

Benessere Organizzativo

Teorie e prassi per una
Pubblica Amministrazione
all'altezza delle sfide della
società Italiana

CONVEGNO
3 giugno 2010
Spinea Venezia,
Sala Consiliare
ore 9,30



Prof. Giuseppe FAVRETTO

Benessere Organizzativo: gli stakeholder diretti ed indiretti

Giuseppe Favretto - Università di Verona



Prof. Giuseppe FAVRETTO



da Wikipedia:

Con il termine *stakeholder* si individuano i soggetti "*portatori di interessi*" nei confronti di un'iniziativa economica, sia essa un'azienda o un progetto.

- Fanno, ad esempio, parte di questo insieme: i **clienti**, i **fornitori**, i **finanziatori** (banche e azionisti), i **collaboratori**, ma anche **gruppi di interesse esterni**, come i residenti di aree limitrofe all'azienda o gruppi di interesse locali.



**Chiedersi chi sono gli
stakeholder (diretti ed
indiretti)
del Benessere Organizzativo
vuol dire che:
ci stiamo interrogando sul
“*cui prodest*” dell’azione di
cura di prevenzione e di
progettazione del benessere
organizzativo**



Insomma: chi sono gli interessati?

- Una visione immediata (legittima ma forse ingenua) potrebbe suggerirci che il B.O. interessi soprattutto ai singoli.
- Perché, scusate l'ovvietà: “chi non sta bene sta male”?



Parlare di Benessere organizzativo vuol dire passare da uno scenario A ad uno B

- **A: prevenzione** nei confronti dello stress lavorativo (o meglio *distress*) come tutela della salute (azione preventiva curativa)
- **B: benessere** lavorativo (azione proattiva) essere portatori di un progetto essere interessati ad esso



Non è stato inventato oggi: umanizzazione del lavoro

Sono oramai cent'anni che alcune teorie e pratiche organizzative esortano al rispetto della gente che lavora.

- Per esemplificare: la scuola di Harvard degli anni del primo e del secondo dopoguerra (R.U.)
 - risale a quel periodo la prima esperienza di responsabilità sociale d'impresa
- Alcune teorie manageriali moderne (R.U., S.T.S.; T.Q.M.)



Le socialdemocrazie del Nord

- Alcune hanno avuto un certo successo, se non altro in termini di diffusione, discussione e fama (pensiamo ad esempio agli anni '60 e '70 e alle socialdemocrazie nordeuropee*)
- Tutte queste però scontano un problema, cioè il fatto che esse siano ad appannaggio principale di filantropi un po' filosofeggianti e astratti
- E che esse servano a ben poco (la realtà delle organizzazioni è ben diversa!!!!)



* da esse sono partiti i movimenti scientifico culturali che hanno portato alla direttiva europea in materia di stress lavoro correlato, Testo Unico del 2008 compreso
Prof. Giuseppe FAVRETTO

Lo stakeholder è il singolo

Tutto ciò porta a dire che
**il problema del benessere
organizzativo riguarda “gli altri”.**

**Ci sono due modi soft, tra i molti, che
forse si possono concepire per
incoraggiare la gente ad adottare
comportamenti virtuosi:**



1. Il primo è quello di **dire quali vantaggi si ottengono** (e questo sa un po' di omelia esortativa)
2. Il secondo consiste nel **dire che cosa accade se tale comportamenti non si adottano.**



Come far capire chi sono i veri stakeholder?

Né il primo né il secondo metodo danno risultati olimpici, ma **forse il secondo è forse più comprensibile**

(gli altri: repressione, costrizione, punizione, seduzione, vendita etc.)

Il secondo modo è un po' quello riscontrabile quando si parla del rapporto tra dentifricio e carie...



“Cosa succede se non ci laviamo i denti?”

Vorremmo, mantenendo la metafora, darvi **alcune cifre su quanto costa non lavarsi i denti e a chi costa** (gli stakeholder appunto).

Sono cifre tratte da documenti ufficiali di enti nazionali o europei riconosciuti o citazioni di congressi scientifici e o di autorevoli studiosi.



LE DISFUNZIONI ORGANIZZATIVE (ALIAS LE FORME DEL MALESSERE ORGANIZZATIVO) LE PRINCIPALI:

- Distress (stress lavoro-correlato)
- Burnout
- Mobbing
- Bulling
- Work Harassment
- etc



**IL MALLOCCO
ORGANIZZATIVO:
QUANTO COSTA E CHI LO
PAGA**

**Cominciamo con le
Aziende**



Un esempio: costi del Mobbing

Leymann, negli anni '90, valutava i costi per le aziende dell'area **Scandinava**, per ciascun lavoratore che subisse mobbing, tra i **30 e i 100mila dollari l'anno**.

In **Italia**, a seconda delle fonti, si sostiene che il fenomeno mobbing interessa, dal dirigente all'operaio, **fino a 1.000.000-1.500.000 di lavoratori**.

I conti sono in breve fatti (a parità ipotetica di costi): si va dai 30 ai 100 miliardi di dollari.

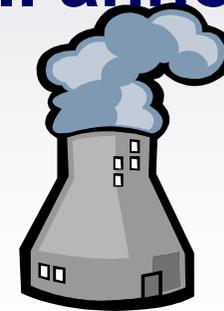


Sheen (2000), in Australia...

... mette in luce
come aziende di
piccole dimensioni
disperdano risorse
per stress e
mobbing
(tra i 17 e i 24 mila
dollari australiani,
a lavoratore anno)



... mentre aziende di
grandi dimensioni
(più di 1000
dipendenti)
arrivino a perdere
da uno a 3,5 milioni
di dollari australiani
all'anno.



**IL MALLOCCO
ORGANIZZATIVO:
QUANTO COSTA E CHI LO
PAGA**

**Per il Welfare,
Sanità inclusa**



COLPITI 4 MLN IN ITALIA –

Lo stress da lavoro colpisce nell'**Unione Europea** più di 40 milioni di persone, ovvero circa il 22% dei lavoratori, e rappresenta il secondo problema sanitario in Europa.

In Italia, invece, secondo l'Ispesl, sarebbero circa 4 milioni le persone soggette a stress da lavoro.



L'Ispesl,

(Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro) nel marzo scorso ha discusso del tema “Stress e Lavoro” nel corso della 9° conferenza dell’
“European Academy of Occupation Health Psychology”

Dagli studi condotti emerge che **una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress (distress)**



I costi per Welfare

In un recente studio (2009) del *European Heart Journal* si sostiene che: solo il trattamento sanitario del disturbo depressivo collegato allo stress incide direttamente sull'economia europea con un dispendio pari

a 44miliardi di euro



**(ritorniamo un attimo alle
aziende!!!!!!!)**

Nello stesso studio :

**I costi correlati caricati sulle
Aziende, in termini di mancati
introiti, segnalano una perdita pari
a 77 miliardi di euro**

Fonte: (C.L.Cooper, 2009) *European Heart Journal*



Da Cary L. Cooper - guru mondiale

dello stress management:

- Errori
- Calo di qualità del prodotto
- Calo di qualità del servizio
- Assenteismo
- Turnover
- Inefficienza comunicazione e
- Sovraccarico comunicazionale (conflitti di competenza)
- Sfiducia
- Inequità



E allora chi sono gli stakeholder?

- **A: il cittadino** (ne abbiamo parlato poco)
 - Tabagismo, alcolismo, farmacodipendenza, abuso sostanze psicotrope, disturbi alimentari etc.
- **B: l'azienda**
- **C: la collettività**

...



Cui prodest allora?

➤ **D: (A+B+C) = il sistema**

Gli stakeholder siamo noi



Qualcuno (pochi) stanno correndo ai ripari

Alcune aziende (ancora Nord Europa) sono passate dalle parole ai fatti

Un esempio: **il programma di *stress-reduction* della London**

Underground ha permesso un risparmio di 455.000£ nei primi due anni di applicazione: un ritorno sugli investimenti di 8:1

[http://www.bitc.org.uk/resources/case_studies/afe_hw_05_londonu.html].



NOI CI RIUSCIREMO?!

**Sarà molto difficile.
Perché?**

**MA QUESTO
È UN ALTRO CAPITOLO**



Benessere Organizzativo: gli
stakeholder
diretti ed indiretti
Giuseppe Favretto

***Grazie della vostra
attenzione!***



Prof. Giuseppe FAVRETTO

