

## **Piano formativo del borsista**

### **Stato dell'arte**

Le imprese stanno avviando iniziative finalizzate a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei propri dipendenti. Queste iniziative sono motivate dal dover assolvere alla normativa ma anche dal promuovere il benessere dei dipendenti e raggiungere obiettivi organizzativi a lungo termine (Dex & Scheibl, 2001).

Le iniziative di conciliazione, dette anche di "Work Life Balance" (o WLB) sono state classificate in modo diverso. Caillier (2013) distingue tre tipologie di iniziative: 1) programmi di lavoro flessibile (FWP), 2) programmi per famiglie e 3) programmi di salute e benessere. Le iniziative a beneficio della famiglia includono l'assistenza ai bambini e agli anziani a carico dei lavoratori; ad esempio, nel caso dei bambini consiste nell'assistenza con servizi in azienda, un migliore accesso ai servizi territoriali di riferimento, o sussidi economici. I programmi per famiglie, ad esempio legati alla gestione e assistenza dei bambini in età pre-scolare e scolare, o l'assistenza ad anziani bisognosi di cure, implicano la partecipazione di attori sociali e servizi connessi a tali bisogni, come i servizi scolastici, servizi collegati alla mobilità o i servizi per gli anziani.

La conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare non riguarda solo le imprese private ma anche le organizzazioni pubbliche che entrano in campo al fine di sostenere le iniziative delle imprese private. È in questa direzione che si sta muovendo il Comune di Cesena, che intende avviare un progetto finalizzato a comprendere quali siano i bisogni di conciliazione che le imprese del territorio (e i dipendenti di queste ultime) avvertono in modo più pressante, e sviluppare servizi innovativi che vadano incontro alle esigenze dei lavoratori/cittadini del territorio. L'obiettivo è che tali iniziative concorrano a migliorare la qualità di vita dei dipendenti delle aziende private ma anche al miglioramento del benessere e della qualità dei servizi offerti a tutta la cittadinanza.

Nel territorio del Comune di Cesena esistono varie zone industriali in cui sono collocate ed operano numerose attività imprenditoriali. Tra queste si distingue l'area della Valle Savio (San Vittore, San Carlo, Borello), dove sono insediate grandi e medie attività imprenditoriali, che assorbono elevata manodopera, e che sono inserite in quartieri o frazioni a più sostenuta urbanizzazione. L'impegno dell'amministrazione comunale nel sostenere i programmi di WLB delle aziende richiede di considerare che i bisogni connessi a tale equilibrio sono complessi ed implicano più attori sociali. L'attività di ricognizione dei bisogni avvertiti dai lavoratori e, indirettamente, dalle imprese, nonché la progettazione di programmi di supporto alla conciliazione dovrebbe coinvolgere attori sociali impegnati, ad esempio, nell'erogazione di servizi sociali per l'infanzia, servizi scolastici o per anziani. Quello che segue è una descrizione delle attività che si intende proporre al fine di condurre una rilevazione articolata dei bisogni di conciliazione, delle risorse eventualmente già presenti nel territorio, e delle disponibilità a sviluppare attivamente dei programmi al fine di implementare iniziative che vadano incontro fattivamente ai bisogni di conciliazione dei lavoratori, delle imprese, e di tutti i cittadini che eventualmente beneficerebbero di tali servizi.

## **Obiettivi del progetto**

Il presente progetto intende rispondere alle seguenti domande:

Quali sono i bisogni di conciliazione dei lavoratori che vivono e/o lavorano nelle imprese della Valle del Savio?

Quali iniziative di conciliazione le imprese hanno già messo in atto?

Quali iniziative e risorse sono già presenti sul territorio?

Quali iniziative si possono pensare e sviluppare per aumentare il WLB?

Alla luce di quanto evidenziato finora, il presente progetto intende perseguire i seguenti obiettivi:

- 1) Ricognizione dei bisogni di conciliazione e di welfare dei lavoratori impegnati in attività produttive delle aziende della Valle del Savio;
- 2) Ricognizione degli attori sociali e impegnati nell'erogazione di servizi di welfare nelle zone suindicate e di risorse che possono essere messe in campo al fine di integrare/estendere tali servizi;
- 3) Supporto alla progettazione di nuovi/ estesi servizi che possano venire incontro alle esigenze di welfare e di migliorare il WLB dei lavoratori impegnati in attività produttive delle aziende della Valle del Savio.

## **Principali attività e metodologie di ricerca**

Le principali attività da realizzare la fine di perseguire gli obiettivi sopra indicati, sono le seguenti:

- 1) Mappatura delle risorse formali e informali e delle aziende esistenti sul territorio interessate a partecipare all'iniziativa e ad investire energie e tempo nella ricognizione dei bisogni di conciliazione dei propri dipendenti.
- 2) Indagine conoscitiva dei bisogni di conciliazione dei lavoratori, da condurre tramite interviste, focus group e questionari (si prevedono tra 20 e 30 interviste a referenti aziendali, e tra 200 e 400 questionari ai lavoratori, nonché l'analisi di dati di archivio aziendali).
- 3) Individuazione degli attori sociali che erogano servizi che potenzialmente potrebbero migliorare il WLB e ricognizione del loro punto di vista quanto alle attività finora messe in campo e ad altri servizi e risorse utilizzabili (si prevedono tra 10 e 20 interviste a referenti dei servizi territoriali).
- 4) Diffusione dei risultati del progetto tramite seminari, incontri con i cittadini, report, e pubblicazioni scientifiche.

## **Attività formative del borsista**

Il borsista svolgerà un'analisi della letteratura sul Work-life balance, avviando al contempo una ricognizione dei servizi territoriali già esistenti nella zona interessata, anche grazie al supporto offerto dai referenti dell'amministrazione comunale.

Contribuirà alla redazione della griglia di intervista ai referenti aziendali e ai dipendenti, così come alla redazione del questionario. Questo verrà somministrato sia in presenza sia attraverso la piattaforma Qualtrics di cui dispone il Dipartimento di Psicologia.

Nei mesi successivi, il borsista, dopo aver condotto le interviste e raccolto i questionari, provvederà all'analisi dei risultati e alla redazione del report di ricerca. Questo sarà discusso con i referenti del Comune e con i referenti aziendali che aderiscono all'iniziativa. Infine, i risultati saranno divulgati utilizzando i social media dell'Università e dell'Amministrazione Comunale.

### **Letteratura citata e di riferimento**

Abe, E. N., Fields, Z., & Abe, I. I. (2016). The efficacy of wellness programmes as work-life balance strategies in the South African public service. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 8(6 (J)), 52-67.

Caillier, J. G. (2013). Satisfaction with work-life benefits and organizational commitment/job involvement: Is there a connection?. *Review of Public Personnel Administration*, 33(4), 340-364.

Dex, S., & Scheibl, F. (2001). Flexible and family-friendly working arrangements in UK-based SMEs: Business cases. *British Journal of Industrial Relations*, 39(3), 411-431.

Yasbek, P. (2004). The business case for firm-level work-life balance policies: A review of the literature. *Wellington, UK: Department of Labour (January)*.

Williams, C. (2008). *Work-life balance of shift workers* (Vol. 9). Ottawa, Ontario, Canada: Statistics Canada