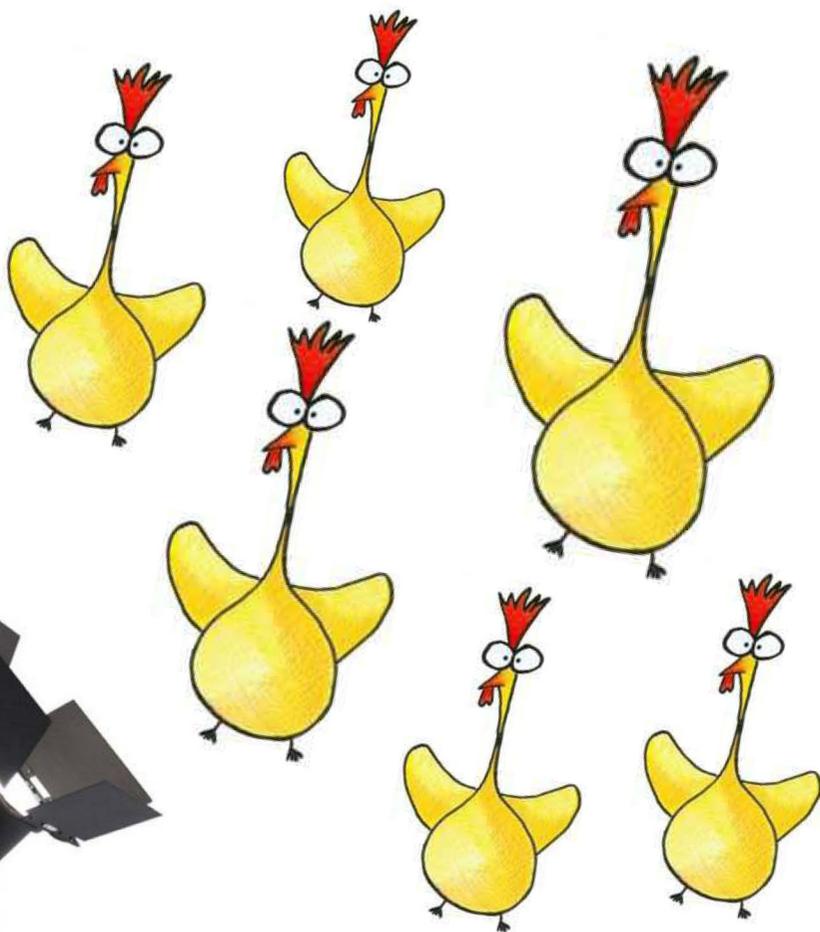




MARIA GRAZIA DE ANGELIS, F. JAVIER FIZ PEREZ,
ORIANA IPPOLITI, SILVIO GIOVARRUSCIO

ILLUMINIAMO I POLLAI

Le nuove sfide del benessere organizzativo e sociale



MARIA GRAZIA DE ANGELIS
F. JAVIER FIZ PEREZ
SILVIO GIOVARRUSCIO
ORIANA IPPOLITI

ILLUMINIAMO I POLLAI

Le nuove sfide del benessere organizzativo e sociale

COLLANA

DIRITTI UMANI, SICUREZZA E DIRITTO DEL LAVORO



Copyright © MMXV
«NeP edizioni Srls» di Roma (RM)
www.nepedizioni.com
info@nepedizioni.com
Via dei Monti Tiburtini 590
00157 Roma (RM)
P. iva 13248681002
Codice fiscale 13248681002
Numero REA 1432587
ISBN 978-88-99259-24-2

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento anche parziale,
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.
Non sono assolutamente consentite le fotocopie
senza il permesso scritto dell'Editore.
I edizione: settembre 2015

*“Quello che facciamo
è soltanto una goccia nell’oceano,
ma se non lo facessimo all’oceano mancherebbe”*
(Madre Teresa di Calcutta)

INDICE

PREMESSA di *Maria Grazia De Angelis*

Parte 1 – Dall’impresa del profitto all’impresa per l’occupazione *Maria Grazia De Angelis*

- 1.1 La società impersonale e dei mezzi lavori p. 16
 - a. La logica della lettura e la logica dell’audiovisivo
 - b. Come contrastare la “decrescita felice”
 - c. Il fenomeno della glocalizzazione
- 1.2 La frattura tra sociale ed economico p. 29
 - a. Crisi od opportunità
 - b. La distribuzione della ricchezza
- 1.3 Lavorare meglio lavorare tutti p. 46
 - a. Il valore del lavoro
 - b. La ricchezza condivisa
 - c. Il cosiddetto “lavoro decente”
- 1.4 Agire anziché reagire p. 72
 - a. In quale futuro credere
 - b. La felicità rende molto
- 1.5 I valori che creano una società di valore p. 89
 - a. Etica: oltre la sfiducia
 - b. Il ruolo dei valori
 - c. I valori che determinano il cambiamento
- 1.6 Conclusioni p. 110

Parte 2 – Dallo stress lavoro correlato allo sviluppo della qualità *F. Javier Fiz Perez*

- 2.1 L’aspetto sociale della salute p. 116
- 2.2 Le basi psicologiche dello stress p. 120
- 2.3 Il contesto europeo e italiano:
i rischi psicosociali p. 124
- 2.4 Il rischio stress lavoro correlato p. 130

2.5 Il coping: colpire lo stress	p. 133
2.6 Quando lo stress è troppo	p. 136
2.7 Il percorso della valutazione: le linee guida ufficiali	p. 147
2.8 I sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p. 160
2.9 Lo psicologo e la riflessione sui costi sociali	p.163
2.10 Il concetto di benessere tra qualità della vita e produttività	p. 172
2.11 Gli strumenti per l'analisi della qualità della vita	p. 177

**Parte 3 – Dal benessere organizzativo
al welfare aziendale**

Oriana Ippoliti

3.1 benessere, il clima e la cultura organizzativa	p. 182
3.2 Le basi psicologiche del disagio lavorativo	p. 189
3.3 Le politiche gestionali di benessere organizzativo	p. 195
3.4 Benessere organizzativo: metodologie e strumenti adottati in Europa	p. 200
3.5 Il welfare aziendale per il miglioramento del clima organizzativo	p. 207

Parte 4 - Il welfare aziendale e la cultura della sicurezza

Silvio Giovarruscio

4.1 Salute organizzativa e clima di sicurezza	p. 214
4.2 Il ruolo delle Funzioni di Governance	p. 222
4.3 Il ruolo del lavoratore	p. 226
4.4 Il ruolo del sindacato	p. 228
4.5 Un esempio applicativo del ruolo del sindacato, del lavoratore, delle funzioni di governance nella gestione della sicurezza con il supporto del protocollo BBS	p. 231
1.1 Conclusioni	p. 246

PREMESSA

Questo secondo decennio del XXI secolo risente, dell'ondata di ritorno degli eventi che hanno caratterizzato il primo decennio. **La crisi finanziaria è diventata strutturale**, mettendo in difficoltà tutti gli strati sociali, allargando il divario fra i più e meno abbienti, assottigliando il cosiddetto ceto medio. L'Europa risente in particolare dell'invecchiamento della popolazione, della scarsa natalità e della pressione dei flussi migratori dai quadranti meridionali ed orientali, della concorrenza dei cosiddetti Paesi emergenti. Si avverte pertanto la necessità di porre in essere meccanismi che favoriscano **l'inclusione sociale** e la **mobilità** fra strati sociali, nel **rispetto delle singole identità di provenienza**, nonché di **prassi e valori condivisi al fine di riorientare consapevolmente** le nostre azioni per costruire e non per distruggere.

La Finanza, pur essendo soltanto uno degli elementi del sistema economico produttivo, è diventata la protagonista assoluta della scena, oscurando quasi tutto il resto. C'è una distorsione visiva alla quale contribuiscono in buona parte la cultura e soprattutto l'informazione, che troppo spesso, lasciando in ombra (e spesso al buio) i veri motivi della crisi e i veri motori del cambiamento e dello sviluppo economico e sociale, penalizzano esclusivamente l'uomo. Non è vero che ci sia un vuoto di progetti propulsivi per creare posti di lavoro e ridurre il disagio sociale. Bisogna dargli visibilità e supporto. Per questi motivi occuparsi di impresa e di benessere organizzativo oggi non significa solo approfondirne gli aspetti gestionali, ma monitorare e valutare anche il contesto sociale in cui l'azienda opera. Il fenomeno dell'incremento del disagio lavorativo nelle Organizzazioni è infatti

frutto anche di un aumento del malessere che caratterizza l'attuale contesto sociale. Per questo coloro che si occupano d'impresa non possono più limitarsi ad agire sui sistemi comunicativi, gestionali, di sicurezza, di controllo, ma devono tenere conto anche di una realtà sociale molto più ampia. Il problema del mancato sviluppo economico, non solo del Sistema Italia ma del Sistema Europa, non va ricercato, unicamente nel mondo delle imprese e del lavoro, ma anche nel come gli imprenditori sono costretti da Banche e Stato a fare impresa.

Si è arrivati al paradosso che investire nel lavoro e nell'impresa non è più conveniente, tanto meno investire in ricerca. **Il paradosso che da anni vogliono imporci è uscire dalla crisi premiando chi l'ha generata e penalizzando imprese e cittadini.** Viene spacciata come unica soluzione proprio la causa della crisi. I piccoli imprenditori invece di essere aiutati sono sempre più penalizzati da uno Stato che li considera degli evasori e vuole una percentuale abnorme dei loro profitti, mentre le Banche continuano ad investire sui prodotti finanziari ad alto rischio in quanto possono contare sulla **privatizzazione dei loro profitti e la socializzazione delle loro perdite**

Sembra che si voglia dimenticare che, solo favorendo le imprese socialmente responsabili, si promuove il bene sociale. Sembra un paradosso ma è il paradosso che regge il capitalismo, ancora oggi, anzi soprattutto oggi. Infatti l'imprenditore onesto nel fare il suo interesse fa anche l'interesse della società. L'imprenditore, producendo dà occupazione e salari, dando salari permette i consumi e permette allo Stato a sua volta di dare servizi sociali, come casa, istruzione,

sanità. Che cosa ha inceppato questo circolo virtuoso? L'elemento pericoloso del capitalismo, fin dai tempi della Grande Depressione del 1929 è la Finanza gestita in maniera speculativa. Oggi la Finanza speculativa agisce direttamente sull'impresa e sulle cause della crisi, generando **il progressivo spostamento:**

- **della ricchezza** dal mondo del lavoro alle lobby finanziarie e accentuando così le diseguaglianze sociali
- **dei profitti** delle imprese dagli investimenti in ricerca, macchinari, benessere organizzativo alle rendite provenienti da strumenti finanziari.

Come ha fatto la ricchezza a spostarsi dal mondo del lavoro alle lobby finanziarie? Come ha fatto la Finanza a creare sempre maggiori disuguaglianze? Per anni la Finanza per autoalimentarsi ha favorito l'indebitamento delle famiglie e dello Stato, dando credito anche a chi non aveva la capacità di rimborsare. Montagne di debiti che sono serviti a drogare i consumi e a rendere sempre più ricchi i ricchi. Ma quando i soldi sottratti sono diventati troppi il giocattolo si è rotto. Ovvero, quando la ricchezza del 5% dei più ricchi è passata da una media del 20% al 34% sia nel 1928 sia nel 2007 si è avuta la Grande depressione e la crisi dei mutui subprime.

Oggi, **avendo raschiato il fondo del barile come può alimentarsi la Finanza? Spinge adesso sulla riduzione dei servizi sociali a favore di servizi resi da Banche ed Assicurazione** (debiti per fare studiare i figli, per garantirsi una vecchiaia più serena, per coprire rischi malattia, invalidità, incidente). **Ma siamo sicuri che la Finanza farà buon uso di tali flussi finanziari che faticosamente le famiglie sottraggono ad altri consumi, già di per sé notevolmente ridotti?** Se l'economia non ricomincia a crescere, se non si attua una netta divisione tra Banche commerciali e Banche

speculative, e se non si riduce il debito pubblico, una patrimoniale, un condono, una nuova tassa o una svendita del Patrimonio dello Stato, ridurrebbe il rapporto debito PIL per qualche anno ma poi saremmo al punto di prima. Non va dimenticato che le privatizzazioni attuate nella seconda parte degli anni Novanta ridussero il rapporto debito PIL di circa 10 punti, ma poi la crescita si fermò e quel beneficio in pochi anni svanì.

Va inoltre sottolineato che la Finanza ha colpito l'impresa in un altro modo ancora più subdolo e grave. **Ha contribuito a fare scomparire il senso di comunità e di appartenenza in seno alle aziende.** Comunità significa preoccuparsi del proprio lavoro, dei colleghi, dei clienti, sentirsi coinvolti l'uno verso l'altro e verso l'azienda stessa. Ma come si può essere orgogliosi di appartenere ad una azienda in cui i manager prendono stipendi megagalattici anche quando l'azienda è in perdita o che per proprio tornaconto personale o per soddisfare i mercati pompano i risultati, trascurando il rispetto delle norme sulla sicurezza, la manutenzione dei macchinari, adottando nei confronti dei clienti pubblicità ingannevoli e nei confronti dei dipendenti modelli gestionali dell'epoca delle catene di montaggio.

Non contenti del contesto in cui siamo costretti a vivere cerchiamo di trovare un nostro equilibrio in una società definita "impersonale", murati nella solitudine di rapporti aleatori, intermittenti, rapidi e di affetti offuscati dalla quotidianità che non riescono ad affrontare le questioni più profonde, come tanti "polli in batteria" che subiscono il loro stato senza la forza di coalizzarsi per uscire dall'oscuro abisso in cui sono precipitati e costretti a vivere. Con il titolo "Illumi-

niamo i pollai” si è voluto lanciare il messaggio **“salviamo il lavoro, salviamo i lavoratori, salviamo gli imprenditori onesti e socialmente responsabili, ridiamo luce alla speranza per un futuro migliore”**.

Il testo solleva il problema del disagio sociale che sempre più impregna la società attuale a seguito dell'aumento delle disuguaglianze, della mancanza di lavoro, della riduzione delle sicurezze, dello strapotere di pochi ai danni dei molti. Ha l'ambizione di indicare anche le proposte per porvi rimedio, nella consapevolezza che le azioni sollecitate presentano difficoltà ad essere attuate. Nonostante ciò gli autori hanno ritenuto che il tentativo andasse fatto, sostenuti dalla convinzione che sia possibile immaginare una vita e una società migliore per tutti.

Nella prima parte **“Dall'impresa per il profitto all'impresa per l'occupazione”** a cura di Maria Grazia De Angelis sono stati stigmatizzati gli squilibri generati dal processo economico, che si affida ciecamente alle virtù del mercato, procurando disuguaglianze che rappresentano una vera degenerazione e non la condizione naturale della società. Si dimostrerà che un cambiamento è possibile attraverso la consapevolizzazione di una vision comune e di valori condivisi. Si individueranno le sfide su cui costruire una nuova rivoluzione culturale economica e sociale e si dimostrerà che la condivisione delle risorse produce una società più giusta e favorisce un più diffuso benessere.

Nella seconda parte **“Dallo stress lavoro correlato allo sviluppo della qualità”** a cura di F. Javier FizPèrez, vengono analizzate le cause che generano stress per valutarne

l'impatto sulla salute organizzativa e sul clima di sicurezza e declinarle poi in termini di agire organizzativo da parte degli operatori aziendali che hanno la responsabilità di definire gli obiettivi per il miglioramento della qualità della vita negli ambienti di lavoro e di valutarne le implicazioni gestionali.

Nella terza parte **“Dal benessere organizzativo al Welfare aziendale”**, sviluppata da **Oriana Ippoliti**, viene avviata una riflessione critica e un confronto a livello internazionale tra Enti di Ricerca che hanno affrontato l'arduo compito di misurare il benessere organizzativo. Viene inoltre sottolineata la stretta interrelazione tra il benessere sociale e il benessere organizzativo, laddove per benessere organizzativo, così come per benessere sociale, si intende tutto ciò che può migliorare l'armonia, l'equilibrio, la motivazione, le relazioni e le condizioni psico-fisiche di un individuo all'interno di un'azienda, di una famiglia, di una comunità, di una nazione.

A cura di Silvio Giovarrusci è la quarta parte “Il Welfare aziendale e la cultura della sicurezza”. L'autore analizza possibili azioni – inquadrabili nel WELFARE AZIENDALE – che mirano a creare e/o potenziare la cultura della sicurezza che è parte della cultura organizzativa. L'autore dopo avere evidenziato perché è importante la cultura della sicurezza e come crearla, riporta, a titolo esemplificativo, tra gli strumenti che si possono utilizzare per crearla e/o potenziarla, la metodologia Behavior Based Safety. Partendo dalla sua definizione e dai suoi principi ispiratori, analizza i ruoli che le funzioni di governance, il sindacato, lo psicologo del lavoro ed i lavoratori hanno per la sua implementazione.

Questo libro è rivolto in primo luogo alle aziende e alle parti sociali, ma anche agli educatori e tutti i cittadini che non vogliono arrendersi alla logica del “decadentismo” culturale, sociale e politico. Vuole essere una bussola per non perdersi nel rumore mediatico, per meglio orientare i nostri comportamenti, per ridare valore al lavoro, per non perdere la fiducia in un nuovo rinascimento non solo italiano ma anche europeo. Amava ripetere Helder Camara, il vescovo dei poveri: ***“Beati quelli che sognano: trasmetteranno speranza a molti cuori e correranno il dolce rischio di vedere il loro sogno realizzato”***. A tutti coloro che vorranno leggerci facciamo l’augurio che il libro trasmetta la speranza di vedere realizzati i propri sogni e la forza di affrontare le inevitabili difficoltà.

