

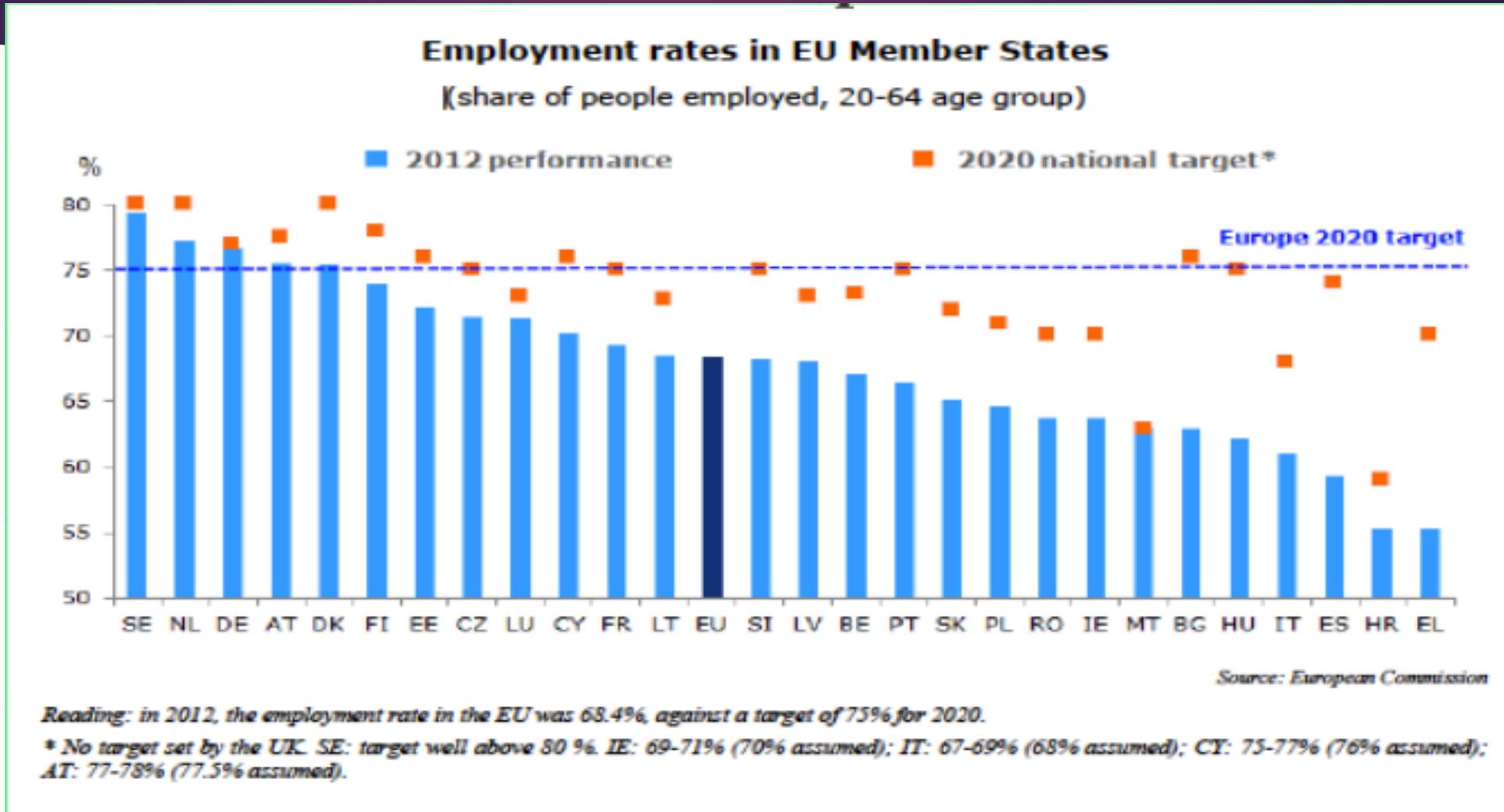


La persona ed il contesto: percorsi terapeutici per il benessere delle relazioni in ambito comunitario

PROMOZIONE DEL BENESSERE A SCUOLA – IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

FROSINONE 21 APRILE 2015

TASSO DI OCCUPAZIONE



% INVESTIMENTI DEL PIL IN RICERCA E SVILUPPO

R&D investment in EU Member States as a % of GDP



Source: European Commission

Reading: in 2012, R&D intensity in the EU amounted to 2.06% of GDP, against a target of 3% for 2020.

• LU: 2010.

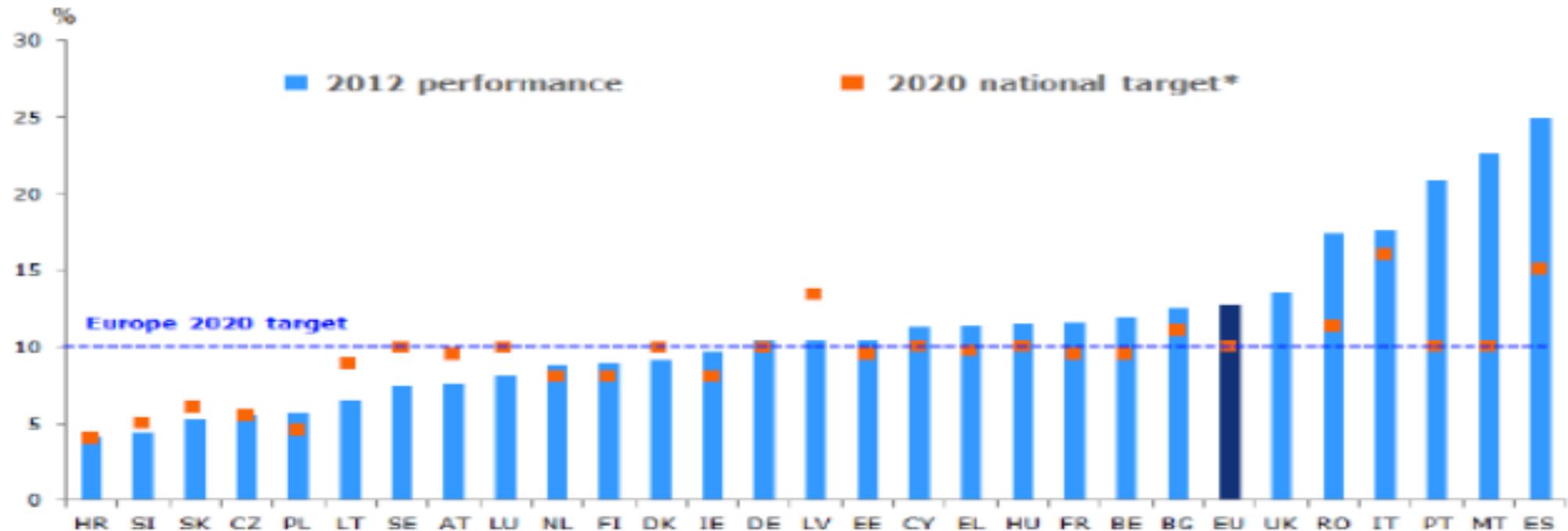
**No targets set by CZ (only for the public sector) and the UK. IE: the target is 2.5% of GNP, which is estimated to be equivalent to 2% of GDP.

LU: the target is between 2.30% and 2.60% of GDP (2.45% assumed). PT: the target is between 2.70% and 3.30% of GDP (3% assumed).

ABBANDONO SCOLASTICO PRECOCE

Early leavers from education and training in EU Member States

(aged 18-24, with at most lower secondary education and not in further education or training)

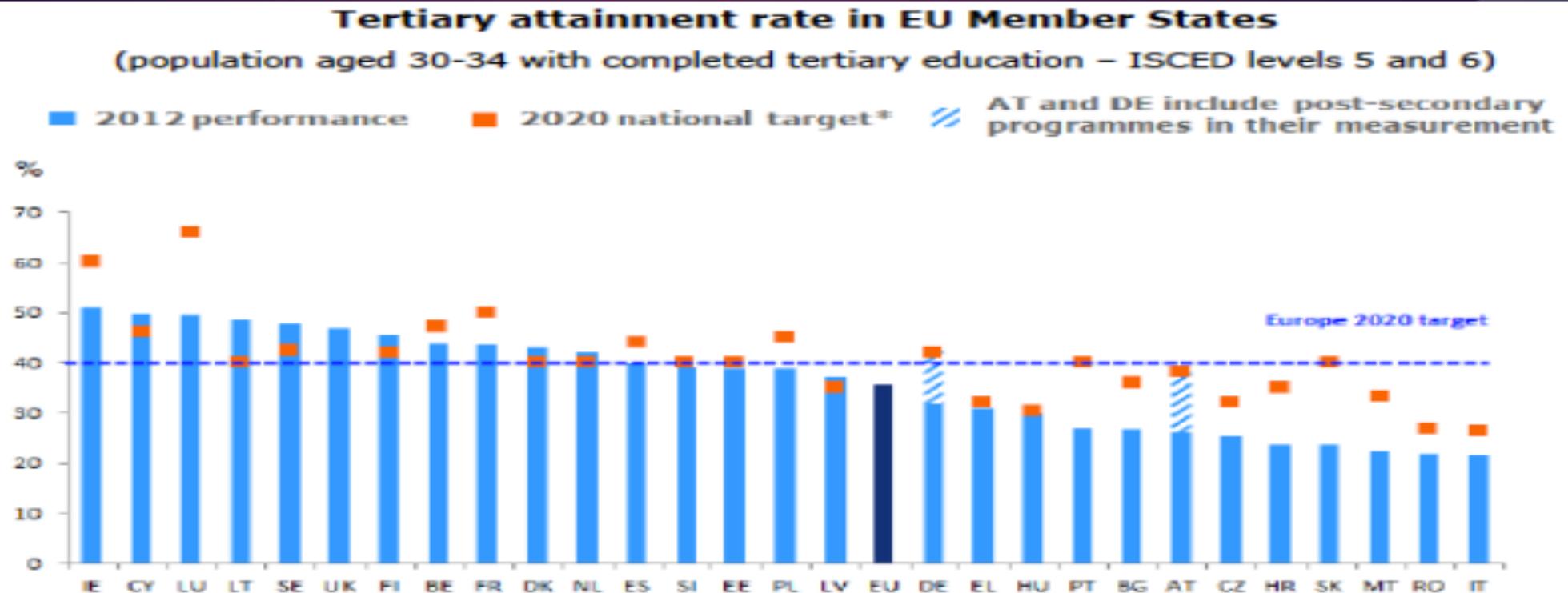


Source: European Commission

Reading: the EU average rate of early leavers from education and training was 12.7% in 2012, against a target of 10% for 2020.

* EU28, DK, DE, LU and SE: <10%; LT: <9%; SK: <6%. The UK has not set a target.

ISTRUZIONE UNIVERSITARIA



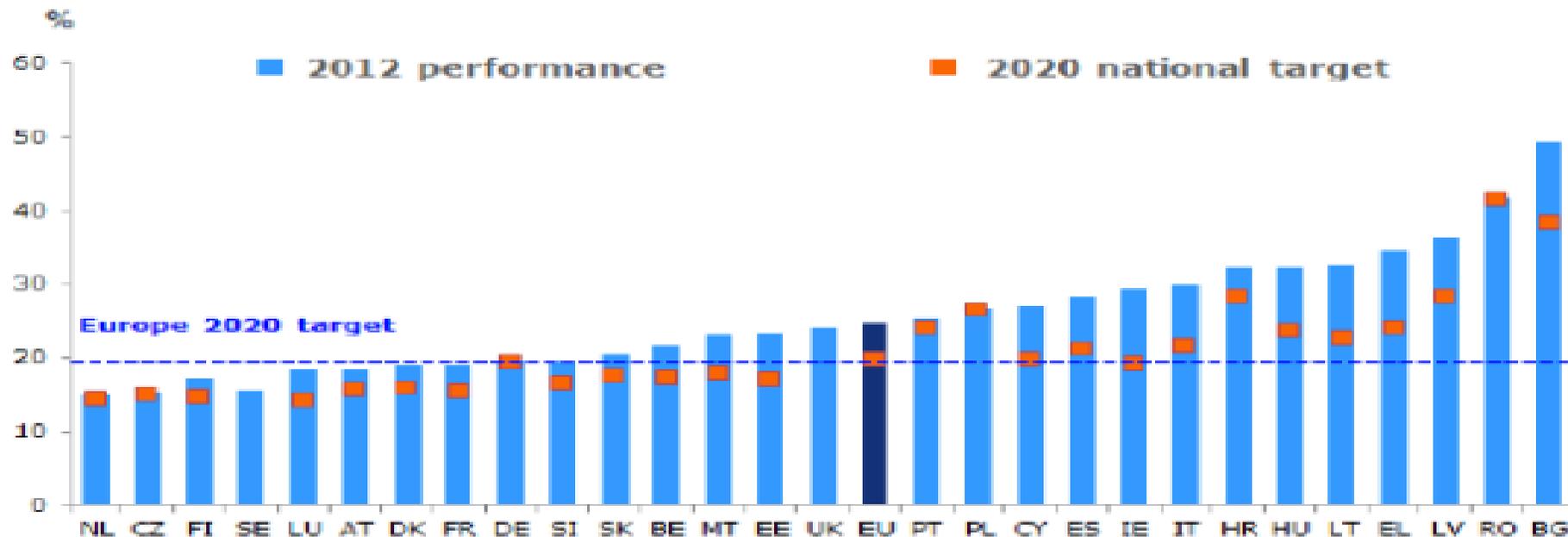
Source: European Commission

Reading: tertiary attainment rate stood at 35.7% in the EU in 2012, against a target of 40% for 2020.

* EU28, DK: at least 40%; DE: 42%, including ISCED 4; IT: 26-27% (26.5% was assumed); LV: 34-36% (35% was assumed); NL: more than 40%; AT: 38%, including ISCED 4a; SE: 40-45% (42.5% was assumed); the UK has not set a target; FI: 42% (narrower definition); FR population aged 17-33

PERSONE A RISCHIO DI POVERTA' ED ESCLUSIONE SOCIALE

People at risk of poverty or social exclusion in EU Member States*
(% of population)



Source: European Commission

Reading: in 2012, 24.8% of the population was at risk of poverty or social exclusion in the EU, which is about 5 percentage points over the Europe 2020 target.

* 2020 target refers to at risk of poverty or social exclusion rate if 2020 target achieved - UK, SE not included due to the specificity of their national targets; IE: 2011.

Definizione di benessere organizzativo

Fonte: "**Benessere Organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche**"

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA UFFICIO PER L'INNOVAZIONE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI e PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
A CURA DI FRANCESCO AVALLO E MAURO BONARETTI
ANALISI E STRUMENTI PER L'INNOVAZIONE; I MANUALI – Rubbettino Editore 2003

Con il termine di benessere organizzativo possiamo intendere *l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.*

Il costrutto di benessere organizzativo può essere declinato nelle seguenti **dimensioni**:

Un'organizzazione può considerarsi in buona salute se:

Allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente

Pone obiettivi espliciti e chiari ed è coerente tra enunciati e prassi operative

Riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimola nuove potenzialità

Ascolta le istanze dei dipendenti

Mette a disposizione le informazioni pertinenti al lavoro

Stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo, collaborativo

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

Assicura equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale

Stimola, nei dipendenti, il senso di utilità sociale contribuendo a dare senso alla giornata lavorativa dei singoli e al loro sentimento di contribuire ai risultati comuni

E' aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale

Le dimensioni individuate hanno condotto alla costruzione di 11 indicatori di benessere rilevabili a livello individuale:

9

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)