

STUDI
E RICERCHE
SULLA FAMIGLIA



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Misurare gli effetti delle politiche aziendali sul benessere familiare: il modello FamLens

Sara Mazzucchelli

5 Giugno 2025 – Università Cattolica del Sacro Cuore

Agenda

1. Il concetto di benessere: oltre una visione individuale e organizzativa
2. La check list per misurare l'impatto familiare prodotto dalle organizzazioni



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).



In cerca di una definizione relazionale



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Il benessere **risiede** nella
qualità della relazione esistente
tra:

- le persone e il contesto di lavoro
- le persone tra loro
- le persone e i propri ambiti di vita



Oltre l'Individualizzazione: Il Benessere Familiare



Modello Individuale

Considera gli individui indipendenti dalle relazioni familiari, vedendo nella solidarietà familiare un vincolo all'autorealizzazione individuale



Transizione

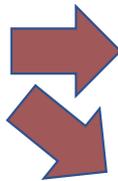
un cambiamento culturale (think family)



Modello Familiare

Comprende l'**interconnessione tra bisogni e risorse dei diversi individui entro le relazioni familiari**, valorizzando la capacità della famiglia di mediare tra esigenze e risorse

Adottare un approccio "Think family, Act Family"



superare una visione focalizzata sui diritti dell'individuo, **considerandolo in relazione con la complessità del contesto familiare**

la famiglia diventa fondamentale nella pianificazione, attuazione e valutazione di interventi e politiche.

Il Concetto di Benessere: Una Visione Multidimensionale



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

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 come Obiettivo Pubblico

Dal punto di vista delle politiche pubbliche, il benessere si è storicamente connotato in termini sociali, avendo a che fare con "le condizioni di vita degli individui, le risorse e le opportunità a loro disposizione nelle varie fasi della loro esistenza"



Origine (1870-1970)

Sviluppo dei sistemi di welfare con i tre pilastri originari: previdenza, sanità e assistenza sociale, finalizzati al raggiungimento dei principi di equità, uguaglianza, sicurezza sociale e solidarietà



Trasformazione (1970-1990)

Il concetto di benessere inizia ad allargare la propria portata semantica, incorporando nuove sensibilità post-materialiste come la tensione alle pari opportunità, le tematiche ambientali e i diritti civili



Pluralismo (1990-2020)

Emerge una semantica del benessere di tipo pluralista, con una trasformazione dei sistemi di welfare in direzione di un mix pubblico-privato e il riconoscimento del contributo di quattro sfere: Stato, mercato, terzo settore e famiglia



Post-pandemia (2020-oggi)

La pandemia ha imposto una nuova domanda sociale, che richiede risposte in tema di conciliazione cura-lavoro e una più acuta attenzione al tema della salute, della sicurezza e del sostegno al reddito

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

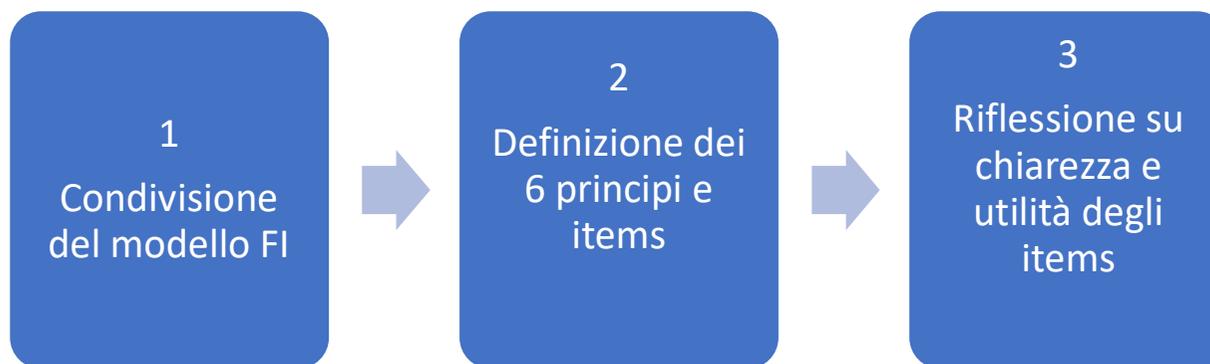


UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

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

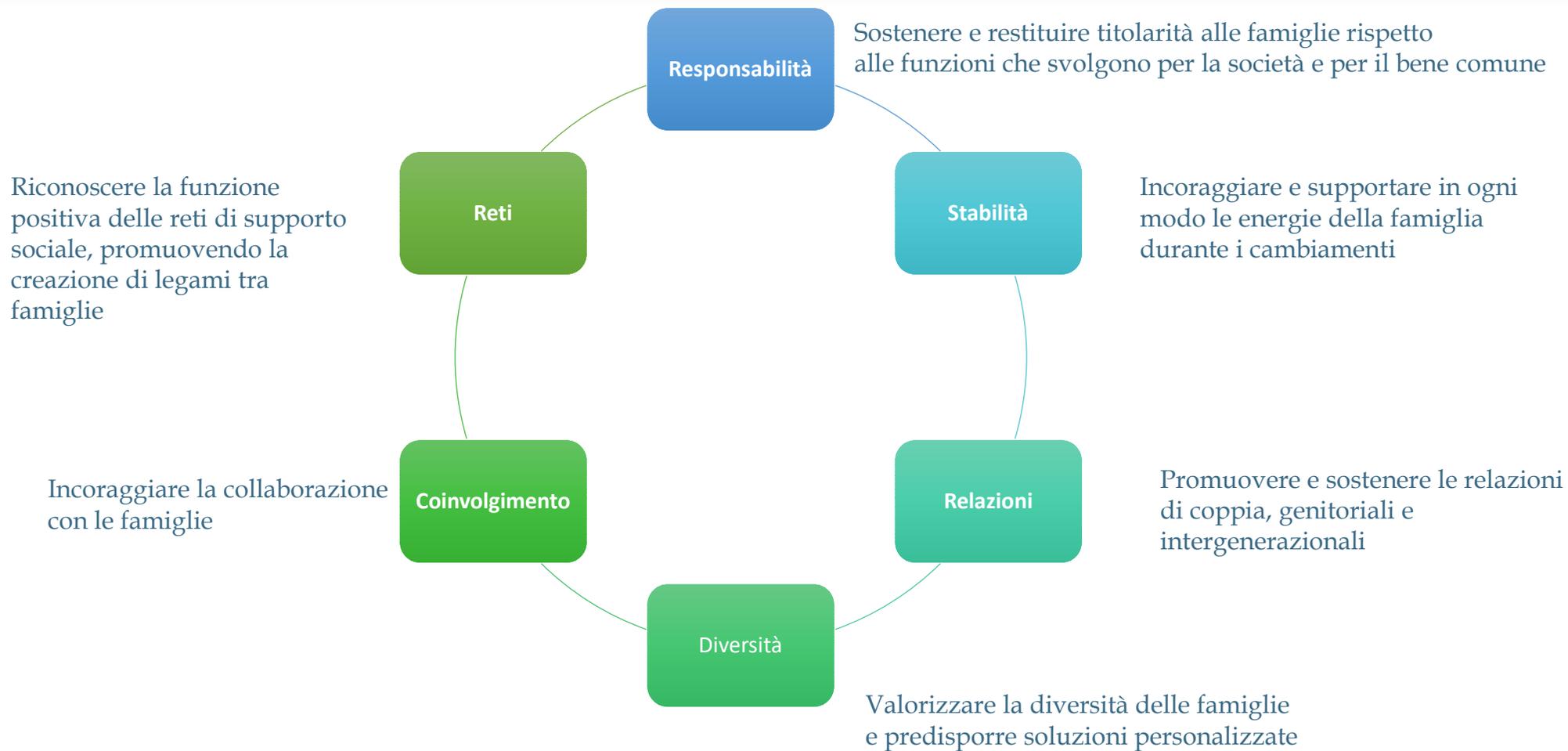
Obiettivo e Metodo di lavoro

- ✓ 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.

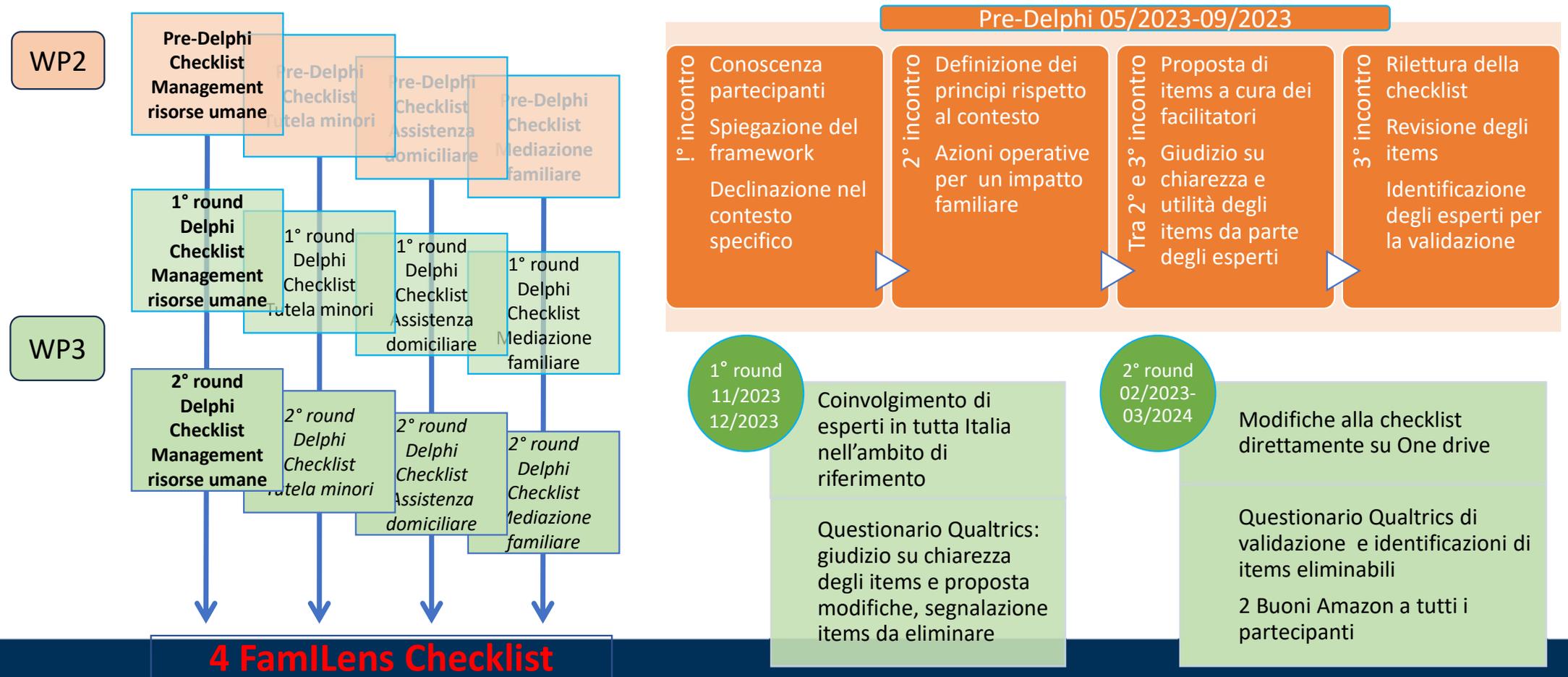


- ✓ La check list è costituita da **33 item (circa 5 o 6 per Principio), che traducono operativamente i 6 principi.** Chi risponde è chiamato ad esprimersi su quanto pensa che la sua impresa promuova quello specifico aspetto.

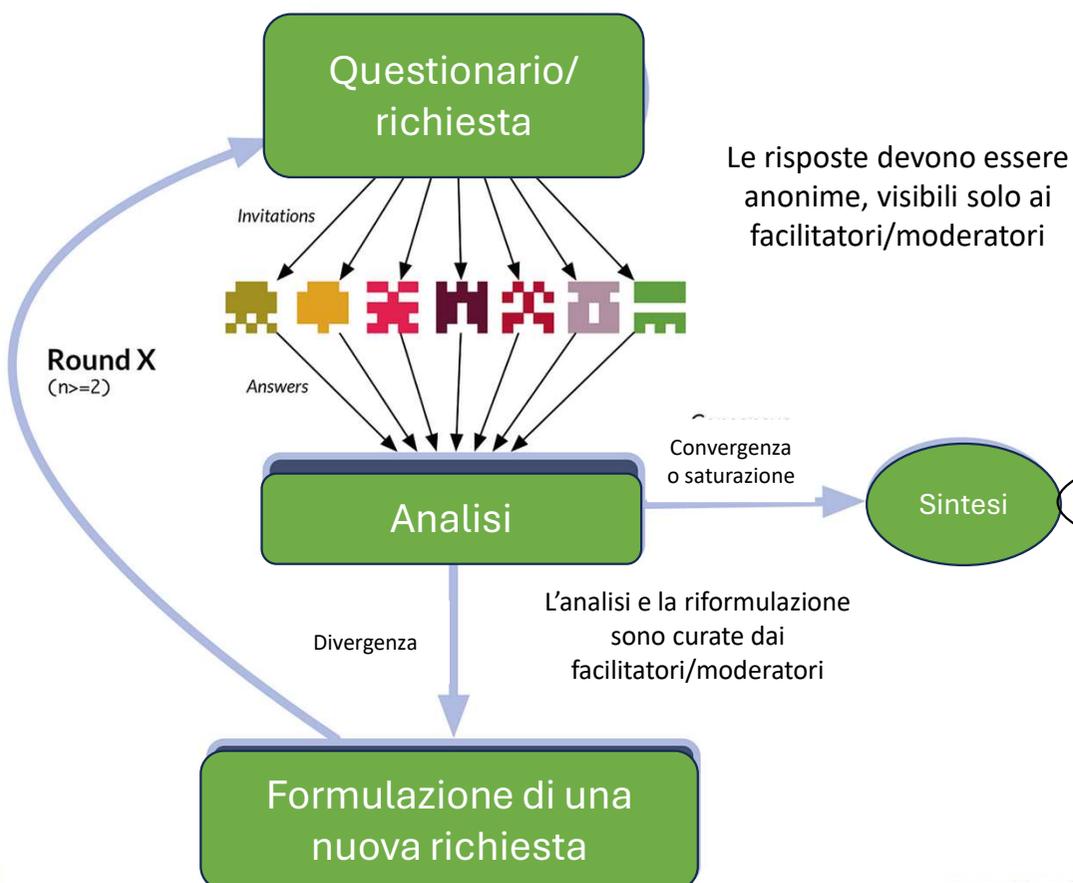
I Principi



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



Delphi - Struttura e dati sulla partecipazione degli esperti



GRUPPO	NUMERO DI ESPERTI COINVOLTI NEL 1° ROUND	NUMERO ESPERTI COINVOLTI NEL 2° ROUND	DROPOUT
MEDIAZIONE FAMILIARE	18	13	5 esperti tra 1° e 2° round
MANAGEMENT RISORSE UMANE	7	7	0 drop out
TUTELA MINORI	17	11	6 esperti tra 1° e 2° round
ASSISTENZA DOMICILIARE	15	14	1 drop out

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