



IL LAVORO CHE CAMBIA
Affrontare in modo efficace le sfide del futuro

Benessere e sviluppo delle organizzazioni

Bolzano, 12 maggio 2023

Università
UnitelmaSapienza



Fondazione
Bambino Gesù

Francesco Avallone







Livelli di analisi delle relazioni



Individuo



Gruppo



Organizzazione



Società

A stage with blue curtains, three spotlights, and falling confetti. The scene is illuminated by three spotlights hanging from the ceiling. The word "ORGANIZZAZIONE" is written in bold black letters at the bottom of the stage.

ORGANIZZAZIONE

#18095

Crescita, maturazione, cambiamento, sviluppo



Agenda 2030



Missioni

1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica.
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile.
4. Istruzione e ricerca.
5. Inclusione e coesione.
6. Salute.







IL DECLINO DELLE ORGANIZZAZIONI

- **DISIMPEGNO MORALE**
- **CORRUZIONE**
- **IMMOBILISMO**
- **CHIUSURA
ALL'INNOVAZIONE**



**Il benessere
organizzativo**

**come antidoto
al disimpegno
Individuale**

**e al declino
organizzativo**



**Il benessere
organizzativo**

**come strumento per
promuovere salute e
sviluppo nelle
organizzazioni**

LAVORO E RISCHI TRADIZIONALI



FISICI



CHIMICI



BIOLOGICI

LAVORO E NUOVI RISCHI



PSICOSOCIALI

Direttiva Funzione Pubblica sul Benessere organizzativo 2004.

Accordo Europeo sullo stress sul lavoro 2004.

D.Lvo.2008/81 Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

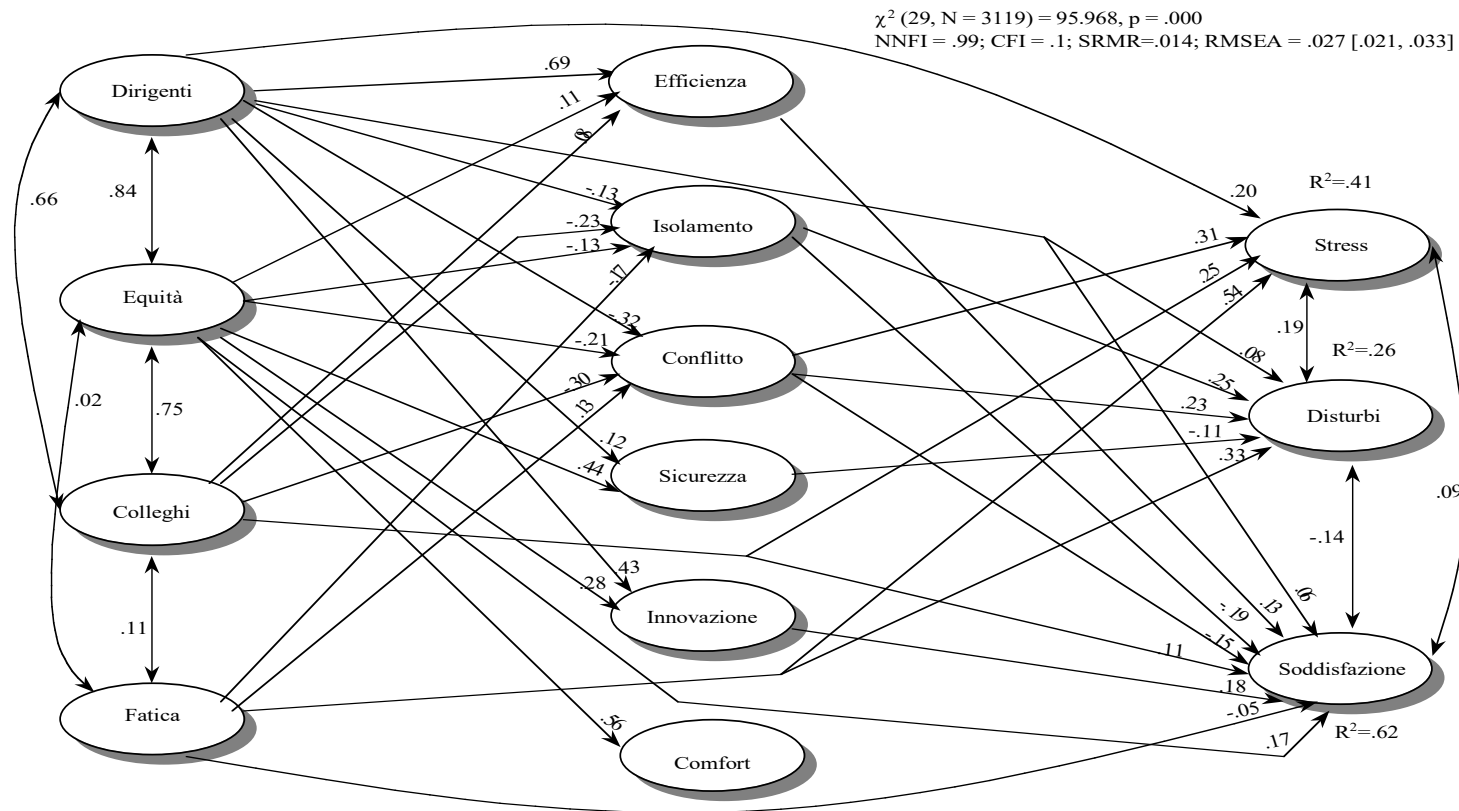


Esempi di condizioni di lavoro che comportano rischi psicosociali:

- *carichi di lavoro eccessivi;*
- *richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sui ruoli;*
- *scarso coinvolgimento nei processi decisionali che riguardano i lavoratori. e mancanza di influenza sul modo in cui il lavoro è svolto;*
- *gestione inadeguata dei cambiamenti organizzativi;*
- *comunicazione inefficace, mancanza di sostegno da parte dei colleghi o dei superiori;*
- *molestie psicologiche e sessuali, violenza da parte di terzi.*

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Insieme delle pratiche organizzative che promuovono, mantengono e migliorano qualità della vita e benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative (Avallone, 2003).



Relazioni tra variabili

**Dalle variabili ai comportamenti, alle
pratiche per promuovere salute e
sviluppo nelle organizzazioni**





DAS WOHLBEFINDEN IN DEN ORGANISATIONEN FÖRDERN UND ERHALTEN

2023

PROMUOVERE E MANTENERE IL BENESSERE NELLE ORGANIZZAZIONI

Erarbeitet von: Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, die Aufwertung des Wohlbefindens der Beschäftigten und gegen die Diskriminierung

Elaborato dal: Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

UM DAS WOHLBEFINDEN ZU FÖRDERN UND ZU ERHALTEN, SOLLTE EINE ORGANISATION PER PROMUOVERE E MANTENERE BENESSERE, UN'ORGANIZZAZIONE ...

... eine gesunde, angenehme und einladende Arbeitsumgebung bieten.

... allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.

... explizite und klare Ziele festlegen und diese kohärent umsetzen.

... pone obiettivi espliciti e chiari ed è coerente tra enunciati e prassi operative.

... die Fähigkeiten und Beiträge der Mitarbeitenden erkennen und fördern.

... riconosce e valorizza le competenze dei/delle dipendenti stimolando nuove potenzialità.

... auf Vorschläge der Mitarbeitenden eingehen.

... ascolta le istanze dei/delle dipendenti.

... alle für die Arbeit wichtigen Informationen weitergeben.

... mette a disposizione le informazioni pertinenti al lavoro.

... alle Vorkehrungen ergreifen, um Berufsrisiken und Arbeitsunfälle zu vermeiden.

... adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali.

... ein offenes, kommunikatives, kooperatives Arbeitsverhältnis fördern.

... stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo, collaborativo.

... einen reibungslosen Arbeitsablauf gewährleisten, schnelle Entscheidungsfindung und Umsetzung der Ziele unterstützen.

... assicura scorrevolezza operativa, rapidità di decisione, supporta l'azione verso gli obiettivi.

... eine faire Behandlung in Bezug auf Vergütung, Zuweisung von Verantwortlichkeiten und Beförderung sicherstellen.

... assicura equità retributiva, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale.

... Arbeitszeiten das Privatleben der Mitarbeitenden respektieren.

... rispetta l'orario di lavoro e la vita privata dei/delle dipendenti.

... den Arbeitstag des Einzelnen sinnvoll gestalten und das Gefühl des sozialen Nutzens fördern.

... stimola il senso di utilità sociale contribuendo a dar senso alla giornata lavorativa dei singoli.

... offen sein für das externe Umfeld und für technologische und innovative Einflüsse.

... è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale.

Das Garantiekomitee / Il Comitato Unico di Garanzia

Peruffo Antonio - Präsident

Cataldo Patrizia, Chimetto Edith, Dapunt Emanuela, Eppacher Beatrix, Coseri Stefano, Gläserer Klaus, Happacher Ruth, Holzknicht Anna, Marchesi Claudio, Minach Ugo, Porcaro Anne, Vidoni Sara, Porcile Sara (Sekretärin)

1. ASCOLTO ATTIVO



Costruire benessere per la salute dei singoli e lo sviluppo delle organizzazioni

2. RICONOSCIMENTO



Costruire benessere per la salute dei singoli e lo sviluppo delle organizzazioni

3. EQUITÀ



Costruire benessere per la salute dei singoli e lo sviluppo delle organizzazioni

4. OBIETTIVI COMUNI e EFFICACIA COLLETTIVA



Costruire benessere per la salute dei singoli e lo sviluppo delle organizzazioni

5. APERTURA ALL'ESTERNO E ALL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, ORGANIZZATIVA E GESTIONALE

Costruire benessere per la salute dei singoli e lo sviluppo delle organizzazioni

The image features a vibrant cityscape, likely Shanghai, with prominent skyscrapers like the Oriental Pearl Tower and the Shanghai Tower. The scene is overlaid with a complex, glowing blue and white digital network of lines and circular patterns, suggesting a high-tech or data-driven environment. The overall color palette is dominated by blues and whites, creating a futuristic and technological atmosphere.

Comportamenti	Pratica organizzativa
1. ASCOLTO ATTIVO	Riunioni sistematiche, Indagini periodiche, Intranet interattiva
2. RICONOSCIMENTO E VALORIZZAZIONE	Banca delle competenze Premialità delle buone pratiche Interviste agli attori delle buone pratiche per la intranet
3. EQUITÀ	Nella comunicazione delle informazioni riguardanti il lavoro Nella corresponsione degli incentivi Nella trasparenza delle assegnazioni e degli avanzamenti
4. OBIETTIVI COMUNI E EFFICACIA COLLETTIVA	Obiettivi e Piano di attività comunicato e argomentato Convention annuali su strategie e risultati
5. APERTURA ALL'ESTERNO E ALL'INNOVAZIONE	Stage e scambi di esperienze con aziende simili Partecipazione a convegni e congressi Studio delle pratiche organizzative di aziende italiane o straniere del comparto



**Perché le
organizzazioni
dovrebbero
promuovere
Benessere
organizzativo?**

4
ragioni
per
promuovere
Benessere
organizzativo



GRAZIE



