POLITECNICO DI TORINO

Corso di Laurea Magistrale in

ARCHITETTURA PER IL PROGETTO SOSTENIBILE

A.A. 2017/2018

Tesi di Laurea Magistrale

Sostenibilità di operazioni di conciliazione vita - lavoro

Relatori:
Prof.ssa Manuela Rebaudengo
Prof.ssa Chiara Ghislieri

Candidata:
Raffaella Vagnoni
s227507

Febbraio 2018

INDICE

INTRODUZIONE

PRIMA PARTE: WORK-LIFE BALANCE IN EUROPA

1: LEGISLAZIONE EUROPEA DI RIFERIMENTO
1.1 CENNI STORICI DELLE POLITICHE WORK-LIFE BALANCE
1.2 LE OPPORTUNITA' DEL FONDO FSE

2: FOCUS SULLA SITUAZIONE EUROPEA
2.1 COMPARAZIONE TRA ALCUNI STATI MEMBRI
2.2 IL TEMA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE E CASI DI ASILI AZIENDALI

3: LE UNIVERSITA' UE E LE CONCILAZIONI VITA-LAVORO
3.1 RANKING EUROPEO
3.2 I SERVIZI E LE INIZIATIVE DI V-L NELLE MIGLIORI UNIVERSITA' DELL'EUROPA

SECONDA PARTE: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO IN ITALIA

4: LA RECENTE LEGISLAZIONE NAZIONALE SUL WORK-LIFE

5: SITUAZIONE IN PIEMONTE
5.1 POLITICHE DI CONCILIAZIONE E RANKING UNIVERSITA'

6: SITUAZIONE IN PIEMONTE / POLITO
6.1 POLITICHE CONCILIAZIONE IN PIEMONTE
6.2 ASILI AZIENDALI A TORINO E DINTORNI

TERZA PARTE: CASO POLITO E APPLICAZIONE SROI

7: IL RITORNO SOCIALE DELL'INVESTIMENTO
7.1 IL METODO E LA PROCEDURA
7.2 LO SVILUPPO DELL'ANALISI ED IL CALCOLO DELL'INDICATORE

8: NUOVI SERVIZI DI W-L AL POLITECNICO
8.1 CONSIDERAZIONI PRELIMINARI
8.2 ADEGUAMENTI WC PER KID CARE UNITS
8.3 PRIME PROPOSTE PER L'ATTIVAZIONE DI UN CENTRO ESTIVO

9: SROI PREVISIONALE PER ATTIVITA' DI CENTRO ESTIVO

CONCLUSIONI

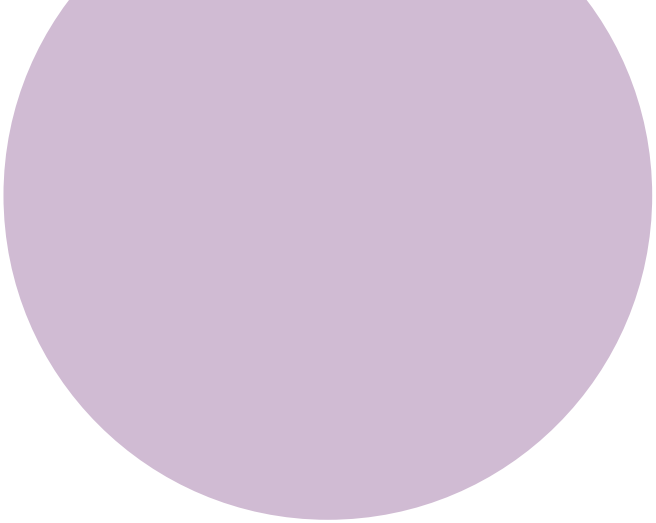
BIBLIOGRAFIA

INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

Dai primi anni del ‘900 ad oggi le donne sono state coinvolte sempre più nel mondo del lavoro, cambiando l’organizzazione familiare presente alla fine dell’800. La donna era colei che si occupava della casa e dei figli, mentre l’uomo era colui che manteneva la famiglia in termini economici. Ad oggi la situazione è ben diversa in quanto la parità dei sessi ha cambiato, anche sul posto di lavoro, la percezione della famiglia. Le donne e gli uomini sono impegnati, entrambi, nel lavoro e devono cercare di pianificare al meglio ogni ora della propria vita per potersi occupare dei propri cari.
Molti, però, non riescono a risolvere “in famiglia” la questione, aiutati da nonni o parenti; per questo si rivolgono a soggetti esterni come asili nido, baby-sitter, badanti, ecc… tutti servizi che spesso hanno costi consistenti.
Ultimamente il mondo del lavoro sta cercando di affrontare questa criticità, ad esempio aiutando i propri dipendenti con famiglia, attraverso l’introduzione, nelle proprie aziende, di strutture, servizi e/o agevolazioni che il personale può utilizzare a costi generalmente ridotti.
Tutto ciò è stato possibile, in tempi recenti, grazie alla legge sulla conciliazione vita-lavoro che consente alle aziende di agevolare i dipendenti sul fronte della famiglia e su quello del lavoro. Un dipendente non distratto, o stressato da motivi familiari, risulta maggiormente produttivo ed è per questo che molte aziende investono, sempre più numerose, sul benessere fisico e mentale dei propri impiegati.
Di work-life balance, ovvero di conciliazione vita lavoro, se ne è parlato per la prima volta in Gran Bretagna alla fine degli anni ‘70 e ha assunto il comune significato di capacità di equilibrare il lavoro (carriera, ambizione professionale, ecc…) con la vita privata (divertimento, famiglia, ecc…). Questo concetto sta radicalmente cambiando i luoghi del lavoro. Ad oggi in qualsiasi posto di lavoro (imprese, fabbriche, ditte, uffici, università, …) si tende a sostenere (almeno in parte) azioni di work-life balance.
Ed è appunto, la conciliazione vita-lavoro nelle università, l’argomento principale di questo lavoro.
In particolare nella Parte Prima si indaga quanto siano diffusi servizi di questo tipo nelle università europee, con particolare attenzione alle migliori università (immaginando che proprio questa eccellenza si ritrovi anche in attenzioni di questa natura); dopo il quadro europeo che fa emergere situazioni decisamente differenti (alcune università non presentano alcun tipo di servizio perché già offerti dallo stato, mentre in altre nazioni i servizi offerti dalle università spaziano sul tema della famiglia a 360°), l’attenzione si è spostata alla scala nazionale e, poi, a quella regionale (Parte Seconda). In questo contesto, il Politecnico di Torino si è dimostrato attento ai temi

del work-life balance già da tempo e nel corso degli anni ha migliorato e ampliato i servizi offerti ai propri dipendenti.
Infine, l'ultimo approfondimento della tesi che è contenuto nella Parte Terza, ha l'obiettivo di valutare il ritorno sociale di investimenti in azioni di conciliazione vita lavoro. Spesso è riconosciuta generalmente l'importanza e la validità di tali azioni, senza però tentare di stimarne gli effetti indotti (outcome) nei fruitori diretti e indiretti del servizio.
In particolare l'attenzione si è concentrata sul micro nido "Policino", uno dei servizi che il Politecnico offre ai suoi dipendenti e ai loro figli e si è scelto di determinarne la sostenibilità socio economica attraverso il calcolo dell'indicatore SROI, Social Return of Investment.
Poiché poi, l'analisi europea ha offerto interessanti spunti per l'ampliamento dei servizi attualmente offerti dal Politecnico, lo SROI è stato utilizzato anche per calcolare in modo previsionale il ritorno sociale di nuovi investimenti.



PRIMA PARTE
WORK-LIFE BALANCE IN UE

PREMESSA

Dal 2016, per l'Europa, la conciliazione vita-lavoro è un diritto. Infatti il Parlamento Europeo a seguito della pubblicazione del Testo Unico per le famiglie ha annunciato, mettendo nero su bianco, che un principio fondamentale delle politiche di conciliazione è un mix di elementi che sono utili per le esigenze della famiglia durante l'arco di tutta la vita, dalla nascita dei propri figli all'assistenza degli anziani.
Pertanto si stanno attuando sempre più modelli di welfare aziendale, sia in ambito pubblico che in quello privato.

Le politiche di conciliazione vita-lavoro sono nate a seguito della decrescita, di anno in anno, del tasso di natalità nei paesi dell'OCSE [1].

L'accessibilità ai servizi di assistenza all'infanzia (0 - 3 anni) e a quelli in orari extra-scolastici consente, ad esempio in Svezia e Danimarca, di essere un grande ostacolo, anche economico, per i lavoratori. Nei paesi nordici i costi di questi servizi sono talmente elevati che le famiglie non riescono a sostenerli direttamente , tuttavia vengono utilizzate strutture pubbliche offerte dallo Stato (3 -15 anni).

Nel grafico seguente (Fig.1) si può notare come la spesa pubblica in assegni familiari, servizi e sostegno finanziario, sia molto alta nelle nazioni del nord Europa rispetto agli altri paesi dell'OECD (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico). Questi dati sono calcolati in percentuale al PIL del 2014.

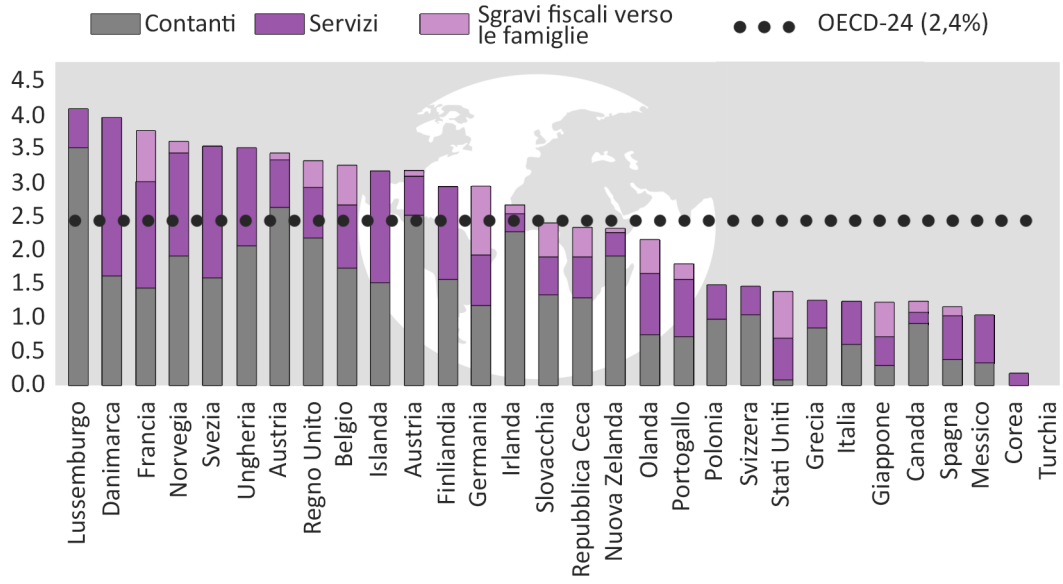
Nel settore privato le aziende, grazie a dei finanziamenti, forniscono servizi sia di custodia per bambini a prezzi moderati sia voucher che i genitori possono percepire ed utilizzare per l'assistenza dei propri figli.
Si è pensato di poter calcolare il piano tariffario dei servizi forniti, non solo in base all'ISEE ma anche alle ore di lavoro dei genitori. Questo permettendo a coloro che lavorano di più un maggiore sostegno di work-life balance.

Il finanziamento pubblico che viene erogato alle aziende private dovrebbe essere strettamente legato al rispetto degli standard di qualità. Tali standard riguardano aspetti di salute, sicurezza e numero di personale, ma anche obiettivi di sviluppo per il bambino ed il coinvolgimento del genitore nelle strutture per l'infanzia.

I problemi però non si fermano nel momento in cui il bambino inizia il vero e proprio percorso scolastico

[1] L'OCSE è un'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico che effettua studi economici e svolge il ruolo di assemblea consultiva per poter risolvere le problematiche comuni dei Paesi membri. L'organizzazione, nata inizialmente in ambito del Piano Marshall, conta 34 Paesi e ad oggi ha sede a Parigi.

(scuola primaria) questo perchè gli orari di lavoro non combaciano quasi mai con quelli delle scuole. Proprio per questo si ha bisogno di strutture che aiutino le famiglie ad occuparsi dei figli nelle ore extrascolastiche. Questa tipologia di sostegno non ha costi elevati come quelli dell'assistenza all'infanzia poiché i bambini, essendo una fascia d'età più alta, hanno bisogno di minori cure specifiche e quindi si può constatare su un rapporto insegnante/studente minore rispetto alla fascia 0 - 3 o
3 - 6 anni.



(Fig.1) *Spesa pubblica dei Paesi dell'OECD in servizi work-life balance*
Schema elaborato dall'autore, dati recepiti da articoli OECD

CAPITOLO 1

LEGISLAZIONE EUROPEA DI RIFERIMENTO

1.1 CENNI STORICI DELLE POLITICHE WORK-LIFE BALANCE

Di strategia europea per l'infanzia se ne parla dal 1999 con il trattato di Amsterdam. Questo era stato preceduto da una richiesta, da parte del Consiglio Europeo di Lussemburgo del 1998 verso gli Stati Membri, di sforzarsi nell'aumentare i livelli di accesso ai servizi di assistenza, la qualità dei servizi per i bambini e migliorare i sistemi di congedo.

Solo, però, durante il Consiglio Europeo di Lisbona del 2000 si è fissato un obbiettivo, quello di raggiungere un tasso di occupazione del 60% delle donne. Importanti erano, a maggior ragione, la presenza di strutture per l'infanzia. A Lisbona, inoltre, si è deciso di inserire una nuova governance, quella dell'OMC (Open Method of Coordination). L'OMC è un processo che promuove l'interazione tra più livelli di potere e di azione riguardanti la cura. Il metodo ha evidenziato la necessità di ampliare le connessioni lavorative, partendo dal livello europeo estendendolo a quello locale. Questo passaggio è stato cruciale per l'istruzione in abito riconciliazione, poiché antecedentemente non vi era nessuna istruzione.

Due anni dopo, nel Consiglio Europeo di Barcellona del 2002, i principi presi in considerazione a Lisbona sono stati riproposti in modo più elaborato e preciso: l'attenzione è stata rivolta maggiormente alle strutture per l'infanzia, dividendole per gruppi di età. Si è operata, cosi, vi è una distinzione tra bambini sotto i tre anni e bambini dai tre anni all'età scolare.

Il primo gruppo (0-3 anni) richiede l'accesso a servizi per l'infanzia e asili nido. Questa tipologia di servizi è spesso privata, ad esempio in UE solo i membri (Finlandia, Danimarca e Svezia) offrono un servizio pubblico garantito in strutture apposite.

Il secondo gruppo (3-5 anni) ha bisogno di un'educazione prescolare, perciò di scuole cosiddette "dell'infanzia". Queste, negli stati membri, non sono sempre gratuite ma spesso convenzionate e quindi richiedono sovvenzioni pubbliche e contributi dei privati sotto forma di rette.
Nel Consiglio di Barcellona quindi, alla luce degli impegni presi nel trattato di Amsterdam e ribaditi nelle strategie di Lisbona, si è preso atto di rimuovere i disincentivi per il lavori femminili e di fornire strutture per l'educazione almeno del 90% per i bambini dai 3 ai 5 anni e del 33% per coloro che hanno meno di 3 anni entro il 2010.
In seguito la Commissione europea ha ribadito l'impegno degli obiettivi nel conseguimento di strutture per l'infanzia con sviluppi qualitativi, a prezzi accessibili e compatibili con gli orari di lavoro dei genitori, per un ottimo work-life balance.
Dal 2010 gli obbiettivi però risultano non essere del tutto attuati per via dell'ampia disparità tra gli stati membri.

1.2 LE OPPORTUNITA' DEL FONDO FSE

Per le criticità elencate l'UE ha pensato di trovare dei meccanismi per far accedere più famiglie alle strutture per l'infanzia grazie a dei finanziamenti. In particolare sono stati utilizzati dei fondi strutturali per la costruzione di strutture per l'infanzia, per la formazione di personale e per fornire assistenza all'infanzia.

Tra il 2007 e il 2013 l'UE ha impegnato mezzo miliardo di euro per lo sviluppo rurale e per strutture per l'infanzia. Nello stesso periodo, 2,4 miliardi di euro sono stati utilizzati per aiutare l'occupazione delle donne e agevolare l'accesso all'assistenza all'infanzia, grazie all'utilizzo del Fondo Sociale Europeo [2].

In base a questi vengono proposti i Programmi Operativi (OP) pianificati dagli stati membri e approvati dalla commissione europea.
Nell'immagine possiamo dividere in livelli i finanziamenti richiesti dalle varie regioni europee a seconda della propria ricchezza. Sono presenti quattro fasce in base al PIL pro capite. (Fig. 2)

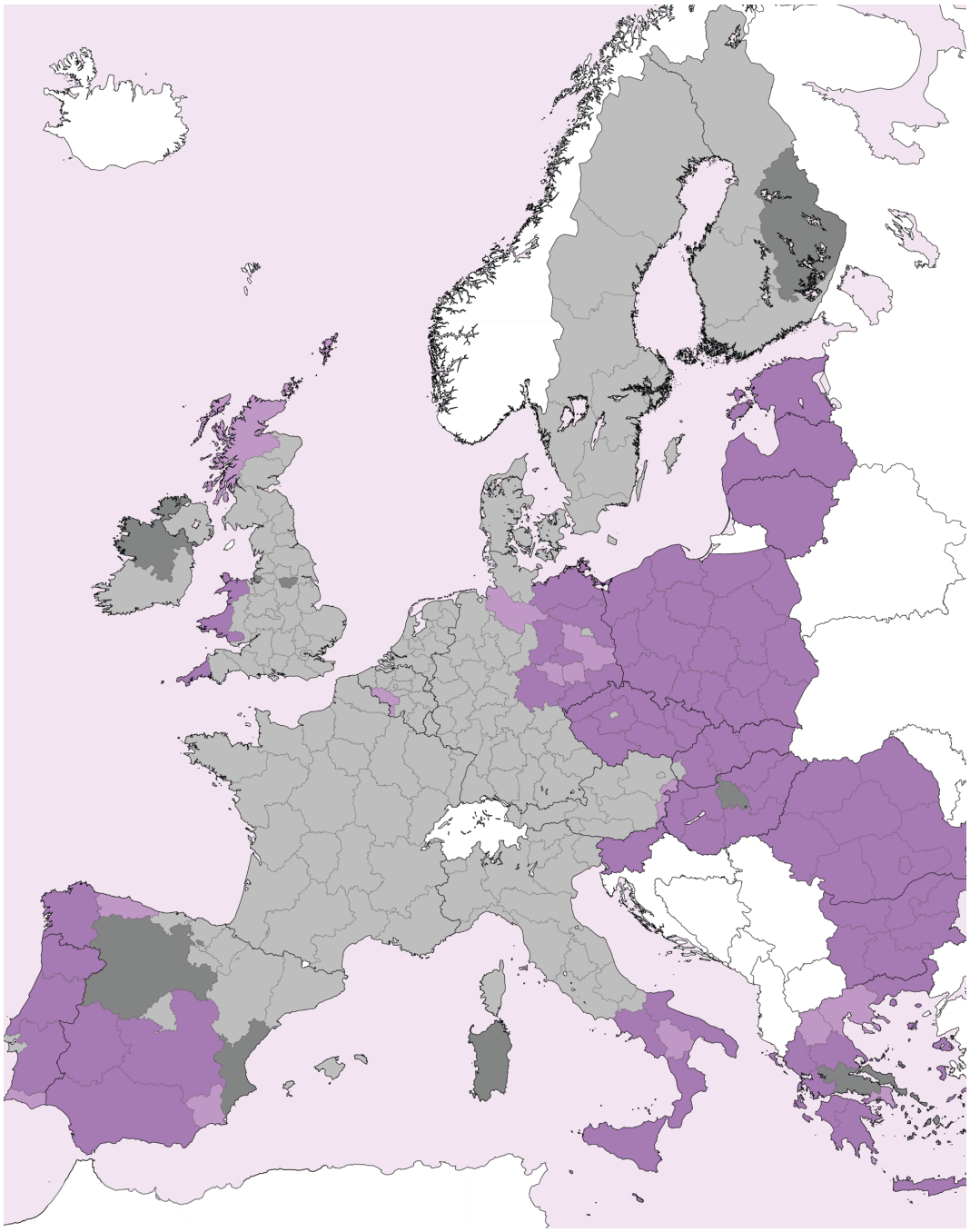
Le misure finanziarie adottate fanno intuire che la riconciliazione, in particolare lo sviluppo di servizi per la custodia dei bambini sono fondamentali per poter raggiungere gli obiettivi della strategia europea: la crescita e l'occupazione.

Il 13 Settembre 2016 il Parlamento Europeo ha pubblicato il testo approvato sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale.
Il testo approvato comprende esattamente 64 punti tra cui i più rilevanti 4, 21, 24, 26, 27, 33, 36, 41, 45, 46, 53 e 58.
Prima dei punti però sono state fatte delle considerazioni a riguardo e le più importanti, dal punto di vista dell'argomento affrontato in questo lavoro che sono l' X, Y, AB, AG e AH.

Si può quindi dire che, grazie alla legge approvata nel 2016, vi è stata una svolta sostanziale nei luoghi di lavoro. Si spazia dal benessere psicologico dei lavoratori alla riorganizzazione degli spazi nelle strutture lavorative.

La mancanza di conciliazione vita-lavoro nella propria vita può portare a:
-cattiva salute causata dallo stress, stanchezza, ansia, ecc… ;
-riduzione delle prestazioni lavorative date dalla disattenzione e dall'assenteismo;
-scarsa cura dei bambini e degli anziani.

[2] Tale fondo promuove l'occupazione dell'Unione Europea, supportando gli stati membri, fornendo ai lavoratori e alle imprese gli strumenti giusti per affrontare nuove sfide globali. Strategie e budget sono gestiti dal consiglio dell'unione europea, parlamento e commissione europea.



(Fig.2) *Fascie di PIL delle regioni europee per attribuire FSE*
Immagine modificata dall’autore, fonte scheda riassuntiva Commissione Europea

CAPITOLO 2

FOCUS SULLA SITUAZIONE EUROPEA

2.1 COMPARAZIONE TRA ALCUNI STATI MEMBRI

L'equilibrio tra vita e lavoro ormai attira sempre più l'attenzione sia a livello internazionale che nazionale e ciò è dato soprattutto dall'aumento dell'occupazione femminile.
Per le donne l'uguaglianza nella sfera lavorativa ha comportato, dagli anni '60 in poi, una diminuzione della povertà nelle famiglie ma allo stesso tempo una crescita dei costi del benessere. Nonostante un calo relazionale tra stato-nazione, con il passare degli anni, furono molte le strategie nazionali che si basavano sia sul piano dell'occupazione femminile che sul sostegno per la cura.

Secondo alcuni studi condotti nel 2006 , prendendo in esame cinque degli Stati membri dell'UE (Francia, Gran Bretagna, Norvegia, Finlandia e Portogallo), sono molti quelli che hanno offerto un massimo livello di supporto per le madri che lavorano attraverso l'assistenza all'infanzia.

Fin dagli anni '70 nei paesi scandinavi vi sono stati programmi espliciti per il miglioramento della vita lavorativa; questo ha portato ad avere un punteggio maggiore rispetto ad altre realtà, quali Francia, Gran Bretagna e Portogallo.
Per l'appunto, gli Stati del Welfare nordico (Svezia, Norvegia, Finlandia e Danimarca) sono chiamati Stati assistenziali poiché si occupano di rendere disponibile, in virtù del diritto di cittadinanza, il sostegno universale al benessere. Gran parte dei servizi per l'assistenza agli anziani e ai bambini è infatti totalmente pubblica. Di conseguenza, in queste nazioni, si può notare la bassa percentuale di povertà tra le famiglie con bambini e l'alto tasso di occupazione femminile.
In Norvegia, ad esempio questi servizi statali sono arrivati dopo rispetto agli altri stati nordici, ma nel '90 la crescita è stata esponenziale fino ad arrivare nel 2005 con la copertura universale.
La Finlandia invece, fin dagli anni '60, ha sviluppato servizi con copertura universale ed ha sostenuto la cultura della maternità sul posto di lavoro.
Sia in Norvegia che in Finlandia vengono offerti ai genitori "cash-for-care" ovvero del denaro da parte dello stato per i pagamenti per la cura dei bambini.
In questi due Paesi scandinavi l'occupazione delle donne è molto elevata, questo probabilmente perché la concezione di famiglia in queste nazioni è diversa. Qui ad occuparsene non è esclusivamente la donna ma anche l'uomo.

Le politiche francesi si sono avvicinate molto all'idea delle nazioni scandinave, infatti lo stato offre una vasta gamma di servizi di assistenza cercando di canalizzarli tutti direttamente alle famiglie con figli fino a sei anni. Sono presenti scuole materne statali ed anche sgravi fiscali sulle spese per l'assistenza all'infanzia.
In Francia si punta più alla natalità

che all'occupazione delle donne, anche se si è cercato di trovare impiego a tempo pieno per esse.

I tassi di occupazione delle donne in Gran Bretagna hanno avuto un aumento repentino negli anni '80, raggiungendo il 72%. Qui le donne hanno impieghi più part-time che a tempo pieno, concezione diversa rispetto alla Francia ma molto vicini alle ideologie dei Paesi Bassi.
In Gran Bretagna erano presenti pochissime agevolazioni statali per le mamme, ma nel 1997 la politica della famiglia è stata messa al primo posto. Un obiettivo fondamentale era la riduzione della povertà infantile attraverso l'occupazione dei genitori e l'indennità per i costi per la custodia dei bambini.
Il governo britannico però ha dato poca disposizione di assistenza all'infanzia e in questa nazione la maggior parte di strutture per l'assistenza è di natura privata.

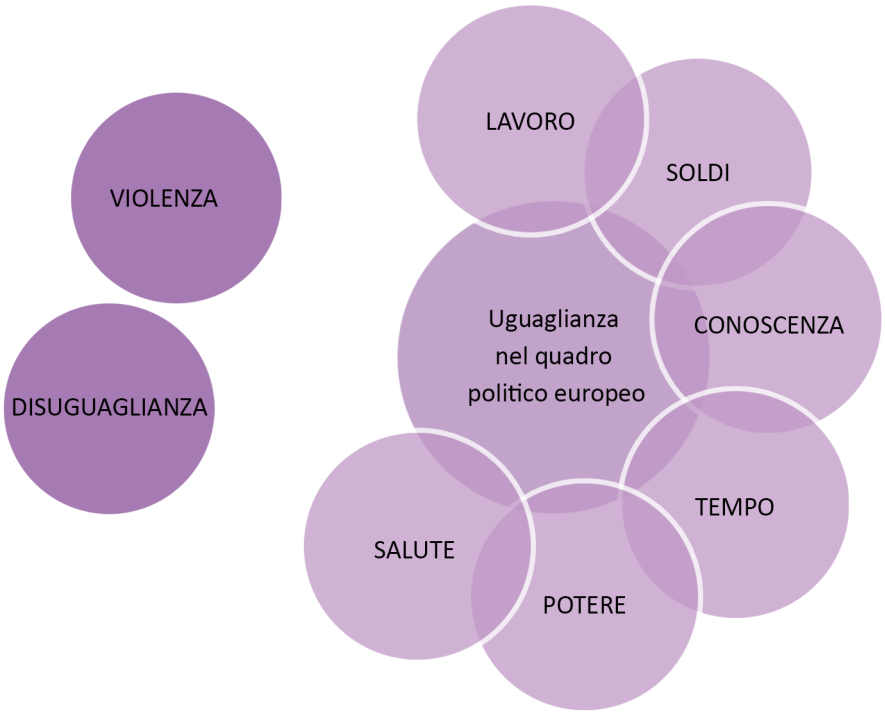
Infine in Portogallo le donne erano soggette ai mariti ed escluse da gran parte dei lavori fino al '67. Le spese statali per il benessere delle famiglie erano molto basse ed erano le famiglie stesse a doversi occupare alla cura dei parenti. Nel '99 si iniziò a favorire l'occupazione femminile ma ad oggi sono bassissimi le agevolazioni statali per i servizi all'infanzia. Qui però vi è una forte presenza di assistenza dell'infanzia da parte dei datori di lavoro.

Secondo questi studi ad oggi sono ancora le donne ad occuparsi della maggior parte del lavoro domestico e sono loro ad avere i più alti livelli di conflitto vita-lavoro.

2.2 IL TEMA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE E CASI DI ASILI AZIENDALI

Dalla breve panoramica denunciata in precedenza emerge come ci siano ancora delle lacune da parte degli Stati membri; l'uguaglianza di genere è un argomento fondamentale per una raggiungere gli obiettivi stabiliti dall'UE nella Strategia di crescita dell'Europa 2020.
La Commissione ha, quindi, proposto uno strumento per la valutazione dell'uguaglianza di genere ed un relativo piano d'azione. Questo strumento è stato elaborato dall'Istituto europeo di genere ed equità (EIGE) ed è l'unico ad aver dato una mappa completa dei divari di genere negli Stati membri dell'UE in base al proprio quadro politico.

In questa analisi l'uguaglianza di genere è data da indicatori sociali che si basano sulla spesa pubblica per l'istruzione e la ricerca, invece che a quelli economici come il PIL.
The Country Profiles (una pubblicazione che si occupa principalmente di individuare informazioni su ogni nazione dell'UE) offre quindi un'istantanea per poter permettere agli utenti di recepire lo sviluppo dell'uguaglianza avvenuto da ciascun membro.
L'indice sull'uguaglianza di genere sintetizza la complessità del tema in sei principali domini: lavoro, soldi, conoscenza, tempo, potere, salute e due domini satellite (disuguaglianza e violenza). (Fig.3)



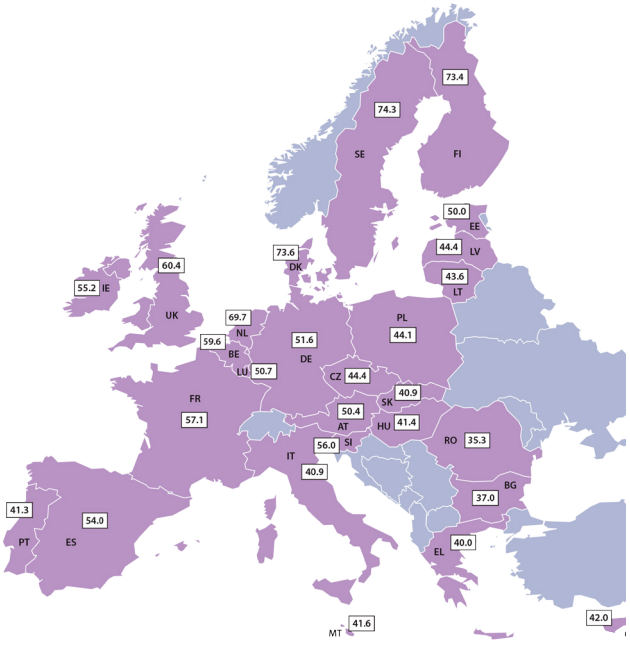
(Fig.3) *Campi presi in esame per calcolare l'indice sull'uguaglianza di genere fonte articolo Gender Equity Index*

-violenza: misura quella contro le donne (campo nullo),
-disuguaglianza: individua genitori soli, badanti e disabili (campo nullo),
-lavoro: la posizione delle donne e degli uomini in questo campo (flessibilità orari, formazione, salute e sicurezza),
-denaro: disuguaglianze nella situazione economica tra uomo e donna,
-conoscenza: mostra la differenza tra uomo e donna in formazione e istruzione,
-tempo: si concentra sulle attività sociali non retribuite,
-potere: misura la disuguaglianza in campo politico ed economico,
-salute: osserva l'accesso alle strutture di salute.

Attraverso la tabella (Tab.1) e la mappa (Fig.4) si può notare come il più alto indice di uguaglianza è presente nelle nazioni del Nord Europa e come scendendo verso Sud il valore diminuisce.
Ora analizziamo nel dettaglio due delle nazioni, Inghilterra e Francia, che studieremo di seguito in ambito universitario.
Ora osserviamo nel dettaglio due delle nazioni presenti nell'elenco; l'Inghilterra e la Francia. Prendiamo in esame proprio queste due poichè sono le nazioni con un indice al di sopra della media europea e le più vicine geograficamente parlando alla nostra nazione.
Di seguito le troveremo analizzate anche in campo universitario.

Paese	Indice	Lavoro	Denaro	Conoscenza	Tempo	Potere	Salute
AT	50.4	73.9	77.9	44.6	40.0	24.3	91.6
BE	59.6	66.4	79.3	54.7	45.3	45.2	94.1
BG	37.0	49.9	40.7	32.0	17.3	33.8	84.5
CY	42.0	68.7	74.1	52.9	25.3	12.2	91.1
CZ	44.4	71.6	59.3	37.3	23.2	29.6	89.6
DE	51.6	72.5	76.3	44.1	41.6	28.0	89.5
DK	73.6	81.6	79.2	75.1	64.9	60.0	91.8
EE	50.0	64.6	49.1	53.0	51.4	27.5	83.8
EL	40.0	59.7	63.3	36.7	17.4	24.4	92.4
ES	54.0	61.3	60.7	53.5	33.8	47.2	90.7
FI	73.4	82.0	78.4	67.0	63.8	68.8	89.9
FR	57.1	67.0	75.9	49.4	35.8	50.3	90.6
HU	41.4	55.9	54.4	35.1	32.5	24.4	83.7
IE	55.2	71.0	77.0	52.8	53.4	26.5	96.4
IT	40.9	60.6	68.2	32.1	33.0	18.6	90.8
LT	43.6	61.0	41.5	47.4	24.1	32.1	84.9
LU	50.7	66.4	90.9	61.1	48.9	14.7	93.9
LV	44.4	54.9	42.0	38.8	35.2	38.6	77.1
MT	41.6	55.0	68.2	34.0	37.5	18.7	93.2
NL	69.7	73.1	82.5	65.5	71.3	52.2	94.7
PL	44.1	61.4	52.2	44.0	20.9	34.5	82.6
PT	41.3	66.2	56.3	30.4	22.4	30.6	84.5
RO	35.3	60.4	39.0	28.8	17.8	24.9	84.0
SE	74.3	78.6	80.2	66.3	63.9	74.3	93.1
SI	56.0	69.1	70.2	51.4	49.1	36.0	88.7
SK	40.9	61.0	53.7	35.0	17.8	33.1	85.8
UK	60.4	76.6	74.3	68.8	43.2	35.2	95.4
EU-27	54.0	69.0	68.9	48.9	38.8	38.0	90.1

(Tab.1) *Tabella indici di uguaglianza dati forniti dall'EIGE, Gender Equity Index Country Profiles*



(Fig.4) *Mappa indici di uguaglianza dati forniti dall'EIGE, Gender Equity Index Country Profiles*

_INGHILTERRA

Qui le iniziative politiche per dare equità al Paese avvengono nel 2007 con l'eliminazione di disparità in dipartimenti governativi, agenzie esecutive, college, università, scuole, autorità di polizia e antincendio, organi di ispezione e controllo, musei ed in tutti effettuato con finanziamenti pubblici.

Nel 2007 entrato in vigore il Gender Equity Duty 1 ha imposto alle organizzazioni che offrono servizi pubblici di occuparsi all'uguaglianza piuttosto che alle esclusive misure di discriminazione e molestie.

Il 1 Ottobre 2010 è stato approvato l'Equity Act 2010 che proibisce l'ingiusto trattamento nei posti di lavoro pubblici e privati, a prescindere dall'età, sesso, disabilità, razza, religione, matrimonio civile o meno.

Sempre nello stesso anno il governo britannico ha inserito un quadro di strategie che si basa su cinque principi:

-creare pari opportunità,
-dare potere alle persone,
-trasparenza,
-sostenere l'azione sociale,
-incorporare l'uguaglianza.

Nel 2013 l'ufficio per le pari opportunità ha attuato la politica per la creazione di una società più giusta ed equa.

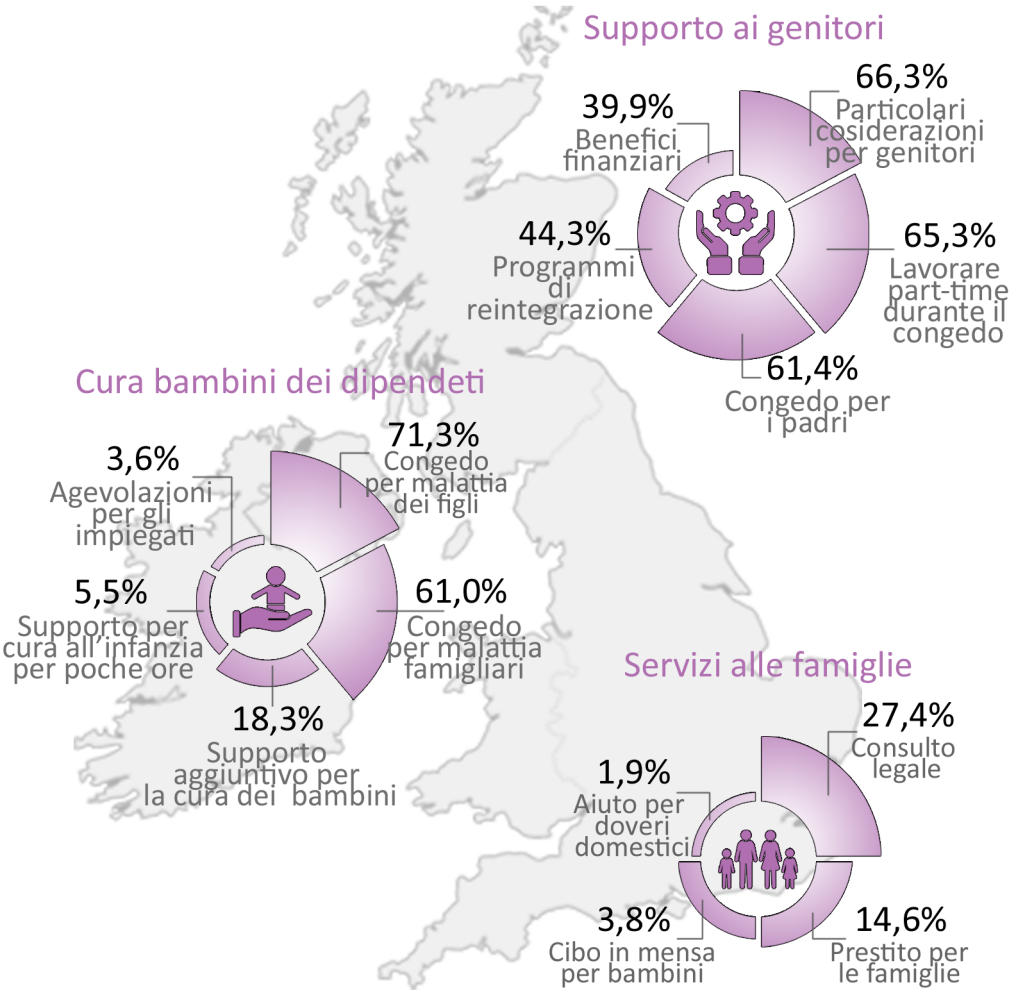
2010		UK	EU-27
Work	Work	76.6	69.0
	Participation	79.7	76.6
	Segregation and quality of work	73.7	62.2
Money	Money	74.3	68.9
	Financial resources	72.7	59.5
	Economic situation	76.0	79.6
Knowledge	Knowledge	68.8	48.9
	Attainment and segregation	81.3	57.2
	Lifelong learning	58.2	41.8
Time	Time	43.2	38.8
	Care	56.6	45.5
	Social	32.9	33.0
Power	Power	35.2	38.0
	Political	52.4	49.9
	Economic	23.6	29.0
Health	Health	95.4	90.1
	Status	93.9	86.6
	Access	97.0	93.7
Intersecting Inequalities	Intersecting inequalities	No comparable data available	
Violence	Violence	No comparable data available	

Domain	Indicators	Unit	UK		EU-27	
			Women	Men	Women	Men
Work	Full-time equivalent employment (15+ population)	%	40.0	58.0	41.0	56.4
	Duration of working life	years	34.8	40.8	31.6	37.3
	Employed people in *Education, Human health* and *Social work activities* (15–64 employed)	%	38.8	10.6	29.4	7.9
	Employees with a non-fixed start and end of a working day or varying working time as decided by the employer (15–64 employed)	%	46.8	46.5	38.7	44.7
	Workers having undergone training paid for or provided by their employer or by themselves if self-employed (15+ workers)*	%	46.0	43.8	33.0	34.3
	Workers perceiving that their health or safety is not at risk because of their work (15+ workers)*	%	88.1	77.5	81.2	71.3
Money	Mean monthly earnings	PPS	2475	3277	2021	2533
	Mean equivalised net income (16+ population)	PPS	20 194	21 485	16 512	17 367
	Not at-risk-of-poverty, ≥60% of median income (16+ population)	%	82.5	84.6	83.5	85.3
	S20/S80 income quintile share (total population)	%	19.2	18.2	20.4	20.0
Knowledge	Graduates of tertiary education (15–74 population)	%	31.4	30.3	22.1	21.4
	Tertiary students in the fields of *Education, Health* and *Welfare, Humanities* and *Arts* (tertiary students)	%	53.5	29.0	43.7	21.6
	People participating in formal or non-formal education and training (15–74 population)	%	26.9	22.4	17.4	16.0
Time	Workers caring for and educating their children or grandchildren, every day for one hour or more (15+ workers)*	%	38.5	23.3	41.1	24.9
	Workers doing cooking and housework, every day for one hour or more (15+ workers)*	%	82.2	40.3	77.1	24.1
	Workers doing sporting, cultural or leisure activities outside of their home, at least every other day (15+ workers)*	%	11.2	15.8	9.3	12.2
	Workers involved in voluntary or charitable activities, at least once a month (15+ workers)*	%	15.6	12.7	14.7	14.4
Power	Share of ministers**	%	30	70	25	75
	Share of members of parliament**	%	20	80	23	77
	Share of members of regional assemblies**	%	31	69	30	70
	Share of members of boards in largest quoted companies, supervisory board or board of directors**	%	13	87	12	88
	Share of members in all key decision-making bodies in Central Bank**	%	11	89	18	82
Health	Self-perceived health, good or very good (16+ population)	%	78.8	80.1	65.8	71.1
	Life expectancy at birth (in absolute value)	years	82.6	78.7	82.9	77.0
	Healthy life years at birth (in absolute value)	years	65.6	65.0	62.7	61.9
	Population without unmet needs for medical examination (16+ population)	%	96.1	96.7	93.0	93.6
	Population without unmet needs for dental examination (16+ population)	%	97.1	96.9	92.7	92.8
Intersecting inequalities	Employment of people born in a foreign country (15–64 corresponding population)	%	58.0	74.9	54.3	70.1
	Employment of people aged 55–64 (55–64 population)	%	49.5	65.0	38.6	54.6
	Employment rates of people living in a household with one adult and one or more dependent children (15–64 corresponding population)	%	55.2	72.9	66.0	79.7
Violence	No comparable data available					
	No comparable data available					

Fonte: Gender Equality Index Country Profiles

Attraverso il grafico riportato di seguito (Fig.5) si analizza come le aziende inglesi aiutino i propri dipendenti sul campo del work-life balance.
Ciò su cui l'Inghilterra investe di più è il congedo per malattie dei figli del personale. Intorno alla stessa percentuale si aggirano alcuni degli investimenti al supporto dei genitori ad esempio le considerazioni per i genitori e congedo per malattie.

Come si può osservare sono i servizi per le famiglie ad avere la minor percentuale investita ed è l'aiuto ai doveri domestici ad avere il numero più basso di investimento.
Questi sono dati che servono a capire come le aziende si muovono ed in che campi investono di più.
Tutti i dati sono stati recepiti a seguito di sondaggi in aziende inglesi.



(Fig.5) *Grafici realizzati dall'autore, fonti articolo European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life*

In Inghilterra non si può non citare l'azienda della Toyota che insieme ad altre grandi aziende metta a disposizione ai suoi dipendenti un asilo nido il Bumpers day nursery and Preschool. (Fig.6) Quest'asilo può ospitare fino a 57 bambini dai 3 mesi ai 5 anni di età, a far parte di questa struttura possono essere figli dei dipendenti Toyota ma anche esterni. Qui vi è una baby room e una stanza per i bambini sopra i 2 anni, tutto rispettando le linee guida EYES. Oltre a queste stanze è presente anche un'area esterna attrezzata per far giocare i bambini all'aria aperta.

(Fig.6) *Immagini esterne ed interne dell'asilo nido aziendale Toyota*

(Fig.7) *Immagini esterne ed interne dell'asilo nido aziendale Microsoft*

Un altro esempio di asilo aziendale in Inghilterra è quello della Microsoft nel Thames Valley Park. (Fig.7) Nel 2003 è nata la struttura dopo un accordo con Bright Horizons. Dopo anni di lavoro nell'azienda moltissimi dipendenti erano diventanti genitori e si aveva bisogno di un servizio del genere. Addirittura nelle pause pranzo i lavoratori dell'azienda possono andare a visitare i propri bambini o prendere parte alle attività.
Secondo la Microsoft Parent Survey l'inserimento di una struttura in loco dimostra l'aiuto ai dipendenti per poter concentrarsi ed essere più produttivi durante il lavoro. Ad oggi questo asilo ospita dalle 50 alle 70 famiglie e si spera di ampliare ancora di più le tipologie di servizi.

Anche la Royal Mail ha messo a disposizione un asilo aziendale al proprio personale. Royal Mail Childsplay Nursery (Fig.8) dal 1998 offre assistenza per l'infanzia ed è situato all'interno della struttura principale dell'azienda. Si occupa a tempo pieno o part-time di bambini dalle 6 settimane agli 8 anni. La struttura è stata recentemente ristrutturata.

Oltre ad alcuni esempi appena citati vi sono altre "aziende" ad inserire servizi per la cura dell'infanzia ai propri dipendenti, queste "aziende" sono le università e proprio di queste si parlerà approfonditamente in seguito.

(Fig.8) *Immagini esterne ed interne dell'asilo nido aziendale Royal Mail*

_FRANCIA

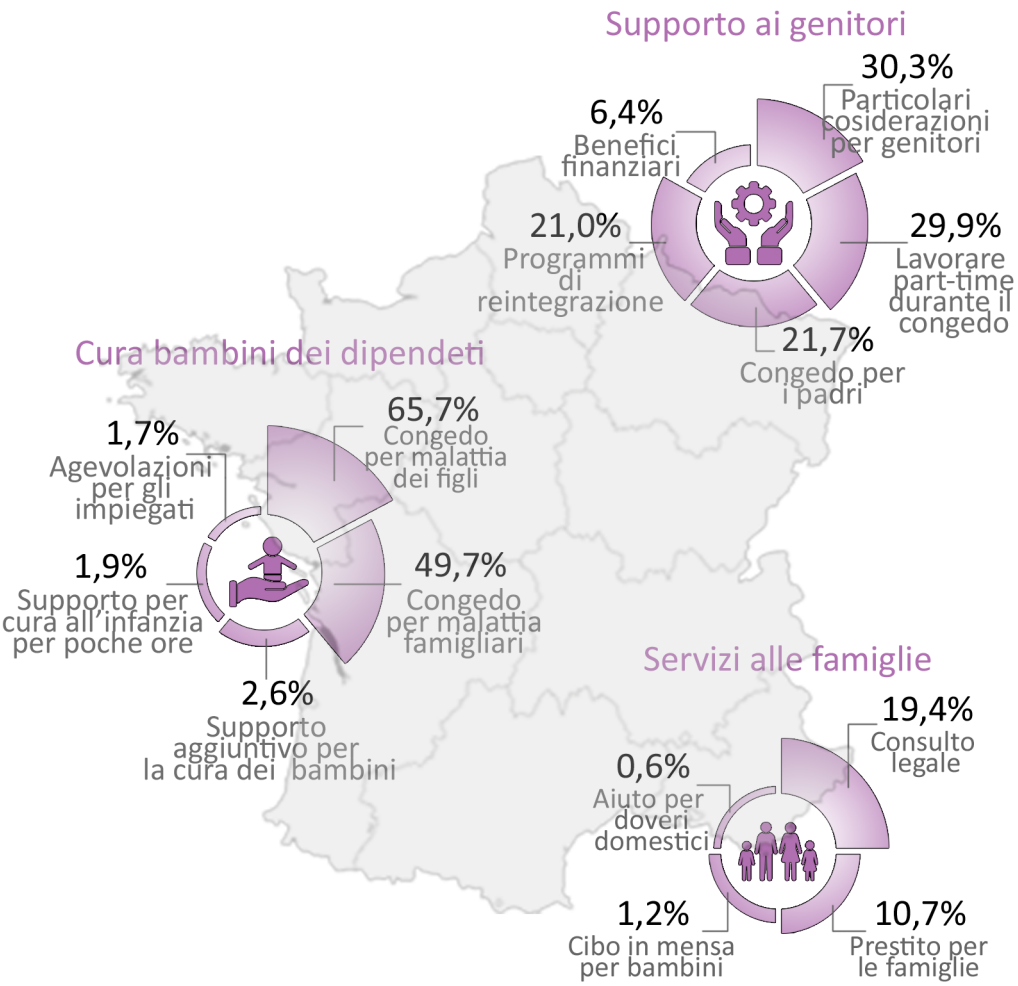
Nel 2006 si parla di parità di retribuzione tra uomo e donna, limitando il divario soprattutto in maternità. L'anno dopo si attua per la prima volta la conciliazione tra vita e lavoro dei dipendenti e nel 2008 alle aziende viene chiesto di aiutare i propri lavoratori. Con la riforma di questo anno si è cambiata il primo articolo della Costituzione inserendo: "Lo statuto deve promuovere la parità di accesso di donne e uomini agli uffici elettivi, ai posti e alle posizioni di responsabilità professionale e sociale". Nel 2012 vengono inserite delle sanzioni per quelle aziende che non si impegnano a rispettare un'equa occupazione uomo-donna sul lavoro. Inoltre si afferma che dal 2018 le nomine senior dovranno essere occupate per il 40% da donne. Stessa percentuale deve essere raggiunta secondo l'indice CAC 40 dove si richiede la presenza femminile di almeno il 40% nel consiglio di amministrazione.

2010		FR	EU-27
Work	**Work**	**67.0**	**69.0**
	Participation	76.1	76.6
	Segregation and quality of work	59.1	62.2
Money	**Money**	**75.9**	**68.9**
	Financial resources	67.0	59.5
	Economic situation	86.1	79.6
Knowledge	**Knowledge**	**49.4**	**48.9**
	Attainment and segregation	64.3	57.2
	Lifelong learning	38.0	41.8
Time	**Time**	**35.8**	**38.8**
	Care	43.6	45.5
	Social	29.3	33.0
Power	**Power**	**50.3**	**38.0**
	Political	63.8	49.9
	Economic	39.7	29.0
Health	**Health**	**90.6**	**90.1**
	Status	86.7	86.6
	Access	94.6	93.7
Intersecting Inequalities	**Intersecting inequalities**	No comparable data available	
Violence	**Violence**	No comparable data available	

Domain	Indicators	Unit	FR		EU-27	
			Women	Men	Women	Men
Work	Full-time equivalent employment (15+ population)	%	39.6	52.3	41.0	56.4
	Duration of working life	years	32.2	36.0	31.6	37.3
	Employed people in *Education, Human health* and *Social work activities* (15–64 employed)	%	31.4	9.5	29.4	7.9
	Employees with a non-fixed start and end of a working day or varying working time as decided by the employer (15–64 employed)	%	38.6	47.2	38.7	44.7
	Workers having undergone training paid for or provided by their employer or by themselves if self-employed (15+ workers)*	%	23.3	26.6	33.0	34.3
	Workers perceiving that their health or safety is not at risk because of their work (15+ workers)*	%	79.7	71.4	81.2	71.3
Money	Mean monthly earnings	PPS	2 030	2 465	2 021	2 533
	Mean equivalised net income (16+ population)	PPS	21 072	21 947	16 512	17 367
	Not at-risk-of-poverty, ≥60% of median income (16+ population)	%	87.0	88.7	83.5	85.3
	S20/S80 income quintile share (total population)	%	22.7	22.7	20.4	20.0
Knowledge	Graduates of tertiary education (15–74 population)	%	26.0	23.4	22.1	21.4
	Tertiary students in the fields of *Education, Health and Welfare, Humanities and Arts* (tertiary students)	%	41.5	21.6	43.7	21.6
	People participating in formal or non-formal education and training (15–74 population)	%	15.2	14.5	17.4	16.0
Time	Workers caring for and educating their children or grandchildren, every day for one hour or more (15+ workers)*	%	42.9	23.8	41.1	24.9
	Workers doing cooking and housework, every day for one hour or more (15+ workers)*	%	72.7	22.4	77.1	24.1
	Workers doing sporting, cultural or leisure activities outside of their home, at least every other day (15+ workers)*	%	8.8	13.6	9.3	12.2
	Workers involved in voluntary or charitable activities, at least once a month (15+ workers)*	%	12.2	16.4	14.7	14.4
Power	Share of ministers**	%	33	67	25	75
	Share of members of parliament**	%	20	80	23	77
	Share of members of regional assemblies**	%	48	52	30	70
	Share of members of boards in largest quoted companies, supervisory board or board of directors**	%	12	88	12	88
	Share of members in all key decision-making bodies in Central Bank**	%	30	70	18	82
Health	Self-perceived health, good or very good (16+ population)	%	65.0	69.8	65.8	71.1
	Life expectancy at birth (in absolute value)	years	85.3	78.2	82.9	77.0
	Healthy life years at birth (in absolute value)	years	63.4	61.8	62.7	61.9
	Population without unmet needs for medical examination (16+ population)	%	95.4	94.9	93.0	93.6
	Population without unmet needs for dental examination (16+ population)	%	91.7	91.6	92.7	92.8
Intersecting inequalities	Employment of people born in a foreign country (15–64 corresponding population)	%	49.8	66.4	54.3	70.1
	Employment of people aged 55–64 (55–64 population)	%	37.5	42.2	38.6	54.6
	Employment rates of people living in a household with one adult and one or more dependent children (15–64 corresponding population)	%	70.4	86.1	66.0	79.7
Violence	No comparable data available					
	No comparable data available					

Fonte: Gender Equality Index Country Profiles

Anche per la Francia sono presenti parecchi investimenti da parte delle aziende ma in quantità molto ridotta rispetto a quanto si è visto in Inghilterra.
Importanti, anche qui, sono gli investimenti sul congedo per la malattia dei figli del personale. (Fig.9)
Un dato particolarmente rilevante è stato è il supporto aggiuntivo per la cura dei bambini che in Francia risulta essere molto basso (2,6%) rispetto all'Inghilterra (18,3%).
Si può notare però come le aziende francesi si preoccupino meno di questo ambito, probabilmente poichè ad occuparsene vi è già lo stato con molte agevolazioni per i cittadini.



(Fig.9) *Grafici realizzati dall'autore, fonti articolo European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life*

CAPITOLO 3

LE UNIVERSITA' UE E LE CONCILIAZIONI V-L

3.1 RANKING EUROPEO

Per capire bene come le università europee hanno portato, all'interno della propria organizzazione, la conciliazione vita-lavoro si è deciso di effettuare una ricerca presso le 10 università migliori d'Europa.

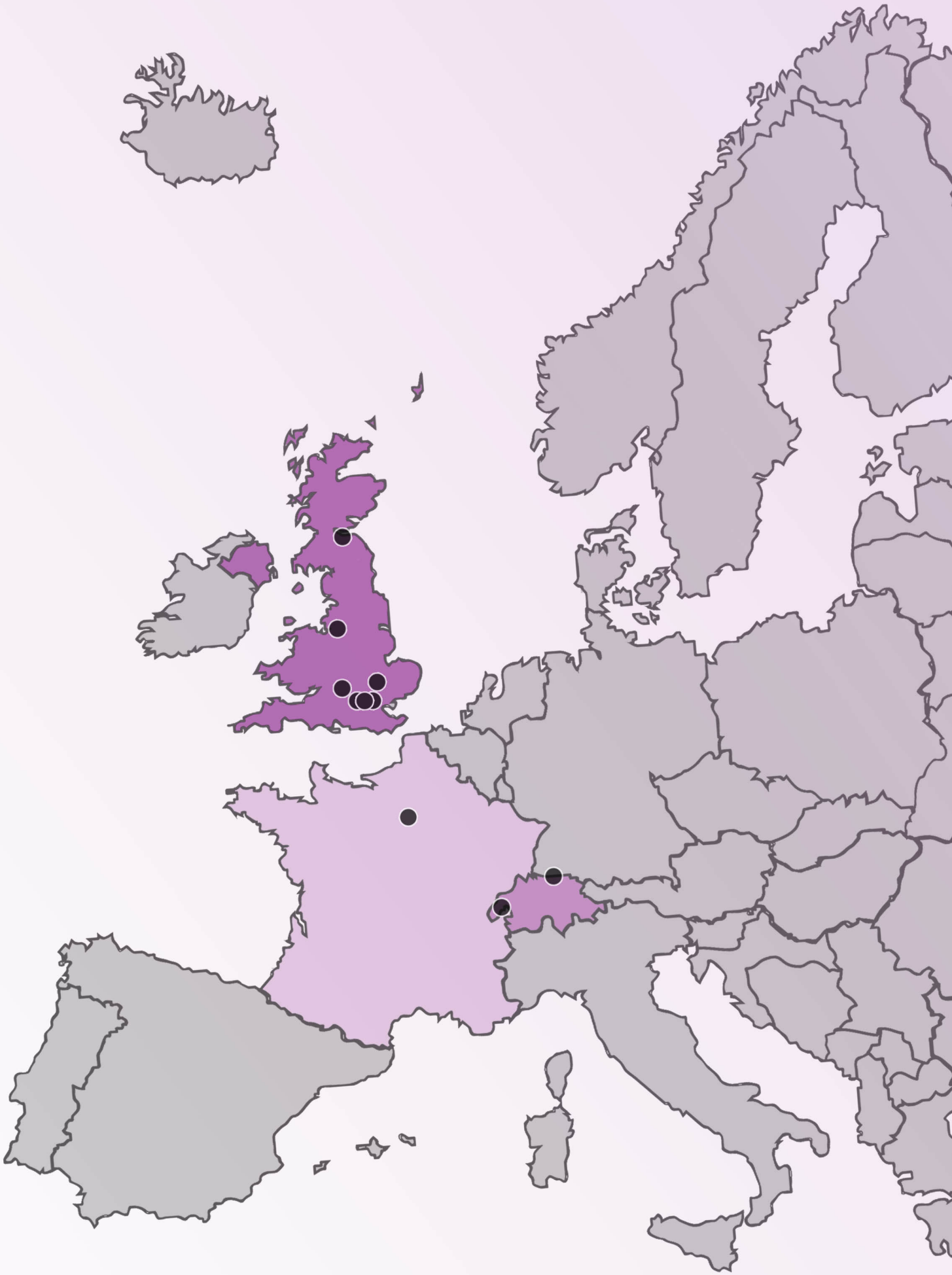
Inizialmente lo studio è partito pensando di contattare le università scandinave e del Nord Europa poichè più all'avanguardia delle altre nazioni. Questo però non ha permesso l'effettivo svolgimento della ricerca poichè a seguito di colloqui avvenuti con alcune università dei Paesi Bassi, Danimarca, Finlandia, Svezia e Norvegia si è capito che le nazioni stesse offrono tantissime agevolazioni ai propri cittadini. Proprio per questo non si sente la necessità di inserire tali servizi all'interno delle aziende e a maggior ragione nelle strutture universitarie.
Tra le varie università contattate come l'università di Amsterdam, di Tampere, di Eindhoven, di Uppsala, di Bergen, di Oslo, la Kungliga Tekniska Högskolan svedese è stata quella che ha dato maggiori informazioni facendo capire la condizione del proprio paese. In Svezia le singole città organizzano questi servizi a livello professionale e soddisfacente.
A questo punto si è deciso di prendere in considerazione un ranking delle università migliori d'Europa già effettuato.

Il ranking preso in considerazione è quello dato da QS World University Rankings, per l'esattezza nel 2017. (Fig.10)
La metodologia adottata da QS per stipulare la lista con le relative posizioni di ogni università è basata su percentuali specifiche, quali:
- Reputazione accademica (40%)
- Reputazione del datore di lavoro (10%)
- Rapporto tra docenti e studenti (20%)
- Citazioni della facoltà (20%)
- Rapporto internazionale della facoltà (5%)
- Rapporto studenti internazionali (5%)

Per ognuna delle dieci università sono state create delle schede, dove sono stati inseriti tutti i dati generali ed anche quelli riguardati il tema work-life balance.
Alle Università è stato attribuito un punteggio ulteriore che indicasse la presenza o meno e la visibilità di questo tema sui siti web delle università. Inoltre per ogni tipologia di asilo o centro vacanze si è individuata la localizzazione, la retta, il numero di bambini che ospita e tutte le informazioni recepite.

Alla fine della ricerca si è pensato di stipulare un ranking riassuntivo. Da un lato, è stata evidenziata l'effettiva graduatoria data dai parametri di QS, mentre dall'altro, la lista di come le posizioni varierebbero considerando, come metodologia, la presenza di servizi conciliazione vita-lavoro.

(Fig.10) *Sito web QS World University Rankings*



_Ranking delle migliori Università d'Europa

1°_University of Cambridge
UNITED KINGDOM
97,2/100

2°_University of Oxford
UNITED KINGDOM
96,8/100

3°_University College London
UNITED KINGDOM
95,6/100

4°_Swiss Federal Istitute of Technology
SWISS
94,2/100

5_Imperial College London
UNITED KINGDOM
94,1/100

6_Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne
SWISS
91,1/100

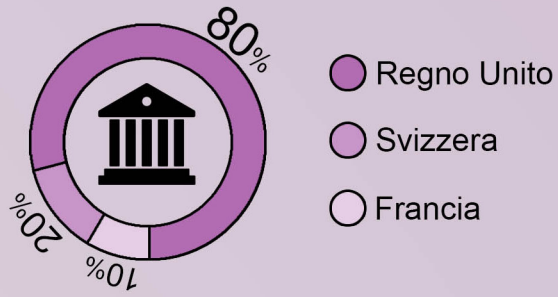
7_The University of Edimburgh
UNITED KINGDOM
88,9/100

8_King's College London
UNITED KINGDOM
87,7/100

9_The University of Manchester
UNITED KINGDOM
84,8/100

10_Ecole normale superieure, Paris
FRANCE
82,9/100

_Percentuale Università nelle nazioni principali



3.2 I SERVIZI E LE INIZIATIVE DI V-L NELLE MIGLIORI UNIVERSITA' DELL'EUROPA

Attraverso la geolocalizzazione delle Università nelle mappe di seguito riportate, si può notare come la maggioranza delle università migliori d'Europa è al Nord Europa, principalmente se non esclusivamente in Inghilterra. Come si è precedentemente detto l'Inghilterra non offre, a livello statale, veri e propri benefici di work-life balance.
Sarà proprio questo un motivo per il quale sono le aziende ad occuparsi dell'organizzazione famigliare dei propri dipendenti offrendo servizi opportuni? Secondo questo studio molto probabilmente si, infatti per ogni università presa in esame si è effettuata un'accurata ricerca dei servizi offerti.

Nella selezione dei servizi delle Università si è pensato di scremare quelli offerti in ambito conciliazione vita-lavoro poichè non tutti si incentravano sull'aiuto familiare del dipendente o studente. Per questo ci si è concentrati solo sugli asili aziendali, centri estivi, in alcuni casi classi di elementari, e altri servizi relativi alla cura dell'infanzia.

Di seguito si riportano le schede per ciascuna Università raggruppate in ordine del QS ranking. Alla fine dell'individuazione di ogni servizio inerente le 3 tipologie dette, si è effettuato un ranking ipotetico aggiungendo un indicatore che considera l'offerta dei "servizi conciliazione vita-lavoro".

Qui si può vedere come è la Svizzera ,con l'ETH, a scalare la classifica poichè ha la maggior quantità di servizi W-L balance rispetto a tutte le altre università.
C'è da dire che la Svizzera pur non essendo uno dei paesi appartenenti alla comunità dell'UE è comunque considerata tale all'interno del ranking. Questa nazione ha un differente modo di vedere questo ambito rispetto a tutte le nazioni dell'UE, infatti qui le politiche sociali variano da cantone a cantone. Spesso di base la Svizzera dà un contributo alle famiglie con figli appena nati che aumenta dal terzo figlio in poi. I contributi poi aumentano nuovamente quando il ragazzo compie 16 anni ed arriva ai 25 anni di età.

All'ultimo posto della classifica c'è l'unica università francese ENS. Come da ranking del QS, anche nel ranking ipotizzato questa facoltà non ha nulla da offrire. Sarà perchè già lo stato francese attraverso le proprie politiche sociali organizza o aiuta i cittadini? A questa domanda possiamo solo dare supporre che probabilmente è così poichè dato lo studio precedentemente fatto si è visto che la Francia rispetto alle altre nazioni è quella che ha dato nel corso degli anni i maggior servizi ai propri cittadini nell'ambito work-life balance.

Regno Unito

5°_The university of Edimburgh

3°_University College London

1°_University of Cambridge

9°_The university of Manchester

7

5°_Imperial College London

9

1

2

8

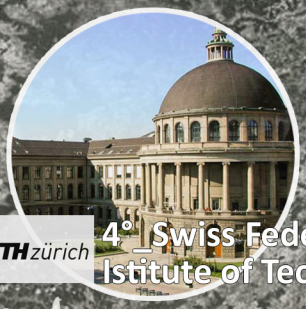
3

5

2°_University of Oxford

8°_King's College London

Svizzera



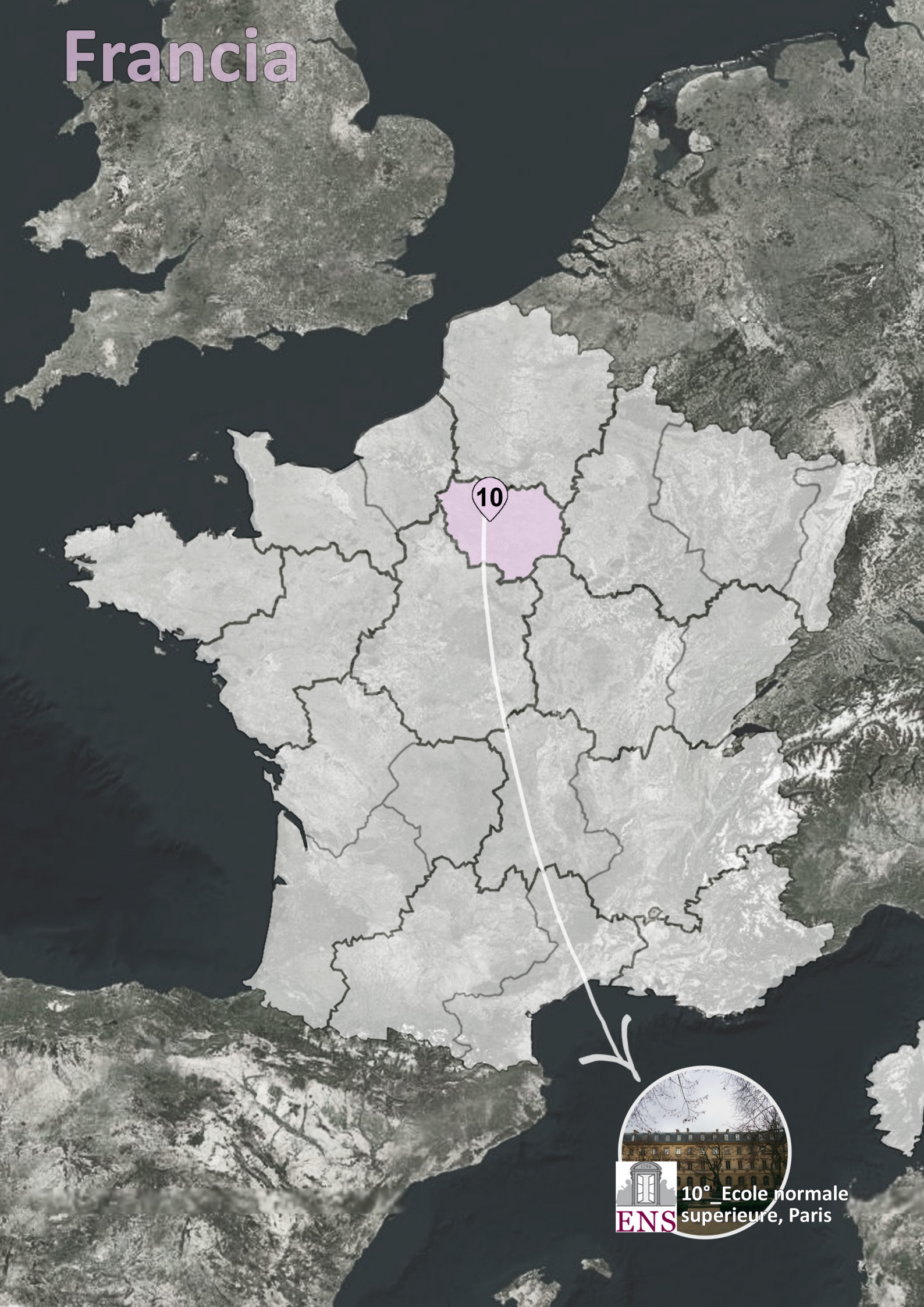
4° _ Swiss Federal Istitute of Technology

4

6

6° _ Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne

Francia



Quantità servizi delle università

1

2
2
5

6

3
1
5

2

5
5
4

7

1
0
2

3

2
0
4

8

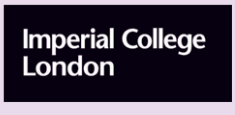
0
0
7

4

6
3
1

9

2
0
2



5

1
1
5

10

0
0
0

1° _ University of Cambridge

11.147 dipendenti

18.943 studenti

32 corsi di laurea

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **100%**

RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE **100%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **3/3**

Servizi in collaborazione

My Family Care

_Asilo di emergenza

_Copertura per le vacanze scolastiche

_Assistenza paramedica domiciliare

Iniziativa fornisce assistenza alle famiglie, con beve preavviso, grazie ad una rete presente in tutto il paese.
Il supporto è prevista per anziani, adulti e bambini.

Su richiesta

Serivizi offerti all'Università

Asili universitari

1_University Nursery at Edwinstowe Close

2_University Nursery at West Cambridge

Presenza di due asili nido all'interno dell'università, a cui possono accedere i dipendenti e gli studenti dell'università di Cambridge.

1_Off Chaucer Road

2_Charles Babbage Rd

Centri vacanza per bambini

1_Blue Team:
St Mary's Junior School, Cambridge

2_Red Team:
Chesterton Community College

Offerta di spazi ricreativi, di giorco ed assistenza per bambini fino a 15 anni durante le vacanze scolastiche.

1_Chaucer Road

2_Gilbert Road

Altri servizi

_Contatti per l'infanzia

_Contatti per asili esterni

_Alloggi per famiglie

_Supporti finanziari

_Orientamento in gravidanza

Supporto da parte dell'università in collaborazione ai college per poter aiutare il personale e gli studenti che stanno intraprendendo il persorso di genitore.

Su richiesta

Fonti:

_https://www.myfamilycare.co.uk/cambridge

_https://www.hr.admin.cam.ac.uk/pay-benefits/cambens-employee-benefits/my-family-care

_https://www.daynurseries.co.uk/daynursery.cfm/searchazref/50001505CAMA

_https://www.childcare.admin.cam.ac.uk/nurseries

_https://www.childcare.admin.cam.ac.uk/playscheme

_https://www.childcare.admin.cam.ac.uk/parents

Asili universitari

1_University Nursery at Edwinstowe Close

Off Chaucer Road, Cambridge CB2 7EB

Fornisce un servizio di assistenza diurna e part-time per bambini dei dipendenti e studenti. Il team si basa sul quadro EYFS, e organizza attività interne ed esterne alla struttura.

RETTE MENSILI *

●●●●●	€ 1121,72
●●●●○	€ 987,10
●●●○○	€ 740,34
●●○○○	€ 493,57
●○○○○	€ 257,86
◐◐◐◐◐	€ 672,69

* calcolate in base al numero di giorni a settimana; conversione £/€

DATI SERVIZIO

Gestore:	Childbase Partnership
Responsabile:	Cambridgeshire County Council
Staff:	18
Servizi:	_asilo nido _assistenza giornaliera completa
Bambini:	76
Età:	da 3 mesi a 5 anni
Giorni:	Lunedì - Venerdì (tutto l'anno)
Orari:	8:00 - 18:00
Chiusura:	festività
Ammissione:	studenti e personale

2_University Nursery at West Cambridge

Charles Babbage Rd, Cambridge CB3 0FZ

Costuito appositamente nel campus West Cambridge dell'Università di Cambridge. Per dare al bambino continuità tra vita scolastica e familiare. E' presente un giardino per giocare all'aria aperta e le stanze sono luminose, spaziose ed ariose.

RETTE MENSILI *

●●●●●	€ 1121,72
●●●●○	€ 987,10
●●●○○	€ 740,34
●●○○○	€ 493,57
●○○○○	€ 257,86
◐◐◐◐◐	€ 672,69

* calcolate in base al numero di giorni a settimana; conversione £/€

DATI SERVIZIO

Gestione:	Childbase Partnership
Responsabile:	Cambridgeshire County Council
Staff:	39
Servizi:	_asilo nido _assistenza giornaliera completa
Bambini:	121
Età:	da 2 mesi a 5 anni
Giorni:	Lunedì - Venerdì (tutto l'anno)
Orari:	8:00 - 18:00
Chiusura:	festività
Ammissione:	studenti e personale

Centri vacanze

1_Blue Team: St Mary's Junior School

6 Chaucer Rd, Cambridge CB2 7EB

Scuola non ordinaria che apre le porte alla creatività e cerca di nutrire nuovi talenti attraverso un'ambiente amichevole e pieno di gioia.

RETTE GIORNALIERE*

_1° figlio		
Personale	€ 32,99	21,82
Studenti	€ 25,72	17,91
Staff	€ 29,67	19,64
_dal 2° figlio		
Personale	€ 26,86	19,03
Studenti	€ 20,15	16,23
Staff	€ 24,17	17,12

*conversione £/€

DATI SERVIZIO

Staff:	**1: 8** < 8 anni (all'interno) **1:10** > 8 anni (all'interno) **1:5** < 11 anni (all'esterno) **1:10** >11 anni (all'esterno)
Offre:	momenti di svago
Età:	dai 5 ai 15 anni
Giorni:	12 febbraio - 16 febbraio 3 aprile - 13 aprile 29 maggio - 1 giugno
Orari:	8.30 - 17:30 (giornata intera)
Ammissione:	personale, staff e studenti

St Mary's School CAMBRIDGE

2_Red Team: Chesterton Community College

Gilbert Rd, Cambridge CB4 3NY

CHESTERTON COMMUNITY COLLEGE

Il college si occupa principalmente di educare e prendersi cura dei bambini, disponendo di tutor d'eccellenza. Questa struttura si offre anche come luogo di svago per i bambini dello staff, personale e studenti dell'università.

RETTE GIORNALIERE*

_1° figlio		
Personale	€ 32,99	21,82
Studenti	€ 25,72	17,91
Staff	€ 29,67	19,64
_dal 2° figlio		
Personale	€ 26,86	19,03
Studenti	€ 20,15	16,23
Staff	€ 24,17	17,12

*conversione £/€

DATI SERVIZIO

Staff:	**1: 8** < 8 anni (all'interno) **1:10** > 8 anni (all'interno) **1:5** < 11 anni (all'esterno) **1:10** >11 anni (all'esterno)
Offre:	momenti di svago
Età:	dai 5 ai 15 anni
Giorni:	12 febbraio - 16 febbraio 3 aprile - 13 aprile 29 maggio - 1 giugno
Orari:	8.30 - 17:30 (giornata intera)
Ammissione:	personale, staff e studenti

Altri servizi

_Contatti per l'infanzia:

Servizio che offre l'opportunità di poter parlare con una figura che possa aiutare il genitore a districarsi con le procedure universitarie riguardanti il proprio figlio.
Queste figure si occupano anche di organizzare eventi per i bambini del personale e degli studenti.

_Contatti per asili esterni

Sono presenti tre asili nido locali, che appartengono al college oppure hanno posti asseganti per il personale o studenti dell'università.
1_Queen's College Nursery
posti_25 bambini / età_3 mesi-5anni / orari_8:30-17:00
2_Mrs Cameron Day Nursery
posti_25 bambini / età_3 mesi-5 anni / orari_8:30-17:00
3_Wolfson Court Day Nurser
posti_76 bambini / età_3 mesi-5 anni / orari_7:30-18:00

_Alloggi per famiglie

Alcune università offrono ai proprio studenti o dipendenti, con famiglia, soluzioni comode per quanto riguarda gli alloggi.
All'interno di Cambridge vi è un servizio di alloggio universitario che aiuta l'utente a cercare alloggi anche privati all'interno degli spazi universitari.

_Supporti finanziari

Sono presenti due aree che sostengono finanziariamente gli studenti con figli all'interno del college.
1_Il fondo per difficoltà degli studenti universitari
2_Le graduatorie per le borse d'infanzia

_Orientamento in gravidanza

Questo servizio è rivolto al personale e agli studenti in gravidanza o ai loro partner.
L'università grazie ad una guida online agli studenti in gravidanza e ai congedi parentali, spiega in modo semplice ed schematico come approcciare al grande evento.

UNIVERSITY OF CAMBRIDGE
Human Resources

Equality Diversity

2°_University of Oxford

13.454 dipendenti

23.195 studenti

300 programmi di laurea

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **100%**

RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE **100%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **3/3**

Servizi in collaborazione

My Family Care

_Asilo di emergenza

_Colloqui con consulenti esperti sul lavoro e sulla famiglia

_Assistenza paramedica domiciliare

_Guide e Seminari

_Vantaggi per i papà

_Baby-sitter condivise

L'iniziativa fornisce assistenza alle famiglie, con beve preavviso, grazie ad una rete presente in tutto il paese.
Il supporto è prevista per anziani, adulti e bambini.

Su richiesta

Servizi offerti all'Università

Asili universitari

1_Bradmore Road Nursery

2_Jack Straws Lane Nursery

3_Mansion House Nursery

4_Woodstock Road Nursery

5_The Triangle Nursery

L'università offre cinque asili nido che ospitano bambini del personale e degli studenti di Oxford. Questo è possibile grazie all'appoggio di Bright Horizons.

1_4c Bradmore Road

2_32b Jack Straws Lane

3_Apsley Road

4_92 Woodstock Road

5_Old Road Campus

Centri vacanza per bambini

1_Holiday Club Montessori Schools (Forest Farm)

2_Workshop creativi Mini-Media

3_Ultimate activity camps

4_Oxford active

5_KidActive

Gli spazi forniti sono utili per un'assistenza sia durante le vacanze che per una singola giornata.
L'offerta è per i bambini fino ai 16 anni.

1_Elsfield

2_Associazione

3_Headington Road

4_Belbroughton Road

5_London Road

Altri servizi

_Voucher per l'assistenza all'infanzia

_Assistenza all'infanzia esente da imposte

_Conferenze Childrencare

_Gruppo di orientamento per l'infanzia

Si organizzano conferenze o si mette a disposizione assistenza all'infanzia per il personale o agli studenti universitari che hanno bambini.

Su richiesta

Fonti:

_http://www.admin.ox.ac.uk/personnel/staffinfo/benefits/family/mfc/

_http://www.admin.ox.ac.uk/childcare/celebratingournurseries/

_http://www.admin.ox.ac.uk/childcare/playscheme/

_http://www.admin.ox.ac.uk/childcare/pop-upconferencechildcare/

Asili universitari

DATI SERVIZIO

Gestione:	Bright Horizons
Servizi:	_asilo nido _sconti per fratelli _cibo e pannolini
Età:	da 4 mesi a 5 anni
Giorni:	Lunedì - Venerdì
Orari:	8:00 - 18:00
Apertura:	50 settimane
Ammissione:	solo dipendenti e studenti

RETTE MENSILI *

●●●●● € 1092,90
●●●○○ € 717,33
●●○○○ € 478,22

* calcolate in base al numero di giorni a settimana; conversione £/€

1_Bradmore Road Nursery
4 Bradmore Rd, Oxford OX2 6QW — 54 bambini

2_Jack Straws Lane Nursery
32B Jack Straw's Ln, Oxford OX3 0DW — 60 bambini

3_Woodstock Road Nursery
92 Woodstock Rd, Oxford OX2 7ND — 85 bambini

4_Mansion House Nursery
Apsley Rd, Oxford OX2 7QZ — 47 bambini

5_The Triangle Nursery
7 Old Rd, Oxford OX3 7LA — 98 bambini

Centri vacanze

1_Holiday Club Montessori Schools

Elsfield, Oxford OX3 9UW

DATI SERVIZIO

Gestore:	Oxford Montessori	
Servizi:	_scuola materna _scuola elementare _scuola senior universitaria	
Offre:	_riduzione per scuole primarie _sconti per fratelli	
Bambini:	20 posti a tempo pieno	
Età:	dai 2 ai 16 anni	
Giorni:	Lunedì - Venerdì	
Orari:	_Asilo nido: _Altri servizi:	8:30-15:00 8:30-17:30
Apertura:	49 settimane	

RETTE MENSILI*

_2-3 anni

	solo asilo	altri servizi
●●●●●	€ 1035,04	1287,89
●●●○○	€ 828,03	1030,33
●●○○○	€ 621,01	772,76

_> 3 anni

	solo asilo	altri servizi
●●●●●	€ 924,22	1177,11
●●●○○	€ 739,38	941,69
●●○○○	€ 564,73	706,27

*calcolate in base al numero di giorni a settimana conversione £/€

Scuola situata in piena campagna. Qui è possibile frequentare, oltre alla scuola materna, anche la scuola elementare. Questo è un centro che si occupa della custodia dei bambini attraverso il metodo Montessori.

Oxford Montessori Schools

2_Workshop creativi Mini-Media

Associazione

DATI SERVIZIO

Gestore:	Mini-Media
Servizi:	_Laboratori dopo scuola (nelle scuola locali) _Laboratori scolastici: (su richiesta delle scuole) _Laboratori in vacanza: (attività interne ed esterne)

Associazione che si occupa principalmente di organizzare laboratori per i bambini in vacanza. Questi laboratori non si svolgono solamente in una stuttura ma avvengono anche in luoghi all'aperto.

3_Ultimate activity camps

1_Headington School / 2_Beachborough School (Brackley)

DATI SERVIZIO

Gestore:	Ultimate activity camps
Servizi:	attività ricreative in due campus
Offre:	riduzione 15% per personale
Età:	dai 4 ai 14 anni

Centri vacanze

4_Oxford active

Belbroughton Rd, Oxford OX2 6XA

DATI SERVIZIO

Gestore:	Oxford Active
Servizi:	attività sportive
Offre:	sconto 10% per il personale
Età:	dai 3 ai 14 anni

OXFORD HIGH SCHOOL

5_KidActive

London Rd, Oxford OX3 9ED, UK

KID ACTIVE

Posto perfetto sia per un'assistenza all'infanzia durante le vacanze che per alcuni giorni a settimana. In tutti gli orari ci sono molte tipologie di attività.

RETTA GIORNALIERA*

Per l'università di Oxford	€ 27,95

* conversione £/€

Altri servizi

_Voucher per l'assistenza all'infanzia:

I voucher possono essere utilizzati per i servizi di custodia per bambini che riguardano le baby-sitter, le strutture per l'infanzia ma anche piscine e club scolastici.
L'università offre questi voucher a patto che:
_i bambini abbiano non oltre i 16 anni
_i genitori abbiano un contratto di lavoro con l'Università

_Assistenza all'infanzia esente da imposte:

Questa tipologia di serivizio è introdotta dal Governo. I genitori annualmente possono fare domanda per poter usufruire di essa.
L'assistenza all'infanzia, per l'esattezza, va in base ad una gradutoria ben precisa che viene effettuata, di anno in anno, dal datore di lavoro.

_Conferenze Childrencare:

Vi sono occasioni in cui un dipartimento o un istituto universitario forniscono assistenza ai genitori, che siano personale o studenti dell'università, fuori dagli orari di lavoro.
Per poter avere un'assistenza temporanea vi sono diverse società che operano questo servizio e sono convenzionate con l'università.
Il prezzo di questa sarà all'incirca:
_€ 113,96 all'ora

_Gruppo di orientamento per l'infanzia:

E' un gruppo direttivo che si occupa dell'assistenza dell'infanzia in termini di informazioni e sostiene il lavoro dello sviluppo di questa attività.
I membri di questo gruppo sono 13.

3°_University College London

11.059 dipendenti

39.473 studenti

8 facoltà

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA
99,8%

RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
99,7%

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI
SI

VISIBILITA' SUL WEB
1/3

Servizi offerti all'Università

Asili universitari

1_20 Taviton Street

2_9-11 Endsleigh Gardens

Quelle proposte sono due scuole materne che forniscono assistenza sia a figli del personale che a studenti dell'università. Entrambe sono molto vicini all'area UCL.

1_Piano terra e seminterrato

2_Seminterrato

Altri servizi

_Agevolazioni per maternità o adozione

_Politica di equilibrio vita-lavoro

_Schema di voucher per l'assistenza all'infanzia

_Consulenza per l'assistenza all'infanzia

I servizi offerti in questo ambito sono più generici e portano ad agevolazioni per famiglie che hanno un contratto presso l'università.

Su richiesta

Fonti:

_http://www.ucl.ac.uk/estates/news/a-z-services/nursery-services

_http://www.ucl.ac.uk/hr/benefits/family_friendly_benefits.php

Asili universitari

DATI SERVIZIO

Gestore:	UCL
Staff:	14
Servizi:	scuola materna + Tè
Bambini:	38 bambini totali per i 2 asili
Età:	dai 3 mesi ai 5 anni
Giorni:	Lunedì - Venerdì
Orari:	9:00 - 17:30
Apertura:	49 settimane
Ammissione:	dipendenti e studenti

RETTE MENSILI *

_< 3 anni

	Asilo	Asilo+Tè	Asilo+Pasto	Asilo+Tè+Pasto
●●○○○	€ 555,18	556,72	559,19	559,50
●●●○○	€ 832,59	845,69	865,30	877,59
●●●●○	€ 1110,13	1127,56	1153,73	1170,12
●●●●●	€ 1387,66	1409,98	1442,18	1462,65

_> 3 anni

	Asilo	Asilo+Tea	Asilo+Pasto	Asilo+Tea+Pasto
●●○○○	€ 222,01	230,19	243,06	251,26
●●●○○	€ 461,44	473,69	491,87	505,17
●●●●○	€ 700,83	717,18	742,93	759,12
●●●●●	€ 940,20	960,68	992,85	1013,09

* calcolate in base al numero di giorni a settimana; conversione £/€

1

1_20 Taviton Street

20 Taviton St Kings Cross, London WC1H 0BW

_10 bambini (18 mesi-2 anni e mezzo)
_16 bambini (2 anni e mezzo-5 anni)

2_9-11 Endsleigh Gardens

9–11 Endsleigh Gardens, London WC1H 0EH

12 bambini

2

Altri servizi

_Agevolazioni per maternità o adozione:

L'università offre ai propri dipendenti un periodo di congedo di maternità molto lungo, che può arrivare fino a 52 settimane. Tutte le settimane in congedo vengono retribuite secondo diversi canoni:
_18 settimane con retribuzione integrale, 21 in maternità e 13 non retribuite
_9 settimane con retribuzione piena, 18 con mezza retribuzione, 21 di maternità e 13 non retribuite.
Stesse procedure vengono attuate per i genitori che decidono di adottare un bambino.

_Politica di equilibrio vita-lavoro:

L'UCL riconosce che il personale è più attivo quando raggiunge il giusto equilibrio tra vita privata e lavorativa. Proprio per questo esiste un elenco di opzioni disponibili per il personale che comprende:
_orari flessibili
_orari annuali
_lavoro part-time
_ore ridotte
_interruzione di carriera
_lavoro programmato
_turni di lavoro
_lavoro a tempo determinato
_ore a scaglioni
Questi tipi di opzioni possono essere scelte soltato se si è seguito un processo ben delineato nella politica di Life Life Balance.

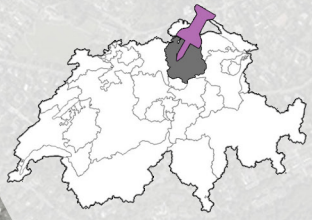
_Schema di voucher per l'assistenza all'infanzia:

I genitori all'interno dell'università possono usufruire del sistema di voucher per bambini. Lo schema consiste nell'aquistare voucher detraendolo dal proprio stipendio UCL.
Questi voucher sono esenti da tasse e possono far risparimare alla famiglia fino ad un totale di € 1248,40 (conversione £/€) l'anno.

_Consulenza per l'assistenza all'infanzia:

L'università, attraverso il Programma di assistenza, può aiutare i genitori con consulenze riguardanti Childcare, Eldercare o Assistenza per la disabilità .

4° _Swiss Federal Institute of Technology



9.100 dipendenti

20.331 studenti

6 percorsi formativi

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **99,6%**

RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE **73,3%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **3/3**

Serivizi offerti all'Università

Asili universitari

1_Kihz Daycare Centres

2_KIKRI ETH Zentrum

3_Asili nido d'Irchel

4_Spielchischte crèche

5_KiPa crèche

6_Stuttura per l'infanzia nell'ospedale universitario

1_7 centri diurni sparsi nel campus

2_Clausiusstrasse 72

3_Bülachstrasse 13

4_Häldeliweg 10

5_Überlandstrasse 133

6_Rämistrasse 100

Centri vacanza per bambini

1_Kihx Flex Honggerberg e Flex Zentrum

2_Kihz Ferienbetreuung

3_Kihz Mobil

1_2 sedi separate

2_in base al programma

3_Su richiesta

Altri servizi

_Consigli in collaborazione con HelloKids!

_Camere familiari

_Bambini&MINT per avvicinare i bambini alla scienza

_Supporto finanziario per gli asili

_Città della scienza

_Club di scacchi

_Camere per allattare

_Supporto finanziario per studenti con figli

_Assistenza finanziaria per personale non docente o studenti

_Eventi per genitori

Su richiesta

Fonti:

_https://www.ethz.ch/en/the-eth-zurich/working-teaching-and-research/working-environment/family/childcare/childcare-facilities-in-the-university-area.html

_http://www.kihz.uzh.ch/de.html

_https://www.ethz.ch/en/the-eth-zurich/working-teaching-and-research/working-environment/family/childcare/services-at-eth-zurich.html#

Asili universitari

1_Kihz Daycare Centres

7 posizioni differenti in base alle sedi

La Fondazione kihz gestisce sette centri che offrono assistenza ai bambini di dipendenti e studenti delle università ETH e UTZ. Tutti gli asili sono situati in vicinanza delle sedi.

RETTA GIORNALIERA*

€ 111,29

+ tassa amministrativa

_1° figlio: € 214,02

_2° figlio in poi: € 85,61

* conversione CHF/€

DATI SERVIZIO

Gestore:	Kinderbetreuung im Hochschulraum Zurich
Servizi:	_centri diurni _asili nido
Bambini:	300 bambini totali
Età:	da 4 mesi a 5 anni
Giorni:	Lunedì-Venerdì (in base agli asili)
Orari:	più di 8 ore al giorno
Apertura:	in base agli asili
Ammissione:	esterni e figli di genitori universitari

(A.N.) **A_Kihz Bülachhof**
Bülachhof 4, 8057 Zürich — 3 gruppi età mista

(C.D.) **B_Kihz Feyerabend**
Paul-Feyerabend-Hof 1A, 8049 Zürich — 3 gruppi età mista

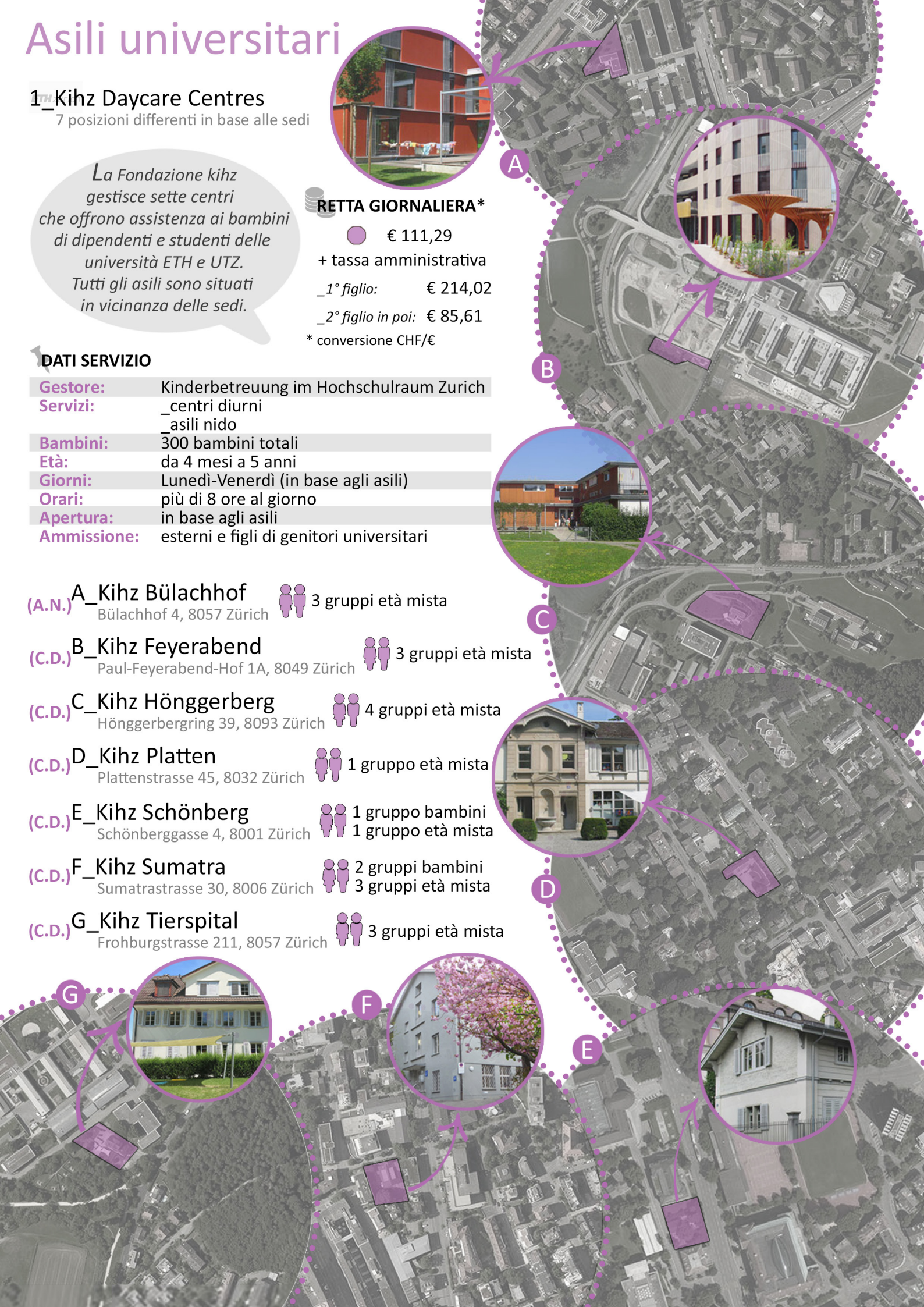
(C.D.) **C_Kihz Hönggerberg**
Hönggerbergring 39, 8093 Zürich — 4 gruppi età mista

(C.D.) **D_Kihz Platten**
Plattenstrasse 45, 8032 Zürich — 1 gruppo età mista

(C.D.) **E_Kihz Schönberg**
Schönberggasse 4, 8001 Zürich — 1 gruppo bambini, 1 gruppo età mista

(C.D.) **F_Kihz Sumatra**
Sumatrastrasse 30, 8006 Zürich — 2 gruppi bambini, 3 gruppi età mista

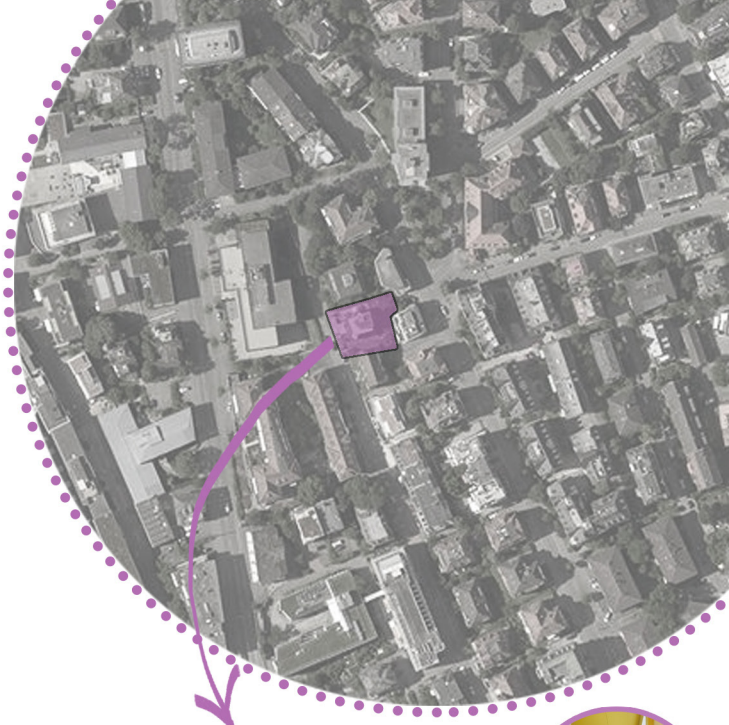
(C.D.) **G_Kihz Tierspital**
Frohburgstrasse 211, 8057 Zürich — 3 gruppi età mista



Asili universitari

2_KIKRI ETH Zentrum

Clausiusstrasse 72, 8006 Zürich



DATI SERVIZIO

Gestore:	KIKRI ETH Zentrum
Servizi:	_assistenza per l'infazia gestita da un'associazione di genitori _asilo nido
Staff:	1 esperto + 8 tirocinanti + 5 studenti + stagisti e fornitori di servizi
Bambini:	(Gruppi di 10-11 bambini) _46 bambini al mattino _23 nel pomeriggio
Età:	da 4 mesi a 5 anni
Giorni:	Lunedì-Venerdì
Orari:	7:00-18:30
Ammissione:	membri dell'ETH ed esterni

RETTA GIORNALIERA*

	€ 102,76
+ pasto	€ 71,96

(per > 18 mesi si applica il 50% in più rispetto all'importo dato)

* conversione CHF/€

Fondata nel 1972 da un gruppo di genitori dell'ETH, questa scuola offre servizi professionali per quanto riguarda l'assistenza all'infanzia per membri o meno.

3_Asili nido d'Irchel

Bülachstrasse 13, 8057 Zurigo

La routin quotidiana dei bambini in questa struttura si organizza in modo programmato; attraverso i momenti di gioco libero, attività congiunte e altri rituali come ad esempio l'ora del riposo post-pranzo.

RETTA GIORNALIERA*

_asilo	€ 102,85
_< 18 mesi	€ 119.,99

* conversione CHF/€

DATI SERVIZIO

Gestore:	Irchelkrippe
Servizi:	_assistenza per l'infanzia _asilo nido
Staff:	1 co-insegnante + 3 speciliasti in formazione + 1 stagista ogni gruppo (totale 20 compreso cuoco)
Bambini:	50 bambini (gruppi da 12)
Età:	da 6 mesi a 5 anni
Giorni:	Lunedì-Venerdì
Orari:	7:30-18:30
Chiusura:	2 settimane nelle vacanze di natale
Ammissione:	aperto a tutti

Asili universitari

4_Spielchischte crèche

Häldeliweg 10, 8044 Zürich

DATI SERVIZIO

Gestore:	Associazione degli studenti genitori di entrambe le università
Servizi:	asilo nido
Staff:	1 capo + 3/6 supervisori + 1/2 tirocinanti
Bambini:	18 bambini
Età:	da 6 mesi a 5 anni
Giorni:	Lunedì-Venerdì
Orari:	7:30-18:15
Ammissione:	appartenenti all'associazione

RETTA GIORNALIERA*

	> 18 mesi	*<18 mesi*
	€ 95,94	106,64
+ pasto	€ 67,67	74,52
	€ 48,40	53,11

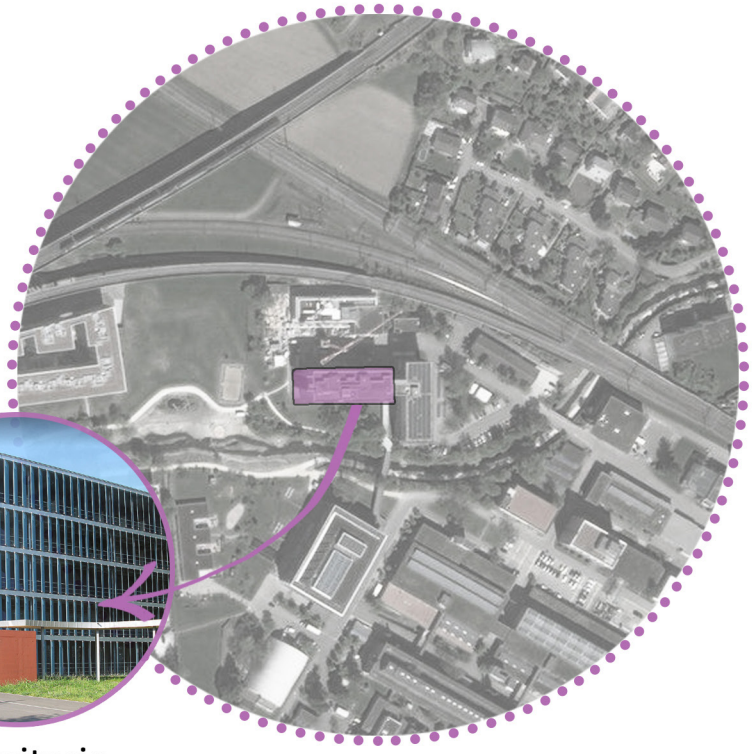
* conversione CHF/€

Questo asilo è gestito dall'associazione studenti genitori delle università di Zurigo. Offre assistenza flessibile di gruppi eterogenei.

KINDER KRIPPE SPIEL CHISCHTE

5_KiPa crèche

Überland Str. 133, 8600 Dübendorf



DATI SERVIZIO

Gestore:	Eawag e Empa
Servizi:	asilo nido
Staff:	16
Bambini:	33
Età:	da 3 mesi a 3 anni
Giorni:	Lunedì-Venerdì
Orari:	7:30-18:00
Ammissione:	esterni ed interni

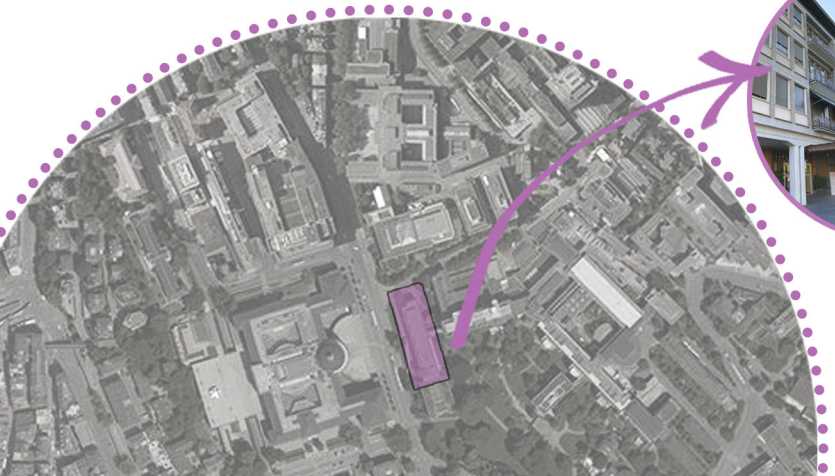
RETTA GIORNALIERA*

> 18 mesi	
	€ 111,28
<18 mesi	
	€104,44

* conversione CHF/€

6_Stuttura per l'infanzia nell'ospedale universitario

Rämistrasse 100, 8091 Zurich



All'interno della struttura ospedaliera vi sono servizi per l'infanzia, i quali possono essere usufruiti soprattutto dal personale, studenti e staff delle università.

DATI SERVIZIO

Gestore:	UniversityHospital Zurich
Servizi:	asilo
Bambini:	170
Ammissione:	principalmente per dipendenti universitari

Centri vacanza & Co.

1_Kihx Flex Honggerberg e Flex Zentrum

2 sedi:
A)Paul-Feyerabend-Hof, 8049 Zürich
B)Plattenstrasse 45, 8032 Zürich

DATI SERVIZIO

Gestore:	Kinderbetreuung im Hochschulraum Zurich
Servizi:	Assistenza temporanea flessibile
Staff:	1 sempre presente +1 se necessario
Bambini:	11 a blocco
Età:	da 4 mesi a 7 anni
Giorni:	Lunedì-Venerdì
Orari:	divisione in blocchi: _8:00-10:00 _10:00-12:00 _12:00-14:00 _14:00-16:00 _16:00- 18:00 (massimo 18:30)
Ammissione:	personale, studenti ed esterni

RETTE ORARIE*

Studenti	€ 4,28/ora
Personale universitario	€ 8,56/ora
Professori	€ 17,13/ora
Genitori esterni	€ 25,69/ora
(Pranzo su richiesta:	€ 6,85)

(Pannolini e prodotti per igiene esclusi)

*conversione CHF/€

Le due strutture che ospitano il servizio di centro vacanza per bambini sono (A) un asilo diurno già localizzato in precedenza e (B) un edificio per questo esclusivo servizio.

2_Kihz Ferienbetreuung

in base all'evento organizzato

DATI SERVIZIO

Gestore:	Kinderbetreuung im Hochschulraum Zurich
Servizi:	_assistenza all'infanzia durante le vacanze scolastiche _esplorare culture _laboratori di artigianato _sperimentare la natura _sport _aumentare la conoscenza
Staff:	1 badante ogni 6-9 bambini (almeno 2 totali)
Bambini:	da 12 a 32 bambini ogni gruppo
Età:	2 fasce d'età: _dai 4 anni ai 7 anni _dai 7 anni agli 11 anni
Giorni:	Lunedì-Venerdì
Orari:	8:30-17:30 (incluso il pranzo)
Apertura:	_Primavera: 1 settimana per gruppo _Estate: 1°, 2°, 4° e 5° settimana di vacanze scolastiche _Autunno: 1 settimana per gruppo
Ammissione:	esterni e membri universitari

RETTE SETTIMANALE*

Reddito familiare	*contributo***
CHF 0-34.196	€ 94,04
CHF 34.197-51.304	€ 188,07
CHF 51.305-76.956	€ 282,15
CHF 76.957-94.057	€ 376,15
CHF 94.058-111.159	€ 427,45
CHF > 111.160	€ 470,19
Non ETH o UTZ	€ 512,93

*conversione CHF/€
*pranzo incluso

3_Kihz Mobil

su richiesta

DATI SERVIZIO

Gestore:	Kinderbetreuung im Hochschulraum Zurich
Servizi:	assistenza per figli di genitori universitari in ambienti più familiari: _a casa (bambinaia, asilo nido, baby-sitter, alla pari) _all'università (a congressi ed eventi) _utilizzo di giochi a tema (creativo, fattoria, polizia e vigili del fuoco, salute e ospedali) da 4 mesi a 2 anni o da 6 a 10 anni

Altri servizi

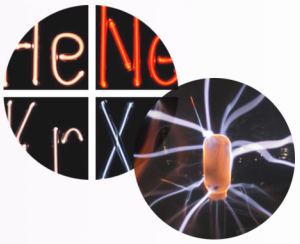
_Consigli in collaborazione con HelloKids!

HelloKids è un servizio che offre assistenza su qualsiasi quesito debba interessare un genitore, dando consigli e aiuto per i servizi su bambini e famiglie
Vi sono diversi punti all'interno dell'università dove è possibile incontrare questo tipo di assistenza; come ad esempio il Centro accoglienza, Risorse umane e Ufficio carriera.

_Camere familiari

Queste sono un chiaro esempio di conciliazione vita-lavoro. Infatti in queste stanze, messe a disposizione gratuitamente, il genitore può accudire il figlio nelle ore libere del suo lavoro.
Qui le camere sono arredate con semplici ed essenziali mobili: tavolo, culla, angolo cottura ed una piccola area giochi.

_Bambini&MINT per avvicinare i bambini alla scienza



Il centro MINT si occupa di far avvicinare i bambini alla scienza attraverso il coinvolgimento di esse nell'informatica, matematica, scienze naturali e tecnologiche.

_Supporto finanziario per gli asili

L'università supporta i genitori con bambini fino a 18 mesi di età sostenendoli finanziariamente per i luoghi delle nursery non sovvenzionati.

_Città della scienza

Nella caffetteria della città della scienza vengono organizzati ogni domenica (dalle 11:00 alle 16:00) laboratori per bambini dai 5 anni.

_Club di scacchi

Si organizzano corsi di scacchi per bambini e ragazzi tra i 7 ed i 18 anni.
Questi corsi avvengono nel campus di Hönggerberg e sono aperti anche ai principianti.

_Camere per allattare

Sono disponibili stanze con lettini per le madri che hanno bisogno di allattare i propri figli durante le ore di lavoro o nelle pause.
Queste stanze sono in grande quantità e si può contattare lo staff per trovare quella più vicina.

_Eventi per genitori

Vi sono eventi come colazione o pranzi tra mamme che si svolgono all'interno del campus Hönggerberg o ETH Zentrum, ma anche workshop per padri

5°_Imperial college London

7.547 dipendenti

16.882 studenti

100 corsi

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **99,6%**

RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE **100%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **3/3**

Servizi in collaborazione

Serivizi offerti all'Università

My Family Care

_Assistenza d'emergenza

_Copertura per le vacanze scolastiche

_Assistenza paramedica per adulti ed anziani

L'iniziativa fornisce assistenza alle famiglie, con beve preavviso, grazie ad una rete presente in tutto il paese.
Il supporto è previsto per anziani, adulti e bambini.

Su richiesta

Asili universitari

1_Centro educativo Early Years

Asilo gestito dall'università che offre l'opportunità di lasciare il proprio figlio dai 6 mesi ai 5 anni dividendoli in 3 classi.

1_8 Prince's Gardens

Centri vacanza per bambini

1_Ethos Sport Imperial College

Servizio di assistenza per la custodia dei bambini durante il periodo delle vacanze scolastiche, presso il centro Fit For Sport.

1_7 Prince's Gardens

Altri servizi

_Stanze per allattare

_Strutture per il cambio del bambino

_Seminari ed incontri tra colleghi

_Sistema di voucher per l'infanzia

_Sconti con società esterne

Supporto da parte dell'università per le famiglie o per coloro che stanno aspettando un bambino, purchè siano dipendenti dell'I.C.L.

Su richiesta

Fonti:

_http://www.imperial.ac.uk/human-resources/working-at-imperial/benefits/children/my-family-care/

_http://www.imperial.ac.uk/early-years/

_http://www.imperial.ac.uk/human-resources/working-at-imperial/benefits/children/playscheme/

_http://www.imperial.ac.uk/human-resources/working-at-imperial/benefits/children/

Asili universitari

1_Centro educativo Early Years

8 Princes Gardens, Knightsbridge, London SW7 1NA

DATI SERVIZIO

Gestore:	EYEC
Servizi:	_centro educativo _assistenza all'infanzia
Staff:	40
Bambini:	_42 (1° classe) _12x4 (2° classe) _64 (3° classe)
Età:	_da 6 mesi a 2 anni _da 2 anni a 3 anni _da 3 anni a 5 anni
Giorni:	Lunedì-Venerdì
Orari:	8:45-17:15
Chiusura:	Natale, Pasqua e giornate di formazione
Ammissione:	personale e studenti

RETTE MENSILI *

	Studenti	Dipendenti
●●●●●	€ 872,68	1283,46
●●●○○	€ 559,40	811,64
●●○○○	€ 372,94	541,10

* calcolate in base al numero di giorni a settimana conversione £/€

Centri vacanze

1_Ethos Sport Imperial College

7 Princes Gardens Knightsbridge, London SW7 2QA

Questi tipi di attività sono rivolte ai bambini che hanno genitori che lavorano sia all'interno che all'esterno dell'università. I servizi dati riguardano, oltre all'assistenza durante le vacanze, attività sportive e gite fuori porta.

RETTE SETTIMANALI*

	Standard	Esteso
●●●●●●●	€ 251,09	326,07
●○○○○○○	€ 55,67	72,71

(-30% per studenti e dipendenti dell'università)

* calcolate in base al numero di giorni a settimana; conversione £/€

DATI SERVIZIO

Gestore:	Fit For Sport
Servizi:	_assitenza durante le vacanze _attività sportive e ricreative a tema
Staff:	_1:8 per bambini tra 3-7 anni _1:10 per bambini >8 anni _per gite di un giorno rapporto 1:6
Età:	_dai 4 ai 7 anni _dagli 8 ai 12 anni
Apertura:	vacanze scolastiche
Orari:	_standard 9:30-16:30 _esteso 8:30-17:30
Ammissione:	studenti, dipendenti ed esterni

Altri servizi

_Stanze per allattare

Le stanze sono punti dove una mamma può accudire il proprio bambino per poco tempo o può anche essere utilizzata come area relax per le mamme in dolce attesa.
L'univeristà ha inserito queste stanze in più zone avendo più sedi; infatti si possono trovare all'interno del:
_Campus South Kensington
_Silwood Park
_Campus di Hammersmith
_St Mary's Medical School
_Campus di Charing Cross

_Strutture per il cambio del bambino

Gli spogliatoi per neonati, 19 in totale, sono situati nei campus universitari. Questo servizio può essere utilizzato sia dagli studenti che dai dipendeti dell'università.

_Seminari ed incontri tra colleghi

L'univeristà organizza degli eventi per genitori che stanno aspettando un figlio. I seminari e gli incontri occorrono per conoscere meglio la propria situazione, confrontandosi con colleghi che hanno avuto la stessa esperienza in passato.

_Sistema di voucher per l'infanzia

L'assistenza all'infanzia è un serivio molto costoso per questo vi sono dei voucher che è possibile utilizzare in base a degli schemi ben precisi e che possono essere richiesti.
La richiesta può essere effettuata detraendo il valore dei voucher direttamente dallo stipendi.

_Sconti con società esterne

L'univeristà assieme a società esterne ha concordato degli sconti che i dipendenti e gli studenti possono usufruire con le proprie famiglie.
_Custard & Crumble (mobili e decorazioni)
_Apple Education Site (elettronica)
_The Park Club (salute e benessere)
Si possono sfruttare sconti anche nei cinema affiliati ed in molti altri posti.

6°_Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne

5.879 dipendenti

10.536 studenti

21 facoltà

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **82,1%**

RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE **93,9%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **2/3**

Servizi offerti all'Università

Asili universitari

1_La Croquignole

2_Le Croq'cinelle

3_Le Polychinelle

Gli asili nido accolgono in primis i bambini dei dipendenti e studenti delle università UNIL ed EPFL.

1_Chemin des Triaudes

2_Anthropole Building

3_Case postale 25

Scuole primarie

1_Polykids

Questa struttura è posizionata all'interno del padiglione A dell'EPFL. Ospita bambini in locali appositamente arredati.

1_Padiglione A, EPFL

Centri vacanza per bambini

1_Campi EPFL e UNIL

L'università attraverso gli uffici per le pari opportunità organizzano attività per le vacanze per bambini nei campi delle università.

1_Centre sportif de Dorigny

Altri servizi

_Assistenza d'emergenza

_Supporto finanziario

_Dialoghi tra genitori e con psicologi

_Asili esterni all'università

_Informazioni sugli asili nei cantoni

l'EPFL cerca di aiutare i propri studenti e dipendenti, che stanno diventando genitori, proponendo dialoghi o supporti finanziari.

Su richiesta

Fonti:

_https://equality.epfl.ch/cms/site/equality/lang/en/daycare-campus

_https://equality.epfl.ch/Polykids

_https://equality.epfl.ch/HolidayActivities

_https://equality.epfl.ch/page-124617-en.html

Asili universitari

1_La Croquignole

Chemin des Triaudes 16, 1024 Ecublens

DATI SERVIZIO

Gestore:	Association des Garderies de Dorigny
Bambini:	37
Età:	da 8 settimane a 3 anni
Giorni:	Lunedì- venerdì
Orari:	7:15-18:45
Ammissione:	studenti e dipendenti EPFL e UNIL

RETTE *

* calcolate in base al reddito dei genitori sul sito nazionale

2_Le Croq'cinelle

Quartier Chamberonne Bâtiment Anthropole 1015 Lausanne

DATI SERVIZIO

Gestore:	Association des Garderies de Dorigny
Bambini:	44
Età:	da 8 settimane a 3 anni
Giorni:	Lunedì- venerdì
Orari:	7:15-18:45
Ammissione:	studenti e dipendenti EPFL e UNIL

RETTE *

* calcolate in base al reddito dei genitori sul sito nazionale

3_Le Polychinelle

Pavillon A Case postale 25 CH - 1015 Lausanne

DATI SERVIZIO

Gestore:	Fondation d'Accueil de l'Enfance du Campus L
Staff:	_1:5 educatori per i bambini _1:7 educatori per i bambini che camminano _1:10 educatori per i bambini dell'asilo
Bambini:	_56 (3 asili) _50 (asilo nido) _40 (assistenza post-scolastica)
Età:	_dalle 8 settimane ai 2,5 anni _dai 2,5 anni ai 5 anni _dai 4 ai 6 anni
Giorni:	Lunedì-Venerdì
Orari:	7:45-18:30
Chiusura:	Vacanze di Natale e Pasqua
Ammissione:	studenti e dipendenti EPFL e UNIL

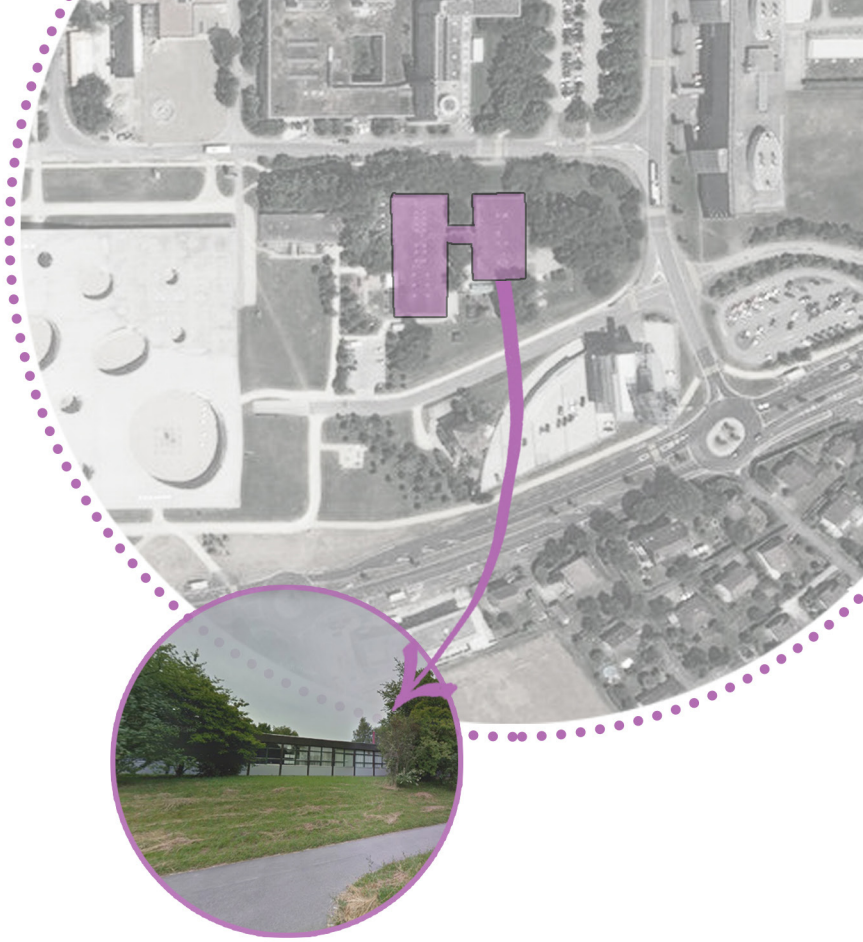
RETTE *

* calcolate in base al reddito dei genitori sul sito nazionale

Scuole primarie

1_Polykids

Pavillon A Case postale 25 CH - 1015 Lausanne



DATI SERVIZIO

Gestore:	EPFL in collaborazione con partner esterni ed interni
Servizi:	_2 classi di scuola primaria _una struttura con supporto _pranzo e tè pomeridiano
Bambini:	40 bambini
Giorni:	lunedì - venerdì
Orari:	7:45-18:30

RETTE *

* non presenti all'interno del sito web

Centri vacanza

1_Campi EPFL e UNIL

Ctre Sportif Universitaire, 1025 Saint-Sulpice

DATI SERVIZIO

Gestore:	Ufficio per le pari opportunità
Servizi:	_campi vacanza _pranzo e materiale per l'attività
Bambini:	20 totali _10 per EPFL _10 per UNIL
Età:	_da 7 anni a 9 anni (nei campi dell'EPFL) _da 9 a 12 anni (nei campi dell'UNIL)
Giorni:	Lunedì-Venerdì
Orari:	8:30-16:30
Apertura:	durante le vacanze scolastiche
Ammissione:	dipendenti di EPFL ed UNIL

RETTA SETTIMANALE *

_1° figlio di dipendenti o studenti EPFL

€ 213,43

_dal 2° figlio in poi

€ 183,55

* conversione CHF/€; pranzo e materiale incluso nel prezzo

Altri servizi

_Assistenza d'emergenza

L'Ufficio per l'ugualianza in collaborazione con la Croce Rossa ha deciso di offrire un servizio di assistenza d'emergenza all'infanzia per i bambini dei dipendenti dell'EPFL.
Il servizio consiste in una badante per i bambini malati durante le ore di lavoro; così da permettere al genitore di andare a lavoro.

_Supporto finanziario

Vi è la possibilità di ottenere dei sostegni finanziari per l'assistenza di bambini in attesa di trovare un posto negli asili sovvenzionati.

_Dialoghi tra genitori e con psicologi

L'EPFL mette a disposizione un'esperta in educazione infantile ed una volta al mese i genitori (dipendenti o studenti) si incontrano per discutere insieme dei problemi che li accomunano.
Il tutto presso il padiglione A dell'EPFL.

_Asili esterni all'università

L'università ha stipulato accordi con gli asili nido esterni, per quanto riguarda l'assegnazione dei posti occorre contattare il delegato delle pari opportunità.

_Informazioni sugli asili nei cantoni

Il sito mette a disposizione dei link dove si possono trovare tutte le informazioni riguardanti la scuola dell'obbligo per i propri figli in Svizzera.

7° _The University of Edimburgh

13.962 dipendenti

24.218 studenti

3 dipartimenti

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA
99,2%

RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
87,6%

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI
SI

VISIBILITA' SUL WEB
3/3

Servizi dell'Università

Asili universitari

1_Arcadia Nursery

L'università offre un asilo che riunisce l'esperienza degli assistenti all'infanzia della scuola materna e dell'asilo nido.

1_Max Born Crescent Edimburgh

Altri servizi

_Asili esterni comunali

_Supporto e consulenza agli studenti genitori

Questi servizi servono, agli studenti e ai dipendenti, per conciliare problemi familiari e lavorativi.

Su richiesta

Fonti:

_https://www.arcadianursery.co.uk/about-arcadia/

_https://www.ed.ac.uk/studying/undergraduate/student-life/facilities/childcare

Asili universitari

1_Arcadia Nursery

Max Born Cres, Edinburgh EH9 3BF

DATI SERVIZIO

Gestore:	Arcadia
Servizi:	_asilo nido _scuola materna
Età:	dalle 6 settimane ai 5 anni di età
Giorni:	Lunedì-Venerdì
Orari:	7:30-18:00
Chiusura:	2 settimane all'anno
Ammissione:	esterni, studenti e personale dell'università

RETTE GIORNALIERE *

_Studenti e personale

€ 59,08

_Esterni

€ 59,08 + € 169,46 (deposito)

* conversione £/€, il prezzo comprende snack e pranzo esclusi prodotti per l'igiene del bambino

Altri servizi

_Asili esterni comunali

L'università offre informazioni riguardanti il funzionamento degli asili nido e di assistenza all'infanzia ad Edinburgo, tra cui:

_come iniziare la scuola materna
_come trovare un asilo nido
_assistenza all'infanzia per bambini di due anni
_alternative agli asili
_gruppi di gioco

_Supporto e consulenza agli studenti genitori

L'Associazione degli studenti universitari di Edimburgo (EUSA) fornisce supporto e consulenza agli studenti che sono genitori.
E' presente un servizio che offre consigli sui problemi famigliari.
In entrambi i casi sul sito dell'università sono indicati i relativi link da cui recepire le informazioni necessarie.

8°_King's College London

8.027 dipendenti

29.600 studenti

16 facoltà

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA
91,8%

RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
88,2%

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI
NO

VISIBILITA' SUL WEB
1/3

Servizi dell'Università

Altri servizi

_Permesso di maternità

_Interruzione della carriera

_Schema di voucher per l'assistenza all'infanzia

_Congedo dei dipendenti

_Lavoro flessibile

_Parent Buddy Scheme

_Supporto per genitori e accompagnatori

Per questo tipo di servizi i dipendenti hanno informazioni attraverso la propria pagina personale online.

Su richiesta

Fonti:
_https://www.kcl.ac.uk/hr/staffbenefits/worklife/index.aspx

Altri servizi

_Permesso di maternità

Il KCL offre congedi di maternità anche a madri che adottano e per maternità surrogate.

_Interruzione della carriera

Il personale può richiedere un'interruzione di carriera con congedo non retribuito per al massimo un anno.

_Schema di voucher per l'assistenza all'infanzia

L'università offre un sistema di voucher che consentono al genitore dipendente di avere sconti sull'assistenza all'infanzia.

_Congedo dei dipendeti

Il personale ha diritto di prendere un immediato, limitato, periodo di tempo per affrontare emergenze improvvise.

_Lavoro flessibile

KCL permette ai propri dipendenti di avere orari di lavoro flessibili, a patto che ci siano motivi personali seri, in modo tale da non creare stress psicofisici e migliorare le prestazioni e la produttività del dipendente.

_Parent Buddy Scheme

Questa figura consente al personale di ricevere un supporto grazie alle consulenze e ai suggerimenti sulla gestione dei problemi relativi all'infanzia.

_Supporto per genitori e accompagnatori

Sul sito web dell'università è possibile controllare quali soggetti/organi dell'università possono avere determinati servizi/supporti offerti dal KCL.

9°_The University of Manchester

12.125 dipendenti

27.635 studenti

500 corsi di laurea

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **97,9%**

RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE **76,9%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **2/3**

Servizi dell'Università

Asili universitari

1_Dryden Street Nursery

2_Echoes Day Nursery

I due asili offerti dall'università di Manchester sono situati all'interno del campus, uno a nord e uno a sud.

1_Dryden Street

2_Echo Street

Altri servizi

_Voucher per l'infanzia

_Regime di custodia dei bambini esentasse

I servizi offerti sono rivolti ai genitori che tutti i giorni devono destreggiarsi tra famiglia e lavoro.

Su richiesta

Fonti:

_http://www.staffnet.manchester.ac.uk/human-resources/benefits/childcare/campus-nurseries/

_http://www.staffnet.manchester.ac.uk/human-resources/benefits/childcare/

Asili universitari

1_Dryden Street Nursery

Dryden Street, Manchester Area, Manchester M13 9AU

DATI SERVIZIO

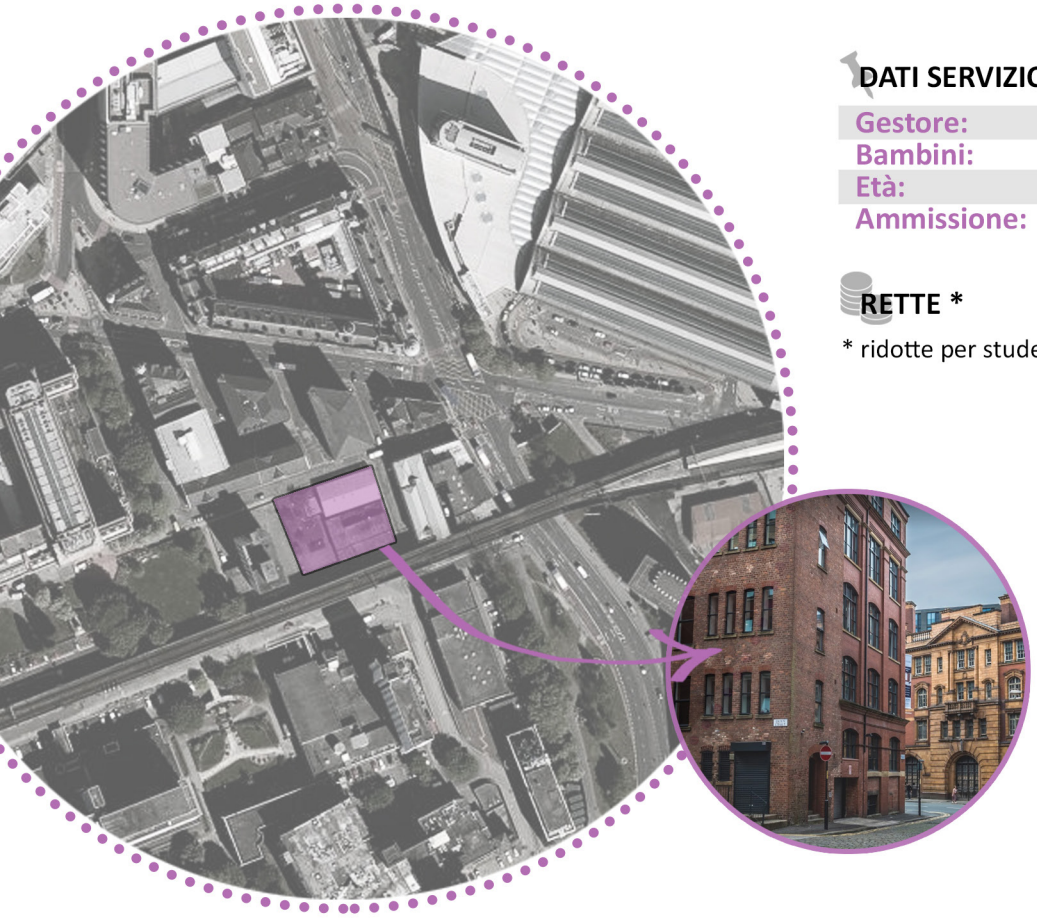
Servizi:	_scuola materna _assistenza ed istruzione _lezioni di musica _gioco
Staff:	_1:3 dai 0 ai 2 anni _1:4 dai 2 ai 3 anni _1:8 dai 3 ai 5 anni
Bambini:	86
Età:	6 mesi - 5 anni
Giorni:	Lunedì-Venerdì
Orari:	8:30-17:30
Chiusura:	giorni festivi

RETTE *

* nessun dato nel sito web della struttura

2_Echoes Day Nursery

Echo St, Manchester M1 7DP



DATI SERVIZIO

Gestore:	Network nurseries
Bambini:	50
Età:	da 6 mesi a 4 anni
Ammissione:	esterni, personale e studenti

RETTE *

* ridotte per studenti e personale dell'Università di Manchester

Altri servizi

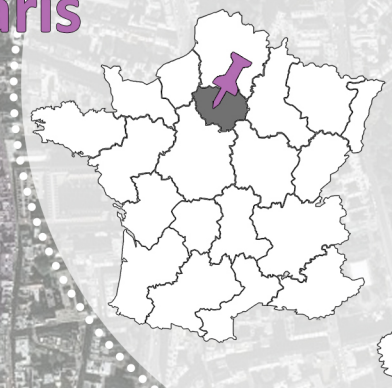
_Voucher per l'infanzia

Questi voucher sono un supporto che viene offerto dal governo per aiutare le famiglie con figli ad affrontare la spesa degli asili.
Si possono risparmiare fino a 2025,69 € all'anno considerando il cambio £/€.

_Regime di custodia dei bambini esentasse

Sul sito dell'università vi sono riportate le nuove regole adottate al governo attraverso il programma introdotto del 2017. Tax-free Childcare, consente ai genitore di avere uno sconto del 20% sulle spese per l'assistenza all'infanzia.
Questo schema è rivolto a tutte le famiglie che hanno bambini sotto i 4 anni.

10° _Ecole normale superieure, Paris



1.200 dipendenti

2.400 studenti

14 dipartimenti

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **82,1%**

RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE **76,6%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **NO**

VISIBILITA' SUL WEB **0/3**

Servizi dell'Università

Non sono presenti, sul sito web dell'università, riferimenti ad azioni e servizi di conciliazione vita-lavoro.

Fonti:
_http://www.ens.fr/

Ranking	Work-Life thinking	University thinking
ETH zürich	1°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 3/3 — VISIBILITA' SUL WEB	4°_QS World University Rankings 99,6% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 73,3% — RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
University of Oxford	2°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 3/3 — VISIBILITA' SUL WEB	2°_QS World University Rankings 100% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 100% — RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
	3°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 3/3 — VISIBILITA' SUL WEB	1°_QS World University Rankings 100% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 100% — RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
Imperial College London	4°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 3/3 — VISIBILITA' SUL WEB	5°_QS World University Rankings 99,6% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 100% — RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
The University of Edinburgh	5°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 3/3 — VISIBILITA' SUL WEB	7°_QS World University Rankings 99,2% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 87,6% — RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
EPFL École Polytechnique Fédérale de Lausanne	6°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 2/3 — VISIBILITA' SUL WEB	6°_QS World University Rankings 82,1% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 93,9% — RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
Manchester 1824 The University of Manchester	7°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 2/3 — VISIBILITA' SUL WEB	9°_QS World University Rankings 97,9% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 76,9% — RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
UCL	8°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 1/3 — VISIBILITA' SUL WEB	3°_QS World University Rankings 99,8% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 98,7% — RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
King's College London	9°_Ranking servizi universitari NO — PRESENZA SERVIZI 1/3 — VISIBILITA' SUL WEB	8°_QS World University Rankings 91,8% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 88,2% — RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE
ENS	10°_Ranking servizi universitari NO — PRESENZA SERVIZI 0/3 — VISIBILITA' SUL WEB	10°_QS World University Rankings 82,1% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 76,6% — RAPPORTO DOCENTE/STUDENTE

SECONDA PARTE
CONCILIAZIONE VITA-LAVORO IN ITALIA

PREMESSA

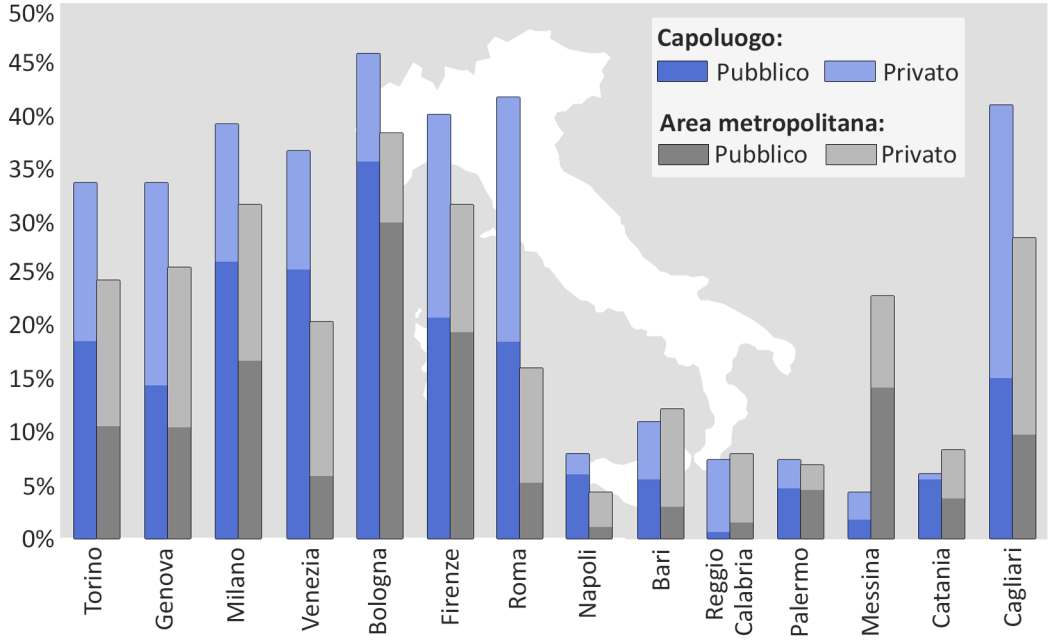
In Italia possiamo dire che la situazione sulla conciliazione vita-lavoro è molto vicina a quanto già detto in precedenza.
Da sempre la ricerca sull'equilibrio lavoro-famiglia è concentrata su lavoratori che sono sposati e/o con figli escludendo coloro che una famiglia non ce l'hanno. Questo porta quindi ad offrire benefit ai lavoratori che hanno problemi di conciliazione poiché giudicati con più problemi rispetto ai single. Così facendo si crea una politica di family-friendly backlash da parte dei dipendenti senza figli o single poiché non si sentono considerati dall'azienda.
Un'ottima organizzazione, quindi, è quella che riesce ad essere sensibile anche alle esigenze dei single.
Per poter risolvere le problematiche date dal disequilibrio tra lavoro e famiglia secondo Thompson (2002) vi sono più strategie che sono suddivise in due gruppi, quelle formali e le informali. (Tab.2)
Le formali sono gli strumenti che vengono dati dall'organizzazione, come flessibilità dell'orario lavorativo, cura dei bambini, pacchetti assicurativi, telelavoro, congedi, ecc…
Per soluzioni informali invece si pensa a quelle effettuate grazie al sostegno dei superiori come ad esempio attraverso piani di lavoro flessibili.
Ricapitolando le strategie possono essere cinque:

STRATEGIE	PROGRAMMI	BUONE PRATICHE
Strategie basate sull'orario	orari flessibili, settimane compresse, job sharing, part-time, permessi per neogenitori	_MentorGraphics: orario flessibile _IBM: permessi di tre anni dopo la nascita dei figli
Strategie basate sull'informazione	siti web vita-lavoro, sportelli per documenti, assistenza, opuscoli per cura anziani e bambini	_Ernst & Young: sito web dove in un forum ci si confronta sulla conciliazione di vita-lavoro
Strategie economiche	convenzioni per la cura dei figli, buoni per viaggi e palestre, assicurazione sanitaria	_Lucent: permessi di 52 settimane per il post-parto a paga dimezzata
Servizi diretti	cura dei figli sul luogo di lavoro, palestre in azienda, servizi per le commissioni	_Telecom Italia: asili nido in alcune strutture di lavoro
Strategie di cambiamento culturale	formare manager, sostenere collaboratori, stimolare responsabili, valorizzare il lavoro	_Lucent e molti altri: retribuzione dei manager in base alla soddisfazione dei collaboratori

(Tab.2) *Tabella elaborata dall'autore fonti dal libro Psicologia della conciliazione tra lavoro e famiglia, Teorie e ricerche in organizzazione*

Nel nostro caso ci occuperemo esclusivamente delle strategie dirette, ovvero dei servizi specifici, quali ad esempio:
-gli asili aziendali oppure servizi per la cura dei propri figli sul posto di lavoro, questa tipologia è molto apprezzata dai lavoratori poiché economicamente parlando è conveniente,
-le palestre, sale risposo, ed altro, ovvero strutture o centri per il benessere della persona che in Italia sono poco usati o presi in considerazione,
-azioni di time-saving cioè servizi per il sostegno alle emergenze, ad esempio per commissioni.

Secondo alcuni studi condotti nel 2015 in Italia, sono state censite 13.262 strutture che ospitano servizi socio-educativi per la prima infanzia di questi il 36% è pubblico e 64% privato. (Fig.11) I posti disponibili sono 347.786 e questi coprono solo il 22,8% del bacino di utenza, ovvero di bambini sotto ai 3 anni in questa nazione.
Sono presenti differenze rilevanti tra il Nord e il Sud Italia a livello di occupazione del bambino in asili nidi poiché si parla del 30% al Nord mentre al Sud e nelle isole si arriva addirittura al 4,1%.
L'offerta di pochi servizi di prima infanzia, influenza molto il "carico" delle donne che sentendosi prive di supporti sono poi costrette a rinunciare al lavoro o allo studio.
Infatti si può notare come il tasso di occupazione delle donne, nella fascia di età 25-49 con figli sotto i tre anni, sia molto più basso rispetto a donne single.



(Fig.11) *Dati ISTAT 2014/2015 della percentuale di servizi socio-educativi per l'infanzia pubblici e privati nei diversi capoluoghi italiani.*

CAPITOLO 4

LA RECENTE LEGISLAZIONE NAZIONALE SUL WORK-LIFE

Il Dipartimento delle Pari Opportunità di genere ha deciso, in seguito delle politiche adottate per includere le donne nel mondo lavorativo e sociale, di intraprendere un serie di azioni grazie ad interventi finanziati da fondi europei e con Intese sulla conciliazione del 2010 e 2012 per il programma "Italia 2020".
In quest'ultimo programma si parla di pari opportunità sul mondo del lavoro con l'affiancamento di politiche famigliari e di modernizzazione del lavoro.
La nostra Nazione aveva previsto per le regioni 40.000.000,00 di euro per favorire la conciliazione vita-lavoro. Questa somma stanziata fu rinviata e riproposta dalla Conferenza unificata Stato-Regione del 29 aprile 2010 con l'Intesa per la suddivisione delle risorse attraverso il rafforzamento di servizi e/o interventi per la cura della persona.
Le regioni attraverso quest'Intesa potevano:
-creare o implementare nidi, nidi famiglia, servizi ed interventi simili nei diversi territori,
-facilitare il rientro da chi ha usufruito del congedo parentale o per motivi legati alla conciliazione attraverso corsi di aggiornamento, pacchetti software o ecc…
-disporre di incentivi sull'acquisto di servizi di cura con voucher o buoni per strutture apposite (nidi, centri diurni/estivi, ludoteche, strutture per anziani, ecc…) o "buoni lavoro" per chi presta servizio come assistenza domiciliare, pasti a domicilio, pulizie ecc…
-facilitare la modalità di lavoro con l'utilizzo del telelavoro, del part-time, ecc…
-predisporre altri interventi con il fine dell'Intesa.
Nel 2012 la Conferenza unificata Governo-Regione con l'"Intesa2", ovvero un'intesa con gli stessi fini, ha stanziato altri 15.000.000,00 euro dove ogni regione ha provveduto a utilizzare la propria quota in diverse tipologie di interventi.

_LEGGE DI STABILITA' E RIFORMA MADIA 2017

Con la presente legge si amplia la scelta dei servizi, includendo servizi per l'infanzia e per la cura dei famigliari anziani o non autosufficienti. Nell'artico 51 del TUIR, con esattezza nel comma 2, sono stati inseriti i contribuiti o i premi che il datore di lavoro versa ai propri dipendenti che hanno un rischio di non autosufficienza per affrontare la vita quotidiana.
Per quanto riguarda le misure per la natalità e conciliazione, all'interno della Legge di Stabilità si prevedono aiuti nella conciliazione tra vita e lavoro, anche se troppo incentrati sulla parte monetaria che sui servizi in se.
Le agevolazioni indicate nel testo sono le seguenti:
-Bonus "Mamma domani"; consiste in un premio di 800 euro che viene dato alla nascita o all'adozione di un

bambino.
-Voucher asilo nido; è un buono di 1000 euro l'anno dato ai bambini nati dal 1 gennaio 2016. Questa è un'agevolazione per il pagamento delle rette in asili pubblici e privati.
-Congedo parentale per padre lavoratore dipendente; consiste in 2 giorni di congedo per il 2017 e dal 2018 si avranno 4 giorni. Questo può essere utilizzato entro i 5 mesi dalla nascita del proprio figlio.
-Voucher Baby Sitter; al termine del congedo una mamma lavoratrice può chiedere il voucher di 600 euro al mese (per 6 mesi se dipendente e 3 per lavoro autonomo) da spendere in baby sitting o asilo nido.
-Fondo di sostegno alla natalità per accesso al credito; servirà alle famiglie con almeno un figlio ad accedere con più facilità a garanzie dirette alle banche.

Nello stesso anno con la Riforma Madia si è data priorità alla flessibilità e all'efficienza. In seguito al Testo Unico sul pubblico impegno ci sono state novità anche nel campo della conciliazione vita-lavoro. Il Dipartimento per le Pari opportunità insieme al Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione hanno deciso di affrontare il tema smartworking.
Lo smarkworking o in italiano lavoro agile è quel tipo di lavoro che può essere effettuato all'interno dell'azienda ed in parte fuori, questo tipo di lavoro ha come obiettivo quello di eliminare le donne-casalinga.
Oltre al lavoro agile vi sono anche altre agevolazioni, come quella dell'aumento del lavoro part-time e l'accesso semplificato agli asili. Quest'ultimo aspetto molto importante poiché per i dipendenti pubblici è previsto che l'amministrazione stringa accordi con asili nido, scuole dell'infanzia, ed altro per poter avere una certezza di cura per figli. Altra direttiva è quella di organizzare campi estivi così da aiutare i genitori che lavorano durante il periodo di chiusura delle scuole.

_ COMITATI UNICI DI GARANZIA
In seguito al mobbing, alla violenza psicologica e all'insoddisfazione dei dipendenti sul posto di lavoro si è inserito in questo contesto il CUG.
I Comitati Unici di Garanzia sono comitati inseriti nell'Amministrazione pubblica che svolgono il compito di assicurare pari opportunità e benessere organizzativo per poter ottimizzare la produttività dei dipendenti sul lavoro. Il comitato estende le proprie attività a tutto il personale, dirigenti e non. Questi comitati hanno poteri propositivi, consultivi e di verifica.
L'organo CUG si trova anche in ambito universitario. E' a servizio di tutti coloro che ne fanno parte quindi docenti, studenti, assegnisti di ricerca e personale tecnico amministrativo. Il compito di questo organo è quello di promuovere le pari opportunità, evitando ogni genere di discriminazione.

CAPITOLO 5

SITUAZIONE UNIVERSITA' ITALIANE

5.1 RANKING ITALIANO

Come fatto per l'Europa, anche per l'Italia si è provato ad individuare le dieci università migliori attraverso gli indici e le metodologie di QS World University Rankings. In questo caso però l'attenzione si è posata sulle università della nostra nazione.

Fin dal primo momento, attraverso ricerche sui siti dell'università si è notato come il grado di informazioni in ambito conciliazione vita-lavoro sia molto basso rispetto alle università europee. Pochi sono i servizi offerti dalle università italiane e si può vedere grazie alle schede di seguito elencate.
Gli asili aziendali sono presenti solo nella metà delle università prese in esame, minori ancora sono coloro che organizzano centri estivi, esattamente tre.
Quasi tutte però si occupano in qualche modo di conciliazione vita-lavoro applicando altri servizi per agevolare il personale e gli studenti.

Con l'ultima scheda, si è inserita la posizione che ogni Università italiana avrebbe avuto se si fosse preso in considerazione il tema del work-life balance.
Importante è stato il paragone del ranking riassuntivo poichè rispetto a quello europeo si è osservata la sostanziale variazione delle posizioni rispetto a quella iniziale.
Infatti si può notare come al secondo posto del nuovo ranking è stato preso dall'Università di Trento, ateneo che per il QS ranking era all'ottava posizione, ma che analizzato attraverso questa tipologia di servizi è riuscito a scalare la classifica. Questo per la maggior presenza di servizi offerti rispetto a tutte le altre università elencate, che variano dall'asilo universitario, centri estivi e molti altri.

Italia

6°_Università di Milano

8°_Università di Trento

5°_Università di Padova

4°_Politecnico di Torino

7°_Università di Pisa

2°_Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

3°_Sapienza Università di Roma

1°_Politecnico di Milano

9°_Università di Firenze

10°_Università di Roma "Tor Vergata"

1° _Politecnico di Milano

2.552 dipendenti

42.938 studenti

34 corsi di laurea

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **57,2%**

CITAZIONI PER UNIVERSITA' **57,7%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **3/3**

Serivizi dell'Università

Asili universitari

1_Micronido aziendale-Campus Bovisa

2_Asilo nido aziendale-Campus Leonardo

3_Asilo nido-Polo Lecco (Fuori Milano)

1_Via Candiani

2_Via Valvassori Peroni

3_Via Dell'Eremo (LECCO)

Centri vacanza per bambini

1_Vacanze Natalizie

2_Vacanze Pasquali

3_Vacanze Estive

_Via Colombo

_Via Durando

Altri servizi

_Seminari "Benessere dell'organizzazione e produttività"

_Informazioni sulle agevolazioni per genitori

Su richiesta

Fonti:

_http://www.cpo.polimi.it/attivita-del-cug/asili-nido/

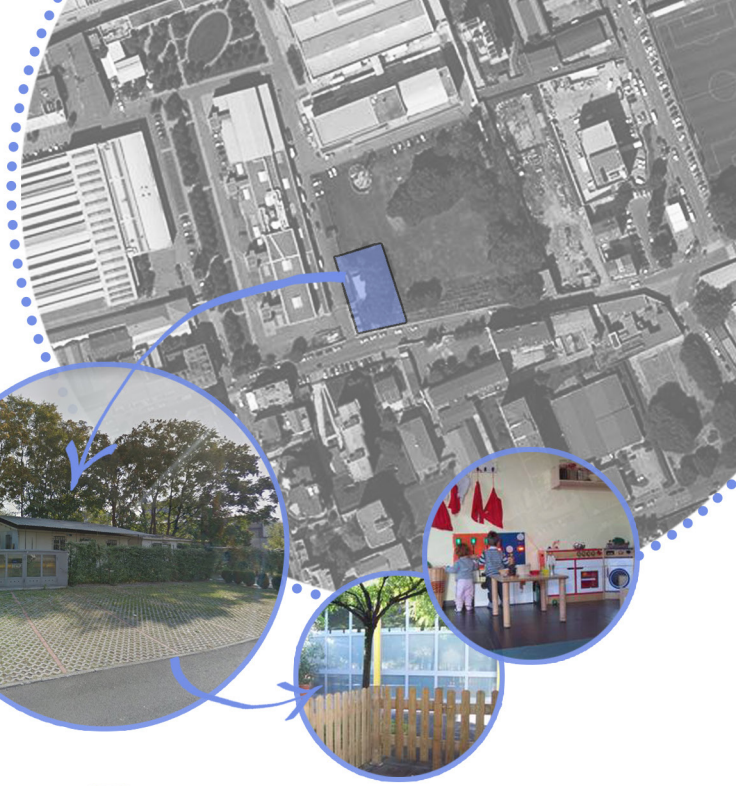
_http://www.cpo.polimi.it/attivita-del-cug/centro-di-accoglienza/

_http://www.cpo.polimi.it/attivita-del-cug/attivita-formative/

Asili universitari

1_Micronido aziendale-Campus Bovisa

Via Giuseppe Candiani, 72 20158 Milano MI

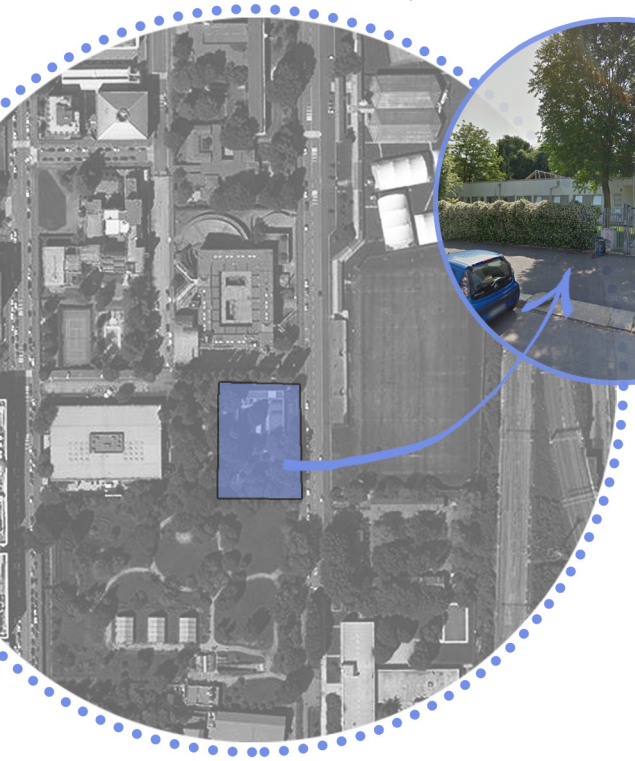


DATI SERVIZIO

Gestore:	Cooperativa Sociale PRO.GES.
Servizi:	micronido
Bambini:	10
Età:	da 6 a 18 mesi
Giorni:	Lunedì - Venerdì
Orari:	8:15 - 18:15
Apertura:	Settembre - Luglio
Ammissione:	studenti, personale ed esterni

2_Asilo nido aziendale-Campus Leonardo

Via Carlo Valvassori Peroni, 17 20133 Milano MI



DATI SERVIZIO

Gestore:	Cooperativa Sociale PRO.GES.
Servizi:	asilo nido
Bambini:	30
Età:	da 6 a 36 mesi
Giorni:	Lunedì - Venerdì
Orari:	8:15 - 18:15
Apertura:	Settembre - Luglio
Ammissione:	studenti, personale ed esterni

Centri vacanza per bambini

1_Campus Leonardo

Edificio 32.1 Via Colombo 40 - PT

2_Campus Bovisa

Edificio B1 - 4° piano via Candiani 72

RETTE SETTIMANALI

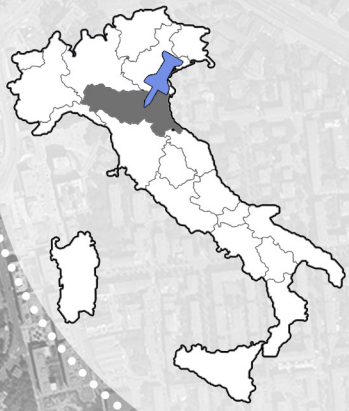
€ 53 (campo estivo + 3 pranzi)

€ 45 (campo vacanze pasquali)

DATI SERVIZIO

Gestore:	Cooperativa Il Melograno
Servizi:	attività durante le vacanze
Età:	da 4 a 14 anni
Giorni:	Lunedì - Venerdì
Orari:	8:30 - 16:30
Apertura:	vacanze estive, natali e pasquali
Ammissione:	studenti, personale ed esterni

2° _Università di Bologna Alma Mater Studiorum



5.756 dipendenti

85.244 studenti

71 corsi di laurea

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **80,2%**

CITAZIONI PER UNIVERSITA' **76,3%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **2/3**

Serivizi dell'Università

Asili universitari

1_Asilo Arca di Noè

1_Via Tolara di sopra 50/c

1_Asilo Arca di Noè

Via Tolara di Sopra, 50 BO

DATI SERVIZIO

Gestore:	Le favole soc. coop. sociale
Servizi:	asilo nido
Staff:	4
Bambini:	18
Età:	da 6 a 36 mesi
Giorni:	Lunedì - Venerdì
Orari:	7:30 - 18:00
Ammissione:	studenti, personale ed esterni

Fonti:

_http://www.agrariaveterinaria.unibo.it/it/scuola/le-strutture/asilo-nido
_http://www.cooplefavole.it/nidi-e-pge/larca-di-no%C3%A8

3° _Sapienza Università di Roma

8.000 dipendenti

112.000 studenti

63 dipartimenti

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **76,3%**

CITAZIONI PER UNIVERSITA' **38,1%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **3/3**

Serivizi dell'Università

Asili universitari

1_Asili nido nella città universitaria

1_P.le Aldo Moro

1_Asili nido nella città universitaria

P.le Aldo Moro, 5 Edificio CU011 Roma

DATI SERVIZIO

Servizi:	asilo nido
Bambini:	_12 piccoli _48 grandi
Età:	_da 3 a 12 mesi (piccoli) _da 13 a 36 mesi (grandi)
Giorni:	Lunedì - Venerdì
Orari:	7:30 - 17:30
Ammissione:	studenti, personale ed esterni

RETTE SETTIMANALI

€ 300 circa

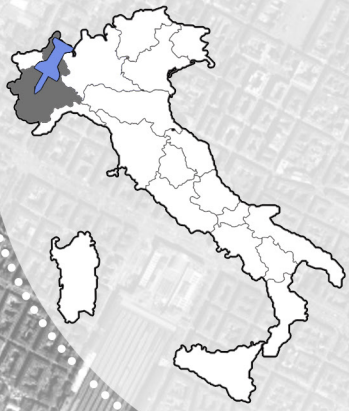
varia a seconda dell'ISEE e delle fasce d'età

Fonti:

_https://www.uniroma1.it/it/pagina/asi-lo-nido

_https://www.uniroma1.it/it/pagina/fa-sce-orarie-e-rette-di-frequenza

4° _Politecnico di Torino



1.778 dipendenti

33.000 studenti

51 corsi di laurea

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **32,6%**

CITAZIONI PER UNIVERSITA' **70,7%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **3/3**

Serivizi dell'Università

Asili universitari

1_Policino

1_Corso Castelfidardo

Altri servizi

_Servizio di baby-parking

_Servizio di baby sitting a domicilio

_Assistenza domiciliare

Su richiesta

Fonti:

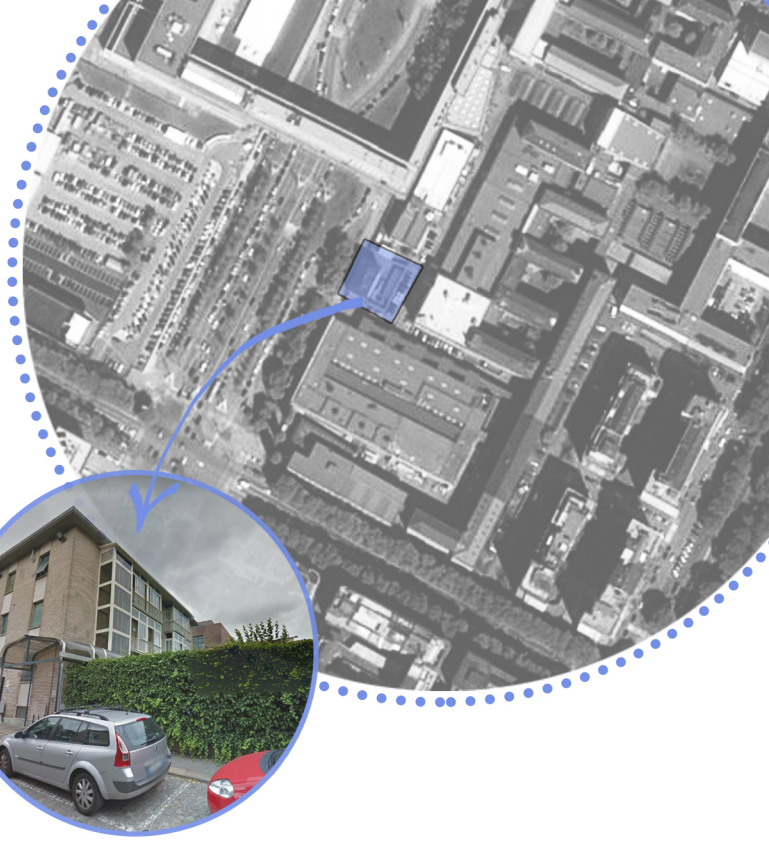
_https://www.swas.polito.it/services/cug/micronido.asp

_https://www.swas.polito.it/services/cug/babyparking.asp
_https://www.swas.polito.it/services/cug/babysitting.asp
_https://www.swas.polito.it/services/cug/assist_domicil.asp

Asili universitari

1_Policino

Corso Castelfidardo, 51, 10138 Torino TO



DATI SERVIZIO

Gestore:	STRANAIDEA cooperativa sociale
Servizi:	micronido
Bambini:	22
Età:	da 12 a 36 mesi
Staff:	1 educatore ogni 5 bambini
Giorni:	Lunedì - Venerdì
Orari:	8:00 - 17:30
Apertura:	50 settimane all'anno
Ammissione:	studenti, personale ed esterni

RETTE MENSILI *

€ 360 circa

* la retta varia in base dell'ISEE

Altri servizi

_Servizio di baby-parking:

Il servizio ha tipologia socio-educativa e può essere utilizzato dai figli di studenti e dipendenti. Il baby-parking può accogliere bambini dai 13 mesi ai 6 anni di età e la frequenza a questo servizio non può superare le 5 ore giornaliere. Questo servizio avviene all'interno della struttura Policino, al termine dell'orario previsto per il servizio di micronido.

_Servizio di baby sitting a domicilio:

Tra i servizi disponibili è presente quello di baby sitting, quindi assistenza all'infanzia domiciliare. Le ore minime di assistenza giornaliera sono 2 con un massimo di 8 consecutive. Il totale massimo da poter usufruire settimanalmente è pari a 20 ore.

_Assistenza domiciliare:

Per questo tipo di assistenza si intende un servizio di educatrici professionali per disabili ed ADEST/O.S.S., che hanno una durata minima di intervento di 2 ore e massima di 15 a settimana. L'impegno è di almeno 2 ore al giorno e questo tipo di servizio può essere utilizzato dal lunedì al venerdì dalle 8:00 alle 19:00.

5° _Università degli studi di Padova

4.360 dipendenti

58.136 studenti

32 dipartimenti

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **56%**

CITAZIONI PER UNIVERSITA' **24,3%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **2/3**

Serivizi dati dall'Università

Centri vacanza per bambini

1_CUS Padova

Via G.Bruno

Via J. Corrado

Altri servizi

_Contributi a servizi educativi

_Convenzione con l'asilo "Marameo"

_Convenzione al Planetario di Padova

_Dipendenti al Teatro Verdi

Su richiesta

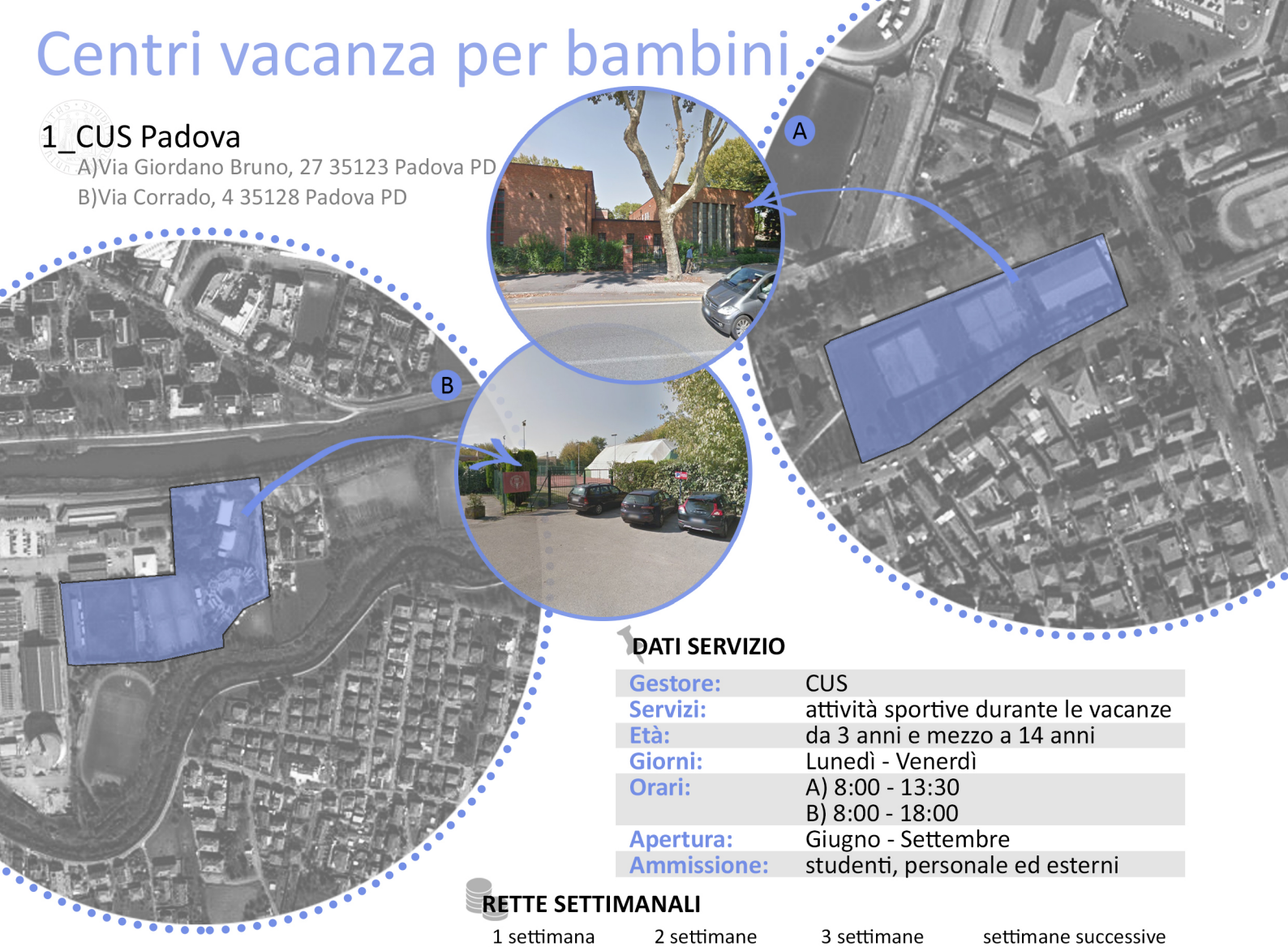
Fonti:

_http://www.unipd.it/educazione-cultura

Centri vacanza per bambini

1_CUS Padova

A)Via Giordano Bruno, 27 35123 Padova PD
B)Via Corrado, 4 35128 Padova PD



DATI SERVIZIO

Gestore:	CUS
Servizi:	attività sportive durante le vacanze
Età:	da 3 anni e mezzo a 14 anni
Giorni:	Lunedì - Venerdì
Orari:	A) 8:00 - 13:30 B) 8:00 - 18:00
Apertura:	Giugno - Settembre
Ammissione:	studenti, personale ed esterni

RETTE SETTIMANALI

	1 settimana	2 settimane	3 settimane	settimane successive
A)	€ 55	€105	€150	€45
B)	€ 105	€205	€300	€95

Altri servizi

_Contributi a servizi educativi:

Questo tipo di agevolazione copre le spese alla frequenza di asili nido e strutture educative. La richiesta del servizio è possibile a patto che il dipendente dell'università abbia un ISEE inferiore a 30.000 €.

_Convenzione con l'asilo "Marameo":

La convenzione ha durata triennale e riguarda l'università con l'Istituto Zooprofilattico delle Venezie. L'asilo trattato è il Marameo di Legnaro.

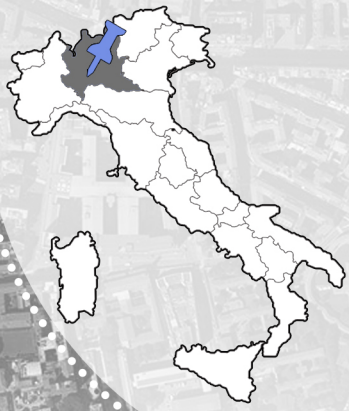
_Convenzione al Planetario di Padova:

Sono presenti sconti per accedere al Planetario se si è dipendenti.

_Dipendenti al Teatro Verdi:

Vi sono più tipologie di biglietti se si vuole partecipare ad esibizioni in teatro, tutte le tipologie sono scontate esclusivamente per i dipendenti.

6° _Università di Milano



4.000 dipendenti

66.214 studenti

8 facoltà

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA
48,2%

CITAZIONI PER UNIVERSITA'
34,4%

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI
SI

VISIBILITA' SUL WEB
1/3

Serivizi dell'Università

Altri servizi

_Spese per la frequenza ad asili nido

_Piano di assistenza sanitaria

_Contributo estate per figli del personale

_Diritto allo studio del personale e dei figli

Su richiesta

_Spese per la frequenza ad asilo nido:

L'università contribuisce con le spese per la frequenza ad asili nido dei figli dei propri dipendenti, sia se la struttura è privata che pubblica.
La somma del contributo non è superiore a 350 euro al mese.

_Piano di assistenza sanitaria:

Questo piano offre, in collaborazione con la società Uni-Salute, tre tipologie di servizi:
-pacchetto prevenzione
-prestazioni salitarie a condizioni agevolate
-rimborso dei ticket sanitari

_Contributo estate per figli del personale:

Al personale con figli dai 3 ai 16 anni si offere un rimborso per i costi di frequenza ai centri estivi sia pubblici che privati.
La somma rimborsata varia a seconda dell'ISEE del genitore, e la frequenza del bambino al centro non può superare le sette settimane.

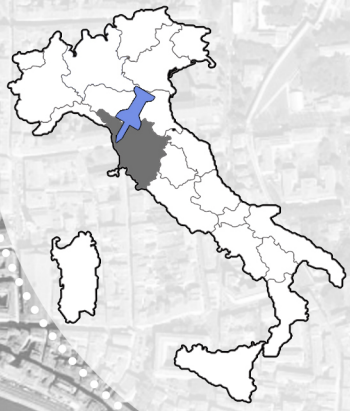
_Diritto allo studio del personale e dei figli:

L'UNIMI sostiene l'istruzione e la formazione dei propri dipendenti e figli assegnando al personale 25 esoneri sulla retta dei corsi universitari.
Per quanto riguardo il sostegno ai figli, si offre un contributo per le spese all'istruzione, dalla scuola materna all'Università.

Fonti:

_http://www.unimi.it/personale/1241.htm

7° _Università di Pisa



2.827 dipendenti

49.275 studenti

20 dipartimenti

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **47,5%**

CITAZIONI PER UNIVERSITA' **24,6%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **1/3**

Serivizi dell'Università

Altri servizi

_Nidi della Cooperativa Arnera

_Istituto Arcivescovile Paritario Santa Caterina

_Immobiliare San Silvestro

_Convenzione con scuole dell'infanzia bilingue e asilo nido "San Francesco"

_Associazione Europa Consumatori Indipendenti

Su richiesta

_Nidi della Cooperativa Arnera:

La convenzione dell'università di Pisa con questa cooperativa permette a studenti e dipendenti di avere uno sconto del 10% sulle tariffe delle strutture gestite dalla cooperativa.

_Istituto Arcivescovile Paritario Santa Caterina:

In questo caso vi sono agevolazioni per i figli dei dipendenti a scuole primarie, secondarie di I° e II° grado.

_Immobiliare San Silvestro:

Attraverso accordi con questa Agenzia immobiliare, vi sono prezzi agevolati per studenti e dipendenti dell'Università di Pisa.

_Convenzione con scuole dell'infanzia bilingue e asilo nido "San Francesco":

Questa convenzione è stata promossa dal Comitato Unico di Garanzia e permette a studenti e dipendenti dell'UNIPI di avere uno sconto del 10% su asili nido e scuole dell'infanzia.
-Asilo nido San Francesco: €194 iscrizione + 400€ mensili e pasti
-Scuola dell'Infanzia Bilingue: €148 iscrizione + 180€ mensili

_Associazione Europa Consumatori Indipendenti

Ai dipendenti dell'Università è offerta la possibilità di avere consulenze legali al prezzo di 25 €.

Fonti:

_https://www.unipi.it/index.php/convenzioni-di-ateneo/itemlist/category/604-servizi-alla-famiglia

8° _Università di Trento

1.334 dipendenti

16.214 studenti

10 dipartimento

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **28,2%**

CITAZIONI PER UNIVERSITA' **48,5%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **3/3**

Serivizi dati dall'Università

Asili universitari

1_Asilo nido dell'Università di Trento

1_Via Santa Margherita

Centri vacanza per bambini

1_Summerlabs in UniTrento

1_Via della Malpensada

Altri servizi

_Sedute psicoterapeutiche

_Sostegno con assegni per nucleo famigliare

_Agevolazioni in campo sanitario

Su richiesta

Fonti:

_http://webmagazine.unitn.it/evento/ateneo/6408/inaugurazione-nuovo-nido-aziendale

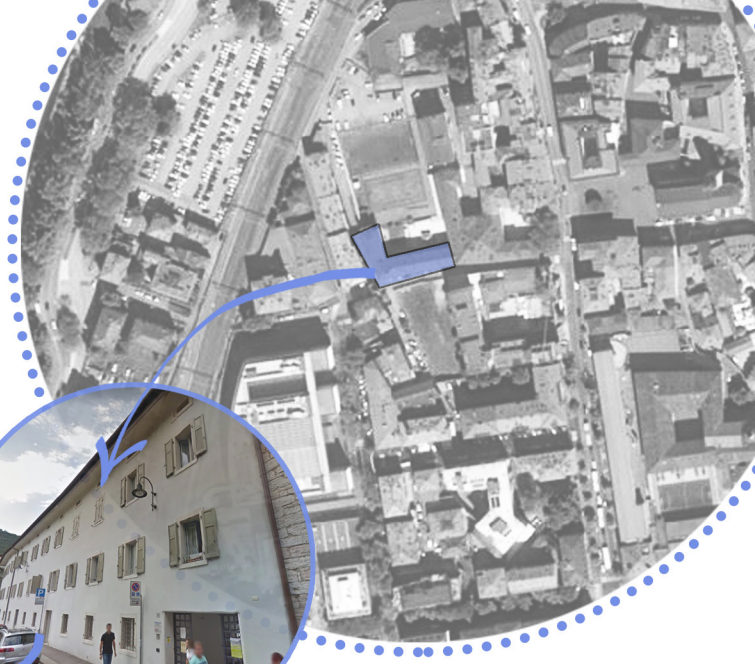
http://webmagazine.unitn.it/news/ateneo/19961/summerlabs-in-unitrento

https://www.unitn.it/ateneo/449/agevolazioni-per-i-dipendenti

Asili universitari

1_Asilo nido dell'Università di Trento

Via Santa Margherita, 13 38122 Trento TN



DATI SERVIZIO

Gestore:	Cooperativa Sociale PRO.GES.
Servizi:	asilo nido
Bambini:	30
Età:	da 6 a 36 mesi
Giorni:	Lunedì - Venerdì
Ammissione:	personale e docenti

Centri vacanza per bambini

1_Summerlabs in UniTrento

Via della Malpensada, 88, 38123 Trento TN

RETTE SETTIMANALI

€ 90 (campo estivo + 4 pranzi)

€ 80 (se sono iscritti più figli)

DATI SERVIZIO

Gestore:	SanbàPolis
Servizi:	attività durante le vacanze
Età:	da 6 a 13 anni
Giorni:	Lunedì - Venerdì
Orari:	8:30 - 17:30
Apertura:	vacanze estive
Ammissione:	personale e docenti

9°_Università degli studi di Firenze

3.400 dipendenti

50.338 studenti

24 dipartimenti

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **43,7%**

CITAZIONI PER UNIVERSITA' **0%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **NO**

VISIBILITA' SUL WEB **0/3**

Servizi dell'Università

Non sono presenti, sul sito web dell'università, riferimenti alla conciliazione vita-lavoro.

Fonti:

_https://www.unifi.it/

10°_Univeristà di Roma "Tor Vergata"

2.315 dipendenti

39.000 studenti

18 dipartimenti

_Fama universitaria

REPUTAZIONE ACCADEMICA **36,9%**

CITAZIONI PER UNIVERSITA' **28,7%**

_Conciliazione vita-lavoro

PRESENZA SERVIZI **SI**

VISIBILITA' SUL WEB **1/3**

Serivizi dati dall'Università

Altri servizi

_Contributo per asili nido e centri estivi
(solo per figli del personale amministrativo)

Su richiesta

Fonti:

_http://web.uniroma2.it/module/name/Content/newlang/italiano/navpath/HOM/section_parent/897

Ranking	Work-Life thinking	University thinking
	1°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 3/3 — VISIBILITA' SUL WEB	1°_QS World University Rankings 57,2% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 57,7% — CITAZIONI PER UNIVERSITA'
	2°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 3/3 — VISIBILITA' SUL WEB	8°_QS World University Rankings 28,2% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 48,5% — CITAZIONI PER UNIVERSITA'
	3°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 3/3 — VISIBILITA' SUL WEB	4°_QS World University Rankings 32,6% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 70,7% — CITAZIONI PER UNIVERSITA'
	4°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 3/3 — VISIBILITA' SUL WEB	3°_QS World University Rankings 76,3% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 38,1% — CITAZIONI PER UNIVERSITA'
	5°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 2/3 — VISIBILITA' SUL WEB	2°_QS World University Rankings 80,2% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 76,3% — CITAZIONI PER UNIVERSITA'
	6°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 2/3 — VISIBILITA' SUL WEB	5°_QS World University Rankings 56% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 24,3% — CITAZIONI PER UNIVERSITA'
	7°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 1/3 — VISIBILITA' SUL WEB	6°_QS World University Rankings 48,2% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 34,4% — CITAZIONI PER UNIVERSITA'
	8°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 1/3 — VISIBILITA' SUL WEB	7°_QS World University Rankings 47,5% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 24,6% — CITAZIONI PER UNIVERSITA'
	9°_Ranking servizi universitari SI — PRESENZA SERVIZI 1/3 — VISIBILITA' SUL WEB	10°_QS World University Rankings 36,9% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 28,7% — CITAZIONI PER UNIVERSITA'
	10°_Ranking servizi universitari NO — PRESENZA SERVIZI 0/3 — VISIBILITA' SUL WEB	9°_QS World University Rankings 43,7% — REPUTAZIONE ACCADEMICA 0% — CITAZIONI PER UNIVERSITA'

CAPITOLO 6

SITUAZIONE IN PIEMONTE

6.1 POLITICHE DI CONCILIAZIONE E RANKING UNIVERSITA'

All'interno dello Statuto della Regione Piemonte del 2004 si sono evidenziati tre articoli che trattano tematiche specifiche in campo di pari opportunità e sono:
-l'uguaglianza tra uomo e donna senza nessun ostacolo nemmeno alle cariche elettive;
-parità di accesso alle donne nelle assemblee e negli organi regionali;
-rimozione di ostacoli in campo economico, sociale e culturale che portano alla discriminazione diretta e indiretta delle donne.
Con buone prassi, nella regione piemontese, si intende la ricerca di conciliazione e la gestione di risorse umane in modo tale da fare attenzione alle disuguaglianze sul posto di lavoro.
In ambito lavorativo sono stati tenuti conto i seguenti aspetti:
1) flessibilità dei tempi di lavoro
2) telelavoro
3) accompagno prima, durante e dopo il congedo di maternità
4) formazione per il rientro dal congedo
5) servizi informativi sui diritti di maternità, paternità e responsabilità familiari
6) facilitazioni nell'accesso ai servizi per la cura dell'infanzia e degli anziani.
In Piemonte, tutti questi punti elencati, sono stati attuati grazie al Fondo Sociale Europeo.

Aumentando il dettaglio di scala si è pensato di analizzare a grandi linee la situazione attuale delle Università nella regione Piemonte.
Nella regione sono presenti quattro Università e attraverso il sito Uni-Rank-2017 Piemonte University Ranking è stato possibile classificarle secondo la propria posizione.
A seguito di una localizzazione delle Università sul territorio Piemontese e di una approfondita ricerca di informazioni riguardanti esse, sono state individuate quelle dotate dei servizi presi in esame, quali asili e centri estivi. E' scaturito che nel 50% dei casi le Università hanno messo a disposizione dei propri dipendenti e studenti i servizi necessari ad aiutare la conciliazione vita-lavoro.
Il solo Politecnico di Torino offre, inoltre, un servizio interno di micronido e Baby-parking mentre L'università di Torino elargisce sovvenzioni presso asili o centri estivi esterni.

Piemonte

_Servizi
work-life balance:

asilo aziendale

centro estivo

altri servizi

2°_Università degli studi di Torino

_Servizi
work-life balance:

asilo aziendale

centro estivo

altri servizi

3°_Università degli Studi del Piemonte Orientale Amedeo Avogadro

1

2

3

4

_Servizi
work-life balance:

asilo aziendale

centro estivo

altri servizi

4°_Università degli Studi di Scienze Gastronomiche

1°_Politecnico di Torino

_Servizi
work-life balance:

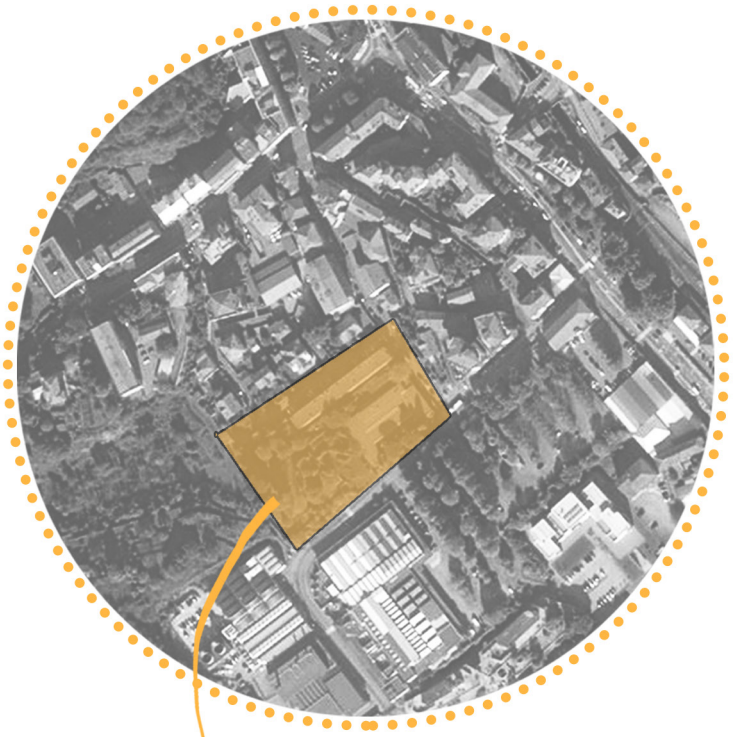
asilo aziendale

centro estivo

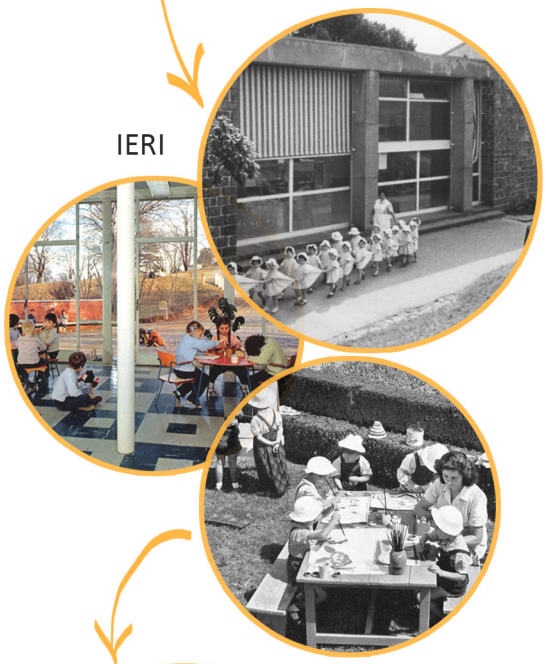
altri servizi

6.2 ASILI AZIENDALI A TORINO E DINTORNI

Uno dei primi esempi di asili aziendali nel territorio piemontese, per l'esattezza ad Ivrea, fu quello dell'azienda Olivetti. Infatti negli anni '60 molti erano i bambini che invidiavano i propri coetanei poiché avevano i genitori che lavoravano all'interno di questa azienda. I bambini con genitori dipendenti della Olivetti avevano molti privilegi a livello di servizi sociali per l'infanzia come doposcuola, colonie, asili, attività formative e sportive e tantissimi altri servizi che allora nessun'altra impresa aveva. Questi servizi però non erano un'esclusiva dei lavoratori della Olivetti ma venivano estesi anche a livello locale. Un po' come oggi funzionano gli asili aziendali universitari ad esempio, che quando non riescono a riempire con i dipendenti prendono in considerazione anche esterni.
Per far sì che questi servizi fossero inseriti all'interno dell'azienda, furono Camillo e Adriano Olivetti. La loro convinzione, fin dagli anni '30, era che l'impresa ha responsabilità a livello sociale. I costi sostenuti per aprire questi servizi non portarono ad una crisi, ma venivano ripagati da una maggiore produttività da parte del dipendente. Questo perché il lavoratore utilizzando i servizi offerti riusciva a dedicarsi con più concentrazione ed impegno al lavoro.



IERI



OGGI

Torino

_Asili aziendali a Torino

1_Micro-nido Policino
Circoscrizione 1

2_Micro-nido Frugoletti
Circoscrizione 1

3_Bimbi Entrate
Circoscrizione 1

4_Asilo nido Riberi
Circoscrizione 2

5_Il grillo parlante
Circoscrizione 2

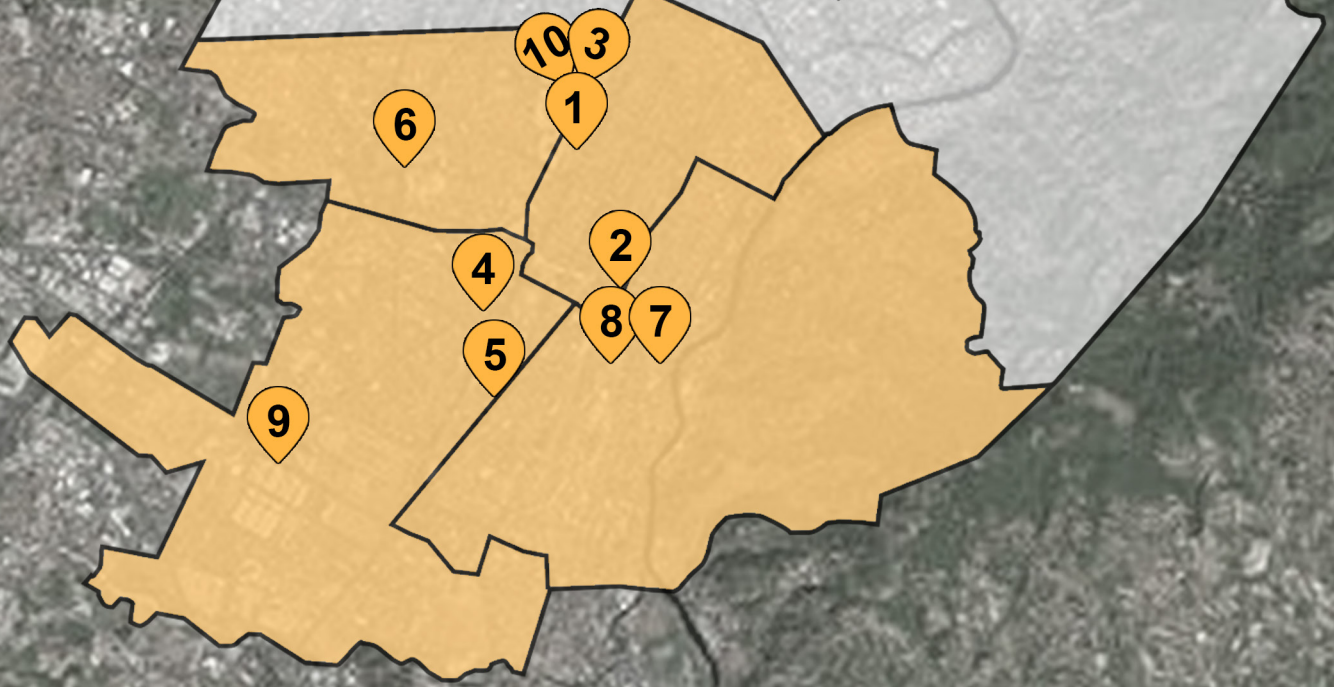
6_Mio nido
Circoscrizione 3

7_Il piccolo mulino
Circoscrizione 8

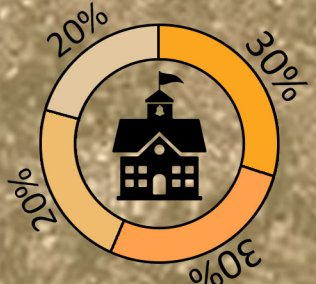
8_L'isola incantata
Circoscrizione 8

9_Mirafiori baby
Circoscrizione 2

10_Nido dei bimbi
Circoscrizione 3



_Percentuale asili aziendali nelle circoscrizioni



- Circoscrizione 1
- Circoscrizione 2
- Circoscrizione 3
- Circoscrizione 8

1_MICRO-NIDO POLICINO

Progetto del Politecnico di Torino per incrementare servizi di conciliazione di vita-lavoro. Nato nel Settembre 2013 il micronido è ogni anno utilizzato da dipendenti, studenti e tecnici dell'ateneo. Questa struttura è nata nel 2012 inizialmente come baby-parking e si è trasformata con il passare del tempo in micronido. Un progetto futuro prevede la realizzazione di un asilo.

2_MICRO-NIDO FRUGOLETTI

Aperto da Novembre 2006 ospita bambini dai 3 ai 36 mesi di età. In questa struttura è presente la cucina e i pasti preparati hanno natura biologica. Sono presenti due spazi all'aperto uno attrezzato per giocare, l'altro per laboratori esterni da effettuare all'aperto. Nel 2016 è stata inserita la sezione lattanti. Vengono organizzati anche corsi di yoga per bambini.

3_BIMBI ENTRATE

Questo è un progetto di micro nido aziendale (2006-2008) che è stato realizzato dall'Agenzia delle Entrate. E' nato con lo scopo di agevolare le lavoratrici donne presenti all'interno dell'Ente. Questa iniziativa mirava a:
-un miglior clima aziendale
-rendere nota l'Agenzia delle Entrate
-creare pari opportunità tra uomo-donna.
Gli obiettivi sono stati raggiunti grazie ad enti esterni che si sono occupati di organizzare la ristrutturazione dei locali e la gestione del micronido.

4_ASILO NIDO RIBERI
Situato presso un complesso militare, questo asilo nido è il primo della sua tipologia in Piemonte ed è stato inaugurato nel 2009.
Possono usufruire di questo servizio tutti i bambini (tra i 12 e i 36 mesi) dei dipendenti militari e dei civili.

csi piemonte

lattanti NO

43 bambini

Corso Unione Sovietica 216

6_MIO NIDO
Inaugurato nel 2010, questo asilo è inserito all'interno della sede TELECOM. I bambini ospitati hanno dai 3 ai 36 mesi e i pasti proposti ogni giorno provengono dalla cucina interna. La retta all'asilo varia dai 100 ai 200 euro in base a quante ore si vuole usufruire del servizio.

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA Città della Salute e della Scienza di Torino

lattanti SI

47 bambini

Corso Bramante 88/90

NO lattanti

36 bambini

Corso IV Novembre 66

5_IL GRILLO PARLANTE
Quest'asilo è situato all'interno dell'edificio del CSI che è in una zona semi-centrale di Torino. Nei pressi dell'asilo sono presenti molte altre strutture, scolastiche, aree verdi e piscina. All'interno vi sono spazi ampi e un giardino protetto.

TELECOM ITALIA

SI lattanti

45 bambini

Via Isonzo 110/112

7_IL PICCOLO MULINO
Qui l'asilo è posto dentro l'Azienda Ospedaliera Città della Salute e della Scienza. Vi sono circa 600 mq dove i bambini possono muoversi liberamente attraverso vari angoli come quello della lettura o del gioco. Anche qui è presente uno spazio all'aperto e una terrazza attrezzati.

8_L'ISOLA INCANTATA

Posto al piano terra della sede torinese dell'Unicredit, questo asilo è architettonicamente parlando, basato sulla crescita didattica del bambino. La cura è nei dettagli come ad esempio nelle pareti curve in muratura o in vetrocemento, a volte sono totalmente trasparenti ed in altri casi colorate.

Al centro della stanza è stato posto un pilastro a sezione tonda che rappresenta il tronco di un grande albero. Questo perchè tutti gli spazi sono stati progettati per stimolare i bambini a scoprire il mondo.

FIAT

lattanti SI

75 bambini

Corso Settembrini 215

UniCredit

NO lattanti

30 bambini

Via Chisola 23/A

9_MIRAFIORE BABY

Asilo aziendale del gruppo Fiat è stato nominato il più grande nido aziendale d'Italia. L'attività avviata nel 2008 ha aiutato i dipendenti a conciliare meglio la propria vita-lavoro al meglio. La cromoterapia è il principio fondamentale su cui si è basato il progetto. All'interno vi è anche la cucina, che ogni giorno eroga pasti per i bimbi. La superficie complessiva è all'incirca 1000 mq.

10_NIDO DEI BIMBI

Questo asilo ospita bambini dei dipendeti dell'Intesa Sanpaolo dai 6 ai 36 mesi di età. E' inserito nel piano interrato del grattacielo progettato da Renzo Piano per la nota azienda. All'esterno vi è un grande spazio verde dove i bambini possono giocare in sicurezza.

INTESA SANPAOLO

NO lattanti

49 bambini

Corso Vittorio 118/A

TERZA PARTE
CASO POLITO E APPLICAZIONE SROI

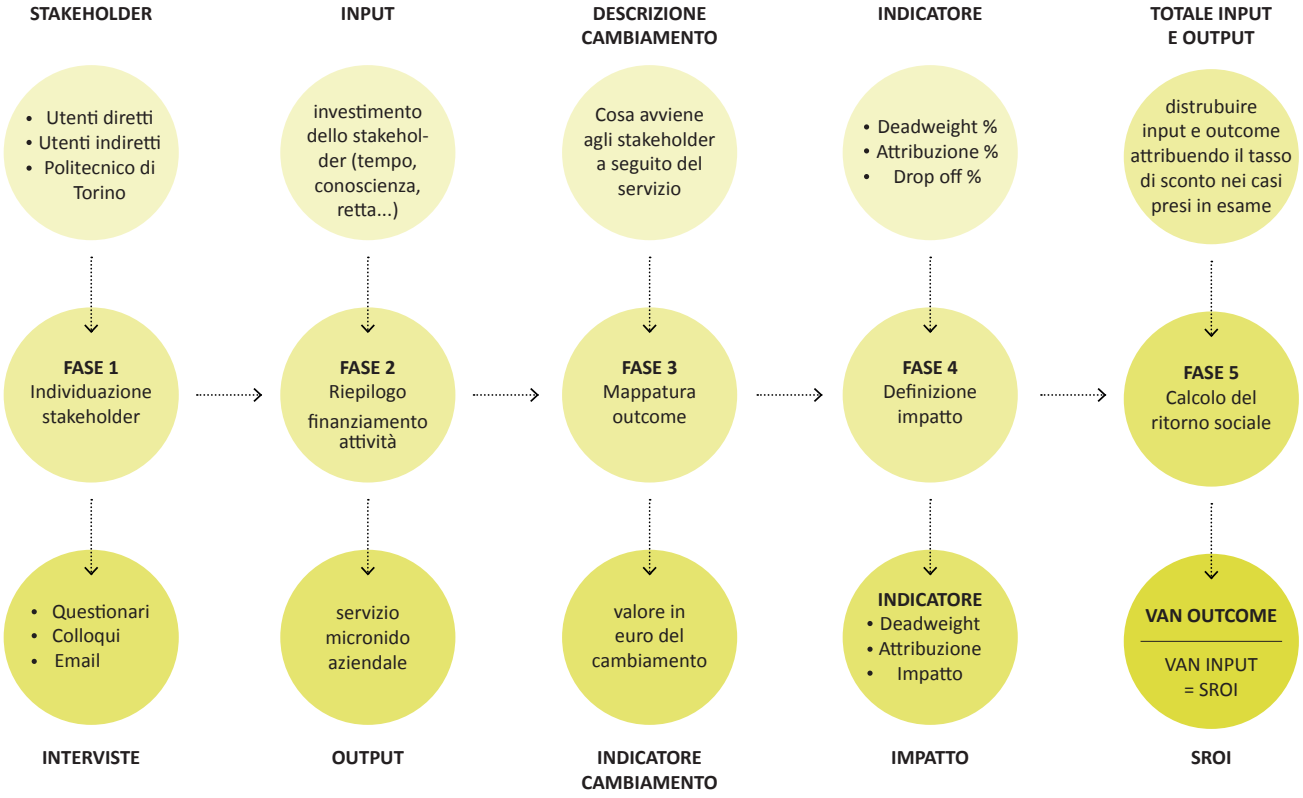
PREMESSA

L'analisi conoscitiva iniziale ci ha portato a concludere che fino ad ora i servizi offerti dalle Università per i propri dipendenti (e studenti) non sono minimamente considerati tra gli elementi di pregio e quindi non influenzano i criteri scelti per la formazione dei ranking interni.
Volendo riflettere più in dettaglio su un caso locale ci si è chiesti se sia possibile definire quanti e quali ricadute abbia l'investimento.

Il CUG d'Ateneo persegue l'obiettivo di promuovere le linee del Piano Strategico HORIZON 2020, in cui il tema centrale è la qualità della vita e quindi ambirebbe a trasformare il Politecnico in attrazione per ricercatori e studenti da tutto il mondo. Per questo si è deciso, attraverso il PAP (Piano Azioni Positive) 2015-2018, di sviluppare progetti per migliorare e ampliare i servizi rivolti ai dipendenti ottimizzando l'utilizzo delle are verdi e comuni.
Inoltre il CUG assieme all'Amministrazione ha deciso di adoperarsi nell'inserimento di una nuova sede per l'attività di asilo nido ed anche alla creazione di una scuola materna per l'intera comunità del Politecnico. Questo per poter andare incontro a tutte le esigenze che possono presentarsi durante la vita del lavoratore, cercando di trasformare l'Ateneo in un punto di riferimento nazionale ed europeo per l'attenzione ai temi di work-life balance.

Poiché a livello di superfici disponibili attualmente non sono presenti metrature adeguate per ospitare i servizi pensati, un'ipotesi per poter riuscire ad ottenere un risultato migliore in campo family-friendly è stato quello della trasformazione temporanea di aule non utilizzate nei periodi delle vacanza scolastiche.
Quello che si pensa è di sfruttare spazi utilizzati meno dalla collettività universitaria in un ampliamento dei servizi work-life balance. Prendendo come riferimento la riforma Madia dello scorso anno si è pensato di creare spazi flessibili per poter ospitare campi estivi per i bambini del personale e studenti dai 6 fino ai 14 anni.

Per poter capire se effettivamente questa tipologia di servizio possa essere un buon investimento per il Politecnico di Torino si è deciso di prendere in considerazione il calcolo dello SROI. Attraverso questo metodo si arriva al ritorno sociale sull'investimento ottenendo il ratio che riporterà per ciascun euro investito un valore sociale in euro.
Il risultato che si andrà ad ottenere avverrà con l'inserimento di dati sociali ed economici con una sequenza di fasi ben precise.
Si individuano gli stakeholders, soggetti principali, ai quali vengono sottoposte varie domande dalle quali vengono ricavati i dati di input necessari alla fase due.
La fase successiva spiega in termini monetari come il servizio proposto



abbia influito o influirà sui cambiamenti effettuati sugli stakeholders.
Nella fase quattro si sottrae, dai valori monetari acquisiti attraverso la fase tre, una percentuale dovuta all'influenza di fattori e/o aspetti esterni al servizio ottenendo così l'impatto, ovvero, l'effettivo valore monetario del cambiamento. Nella quinta ed ultima fase vengono inseriti tutti i valori di input e tutti i valori monetari del cambiamento (outcome) per il periodo di ritorno considerato. Applicando il tasso di sconto sul totale degli input e degli outcome si avrà il VA (valore attuale) di entrambi.
A questo punto è il calcolo del VAN sui totali che attribuirà il valore al ritorno sociale.

CAPITOLO 7

IL RITORNO SOCIALE DELL'INVESTIMENTO

7.1 IL METODO E LA PROCEDURA

Lo SROI è un modo per misurare l'impatto sociale di un intervento. E' un metodo complesso che genera risultati differenti a seconda delle azioni svolte, utilizzato principalmente in paesi anglossassoni. Con esso si può mappare in modo più preciso un cambiamento, che per le imprese non-profit e le imprese sociali sono fondamentali prima di poter attuare un lavoro.
Questo approccio attribuisce un valore monetario ad un investimento che ha l'obbiettivo di ridurre le disuguaglianze sociali ed aumentare il benessere dei fruitori del servizio.

Per poter misurare la trasformazione avvenuta si spiega la storia di cosa è cambiato attraverso outcome sociali dando poi ad essi un valore monetario.
Il ritorno sociale sull'investimento si interessa soprattutto al valore più che al denaro, quindi spesso alcune ricadute possono essere descritte e misurate ma il loro valore monetario potrebbe sottostimare gli effetti.
Vi sono due tipi di SROI:
-Valutativo: outcome reali già raggiunti; (Serve per valutare il risultato ex post).
-Previsionale: quanto valore sociale ci sarà se le attività raggiungono un determinato outcome atteso. (Serve pianificare un'attività)
Questo calcolo inizialmente si basa su un'analisi sociale per poi attribuire valori economici e approfondisce sette principi fondamentali:
-Coinvolgere gli stakeholder;
-Comprendere il cambiamento;
-Valutare ciò che conta;
-Includere solo ciò che è materiale;
-Non sovrastimare;
-Essere trasparenti;
-Verificare il risultato.

Secondo i contenuti della guida al ritorno sociale dell'investimento SROI dell'Human Foundation, le fasi da analizzare sono le seguenti:
1) Individuazione stakeholders;
2) Riepilogo finanziamento attività;
3) Mappatura outcome;
4) Definizione impatto
5) Calcolo del ritorno sociale.
Questi passaggi sono utili per poter capire se effettivamente un investimento può avere un impatto positivo.

Molte sono le imprese che hanno deciso di utilizzare questo metodo di calcolo in seguito a dei cambiamenti già apportati o futuri all'interno della propria organizzazione. Alcune ricerche puntuali condotte sulla recente lettura sul tema si è notato che spesso il campo in cui si scegli di utilizzare lo SROI è principalmente quello sanitario.

7.2 LO SVILUPPO DELL'ANALISI ED IL CALCOLO DELL'INDICATORE

_FASE 1: INDIVIDUAZIONE STAKEHOLDERS

Qui si muovono i primi passi per procedere al calcolo dello SROI, nel caso in esame si tratterà di un calcolo valutativo.

Ciò che ci spinge a voler utilizzare questo metodo è capire quanto ritorno sociale c'è attualmente con il servizio di micronido "Policino" offerto dal Politecnico di Torino ai propri dipendenti, docenti, collaboratori, dottorandi e studenti.

Come detto precedentemente, il CUG si occupa per l'appunto di promuovere i servizi di conciliazione vita-lavoro. Tra le varie proposte e progetti troviamo quello specifico del "nido aziendale" che è partito nel 2005 attraverso finanziamenti del programma Equal. Inizialmente, per qualche mese, il servizio baby-parking è stato utilizzato gratuitamente dai dipendenti e studenti del PoliTo per capire se potesse funzionare e così è stato. Proprio per questo il Politecnico ha deciso di continuare a con questo programma e il mantenimento del servizio è stato possibile grazie ai propri fondi e attraverso un contributo da parte dei genitori che ne usufruivano.

Il baby-parking Policino, è un luogo dove il bambino ha obbiettivi educativi, sociali e ricreativi che prendono corpo attraverso gli spazi accoglienti ed a misura di bambino.

L'alto gradimento da parte di genitori e bambini si è esplicato attraverso il congestionamento delle iscrizioni. Nel 2013 il baby-parking si è trasformato in micronido aziendale per 22 bambini dai 12 ai 36 mesi. Proprio per questo uno dei progetti futuri è quello di ampliarlo, rendendolo asilo a tutti gli effetti.

Ad oggi però questo ampliamento non è avvenuto e possiamo valutare solo il servizio di micronido.

L'obbiettivo quindi è quello di dare beneficio, ai propri dipendenti e studenti con problemi familiari, attraverso facilitazioni economiche e organizzative. L'utilizzo di Policino facilita il genitore che, avendo agevolazioni economiche e maggiore probabilità di accesso, è più propenso a fare domanda nella struttura più vicina al posto di lavoro. Questo crea meno stress per i fruitori del servizio in questione.

Il primo passo per la fase uno è l'individuazione dei beneficiari. Gli utenti diretti sono anche i bambini che, inseriti in questo contesto con rapporto insegnante/bambino 1:5, sentono meno il distacco dalla famiglia.

Gli altri soggetti coinvolti sono gli educatori attraverso il proprio lavoro, il Politecnico con i suoi investimenti ed i genitori. (Tab.3)

Il metodo prevede l'utilizzo di interviste e questionari da somministrare a fruitori del servizio.
Per questo lavoro si è scelto di intervistare un campione di due educatori, nove utenti diretti e due soggetti dell'ateneo.
All'interno del lavoro sono analizzate le attività del micronido, misurando quanto l'investimento in questo servizio abbia agevolato dipendenti e studenti del Politecnico.
La durata complessiva monitorata oggi è 5 anni coerente con la durata osservata ed analizzata per il calcolo dalla guida.

Fase 1: Individuazione stakeholder					
Su chi abbiamo un effetto? Chi ha un effetto su di noi?	**Cosa pensiamo succeda loro?**	**Motivi per inclusione/esclusione**	**Metodo di coinvolgimento**	**Quanti?**	**Quando?**
Utenti diretti					
Bambini	_meno impatto nel distacco con la famiglia	_soggetti che usufruiscono direttamente del servizio	/	/	/
Educatrici / Cooperativa	_sono attive	_soggetti che agiscono direttamente sull'attività	interviste	2	colloquio
Utenti indiretti/dipendenti Polito					
PTA Docenti Studenti	_meno stress sul posto di lavoro _migliore organizzazione famigliare _risparmio sulle spese assistenza all'infanzia	ESCLUSI: _dipendenti che non hanno figli o con figli di età diversa poiché non possono beneficiare del servizio INCLUSI: _dipendenti che hanno figli dai 13 ai 36 mesi	questionari ed interviste	3 interessati non utenti 3 disinteressati 3 fruitori	colloquio ed email
Politecnico di Torino					
CUG / POLITO	_maggiore complessità lavoro, non routinario, che esplora progetti di intervento non standard _soddisfazione per l'appartenenza ad una struttura family friendly	_sono coloro che organizzano le attività _soggetto che mette a disposizione il servizio	questionari ed inverviste	2	colloquio ed email

(Tab.3) *Passaggi della fase 1 dello SROI caso valutativo*

_FASE 2: RIEPILOGO FINANZIAMENTO ATTIVITA'

Per quanto riguarda la mappatura degli outcome si è prima concentrati sulla selezione degli stakeholder, quindi attraverso l'inclusione e l'esclusione di alcuni. Dopo l'individuazione di questi soggetti sono stati inseriti gli input che ognuno ha investito.

Considerati di fondamentale importanza sono per quest'analisi i bambini che essendo gli utenti diretti e i fruitori principali del servizio hanno reso l'attivazione del servizio possibile grazie al sostegno finanziario dei genitori. I posti per i bambini all'interno di Policino sono sempre rimasti 22 ogni anno e l'affluenza è stata abbondante ma non a tal punto da avere il micronido saturo nel corso degli anni accademici.

Con dati opportuni si è riusciti a dividere per ogni anno le fasce di età dei bambini presenti all'interno della struttura. (Fig.12)

Questi soggetti non investono nulla in questo servizio perciò il loro valore input sarà nullo.

Le educatrici, altri utenti diretti assieme ai bambini, investono, per questo servizio , la loro conoscenza ovvero i corsi di formazione o perfezionamento che gli hanno permesso di poter entrare in Policino.

I corsi appena citati possono variare dai 500 ai 1500 euro e considerando il numero delle educatrici il loro input sarà:

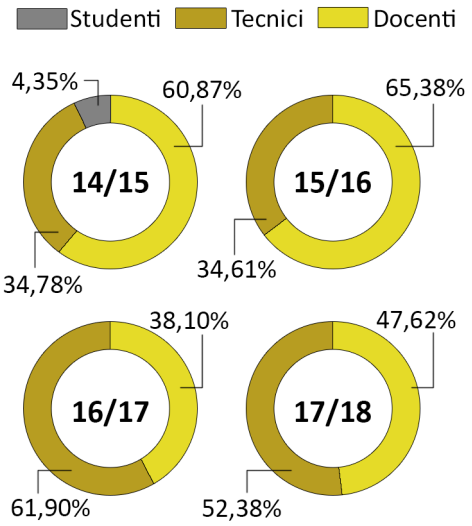
(Fig.12) *Numero bambini all'anno diviso in fascie d'età*

I genitori, ovvero gli utenti indiretti sono rilevanti poiché sono loro che contribuiscono alla spesa del servizio. Quelli che prenderemo in considerazione per l'analisi sono di tre tipologie:

-tecnici amministrativi (PTA)
-docenti
-studenti

Tutte queste tipologie di utenze hanno l'opportunità di far domanda per poter usufruire di Policino, ma ogni

anno vi sono graduatorie che permettono l'accesso o meno del bambino. Dopo accurate ricerche si è individuata in percentuale la quantità di ammessi, in base alle tre categorie, per ogni anno accademico passato. Questa suddivisione ha permesso poi di poter dare un peso alle risposte ricevute attraverso i questionari. Per le risposte degli studenti si è attribuito un peso minore poiché negli anni, come si può notare, la loro presenza è stata minima se non inesistente. Cosa diversa è accaduta per i tecnici e i docenti che negli anni hanno sfruttato abbastanza equamente il servizio. (Fig.13)



(Fig.13) *Percentuale in base alle tipologie di fruitori negli anni*

In ogni caso tutte le fasce indicate riescono a trovare beneficio in questo servizio immettendo all'interno del sistema il loro contribuito sulla retta che sarà di 360€ a bambino.

Il Politecnico altro stakeholder è colui che assieme al CUG riesce a mantenere il servizio grazie all'investimento iniziale fatto, alle spese di manutenzione negli anni e alla percentuale che si impegna a pagare per completare la retta mensile del bambino.

Per il personale del CUG si prende in considerazione il tempo impegnato per le idee da proporre per il servizio di Policino. C'è da considerare però che il CUG è composto da docenti e da PTA perciò il calcolo del loro input sarà basato sui giorni effettivi di lavoro per l'organizzazione del CUG in base al loro stipendio che avrà importi diversi. E' emerso dalle interviste che il presidente con uno stipendio di 3000€ mensili dedica nell'arco di un anno, 15 giorni al CUG mentre gli altri dieci membri si occupano 30 giorni con uno stipendio di 2000€ mensili.

Il Politecnico invece ha un l'investimento iniziale 55.000€, spese di manutenzione e funzionamento calcolate in base ai costi annui di una struttura simile (circa 28€ al mq) e la percentuale di retta mancante considerando il costo di un asilo comunale di 520€. (Tab.4)

FASE 1-Sintetizzata	FASE 2: Riepilogo finanziamento attività		
Stakeholder	**Input**		**Output**
Su chi abbiamo un effetto? Chi ha un effetto su di noi?	Cosa investono?	Valuta - Euro	Riepilogo delle attività in numeri
Bambini	tempo	0 €	_servizio di micronido per 22 bambini _retta del servizio ridotta
Educatrici / Cooperativa	la propria conoscenza	10.000 €	
Utenti indiretti	retta micronido	87.120 €	
Politecnico di Torino	CUG	21.500 €	
	investimento iniziale	55.000 €	
	spese manutenzione e funzionamento struttura	3.839 €	
	percentuale retta	38.720 €	

(Tab.4) *Passaggi della fase 2 dello SROI caso valutativo*

_FASE 3: MAPPATURA OUTCOME
In questa fase si pone come obiettivo quello di descrivere gli outcome ed attribuirgli un valore. Questo è stato possibile grazie ad ipotesi e a questionari posti agli stakeholder.

Inizialmente si è descritto il cambiamento avvenuto a seguito del servizio offerto per ogni gruppo di persone coinvolte. Si è passato poi a misurare, attraverso un indicatore, ogni descrizione effettuata precedentemente. Tutti gli indicatori hanno come fonti soprattutto questionari fatti agli utenti e ricerche condotte presso il Politecnico di Torino.

Partendo dai bambini si pensa che in loro non ci sia un vero e proprio cambiamento a seguito del servizio erogato poichè i benefici avvengono sui genitori.

Gli educatori facendo parte di questa realtà particolare sono inseriti in un contesto diverso dal normale dove vi è maggiore facilità nel comunicare con i genitori dei bambini. Questo comporta un minore tempo dedicato ai bambini malati poichè i genitori, contattati immediatamente, riescono a prelevare quasi in tempo reale il bambino in questione.
All'interno di Policino, per gli educatori, vi è una rapida crescita salariale poichè tra in 3° e 4° anno almeno due educatrici riesce a passare da contratto part-time a full-time, rispetto ad altri posti asili presenti.

Il personale, i docenti e gli studenti che usufruiscono indirettamente del servizio impiegheranno meno tempo al giorno per gli spostamenti, tra posto di lavoro e asilo, facendo meno ore di assenza sul posto di lavoro per motivi famigliari.
Ciò porta a maggiore concentrazione sul lavoro e quindi ad una crescita professionale. Per poterla calcolare si è ipotizzato per i ricercatori una svolta arrivando ad avere un contratto da docenti e per il personale PTA da un contratto fascia B a C.
Utilizzando questo servizio i genitori spenderanno meno in asilo nido poichè una quota della retta è sostenuta dal Politecnico.

Per Polito il cambiamento probabilmente ci sarà a seguito di una maggiore pubblicità dei servizi family-friendly che offre. Ciò però non è possibile calcolarlo attribuendo un valore, poichè un'ipotesi sarebbe l'influenza che questi servizi avreb-

bero sul ranking riuscendo a scalare la classifica ma attualmente non è presente nessun indicatore che può essere inserito nella tabella. (Tab.5)

Ad ogni indicatore citato è stata attribuita la quantità, la durata, la proxy finanziaria e il valore in euro. I dati relativi per effettuare i calcoli sono stati estratti dalle risposte degli intervistati.

FASE 1 - Sintetizzata	FASE 2 - Sintetizzata	FASE 3: Mappatura outcome							
Stakeholder	Input	Gli Outcome							
Su chi abbiamo un effetto? Chi ha un effetto su di noi?	Cosa investono?	DESCRIZIONE _Come descrivereste il cambiamento?	INDICATORE _Come lo misurereste?	FONTI _Da dove avete raccolto le informazioni?	QUANTITA' _Quanto cambiamento c'è stato numericamente?	DURATA _Quanto a lungo è durato il cambiamento?	PROXY FINANZIARIE _Quale proxy usereste per valutare il cambiamento?	VALORE IN EURO _Qual'è il valore del cambiamento?	FONTE _Da dove avete raccolto le informazioni?
Bambini	tempo	il cambiamento avviene sul genitore del bambino perciò non viene valutato	0	0	0	0	0	0	0
Educatrici / Cooperativa	la propria conoscenza	facilità di comunicare con il genitore	meno bambini malati da contagio durante il periodo tra settembre e marzo	questionari	15% in meno di bambini malati al mese quindi 3 bambini	5	il costo medio di medicine	525,00 €	Prezzi di medicinali come sciroppi ed altro
			minore tempo da dedicare ai bambini durante le emergenze poiché il genitore li preleva quasi in tempo reale dall'asilo		10 minuti di un'educatrice al giorno per 10 bambini al mese	5	ore risparmiate dalle educatrici per accudire i bambini	137,50 €	Tariffa retribuzione di educatrice con contratto part-time
			tempo nell'avere una crescita salariale da contratto part-time a full-time (900€ a 1100€) all'anno		2 educatori una nel 3°,una nel 4° ed una nel 5°	3	differenza tra di salario tra contratto pt e ft nei 5 anni presi in considerazione	2.200,00 €	Tariffa retribuzione oraria del lavoro di educatrice part-time e full time
Utenti indiretti	retta micronido	maggiore concentrazione sul lavoro	rapida crescita professionale	questionari	la crescita salariale dalla fascia di PTA avviene dopo il 3° anno	3	differenza tra stipendio di un PTA B/C/D da fascia 2a a 2b	47.666,67 €	Accordo integrativo di ateneo per la destinazione del trattamento accessorio del personale tecnico
					la crescita dalla fascia di ricercatore a docente avviene nel 3°, 4° e 5° anno	3	differenza tra stipendio di un docente e un ricercatore	57.200,00 €	Retribuzione personale universitario di ruolo
		minor tempo per gli spostamenti al giorno tra nido e lavoro	tempo al giorno per andare a portare e prendere il bambino		1 ora al giorno per 10 giorni al mese, il 50% dei bambini sono figli di PTA	5	ore di spostamento all'anno del PTA	24.200,00 €	Retribuzione oraria media di un PTA
					1 ora al giorno per 10 giorni al mese, il 50% dei bambini sono figli di docenti	5	ore di spostamento all'anno dei docenti	84.700,00 €	Retribuzione oraria media di un docente
		avendo i bambini a portata di mano i dipendenti riescono a lavorare meglio e a gestire le emergenze in minor tempo	minore ore di assenza sul posto di lavoro all'anno		1 ora al mese per le chiamate di emergenza ricevute quindi per accompagnare il bambino a casa e tornare a lavoro	5	ore di assenza sul posto di lavoro di un pta	2.420,00 €	Retribuzione oraria media di un PTA
					1 ora al mese per le chiamate di emergenza ricevute quindi per accompagnare il bambino a casa e tornare a lavoro	5	ore di assenza sul posto di lavoro di un docente	8.470,00 €	Retribuzione oraria media di un docente
		i genitori spendono meno rispetto alle rette degli asili comunali	minore costo dell'asilo all'anno (nido privato 520 al mese mentre Policino 360)		riduzione costo dell'asilo	5	differenza dai micronidi privati	38.720,00 €	Retta Policino e Retta asilo comunale
Politecnico di Torino	CUG	per il cug non vi è cambiamento	NO	NO	NO	5	NO	€ -	NO
	investimento iniziale	maggiore pubblicità del servizio family-friendly	al momento non influisce sul ranking universitario perciò non è possibile dare nessun valore monetario	ricerca	NO	5	NO	€ -	NO
	spese manutenzione e funzionamento struttura								
	percentuale retta								

(Tab.5) *Passaggi della fase 3 dello SROI caso valutativo*

_FASE 4:
Dopo questo passaggio, attraverso la teoria del cambiamento, si è chiesto cosa sarebbe successo se questo servizio non fosse stato presente. Questo dato ha contribuito a dare un valore al Deadweight.

Per capire l'attribuzione, invece, si è chiesto se ci fosse stato qualcun altro, soggetti o fattori esterni non presenti nel campo di analisi presi in considerazione all'inizio, ad aver contribuito al cambiamento.

Per Drop-off si intende l'effetto del processo che si può ripercuotere nel tempo.
Nel nostro caso si considera una percentuale nulla poichè il servizio ogni 2,5 anni viene usufruito da nuovi genitori e bambini.

L'impatto è ciò che viene calcolato dopo aver dato un valore in percentuale ad ogni campo: deadweight, attribuzione e drop off.

Nella 4° fase quindi, come si può notare (Tab.6), per il deadweight sono stati presi in esame solo due dei dieci campi.
Nel "tempo per contattare il genitore in caso di problemi con il bambino" si è inserito il 50% poichè se non ci fosse stato Policino il genitore avrebbe impiegato più tempo ma sarebbe comunque arrivato a prelevare il bambino.
Per "minore costo dell'asilo all'anno" si è attribuito il 33% poichè nel caso in cui il genitore non avesse portato il bambino al micronido lo avrebbe lasciato dai nonni o in un altro asilo.

Per l'attribuzione si è inserito in tutti i campi lo 0% e stessa cosa stata effettuata per il drop off.
Quest'ultimo però si è provato ad inserirlo negli input poichè non sempre l'investimento è stato lo stesso all'inizio di ogni anno, infatti basta pensare alla crescita salariale dei dipendenti.

Questo passaggio però è stata una modifica apportata alla base dello SROI per capire meglio come gli input possano influire sul risultato finale.

FASE 1 - Sint.	FASE 2 - Sint.	FASE 3 - Sintetizzata			FASE 4: Definizione impatto			
Stakeholder	**Input**	**Gli Outcome**			**Deadweight %**	**Attribuzione**	**Drop off %**	**Impatto**
Su chi abbiamo un effetto? Chi ha un effetto su di noi?	Cosa investono?	DESCRIZIONE _Come descrivereste il cambiamento?	INDICATORE _Come lo misurereste?	VALORE IN EURO _Qual'è il valore del cambiamento?	Cosa sarebbe successo a prescindere dall'attività?	Chi altro ha contribuito al cambiamento?	Ci sarà drop-off dell'outcome negli anni successivi?	Quantità per proxy finanziarie meno deadweight spiazzamento e attribuzione
Bambini	tempo	il cambiamento avviene sul genitore del bambino perciò non viene valutato	0	0	NO	NO	NO	NO
Educatrici / Cooperativa	la propria conoscenza	facilità di comunicare con il genitore	meno bambini malati da contagio durante il periodo tra settembre e marzo	525,00 €	0	0	0	525,00 €
			minore tempo da dedicare ai bambini durante le emergenze poiché il genitore li preleva quasi in tempo reale dall'asilo	137,50 €	50	0	0	68,75 €
			tempo nell'avere una crescita salariale da contratto part-time a full-time (900€ a 1100€) all'anno	2.200,00 €	0	0	0	2.200,00 €
Utenti indiretti	retta micronido	maggiore concentrazione sul lavoro	rapida crescita professionale	47.666,67 €	0	0	0	47.666,67 €
				57.200,00 €	0	0	0	57.200,00 €
		minor tempo per gli spostamenti al giorno tra	trempo al giorno per andare a portare e prendere il	24.200,00 €	0	0	0	24.200,00 €
				84.700,00 €	0	0	0	84.700,00 €
		avendo i bambini a portata di mano i	minore ore di assenza sul posto di lavoro all'anno	2.420,00 €	0	0	0	2.420,00 €
				8.470,00 €	0	0	0	8.470,00 €
		I genitori spendono meno rispetto alle rette degli asili comunali	minore costo dell'asilo all'anno (nido privato 520 al mese mentre Policino 360)	38.720,00 €	33	0	0	25.942,40 €
Politecnico di Torino	CUG	per il cug non vi è nessun cambiamento	NO	NO	NO	NO	NO	NO
	investimento iniziale	maggiore pubblicità del servizio family-friendly	al momento non influisce sul ranking universitario perciò non è possibile dare nessun valore monetario	NO	NO	NO	NO	NO
	spese manutenzione e funzionamento struttura							
	percentuale retta							

(Tab.6) *Passaggi della fase 4 dello SROI caso valutativo*

_FASE 5: CALCOLO DEL RITORNO SOCIALE

Nell'ultima tabella (Tab.7) è presente il passaggio principale con l'individuazione dei 5 anni presi in esame. Qui compaiono anche i valori degli input negli anni, cosa che nella Guida SROI non è presente.

Dopo la fase 1, fase 2, fase 3 e fase 4 di fondamentale importanza si è arrivati all'elaborazione della tabella finale.

Si può osservare come attraverso il calcolo del VAN il risultato ottenuto è al di sopra di 1.

Ciò vuol dire che l'investimento effettuato per poter inserire il servizio di micronido all'interno del Politecnico risulta essere positivo.

Il ritorno sociale (SROI) è di 1,36 per ogni euro investito.

	FASE 5: Calcolo del ritorno sociale					
	Calcolare il Ritorno Sociale - Tasso di sconto 0,95%					
	Anno 1	Anno 2	Anno3	Anno 4	Anno 5	
INPUT	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	
INPUT	10.000 €	0 €	0 €	0 €	0 €	
INPUT	87.120 €	87.120 €	87.120 €	87.120 €	87.120 €	
INPUT	21.500 €	21.500 €	21.500 €	21.500 €	21.500 €	
INPUT	55.000 €	0 €	0 €	0 €	0 €	
INPUT	3.839 €	3.839 €	3.839 €	3.839 €	3.839 €	
INPUT	38.720 €	38.720 €	38.720 €	38.720 €	38.720 €	**VA input**
TOT INPUT	**216.179 €**	**151.179 €**	**151.179 €**	**151.179 €**	**151.179 €**	€ 799.207,20
OUTCOME	525 €	525 €	525 €	525 €	525 €	
OUTCOME	138 €	138 €	138 €	138 €	138 €	
OUTCOME	0 €	0 €	2.200 €	2.200 €	2.200 €	
OUTCOME	0 €	0 €	47.667 €	47.667 €	47.667 €	
OUTCOME	0 €	0 €	57.200 €	57.200 €	57.200 €	
OUTCOME	24.200 €	24.200 €	24.200 €	24.200 €	24.200 €	
OUTCOME	84.700 €	84.700 €	84.700 €	84.700 €	84.700 €	
OUTCOME	2.420 €	2.420 €	2.420 €	2.420 €	2.420 €	
OUTCOME	8.470 €	8.470 €	8.470 €	8.470 €	8.470 €	
OUTCOME	38.720 €	38.720 €	38.720 €	38.720 €	38.720 €	
OUTCOME	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	
OUTCOME	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	**VA outcome**
TOT OUTCOME	**159.173 €**	**159.173 €**	**266.239 €**	**266.239 €**	**266.239 €**	€ 1.082.961,89

Valore attuale totale	283.754,69 €
Valore Attuale Netto	1,36
Ritorno Sociale Euro * Euro	**1,36:1**

(Tab.7) *Passaggi della fase 5 dello SROI caso valutativo*

CAPITOLO 8

NUOVI SERVIZI DI W-L AL POLITECNICO

8.1 CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

A seguito delle ricerche effettuate nelle diverse università europee si è notato come i servizi offerti siano principalmente asili aziendali, centri estivi e servizi rivolti ai genitori che non hanno una vera e propria collocazione a livello spaziale poichè colloqui con psicologi oppure chat online come forum.
Stesse tipologie di agevolazioni sono presenti, in numero minore, nelle università italiane.
Le informazioni riportate precedentemente sono state molto utili nell'individuazione di altri servizi da poter offrire all'interno del Politecnico poichè, essendoci già in programma l'inserimento di una scuola materna, la mancata superfice non ha permesso di attuare il PAP 2015-2018.
Proprio per questo la proposta dell'ampliamento di questa tipologia di servizi non si è concentrata su una struttura di quel tipo ma su dei piccoli interventi flessibili e poco impattanti. Tutte le ipotesi di soluzioni prendono in considerazione spazi esistenti attualmente poco utilizzati.

Molto utili sono state le interviste e i questionari posti agli stakeholders, dai cui sono emersi molteplici spunti per poter inserire un servizio per bambini che vada oltre i 3 anni di età. Le domande sono state poste a docenti, tecnici (PTA) e studenti poichè sono gli utenti indiretti delle proposte pensate.
Gli argomenti trattati nelle domande sono serviti a dare forma alle idee pensate per poter concludere la ricerca svolta con delle vere e proprie azioni.
Di fondamentale importanza è stato capire se il servizio attualmente in uso (Policino) fosse valutato positivamente sia dal personale che l'ha effettivamente utilizzato che da chi non era neanche a conoscenza.
Alcune domande, mirate su argomenti specifici, ponevano il quesito se in Polito occorresse o meno uno spazio che accolga bambini al di sopra dei 3 anni. A questo, tutti gli intervistati hanno risposto in modo positivo, indicando appunto il bisogno di poter portare il proprio figlio in un posto vicino a quello del lavoro e soprattutto durante le vacanze estive.

E' dalle osservazioni fatte in tutte le fasi di questo lavoro che si è deciso appunto di intervenire in modo diverso da quanto previsto e preannunciato nel PAP.
Infatti, le proposte date hanno a che fare con due interventi specifici. Una riguarda l'attrezzare le aree dei servizi igenici con fasciatori e l'altra un centro estivo in una delle sedi del Politecnico.
La prima ipotesi comporterebbe una minima spesa e potrebbe aiutare gli studenti, docenti ed anche gli esterni a poter usufruire del servizio durante tutto l'anno.
In alcuni casi europei, addirittura, sono presenti mappe dei campus

dove sono rappresentati e collocati i fasciatoi o le stanze per poter allattare i propri figli.

L'altra proposta più di impatto è quella di immaginare lo svolgimento di un nuovo servizio (centro estivo) presso la sede del Castello del Valentino, questo perchè in quasi tutte le università individuate nei ranking la presenza di questo servizio è molto diffusa.

Sarebbe appunto il Politecnico a non aver ancora pensato ad un servizio di centro estivo, basti pensare appunto all'analisi condotta in Piemonte e vedere come l'Università degli studi del Piemonte abbia all'interno del suo programma welfare un servizio del genere.

Perciò le due azioni ipotizzate all'interno del lavoro sono posizionate in due delle strutture principali di Polito. Il primo intervento, quello dei fasciatoi, previso presso la sede di Corso Duca degli Abruzzi e nel Castello del Valentino, mentre il centro estivo all'interno della seconda sede appena citata.
Di seguito analizziamo nel dettaglio entrambe le proposte.

Politecnico di Torino

Sede Corso Duca degli Abruzzi

_Interventi:

BAGNI

m^2 45,60 mq

_Interventi:

AULA 9V

56 persone

138,37 mq

BAGNO

30,20 mq

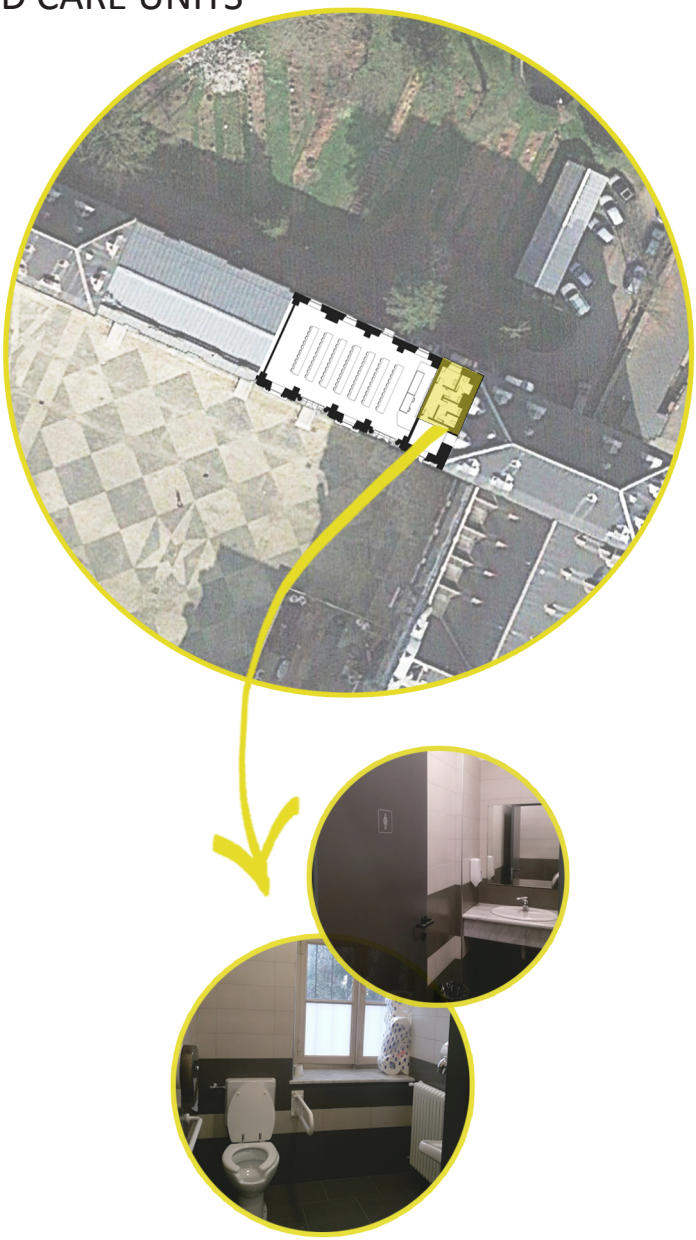
Sede Castello
del Valentino

8.2 ADEGUAMENTI WC PER KID CARE UNITS

In questo parte si parlerà dell'inserimento dei fasciatoi in alcuni dei bagni delle sedi del Politecnico di Torino, per l'esattezza nella sede centrale in Corso Duca e al Castello del Valentino.

Le posizione pensate sono all'interno dei bagni presenti sui corridoi principali delle sedi.
Il servizio di fasciatoio è un servizio immediato che può migliorare l'organizzazione e le tempistiche del genitore che, avendo la necessità di cambiare un bambino, non dovrà più uscire dalla struttura per trovare un punto dove poterlo fare.

Attraverso i questionari è emerso che alcuni dipendenti e studenti genitori sono stati costretti a dover cambiare il proprio bambino sul davanzale della finestra nell'attesa di un esame.
Sicuramente un servizio di fasciatoio all'interno del bagno avrebbe evitato situazioni spiacevoli come questa.
Questo servizio però agevolerebbe non solo chi sfrutta ogni giorni gli spazi del Politecnico ma potrebbe essere utilizzato anche durante le sedute di laurea da esterni.
Proprio per questo, la collocazione dei fasciatoi è stata pensata in punti cruciali e più affollati in particolare durante gli eventi.

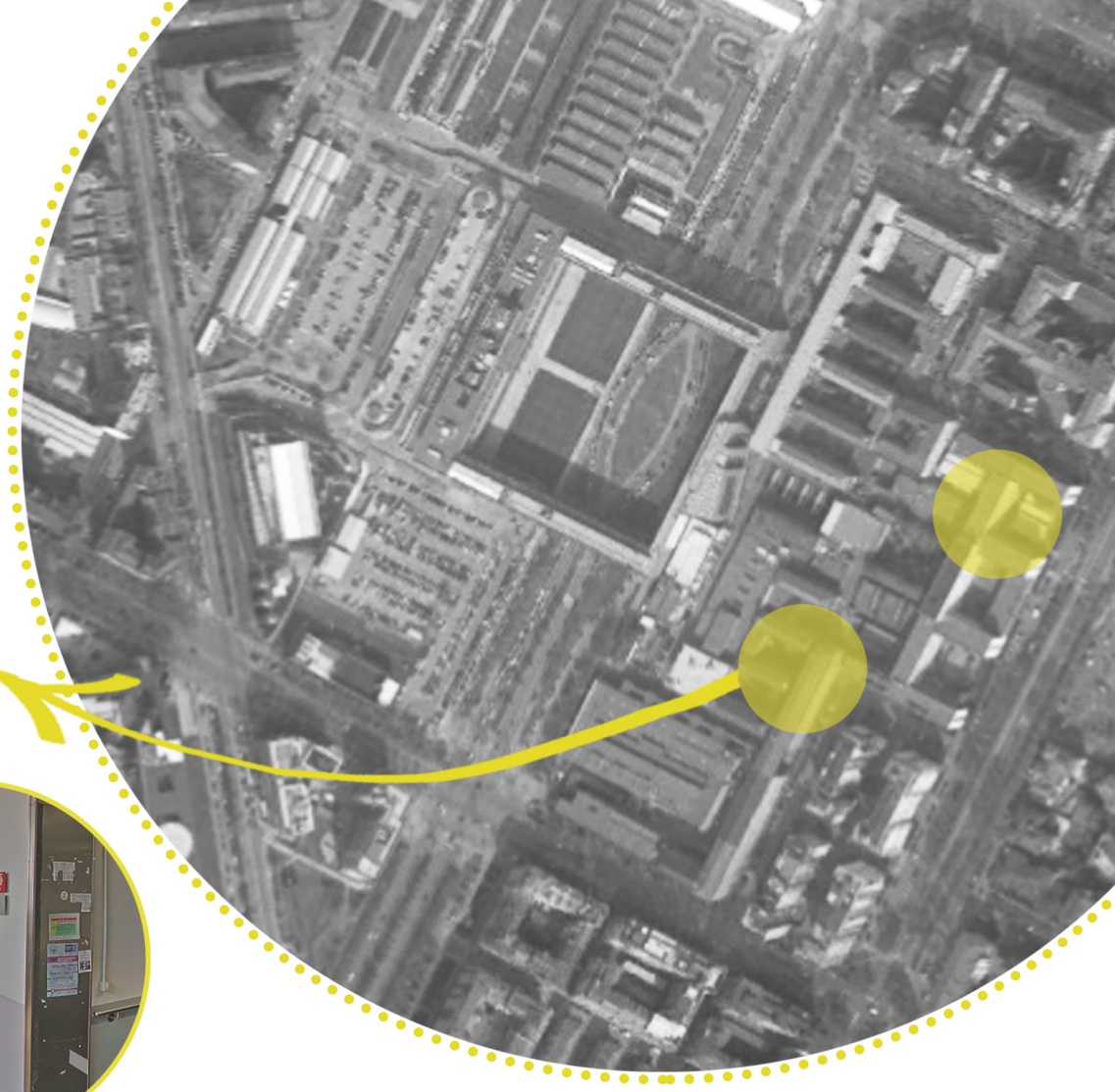


Servizi igenici Castello

DATI

Sede:	Castello del Valentino
Posizione:	ala Nord
Piano:	piano terra
Funzione:	bagno
Quantità:	1

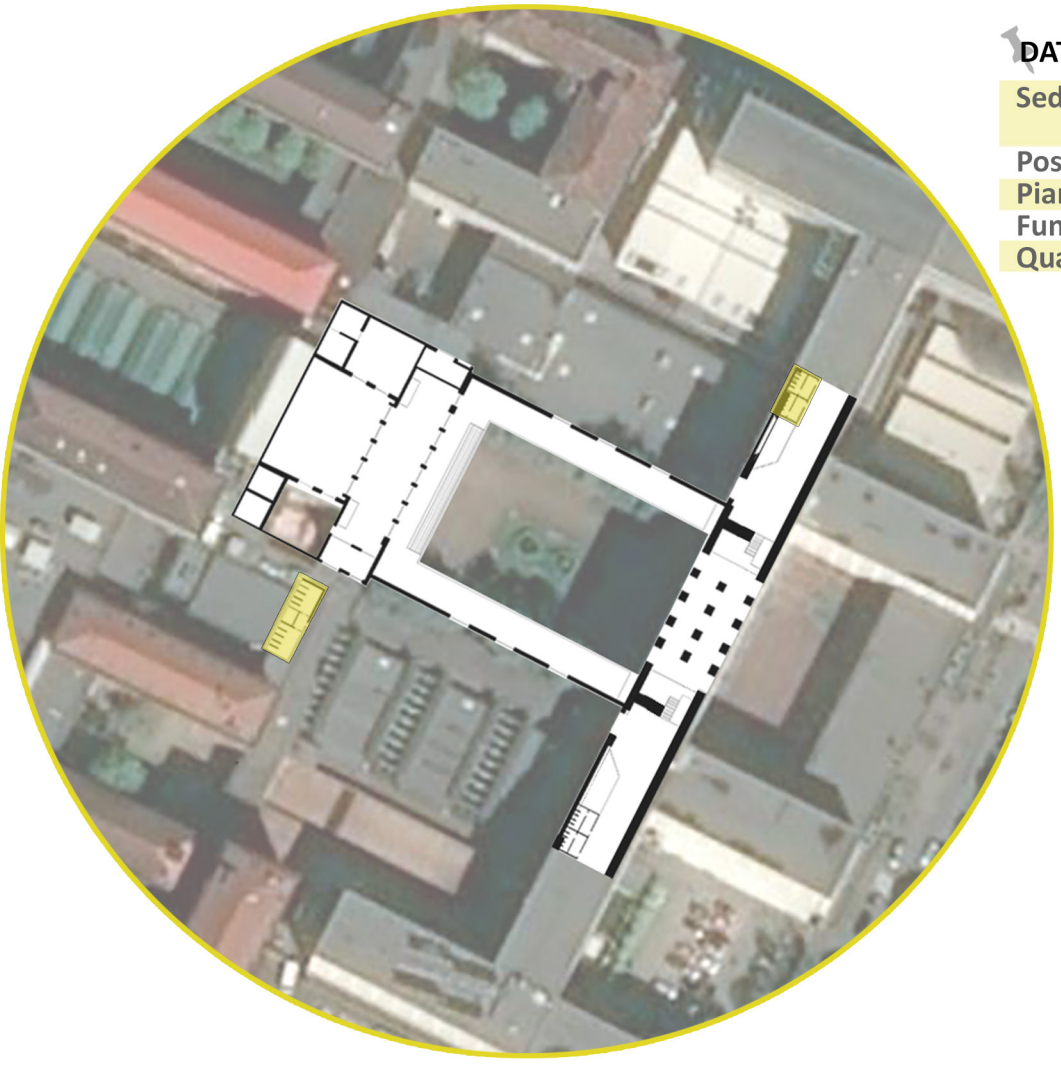
Le zone prese in considerazione sono punti dove sono presenti i servizi igenici.
Tutti i punti sono nei pressi della zona centrale.



Servizi igenici Corso Duca

DATI

Sede:	Corso Duca degli Abruzzi
Posizione:	ala Sud
Piano:	piano terra
Funzione:	bagni
Quantità:	2



FASCIATOIO

SERVINGCART

fasciatoio bianco a parete ripiegabile
ingombro 87,2 cm*51,3 cm*51 cm

Fornitura e posa

Costo 449,36 € cad.
Costo montaggio 200,00 €

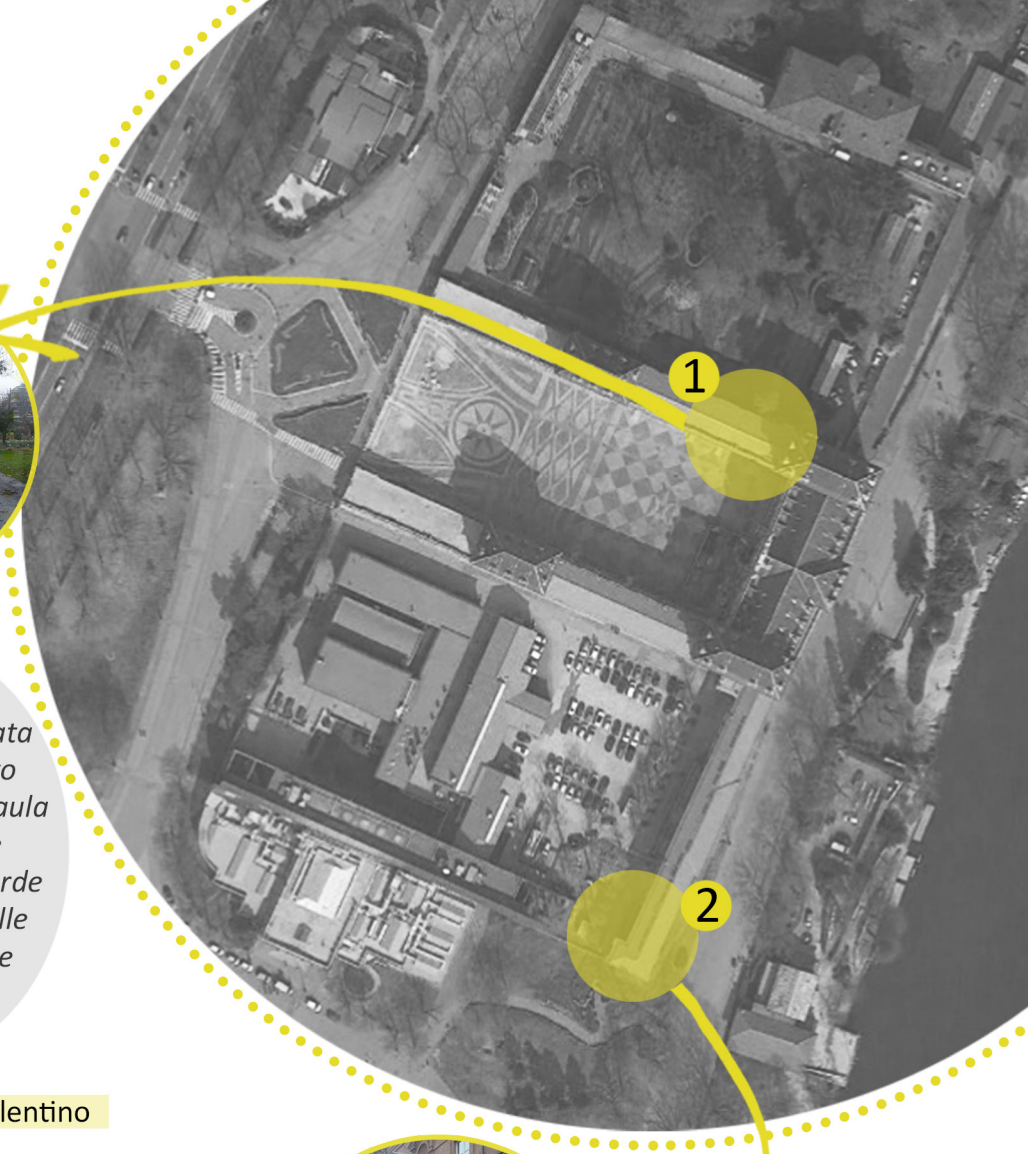
Totale 2 sedi 1.948,08 €

8.3 PRIME PROPOSTE PER L'ATTIVAZIONE DI UN CENTRO ESTIVO

Come anticipato nei capitoli precedenti, l'ampliamento del nido in materna non può avvenire a seguito di mancanza di superfici disponibili. E' proprio per questo che si è pensato di inserire un'altra tipologia di servizio quale il centro estivo. Questo poichè dalle ricerche locali e internazionali sembra un servizio molto diffuso ed apprezzato dai dipendenti. In più, in seguito alle risposte dei questionari, questa proposta è stata valutata dagli intervistati in modo molto positivo poichè molti di essi hanno figli al di fuori della fascia di età 13-36 mesi. Questo porta il genitore a doversi organizzare in modo tale che il bambino nei giorni di vacanza non resti solo. La prima proposta con la sola finalità didattica dell'applicazione del metodo è di trasformare con elementi flessibili delle aule del Valentino meno utilizzate durante il periodo di vacanze estive, Giugno, Luglio ed Agosto.

Si è pensato appunto di scegliere questa sede per poter sfruttare al meglio la vicinanze con il parco, di fondamentale importanza per i momenti ludico-ricreativi estivi.
Molte università europee ed italiane utilizzano spazi nelle proprie strutture o attuano convenzioni con strutture esterne. In questo caso si potrebbe utilizzare un'aula che possa ospitare il servizio cercando di dare meno problemi possibili a chi vive gli spazi quotidianamente. Per questo la posizione ideale sarebbe stata alle estremità del perimetro del castello in modo tale da avere un accesso diretto con il Parco del Valentino senza dover attraversare gli spazi universitari.
Inizialmente sono stati presi in considerazione due focus, uno verso l'angolo della struttura più in prossimità con il fiume Po e alla fine della biblioteca di Architettura, l'altro in una delle due braccia del castello, esattamente a Nord verso l'orto botanico.
Tra le due zone la migliore a seguito di sopralluoghi e di metri quadri a disposizione, l'ala scelta è stata quella Nord. Il motivo principale è stato quello della sicurezza dei bambini poichè a Sud è presente una cascata e la vicinanza di un dirupo non molto sicuri per i bambini che uscirebbero dalla struttura e si troverebbero una situazione del genere.

Proprio per questo motivo l'idea di poter utilizzare un'aula che possa avere già un collegamento con l'orto botanico è sembrata la più corretta.
L'aula presa in considerazione è stata la 9V questo a seguito di ricerche condotte durante l'anno poichè è risultata l'aula con il minor numero di lezioni e la più libera durante il giorno. Importante è stata anche la vicinanza con i bagni poichè, secondo le normative, non ci sono delle vere e proprie regole da rispettare ma una delle poche è la vicinanza dei servizi igenici e la presenza di spazi per le attività ricreative.

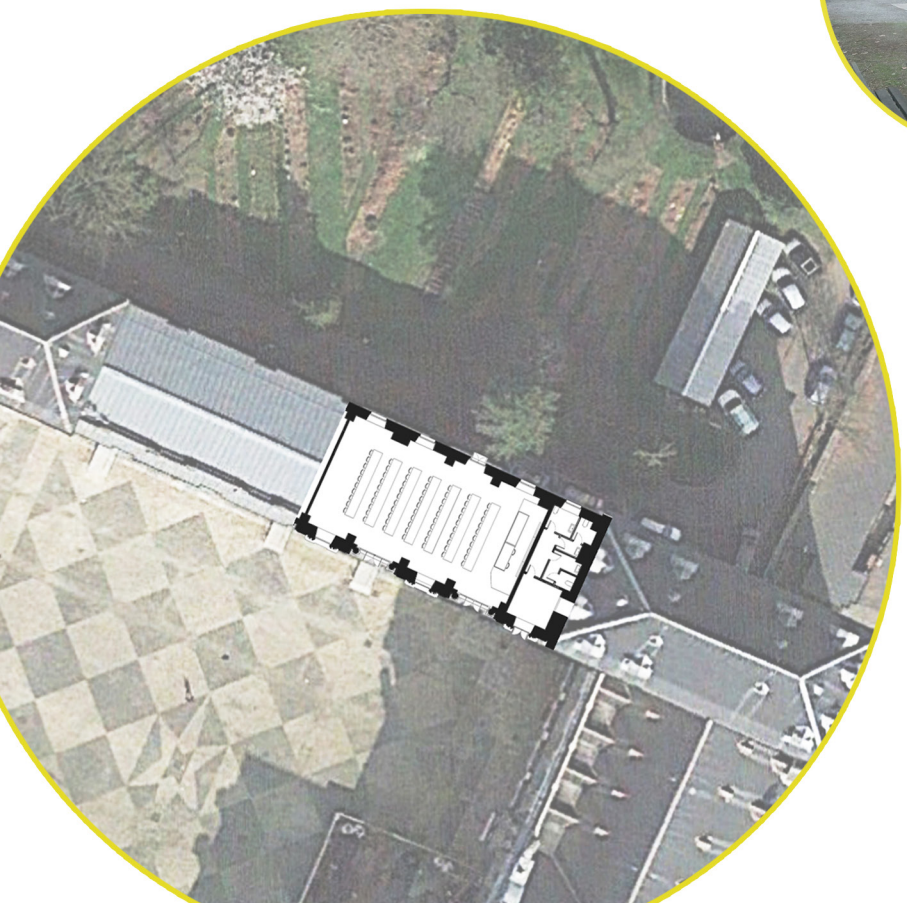


L'aula presa in esame è situata affianco all'orto botanico. Quest'aula oltre ad avere un'affaccio sul verde è anche una delle meno utilizzate durante l'anno.

1_Aula 9V

DATI

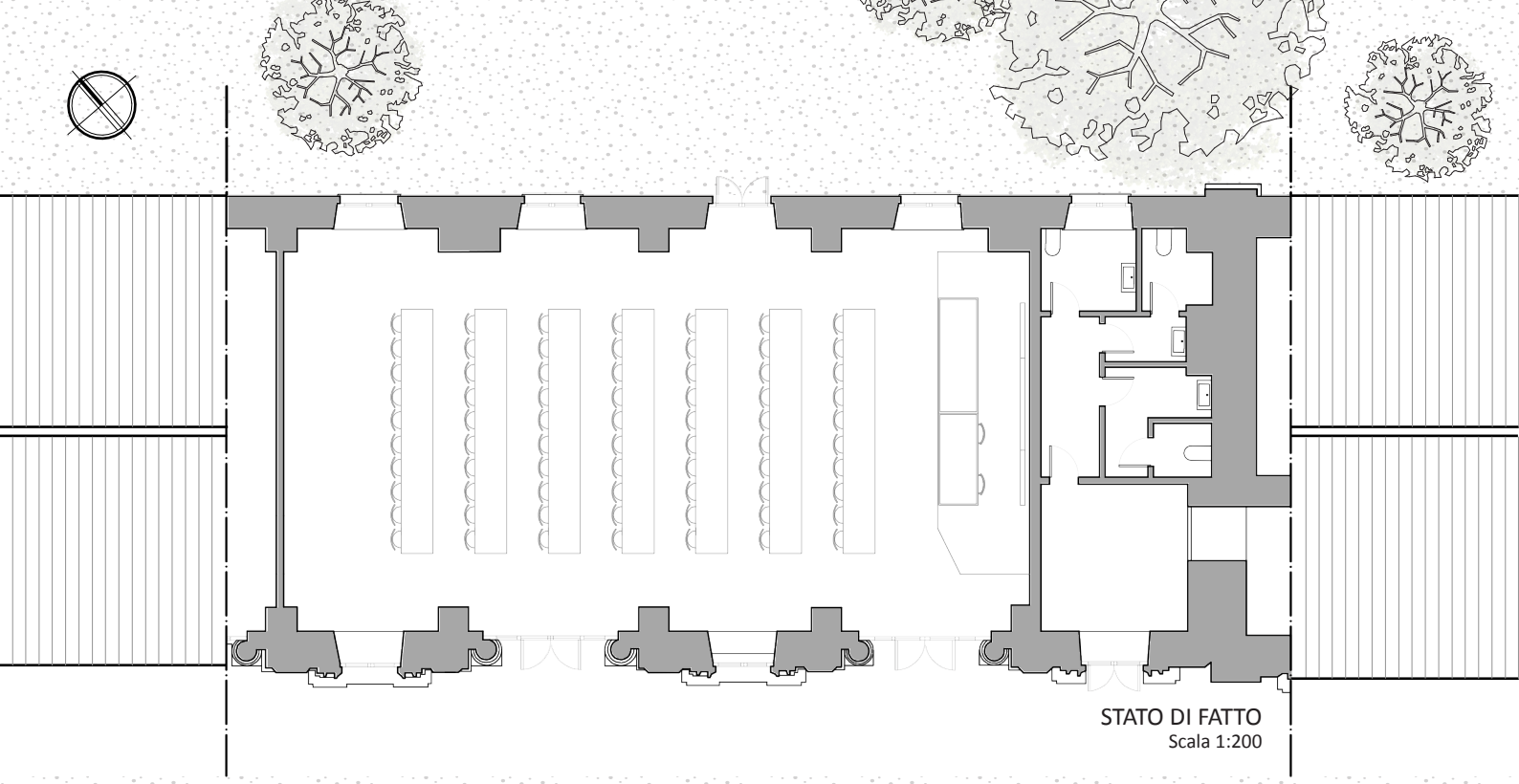
Sede:	Castello del Valentino
Posizione:	ala Nord
Piano:	piano terra
Uscita sul parco:	Si
Funzione:	aula
Postazioni:	56
Metri quadri:	138,37



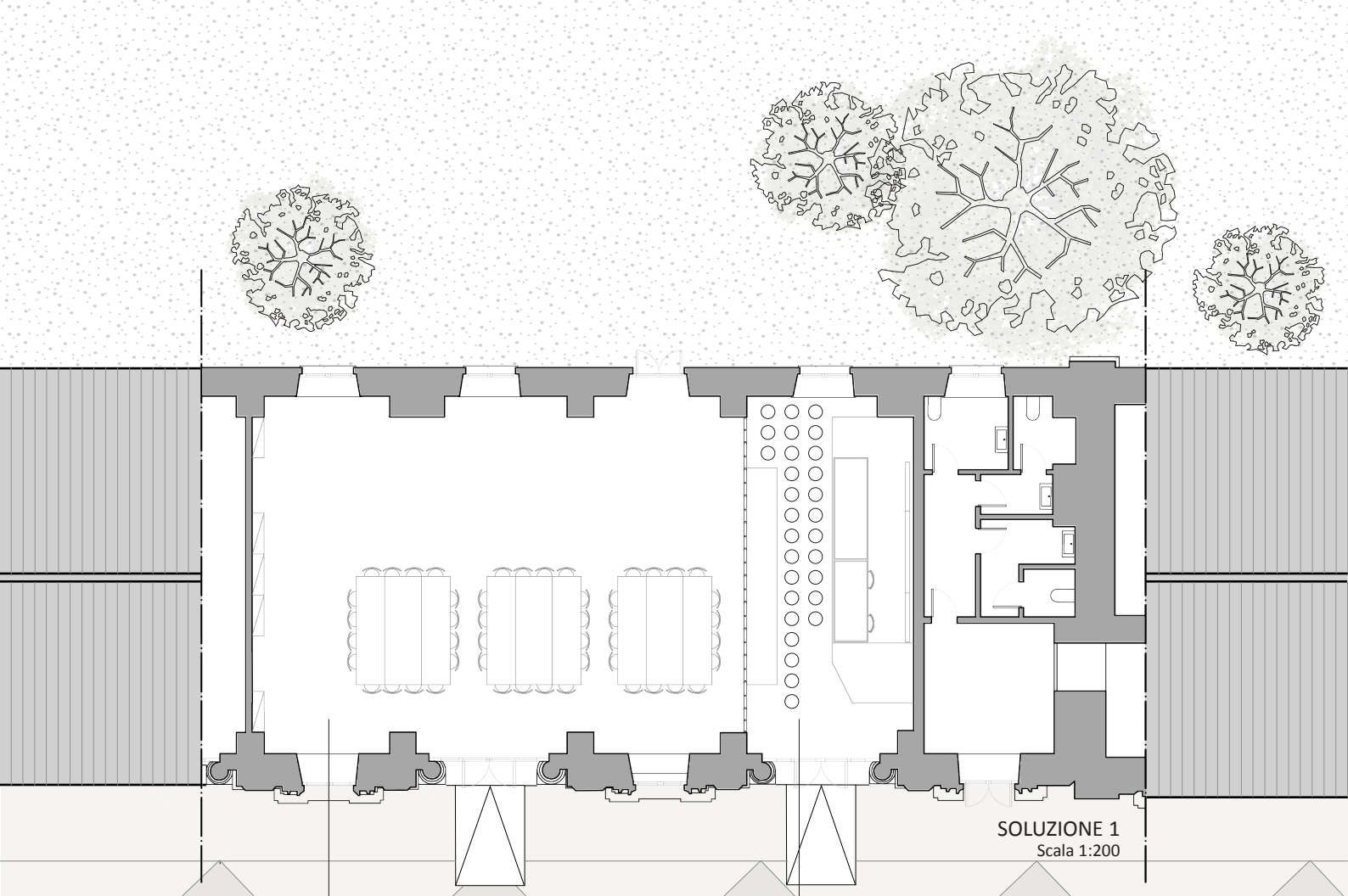
2_Ala Sud

DATI

Sede:	Castello del Valentino
Posizione:	ala Sud
Piano:	piano terra
Uscita sul parco:	Si
Funzione:	/
Postazioni:	/
Metri quadri:	/



STATO DI FATTO
Scala 1:200



SOLUZIONE 1
Scala 1:200

IPOTESI 1 - MENO INVASIVA

Sono state analizzate due possibili soluzioni di arredamento (tenendo conto di alcuni vincoli presenti nella 9V).
Nella prima soluzione vengono utilizzati gli arredi che, attualmente, si trovano nell'aula andandone a cambiare la loro disposizione.
In questo caso il vincolo di cui si è tenuto conto è stato l'ancoraggio a terra di alcuni tavoli dove, all'interno di essi, scorrono i cavi elettrici delle prese. Il problema è stato risolto spostando solo i tavoli non ancorati a terra e disponendoli, laddove possibile, per creare grandi tavoli, favorendo e coinvolgendo i bambini alla socializzazione.
Nella seconda ipotesi sono stati cambiati del tutto gli arredi proponendo il tipico arredo di un centro estivo per bambini.
In entrambe le soluzioni sono stati disposti pannelli per dividere lo spazio dell'aula da quello attuale della scrivania, con relativo proiettore, schermandolo destinandolo cosi a magazzino temporaneo.
Si evince, analizzando i costi delle due soluzioni, come la seconda ipotesi, con un prezzo poco maggiore della prima, sia la soluzione migliore questo perchè il bambino, con un arredamento più consono ad un centro ricreativo, si sente maggiormente a proprio agio e coinvolto nelle attività ludiche.

PLI OVERSIZE

PUMA ACOUSTIC

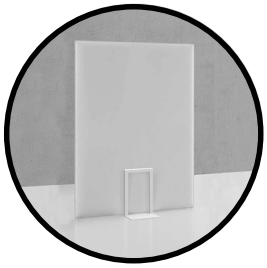
pannello divisorio in tessuto

ingombro 159 cm*59 cm

Fornitura e posa

Costo 208,00 € cad. n° pannelli 19
Costo montaggio 280,00 €

Totale 3.952,00 €



KALLAX

IKEA

scaffale modulare da ancorare alla parete

ingombro 42 cm*42 cm

Fornitura e posa

Costo 17,99 € cad. n° box 14
Costo montaggio ●

Totale 251,86 €

SNILLE

IKEA

sedia in plastica con base girevole

ingombro 45 cm*39 cm*51 cm

Fornitura e posa

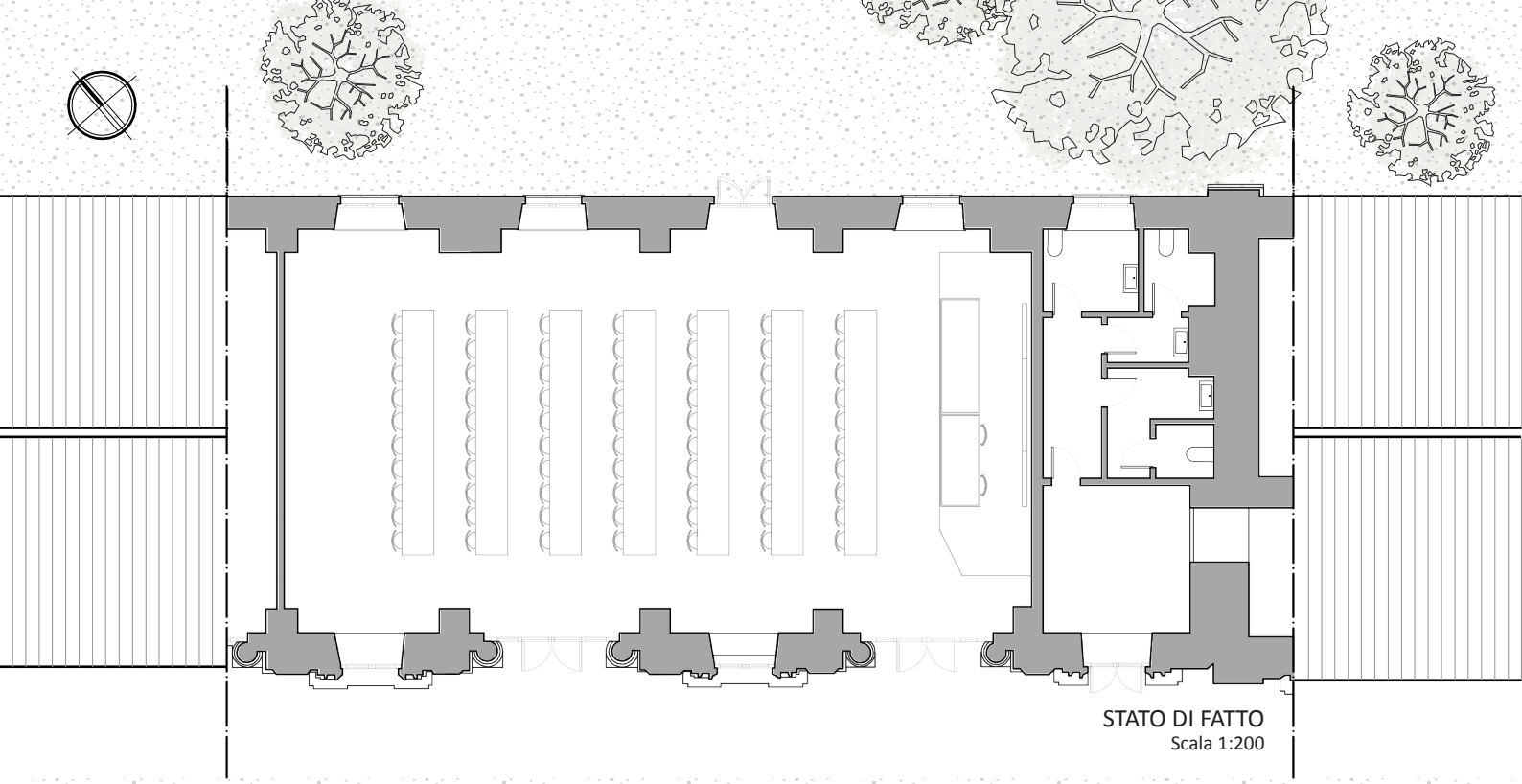
Costo 24,99 € cad. n° sedie 48
Costo montaggio ●

Totale 1195,20 €

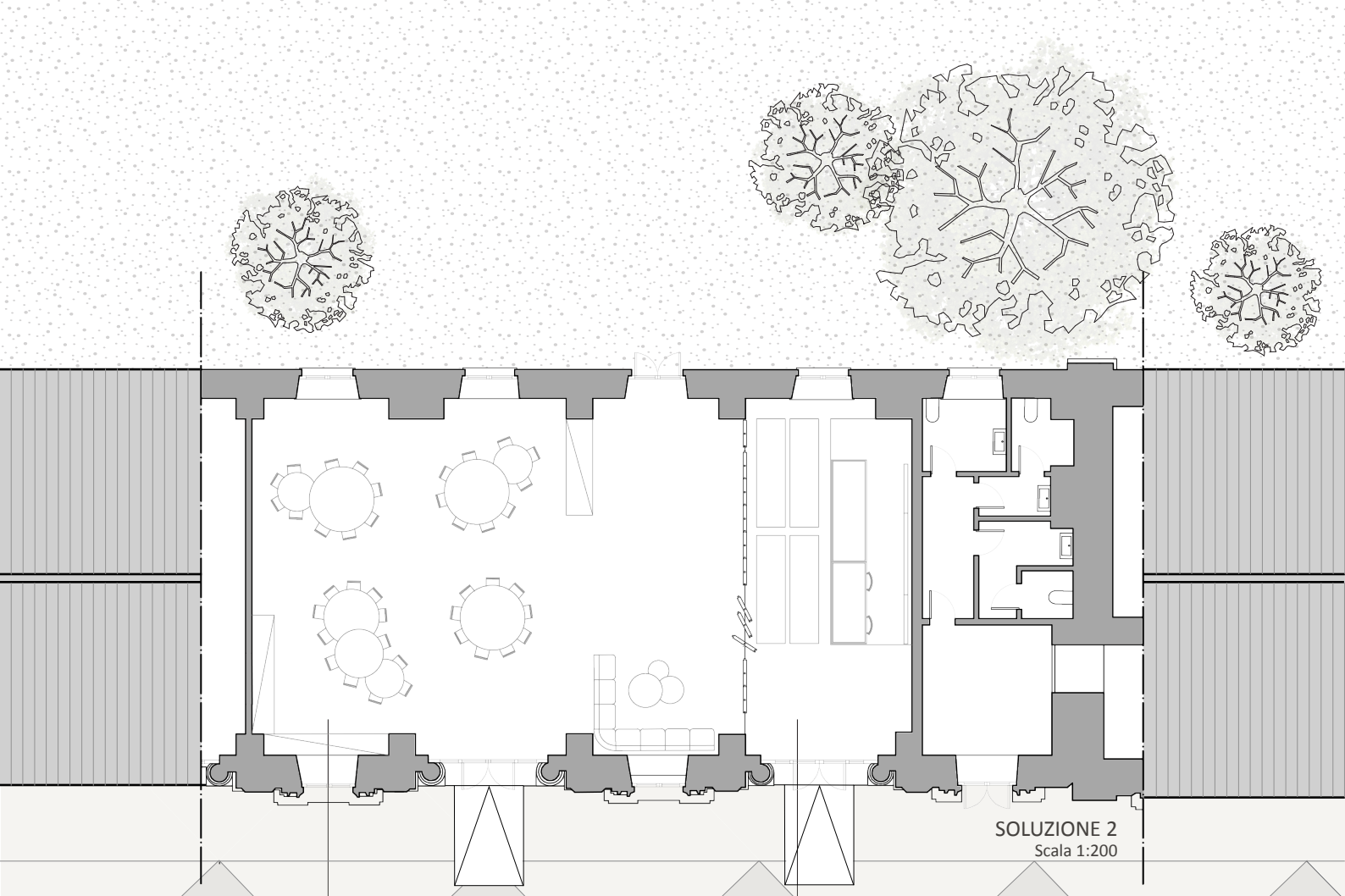
Totale fornitura arredi circa 5.399,06 €

Totale montaggio circa 280,00 + ● (IKEA TOT 260,00 €) = 540,00 €

INVESTIMENTO TOTALE CIRCA 5.939,06 €



STATO DI FATTO
Scala 1:200



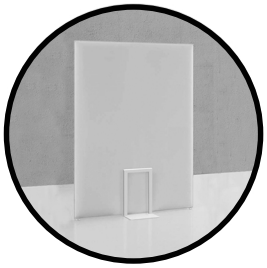
SOLUZIONE 2
Scala 1:200

Spazio attività centro estivo
NUOVA COLLOCAZIONE

Spazio magazzino
temporaneo

IPOTESI 2 - PIU' INVASIVA

PLI OVERSIZE
PUMA ACOUSTIC
pannello divisorio in tessuto
ingombro 159 cm*59 cm



Fornitura e posa
Costo 208,00 € cad. n° pannelli 19
Costo montaggio 280,00 €
Totale 3.952,00 €

DIVANO
BIMBISI
divanetto rivestito in similpelle
ingombro 100 cm*49 cm*54 cm

Fornitura e posa
Costo 225,70 € cad. n° divani 7
Costo montaggio ●
Totale 1579,90 €

KALLAX
IKEA
scaffale modulare
ingombro 42 cm*42 cm

Fornitura e posa
Costo 17,99 € cad. n° box 9
Costo montaggio ●
Totale 161,91 €

SEDUTA CIRCOLARE
BIMBISI
divanetto rivestito in similpelle
ingombro 65 cm*65 cm*27 cm

Fornitura e posa
Costo 183,00 € cad. n° seduta 1
Costo montaggio ●
Totale 183,00 €

SEDIA IN PPL
BIMBISI
sedia in plastica maneggevole
ingombro 39 cm*55 cm*30 cn

Fornitura e posa
Costo 9,26 € cad. n° sedie 40
Costo montaggio ●
Totale 370,40 €

SEDUTA SEMILUNA
BIMBISI
divanetto rivestito in similpelle
ingombro 65 cm*65 cm*27 cm

Fornitura e posa
Costo 183,00 € cad. n° sedute 2
Costo montaggio ●
Totale 366,00 €

TAVOLO CIRCOLARE
BIMBISI
tavolo circolare in legno
ingombro 100 cm*100 cm*59 cm

Fornitura e posa
Costo 317,20 € cad. n° tavoli 4
Costo montaggio ●
Totale 1268,80 €

BILLY
IKEA
libreria con ripiani regolabili
ingombro 200 cm*28 cm*237 cm

Fornitura e posa
Costo 259,70 € cad. n° libreria 1
Costo montaggio ●
Totale 259,70 €

TAVOLO SEMICIRCOLARE
BIMBISI
tavolo semicircolare in legno
ingombro 80 cm*80 cm*59 cm

Fornitura e posa
Costo 108,37 € cad. n° tavoli 4
Costo montaggio ●
Totale 433,48 €

BILLY
IKEA
libreria con ripiani regolabili
ingombro 240 cm*28 cm*106 cm

Fornitura e posa
Costo 89,70 € cad. n° libreria 1
Costo montaggio ●
Totale 89,70 €

Totale fornitura arredi circa 8.664,89 €
Totale montaggio circa 280,00 + ● (IKEA TOT 156,00 €) + ● (BIMBISI TOT 215,00 €) = 651,00 €

INVESTIMENTO TOTALE CIRCA 9.315,89 €

CAPITOLO 9

SROI PREVISIONALE PER ATTIVITA' DI CENTRO ESTIVO

Come effettuato per Policino anche per il centro estivo si andranno a svolgere tutte le cinque fasi dello SROI. In questo caso, però, si tratterà di uno SROI previsionale, anch'esso con un ritorno di cinque anni.

_FASE 1: INDIVIDUAZIONE STAKEHOLDERS

I soggetti individuati per questa tipologia di servizio sono molto simili ai precedenti. Questo sarà un servizio che partirà da un minimo di 6 fino ad un'età di 14 anni.

Diversi sono gli operatori che rendono possibile questo servizio, gli animatori fungono da cardine per lo svolgimento dell'attività in questione. I genitori, ovvero gli utenti indiretti, grazie a questo servizio riusciranno ad avere un risparmio sulle spese di periodi extra scolastici.

Per quanto riguarda il Politecnico e per il CUG l'organizzazione rimarrà tale e quale a quella del Policino. Il centro estivo garantirà alla facoltà un maggiore gradimento dai suoi dipendenti. (Tab.8)

Fase 1: Individuazione stakeholder					
Su chi abbiamo un effetto? Chi ha un effetto su di noi?	**Cosa pensiamo succeda loro?**	**Motivi per inclusione/esclusione**	**Metodo di coinvolgimento**	**Quanti?**	**Quando?**
Utenti diretti					
Bambini/Ragazzi	_nuove esperienze collettive _stimolo allo svolgimento dei compiti estivi _educazione a temi sociali e ambientali (bullismo, vandalismo, ...)	_soggetti che usufruiscono direttamente del servizio	diretto, ex post	3 per classe età	dopo il primo anno di erogazione del servizio
Animatori/Educatori	_propositivi nell'immaginare attività extrascolastiche ludiche, sportive e di accompagnamento sociale	_soggetti che concorrono direttamente al buon esito dell'attività	interviste	2	colloqui
Utenti indiretti					
Tecnici Docenti Studenti	_meno preoccupazioni per scelta centri estivi _migliore organizzazione famigliare _risparmio sulle spese per periodi extra scolastici	ESCLUSI: _dipendenti che non hanno figli o con figli di età diversa poiché non possono beneficiare del servizio INCLUSI: _dipendeti che hanno figli dai 6 ai 14 anni	questionari ed interviste	3 interessati non utenti 3 disinteressati 3 fruitori	colloquio ed email
Politecnico di Torino					
CUG	_maggiore complessità lavoro, non routinario, che esplora progetti di intervento non standard _soddisfazione per l'implementazione di nuovi servizi	_sono coloro che organizzano e promuovono le attività	questionari ed inverviste	2	colloquio ed email
POLITO	_miglioramento dei servizi conciliazione vita-lavoro offerti _migliore percezione del datore di lavoro da parte dei dipendenti _miglioramento reputazione, anche per aspetti di work-life	_soggetto che si occupa della progettazione del servizio e della sua disponibilità	questionari ed inverviste	2	colloquio ed email

(Tab.8) *Passaggi della fase 1 dello SROI caso previsionale*

_FASE 2: RIEPILOGO FINANZIAMENTO ATTIVITA'

Gli input da parte dei ragazzi saranno uguali a zero perchè al tempo investito non potrà essere attribuito un valore monetario.

Gli animatori attraverso corsi di formazione da 500€ potranno svolgere il compito di educatore.

Attraverso una ricerca effettuata presso UniTo si presuppone un costo di 60€ a settimana per ragazzo.

Si ipotizza che il CUG attraverso le proprie ore di lavoro organizzerà il servizio; il presidente dedicherà in totale un mese nel corso dell'anno mentre tutto il personale due mesi.

Delle suggestioni precedentemente elaborate è stata scelta la seconda, quindi il Politecnico dovrà investire per la sistemazione degli spazi all'incirca 9000€. La porzione delle retta mancante del centro estivo verrà coperta dall'ateneo.

L'output finale sarà la realizzazione di un centro estivo per un totale di 40 utenti in un arco di tre mesi nei quali si svolgeranno attività didattiche e all'aperto. (Tab.9)

FASE 1-Sintetizzata	**FASE 2: Riepilogo finanziamento attività**		
Stakeholder	**Input**		**Output**
Su chi abbiamo un effetto? Chi ha un effetto su di noi?	Cosa investono?	Valuta - Euro	Riepilogo delle attività in numeri
Bambini/Ragazzi	tempo e vissuto	0 €	_servizio di centro estivo per 40 bambini/ragazzi _aiuto nel fare i compiti delle vacanze con educatori più presenti _attività all'aperto con convenzione al giardino botanico _retta del servizio ridotta o agevolata
Animatori/Educatori	tempo, idee e affiatamento	2.500 €	
Utenti indiretti	retta centro estivo	28.800 €	
Politecnico di Torino	tempo per idee del CUG	43.000 €	
	spese per la sistemazione degli spazi da rendere disponibili	8.700 €	
	percentuale retta	28.800 €	

(Tab.9) *Passaggi della fase 2 dello SROI caso previsionale*

_FASE 3: MAPPATURA OUTCOME

Con questo servizio i ragazzi svolgeranno i loro compiti estivi diminuendo così il tempo che i genitori dovranno dedicare ai figli per il completamento degli impegni scolastici.
Ciò verrà calcolato attraverso lo stipendio orario da parte dei genitori dividendoli, sempre, in PTA e Docenti.
Per gli educatori questa esperienza porterà ad una crescita professionale e salariale.
Gli utenti indiretti, oltre ad un risparmio sulla retta, andranno a ridurre i tempi di percorrenza tra il centro estivo e il luogo di lavoro. I genitori diminuiranno le spese per le vacanze estive ipotizzando una settimana di soggiorno a Giugno in una località balneare (600€).
Per quanto riguarda il Politecnico il cambiamento non potrà essere valutato in alcun modo poichè ad oggi non vi è un indicatore che possa assegnare un valore ai servizi work-life.
L'utilizzo del centro estivo all'interno del posto di lavoro permetterà una riduzione di costi per via di chiusure condivise. (Tab.10)

FASE 1 - Sintetizzata	FASE 2 - Sintetizzata	FASE 3: Mappatura outcome							
Stakeholder	Input	Gli Outcome							
Su chi abbiamo un effetto? Chi ha un effetto su di noi?	Cosa investono?	DESCRIZIONE _Come descrivereste il cambiamento?	INDICATORE _Come lo misurereste?	FONTI _Da dove avete raccolto le informazioni?	QUANTITA' _Quanto cambiamento c'è stato numericamente?	DURATA _Quanto a lungo è durato il cambiamento?	PROXY FINANZIARIE _Quale proxy usereste per valutare il cambiamento?	VALORE IN EURO _Qual'è il valore del cambiamento?	FONTE _Da dove avete raccolto le informazioni?
Bambini/Ragazzi	tempo e vissuto	_sensibilità nei confronti della natura e dell'ambiente circostante _stimolo svolgimento attività di gruppo secondo principi di collaborazione e coscienza sociale _auto-supporto svolgimento compiti estivi	_riduzione tempi medi di svolgimento compiti estivi _livello di gradimento attività (ex post)	ricerca online/indagine utenti indiretti (ex post)	-25% del tempo aggiuntivo per compiti (mediamente 2 giorni per bambino/ragazzo)	1	stipendio genitori	€ 21.600,00	indigine diretta utenti
Animatori/Educatori	tempo, idee e affiatamento	_spazio alla creatività per temi e attività _creazione di nuove reti (orto botanico, cus, ...)	_crescita esperienza professionale	questionari	50%	1	costo orario	€ 600,00	tariffe
Utenti indiretti	retta centro estivo	_più concentrazione delle ferie richieste	minori costi per gestione periodo estivo	questionari	40	1	costo vacanza	24.000,00 €	online
		_si riducono gli spostamenti per portare e riprendere il proprio figlio	tempo risparmiato		1 ora al giorno per 10 giorni al mese perché PTA si ipotizza abbia il 50% dei bambini	1	ore di spostamento all'anno del PTA	12.000,00 €	Retribuzione oraria media di un PTA
					1 ora al giorno per 10 giorni al mese perché i docentisi ipizza abbiano il 50% dei bambini	1	ore di spostamento all'anno dei docenti	42.000,00 €	Retribuzione oraria media di un docente
		_risparmio rispetto ad altri centri estivi	minore costo del centro estivo rispetto ad altri		40	1	differenza da altri centri estivi	€ 12.000,00	Differenza tra retta il centro estivo offerto ed altri
Politecnico di Torino	tempo per idee del CUG	_miglioramento offerta servizi work-life	-	questionari	-	1	-	-	-
	spese per la sistemazione degli spazi da rendere disponibili	_potenziamento servizi offerti -chiusure "condivise" delle sedi	riduzione costi gestione periodo estivo (chiusure condivise); valutabile ex-post	indagine diretta	-	1	-	-	-
	percentuale retta								

(Tab.10) *Passaggi della fase 3 dello SROI caso previsionale*

_FASE 4: DEFINIZIONE IMPATTO

In questa fase viene attribuito un solo valore, il deadweight.
Esso verrà sottratto alla retta del centro estivo a seguito della presenza di servizi alternativi nel caso in cui non venisse attivato il servizio. (Tab.11)

FASE 1 - Sint.	FASE 2 - Sint.	FASE 3 - Sintetizzata			FASE 4: Definizione impatto			
Stakeholder	**Input**	**Gli Outcome**			**Deadweight %**	**Attribuzione**	**Drop off %**	**Impatto**
Su chi abbiamo un effetto? Chi ha un effetto su di noi?	Cosa investono?	DESCRIZIONE _Come descrivereste il cambiamento?	INDICATORE _Come lo misurereste?	VALORE IN EURO _Qual'è il valore del cambiamento?	Cosa sarebbe successo a prescindere dall'attività?	Chi altro ha contribuito al cambiamento?	Ci sarà drop-off dell'outcome negli anni successivi?	Quantità per proxy finanziarie meno deadweight spiazzamento e attribuzione
Bambini/Ragazzi	tempo e vissuto	_sensibilità nei confronti della natura e dell'ambiente circostante _stimolo svolgimento attività di gruppo secondo principi di collaborazione e coscienza sociale _auto-supporto svolgimento compiti estivi	_riduzione tempi medi di svolgimento compiti estivi _livello di gradimento attività (ex post)	21600				21600
Animatori/Educatori	tempo, idee e affiatamento	_spazio alla creatività per temi e attività _creazione di nuove reti (orto botanico, cus, ...)	_crescita esperienza professionale	600				600
Utenti indiretti	#RIF!	_più concentrazione delle ferie richieste	minori costi per gestione periodo estivo	24000				24000
	0	_si riducono gli spostamenti per portare e riprendere il proprio figlio	tempo risparmiato	42000				42000
	retta centro estivo	_risparmio rispetto ad altri centri estivi	minore costo del centro estivo rispetto ad altri	42000	33			28140
Politecnico di Torino	tempo per idee del CUG	_miglioramento offerta servizi work-life	-	-				
	spese per la sistemazione degli spazi da rendere disponibili	#VALORE!	#VALORE!					
	percentuale retta			#VALORE!				

(Tab.11) *Passaggi della fase 4 dello SROI caso previsionale*

_FASE 5: CALCOLO DEL RITORNO SOCIALE

Essendo uno SROI di tipo previsionale alcuni campi non potranno essere valutati fino a quando il servizio non verrà attuato. Lo SROI così diventerà valutativo e non più previsionale.

Per gli educatori molto probabilmente avranno bisogno di un'ulteriore formazione negli anni avvenire per poter migliorare il centro estivo.

Per il resto la situazione degli outcome nei cinque anni presi in considerazione non cambieranno poichè ogni anno il servizio sarà sempre il medesimo nonostante il cambiamento dei fruitori.

Effettuando il calcolo del VAN sul VA degli input ed outcome avremmo uno SROI pari a 1,58, quindi anch'esso positivo. (Tab.12)

	FASE 5: Calcolo del ritorno sociale					
	Calcolare il Ritorno Sociale Tasso di sconto 0,95%					
	Anno 1	Anno 2	Anno3	Anno 4	Anno 5	
INPUT	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	
INPUT	2.500 €	0 €	0 €	2.500 €	0 €	
INPUT	28.800 €	28.800 €	28.800 €	28.800 €	28.800 €	
INPUT	43.000 €	21.500 €	0 €	0 €	0 €	
INPUT	8.700 €	0 €	0 €	0 €	0 €	
INPUT	28.800 €	28.800 €	28.800 €	28.800 €	28.800 €	**VA input**
TOT INPUT	**111.800 €**	**79.100 €**	**57.600 €**	**60.100 €**	**57.600 €**	€ 357.164,95
OUTCOME	21.600 €	21.600 €	21.600 €	21.600 €	21.600 €	
OUTCOME	600 €	600 €	600 €	600 €	600 €	
OUTCOME	24.000 €	24.000 €	24.000 €	24.000 €	24.000 €	
OUTCOME	42.000 €	42.000 €	42.000 €	42.000 €	42.000 €	
OUTCOME	28.140 €	28.140 €	28.140 €	28.140 €	28.140 €	
OUTCOME	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	
OUTCOME	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	**VA outcome**
TOT OUTCOME	**116.340 €**	**116.340 €**	**116.340 €**	**116.340 €**	**116.340 €**	€ 565.482,17

1,58

Valore attuale totale	208.317,22 €	
Valore Attuale Netto	1,58	
Ritorno Sociale Euro * Euro	**1,58:1**	

(Tab.12) *Passaggi della fase 5 dello SROI caso previsionale*

CONCLUSIONI

CONCLUSIONI

Dalle ricerche condotte sia in ambito legislativo che universitario, si è notato come le nazioni europee con maggiore organizzazione nelle politiche statali di conciliazione vita-lavoro offrano meno servizi aziendali nei posti di lavoro. Basti osservare la Francia che, pur rientrando con l'università ENS nelle dieci migliori d'Europa, non sembra avvicinarsi ai temi del work-life balance all'interno della propria organizzazione.
Attraverso la creazione di schede di dettaglio, realizzate a seguito di un'analisi puntuale delle dieci università migliori d'Europa e d'Italia secondo il ranking pubblicato da QS World University Rankings, è emerso che la quantità di servizi e strutture per la cura dell'infanzia non è un elemento che al momento influisce sulla valutazione e quindi sulla reputazione complessiva degli Atenei.

Il Politecnico di Torino è certamente una delle Università italiane più attente ai temi del work-life balance e i servizi offerti sembrano essere molto graditi dai dipendenti (questo è dimostrabile e dimostrato) attraverso la sempre più crescente domanda a cui l'Ateneo non riesce ancora a far fronte per intero.Poiché sono evidenti le ricadute sociali di tali azioni e altrettanto chiara è la direzione verso il miglioramento/potenziamento del servizio, ci si è chiesti se fosse possibile valutarne in qualche modo l'effetto socio-econo mico percepito dagli utenti.

Si è quindi scelto di utilizzare il Social Return of Investment (SROI) con la doppia finalità di calcolare la quantità di benefici monetari prodotti per ogni euro investito dal Politecnico in un caso di servizio già attivo (SROI valutativo) e per un servizio in fase di studio (SROI previsionale).

Per quanto riguarda l'applicazione al servizio attualmente offerto, si rileva un discreto ritorno dell'investimento (il rapporto tra input, ovvero quantità investite, e outcome, ovvero effetti ottenuti e percepiti) che è pari a 1,36.
Si segnalano alcune criticità, procedurali e di calcolo:
1. Spesso si genera una non corretta individuazione di input e outcome, con una conseguente errata allocazione tra gli investimento o tra i benefici;
2. La guida del 2009 prevede che la prima fase di individuazione degli stakeholders generi una tabella a cui, per fasi successive, vengono aggiunti nuovi attributi. Questo crea l'evidente criticità di collegare tra loro azioni di input e outcome che non sono necessariamente connessi (un determinato soggetto potrebbe agire solo come investitore e non avere outcome o viceversa);
3. Altra trasformazione al modello originario che si propone è presente nell'ultima fase, quella del calcolo SROI. Qui si è pensato di inserire il mutamento negli anni non solo degli outcome ma anche degli input

poichè non sempre vi è la stessa quantità di investimento. Così facendo si può controllare come cambiando un solo campo dell'input cambia il risultato finale dello SROI.
4. Analoga attenzione andrebbe posta ai campi del deadweight, dell'attribuzione e del dead off, che potrebbero essere riproposti anche per gli input e non solo per gli outcome.
Infine, due puntualizzazioni sul metodo: sebbene la valenza sociale delle strumento sia quella di determinare gli effetti indotti, in molti casi si opera una forzatura in termini di semplificazione per la sua quantificazione numerica e poi monetaria. Purtroppo, spesso, in letteratura non vengono trattati questi aspetti più di natura sociale da entrambi i punti di vista, se non separatamente, con evidenti criticità emergenti nel momento in cui le due ottiche vengo nuovamente accostate. Ulteriori impatti sul risultato dell'analisi, poi, sono determinati da due fattori non trascurabili: il tempo di osservazione del fenomeno e il (collegato) saggio di attualizzazione. Chiaramente per servizi prolungati nel tempo l'orizzonte a 5 anni proposto dalla guida è limitante, anche in termini di amplificazione del rapporto tra input e outcome. Inoltre la variabilità dei mercati non può considerare che l'attualizzazione dei valori avvenga ad un valore costante predefinito (3,5%).
Così come avviene per la valutazione economico finanziaria degli investimenti, occorre infatti riferirsi ad attuali valori di rendimento di investimenti a rischio nullo di pari durata.

Prendendo, poi, spunto da quanto offerto a livello europeo, si è ipotizzato di aumentare i servizi attualmente presenti, in linea con Piano di Azioni Positive 2015-2018 del CUG di Ateneo. Poiché l'attuale sede del servizio non consente ampliamenti o miglioramenti, si è ritenuto interessante proporre un centro estivo: un servizio per cui allestire e attrezzare nuovi spazi disponibili; citato nella riforma Madia 2017 per agevolare i dipendenti (genitori) durante i giorni lavorativi nei periodi di vacanze scolastiche.
Anche in questo caso i risultati sono positivi, sebbene si ritenga che la valutazione in fase previsionale non possa limitarsi ad orizzonti temporali ridotti e che debbano essere intesa come strumento, in itinere, per migliorare il servizio.
Si può dire che se ogni università calcolasse con lo SROI i servizi di work-life balance offerti, si potrebbe arrivare ad avere un vero e proprio indice di conciliazione.
Questo permetterebbe a siti come QS World University Rankings di inserire una colonna che prenda in esame la sola presenza dei servizi offerti. Così facendo si potrebbe includere questo indice all'interno di quello generale e probabilmente degli atenei potrebbero scalare o perdere posizioni in graduatoria.

BIBLIOGRAFIA

MONOGRAFIE E TESTI

Chiara Ghislieri, Lara Colombo (2014), Psicologia della conciliazione tra lavoro e famiglia Teorie e ricerche in organizzazione, Cortina Editore

Crompton R., Lyonette C. (2006), Work–Life 'Balance' in Europe, London

Eugenia Caracciolo di Torella (2010), Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy

Gender Equality Index Country Profiles, EIGE, 2013

Guida al ritorno sociale sull'investimento SROI, 2012
- Massari M., Zanetti L., 2004, Valutazione finanziaria, Milano, McGraw-Hill

Michela Cortini, Giancarlo Tanucci e Estelle Morin (2011), Boundaryless Carrers and Occupational Well-Being

ALTRI MATERIALI

(2010), Final Report, European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life, Federal Ministery for Family Affairs, Senior Citizens Woman and Youth

Commissione europea (2007), Scheda riassuntiva, Il fondo sociale europeo: politiche in favore delle pari opportunità e conciliazione della vita privata e professionale

Cristina Coscia (2015), Piano Azioni Positive 2015-2018, CUG Politecnico di Torino, presentazione, programmazione e organizzazione attività, tempistiche e pianificazione risorse

Ron Davis (2013), Work-life balance Measures to help reconcile work, private and family life

Willem Adema e Mark Pearson (2007), Matching Work and Family Commitments, OECD

SITI WEB

Fondazione Brodiolini, http://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/wp_7_web.pdf, 27-9-2017

Fondazione social, http://www.fondazionesocial.it/sito/wp-content/uploads/2014/04/REPORT-SROI.pdf, 12-01-2018

Governo pari opportunità, http://www.pariopportunita.gov.it/imprese-quote-di-genere-e-pari-opportunita-nelle-pa/cug-comitati-unici-di-garanzia/, 9-01-2018

INNOVA , http://www.innova.srl/conciliazione-vita-lavoro-e-welfare-aziendale-tutte-le-novita-della-legge-di-stabilita-2017/, 2-11-2017

ISTAT, http://www.istat.it/it/files/2017/12/CS_Asili-nido-servizi-prima-infanzia_2014_2015.pdf?title=Asili+nido+e+altri+servizi+socio-educativi+-+12/dic/2017+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf, 12-01-2018

Olivetti, http://www.storiaolivetti.it/percorso.asp?idPercorso=641, 20-12-2017

Parlamento europeo, http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2016-0338+0+DOC+PDF+V0//IT, 10-05-2017

Politecnico di Torino, https://www.swas.polito.it/services/cug/chi_siamo.asp

Provincia Torino, http://www.provincia.torino.gov.it/pari_opportunita/crspo/dwd/2009/qdl_conciliazione.pdf, 7-10-2017

QS World University rankings, https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings/methodology, 07-07-2017

Termometro politico, https://www.termometropolitico.it/1245569_pubblico-impiego-riforma-madia.html, 5-12-2017

Vita, http://www.vita.it/it/article/2016/09/14/conciliazione-vita-lavoro-per-lue-e-un-diritto/140742/, 21-06-2017

WISTER, http://www.wister.it/il-c-u-g-comitato-unico-di-garanzia/, 20-11-2017