

Professionalmente mi occupo di risorse umane e organizzazione e quindi quotidianamente vivo l'assenza di ben-essere nei luoghi di lavoro ove permane l'idea che il lavoro sia solo fatica, cui dedicare 20 ore al giorno, dove il personale è un costo oppure una realtà marginale rispetto alle strategie aziendali pubbliche e private (mi ssprende come nei programmi dei candidati non ci sia mai un accenno ai dipendenti come risorse per migliorare il Rapporto con alla cittadinanza) e scontro fra datore di lavoro

Il ben-essere organizzativo rappresenta invece un aspetto rilevante dei processi di cambiamento e di innovazione anche nel pubblico e costituisce uno degli strumenti direzionali delle risorse umane nelle organizzazioni innovatrici.

Investire da parte della CP con la rete delle Consigliere provinciali affinché nelle imprese pubbliche e private si diffonda la cultura del ben-essere org. Significa promuovere un vero cambiamento nel gestione delle risorse umane , intese non più come un costo, ma come un investimento e quindi una risorsa per lo sviluppo dell'impresa

Gestire un'impresa in qs ottica significa non più "controllare " il personale, punirlo o discriminarlo perchè non risponde alle rigide regole della divisione burocratica o scientifica del lavoro, ma valorizzarlo. Vorrei dire "coccolarlo" come in una famiglia che crede nei talenti dei propri figli e quindi li fa crescere permanentemente competenti, formati e motivati ad apprendere lungo tutto l'arco della vita.

La motivazione genera salute e discende dalla partecipazione e dal coinvolgimento.

Adottando la cultura del ben-essere le imprese non conosceranno più: le morti sul lavoro, gli infortuni, le malattie psicosomatiche, le discriminazioni ecc.

Per raggiungere questi obiettivi abbiamo però bisogno di cambiare e cambiare tutti :

1. Noi donne italiane dobbiamo avere la capacità di aprire un dibattito e di rivisitare il ns rapporto

con il lavoro, con il significato che gli vogliamo attribuire nel ns progetto di vita in relazione anche alla specificità della ns vita affettiva. Ragionare sull'alternanza della centralità lavoro maternità o sull'oscillazione e conciliazione?

Relazione Parità e Benessere organizzativo

Ringrazio la Provincia di Livorno e la Consigliera di Pa M G. Lotti per l'invito a qs appuntamento che viene a 2 mesi dalla mia nomina a C.di P. regionale.

Qs incontro mi permette di entrare in contatto con una delle realtà provinciali che compongono la rete delle Consigliere di parità e cogliere l'occasione per illustrare le linee guida del mio mandato le cui finalità ruotano attorno al tema oggetto del dibattito odierno: parità – risorse di genere – benessere organizzativo.

Immagino che non tutti i presenti e le presenti conoscano il ruolo della C.di P. Anzi. C'è molta confusione rispetto ai diversi Organismi di parità di cui la ns società dispone.

Nella quotidianità, si usa indifferentemente – ad esclusione delle addette ai lavori – il termine Commissione P.O. , ConsiglieraP, Comitato POpp.

Si tratta di organismi diversi con finalità diverse.

La CPO naz., reg, prov.,e comunale hanno finalità politiche e il loro compito è quello di presidiare le scelte amministrative in grado di rispondere alle esigenze di una società composta da uomini e da donne e non da un soggetto neutro che solitamente è l'homo faber.

L'ambito della C. di P. riguarda invece il solo lavoro, così come lo era per i Comitati P.Opp o di Ente e lo è ora per i nuovi CUG di garanzia (L'art. 21 della legge 183/2010)

La C di P. spettano 2 funzioni: una di tutela e una di promozione.

Nel 1° caso, in quanto pubblico ufficiale , ha l'obbligo di vigilare affinché nel mondo del lavoro e nei luoghi di lavoro vengano applicate e rispettate le normative antidiscriminatorie legate al genere., quindi per donne e per uomini.

Nel 2° caso, a partire dalle cause che sono fonti di discriminazioni dirette ed indirette alla partecipazione delle donne al mondo del lavoro, la C P può e deve intervenire per modificare la realtà del contesto di appartenenza.

A qs seconda funzione di carattere più strategico, riferisce il tema del vs incontro e l'argomento scelto per il mio intervento: parità e Benessere organizzativo.

2. Gli Uomini devono riflettere sul loro rapporto con la centralità del lavoro e sulla loro relazione affettività, genitorialità/lavoro
 3. Le imprese devono assolutamente cambiar approccio alla gestione delle risorse umane se vogliono uscire dalla crisi con l'innovazione e la valorizzazione dell'unico capitale certo a disposizione, quello umano. Un tema ancora troppo disatteso.....
 4. Con le imprese le OOSS. Anch'esse devono ripensare i loro ruoli e le loro strategie. E' cambiato il lavoro e sono cambiati i lavoratori. Nuovi bisogni da ambo le parti
 5. Ed infine le Istituzioni. I cambiamenti che ho invocato non possono che essere pilotati dalle Istituzioni: reg., Prov. Comuni
- Dobbiamo avere tutti il coraggio, ma soprattutto il gusto e la passione per il cambiamento e non difendersi in posizioni ormai superate.
- Dobbiamo riconoscere che un'era si è conclusa e che se ne è aperta una nuova più difficile; proprio per questo da governare in modo nuovo per evitare squilibri sociali eccessivi e disagi organizzativi

Mi auguro che questo appuntamento possa rappresentare l'inizio di una nuova riflessione su questo grande tema del benessere organizzativo e benessere delle persone

Livorno, 30 maggio 2011

W. Pezzi