

# EUREKA!

## LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO

a cura di  
Gabriella Liberati  
Maria Rosaria Capobianco  
Giovanna Acampora

© 2016 - Tutti i diritti riservati  
CNR Edizioni  
P.le Aldo Moro, 7  
00185 Roma  
[www.edizioni.cnr.it](http://www.edizioni.cnr.it)

*ISBN 978 88 8080 226 6*

**Consiglio Nazionale delle Ricerche**  
Comitato Unico di Garanzia (CUG)  
Piazzale Aldo Moro, 7  
00185 Roma

# Indice libro

## **EUREKA! La Ricerca del Tempo Guadagnato**

1.	Prefazione a cura di Gabriella Liberati	7
2.	Come nasce il Progetto	13
2.1.	L'accordo di Rete	16
2.2.	La Presentazione del Progetto al Convegno del 12 Dicembre 2012	25
3.	Articolazione del Progetto	29
3.1.	Introduzione	29
3.2.	Intervento d) Come nasce la Ludoteca "EUREKA!"... alla ricerca del gioco	29
3.3.	Working in Progress: Dalla Progettazione alla Realizzazione	33
3.4.	Inaugurazione della Ludoteca "EUREKA!"... alla ricerca del gioco	39
3.5.	Il Contributo dell'ASL nell'ambito degli interventi e) ed f)	41
3.5.1.	Corsi di formazione ASL – Programmazione, Realizzazione e Risultati	42
3.5.2.	Flessibilità di accesso ai servizi – conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	48
3.6.	Corsi di Formazione Sindacale - Introduzione	58
3.6.1.	Dinamiche di Gruppo – coesione e gestione dei conflitti a cura del CUG	59
3.6.2.	Stress da Lavoro Correlato a cura del CUG	68
3.6.3.	La Segregazione di Ruolo in Ambito Lavorativo a cura del CUG	105
3.6.4.	Diario al CNR – Breve Descrizione del Modulo Sindacale presentato dalla CISL	108
3.6.5.	Breve relazione e pro-memoria del Modulo a cura di CGIL Napoli	121
3.6.6.	Teoria Transazionale applicata alle relazioni di lavoro a cura della UIL	125
4.	La Ludoteca "EUREKA! ... alla ricerca del gioco"	133

4.1.	Presentazione della Ludoteca “EUREKA!...alla ricerca del gioco”	134
4.2.	Il campo estivo 2014 realizzato in esterno	137
4.3.	La Carta Servizio	143
4.4.	L’attività di monitoraggio:	166
4.4.1.	Le Attività svolte con i bambini nel mese di Ottobre 2014	167
4.4.2.	Le attività svolte in ludoteca con i bambini nei mesi di Novembre e Dicembre 2014	180
4.4.3.	Le attività svolte in ludoteca con i bambini nei mesi di Gennaio e Febbraio 2015	200
4.4.4.	Le attività svolte in ludoteca con i bambini nei mesi di Marzo e Aprile 2015	221
4.4.5.	Le attività svolte in ludoteca con i bambini nei mesi di Maggio e Giugno 2015	230
4.4.6.	Le attività svolte in ludoteca con i bambini nei mesi di Luglio 2015	241
4.4.7.	La valutazione del servizio realizzato	251
4.5.	L’Avventura continua: Il Carnevale 2016	278
5.	Conclusioni	285



# **Prefazione**



# 1. Prefazione

Questa Pubblicazione rappresenta il tentativo di operare una sintesi del Progetto “ Alla Ricerca del Tempo Guadagnato” nei suoi aspetti più significativi.

Il periodo inteso quale riferimento del nostro lavoro, abbraccia un arco temporale che va dal 2013 (anno di approvazione del finanziamento) al luglio 2015 (anno di chiusura del progetto). Il lavoro svolto sul Territorio, da noi evidenziato con testo e illustrazioni, comprende non solo il momento dell’inaugurazione e quindi dell’apertura della Ludoteca “EUREKA!...alla ricerca del gioco” ai figli dei dipendenti CNR e a quelli della Municipalità 5 Arenella Vomero, ma soprattutto l’importante lavoro preparatorio che va dal bando di gara per la ristrutturazione dell’immobile, opportunamente individuato, ai fondamentali rapporti istituzionali con Regione e Comune, alla complessa organizzazione dei corsi di Formazione. L’attività formativa rivolta a tutti i dipendenti e in particolare ai genitori-fruitori della Ludoteca della durata complessiva di un anno era articolata settimanalmente su diversi contenuti in particolare sugli aspetti giuridici e medico-legali. Le tematiche presentate sono illustrate dalle Brochure di diversi colori, appositamente scelti per sottolineare la diversità sia dei relatori - partners del Progetto , sia dei contenuti delle relazioni svolte , nonché della differente tempistica con la quale si sono alternati (ognuno con la propria specificità), i membri del Comitato Unico di Garanzia del CNR, le OO.SS più rappresentative ed il personale medico dell’ASL NA 1 Distretto 27 coinvolto nell’iniziativa. Ogni Partner ha scelto di trattare con professionalità e competenza la tematica scelta sotto vari punti di vista, L’ASL (le patologie della madre e del bambino, l’alimentazione), il CUG (relazioni psico-sociali, stress lavoro correlato, mobbing , conflitti di ruolo) , le OOSS tramite i loro incaricati ( gli aspetti e gli strumenti giuridici che possono essere utili alle neo-mamme nell’affrontare il delicato periodo del rientro dalla maternità nell’opportunità di conciliare la vita familiare e la vita lavorativa). E’ stato questo della formazione un progetto ambizioso, fortemente voluto dal Comitato Unico di Garanzia che si era proposto tra le azioni positive da sviluppare anche quello del Benessere Lavorativo. Di grande rilievo nel Progetto e concretamente realizzate sono state le visite medico- specialistiche gratuite, ginecologiche, pediatriche , psicologico - psichiatriche che si sono svolte presso la ASL Napoli 1 durante l’orario di lavoro. Abbiamo voluto dar conto anche delle nume-

rose riunioni e dei tavoli di incontro operativi tra CNR e rappresentanze sindacali dell'Ente al fine di sottoporre al confronto degli interessati, la preparazione del Questionario da sottoporre alle famiglie, le relative domande di iscrizione e l'elaborazione della graduatoria finale. Non possiamo dimenticare inoltre le numerose riunioni per il delicato progetto pedagogico approntato e realizzato in maniera impeccabile dalla Cooperativa sociale onlus E.T.I.C.A., responsabile dell'accoglienza e cura dei bambini.

Un unicum nel panorama nazionale del CNR, che vorremmo potesse costituire un "modello" utile per tutti coloro che vogliono avviare un percorso e un'esperienza simile alla nostra, in altre Aree della Ricerca. Abbiamo voluto mostrare le foto dei luoghi prima e dopo la ristrutturazione dell'immobile destinato alla ludoteca EUREKA!, frutto del lavoro degli ingegneri del CNR (dal bando di gara al manufatto finito). Abbiamo documentato e fotografato tutto il lavoro svolto dalla coordinatrice e dalle operatrici della Cooperativa sociale onlus E.T.I.C.A., che ha gestito la ludoteca, con i bambini sempre protagonisti degli eventi organizzati nei vari periodi dell'anno (carnevale, le vacanze) e in preparazione delle festività (Natale, Pasqua).

In conclusione di questa mia breve introduzione vorrei sottolineare che il Comitato Unico di Garanzia, sostiene da tempo la necessità dell'utilizzo di finanziamenti Europei, Nazionali e Regionali, per concretizzare la realizzazione di strutture idonee per i bambini. Riteniamo altresì che l'applicazione e l'utilizzo degli strumenti giuridico-legislativi oggi a disposizione (congedi parentali, telelavoro, smart Working), per quanto utili e ancorché ben coordinati tra loro, non siano sufficienti a promuovere e a concretizzare la conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro. Si rende pertanto necessario un impegno convinto da parte di tutti in direzione della realizzazione di Ludoteche e/o asili-nido, per quanto possibile, vicino alla sedi di lavoro o meglio ancora in ambito lavorativo.

Solo così possiamo dare un sostegno concreto alle nostre giovani ricercatrici e neo-mamme.

Voglio ringraziare pertanto tutti coloro che hanno creduto, fin dall'inizio, all'ideazione e alla possibilità di creare un servizio utile ai dipendenti del CNR e alle loro famiglie, dal Presidente dell'Area di Ricerca NA 1, nonché Direttore dell'IBP, D.ssa Daniela Corda, agli ingegneri e collaboratori impegnati nella ristrutturazione dell'immobile destinato alla Ludoteca, alla coordinatrice e alle operatrici della cooperativa

sociale onlus E.T.I.C.A., che avevano cura dei nostri bambini, al Presidente della Municipalità 5 Arenella Vomero Dott. Mario Coppeto e la Consigliera D.ssa Cinzia Del Giudice, i medici, i rappresentanti delle OO.SS e gli altri Partners che hanno collaborato fattivamente alla realizzazione di questo progetto.

Un ringraziamento sentito da parte mia va alla dott.ssa Maria Rosaria Capobianco e alla dott.ssa Giovanna Acampora, coordinatrici del Progetto, che con passione e dedizione davvero rare, mi hanno seguito in questa avventura e senza le quali tutto questo non sarebbe stato possibile.

Ringrazio infine la sig.ra Anna Maria Randazzo, coordinatrice della segreteria del CUG-CNR che con pazienza e competenza ha seguito le procedure amministrative necessarie.

*Gabriella Liberati*  
*Presidente CUG CNR*



# Capitolo Secondo





## 2. Come Nasce L'Idea - Breve Storia

Il CUG ha la finalità di perseguire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra uomini e donne e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, parimenti di favorire e garantire pari opportunità e dignità sul posto di lavoro a tutti i lavoratori/trici.

In particolare, il CUG ha l'obiettivo di:

- contrastare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione e nello svolgimento dell'attività lavorativa promuovendo una cultura della differenza per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze e al superamento degli stereotipi ad esse collegati;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, il loro accesso al lavoro e alla formazione;
- superare la distribuzione del lavoro in base al genere e/o alla disabilità, che provoca effetti negativi per le donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità;
- agevolare il superamento di situazioni di disagio personale e familiare dei dipendenti;
- favorire l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali e una loro migliore ripartizione fra i sessi;
- favorire ed incentivare le ricercatrici alla partecipazione a progetti di ricerca finanziati in ambito nazionale ed internazionale.

Il CUG all'interno dell'Ente esercita, così come anche specificato all'art. 3.2 della Direttiva del 4 marzo 2011, funzioni: di monitoraggio, propositive, consultive e di verifica in merito al contrasto a pratiche discriminatorie e di mobbing nel contesto lavorativo.

Al fine di perseguire gli obiettivi proposti, il CUG CNR, con il gruppo operativo di Napoli, si è impegnato nella partecipazione all'Avviso Pubblico "Accordi Territoriali di Genere" coinvolgendo la Municipalità 5 Arenella Vomero nella ricerca dei Partners da inserire nella rete territoriale.

La Municipalità aveva già in essere dei consolidati rapporti con gli organi istituzionali del territorio e con il tavolo del terzo settore. Non è stato quindi difficile unire tali competenze e dopo vari tavoli di discussione è scaturita l'attuale proposta del progetto "La Ricerca del Tempo Guadagnato".

Il nome del progetto viene proprio dall'idea di cercare di guadagnare

tempo nella conciliazione tra l'ambito familiare e il lavoro quotidiano attraverso strumenti che consentono alle lavoratrici di gestire in maniera ottimale il tempo, per guadagnarlo sia per la famiglia che per la ricerca. Gli strumenti individuati all'interno del progetto sono la realizzazione di una ludoteca che si prenda cura dei figli delle lavoratrici fuori l'orario scolastico; la ludoteca, destinata ai bambini dai 3 ai 12 anni, si occupa sia del dopo scuola che degli aspetti ludici e copre l'intero orario lavorativo della mamma, liberando così la madre che può dedicare il tempo libero ai figli.

L'aspetto formativo consente alle donne lavoratrici di acquisire le conoscenze in materia di diritti dei congedi parentali, e anche degli aspetti normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché di tutte quelle condizioni che si vengono a generare negli ambienti di lavoro che creano disparità di genere.

Da ultimo, un aspetto molto importante, che è stato considerato nel progetto, è sia la cura della persona dal punto di vista sanitario, sia l'aspetto psicosociale che condiziona la vita delle donne come moglie, madre, figlia di genitori anziani e lavoratrice.

L'azione prevista dall'Unità Materna Infantile (ex Consultorio del territorio) ha consentito alle donne non solo l'accesso facilitato nelle fasce orarie e nei tempi con loro concordate, ma anche di avere dei servizi dedicati alle loro esigenze.

### Come nasce l'idea



## Coinvolge i Partners



Municipalità 5  
Arenella Vomero



### Le azioni:

- Realizzazione di una Ludoteca Aziendale 
- Corso di Formazione Socio Sanitario 
- Corsi di Formazione Sindacali  
- Flessibilità di Accesso all' Unità Materno Infantile 

## 2.1 L'Accordo di Rete

### “LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO”



## **ACCORDO DI RETE “LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO”**

### **Premesso**

- che il Comitato Unico di Garanzia del CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE, di seguito CNR, risulta beneficiario dell’Avviso Pubblico “Accordi Territoriale di Genere” di cui al Decreto Dirigenziale n. 79 del 26/2/2013 di cui al P.O.R. CAMPANIA FSE 2007-2013 Asse II obiettivo operativo f2) “Promuovere azioni di supporto, studi, analisi nonché la predisposizione e sperimentazione di modelli che migliorino la condizione femminile nel mercato del lavoro”;

### **Considerato**

- che ai sensi dell’art. 6 dell’Avviso Pubblico, i soggetti componenti le partnership selezionate a valle della fase 1, dovranno formalizzare gli Accordi Territoriali di Genere esclusivamente con i soggetti che hanno sottoscritto la dichiarazione di cui all’allegato 3 dell’Avviso e presentare la progettazione esecutiva sulla base delle indicazioni operative fornite dalla Regione;
- che i predetti soggetti intendono sottoscrivere un Accordo di Rete, nella forma di protocollo d’intesa, tra tutti i soggetti della partnership;
- che i soggetti individuano nel partner capofila il responsabile della gestione delle risorse finanziarie;
- che il soggetto capofila sarà beneficiario del finanziamento e gestore dell’Accordo di Rete;
- che il Consiglio Nazionale delle Ricerche è un Ente Pubblico e che intende gestire direttamente.

### **Considerato altresì**

che i soggetti hanno indicato dei progetti sperimentali previsti dall’Avviso Pubblico “Accordi Territoriali di Genere” tra le azioni finanziabili alla lettera d) azioni di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia: banca delle ore, part-time, job-sharing, servizi alle famiglie all’interno dell’azienda, quali ludoteche, ufficio genitore bambino, baby trasporto sociale, ed altro;

- che i soggetti hanno indicato dei progetti sperimentali previsti dall’Avviso Pubblico “Accordi Territoriali di Genere” tra le azioni finanziabili alla lettera e) aggiornamento del personale per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo (di maternità,

paternità o parentale), con offerta di specialisti della famiglia del settore sanitario e sociale che sostengano la lavoratrice neo-mamme nel rientro dal parto e nel percorso sanitario educativo dei figli e della famiglia e con aggiornamento scientifico per adeguarsi ai risultati raggiunti nel periodo di assenza di maternità o parentale;

- che i soggetti hanno indicato dei progetti sperimentali previsti dall'Avviso Pubblico "Accordi Territoriali di Genere" tra le azioni finanziabili alla lettera f) Conciliazione dei tempi con progetti finalizzati alla flessibilità di accesso ai servizi socio-sanitari già esistenti sul territorio, per agevolare le lavoratrici offrendo canali privilegiati per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Tutto ciò considerato i seguenti soggetti promotori:

**CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE COMITATO UNICO DI GARANZIA, di seguito CNR CUG  
COMUNE DI NAPOLI,  
MUNICIPALITÀ 5 ARENELLA VOMERO  
Azienda Sanitaria Locale NA1 Centro - UOMI Distretto Sanitario di Base 27 Vomero- Arenella, di seguito ASL  
E.T.I.C.A. Cooperativa sociale Onlus  
Camera del Lavoro Metropolitana di Napoli (CGIL Napoli)  
UST CISL Napoli  
UIL NAPOLI E CAMPANIA  
PRIMM s.r.l.**

### *STIPULANO*

il seguente ACCORDO TERRITORIALE DI RETE:

#### **Art. 1**

#### **Obiettivi**

Il programma di interventi per l'Accordo Territoriale di Genere, si propone di offrire un sistema integrato di sostegno alle famiglie e modalità organizzative personal e family friendly per i genitori, in particolare per le donne lavoratrici occupate nel CNR e nel PRIMM, con il quale si intende attivare un complesso di azioni tese alla conciliazione dei tempi di lavoro e di cura alla famiglia attraverso:

- a) l'implementazione di servizi alle famiglie all'interno dell'azienda, con la realizzazione di una ludoteca, un servizio integrato di baby trasporto e doposcuola;
- b) l'aggiornamento del personale per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo (di maternità, paternità o parentale);

c) la conciliazione dei tempi con progetti finalizzati all'armonizzazione degli orari dei servizi pubblici e privati con l'esigenze lavorative della popolazione del territorio.

Il programma di Interventi per l'Accordo Territoriale di Genere, va ad integrarsi con le attività proposte dal Distretto Sanitario 27 in sintonia con i programmi Ministeriali, Regionali e Sanitari, in particolare l'area consultoriale dell'U.O.M.I., dedicata alla donna e al bambino, partecipa ai programmi di integrazione in sintonia con l'Azienda, la Municipalità 5, il Tribunale dei minori.

Obiettivo finale è:

- quello di favorire il benessere dei lavoratori/trici sui luoghi di lavoro e la produttività;
- migliorare il benessere all'interno dei nuclei familiari, con particolare riferimento alla condivisione dei compiti di cura e una migliore gestione dei tempi della famiglia;
- consentire un rapido reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

## **Art. 2**

### **Oggetto dell'accordo**

Il Consiglio Nazionale delle Ricerche e i soggetti proponenti sopra indicati stabiliscono di collaborare al fine di realizzare gli obiettivi di cui all'art. 1

## **Art. 3**

### **Governance dell'accordo di collaborazione**

L'assetto organizzativo e gestionale della partnership prevede:

1. N°2 Responsabili di progetto espresso dal CNR con funzione di coordinamento;

2. Equipe multiprofessionale integrata, creata con funzioni di progettazione, monitoraggio, ri-progettazione degli obiettivi, valutazione complessiva del progetto espressa dalla rete territoriale costituita da rappresentanti del CNR, Municipalità, Asl, Terzo Settore, Associazioni Sindacali;

3. Equipe operative con funzioni di progettazione esecutiva e gestione dei servizi per ciascuno degli interventi proposti.

I processi decisionali sono in capo all'equipe multiprofessionale integrata, coordinata dai responsabili di progetto.

Il capofila può affidare a consulenti esperti l'attività di preparazione e di diffusione dei risultati anche attraverso elaborazione di report, studi e pubblicazioni. Rientrano negli interventi alcune attività che andranno raccordate con il Programma Locale di Interventi e Servizi Sociali (PLISS 2010-2012) della Municipalità 5 Arenella Vomero.

Il Programma costituisce documento propedeutico al Piano Sociale di Zona 2010-2012 del Comune di Napoli, che è stato elaborato dall'Ufficio di Piano Municipale (Comune, ASL Na1 Distretto 27, Scuole) in stretta collaborazione con il Tavolo Municipale del Terzo Settore (associazioni, cooperative, parrocchie ed organizzazioni sindacali).

Il raccordo va garantito con particolare riferimento alle attività che ineriscono ed interferiscono con la garanzia dei pari diritti, i servizi per il sostegno ai compiti genitoriali e alla famiglia nei compiti di cura.

Le attività di cui si tratta si avvarranno anche dei contributi e del supporto di cui al Piano Attuativo territoriale del Distretto Sanitario 27 dell'ASL Na1 Centro, con il quale la Municipalità 5 ha rafforzato gli investimenti finalizzati alla programmazione integrata ricorrendo alle leve della formazione, della valorizzazione delle "prassi" di rete, della comunicazione e dello scambio di informazioni.

Inoltre la Municipalità ed il CUG del CNR hanno aderito alla Carta delle Pari Opportunità della Provincia di Napoli, partecipando al tavolo regionale per la diffusione e l'applicazione di tale carta soprattutto per la creazione di un contesto favorevole ad azioni di conciliazione attraverso il coinvolgimento di amministrazioni locali ed altri fornitori di servizi.

#### **Art. 4 Compiti**

I soggetti sottoscrittori del presente accordo, s'impegnano, nello svolgimento delle attività di propria competenza, a:

- rispettare le condizioni concordate ed indicate nel presente accordo;
- partecipare a tutte le fasi di governo e di gestione del presente accordo contribuendo alla definizione delle linee strategiche;
- garantire un livello di partecipazione alla realizzazione delle iniziative ed interventi di cui al presente accordo;
- garantire la migliore sinergia tra le iniziative oggetto dell'accordo e le azioni informative e formative in favore dei dipendenti del CNR e della Società PRIMM;
- trasmettere la documentazione relativa alle spese sostenute entro e non



oltre 90 giorni dalla relativa data di quietanza. Tale adempimento deve essere assicurato anche nel caso in cui le spese sostenute non consentano al beneficiario di richiederle la successiva quota di finanziamento, pena la non ammissibilità delle spese trasmesse oltre tale termine.

Nello specifico:

Il **CNR**, in qualità di capofila

Si obbliga a garantire:

- la conformità delle procedure utilizzate alle norme comunitarie e nazionali (art.60 Reg.(CE) n.1082/2006 e s.m.i.) di settore, nonché in materia di pari opportunità, gare di appalto e concorrenza;
- un sistema di contabilità separata (art.60 Reg.(CE) n.1082/2006 e s.m.i.) per l'operazione e la costituzione di un fondo di tesoreria e/o conto corrente dedicato in via esclusiva alle movimentazioni finanziarie afferenti il POR CAMPANIA FSE 2007/2013;
- il rispetto della normativa comunitaria, nazionale e regionale sull'ammissibilità delle spese;
- il rispetto degli adempimenti degli avvisi di selezione e del decreto di ammissione al finanziamento;
- l'invio alle scadenze comunicate e con le modalità stabilite dal Responsabile di obiettivo operativo, dei dati relativi all'attuazione delle attività e delle operazioni finanziate;
- l'attestazione delle spese sostenute e quietanzate, unitamente alla copia della documentazione tecnica amministrativa e contabile relativa alle attività e alle operazioni finanziate;
- il rispetto delle indicazioni contenute nel manuale di procedura di gestione del POR CAMPANIA FSE 2007/2013;
- il rispetto del cronoprogramma dell'operazione, con particolare riferimento alla tempistica;
- il rispetto degli adempimenti in materia d'informazione e pubblicità, nei casi e modalità previste dall'articolo 8 del reg.(CE) n°1828/2006 e s.m.i.;
- l'indicazione su tutti i documenti di spesa riferiti al progetto POR –Campania FSE 2007/2013 dell'Obiettivo operativo pertinente, del titolo dell'operazione, del cod. ufficio e del CUP ad essi associati, ovvero l'apposizione sui documenti di spesa del timbro recante la dicitura “Operazione cofinanziata con il POR FSE 2007 2013 Obiettivo operativo ...”;
- l'emissione, per ciascuna operazione cofinanziata di documenti di

spesa distinti ovvero la chiara imputazione della quota spesa corrispondente a ciascuna operazione;

- l'inoltro al responsabile di Obiettivo operativo, nei tempi da questo prescritto, unitamente al rendiconto finale delle operazioni eseguite, di una relazione tecnica delle stesse, accompagnata dall'attestazione di regolare esecuzione delle attività effettuate;
- la conservazione della documentazione relativa all'operazione fino ai tre anni successivi alla chiusura del programma, ovvero per i tre anni successivi all'anno in cui ha avuto luogo la chiusura parziale;
- che l'operazione cofinanziata, entro cinque anni dal relativo completamento non subisca modifiche sostanziali che ne alterino la natura e le modalità di esecuzione;
- la massima collaborazione delle attività svolte dai soggetti incaricati del controllo, fornendo le informazioni richieste e copie dei documenti o dei registri contabili.

Oltre allo studio, l'analisi del fabbisogno, la predisposizione di un modello organizzativo, l'aggiornamento del personale per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo, il CNR, ha individuato i locali all'interno dell'Area di Ricerca NA 1 nel territorio della Municipalità 5 Arenella - Vomero e provvederà ad adeguarli ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'art.1. Il CNR, in qualità di capofila dell'Accordo di Rete così come indicato nell'avviso pubblico per la fase 2, provvederà alla sottoscrizione dell'atto di concessione del finanziamento tra la Regione e il Soggetto Beneficiario.

Il CNR, ove possibile, in fase di monitoraggio e verifica dei dati trasmessi dai partners, raccoglierà in modo sistematico, i risultati delle azioni realizzate sul territorio e produrrà report periodici al fine di rilevare le possibili criticità dell'azione ed individuare i correttivi, gli strumenti e le strategie ritenute più efficaci per condurre a sistema le politiche di conciliazione famiglia-lavoro.

## **L'ASL NA1 DISTRETTO 27**

Provvederà ad offrire il supporto degli specialisti di famiglia del settore sanitario e sociale per sostenere la lavoratrice neo-mamma al rientro dal parto e nel percorso sanitario educativo dei figli e della famiglia ed inoltre prevederà la flessibilità di accesso ai servizi socio-sanitari già esistenti sul territorio per agevolare le lavoratrici con canali privilegiati per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

## **MUNICIPALITA' 5 ARENELLA VOMERO**

Contribuirà ad implementare la rete territoriale integrata con il Distretto Sanitario 27, la Cooperativa Sociale Etica, il CUG del CNR con sede sul territorio e provvederà al coinvolgimento delle associazioni sindacali più rappresentative per sperimentare un modello che migliori la condizione femminile delle occupate del CNR e della Società PRIMM.

La Municipalità, infatti, già aderisce alla Carta delle Pari Opportunità della Provincia di Napoli e partecipa al tavolo regionale per la diffusione e applicazione di tale carta per la creazione di un contesto favorevole ad azioni di conciliazione.

E' riservata alla Municipalità, la facoltà di avvalersi, ove necessario, delle risorse professionali afferenti ai Servizi della Municipalità, in affiancamento a quelle in dotazione agli altri partners.

La Municipalità, per la linea di intervento d), prevede la presenza di un numero di utenti del territorio proporzionale agli spazi adibiti a ludoteca.

La Municipalità, per le linee di intervento e) ed f), prevede la partecipazione di dipendenti della Municipalità.

### **E.T.I.C.A. Cooperativa sociale Onlus**

La Cooperativa Etica, si occuperà di sperimentare un servizio integrato di baby trasporto, doposcuola e ludoteca e laboratori, offrendo in maniera sicura e qualificata attività ludiche, educative e di supporto logistico per i figli dei dipendenti e per gli utenti del territorio, nell'intento di migliorare qualitativamente e quantitativamente, il lavoro di tipo flessibile del personale di ricerca e non.

### **Camera del Lavoro Metropolitana di Napoli (CGIL Napoli)**

#### **UST CISL Napoli**

#### **UIL NAPOLI E CAMPANIA**

Si faranno carico della realizzazione di percorsi formativi al rientro del personale dopo il periodo di congedo (di maternità, paternità o parentale).

### **PRIMM s.r.l.**

Parteciperà e supporterà la sperimentazione degli obiettivi di cui all'art.1.

## **Art. 5**

### **Durata**

Il presente accordo ha durata biennale, a decorrere dalla sua sottoscrizione, con possibilità di proroga e/o rinnovo.

## **Art. 6**

### **Monitoraggio e verifica**

Per il monitoraggio e la verifica delle attività, ciascun partner, in qualità di responsabile dell'attuazione degli interventi previsti, è tenuto ad individuare, in collaborazione con il soggetto capofila, idonei strumenti atti a dettagliare l'evoluzione della sperimentazione in termini qualitativi e quantitativi.

I dati saranno raccolti dalla Municipalità per i compiti e le finalità di cui all'art.4.

## **Art. 7**

### **Disposizioni finali**

Il presente accordo è vincolante per le parti che lo sottoscrivono e ha effetto fino alla completa realizzazione degli interventi in esso previsti. E' prorogabile e rinnovabile con l'accordo dei partners.

## 2.2 La Presentazione del Progetto al Convegno del 12 Dicembre 2012

Dopo aver lavorato all'accordo di rete e all'accordo con i sindacati, il CUG CNR ha reso noto le attività che si intendevano sviluppare a tutte le lavoratrici dell'Area di Ricerca Napoli 1.

Per fare ciò ha organizzato una giornata di studio con esperti di tematiche di genere ed i referenti regionali e provinciali.

Foto di Eleonora Pimentel de Fonseca, Luigia Confalchi, Montide Senno sullo sfondo di Palazzo Donn'Anna, Napoli

**CUG**  
Comitato Unico di Garanzia

**CNR**

**PROGRAMMA**

**Caffè di Benvenuto**  
Ore 14.00

**Saluti e Introduzione**  
Ore 14.30 – 15.45  
Luigi NICOLAIS, *Presidente del CNR*  
Daniela CORDA, *Presidente Area di Ricerca Napoli 1, Direttore IBP del CNR*  
Gabriella LIBERATI, *Presidente CUG del CNR*  
Coordina: Giovanna ACAMPORA, *Membro CUG del CNR*

**Interventi**  
Ore 15.45 – 16.45  
Teresa BOCCIA, *Presid.URBANIMA -Centro L.U.P.T., Presid.A.F.E.M.*  
Lia CACCIOTTOLI, *Sociologa Esperta in tematiche di Genere*  
Fortunata CARAGLIANO, *Dirigente Servizio Pari Opportunità, Reg. Campania*  
Luisa FESTA, *Consigliera di Parità, Provincia di Napoli*

**Comitato Unico di Garanzia**

**Dibattito**  
Ore 16.45-17.30  
Coordina: Maria Rosaria CAPOBIANCO, *Membro CUG del CNR*

*Organizzazione a cura di*  
Giovanna Acampora (IBAF-NA), Maria Rosaria Capobianco (IAC-NA)

**CNR - COMITATO UNICO di GARANZIA (CUG)**  
Convegno  
"Opportunità e Sviluppo per il Territorio"  
14 dicembre 2012, ore 14.00  
Sala Conferenze  
CNR - AREA di RICERCA NAPOLI 1  
Via Pietro Castellino, 111  
Napoli

Locandina dell'evento



# Capitolo Terzo





## **3. Articolazione del Progetto**

### **3.1 Introduzione**

Il progetto è stato approvato con il D.D. n. 79 del 26/2/2013 in cui viene pubblicata la graduatoria delle proposte progettuali ammissibili e finanziabili, ed ammesso al finanziamento con il D.D. n. 372 del 04/07/2013.

L'atto di concessione che vede il CUG CNR beneficiario del progetto viene firmato il 19 Dicembre del 2013 e da questa data inizia l'avventura del progetto "La Ricerca del Tempo Guadagnato".

Gli interventi che abbiamo scelto di realizzare rappresentano azioni per la conciliazione dei tempi di lavoro e cura della famiglia attraverso l'azione d) realizzazione di una ludoteca aziendale, l'azione e) aggiornamenti del personale per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo di maternità/paternità o parentale, e l'azione f) la conciliazione dei tempi attraverso progetti finalizzati all'armonizzazione degli orari dei servizi pubblici e privati con l'esigenza lavorative delle lavoratrici.

### **3.2 Intervento d) Come nasce la Ludoteca "EUREKA!"... alla ricerca del gioco**

Nell'ambito dell'azione d) Ludoteca "Eureka".... alla ricerca del gioco, Il CUG CNR ha elaborato un questionario per conoscere le esigenze dei lavoratori nella sede di Via Pietro Castellino, 111, rispetto alla necessità di usufruire di servizi riservati all'infanzia relativamente ai figli dei dipendenti CNR.

**Questionario conoscitivo per la valutazione dei prerequisiti per l'attuazione di una ludoteca e di un servizio di baby trasporto**  
**Area della Ricerca Napoli 1 – Via Pietro Castellino, 111**

a) Il questionario è compilato da:

- lavoratore a tempo indeterminato  lavoratore a tempo determinato  
 assegnista o borsista o altro

b) di anni: \_\_\_\_\_

c)  donna  uomo

1) Da quali persone è composto il nucleo familiare? (barrare con una X le figure presenti)

madre  padre  \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (indicare numero di figli, il genere e la loro età)

2) Chi lavora in casa?

madre  padre  madre e padre insieme

3) Solitamente con che mezzo raggiunge il posto di lavoro?

auto  treno o altri mezzi pubblici

altro \_\_\_\_\_

4) Quanto tempo impiega per raggiungere il posto di lavoro?

5) Sarebbe disposto a far percorrere questo tragitto ogni giorno a suo figlio/a?

sì  no  non so

6) Le interessa la possibilità di portare suo figlio/a in una ludoteca?

sì  no  non so

7) Se ha risposto sì alla domanda 6, per quale dei suoi figli è interessato al servizio? (specificare il genere e l'età)

8) Quanto tempo prevede la permanenza del bambino alla ludoteca:

in estate  a tempo pieno (fino ad una frequenza di 8 ore)  part-time (da 4 a 6 ore max)

in inverno  a tempo pieno (fino ad una frequenza di 8 ore)  part-time (da 4 a 6 ore max)

9) Qual è l'aspetto che ritiene più interessante di una ludoteca (indicare uno solo)

comodità degli orari  costi  vicinanza del bambino

garanzia della qualità del servizio offerto  mancanza o insufficienza di servizi alternativi

10) E' interessato ad un servizio di baby trasporto (accompagnamenti a scuola, in palestra, catechismo, etc...)

sì  no  non so

11) Se ha risposto si alla domanda 10 , per quale dei suoi figli è interessato al servizio? (specificare il genere e l'età e il servizio a cui si è interessato)

12) Essendo il servizio offerto sperimentale, pensa di poter essere interessato a mantenere in vita il servizio in futuro anche con un contributo?

sì  no  non so

13) Ha mai usufruito del congedo parentale?

sì  no;  madre  padre  madre e padre insieme

14) Il questionario è stato compilato da:

madre  padre  madre e padre insieme

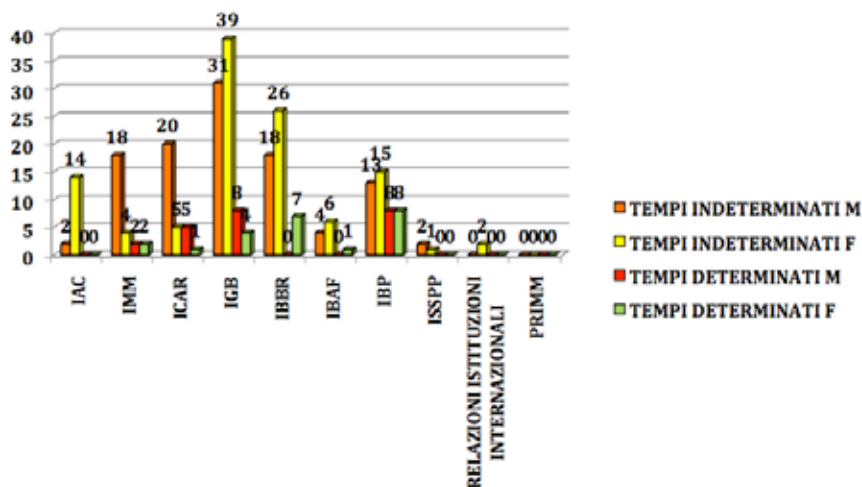
I risultati di tale questionario, insieme ad un'analisi della componente femminile all'interno dell'Area di Ricerca Napoli 1, sono stati elaborati dalle coordinatrici CUG CNR del progetto, dott.sse Giovanna Acampora e Maria Rosaria Capobianco e dai progettisti designati dalla Cooperativa E.T.I.C.A.

Dai grafici relativi al personale, si evince la sostanziale parità di genere, almeno tra i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato.

**Personale Afferente all'Area di Ricerca NA 1 e  
PRIMM Per Genere**



## Personale a Tempo Ind. e Tempo Det. Afferente all'Area di Ricerca NA 1 e PRIMM Per Genere



Tra i dati salienti del questionario si evidenziano i seguenti risultati: Hanno risposto il 69,2% di donne e il 30,8% di uomini, e il 91,5% dei lavoratori/trici si è mostrato interessato ad un servizio integrativo, con una percentuale di richiesta di frequenza: per l'inverno a tempo pieno del 80,4%, e per l'estate a tempo pieno dell' 80% con le seguenti motivazioni:

<b>Flessibilità di orario</b>	<b>Costo del servizio</b>	<b>Vicinanza al posto di lavoro</b>	<b>Garanzia del servizio</b>	<b>Mancanza di alternative</b>
<b>23,1%</b>	<b>9,2%</b>	<b>63,1%</b>	<b>30,8%</b>	<b>13,8%</b>

Si è avuta la conferma dell'interesse ad usufruire di servizi integrativi all'infanzia e quindi si è lavorato sulla progettazione di un servizio che rispondesse alle esigenze di conciliazione delle lavoratrici dell'Area di Ricerca NA1.

Insieme alla coordinatrice della Cooperativa E.T.I.C.A. si è quindi iniziato a lavorare sui tempi di apertura di una ludoteca, sulle fasce di età dei figli delle dipendenti e sull'opportunità di seguire dei criteri per far partecipare anche i bambini del territorio.

### **3.3 Working in Progress: Dalla Progettazione alla Realizzazione**

La prima necessità è stata l'individuazione di alcuni locali all'interno dell'Area di Ricerca Napoli 1 di via Pietro Castellino, di circa 80 mq coperti e circa 50 mq scoperti, nella quale prevedere la ristrutturazione nell'ottica di ospitare una ludoteca.

Il Direttore Generale ha dato la disponibilità di circa 90.000,00 euro per la ristrutturazione di questi locali, e, a settembre 2013, si avvia l'iter procedurale per la gara dei lavori con la relazione tecnica redatta dall'Ing. Renato Marangio, responsabile dell'Ufficio Tecnico dell'Area di Ricerca Napoli 1 di via Pietro Castellino.

#### **RELAZIONE TECNICA**

L'Intervento prevede le opere di risanamento ambientale, ristrutturazione edile e rimodulazione impiantistica dei locali denominati "EDIFICIO 21" situato presso l'AREA RICERCA NA1 in via P.Castellino 111 Na. Al fine dell'adeguamento degli stessi alla destinazione d'uso LUDOTECA.

L'iniziativa nasce per effetto dell' "AVVISO PUBBLICO ACCORDI TERRITORIALI DI GENERE" di cui al Decreto Dirigenziale n° 79 del 26/02/2013 POR CAMPANIA FSE 2007-2013 ASSE II OBIETTIVO f2 di cui il COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE risulta beneficiario.

I partner di questo progetto sono il COMUNE DI NAPOLI, municipalità ARENELLA VOMERO, L'ASL NAPOLI 1 Centro, DSB UNITA' OPERATIVA MATERNO INFANTILE (UOMI), la COOPERATIVA SOCIALE ONLUS E.TI.CA, LA CAMERA DEL LAVORO METROPOLITANA DI NAPOLI (CGIL Napoli), l'UST CISL NAPOLI; LA UIL NAPOLI E CAMPANIA, la PRIMM s.r.l.

La realizzazione del progetto definitivo a base di gara è avvenuta seguendo le linee guida delle leggi e regolamenti regionali in vigore e s.m.i, e delle recenti LEGGE REGIONALE N. 15 DEL 6 LUGLIO 2012, e proposta di legge "DISCIPLINE DELLE LUDOTECHE E PROMOZIONE DELLA CULTURA LUDICA" REG.GEN N° 306 PROT.N° 2487 DEL 12/03/2012 DEL COMUNE DI NAPOLI.

L'intervento ha ottenuto il parere positivo igienico sanitari della ASL 1 Napoli prot. n° 0000324 del 06/12/2013.

### **Le opere architettoniche prevedono:**

- la demolizione di un piccolo ambiente interno alla futura SALA ATTIVITÀ RICREATIVA
- la demolizione dei bagni e relativa impiantistica termosanitaria al fine di consentire la realizzazione di servizi igienici adeguati alla destinazione d'uso
- la demolizione e rifacimento della sola pavimentazione interna alla futura SALA ATTIVITÀ RICREATIVA
- la demolizione e rifacimento della pavimentazione aree esterne dedicate ad ATTIVITÀ RICREATIVE.
- Squarci sulle pareti AMMINISTRAZIONE-ATTIVITÀ LUDICHE confinanti con l'area esterna per la realizzazione di nuove finestre
- Trasformazione dell'attuale finestra esterna in prossimità dei wc in un infisso – porta a servizio diretto dei locali AMMINISTRAZIONE;
- La bonifica ambientale dalla risalita capillare di umidità mediante adozione di adeguati interventi di risanamento;
- L'unificazione delle quote interne ad un unico livello mediante l'innalzamento del pavimento su terrapieno della sala interna ATTIVITÀ RICREATIVE con idoneo vespaio, e con la realizzazione di un piccolo gradino di accesso;
- La tinteggiatura interna ed esterna previa preparazione delle superfici
- Demolizione e fornitura ex novo degli infissi esterni, prevedendo, su indicazione della D.L la possibilità di apertura a vasistas per migliorare l'aerazione ambientale;
- Messa in sicurezza aree esterne con balaustre metalliche
- Tendaggi copertura esterna
- Piccolo locale deposito esterno

### **Le opere impiantistiche prevedono:**

- L'allestimento dei nuovi wc;
- La fornitura in opera di condizionatore autonomo da parete a pompa di calore da installare nel locale amministrazione, poiché gli altri locali sono già asserviti da tale tipologia di impianto;
- Gli impianti elettrici e di illuminazione interna sono già esistenti e necessitano solo di piccole operazioni adattamento e rimodulazione da

definire in corso d'opera, mentre invece è completamente da eseguire l'impianto di illuminazione esterna.

La tipologia di gara consente ai concorrenti, fissato l'importo a base d'asta che rimane fisso ed invariabile, di apportare modifiche e/o proporre migliorie architettonico-impiantistiche che saranno, in caso di aggiudicazione tradotte in un progetto esecutivo a firma di professionista abilitato corredato in particolare dai calcoli elettrotecnici ed illuminotecnici relativi agli impianti di illuminazione esterna ed ad eventuali rimodulazioni proposte.

Attualmente il locale ATTIVITA RICREATIVE è adibito a deposito di documentazione amministrativa contenuta in scaffalature metalliche, mentre negli altri locali sono presenti arredi di ufficio.

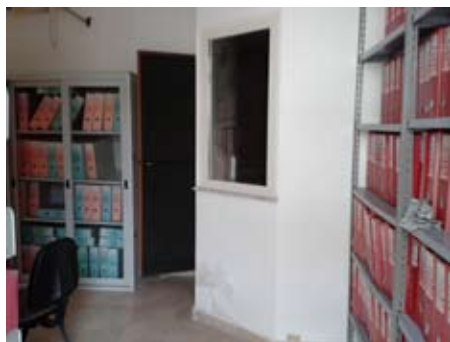
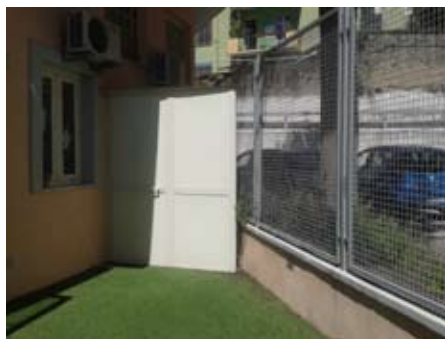
Nel computo di progetto è prevista una quota parte di ore in economia per liberare l'area da tale contenuto.

Visti gli spazi a disposizione limitati, per i servizi igienici del personale di assistenza saranno disponibili i wc adiacenti attualmente di pertinenza del personale di pulizia di AREA NA1.

Dai grafici allegati è possibile individuare lo stato di fatto e quello di progetto, ed il posizionamento degli spazi di cantiere nel COMPRESORIO AREA NA1 CNR.

La commissione di gara è stata presieduta dall'Architetto Marcella Svegliati, dell'Ufficio Sviluppo e Gestione del Patrimonio Edilizio del CNR di Roma, ed ha visto la partecipazione dei colleghi: Ing. Mario Iodice dell'Istituto per la Microelettronica e Microsistemi sede CNR di Napoli, Dott.ssa Woula Themistoclakis dell'Istituto per le Applicazioni del Calcolo "Mauro Picone" sede CNR di Napoli, Geometra Luciano Vado dell'Ufficio Tecnico dell'Area di Ricerca NA1.

## Prima e dopo.





Nel frattempo che i lavori procedono, il CUG CNR, in collaborazione con i sindacati di categoria, ha stabilito i criteri di accesso dei bambini al servizio, tenendo conto delle peculiarità del progetto, e successivamente alla “call” per le iscrizioni, ha preparato le graduatorie per l’accesso alla ludoteca per i figli dei dipendenti. Di seguito lo schema seguito per la formazione della graduatoria.

INDICATORI	PUNTEGGIO	
	Lavoratrice/ore CNR	<b>F</b>
	20	15
Coniuge	<b>Lavoratore/trice</b>	
	<b>Non Lavoratore/trice</b>	
	10	
	<b>CNR</b>	<b>NON CNR</b>
	5	0
Contratto a Tempo Indeterminato-Determinato	<b>F</b>	<b>M</b>
	15	10
Contratti parasubordinati	<b>F</b>	<b>M</b>
	20	10
Famiglia monoparentale	<b>F</b>	<b>M</b>
	15	10
Oltre 3 figli	20	
3 figli	15	
2 figli	10	
1 figlio	5	
Disabile presente nel nucleo familiare (legge 104/94 e sue modificazioni)	15	
Reddito Isee fino a 19.999,00 euro	10	
Reddito Isee tra 20.000,00 e 49.999,00 euro	5	
Reddito Isee oltre 50.000,00 euro	0	

Gli stessi criteri sono stati adottati dalla Municipalità per la quota di bambini del territorio. Inoltre, la Municipalità ha provveduto a coinvolgere le scuole primarie per le iscrizioni alla ludoteca.

Si è realizzato, insieme alla Cooperativa E.T.I.C.A., un opuscolo illustrativo dell’attività della ludoteca, qui di seguito riportato, indicando gli obiettivi, i destinatari, l’organizzazione degli orari ed il programma delle attività giornaliere.

In collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione del CNR, è stato organizzato un corso di formazione per la sicurezza negli ambienti di lavoro dedicato alle operatrici del servizio Ludoteca della Cooperativa E.T.I.C.A.

## "LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO"

**Capofila del Progetto**  
COMITATO UNICO DI GARANZIA - CNR  
**Presidente**  
Dott.ssa Gabriella Liberali  
**Coordinatrici**  
Dott.ssa Maria Rosaria Capobianco  
Dott.ssa Giovanna Acampora

**Organizzazione**  
Municipalità 5 Arenella - Vomero  
**Presidente**  
Dott. Mario Coppola  
**Consigliera**  
Dott.ssa Cinzia Del Giudice



## LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO

Presentazione della ludoteca Eureka!... alla ricerca del gioco



FOUR, Contratto 12, 2007-2013 Ass. I Obiettivo Operativo: "Promuovere azioni di supporto, attiv. analitiche e, coordinative e implementative di azioni che regolino la convivenza familiare (reintegrando le dinamiche)"  
C.O. n. 41/07/00007 - C.C. n. 37/06/0700010 - D.O. n.20/ 04/06/2013 - art.14  
convenzione n.087348 del 19/11/2013 C.U.P. n. 809/130/270027



Nell'ambito del programma di interventi per gli Accordi Territoriali di Genere

## "LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO"

Presenta la



I PARTNER



### Obiettivi

La Ludoteca "EUREKA!... alla ricerca del gioco" promuove e valorizza la cultura dell'infanzia come protagonista del processo educativo, ponendo l'attività ludica quale motore del benessere dell'infanzia.  
La Ludoteca favorisce la crescita psico-fisica e l'acquisizione di abilità sia sul piano individuale che di gruppo nei bambini durante l'età evolutiva: attraverso il gioco i bambini ed i ragazzi sperimentano e sviluppano capacità cognitive, affettive, relazionali.  
Principali finalità della Ludoteca "EUREKA!... alla ricerca del gioco":

- Promuovere un'articolata proposta di attività anche attraverso il protagonismo delle idee dei bambini.
- Favorire la socializzazione, le capacità creative ed espressive, lo sviluppo dell'autonomia.
- Educare alla convivenza bambini di diversa età e provenienza in uno spirito cooperativo e di solidarietà.
- Porsi come misura di conciliazione per i genitori che usufruiscono del servizio educativo "guadagnando tempo" di vita e lavoro.

### Destinatari

Le attività della Ludoteca sono rivolte in maniera esclusiva ai figli dei dipendenti del CNR, del PRIMI e ai bambini residenti nel territorio della Municipalità 5 Arenella - Vomero. Il numero massimo di bambini che la Ludoteca può accogliere è pari a 6.  
L'età dei bambini è compresa tra i 3 e i 10 anni.

### Organizzazione e orari

La Ludoteca è aperta dal lunedì al venerdì dalle ore 10,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 19,00, ai e comunicative, scoprendo i propri interessi e gli studi.

È inoltre garantita l'apertura nei seguenti giorni di chiusura scolastica (come da calendario scolastico regionale):

- 22, 23, 24, 29, 30, 31 dicembre 2014
- 2, 3 gennaio 2015
- 16, 17 febbraio 2015
- 2, 3, 7 aprile 2015
- Dall'1 al 30 giugno 2015

Intesi giorni lavorativi: 9,00 - 13,00 e 14,00 - 18,00.

### Programma giornaliero delle attività

Ore 10,00 - 11,00 Accoglienza, Circolo delle Idee, gioco libero  
Ore 11,00 - 12,30 Gioco guidato e giochi con il supporto di giocattoli e attrezzature.  
Ore 12,30 - 13,00 Rifornimento  
Ore 14,00 - 14,30 Accoglienza e Circolo delle Idee  
Ore 14,30 - 16,30 Gioco libero/guidato (per i bambini che non hanno compiti) spazio studio (per i bambini che hanno compiti)  
Ore 16,30 - 17,00 Gioco libero  
Ore 17,00 - 18,30 Laboratorio/Atelier/Gioco guidato  
Ore 18,30 - 19,00 Rifornimento e uscita

La Ludoteca è gestita dalla **Cooperativa sociale ETICA**, partner di progetto, che vanta una decennale esperienza del campo dei servizi all'infanzia.

La **Cooperativa ETICA**, dal 1999 si occupa a Napoli di educazione e accoglienza per minori e donne in difficoltà, offrendo servizi all'infanzia, servizi di accoglienza residenziale (Comunità per minori e Gruppo appartamento), progetti di sostegno alla genitorialità e di accompagnamento ai percorsi di affido familiare.

### Segreteria organizzativa

Per le attività di segreteria e i colloqui con i genitori torano è dal lunedì al venerdì dalle 9,00 alle 10,00 e dalle 15,00 alle 16,00 presso la sede della Ludoteca "EUREKA!... alla ricerca del gioco" in via Pietro Costantino 111

Per info: 392/9528313 areinfanzia@coopetela.it

### 3.4 Una data Importante: 15 Settembre 2014 Inaugurazione della Ludoteca “EUREKA!”...alla ricerca del gioco







### **3.5 Il Contributo dell'ASL nell'ambito degli interventi e) ed f)**



**A.S. L. NA 1 CENTRO – DISTRETTO 27**  
UNITA' OPERATIVA MATERNO-INFANTILE  
VIA RECCO 21 – Tel. 2549784 - Fax 2549785

**L'Unità Operativa Materno Infantile Distretto Sanitario 27, ASL Napoli 1 Centro nel P.O.R. ACCORDI TERRITORIALI DI GENERE - “La Ricerca del Tempo Guadagnato” :  
una review delle attività svolte.**

*A cura di Marina Tesorone*

Responsabile Unità Operativa Materno Infantile D.S. 27, ASL Napoli 1 Centro – Referente P.O.R.

Direttore Responsabile D.S. 27 ASL Napoli 1 Centro:

*Dott. Raffaele Iandolo*

Referente Ufficio Socio Sanitario Distrettuale, Referente P.O.R. :

*Dott.ssa Angela Maniera*

Nell'ambito dell'azione e) Percorsi formativi l'ASL NA1 Centro Distretto 27 U.O.M.I. ha proposto un percorso incentrato sulle seguenti tematiche di genere:

- Sostegno da parte di specialisti della famiglia del settore sanitario e sociale alle famiglie nei compiti genitoriali e di cura;

Nell'ambito dell'azione f) flessibilità di accesso alle strutture ASL

- l'ASL Na 1 Centro DSB 27, UOMI distrettuale interviene con i propri specialisti del settore sanitario e sociale a sostegno delle famiglie nei compiti genitoriali e di cura.

In una prospettiva di promozione delle politiche aziendali family friendly, l'ASL Na 1 Centro DSB 27, UOMI e Sociosanitario Distrettuale si sono impegnati ad intercettare la domanda di servizi di cura del se e della famiglia avanzata da donne lavoratrici per la conciliazione dei tempi di vita privata, familiare e di lavoro attraverso l'intersettorialità degli interventi e l'utilizzazione flessibile e articolata dei servizi già esistenti senza moltiplicare strutture e contenitori.

### **3.5.1 Corsi di formazione ASL**

#### **Programmazione, Realizzazione e Risultati**

##### **INTRODUZIONE**

L'Unità Operativa Materno Infantile (U.O.M.I.) del Distretto Sanitario 27 ASL Napoli 1Centro, ha partecipato al progetto "La ricerca del tempo guadagnato" (P.O.R. – Accordi territoriali di genere), che ha visto quale soggetto capofila il Consiglio Nazionale delle Ricerche CUG/CNR Area di ricerca Napoli, in qualità di Ente di Ricerca e quali Partners la Municipalità 5 del Comune di Napoli in qualità di Ente Locale, ETICA onlus come Soggetto del Terzo Settore, CISL-UIL-CGIL, in qualità di organismi sindacali, e l'Unità Operativa Materno Infantile del Distretto Sanitario 27 ASL Napoli 1Centro, come Azienda Sanitaria.

La partecipazione al Progetto si è resa possibile grazie all'esistenza nel nostro territorio di un sistema di rete integrata tra servizi ampiamente consolidato, che negli anni ha visto la condivisione di numerose iniziative e progettualità tra la U.O.M.I. e la Municipalità 5.

Tenuto conto che il progetto rispondeva ad un Avviso Pubblico della Regione Campania che aveva l'obiettivo di attuare un sistema territoriale integrato di interventi e misure favorevoli tra l'altro la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si è ritenuto di partecipare alla progettualità tanto nell'ambito della flessibilità, in termini di favorire l'accessibilità al servizio consultoriale, che nella formazione, partendo dalla considerazione che i percorsi formativi/informativi costituiscono presupposto fondamentale per migliorare conoscenze e acquisire competenze specifiche sui temi della salute e della prevenzione, favorendo così il processo di empowerment.

Il processo di empowerment, fondamento della cosiddetta "prevenzione attiva", sollecita opportunamente i soggetti interessati così da evitare che essi trascurino, per disattenzione o disaffezione, le azioni necessarie per ottimizzare gli interventi di prevenzione, diagnosi e cura.

E' noto infatti che l'elaborazione e lo sviluppo di competenze, migliora tanto l'acquisizione di corretti stili di vita quanto la compliance di adesione ai programmi di prevenzione.

Il nostro convincimento era quello quindi di associare allo sviluppo delle consapevolezze acquisite nell'ambito del percorso formativo, modalità organizzative finalizzate a favorire l'accessibilità al nostro servizio delle donne lavoratrici del CNR, della Municipalità e degli al-

tri Partners, attraverso modalità semplificate di prenotazione ed accessi dedicati in termini di giorni e di orari di apertura, così da garantire il più possibile la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

## **PROGRAMMAZIONE, REALIZZAZIONE, RISULTATI**

### **Intervento E – Formazione**

Sede: C.N.R. Area della Ricerca, via P. Castellino, Napoli

Nella fase di programmazione della progettualità abbiamo eseguito un'attenta valutazione sulle tematiche possibile oggetto del programma formativo, tutte inerenti la tutela della salute della donna, del bambino, dell'adolescente, della coppia e della famiglia.

Obiettivo prioritario era inoltre fornire ai discenti informazioni pratiche sulle offerte di salute che la sanità pubblica territoriale, più precisamente l'Unità Operativa Materno Infantile e il Consultorio Familiare, mettono a disposizione dell'intero nucleo familiare.

La valutazione ha tenuto conto delle caratteristiche del target di riferimento ma anche di quelle aree di intervento della medicina preventiva, attualmente oggetto di obiettivi aziendali.

In particolare si è ritenuto di dare spazio alla prevenzione dei tumori della sfera genitale femminile (screening del cervico-carcinoma e screening mammografico), alla prevenzione dell'interruzione volontaria di gravidanza (contraccezione e contraccezione di emergenza), al percorso nascita (corsi di accompagnamento al parto-nascita), alle vaccinazioni tutte ed in particolare alle cosiddette vaccinazioni di genere, la vaccinazione anti HPV e quella anti rosolia, alle problematiche del climaterio-menopausa, alle malattie infettive in età pediatrica e alla prevenzione delle patologie allergiche, alla gestione delle emergenze in età pediatrica, all'adolescenza e alle problematiche legate allo sviluppo psicologico del bambino.

L'attività di docenza è stata affidata al personale dirigente (medici e psicologi) e agli specialisti ambulatoriali in servizio nell'U.O.M.I..

L'individuazione dei docenti ha tenuto conto delle competenze specifiche, dell'esperienza maturata nei vari ambiti di intervento, del ruolo istituzionale ricoperto, dei carichi di lavoro e delle ore dedicate nello svolgimento delle attività istituzionali, oltre che delle disponibilità singolarmente espresse.

Il crono programma ha previsto 10 seminari della durata di 2 ore ciascuno, in fascia oraria pomeridiana, da maggio a luglio 2014. Gli argo-

menti individuati sono stati i seguenti:

- 1) La sanità territoriale per la tutela della salute della donna, del bambino, della coppia, della famiglia: i consultori familiari
- 2) La tutela della salute della donna: i programmi di screening
- 3) La tutela della salute della donna – La prevenzione primaria: le vaccinazioni “di genere”, la vaccinazione anti papilloma virus e la vaccinazione anti rosolia
- 4) La tutela della salute della donna – La contraccezione e la contraccezione d'emergenza
- 5) Il percorso di accompagnamento al parto-nascita: l'offerta consultoriale
- 6) La tutela della salute della donna – Climaterio e menopausa: miti e realtà.
- 7) La tutela della salute in età evolutiva – La prevenzione primaria: le vaccinazioni obbligatorie e raccomandate
- 8) La tutela della salute in età evolutiva – La prevenzione della patologia allergica
- 9) La tutela della salute in età evolutiva – Vademecum delle principali malattie infettive in età pediatrica
- 10) La tutela della salute in età evolutiva – La gestione delle emergenze in età pediatrica
- 11) La relazione familiare nello sviluppo psicologico del bambino
- 12) Essere adolescenti oggi: l'importanza del ruolo genitoriale
- 13) Le “nuove” dipendenze
- 14) Aspetti psicologici della menopausa
- 15) Anoressia e bulimia: conoscerle per prevenirle

Gli incontri di formazione sono stati improntati non su una didattica frontale ma su un confronto interattivo e i discenti sono stati coinvolti attivamente nei seminari; molto spazio è stato riservato alla discussione. Ai partecipanti veniva fornito un questionario inerente le tematiche affrontate. La sua compilazione veniva richiesta tanto prima dell'inizio del seminario, quale pre-test, quanto ad incontro terminato, quale test di apprendimento.

Il questionario veniva discusso in gruppo ed un attento confronto veniva fatto con le risposte precedentemente fornite, tanto al fine di valutare attentamente competenze e convincimenti acquisiti.

Allo scopo di migliorare l'attività di docenza, alla classe veniva fornito inoltre tanto un questionario di gradimento (fig.1) che un questionario



di valutazione dei docenti.

La partecipazione ai seminari è stata più che soddisfacente, le classi erano costituite da un minimo di 22 fino ad un massimo di 34 discenti. Le schede per la valutazione del gradimento dell'evento mostravano in oltre il 95% dei casi un giudizio tra il 5 (totalmente) ed il 4 (molto). Soprattutto confortante ci è sembrato il dato relativo al punto 2 (le mie conoscenze sono state arricchite) e al punto 3 (utilizzerò quanto appreso per la tutela della salute).

Anche i questionari di valutazione del docente risultavano indicare giudizi fortemente positivi .

La compilazione dei test di apprendimento, soprattutto se confrontata con le risposte riportate negli stessi somministrati quali pre test, confermava il dato emerso dalle schede di valutazione dell'evento, relativamente all'arricchimento delle conoscenze e alle ricadute in termini di utilizzo delle stesse per la tutela della salute.

Tab. 1

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL GRADIMENTO DELL'EVENTO**

**P.O.R. ACCORDI TERRITORIALI DI GENERE  
“Alla Ricerca del Tempo Guadagnato”**

**Intervento e) Formazione**

Seminari:

La sanità territoriale per la tutela della salute della donna, del bambino, della coppia, della famiglia: i Consultori Familiari

La Tutela della salute della donna: i programmi di screening

La Tutela della salute della donna: la prevenzione primaria, le “ vaccinazioni di genere”, la vaccinazione anti papilloma virus e la vaccinazione anti rosolia

Dott.ssa Marina Tesorone

Relativamente agli interventi formativi svolti dal personale della Unità Operativa Materno Infantile Distretto Sanitario 27 ASL Napoli 1 Centro, al fine di valutare la qualità del corso e migliorare le nostre attività future, La preghiamo di fornire un giudizio sulle seguenti affermazioni, segnando con una crocetta quanto ritiene opportuno :

1	Gli obiettivi dei seminari sono stati presentati in modo chiaro	1	2	3	4	5
2	Le mie conoscenze sono state arricchite	1	2	3	4	5
3	Utilizzerò quanto appreso per la tutela della salute	1	2	3	4	5
4	La docente ha proposto contenuti interessanti	1	2	3	4	5
5	La docente è stata chiara ed il metodo didattico efficace	1	2	3	4	5
6	L'atmosfera del corso è stata serena ed ha stimolato il confronto	1	2	3	4	5
7	Buona l'organizzazione e il rispetto dei tempi	1	2	3	4	5

(Legenda : 1= per nulla 2 = poco 3 = sufficiente 4 = molto 5 = totalmente )

Eventuali osservazioni :

---



---



---

Data \_\_\_\_/\_\_\_\_

## "LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO"



### Capofila del Progetto COMITATO UNICO DI GARANZIA - CNR

**Presidente**

Dott.ssa Gabriella Liberati

**Coordinatrici**

Dott.ssa Maria Rosaria Capobianco

Dott.ssa Giovanna Acanfora

**Organizzazione**

Municipalità 5 Arsenale - Vomero

**Presidente**

Dott. Mario Coppeto

**Consigliera**

Dott.ssa Cinzia Del Giudice



## LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO

Corso Formativo Socio - Sanitario U.O.M.I.  
Sala IGB Secondo Piano  
Via Pietro Castellino, 111  
Napoli



FOUR Campania FSE 2007-2013 Assi e Obiettivi Operativi: "Sfruttare al meglio le risorse strutturali e di sviluppo e promuovere la crescita economica e occupazionale del territorio"  
D.L. n. 59 del 28/02/2012 - C.D. n. 372 del 04/07/2013 - C.D. n. 239 del 29/03/2013 - atto di concessione n. 2974 del 19/12/2013 CUP n. B9G1-100-29022



Presenta

I PROGETTI SPERIMENTALI INSERITI  
NEL PROGRAMMA DI INTERVENTI PER GLI  
Accordi Territoriali di Genere

### "LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO"

I PARTNERS



### Calendario Corso Formativo Socio-Sanitario U.O.M.I. Sala IGB Secondo Piano

#### 22 maggio 2014

14.30-16.30 La sanità territoriale per la tutela della salute della donna, del bambino, della coppia, della famiglia: consultori familiari  
Relatore Dott.ssa Marina Tesorone

16.30-18.30 Il percorso di accompagnamento al parto: Nasita: l'offerta consultoriale R e la Torre  
Dott.ssa Bianca De Chiara

#### 27 maggio 2014

14.30-16.30 La tutela della salute della donna: I programmi di screening  
Relatore Dott.ssa Marina Tesorone

16.30-18.30 La tutela della salute della donna: La prevenzione primaria: le vaccinazioni "di genere", la vaccinazione anti papilloma virus e la vaccinazione anti rosolia  
Relatore Dott.ssa Marina Tesorone

#### 4 giugno 2014

14.30-16.30 La tutela della salute nell'età evolutiva: La prevenzione della patologia allergica  
Relatore Dott.ssa Rosa Chianca

16.30-18.30 Le "nuove" dipendenze  
Relatore Dott.ssa Patricia Marino

#### 17 giugno 2014

14.30-16.30 La tutela della salute in età evolutiva

Vademecum delle principali malattie infettive in età pediatrica  
Relatore Dott. Riccardo Rodolico

16.30-18.30 La tutela della salute in età evolutiva: La prevenzione primaria: le vaccinazioni obbligatorie e raccomandate  
Relatore Dott.ssa Rosa Chianca

#### 24 giugno 2014

14.30-16.30 La tutela della salute della donna: La contraccezione e la contraccezione di emergenza  
Relatore Dott.ssa Bianca De Chiara

16.30-18.30 Essere adolescenti oggi: l'importanza del ruolo genitoriale  
Relatore Dott.ssa Luciana Nunziante

#### 1 luglio 2014

14.30-16.30 La relazione familiare nello sviluppo psicologico del bambino  
Relatore Dott.ssa Adriana Russo

16.30-18.30 La tutela della salute in età evolutiva: La gestione delle emergenze in età pediatrica  
Relatore Dott. Riccardo Rodolico

#### 8 luglio 2014

14.30-16.30 Aspetti psicologici della menopausa  
Relatore Dott.ssa Luciana Nunziante

16.30-18.30 La tutela della salute della donna: Climaterio e menopausa: miti e realtà  
Relatore Dott. Luigi Mario Coja

### **3.5.2 Flessibilità di Accesso ai Servizi Conciliazione dei Tempi di Vita e di Lavoro**

Nella fase di programmazione si è ragionato, in prima istanza, sulla necessità di porre in essere un impianto organizzativo finalizzato a favorire l'accessibilità al nostro servizio, così da garantire la massima conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sono state pertanto ipotizzate modalità semplificate di prenotazione e nel contempo accessi dedicati in termini di giorni e orari di apertura.

Si è proceduto poi ad un'attenta riflessione sulle possibili offerte di salute da dedicare alla popolazione target (donne, bambini, coppie, famiglie del CNR, della Municipalità 5 e degli altri partner).

In particolare sono state considerate possibili azioni tese alla tutela della salute della donna (prevenzione ginecologica), alla tutela della salute del bambino (prevenzione in età pediatrica) e dell'intero nucleo familiare (sostegno alla genitorialità).

Sono state individuate le sotto indicate aree di intervento nell'ambito della flessibilità di accesso al servizio consultoriale.

Attività di ascolto telefonico. Obiettivo: accogliere ed eventualmente dare risposta ai bisogni di salute, indirizzare ad eventuali consulenze specialistiche.

Attività di Prevenzione Ginecologica: Consultorio Ostetrico-Ginecologico e Ambulatorio ecografico. Obiettivo: prevenzione e diagnosi precoce delle patologie ginecologiche. Implementazione della compliance di adesione ai programmi di screening oncologici (cervicocarcinoma e screening mammografico), alla vaccinazione anti HPV e antirosolia.

Attività di prevenzione in età pediatrica: Consultorio Pediatrico in Ludoteca e Consultorio di Allergologia Pediatrica.

Obiettivi: valutazione periodica dello stato di salute dei bambini ospiti della ludoteca. Attività di educazione e promozione di una sana alimentazione e di idonei stili di vita. Prevenzione e diagnosi precoce delle patologie allergiche in età pediatrica.

Attività di sostegno alla genitorialità – Consultorio Psico-Sociale  
Obiettivo: prevenire ed individuare precocemente criticità nella relazione genitori-figli.

Come per la formazione gli operatori coinvolti, medici e psicologi, assistenti sociali, ostetrica, infermiere pediatriche e puericultrici esperte, sono stati individuati sulla base di competenze specifiche, dell'esperienza maturata negli ambiti di intervento, del ruolo istituzionale ricoperto, dei carichi di lavoro, delle ore dedicate nello svolgimento delle attività istituzionali e delle disponibilità espresse da ciascuno.

Nella fase operativa è stato previsto inoltre il supporto di un'assistente amministrativa per la gestione non solo delle eventuali variazioni nella turnazione del personale e del consumo dei materiali ma anche delle prenotazioni nelle varie aree di attività.

Sebbene nella progettualità fossero stati predisposti spazi dedicati per l'attività di prenotazione, spesso esse sono state eseguite anche in altri momenti, sempre nell'ambito degli spazi temporali dedicati e da parte del personale coinvolto.

*“Un telefono per le donne”*, servizio di ascolto telefonico dedicato, ha previsto l'utilizzo di linee telefoniche dedicate, l'impiego a turno dell'assistente sociale, dell'ostetrica e della vigilatrice d'infanzia, sempre accompagnate da un medico o uno psicologo.

Durante tutta la fase operativa, sono stati previsti 12 spazi, di due ore ciascuno, con cadenza di uno o due volte al mese. L'attività è stata rinforzata da maggio a luglio, in ragione della concomitanza con lo svolgimento dell'attività formativa e della ragionevole ipotesi di un maggior numero di richieste. 55 (31,9%) sono state le richieste registrate durante tutto il periodo di attività

(Tab. 1). Nel 58,2% dei casi si trattava di counselling telefonico a personale del CNR e complessivamente il 74,6% erano donne di età compresa tra i 40 e 60 anni (Tab. 2).

Risultavano prevalenti (85,4%) le richieste in ambito ginecologico con prenotazione di consulenze e visite ginecologiche (Tab. 3).

**La “Prevenzione Ginecologica - Spazi consultoriali dedicati”** ha previsto sia il consultorio ostetrico-ginecologico che l'ambulatorio ecografico.

Sono state programmate 18 sedute consultoriali, nel periodo maggio

2014 gennaio 2015, ciascuna della durata di quattro ore . Esse sono state dedicate a visite, consulenze e pap test. Il crono programma ha visto una maggiore concentrazione delle sedute consultori ali , 13 delle 18 previste, da maggio a settembre, sempre immaginando un maggior numero di richieste nel periodo della formazione e nella fase immediatamente successiva. L'attività ha visto coinvolte a turno due dirigenti medico, l'ostetrica, l'infermiera professionale o la puericultrice esperta, per il necessario supporto; l'obiettivo era la prevenzione e la diagnosi precoce delle patologie ostetrico-ginecologiche.

L'ambulatorio ecografico ostetrico-ginecologico, programmato con l'obiettivo di eseguire approfondimenti ecografici su indicazioni di specialisti esterni o su indicazioni emerse in corso di controlli ginecologici eseguiti in sede, ha visto impegnati a turno 1 ginecologo specialista ambulatoriale esperto in ecografia e 1 puericultrice di supporto all'attività.

Sono state pianificate 6 sedute, della durata di 4 ore ciascuna, da giugno a novembre e 4 delle 6 previste, sono state programmate da giugno a settembre, sempre nell'ipotesi che in tale periodo si concentrassero le maggiori esigenze. Sono stati eseguiti 26 esami ecografici (Tab. 1), tutti quale approfondimento dell'esame clinico. Circa il 40% riguardava donne nel periodo del climaterio-menopausa; nel 98% dei casi si trattava di ecografie endovaginali.

L'attività del consultorio ginecologico, come da noi ipotizzato, ha visto il maggior numero di richieste (60 accessi pari al 35% del totale) (Tab. 1). Anche in questo ambito risultava prevalente l'adesione del personale del CNR (81,6%) e la fascia di età tra i 40 e 60 anni (39 donne, 65%), con maggiore presenza di richieste (38,3%) dai 40 ai 49 anni (Tab. 2). Relativamente alla tipologia di bisogno (Tab. 3), in ben 49 casi (81,7%) si trattava di visite per prevenzione e richieste di adesione ai programmi di screening oncologici (Pap test e mammografie). Tale dato sembra concordare con quanto emerso durante l'esperienza della formazione, relativamente all'avvenuta acquisizione di conoscenze e competenze e al loro utilizzo ai fini della tutela della salute.

Molto confortante è stato quindi il dato relativo alle adesioni registrate nell'ambito dei programmi di screening. Abbiamo eseguito 55 Pap test da screening, coprendo il 100% della popolazione target (donne tra i 25 e 65 anni di età) e 19 arruolamenti nello screening mammografico

con una copertura, anche in questo caso, pari al 100% (19 donne di età compresa tra i 50 e 69 anni). Si trattava in tutti i casi di arruolamenti ex novo, avvenuti cioè in donne precedentemente non aderenti ai programmi di screening. Peraltro 6 donne su 19 riferivano di non aver mai effettuato esami mammografici (31,6%) e 3 (5,4%) di non aver mai eseguito Pap test. 5 donne riferivano poi di essersi sottoposte a Pap test da più di 3 anni (9,1%). Tutte le donne già sottoposte a Pap test e mammografia riferivano di aver eseguito gli esami in centri privati. Requisito per l'arruolamento era, oltre all'appartenenza alla fascia d'età, aver praticato il Pap test da almeno 2 anni e la mammografia da almeno 1 anno.

**Per quanto concerne la “Prevenzione in età pediatrica, Consultorio Pediatrico dedicato ai bambini della ludoteca”**, con offerta sanitaria nella sede del CNR, sono state programmate 3 sedute dedicate a visite e consulenze pediatriche, di 4 ore ciascuna, con cadenza bimestrale, da settembre 2014 a gennaio 2015.

L'attività ha visto impegnato un dirigente medico pediatra insieme a una puericultrice di supporto. L'obiettivo era eseguire sia la valutazione periodica dello stato di salute dei bambini ospiti della ludoteca, che consulenze specificamente orientate ad una sana alimentazione e a idonei stili di vita. Le visite eseguite (Tab. 1) sono state sempre accompagnate da una attenta attività di counselling. Nel 75% si trattava di bambini figli di personale del CNR e il 90,9% erano di età compresa tra i 5 e 10 anni (Tab. 2).

La “Prevenzione in età pediatrica” ha previsto inoltre sedute dedicate del nostro **Consultorio di Allergologia Pediatrica**. L'obiettivo era quello di eseguire una diagnosi precoce delle patologie allergiche, sempre più diffuse in età pediatrica. L'attività ha visto impegnata una dirigente pediatra, specialista in allergologia, sempre supportata da un'infermiera pediatrica. Il crono programma ha previsto 3 sedute, di quattro ore ciascuna, con cadenza bimestrale, nel periodo settembre 2014 – gennaio 2015, dedicate a visite e consulenze allergologiche e Prick test. Gli accessi mostrano la maggiore partecipazione di lavoratrici della Municipalità 5 e i bambini sottoposti a controllo erano nel 75% dei casi di età compresa tra i 5 e i 10 anni (Tab. 2).

**Il Consultorio psico-sociale di “Sostegno alla genitorialità”** si è articolato invece in 6 sedute, di quattro ore ciascuna, con cadenza mensile, da giugno a novembre 2014 .

Le sedute dedicate al counselling psicologico individuale o di coppia o a incontri di discussione anche di gruppo su problematiche insite nel ruolo genitoriale, ha visto coinvolte a turno 1 dirigente psicologa ed 1 assistente sociale e avevano l'obiettivo di prevenire o individuare precocemente criticità insorte nella relazione genitoriale. Anche questa area di intervento, come l'allergologia pediatrica, ha visto una maggiore partecipazione del personale della Municipalità 5 (58,3%), la fascia d'età più interessata è quella compresa tra 40 e 60 anni (75%), in linea con quanto registrato nell'attività del consultorio ginecologico (Tab. 2). Tutte le attività eseguite nell'ambito dell'intervento F) Flessibilità di accesso ai servizi hanno previsto l'utilizzo di un'idonea modulistica tanto per supportare lo svolgimento delle stesse, che per documentarne l'avvenuto svolgimento.

E' stata quindi preposta un'agenda dedicata ove riportare, nei giorni stabiliti, i contatti telefonici o gli accessi registrati nello svolgimento delle attività tutte previste dal progetto. Sono stati inoltre adottati fogli di prenotazione relativi alle singole attività, specifici per giorno e operatore. E' stato realizzato poi un sistema di rilevazione delle presenze degli operatori coinvolti nell'attività progettuale (fogli di presenza mensili predisposti per singolo operatore). Infine è stata predisposta un'idonea modulistica P.O.R. di rilevazione delle attività svolta, opportunamente adattata, per ciascuna tipologia di attività svolta.

## **CONCLUSIONI**

Preme, prima di tutto, sottolineare il dato relativo ai ritorni al nostro servizio ad attività progettuale conclusa. Esso si attesta intorno al 65-70% e riguarda trasversalmente tutte le aree di intervento realizzate nel periodo della progettualità. Riteniamo tale dato sicuramente confortante in termini di avvenuta fidelizzazione ma certamente non definitivo in quanto suscettibile di modifiche in itinere, soprattutto per quanto concerne i ritorni a screening che prevedono intervalli temporali definiti (3 anni per il Pap test e 2 anni per la mammografia).

All'atto dei ritorni abbiamo apprezzato maggiori difficoltà riferite dalle interessate per ciò che concerne la conciliabilità con gli impegni lavorativi. Il dato appare particolarmente significativo, soprattutto perché si riferisce all'utilizzo di un servizio che di per sé è un servizio "a bassa soglia di accesso", cioè prevede modalità semplificate di utilizzo (assenza di prescrizione del MMG o del PLS, assenza di prenotazione a mezzo CUP, flessibilità di orari etc.). Pertanto riteniamo auspicabile



politiche che prevedano azioni e strategie di intervento specificamente tese alla tutela della salute attraverso modelli organizzativi che meglio concilino tempi di vita e di lavoro, così da garantire il miglior utilizzo dei percorsi di sanità pubblica a tutela della salute delle donne, dei bambini, delle coppie e delle famiglie.

“La ricerca del tempo guadagnato” o esperienze analoghe, potrebbero costituire, in tal senso, un valido esempio di modello organizzativo e potrebbero fungere da volano per meglio rispondere alle esigenze delle donne lavoratrici, così da favorire la cultura della prevenzione e la promozione della salute.

<b>Aree di intervento</b>	<b>N° accessi</b>
Ascolto telefonico	55 (31,9%)
Consultorio ostetrico-ginecologico	60 (35,0%)
Ambulatorio ecografico	26 (15,1%)
Consultorio pediatrico in ludoteca	11 ( 6,4%)
Consultorio di allergologia pediatrica	8 ( 4,6%)
Consultorio psico sociale di sostegno alla genitorialità	12 ( 7,0%)
<b>Totale</b>	<b>172 (100%)</b>

Tab. 1 - Aree di intervento:  
Accessi registrati suddivisi per area di intervento

<b>Ascolto Telefonico</b>		<b>Consultorio ostetrico-ginecologico</b>	
Provenienza/Età	N°	Provenienza/Età	N°
C.N.R.	32 (58,2%)	C.N.R.	49 (81,7%)
Municipalità 5	23 (41,8%)	Municipalità 5	11 (18,3%)
> 60 aa.	2 ( 3,6%)	> 60 aa.	3 ( 5,0%)
50 – 60 aa.	22 (40,0%)	50 – 60 aa.	16 (26,7%)
40 - 49 aa.	19 (34,6%)	40 - 49 aa.	23 (38,3%)
25 – 39 aa.	11 (20,0%)	25 – 39 aa.	13 (21,7%)
< 25 aa.	1 ( 1,8%)	< 25 aa.	5 ( 8,3%)
<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>Totale</b>	<b>60</b>

<b>Consultorio di ecografia</b>		<b>Consultorio pediatrico (Iudoteca)</b>	
Provenienza/Età	N°	Provenienza/Età	N°
C.N.R.	20 (76,9%)	C.N.R.	8 (72,7%)
Municipalità 5	6 (23,1%)	Municipalità 5	3 (27,3%)
> 60 aa.	1 ( 3,8%)	> 10 aa.	0 ( 0 %)
50 – 60 aa.	10 (38,5%)	8 – 10 aa.	4 (36,4%)
40 - 49 aa.	8 (30,8%)	5 - 7 aa.	6 (54,5%)
25 – 39 aa.	7 (26,9%)	< 5 aa.	1 ( 9,1%)
< 25 aa.	0 ( 0 %)	<b>Totale</b>	<b>11</b>
<b>Totale</b>	<b>26</b>		

<b>Consultorio di Allergologia Pediatrica</b>		<b>Consultorio psicosociale di sostegno alla genitorialità</b>	
Provenienza/Età	N°	Provenienza/Età	N°
C.N.R.	3 (37,5%)	C.N.R.	5 (41,7%)
Municipalità 5	5 (62,5%)	Municipalità 5	7 (58,3%)
> 10 aa	0 ( 0 %)	> 60 aa.	0 ( 0 %)
8 – 10 aa.	3 (37,5%)	50 – 60 aa.	4 (33,3%)
5 - 7 aa.	3 (37,5%)	40 - 49 aa.	5 (41,7%)
< 5 aa.	2 (25,0%)	25 – 39 aa.	3 (25 %)
<b>Totale</b>	<b>8</b>	< 25 aa.	0 ( 0 %)
		<b>Totale</b>	<b>12</b>

Tab. 2 – Provenienza e fasce di età registrate nelle varie aree di intervento

<b>Ascolto Telefonico</b>	
Tipologia di richiesta	N°
Prenotazione Consultorio ginecologico	47 (85,4%)*
Prenotazione Consultorio psico sociale di sostegno alla genitorialità	9 (16,4%)*
Colloquio informativo	3 ( 5,4%)*
Totale	59*

Tab. 3 Tipologia di bisogno registrato nell'attività di "Ascolto telefonico"

*(\*il numero di richieste per tipologia supera il totale di ascolti telefonici, perché in 4 casi sono state eseguite prenotazioni sia al consultorio ginecologico che a quello psico sociale; i valori percentuali sono stati però calcolati sui 55 ascolti telefonici registrati, pertanto il valore totale in percentuale supera il 100% )*

<b>Consultorio ostetrico-ginecologico</b>	
Motivazione della richiesta (tipologia di bisogno)	N°
Prevenzione e screening tumori sfera genitale femminile	49 (81,7%)
Disturbi del climaterio-menopausa	11 (18,3%)
Contracezione	7 (11,7%)
Disturbi e anomalie del ciclo mestruale	5 ( 8,3%)
Altro	8 (13,3%)

Tab. 4 - Motivazioni registrate all'atto del controllo ginecologico

*(\* il totale delle motivazioni riportate (80) supera il numero di accessi al Consultorio (60) per la concomitante presenza di più bisogni di salute al momento della visita; i valori percentuali sono stati però calcolati sui 60 counselling ginecologici eseguiti, pertanto il valore totale in percentuale supera il 100% )*

<b>Consultorio ostetrico-ginecologico: arruolamenti percorso screening</b>	
Arruolamenti screening cervico-carcinoma (n° Pap test eseguiti)	55
Arruolamenti screening mammografico (n° Mammografie eseguite)	19
Totale arruolamenti*	74

Tab. 5 – Arruolamenti eseguiti nell'ambito del percorso screening dei tumori della sfera genitale femminile

*(\* trattasi di arruolamenti ex novo in donne precedentemente non aderenti)*

## "LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO"



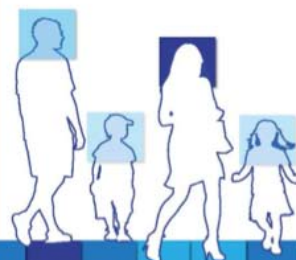
**Capofila del Progetto**  
**COMITATO UNICO DI GARANZIA - CNR**  
**Presidente**  
 Dott.ssa Gabriella Liberati  
**Coordinatrici**  
 Dott.ssa Maria Rosaria Capobianco  
 Dott.ssa Giovanna Acampora

**Organizzazione**  
 Municipalità 5 Arenella - Vomero  
**Presidente**  
 Dott. Mario Coppeto  
**Consigliera**  
 Dott.ssa Cinzia Del Giudice



## LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO

**Flessibilità di Accesso**  
 ai servizi dell'Unità Materno Infantile  
 A.S.L.NA1 CENTRO - DISTRETTO 27  
 Via Recco, 21 Napoli



PSR Campania PS 2007/2013, Asse I Obiettivo Specifico 5.2 Promuovere azioni a supporto del volontariato in preparazione e gestione di servizi che regolano attività socio-economiche di comunità  
 CUP n. R. 0002/08/010 - CIG n. 01/000000010 - CIG n. 000000010 - URL www.cnr.it/italian/PSR2007/2013/AsseI/5.2/5.2.2/5.2.2.2/5.2.2.2.2



**Comitato Unico di Garanzia**  
 nell'ambito del programma di interventi per gli Accordi Territoriali di Coesione

**"LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO"**  
 Presenta il Calendario

**Flessibilità di Accesso**  
 Unità Operativa Materno Infantile  
 A.S.L.NA1 CENTRO - DISTRETTO 27  
 Via Recco, 21 Napoli

Il servizio di flessibilità di accesso alle strutture dell'Unità Materno Infantile del Distretto 27 dell'ASL Napoli 1 Centro è dedicato alle dipendenti del CNR - Area NA1 e dell'IRRM di Via P. Costello, 111 e alle dipendenti del Comune di Napoli, Municipalità 5, Arenella - Vomero

**Regime:**  
 Permessi ambulatoriali ore 16:00-24:00  
 Martedì dalle ore 13:00 alle 17:00 nelle seguenti date:  
 07/07/2014 - 09/07/2014 - 10/07/2014 - 17/07/2014 - 19/07/2014  
 26/10/2014 - 29/10/2014 - 30/10/2014  
 Giovedì dalle ore 13:00 alle 17:00 nelle seguenti date:  
 03/07/2014 - 04/07/2014

(PARTNER)



### "Un telefono per le donne"

Servizio di ascolto telefonico dedicato Linea telefoniche:  
**081 2549817 - 081 2549784**

Accogliere ed eventualmente dare risposta ai bisogni di salute espresse o indiciare e consulenze specialistiche. Il servizio può essere utilizzato anche per le prenotazioni delle visite.

**1 Martedì dalle ore 15:00 alle 17:00 nelle seguenti date:**  
 27/05/2014 10/06/2014  
 17/06/2014 24/06/2014  
 15/07/2014 09/09/2014  
 26/10/2014 04/11/2014  
 02/12/2014 13/01/2015  
**1 Giovedì dalle ore 15:00 alle 17:00 nelle seguenti date:**  
 02/10/2014  
**1 Venerdì dalle ore 15:00 alle 17:00 nelle seguenti date:**  
 23/05/2014

### "Prevenzione ginecologica"

**Spazi consultoriali dedicati**

Consulenza ostetrico-ginecologica  
 Sedute consultoriali dedicate a visite, consulenze e pap test. Prevenzione e diagnosi precocità delle patologie ostetrico-ginecologiche

**1 Martedì dalle ore 15:00 alle 19:00 nelle seguenti date:**  
 27/05/2014 03/06/2014  
 17/06/2014 24/06/2014  
 01/07/2014 08/07/2014  
 25/09/2014 07/10/2014  
 11/11/2014  
**1 Mercoledì dalle ore 15:00 alle 19:00 nelle seguenti date:**  
 26/05/2014 11/06/2014  
 10/09/2014 17/09/2014  
 10/10/2014 26/10/2014  
**1 Giovedì dalle ore 15:00 alle 19:00 nelle seguenti date:**  
 05/06/2014 17/07/2014  
 30/10/2014



### Ambulatorio ecografico

Sedute dedicate ad ecografie ostetrico-ginecologiche, antrite trans vaginali. Appuntamento ecografici su indicazioni di specialisti esterni o su indicazioni emesse in corso di controlli ginecologici eseguiti in sede.  
**1 Martedì dalle ore 15:00 alle 19:00 nelle seguenti date:**  
 03/06/2014 17/06/2014  
 15/07/2014 30/09/2014  
 26/10/2014 29/11/2014

### Prevenzione in età pediatrica

Consulenza pediatrica dedicata ai bambini della ludoteca, con attività sanitaria nella sede del C.P.P.  
 Sedute dedicate a visite e consulenze pediatriche. Valutazione periodica dello stato di salute dei bambini ospiti della ludoteca, consulenze per una sana alimentazione e per un idoneo stile di vita.  
**1 Martedì dalle ore 15:00 alle 19:00 nelle seguenti date:**  
 23/05/2014 25/11/2014  
 13/01/2015

Consulenza di allergologia pediatrica  
 Sedute dedicate a visite e consulenze di allergologia pediatrica, PRICK test. Diagnosi precocità delle patologie allergiche.  
**1 Martedì dalle ore 15:00 alle 19:00 nelle seguenti date:**  
 16/07/2014 25/11/2014  
 27/01/2015

### Consulenza psico-sociale:

**"Sostegno alla genitorialità"**

Sedute dedicate al counseling psicologico o a incontri di discussione anche di gruppo su problematiche nate nel suo genitoriale. Prevenire e/o individuare precocemente criticità insorte nella relazione genitoriale.  
**1 Martedì dalle ore 15:00 alle 19:00 nelle seguenti date:**  
 03/06/2014 01/07/2014  
 16/09/2014 07/10/2014  
 04/11/2014 25/11/2014



# 3.6 I Corsi di Formazione Sindacale - Introduzione

## "LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO"

**Capofila del Progetto  
COMITATO UNICO DI GARANZIA - CNR**  
Presidente  
Dott.ssa Gabriella Liberati  
Coordinatrici  
Dott.ssa Maria Rosaria Capobianco  
Dott.ssa Giovanna Accorona

**Organizzazione  
Municipalità 5 Anselmi - Vomero**  
Presidente  
Dott. Mario Coppola  
Consigliera  
Dott.ssa Cinzia Del Giudice

## LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO

**Corso di Formazione CUG - CNR  
Comitato Unico di Garanzia  
CORSO DI FORMAZIONE OO.SS  
CGI Napoli - Cisl Napoli  
Uil Napoli e Campania**

**CGI**  
Comitato Unico di Garanzia

Restituzione del programma di lavoro per gli Accordi Territoriali di Garanzia

### "LA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO"

Presenta il Calendario  
**CORSO DI FORMAZIONE CUG-CNR**  
Comitato Unico di Garanzia  
**CORSO DI FORMAZIONE OO.SS**  
CGI Napoli - Cisl Napoli  
Uil Napoli e Campania  
**Giugno 2014 / Febbraio 2015**

**MODULO 1 a cura del Comitato Unico di Garanzia**

7 giugno 2014 ore 9.30-14.30  
ASVIG di CIRIACI OMBRONI  
"Oroniche di gruppo, tra coesione e conflitto"  
7 Ottobre 2014 ore 9.30-11.00  
50 anni lavoro-contatto e la comunicazione  
della ricerca Ogo di Ogo  
14 Ottobre 2014 ore 9.30-11.00  
La rappresentazione di tutto in ombra lo scavo  
21 Ottobre 2014 ore 9.30-11.00  
Facciamo genere nei documenti di valutazione (DVA)

**MODULO 2 a cura della Cisl Napoli**

"Time Management - gestione del tempo in ufficio: multilingua"  
10 Settembre ore 9.30-13.30  
Laboriale e problem solving  
L'agenzia nazionale per il tempo tempo (ITUE)  
L'angolo in casa e in ufficio: le tabelle ai minuti e i passi per il riassetto degli spazi  
23 Settembre ore 9.30-13.30  
Utilizzo del tempo nell'era digitale: l'infomarketing e il supporto dell'efficienza  
Management di analisi strumenti e tecniche di efficienza  
30 Ottobre ore 9.30-13.30  
Approccio ai problemi: la gestione dello stress, le priorità, le soluzioni creative  
Le priorità: come un'azione sequenziale di compiti da eseguire  
9 Ottobre 2014 ore 9.30-13.30  
Cultura di un planning settimanale ideale

**MODULO 3 a cura della Uil Napoli e Campania**

14 Ottobre 2014 ore 9.30-13.30  
"Sinacato, rappresentanza: ruolo individuale e collettivo"  
Sinacato: disciplina legislativa, tutela individuale  
21 Ottobre 2014 ore 9.30-13.30  
"Nuovo diritto di Resistenza - Resistenza - L. 104"  
Sistema di welfare in Italia: la previdenza da contributi e contributi, la pensione, il sostegno previdenziale, le prestazioni assistenziali, uscite sociali, Invalidità civile, L. 304, ecc.  
10 Dicembre 2014 ore 9.30-13.30  
"Tutela sociale e la Madonnina"  
Iniziative, Partecipazione e la legge 104: benefici, i permessi e i diritti  
scolastici obbligatori, assistenza facoltativa, congedi parentali, tempo scuola, momenti della lunga carriera  
6 Novembre 2014 ore 10.00-14.00  
"I superati Comitati - Cisl e Bossardi"  
Impiegati e - Diritto e Doveri  
Comunicazioni obbligate  
Questioni (linee) (Rapporti) (Questi specifici)

**MODULO 4 a cura della CGI Napoli**

13 dicembre 2014 ore 9.30-13.30  
"Incontro con i costituzionali"  
Rapporti di lavoro e diritto del lavoro  
Il concetto di lavoro dipendente, a tempo indeterminato, determinato

20 novembre 2014 ore 9.30-13.30  
"Contratti flessibili e di diverse tipologie"  
Caratteristiche (CIR)  
Ricerche: tecnologie, Amministrativi e dirigenti, la contrattazione nazionale, ad individuali  
"Logiche di contrattazione e future"  
27 novembre 2014 ore 9.30-13.30  
2) evoluzione dei contratti e in nuove linee affronto lavoro

**MODULO 5 a cura della Cisl Napoli**

4 Dicembre 2014 ore 9.30-13.30  
Orientamento Coaching, autoconoscenza-valori e riconoscimento  
gli going again: l'efficienza e il clima - tecniche di memoria  
11 Dicembre 2014 ore 9.30-13.30  
Change & Working: work in progress  
Workshop: come lavorare per cambiare  
18 Dicembre 2014 ore 9.30-14.00  
Apprendimento e cambiamento: laboratorio esperienziale

**MODULO 6 a cura della CGI Napoli**

8 Gennaio 2015 ore 9.30-13.30  
Incontro sul lavoro - norme e sistemi di prevenzione e rischi sul lavoro  
14 Gennaio 2015 ore 9.30-13.30  
Rischio di genere: i generi nel lavoro: lavorare e prevenire i rischi lavorativi nella donna

**MODULO 7 a cura della Cisl Napoli**

22 Gennaio 2015 ore 9.30-13.30  
Orientamento guidato: dal lavoro ad interpersonale sul lavoro, il networking, il networking  
27 Gennaio 2015 ore 9.30-14.00  
Pratiche di portabilità: come si fa il giusto contratto e differenze

**MODULO 8 a cura della Uil Napoli e Campania**

5 febbraio 2015 ore 9.30-13.30  
4. Addizionale in busta paga  
12 febbraio 2015 ore 9.30-13.30  
Acquisizione tecniche capative e postali  
19 febbraio 2015 ore 9.30-13.30  
Gruppi esperienziali - best practices  
La messaggia e i dati sono in busta paga: il contratto e il contratto  
In busta paga: come si fa il contratto, il contratto e il contratto  
In busta paga: come si fa il contratto, il contratto e il contratto

Il Progetto prevede la realizzazione di un percorso sindacale a cura del CUG CNR e delle tre sigle sindacali presenti come Partners. Detto percorso mira ad affrontare le problematiche di genere che si riscontrano tipicamente negli ambienti di lavoro e tutte le problematiche in materia di contrattazione collettiva e di reinserimento nel luogo di lavoro nel caso di maternità o di assenza dal lavoro per motivi familiari.



### **3.6.1 Dinamiche di Gruppo Coesione e gestione dei conflitti**

*a cura del dott. Aldo Luperini, Membro CUG – CNR*

La giornata, è stata proposta nell'ambito del progetto formativo: “ Accordi Territoriali di Genere” l'iscrizione era aperta a tutto il personale CNR dell'Area della Ricerca di Napoli.

Per questa attività è stata scelta la formula del corso frontale; trattando infatti di dinamiche relazionali è sembrato logico progettare un corso dove dinamiche relazionali si potessero esplicitare in aula. Le lezioni frontali sono state quindi alternate a spazi di confronto ed a giochi d'aula nei quali i partecipanti potessero sperimentare in prima persona l'output che si produce nella relazione in seguito a comportamenti fun-



zionali o disfunzionali sia in funzione dei risultati che si desiderano ottenere sia in funzione della relazione.

Le relazioni in ambito lavorativo

In strutture complesse come il CNR votate alla produzione di innovazioni scientifiche e tecnologiche è necessario instaurare relazioni con altri colleghi, condividere scelte, lavorare su progetti di gruppo. E non è raro che le difficoltà di stare in gruppo costituiscano il principale ostacolo al raggiungimento degli obiettivi lavorativi. Queste dinamiche si rivelano disfunzionali sia per la produttività, sia per la più generale condizione lavorativa, con contraccolpi sulla soddisfazione e sul benessere professionale.

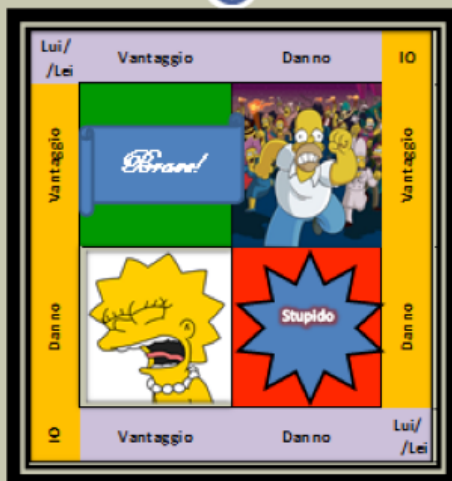
Proprio nella consapevolezza di quanto sia importante saper lavorare in gruppo, nella formazione di molti professionisti sono previsti dei training specialistici che dispongono ad una rapidità di lettura dei fenomeni gruppali e alla capacità di intervenire attivamente nelle dinamiche sociali che vengono attivate. Ma anche senza training specialistici, ogni esperienza che ci ha posto per tempi più o meno lunghi in gruppi di varia connotazione ci rende degli attori più esperti nel capire cosa sta succedendo, nello scegliere un ruolo consonante con le nostre aspettative, nel rapportarci agli altri membri secondo le regole di una grammatica sociale, che viene appresa direttamente sul campo. In apertura viene presentata una matrice a doppia entrata e quattro quadranti che rappresentano le possibili vie d'uscita da una soluzione di conflitto (dal vantaggio reciproco allo svantaggio reciproco).

Risulta immediatamente evidente che la soluzione razionale preferibile è il vantaggio reciproco, tuttavia ciò che accade nella realtà è tutt'altro: in questa fase, attraverso un confronto coi partecipanti si cercano di individuare le "trappole" che indirizzano verso comportamenti disfunzionali agli obiettivi iniziali.



## Il Conflitto

2



Comitato Unico di Garanzia

Il mobbing si rappresenta infatti come una forma esasperata e in qualche modo stereotipata di conflitto nella quale il soccombente subisce il bullismo di uno o più individui del gruppo secondo una strutturazione abbastanza ripetitiva.

## Il Mobbing

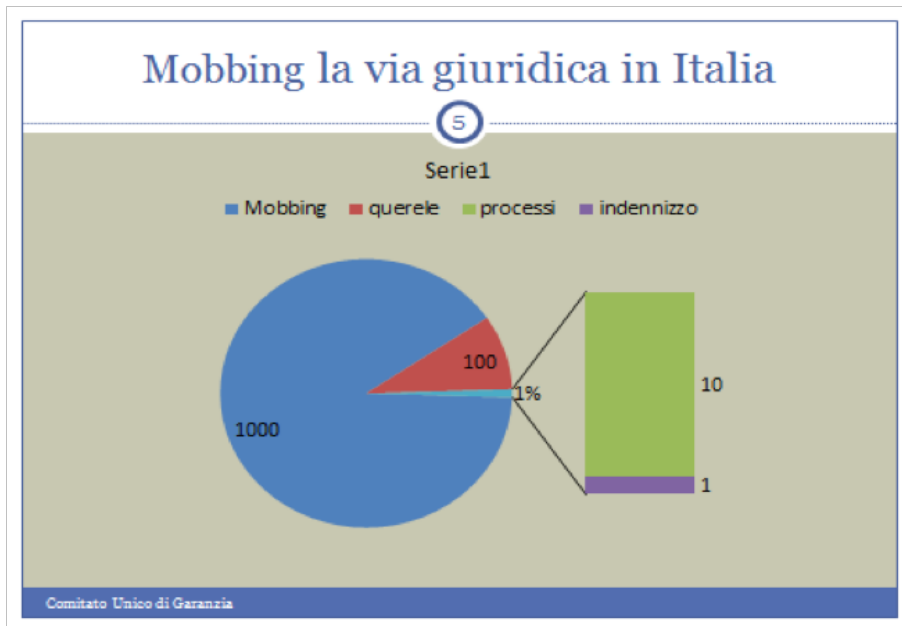
3

- Direzionale
- Intenzionale
- Duraturo
- Frequente
- Multifforme



Comitato Unico di Garanzia

La prima trappola del mobbizzato consiste nel considerare come uniche vie d'uscita scenari altamente distruttivi tra i quali la soluzione giudiziaria. Nella realtà i dati ci presentano una situazione alquanto sconcertante: solo uno su mille viene indennizzato (malamente) per danni spesso irreversibili quali perdita del posto di lavoro, malattie da stress, ecc.



il mobbing e' rappresentato da una serie di episodi di bullismo protratti nel tempo, una forma di conflitto nel quale i ruoli di vittima e carnefice sono predeterminati e dal quale la vittima non puo' sottrarsi. propedeutico al problema del bullismo e' allora la comprensione di cosa avviene nell'organismo quando si sviluppa un conflitto.

## Cortisolo Fight or Flight

8

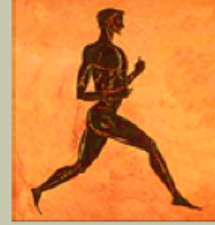
### Aumenta

la pressione arteriosa  
la frequenza cardiaca  
la disponibilità di zuccheri



### Inibisce

ghiandole sessuali,  
riduce il sonno,  
neurogenesi,



### Favorisce

la distribuzione di sangue  
agli organi nobili (cuore e  
cervello)

Comitato Unico di Garanzia

### **Il conflitto**

Spesso il conflitto viene interpretato come un elemento negativo, capace di rovinare l'armonia di un gruppo introducendo ed esplicitando spaccature fra posizioni diverse. In realtà, vi sono numerosi conflitti costruttivi, che attraverso la negoziazione tra posizioni diverse portano ad un arricchimento e un'evoluzione positiva della vita di gruppo.

La disuguaglianza fra i componenti di un gruppo è un elemento fondante della strutturazione e della relativa stabilità del gruppo ma nello stesso tempo costituisce anche una permanente possibilità di conflitto, in quanto le gerarchie e le differenziazioni non sono date una volta per tutte e nella storia del gruppo possono presentarsi situazioni o eventi particolari che richiedono il raggiungimento di un nuovo equilibrio.

L'entrata di nuovi membri, l'uscita di altri, la variazione di alcune norme, l'ascesa dello status di un componente, possono rimettere in causa la stabilità del gruppo.

Il conflitto è una realtà immanente di ogni gruppo, proprio per le differenze e ineguaglianze che lo caratterizzano; possiamo tuttavia sottolineare che non tutti i gruppi lo affrontano nello stesso modo; vediamo i tre casi più evidenti:

- Quando esiste una situazione di conflitto nel gruppo, è necessario che per poterla gestire vi sia consapevolezza da parte dei componenti della

difficoltà che si è venuta a creare

- vi è un divario fra tale consapevolezza e la capacità di gestire efficacemente e creativamente gli aspetti conflittuali alla ricerca di soluzioni accettabili per tutti i componenti
- a volte i gruppi individuano al proprio interno dei “capri espiatori” sui quali si scatena l’aggressività sopita del gruppo: invece di affrontare il problema, questo viene personalizzato e la struttura stessa del mobbing produce una serie di conseguenze organiche nella vittima che superano di gran lunga gli stessi danni che il bullo avrebbe voluto infliggere alla sua vittima.

**Le conseguenze**

9

- Subisce uno stress continuato
- Perde autostima
- Sviluppa pensieri paranoidi
- Il rilascio continuato di CSH favorisce l’insorgere di
  - Insonnia, Cardiopatie, Ulcera, Colite, Diabete II, Dermatiti, Impotenza, malattie neurodegenerative, ecc ...

--- 000 ---

Sintomi  $\psi$  simili al disturbo post traumatico da stress  
*intrusioni, evitamento, hyperarousal*



Comitato Unico di Garanzia

Una volta affrontate cause e conseguenze del conflitto distruttivo, del bullismo e del mobbing si esaminano le possibilità di soluzione che possono svilupparsi in una reazione; attraverso esempi tratti dal dilemma del prigioniero e dalla reiterazione dello stesso si pone l’accento sul principio di reciprocità che regola molte delle dinamiche di gruppo e della necessità di realizzare confronti franchi tra le persone.

### **Comunicazione in gruppo**

senza comunicazione Non esistono i gruppi, ed il primo assioma della comunicazione sentenzia che è impossibile non comunicare ne consegue che ogni gruppo umano realizza in tempi brevissimi capaci di veicolare messaggi che a loro volta costituiranno una sorta di regola non scritta del gruppo malgrado l’uomo sia capace di un complesso ed am-

pio linguaggio verbale, sono i più arcaici canali di comunicazione non verbale (il linguaggio del corpo) e para verbale (tono della voce) che regolano la relazione emozionale tra le persone. E' infatti dal linguaggio del corpo dei toni e delle espressioni che riusciamo a comprendere come interpretare stati del nostro interlocutore quali eccitazione, rabbia, imbarazzo, aggressività, noia, condiscendenza, sincerità, ecc.

caratteristiche di un gruppo ruoli, status, norme, si strutturano attraverso lo scambio pressochè ininterrotto di comunicazioni verbali, para verbali e non verbali.

Comunicare è però un'attività che comporta il rischio di essere fraintesi, di acutizzare un conflitto già esistente, di espressioni inadeguate, ecc. Uno degli elementi importanti sui quali lavorare diventa allora la modalità di comunicazione; spesso ad essere offensivo non è il contenuto ma la modalità con cui è stato presentato quel contenuto. l' automonitoraggio sulle modalità comunicative e la capacità di ascolto diventano allora skills essenziali.

### La Cooperazione umana

13

Lui/ /Lei	Coopera	Tradisce	IO
Coopera	2 anni di galera 2 anni di galera	4 anni di galera 1 anno di galera	Coopera
Tradisce	1 anni di galera 4 anni di galera	3 anni di galera 3 anni di galera	Tradisce
IO	Coopera	Tradisce	Lui/ /Lei

Comitato Unico di Garanzia

## Perché cooperiamo

14

- Fitness inclusiva  $c < rb$

(costo < **relazione genetica** x beneficio)

Io= 100%;  beneficio=1

**fratello=50%;**

**nipote = 25%;**

**cugino=12,5%;**

ergo posso sacrificare la mia vita per:

2 fratelli; 4 nipoti; 8 cugini, ...

Comitato Unico di Garanzia

Dopo una breve disamina delle spinte etologiche che spingono l'uomo alla cooperazione si entra nel merito delle basi della comunicazione all'interno del gruppo, spostando l'accento sulla capacità di ascolto. questa è infatti la base per comprendere anche i propri limiti nella comunicazione come parte emittente.

## Ascolto

16

**PUOI OTTENERE TUTTO QUELLO CHE VUOI,  
SE AIUTI A SUFFICIENZA LE PERSONE A  
OTTENERE CIÒ CHE VOGLIONO**



Zig Ziglar  
Venditore (1926–2012)

Comitato Unico di Garanzia

# Come ascoltare

17

- GUARDATELO IN FACCIA**
- MANTENETE IL CONTATTO VISIVO**
- RIDEFINITE E PARAFRASATE**
- FATE IL SOMMARIO**

Comitato Unico di Garanzia

Per la risoluzione dei conflitti viene proposta una procedura che unita alla capacità d'ascolto possa fungere da linea guida per accompagnare i colleghi verso relazioni di gruppo più soddisfacenti.

# Risolvere un conflitto

19

- Riconoscere che esiste un conflitto
- Comunicare il conflitto
- Ascolto
- Soluzioni (che idea hai per risolvere – sei disposto a lavorarci con me? - contratto)
- Feed back
- Investire su l'altro

## **Memento**

*Dividi et impera*

è un motivo della decadenza dell'impero romano

Comitato Unico di Garanzia

# Risentimento

22

**E' COME PRENDERE DEL VELENO**

**E ...**

**ASPETTARSI CHE SIA L'ALTRO A  
MORIRE!**



**Malachy Gerard McCourt (1931)**  
Attore, scrittore e politico

Comitato Unico di Garanzia

## **3.6.2 Lo Stress da Lavoro Correlato**

*A cura della Dott.ssa Gabriella Liberati, Presidente CUG – CNR*

L'Accordo Intercontinentale per il recepimento dell'Accordo Quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra LI-NICE/ UEAPME, CEEP e CES all'art. 3 recita: " Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro."

L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre individui diversi possono reagire diversamente di fronte a situazioni simili, in momenti diversi della propria vita.

Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute (cefalee, dermatiti, allergie, disturbi gastrointestinali, disturbi di natura cardiovascolari, malattie psicosomatiche, etc.). Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro, però, possono essere considerate



come effetti di stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come: il contenuto del lavoro; l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'Organizzazione del Lavoro (OdL) e dell'ambiente di lavoro, carenza di comunicazione, scarsa informazione e trasparenza. Possibili indicatori di stress:

- Alto tasso di assenteismo, elevata rotazione del personale, mobilità non contrattata, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte di lavoratori possono costituire la spia della presenza e nel migliore dei casi dell'insorgenza di disturbi da stress.
- Fattori di rischio concorrenti:
- L'eventuale inadeguatezza dell'Organizzazione dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro).
- Grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti.
- Carichi e ritmi di lavoro, pause, straordinari.
- Condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a rumore, calore, sostanze pericolose).
- Comunicazione errata (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di carriera di medio-lungo termine).
- Possibili cambiamenti di ruolo, mansione, trasferimenti non concordati.
- Fattori soggettivi e conflitti interpersonali (tensioni emotive, sensazione di non poter far fronte alle situazioni difficili, sensazione di inadeguatezza, sensazione di inutilità, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti).
- Altre variabili:
- Esistono altre variabili, connesse all'organizzazione dei rapporti nell'ambito della Struttura o dell'Azienda o dell'Ente, cui è doveroso fare riferimento:
- Scarsa o difficile comunicazione con i colleghi e/o con i superiori.
- Basso livello di sostegno nella risoluzione di problemi e nello sviluppo personale.
- Insufficiente chiarimento e definizione degli obiettivi organizzativi.
- Prestazioni lavorative con una forte componente routinaria.
- Leadership gestita autoritariamente e con scarsa disponibilità all'allargamento e alla partecipazione ai processi decisionali.
- Ambiguità di ruolo (scarsa demarcazione dei confini dei propri compiti e funzioni o scarsa consapevolezza dei compiti e delle funzioni assegnate).

- Conflitti tra un ruolo ed un altro o contraddittorietà all'interno dello stesso ruolo.
- Responsabilizzazione personale sproporzionata al ruolo o all'autonomia del soggetto.
- Scarsa informazione o trasparenza.

Lo stress può avere quindi molte cause e molte variabili interconnesse. Potenzialmente può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro; ciò non significa, però, che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne siano necessariamente interessati.

Affrontare la questione dello stress lavoro-correlato può condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel loro complesso.

Per poter trattare seriamente questa delicata problematica, è opportuno partire dalle caratteristiche proprie dell'ambiente di lavoro, per individuare gli strumenti e i metodi di indagine, che rilevino correttamente l'entità del fenomeno.

L'obiettivo finale consiste allora nell'ottemperare quanto richiesto dal Testo Unico sulla Sicurezza DLgs 81/08 relativamente agli obblighi legislativi rivolti all' SPP (Servizio Prevenzione e Protezione) in materia, che debbono e non possono occuparsi soltanto dei rischi tradizionalmente intesi, ma promuovere, attraverso i vari attori coinvolti, azioni volte a migliorare l'OdL dell'Ente e ridurre il disagio e le disfunzioni organizzative.

Si pone l'accento sul fatto che per la prima volta in questo Decreto viene evidenziato che la valutazione dei rischi è commisurata anche al genere, oltre che all'età ed ai paesi di provenienza o alle esigenze proprie della tutela della gravidanza (art. 28).

Cosa sono lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali?

Lo stress lavoro-correlato insorge quando le esigenze sono superiori alla capacità del lavoratore di affrontarle. Questa è una delle conseguenze più importanti derivanti da un ambiente di lavoro carente dal punto di vista psicosociale, anche perché i lavoratori sottoposti ad uno stress prolungato sul lavoro possono arrivare a soffrire di gravi problemi di salute mentale e fisica.

Per rischi psicosociali si intendono gli effetti negativi in termini psi-

cologici, fisici e sociali derivanti da un'organizzazione e una gestione inadeguate del lavoro, nonché da un contesto sociale inappropriato sul lavoro, come per esempio:

- Lavoro eccessivamente impegnativo e/o tempo a disposizione non sufficiente per portare a termine le mansioni.
- Richieste contrastanti e ruolo del lavoratore non definito con chiarezza.
- Discrepanze tra le esigenze del lavoro e la competenza del lavoratore; il sottoutilizzo delle competenze di un lavoratore può essere una fonte di stress quanto l'impiego eccessivo.
- Mancato coinvolgimento nelle decisioni che riguardano il lavoratore e sulla modalità di svolgimento del lavoro.
- Lavorare da soli, in particolar modo quando ci si relaziona con il pubblico e con i clienti, e/o essere oggetto di violenza da parte di terzi, che può assumere la forma di aggressione verbale, attenzioni sessuali indesiderate e minaccia di violenza fisica o violenza fisica perpetrata.
- Mancanza di sostegno da parte della dirigenza e dei colleghi e scarse relazioni interpersonali.
- Molestie psicologiche o sessuali nel luogo di lavoro; atteggiamento persecutorio o minaccioso da parte di superiori o colleghi ai danni di un lavoratore o di un gruppo di lavoratori.
- Ripartizione ingiusta del lavoro, dei premi economici, delle promozioni o delle opportunità di carriera.
- Comunicazione inefficace, cambiamento mal gestito a livello organizzativo e precarietà del lavoro.
- Difficoltà a conciliare gli impegni lavorativi con quelli privati.

E' importante sottolineare che i rischi psicosociali non devono essere confusi con un ambiente di lavoro sano che, pur essendo impegnativo, sostiene e stimola i lavoratori, incoraggiandone al massimo lo sviluppo e le prestazioni.

Perché è così importante gestire lo stress e i rischi psicosociali?

Anche se molti fattori contribuiscono alla salute mentale e al benessere dei lavoratori, è comprovato che l'ambiente di lavoro svolge un ruolo significativo. In un buon ambiente psicosociale, il lavoro può giovare molto alla salute mentale dei lavoratori, dal momento che rappresenta un assetto strutturato per un lungo arco di vita e sviluppa senso di inclusione sociale, di identità e di status, opportunità di crescita e maggiore fiducia. Di contro, un ambiente psicosociale inadeguato può avere effetti negativi significativi sulla salute dei lavoratori.

Per l'individuo, gli effetti negativi derivanti da una cattiva gestione dei

rischi psicosociali comprendono la stress lavoro-correlato, problemi di salute mentale, il sovraccarico, difficoltà di concentrazione e il rischio di commettere più errori, problemi familiari, di droga e abuso di alcol nonché problemi di salute fisica, in particolare malattie cardiovascolari e disturbi muscolo-scheletrici.

Per l'organizzazione, gli effetti negativi comprendono un scarso rendimento aziendale complessivo, un maggiore assenteismo e presentismo (lavoratori che, in caso di malattia, si presentano al lavoro pur non essendo in grado di svolgere le mansioni in modo efficace) nonché tassi più elevati di incidenti e infortuni. Le assenze tendono ad essere più lunghe di quelle derivanti da altre cause e lo stress lavoro-correlato può contribuire ad un aumento dei tassi di pensionamento anticipato, in particolare fra gli impiegati. Le stime dei costi di una cattiva gestione dei rischi psicosociali per le aziende e per la società sono significative, e sono valutate in miliardi di euro a livello nazionale.

### **L'importanza di coinvolgere i lavoratori**

Anche se i datori di lavoro hanno la responsabilità giuridica di garantire che i rischi sul luogo di lavoro siano adeguatamente valutati e controllati, è essenziale che anche i lavoratori vi siano coinvolti. Infatti i lavoratori e i loro rappresentanti comprendono al meglio i problemi che possono verificarsi nel proprio luogo di lavoro. Condividendo tali conoscenze con i dirigenti e i datori di lavoro, essi possono contribuire a elaborare un piano e mettere in atto soluzioni. Tuttavia, la partecipazione dei lavoratori non può limitarsi ad un semplice riscontro dalla base della piramide gerarchica: necessita di un dialogo bilaterale tra i datori di lavoro e i lavoratori, in cui entrambe le parti:

- comunicano;
- ascoltano le reciproche preoccupazioni;
- condividono pareri e informazioni;
- adottano decisioni comuni.

Il coinvolgimento dei lavoratori è particolarmente importante per affrontare con successo lo stress e i rischi psicosociali nel luogo di lavoro perché, consultando i lavoratori, i dirigenti contribuiscono a creare un clima di fiducia in cui i lavoratori si sentiranno a proprio agio nel riferire eventuali problemi. Il coinvolgimento dei lavoratori nello sviluppo di misure di prevenzione migliorerà inoltre il morale generale e garantirà che le misure messe in atto siano appropriate e al tempo stesso efficaci.

### **Il ruolo della dirigenza nel migliorare l'ambiente psicosociale**

Il datore di lavoro è responsabile dell'attuazione di un piano volto a prevenire/ridurre i rischi psicosociali, consentendo ai lavoratori di svolgere il proprio ruolo e creare un ambiente di lavoro psicosociale sano. Grazie alla loro disponibilità, sensibilità e promozione di un ambiente di lavoro solidale, i dirigenti non solo consentono ai lavoratori di sollevare problematiche, ma li incoraggiano anche a trovare soluzioni.

La comprensione delle difficoltà dei lavoratori al di fuori del lavoro, pur non rientrando fra le responsabilità giuridiche del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori, favorirà anche la promozione di un ambiente di lavoro solidale, così come la creazione di opportunità di interazione sociale al di fuori del lavoro. I quadri direttivi svolgono al riguardo un ruolo cruciale dal momento che interagiscono con i lavoratori su base giornaliera: per questo dovrebbero essere incoraggiati a sviluppare le loro competenze in merito alla creazione di un buon ambiente di lavoro psicosociale.

Una buona leadership può aiutare a ridurre lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali. Ma bravi leader non si nasce. Come altre competenze, una buona leadership e le capacità di gestire un organico possono essere apprese e sviluppate.

Un buon leader funge da modello di riferimento teso a ispirare i lavoratori e a motivarli a realizzare il loro potenziale. Un buon leader è aperto e disponibile e comprende i punti di forza e di debolezza dei membri del suo team.

Un buon leader invoglia e incoraggia i membri del suo team a lavorare per obiettivi comuni e nell'interesse della collettività nonché ad assumersi la responsabilità del lavoro che essi svolgono. Un bravo leader, oltre a creare uno spirito di squadra e a tenerne alto il morale, riesce a ottenere il meglio dalla sua squadra.

Cosa contraddistingue un buon ambiente di lavoro psicosociale?

In un buon ambiente di lavoro i lavoratori riferiscono un'elevata soddisfazione professionale e sono spinti e motivati a realizzare il loro potenziale. Per l'organizzazione, questo si traduce in una buona prestazione aziendale e bassi tassi di assenteismo e avvicendamento del personale. I fattori chiave che contribuiscono a un buon ambiente di lavoro psicosociale sono i seguenti:

- i lavoratori hanno ricevuto un'adeguata formazione e hanno il tempo e l'autonomia sufficienti per organizzare e completare le attività;
- i compiti monotoni sono ridotti al minimo o condivisi, e i lavoratori

sono incoraggiati a farsi responsabili del proprio lavoro;

- i lavoratori sanno esattamente che cosa ci si aspetta da loro e ricevono regolarmente un riscontro costruttivo (positivo o negativo);
- i lavoratori sono coinvolti nel processo decisionale per quanto riguarda il loro lavoro e sono incoraggiati a contribuire all'elaborazione, per esempio, dei metodi di lavoro e della pianificazione delle scadenze;
- la ripartizione del lavoro, dei premi economici, delle promozioni o delle opportunità di carriera è equa;
- l'ambiente lavorativo è amichevole e solidale, e risorse aggiuntive sono messe a disposizione nei periodi di lavoro intenso;
- la comunicazione è aperta e bilaterale, e i lavoratori vengono informati sugli sviluppi, in particolare nei momenti di cambiamento a livello di organizzazione;
- sono attuate misure per prevenire lo stress lavoro-correlato, le molestie e la violenza di terzi, e i lavoratori sanno che tutte le problematiche da essi sollevate saranno trattate con sensibilità;
- i lavoratori sono in grado di conciliare in modo efficace vita privata e vita lavorativa.

In aggiunta, i datori di lavoro possono attuare misure volontarie per promuovere il benessere mentale dei lavoratori.

Quali sono i benefici di prevenire i rischi psicosociali?

I vantaggi sono innegabili:

- per i lavoratori, maggiore benessere e soddisfazione professionale;
- per i dirigenti, una forza lavoro sana, motivata e produttiva;
- per le organizzazioni, migliori prestazioni complessive, riduzione dei tassi di assenteismo e presenzialismo, riduzione di incidenti e infortuni e una maggiore fidelizzazione dei lavoratori;
- per la società, una riduzione dei costi e degli oneri gravanti sugli individui e sull'intera società.

## Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

- Definizione
- Valutazione del rischio
- Attività nel CNR





## RISCHI PSICOSOCIALI

- “Aspetti di progettazione del lavoro, di organizzazione e di gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici”
- (Cox e Griffiths, 1995)

## RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge n.39/2002
  - Obbliga i datori di lavoro a valutare tutti i rischi presenti negli ambienti di lavoro, compresi quelli psicosociali
- Dlgs 195/2003
  - Esplicita le capacità e i requisiti professionali richiesti agli RSPP e ASPP, nonché la formazione che deve essere adeguata a tutti i rischi presenti negli ambienti di lavoro.
- Accordo Stato Regioni (atto n.2407; GU 14/2/2006) definisce la formazione degli RSPP e ASPP:
  - Modulo A (corso base)
  - Modulo B (macrosettori ATECO)
  - Modulo C solo RSPP (fattori ergonomici, psicosociali, comunicazione, ecc.)
- Dlgs 81/2008-testo Unico per la sicurezza (art.28)



## Commissione Europea

### Direzione generale Salute e Sicurezza sul lavoro

- Lo stress occupazionale può provocare gravi problemi sanitari con elevati costi di carattere economico-sociale
- Il fenomeno riguarda almeno 40 milioni di lavoratori dell'UE e comporta costi dell'ammontare annuo di almeno 20 miliardi di euro
- Comporta inoltre notevoli perdite di produttività e competitività
- L'Università di Manchester ha valutato che lo stress assorbe il 30% del costo complessivo di malattie da lavoro e infortuni

## Verso l'Accordo Europeo

- Nell'Ottobre del 2004 è stato siglato a Bruxelles il primo Accordo bilaterale Europeo relativo alle condizioni di lavoro
- Dopo lunga discussione, le delegazioni negoziali dei datori e dei lavoratori di 15 paesi aderenti all'UE (i nuovi Paesi erano presenti come uditori) hanno deciso di condividere i principi utili ad identificare i problemi di stress correlato al lavoro

## Obiettivi dell'Accordo

- Aumentare la consapevolezza e la conoscenza dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti circa lo stress-lavoro correlato
- Fornire loro una struttura per identificare e prevenire i rischi dello stress occupazionale, atteso che “non” è responsabilità dell'individuo lo stress sul lavoro

## Dlgs.81/08 art.28

### Oggetto della valutazione dei rischi

- La valutazione.....deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.....tra cui anche quelli collegati allo stress-lavoro correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza.....nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi

## Dai rischi psicosociali allo stress

- Stress positivo
- (Eustress)
- Sindrome di adattamento relativamente aspecifica, alle sollecitazioni (stressor/stimoli dell'ambiente)
- Interno ed esterno

## Lo stress psicologico



## Distress o Stress negativo

- Si ha quando il soggetto sente di non essere più in grado di soddisfare le richieste dell'ambiente

## Distress

- La risposta di adattamento può diventare disfunzionale
- Intensità degli stimoli
- Durata degli stimoli
- Caratteristiche del soggetto

## Interfaccia casa lavoro

- Nel passaggio dall'ambiente di lavoro a quello privato si può creare una sorta di corridoio senza soluzione di continuità tra gli stimoli propri dell'ambiente di lavoro e quelli della vita privata (e viceversa)

### Fonti organizzative stressogene

European Agency for Safety and Health at Work,2000

Ambiente di lavoro e attrezzature	Contenuti lavorativi Condizioni fisiche di lavoro; problemi di affidabilità, disponibilità, appropriatezza/manutenzione delle attrezzature e degli impianti
Pianificazione dei compiti	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavori frammentati o privi di significato, sottoutilizzazione, incertezza elevata
Carico di lavoro/ritmi/pause	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, carenza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, straordinari che alterano i ritmi familiari e sociali



Fonti organizzative stressogene

Cultura organizzativa	Scarsa qualità della comunicazione, bassi livelli di sostegno nella risoluzione dei problemi, carenza nella definizione di obiettivi organizzativi, stile di leadership inadeguato, autoritario, troppo gerarchico, assenza totale di leader
Ruolo nell'organizzazione	Ambiguità di ruolo, conflitti di ruolo, incertezza e contraddittorietà delle richieste
Avanzamento di carriera	Incertezza/blocco della carriera, mancanza di riconoscimenti, scarsa retribuzione, insicurezza nel posto di lavoro, basso valore sociale del lavoro, frustrazione
Autonomia decisionale/controllo di gestione	Bassa partecipazione ai processi decisionali, scarso feedback e riconoscimento da parte dei dirigenti per i risultati ottenuti, scarsa autonomia e responsabilità, eccessivo controllo sul lavoro, eccessivi filtri, non trasparenza dei processi decisionali
Relazioni interpersonali	Rapporti limitati con i superiori, conflitti interpersonali, carenza di supporto organizzativo, non equa distribuzione del lavoro, isolamento fisico o sociale del lavoratore
Interfaccia famiglia-lavoro	Richieste contrastanti casa-lavoro, problemi di conciliazione, specie per le donne, lavori di cura e impegno lavorativo, rischio di sovraccarico di responsabilità
Condizioni dell'organizzazione	Dimensioni dell'organizzazione, struttura verticale gerarchico-piramidale o struttura orizzontale o circolare, struttura organizzativa non chiaramente definita sovrapposizioni di incarichi, non chiarezza di ruoli, burocrazia organizzativa e procedure incongrue, politiche discriminatorie circa la partecipazione a corsi di formazione o promozioni o avanzamenti di carriera



## Contenuto del Lavoro

- Lavoro ripetitivo, monotono che prevede compiti e competenze poco variati
- Autonomia, indipendenza, influsso, controllo
- Utilizzo delle competenze disponibili
- Opportunità di acquisire nuove competenze
- Incertezza delle mansioni e delle richieste
- Risorse insufficienti in relazioni all'impegno o alle responsabilità necessarie per portare a termine il lavoro

## Fattori di Facilitazione

- Cambiamento organizzativo non partecipato
- Mancanza di policy del personale
- Stile di direzione inadeguato
- Mancanza di supporto organizzativo
- L'insicurezza del posto di lavoro
- Precarietà diffusa

## Conseguenze del Distress

- 1) Fuga dal lavoro: perdita della motivazione, ritardi, assenteismo, infortuni
- 2) Diminuita qualità della performance: scarsa concentrazione, scarsa capacità a completare il lavoro, diminuite capacità gestionali
- 3) Difficoltà relazionali: scarsa collaborazione, difficoltà nei rapporti sociali, difficoltà dei managers a motivare e gestire i collaboratori

## Le conseguenze sulla salute

- 1) Disturbi psicopatologici: alterazioni dell'umore, stati di ansia, irritabilità ecc.
- 2) Disturbi psicosomatici: cefalea, dermatiti, perdita dei capelli, asma, ipertensione, ecc.
- 3) Disturbi comportamentali: abuso di sostanze (alcol, droghe, farmaci, tabagismo) disturbi dell'alimentazione, disturbi sessuali, ecc)



## Distress:Conseguenze Sociali

- Soggetto
  - Danno biologico
  - Danno Patrimoniale
  - Danno Esistenziale
  
- Famiglia e contesto sociale
  - Relazioni interpersonali alterate

## Distress Conseguenze sociali

- Ente
  - Infortuni
  - Malattie
  - Assenteismo
  - Contenzioso
  - Danno qualità immagine
  
- Collettività
  - Aggravio costi Sanitari e previdenziali
  - Costi legali, Comportamenti Devianti

## STRESS LAVORO-CORRELATO

- Un progetto in corso finalizzato a fornire uno strumento di valutazione del rischio per lo stress lavoro-correlato, applicabile alle unità di ricerca e amministrativa del CNR, per conformarsi al decreto legislativo 81/2008 e 106/2009 e per identificare strategie per affrontare lo stress.
- Il progetto è stato concepito ed è gestito dall'Istituto di Ricerca sulle Popolazioni e Politica sociale e dal Servizio Prevenzione e Protezione del CNR Gruppo di lavoro: Giuseppe Ponzini (IRPPS CNR, coordinatore), Michele Falivene (IRPPS CNR, manager di sistemi di calcolo e informazione), Gabriella Liberati (SPP CNR) Annabella Concione (IRPPS CNR), Vincenzo Bisogno (IRPPS CNR)

## OBIETTIVI

- Il progetto ha per scopo offrire una possibilità di miglior comprensione della rilevanza delle differenze derivanti dalla allocazione di lavoratori su lavori con caratteristiche e requisiti differenti (personale di ricerca, personale amministrativo) o dall'operare in differenti campi scientifici (biomedico, tecnologico, teorico).
- Il progetto è altresì finalizzato a distinguere tra cause endogene ed esogene di stress.
- Come risultato finale, il progetto produrrà linee-guida e raccomandazioni per ridurre i livelli di stress lavoro-correlato segnalati dal personale CNR. Uno strumento semplificato di valutazione del rischio per lo stress lavoro-correlato segnalati dal personale Cnr. Uno strumento semplificato di valutazione del rischio per lo stress lavoro-correlato ed una strategia standardizzata per affrontare le cause dello stress, saranno definiti e resi disponibili a tutte le unità di ricerca e amministrative del CNR.

## METODOLOGIA

- Raccolta dei dati
- Questionario online autogestito
- Discussione nel gruppo di Focus
- Sessioni di pianificazione del quadro complessivo

## LA STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

- Il questionario autogestito online è basato sullo strumento di indicatori standard di gestione HSE, rivisto con l'inserimento di alcuni elementi derivati dalla teoria dei due fattori e alcuni elementi relativi alle caratteristiche generali degli intervistati.
- 53 domande (domande in forma chiusa e elementi Likert a cinque punti)
- Applicazione di uso gratuito per lo studio online: Lime Survey

## GRUPPI di FATTORI di STRESS HSE e CHIAVI MEDIE

	Key	
• Domande		Doing very well - need to maintain performance Represents those at above or close to the 80th percentile
• Controllo		
• Supporto alla Gestione		Good, but need for improvement Represents those better than average but not yet at, above or close to the 80th percentile
• Supervisor		
• Relationships		
• Ruolo		Clear need for improvement Represents those likely to be below average but not below the 20th percentile
• Cambiamento		Urgent action needed Represents those below the 20th percentile

## ALTRI GRUPPI DI FATTORI DI STRESS CONSIDERATI

- Percezione della qualità dell'ambiente di lavoro fisico
- Livello di soddisfazione di carriera
- Sviluppo di carriera e opportunità di avanzamento nel lavoro

## OBIETTIVI

- Ottenere quanto richiesto dalla normativa nazionale sulla tutela della salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs 81/08)
- Ottenere risultati sul piano del miglioramento organizzativo delle strutture dell'Ente, attraverso azioni rivolte a migliorare le condizioni di lavoro ed il benessere dei lavoratori, a migliorare il senso di appartenenza all'organizzazione, a ridurre la conflittualità, l'assenteismo, gli infortuni, gli errori.

## FASI DELLA RICERCA

### **FASE 1**

Costituzione del gruppo di lavoro per il coordinamento dell'indagine

### **FASE 2**

Analisi organizzativa finalizzata a raccogliere dati. Sui modelli organizzativi adottati nelle varie strutture dell'ente e a raccogliere alcuni indicatori su fenomeni che è opportuno monitorare in quanto spesso espressione di rischi da stress (assenze, malattie, errori ripetuti)

## FASI DELLA RICERCA

### FASE 3

Definizione del piano di rilevazione, distinguendo le varie strutture dell'Ente per tipologia poiché il rischio da stress differisce molto a seconda dell'ambito e delle caratteristiche dell'attività lavorativa

In linea generale si procederà a distinguere le strutture di indirizzo, gestione e controllo (Sede Centrale), le strutture scientifiche di orientamento teorico (come tipicamente gli istituti di orientamento umanistico, ma anche quelli che si occupano di ricerche teoriche nei settori della matematica e della fisica), le strutture scientifiche di orientamento tecnologico e applicativo, o che comunque utilizzano grandi apparecchiature, eventualmente con una sub-differenziazione per gli Istituti che operano nell'ambito della ricerca bio-medica

## FASI DELLA RICERCA

### FASE 4

Somministrazione online dei questionari ad un campione di Istituti e/o strutture del CNR rappresentativi dell'intera realtà (si prevede un campione formato da 12 Istituti e/o strutture per poi estenderlo a tutti) Analisi dei dati raccolti.

### FASE 5

Organizzazione di focus group per la discussione dei risultati emersi dalla rilevazione effettuata per mezzo di questionari.

### FASE 6

Organizzazione di sessioni di scenario Planning per l'identificazione dei punti di criticità e per la definizione di linee guida per la prevenzione e riduzione del rischio da stress lavoro correlato



## FASI DELLA RICERCA

### FASE 7

Stesura di un documento generale sulla valutazione del rischi da stress lavoro-correlato, corredato da raccomandazioni relative alle azioni da intraprendere per eliminare le cause di rischio rilevate, e di specifici documenti di valutazione

Del rischio, con relative raccomandazioni, per ciascuno degli Istituti e/o strutture oggetto della rilevazione. Stesura di Linee guida per prevenzione Riduzione del rischio da stress lavoro-correlato con un Protocollo di autovalutazione da sottoporre agli Istituti e/o le strutture del CNR

## FASI DELLA RICERCA

### FASE 8

Svolgimento di attività di informazione e di formazione rivolta a tutti gli Istituti e/o le strutture del CNR, allo scopo di realizzare la somministrazione e la valutazione conclusiva del Protocollo di autovalutazione, finalizzata alla redazione di specifici documenti (per ciascun Istituto o struttura) di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

## **CNR- Valutazione Rischio Stress Lavoro Correlato**

Lo scopo del presente questionario è quello di realizzare una valutazione dei rischi inerenti lo stress lavoro correlato, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs 81/2008.

01: \* Istituto o Ufficio di appartenenza

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

Ufficio Stato Giuridico e Trattamento Economico del Personale

02:\* Sede di lavoro

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

Roma

03:\* Qualifica

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

II – Primo Tecnologo

04:\* Tipo di contratto

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- A tempo indeterminato
- A tempo determinato
- Borsa di studio o assegno di ricerca
- Contratto di collaborazione
- Non so

05:\* Data di assunzione o di inizio dell' attività nel CNR (anno)

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Fino al 1975
- 1976 – 1980
- 1981 – 1985
- 1986 – 1990
- 1991 – 1995
- 1996 – 2000
- 2001 – 2005
- 2006 – 2007
- Dal 2008 in poi



06:\* Nell'ambito dell'attività prestata presso il CNR, ha sempre lavorato in questo Istituto o in questo Ufficio?

*Scegli una o più delle seguenti voci*

SI

No

Con accorpamento dell'Istituto o Ufficio

Con cambiamento di denominazione dell'Istituto o Ufficio

Con cambiamento di sede di lavoro

Questa domanda prevede, in alcuni casi, risposte multiple. Rispondendo a questa domanda occorre infatti dapprima indicare se ha sempre lavorato presso questo Istituto o Ufficio, indipendentemente dal fatto che l'Istituto o l'Ufficio stessi abbiano modificato la propria denominazione o la propria sede. In pratica, la risposta "NO" deve essere indicata solo nel caso in cui siano intervenuti provvedimenti formali di distacco o trasferimento da altri Istituti o Uffici del CNR. Tanto che la risposta sia "SI", quanto che sia "NO", occorre aggiungere se l'Istituto o l'Ufficio nel quale attualmente lavora, dal momento nel quale lei ha preso servizio, ha subito un processo di accorpamento, ha mutato la sua denominazione ufficiale, o ha cambiato sede.

07:\* Età

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

Fino a 25 anni

26 – 30 anni

31 – 35 anni

36 – 40 anni

41 – 45 anni

46 – 50 anni

51 – 55 anni

56 – 60 anni

61 anni e oltre

08:\* Sesso

Femmina

Maschio

09:\* Livello di istruzione

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

Nessun titolo

- Licenza elementare
- Licenza Media
- Diploma
- Laurea
- Specializzazione post-laurea, Dottorato di ricerca
- Non so

10:\* Stato civile

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Celibe, Nubile
- Coniugato/a o convivente stabilmente
- Separato/a
- Divorziato/a
- Vedovo/a
- Non so

11:\* Ha figli?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- No
- Ho 1 figlio
- Ho 2 figli
- Ho 3 figli
- Ho 4 o più figli
- Non so

12:\* Nell'ambito della distribuzione dei locali a disposizione dell'Istituto o dell'Ufficio, lei:

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Dispone di una propria stanza
- Condivide la stanza con un altro collega
- Condivide la stanza con due o più colleghi
- Non dispone di una stanza

13:\* Per quanto riguarda le caratteristiche fisiche della stanza o dell'ambiente nel quale lavora (ampiezza degli spazi, climatizzazione, illuminazione, livello di rumorosità, adeguatezza e qualità degli arredi, dotazione di attrezzature di ufficio); lei si ritiene:

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Per nulla soddisfatto

- Poco soddisfatto (gli aspetti negativi prevalgono su quelli positivi)
- Abbastanza soddisfatto (gli aspetti positivi e quelli negativi, più o meno si equivalgono)
- Molto soddisfatto (gli aspetti positivi prevalgono su quelli negativi)
- Completamente soddisfatto

14:\* Nello svolgimento delle varie attività connesse al suo lavoro, le sembra di avere una percezione chiara e definita del suo ruolo, dei suoi compiti lavorativi e di ciò che ci si aspetta da lei?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

15:\* Può decidere autonomamente quando fare una breve pausa durante il suo lavoro?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

16:\* Accade che interlocutori diversi (uffici amministrativi, superiori, colleghi con i quali collabora) le chiedano di svolgere contemporaneamente compiti lavorativi differenti tra di loro scarsamente compatibili?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

17:\* In risposta alle esigenze connesse alla sua attività lavorativa, sa come organizzarsi e come procedere per svolgere il suo lavoro?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai

- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

18:\* Le accade, nel suo ambiente di lavoro, di essere soggetto ad attacchi personali, attraverso espressioni o comportamenti scortesi o offensivi?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

19:\* Nel suo lavoro le capita di dover far fronte a scadenze temporali che è impossibile rispettare?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

20:\* Ritieni che i suoi colleghi sarebbero pronti ad aiutarla, qualora lei dovesse incontrare qualche difficoltà nello svolgimento del suo lavoro?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

21:\* Riceve, da parte dei suoi superiori, osservazioni o commenti costruttivi sui risultati del suo lavoro?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)

- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

22:\* Le accade di dover sopportare ritmi di lavoro molto intensi?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

23:\* Con che frequenza dispone di qualche margine di autonomia nel decidere come variare i suoi ritmi di lavoro, in rapporto alle sue esigenze o alle sue preferenze?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

24:\* Nell'ambito delle attività connesse al suo lavoro, ha una percezione chiara e definita dei suoi doveri e delle sue responsabilità?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

25:\* Le capita di essere costretto a trascurare o a svolgere superficialmente alcuni compiti a causa dell'eccessivo carico di lavoro complessivo?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)

Sempre o quasi sempre

26:\* Ritieni di avere una percezione chiara e precisa circa gli obiettivi generali e le finalità della struttura (scientifica, tecnica, amministrativa, gestionale) nella quale opera?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

Mai o quasi mai

Raramente (nella minoranza dei casi)

Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)

Spesso (nella maggioranza dei casi)

Sempre o quasi sempre

27:\* Accade che, nel suo ambiente di lavoro, ci siano attriti o atteggiamenti collerici tra colleghi?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

Mai o quasi mai

Raramente (nella minoranza dei casi)

Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)

Spesso (nella maggioranza dei casi)

Sempre o quasi sempre

28:\* Dispone di margini di autonomia nel decidere come svolgere il suo lavoro, relativamente ai metodi ed alle procedure da adottare?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

Mai o quasi mai

Raramente (nella minoranza dei casi)

Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)

Spesso (nella maggioranza dei casi)

Sempre o quasi sempre

29:\* Le accade di non riuscire a prendere un numero sufficiente di pause, rispetto alle sue necessità, durante la sua giornata lavorativa?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

Mai o quasi mai

Raramente (nella minoranza dei casi)

Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)

Spesso (nella maggioranza dei casi)

Sempre o quasi sempre

30:\* E' consapevole di quanto ed in che modo il suo lavoro contribuisca al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Istituto?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

31:\* le capita di essere costretto ad orari di lavoro molto prolungati?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

32:\* In relazione ai contenuti del suo lavoro, dispone di margini di autonomia nel decidere quali attività svolgere e quali obiettivi privilegiare?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

33:\* Le capita di essere costretto a lavorare molto velocemente?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

34:\* Le accade che i suoi superiori le impongano scadenze temporali poco realistiche, che è quindi molto difficile rispettare?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)

- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

35:\* Nell'ambito della sua attività lavorativa, ritiene di essere soggetto a forme di intimidazione psicologica o di vessazione da parte dei suoi superiori?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

36:\* Può contare sull'aiuto dei suoi diretti superiori per affrontare eventuali problemi sorti nello svolgimento del suo lavoro?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

37:\* Nella pratica lavorativa quotidianamente riceve dai suoi colleghi l'aiuto e il sostegno che le sono necessari?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

38:\* Si sente a suo agio nel suo ambiente di lavoro?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre



39:\* Ha sufficienti opportunità di discutere con i suoi superiori su come organizzare al meglio il suo lavoro?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

40:\* nel suo ambiente di lavoro si sente adeguatamente rispettato?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

41:\* Nel suo ambiente di lavoro tutti i lavoratori sono sempre consultati in merito ad eventuali cambiamenti da apportare alle forme di organizzazione del lavoro?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

I cambiamenti delle forme di organizzazione del lavoro cui la domanda si riferisce sono quelli relativi, ad esempio, all'attribuzione di compiti di responsabilità, all'articolazione dell'orario di lavoro, all'assegnazione degli spazi o alla loro articolazione funzionale, alle modalità di gestione di servizi interni ( amministrazione, laboratori, biblioteche, servizi informatici), alle modalità di utilizzazione delle apparecchiature etc.

42:\* Può parlare tranquillamente con i suoi diretti superiori di fatti, relativi al lavoro, che la abbiano turbato o infastidito?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)

- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

43:\* Il suo orario di lavoro prevede margini di flessibilità?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

44:\* I suoi colleghi si dimostrano disponibili a discutere con lei di suoi problemi collegati al lavoro?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

45:\* Nel caso venissero avanzate proposte o progetti per modificare l'organizzazione del lavoro nel suo Istituto o nel suo Ufficio, ritiene che sarebbe in grado di comprendere e prevedere con sufficiente chiarezza le conseguenze pratiche che gli interventi proposti potrebbero avere in relazione ad suo ambiente di lavoro ed alla sua condizione lavorativa individuale?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

I cambiamenti delle forme di organizzazione del lavoro cui la domanda si riferisce sono quelli relativi, ad esempio, all'attribuzione di compiti di responsabilità, all'articolazione dell'orario di lavoro, all'assegnazione degli spazi o alla loro articolazione funzionale, alle modalità di gestione di servizi interni ( amministrazione, laboratori, biblioteche, servizi informatici), alle modalità di utilizzazione delle apparecchiature etc.

46:\* I compiti lavorativi che richiedono una forte partecipazione emotiva sono quelli più stimolanti per la crescita professionale. E' d'accordo?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Per nulla d'accordo
- Poco d'accordo
- Abbastanza d'accordo
- Molto d'accordo
- Completamente d'accordo

47:\* Nel suo ambiente di lavoro i rapporti interpersonali sono tesi?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

48:\* I suoi diretti superiori la incoraggiano nel suo lavoro?

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Mai o quasi mai
- Raramente (nella minoranza dei casi)
- Qualche volta (più o meno in circa la metà dei casi)
- Spesso (nella maggioranza dei casi)
- Sempre o quasi sempre

49:\* In relazione allo sviluppo della sua carriera professionale, così come si è determinato fino ad oggi, lei si sente:

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Per nulla soddisfatto
- Poco soddisfatto (gli aspetti negativi prevalgono su quelli positivi)
- Abbastanza soddisfatto (gli aspetti positivi e quelli negativi, più o meno si equivalgono)
- Molto soddisfatto (gli aspetti positivi prevalgono su quelli negativi)
- Completamente soddisfatto

50:\* In relazione alle prospettive future di sviluppo della sua carriera professionale, lei si sente:

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Del tutto pessimista
- Abbastanza pessimista
- Né ottimista né pessimista
- Abbastanza ottimista
- Del tutto ottimista

51:\* In relazione ai contenuti della sua attività lavorativa, lei si sente:

*Scegliere solo una delle seguenti voci*

- Per nulla soddisfatto
- Poco soddisfatto (gli aspetti negativi prevalgono su quelli positivi)
- Abbastanza soddisfatto (gli aspetti positivi e quelli negativi, più o meno si equivalgono)
- Molto soddisfatto (gli aspetti positivi prevalgono su quelli negativi)
- Completamente soddisfatto

52:\* Ordini i seguenti fattori secondo l'importanza che lei ritiene abbiano in rapporto alla qualità del lavoro, al livello di soddisfazione e al grado di motivazione e di coinvolgimento (1 indica il fattore più importante, quello che viene al 1° posto; 10 indica il fattore meno importante, quello che viene all'ultimo posto).

Clicca sul punto nella lista a sinistra, partendo con il più alto dei classificati verso il più basso.

Le tue scelte:

- 1: Contenuti del lavoro interessanti
- 2: Avere incarichi di responsabilità
- 3: Una retribuzione adeguata
- 4: Buone condizioni di sicurezza
- 5: Un ambiente di lavoro confortevole
- 6: La buona qualità delle relazioni
- 7: Avere concrete opportunità
- 8: Godere di autonomia nell'impiego
- 9: Il riconoscimento pubblico
- 10: Lo status che deriva dall'essere riconosciuto

### **3.6.3 La Segregazione di Ruolo in Ambito Lavorativo**

*A cura della Dott.ssa Giovanna Acampora, Membro CUG - CNR*

Il termine segregazione sta ad indicare aree e settori lavorativi e professionali minori, in cui le donne vanno a confluire sulla base di meccanismi indotti e spesso eterodiretti di natura sociale e culturale.

Chiamasi segregazione orizzontale il fenomeno per cui alcuni settori produttivi e di servizi sono altamente femminilizzati (es. servizi sociali, scuola, industria tessile, commercio, settori amministrativi) sulla base di stereotipi e pregiudizi di genere che ritengono le donne più idonee ad alcuni mansioni (es. cura, esecutività) degli uomini.

Chiamasi segregazione verticale il fenomeno per cui nell'ambito di organizzazioni di natura pubblica o privata, le donne sono presenti massicciamente nei livelli bassi e medi dell'inquadramento, salvo diradarsi per poi sparire nei livelli più alti e nei ruoli dirigenti. Il fenomeno è strettamente connesso a quello definito "tetto o soffitto di cristallo", per cui una barriera invisibile impedisce alle donne di fare carriera.

Questi due fenomeni danno inevitabilmente vita ad una terza condizione che è quella della segregazione economica, per cui le donne finiscono col percepire quasi sempre un reddito inferiore a quello degli uomini. Negli ultimi decenni, in tutti i paesi occidentali, l'occupazione femminile ha cominciato a crescere sempre più rapidamente, divenendo, quantomeno nelle ultime generazioni, un fenomeno considerato normale. Tuttavia l'accesso femminile al mercato del lavoro ha avuto un carattere difforme, sia per quanto riguarda i vari paesi, sia per quel che concerne i settori professionali. In particolare, non si è verificato un proporzionale accesso delle donne alle posizioni manageriali, specialmente quelle di alto livello, nella stanza dei bottoni. Le donne sono dunque ancora costrette a lottare contro quel "soffitto di cristallo" in tutti gli ambienti della vita pubblica, sia nelle professioni, sia in politica e nell'ambito della formazione superiore; la persistenza di modelli di analisi che spiegano la differenza di genere, fissandola a livello antropologico e valoriale, ha inciso e continua a influenzare i modi della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Gli stereotipi di genere hanno condizionato e continuano a condizionare (sebbene si stiano modificando sotto il peso dei cambiamenti radicali che hanno interessato la nostra società negli ultimi cinquanta anni) la partecipazione femminile al mercato del lavoro. La suggestiva espressione Glass Ceiling (soffitto di cristallo), indica quella barriera invisibile ma difficilmente superabile, presente nel mondo del lavoro, che impedisce alle donne di accedere a posizioni di responsabilità. Potremmo chiederci il perché si

parla di soffitto di cristallo e non di vetro. La differenza è sostanziale: il vetro si rompe facilmente, il cristallo no, è trasparente ma ci sbatti contro quando non ti promuovono e hai tutte le carte in regola... questo ‘soffitto’, invisibile ma impenetrabile come un cristallo, determina appunto il limite invalicabile degli strati alti delle carriere e schiaccia le donne verso un “sticky floor” (Booth et al, 2003), un pavimento appiccicoso che trattiene un gran numero di docenti, ricercatrici e imprenditrici ai livelli minimi della loro carriera. Ormai da diversi anni si parla di segregazione occupazionale di genere, distinguendo tra “segregazione orizzontale” e “segregazione verticale” (Hakim, 1996). Il concetto di segregazione orizzontale indica quel complesso fenomeno sociale che determina la concentrazione femminile in pochi settori o ambiti lavorativi. La segregazione verticale, fa riferimento invece a quelle barriere invisibili, ma straordinariamente resistenti, che impediscono l’accesso delle donne alle posizioni lavorative più elevate: il Glass Ceiling coniato da due reporters del Wall Street Journal, nel 1986. Si tratta d’impedimenti non dichiarati e persino contrastati da numerosi provvedimenti, volti a garantire almeno in via di principio le pari opportunità tra uomini e donne nella progressione di carriera. Attualmente, a livello internazionale, i dati dell’ILO (International Labour Organization, 2001) mostrano che nella maggior parte dei paesi le donne detengono una quota inferiore di posizioni imprenditoriali rispetto agli uomini. In quasi la metà dei paesi in cui sono disponibili statistiche, le donne detengono fra il 20% e il 30% degli incarichi legislativi, di alta dirigenza e manageriali. Le indagini sulle aziende spesso riportano percentuali di donne nel management che si attestano al di sotto del 10%. Secondo i dati riportati dal Financial Times (19/05/08) la percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa è del 2.7% in Kuwait, mentre in Italia scende al 2% e crolla in Giappone con 0.4%. I paesi con la maggior rappresentanza femminile sono gli Stati Uniti con il 13,6% e la Norvegia col 22%. Sono donne il 23% dei parlamentari nazionali, contro il 16% dieci anni fa. Analoga proporzione per quanto riguarda la presenza nei governi: 24%. Nelle imprese, un terzo dei manager è donna, per l’esattezza il 32,6%, ma nei grandi gruppi privati sono uomini nove consiglieri di amministrazione su dieci e due terzi dei dirigenti. E’ questo il quadro offerto da una serie di rilevazioni Eurostat e da una relazione della Commissione europea presentata il 6/03/08. La conclusione è che la presenza delle donne in politica è “ben al di sotto” del livello ritenuto sufficiente per esercitare un’effettiva influenza nelle decisioni (un terzo) ed è “ampiamente” sottorappresentata anche nei luoghi in cui si prendono importanti decisioni economiche. Per le donne manager, in cima alla classifica si trovano Lettonia e Lituania, che sfiorano il 41%, in

fondo si trovano Cipro e Malta (16% e 18% rispettivamente). 5 L'Italia si trova a quota 32,9%, in linea con la media Ue, superata da Francia (38,5%), Ungheria (37%), Polonia (35%), Regno Unito (34,8%), Slovenia (33,4%), Estonia (33,4%), Portogallo (33,1%). La Germania è al 27,4%, la Spagna al 31,8% come la Svezia. In politica, più rispettoso del genere è "il fronte del nord": sono donne circa metà dei parlamentari in Svezia (47%), seguita da Finlandia, Olanda e Danimarca (42%, 39% e 37%). L'Italia si colloca al 19° posto per i parlamentari (17% sono donne) e al decimo per quanto riguarda i ministri (22%), surclassata anche da Germania (37% sia per i parlamentari che i ministri), Francia (18% e 33%), Spagna (36% e 41%). Il problema non può essere di certo ricondotto ad una mancanza di formazione e preparazione da parte delle donne: rappresentano infatti oltre il 50% dei laureati (laurea specialistica) in discipline economiche e oltre il 57% dei laureati in discipline giuridiche. Sono inoltre ben rappresentate negli Mba, luoghi primari per la formazione dei manager. Quanto ai salari, sono i sindacati europei (Ces) a ricordare che in media lo scarto tra le buste paga degli uomini e quelle delle donne è del 15%. A tre anni dalla laurea il guadagno mensile netto dei laureati supera del 29% quello delle laureate. Secondo un'indagine Isfol del 2005, il differenziale salariale di genere nel totale della popolazione lavorativa è del 23%, addirittura del 26% tra i laureati e tra chi ha titoli postlaurea(35%). Questi dati suggeriscono che le donne hanno meno accesso degli uomini alle posizioni meglio pagate, cosicché il divario tende a salire con l'avanzare nella carriera, quando le donne difficilmente raggiungono posizioni di prestigio. Solo il 3,6% delle donne laureate, infatti, appartiene alla categoria di «legislatore, dirigente, imprenditore», contro l'11,7% degli uomini. Uno studio delle Nazioni Unite stima la presenza femminile negli organi legislativi dei Paesi membri e fa notare che "Il parlamento non è rosa" e che la parità fra i sessi non avverrà prima del 2050. Secondo i dati diffusi a Marzo 2008 dal Palazzo di Vetro dall'Unione interparlamentare, al primo gennaio scorso, il numero dei deputati donna ha raggiunto una quota record: le "onorevoli" rappresentavano, infatti, il 17,7 per cento del totale, più del 16,3 di un anno prima e del 15,7 di fine 2004. Secondo Anders Johnson, segretario generale dell'Associazione delle legislature nazionali, le donne non sono però neanche alla metà del cammino. "Con questo ritmo - ha dichiarato il responsabile dell'Onu - non raggiungeremo la parità nei parlamenti prima del 2050". Questo significa che le donne saranno costrette ancora per molto tempo a scontrarsi con fattori segreganti che tenteranno di impedire la loro ascesa nella carriera o le spingeranno verso posizioni, magari formalmente elevate, ma sostanzialmente poco rilevanti o di scarso prestigio.

### **3.6.4 Diario al CNR**

#### **Breve Descrizione del Modulo Sindacale**

#### **Presentato dalla CISL**

*A cura della Dott.ssa Anna Letizia e il Dott. Josè Tipaldi*

La Dott.ssa Anna Letizia ed il Prof. Josè Tipaldi hanno erogato il Corso di Alta Formazione Manageriale sul “TIME MANAGEMENT” Presso il Consiglio Nazionale Ricerche di Napoli tra il 2014 ed il 2015 per conto della Cisl in base ad accordi di partenariato con lo stesso CNR; ecco il loro contributo professionale e le loro impressioni, in una chiave di confronto relazionale ed anche di arricchimento ed innovazione scientifica, vissuta e raccontata dagli stessi protagonisti, successivamente al percorso formativo.

Fin dal primo giorno del Corso sapevamo che eravamo al CNR, che per noi vuol dire ECCELLENZA ed abbiamo Progettato un Corso volto alle Eccellenze: Dirigenti, Responsabili, Ricercatori, Tecnici, ovvero tutti i Corsisti.

Quando Anna mi ha mostrato in sede per la prima volta il progetto sono rimasto senza fiato, dicendole che oggi nessuna azienda al mondo è in grado di progettare un corso con docenti che abbiano tutte queste competenze in tutti questi campi.

Nonostante conoscessi quegli Argomenti, invidiavo e ammiravo chiunque avesse pensato a quel programma, poi ho capito che c’era una sola persona che avesse un livello così alto di competenza e preparazione ed era proprio davanti a me! Era Anna!

Definirla una grande risorsa sarebbe riduttivo, la Dott.ssa Letizia, “Anna di nome e Letizia di cognome” ha una competenza vastissima ed è a mio avviso una professionista completa, cioè conosce il campo della Formazione e della Crescita Personale, conosce l’inglese, sa usare molto bene le applicazioni ed i supporti informatici sia sul computer che sul cellulare ed infine comprende anche bene le leggi ed i regolamenti nazionali ed europei, lavorando nel settore sindacale e bancario e si intende di scienza della salute, perché ha un marito manager medico con il quale condivide la passione per i viaggi.

Ma pur avendo un aspetto gradevole e buon gusto nel vestire, qualche difetto ce l’ha anche lei, ha un gatto cardiopatico che è ben felice di avere una padrona così precisa ed amorevole; inoltre guida anche lo scooter (oltre alla macchina) ed ha una figlia molto carina ed intelligente a cui ha insegnato fin da piccola a mangiare frutta e verdura; sicuramente



avrà altri difetti, TUTTAVIA con tutti questi pregi solo un folle se anche ci fossero se ne accorgerebbe ...

Io che vi racconto questa storia mi chiamo Josè, diminutivo di Giuseppe, sono sposato da circa 5 anni con una professoressa di latino, greco, italiano, storia e geografia... inoltre mi ritrovo una mamma, una sorella ed una cognata insegnanti, avrete già capito che la mia vita non è semplicissima ... per fortuna ballo da oltre 15 anni salsa, merengue e bachata.

Le esperienze professionali che ritengo più significative del mio percorso sono 3:

□ **Formazione al Kempinski Giardino di Costanza**, un Albergo 5\*\*\*\*\*Lusso che si trova in Sicilia con suite da 5.000 euro a notte considerato tra i primi 10 Hotel più prestigiosi e costosi del mondo; trasformato da una bellissima “Cattedrale nel deserto” a “Fiore all’occhiello” della catena Kempinski con il più elevato indice di gradimento e di soddisfazione del personale. Sono stato coccolato come un principe e forse anche di più. Il Kempinski è l’Eccellenza e sono onorato di aver contribuito alla sua crescita.

□ **Docente Universitario** ho Progettato e Pubblicato per L’Università il Master di I Livello di preparazione al TFA sulle Competenze Disciplinari, Epistemologia Metodologica-Didattica ed il Corso di Perfezionamento: Metodologie e Tecniche di Apprendimento per tutte le scuole di ogni ordine e grado, dall’infanzia all’università. Ritengo che l’Università sia pubblica che Telematica siano in un Paese come il Nostro una grande risorsa perchè consentono a studenti e lavoratori di implementare cultura e competenze.

□ **Mental Coach di Calciatori Professionisti** Oggi per essere un Campione non basta saper dare 4 calci ad un pallone, devi avere carattere, sviluppare una mentalità vincente, esercitare leadership e spirito di gruppo, e soprattutto devi saper parlare, in pubblico ed in televisione, perchè un campione è una persona ricca e di successo e la tv adora intervistare i calciatori. Attualmente, in Italia, aiuto i Campioni a diventare Fuoriclasse e quelli talentuosi a diventare Campioni e vi assicuro che non è semplice, perchè ogni calciatore professionista si sente una “prima donna”. Lavorando con questi ragazzi ho scoperto che con gli strumenti giusti sviluppano capacità di apprendimento notevolmente superiori agli stessi studenti universitari. Il calcio è una metafora molto potente anche per i più piccoli che ora sanno che: se vuoi diventare un campione nello sport non devi trascurare la cultura, perchè se sai gioca-

re, ma non sai esprimerti, non puoi fare le interviste e non puoi goderti il successo che meriti!

Ed ecco chi sono i docenti a cui il CNR ha affidato le sue eccellenze, ma eravamo al programma, in cosa consiste e di cosa parla; gli **argomenti** principali che abbiamo trattato sono **3**:

1. Time Management

2. Crescita Personale

3. Sviluppo delle Risorse Umane

**Obiettivo Generale:** Dimostrare che nella vita quasi nulla è impossibile.

**Obiettivi Specifici:** Migliorare concretamente la qualità della vita professionale e personale dei partecipanti e dell'ambiente di cui fanno parte iniziando dalla cosa più preziosa: il Tempo! ... E come ci ricorda sempre Anna: "Ci sono solo due giorni all'anno in cui non puoi fare niente: uno si chiama ieri, l'altro si chiama domani" Dalai Lama.

**Mission:** Contribuire al Benessere del CNR perché il CNR è il nostro Benessere.

Spesso si sottovaluta quanto sia importante quest'Organo in Italia ed in Europa con i suoi Dipartimenti, per me il CNR è come La Gioconda Di Leonardo da Vinci, forse il quadro più ammirato e visitato al mondo. Quello sguardo enigmatico e compiaciuto ti cattura subito, perché sa che pur avendo il tramonto alle spalle, ha bisogno di te che continui a guardarla per continuare ad esistere.

Tutti per fare bene il proprio lavoro hanno bisogno di grande motivazione, anche le migliori menti della scienza, e quindi non solo diffondere la cultura e l'impegno del CNR ma anche visitare e conoscere meglio fisicamente l'Ente di ricerca da parte dei giovani e degli adulti, servirebbe ad alimentare una concreta speranza di Benessere, per non far sentire troppo soli, quei tanti Dirigenti, Responsabili, Ricercatori, Collaboratori e Tecnici che vanno Valorizzati, incoraggiati e ringraziati quotidianamente.

Al Corso abbiamo detto che esistono diversi punti di vista e che non c'è una verità assoluta, sono consapevole del fatto che in ogni ente non sia tutto rose e fiori, i problemi ci sono in tutte le "Famiglie" tuttavia vorrei invitarvi a riflettere su questa cosa, al sindacato i lavoratori vanno spes-

so per lamentarsi, il CNR è ancora troppo poco conosciuto e riconosciuto, professori ed alunni il più delle volte si lagnano della Scuola, senza pensare che la Scuola sono loro e negli ospedali medici ed infermieri sono spesso visti male; per quale motivo secondo voi queste persone non dovrebbero pensare “chi me lo fa fare, tanto ...”. Anche i bambini sono spronati a dare il meglio se abbiamo delle alte aspettative nei loro confronti e non si sentono giudicati, gli adulti in fondo sono solo dei bambini un po' più alti.

E cosa succede quando questa motivazione non viene dall'esterno: dobbiamo imparare a costruirla dentro di noi, forte, solida, con radici profonde, fin da subito, perché solo così potremo educare anche gli altri a dire grazie; lo stipendio da solo non basta a motivare, l'idea del posto fisso motiva fin quando non si è raggiunto lo scopo, ma poi c'è bisogno anche di altro e credo che Valorizzare le eccellenze e le istituzioni sia un nostro dovere civile.

La gente spesso giudica in base ad un comportamento, ad una azione, ma l'intenzione è molto più importante dell'azione; se un collaboratore sbaglia lo puniamo o viene criticato, ma se un bambino che sta imparando a camminare, cade non gli diciamo che non è idoneo, non lo criticiamo davanti ad altri o alle spalle, anzi lo incoraggiamo a rialzarsi perché ci aspettiamo da lui che impari a camminare, perché ci serve che impari ad essere autonomo e che un giorno ci aiuti o ci accompagni.

Dicevamo dei 3 argomenti principali il Primo ed il più importante è il:

## **Time Management**

I Corsisti hanno mostrato interesse su questo argomento, perché impegnandosi ad apprendere prima la parte teorica e poi quella pratica con esercizi e questionari sulla gestione e l'organizzazione del tempo, hanno ben capito una sola cosa: “Che il Tempo è L'unica cosa che nella Vita non si può Comprare” quindi tanto vale fare chiarezza sugli aspetti dell' Essere che vanno considerati a 360°, come un grande cerchio dove metti le aree più importanti: Salute, Relazioni, Famiglia, Crescita Personale, Finanze e naturalmente Lavoro!

Allora ti accorgi che se tutte queste cose fanno parte della tua vita, devi dare ad ognuna di loro la giusta importanza, senza mai trascurare te Stesso/a e lì dove c'è bisogno bilanciare ed equilibrare.

Abbiamo impegnato e stimolato le menti del CNR con giochi di brainstorming, e problem solving, ai più alti livelli, perché se decidi di par-

tecipare ad un Corso, vuol dire che hai voglia di Crescere davvero, che non ti basta quello che sai e che sai di essere più di quel che sei.

## **Crescita Personale**

Sì, siamo passati dal Time Management, alla Crescita Personale, perché esiste una differenza tra crescita e Progresso, infatti tutti cresciamo, è la vita, ma non tutti progrediscono, perché progredire vuol dire Crescere con Intelligenza; ciò che ci distingue dagli animali è la capacità di immaginare, cioè di pensare in modo creativo, cosa che solo l'uomo può fare.

Ma per Crescere e Progredire non possono esistere solo le bollette da pagare, il mutuo da scontare, la preoccupazione per i figli, il partner, il lavoro, non puoi restare bloccato nel tormento dei ricordi del passato o nella preoccupazione per un futuro incerto, se vuoi davvero Crescere e Progredire devi mettere al primo posto Te Stesso/a, imparare ad Accettare, imparare ad Amarti, perché se tu per primo non ti accetti e non ti ami, chi vuoi che sia disposto a farlo al posto tuo?

Sarebbe come affidarsi ad un dietista obeso, quanta coerenza ed affidabilità ci può essere in una persona così; e che cosa potrebbe insegnare un genitore che non si ama e non si accetta ad un figlio. Un docente che non crede nella Scuola avrà scarsi risultati didattici non godrà della stima dei suoi alunni e dei suoi colleghi, mentre un professore che crede nell'insegnamento ed in se stesso userà la sua Leadership e la sua autorevolezza per guidare la sua classe e portarla al Successo e all'Ecceellenza.

Queste due parole, sapete, non sono così brutte come sembra, infatti si possono tradurre in un concetto molto semplice: "Se vuoi ottenere un obiettivo smettiti di piangerti addosso e impegnati in modo costante fino a quando non lo avrai raggiunto". A volte ci si arrende prima ancora di cominciare e spesso si dà la colpa agli altri per i nostri mancati successi, sì, perché i "Fallimenti" sono la vera chiave del successo: un bambino prima di imparare a camminare deve cadere tante volte, l'errore nella Didattica è alla base dell'apprendimento, persino al CNR si deve sbagliare per poter ottenere risultati eccellenti; un aereo per arrivare a destinazione, corregge la sua rotta per il 90%. Edison prima di inventare la lampadina elettrica ha eseguito circa 10.000 tentativi, ma non si è mai sentito uno stupido! Aveva un obiettivo e credeva in se stesso. Durante La nostra esperienza abbiamo anche visto quanto sia impor-

tante prendersi cura del proprio Benessere ricordando l'importanza dell'acqua e degli alimenti che non devono mancare per preservare la salute e la memoria ringiovanendo le cellule e la mente.

Sì, la memoria, ancora oggi per la scienza è un mistero dove risiedano davvero i ricordi visto che ogni 7 anni ricostruiamo il 99,999% delle nostre cellule. Alcuni potrebbero dire che i neuroni non si rigenerano, tuttavia la materia che li compone si rigenera al 99,999%, sarebbe come dire che la nostra auto resta sempre quella, anche se abbiamo sostituito tutti i pezzi, o che la nostra casa resta sempre quella anche dopo una ristrutturazione degli interni e dell'esterno, l'indirizzo ed il piano dove abiti rimane lo stesso, ma la casa dopo una ristrutturazione con nuovi mobili, nuovi colori e nuovi esterni, è un'altra casa! Infatti il filosofo greco Eraclito già diceva: "Nessun uomo entra mai due volte nello stesso fiume, perché il fiume non è mai lo stesso, ed egli non è lo stesso uomo".

La materia è costituita per il 99,999% di spazio vuoto, anche se a noi appare compatta; l'universo ha i suoi misteri ed il suo fascino, ma ha anche le sue leggi, come la forza di gravità che ci attrae verso la terra o la "legge di attrazione".

La nostra mente è come un magnete che attira o respinge con il pensiero persone cose e obiettivi nella nostra vita attraverso frequenze cerebrali e vibrazioni, scandendo un ritmo preciso.

Se il ritmo della nostra mente e del nostro corpo è armonioso produciamo ed attiriamo benessere e ricchezza, se questo ritmo diventa altalenante a causa di fattori stressogeni quali: inquinamento atmosferico (campi magnetici), acustico (suoni alti), alimentare (eccessi e vizi), allora le cose sembrano andare male, facendo allontanare proprio quel benessere e quella ricchezza di cui sentiamo la carenza.

Facciamo un esempio pratico: se voglio innamorarmi e lo desidero fortemente, ma al tempo stesso mi lamento perché nessuno mi fila, io sto mandando il messaggio "non mi vuole nessuno" "sono infelice", mi manca l'amore" e purtroppo continuerà ad essere così; invece se io voglio davvero innamorarmi e trovare l'anima gemella devo coltivare questo desiderio tutti i giorni, così come si fa con una piantina appena nata, per crescere e diventare grande bella e rigogliosa ha bisogno di essere innaffiata tutti i giorni. Se vuoi davvero far crescere una piantina, ogni volta che la innaffi, non pensi alle piantine che si sono seccate, ma a quanto sarà forte e bella man mano che cresce. E se vuoi diventare ricco/a devi concentrarti sui soldi e sul piacere di averne in abbondan-

za e di spenderli, non sulla loro mancanza; se qualcuno ti desidera da morire, ma ti critica in continuazione parlando male di te e dei tuoi difetti, lo frequenteresti, gli daresti le tue attenzioni, gli regaleresti i tuoi soldi?

## **Sviluppo delle risorse Umane**

Le Risorse del CNR sono state molto premurose nei nostri confronti non facendoci sentire mai il peso del loro ruolo ed il prestigio del proprio lavoro, tuttavia devo dire che hanno voluto mantenere alto il livello di conoscenza e di sapere senza mai dare alcun concetto per scontato e con un ammirevole spirito collaborativo.

Abbiamo capito che questi signori non scherzano e che per quanto educati e disponibili vogliono ragionare sui fatti concreti e non sulle chiacchiere; così nella teoria abbiamo parlato del Time Management, ma hanno voluto lavorare su esempi pratici sulla Gestione del Tempo programmando con esercizi simulati una giornata tipo, ma anche l'ipotetica organizzazione di una settimana o di un mese lavorativo conciliandolo con le esigenze personali.

Abbiamo parlato di memoria, che cos'è, dove risiede, quali esperimenti scientifici sono stati fatti in merito alla fisica quantistica, partendo dalla cellula che compone il corpo e dall'atomo che ne è la parte più piccola dal greco a-tomos (non divisibile).

Ma in realtà grazie alla scienza si è scoperto che anche la parte più piccola della materia che si pensava indivisibile, può dividersi in altre parti più piccole, quelle parti, le particelle subatomiche e i quantum, all'interno degli elettroni, che viaggiano nello spazio e nell'etere modificando la concezione della scansione del tempo non più in ore minuti e secondi, ma in un concetto di tempo ciclico che ci permette di essere parte dell'universo non solo in teoria ma anche nella pratica.

Non mi dilungherò sulla disquisizione di questo intricato ed affascinante argomento, ma se è vero che le parti più piccole della materia saltano da un orbitale all'altro, due cose sono certe:

1) Visto che nulla si crea, che nulla si distrugge e che tutto si trasforma, esiste un reale interscambio di materia tra esseri umani. E questo la dice lunga su tanti pensieri di fissità e su tanti atteggiamenti forse troppo rigidi che a causa di pregiudizi, ignoranza e paura ci fa credere che persone diverse da noi, per colore della pelle, orientamento religioso, sessuale o politico, non compongano in realtà anche materialmente una

piccola parte di noi, così come noi, a volte ignari ed inconsapevoli di questo straordinario processo evolutivo andiamo a comporre certamente una piccolissima, ma significativa parte di quelle Stelle e di quel Sole che tanto ammiriamo in cielo e di cui tanto abbiamo bisogno.

2) La materia dividendosi all'infinito, oltre a diventare invisibile ad occhio nudo troverà il suo apice nella "non materia" ed il sottile filo che intercorre tra la materia e la non materia, è lo stesso identico ed affascinante processo che avviene tra l'astrazione di un pensiero e la sua materializzazione fisica e chimica. Se ad esempio ci viene fame, la forza di quel pensiero di per sé astratto, si trasforma in materia innescando dei reali processi chimici e fisici; quale sia l'Intelligenza sottile capace di riprodurre questa straordinaria magia, ancora oggi resta un mistero per la scienza umana.

Anche la memoria intesa come capacità di ricordare resta un mistero, tuttavia le Eccellenze del CNR che non fanno sconti a nessuno, dopo aver appreso la teoria sulle migliori Tecniche di Apprendimento al mondo, il concetto e l'utilizzo delle Mappe mentali e le tecniche di lettura veloce, hanno "Preteso", spinti dalla curiosità e dalla voglia di sapere e di conoscenza, una dimostrazione pratica sulla concretezza e l'efficacia di tali tecniche, attraverso un esercizio di memorizzazione che ha realmente stupito per rapidità e precisione la loro curiosità ed il loro scetticismo iniziale.

Ci auguriamo naturalmente che questo nostro metterci in discussione sempre e comunque, anche in mancanza di tempo o sotto stress, possa spingere le Autorità competenti, dei Dipartimenti del CNR che si occupano dello sviluppo e la divulgazione della conoscenza e della cultura, ad inviare un input concreto al MIUR per migliorare la Metodologia Didattica in tutte le scuole di ogni ordine e grado, non solo come dovere imprescindibile, ma anche e soprattutto perché in quelle Scuole ed in quelle Università ci vanno e ci andranno i nostri ragazzi; è come la pioggia, quando cade, non fa distinzione tra i figli di potenti e persone comuni, tra buoni o cattivi, poveri o ricchi.

Ed a proposito di innovazioni e di didattica, abbiamo introdotto sempre in Aula l'importanza della comunicazione, innanzitutto dimostrando che un vero esperto di Comunicazione sa che nella comunicazione, se tutto va bene si capisce poco o nulla, a meno che non si cambi la prospettiva e il punto di vista. Ad esempio, perché un bambino abituato ad andare a giocare senza pensieri e responsabilità, dovrebbe iniziare ad andare a scuola e studiare? Quello che è giusto per un genitore diventa

inizialmente incomprensibile per un bambino; così abbiamo ricordato che nella vita prima di giudicare gli altri è opportuno comprendere anche il loro punto di vista e le diverse motivazioni.

Infine abbiamo per la prima volta dimostrato in maniera incontrovertibile e con un po' di buon senso e osservazione alle eccellenze del CNR, che i tre canali di comunicazione (concetto introdotto Nella Programmazione Neuro Linguistica) sono determinati solo ed esclusivamente dal proprio modo di respirare; ciò vuol dire che il canale di comunicazione principale di ognuno di noi (cioè la modalità con la quale preferiamo parlare sfruttando i cinque sensi, viene selezionato dalla nascita, attraverso il modo di respirare:

Respirazione toracica = Canale di comunicazione Visivo

Respirazione diaframmatica = Canale di comunicazione Uditivo

Respirazione addominale = Canale di comunicazione Cinestesico

Naturalmente il canale prioritario si determina sin dalla nascita così come il colore dei capelli e degli occhi, ma gli altri due canali vengono utilizzati ugualmente nel pensiero e nella comunicazione, anche se non li sentiamo nostri. ( E pensare che le aziende spendono milioni di euro per determinare con certezza il canale di comunicazione, quando basterebbe guardare il modo di respirare di una persona per comprenderne le caratteristiche e conoscerla meglio).

Quest' ultimo è un dettaglio non da poco, poiché grazie anche agli studi sulla PNL (Programmazione Neuro Linguistica), oggi siamo in grado di capire cosa sta pensando una persona attraverso l' area del cervello a cui si collega di volta in volta, (accesso oculare), inoltre abbiamo spiegato e definito dal punto di vista denotativo cos'è un'Emozione:

“Un' Emozione è la reazione fisica e chimica dell'organismo ad un pensiero, in grado di turbarne l'equilibrio”.

È meraviglioso! Finalmente sappiamo che le Emozioni, per quanto improvvise, si possono gestire perché esse dipendono dai pensieri, su cui abbiamo un controllo; quindi non possiamo controllare le emozioni, ma possiamo gestirle controllando una parte dei nostri pensieri.

C'è qualcuno che ci può impedire di pensare? Assolutamente No, quindi se siamo liberi di pensare, i pensieri dal punto di vista connotativo si trasformeranno in immagini e di conseguenza le immagini in Emozioni.

Pensiero > Immagine = Emozione

Le emozioni naturalmente si suddividono in emozioni improvvise ed emozioni cognitive. Siamo liberi di pensare a cose piacevoli o cose



spiacevoli a cose belle o meno belle, se ci alleniamo a pensare nel modo corretto avremo sempre più emozioni meravigliose e la nostra salute, le nostre relazioni e la nostra ricchezza aumenterà e prospererà.

Assodato quindi che è la qualità dei nostri pensieri a determinare le nostre emozioni e che da esse dipende il nostro benessere psicofisico, sarebbe opportuno tanto per cominciare, circondarsi di persone e cose che ci trasmettono entusiasmo ed allegria altrimenti rischiamo di andare incontro a fenomeni di natura psicosomatica.

A tal proposito naturalmente abbiamo dimostrato coinvolgendo tutti i partecipanti che nella vita “Niente è Impossibile”! Infatti con diverse tecniche mentali, integrazioni neuro emozionali e riflessologia, abbiamo dimostrato davanti a tutti che è possibile anche in pochi minuti, attenuare o eliminare concretamente la sensazione di dolore fisico o emozionale su sintomi come mal di testa, ansia, dolore alla spalla ecc. È normale che se ho un’emicrania o sono preoccupato per mio figlio, difficilmente produrrò dei pensieri gradevoli e questo va a incidere sul mio equilibrio psicofisico, aumenta le tensioni e incide sul mio rendimento professionale, così tenderò a procrastinare il raggiungimento dei miei obiettivi personali.

Eros e Thanatos, l’armonia è vita, lo stress è perdita di energia e vitalità.

Ma se la salute dipende dai pensieri ed il raggiungimento dei nostri obiettivi parte sempre dal pensiero come facciamo a controllare i pensieri ed a difenderci dallo stress.

Esistono molti modi e numerose tecniche davvero efficaci per ridurre lo stress e durante il Corso ne abbiamo imparate alcune con esercizi di respirazione, visualizzazione, accesso intenzionale alla zona alfa e controllo dei due emisferi cerebrali.

□ Respirazione:

un modo molto semplice ed efficace per rilassarsi è quello di ascoltare il proprio respiro e concentrarsi sull’ascolto. ( Devi solo ascoltare il tuo respiro per qualche secondo ad occhi chiusi, ma poi diventerà così piacevole che ...)

□ Visualizzazione:

se ti senti particolarmente stressato dal tram tram di tutti i giorni, chiudi gli occhi e immagina di entrare in una bolla di sapone trasparente, che ti avvolge e ti protegge da tutto e tutti e godendoti questo momento, osserva cosa succede intorno a te, hai tutto sotto controllo, ma nessuno

può romperti le scatole ... Resta nella bolla tutto il tempo che vuoi ...

□ Accesso intenzionale alla zona alfa:

è scientificamente provato che il cervello abbia delle frequenze chiamate onde cerebrali:

- Beta > stato di veglia
- Alfa > rilassamento cosciente
- Theta > sonno leggero
- Delta > sonno profondo
- Gamma > iper concentrazione

Sarebbe opportuno più volte durante la giornata “sintonizzarsi” in modalità alfa, lo si può fare in due modi se si è in piedi o seduti tenendo le tre dita della mano unite: pollice, indice e medio, oppure si può entrare nella zona alfa stando in posizione orizzontale (cioè sdraiati).

Il cervello nello stato di veglia cosciente passa automaticamente dalla zona beta alla zona alfa in media cinque volte nell’arco di un minuto, tuttavia sarebbe opportuno aumentarne la frequenza e la permanenza per preservare il benessere psicofisico ed aumentare le facoltà mnemoniche ed intellettive.

Ma in esclusiva per il CNR siamo andati oltre, non solo abbiamo dato ai corsisti la facoltà di accedere alla zona alfa, ma abbiamo spiegato, con un esercizio specifico, come controllare un’immagine in movimento facendola spostare con la sola volontà della mente equilibrando al tempo stesso i due emisferi.

In altre parole abbiamo dimostrato con un’immagine in movimento l’esistenza dei due emisferi cerebrali e abbiamo insegnato ai corsisti ad accedere coscientemente ad uno o ad entrambi gli emisferi cerebrali controllando l’immagine in movimento ed in maniera eccezionale tutti i partecipanti, chi prima e chi dopo un po’ di tempo, sono riusciti brillantemente nell’esperimento ed in un solo giorno.

Possiamo affermare con certezza che tutti sono stati all’altezza di svolgere tale compito, di ripeterne brillantemente le modalità ogni qual volta lo vogliano e che ad oggi possiamo affermare con certezza ed orgoglio che questa è una capacità acquisita e che ha cambiato profondamente se non il loro modo di vivere, almeno quello di pensare, avendo più controllo sulla propria vita e sulle propria sicurezza interiore.

Poiché abbiamo due emisferi cerebrali e sappiamo che l'emisfero sinistro controlla il 5% della parte razionale e l'emisfero destro ha il controllo del 95% della parte creativa, sarebbe opportuno bilanciare e riequilibrare le funzioni dei due emisferi attraverso specifici esercizi di controllo mentale.

In altre parole, lo stress è il nemico n° 1 delle nostre cellule ed è prodotto principalmente dai pensieri, quindi riuscire a filtrare la maggior parte dei pensieri negativi o inutili, ci consentirebbe di prevenire l'invecchiamento ed aumentare la memoria; a tal proposito pare che l'armonizzazione di alcuni cristalli, influisca beneficamente sulle frequenze psicofisiche, come documentato dalle ricerche di Masaru Emoto sulla cristallizzazione dell'acqua.

Inoltre sembrerebbe che esista un' "energia vitale" che compone la materia e di cui si nutre il corpo e la mente; quando la suddetta energia viene a mancare in alcune zone del corpo o in alcuni organi, questo darebbe origine a malesseri o dolori di varia natura.

Ed anche in questo caso da Mesmer a Nicola Tesla, tutti coloro che hanno studiato questa forma di energia, concordano sul fatto che se questa forza, venisse convogliata, attraverso strumenti specifici, potrebbe concretamente riequilibrare la persona, sia nella parte psico-fisica che emozionale, così come avviene nella riflessologia.

Ma di questo ne ripareremo più in là ...

Al CNR durante il Corso abbiamo mangiato tante cose buone, abbiamo raccontato barzellette abbiamo ballato, abbiamo riso ed abbiamo pianto, ma al momento opportuno ci siamo rialzati, come solo le Eccellenze sanno fare impegnandoci a far Crescere e Progredire quei meravigliosi pensieri fruttuosi che insieme abbiamo seminato e che presto diventeranno Ricchezza e Benessere per tutti quelli che hanno reso possibile e partecipato a questa straordinaria ed appagante esperienza che io ed Anna abbiamo vissuto e portato avanti.

Chi ci ha conosciuti sa, che non lo abbiamo fatto né per un riconoscimento economico, né di altra natura; l'auto motivazione è un'arte, che si apprende e si coltiva con il confronto ed il ricordo indelebile di quei sorrisi, di quegli abbracci e quel calore, che le meravigliose e straordinari Eccellenze del CNR ci hanno voluto donare mettendosi in discussione giorno per giorno.

Nella speranza di aver contribuito con il nostro impegno e con il nostro modo di "fare Formazione" vi doniamo questa storia ringraziando ognuno di Voi dal più profondo del cuore...

*“Una ragazza stava aspettando il suo volo in una sala d’attesa di un grande aeroporto.*

*Siccome avrebbe dovuto aspettare per molte ore, decise di comprare un libro per ammazzare il tempo. Comprò anche un pacchetto di biscotti. Si sedette nella sala VIP per stare più tranquilla.*

*Accanto a lei c’era la sedia con i biscotti e dall’altro lato un signore che stava leggendo il giornale.*

*Quando lei cominciò a prendere il primo biscotto, anche l’uomo ne prese uno, lei si sentì indignata ma non disse nulla e continuò a leggere il suo libro. Tra sé pensò ‘ma tu guarda se solo avessi un po’ più di coraggio gli avrei già dato un pugno...’ Così ogni volta che lei prendeva un biscotto, l’uomo accanto a lei, senza fare un minimo cenno ne prendeva uno anche lui.*

*Continuarono fino a che non rimase solo un biscotto e la donna pensò ‘ah, adesso voglio proprio vedere cosa mi dice quando saranno finiti tutti!’ L’uomo prese l’ultimo biscotto e lo divise a metà! ‘Ah!, questo è troppo’ pensò e cominciò a sbuffare indignata. Si prese le sue cose, il libro, la sua borsa e si incamminò verso l’uscita della sala d’attesa. Quando si sentì un po’ meglio e la rabbia era passata, si sedette in una sedia lungo il corridoio per non attirare troppo l’attenzione ed evitare altri dispiaceri. Chiuse il libro e aprì la borsa per infilarlo dentro quando.....nell’aprire la borsa vide che il pacchetto di biscotti era ancora tutto intero nel suo interno. Sentì tanta vergogna e capì solo allora che il pacchetto di biscotti uguale al suo era di quell’uomo seduto accanto a lei che però aveva diviso i suoi biscotti con lei senza sentirsi indignato, nervoso o superiore, al contrario di lei che aveva sbuffato e addirittura si sentiva ferita nell’orgoglio.*

LA MORALE: Quante volte nella nostra vita mangeremo o avremo mangiato i biscotti di un altro senza saperlo? Prima di arrivare ad una conclusione affrettata e prima di pensare male delle persone, GUARDA attentamente le cose, molto spesso non sono come sembrano!!!! Esistono 5 cose nella vita che non si RECUPERANO:

- Una pietra dopo averla lanciata
- Una parola dopo averla detta
- Un’opportunità dopo averla persa
- Il tempo dopo esser passato
- L’amore per chi non lotta.

Qualcuno una volta ha detto:

‘Lavora come se non avessi bisogno dei soldi.  
Ama come se nessuno ti abbia mai fatto soffrire.  
Ballata come se nessuno ti stesse guardando.  
Canta come se nessuno ti stesse sentendo.  
Vivi come se il Paradiso fosse sulla Terra!’

“Omnia munda mundis”  
Con Grande affetto  
Anna Letizia e Josè Tipaldi

### **3.6.5 Breve relazione e pro-memoria del Modulo a cura di Cgil Napoli *A cura dell'Avvocato Dario Chiocchia***

La cura di uno specifico Modulo nell'ambito del programma di incontri e lezioni “La ricerca del tempo guadagnato”, tenuto presso la sede del CNR di Napoli dal 13 novembre 2014 al 29 gennaio 2015, è stata occasione per affrontare insieme alle lavoratrici e ai lavoratori tematiche di assoluta attualità e interesse.

Il punto di partenza di qualsiasi riflessione sul mondo del lavoro, per come si è trasformato e per come si presenta oggi, è chiarire la distinzione tra le “grandi famiglie” con le quali possiamo identificare le tipologie di rapporto di lavoro, o - per essere più corretti - capire quanto questa distinzione tradizionale tra lavoro dipendente e lavoro autonomo possa considerarsi ancora esaustiva.

In termini essenziali e classici, si definisce lavoro dipendente quello svolto da un prestatore d'opera che si trova in condizioni di partenza subordinate rispetto al datore di lavoro, dal quale riceve ordini precisi sulle mansioni da svolgere e sugli orari da seguire, seguendo le direttive imposte direttamente dal datore di lavoro o dal suo superiore inserito nella struttura aziendale. Questa categoria di lavoratori, pubblici o privati, a fronte di una condizione di strutturale “inferiorità” dal punto di vista contrattuale e nei rapporti di fatto, è quella che nel nostro Ordinamento repubblicano ha guadagnato con gli anni il maggior livello di diritti e di tutele, sul piano normativo e su quello contributivo e assicurativo. Il diritto del lavoro è basato su un insieme di leggi, derivanti a loro volta da disposizioni costituzionali, ma l'asse portante delle tutele può considerarsi ancora oggi la contrattazione collettiva, quel CCNL (e laddove esistono i contratti integrativi e aziendali) che definisce “il

livello minimo” sotto il quale non è possibile derogare, sia per quanto attiene alla parte normativa, sia per quella retributiva, con tutti gli istituti che ne derivano, dalle indennità agli scatti di anzianità, dai permessi ai ratei aggiuntivi.

L’opposto del lavoro dipendente, come è noto, è quello autonomo, basato sulla libertà (e sull’autoresponsabilità) del lavoratore di organizzare come meglio ritiene opportuno la propria prestazione d’opera, al fine ultimo di raggiungere il risultato produttivo e soddisfare l’esigenza del soggetto al quale si è obbligato, che è il cliente, anziché il datore di lavoro. Fin qui tutto semplice, se non fosse per l’affermazione nel corso degli anni di un “terzo genere” di lavoratori, quelli parasubordinati, definiti anche “collaboratori” (coordinati e continuativi, a progetto, occasionali), che secondo il legislatore svolgono il proprio lavoro in condizioni originali e miste, con caratteristiche dell’una e dell’altra grande famiglia, sostanzialmente dipendenti sul piano economico dal loro committente, ma autonomi nel decidere i modi con i quali svolgere la propria prestazione. Nella realtà questa classificazione è molto più sfumata e spesso fittizia, atta a nascondere condizioni di effettiva subordinazione impropriamente inquadrate con forme contrattuali “autonome”. Alcuni, seppur incompleti, interventi del legislatore e soprattutto la giurisprudenza, hanno almeno precisato che la linea di demarcazione insuperabile tra lavoro dipendente e quello parasubordinato è il vincolo gerarchico. In altri termini, se c’è il superiore sul luogo di lavoro al quale dare conto delle modalità di svolgimento della propria opera, allora c’è lavoro dipendente, con tutti i diritti che ne derivano.

Avere questo quadro generale e conoscere, seppur sommariamente, le tappe fondamentali che hanno ridimensionato il sistema di tutele e che hanno condotto a questa disarticolazione e parcellizzazione del diritto del lavoro (schematicamente: riforma Treu del 97, Riforma Maroni del 2003, e poi i successivi interventi dei ministri Sacconi, Fornero e Poletti, fino al “jobs act”), è utile anche per lavoratori pubblici, apparentemente “immuni” da tali processi, e che invece vivono sulla loro pelle le incognite del più incerto diritto del lavoro soprattutto con il blocco dei rinnovi contrattuali (nella parte economica) e con l’affermarsi di condotte gestionali che in nome della meritocrazia e della premialità, criteri sicuramente giusti, rischiano di travalicare nell’abuso e nella condotta discriminatoria. Ciò vale forse ancor di più per quei settori come la ricerca, dove i lavoratori svolgono la propria attività in condizioni che sono sì di subordinazione, ma con margini di autonomia e di elasticità

derivanti proprio dalle peculiarità della ricerca scientifica e riconosciute in un modello meno rigido di orari e di vincoli organizzativi. Del resto, la “privatizzazione” del rapporto pubblico impiego avvenuta a partire dal 1993, nel senso dell’estensione anche ai lavoratori pubblici della disciplina privatistica del rapporto di lavoro, con tutto ciò che ne consegue in termini di contrattazione collettiva e di competenza del giudice del lavoro per eventuali contenziosi con la propria amministrazione di riferimento, ha ridotto sempre di più, nel bene e nel male, le differenze tra lavoratori pubblici e privati.

E’ con questo doveroso quadro generale, che è stato possibile approfondire alcune tematiche più specifiche riguardanti la condizione del lavoratore (e soprattutto della lavoratrice) che oggi vede **nella conciliazione dei tempi tra lavoro e famiglia** - ma più in generale tra lavoro e vita privata – una **nuovo orizzonte di conquista e di necessità**.

In termini necessariamente riassuntivi, si riportano qui alcune riflessioni affrontate sul tema del **part-time**, che soprattutto negli anni 90 è apparso a molti giuristi (e con troppo ottimismo) come la soluzione ottimale per venire incontro alle esigenze dei lavoratori, soprattutto delle donne, che spesso si trovano a dover scegliere tra lavoro e vita privata e familiare quale ambito di realizzazione personale.

Certo, nel nostro ordinamento giuridico del lavoro esistono norme che dimostrano un’attenzione al tema, le cui previsioni, sicuramente insufficienti a dare adeguate risposte alle lavoratrici e ai lavoratori, rappresentano comunque una base incoraggiante da cui partire. Per brevità vanno citati alcuni esempi, che sono stati illustrati in modo più dettagliato durante il corso. Uno di questi è la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro full-time a **part-time**, riconosciuta a quei lavoratori - dal 2010 in modo non più automatico ma su istanza da presentare alla propria amministrazione - con figli, con familiari portatori di handicap o affetti da malattie oncologiche. Sono norme già stabilite dalla legge, ma che nel caso dei lavoratori del comparto “Istituzioni ed Enti di Ricerca e sperimentazione” vengono rafforzate dal Contratto collettivo, con precise previsioni relative al lavoro notturno o ad altre collocazioni ritenute particolarmente penalizzanti per le lavoratrici, il cui utilizzo viene in questi casi espressamente vietato in presenza di figli minori o disabili. Si tratta, è bene ribadirlo, di esempi, che tuttavia, se associati a quanto previsto in materia di permessi giornalieri, diritti derivanti dalla legge 104/90 e congedi parentali, costituiscono quel nucleo di “welfare avanzato” che esce fuori dai confini del luogo di

lavoro e si propone di intervenire non solo nei confronti del lavoratore-individuo (per ipotesi legati alla sua persona come la malattia o la previdenza), ma a tutela del lavoratore-componente familiare, la cui vita privata è inevitabilmente legata a quella degli altri che compongono la sua rete di relazioni sociali.

Quanto questi obiettivi siano ancora lontani da raggiungere, non solo per la scarsa sensibilità del legislatore ma anche per una insufficiente presa di coscienza da parte delle organizzazioni sindacali e talvolta degli stessi lavoratori, è dimostrato dalle statistiche. Queste concordano sul fatto che l'Italia sia a livelli di classifica insoddisfacenti in Europa per tassi di occupazione femminile, dal momento che è soprattutto sulle donne - in conseguenza di modelli culturali e di un'idea tradizionale della famiglia oggettivamente radicata nella cultura mediterranea e nel nostro Paese - che si riflettono i limiti di un sistema del lavoro che mal si concilia innanzitutto con la condizione di madre.

Ed è proprio a partire dalla condizione della lavoratrice che è risultata di particolare interesse ai partecipanti al corso (di ambo i sessi) la parte relativa a quell'insieme di **discriminazioni e prevaricazioni ai danni dei soggetti deboli** che sui luoghi di lavoro prendono i nomi di **mobbing, straining e stalking aziendale**.

Sia ben chiaro, il tema delle molestie sul lavoro non riguarda solo le lavoratrici, ma tutti i lavoratori, sia in quanto potenziali vittime, sia come fatto che ferisce la sensibilità di ognuno. E le forme che tali molestie o prevaricazioni possono assumere sono molteplici e possono variare così come gli ambiti che colpiscono: dalla sfera sentimentale a quella della privacy, da quella della libertà di opinione all'agibilità sindacale, fino alla impossibilità stessa, magari scaturita da contrasti con colleghi o superiori, di svolgere il proprio dovere professionale sul lavoro con la serenità e nelle condizioni di tutela della salute psicofisica che proprio il datore di lavoro ha invece l'obbligo di garantire, oltre che di rispettare.

Come più volte ribadito in occasione degli incontri al corso, in uno dei quali si è preferito lasciare la parola al "grande schermo" con la visione del curatissimo film "Mi piace lavorare" del 2002 di Comencini, non esiste una fattispecie di reato penale di mobbing ben definito. La giurisprudenza è riuscita però nel corso degli anni - come illustrato con la lettura in sala delle più importanti ed incisive sentenze della Cassazione in materia - grazie ad una attenta e rigorosa azione interpretativa di leggi e precetti costituzionali che riguardano la tutela della persona e della



salute del lavoro, ad elaborare un quadro abbastanza corposo, per il cui **approfondimento** si rimanda al **documento elaborato dall'Associazione Italiana contro mobbing e Stress Psico-sociale**, che fornisce una guida utilissima e approfondita di che cosa è il mobbing, di quali sono le figure protagoniste di tale condotta, dei danni pericolosi che può arrecare alla salute, di come riconoscerlo e possibilmente combatterlo, distinguendolo altresì dallo stalking e dallo straining. In particolare, l'invenzione da parte dei giudici di questa ulteriore condotta, consistente in un atteggiamento non necessariamente continuativo ma che si esaurisce anche in un solo atto persecutorio, ha aperto un ulteriore varco nella possibilità di dimostrare la condotta illecita del mobber e, quindi, di tutelare la vittima.

### **3.6.6 Teoria Transazionale applicata alle relazioni di lavoro**

*A cura della Dott. Carla D'Addio*

Psicoterapeuta, Psicologa consulente dello Sportello Antimobbing della U.I.L. Campania

L'esperienza del modulo di Psicologia Relazionale svolto al C.N.R., parte dalla consapevolezza che i microcosmi lavorativi soggiacciono alle stesse "leggi" della relazione umana in genere, che in qualche modo codificano i rapporti, e che trovano una sistematizzazione nelle varie teorie sociali e psicologiche, eppure negli studi avanzati di Prosserica, Lettura del corpo a partire da Reich, per finire alla Bioenergetica di Lowen. La società postindustriale che fa da sfondo alle nostre esperienze sia di vita che lavorative, proietta l'individuo in una percezione ove la "sovabbondanza del possibile" rende straordinaria sia possibilità di azione sia , sia la possibilità del dominio della realtà stessa , per quanto velocemente mutevole sia.

Ma la stessa abbondanza di possibili reazioni, analisi, e la peculiare complessità della società, possono generare nel singolo individuo un senso di smarrimento, incertezza e precarietà estremamente stessanti, perchè è proprio dell'individuo vivere il "complesso" in modo negativo, perchè difficilmente padroneggiabile. Per non subire tale complessità, bisogna riuscire a calibrare il pensiero, renderlo più flessibile in modo tale che possa sia comprendere ed interpretare gli eventi anche contraddittori, che di adattarsi ai mutamenti anche imprevedibili. Basti pensare alla globalizzazione che ha come immediato risultato il rendere

ancora più variegata sia la realtà culturale, che quella economica. La sola razionalizzazione non basta più con le sue rigide categorie a comprendere la attuale complessità sociale, che di sicuro si ripercuote a livello economico-lavorativo, essa necessita un supporto immaginativo-creativo, che possa cogliere le sfumature mutevolissime dell'insieme socio-economico, soddisfacendone la svariate esigenze. Da quanto detto risulta evidente che l'antica abitudine ad immaginare per ogni quesito o contesto, una o due ipotesi risolutive è ormai obsoleta, soppiantata dalla necessità di avere una visione massimamente ampliata e quanto più possibile scevra dalle pastoie del "Carattere" individuale che possono creare pericolosi irretimenti, capaci facilmente inficiare la funzione di "Problem solving", oppure spesso responsabili delle disfunzioni lavorative, che possono sfociare in gravi problematiche quali "Mobbing" e similari, che influenzano nel modo più nefasto possibile, qualunque realtà sociale e lavorativa, a seconda della maggiore o minore "sanezza" dell'ambiente lavorativo. Urge dunque un "Brian Storming" individuale oppure di gruppo, che renda le "transazioni" più chiare e quindi più efficaci i processi lavorativi. Col termine "transazioni" si vuole intendere qualunque tipo di scambio comunicazionale tra persone, che può comprendere anche uno "stimolo" evento problematico, ed una "reazione" o risoluzione. Ciò può essere vero in qualunque contesto; e l'idea che sottende quanto si va ad illustrare si basa sulla convinzione che agendo sull' "infinitamente piccolo"(l'individuo), si può influire sull' "infinitamente grande" ossia il Contesto sociale, lavorativo e culturale. In ambito lavorativo, lo stimolo può essere rappresentato da una richiesta di un superiore, di un parigrado, di un utente. Oppure dall'assegnazione di un nuovo compito più o meno pertinente alla qualifica lavorativa, oppure un sopruso od un sovraccarico lavorativo; diversamente possiamo trovarci avanti ad uno svuotamento di mansioni, ed a tutte le disfunzioni o funzioni dell'ambiente lavorativo. Attraverso l'approccio psicologico "Transazionale", possiamo dare la stura a trovare dentro di noi almeno tre diversi aspetti ed altrettante possibilità di analizzare ed approcciare le diverse situazioni, con una buona quota di problem-solving, se si individua la modalità giusta. Ripeto: scegliamo l'approccio transazionale, perchè le "transazioni" sono scambi comunicazionali tra persone, consistenti in uno "stimolo"(l'evento da risolvere), "reazione"(l'esposizione del problema al "risolutore"). Questa relazione può essere svolta da parte di entrambe le parti con tre diverse modalità, corrispondenti a degli stati d'animo o modo di essere oppure

istanze della personalità, dell' Io individuale; parti che entrano in gioco in qualunque relazione anche lavorativa, tra colleghi oppure tra utenza ed operatore, definendo la qualità della relazione stessa. E' bene dunque sensibilizzare i lavoratori nello acquisire atteggiamenti consoni al ruolo, all'ambiente ed al proprio modo di essere, che rendano la relazione il più proficua possibile, poichè non condizionata da sentimenti incontrollati che potrebbero inficiarla, con la scelta di atteggiamenti poco consoni, che potrebbero rivelarsi responsabili di una situazione poco dialettica, per nulla volta alla soluzione della "questio", generando insoddisfazione per entrambi gli "attori" della relazione. Le Istanze della Personalità cui ci si riferisce, vengono individuate come: " Io Genitore", " Io Bambino", "Io Adulto". L'intervento dell'una piuttosto che l'altra istanza nella soluzione di una situazione, può ottimizzare oppure può rendere vano il tentativo di dipanare una soluzione gravosa od ingiusta, ancora rendere difficilissima la riuscita di una mission.

## **L'Io Genitore**

E' contraddistinto da un atteggiamento che va ad incidere in modo precipuo sulla "sfera dei valori" contenuti in una relazione e si possono individuare due modelli di atteggiamento: "genitore normativo" con condotte prescrittive e categoriche; "genitore protettivo" con forte tendenza al protezionismo e in senso positivo alla solidarietà. Il tipo "normativo" si esprime facilmente con un linguaggio categorico, propende alla moratoria con tono imperativo, accompagnando il tutto ad una mimica accigliata, ed a volte minacciosa. L'atteggiamento del corpo è chiuso, rigido, con braccia conserte, dito puntato. Solo in casi molto sporadici questo atteggiamento prevede la benchè minima autocritica. Assumere questo atteggiamento, oppure trovarsi avanti ad un interlocutore con simili modi, rende il rapporto stesso poco dialettico; l'eventuale problem-solving necessiterà efficienza velocità e rigore estremo. All'opposto Il tipo "protettivo" ha un atteggiamento di condivisione e fiducia. L'atteggiamento è incoraggiante e solidale, ed il tono è rassicurante oppure apprensivo e partecipativo. La postura a conferma della benevolenza, sarà protesa verso l'altro, le braccia aperte, la gestualità molto ricca. Questo tipo di modalità, ben più gradevole del primo caso, richiede nella relazione con l'altro, attenzione, disponibilità immediatezza e sussiegosa attenzione alle indicazioni fornite dal "buon genitore"

## **L'Io Bambino**

E' una istanza della personalità governata dal "Principio del Piacere" piuttosto che da quello della "Realtà". Spinge l'individuo alla spasmodica ricerca di piacere ai più, ed all' avere molte amicizie. La parte bambina presente in ognuno, può avere almeno tre diverse caratteristiche: "bambino adattato", "bambino libero" e "piccolo professore". Il primo caso si caratterizza per una condotta insicura, tono incerto e lamentoso, carattere diffidente ed ansioso. La mimica è determinata molto dallo sguardo imbronciato oppure lacrimoso. Il capo spesso è chino, mentre le espressioni più usate sono caratterizzate da una continua richiesta di permessi ed approvazioni. La relazione con questo tipo di atteggiamento dell' Io , risulta efficace e tesa al problem-solving qualora si interfacci con un atteggiamento dell' "altro", teso alla diligenza, cortesia ma al contempo sicuro e determinato ed anche tutoriale. Il bambino "libero" può assumere condotte provocatorie ed un linguaggio molto energico, ricco di esclamazioni esagerate, accompagnate da una gestualità molto enfaticizzata e non sempre pertinente. Lo sguardo aperto e vivace cela un vero "scugnizzo". Il giusto contraltare deve essere rappresentato da una persona che non perda il controllo, che risponda con fermezza e senza arroganza, dotata della giusta versatilità per adattare la situazione ai capricci, travestiti da esigenze o richieste del "bambino".

"Il piccolo professore" assume pose ed atteggiamenti tesi al darsi un tono, per "somiigliare" ad un adulto, dimenticando di esserlo. La voce è volutamente stentorea, esageratamente posato il tono. La gestualità è platealmente controllata. Di contro questo atteggiamento richiede nell' "altro" risolutezza, sicurezza, competenza e nessuna tendenza alla competitività

## **L'Io Adulto**

Esso è un'istanza dell' Io che attiene alla parte razionale della personalità, che analizza i problemi in maniera lineare, con un ventaglio di ipotesi risolutive efficaci e razionali; la mimica è misurata, lo sguardo attento, il tono preciso e chiaro che si avvale di un atteggiamento del corpo che sottintende apertura, dialogo. Il linguaggio spesso contiene espressioni tipo: "Forse", "Secondo me", "E' probabile". La relazione con tale tipo di persone che sono più in contatto di tutti con il "Princi-

pio della Realtà”, e che sono in grado di dare il massimo rispetto per “l’altro“, pretendendo, deve essere accorta puntuale, sincera, chiara e collaborativa, senza tendenza alla guida, bensì all’individuazione partecipativa delle soluzioni ottimali.

## **Considerazioni**

Ognuno di noi nel privato e nella realtà lavorativa, si trova spesso al cospetto, in modo più o meno consapevole, delle istanze della personalità testè trattate, proprie oppure dello interlocutore; ed in modo più o meno consapevole, applica tecniche di analisi e di reazioni abbastanza simili a quelle che sono state in precedenza enunciate e sistematizzate. Il fine del nostro intervento è far sì che gli individui, i lavoratori nello specifico, possano quantomeno conoscere le parti più recondite della personalità, provando ad individuarle ed imbrigliarle nell’ambito della relazione lavorativa, poichè l’intervento incontrollato ed inconsapevole di una parte bambina e capricciosa o competitiva, genitoriale normativa od infantilmente prescrittiva, in ambito lavorativo, può compromettere i rapporti e l’efficacia stessa di un processo lavorativo. Facendo adeguata disamina, possiamo dire che parecchi casi di Mobbing ad esempio, possono essere riconducibili, all’intervento incontrollato di parti infantili che auspicano una rivalse, per cui divengono competitive in modo estremo e distruttivo nei confronti di coloro che vengono percepiti come ostacoli o contendenti, rispetto l’obiettivo che desiderano raggiungere per appagare la atavica sete di considerazione e rivalse. Naturalmente maggiore è il ruolo lavorativo ricoperto dall’individuo portatore dell’antica ferita, e maggiore sarà la mole di conseguenze negative sugli altri, delle sue azioni. Una reazione a questo tipo di comportamenti provocatori, attraverso l’intervento di una parte a sua volta infantile, che potrà essere spaventata, vendicativa, iperadattata eccetera, non porterà alla soluzione della dolorosa situazione, bensì ad un inasprimento delle tensioni ed ad una lotta senza quartiere, che potrà seguire solo la logica della giungla con la certa sconfitta del più debole, pur essendo questi magari nel giusto.

Per impedire quanto paventato fin ora, si auspica che la maggior parte delle persone possano essere consapevoli della propria personalità, anche di alcuni risvolti non considerati gradevoli che pure le appartengono, evitando di alienarli dall’insieme “Persona”, al fine di inglobarli nel modo più armonico possibile alle modalità del proprio comportamento cosciente.



# Capitolo Quarto





## 4. La Ludoteca EUREKA! ... alla ricerca del gioco



***“L’uomo non smette di giocare perché invecchia,  
ma invecchia perché smette di giocare!”***

George Bernard Shaw

La Ludoteca aziendale Eureka!..alla ricerca del gioco ubicata presso l’Area di Ricerca Napoli 1 del CNR in Via P. Castellino 111 è nata, grazie a un progetto sperimentale inserito nell’ambito del Avviso Pubblico Accordi Territoriali di Genere - P.O.R. CAMPANIA FSE 2007-2013, con l’obiettivo di migliorare l’accesso delle donne al mercato del lavoro e ridurre le disparità di genere.

La ludoteca è stata gestita dalla Cooperativa sociale E.T.I.C.A, partner di progetto, che vanta una decennale esperienza nel campo dei servizi all’infanzia.

La Cooperativa Sociale E.T.I.C.A. (Energy To Increase Children Assistance) ONLUS dal 1999 svolge la propria attività nel settore socio-educativo, in autonomia ed in rete con enti pubblici e privati, ponendo particolare attenzione alla tutela dei minori e dei soggetti svantaggiati. I soci della Cooperativa credono sia fondamentale lavorare con pas-

sione per tutelare i diritti dei bambini, degli adolescenti, delle donne e delle famiglie. Si impegnano, in particolare, a contrastare abbandono, maltrattamento e abuso promuovendo il benessere, potenziando le risorse individuali e offrendo occasioni di crescita e cambiamento.

#### **4.1 Presentazione della Ludoteca “EUREKA! ... alla ricerca del gioco”**

##### **Obiettivi**

La ludoteca “EUREKA!...alla ricerca del gioco” promuove e valorizza la cultura dell’infanzia ed ha come scopo prevalente l’apprendimento delle prime regole educative, di vita e di socializzazione e la promozione e la diffusione della cultura del “giocare”.

La ludoteca, in sinergia con la famiglia, favorisce la crescita psico-fisica e l’acquisizione di abilità sia sul piano individuale che di gruppo nei bambini durante l’età evolutiva. Infatti attraverso le esperienze ludiche, i bambini ed i ragazzi sperimentano e sviluppano le capacità cognitive ed affettive, relazionali e comunicative, scoprendo i propri interessi ed attitudini.

Principali finalità della ludoteca:

- offrire ai bambini uno spazio organizzato su misura per loro dotato di giochi e strumentazioni adeguate.
- Promuovere la cultura del gioco attraverso una articolata proposta di attività che stimolino la loro creatività.
- Favorire la socializzazione, le capacità creative ed espressive, lo sviluppo dell’autonomia dei bambini.
- Far incontrare bambini di diversa età e provenienza educando alla convivenza in uno spirito di solidarietà e amicizia.

##### **Destinatari**

Le attività della Ludoteca sono rivolte in maniera esclusiva ai figli dei dipendenti del CNR e del PRIMM e ad alcuni bambini residenti nel territorio della V Municipalità.

Il numero massimo di bambini che la Ludoteca può accogliere è pari a 16.

L’età dei bambini è compresa tra i 3 (I anno di scuola dell’infanzia) e i 10 anni.

## **Programma giornaliero e attività**

Attività prevalenti della Ludoteca:

attività ludiche e di socializzazione, spazio studio, atelier e laboratori.

Ore 10,00 – 11,00	Accoglienza, Circolo delle Idee, gioco libero
Ore 11,00 – 12,30	gioco guidato e giochi con il supporto di giocattoli e attrezzature.
Ore 12,30 – 13,00	Riordino e uscita
Ore 14,00 – 14,30	Accoglienza e Circolo delle Idee
Ore 14,30 – 16,30	Gioco libero/guidato (per i bambini che non hanno compiti)
	Spazio Studio (per i bambini che hanno compiti)
Ore 16,30 – 17,00	Gioco libero
Ore 17,00 – 18,30	Laboratorio/Atelier/Gioco guidato
Ore 18,30 – 19,00	Riordino e uscita

Questa ludoteca è un luogo accogliente e stimolante destinato e dedicato al gioco che offre ai bambini l'opportunità di dedicarsi liberamente ad attività ludiche, di trovare compagni di gioco e di vivere molteplici esperienze, avvalendosi della competenza del personale specializzato. "Ogni bambino per noi è al centro del processo educativo, è una persona costruttrice attiva di saperi attraverso originali processi di apprendimento che prendono forma con modalità e tempi unici e soggettivi nella relazione con i coetanei, gli adulti e gli ambienti. Pertanto la ricerca ludica e creativa è alla base dell'offerta pedagogica della Ludoteca Eureka".

"La creatività è un aspetto potenziale della personalità che ognuno possiede fin dalla nascita: la sua realizzazione dipende in gran parte dalle opportunità che l'ambiente offre."

E' per questo che costruire, inventare e reinventare giochi è un'attività cui dedichiamo tanto spazio ma poniamo attenzione anche alla relazione tra bambini all'ascolto del loro bisogno affinché partecipino con le loro idee.

Lo Spazio studio della Ludoteca (dalle 14,00 alle 16,30) consente ai bambini di svolgere i compiti scolastici giornalieri, alleggerendo i genitori che dovrebbero, altrimenti, seguirli in questa attività solo al loro

rientro a casa dal lavoro.

Una delle mamme lavoratrici del CNR afferma: “La Ludoteca EUREKA offre a noi famiglie un sostegno concreto nella gestione della vita quotidiana garantendo il servizio fino alle ore 19 e nei giorni di chiusura scolastica. Tutto ciò ha favorito una maggiore serenità lavorativa ed una più semplice organizzazione familiare”.

## 4.2 Il campo estivo 2014 realizzato in esterno

### CAMPO ESTIVO 2014 DELLA LUDOTECA

#### “EUREKA! ... alla ricerca del gioco”



La ludoteca “EUREKA! – alla ricerca del gioco” del C.N.R.- CUG ha offerto un servizio di Campo Estivo per il mese di luglio 2014 dal lunedì al venerdì dalle 8,30 alle 16,00 ed ha accolto un totale di 20 bambini di età compresa tra i 5 e i 10 anni (sia figli di dipendenti del CNR sia bambini residenti nel territorio della V Municipalità). Dal momento che i locali della Ludoteca erano ancora in ristrutturazione, il campo è stato realizzato in strutture esterne che hanno messo a disposizione spazi e attrezzature.

E’ stato predisposto un servizio di pulmino sia per l’andata che per il ritorno che prendeva i bambini all’ingresso delle sede del CNR di Via Pietro Castellino 111 alle ore 8,30 con partenza ore 9,00 e li riaccompagnava nello stesso posto alle ore 16,00.

Per il pranzo le famiglie preparavano una colazione a sacco.

La partecipazione al Campo Estivo della Ludoteca “EUREKA! – alla ricerca del gioco” è stata completamente gratuita perché la copertura delle spese è a carico delle risorse del progetto.

#### Organizzazione delle settimane

Periodo		Indirizzo
30 giugno - 4 luglio	“Melagioco” - Centro di cultura ludica	c/o Centro Sportivo “Oasi” Via Manzoni, 53 80123 Napoli
7 – 11 luglio	“Fili di grano”	Via Marechiaro, 85 80123 Napoli
14 – 18 luglio	“Melagioco” - Centro di cultura ludica	c/o Centro Sportivo “Oasi” Via Manzoni, 53 80123 Napoli
21 – 25 luglio	“Fili di grano”	Via Marechiaro, 85 80123 Napoli

## Breve descrizione delle attività

### Campo Estivo “Melagioco”

Attività di ludoteca; attività in piscina per bimbi, solarium e gioco; laboratori creativi; giochi di gruppo.

### Campo Estivo “Filidigrano”

Cura dell’orto; scienze, scoperte e osservazioni degli animali; laboratori manuali di riciclo creativo; giochi, burattini, lettura libri, musica e yoga.







## GRADIMENTO DEL SERVIZIO DI CAMPO ESTIVO REALIZZATO A LUGLIO 2014

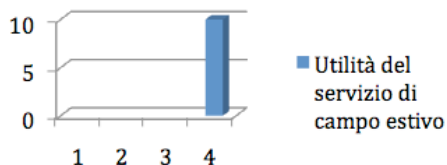


### *Osservazioni dei genitori relative al servizio*

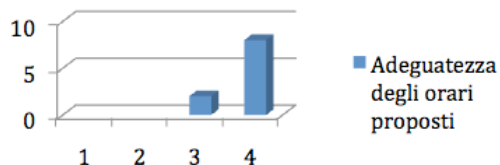
	1	2	3	4
Utilità del servizio di campo estivo				10
Adeguatezza degli orari proposti			2	8
Capacità organizzativa del servizio				10
Efficienza del servizio di trasporto			1	9
Professionalità degli operatori				10
Gradimento delle strutture selezionate per la realizzazione del Campo:				
1° e 3° settimana			2	8
2° e 4° settimana			1	9
Grado di interesse/divertimento percepito dai vostri figli			1	9



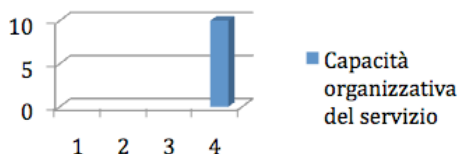
### Utilità del servizio di campo estivo



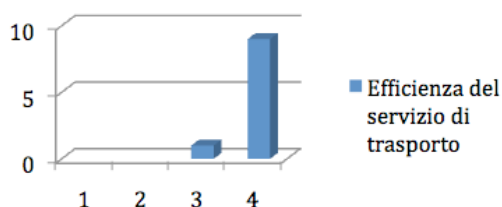
### Adeguatezza degli orari proposti



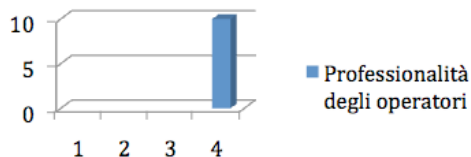
### Capacità organizzativa del servizio



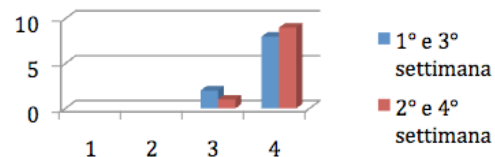
### Efficienza del servizio di trasporto



### Professionalità degli operatori



### Gradimento strutture prescelte



### Osservazioni dei bambini relative alle attività proposte

valore 1 minimo e 4 massimo	1	2	3	4
Quanto ti sei divertito?			3	7
Le attività proposte sono state di tuo interesse?			3	7
Come ti sei trovato con i compagni incontrati durante il Campo estivo?		1	4	5
Simpatia delle operatrici della Ludoteca			1	9
Simpatia degli operatori incontrati nelle sedi del campo:				
Melagioco			5	5
Fili di Grano			1	9

## Quanto ti sei divertito?



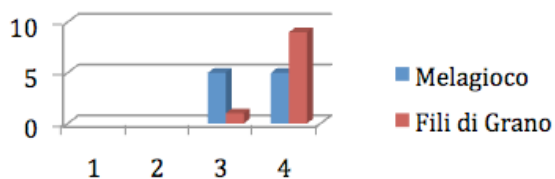
## Le attività proposte sono state di tuo interesse?



## Simpatia delle operatrici della Ludoteca



## Simpatia degli operatori incontrati nelle strutture



## 4.3 La Carta Servizio

### **CARTA SERVIZIO DELLA LUDOTECA “EUREKA!... alla ricerca del gioco”**

1. Cos'è la carta dei servizi
2. Presentazione del progetto “alla ricerca del tempo guadagnato”
3. Presentazione ente gestore
4. Presentazione del servizio
  - A. Modalità di apertura
  - B. Sede
  - C. Spazi e attività
  - D. Organizzazione del tempo
5. Progetto educativo
  - A. Scelte metodologiche
  - B. Obiettivi e finalità del servizio
6. Aspetti organizzativi
  - A. Figure professionali
  - B. Formazione
7. Funzionamento del servizio
  - A. Modalità di accesso
  - B. Funzionamento
  - C. Attività ordinarie e straordinarie
  - D. Sistema delle regole
8. Diritti dei bambini e dei genitori
9. Sistema di monitoraggio e valutazione
10. Standard di qualità
11. Segnalazioni reclami e proposte
12. Contatti

#### **1. COS'È LA CARTA DEI SERVIZI**

La “Carta dei Servizi” è il mezzo attraverso il quale qualsiasi soggetto che eroga un servizio pubblico individua gli standard della propria prestazione, dichiarando i propri obiettivi e riconoscendo specifici diritti in capo all'utente-consumatore. Attraverso la Carta dei Servizi i soggetti erogatori si impegnano a rispettare determinati standard qualitativi con l'intento di monitorare e migliorare le loro prestazioni. In essa sono descritte finalità, modi e criteri attraverso cui il servizio viene attuato, modalità e tempi di partecipazione, procedure di controllo che l'utente

ha a sua disposizione. La Carta è lo strumento fondamentale con il quale si attua il principio di trasparenza, attraverso l'esplicita dichiarazione dei diritti e dei doveri sia del personale, sia degli utenti.

Si ispira agli articoli 3, 30, 33, 34 della Costituzione Italiana, che sanciscono e tutelano il rispetto dei principi di uguaglianza, imparzialità, tutela della dignità della persona, e che vietano ogni forma di discriminazione basata sul sesso, sull'appartenenza etnica, sulle convinzioni religiose, e impegna tutti gli operatori e la struttura nel rispetto di tali principi.

Pertanto la Carta dei servizi della Ludoteca Eureka nasce da esigenze di trasparenza, di informazione e di ricerca del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia del suo servizio nel rapporto con l'utenza.

## **2. PRESENTAZIONE DEL PROGETTO “ALLA RICERCA DEL TEMPO GUADAGNATO”**

La Ludoteca Eureka!..alla ricerca del gioco, è un progetto sperimentale inserito nel “Programma di interventi per l'Accordo Territoriale di Genere” nell'ambito del Avviso Pubblico - **Accordi Territoriali di Genere - Alla ricerca del tempo guadagnato** P.O.R. CAMPANIA FSE 2007-2013 ASSE II OCCUPABILITÀ per realizzare l'obiettivo di migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere.

La partecipazione all'Avviso Pubblico promossa dal CUG del CNR, con il coinvolgimento delle associazioni sindacali più rappresentative, implementa la rete territoriale integrata già esistente sul territorio della Municipalità 5 Vomero-Arenella composta dalla Municipalità stessa, dal Distretto Sanitario di Base 27 e dal Terzo Settore rappresentato dalla Cooperativa sociale E.T.I.C.A., per sperimentare un modello che migliora la condizione femminile delle occupate del CNR.

La Ludoteca allestita presso l'Area di Ricerca Napoli 1 di Via P.Castellino, destinata ai figli dei dipendenti e aperta al territorio per una quota parte, si pone quale misura di conciliazione del tempo, in quanto consente ai genitori di usufruire di un servizio educativo per i propri figli accanto al luogo di lavoro (e di condividere con loro alcuni momenti della giornata), “guadagnando tempo” di vita e lavoro.

### 3. PRESENTAZIONE ENTE GESTORE

La Cooperativa sociale E.T.I.C.A., partner di progetto ed ente gestore del servizio, vanta una decennale esperienza nel campo dei servizi all'infanzia.

Dal 1999 al 2011 la Cooperativa sociale E.T.I.C.A. ha gestito il **Centro per l'infanzia Gli anni in tasca**, nel quartiere Chiaia, offrendo servizi di nido, scuola dell'infanzia paritaria, laboratori e campi estivi. I servizi all'infanzia gestiti da E.T.I.C.A. hanno sostenuto i bambini favorendone pari opportunità di crescita anche grazie a progetti di integrazione e sviluppo delle potenzialità quali: **Spazio per l'infanzia**, nato grazie all'impegno congiunto con la Fondazione Aiutare i bambini ONLUS, che ha permesso di accogliere senza oneri di spesa bambini, in particolare stranieri, in situazione di disagio e di sostenere le loro famiglie; Prevenzione del disagio e sviluppo delle potenzialità psicoaffettive e sociali del bambino che ha creato azioni di riconoscimento, sostegno e sviluppo delle capacità di ciascun bambino e lo **Sportello S.O.S. genitori**, uno spazio che ha offerto consulenza e mediazione nella relazione genitori e figli. La Cooperativa ha gestito inoltre per 3 anni il servizio di Sezione Primavera, presso tre scuole pubbliche napoletane, per rispondere alla domanda sociale delle famiglie con bambini di età compresa fra i 2 e i 3 anni offrendo un qualificato momento di preparazione ed introduzione alla scuola dell'infanzia con l'organizzazione educativa del nido. La Cooperativa nel 2006 ha vinto il **Premio Roberto Marra** nella Sezione Impresa del Concorso "Alla Ricerca di Talenti" e nel 2010, la Menzione Speciale per il Progetto "SOS genitori" nell'ambito dell'iniziativa **Premio Amico della Famiglia** - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento del Ministero della Famiglia.

La parola cooperazione accompagna l'agire quotidiano di E.T.I.C.A. anche nel realizzare i servizi sviluppando un approccio che pone al centro la cooperazione come stile relazionale sia tra adulti sia tra bambini e bambine.

La presenza di una figura di coordinatore pedagogico-gestionale è elemento a garanzia della qualità del servizio offerto. Attraverso un'azione di direzione e coordinamento garantisce la progettazione ed il monitoraggio costante di tutti i processi educativi, gestionali, formativi e funge da figura di sistema mantenendo ed alimentando la rete delle relazioni con la comunità in cui sono inseriti i servizi.

#### **4. PRESENTAZIONE DEL SERVIZIO**

La Ludoteca aziendale Eureka!..alla ricerca del gioco è un luogo accogliente e stimolante destinato e dedicato al gioco quale valore fondante che offre ai bambini l'opportunità di dedicarsi liberamente ad attività ludiche, di trovare compagni di gioco e di vivere molteplici esperienze, avvalendosi della competenza del personale specializzato. Oltre a uno spazio fisico è anche uno spazio mentale della libertà, dell'immaginazione, della fantasia e della creatività. Ponendo il gioco e il giocattolo al centro di tutti i progetti e le azioni la Ludoteca contribuisce alla formazione e all'educazione dell'individuo, allo sviluppo dell'autonomia e della responsabilità; educa al rispetto delle regole, alla convivenza civile, all'incontro con se stessi e con l'altro.

Questo servizio nasce all'interno del CNR con l'obiettivo di sostenere la conciliazione familiare per il proprio personale (ricercatori, tecnologi e componente tecnica amministrativa) presente nella struttura anche al di fuori dell'orario standard 8.30-16.30.

##### **Destinatari**

Le attività della Ludoteca sono rivolte ai figli dei dipendenti del CNR e del PRIMM (a tempo indeterminato, determinato, ricercatori e assegnisti) e in quota proporzionale ad alcuni bambini residenti nel territorio della Municipalità 5 (Vomero-Arenella).

Il numero massimo di bambini che la Ludoteca può accogliere, date le caratteristiche strutturali dei locali in base alle indicazioni normative, è pari a 16 in compresenza.

L'età dei bambini è compresa tra i 3 (scolarizzati e frequentanti la scuola dell'infanzia) e i 10 anni.

##### **Apertura al pubblico**

La ludoteca prevede un tempo di frequenza di massimo 3 ore (10,00-13,00) di mattina e di 4 ore di pomeriggio (14,00-19,00) e non prevede la mensa.

##### **Sede**

Il locale che funge da sede al servizio è collocato all'interno del complesso del CNR di via Pietro Castellino 111, con ingresso dedicato; la Ludoteca è facilmente raggiungibile a piedi, in auto (sono presenti zone di parcheggio delimitate con strisce blu e parcheggi comunali) e con i mezzi pubblici (autobus e metropolitana).

In relazione alla superficie disponibile, alla tipologia d'attività e alle diverse fasce d'età dei bambini, la Ludoteca dispone di:

- un vano di ingresso/corridoio;

- una zona separata per servizi amministrativi;
- uno spazio al chiuso riservato alle attività arredato per il gioco libero e guidato;
- uno spazio al chiuso con tavoli per i laboratori, gli atelier e la realizzazione dei compiti
- servizi igienici a misura di bambino;
- uno spazio esterno recintato e parzialmente coperto per la realizzazione di giochi e attività all'aperto;
- uno spazio chiuso destinato a deposito per attrezzature e materiali di pulizia.

### **Spazi e attività**

Gli spazi e le attività sono organizzati per gruppi di bambini, in rapporto all'età, sulla base del progetto educativo-ricreativo. Al suo interno sono contemplati diversi "angoli gioco" tra i quali i bambini possono liberamente muoversi e giocare. In particolare:

- **L'Angolo dei Giochi**

Spazio dedicato esclusivamente alle attività del gioco e dei giocattoli, composto prevalentemente da giochi di gruppo e giochi di società. In esso sono considerati sia i giochi in dotazione della Ludoteca sia altri giochi costruiti insieme ai bambini.

L'attività di costruzione di giochi e giocattoli è una delle attività strutturali della Ludoteca.

- **L'Angolo della Musica**

Composto da una dotazione strumentale di strumenti per la ritmica. Gli strumenti vengono utilizzati per realizzare con i bambini attività di ritmica, avvicinamento alla musicalità e a scopi ludici.

- **L'Angolo dei Travestimenti**

Organizzato con un mobile a torre nel quale sono contenuti alcuni travestimenti e una serie di specchi. Il travestimento da sempre è uno dei giochi preferiti dei bambini che consente loro di entrare e uscire da ruoli diversi permettendogli di esprimere le loro emozioni, la loro personalità e le fantasie. Questo spazio prevede inoltre la costruzione da parte dei bambini di maschere e travestimenti.

- **L'Angolo dell'Arte**

Consiste nella stanza per i Laboratori, dotata di tavoli e sedie, nella quale i bambini realizzano quotidianamente attività manuali, artistiche e creative (per maggiori dettagli si veda il paragrafo dedicato alle Attività nel capitolo sul Funzionamento del servizio).

- **L'Angolo della lettura**

Piccola libreria con libri per bambini sia nuovi che usati. Può essere utilizzata in diversi modi:

- I libri possono essere letti direttamente in Ludoteca.
- E' possibile prendere in prestito un libro per un periodo.
- E' possibile effettuare uno scambio di libri (ne porto uno, ne prendo uno).

- **L'Angolo dei Pupazzi e Burattini**

Teatrino dei burattini messo a disposizione dei bambini per realizzare rappresentazioni e scenette di loro libera fantasia. Una serie di burattini sono in dotazione ma altri pupazzi e burattini sono costruiti direttamente dai bambini.

L'organizzazione delle giornate generalmente prevede uno spazio studio, momenti di gioco libero e/o guidato, e la realizzazione di laboratori creativi e di costruzione di giocattoli.

### **Organizzazione del tempo**

In riferimento alle attività proposte dalla Ludoteca le giornate sono articolate con attività ludiche, spazio studio, atelier ricreativi e di costruzione di giochi. Lo spazio studio è svolto ordinariamente dal lunedì al venerdì dalle 14,00 alle 16,00 (con una certa flessibilità in caso di esigenze specifiche).

Programma giornaliero (di massima)

*mattina*

Accoglienza e gioco libero/guidato

Circolo delle Idee e giochi con il supporto di giocattoli e attrezzature.

Riordino e uscita

*pomeriggio*

Accoglienza pomeridiana

Gioco libero/guidato (per i bambini che non hanno compiti)

Spazio Studio (per i bambini che hanno compiti scolastici da realizzare)

Gioco libero

Laboratorio/Atelier/Gioco guidato

Riordino e uscita



Nei giorni di chiusura scolastica e nei periodi di Campo Natalizio ed Estivo il programma subisce delle variazioni: lo spazio studio non c'è, vengono proposte attività laboratoriali a tema, ci sono più momenti di gioco di gruppo e giochi a squadre.

## **5. PROGETTO EDUCATIVO**

### **Scelte metodologiche**

Ogni bambino per noi è al centro del processo educativo, è una persona costruttrice attiva di saperi, competenze ed autonomie, attraverso originali processi di apprendimento che prendono forma con modalità e tempi unici e soggettivi nella relazione con i coetanei, gli adulti e gli ambienti. Pertanto la ricerca ludica, razionale, corporea, emotiva e creativa è alla base dell'offerta pedagogica della Ludoteca Eureka.

La Ludoteca "EUREKA!...alla ricerca del gioco" promuove e valorizza la cultura dell'infanzia ed ha come scopo prevalente la promozione e la diffusione della cultura del "giocare". Infatti attraverso le esperienze ludiche, i bambini ed i ragazzi sperimentano e sviluppano le capacità cognitive ed affettive, relazionali e comunicative, scoprendo i propri interessi ed attitudini.

L'approccio pedagogico proposto dalla Cooperativa Etica all'interno della Ludoteca può essere riassunto a partire da alcune parole chiave: **RELAZIONE, ASCOLTO, PARTECIPAZIONE, GIOCO E CREATIVITÀ.**

**Relazione:** nel nostro approccio l'attenzione alla relazione è centrale. Quando parliamo di relazione intendiamo la costruzione di un rapporto simmetrico tra operatore e bambino basata sul dialogo, sull'ascolto attivo e sulla comprensione che favorisce la costruzione di legami affettivi. L'educatore è quindi una persona pronta ad ascoltare, a dare consigli e incoraggiare, di cui potersi fidare e a cui potersi affidare.

**Ascolto:** ascolto per noi significa principalmente la capacità di leggere i bisogni dei bambini e costruire le risposte più adeguate ad essi. L'attenzione agli stati d'animo dei bambini e alle loro esigenze espresse e inespresse rappresenta un importante strumento di indirizzo per la progettazione delle attività quotidiane.

Partecipazione: intesa come condivisione, capacità di coinvolgimento attivo dei bambini nelle varie attività proposte, dalla loro progettazione alla loro realizzazione. Il principio della partecipazione parte dalla considerazione dei bambini come soggetti attivi e implica un continuo incoraggiamento all'autonomia.

Gioco: indiscutibile protagonista dello sviluppo psicologico e della personalità del bambino. Il gioco è un'attività ricca, è un'occasione per il bambino di sperimentarsi, di costruire, di esprimersi e comunicare attraverso prove ed errori, libertà e regole. Attraverso il gioco il bambino sviluppa non soltanto le sue capacità fisiche, ma anche l'immaginazione, l'intelligenza, la socialità. Durante il gioco vengono apprese infinite nozioni e sperimentati atteggiamenti utili come tirocinio alla vita del futuro adulto. In Ludoteca noi diamo molto spazio al gioco, inteso come fine e non come mezzo, e in particolare al gioco libero che significa scegliere liberamente sia il tipo di gioco che il/i compagno/i, assecondare la propria indole, stimolare la fantasia, rapportarsi agli altri, esprimere le proprie emozioni, giocare per giocare.

Creatività: la creatività è un aspetto della personalità che ciascuno possiede fin dalla nascita ma la sua espressione dipende in gran parte dalle opportunità che l'ambiente offre. Creativo non è soltanto colui che prospetta o produce qualcosa di nuovo, ma anche chi trova una diversa interpretazione e organizzazione degli elementi a sua disposizione. E' per questo che in Ludoteca diamo molto spazio all'ideazione e alla costruzione di giochi da parte dei bambini. Inoltre insieme a loro inventiamo nuovi e diversi modi di utilizzare i vari giochi e giocattoli già in nostro possesso. Queste attività stimolano molto la creatività dei bambini e fanno capire loro come, con un po' di fantasia, un gioco può trasformarsi in tanti altri.

### **Obiettivi e finalità**

La ludoteca, per sua definizione (Carta Nazionale delle Ludoteche Italiane) è un luogo di svago, socializzazione, integrazione e educazione, che pone il gioco, sia come fine che come mezzo, al centro delle azioni che intraprende per promuovere il benessere dell'individuo.

La Ludoteca "EUREKA!...alla ricerca del gioco" promuove e valorizza la cultura dell'infanzia ed ha come scopo prevalente la promozione e la diffusione della cultura del "giocare". Infatti attraverso le esperienze

ludiche, i bambini ed i ragazzi sperimentano e sviluppano le capacità cognitive ed affettive, relazionali e comunicative, scoprendo i propri interessi ed attitudini.

Principali finalità della ludoteca:

**per i bambini**

- Offrire uno spazio organizzato su misura per loro dotato di giochi e strumentazioni adeguate.
- Promuovere la cultura del gioco attraverso una articolata proposta di attività che stimolino la loro creatività.
- Favorire la socializzazione, le capacità creative ed espressive, lo sviluppo dell'autonomia dei bambini.
- Far incontrare bambini di diversa età e provenienza educando alla convivenza in uno spirito di solidarietà e amicizia.

**per i genitori**

- Offrire ai lavoratori del CNR l'opportunità di avere, nel proprio luogo di lavoro, un servizio di qualità nel quale portare i propri figli dopo la scuola e nei giorni di chiusura scolastica, in modo da semplificare la personale gestione familiare e ridurre i rischi di contrattempi e richieste di permessi dal lavoro.
- Offrire alle famiglie (in particolare a quelle con entrambi i genitori lavoratori), un supporto nelle funzioni di cura dei bambini, inserendosi quale valido interlocutore nella rete dei servizi del territorio.
- Offrire alle donne un'opportunità per conciliare i tempi di vita e di lavoro e facilitare la partecipazione al lavoro (rientro al lavoro dopo la maternità, riduzione del rischio di abbandono del posto di lavoro).

## **6. ASPETTI ORGANIZZATIVI**

***Figure professionali: ruoli e funzioni***

Nel servizio operano le seguenti professionalità: n° 2 operatori d'infanzia, n° 1 Coordinatore sociologo. Accanto a queste figure, inserite integralmente nel servizio, vi è quella del Supervisore facente parte della Cooperativa E.T.I.C.A. (ente gestore del servizio).

L'intervento del Personale educativo è centrato sulla costruzione di una relazione affettiva e assicura le modalità necessarie allo sviluppo armonioso dei bambini in rapporto alle loro specifiche esigenze. Il personale

garantisce ai bambini la risposta ai loro bisogni emotivi, ponendo una particolare attenzione al rapporto con gli altri bambini, integrando gli aspetti affettivi con quelli cognitivi e psicomotori dello sviluppo mediante un'attenta programmazione.

Il personale educativo promuove e realizza attività ludico-didattiche valorizzando gli aspetti di autonomia, di creatività, di fantasia dei bambini attraverso il gioco.

Il personale educativo svolge funzioni:

- Progettazione dell'offerta ludico-didattica
- Realizzazione delle attività con i bambini
- Realizzazione degli allestimenti scenografici.
- Cura della relazione con i bambini.
- Cura della relazione con i genitori.
- Partecipazione alle riunioni di équipe.
- Partecipazione al monitoraggio e alla valutazione del servizio.

Il Coordinatore della Ludoteca è responsabile dell'attuazione delle indicazioni ludo-pedagogiche e del regolare funzionamento del servizio e presidia gli aspetti organizzativi e gestionali. Il coordinatore organizza le attività e il relativo impiego del personale, e si occupa di mantenere i rapporti con i vari soggetti partner si progetto.

Il coordinatore svolge le seguenti funzioni:

- Presidio e gestione della segreteria organizzativa.
- Cura degli aspetti organizzativi e gestionali del servizio.
- Relazioni con gli altri soggetti del partenariato in riferimento alle attività della Ludoteca.
- Cura dei rapporti con i genitori.
- Gestione dei rapporti con i fornitori.
- Supervisione della programmazione ludico-didattica.
- Coordinamento e supervisione dell'équipe.
- Monitoraggio e valutazione del servizio.

Il Supervisore cura il coordinamento pedagogico, individua le linee generali di organizzazione e funzionamento del servizio, realizzando incontri periodici di confronto con l'équipe di lavoro.

Il supervisore svolge le seguenti funzioni:

- Presidio dell'approccio pedagogico
- Gestione degli incontri di formazione
- Cura della relazione con gli altri partner di progetto

### ***Formazione***

La cooperativa sociale E.T.I.C.A. prevede per i propri operatori momenti di formazione sia ex ante che in itinere. La formazione ha la finalità di sostenere gli operatori nella realizzazione del loro lavoro, sviluppare prefigurazioni operative condivise e attivare un processo di valorizzazione delle risorse e delle loro potenzialità. In itinere sono previsti incontri di formazione e supervisione mensili gestiti da una esperto della Cooperativa.

## **7. FUNZIONAMENTO DEL SERVIZIO**

### ***Modalità di accesso***

L'accesso alla Ludoteca è regolamentato da criteri stabiliti dal CNR in accordo con i sindacati, in base ai quali è stata redatta una apposita graduatoria.

Sono previste differenti modalità di utilizzo del servizio:

1. giornaliera (dal lunedì al venerdì)
2. regolare ma solo per alcuni giorni fissi a settimana (es: martedì e giovedì)
3. irregolare e saltuaria
4. durante tutti i giorni di chiusura scolastica

Le richieste di iscrizione di bambini con una frequenza giornaliera continuativa hanno priorità di accesso, in quanto garantiscono continuità di funzionamento al servizio. Nel caso il numero di domande superi i posti disponibili si tiene in considerazione la posizione in graduatoria.

Per gli accessi irregolari e saltuari vengono presi in considerazione la disponibilità di posti e il tempo di presentazione della domanda di accesso. Per i giorni di chiusura delle scuole, che sono quelli per i quali vi è una maggiore richiesta, si tiene in considerazione la posizione in graduatoria.

Per garantire l'accesso al servizio al maggior numero di persone il principio dell'alternanza è sovrano. Quindi chi ha avuto diritto al servizio per un periodo, la volta successiva non avrà diritto di precedenza e gli accessi sono regolati in base allo scorrimento della graduatoria esistente.

Chi utilizza il servizio durante il corso dell'anno con partecipazione giornaliera e regolare (sia dal lunedì al venerdì sia per alcuni giorni fissi a settimana), nei periodi di chiusura delle scuole dovrà dare priorità di

accesso a chi non utilizza il servizio regolarmente.

Per gli accessi irregolari e saltuari va presentata specifica domanda, inviata per e-mail o sms, entro le ore 16 del giorno precedente. In caso di eccesso di domande rispetto ai posti giornalieri disponibili vale l'ordine di presentazione delle domande (verificato attraverso l'orario di trasmissione della domanda per mail o per sms). Pertanto in tali circostanze l'ordine di posizione in graduatoria non viene tenuto in considerazione.

Per l'assegnazione del servizio nei giorni di chiusura scolastica viene rispettata la posizione in graduatoria da parte degli iscritti che non usufruiscono del servizio in maniera regolare.

L'accesso al servizio di Ludoteca nei giorni di chiusura scolastica avviene sempre previa presentazione di una richiesta, con specifica delle esigenze, attraverso la compilazione di una domanda da presentare alla segreteria organizzativa della Ludoteca, secondo modalità comunicate con largo anticipo.

### ***Funzionamento***

La Ludoteca "EUREKA! – alla ricerca del gioco" è aperta dal lunedì al venerdì dalle ore 10,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 19,00.

È inoltre garantita l'apertura nei giorni di chiusura scolastica, in base al calendario scolastico regionale

In tali giorni l'orario di apertura è dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 18,00.

Per le attività di segreteria e i colloqui con i genitori l'orario è dal lunedì al venerdì dalle 9,00 alle 10,00 e dalle 15,00 alle 16,00.

Non è possibile consumare il pranzo in Ludoteca e pertanto i genitori sono tenuti a prelevarli entro le ore 13,00 e riportarli non prima delle ore 14,00.

Si invitano i signori genitori, o chi ne fa le veci, a presentarsi in Ludoteca almeno 10 minuti prima della chiusura per garantire il rispetto degli orari di chiusura previsti dal servizio.

Per ogni bambino che utilizza il servizio di Ludoteca è prevista la compilazione di una scheda contenente i recapiti telefonici di riferimento dei genitori o di chi ne fa le veci, annotazioni particolari relative al bambino (intolleranze, patologie mediche, ecc....) ed altre eventuali annotazioni.

### ***Attività ordinarie, eventi, proposte aggiuntive***

Attività ordinarie della Ludoteca:

- Attività ludiche e di socializzazione
- Spazio studio
- Atelier e laboratori

#### Attività ludiche e di socializzazione

Nella nostra Ludoteca il tempo del gioco come protagonista dello sviluppo psicologico e soprattutto della personalità del bambino, è centrale. Il gioco è un'attività ricca, è un'occasione per il bambino di sperimentarsi, di costruire, di esprimersi e comunicare attraverso prove ed errori, realtà ed immaginazione, libertà e regole.

#### Spazio studio

Lo Spazio studio della nostra Ludoteca è un servizio finalizzato a soddisfare l'esigenza di svolgimento dei compiti scolastici giornalieri dei bambini. Per questo abbiamo previsto un tempo e un setting dedicato, finalizzato a creare un ambiente cognitivo favorevole. Tutti i giorni i bambini si ritrovano intorno al tavolo in un clima piacevole e tranquillo dove studiare insieme agli altri. Lo spazio studio, per le sue caratteristiche specifiche, non contempla un accompagnamento individuale ma una supervisione di gruppo in cui le nostre operatrici rappresentano esclusivamente un punto di riferimento per dubbi e perplessità nella realizzazione di compiti ma non per la loro correzione. Infatti l'approccio scelto è fondamentalmente quello del "peer tutoring" basato sul mutuo scambio di informazioni e saperi tra i bambini che così rafforzano sia le proprie conoscenze e la sicurezza di sé sia l'attitudine al reciproco supporto. In tal modo il presidio della didattica viene lasciato all'insegnante e ai genitori, con riferimento alle loro specificità e agli specifici approcci adottati.

#### Atelier e laboratori

I laboratori di manipolazione e di espressione, proposti giornalmente, sono pensati per sollecitare la curiosità, la fantasia e la capacità espressiva dei bambini. In particolare i laboratori consentono ai bambini l'utilizzo di diversi materiali (carta, cartone, stoffa, plastica) e diverse tecniche pittoriche: pennello, pittura a dita, rulli, frottage, ecc..

Diverse attività sono inoltre centrate sul concetto di trasformazione e riuso dei materiali e quindi realizzati con materiali di riciclo.

Accanto alle attività ordinarie è prevista la realizzazione di attività collegate ad eventi particolari, quali ad esempio: Halloween, 20 novembre Giornata internazionale dei diritti sull'infanzia, Natale, Carnevale, Pasqua. Per tali occasioni saranno programmate attività monotematiche finalizzate alla realizzazione di un evento finale. In alcuni casi saranno proposti momenti di condivisione delle attività con i genitori.

Nei giorni di chiusura scolastica, anche in relazione alla presenza di bambini che non frequentano regolarmente la Ludoteca e quindi non si conoscono bene tra loro, vengono proposte molteplici attività di gioco guidato e giochi a squadra; non vi è lo spazio studio e le attività di laboratorio sono sempre collegate alla specifica ricorrenza (Natale, Carnevale, Pasqua, ecc..).

Inoltre la Ludoteca offre alcuni servizi aggiuntivi miranti ad aumentare nei bambini il senso di appartenenza e offrire ai genitori la possibilità di conoscere sia le iniziative della Ludoteca che quelle provenienti da altre realtà cittadine. Le presentiamo qui di seguito:

- EUREKA! EVENTI

Comunicazione periodica di iniziative particolari organizzate dalla Ludoteca estese a tutti i bambini iscritti .

- BIBLIOEUREKA!

Spazio per lo scambio di libri per bambini nuovi e usati (la biblioteca di Eureka accetta anche donazioni di libri per bambini in buone condizioni).

- EUREKA SI RACCONTA

News letter bimestrale attraverso la quale la Ludoteca offre un breve resoconto, fatto di immagini e parole, sulle attività realizzate dai bambini in Ludoteca mese per mese.

- EUREKA CHE IDEA!

Informazioni su iniziative per bambini, proposte da varie realtà a Napoli e dintorni, che possono essere di interesse per le famiglie dei bambini che frequentano la Ludoteca (sia presso la bacheca in sede che per mail).

***Sistema delle regole***

Per i bambini che frequenteranno la Ludoteca è prevista una copertura assicurativa, valida per tutto l'anno, che comprende garanzie assicurative relative all'infortunistica e alla responsabilità civile. In particolare,



relativamente agli infortuni, l'assicurazione copre: rimborso spese di cura; inabilità temporanea; invalidità permanente; morte. Per ulteriori informazioni e dettagli relativi alla copertura assicurativa è possibile chiedere alla segreteria organizzativa di prenderne visione.

Sono legittimati al ritiro dei minori esclusivamente i genitori (previa consegna della fotocopia del documento di identità) o in alternativa un loro delegato. I delegati dovranno essere debitamente indicati nell'apposito modulo per le deleghe correttamente compilato e con allegata fotocopia del documento di identità.

L'ingresso e l'uscita dei bambini dovrà avvenire assolutamente negli orari previsti dal programma.

La partecipazione dei bambini a frequenza saltuaria avviene esclusivamente previa prenotazione; in caso di assenza tutti sono tenuti ad avvisare preventivamente in modo da lasciare libero il posto per qualcun altro.

In presenza di bambini in Ludoteca devono esserci sempre due operatori contemporaneamente. La presenza di un solo operatore è consentita soltanto fino a un massimo di 6 bambini e per non più di un'ora.

Il progetto non prevede le sostituzioni del personale quindi in caso di ferie e/o assenze di uno degli operatori si cercherà di non interrompere il servizio con accomodamenti interni del personale restante. In caso ciò non sia possibile si sarà costretti a chiudere.

Le chiusure straordinarie vanno comunicate ai genitori almeno 24 ore prima tramite mail e affissione di un avviso nella bacheca interna posizionata nel corridoio e telefonata da parte della segreteria ai genitori dei bambini prenotati per la giornata in questione.

Il personale della Ludoteca in merito alla somministrazione di farmaci è tenuto al rispetto delle modalità operative indicate dalle *“Linee guida per la somministrazione dei farmaci in orario scolastico – 25/11/2005”*.

Le operatrici non sono autorizzate a somministrare cibi e bevande. Per la merenda mattutina e/o pomeridiana i bambini dovranno provvedere autonomamente portando una merenda per la cui scelta la responsabilità è esclusivamente dei genitori. Le merende possono essere destinate

solo all'uso personale dei bambini che le hanno portate onde evitare l'insorgere di intolleranze e allergie da parte di altri bambini.

Lo Spazio studio prevede un accompagnamento di gruppo ed ha un tempo limitato per cui è responsabilità dei genitori verificare il completamento dei compiti a fine giornata. La Ludoteca non è responsabile dell'andamento scolastico dei bambini.

Per la tutela della privacy, con riferimento alle specifiche modalità previste dalla legge, sono state predisposte apposite liberatorie sia per il trattamento dei dati personali che per l'utilizzo di fotografie e riprese video.

L'organizzazione declina ogni responsabilità per l'eventuale smarrimento o scambio di abbigliamento ed oggetti che i bambini porteranno con loro.

Malattie: il bambino non potrà frequentare la Ludoteca nei seguenti casi

- Febbre superiore ai 37,5 gradi
- Malattie esantematiche
- Congiuntivite infettiva
- Dissenteria e vomito
- Pediculosi

In caso di assenza per malattia superiore ai 5 giorni il bambino dovrà presentare certificato medico. Nei casi di pediculosi per poter tornare alle attività della Ludoteca il genitore dovrà presentare autodichiarazione di aver effettuato il trattamento completo e dell'assenza di pidocchi e lendini al momento del rientro.

Nel caso i sintomi delle suddette malattie si manifestassero durante le ore di presenza in Ludoteca, i genitori dei bambini che presentano tali sintomi saranno tempestivamente contattati per riportare i bimbi a casa al fine di evitare forme di contagio.

E' fatto divieto portare in Ludoteca giochi e videogiochi personali ed oggetti personali di valore (es: cellulari, denaro, ecc...).

## 8. DIRITTI DEI BAMBINI E DEI GENITORI

I bambini e le bambine hanno diritto a:

- esprimersi liberamente;
- stare in un ambiente rispettoso dei bisogni;
- essere protagonisti e vivere liberamente l'ambiente;
- essere aiutati, senza che le educatrici si sostituiscano a loro;
- muoversi in un ambiente sereno e sicuro dal punto di vista igienico e sanitario e sul piano dei rischi;
- giocare con materiali sicuri.

I genitori hanno diritto a:

- visitare e conoscere l'ambiente della Ludoteca;
- partecipare all'ambientamento dei bambini;
- approfondire la conoscenza del servizio attraverso colloqui con la Coordinatrice e le Operatrici e la visione delle relazioni mensili;
- conoscere e affrontare qualsiasi eventuale problema, anche con colloqui individuali;
- essere avvisati con congruo anticipo (almeno 24 ore prima) di eventuali cambiamenti nell'offerta del servizio;

## 9. SISTEMA DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

### **Strumenti e tempi previsti per il monitoraggio e la valutazione**

Il sistema di monitoraggio e valutazione previsto per la Ludoteca ha lo scopo di verificare i risultati prodotti dal servizio sia in termini di utilità per i genitori sia di gradimento delle attività proposte per i genitori e per i bambini.

A tal fine sono adottati diversi strumenti di monitoraggio e valutazione:

- **La Carta del Servizio**

La Carta dei servizi è parte integrante del sistema di valutazione proprio perché è lo strumento fondamentale con il quale si attua il principio di trasparenza. In essa sono descritte finalità, modi e criteri attraverso cui il servizio viene attuato, modalità e tempi di partecipazione, procedure di controllo che l'utente ha a sua disposizione.

La Carta dei servizi viene definita ad inizio servizio ma è in corso d'opera passibile di modifiche e integrazioni anche in virtù di suggerimenti e proposte da parte degli utenti.

- **Relazione bimestrale sulle attività realizzate in Ludoteca**

Ogni due mesi verrà realizzata una relazione dettagliata, inviata ai genitori per e-mail, con la quale si fornirà ai genitori e ai partners di progetto un breve resoconto, fatto di immagini e parole, sulle attività realizzate dai bambini in Ludoteca mese per mese.

- **Questionario di gradimento del servizio**

A conclusione del servizio verrà predisposto e somministrato ai genitori dei bambini che usufruiscono del servizio, un questionario di gradimento, i cui dati saranno poi elaborati e inviati loro come feed-back.

- **Cassetta dei pensieri**

Inoltre per monitorare costantemente il gradimento del servizio da parte sia dei genitori sia dei bambini è stata predisposta una cassetta per raccogliere in maniera anonima le impressioni e i giudizi relativi alla Ludoteca.

- **Focus group con i partner di progetto**

Gli operatori della Ludoteca agiscono in stretto e continuo contatto con gli altri soggetti del partenariato. Oltre alla relazione costante e informale, sia diretta che telefonica e di scambio di mail, è prevista la realizzazione di due Focus Group (uno a metà progetto e uno al suo termine) che avranno lo scopo di analizzare il funzionamento del servizio, la soddisfazione sul lavoro svolto e i punti di forza e debolezza del servizio.

- **Colloqui individuali**

Anche i colloqui individuali che i genitori possono richiedere, quando lo ritengono necessario, alla Coordinatrice della Ludoteca sono uno strumento di valutazione. Infatti essi sono pensati per creare una relazione diretta tra i genitori e gli operatori della Ludoteca e consentono la segnalazione sia di proposte che di criticità.

- **Riunioni di équipe**

La coordinatrice e gli operatori della Ludoteca si riuniscono una volta al mese per programmare le attività da realizzare, confrontarsi sull'andamento del servizio e sugli aspetti organizzativi, discutere di questioni specifiche e analizzare gli elementi positivi e le eventuali criticità collegato al lavoro.

Oltre alle riunioni di équipe, per monitorare costantemente l'andamento

del servizio, gli operatori hanno ovviamente momenti di scambio e di confronto quotidiani sia tra loro che con la coordinatrice.

- **Incontri di supervisione**

E' previsto anche un incontro di supervisione/formazione, a cadenza mensile, condotto dalla referente pedagogica della Cooperativa E.T.I.C.A. . Tali incontri hanno lo scopo di fornire degli spazi di riflessione sull'impostazione metodologica adottata, supportare gli operatori e, se necessario, riprogettare in corso d'opera le linee di intervento.

## **10. STANDARD DI QUALITÀ**

In questo paragrafo sono presentati gli indicatori e gli standard per poter misurare e valutare in maniera concreta il servizio.

Il servizio è scomposto in dimensioni della qualità, che rappresentano le caratteristiche determinanti del servizio. A loro volta le dimensioni della qualità si dividono in sotto-dimensioni, cioè gli elementi rilevanti che costituiscono la dimensione e che quindi determinano le caratteristiche del servizio. Ciascuna sottodimensione è poi descritta da uno o più indicatori, che rappresentano gli standard di qualità e permettono di misurare la qualità del servizio.

## Dimensione: Strutture e ambienti

Sotto-dimensione	Indicatore di qualità
Sicurezza	Presenza estintori
	Porte antipanico
	Recinzione giardino
	Medicinali e detersivi fuori dalla portata dei bambini
	Rispetto norme CEI
Igiene	Pulizia giornaliera dei locali
	Uso di carta asciugamani monouso
	Divieto di ingresso con le scarpe nei locali riservati ai bambini.
Accessibilità	Assenza di barriere architettoniche
	Libertà di movimento nei locali interni e all'esterno
	Presenza di area di sosta veloce per i genitori
	Facile raggiungibilità con i mezzi di trasporto pubblico
Spazi	Presenza di spazi diversificati dedicati alle diverse attività: stanze per lo studio e le attività di laboratorio, stanza per i giochi, spazio all'aperto
	Spazio esterno
	Bagni a misura di bambino
Arredi	Arredi a misura di bambino
	Spazio con arredi dedicato al cambio delle scarpe
	Possibilità di accantonare materiali da tenere fuori dalla portata dei bambini
Materiali	Presenza di materiale di gioco e didattico adeguato all'età dei bambini
	Rispetto della normativa sulla sicurezza per i giochi presenti in sede
	Utilizzo di pittura, colla e altri materiali non tossici per i bambini

## Dimensione: Organizzazione

Sotto-dimensione	Indicatore di qualità
Flessibilità	Differenti modalità di utilizzo del servizio (regolare, saltuaria, periodi di chiusura scolastica)
	Fasce orarie mattutina e pomeridiana
	Orario di entrata e uscita non definito a monte (nell'ambito dell'orario di apertura e chiusura del servizio) e variabile di giorno in giorno.
	Possibilità di prenotare l'accesso al servizio di volta in volta e anche fino al pomeriggio precedente l'accesso.
Informazioni e iscrizioni	Pubblicizzazione dei termini e delle modalità di iscrizione: Contatti diretti e mail (per i dipendenti CNR) e raccordo con le scuole del territorio (per gli utenti della Municipalità V)
	Possibilità per i genitori di visitare la Ludoteca e ricevere informazioni sul servizio dal lunedì al venerdì dalle 9,00 - 13,00 e 15,00-17,00.
	Possibilità di ricezione e di invio della modulistica per l'iscrizione sia di persona che via mail.
	Redazione della graduatoria secondo parametri stabiliti dal CNR a seguito di accordo con i sindacati (per i dipendenti del CNR) e dai referenti politici e amministrativi della Municipalità V (per gli utenti della Municipalità)
	Pubblicazione della graduatoria
Funzionamento del servizio	Organizzazione delle attività in spazio studio, attività di gioco e attività di laboratorio.
	Apertura del servizio sia nei giorni feriali di regolare funzionamento delle scuole (ore 10,00-13,00 e 14,00-19,00), sia nei giorni di chiusura scolastica (ore 9,00-13,00 e 14,00-18,00).
	Centratura delle attività sul gioco e l'intrattenimento ludico. Distinzione delle modalità di gioco in: gioco singolo, gioco di gruppo, gioco da tavolo, gioco di ruolo, gioco simbolico.
	Compresenza in sede di n° 2 operatori (se il numero di bambini è inferiore a 6 è possibile anche la presenza di 1 solo operatore per un tempo non superiore a 1 ora)
Programmazione e coordinamento	Attività di programmazione delle attività.
	Incontri periodici tra gli operatori: 1 riunione di equipe al mese e 1 incontro di formazione/supervisione al mese.
	Presenza di un coordinatore quotidianamente presente in sede.
	Presenza di un supervisore esterno.
Personale	Il personale è in possesso del titolo e dell'esperienza lavorativa richiesti dalle normative vigenti.
	Il personale partecipa agli incontri di supervisione/formazione mensili previsti
	Il rapporto numerico educatori/bambini rispetta i termini previsti dalla normativa regionale vigente.

## Dimensione: Servizio Educativo

Sotto-dimensione	Indicatore di qualità
Ambientamento e benessere dei bambini	Possibilità per i genitori di trattenersi per qualche ora nei primi giorni di accesso alla Ludoteca.
	Possibilità di effettuare colloqui informativi con le educatrici.
	Ambienti definiti in modo tale da rendere sempre visibili le attività svolte al loro interno.
Attività educative	Offerta di attività ludico-educative
	Organizzazione dello spazio in diversi angoli di attività
	Rispetto dei principi del progetto educativo
	Coinvolgimento dei genitori, durante il corso dell'anno, in alcune attività.
Documentazione	Consegna ai bambini di alcuni lavori realizzati durante le attività di laboratorio.
	Continua trasformazione e arricchimento dello spazio con i lavori e i giochi realizzati dai bambini.
	Realizzazione di foto e video dei bambini durante la realizzazione delle attività
	Realizzazione di un "Report bimestrale sulle attività realizzate in Ludoteca" con documentazione fotografica.

## Dimensione: Comunicazione

Sotto-dimensione	Indicatore di qualità
Comunicazione	Invio di mail per le varie comunicazioni
	Presenza di una bacheca all'interno del servizio per le comunicazioni e informazioni sulle attività.
	Possibilità di richiedere colloqui con la coordinatrice
	Invio del Report bimestrale sulle attività realizzate in Ludoteca
	Diffusione ai genitori della Carta del Servizio

## 11. SEGNALAZIONI RECLAMI E PROPOSTE

I genitori e i familiari dei bambini e delle bambine della Ludoteca Eureka possono segnalare una qualsiasi disfunzione del servizio, reclamare per il mancato rispetto degli impegni presentati nella Carta dei Servizi, proporre interventi e suggerire miglioramenti della qualità del servizio.



Le eventuali segnalazioni, reclami e proposte seguiranno il seguente iter:

- 1) Il soggetto segnalante farà presente le sue istanze per mezzo di un colloquio privato richiesto alla Coordinatrice della Ludoteca.
- 2) A seconda della tipologia di segnalazione e al fine di fornire al segnalante una risposta adeguata, la coordinatrice:
  - Lì dove possibile, porrà immediatamente rimedio alla situazione.
  - Ove necessario indurrà una riunione con le Educatrici.
  - Ove necessario e a seconda dei casi, sottoporrà a sua volta la situazione al referente della Cooperativa E.T.I.C.A., alle coordinatrici del progetto (d.ssa Maria Rosaria Capobianco e d.ssa Giovanna Acampora) alla referente per la Municipalità 5 (d.ssa Cinzia Del Giudice).
- 3) La Coordinatrice fornirà un feedback al segnalante in merito all'esito della segnalazione effettuata.

## **12. RIFERIMENTI E CONTATTI**

### **“Ludoteca Eureka ...alla ricerca del gioco”**

Via Pietro Castellino, 111 Napoli

Recapiti: 081 6132351 mail: [areainfanzia@coopetica.it](mailto:areainfanzia@coopetica.it)

Coordinamento servizio Ludoteca e Segreteria organizzativa: dott.ssa Lucia Basso

Coordinamento progetto CUG CNR:

dott.ssa Maria Rosaria Capobianco tel. 081 6132378 e dott.ssa Giovanna Acampora tel. 081 6132320

Cooperativa sociale E.T.I.C.A. tel 081 5797097

mail: [comunicazione@coopetica.it](mailto:comunicazione@coopetica.it)

sito: [www.coopetica.it](http://www.coopetica.it)

## 4.4 L'attività di Monitoraggio

**15 settembre 2014 inaugurazione della Ludoteca CNR-CUG  
“EUREKA...alla ricerca del gioco”**

**25 settembre 2014 apertura della ludoteca ai bambini.**



Nell'ambito del sistema di monitoraggio e valutazione predisposto dal progetto uno degli strumenti utilizzati sono state le relazioni di monitoraggio, a cadenza bimestrale, contenenti le attività svolte in ludoteca insieme ai bambini. Tali relazioni, fatte di immagini e parole, hanno saputo raccontare l'impegno e la passione profuse nel nostro lavoro e il coinvolgimento emotivo e la gioia dei bambini nel tempo trascorso in Ludoteca. Di seguito si riportano le varie relazioni prodotte nel corso dell'anno.

## 4.4.1 Le attività svolte con i bambini nel mese di Ottobre 2014

In questo primo mese abbiamo svolto con i bambini un lavoro di progettazione partecipata su “La Ludoteca che vorrei”.

Il lavoro ha visto i bambini attivamente impegnati nella definizione delle regole e degli spazi della Ludoteca, distinguendoli per temi, ed il relativo allestimento.

*Le regole condivise*



Ha “preso vita” il Signor Eureka, il nostro scienziato che impersona un po’ il “padrone di casa”.

I bambini hanno fantasticato sulla sua identità creando anche la sua Carta di Identità.

*...il Signor Eureka visto dai Bambini*





*Ormai è .... uno di noi!.....*



24.10.2012

*I bambini hanno poi immaginato l'organizzazione dello spazio definendo i diversi*



Dai loro desideri hanno preso vita:

### **L'Angolo dei Giochi**

Spazio dedicato esclusivamente alle attività del gioco e dei giocattoli, composto prevalentemente da giochi di gruppo e giochi di società. In esso sono considerati sia i giochi in dotazione della Ludoteca sia altri giochi costruiti insieme ai bambini.

L'attività di costruzione di giochi e giocattoli è una delle attività strutturali della nostra Ludoteca che ci accompagnerà per tutto l'anno.





## L'Angolo della Musica

Gli strumenti verranno utilizzati per realizzare con i bambini attività di ritmica, avvicinamento alla musicalità e a scopi ludici.



## L'Angolo dei Travestimenti

Il travestimento da sempre è uno dei giochi preferiti dei bambini che consente loro di entrare e uscire da ruoli permettendogli di esprimere le loro emozioni, la loro personalità e le fantasie. Inoltre anche questo spazio prevede la costruzione da parte loro di maschere e travestimenti.





### **L'Angolo dell'Arte**

Spazio per la realizzazione di laboratori di manipolazione e di espressione pensati per sollecitare la curiosità, la fantasia e la capacità espressiva dei bambini.

In particolare i laboratori consentono ai bambini l'utilizzo di diversi materiali (carta, cartone, stoffa, plastica) e diverse tecniche pittoriche: pennello, pittura a dita, rulli, frottage, ecc..

Diverse attività sono inoltre centrate sul concetto di trasformazione e riuso dei materiali e quindi realizzati con materiali di riciclo.

*....ne facciamo di tutti i colori*



..anche all'aperto!



## TEMPO DI GIOCO

Ovviamente nella nostra Ludoteca il tempo del gioco come protagonista dello sviluppo psicologico e soprattutto della personalità del bambino, è centrale.

Il gioco è un'attività ricca, è un'occasione per il bambino di sperimentarsi, di costruire, di esprimersi e comunicare attraverso prove ed errori, realtà ed immaginazione, libertà e regole.

*“Con il gioco il bambino esprime il suo mondo interiore ricchissimo, perché il gioco è la naturale modalità di vita per lui... nell'infanzia è il gioco che permette allo spirito di iniziativa, di intraprendenza e di innovazione di se stesso, del contesto, della vita di manifestarsi”.*

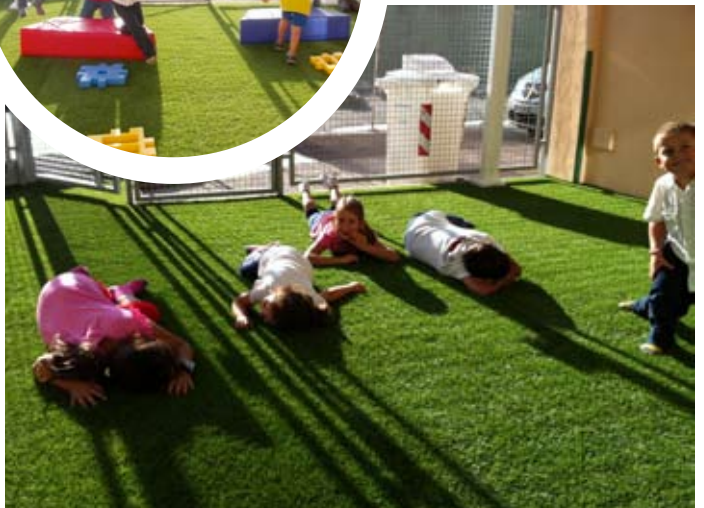
**(Helen Key)**

..giochi all'aperto, al chiuso, da soli e in gruppo!





*...sfide per crescere!*



## SPAZIO STUDIO

Lo Spazio studio della nostra Ludoteca è un servizio finalizzato a soddisfare l'esigenza di svolgimento dei compiti scolastici giornalieri dei bambini.

Per questo abbiamo previsto un tempo e un setting dedicato, finalizzato a creare un ambiente cognitivo favorevole. Tutti i giorni i bambini si ritrovano intorno al tavolo in un clima piacevole e tranquillo dove studiare insieme agli altri.

Lo spazio studio, per le sue caratteristiche specifiche, non contempla un accompagnamento individuale ma una supervisione di gruppo in cui le nostre operatrici rappresentano esclusivamente un punto di riferimento per dubbi e perplessità nella realizzazione di compiti ma non per la loro correzione.

Infatti l'approccio scelto è fondamentalmente quello del "peer tutoring" basato sul mutuo scambio di informazioni e saperi tra i bambini che così rafforzano sia le proprie conoscenze e la sicurezza di sé sia l'attitudine al reciproco supporto. In tal modo il presidio della didattica viene lasciato all'insegnante e ai genitori, con riferimento alle loro specificità e agli specifici approcci adottati.

*...piccoli studiosi all'opera*



## **Fine ottobre tempo di festa di morti, tempo di “HALLOUEEE’!...l’halloween napoletano!”**

In occasione della festa dei morti, conosciuta come festa di Halloween secondo la tradizione americana, la ludoteca ha organizzato la “**festa di halloueeé!**” per conoscere e giocare con la nostrana e famosa tradizione dei morti....insomma un vero e proprio halloween napoletano!

La ritualità festaiola di bambini e ragazzi questuanti, intenti a richiedere l’offerta di dolci con fare più o meno minaccioso e canzonatorio, mascherati elegantemente o con quattro stracci, appartiene anche alla cultura Partenopea.

### **Programma della giornata:**

Ore 14,00 – 16,30

Arrivo, travestimenti e trucco

(i bambini hanno portato un loro travestimento o si sono travestiti e truccati con materiali da noi realizzati).

### **Laboratorio: Il tavutiello**

I bambini hanno realizzato una piccola bara in cartoncino (tavutiello) con la quale, secondo la tradizione, nei quartieri popolari i bambini andavano in giro cantando “FATE BENE AI SANTI MORTI!” per ricevere dolci. Al termine del laboratorio ai bambini sono state donate caramelle da mettere nel loro tavutiello.

### **16,30 Merenda**

### **17,00 I giochi del Munaciello**

Spiritello leggendario del folclore napoletano di natura sia benefica sia dispettosa noto come lo spirito che ti fa trovare i soldi. Con il suo comportamento imprevedibile coinvolge i bambini in divertenti giochi ....e per i vincitori...tante monete d’oro (di cioccolata)!

### **17,30 Lo Scarabattolo delle Anime Pezzentelle**

Tabernacolo per conservare le ossa dei morti. Secondo la tradizione la gente del popolo “adottava” un teschio e le ossa di un’ “anima pezzentella” anima poveretta, bloccata nel purgatorio bisognosa di preghiere, alla quale chiedeva in cambio favori esprimendo desideri.



I bambini sono stati coinvolti in un gioco nel quale hanno espresso i propri desideri poi riposti nello scarabattolo, realizzato durante le attività laboratoriali.

(Vedi sotto i desideri espressi dai bambini)

### **18,00 “La livella” ....dialogo tra 2 morti**

Trasposizione della famosa poesia di Totò messa in scena con un teatrino di burattini.

Durante tutta la settimana i bambini sono stati coinvolti nella preparazione dei materiali e degli addobbi per la festa e hanno avuto modo di conoscere la tradizione dei morti a Napoli attraverso il racconto di miti e leggende.

### **I desideri dei bambini al teschio Gennarino..... VORREI:**

Essere una principessa; Che Gennarino passasse una bella vita; 1.660.000 € dalla Banca e la pace nel mondo; Essere più buona; Delle monete di cioccolato; Una casa di bambole; Un palloncino; Tanti amici; Che la mia famiglia stesse sempre con me; Che non morisse nessuno; Un paio di ali; Diventare un carabiniere; Che si costruisse presto la mia casa; Far tornare il nonno che è andato in cielo; Che non si litigasse più; Essere più bravo a scuola; Imparare a scrivere subito; Un osso di scheletro; Avere un telefono per parlare sempre con la mia famiglia.

*...i preparativi per la festa...*



*... gli addobbi*



*... i racconti sulla tradizione dei morti a Napoli*



*...trucchi spaventosi*







... la costruzione del "tavutiello" per la raccolta delle caramelle



... "fate bene pe li morti!" ... e caramelle furono



... "La livella" versione teatrino dei burattini



... "noi simme' seri, appartenimm' a' mort'!" (Totò)

## 4.4.2 Le attività svolte in ludoteca con i bambini nei mesi di Novembre e Dicembre 2014

### L'Angolo dei Giochi

Anche in questo bimestre lo spazio dedicato al gioco è stato predominante. Rispetto alle attività di gioco, anche in base alla gestione dei tempi, facciamo una distinzione tra i momenti di gioco libero e quelli di gioco guidato: quando i bambini scelgono e utilizzano autonomamente i giochi a disposizione della Ludoteca parliamo di gioco libero, quando le operatrici propongono e conducono delle attività di gioco di gruppo parliamo di gioco guidato. Inoltre in questo angolo, come già detto precedentemente, viene lasciato largo spazio alla costruzione di giochi da parte dei bambini. I giochi possono essere sia inventati in modo originale dai bambini sia costruiti, prendendo spunto da giochi già esistenti. In particolare i giochi ideati e costruiti insieme ai bambini in questo bimestre sono: il “Gioco dei Pirati e dei Soldati”, il “Mercante in fiera” e il “Gioco delle Caramelle” (vedi foto qui sotto).





Inoltre l'angolo dei giochi viene utilizzato dalle operatrici per cercare e inventare insieme ai bambini nuovi e diversi modi di utilizzare i vari giochi e giocattoli presenti in Ludoteca. Ed è così che, ad esempio, il Memory fatto con i tappi diventa "il Mercante in Fiera". Questa attività stimola molto la creatività dei bambini e fa capire loro come, con un po' di fantasia, un gioco può trasformarsi in tanti altri.



La definizione degli spazi della Ludoteca, distinti per temi, con il relativo allestimento ha visto il suo compimento in questo periodo definendo altri due "angoli" della Ludoteca: l'Angolo dei Pupazzi e dei Burattini e l'Angolo della lettura.

### **L'Angolo dei Pupazzi e dei Burattini**

Nella nostra Ludoteca non poteva mancare l'angolo dedicato al teatrino dei burattini, dei pupazzi e delle marionette. Questo gioco consente più di ogni altro ai bambini di esprimersi nel gioco della maschera e nel gioco di ruolo dando libero sfogo alla fantasia, inventando storie e personaggi. Inoltre insieme ai bambini abbiamo costruito diversi tipi di pupazzi e burattini e dipinto diversi scenari che fanno da fondale al teatrino stesso.



*... e le calze si trasformarono in ... fantastici animali!*



## L'Angolo della lettura

Questo spazio, allestito di base con un certo numero di libri messi a disposizione dalla Ludoteca e arricchito dalle donazioni dei piccoli lettori, ha lo scopo di avvicinare i bambini alla lettura. In particolare i libri vengono utilizzati sia dai bambini che autonomamente li prendono per sfogliarli e leggerli sia dalle operatrici che, in alcune occasioni, attivano momenti di lettura animata, leggendo le storie ai bambini.



L'angolo della lettura può inoltre essere utilizzato come biblioteca. Qui di seguito sono illustrate le modalità di utilizzo della Biblioteca.

### **MODALITA' DI UTILIZZO DELLA BIBLIOEUREKA!**

La biblioteca dei piccoli presente nella Ludoteca Eureka può essere utilizzata in diversi modi:



**I LIBRI POSSONO ESSERE LETTI DIRETTAMENTE IN LUDOTECA.**



**E' POSSIBILE PRENDERE IN PRESTITO UN LIBRO PER UN PERIODO. SI POSSONO PRENDERE IN PRESTITO SIA I LIBRI NUOVI ACQUISTATI DALLA LUDOTECA SIA QUELLI USATI CHE CI SONO STATI DONATI. PER IL PRESTITO È NECESSARIO FAR SEGNARE QUALE LIBRO SI È PRESO E IN CHE DATA. IL LIBRO VA POI RIPORTATO IN LUDOTECA, NELLE STESSE CONDIZIONI NELLE QUALI SI È PRESO, ENTRO MASSIMO 3 SETTIMANE.**



**E' ANCHE POSSIBILE EFFETTUARE UNO SCAMBIO DI LIBRI (NE PORTO UNO, NE PRENDO UNO). LO SCAMBIO DI LIBRI NON PUÒ AVVENIRE CON TUTTI I LIBRI PRESENTI NELLA LIBRERIA, MA SOLO CON QUELLI USATI CHE CI SONO STATI DONATI.**

**BIBLIOEUREKA** accetta anche donazioni di libri per bambini in buone condizioni.



**Liberi di...** giocare, fare festa, confrontarsi





## **20 NOVEMBRE 2014**

# **GIORNATA INTERNAZIONALE DEI DIRITTI DELL'INFANZIA E DELL'ADOLESCENZA**

Il 20 novembre si celebra in tutto il mondo la Giornata internazionale dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza. La data ricorda il giorno in cui l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite adottò nel 1989 la Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza.

Sono oltre 190 i Paesi nel mondo che hanno ratificato la Convenzione. In Italia la sua ratifica è avvenuta nel 1991. La creazione della convenzione è ricordato ogni anno, il 20 novembre, con la commemorazione della Giornata internazionale per i diritti dell'infanzia e dell'adolescenza. OGGI 20 novembre 2014 la Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza compie 25 anni.

In occasione di questa giornata la Ludoteca Eureka si è concentrata sull'art. 31 "il Diritto al gioco" ed ha realizzato un lavoro con i bambini finalizzato alla comprensione di questo articolo e ad una riflessione sulla sua importanza. Tale lavoro ha visto la sua conclusione il giorno 20 pomeriggio con l'organizzazione dell'evento "Il senso del gioco" per condividere i desideri, le fantasie e le richieste dei bambini relative al Diritto al Gioco, al quale sono stati invitati i genitori ed alcuni rappresentanti delle istituzioni locali.

### **Programma:**

- Visione di un fumetto, di disegni e scritte sul tema realizzati dai bambini.
- Ascolto della poesia "Filastrocca per gioco"
- "Il Proclama" i bambini presenteranno le loro istanze di diritto al gioco ad alcuni interlocutori della loro quotidianità: Genitori, Amici, Scuola, Città, Ludoteca Eureka.
- Esposizione di oggetti e rappresentazioni dei bambini sul tema "Che senso ha il gioco?" .... Se fosse un odore, un sapore, un suono, un colore, un materiale.



## Convenzione internazionale sui Diritti dell'Infanzia

### Art. 31 IL DIRITTO AL GIOCO

1. Gli Stati parti riconoscono al fanciullo il diritto al riposo e al tempo libero, a dedicarsi al gioco e ad attività ricreative proprie della sua età e a partecipare liberamente alla vita culturale ed artistica.

2. Gli Stati parti rispettano e favoriscono il diritto del fanciullo di partecipare pienamente alla vita culturale e artistica e incoraggiano l'organizzazione, in condizioni di uguaglianza, di mezzi appropriati di divertimento e di attività ricreative, artistiche e culturali.





... i disegni e i pensieri dei bambini.



## FILASTROCCA PER GIOCO

FAMMI GIOCARE SOLO PER GIOCO  
 CON TANTE COSE O SOLO CON POCO.  
 SENZA PENSIERI, SENZA OROLOGIO  
 SENZA ASPETTARE CHE ARRIVI UN ELOGIO.  
 SOLO UN BAMBINO CON ALTRI BAMBINI  
 SENZA GLI ADULTI SEMPRE VICINI.  
 CON ALLEGRIA, SENZA CONFINE  
 CON UN INIZIO MA SENZA LA FINE.  
 CON UNA CODA MA SENZA LA TESTA  
 SENZA GIUDIZIO, SOLO PER FESTA.  
 COME LA FIAMMA CHE BRILLA NEL FUOCO  
 FAMMI GIOCARE SOLO PER GIOCO.





# I "SENSI" DEL GIOCO... la libera interpretazione dei bambini



...la preparazione del proclama

## **IL PROCLAMA**

NOI CHE SIAMO BAMBINI CHIEDIAMO: **ALLA CITTA'**

- DI CREARE PIU' SPAZI IN CUI FAR GIOCARE I BAMBINI
- DI POTER GIOCARE IN PARCHI PIU' PULITI
- CHE CI FOSSE MENO INQUINAMENTO PER RESPIRARE MEGLIO QUANDO GIOCHIAMO

NOI CHE SIAMO BAMBINI CHIEDIAMO: **ALLA SCUOLA**

- DI DARCI MENO COMPITI PER AVERE PIU' TEMPO PER GIOCARE
- DI AVERE UN INTERVALLO UN PO' PIU' LUNGO
- DI AVERE PIU' TEMPO PER STARE IN GIARDINO O IN PALESTRA A GIOCARE

NOI CHE SIAMO BAMBINI CHIEDIAMO: **ALLA LUDOTECA EUREKA**

- DI AVERE PIU' SPAZIO PER GIOCARE
- DI AVERE UN GIARDINO PIU' GRANDE
- DI FAR ARRIVARE I GIOCHI PIU' VELOCEMENTE

NOI CHE SIAMO BAMBINI CHIEDIAMO: **AGLI AMICI**

- DI GIOCARE PIU' TEMPO INSIEME
- DI NON LITIGARE QUANDO SI GIOCA
- DI NON DARE IMPORTANZA A CHI VINCE O CHI PERDE QUANDO SI GIOCA

NOI CHE SIAMO BAMBINI CHIEDIAMO: **AI GENITORI**

- DI DEDICARCI PIU' TEMPO
- DI PORTARCI IN PIU' POSTI PER GIOCARE
- DI NON FARCI "SBRIGARE LE FACCENDE" AL POSTO LORO E LASCIARCI PIU' TEMPO PER GIOCARE



*... i bambini esprimono le loro istanze.*



## Una giornata con la famiglia

# UNA GIORNATA CON LA FAMIGLIA





## NATALE IN LUDOTECA

Nel periodo natalizio i bambini sono stati attivamente impegnati nella realizzazione degli allestimenti e in attività laboratoriali in tema natalizio. Abbiamo trasformato la Ludoteca nella “Fabbrica dei giochi di Babbo Natale” e i bambini sono stati i nostri piccoli Elfi laboriosi! In questo periodo le attività di laboratorio sono state prevalentemente centrate sulla realizzazione degli addobbi di natale della ludoteca e nella ideazione e costruzione da parte dei bambini di giocattoli da regalare ai loro genitori per Natale.

*...i preparativi dell'albero di Natale (riciclato!)*





... magica atmosfera natalizia





## ASPETTANDO LA FESTA DI NATALE

Il 19 dicembre i genitori dei bambini, che frequentano regolarmente la Ludoteca, sono stati invitati a partecipare alla nostra **FESTA DI NATALE!** La Ludoteca ha aperto le sue porte per consentire ai genitori di godere di un po' di tempo di gioco con i bambini. Il pomeriggio è trascorso in una lieta atmosfera natalizia nella quale i bambini hanno condiviso con i loro genitori le attività realizzate normalmente in Ludoteca .... Abbiamo vissuto insieme un tempo fatto di gioco, di creatività, di condivisione e di sorprese! Infatti sotto l'albero c'erano tutti i giocattoli realizzati dai bambini che li hanno donati ai genitori a fine festa, giocando poi insieme a loro.

*... la preparazione dei giochi*



*... e degli addobbi*

*...ormai è tutto pronto....che la festa abbia inizio!*



## *La Festa di Natale*

*... la realizzazione del laboratorio con i bambini e i genitori*



*.... e adesso si gioca tutti insieme!*







*.... l'arrivo, a sorpresa, dell'albero di natale vivente!  
(Gentilmente prestatoci da una delle mamme della Municipalità)*



## IL CAMPO NATALIZIO

La Ludoteca nel periodo di Natale ha realizzato un Campo Natalizio per garantire il servizio nei giorni di chiusura scolastica, in particolare la Ludoteca è stata aperta il 22, 23, 24, 29, 30, 31 dicembre 2014 e il 2 e 5 gennaio 2015 dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 18,00.

Come definito da Regolamento nei giorni di chiusura scolastica hanno avuto priorità di accesso in Ludoteca i bambini che non utilizzano regolarmente il servizio. Per la partecipazione al Campo Natalizio è stato predisposto un apposito modulo di iscrizione.

### **Articolazione delle giornate del Campo Natalizio:**

9,00 – 10,00 Accoglienza e Gioco libero

10,00 – 10,30 merenda

10,30 - 11,30 Gioco guidato

(giochi a squadre, giochi di gruppo, giochi da tavolo...)

11,30 – 12,00 Racconti sotto l'albero: le leggende e i racconti di Natale.

12,00 – 13,00 Gioco libero e uscita

### **Pausa pranzo**

14,00 – 15,00 Gioco libero

15,00 – 16,30 Attività Laboratoriali

16,30 – 17,00 merenda

17,00 – 18,00 Gioco libero e uscita



### 4.4.3 Le attività svolte in ludoteca con i bambini nei mesi di Gennaio e Febbraio 2015

#### L'Angolo dei Giochi

Anche in questo bimestre lo spazio dedicato al gioco è stato predominante. Come sempre l'angolo dei giochi della Ludoteca è stato arricchito inventando e costruendo insieme ai bambini nuovi giochi, utilizzando materiali da riciclo. In particolare i giochi ideati e costruiti insieme ai bambini in questo bimestre sono: due tipi diversi di Tiro al Bersaglio, un Totem (ad ogni mostro il suo punteggio differente) e uno da pavimento con colori fluo; il "Gioco del Calcio" da non confondere con il classico Subuteo (il gioco è stato inventato completamente dai bambini e si gioca con i dadi), la scatola dei Bijoux e dei corallini per creare gioielli di fantasia con materiali poveri (tubetti di pasta, colorati con tempere perlate e metallizzate, diventano degli allegri corallini; rotoli di cartone rivestiti e decorati diventano bellissimi bracciali, ecc...); la Cucina; un classico Tris ma versione tridimensionale (vedi foto qui sotto).







**L'Angolo dei Pupazzi e dei Burattini** in questo periodo è stato arricchito con un'altra tipologia di pupazzi: i Burattini a Dita. Come sempre i piccoli burattini sono stati realizzati insieme ai bambini e per il loro utilizzo abbiamo costruito anche un teatrino da tavolo.



Inoltre nel mese di Gennaio abbiamo attivato un percorso di sensibilizzazione alla raccolta differenziata sia creando insieme ai bambini l'Angolo per la raccolta differenziata sia facendo fare loro un gioco didattico (Bins in color) che ha lo scopo di far allenare i bambini alla separazione dei differenti materiali in modo allegro.





## **LIBERI DI... GIOCARRE, LEGGERE, TRAVESTIRSI, SPERIMENTARE**

Per noi, in Ludoteca, lo spazio del gioco libero è uno spazio molto importante, soprattutto in un contesto sociale nel quale i bambini rispetto alla dimensione del gioco sono, quasi sempre, o in relazione con un oggetto inanimato (anche se interattivo) o condotti da un adulto.

Gioco libero per noi significa scegliere liberamente sia il tipo di gioco che il/i compagno/i, assecondare la propria indole, stimolare la fantasia, rapportarsi agli altri, esprimere le proprie emozioni, giocare per giocare!

I bambini che frequentano la Ludoteca ci esprimono chiaramente questa esigenza e noi cerchiamo di assecondarla. E' per questo che da noi i bambini si sentono liberi, pur nel rispetto degli altri e delle regole, di giocare, di travestirsi, di leggere, di scoprire, di crescere!



*... normalmente in Ludoteca*



## IL NOSTRO CARNEVALE

Nella settimana dal 9 al 13 febbraio in Ludoteca i bambini sono stati impegnati nella realizzazione di allestimenti e attività laboratoriali in tema carnevalesco, abbiamo raccontato la storia del carnevale e abbiamo fatto loro conoscere le più importanti maschere della tradizione italiana.

Il carnevale alla Ludoteca Eureka è stato comunque all'insegna della creatività e dell'utilizzo di materiali da riciclo. I bambini hanno scelto il loro travestimento preferito e hanno attivamente partecipato alla sua realizzazione. Venerdì 13 febbraio la festa/laboratorio durante la quale i bambini hanno ultimato e indossato il loro originalissimo abito di carnevale.

Altro che Superman, Ninjia, Elsa e Principesse varie da noi l'hanno fatta da padrone pezzetti Lego, Computer, pizze e insetti di ogni genere!

*... piccoli artigiani all'opera!*



## BREVE STORIA DEL CARNEVALE

La storia del Carnevale ha origini molto antiche e anche incerte. Nella cultura cattolica il Carnevale, il cui termine deriva da *carnem levare* (togliere la carne), rappresenta il periodo prima della Quaresima durante la quale non è concesso mangiare la carne.

Tuttavia la storia del Carnevale sembra avere origini molto più antiche risalenti al periodo greco-romano durante il quale si tenevano cerimonie pagane in onore del Dio Saturno, per propiziare l'inizio dell'anno agricolo. Durante questi festeggiamenti si capovolgevano i rapporti gerarchici consentendo uno scambio di ruoli tra plebei e nobili tramite l'uso di maschere, e ci si dava a festeggiamenti sfrenati.

Anche nel Medioevo i festeggiamenti del Carnevale erano molto simili con la differenza che al termine di questi c'era il processo di un fantoccio la cui morte, rappresentava il capro espiatorio dei mali dell'anno passato e un buon augurio per il nuovo.

La storia del Carnevale dunque dà tutt'altro significato a questa festività rispetto a quello religioso infatti in sostanza era un modo per salutare l'inverno dando il benvenuto alla stagione primaverile portatrice di fertilità e fecondità.

Nel corso degli anni questi festeggiamenti un po' eccessivi furono ridimensionati e il carnevale iniziò ad esser rappresentato da compagnie di attori in maschera che nel '500 si esibivano nelle corti dei nobili.

Secondo la storia del Carnevale, le maschere rappresentano i vizi e le virtù degli uomini e questo è intuibile anche analizzando le caratteristiche delle maschere italiane più famose: Pulcinella è la rappresentanza dell'indole impertinente, pazzarella e "pigra" Napoletana, Pantalone rappresenta un mercante avaro e lussurioso Veneziano, mentre Arlecchino è un servo Bergamasco lazzarone e furbo.

Al giorno d'oggi il Carnevale viene festeggiato in varie parti del mondo ma non sempre le date d'inizio e fine dei festeggiamenti sono uguali in tutte le culture. I festeggiamenti in tutto di solito si svolgono attraverso sfilate di carri allegorici, feste in maschera, antichi riti propiziatori e Pantomime storiche. L'Italia vanta la presenza di alcuni dei Carnevali più belli e famosi al mondo: il carnevale di Venezia, il carnevale di Viareggio, di Putignano, di Cento, e il Carnevale di Foiano.



***COSA SI PUO' CREARE CON CARTONI PENNELLI E TANTA FANTASIA!...***









## “IL SIGNOR EUREKA E I SUOI COLLEGHI SCIENZIATI”

In questo periodo abbiamo progettato e organizzato un ciclo di 5 incontri/laboratori legati a temi scientifici. Lo scopo degli incontri è stato quello di avvicinare i bambini al mondo delle scienze e sono stati realizzati con la testimonianza di alcuni ricercatori del CNR che hanno collaborato attivamente offrendo il loro contributo tecnico-scientifico e coinvolgendo i bambini in piccoli esperimenti scientifici. A febbraio si sono tenuti i primi due incontri che hanno riscosso molto interesse sia da parte dei bambini che dai genitori (infatti nelle giornate sulla scienza abbiamo sempre registrato il “tutto esaurito”). Anche la collaborazione spontanea e gratuita dei vari esperti ci sembra un piacevole e importante segnale di interesse nei confronti della Ludoteca e delle iniziative da essa proposte.





## GLI STUDIOSI DELLA SCIENZA SI CHIAMANO SCIENZIATI

Poiche' la scienza e' una materia molto vasta esistono tanti tipi di scienziati:

TIPI DI SCIENZIATI	COSA STUDIANO	STRUMENTI
<b>BIOLOGO</b> (Botanico, Zoologo, Genetista,...)	LE PIANTE E I VEGETALI E LA VITA DEGLI ANIMALI	
<b>GEOLOGO</b>	IL SUOLO, I MINERALI E LE ROCCE	
<b>CHIMICO</b>	LA COMPOSIZIONE DELLA MATERIA E IL SUO COMPORTAMENTO	
<b>FISICO</b>	I FENOMENI NATURALI	
<b>ASTRONOMO</b>	LE STELLE, I PIANETI E I FENOMENI CHE RIGUARDANO LA SFERA CELESTE	
<b>MATEMATICO</b>	I NUMERI, LO SPAZIO, LE STRUTTURE E I CALCOLI	$\gamma_n = \frac{\Gamma\left(3 + \frac{1}{n}\right) \sqrt{\Gamma\left(1 + \frac{n}{2}\right)}}{2\sqrt{\pi} \left(\sqrt{n} + \frac{1}{\sqrt{n}}\right)}$



La Ludoteca Eureka è lieta di presentarvi  
**CICLO DI INCONTRI CON LA SCIENZA**  
**“IL SIGNOR EUREKA E I SUOI COLLEGHI SCIENZIATI”**



**1° incontro: “LA FORZA DELL’ARIA”**

Venerdì 20 febbraio 2015 Ore 16,00 – 18,00

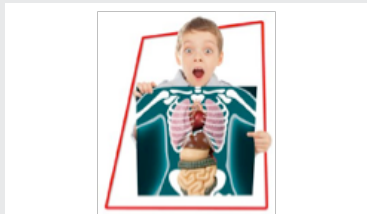
*In collaborazione con l’ing. F. Nicolosi  
del Dipartimento di Ingegneria Aerospaziale dell’Univ. “Federico II”*



**2° incontro: “GUARDA CHE CELLULE!”**

Giovedì 26 febbraio 2015 Ore 16,00 – 18,00

*In collaborazione con le dott.sse M. Matarazzo e R. Tatè dell’IGB  
Istituto di Genetica e Biofisica del CNR*



**3° incontro: “IL CORPO UMANO”**

Venerdì 6 marzo 2015 Ore 16,30 – 18,30

*In collaborazione con la dott.ssa A. Riccio  
dell’Istituto di Bioscienze e Biorisorse del Cnr*



**4° incontro: “VULCANI: UNA FORZA DELLA NATURA!”**

Giovedì 12 marzo 2015 Ore 16,30 – 18,30

*In collaborazione con la dott.ssa G. Massaro dell’Arpac*



**5° incontro: “MATERIA E SUE TRASFORMAZIONI  
(solido, liquido e gassoso)”**

Venerdì 20 marzo 2015 - Ore 16,30 – 18,30

*In collaborazione con la dott.ssa M. Vacca dell’IGB  
Istituto di Genetica e Biofisica del CNR*

## 1° incontro: “LA FORZA DELL’ARIA” VENERDÌ 20 FEBBRAIO 2015

Il laboratorio ha avuto, quale scopo principale, dimostrare ai bambini che l’aria, anche se non si vede e non si tocca, ha una sua forza e un suo volume. Perciò i bambini sono stati coinvolti in una serie di semplici esperimenti scientifici che con un mix di gioco, scienza e magia, hanno permesso loro di verificarlo.

*...a scuola di scienza!*



## 2° incontro: “GUARDA CHE CELLULE!” GIOVEDÌ 26 FEBBRAIO 2015

Il laboratorio ha avuto lo scopo di spiegare ai bambini che tutte le cose viventi in natura sono composte di cellule. Inoltre i bambini hanno potuto osservare le cellule ad un microscopio vero, dando loro la possibilità di verificare che non tutto è visibile ad occhio nudo.

I bambini sono stati poi coinvolti in un vero e proprio esperimento di estrazione del DNA da una fragola, partecipando attivamente all'intero processo.

*... a scuola di scienza!*





## “IL SIGNOR EUREKA E I SUOI COLLEGHI SCIENZIATI”

A Marzo e Aprile si sono tenuti altri 3 dei 5 incontri programmati nell’ambito del “Ciclo di incontri con la scienza – Il Signor Eureka e i suoi colleghi scienziati” ricordiamo che scopo degli incontri è stato quello di avvicinare i bambini al mondo delle scienze. Gli incontri sono stati realizzati con la testimonianza di alcuni ricercatori del CNR che hanno collaborato attivamente offrendo il loro contributo tecnico-scientifico e coinvolgendo i bambini in piccoli esperimenti scientifici.

### 3° incontro: “IL CORPO UMANO”

In collaborazione con la dott.ssa A. Riccio  
dell’Istituto di Bioscienze e Biorisorse del Cnr

Il laboratorio ha avuto lo scopo di illustrare ai bambini il funzionamento dell’apparato digerente e cardiocircolatorio. A tal fine sono stati utilizzati due differenti tipi di supporti: il prototipo di un apparato digerente, con i diversi organi interni che lo compongono, e un plastico riprodotto l’apparato cardiocircolatorio, con il cuore e le vene, con all’interno del liquido rosso a simulare il sangue. I bambini, dopo una parte più descrittiva, sono stati attivamente coinvolti in una serie di giochi e quiz.

*... a scuola di scienza!*

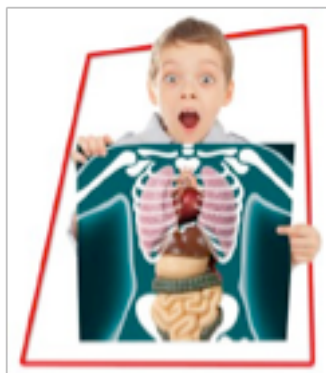




*...ogni organo al suo posto!*



*...ogni organo al suo posto!*



*... che batticuore!*

**4° incontro: “VULCANI: UNA FORZA DELLA NATURA!”**  
**In collaborazione con la dott.ssa G. Massaro geologa dell’Arpac**

Il laboratorio ha avuto lo scopo di spiegare ai bambini cosa sono i vulcani e come nascono e far loro comprendere il fenomeno dell'eruzione. Con il supporto di un prototipo di vulcano giocattolo i bambini hanno avuto la possibilità di vedere una simulazione di eruzione. Infine si sono individualmente cimentati nella realizzazione di una eruzione, utilizzando dei piccoli vulcani autoprodotti, con una miscela a base di bicarbonato di sodio, aceto, acqua e colorante.







## 5° incontro: “MATERIA E SUE TRASFORMAZIONI (solido, liquido e gassoso)”

In collaborazione con la dott.ssa M. Vacca dell'IGB  
Istituto di Genetica e Biofisica del CNR

Il Laboratorio ha avuto lo scopo di illustrare ai bambini i differenti stati della materia e le loro possibili trasformazioni in condizioni e circostanze differenti. A tal fine l'esperto che ha condotto l'incontro ha realizzato una serie di esperimenti che hanno coinvolto i bambini al confine tra scienza e magia.







#### 4.4.4 Le attività svolte in ludoteca con i bambini nei mesi di Marzo e Aprile 2015

##### L'Angolo dei Giochi

Le attività di laboratorio di questo bimestre sono state concentrate prevalentemente nella costruzione di giochi. Pensati e realizzati con i bambini e utilizzando materiali da riciclo.

In particolare i giochi ideati e costruiti insieme ai bambini in questo bimestre sono:

- Il Gioco dei dolcetti di pasqua (gioco da tavolo con i dadi)
- Palline ricicline (gioco di movimento e di sensibilizzazione al riciclaggio)
- Gioco dei Mimi (con categorie predefinite)
- Tuttifrutti (gioco da tavolo di prontezza di riflessi)
- Scarabeo (classico gioco delle parole con una variante che introduce elementi di movimento)
- Indovina chi (gioco di osservazione realizzabile a squadre)
- La pesca dei pesciolini (gioco di abilità)
- Chi sono? (gioco con indizi)





*“La creatività è un aspetto potenziale della personalità che ognuno possiede fin dalla nascita: la sua realizzazione dipende in gran parte dalle opportunità che l’ambiente offre. Creativo non è soltanto colui che prospetta o produce qualcosa di nuovo, ma anche chi trova una diversa interpretazione e organizzazione dei dati già elaborati. La capacità di essere originale e inventivo è proprietà di chiunque agisce e pensa”. E’ per questo che in Ludoteca costruire, inventare e reinventare giochi è un’attività cui dedichiamo tanto spazio.*



## **LIBERI DI... GIOCARE**

Come già spiegato nella precedente relazione per noi lo spazio del gioco libero è molto importante.

Attraverso il gioco il bambino sviluppa non soltanto le sue capacità fisiche, ma anche l’immaginazione, l’intelligenza, la socialità. Durante il gioco vengono apprese infinite nozioni e sperimentati atteggiamenti utili come tirocinio alla vita del futuro adulto. Tuttavia, benché il gioco realizzi importanti finalità, non è un’attività rivolta a un fine: è l’espressione libera, piacevole e spontanea della vita dei bambini.

Anche in questo periodo i bambini hanno utilizzato i giochi a loro disposizione per inventare tante storie e trascorrere il tempo in armonia con i loro amici.

*...normalmente in Ludoteca*



Accanto al gioco libero proponiamo sempre anche attività di gioco guidato sia individuale che di gruppo. I giochi guidati possono avere una finalità puramente ludica o avere contenuti educativi, hanno delle regole predefinite e aiutano i bambini a comprendere l'esistenza di regole e a relazionarsi agli altri e alla realtà circostante. In questo bimestre abbiamo verificato la difficoltà dei bambini ad accettare di perdere quando si gioca. Ciò accade perché perdere, fa sentire "perdenti", poco apprezzati dagli altri, in una società dove conta il successo e dove il fallimento viene considerato come qualcosa da evitare. Per questi motivi, spesso la perdita va a colpire l'autostima del bambino, creandogli la percezione di essere incapace, di non potercela fare. Perciò è importante insegnare ai bambini ad accettare la sconfitta, facendo notare che l'accettazione di questa li rende più forti; facendo notare che il vero perdente è chi non riesce ad accettare la sconfitta e non vuole capire che ha perso. Accettare la sconfitta ci aiuta a capire dove abbiamo sbagliato per evitare di commettere lo stesso errore. Al tempo stesso, è molto utile sottolineare altri aspetti come l'essere stati bravi a rispettare le regole del gioco, farli riflettere su quanto si stanno divertendo durante il gioco!





## LABORATORIO DELLE EMOZIONI

Nel mese di marzo abbiamo proposto ai bambini un breve laboratorio sulle emozioni finalizzato a fornire ai bambini strumenti per conoscere e riconoscere le emozioni, metterli in contatto con quello che si prova in una precisa circostanza, aiutarli ad analizzare le diverse sensazioni percepite fisicamente e dare loro un nome.

Attraverso la realizzazione di diversi giochi e laboratori abbiamo offerto ai bambini la possibilità di sentire, riconoscere, esprimere e riflettere sulle proprie emozioni e riconoscere quelle altrui.



## I PREPARATIVI PER PASQUA

Nel periodo dal 23 al 31 marzo l'angolo della creatività ha visto i bambini impegnati nella realizzazione di addobbi floreali in tema con la primavera e tante uova colorate ... in attesa di pasqua.



## CAMPO DI PASQUA

Nei giorni di chiusura scolastica per le feste di pasqua (2, 3 e 7 aprile 2015) la ludoteca ha organizzato un Campo pasquale (con orario 9,00 - 18,00) durante il quale i bambini sono stati impegnati in: Caccia al tesoro, Giochi pasquali, laboratori a tema.

*... una sfida dietro l'altra in cerca del tesoro...*



*...tante prove diverse e divertenti da affrontare*







...laboratori





*... e giochi per tutti i gusti*





## 4.4.5 Le attività svolte in ludoteca con i bambini nei mesi di Maggio e Giugno 2015

### L'Angolo dei Giochi

Anche in questo bimestre, come per tutti gli altri, l'attività di costruzione di giochi insieme ai bambini è stata intensa. In particolare i giochi ideati e costruiti insieme ai bambini in questo bimestre sono:

- La Battaglia dei tappi (gioco da tavolo)
- La volpe e la pecora (gioco da tavolo)
- Tocca-tocca cos'è (scatola sensoriale)
- Tiro a segno (con i classici barattoli di latta)
- Colpo d'occhio (gioco di memoria e attenzione visiva)
- Twister (gioco di abilità fisica)
- Labirinto (gioco di abilità)





## LIBERI DI... GIOCARE

Come sempre i bambini hanno goduto di tempo nel quale giocare liberamente, da soli o in compagnia, con i giochi a loro disposizione dando spazio alla fantasia e vita a tante storie e attività.

Con l'arrivo del bel tempo abbiamo anche iniziato ad utilizzare lo spazio esterno.

*...normalmente in Ludoteca*



## RICORDI DI FINE ANNO

In previsione della conclusione delle attività ordinarie, per lasciare spazio al Campo estivo, abbiamo pensato di preparare per i bambini una piccola sorpresa. A tutti i bambini che hanno frequentato regolarmente la Ludoteca durante il corso dell'anno abbiamo fatto decorare una cornice di legno nella quale abbiamo successivamente inserito una loro foto selezionata tra quelle scattate durante l'anno in Ludoteca.

Il 4 giugno abbiamo poi organizzato una piccola festa per salutare tutti quelli che non avrebbero partecipato al Campo Estivo....con l'augurio di rivederci a settembre.

Un anno intenso di attività è trascorso velocemente e ora ci prepariamo per il Campo estivo di giugno e luglio.

*...foto ricordo...*



## I PREPARATIVI PER IL CAMPO ESTIVO

A inizio giugno con i bambini ci siamo impegnati nella realizzazione di addobbi in tema marino in Ludoteca, per meglio accogliere le attività del Campo estivo. Così improvvisamente la ludoteca si è trasformata in un acquario ricco di pesciolini tropicali di tutti i colori.

*...lavori in corso...*







## IL CAMPO ESTIVO

Il Campo Estivo della Ludoteca inizialmente ha avuto una durata 3 settimane, dall'8 al 30 giugno con orario 9,00 – 13,00 e 13,30 – 17,30.

Per esso abbiamo definito una programmazione a tema settimanale:

1° settimana “Mille e una storia”

2° settimana “Il fantastico mondo degli animali”

3° settimana “i nostri amici scienziati”

Il tema delle settimane è stato utilizzato prevalentemente nei momenti di laboratorio creativo-manipolativo e nella realizzazione di alcuni giochi.

Le singole giornate sono state pensate con l'intento di lasciare ai bambini abbastanza tempo di gioco libero tra loro, utilizzando i giochi e le attrezzature della Ludoteca, al fine di creare un momento di decompressione al termine dell'anno scolastico scandito da tanti impegni sia di studio che extrascolastici.



### PROGRAMMA GIORNALIERO

9,00 – 10,00 Ingresso e Gioco libero

10,00 – 10,30 Risveglio “celebrale”

10,30 – 11,00 merenda

11,00 – 12,30 Giochi all’aperto

12,30 – 13,00 Riordino e uscita

13,00 – 13,30 pausa pranzo

13,30 – 14,00 Ingresso e Gioco libero

14,00 – 15,30 Attività laboratoriali

15,30 – 16,00 merenda

16,00 – 17,00 Giochi all’aperto

17,00 – 17,30 Riordino e uscita







*... giochi al chiuso, a squadra, a coppie, giochi da tavolo, momenti di festa e piccole magie scientifiche!*





*...laboratori manuali, arte e creatività come momento di espressione!*









## **BUON COMPLEANNO SIGNOR EUREKA!**

E per finire il 30 Giugno abbiamo festeggiato il Compleanno del Signor Eureka!!!

Esattamente un anno prima aveva inizio l'avventura della Ludoteca con il primo Campo Estivo.

Auguriamo al signor Eureka e alla Ludoteca lunga vita!

*...l'incoronazione del festeggiato*



## **4.4.6 Le attività svolte in ludoteca con i bambini nel mese di Luglio 2015**

### **IL CAMPO ESTIVO**

Anche nel mese di luglio è proseguita l'attività di Campo Estivo con orario 9,00 – 13,00 e 13,30 – 17,30 e complessivamente si sono avuti 360 ingressi (media giornaliera di 15,6 bambini al giorno a fronte di una capienza di 16 bambini al giorno).

Grazie ad una proroga del progetto è stato possibile offrire il servizio di campo estivo anche per il mese di luglio inizialmente previsto solo per il mese di giugno.

Alla luce di una valutazione interna delle attività proposte a giugno, realizzata con il coinvolgimento dei bambini, per il mese di luglio sono state apportate alcune modifiche nella progettazione e realizzazione delle attività.

Le settimane sono sempre state associate ad un tema collegato al concetto di vacanza e in particolare:

- In Campeggio
- Le vacanze al mare
- Turisti in Città: in viaggio per il mondo
- Una vacanza a Napoli

I temi sono stati utilizzati prevalentemente nei momenti di laboratorio creativo-manipolativo e nella realizzazione di alcuni giochi. In questo periodo è stato utilizzato molto lo spazio esterno in dotazione della Ludoteca.

Accogliendo la richiesta dei bambini le giornate sono state ancor più destrutturate lasciando molto tempo al gioco libero e alla spontanea organizzazione dei bambini stessi nella scelta dei giochi da fare e degli "amici" con cui farli.

I bambini hanno frequentato il campo estivo con piacere, interesse ed entusiasmo e la ludoteca è diventata per loro un po' come "il parco" o lo "chalet sulla spiaggia" nel quale ritrovarsi con compagni sempre diversi anche se conosciuti e trascorrere insieme il tempo spensieratamente.

**... EUREKA! IN CAMPEGGIO ...**

*... l'allestimento delle tende*



*... è bello condividere spazi ed esperienze con gli amici!*



*... momenti di relax...*





*... musica e giochi in libertà*



*... con gli amici intorno al "fuoco"!*



*... e infine la sfilata e l'elezione del miglior campeggiatore!*





## LE VACANZE "AL MARE"...

... come funziona una diga...



... giochi d'acqua



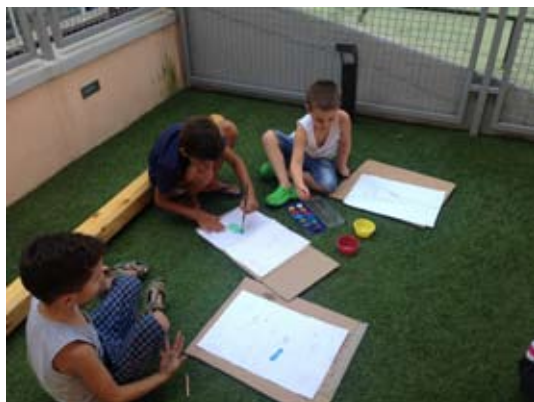


*...proprio come in spiaggia...*



**TURISTI IN CITTÀ:  
IN VIAGGIO PER IL MONDO...**

*... in giro per il mondo disegnando monumenti*



*... Costruendo il gioco dei Turisti in città ...  
ad ogni Paese le sue specificità e la sua bandiera*





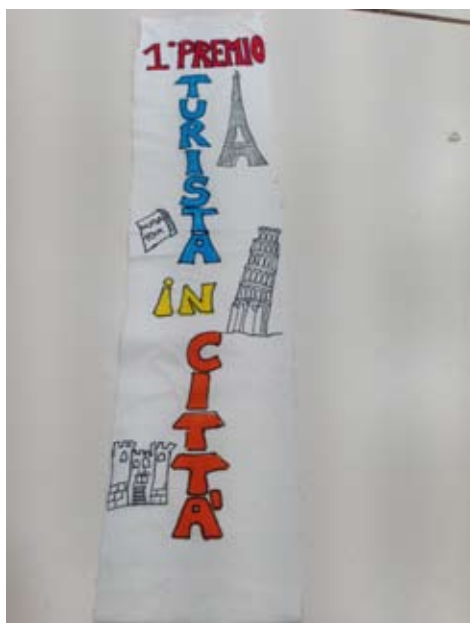
*... la città ideale progettata e realizzata dai bambini*



*... la sfilata dei turisti da strapazzo...*



*... e l'elezione del miglior turista in città!*



## UNA VACANZA A NAPOLI...

*...alla scoperta dei tesori della Città*



*...e che capolavori!!!*





*... il gioco delle parole napoletane...*



## 4.4.7 La Valutazione del Servizio Realizzato

La Ludoteca aziendale “Eureka! ...alla ricerca del gioco”, è stata inaugurata il 15 settembre 2014 ed è stata operativa fino al 31 luglio 2015. Pertanto le relazioni di Monitoraggio che presenteremo qui di seguito sono relative a tale periodo.

In seguito, è stato possibile garantire il servizio grazie a risorse messe a disposizione dal Presidente del CNR, riaprendo il 22 dicembre 2015 con il campo di Natale, fino a marzo/aprile 2016. In questa seconda fase, mantenendo invariati obiettivi e standard di qualità, si è deciso di erogare il servizio solo nella fascia pomeridiana (dalle 14,00 alle 19,00), maggiormente richiesta dai genitori. Anche in questo periodo è stato stipulato un protocollo di intesa con la Municipalità 5 che ha permesso l

’accesso anche ai bambini del territorio.

LA LUDOTECA SI RACCONTA...

La Ludoteca aziendale Eureka!..alla ricerca del gioco è stata organizzata come un luogo accogliente e stimolante destinato e dedicato al gioco quale valore fondante tale da offrire ai bambini l’opportunità di dedicarsi liberamente ad attività ludiche, di trovare compagni di gioco e di vivere molteplici esperienze, avvalendosi della competenza del personale specializzato.

Ponendo il gioco e il giocattolo al centro di tutti i progetti e le azioni la Ludoteca ha contribuito alla formazione e all’educazione dei bambini favorendo lo sviluppo dell’autonomia e della responsabilità, educando al rispetto delle regole, alla convivenza civile, all’incontro con se stessi e con gli altri.

Principali risultati ottenuti in riferimento agli obiettivi di progetto

La Ludoteca “EUREKA!...alla ricerca del gioco” ha avuto quale obiettivo primario la valorizzazione della cultura dell’infanzia e la promozione e la diffusione della cultura del “giocare”.

Principali risultati ottenuti dalla ludoteca:

con i bambini

- Spazio organizzato su misura per loro dotato di giochi e strumentazioni adeguate.
- Promozione della cultura del gioco
- Sviluppo di socializzazione, capacità creative ed espressive e autonomia nei bambini.



- Incontro tra bambini di diversa età e provenienza educando alla convivenza in uno spirito di solidarietà e amicizia.

con i genitori

- Opportunità per i lavoratori del CNR di avere, nel proprio luogo di lavoro, un servizio di qualità nel quale portare i propri figli dopo la scuola e nei giorni di chiusura scolastica, in modo da semplificare la personale gestione familiare e ridurre i rischi di contrattempi e richieste di permessi dal lavoro.
- Supporto concreto alle famiglie (in particolare a quelle con entrambi i genitori lavoratori) nelle funzioni di cura dei bambini.
- Opportunità per le donne di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitazione per la partecipazione al lavoro.

Attività realizzate in riferimento all'organizzazione degli "spazi gioco" definiti

Gli spazi e le attività sono realizzati a partire dalla organizzazione degli ambienti in diversi "angoli gioco" all'interno dei quali i bambini hanno potuto muoversi e giocare liberamente. In particolare:

L'Angolo dei Giochi

Dedicato esclusivamente alle attività del gioco con giocattoli, composto prevalentemente da giochi di gruppo e giochi di società molti dei quali costruiti insieme ai bambini.

L'attività di costruzione di giochi e giocattoli è una delle attività strutturali della Ludoteca.

L'Angolo della Musica

Composto da una dotazione strumentale di strumenti per la ritmica utilizzati con i bambini a scopi ludici e con attività di ritmica e avvicinamento alla musicalità.

L'Angolo dei Travestimenti

Organizzato con un mobile a contenente diversi travestimenti e una serie di specchi con i quali i bambini hanno potuto entrare e uscire da ruoli diversi permettendogli di esprimere le loro emozioni, la loro personalità e le fantasie. Questo spazio ha inoltre visto la costruzione da parte dei bambini di maschere e travestimenti.

L'Angolo dell'Arte

Stanza per i Laboratori, dotata di tavoli e sedie, nella quale i bambini hanno realizzato quotidianamente attività manuali, artistiche e creative.

#### □ L'Angolo della lettura

Piccola libreria con libri per bambini sia nuovi che usati, utilizzata in diversi modi: lettura diretta in Ludoteca; prestito libri; scambio di libri.

#### □ L'Angolo dei Pupazzi e Burattini

Teatrino dei burattini messo a disposizione dei bambini con il quale hanno realizzato rappresentazioni e scenette di loro libera fantasia. Una serie di pupazzi e burattini sono stati costruiti direttamente dai bambini.

### **Programma giornaliero**

Le giornate sono state articolate con attività ludiche, spazio studio, atelier ricreativi e di costruzione di giochi. Lo spazio studio è stato svolto ordinariamente dal lunedì al venerdì dalle 14,00 alle 16,00 (con una certa flessibilità in caso di esigenze specifiche).

#### Programma giornaliero (di massima)

mattina

Accoglienza e gioco libero/guidato

Circolo delle Idee e giochi con il supporto di giocattoli e attrezzature.

Riordino e uscita

pomeriggio

Accoglienza pomeridiana

Gioco libero/guidato (per i bambini che non hanno compiti)

Spazio Studio (per i bambini che hanno compiti scolastici da realizzare)

Gioco libero

Laboratorio/Atelier/Gioco guidato

Riordino e uscita

Nei giorni di chiusura scolastica e nei periodi di Campo Natalizio ed Estivo il programma ha subito delle variazioni in quanto lo spazio studio non è stato contemplato e sono state proposte giornate organizzate con giochi di gruppo, giochi a squadre e attività laboratoriali a tema.

Iniziative speciali realizzate:

- Festa di Halloueè...l'Halloween Napoletano;
- Festeggiamento della Giornata Internazionale dei Diritti dell'infanzia (aperta ai genitori ed ai referenti istituzionali del territorio);
- Festa di Natale (con la partecipazione dei genitori)
- Festa/laboratorio di Carnevale "Il vestito fai-da-me!"

- Ciclo di incontri con la scienza “Il Signor Eureka e i suoi amici scienziati” (n°5 incontri realizzati con il coinvolgimento di esperti sia del CNR che di realtà esterne)
- Laboratorio sulle Emozioni
- Festa di fine anno

Per i periodi di Chiusura della scuole

- Campo estivo giugno/luglio 2014
- Campo di Natale 2014
- Campo di Pasqua 2015
- Campo estivo giugno/luglio 2015

I Giochi costruiti con i bambini

- Memory
- Mercante in fiera
- Tombola figurata
- Gioco dei dolcetti
- Gioco delle caramelle
- Corri Lumachina
- Gioco del calcio
- Gioco dei pirati e dei soldati
- Scarabeo
- Tuttifrutti
- Indovina chi?
- Gioco dei mimi
- Chi sono?
- Tris
- La Battaglia dei tappi (gioco da tavolo)
- La volpe e la pecora (gioco da tavolo)
- Tocca-tocca cos'è (scatola sensoriale)
- Tiro a segno (con i barattoli di latta)
- Colpo d'occhio (gioco di memoria e attenzione visiva)
- Twister (gioco di abilità fisica)
- Labirinto (gioco di abilità)

**TABELLE RIEPILOGATIVE E ANALISI  
DEI DATI RELATIVI ALL'AFFLUENZA UTENTI  
DA LUGLIO 2014 A LUGLIO 2015**

**TOTALE BAMBINI VENUTI IN LUDOTECA ANCHE SOLO UNA VOLTA NELL'ANNO**

	<b>Luglio 2014/ Luglio 2015</b>
<b>N° Bambini CNR</b>	54
<b>N° Bambini Municipalità</b>	31
<b>totale</b>	<b>85</b>

**BAMBINI VENUTI IN LUDOTECA ANCHE SOLO UNA VOLTA SUDDIVISI PER BIMESTRE**

	<b>Luglio 14</b>	<b>Sett-Ott</b>	<b>Nov-Dic</b>	<b>Genn-Febb</b>	<b>Mar-Apr</b>	<b>Magg-Giu</b>	<b>Luglio 15</b>
<b>N° Bambini CNR</b>	20	29	36	26	33	42	38
<b>N° Bambini Municipalità</b>	6	21	20	16	22	15	0
<b>totale</b>	<b>26</b>	<b>50</b>	<b>56</b>	<b>42</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>38</b>

Nei 12 mesi complessivi di apertura del servizio (luglio 2014/luglio 2015) in totale hanno frequentato la Ludoteca Eureka, anche solo per una volta, 85 bambini (54 CNR e 31 Municipalità) e quindi le loro rispettive 56 famiglie (36 del CNR e 20 della Municipalità). In linea generale i bambini che hanno avuto accesso alla Ludoteca una volta poi sono sempre ritornati.

Infatti il dato dell'affluenza utenti di seguito analizzato è calcolato considerando il numero di ingressi degli 85 bambini.

**NUMERO DI PRESENZE/PRENOTAZIONI**

	<b>Sett- Ott</b>	<b>Nov-Dic</b>	<b>Genn- Febb</b>	<b>Mar-Apr</b>	<b>Magg- Giu</b>	<b>Luglio</b>	<b>TOT</b>
<b>Prenotazioni</b>	356	530	430	508	557	368	<b>2749</b>
<b>Presenze (ingressi)</b>	276	400	346	399	486	360	<b>2267</b>

La consistente differenza numerica tra le prenotazioni effettuate e le effettive presenze (2267/2794) ci racconta la discontinuità nella frequenza quando si lavora con i bambini. Tale fluttuabilità negli accessi c'è stata sia nella quotidianità, lungo tutto il corso dell'anno, sia in maniera concentrata in alcuni periodi. In particolare osserviamo una flessione nelle presenze nel periodo Gennaio/Febbraio e un picco a Maggio/Giugno. Ciò è collegato alla facilità con cui i bambini si ammalano nei mesi invernali più freddi e al maltempo che spesso scoraggia i genitori nel fare uscire i bambini. Mentre l'aumento delle frequenze in primavera-

estate è sia dovuto al miglioramento del tempo, sia alla diminuzione degli impegni extrascolastici dei bambini, sia infine alla chiusura delle scuole a inizio giugno e alla conseguente maggiore necessità dei genitori di avere un supporto nella gestione dei figli. Le principali motivazioni nelle assenze sono state dovute a: malattia, stanchezza, impegni di tipo sociale, sopraggiunti impegni in attività extrascolastiche (catechismo, sport, ecc...). In ogni caso nei 12 mesi di servizio offerto si sono registrare 2267 presenze pari a una media di 11 bambini al giorno (sul tot dei 16 disponibili da regolamento), che considerando che si parla di un servizio di nuova costituzione è un numero decisamente consistente.

**AFFLUENZA MATTUTINA E POMERIDIANA**

	<b>Sett-Ott</b>	<b>Nov-Dic</b>	<b>Genn-Febb</b>	<b>Mar-Apr</b>	<b>Magg-Giu</b>	<b>Luglio</b>	<b>TOT</b>
<b>N° ingressi di mattina</b>	13	11	6	20	33	0	<b>83</b>
<b>N° ingressi di pomeriggio</b>	263	389	340	379	453	360	<b>2184</b>

Come si evince chiaramente dalla tabella riportata qui sopra gli ingressi pomeridiani sono stati nettamente superiori numericamente (2184 sul tot dei 2267), con una affluenza mattutina di soli 83 ingressi in tutto l'anno. Ciò è ovviamente dovuto al fatto che i bambini che hanno frequentato la Ludoteca sono scolarizzati e frequentano la scuola materna ed elementare. Pertanto l'apertura mattutina della Ludoteca è stata utile prevalentemente in casi di emergenze: impreviste chiusure delle scuole per scioperi o altri motivi, necessità di dover portare con se al lavoro il proprio figlio (soprattutto per chi lavora fuori Napoli) per prenotazioni visite mediche, imprevisti organizzativi familiari.

Và però precisato che negli ingressi mattutini non sono state contemplate le presenze dei 62 giorni di chiusura scolastica nei quali la ludoteca è stata aperta dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 19,00 e sempre a pieno regime (62 gg x 16 bambini = 992 presenze). Per cui di fatto per le presenze mattutine bisognerebbe sommare le 83 presenze alle 992 (per un totale di 1075 sul tot dei 2267).



**MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE**

	<b>Sett-Ott</b>	<b>Nov-Dic</b>	<b>Genn-Febb</b>	<b>Mar-Apr</b>	<b>Magg-Giu</b>	<b>Luglio</b>	<b>TOT</b>
<b>Partecipazioni regolari</b>	160	265	274	284	247	0	<b>1230</b>
<b>Partecipazioni saltuarie</b>	116	135	72	115	239	360	<b>1037</b>

La partecipazione regolare è stata di poco prevalente rispetto a quella saltuaria anche se quella saltuaria è stata comunque molto consistente. Infatti se da un lato vi è stata la presenza di un gruppo costante di bambini che ha frequentato regolarmente la Ludoteca in alcuni giorni fissi settimanali, dall'altro anche la modalità di frequenza occasionale è stata molto utilizzata (in particolar modo per i giorni di chiusura scolastica). Infatti tali differenti modalità hanno dato risposta ad esigenze diverse da parte delle famiglie: avere un luogo definito e un referente fisso cui affidare i bambini in alcuni giorni settimanali nei quali i bambini non avevano impegni oppure nei quali erano scoperti da supporti familiari; avere un luogo conosciuto e fidato nel quale poter portare i bambini in caso di necessità specifica occasionale. Inoltre le partecipazioni saltuarie includono anche le presenze nei giorni di chiusura scolastica che sono stati quelli nei quali la Ludoteca ha avuto sempre il massimo di richieste (anzi addirittura un'eccedenza rispetto alla capienza).

**NUMERO ACCESSI BAMBINI CNR/BAMBINI MUNICIPALITÀ**

	<b>Sett-Ott</b>	<b>Nov-Dic</b>	<b>Genn-Febb</b>	<b>Mar-Apr</b>	<b>Magg-Giu</b>	<b>Luglio</b>	<b>TOT</b>
<b>Accessi Bambini CNR</b>	180	249	204	231	383	360	<b>1607</b>
<b>Accessi Bambini Municipalità</b>	95	151	142	169	103	0	<b>660</b>

Complessivamente nel corso dell'anno, come previsto dal progetto, sono stati numericamente superiori gli accessi dei bambini del CNR (1607 accessi). In ogni caso anche la presenza dei bambini della Municipalità è stata consistente (660 accessi), in particolar modo come partecipazione regolare di alcuni giorni a settimana. Infatti per alcune famiglie del territorio il servizio ha rappresentato un valido supporto nella gestione familiare, soprattutto per le madri lavoratrici. Inoltre il rapporto tra bambini del CNR e bambini della Municipalità ha senz'altro portato un valore aggiunto in termini di confronto, scambio e socializzazione tra i bambini.

**AFFLUENZA GIORNI CHIUSURA SCUOLE E CAMPI ESTIVI (GIUGNO 2014/LUGLIO 2015)**

	<b>Camp est 2014</b>	<b>Natale</b>	<b>Carnevale</b>	<b>Pasqua</b>	<b>Camp est 2015</b>	<b>TOT</b>
<b>GG apertura nelle chiusure scolastica</b>	20	8	2	3	37	<b>62</b>
<b>Accessi Bambini CNR</b>	300	64	26	39	576	<b>1005</b>
<b>Accessi Bambini Municipalità</b>	80	26	12	9	12	<b>139</b>
<i><b>totale</b></i>	<i><b>380</b></i>	<i><b>90</b></i>	<i><b>38</b></i>	<i><b>48</b></i>	<i><b>588</b></i>	<i><b>1144</b></i>

Durante l'anno 2014/2015 sono stati offerti complessivamente 62 giorni di apertura della Ludoteca in concomitanza della chiusura delle scuole (giorni di festa come da calendario regionale).

In particolare il Campo estivo 2014 è stato realizzato presso sedi esterne, non essendo ancora aperta la sede interna della Ludoteca, e pertanto in tale periodo il servizio è stato offerto a n° 19 bambini (il n° massimo di bambini ospitabili nella sede della Ludoteca è invece di 16).

Durante i giorni di chiusura scolastica, data l'elevata richiesta, è stata data precedenza di partecipazione ai figli dei dipendenti del CNR (1005/1144). In questi giorni il servizio si è rivelato particolarmente utile per i genitori e gradito.

Qui di seguito riportiamo le domande che abbiamo rivolto ai genitori per stabilire il gradimento del servizio e per poter evidenziare eventuali criticità, da risolvere nell'ottica di una futura riapertura della ludoteca.

**QUESTIONARIO DI GRADIMENTO DEL SERVIZIO  
DI LUDOTECA EUREKA OFFERTO  
DA SETTEMBRE 2014 A LUGLIO 2015**

Area Conciliazione

1) Il servizio di Ludoteca per lei è stato utile?

SI  NO

Se no perché? .....

.....

Se si quanto?

1  2  3  4

2) Il servizio Ludoteca ha fornito un reale supporto nella gestione della sua vita organizzativa familiare?

SI  NO

Se no perché? .....

.....

Se si quanto?

1  2  3  4

3) Il servizio della Ludoteca le è stato di supporto nella gestione degli imprevisti e delle criticità legate alla gestione dei figli?

SI  NO

Se no perché? .....

.....

Se si quanto?

1  2  3  4

4) Ritieni che il servizio sia stato utile ai fini del contenimento dei giorni di permessi e ferie lavorative?

SI  NO

Se no perché? .....

.....

Se si quanto?

1  2  3  4

### Area Organizzazione

5) Il servizio di Ludoteca Eureka è stato di suo gradimento?

SI  NO

Se no perché? .....

.....

.....

Se si quanto?

1  2  3  4

6) I giorni di apertura sono stati adeguati alle sue esigenze?

SI  NO

Se no quali variazioni proporrebbe? .....

.....

Se si quanto?

1  2  3  4

7) Gli orari di apertura sono stati adeguati alle sue esigenze?

SI  NO

Se no quali variazioni proporrebbe?...8:30-18:00....

Se si quanto?

1  2  3  4

8) L'organizzazione degli spazi era secondo lei adeguata alle esigenze?

SI  NO

Se no quali variazioni proporrebbe? Qualche giornata in esterno

Se si quanto?

1  2  3  4

9) Ritieni che le modalità di accesso al servizio siano state adeguate?

SI  NO

Se no quali variazioni proporrebbe? .....

.....

Se si quanto?

1  2  3  4

10) Ritieni che la Ludoteca abbia funzionato bene dal punto di vista organizzativo gestionale?

SI  NO

Se no perché? .....  
.....  
.....

Se si quanto?

1  2  3  4

11) Ritieni che il personale coinvolto sia stato adeguatamente professionale?

SI  NO

Se no perché? .....  
.....  
.....

Se si quanto?

1  2  3  4

12) Dia un suo giudizio in merito a :

Qualità complessiva del servizio offerto

1  2  3  4

Qualità del rapporto instaurato con i genitori

1  2  3  4

Visibilità delle attività realizzate

1  2  3  4

### **Area Offerta ludico/pedagogica**

13) Il programma giornaliero (strutturazione delle giornate in: gioco libero, spazio studio, laboratori, ecc...) è stato di suo gradimento?

SI  NO

Se no perché? .....  
.....  
.....

Se si quanto?

1  2  3  4

14) Le attività proposte durante l'anno sono state di suo gradimento?

SI  NO

Se no perché? .....  
.....  
.....

Se si quanto?

1  2  3  4



15) L'approccio pedagogico proposto è stato di suo gradimento?

SI  NO

Se no perché? .....

.....

.....

Se si quanto?

1  2  3  4

16) Dia un suo giudizio in merito a :

Qualità del rapporto instaurato dagli operatori con i bambini

1  2  3  4

Funzionalità dello Spazio Studio

1  2  3  4

Attività di laboratorio proposte

1  2  3  4

Attività di gioco proposte

1  2  3  4

Iniziative speciali realizzate (es: Feste, Ciclo scienze, ecc...)

1  2  3  4

Apprezzamento di suo figlio/a della Ludoteca

1  2  3  4

Piacere con il quale suo figlio ha frequentato la Ludoteca

1  2  3  4

Spazio libero per osservazioni/suggerimenti

---

---

---

---

---

---

---

---

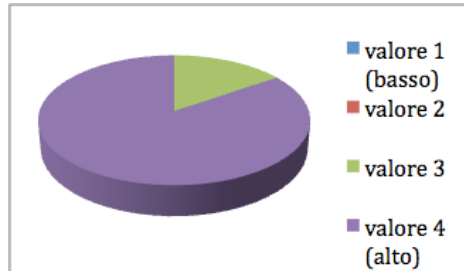
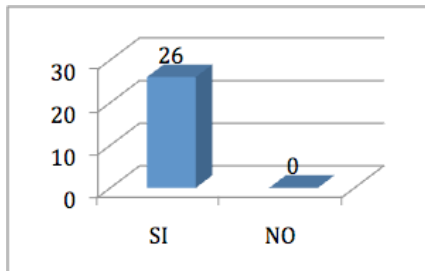
---

---

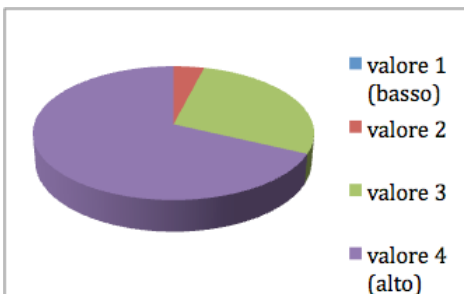
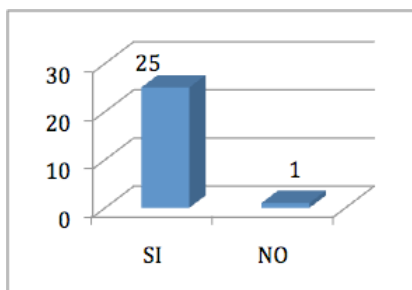
Grazie mille per il tempo dedicatoci!

## I RISULTATI DEL QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE EX POST

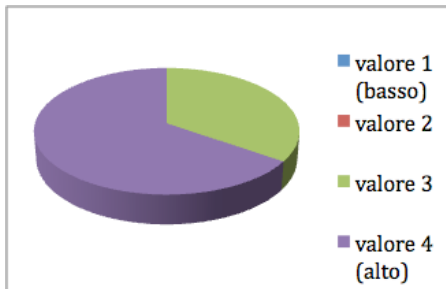
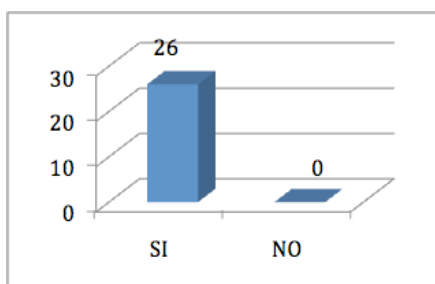
1 - Il servizio di Ludoteca per lei è stato utile? Quanto?



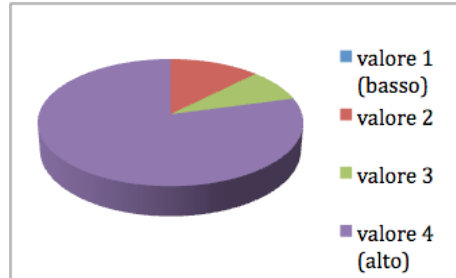
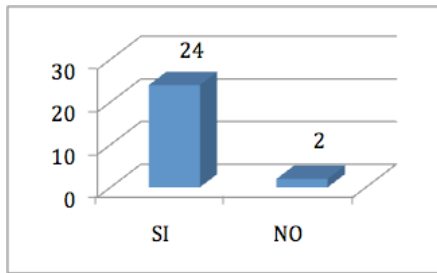
2 - Il servizio Ludoteca ha fornito un reale supporto nella gestione della sua vita organizzativa familiare? Quanto?



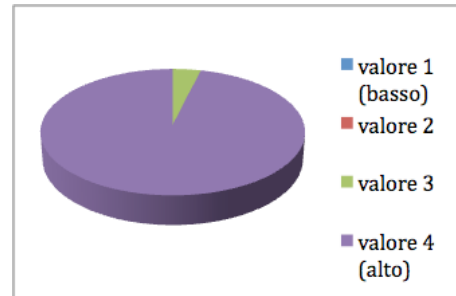
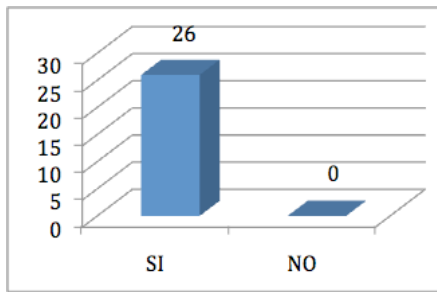
3 - Il servizio della Ludoteca le è stato di supporto nella gestione degli imprevisti e delle criticità legate alla gestione dei figli? Quanto?



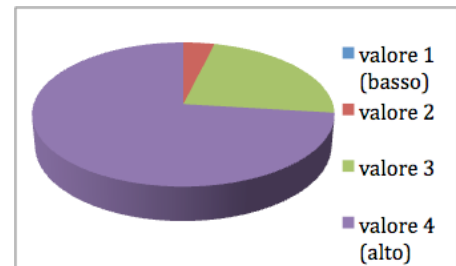
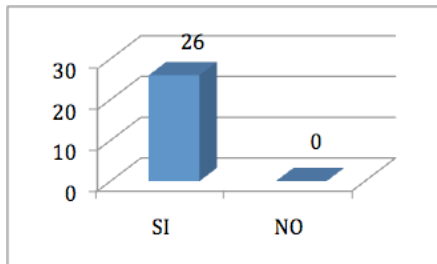
4 -Ritiene che il servizio sia stato utile ai fini del contenimento dei giorni di permessi e ferie lavorative? Quanto?



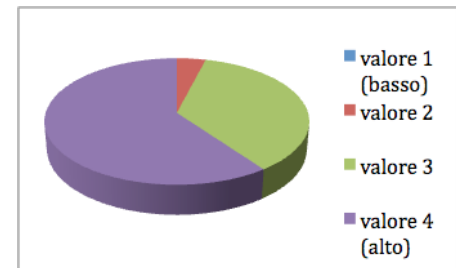
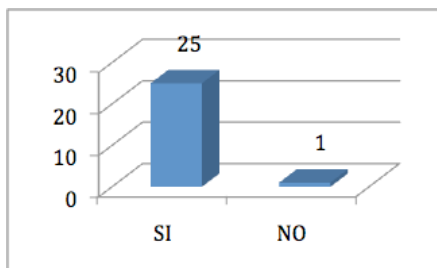
5 - Il servizio di Ludoteca Eureka è stato di suo gradimento? Quanto?



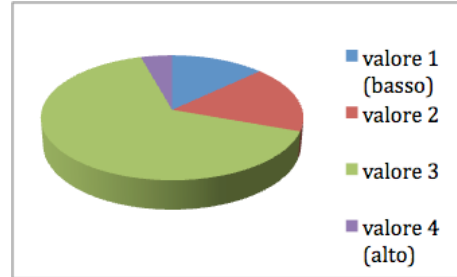
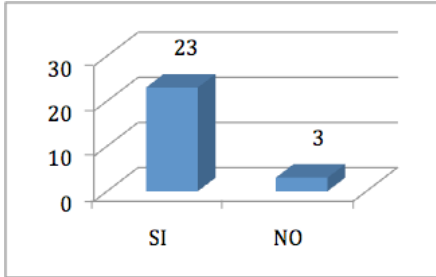
6 - I giorni di apertura sono stati adeguati alle sue esigenze? Quanto?



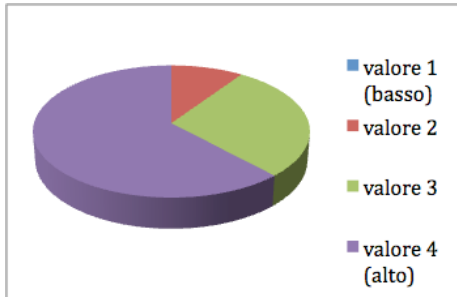
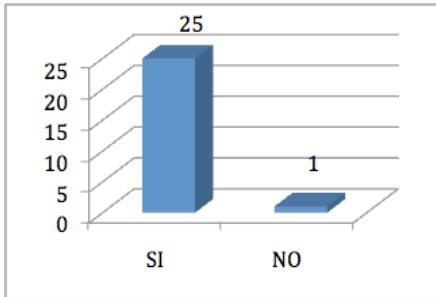
7 - Gli orari di apertura sono stati adeguati alle sue esigenze? Quanto?



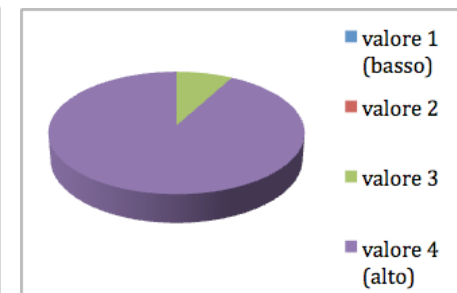
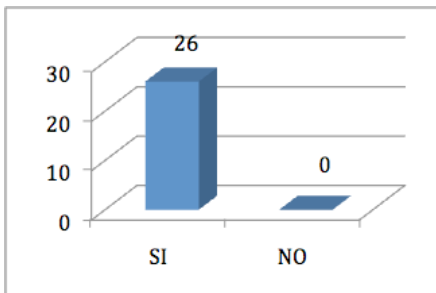
8 - L'organizzazione degli spazi era secondo lei adeguata alle esigenze? Quanto?



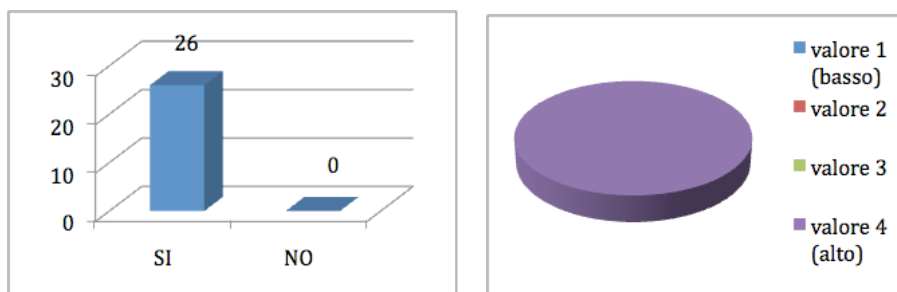
9 - Ritiene che le modalità di accesso al servizio siano state adeguate? Quanto?



10 - Ritiene che la Ludoteca abbia funzionato bene dal punto di vista organizzativo gestionale? Quanto?

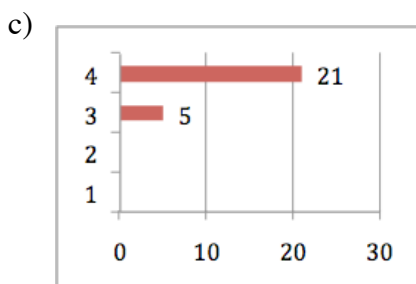
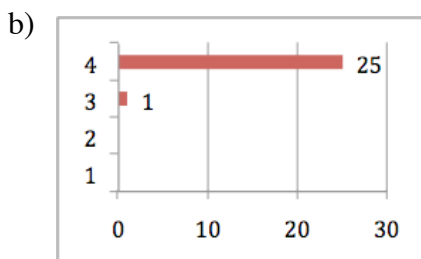
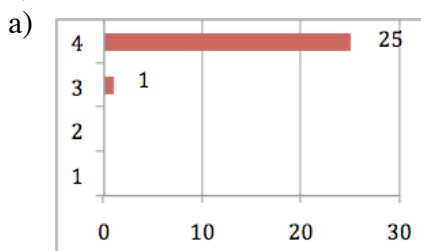


11 - Ritiene che il personale coinvolto sia stato adeguatamente professionale?

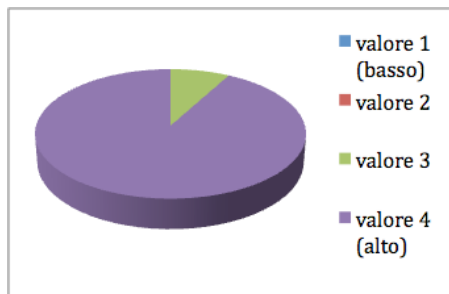
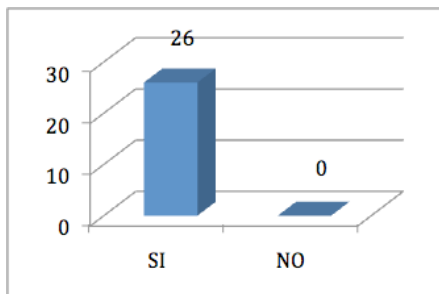


12 - Dia un suo giudizio (da 1 a 4) in merito a:

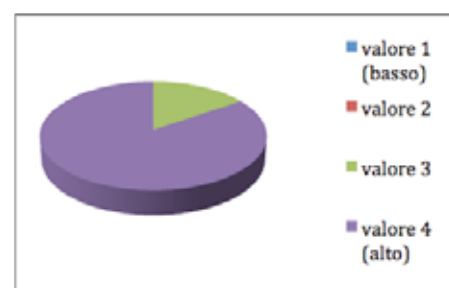
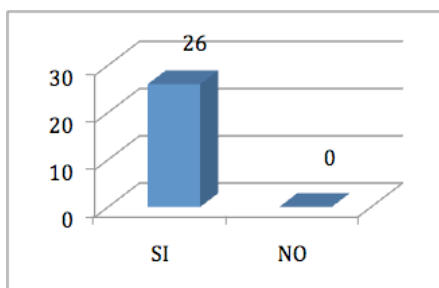
- a) Qualità complessiva del servizio
- b) Qualità del rapporto instaurato con i genitori
- c) Visibilità delle attività realizzate



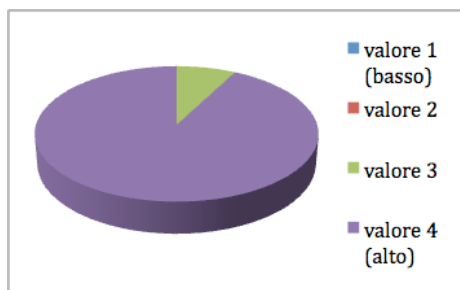
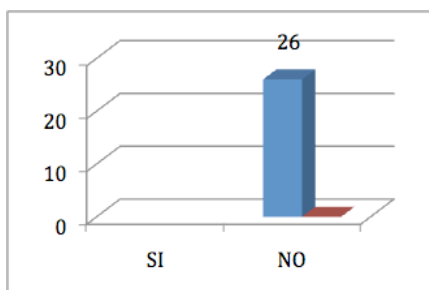
13 - Il programma giornaliero (strutturazione delle giornate) è stato di suo gradimento? Quanto?



14 - Le attività proposte durante l'anno sono state di suo gradimento? Quanto?



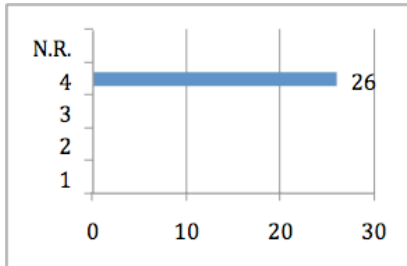
15 - L'approccio pedagogico proposto è stato di suo gradimento? Quanto?



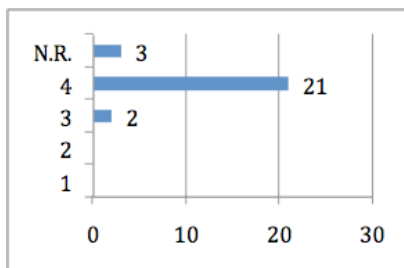


16 - Dia un suo giudizio in merito a:

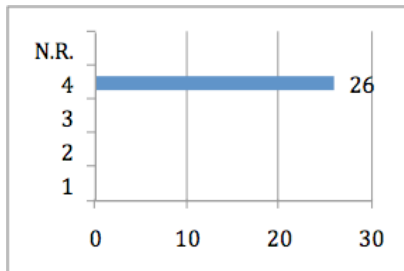
a) Qualità del rapporto instaurato dagli operatori con i bambini



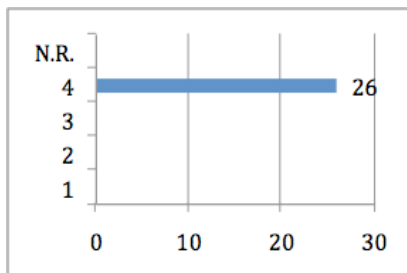
b) Funzionalità dello Spazio Studio



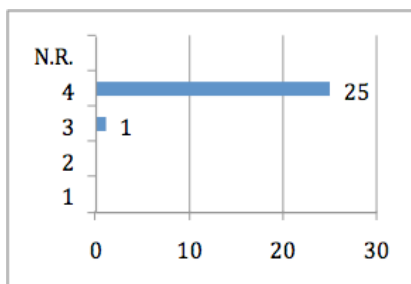
c) Attività di laboratorio proposte



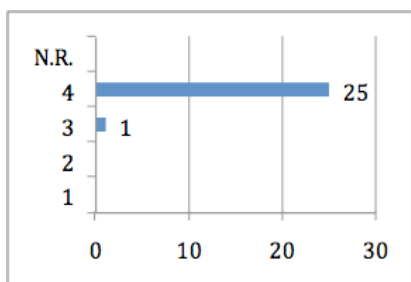
d) Attività di gioco proposte



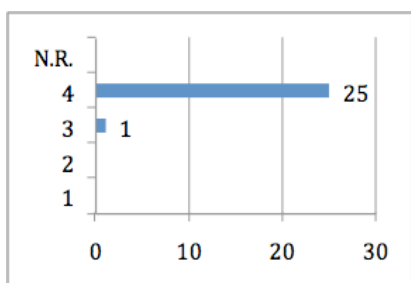
e) Iniziative speciali realizzate



f) Apprezzamento di suo figlio/a della Ludoteca



g) Piacere con il quale suo figlio/a ha frequentato la Ludoteca



**ORGANIZZAZIONE DEI GIOCHI PER  
LA LUDOTECA EUREKA  
A PARTIRE DAI MATERIALI E DAGLI SPAZI DISPONIBILI**

**GIOCHI DI GRUPPO**

<b>NOME GIOCO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>MATERIALI</b>
<b>Il Concerto</b>	Ogni bambino ha uno strumento musicale che fa suonare e Uno fa il direttore d'orchestra . Ogni volta che il direttore indica un bambino dovrà suonare solo il bambino indicato (passaggi veloci da uno all'altro), chi sbaglia, suonando quando non deve, viene eliminato. Quando il direttore agita entrambe le braccia suonano tutti insieme. Gioco a eliminazione	Strumenti musicali
<b>Il Broccolo</b>	Tutti i bambini disposti in cerchio su delle sedioline (una in meno rispetto al numero di bambini), meno uno che resta in piedi al centro del cerchio. Quando la musica si interrompe tutti devono fare cambio posto e quello al centro deve cercare di sedersi. Ne resterà sempre uno al centro in piedi.	Sedioline (stesso n° dei partecipanti) Musica
<b>Semaforo</b>	Rosso tutti fermi; Giallo si saltella ; Verde si corre; Blu tutti stesi a terra.	Cartelli colore rosso, giallo, verde e blu
<b>La Patata bollente</b>	Tutti seduti a terra in cerchio con la musica. I bambini devono passarsi un oggetto con le mani da uno all'altro. Quando la musica si interrompe chi ha l'oggetto in mano è eliminato.	Musica Oggetto a piacere
<b>I segnali stradali</b>	Gioco di associazione tra i segnali stradali e un'etichetta riportante il loro significato. Tale associazione può essere fatta in diversi modi. Variante: ad ogni segnale stradale è abbinato un'azione (es: stendersi, fare un trenino, prendersi a braccetto ecc...) i segnali stradali vengono tirati su e mostrati uno per volta e i bambini devono ricordare il comando ad esso associato.	Segnali stradali ed etichette
<b>Ballo stop</b>	I bambini devono ballare ma quando si interrompe la musica devono fermarsi e restare immobili.	Musica
<b>Ballo con il giornale</b>	I bambini devono ballare a coppie con un giornale/foglio in mano. Quando la musica si ferma devono salire tutti e due con i piedi sul foglio. Ogni volta che la musica riparte devono piegare il foglio a metà. Chi mette i piedi fuori dal foglio viene eliminato. Vince chi resta per ultimo in gara.	Musica Giornali o fogli di carta grandi

NOME GIOCO	DESCRIZIONE	MATERIALI
<b>Ballo della pallina</b>	I bambini devono ballare a coppie mantenendo in equilibrio una pallina tra diverse parti del loro corpo (es: fronte contro fronte, schiena contro schiena) senza farla cadere. Gioco a eliminazione, vince la coppia che resta per ultima in gara.	Musica Palline
<b>Limbo</b>	Tutti i bambini in file devono passare sotto una sbarra/corda che verrà di volta in volta abbassata sempre più.	Musica Corda
<b>Mosca cieca</b>	Un bambino bendato deve cercare di acchiappare gli altri (variante con suggerimenti/indizi)	Benda
<b>Chi sono?</b>	A turno un bambino deve attaccarsi un foglio con su scritto un personaggio e deve cercare di indovinare chi è facendo delle domande agli altri.	Kit con cerchietto ed etichette con i personaggi
<b>Pesca dei pesciolini</b>	Tanti pesci un una "vasca" e i bambini dotati di "canne" devono pescarli. Il gioco può essere fatto utilizzando diversi tipi di supporti (es: vasca con acqua e pesciolini con i ganci, pesciolini con ferro e canne con calamite)	Canne da pesca con calamita Telone per fare il mare Pesciolini di cartone
<b>L'Orologio</b>	Tutti i bambini in cerchio e uno fuori. Quello fuori tocca la schiena di un bambino a caso e a quel punto i due bambini corrono intorno al cerchio in direzioni opposte. Vince chi per primo riesce a raggiungere ed occupare il posto rimasto vuoto.	Spazio ampio
<b>Lupo mangia frutta</b>	Tutti i bambini in cerchio e uno fuori. I bambini in cerchio devono pensare ad un frutto quello fuori deve dire il nome di un frutto e il o i bambini che hanno pensato quel frutto deve scappare e il Lupo deve cercare di prenderlo. Il bambino che è stato preso deve fare il Lupo.	Spazio ampio
<b>Il Capitano</b>	Tutti i bambini in cerchio un bambino al centro. Tra i bambini in cerchio c'è un "Capitano" che propone dei gesti e tutti gli altri devono imitarlo e ripetere i gesti. Il bambino al centro deve indovinare chi è il capitano.	---
<b>Percorso di equilibrio</b>	Creazione di un percorso realizzato con diversi supporti che i bambini devono percorrere in equilibrio cercando di non cadere.	Supporti specifici

<b>NOME GIOCO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>MATERIALI</b>
<b>Il Re serpente</b>	Tutti bimbi in fila uno vicino all'altro e uno spago molto lungo. Il primo della fila ha in mano uno dei capi dello spago e deve infilarselo nei vestiti da sopra a sotto e poi passarlo al compagno che farà lo stesso ma do sotto a sopra. Quando tutti si sono infilati lo spago nei vestiti la fila deve muoversi e girare intorno ad un oggetto posizionato dall'altro lato della stanza e tornare indietro senza che nessuno si stacchi. Vince chi arriva primo ma senza aver perso pezzi del serpente.	Filo di spago lungo con legato qualcosa ad uno dei 2 estremi Spazio ampio
<b>Bowling</b>	Classico gioco con birilli e palla (con i birilli fatti con le bottiglie di plastica). Bisogna abbattere il maggior numero di birilli possibile.	Birilli e palla
<b>Palla avvelenata</b>	Tutti i bimbi contro il muro e il conduttore deve tirare loro la palla cercando di colpirli e i bambini devono cercare di non farsi colpire.	Palla morbida
<b>Palla ferma</b>	Un bambino ha la palla in mano e la lancia in aria, quando la prende in mano grida "palla ferma". Quando la palla è in aria i bambini possono muoversi e devono cercare di raggiungere una certa meta, quando è ferma devono stare fermi.	Palla
<b>Gioco dei colori</b>	Il conduttore dice il nome di un colore e tutti devono cercare di toccare una cosa con il con il colore chiamato.	---
<b>I Pistolieri</b>	Tutti i bambini in cerchio sono pistolieri. Inizia un bambino e fa il gesto di sparare con le due mani indicando un altro bambino del cerchio. Il bambino indicato deve abbassarsi velocemente e i due pistolieri ai suoi lati devono sfidarsi a duello. Chi non fa bene quello che deve fare o è distratto viene eliminato.	---
<b>Gioco dei Mimi in cerchio</b>	In cerchio i bambini fanno girare, a tempo di musica, una scatolina contenente dei fogliettini con sopra descritto cosa mimare. Quando la musica si ferma il bambino che ha la scatola in mano deve estrarre un foglietto e mimare quello che c'è scritto. Tutti gli altri devono indovinare.	Scatolina con i foglietti prestampati
<b>Mimi segnali stradali</b>	Gioco dei mimi però utilizzando i segnali stradali. I bambini devono mimare uno dei segnali stradali e gli altri devono indovinare quale sta mimando.	Segnali stradali

## GIOCHI A SQUADRA

NOME GIOCO	DESCRIZIONE	MATERIALI
<b>Che cos'è</b>	Gioco sensoriale. Un bambino per volta deve infilare una mano in una scatola alle cui pareti sono incollati diversi oggetti e deve indovinare che cos'è. Lo scatolone avrà da un lato un foro per infilare una mano e dall'altro sarà aperto per consentire a tutti di vedere il bambino cosa sta toccando.	Scatola sensoriale
<b>Twister</b>	Due bambini alla volta. Un bambino per volta pesca una carta su cui ci sarà scritto l'azione che deve compiere (abbinamento di una parte del corpo ad un colore) e lui dovrà eseguirla utilizzando il cartellone con sopra disegnati dei cerchi colorati.	Tabellone grande con cerchi colorati e carte con le azioni
<b>Tris Umano</b>	Gioco del tris ma tridimensionale in cui le pedine sono li stessi bambini che avranno in mano un diverso simbolo per squadra.	Costruzioni per delineare la tabella e pedine di colore diverso
<b>Colpo d'occhio</b>	A due bambini per volta verrà mostrata una carta con sopra elencati una serie di oggetti. Dall'altro lato della stanza saranno disposti tutti insieme una moltitudine di oggetti. Vince chi riesce per primo ad individuare il maggior numero di oggetti indicati nella carta vista, ricordandoseli a memoria.	Carte con diversi abbinamenti di oggetti (scelti tra quelli disposti sul tavolo)
<b>Gioco della spesa</b>	I bambini a turno dovranno al via correre in un angolo della stanza nel quale sono stati predisposti dei tavoli con sopra tanti oggetti e, con una borsetta, devono prendere il maggior numero di oggetti possibili. Vince la squadra che ha accumulato più oggetti.	2 borsette in cui riporre gli oggetti
<b>Coda dell'asino</b>	Due bambini alla volta si sfidano. Ciascuno ha infilato nella cintura dei pantaloni una benda e girando in tondo, ciascuno deve cercare di sfilarla all'altro. Vince chi prima tira la coda all'altro.	2 bende
<b>Trova l'intruso</b>	Su di un tavolo vengono predisposti un certo numero di oggetti. Gli oggetti sono in qualche modo collegati l'uno all'altro, tutti meno uno. Vince chi per primo riesce ad individuare l'oggetto "intruso".	Schede con diversi elenchi di oggetti e "intruso".
<b>Tiro al</b>	1. Totem dei mostri 2. Fai centro nei pannelli sul pavimento	Giochi già



NOME GIOCO	DESCRIZIONE	MATERIALI
<b>Gioco della bilancia</b>	I bambini, a turno, devono trasportare su di un cucchiaino un fagiolo che dovranno riporre all'interno di una bilancia a due coppe. Vince la squadra che al termine ha la bilancia che pende dalla sua parte.	Cucchiaini e fagioli secchi (o similare)
<b>Ruba bandiera</b>	Bambini disposti su due file una di fronte all'altra e il conduttore al centro con un fazzoletto in mano. A ciascun bambino viene assegnato un numero. Il conduttore chiamerà un numero a caso alla volta e i bambini corrispondenti a quel numero devono correre a prendere il fazzoletto.	Spazio 1 fazzoletto di stoffa
<b>Gioco della valigia</b>	Occorrono due "valige" (anche scatoloni di cartone) con dentro una certa quantità di vestiti e accessori. Un bambino per squadra al via dovrà correre alla valigia e indossare quante più cose possibile. Allo stop si vedrà quale dei due bambini è riuscito a indossare più cose.	2 valige o scatoloni e travestimenti
<b>Staffetta dei travestimenti</b>	Variante del gioco sopra descritto con la differenza che viene realizzato da tutta la squadra a staffetta. Un bambino per volta corre a indossare un travestimento e ritorna dando il cambio al compagno.	2 valige o scatoloni e travestimenti
<b>Gioco del limone</b>	Due bambini per volta devono far avanzare una palla solamente urtandola con un'altra pallina appesa ad una corda che avranno legata in vita.	1 Pallina leggera 2 corde al cui estremo è fissata una palla
<b>Guardie e ladri</b>	Divisione dei bambini in 2 squadre: i ladri e le guardie. Le guardie devono catturare i ladri e metterli "in prigione" però un compagno può liberare un ladro toccandolo. Vince la squadra delle guardie se riesce a mettere tutti i ladri in prigione.	Spazio aperto
<b>Indovina chi?</b>	Variante del gioco in scatola a squadre. Ogni squadra sceglie un personaggio dal mazzo di carte e la squadra avversaria deve indovinare qual è facendo delle domande a cui gli avversari possono rispondere solo con sì e no.	Carte del gioco
<b>Gioco dei mimi a squadre</b>	A turno i bambini, senza vedere, prenderanno da un contenitore un foglietto. I foglietti saranno di colore diverso in relazione alle diverse categorie (animale, verbi, azioni) e la squadra dovrà indovinare.	Scatola dei mimi con dentro i foglietti di colore diverso.

<b>NOME GIOCO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>MATERIALI</b>
<b>Tiro alla fune</b>	Bambini divisi in squadra devono tirare la fune dalla loro parte vincendo la forza contrapposta della squadra avversaria.	Fune (fatta con un collant di maglina)
<b>Palline ricicline</b>	I bambini dovranno raccogliere da terra, più velocemente possibile, delle palline di 3 colori diversi e andare a metterle in un contenitore con distinti nei 3 colori. Vince la squadra che ne raccoglie di più.	Palline colorate Contenitori di 3 colori
<b>Gioco delle spugne</b>	I bambini vengono divisi in due squadre che sono disposte su due opposte metà del campo, diviso da una linea. Al via e per tutta la durata della musica i bambini devono cercare di buttare nel campo dell'altra squadra il maggior numero di spugne. Allo stop vince la squadra che ha meno spugne sul suo campo.	Spugne colorate Corda o asta per delimitare il campo
<b>Scarabeo</b>	Classico gioco della Scarabeo con tante lettere, realizzate su pannelli di sughero, con le quali bisogna comporre delle parole. Vince la squadra che compone la parola più lunga.	Pannelli di sughero con le lettere

## GIOCHI DA TAVOLO

Confezionati	Realizzati insieme ai bambini con materiali di recupero
1. Tombola dei suoni	13. Memory
2. Gioco dei pesciolini	14. Mercante in fiera
3. Lotto dei frutti	15. Tombola figurata
4. Gioco dell'oca	16. Gioco dei dolcetti
5. Carte Uno	17. Gioco delle caramelle
6. Carte giganti	18. Corri Lumachina
7. Domino classico	19. Gioco del calcio
8. Domino insetti	20. Gioco dei pirati e dei soldati
9. Gioco dei 5 sensi	21. Scarabeo
10. Football caps	22. Tuttifrutti
11. Gioco della raccolta differenziata	23. Indovina chi?
12. Gioco del traffico	24. Gioco dei mimi
	25. Chi sono?
	26. Tris
	27. La Battaglia dei tappi (gioco da tavolo)
	28. La volpe e la pecora (gioco da tavolo)
	29. Tocca-tocca cos'è (scatola sensoriale)
	30. Tiro a segno (con i barattoli di latta)
	31. Colpo d'occhio (gioco di memoria e attenzione visiva)
	32. Twister (gioco di abilità fisica)
	33. Labirinto (gioco di abilità)

## GIOCHI PER STIMOLARE I BAMBINI ALLA LETTURA

Nome	Descrizione
IL SEGNALIBRO	Ogni bambino con un pezzo di carta e dei pennarelli costruisce un proprio segnalibro con sopra il nome. A ciascuno verrà poi dato un libro. Il conduttore infilerà a caso i segnalibri nei vari libri che i bambini hanno in mano. Al via ciascun bambino dovrà leggere il nome indicato sul segnalibro in suo possesso e cercare il legittimo proprietario (a bassa voce, urlando, camminando come un animale, .....). Quindi una volta trovato gli consegnerà il libro in suo possesso e aspetterà di ricevere da un altro quello a lui destinato. Quando tutti hanno un nuovo libro in mano gli si dà un po' di tempo per sfogliarlo e poi il gioco ricomincia. Il gioco può durare quanto si vuole, a discrezione del conduttore. Alla fine si farà un cerchio e si chiederà ai bambini di raccontare se c'è qualche libro che lo ha incuriosito e perché.
IL CIRCUITO	Una serie di libri (tanti per quanti sono i bambini) vengono disposti a terra e si dice ai bambini di guardarli un po'. Poi i bambini verranno seduti in cerchio e a ognuno di loro verrà assegnato un libro tranne che a uno. Al via i bambini dovranno passare il libro che hanno al compagno alla loro destra e riceverne un altro da quello alla loro sinistra. Il conduttore porta il ritmo iniziando piano e poi andando sempre più veloce. Allo stop chi non avrà nessun libro in mano dovrà dire il titolo di uno dei libri che gli sono passati sottomano altrimenti dovrà pagare pegno.
CHE LIBRO SONO	4/5 libri vengono disposti al centro in modo che tutti possano vederli. Un bambino sarà scelto per condurre il gioco e dovrà scegliere uno dei libri senza dirlo a nessuno. Gli altri bambini, in un unico gruppo oppure a squadre, dovranno fargli una serie di domande per cercare di capire quale libro ha scelto (le risposte non devono essere sì o no ma devono anzi essere articolate cercando di dare degli indizi non troppo espliciti). Vince chi indovina qual'è il libro prescelto dal conduttore.
QUALE SARA'	Disporre sul pavimento tanti libri in ordine per file. Il conduttore ne sceglierà uno senza dirlo. I bambini dovranno fare a turno delle domande precise relative alle caratteristiche delle copertine (sul colore, sui disegni....c'è questo? C'è quello.....tipo il gioco indovina chi) Man mano vengono tolti i libri che non hanno le caratteristiche giuste fin quando c'è qualcuno che indovina o ne rimane uno solo.
TI RACCONTO	Viene predisposto un cerchio di sedie messe una di fronte all'altra (2 cerchi concentrici) e i bambini si dispongono seduti sulle sedie uno di fronte all'altro a coppie. I narratore legge alcuni brani di libri precedentemente selezionati. Quando interrompe la narrazione chiede ai bambini di raccontarsi rispetto ad un argomento che ha a che fare con quanto letto (es: brano che parla di un'impresa sportiva: "qual è il tuo sport preferito e perché"; brano che parla di emozioni: "descrivi cosa ti fa arrabbiare e come ti senti e che cosa fai quando sei arrabbiato",...ecc) dando circa 2 minuti di tempo. Terminato il tempo i bambini della fila interna cambiano

## 4.5 L'avventura continua: Il Carnevale 2016

In occasione del Carnevale La Ludoteca “Eureka!...alla ricerca del gioco” ha realizzato un Laboratorio sull’uso della Cartapesta finalizzato alla costruzione di un “Carro allegorico sulla Scienza”.

Questa attività ha dato ai bambini l’opportunità sia di impegnarsi in una attività manuale, sia di apprendere una nuova tecnica artistica, sia di venire in contatto con informazioni sul mondo degli scienziati e delle scienze.

A tale iniziativa hanno preso parte attivamente i bambini del CNR e quelli della Municipalità 5 che frequentano abitualmente la Ludoteca. Il 5 e 6 febbraio 2016, all’interno dell’area di ricerca del CNR, si è tenuta una parata del Carro allegorico accompagnato dai “piccoli scienziati” e dal 10 al 18 febbraio 2016 nell’ atrio del CNR è stata allestita una esposizione dei manufatti in cartapesta realizzati.

*Ecco i bambini al lavoro...*



Carro Allegorico "lavori in corso"...







*Pronti per giocare e travestirsi come per ogni Carnevale...*









*... E finalmente in giro per la sfilata del Carro Allegorico...*









## 5. Conclusioni

Il sistema produttivo italiano è caratterizzato dalla presenza di piccole e medie imprese, università, enti di ricerca, che non hanno possibilità di elaborare con facilità politiche di welfare aziendale, se non alleandosi tramite accordi di rete. Le reti possono, pertanto, favorire l'incremento della capacità innovativa e della competitività aziendale. Ma non solo. Trasformando il welfare aziendale in welfare community è possibile consolidare definitivamente il patto di collaborazione tra enti, imprese e territori, mettendo in campo un sistema integrato di servizi territoriali calibrato sulla base delle peculiarità economiche e sociali di ogni contesto.

Creare una rete di comunicazione e di condivisione, trovando insieme strategie organizzative di welfare e conciliazione, potrebbe essere l'occasione per affrontare gli scenari futuri in maniera vincente, al fine di sostenere l'entrata e soprattutto la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Sarà necessario mettere a disposizione delle aziende un supporto e degli strumenti adeguati ad agevolare l'implementazione di una politica di welfare aziendale. Una nuova politica di gestione delle risorse umane e una strategia organizzativa volta a mettere al centro la conciliazione tra famiglia e lavoro, possono diventare una filosofia di vita e di lavoro innovativa e all'avanguardia. L'obiettivo, per il futuro, dovrebbe essere proprio quello di aiutare nel diffondere la cultura di un welfare aziendale che sappia andare incontro alle esigenze dei/delle dipendenti con azioni concrete, suscitare la nascita di nuove idee imprenditoriali per aumentare la sostenibilità dell'occupazione femminile, creare una nuova cultura d'impresa che possa rispondere in modo efficace e sostenibile alle esigenze di conciliazione tra famiglia e lavoro.

Troppo spesso nei luoghi di lavoro, vuoi per il dinamismo che il momento storico impone, vuoi perché in certi luoghi, il lavoro è primario rispetto al contesto, si perde la centralità dell'essere umano e quindi del lavoratore. Il benessere dell'uomo dipende dal luogo in cui svolge la sua esistenza perché egli trascorre più della metà del suo tempo al lavoro. In Italia lentamente si sta affermando questa nuova visione del benessere organizzativo sui luoghi di lavoro, che consente l'ottenimento di benefici per tutti. L'Organizzazione Mondiale della Sanità già nel 1948 ha definito la salute come "lo stato di completo



benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità”.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. Una sperimentazione di benessere e di welfare aziendale è avvenuta all'interno del più grande Ente di Ricerca, il CNR, in particolare presso la sede di Via P. Castellino, un'Area di Ricerca dove lavorano più di 600 dipendenti con ogni tipo di contratto. Questa sperimentazione è stata possibile grazie ai fondi regionali POR 2007-2013 dai quali è arrivato un segnale positivo per la conciliazione di vita e di lavoro. Il Progetto ha avuto una durata di quindici mesi ed è consistito nell'organizzazione di una ludoteca per accogliere bambini dai 3 ai 10 anni figli dei dipendenti dal CNR e del quartiere circostante, dopo l'orario scolastico. L'esperienza è risultata molto positiva in quanto si sono verificati numerosi fattori per la sua riuscita come: 1) il successo del progetto formativo inserito nel programma della ludoteca, che ha permesso di far conoscere ai bambini il lavoro dei genitori. Infatti durante l'anno i bambini hanno potuto assistere a delle lezioni calibrate per le loro differenti età, tenute da alcuni genitori e soprattutto hanno conosciuto il mondo della ricerca, giocando; 2) i bambini hanno poi avuto “a portata di mano” i genitori con i quali, ad esempio, hanno condiviso l'interruzione per il pranzo. Il risultato sotto gli occhi di tutti è stato che genitori e figli apparivano allegri, rallegrando anche l'ambiente, perché il luogo di lavoro che prima li divideva, era diventato un alleato per giocare e lavorare nello stesso luogo.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità ha inoltre promosso il progetto “In Pratica – Idee alla pari” finalizzato all'individuazione, la diffusione e il trasferimento di pratiche in materia di pari opportunità di genere volto a migliorare ed innovare i processi di integrazione della prospettiva di genere nel corso delle varie fasi di attuazione dei Programmi Operativi Regionali (POR) del Fondo Sociale Europeo (FSE), con la finalità principale di rafforzare le competenze istituzionali delle regioni della Convergenza (Campania, Puglia, Calabria, Sicilia).

La promozione e diffusione delle pratiche è stata garantita dalla realizzazione di un Catalogo on-line ([www.ideeallapari.it](http://www.ideeallapari.it)) che, per ampliare le proprie potenzialità, è inserito in un sistema più ampio di

comunicazione multimediale attraverso la realizzazione di un portale web, con la funzione di archivio online di tutti i dati, delle pratiche e dei documenti relativi alle politiche di genere.

Il portale web costituisce al tempo stesso la porta di accesso ad una piattaforma di strumenti interattivi che supportano e garantiscono la più ampia diffusione delle pratiche individuate, così come la piena partecipazione di tutti i soggetti (istituzionali e non, pubblici e privati) che, a diverso titolo, programmano, progettano, usufruiscono delle azioni di genere sui territori, che potranno così condividere e scambiare informazioni. Data la rapida evoluzione con la quale si sviluppano gli interventi cofinanziati dal FSE è indispensabile diffondere e consolidare le esperienze di successo al fine di evitare di disperdere il patrimonio di capacità ed i risultati maturati. In questo senso, il Catalogo consente di condividere pratiche che per approccio metodologico e risultati raggiunti nel corso della loro implementazione siano da considerarsi rilevanti ai fini di una loro potenziale trasferibilità. In particolare, trovano spazio nel Catalogo progetti finanziati con il Fondo Sociale Europeo. Il Catalogo presenta progetti realizzati nell'ambito di altri canali di finanziamento, a livello sia nazionale che europeo, laddove potenzialmente implementabili attraverso la nuova programmazione del FSE (2014-2020). In questo catalogo è stato inserito il Progetto "la Ricerca del Tempo Guadagnato", finanziato per euro 200.000, nell'ambito POR CAMPANIA FSE 2007-2013 Asse II Obiettivo Operativo f2 "Promuovere azioni di supporto, studi analisi nonché la predisposizione a sperimentazione di modelli che migliorino la condizione femminile nel mercato del lavoro".

*Daniela Corda*  
*Presidente Area di Ricerca Na 1*

*Maria Rosaria Capobianco*  
*Membro CUG Coord. Progetto*

*Giovanna Acampora*  
*Membro CUG Coord. Progetto*

*Finito di stampare nel mese di aprile 2016  
da Cbl Grafiche srl*