



STUDI
E RICERCHE
SULLA FAMIGLIA



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Come promuovere il benessere delle famiglie: il Modello FamILens nella conciliazione tra tempi della famiglia e del lavoro

Sara Mazzucchelli, Maria Letizia Bosoni,
Elisabetta Carrà, Matteo Moscatelli





UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

**Il concetto di benessere:
oltre una visione individuale e organizzativa**

Il benessere organizzativo

Un problema definitorio

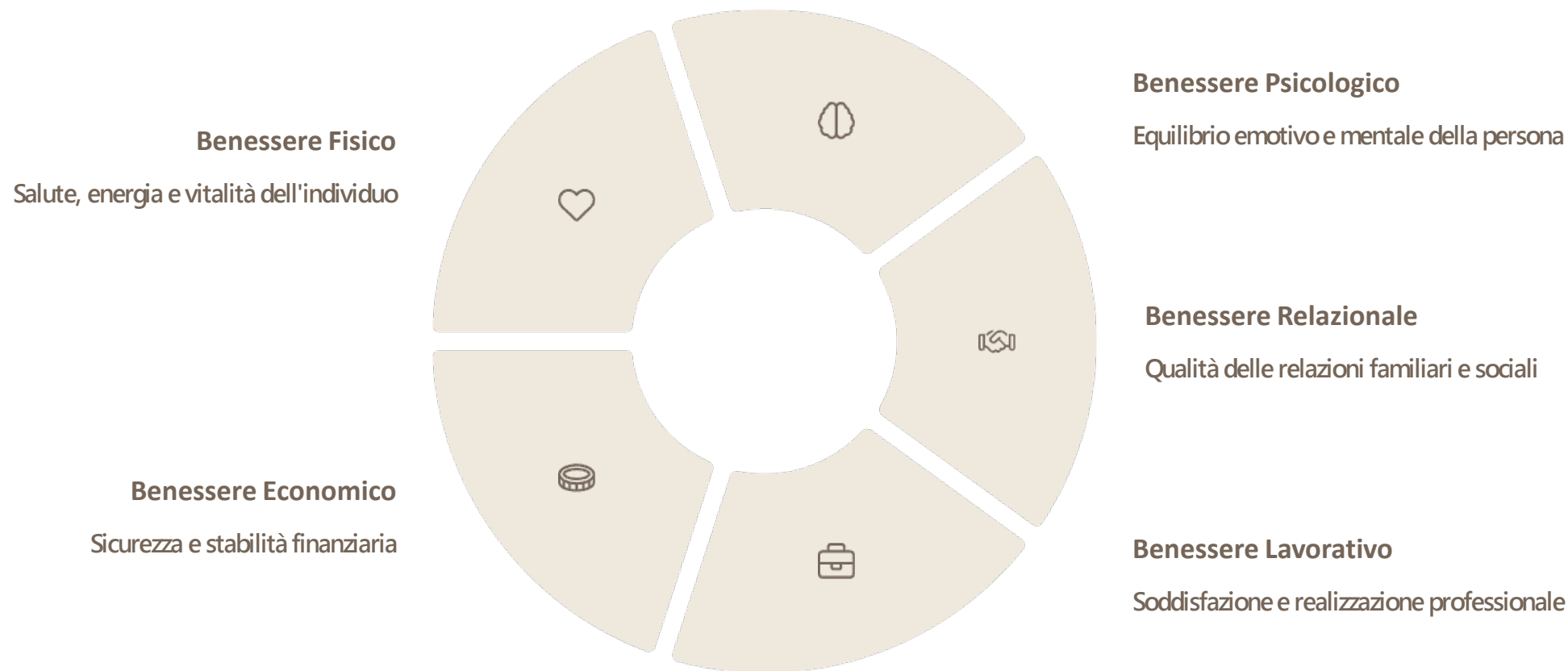
«Insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità di lavoratori»

(Avallone 2003).



Il Concetto di Benessere: Una Visione Multidimensionale

Il tema del benessere è oggetto di grande riflessione e dibattito, sia rispetto alla sua definizione teorica, sia rispetto alla dimensione empirica. Si tratta di un **concetto poliedrico** e inevitabilmente relativo, in ragione della sua natura soggettiva, astratta e situazionale.



I diversi tentativi di misurazione hanno evidenziato la **necessità di investigare una pluralità di aspetti** che impattano sulla percezione di benessere, superando una visione puramente economica o individualistica

Il Benessere Organizzativo: Oltre la Salute Fisica

La moderna concezione di benessere organizzativo è frutto di una riflessione che affonda le sue radici nel concetto di salute, ed è strettamente connessa con il cambiamento dei processi di produzione della società postindustriale

Approccio Tradizionale

Focalizzato principalmente sulla **sicurezza** nei luoghi di lavoro, sulla **prevenzione di infortuni e malattie professionali**, e sulla salute fisica e mentale dei lavoratori

Evoluzione Post-materialista

Crescente enfasi sulla **relazione tra lavoro e vita privata/familiare** e sulle conseguenti implicazioni a livello di benessere, salute e produttività, con attenzione alla **soddisfazione** e all'**equilibrio famiglia-lavoro**

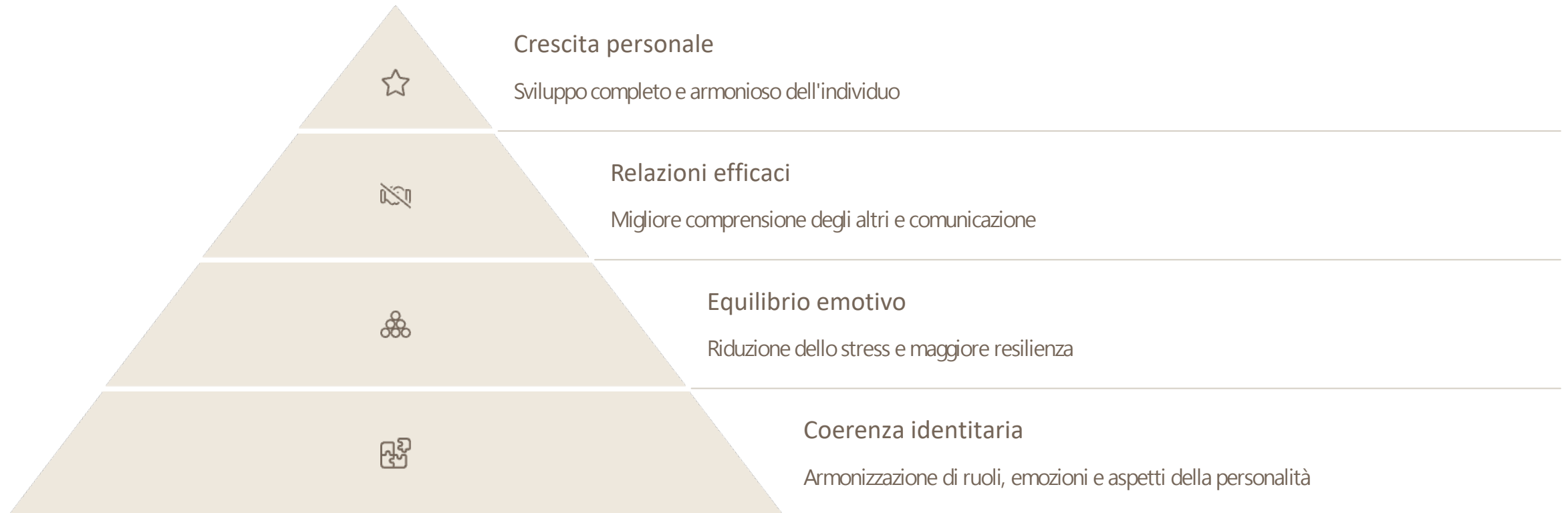
Visione Relazionale

Il benessere non è più visto come conseguenza di prassi organizzative, ma come **fenomeno emergente** dall'interazione tra varie dimensioni, interne ed esterne all'organizzazione, con **ricadute reciproche** tra ambito lavorativo e familiare

Il **limite dei moderni approcci al benessere** risiede nel fatto che gli strumenti di misurazione utilizzati sembrano orientati da una **concezione del benessere intesa in senso individualistico**, misurandola sommariamente e non in modo complesso come invece richiederebbe il concetto stesso

L'Integrazione delle Identità: Chiave per il Benessere

Rispetto all'intreccio tra lavoro e famiglia assume una decisa rilevanza la riflessione sul tema dell'identity integration, connesso al benessere psicologico e al funzionamento ottimale della persona



Controintuitivamente, l'identity bifurcation porta ad outcomes negativi in termini di performance (minore creatività, attenzione), engagement, job satisfaction e commitment organizzativo.

Il Modello FamILens: Un Nuovo Approccio alle Politiche



Responsabilità della famiglia

Sostegno alle responsabilità reciproche tra membri familiari



Stabilità della famiglia

Rafforzamento dell'impegno reciproco e della stabilità del nucleo



Relazioni familiari

Promozione di sane relazioni di coppia, coniugali e genitoriali



Diversità delle famiglie

Riconoscimento e rispetto delle diverse forme di vita familiare



Coinvolgimento delle famiglie

Lavoro in partenariato con le famiglie nelle decisioni



Promozione delle reti familiari

Creazione di legami tra famiglie, formali e informali

Il FamILens guarda alla famiglia come a una relazione sociale cruciale, il cui benessere genera benessere per l'intera società

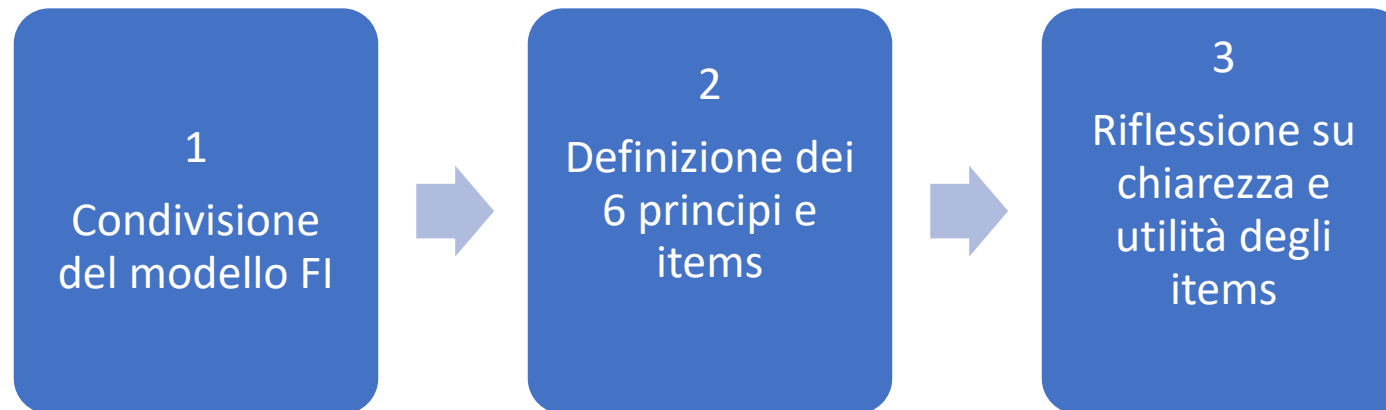


UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

La check list per misurare l'impatto familiare prodotto dalle organizzazioni

Obiettivo e Metodo di lavoro

- ✓ Sviluppare uno strumento, a partire dai principi del FI, per cogliere e valutare quanto si fa in azienda rispetto al benessere della persona e dalla sua rete familiare.
- ✓ Il tipo di riflessione proposta spinge ad allargare lo sguardo vedendo l'impatto del singolo intervento non solo sul lavoratore, ma sulle sue relazioni e sulla sua intera vita.
- ✓ **3 incontri** online tra esperti che afferiscono al mondo accademico (sociologi, pedagogisti e esperti di organizzazione) e della consulenza aziendale.



- ✓ La check list è costituita da **33 item (circa 5 o 6 per Principio)**, che traducono operativamente i 6 principi. Chi risponde è chiamato ad esprimersi su quanto pensa che la sua impresa promuova quello specifico aspetto.

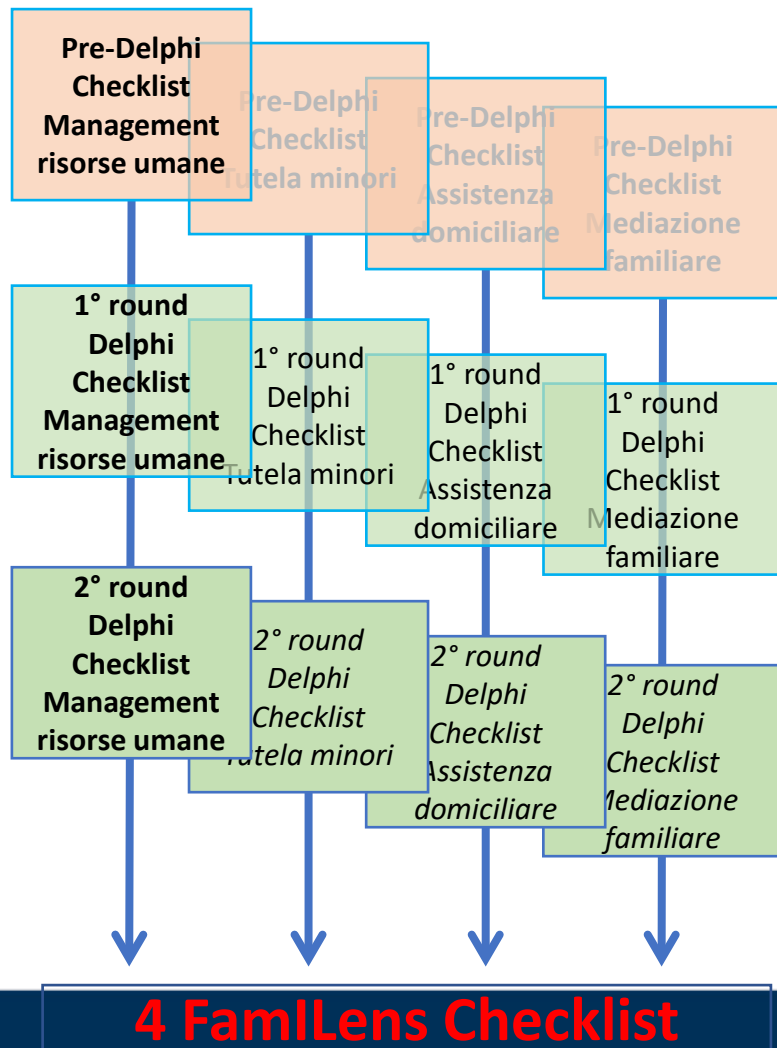
Progettazione (WP2) e validazione (WP3) delle Family Impact Checklist



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

WP2

WP3



Pre-Delphi 05/2023-09/2023

1° incontro

Conoscenza partecipanti
Spiegazione del framework
Declinazione nel contesto specifico

2° incontro

Definizione dei principi rispetto al contesto
Azioni operative per un impatto familiare

Tra 2° e 3° incontro

Proposta di items a cura dei facilitatori
Giudizio su chiarezza e utilità degli items da parte degli esperti

3° incontro

Rilettura della checklist
Revisione degli items
Identificazione degli esperti per la validazione

1° round
11/2023
12/2023

Coinvolgimento di esperti in tutta Italia nell'ambito di riferimento

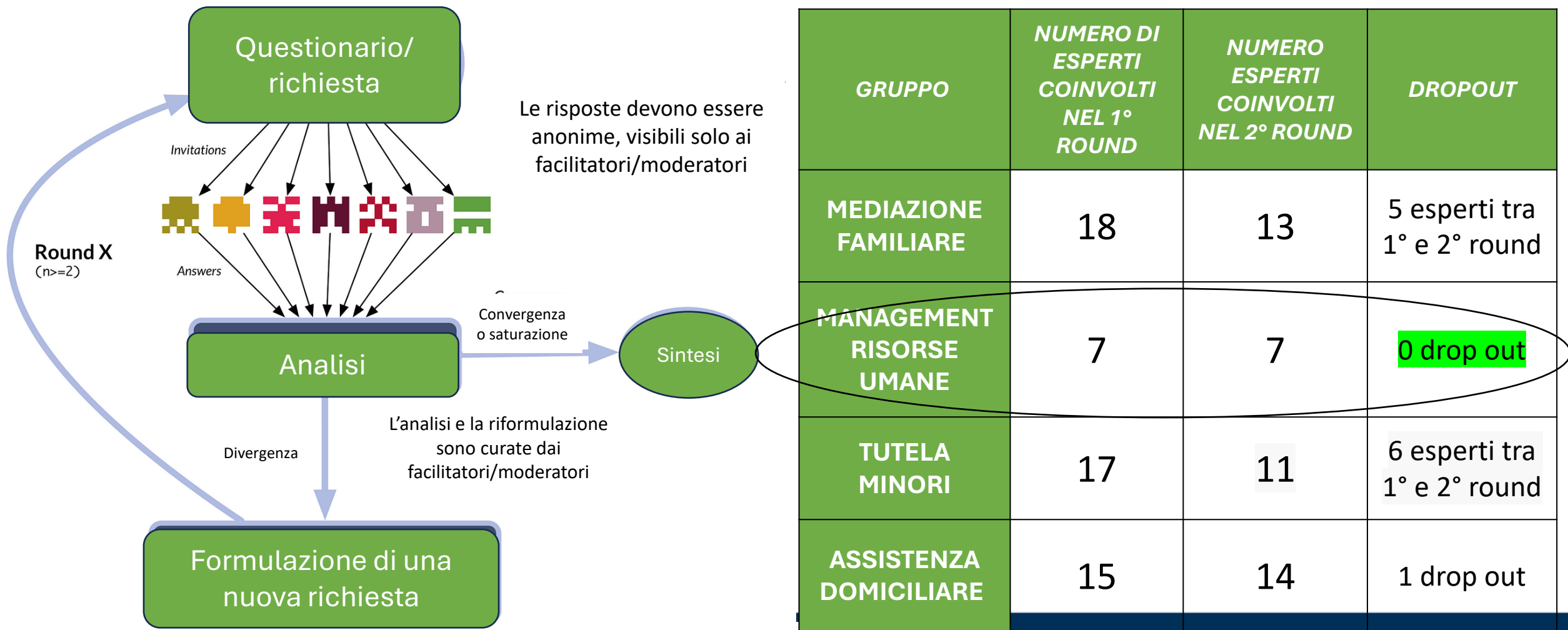
Questionario Qualtrics: giudizio su chiarezza degli items e proposta modifiche, segnalazione items da eliminare

2° round
02/2023-
03/2024

Modifiche alla checklist direttamente su One drive

Questionario Qualtrics di validazione e identificazioni di items eliminabili
2 Buoni Amazon a tutti i partecipanti

Delphi –Struttura e dati sulla partecipazione degli esperti



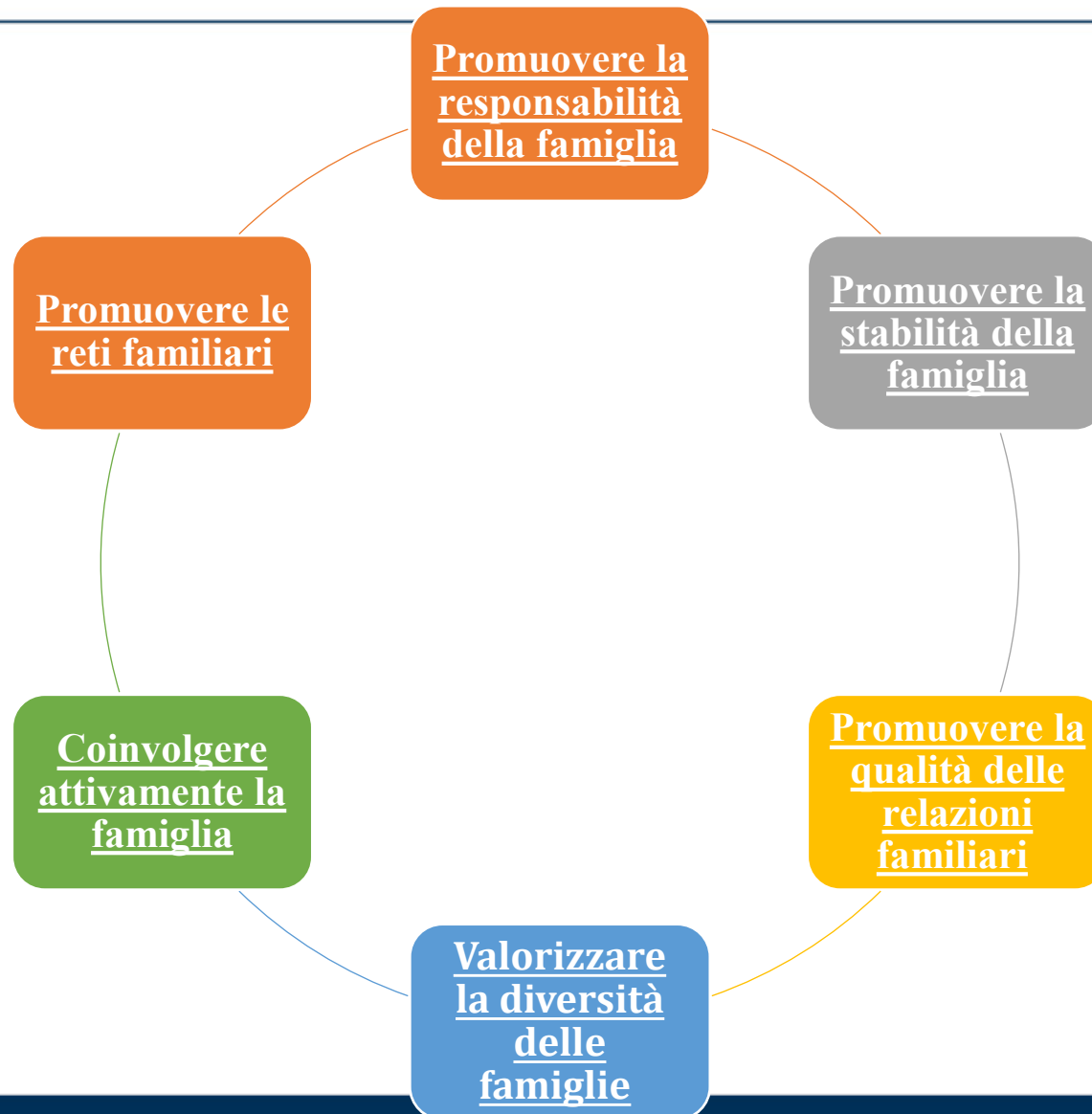
Delphi- Dati sulla validazione delle Family Impact Checklist

GRUPPO	NUMERO ESPERTI E NUMERO MODIFICHE PROPOSTE	ITEMS INIZIALI->ITEMS VALIDATI DOPO 2° ROUND	DINAMICHE PREVALENTI	FREQUENZA PROPOSTA PER L'UTILIZZO DELLO STRUMENTO
MEDIAZIONE FAMILIARE	18 ESPERTI → 78 MODIFICHE	31-> 29	Esperti mediamente «trasformativi» Elevato numero di modifiche (Solo 3 items non modificati , 2 items eliminati)	Semestrale/ annuale
MANAGEMENT RISORSE UMANE	7 ESPERTI → 27 MODIFICHE	33->34	Esperti meno «trasformativi» Elevato numero di modifiche (3 item aggiunti e 2 tolti tra 1° e 2° round)	Annuale
TUTELA MINORI	17 ESPERTI → 119 MODIFICHE	36->36	Esperti più «trasformativi». Basso numero di modifiche (11 items proposti per esclusione, tuttavia poi «conservati»)	Ogni caso/ ogni mese
ASSISTENZA DOMICILIARE	15 ESPERTI → 36 MODIFICHE	29->29	Esperti mediamente «trasformativi» Elevato numero di modifiche (14 items modificati)	Semestrale/ annuale



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

La Checklist: esplorare le pratiche e le politiche aziendali



Analisi delle pratiche aziendali

Valutazione dell'impegno concreto verso i dipendenti

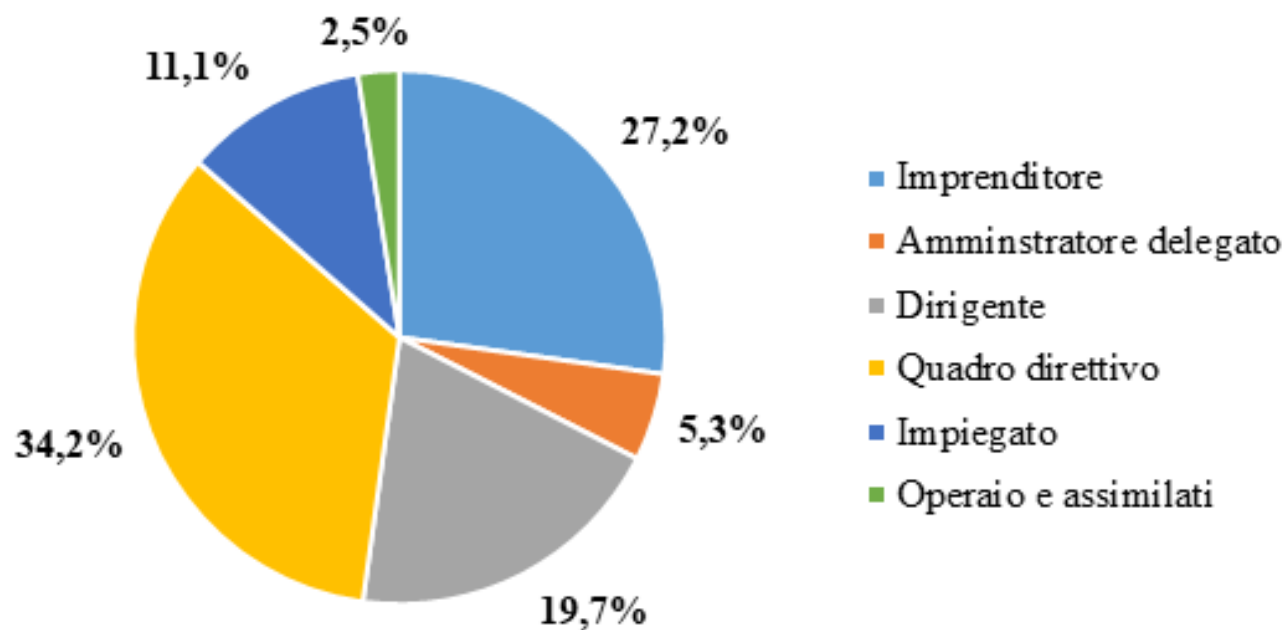
Campione rappresentativo

360 imprese partecipanti

Focus su politiche di work – family balance

Misurazione tramite checklist specifica

Caratteristiche dei rispondenti

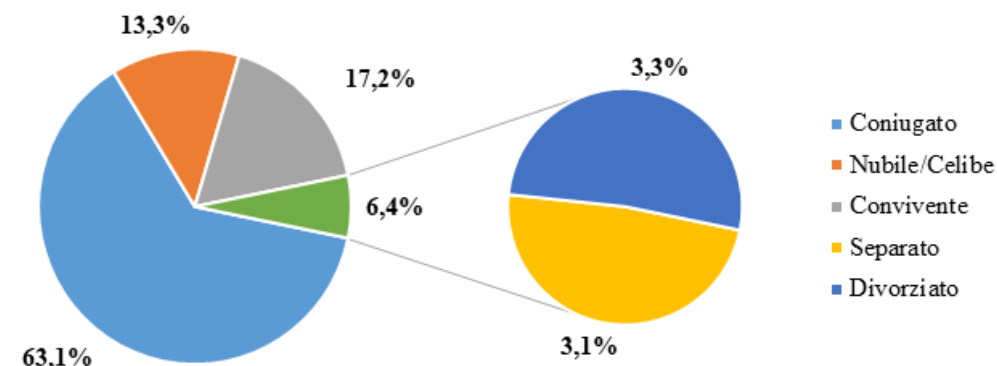
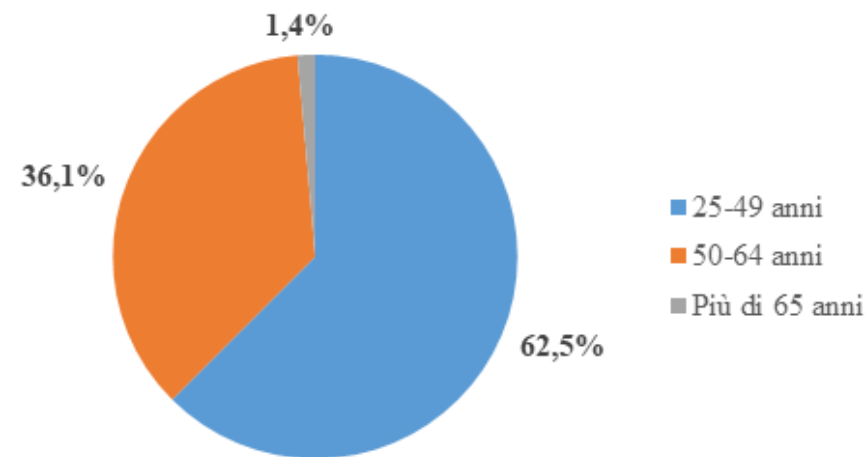


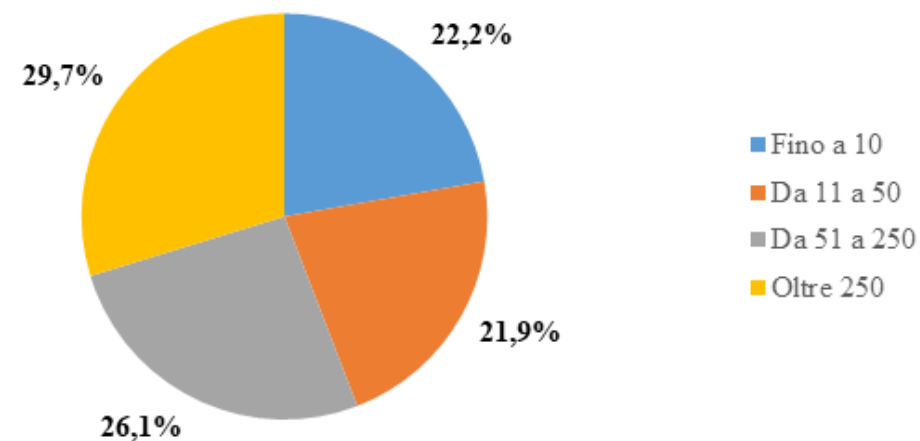
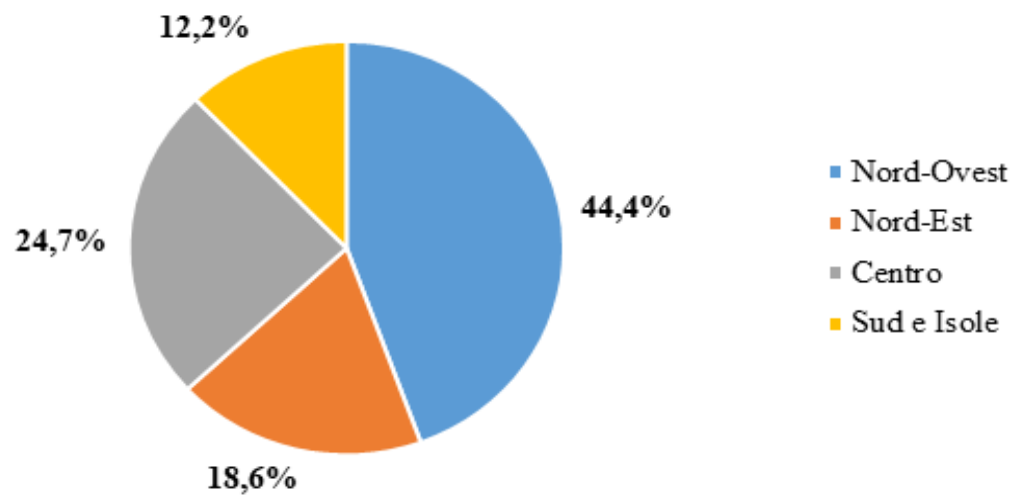
Profilo demografico

Equilibrio di genere nel campione
Prevalenza della fascia 25-49 anni
In coppia

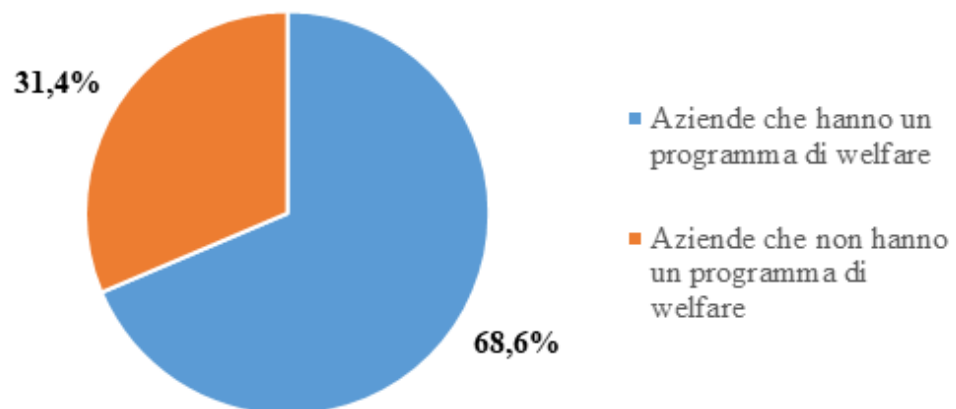
Ruoli professionali

Prevalenza manager,
imprenditori e dirigenti





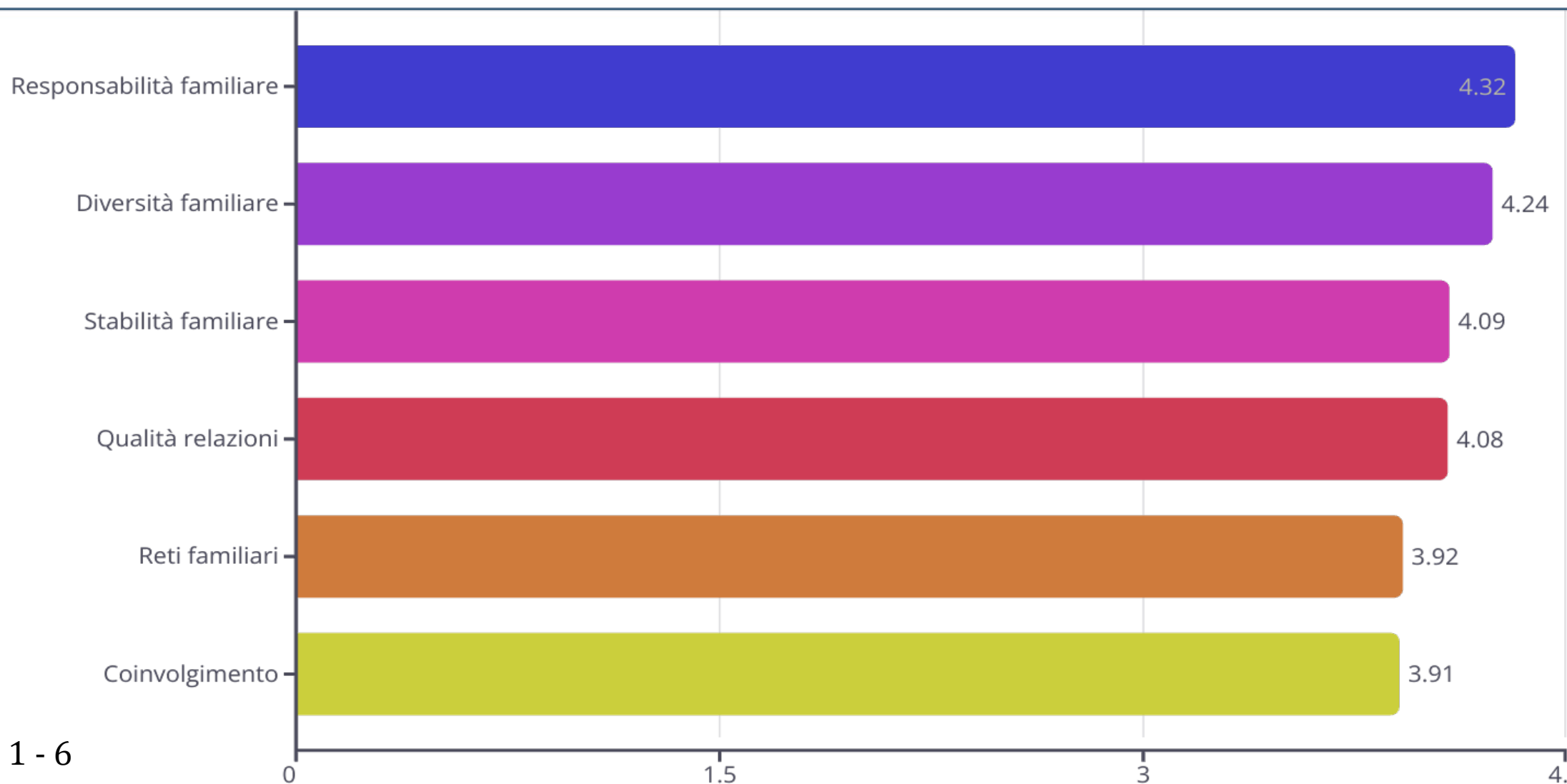
Rappresentanza piccole e medie imprese



Politiche HR

Attenzione crescente al work-life balance
Sviluppo di welfare aziendale

Punteggi medi delle dimensioni



Scala 1 - 6

Items	Media
-------	-------

...è promossa la possibilità da parte di chi ha carichi di cura familiari (es. figli minori, anziani, persone disabili o non autosufficienti da accudire) di richiedere la **flessibilità oraria** (es. entrata/uscita flessibile, pausa pranzo flessibile, riduzione orario su base giornaliera, settimanale o mensile).

4,73

...è promossa la possibilità di ricorrere al **lavoro agile** in misura maggiore e/o in modo più flessibile per chi ha carichi di cura familiari, per un periodo di tempo da concordare.

4,70

...i genitori che rientrano dopo il congedo sono accompagnati attraverso un percorso (es. formazione, aggiornamento, tutoring) graduale di reinserimento lavorativo da concordare nei modi e nei tempi.

4,17

...è offerto un “newborn kit” (beni e/o servizi) destinato ai neo-genitori.

3,79

...nel definire il **valore da destinare a welfare (on-top)** vengono tenuti in considerazione criteri (es. carichi di famiglia, figli minori, cura e accudimento di persone non autosufficienti) oltre a quelli contrattuali.

4,37

...sono presenti supporti di carattere economico per quanti hanno carichi di cura (es. bonus nascita e adozioni, aiuti per familiari non autosufficienti, borse di studio...).

4,16



Promuovere la stabilità della famiglia



Item	Media
...si sostengono i cambiamenti rilevanti nella vita familiare mediante una cultura organizzativa che promuove la relazione tra lavoro e famiglia, attraverso momenti di confronto/feedback rispetto a problematiche e riflessioni con i dipendenti/collaboratori.	4,08
...si sostengono i cambiamenti rilevanti nella vita familiare mediante servizi di counseling individuale (es. sportello di ascolto).	3,95
...si sostengono i cambiamenti rilevanti nella vita familiare mediante un costante monitoraggio dell'impatto dell'attività lavorativa sulle relazioni familiari (es. attraverso survey, colloqui specifici con i dipendenti, gruppi di discussione...).	4,04
...si sostengono i cambiamenti rilevanti nella vita familiare mediante la creazione di relazioni di qualità e un clima di fiducia con i collaboratori.	4,51
...si sostengono i cambiamenti rilevanti nella vita familiare mediante la possibilità per i dipendenti e collaboratori di condividere i momenti significativi che accadono nella vita familiare e trovare un supporto (es. attraverso comunità di pratiche, gruppi informali e sfide in modalità game tra lavoratori).	4,07
...si sostengono i cambiamenti rilevanti nella vita familiare mediante la possibilità di accedere a percorsi di mediazione familiare con professionisti.	3,91



Promuovere la qualità delle relazioni familiari

Item	Media
...vengono valorizzate le relazioni familiari mediante linee guida riguardo la cultura organizzativa che mettano in rilievo le relazioni intergenerazionali e familiari e ne supportino lo sviluppo.	3,95
...vengono valorizzate le relazioni familiari mediante momenti formativi per favorire relazioni costruttive, in particolare solide relazioni di coppia, genitoriali e intergenerazionali.	3,97
...vengono valorizzate le relazioni familiari mediante il riconoscimento delle competenze genitoriali (es. empatia, multitasking, gestione dello stress) come skills importanti anche per l'organizzazione del lavoro.	4,16
Vengono valorizzate le relazioni familiari mediante permessi retribuiti o congedi aggiuntivi per i genitori , per favorire una genitorialità condivisa (es. congedo parentale retribuito oltre obblighi di legge, estensione del congedo di paternità...).	4,35
...vengono valorizzate le relazioni familiari mediante piani di sviluppo delle soft skills (es. competenze comunicative, strategie per la risoluzione dei conflitti e competenze di problem solving).	4,03



Item	Media
...si promuove la diversity anche attraverso l'utilizzo di una modalità di comunicazione più inclusiva.	4,16
...sono organizzati dall'azienda incontri e momenti di condivisione per approfondire ed esplorare il tema delle diversità.	4,03
...la presenza di eventuali minoranze è riconosciuta e valorizzata (es. favorendo la creazione di network non formalizzati...).	4,15
...vengono tenuti in considerazione i bisogni dei diversi membri familiari dei dipendenti/collaboratori (ad es. attraverso questionari, incontri...).	4,15
...viene valorizzato il potenziale di tutti i lavoratori nelle diverse fasi di carriera, con particolare attenzione ai lavoratori senior, anche con politiche di active ageing.	4,41
...il codice etico aziendale prevede l'utilizzo di un linguaggio adeguato per parlare di diversità.	4,50



Coinvolgere attivamente la famiglia

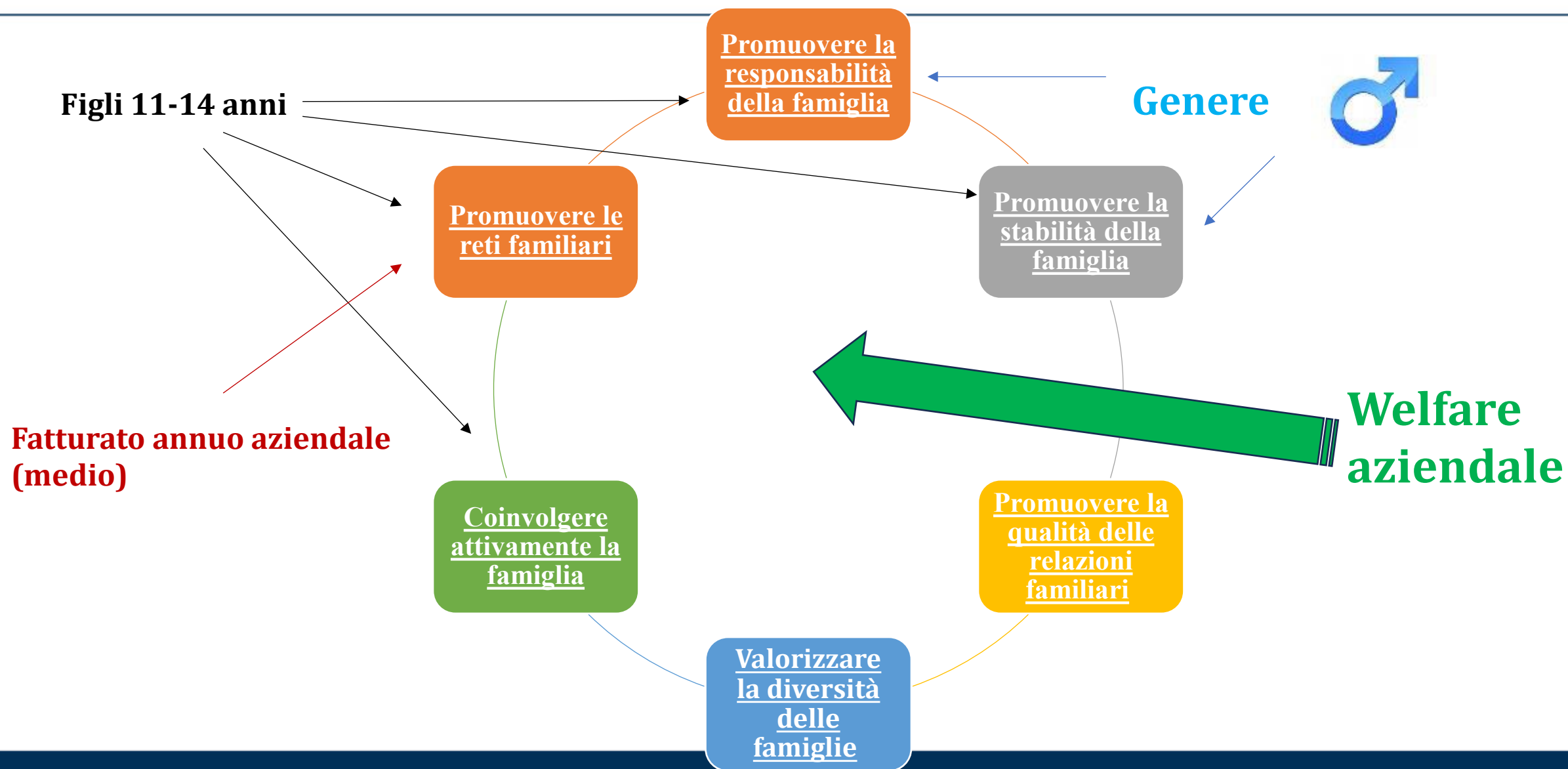
Item	Media
...si incoraggia la collaborazione con le famiglie coinvolgendole nell'analisi dei bisogni	3,87
...si incoraggia la collaborazione con le famiglie prendendo in considerazione, ove possibile, anche il punto di vista dei familiari nel valutare le iniziative attuate (es. percorso di rientro dal congedo, nido aziendale, percorsi formativi...).	4,01
...si incoraggia la collaborazione con le famiglie valutando l'impatto delle politiche/interventi aziendali sul funzionamento e benessere delle famiglie dei dipendenti/collaboratori (es. attraverso survey, focus group e colloqui).	3,93
...si incoraggia la collaborazione con le famiglie offrendo percorsi di consulenza (es. sportelli di ascolto con differenti professionisti) anche ai familiari dei dipendenti/collaboratori.	3,82



Item	Media
...si promuovono i legami tra le famiglie mediante occasioni di incontro e conoscenza tra le famiglie dei dipendenti/collaboratori (es. eventi formativi aperti a tutti, feste, tornei sportivi...).	4,00
...si promuovono i legami tra le famiglie mediante la valorizzazione di relazioni e scambi intergenerazionali nel territorio di appartenenza (es. atelier, laboratori per ragazzi e giovani su mestieri specifici...).	3,92
...si promuovono i legami tra le famiglie mediante la realizzazione di una mappatura dei servizi e delle realtà per le famiglie presenti sul territorio (es. spazi gioco, centri aggregativi, associazioni, centri diurni...) al fine di promuovere una maggiore inclusività e condivisione dei bisogni e delle risorse.	3,82
...si promuovono i legami tra le famiglie mediante una costante informazione rispetto a iniziative ed eventi presenti sul territorio al fine di promuovere una maggiore partecipazione alla vita della comunità locale.	3,93



Variabili associate ai principi



Grazie per la vostra attenzione!



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



Email: Sara.mazzucchelli@unicatt.it

<https://docenti.unicatt.it/ppd2/it/docenti/16773/sara-mazzucchelli/profilo>

 <https://www.linkedin.com/in/sara-mazzucchelli-090b0110/>



Email: marialetizia.bosoni@unicatt.it

<https://docenti.unicatt.it/ppd2/it/docenti/26448/maria-letizia-bosoni/profilo>

 <https://www.linkedin.com/in/letizia-bosoni-5b198819/>



Impresa, ambiente family friendly

<https://open.spotify.com/episode/5KFVK3QVHqBEM082t4Cxl7?si=QHiacRYLSryzA1h2EajhxA>