

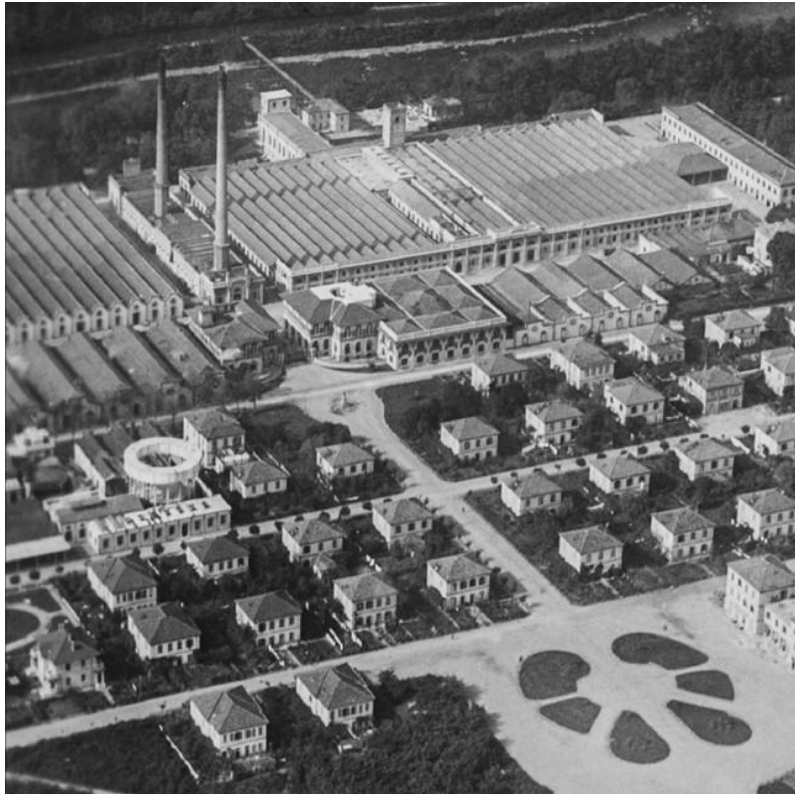
Villaggio Operaio di
Crespi d'Adda



**Siamo
Capitale**
Italiana
della Cultura
2023



BERGAMO
BRESCIA

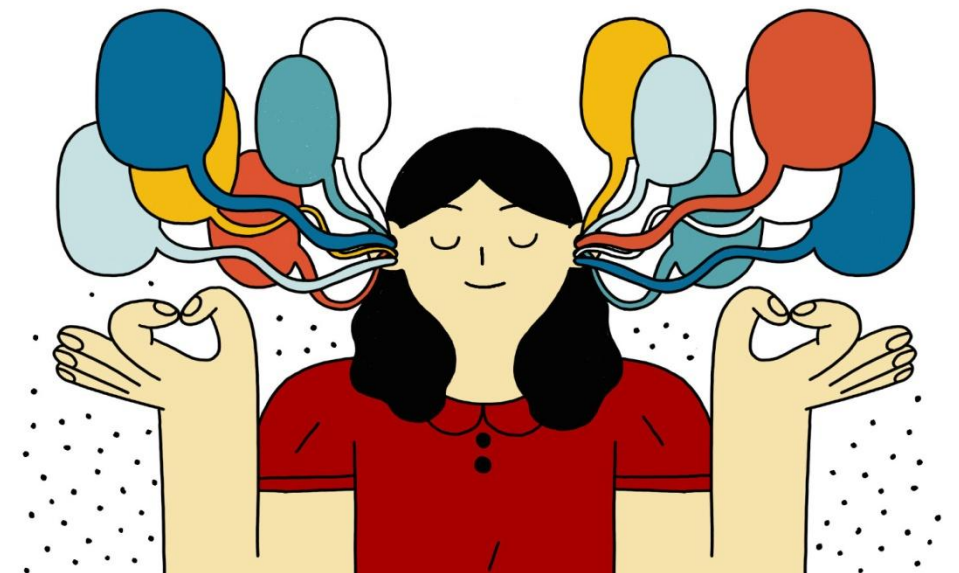


LA PERSONA AL CENTRO: benessere e welfare aziendale

Relatore: **Adele De Prisco**, formatrice e counselor organizzativa



- **DEFINIZIONE DI SALUTE**
- **DEFINIZIONE DI BENESSERE**
- **IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**



PER INIZIARE... DITECI LA VOSTRA!

¶

1. → SCELGA 2 IMMAGINI CHE, A SUO AVVISO, MEGLIO RAPPRESENTANO LA "SALUTE" E DESCRIVA IL PERCHÉ ¶

2. → CHE COSA È PER LEI IL BENESSERE? NE DIA UNA BREVE DEFINIZIONE ¶

3. → DAL SUO PUNTO DI VISTA, AL TEMA DEL BENESSERE È DATA SUFFICIENTE ATTENZIONE IN AZIENDA? ¶

4. → DAL SUO PUNTO DI VISTA, DI COSA HANNO MAGGIORMENTE BISOGNO LE PERSONE PER STARE BENE IN AZIENDA? ¶

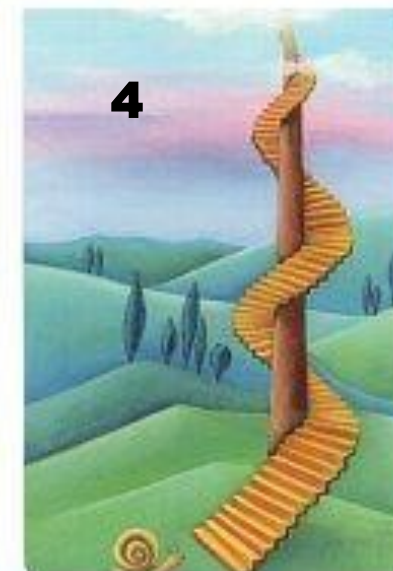
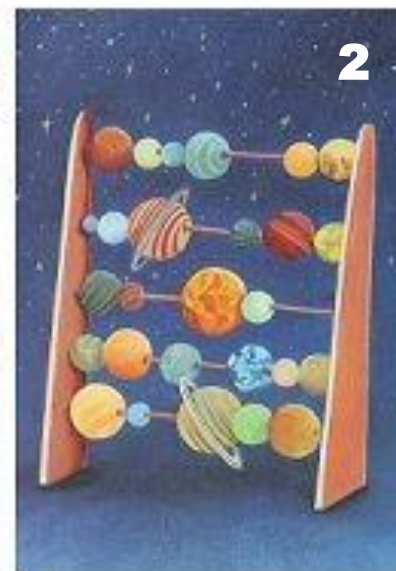
5. → A SUO AVVISO, BENESSERE, PRODUTTIVITÀ E FELICITÀ POSSONO COESISTERE IN AZIENDA? ¶

QUANDO AVRÀ RISPOSTO ALLE DOMANDE, LA INVITIAMO A CONDIVIDERE LE SUE RISPOSTE CON LE PERSONE CHE SONO SEDUTE ACCANTO A LEI. ¶

¶



IMMAGINI DEL GIOCO "DIXIT"



DEFINIZIONE DI SALUTE

La salute, secondo l'**Organizzazione Mondiale della Sanità**, è lo "*Stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia o di infermità (OMS-1948)*".

Questa definizione è stata ripresa dall'**art. 2, comma 1, lett. o) del D.Lgs. n. 81/08**: la salute è uno "*stato di benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità*".



“NUOVO” APPROCCIO AL TEMA DELLA SALUTE, IL MODELLO BIOPSIKOSOCIALE

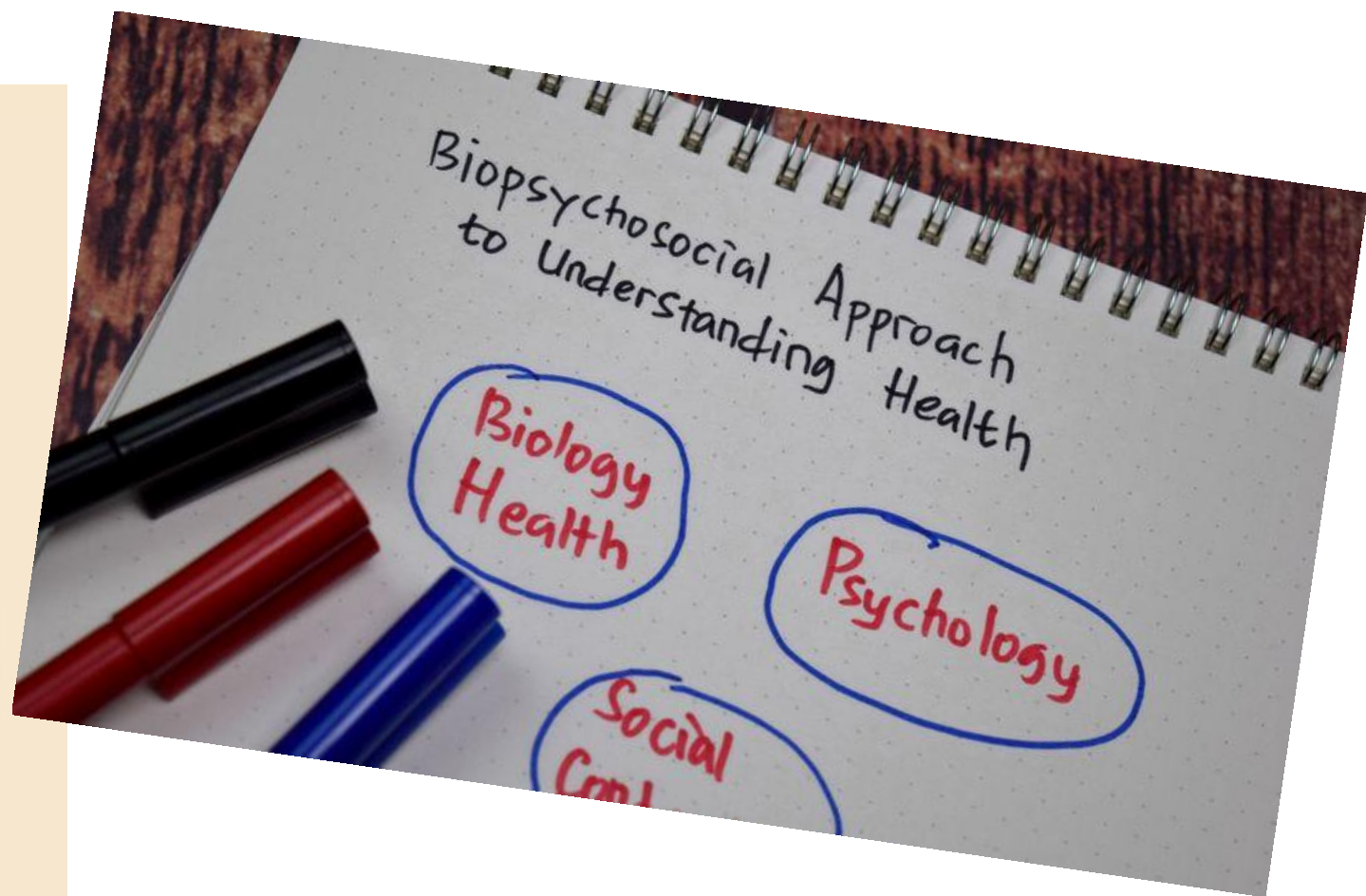
La salute va intesa come **qualità della vita** sul piano fisico, psicologico e sociale.

L'assunto fondamentale del modello biopsicosociale è che **ogni condizione di salute o di malattia sia la conseguenza dell'interazione tra fattori biologici, psicologici e sociali.**



In questo breve ma fondamentale lavoro, **George L. Engel** (1913-1999), psichiatra americano, proponeva di superare l'imperante modello medico in atto, **biomedico**, centrato sui soli aspetti biologici della malattia, per costruire un nuovo modello di medicina, da lui definito **biopsicosociale**.

IL MODELLO BIOPSIICOSOCIALE DELLA SALUTE

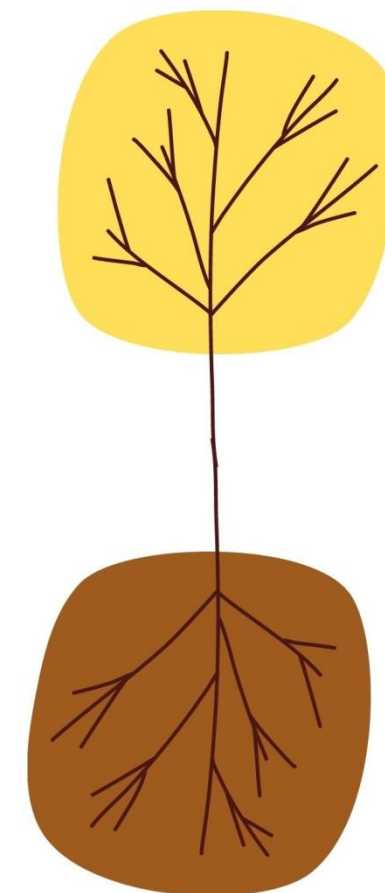


IL MODELLO BIOPSIICOSOCIALE SI CONFIGURA COME UN MODELLO SISTEMICO

La concezione sistemica non considera come oggetto di analisi la sola persona, bensì **la relazione della persona con il proprio ambiente.**

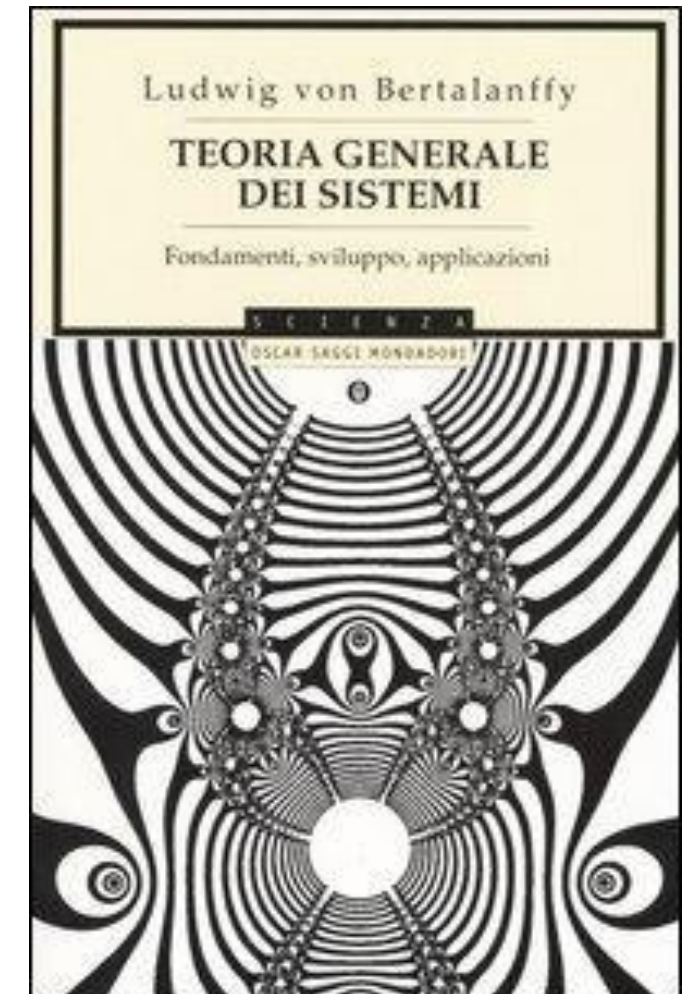
Per la teoria dei sistemi gli **individui** sono concepiti come **sistemi viventi** che funzionano grazie allo *scambio di informazioni tra i vari sottosistemi che li compongono e con l'ambiente.*

SISTEMA VIVENTE COME RETE DI RELAZIONI



IL MODELLO BIOPSIKOSOCIALE SI CONFIGURA COME UN MODELLO SISTEMICO

Un'implicazione importante del modello biopsicosociale è l'esplicito riferimento al **concetto di sistema**, sviluppato da **L. Von Bertalanffy** inteso come **un'entità dinamica in cui le componenti sono in continua e reciproca interazione, in modo da formare un unità o un tutto organico.**



APPROCCIO SISTEMICO ALL'ORGANIZZAZIONE

L'approccio sistemico all'organizzazione del lavoro, anche in termini di salute e di sicurezza, è sancito nell'articolo 30 del D.Lgs. 81/08, "**Modelli di gestione e di organizzazione**", ed è ormai, da tempo, principio consolidato e validato anche da studi e ricerche nel campo della salute e del benessere organizzativo.



Avallone e Paplomatas hanno definito la **salute organizzativa** come “l’insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle procedure organizzative che animano la convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando il benessere delle comunità lavorative”.



EVOLUZIONE STORICA DELL'APPROCCIO ALLA SICUREZZA

Periodo	Approccio alla sicurezza	Concezione della salute	Tipo di causalità e caratteristiche degli effetti	Strategia di intervento
Inizi '900	Dall'assenza a prime considerazioni per la salute dei lavoratori	assente	Aspetto non presente	nessuna
Anni 30/40	Valutazione delle condizioni di lavoro che costituiscono rischio di infortunio	Prevalentemente fisica. Primaria importanza del fattore umano e degli aspetti motivazionali	Concezione meccanicistica Causalità lineare Conseguenze in termini di danno fisico	Incentrata sulla cura del danno
Anni 50/60	Lavoratore visto come soggetto attivo che interagisce con l'ambiente di lavoro. Job design, selezione e addestramento del personale	Interesse verso gli aspetti mentali della salute	Interazione individuo ambiente Permane causalità lineare Conseguenze come danno anche mentale	Prevalentemente incentrata sulla cura dei danni fisici e mentali

Periodo	Approccio alla sicurezza	Concezione della salute	Tipo di causalità e caratteristiche degli effetti	Strategia di intervento
Anni 70	Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali Potenziamento della Health protection	Fattori biologici, psicologici e sociali coinvolti nella genesi della malattia	Centrata sull'individuo ma è maggiormente valutata l'interazione tra lavoro/individuo /contesto	Centrata sulla prevenzione
Anni 80/90	Dalla Health Protection alla Health Promotion. Formazione partecipazione e coinvolgimento delle persone	Maggiore conoscenza e attenzione a fattori organizzativi che minacciano la salute	Inizio approccio sistemico. Conseguenze in termini di malessere psicofisico	Sviluppo dell'approccio preventivo e introduzione del concetto di promozione della salute
Fine anni 90 e nuove prospettive	Importanza della cultura della sicurezza e connessione con la qualità del lavoro. Ricerche sui nuclei culturali della organizzazioni	Salute non come assenza di malattia ma come stato di benessere psicofisico	Approccio sistemico e causalità circolare	Promozione della cultura della salute e della sicurezza

Nell'ottica sistemica biopsicosociale, la persona è considerata **un agente attivo nella interpretazione e costruzione del proprio ambiente**. Applicare questa visione alla salute significa concepire l'individuo un agente che ha il potere di favorire o di ostacolare le condizioni adeguate al proprio benessere, sia fuori sia dentro i luoghi di lavoro.

LA PROMOZIONE DELLA SALUTE

Il nostro stile di vita, quello che mangiamo, la qualità del nostro sonno, la qualità delle nostre relazioni e del nostro lavoro, il tempo che dedichiamo all'attività fisica ed alla "cura", non solo fisica, della nostra persona, ha una notevole influenza sulla nostra condizione di salute o di malattia!

Questa diversa visione comporta il passaggio dal concetto di cura, come lotta alla malattia, a quello di **promozione della salute**.



LA PROMOZIONE DELLA SALUTE

La promozione della salute è intesa come una **responsabilità che investe non più solo il settore sanitario, ma anche gli individui stessi** e che non si esaurisce nell'adozione di stili di vita più sani, ma chiama in causa, anche negli ambienti di lavoro, la capacità di realizzare le proprie aspirazioni ed una completa condizione di benessere fisico, psicologico e sociale.

Il passaggio dal concetto di salute a quello di benessere sposta il focus da una dimensione oggettiva ad una soggettiva.





Il benessere è una condizione percepita, più che reale, in **quanto corrisponde al modo in cui una persona valuta la propria vita.**

Come ben sappiamo, si tratta di una valutazione che può variare in base al genere, all'età, al livello di istruzione, alla classe sociale o ad altre condizioni psicologiche ed emotive.

LA PROMOZIONE DELLA SALUTE

La rappresentazione della salute e della malattia cambiano fortemente nel corso della vita, così come cambiano i processi biologici di base, le dinamiche emotive e cognitive, la personalità, le norme sociali e le aspettative, le attività ed il livello di partecipazione alla vita di relazione nei propri contesti sociali, di vita e di lavoro.

La comprensione dei processi di salute e di malattia richiede di essere contestualizzata, tenendo anche conto della dimensione evolutiva, secondo una prospettiva temporale che abbracci tutto l'arco vitale (detta *"life-span perspective"*).



CHE COSA È IL BENESSERE

*«Benessere, qualità della vita, star bene, allegria, “benestare” o star bene, insegnamento del benessere, felicità, gioia.
Sono tutti sinonimi di quello che comunemente si chiama piacere»*

Vincenzo Spaltro

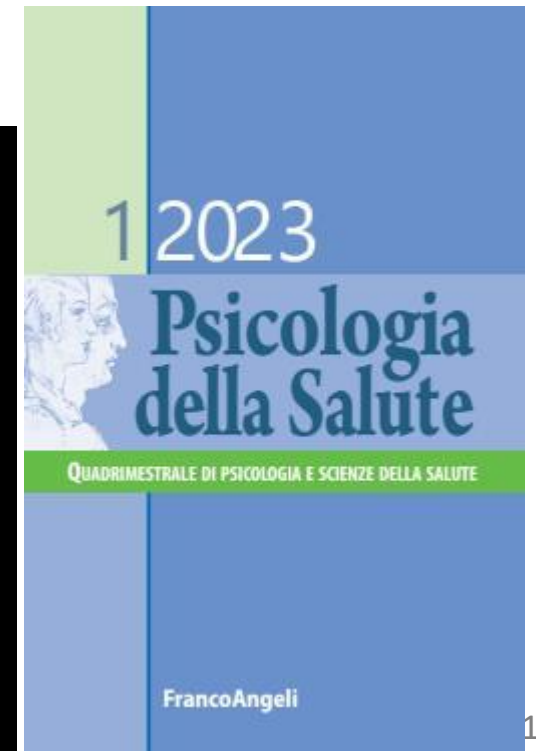


La psicologia si è occupata della faccia opposta della medaglia, ovvero del malessere e, da ormai troppo tempo, il benessere è considerato come l'assenza della condizione del malessere.

<https://www.youtube.com/watch?v=v1f1UJkGCsE>

LA PSICOLOGIA DELLA SALUTE

Anche la **Psicologia della Salute**, disciplina nata negli anni '70, che si occupa dei processi psicologici e psicosociali aventi implicazioni riguardanti la salute, propone un **capovolgimento di ottica**: dalla centratura sul disagio e sul malessere psicologico alla **centratura sul benessere e il buon adattamento all'ambiente**.



Le sei caratteristiche fondamentali

Carol Ryff, della Pennsylvania State University, ha messo a punto una scala di valutazione, la Psychological Well-Being Scales, per determinare il livello di benessere psicologico, basata sulla valutazione di sei parametri



Autonomia

Riuscire a regolare il proprio comportamento dall'interno, resistendo alle pressioni sociali che premono verso il conformismo



Padronanza ambientale

Saper sfruttare le opportunità che la vita offre e combattere efficacemente le avversità



Crescita personale

Sentirsi in un costante processo di miglioramento



Relazioni positive con gli altri

Si possono ottenere con l'obiettivo di essere empatici



Scopo nella vita

Sentire di muoversi verso una direzione identificabile, delineando una linea tra passato e presente



Auto-accettazione

Consapevolezza che nessuno è o potrà essere perfetto ed è quindi necessario accettare il proprio modo di essere



“Capire il corpo durante gli stati di benessere, piuttosto che nelle condizioni di malattia, è il cambiamento di prospettiva essenziale nella ricerca sulla salute”.

IL BENESSERE: UNA CONCEZIONE MULTIDIMENSIONALE


Contempla l'interazione di **parametri oggettivi** (quali lo stato di salute fisica, l'istruzione, l'attività lavorativa, il reddito, le condizioni abitative, l'accessibilità dei servizi) e **parametri soggettivi** (quali la percezione della qualità di vita, la soddisfazione personale, l'autostima, il senso di appartenenza e di fiducia, l'autoefficacia, la qualità delle relazioni sociali).



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

“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”.

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UFFICIO PER L'INNOVAZIONE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

PRESIDENZA
DEL CONSIGLIO
DEI MINISTRI 

A CURA DI FRANCESCO AVALLONE E MAURO BONARETTI

Benessere Organizzativo

Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche

Consultabile all'indirizzo:

<http://focus.formez.it/sites/all/files/Benessere%20Organizzativo.pdf> -

visitato il 27/04/23.

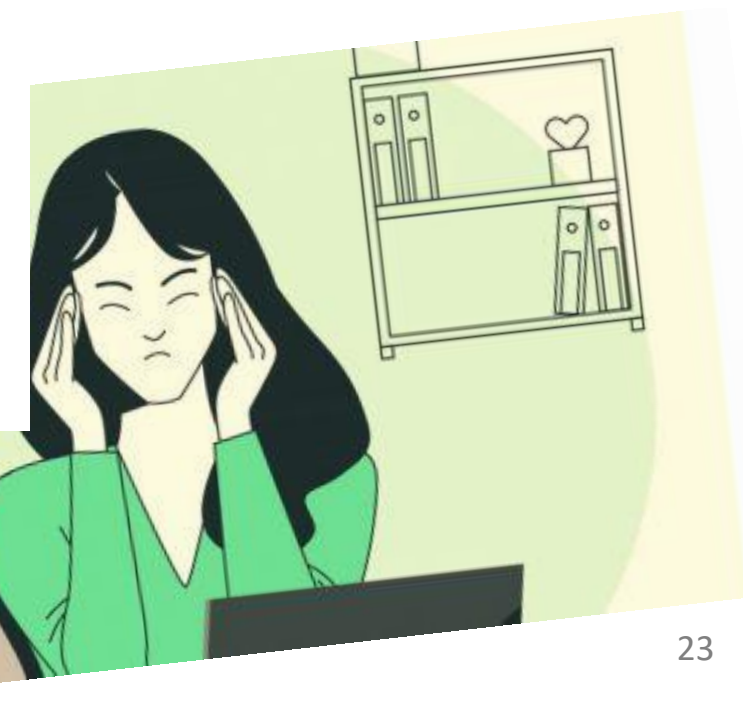
ANALISI E STRUMENTI PER L'INNOVAZIONE
I MANUALI

INDICATORI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

1. Soddisfazione per l'organizzazione	Gradimento per l'appartenenza a un'organizzazione ritenuta di valore
2. Voglia di impegnarsi per l'organizzazione	Desiderio di lavorare per l'organizzazione, anche oltre il richiesto.
3. Sensazione di far parte di un team	Percezione di puntare, uniti, verso un obiettivo. Percezione di una coesione emotiva nel gruppo
4. Voglia di andare al lavoro	Quotidiano piacere nel recarsi al lavoro.
5. Elevato coinvolgimento	Sensazione che, lavorando per l'organizzazione, siano soddisfatti anche bisogni personali
6. Speranza di poter cambiare le condizioni negative attuali	Fiducia nella possibilità che l'organizzazione abbia la capacità di superare gli aspetti negativi esistenti
7. Percezione di successo dell'organizzazione	Rappresentazione della propria organizzazione come vincente
8. Rapporto tra vita lavorativa e privata	Percezione di un giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero
9. Relazioni interpersonali	Soddisfazione per le relazioni interpersonali costruite sul posto di lavoro.
10. Valori organizzativi	Condivisione dell'operato e dei valori espressi dall'organizzazione.
11. Immagine del management	Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza (credibilità e apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza (stima)



INDICATORI DI MALESSERE ORGANIZZATIVO



1. Insofferenza nell'andare al lavoro	Esistenza di una difficoltà quotidiana a recarsi al lavoro.
2. Assenteismo	Assenze dal luogo di lavoro per periodi più o meno prolungati e comunque sistematici
3. Disinteresse per il lavoro	Scarsa motivazione che può o meno esprimersi anche attraverso comportamento di scarso rispetto di regole e procedure, e nella qualità del lavoro.
4. Desiderio di cambiare lavoro	Desiderio chiaramente collegato all'insoddisfazione per il contesto lavorativo e/o professionale in cui si è inseriti
5. Alto livello di pettegolezzo	Il pettegolezzo raggiunge livelli eccessivi, rendendolo quasi un sostituto dell'attività lavorativa
6. Covare risentimento verso l'organizzazione	Il dipendente prova rancore-rabbia nei confronti della propria organizzazione fino ad esprimere un desiderio di rivalsa
7. Aggressività inabituale e nervosismo	Espressione di aggressività, anche solo verbale, eccedente rispetto all'abituale comportamento della persona, che può manifestarsi anche al di fuori dell'ambito lavorativo. Irritabilità
8. Disturbi psicosomatici	Classici disturbi dell'area psicosomatica (sonno, apparato digerente, ecc.)

INDICATORI DI MALESSERE ORGANIZZATIVO

9. Sentimento di inutilità	La persona percepisce la propria attività come vana, inutile, non valorizzabile
10. Sentimento di irrilevanza	La persona percepisce se stessa come poco rilevante, quindi sostituibile, non determinante per lo svolgimento della vita lavorativa dell'organizzazione.
11. Sentimento di disconoscimento	La persona non sente adeguatamente riconosciuti né le proprie capacità né il proprio lavoro.
12. Lentezza nella performance	I tempi per portare a termine i compiti lavorativi si dilatano con o senza autopercezione del fenomeno.
13. Confusione organizzativa in termini di ruoli, compiti, ecc.	Il dipendente e/o cliente non ha chiaro «chi fa cosa», senza che, a volte, ciò determini disagio e desiderio di porvi rimedio.
14. Venir meno della propositività a livello cognitivo	E' assente sia la disponibilità ad assumere iniziative che il desiderio di sviluppo delle proprie conoscenze professionali
15. Aderenza formale alle regole e anaffettività lavorativa	Pur svolgendo i propri compiti e attenendosi alle regole e procedure dell'organizzazione, il dipendente non partecipa emotivamente ad esse



È ORA CHE CE NE RENDIAMO CONTO!

In-Dipendenti, il Podcast sul benessere in azienda

22 Febbraio 2023



Grazie alla collaborazione tra LILT e Ats Brianza i referenti aziendali hanno a disposizione gratuitamente iniziative per promuovere l'adozione di stili di vita salutari, combattere le dipendenze e prevenire le principali malattie.

Sana alimentazione, disassuefazione dal fumo, dipendenze ma anche equilibrio lavoro-famiglia sono al centro dei percorsi attivati da LILT, con sportelli digitali, incontri individuali con esperti, live webinar, video pillole.

Il percorso ha portato anche alla realizzazione di un podcast in tre episodi, strumento efficace che permette di raggiungere, e quindi sensibilizzare, molte persone in maniera semplice e diretta.

È ORA CHE CE NE RENDIAMO CONTO!



LA LEADERSHIP GENTILE: intervista a Daniel Lumera

IMMACULATA
DE VIVO

DANIEL
LUMERA



BIOLOGIA della GENTILEZZA

Le 6 scelte quotidiane
per SALUTE,
BENESSERE e LONGEVITÀ

MONDADORI

Il “potere” della GENTILEZZA

Abbassa il livello di conflitto. Passa dall’io al noi. Crea reciprocità. Aumenta la voglia di costruire insieme. Fa sì che le persone si prendano cura le une delle altre.

Questo è un tipo di leadership che chiamiamo “femminile”, caratterizzato da gentilezza, compassione, ottimismo, felicità.

Tutte le caratteristiche alle quali normalmente noi attribuiamo un’accezione di debolezza.

È ORA CHE CE NE RENDIAMO CONTO!



Ecco che lavoro fanno i Chief Happiness Officer

I “manager della felicità” certificati, in Italia, sono già 250. Sono figure sempre più ricercate, in uno scenario in cui aumentano le aziende che rivoluzionano lo stile di gestione delle persone, consapevoli che il successo passa anche attraverso il grado di soddisfazione delle risorse

ISPIRARE - Futuro del Lavoro | Human Capital

31 Agosto 2022

È ORA CHE CE NE RENDIAMO CONTO!



**BENESSERE
FELICITÀ
E BUSINESS
NON POSSONO COESISTERE**



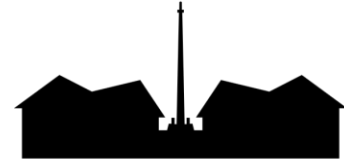
**#STOP
JURASSIC
MANAGEMENT**

CHIEF HAPPINESS OFFICER
IL FUTURO È DELLE ORGANIZZAZIONI POSITIVE

«Può l'industria darsi dei fini?

Si trovano questi semplicemente nell'indice dei profitti?

Non vi è al di là del ritmo apparente qualcosa di più affascinante, una destinazione, una vocazione anche nella vita di una fabbrica?»



Villaggio Operaio di
Crespi d'Adda



**Siamo
Capitale**
Italiana
della Cultura
2023

A logo consisting of three horizontal lines in blue, yellow, and red, with a small yellow dot to the left of the red line.

BERGAMO
BRESCIA

Grazie per l'attenzione!