

DIFESA
SICUREZZA
ENERGIA



SPEECH E DOCUMENTAZIONE

CONVEGNO S.A.M. - VERONA - BENESSERE ORGANIZZATIVO E FORZE ARMATE

Sommario

Contributo dell'On. Tatiana Basilio	2
Contributo del Prof. Giovanni Costanza	3

Contributo dell'On. Tatiana Basilio

Se si possiede una Ferrari - in questo caso rappresentata dal personale delle nostre Forze Armate - ma non ce ne prendiamo cura, non facciamo i tagliandi e non effettuiamo la necessaria manutenzione, la nostra "mitica" auto non potrà esprimere al meglio le sue elevate potenzialità e, anzi, col tempo potrebbe guastarsi.

Uno dei motivi per i quali ho sempre avuto un occhio di riguardo nei confronti delle problematiche del personale delle FFAA è questo: metterlo in grado di sfruttare al meglio le proprie capacità

Per ottenere questo risultato, i Comandanti, gli Stati Maggiori, ma soprattutto i decisori politici, devono prendere coscienza che non ci troviamo più a vivere i tempi della "naja", periodo nel quale ogni ragazzo veniva chiamato a prestare servizio per un periodo limitato della propria vita, ma siamo in un momento storico nel quale agli uomini e alle donne che prestano servizio per la Patria è chiesta la massima professionalità ed efficienza.

Per raggiungere un livello di formazione e di crescita professionale del personale è necessario molto impegno e volontà da parte di chi entra a far parte delle FFAA, ma anche da parte del "datore di lavoro". Quindi, lo Stato e la FA di competenza, devono mettere in grado tutti coloro che partecipano quotidianamente a ogni tipologia di attività e missione in Italia e all'estero, di effettuare **idonei percorsi di formazione** e garantire loro **assistenza psicologica adeguata ed efficace**.

Proprio per questo motivo nel 2017 decisi di affrontare l'argomento in Commissione Difesa con un atto parlamentare, la **risoluzione n. 8-00288** con la quale impegnavo il Governo: *"a continuare a mantenere un adeguato livello di assistenza psicologica per il personale delle Forze armate, prevedendo eventualmente, ove necessario, anche la possibilità di stipulare apposite convenzioni su scala nazionale o locale con associazioni di categoria o enti privati operanti nel settore da individuarsi secondo le procedure che saranno definite a cura delle Forze armate e dell'Arma dei carabinieri, nell'ambito del quadro normativo vigente, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili"*.

Condividendo il mio pensiero con il Governo (Partito Democratico) della XVII Legislatura, chiesi che si adoperasse affinché i militari potessero usufruire di un servizio innovativo che prevedesse il mantenimento degli "psicologi con le stellette", ma desse loro anche l'opportunità di parlare con psicologi civili, poiché potrebbero avere qualche difficoltà nell'affrontare delle sedute con psicologi militari, temendo eventuali conseguenze sul proprio lavoro. Si troverebbero, infatti, a dover risolvere ben due problemi: quello relativo al proprio sentire e quello derivato da un eventuale allontanamento dal posto di lavoro. In questo modo, la situazione si aggraverebbe ulteriormente anziché migliorare.

I problemi che gravano su un appartenente alle FFAA possono essere molteplici. Spesso abbiamo una visione così distante dalla realtà oggettiva e quotidiana del lavoro di un uomo e di una donna in divisa che si arriva a pensare che queste persone siano degli "Ironmen e Ironwomen" ma non è così. Sono animati da una forte sensibilità e potrebbero avere la necessità di sottoporsi a decompressione post missione.

La decompressione dopo una missione, svolta sia in Italia, sia all'estero, non può essere ottenuta SOLAMENTE con qualche mese di vacanza, ma ci sono programmi mirati e seri da seguire, una sorta di percorso guidato.

Il nostro paese, come al solito, deve decidere cosa fare e come porsi: se essere innovativo ed evoluto nell'ambito dei progetti di assistenza al personale appartenente alle FFAA e alle FFOO, introducendo figure professionali completamente estranee al sistema e perseguendo programmi inediti, come sta già mettendo in atto il Regno Unito, oppure continuare a **ignorare le tante problematiche alle quali sono esposti i militari e il conseguente crescente numero di suicidi.**

Pertanto, nel corso di un'audizione alla Camera dei Deputati, ho voluto lasciare il contributo del lavoro svolto dal Professor Costanza e dall'Ammiraglio Bettini in ambito Marina Militare, sperando che qualcuno, dopo l'approvazione all'unanimità della mia risoluzione, lo prenda in considerazione.

Contributo del Prof. Giovanni Costanza

Lo sviluppo del benessere organizzativo è divenuto negli ultimi anni un elemento caratterizzante le organizzazioni complesse orientate al raggiungimento di risultati elevati in termini di efficienza ed efficacia.

L'ambiente militare è un contesto organizzativo con grandi competenze e con una Cultura del Lavoro¹ che influenza "convivenza e produttività organizzativa" di quanti ne fanno parte.

Le complessità che si evidenziano nelle FF.AA. sono lo specchio delle **dinamiche** della Società Civile da cui provengono le persone che vi operano. Nel 52° rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese (relativo al 2018) si legge che la collettività nazionale è attraversata da:

- Atteggiamenti diffusi di rancore e conflittualità;
- Svalutazione delle componenti etiche dei loro rappresentanti istituzionali;
- Instabilità delle relazioni sociali;
- Percezione di scarso valore della quotidianità lavorativa.

Nel contesto complesso delle FF.AA. gli effetti di queste rappresentazioni sociali, se non gestiti, possono andare dalla **disaffezione per il lavoro** (*riduzione del senso di appartenenza, conflittualità, basso commitment, Stress Lavoro Correlato*) ai **casi di suicidio (54 comprovati dall'inizio del 2019 a novembre)**

A questo spesso si affianca una percezione di **distanza** (di linguaggi, interessi ed obiettivi) tra la **funzione decisionale** (centrale o locale) e chi è deputato all'**operatività**. Culturalmente le difficoltà di adattamento organizzativo sono considerate un elemento da saper superare da soli per essere parte integrante dell'organizzazione.

Ne conseguono alcune tendenze, con le specifiche di ogni realtà operativa, quali:

- La parcellizzazione degli interessi genera sia un basso senso di appartenenza, sia l'idea di essere in un'organizzazione poco disposta a sostenere le sue risorse professionali.
- Queste percezioni, influenzate dalle rappresentazioni sociali descritte nel report Censis, possono sostenere un alto livello di rischio psicosociale, difficoltà di convivenza, conflittualità interna e percezione di ridotta soddisfazione lavorativa.

¹ L'insieme delle rappresentazioni condivise entro un contesto organizzativo che influenzano i processi di rapporto con l'organizzazione.

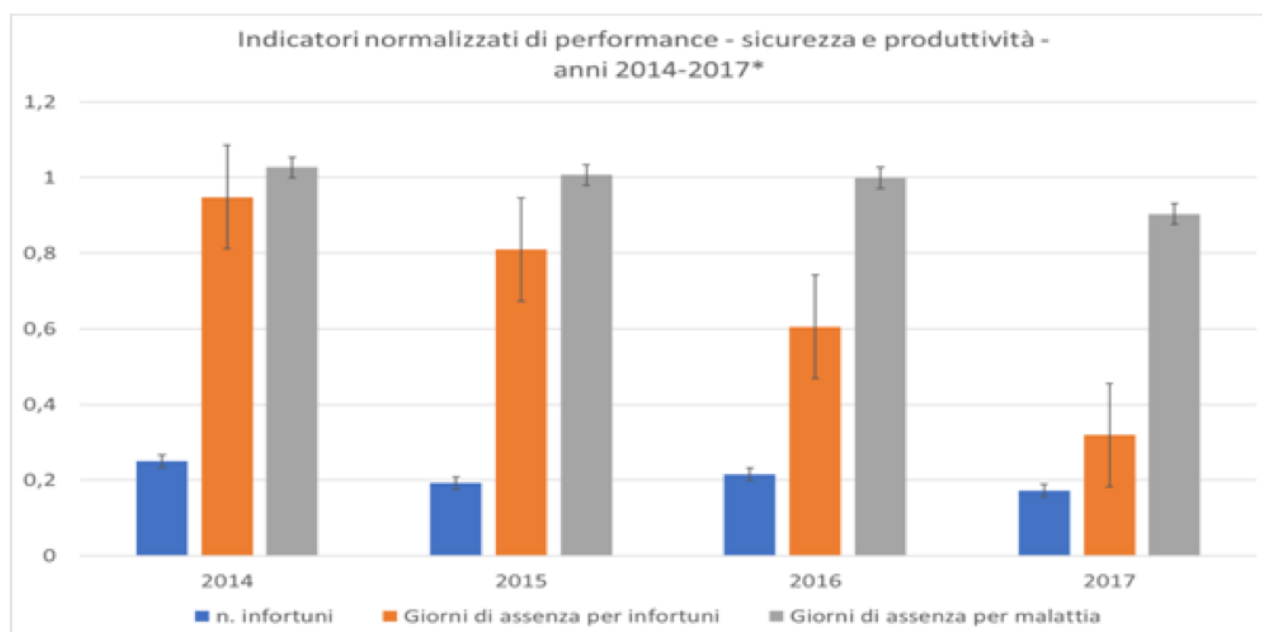
Il Benessere Organizzativo (B.O.) è un paradigma che sostiene processi di miglioramento del rapporto tra individui e contesti lavorativi valorizzando le risorse professionali per il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione. Evidentemente per attuare processi di sviluppo del Benessere Organizzativo è necessario modificare la cultura del lavoro nella direzione della reale valorizzazione dell'apporto di ogni risorsa e della qualità della vita lavorativa nei contesti operativi di appartenenza²

- **L'OSHA** (Agenzia Europea Salute e Sicurezza del Lavoro) definisce il Benessere Organizzativo come un *“concetto di sintesi che caratterizza la **qualità della vita lavorativa**, compresi gli aspetti di salute e sicurezza del lavoro; può essere il **maggior fattore determinante per la produttività ai livelli individuali, aziendali e sociali**”*
- In organizzazioni complesse (Marina Militare, Infrastrutture Ferroviarie etc.) si è **verificato statisticamente** che la promozione del B.O. incide sulla salute e sicurezza del lavoro e sulla **riduzione degli eventi operativi negativi**.

Il fine si potrebbe riassumere nel mirare alla realizzazione di contesti organizzativi capaci di valorizzare tutti gli appartenenti quali opportunità di sviluppo per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

Riportiamo ora in tabella la sintesi dei risultati di un intervento di sviluppo del benessere organizzativo dai quali si evidenzia come, oltre al valore etico, l'intervento ha avuto anche un rilevante ritorno in termini economici.

² Considerando il rapporto casa – lavoro e le specificità della vita familiare di chi lavora in F.A.



	N. Infortuni	gg di assenza per infortuni	gg di assenza per malattia
2017 vs 2016	[variazione %]	[variazione %]	[variazione %]
DTP di intervento	-20,00	-47,22	-9,59
nazionale*	+ 4,90		

**dal Rapporto di sostenibilità e Tavolo degli Stakeholder sicurezza lavoro*



Via Uffici del Vicario, 43 00186 Roma +39 069215768 info@laran.it

CF/P.IVA 14816951009

www.laran.it