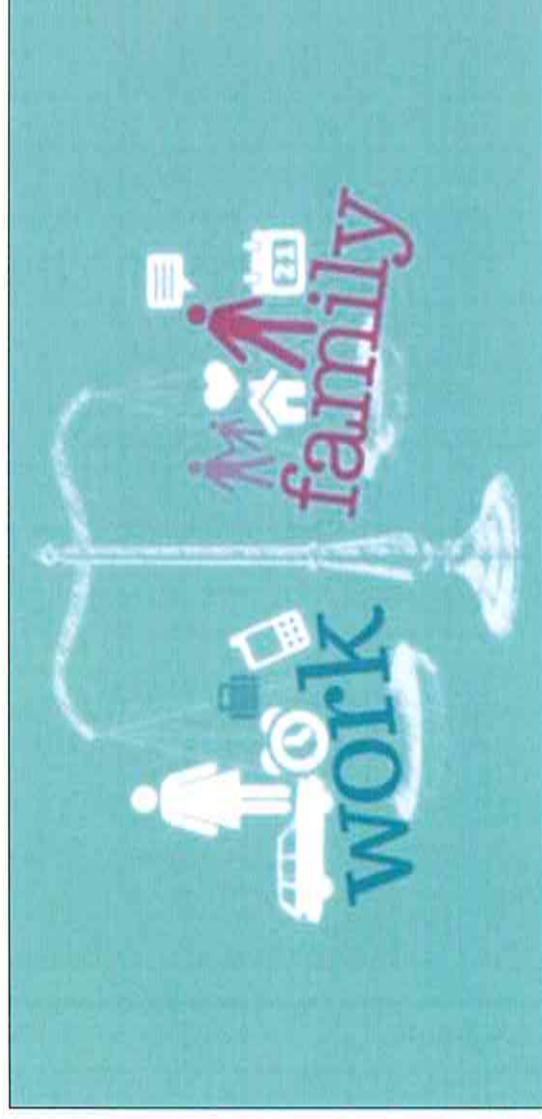
Azienda Ospedaliera - Universitaria
Consorzio Policlinico di Bari

WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA: QUALI PROSPETTIVE ?



R. Castellaneta

CONCILIAZIONE



la parola “CONCILIAZIONE” deriva dal sostantivo latino “CONCILIUM” composto da due lemmi

“CUM CALARE”

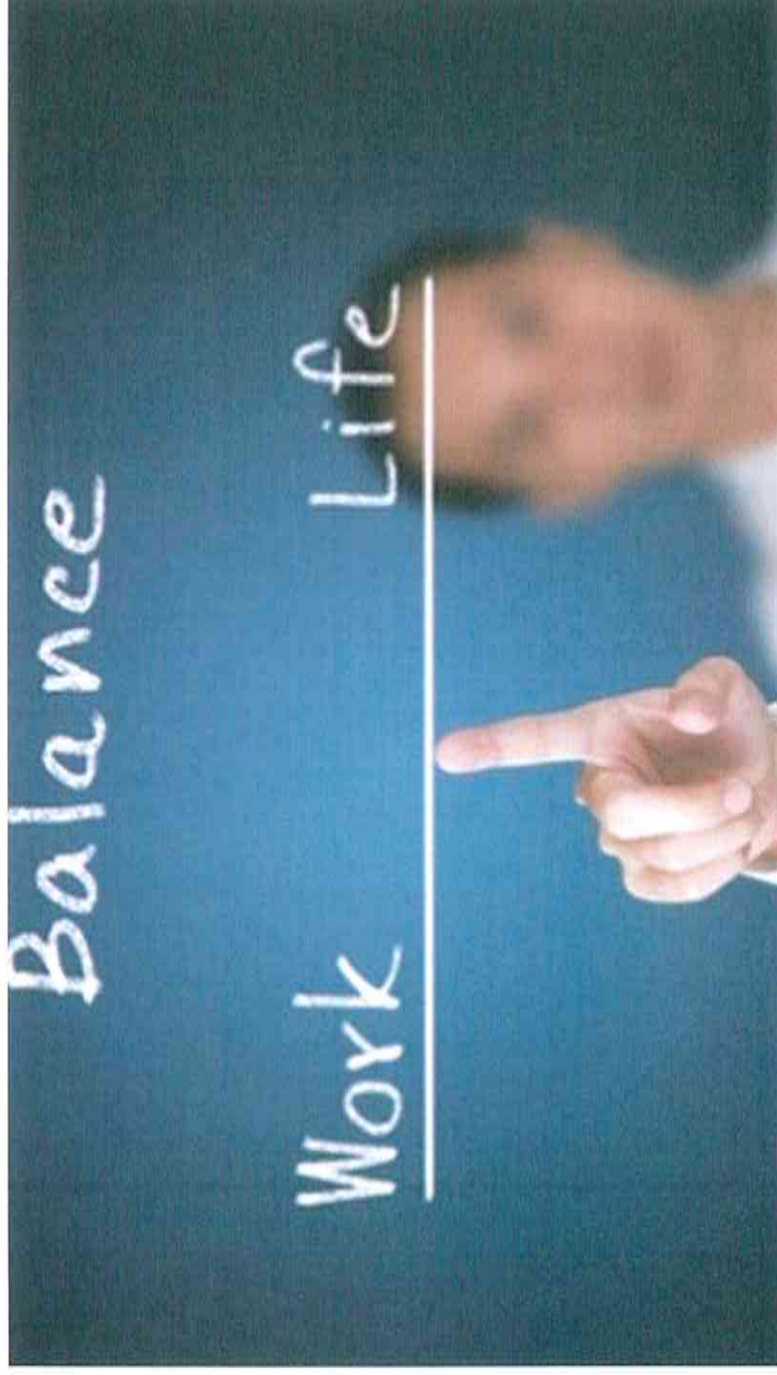
che letteralmente significa

“CHIAMARE INSIEME”

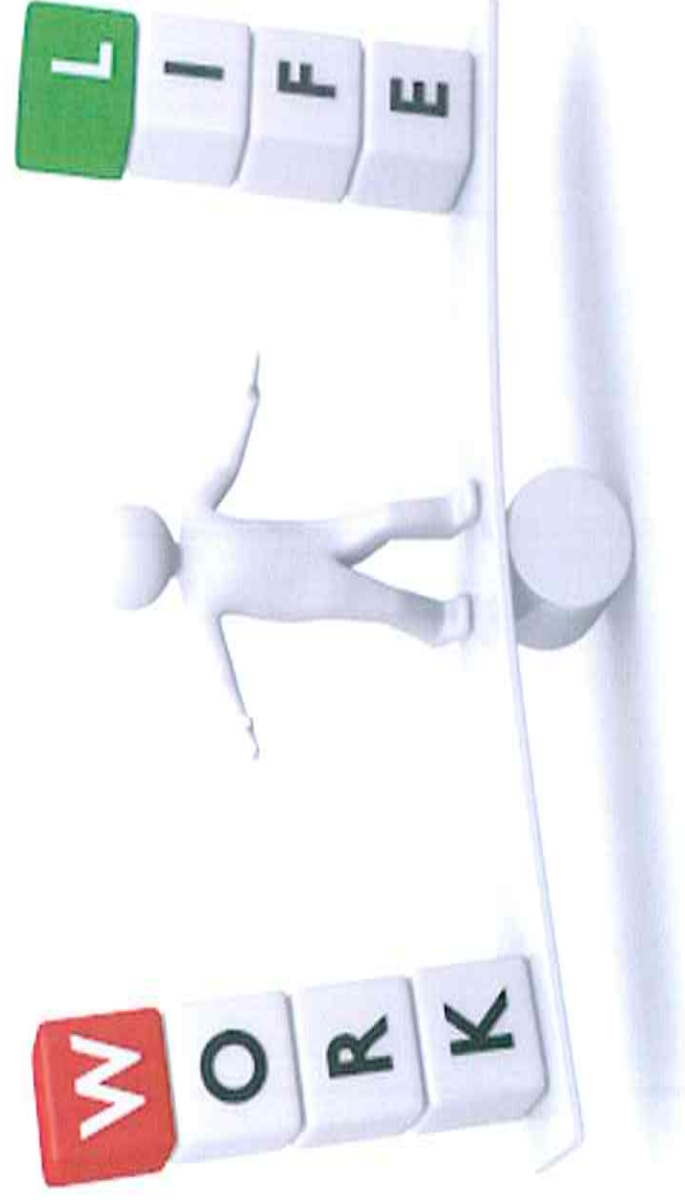
“METTERE INSIEME”

“UNIRE – METTERE D’ ACCORDO”

CONCILIAZIONE



«**work life balance**» si intende quell'insieme di pratiche o strumenti organizzativi volti a promuovere un equilibrio tra gli impegni familiari e professionali di lavoratori e lavoratrici.



Promuovere politiche e progettare azioni positive che concretamente intervengano a ristabilire un

EQUILIBRIO
tra la **VITA E IL LAVORO**

Dichiarazione n. 32 del 7 febbraio 2014



**ANNO EUROPEO PER LA CONCILIAZIONE TRA LA
VITA LAVORATIVA E LA VITA FAMILIARE**

CONCILIAZIONE VITA- LAVORO

Si possono distinguere tre interventi prevalenti:

- *MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE*
- *SUPPORTO FINANZIARIO DIRETTO*
- *SERVIZI A CONDIZIONI AGEVOLATE*



MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE

Sono modalità che l'azienda offre, in grado di concedere una maggiore autonomia al dipendente per gestire gli impegni di vita:

- *telelavoro e/o smart-working*
- *part-time orizzontale e verticale*
- *flessibilità in entrata e in uscita*
- *compensazione di orario lavorativo*
- *gestione flessibile degli orari*
- *permessi*
- *congedi*

SUPPORTO FINANZIARIO DIRETTO



- bonus bebè
- assicurazioni integrative riguardanti la tutela della salute, la prevenzione e l'assistenza
- Buono per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici o privati

SERVIZI A CONDIZIONI AGEVOLATE

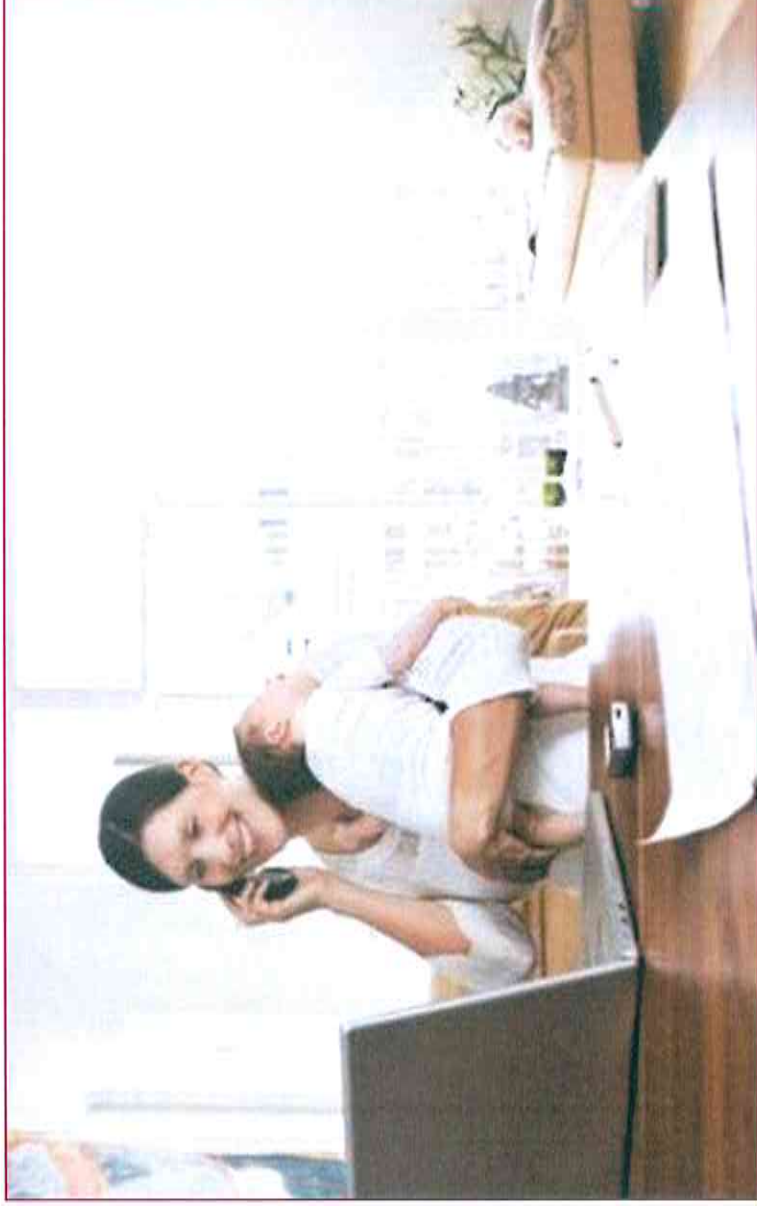
i servizi che hanno l'obiettivo di risolvere esigenze personali o accrescere il tempo libero, possono essere individuati :



- supporto alla cura dei genitori anziani
- diritto allo studio
- servizi salva tempo
- supporto alla cura dei bambini- cura all'infanzia –asili nido

CURA ALL'INFANZIA

Una delle tante difficoltà e' la capacita di riuscire a conciliare nel periodo post-partum, la cura dei figli con l'attività lavorativa.



CURA ALL'INFANZIA

L'asilo nido influenza positivamente il bilanciamento tra la vita lavorativa ed extra- lavorativa delle dipendenti

Nei diversi Stati europei esistono differenti modalità di approccio a sostegno della conciliazione e flessibilità vita/lavoro.

In particolare nei servizi di cura per l'infanzia.



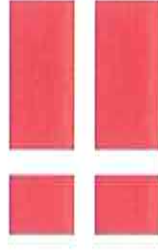
SERVIZI di CURA PER L'INFANZIA

PAESI BASSI



Risulta il paese con il piu' elevato livello interventistico da parte dei datori di lavoro
gli stessi tendono prevalentemente a fornire misure legate a servizi per l'infanzia, attraverso la creazione di asili nido aziendali o accordi con servizi di cura convenzionali.

DANIMARCA



Ha una elevata copertura da parte del sistema pubblico per quanto riguarda servizi per i bambini minori di tre anni, tale da soddisfare ogni esigenza in materia

SERVIZI di CURA PER L'INFANZIA

SVEZIA



I datori di lavoro svedesi infine considerano la cura dei figli e i servizi ad essi dedicati come una responsabilità pubblica e intervengono in prima persona per sostenere ed integrare le misure pubbliche

ITALIA



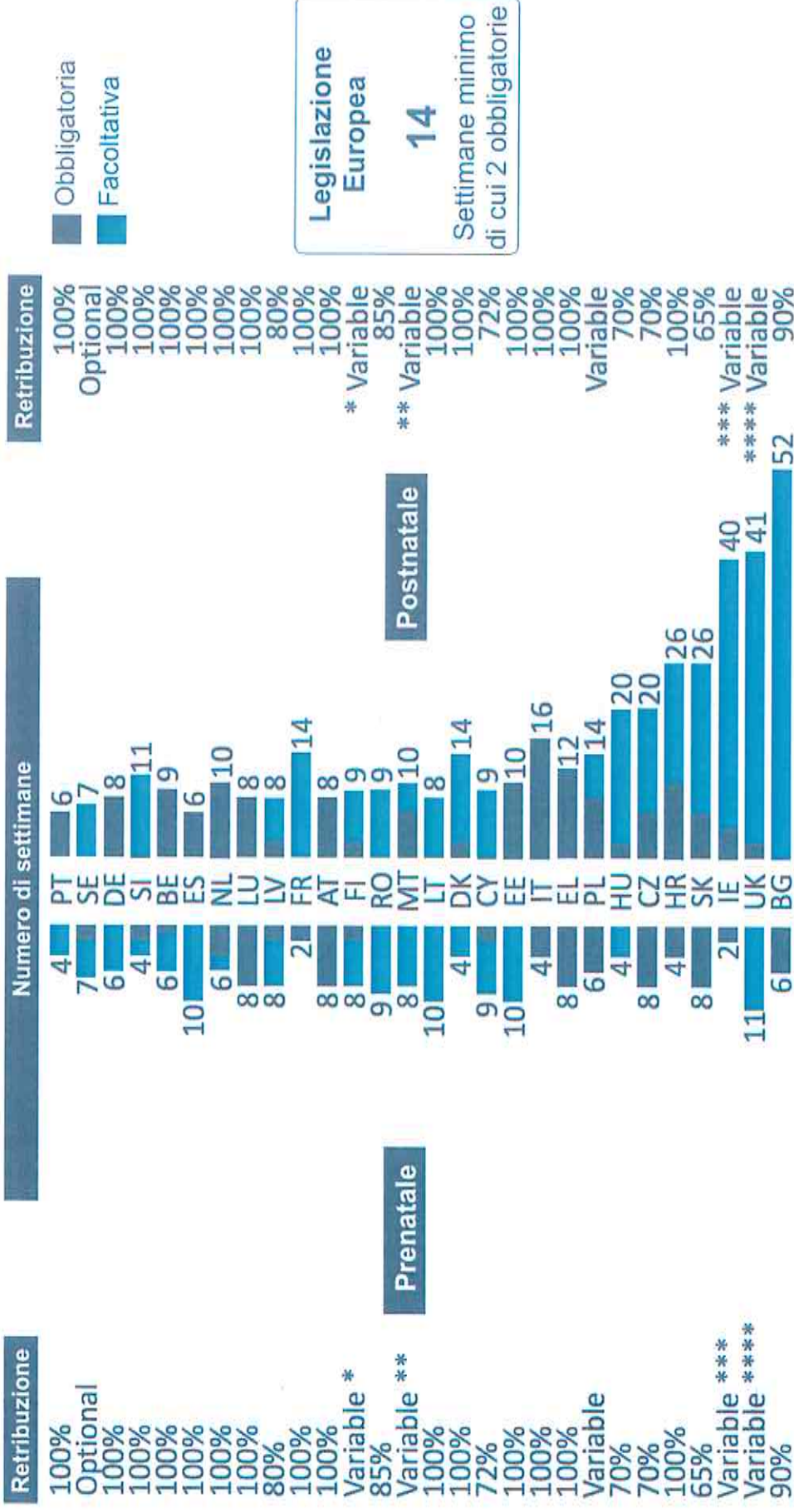
Il nostro ordinamento confida nel supporto familiare o nei nidi privati in quanto mancano sia la cultura, sia le norme che incentivano lo sviluppo dei nidi aziendali ma soprattutto un'offerta pubblica e privata che si rilevi adeguata. (legge 448/2001 art.70 comma 4 micro asili aziendali)

SERVIZI di CURA PER L'INFANZIA



CONGEDO DI MATERNITA'

La maternità in Europa



Riforma Madia



Legge 124 del 07/08/2015 art.14

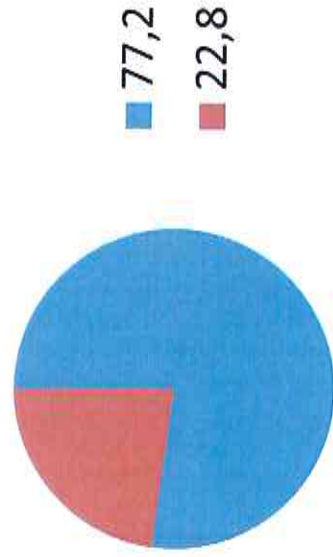
Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n.3 del 2017 indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art.14.

Introduce n.2 importanti supporti alla conciliazione tra vita e lavoro:

Prevede un sistema che favorisce accordi tra le amministrazioni e asili nido e scuole dell'infanzia e tra enti e campi estivi (servizi aperti durante i periodi di chiusura delle scuole) dedicati ai figli dei dipendenti , quale ricetta del ministero della P.A. insieme al dipartimento per le Pari opportunità per un supporto alla genitorialità

ASILI NIDO

ASILI NIDO (ITALIA)



In Italia coprono solo il 22,8% del bacino totale dei bambini sotto i tre anni

La percentuale degli asili nido negli ultimi anni e' cresciuta, soprattutto al nord e al centro, mentre al sud resta ancora molto bassa e spesso senza tempo pieno.

La **carenza** di asili nido è una delle cause della questa maternità prolungata

Asilo nido

Anno 1997

REGOLAMENTO ADOTTATO
CON DELIBERAZIONE
N.1833/DG DEL 15/09/1997

- art.3 : dai 3 mesi ai 24 mesi il numero non superiore a 25
- art.6 :aperto dalle ore 8,00 alle ore 20,00 tutti i giorni escluso i festivi e i giorni destinati ad interventi igienico sanitari
- rispetto al rapporto personale-bambini, la massima dotazione era costituita da:
 - n.5 unita' addetti all'assistenza (puericultrici o vigilarice d'infanzia)
 - n.1 coordinatrice
 - n.2 ausiliari
- la gestione finanziaria oltre che del fondo dell'azienda si avvale di quota parte dei dipendenti
- criterio del 6% del reddito imponibile
- non comprende spese per alimentazione dei bambini

ASILO NIDO POLICLINICO

(2003-2014)

si acquistano

- n. 15 seggioloni imbottiti
- n. 2 fasciatoi con lavabo
- n. 4 box
- n. 1 lavastoviglie
- giocattoli e sussidi didattici
- televisore lcd

DELIBERAZIONE N.938/03

DELIBERAZIONE N.604/04.

DELIBERAZIONE N.445/12

DELIBERAZIONE N.1289/14

ASILO NIDO POLICLINICO (2009)

- si conferma l'età' dei bambini da tre mesi a 24 mesi, fino ad un massimo di 20 unità'.
- se subentrano altri bimbi, lascia la struttura il bambino piu grande , fino ad un massimo di 20 unità'

DISPOSIZIONE DI SERVIZIO
DEL DIRETTORE GENERALE
PROT.N.72606 DEL
29/10/2009

ASILO NIDO POLICLINICO (2011)

QUESITO DELLA DIREZIONE
GENERALE ALLA REGIONE PUGLIA
DI PROT64335 DEL 11/07/2011

art.53 comma 1 del r.r. n.4/07 attuativo della l.r. n.19/06

**prevedeva 7 educatori per garantire la copertura dei turni e delle
assenze**

quesito nel 2011:

si chiedeva la deroga al regolamento, impiegando personale presente in
azienda

puericultrice esperta

si conferma ricezione 20 bambini
apertura dalle 7 alle 14 dal lunedì al sabato

ASILO NIDO POLICLINICO (2016)

PROT.N.97754 DEL
23/12/2016

Causa carenza di personale per motivi di salute
si disponeva:

- apertura dal lunedì' al venerdì' dalle ore 7,00
alle ore 14,00
(non piu' il sabato)
- numero dei bambini: riduzione da 20 a 13



ASILO NIDO POLICLINICO



PROGETTO:

- si vuole proporre un progetto innovativo che sposi l'attuale organizzazione dell'asilo nido in un contesto di ammodernamento funzionale e strutturale
- l'asilo nido e' un servizio di interesse sociale e pubblico, nel contesto aziendale favorisce la serenità dei genitori che espletano la loro attività all'interno del policlinico.

ASILO NIDO POLICLINICO di Bari

PROGETTO

Implementare il servizio dell' asilo nido aziendale,
con la richiesta di:

- 1) ampliamento del numero dei 13 posti attuali
- 2) elevazione da 24 mesi a tre anni dei piccoli ospiti
- 3) prolungamento dell'orario di servizio, includendo il pomeriggio e il sabato mattina.

ASILO NIDO POLICLINICO di Bari

AZIONI:

- formazione dell'attuale personale tramite corsi specifici.
- cambio di denominazione da puericultrici (figure in esaurimento) ad educatrici all'infanzia, pari categoria c.
- eventuali avvisi interni e/o pubblici per incarichi di educatrici all'infanzia

PROGETTARE AZIONI POSITIVE

Per progettare bisogna **analizzare – misurare** la realtà lavorativa

Importare casi di altre aziende che hanno avuto esito positivo senza analizzare la propria realtà può essere rischio di insuccesso

PROGETTARE AZIONI POSITIVE

significa chiedersi

- 1) PER CHI SI METTONO IN CAMPO ?
- 2) COME SI INTENDE RISPONDERE AL FABBISOGNO DEI LAVORATORI ?

Migliorare il benessere psico-fisico del lavoratore
ottimizza la performance lavorativa



Un' azienda è sana se promuove la salute
e il benessere dei suoi dipendenti
WHO 2002

QUESTIONARIO

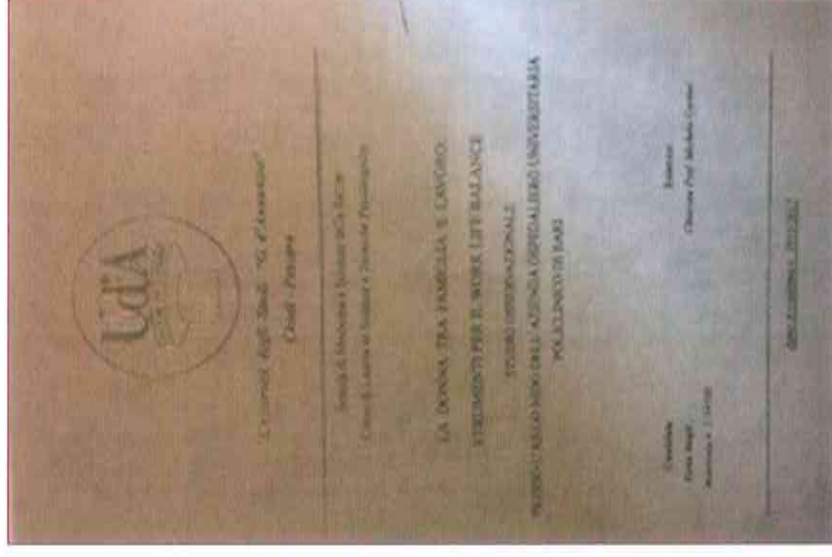
(studio osservazionale Università degli Studi di Chieti – 2018)

17 mamme dipendenti dell'azienda

età dai 31 a 45 anni

il questionario suddiviso in IV sezioni:

- dati personali (n. figli, genere, età..)
- condizioni di salute psico-fisica, autovalutazione della performance professionale
- carico di lavoro percepito e capacità di conciliazione vita lavorativa ed extra-lavorativa
- percezione dell'organizzazione/azienda dove lavora la dipendente



QUESTIONARIO

Lavoratrici **full-time** hanno evidenziato i seguenti **punti critici**:

- la necessità di ricorrere a terzi in relazione ai tempi di apertura del nido
- la rigidità negli orari lavorativi,
- scarsa empatia con i colleghi in quanto indifferenti alle problematiche di orario
- non gratificate dall'utenza e dai superiori, nonostante la **PASSIONE PER IL LORO LAVORO**

QUESTIONARIO

punti positivi:

- avere il bambino all'interno della struttura ottimizza gli spostamenti
- poter allattare il proprio bambino
- la tranquillità sul posto di lavoro deriva dalla consapevolezza di avere vicino il proprio bambino

QUESTIONARIO

- le puericultrici vengono riconosciute:
- competenti nel loro lavoro
- punti di riferimento nei momenti di sconforto delle neo-mamme
- guida per le neo-mamme.

La **proposta** è di poter prolungare la permanenza dei bambini fino a tre anni.

2° RAPPORTO CENSIS- EUDAIMON SUL WELFARE AZIENDALE 2019

Sono milioni i lavoratori che presentano ricadute negative dell'attività lavorativa sulla propria salute e sulla qualità della vita:

- **5,3 milioni** di persone presentano ad oggi sintomi da **stress legati al lavoro**;
- **4,5 milioni** di persone dichiarano di **non avere tempo per sé stessi**, per i propri hobby e le proprie passioni;
- **3,6 milioni** di persone hanno **difficoltà a conciliare le attività familiari con il lavoro**;
- **2,4 milioni** di persone vivono in un clima di **conflitti e contrasti** in famiglia la cui causa è il troppo tempo passato al lavoro.

Può il welfare aziendale migliorare la qualità della vita in azienda?

È questa la domanda a cui cerca di rispondere il II Rapporto sul welfare aziendale di Censis e Eudaimon

di Valentino Santoni

7.000 lavoratori che beneficiano di prestazioni di welfare aziendale.

Stando ai primi dati resi noti, l'80% di questi ha espresso una valutazione positiva in merito all'utilità di queste prestazioni e al loro impatto in materia di benessere personale, familiare e lavorativo. Tra le prestazioni più importanti, al primo posto si trovano quelle riguardanti la tutela della salute, la prevenzione e l'assistenza (42,5%), seguono i servizi di supporto per la famiglia (servizi per i figli e per i familiari anziani) (37,8%), le misure di integrazione del potere d'acquisto (34,5%), i servizi per il tempo libero (wellness e viaggi) (27,3%), i servizi per gestire meglio il proprio tempo (26,5%). Infine, vi sono gli interventi relativi alla consulenza e al supporto per lo smart working (23,3%).

