

STRUMENTO ASSESSMENT

Assessment sul livello di work life balance delle imprese

Lo strumento permette di individuare il livello di attuazione del work life balance all'interno dell'azienda. Vengono esaminati alcune dimensioni e indicatori interni ed esterni all'impresa e, a seconda dell'intensità e della pervasività delle diverse misure in essere, viene attribuita una gradazione (da 1 - assenza di pratiche di conciliazione - a 4 - le pratiche di work life balance sono parte delle scelte strategiche dell'impresa).

L'assessment può essere effettuato dall'azienda all'avvio del progetto e la somma dei punteggi riferiti a quella situazione rispetto ai singoli indicatori indica il livello di adeguamento iniziale ai canoni del WLB.

Il toolkit fornisce spunti, indicazioni e strumenti per migliorare il livello di "rispondenza" al WLB che l'azienda potrebbe decidere di implementare; a tale proposito un'attività di supporto potrebbe essere fornita dalla figura del welfare manager.

L'autovalutazione dovrebbe essere effettuata nuovamente a distanza di 1 anno.



Indicatori interni

Indicatori	Assenza di pratiche	Stato embrionale	Pratiche ad hoc	Strategia
<p>Esistenza di pratiche di facilitazione sui tempi di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flessibilità in entrata e in uscita/pausa pranzo - Banca delle ore - Part time - Job sharing - Lavoro a turni - Telelavoro - Smart working - 	Non esiste nessuna misura formale o informale	Esistono prassi informali sulla facilitazione dei tempi	E' stata formalizzata almeno 1 prassi di facilitazione si tempi	Sono state formalizzate 2 o più pratiche sulla flessibilità, incluso il telelavoro o lo smart working per i ruoli che lo permettono
	1	2	3	4
<p>Presenza di incentivi (economici/organizzativi) per periodi di sospensione lavorativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrazione congedo maternità obbligatorio (es. 1 mese aggiuntivo e/o integrazione indennità) - Integrazione congedo di paternità previsto (5 gg.) - Indennità e/o regole "flessibili" per congedo familiare - Indennità e/o regole "flessibili" per permessi per motivi di studio - Programmi di formazione e riqualificazione al rientro dai congedi 	L'impresa attiva le misure obbligatorie rispetto alla sospensione lavorativa	L'impresa attiva 1 misura aggiuntiva rispetto a quelle obbligatorie	L'impresa adotta almeno 2 pratiche migliorative (dal pdv organizzativo ed economico) sul tema della sospensione lavorativa	L'impresa promuove 2 o più pratiche "aggiuntive" di supporto alla sospensione lavorativa e sensibilizza i propri lavoratori attraverso attività di informazione in azienda
	1	2	3	4



<p>Presenza di misure per supportare i lavoratori sui carichi di cura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offerta diretta o con voucher di servizi educativi o convenzioni con enti specializzati (asili nido, ludoteche, babysitter, centri o campus estivi, ecc.) - Servizi di orientamento per ragazzi - Servizi per anziani o per persone con disabilità - Servizi di supporto per il care giver - Possibilità di portare sporadicamente i figli in azienda - 	<p>Non esiste nessuna misura sulla "facilitazione" dei lavori di cura</p>	<p>Esiste una sola convenzione per alcuni servizi di cura</p>	<p>Esistono diverse opzioni (convenzioni, voucher..) tra cui scegliere per poter soddisfare i bisogni di cura del lavoratore</p>	<p>Esiste un'offerta diversificata di servizi e l'azienda mette a disposizione un welfare manager (su appuntamento o in spazi definiti) per un migliore orientamento alla risoluzione dei bisogni</p>
	1	2	3	4
<p>Promozione di servizi per favorire il time saving dei lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maggiordomo aziendale (lavanderia, stireria, disbrigo pratiche, prenotazioni esami..) - Servizi di pulizia e piccole manutenzioni - Spesa on line e consegna in azienda - 	<p>Non esiste nessuna convenzione e nessun servizio organizzato dall'azienda</p>	<p>Esiste qualche prassi non formalizzata su alcune pratiche di time saving (es. possibilità di far arrivare in azienda gli acquisti on line, ecc.)</p>	<p>L'impresa ha messo in pista alcune attività sul time saving, anche se non fanno parte di una pianificazione complessiva</p>	<p>Esiste un vero e proprio piano di welfare che comprende anche iniziative di time saving</p>
	1	2	3	4
<p>Promozione e incentivo (sostegno) al benessere del lavoratore in azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenza di psicologo/councillor in azienda - Mentoring percorsi di carriera - Formazione - Potenziamento mirato su abilità/competenze - 	<p>Non esistono pratiche specifiche per la cura del benessere del lavoratore in azienda</p>	<p>Esiste qualche prassi sporadica per la promozione del benessere in azienda (es. attività di formazione sul clima aziendale)</p>	<p>L'impresa ha messo in pista alcune attività per promuovere il benessere del lavoratore in azienda, anche se non fanno parte di una pianificazione complessiva</p>	<p>Esiste un vero e proprio piano di welfare che comprende anche iniziative per la promozione del benessere del lavoratore in azienda</p>
	1	2	3	4



<p>Creazione e sostegno alla consapevolezza in azienda sul tema del work life balance:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizzazione sul tema del WLB/sulla diversity, ecc. - Organizzazione della giornata "con le famiglie" in azienda - Sostegno alle reti territoriali territoriali informali (es. organizzazione pedibus, supporto "logistico" gas, giornata di solidarietà in organizzazioni del TS del territorio - 	<p>Il tema del WLB non è oggetto di attenzione da parte dell'azienda</p>	<p>Esiste qualche prassi sporadica per la promozione del WLB</p>	<p>L'azienda si attiva su diverse iniziative di WLB anche se non organizzate all'interno di una vera e propria pianificazione</p>	<p>Presenza di diverse iniziative in azienda e partecipazione a concorsi/premi (welfare index pmi, certificazione family audit, ecc.)</p>
	1	2	3	4



Indicatori esterni

Indicatori	Assenza di pratiche	Stato embrionale	Pratiche ad hoc	Strategia
Accessibilità - L'impresa è facilmente raggiungibile	L'azienda è raggiungibile solo in macchina	L'azienda è raggiungibile anche con un mezzo pubblico sebbene la tempistica non aiuti ad optare per questa scelta	L'azienda si trova in un contesto dove è possibile arrivare facilmente con i mezzi pubblici	Il luogo dove si trova l'azienda è facilmente accessibile e l'azienda mette a disposizione abbonamenti ai mezzi pubblici/organizza navette o promuove il car sharing
	1	2	3	4
Connessioni - L'impresa è ubicata in un territorio dove ci sono altre aziende con cui poter avviare contatti e collaborazioni in tema di WLB	L'impresa è in un territorio dove non c'è tessuto imprenditoriale	Il territorio di riferimento comprende alcune imprese con cui si avvia qualche forma di dialogo	Le imprese del territorio si scambiano buone pratiche in materia di WLB	Le imprese del territorio sono in rete tra di loro e hanno avviato progetti integrati di WLB e welfare aziendale
	1	2	3	4
L'azienda è vicina a servizi	L'azienda è in un territorio isolato o dove non ci sono altri servizi	L'azienda è ubicata in una zona dove è presente qualche sporadico servizio, ma senza possibilità di scelta	L'azienda si trova in un territorio in cui sono presenti alcuni servizi (cultura, tempo libero, servizi educativi...) ed altri sono in via di sviluppo	L'azienda è ubicata in un territorio dove sono presenti diverse tipologie di servizi ben integrati nel tessuto economico-sociale della zona: dai servizi per i minori, ai trasporti, ai servizi per il tempo libero, ecc. Tutto è a portata di mano e comodo da raggiungere/attivare
	1	2	3	4



PUNTEGGI

Fino a 11 – Livello 1

Da 23 a 29 – Livello 3

Da 12 a 22 – Livello 2

Da 30 a 36 – Livello 4

- **Livello 1 – In letargo**
Potrebbe essere utile avviare un percorso di WLB partendo dal coinvolgimento dei lavoratori (focus group, questionario...) per iniziare a prendere consapevolezza del tema e iniziare ad implementare alcune semplici azioni
- **Livello 2 – In risveglio**
Qualcosa si muove, ma c'è ancora molta strada da fare. Definire alcune azioni da implementare sugli indicatori (almeno 2) su cui l'azienda ottiene un punteggio basso
- **Livello 3 – Attiva**
L'impresa adotta politiche e azioni per favorire il WLB. Potrebbe essere utile concentrarsi sull'indicatore con il punteggio più basso mettendo in atto azioni mirate. Sensibilizzare e diffondere la cultura del WLB (e le rispettive azioni) tra tutti i lavoratori dell'impresa.
- **Livello 4 – Esperta**
L'impresa adotta politiche e azioni sul WLB. Potrebbe aumentare la compliance/rispondenza attraverso azioni che coinvolgano il territorio e la creazioni di reti con le altre imprese



[Strumento Livello 1 o 2]

Lo strumento può essere considerato uno dei possibili esempi-base per la rilevazione dei bisogni di conciliazione dei lavoratori in un'azienda che approccia il tema del work life balance per la prima volta (es. le aziende che hanno ottenuto un punteggio relativo al livello 1 o 2 sull'assessment precedente). E' uno strumento adatto ad una prima rilevazione e può fornire una prima "sgrossatura" delle esigenze di bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. I risultati possono rappresentare il punto di partenza per iniziare ad avviare qualche azione/proposta di conciliazione/welfare aziendale da parte dell'impresa.

**TEMPI DI VITA FAMILIARE
 E TEMPI DI LAVORO**

ANAGRAFICA DEGLI INTERVISTATI

GENERE
M
F

ETA'
15-25 anni
26-35 anni
36-45 anni
46-55 anni
+ di 56 anni

CONTRATTO DI LAVORO

CONTRATTO DI LAVORO
A tempo indeterminato
A tempo determinato
Formazione-lavoro
Atipico
Lavoratore autonomo
Altro



ORARIO DI LAVORO
Full time
Part time
Full time flessibile
Part time flessibile

PERCHE' PART TIME?
Cura di figli e familiari
Organizzazione aziendale
Motivi personali

NECESSITÀ DI PIU' TEMPO PER OCCUPARSI DI

1) FIGLI MINORI
Molto
Abbastanza
Poco
Per niente
2) ANZIANI
Molto
Abbastanza
Poco
Per niente
3) DISABILI
Molto
Abbastanza
Poco
Per niente



4) FAMIGLIA
Molto
Abbastanza
Poco
Per niente
5) SE STESSI
Molto
Abbastanza
Poco
Per niente
6) ALTRE ATTIVITA'
Molto
Abbastanza
Poco
Per niente

CONCILIAZIONE VITA - LAVORO. IL RUOLO DELL'AZIENDA

È SODDISFATTO DEL MODO IN CUI RIESCE A CONCILIARE LAVORO E FAMIGLIA?
Molto
Abbastanza
Poco
Per niente

E' SODDISFATTO DELLE INIZIATIVE MESSE IN CAMPO DALLA SUA AZIENDA
Ottimizzazione dell'organizzazione dei tempi e degli spazi di lavoro
Molto
Abbastanza
Poco
Per niente



Indichi quali sono le pratiche utilizzate e il livello di gradimento

Part time (molto – abbastanza – poco – per niente)

Flessibilità oraria (entrata/uscita – pausa pranzo – moduli di lavoro – rimodulazione orari di lavoro) (molto – abbastanza – poco – per niente)

Job sharing (molto – abbastanza – poco – per niente)

Telelavoro (molto – abbastanza – poco – per niente)

Smart working (molto – abbastanza – poco – per niente)

Banca delle ore (molto – abbastanza – poco – per niente)

Risolvere esigenze personali e particolari di lavoratori e lavoratrici per il supporto all'attività di cura attraverso:

Molto

Abbastanza

Poco

Per niente

Indichi quali sono le pratiche utilizzate e il livello di gradimento

Permessi extra (molto – abbastanza – poco – per niente)

Congedi (molto – abbastanza – poco – per niente)

Servizi di supporto alla cura di bambini e adolescenti (molto – abbastanza – poco – per niente)

Orientamento (molto – abbastanza – poco – per niente)

Servizi di supporto agli anziani (molto – abbastanza – poco – per niente)

Servizi di supporto alle persone disabili (molto – abbastanza – poco – per niente)



Accrescere il tempo libero

Molto

Abbastanza

Poco

Per niente

Indichi quali sono le pratiche utilizzate e il livello di gradimento

Servizio di lavanderia/stireria con consegna in azienda (molto – abbastanza – poco – per niente)

Servizio di disbrigo pratiche/commissioni interno all'azienda (ad es. prenotazione esami e visite mediche) (molto – abbastanza – poco – per niente)

Spesa on-line con consegna in azienda, o servizio *take away* (molto – abbastanza – poco – per niente)

Servizio fattorino, interno all'azienda, per pratiche personali (molto – abbastanza – poco – per niente)

Servizi di pulizia e di piccola manutenzione (idraulico, imbianchino, trasloco, gestione spazi verdi, ecc.) (molto – abbastanza – poco – per niente)

Promuovere azioni di *welfare* e legami con il posto di lavoro

Molto

Abbastanza

Poco

Per niente

Indichi quali sono le pratiche utilizzate e il livello di gradimento

Servizi di consulenza e *counselling* (molto – abbastanza – poco – per niente)

Mentoring e *coaching* per il percorso di carriera (molto – abbastanza – poco – per niente)

Sistemi premianti (molto – abbastanza – poco – per niente)

Formazione (molto – abbastanza – poco – per niente)

Azioni per il mantenimento del legame col posto di lavoro per i dipendenti assenti per lunghi periodi (molto – abbastanza – poco – per niente)

Attività di affiancamento sul posto di lavoro (molto – abbastanza – poco – per niente)



[Strumento Livello 2 o 3]

Lo strumento che segue può essere utilizzato dalle aziende che hanno ottenuto un livello 2 o 3 sull'assessment rispetto al tema della conciliazione. E' adatto alle imprese che hanno avviato qualche ragionamento sulla conciliazione o hanno implementato alcune pratiche più o meno strutturate di welfare aziendale.

Lo strumento rileva la situazione dell'utilizzo delle modalità organizzative e delle pratiche di welfare aziendale/conciliazione presenti in azienda per avere il polso della situazione sulle attività/modalità organizzative più utilizzate dai lavoratori al fine di implementarne di nuove o ampliare quelle già presenti sulla base della preferenza/maggiori esigenze da parte dei dipendenti (si suggerisce di personalizzare la rilevazione seguente sulla base delle pratiche/attività già utilizzate dai lavoratori e/o sulla base della possibilità di poterle eventualmente avviare in futuro).

UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI WORK LIFE BALANCE

N° lavoratori che utilizzano almeno 1 misura di WLB/ Tot. lavoratori

Ottimizzazione dell'organizzazione dei tempi e degli spazi di lavoro

Part time

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Flessibilità oraria (entrata/uscita – pausa pranzo – moduli di lavoro – rimodulazione orari di lavoro)

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Job sharing

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Telelavoro

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%



Smart working

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Banca delle ore

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Risolvere esigenze personali e particolari di lavoratori e lavoratrici per il supporto all'attività di cura attraverso:

Permessi extra

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Congedi

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Servizi di supporto alla cura di bambini e adolescenti

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Orientamento (molto – abbastanza – poco – per niente)

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%



Servizi di supporto agli anziani

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Servizi di supporto alle persone disabili

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Accrescere il tempo libero

Servizio di lavanderia/stireria con consegna in azienda

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Servizio di disbrigo pratiche/commissioni interno all'azienda (ad es. prenotazione esami e visite mediche)

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Spesa on-line con consegna in azienda, o servizio *take away*

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Servizio fattorino, interno all'azienda, per pratiche personali

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%



Servizi di pulizia e di piccola manutenzione (idraulico, imbianchino, trasloco, gestione spazi verdi, ecc.)

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Promuovere azioni di *welfare* e legami con il posto di lavoro

Servizi di consulenza e *counselling*

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Mentoring e *coaching* per il percorso di carriera

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Sistemi premianti

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Formazione

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%

Azioni per il mantenimento del legame col posto di lavoro per i dipendenti assenti per lunghi periodi

- ≤10%
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- ≥70%



Attività di affiancamento sul posto di lavoro

- $\leq 10\%$
- 11%-30%
- 31%-50%
- 51%-70%
- $\geq 70\%$



[Strumento Livello 3 o 4]

Lo strumento misura il livello di efficacia delle misure di conciliazione/welfare aziendale su alcune dimensioni aziendali (soddisfazione lavoratori, produttività, ecc.). L'analisi presuppone una rilevazione degli indicatori a T0 e una rilevazione successiva a T1, considerando un periodo di 1 o 2 anni di attività e di implementazione delle misure di work life balance prima della seconda misurazione.

E' adatto alle aziende esperte (che in fase di assessment hanno raggiunto il livello 3 o 4) e che hanno fatto delle pratiche di work life balance un investimento costante.

EFFICACIA MISURE DI WLB

Verifica dell'incremento dell'utilizzo e soddisfazione misure su WLB rispetto all'incremento degli indicatori di benessere e produttività azienda a T0 e T1

Indicatore 1

Incremento utilizzo misure di WLB

% Utilizzo misure WLB T0/% Utilizzo misure WLB T1 (n° lavoratori che utilizzano almeno 1 misura di WLB/n° tot. lavoratori)

(e analisi della % utilizzo misure WLB specifiche per ognuno dei 4 obiettivi T0/% Utilizzo misure WLB specifiche T1)

Indicatore 2

Incremento soddisfazione misure di WLB

% soddisfazione misure WLB T0/% soddisfazione misure WLB T1

(e analisi della % soddisfazione misure WLB specifiche per ognuno dei 4 obiettivi T0/% soddisfazione misure WLB specifiche T1)

Indicatore 3

Diminuzione tasso di assenteismo

Giorni di assenze/n° lavoratori T0

Giorni di assenze/n° lavoratori T1

Indicatore 4

Diminuzione tasso di turnover personale

N° lavoratori che hanno lasciato il lavoro/ n° medio dipendenti nell'anno X T0

N° lavoratori che hanno lasciato il lavoro/ n° medio dipendenti nell'anno X T1



Indicatore 5

Incremento del tasso di produttività

Valore della produzione/n° lavoratori T0

valore della produzione/n° lavoratori T1

