

Cos'è il benessere?

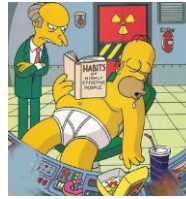
Benessere:

- ▶ Definizione 'classica':
 - ▶ Assenza di patologie
- ▶ Definizione moderna:
 - ▶ OMS ('Carta di Ottawa', 1986), Promozione della salute e del benessere della persona
 - ▶ **Benessere**: *lo stato emotivo, mentale, fisico, sociale e spirituale di **ben essere** che consente alle persone di raggiungere e mantenere il loro potenziale personale nella società*
 - ▶ La salute non è più intesa come assenza di malattie, ma come stato di benessere fisico, mentale e sociale
 - ▶ Importanza di fattori cognitivi ed emotivi
 - ▶ **Qualità della vita e soddisfazione** per la propria vita

1

Perché è importante parlare di **benessere organizzativo**?

- ▶ Critiche (infondate!) frequenti:
 - ▶ Le priorità sono altre (sicurezza, concorrenza, produttività)
 - ▶ Con la crisi economica che c'è, ringrazia di avere un lavoro
 - ▶ E' normale che il lavoro sia stancante, non è mica un gioco!



Ricordate la
Teoria X?

2

Perché è importante parlare di **benessere organizzativo**?

- ▶ Alcuni feedback (da una ricerca recente – febbraio 2021):
 - ▶ Gli ultimi mesi sono stati lavorativamente parlando molto stressanti, da arrivare ad avere una crisi di pianto un giorno, uno scatto di nervosismo l'altro. Ne parlo col mio compagno e mi sfogo, una volta terminato lo sfogo, non si pensa più al lavoro. Non sono il mio lavoro, per lo meno non penso di esserlo.
 - ▶ Non è semplice combinare vita privata e lavorativa quando i ritmi di lavoro sono estremamente elevati.
 - ▶ Ad una donna/mamma bisognerebbe dare la possibilità di scegliere orario flessibile senza farle sentire lavorativamente inferiore.
 - ▶ Ho una bambina di 10 mesi, sono ritornata al lavoro da 2, sono stata cambiata di ufficio senza possibilità di scelta.

3

Perché è importante parlare di **benessere organizzativo**?

- ▶ Alcuni feedback (da una ricerca recente – febbraio 2021):
 - ▶ Sono un'insegnante. Il ministero dell'istruzione, mio datore di lavoro, non si interessa per nulla dello stress lavoro correlato dei suoi dipendenti.
 - ▶ Telelavoro da 7 anni (in ufficio 1 giorno a settimana) questo ha reso più semplice la gestione familiare, ma ridotto le possibilità di carriera.
 - ▶ Ho 2 figlie 11 anni e 9 anni quella di 11 è adhd e dop. Questo anno è stato molto impegnativo, avere un adhd in famiglia è duro in periodi normali, con il lockdown è stato molto stressante gestirla, sono separata.

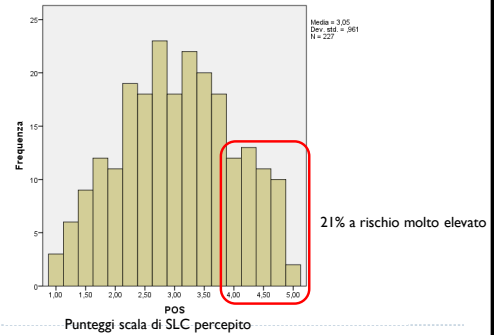
4

Perché è importante parlare di **benessere organizzativo**?

- ▶ Alcuni feedback (da una ricerca recente – febbraio 2021):
 - ▶ Lavorare in smart è bellissimo!!! Fosse per me non tornerei MAI in ufficio. È vero, si lavora molto molto molto di più, ma il non dover alzarsi presto al mattino, subire il traffico (andata e ritorno) e non dover avere a che fare a tu per tu coi colleghi, È impagabile!!!! Quando andavo al lavoro, in ufficio, ero sempre nervosa, arrabbiata, tanto che anche il fisico ne risentiva!!!! Da quando lavoro da casa, non soffro più di reflusso e moralmente sto alla grande!!! W lo smart!!!!
 - ▶ Contenta e fiera del mio lavoro! Stancante? Certamente senno staremo parlando di divertimento però sicuramente fiera e contenta!

5

Perché è importante parlare di **benessere organizzativo**?



6

Perché è importante parlare di **benessere organizzativo**?

LE PROTESTE Dipendenti Unicredit verso lo sciopero

Assemblee infuocate nelle filiali di Trieste e Gorizia. Denunciati carichi e ritmi di lavoro insostenibili dopo i tagli di organico di Ugo Salvini

UNICREDIT BANCHE PROTESTE

20 ottobre 2018



7

TRIESTE Tira aria di sciopero nelle sedi Unicredit di Trieste e Gorizia. Le regioni? Condizioni di lavoro diventate ormai intollerabili secondo il personale del gruppo bancario, con ritmi insostenibili e richieste impossibili da soddisfare.

L'asaperazione e l'inefficienza dei circa 200 addetti delle filiali triestine e del centinaio scarso di colleghi isontini sono emerse con chiarezza in questi giorni nel corso delle assemblee, una dozzina in tutto, organizzate dai sindacati nelle varie agenzie dell'istituto. I più in difficoltà, stando ai racconti delle sigle sindacali, sono gli operatori agli sportelli, vale a dire il personale a diretto contatto con la clientela. Sotto accusa in particolare i recenti tagli al personale, che costringono i "sopravvissuti" a carichi di lavoro sempre più pesanti e a richieste via via più pressanti da parte della direzione «che ormai ci misura soltanto sulla base dei numeri, in relazione alla vendita di prodotti finanziari e assicurativi – hanno spiegato i lavoratori nel corso delle assemblee - senza tener conto delle necessità della clientela che, a Trieste e Gorizia, è di età media piuttosto elevata e necessita perciò di un tipo di assistenza



Ubis, cento impiegati in bilico a Trieste: Unicredit vuole vendere

Venerdì assemblea, già proclamato uno sciopero nazionale per il 26 ottobre. Sindacati: «Tagli e risparmi sulla pelle dei lavoratori». No

8

Il benessere organizzativo: perché è importante per tutti?

"WIN - WIN SITUATION"
(LAVORATORI E ORGANIZZAZIONE)

9

Il benessere organizzativo: una definizione

Una definizione molto diffusa:

La capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione (Avallone e Bonaretti, 2003)

10

Un modello di benessere organizzativo

Hart & Cooper, 2001

11

Un modello di benessere organizzativo

Una combinazione di:

Fattori MACRO
Es. Fattori culturali e socioeconomici

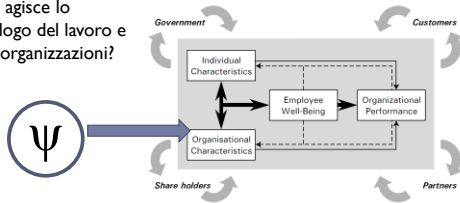
Fattori MESO
Es. Fattori organizzativi (organizzazione del lavoro, carichi, e loro percezione da parte dei lavoratori, supporto, risorse)

Fattori MICRO
Es. Fattori individuali (personalità, capacità di coping, motivazione, aspirazioni)

12

Un modello di benessere organizzativo

Dove agisce lo psicologo del lavoro e delle organizzazioni?



13

Un modello di benessere organizzativo



Modello di alto livello (modello euristico). Non ci dice però cosa esattamente metter dentro alle «caselle» e come questi elementi siano associati tra di loro

Molti micro-modelli, studiano la relazione tra pochi costrutti (li vedremo più avanti), ma non ci permettono di avere un quadro completo

14

Le dimensioni del benessere organizzativo

DIMENSIONI RILEVANTI:

- ▶ Caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge
- ▶ Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative
- ▶ Riconoscimento e valorizzazione delle competenze
- ▶ Comunicazione e circolazione delle informazioni
- ▶ Carichi di lavoro
- ▶ Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali
- ▶ Clima relazionale
- ▶ Giustizia organizzativa
- ▶ Stress
- ▶ Ecc.

INDICATORI DI BENESSERE:

- Soddisfazione per l'organizzazione
- Voglia di impegnarsi per l'organizzazione
- Sensazione di appartenenza
- Voglia di andare al lavoro
- Elevato coinvolgimento
- Percezione di successo dell'organizzazione
- Percezione di equilibrio tra lavoro e tempo libero
- Soddisfazione per le relazioni interpersonali sul lavoro
- Credibilità e stima nella dirigenza
- Ecc.

Benessere organizzativo: aree di intervento

- ▶ Molte tipologie di interventi mirati a migliorare il benessere organizzativo
 - ▶ Azioni di welfare aziendale
 - ▶ Azioni per la conciliazione lavoro – famiglia
 - ▶ Formazione pagata
 - ▶ Borse di studio per i figli
 - ▶ Servizi alla persona (palestra, viaggi, feste aziendali, etc.)
 - ▶ Trasparenza e coinvolgimento del personale nelle politiche organizzative
 - ▶ Miglioramento del clima organizzativo e delle relazioni sociali
 - ▶ Prevenzione e riduzione dello stress lavoro-correlato
 - ▶ Azioni di pari opportunità e antidiscriminatorie
 - ▶ Valorizzazione delle competenze dei lavoratori
 - ▶ Sviluppo di codici morali e deontologici, per evitare comportamenti contro-produttivi, vessatori, denigratori e cinici;
 - ▶ Sviluppo di un sistema premiale

16

Benessere organizzativo: aree di intervento – Cosa fa lo psicologo?

If you're happy and you know it ... become a chief happiness officer

Companies are employing people to create happier workforces, so if you like to organise celebrations, training and events this may be the job for you.

???

17

Benessere organizzativo: aree di intervento – Cosa fa lo psicologo?

🏡 Due giorni, 64 persone e una casa nel Parco Naturale delle Dolomiti Friulane: questo è

Quest'anno il nostro team building è stato davvero unico, per la prima volta abbiamo trascorso tutti insieme due giorni in mezzo alla natura condividendo un workshop esperienziale, formazione ma anche giochi, esercizi e molto divertimento.

Abbiamo compreso quanto siano importanti l'ascolto attivo 🗣️ e la comunicazione empatica 🤝 e come porre attenzione a questi concetti, grazie alla guida di

???

Risate e sorrisi, balli e camminate: il tutto insieme 🍷
Che meraviglia :)

18

Support The Guardian | Subscribe | Search jobs | Sign in | Search | International edition

The Guardian

World UK Science Cities Global development Football Tech Business Environment Opinions

Google

Google walkout: global protests after sexual misconduct allegations

Matthew Weaver and Alex Hern in London, Victoria Beckham in New York, Lauren Ripley in Miami and Lisa Perdomo in San Francisco

The New York Times 20:20 (2017)

4,343

Employees were urged to leave a flyer at their desk that read: "I'm not at my desk because I'm walking out in solidarity with other Googlers and contractors to protest [against] sexual harassment, misconduct, lack of transparency and a workplace culture that's not working for everyone."

19

Benessere organizzativo: aree di intervento – Cosa fa lo psicologo?

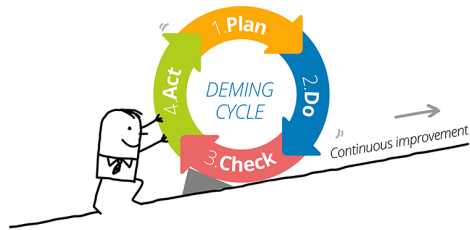
Fa chiarezza

- Sui bisogni dei lavoratori
- Sui costrutti da valutare (benessere? felicità? soddisfazione? motivazione? stress? ecc.)
- Sull'efficacia degli interventi e delle azioni intraprese

20

Benessere organizzativo: aree di intervento – Cosa fa lo psicologo?

Processo iterativo VALUTAZIONE - INTERVENTO



21

Benessere organizzativo: aree di intervento

- ▶ Molte tipologie di interventi mirati a migliorare il benessere organizzativo
 - ▶ Azioni di welfare aziendale
 - ▶ Azioni per la conciliazione vita lavorativa – vita extra lavorativa
 - ▶ Formazione pagata
 - ▶ Borse di studio per i figli
 - ▶ Servizi alla persona (palestra, viaggi, feste aziendali, etc.)
 - ▶ Trasparenza e coinvolgimento del personale nelle politiche organizzative
 - ▶ Miglioramento del clima organizzativo e delle relazioni sociali
 - ▶ Prevenzione e riduzione dello stress
 - ▶ Azioni di pari opportunità e antidiscriminatorie
 - ▶ Valorizzazione delle competenze dei lavoratori
 - ▶ Sviluppo di codici morali e deontologici, per evitare comportamenti controproduttivi, vessatori, denigratori e cinici;
 - ▶ Sviluppo di un sistema premiale

Quali tipologie di intervento sono obbligatorie?

22

Benessere organizzativo: cosa dice la legge

- ▶ Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica (2004): si chiede alle **pubbliche amministrazioni** di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per **realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone**.
- ▶ DLgs 150/2009: rilevazione annuale del B. O. nelle **pubbliche amministrazioni**, effettuata da un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
- ▶ DPR 105/2016: abrogazione del comma 3 dell'articolo 14 che impegna l'OIV a realizzare le indagini sul B.O.

In pratica nessun obbligo reale (nemmeno per la PA) di valutazione e intervento sul tema del B.O.

23

Benessere organizzativo: cosa dice la legge

- ▶ Quindi un datore di lavoro non ha alcun **obbligo** nei confronti del **benessere psicosociale** dei lavoratori?
- ▶ Qualcosa c'è, e riguarda specificatamente lo **Stress Lavoro-Correlato (SLC)**
- ▶ Novità gennaio 2021: Legge n.4 del 15/01/2021, con cui l'Italia ha ratificato la "Convenzione n.190 sulla violenza e molestie sui luoghi di lavoro" della Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), entrata in vigore a novembre 2022. I **rischi psicosociali** da tutelare nel mondo del lavoro si ampliano dallo stress alle situazioni di **violenza e molestie**.

24

Benessere organizzativo: cosa dice la legge

- ▶ **Convenzione n.190 sulla violenza e molestie sui luoghi di lavoro:**
- ▶ Cosa si intende per **violenza e molestie**:
 - ▶ In base alla Convenzione (art. 1) l'espressione «violenza e molestie» nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.
 - ▶ L'espressione «**violenza e molestie di genere**» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo *sproporzionato* persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

25

Benessere organizzativo: cosa dice la legge

- ▶ **Convenzione n.190 sulla violenza e molestie sui luoghi di lavoro:**
- ▶ Cosa si dovrà fare (in pratica):
 - ▶ Ogni Membro *dovrà* adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (compresi la violenza e le molestie di genere) e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:
 - ▶ l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
 - ▶ l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - ▶ l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
 - ▶ l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati.

26