

STIMULUS MAG

*Consigli e approfondimenti
per il benessere psicologico in azienda*



IN EVIDENZA

Bonus psicologico: un primo segnale di cambiamento

Pag. 05

La continua rincorsa a fare di più mette in luce il nostro più grande bisogno: fermarsi.

Pag. 15

L'autismo nel mondo delle organizzazioni: intervista con Fabrizio Acanfora

Pag. 25



Fondata nel 1989 dal Dr. Patrick Légeron, Stimulus è la società di consulenza **leader nel campo della salute psicologica sul lavoro**. La sua missione è duplice: **prevenire i rischi psicosociali e promuovere il benessere sul posto di lavoro**, per rispondere alle sfide economiche e umane.

Presente in **Francia, Italia e Spagna**, al suo interno operano 150 esperti (*psicologi, sociologi, formatori*) che progettano e realizzano soluzioni su misura per migliorare le condizioni di lavoro.

INDICE DEI CONTENUTI

1. About Stimulus

Bonus Psicologico: un primo segnale di cambiamento	pag. 05
Stimulus Italia al Well@Work 2022	pag. 07
Dovremo parlare sempre più di qualità del lavoro	pag. 09

2. Stimulus People

La continua rincorsa a fare di più mette in luce il nostro più grande bisogno: fermarsi	pag. 15
Il futuro dell'Employee Assistance Program: 7 vie di sviluppo	pag. 19
Attrattività, engagement e purpose: il ruolo dell'inclusione	pag. 22

3. Social Care

Autismo nel mondo delle organizzazioni. Intervista a Fabrizio Acanfora	pag. 25
La "genitorialità del cuore", ovvero la solidarietà familiare	pag. 29
Legge 104/92: un breve vademecum	pag. 32

4. Pillole di Benessere

Come coltivare l'ottimismo per incrementare benessere e performance	pag. 37
Ruminazione e pensieri assillanti: 5 consigli pratici per allontanarli	pag. 41
Le pagelle di fine anno: vissuti emotivi e suggerimenti per genitori	pag. 44



ABOUT STIMULUS

Bonus Psicologico: un primo segnale di cambiamento

Stimulus Italia a Well@Work 2022

Dovremo parlare sempre più di qualità del lavoro

BONUS PSICOLOGO: UN PRIMO SEGNALE DI CAMBIAMENTO



Lo scorso 27 maggio è stato firmato dal Ministro della Salute il decreto attuativo che segna l'avvio del Bonus Psicologo.

Si tratta di un importante passo in avanti nella promozione del benessere psicologico, una dimensione che sta assumendo un'importanza crescente nelle politiche sociali del nostro Paese.

Oggi, per la prima volta, molte delle famiglie che vivono in situazione di povertà potranno richiedere un contributo per la cura del disagio psichico.

Il tema della salute mentale è diventato parte dell'attualità con lo scoppio della pandemia, che ha esacerbato i livelli di sofferenza pregressi nella popolazione, penalizzando soprattutto i giovani e le famiglie più povere.

In questi due anni e mezzo di incertezza, il mondo delle organizzazioni ha manifestato una grande sensibilità al benessere psicologico dei collaboratori, accelerando quel cambiamento che era già in atto nella cultura aziendale e che ha dato vita alle politiche di People Care.

Diego Scarselli,
Operations Manager
Stimulus Italia



BONUS PSICOLOGO: UN PRIMO SEGNALE DI CAMBIAMENTO

Il Bonus Psicologo è una misura economica innovativa destinata ai cittadini che si trovano in una condizione di fragilità psicosociale, ma presenta delle limitazioni (volute dal Legislatore) che non permettono ancora di includere a pieno titolo la salute mentale come parte delle strategie di welfare sociale.

Per richiedere il Bonus Psicologo, infatti, bisognerà aspettare la pubblicazione del decreto attuativo in Gazzetta Ufficiale, quindi 30 giorni per conoscere la data di apertura dello sportello telematico.

Da lì occorreranno altri 60 giorni di attesa per la chiusura dello sportello telematico, la formazione delle graduatorie degli aventi diritto e lo sbarramento dei cittadini con reddito ISEE più alto (comunque non superiore ai 50 mila euro annui).

BENESSERE PSICOLOGICO: IL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI

Forte della sua trentennale esperienza nel campo della salute mentale, Stimulus ribadisce come

“ gli sforzi per promuovere il benessere mentale nelle organizzazioni non possano fermarsi alla cura della sofferenza conclamata, ma debbano includere tutte le persone che nel corso della propria vita sperimentano momenti di difficoltà e incertezza.

Maggiore è la capacità del supporto psicologico di includere le persone e di modellarsi sui tempi di cura del soggetto, maggiore sarà il suo utilizzo e il beneficio che ne deriverà per tutti i fruitori.

Per questo motivo, il supporto psicologico aziendale basato sui criteri di Stimulus rimane ad oggi uno strumento capace di favorire una corretta informazione delle persone sulla salute mentale e di garantire l'accesso a percorsi di cura individualizzati a tutti i potenziali beneficiari.



STIMULUS ITALIA A WELL@WORK 2022



Il 22 Marzo 2022 Stimulus Italia ha partecipato come Partner Tecnico a Well@Work 2022, l'evento dedicato al benessere nelle organizzazioni di HRC Group.

Diego Scarselli, Operations Manager di Stimulus Italia, è salito sul palco per condurre la masterclass dal titolo "People Care come asset Strategico".

Da almeno vent'anni è in atto una lunga fase storica che ha trasformato radicalmente il mondo del lavoro.

Alla luce dei recenti avvenimenti pandemici, sostenere la capacità delle persone di superare le sfide quotidiane è diventata non solo una mission, ma una necessità.

Fare caring delle proprie persone non si raggiunge con iniziative isolate, ma richiede la creazione di una cultura aziendale che faccia sentire le persone parte attiva nella ricerca di un equilibrio bio-psico-sociale dinamico e sostenibile.



Per fare questo, occorre conoscere i problemi del nostro tempo, come ricadono sui diversi livelli dell'organizzazione e come possono essere affrontati e superati.

La Masterclass è stata l'occasione per dialogare con gli speaker presenti sul palco il rapporto People Care & Mental Health per individuare i punti focali per la costruzione di una strategia in grado di integrare le dimensioni umane nei processi aziendali.

“ *People Care e Mental Health sono due dimensioni che si sono avvicinate molto negli ultimi anni e dal cui dialogo stanno nascendo interessanti prospettive per la cultura e la performance aziendale.* ”



Approccio integrato, focus sui bisogni e best practice sono tre punti focali per la costruzione di una strategia in grado di integrare le dimensioni umane nei processi aziendali”.

Diego Scarselli, Operations Manager, Stimulus Italia



“ *La salute mentale nelle organizzazioni oggi sta vivendo una nuova fase. Siamo passati dalla necessità di parlare di benessere nel contesto lavorativo a dialogare su quali siano le migliori azioni da mettere in pratica e come poterle monitorare nel tempo.* ”



Un passo in avanti che non può che stimolarci a continuare a promuovere la costruzione di un mondo sempre più inclusivo, responsabile e sereno”

Andrea Bertolotti, Country Manager Stimulus Italia



DOVREMMO PARLARE SEMPRE DI PIÙ DI QUALITÀ DEL LAVORO



Riportiamo l'intervista rilasciata a News Tank, una piattaforma globale dedicata alle risorse umane, alla formazione e alla negoziazione sociale, da David Mahé, Presidente del Gruppo Human&Work.

Nel 2022 avete annunciato la fusione di Stimulus e Psya. Come si è evoluto il vostro gruppo in relazione a questo cambiamento?

Abbiamo costituito un leader europeo della salute psicologica la lavoro.

Nel 2022 puntiamo ad allargare il nostro team fino a 70 persone, inserendo professionisti nel campo della salute mentale, della diversità e dell'inclusione, formatori sulle tematiche sociali e professionisti della consulenza strategica.

Si uniranno a noi anche altre figure professionali: sia per migliorare il nostro posizionamento in Europa, sia per apportare competenze complementari ai nostri clienti.

intervista a
David Mahé,
Presidente
Gruppo Human & Work



Quali sono le aspettative delle aziende in materia di organizzazione del lavoro?

Le organizzazioni oggi si confrontano con:

- **fattori che subiscono**, come il cambiamento degli stili di vita, le aspettative delle società o le sfide legate alla tecnologia;
- **fattori che muovono in prima persona**, come le modalità di organizzazione del lavoro.

In Stimulus aiutiamo le aziende a **prendere in considerazione le nuove aspettative delle persone in relazione al lavoro**: bilanciamento con la vita privata, mobilità, attrattività.

Dobbiamo anche aiutarli a pensare alla corretta organizzazione del lavoro, come il lavoro ibrido e i momenti di condivisione.

Con lo sviluppo del lavoro a distanza, il rischio di isolamento dei collaboratori è aumentato. E le aziende ci chiedono di aiutarle a organizzare nuove forme di collaborazione all'interno di questo contesto.

La salute mentale dei collaboratori è diventata un tema di attualità e di preoccupazione durante la crisi sanitaria. Come accompagnate le aziende che chiedono il vostro supporto?

La salute psicologica sul luogo di lavoro è parte integrante dell'agenda strategica di tutti i direttori delle risorse umane. La posta in gioco è alta: sicurezza, salute, efficacia e attrattività.

In Stimulus interveniamo su tre livelli:

- **Sostegno ai collaboratori in difficoltà** attraverso strumenti di supporto psicologico, di assistenza sociale, di accompagnamento per aiutarli a sviluppare buone pratiche sul lavoro.
- **Sviluppo di competenze**, che includono competenze emotive, relazionali e manageriali.
- **Impegno in favore del benessere sul luogo di lavoro** e focus sul ruolo centrale della salute mentale, fornendo supporto nel mettere in atto politiche che permettano di fare diagnosi e sviluppare buone pratiche.



Lo sviluppo del lavoro a distanza va di pari passo al diritto alla disconnessione?

È arrivato il momento di **tornare a riprendere il controllo della questione**. In questi due anni molti collaboratori hanno vissuto il lavoro a distanza in modo sofferto e forzato.

E il tema del diritto alla disconnessione è stato messo da parte perché si dovevano affrontare altre priorità.

Ora è necessario creare una **politica aziendale** condivisa ai più alti livelli aziendali anche con l'esempio del management. Concretamente, la questione riguarda l'organizzazione dell'orario di lavoro e delle pause in modo che il carico mentale legato all'uso degli strumenti digitali sia sempre tenuto sotto controllo.

Si tratta poi anche di implementare delle competenze, in particolare a livello gestionale, di modo che la conduzione delle riunioni, l'organizzazione delle agende e l'uso degli strumenti digitali permettano di raggiungere un buon equilibrio in termini di carico mentale.

Sempre più aziende stanno passando all'ufficio flessibile. Come può essere implementato?

Da un lato dobbiamo gestire il cambiamento accompagnandolo, dall'altro, dobbiamo definire la giusta organizzazione dei luoghi di lavoro.

Abbiamo scoperto che non abbiamo necessariamente bisogno di tante postazioni come prima. **Abbiamo aumentato gli spazi di incontro e condivisione.**

Il luogo di lavoro è prima di tutto un luogo di interazione e connessione sociale. Questa vocazione deve essere riaffermata perché è un fattore di sicurezza per i collaboratori trovarsi in team e creare un legame collettivo.

Non si viene in ufficio per trovare la stessa situazione che si trova a casa. È importante definire cosa cercano i collaboratori quando vengono in ufficio. Il tempo in ufficio deve essere pensato in anticipo e le condizioni devono essere eccellenti.

Molti collaboratori si sono geograficamente allontanati dal loro luogo di lavoro per potersi trasferire in altre regioni. Quali sono le sfide per le organizzazioni di questo cambiamento?

C'è un rischio oggettivo di dispersione dei collaboratori. Più sei lontano, meno momenti di confronto rischi di avere. L'azienda non è solo un'aggiunta di forza lavoro. È anche una collaborazione tra persone.

Anche se si tratta di un desiderio iniziale espresso dai collaboratori per migliorare la loro qualità di vita, **la qualità del lavoro può essere ridotta quando si lavora a distanza.**

Il lavoro a distanza è adatto alle persone autonome. Ma quando si tratta di pianificare progetti di cambiamento, integrare nuovi dipendenti e risolvere problemi, il lavoro a distanza diventa problematico.

“

Il problema per le aziende non è tanto il costo del lavoro, ma la difficoltà di mantenere i lavoratori ingaggiati nel tessuto sociale dell'organizzazione.



Il management è stato scosso dalla crisi. Qual è oggi il nuovo ruolo dei manager?

Con il lavoro a distanza, il manager ha perso il controllo sul suo team e a volte è stato infelice per questo.

Il nostro ruolo è quello di aiutarlo a lasciarsi andare e a fidarsi della sua squadra. Il manager diventa il leader di un team e il principale responsabile della sua qualità. Anche questo è qualcosa che si può imparare.

I momenti guidati dal manager devono essere efficaci e di successo. Il manager è anche lì per creare legami, condividere gli elementi della strategia dell'azienda o i cambiamenti e "avere il polso" dei collaboratori.



Prendersi cura delle Persone, Care, sta diventando sempre più un'abilità manageriale.

Sono il principale interlocutore dei collaboratori e quindi devono sviluppare la capacità di ascoltare, empatizzare e prendersi cura delle Persone.

I giovani hanno difficoltà a proiettarsi nel future dopo la crisi sanitaria. Come le aziende possono tornare a essere attrattive?

Questa questione diventa centrale nelle organizzazioni. I valori dell'azienda e l'esperienze dei collaboratori hanno un ruolo centrale.

Per due anni, una gran parte dei giovani assunti ha ricevuto poco sostegno nella loro integrazione. Questo è stato fatto a distanza, con difficoltà a creare un legame e a sentirsi parte di un gruppo.

Queste generazioni hanno richieste piuttosto forti legate al significato del lavoro, all'equilibrio tra lavoro e vita privata e alla questione del collettivo.

Il nostro ruolo è quello di aiutare l'azienda a formulare una promessa che sia coerente con ciò che l'azienda sa fare, ma anche arricchita rispetto a ciò che faceva prima della crisi.

Molte aziende si trovano divise tra un employer brand molto positivo e risultati che a volte sono lontani dalla realtà.

Lavoriamo con i Direttori delle Risorse Umane per limitare lo scarto tra la promessa e la realtà. Si tratta di prestare attenzione ai programmi di onboarding, di sviluppare le competenze, di invitare al management a essere vicino.

Quali sono le altre sfide che attendono i Direttori delle Risorse Umane?

In un contesto economico e sociale segnato da un calo della disoccupazione, che probabilmente durerà, le questioni dell'attrattività, della qualità del lavoro e delle competenze diventeranno essenziali.

Per diversi decenni si è parlato di occupazione e poco di lavoro.

Dovremo parlare molto di più qualità del lavoro e molto meno di occupazione.

L'attrattività si ottiene anche attraverso lo sviluppo di nuove competenze.

E ci troveranno a dover fronteggiare delle difficoltà a ottenerle attraverso il reclutamento.

Questo significa che bisognerà essere creatori di competenze e sviluppatori di talenti. Questa sarà una funzione essenziale delle risorse umane per i prossimi anni.

Le aziende sono consapevoli di questi problemi?

La presa di coscienza sulle tematiche della salute psicologica sul luogo di lavoro esiste ma sullo sviluppo delle competenze siamo all'inizio della storia.

Le aziende hanno sotto-investito in questo settore e si troveranno presto a confrontarsi con il problema della difficoltà ad attrarre talenti.

Avranno difficoltà a identificare delle risorse e dovranno trovare delle soluzioni per sviluppare internamente i talenti.





STIMULUS PEOPLE

La continua rincorsa a fare di più mette in luce il nostro più grande bisogno: fermarsi.

Il futuro dell'Employee Assistance Program:
7 vie di sviluppo

Attrattività, engagement e purpose: il ruolo dell'inclusione.

LA CONTINUA RINCORSA A FARE DI PIÙ METTE IN LUCE IL NOSTRO PIÙ GRANDE BISOGNO: FERMARSI.



La nostra epoca è caratterizzata da un curioso paradosso: pur avendo raggiunto nel complesso un livello di benessere, ricchezza, possibilità e conoscenze come mai prima nella storia, la sensazione è che, non siamo mai stati forse tanto confusi, stanchi, e insoddisfatti come oggi.

Secondo una stima dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, la depressione nel mondo è aumentata del 18% tra il 2005 e il 2015, divenendo la prima causa di disabilità a livello globale e si prevede che nel 2030 supererà il primato delle malattie cardiovascolari come prima causa di giornate di lavoro perse.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi, afferma che c'è un'onda lunga di disagi e disturbi psicologici che durerà anni e interessa quote crescenti della popolazione.

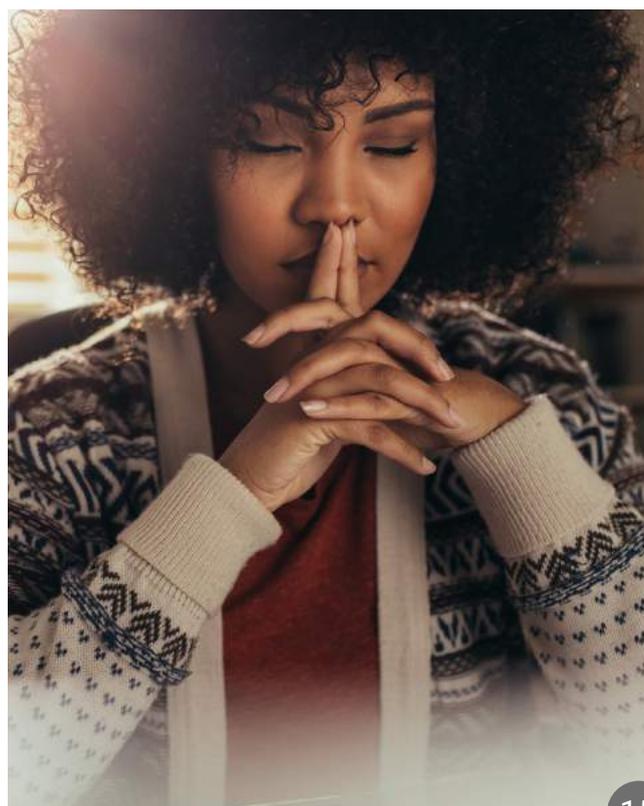
I problemi psicologici conclamati riguardano almeno una persona su quattro nella popolazione generale fino ad arrivare a una su due nei giovani.

a cura di
Lorenza Pastore,
Psicologa e Formatrice
 Stimulus Italia



I motivi di questo vertiginoso aumento dell'insoddisfazione generale possono essere determinati da numerosi fattori: fatica da pandemia, stanchezza generalizzata, incertezza costante, una nuova normalità tanto desiderata che tarda ad arrivare, la sensazione che tutto muti velocemente ma che in realtà poco o nulla sia veramente cambiato.

Cosa possono fare aziende e lavoratori per affrontare questo trend?



AZIENDE: A CHE PUNTO SIAMO?

Alle aziende è richiesto sempre più spesso di occuparsi anche del benessere dei proprio dipendenti.

Lo chiede la nostra società e più nello specifico lo chiedono gli stessi lavoratori; una ricerca effettuata dall'Harvard Business Review ha evidenziato che l'86% delle persone intervistate ritiene necessario che la propria azienda si occupi di salute mentale e della felicità del proprio collaboratore.

Secondo il report Global Talent Trends 2022 di LinkedIn, la priorità per chi cerca un nuovo lavoro è la presenza di work-life balance, prima ancora del salario e dell'ambiente lavorativo mentre per chi già ha un'occupazione la richiesta è di investire sulla cultura aziendale spingendo in primis sulle opportunità di carriera, seguito dalla possibilità di garantire lavoro flessibile e l'attenzione al benessere fisico e mentale.

Molte imprese hanno già intrapreso percorsi di welfare innovativi e modificato le proprie culture aziendali per attrarre, trattenere e far crescere grandi talenti.

Dall'analisi dei dati a disposizione, stiamo notando che le aziende stanno trovando sempre più modi per dimostrare cura e attenzione per i loro lavoratori, tra cui ad esempio, i programmi di assistenza per i dipendenti (EAP), formazioni a supporto di alcune fette di popolazione come i caregiver o i genitori, training per sviluppare nuove soft skills ma anche per connettere (o meglio riconnettere) gruppi di persone che sono state a distanza per molto tempo.

“ Il mito dello stacanovista dove “più si lavora, meglio è” sta cedendo il passo ad una visione moderna e integrata di lavoratore più soddisfatto e felice nel suo lavoro.



IL RUOLO DEL COLLABORATORE E DELLA PERSONA

Cercare aziende che credono nel work life balance e che costruiscono sistemi di welfare moderni è il primo passo per stare meglio, ma cosa può fare in più il lavoratore per prendersi cura del proprio benessere?

Anche se sembra paradossale in uno scenario che invita al fare, è importante provare a fermarsi per capire cosa si sta veramente cercando.

Rallentare in una realtà digitale, globalizzata, richiedente, sembra controintuitivo e spesso impossibile ma la psicologia sostiene da sempre quanto sia fondamentale per il nostro benessere ed equilibrio mentale.

Fermarsi veramente porta ad una **consapevolezza maggiore dei propri vissuti e delle proprie emozioni**, permette di mettere a fuoco i propri bisogni, accettando la fatica e la complessità che ci circonda.

Solo dopo essersi fermati, infatti, si torna ad essere davvero presenti.

Si smette di seguire un automatismo e si riprende in mano, in maniera autentica e consapevole, ciò che si stava facendo.



SODDISFARE IL BISOGNO DI FERMARSI CON LA MINDFULNESS

Uno dei metodi oggi più diffusi ed efficaci per imparare a “non fare” è la **mindfulness**.

Questa disciplina allena la nostra naturale attitudine a prestare attenzione a ciò che avviene momento per momento, ovvero a **sviluppare coraggiosamente una maggiore consapevolezza di ciò che avviene dentro di noi**, cercando di essere meno critici e giudicanti.

Non solo, permette di entrare in contatto anche con il mondo che ci circonda, dandoci il tempo di elaborare e di capire le complessità e le incertezze che lo caratterizzano.

L'obiettivo è inoltre riuscire ad accettare un pensiero che ci fa paura o un'emozione forte senza volerla per forza combattere.

La mindfulness è molto utile anche nell'ambito professionale: in periodi di forte stress ci permette di circoscrivere un problema per quello che è, senza ingigantire un qualsiasi imprevisto e ci consente di non perdere la percezione di sé.

Concentrarsi sul momento presente senza giudicarci o giudicare tutto quello che ci sta intorno permette di godere momenti che normalmente diamo per scontati e di trovare nuovi modi per affrontare il presente senza timori o paure ma con coraggio.

“ In un contesto in costante evoluzione è necessario che le aziende si prendano sempre più cura delle persone e che le persone sviluppino competenze in grado di affrontare complessità e sfide imprevedibili sempre in connessione con se stesse e con le proprie emozioni.

In futuro, la capacità di fermarsi e stare con quello che c'è, che spesso sarà imprevedibile e incerto, sarà ciò che ci aiuterà maggiormente a far fronte alle sfide future.



IL FUTURO DELL'EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM: 7 VIE DI SVILUPPO



L'8 e il 9 giugno 2022, Atene ha ospitato la ventesima edizione dell'“Employee Assistance European Forum”, due giornate di incontri e networking dedicate ai programmi di supporto ai collaboratori.

L'EAEF è un'organizzazione non governativa nata nel 2002 con lo scopo di dare voce a tutti i professionisti che gravitano attorno al settore dei programmi di promozione del benessere mentale dei collaboratori.

Il Forum ospita oggi partecipanti da più di 23 Paesi al mondo ed è un vero e proprio punto di riferimento per tutte le organizzazioni attive nel mondo della salute mentale.

Dopo due anni di restrizioni e pandemie, l'evento è tornato in presenza e qui ho avuto la fortuna di ascoltare le parole di Michel De Kemmeter, autore best-seller e ricercatore a Bruxelles, impegnato nell'individuazione di nuovi paradigmi per la transizione verso sistemi economici e governativi più sostenibili e rigenerativi.

a cura di
Marta Terragnoli,
International Business Developer, Stimulus Italia



IL FUTURO DELL'E.A.P.: 7 AREE DI INTERESSE

Come gli ultimi eventi stanno influenzando i bisogni delle persone? Quali saranno gli impatti su di un mondo ormai totalmente globalizzato?

Dall'esperienza di Michel De Kemmeter, unita alle riflessioni di tutti i partecipanti, sono emerse **7 possibili aree di interesse** che, in un futuro più o meno immediato, potrebbero inserirsi nei programmi integrati EAP, per dare un aiuto concreto alla persona e rispondere a bisogni sempre più contingenti.



1. COACHING OF REMOTE WORKING

Adottare il lavoro da remoto è stata d'improvviso una necessità. Se si ragiona solo come mero lavoro svolto online da casa, i risultati possono considerarsi positivi. Tuttavia, **oggi la vera sfida da affrontare è come integrare questa modalità di lavoro sfruttandone le potenzialità e limitando i rischi dell'iperconnessione.**

La tecnologia impatta in maniera preponderante sul nostro modo di funzionare come esseri umani che abbisognano di relazioni sociali, di pause e del giusto riposo; ripensare poi come viverli al meglio i momenti di ritrovo in ufficio, rimarrà un'altra importante sfida da risolvere.

2. FAMILY COACHING

La Pandemia ha imposto esperienze di convivenza forzata, causato allontanamenti e separazioni. Anche dal nostro Centro di Ascolto Stimulus registriamo un gran numero di richieste di Persone alla ricerca di **un aiuto, un consiglio, un accompagnamento per riuscire ad affrontare e migliorare le proprie relazioni sentimentali o rendere più qualitativo il rapporto con i figli**, per poter accrescere il benessere proprio e del nucleo familiare.

3. LOW TECH WORLD

Sebbene la richiesta attuale dei beneficiari del programma EAP sia quella di poter accedervi attraverso canali digitali, allo stesso tempo, **a lungo andare possiamo aspettarci un'inversione di tendenza che porterà le persone a volersi disconnettere e ad optare per soluzioni che non includeranno necessariamente l'uso della tecnologia.**

4. SUSTAINABLE BEHAVIOURS

Le persone sono sempre più consapevoli di come ciascuna azione del singolo possa **impattare sul resto della società e sul pianeta.**

Per questo motivo saremo sempre più sensibili nell'optare per soluzioni e comportamenti sostenibili, che possano favorire il "bene comune".

5. WASTE COACHING

Stati, organizzazioni, persone sono e saranno sempre più ingaggiate nel trovare metodi di riciclo e riuso, per riuscire a **limitare l'impronta negativa che ciascuno lascia sulla Terra.**

6. SHARING IS THE NEW OWNERSHIP

Le persone saranno sempre più portate a **riconsiderare il concetto di proprietà.** Sembrerebbe che con tutti i preamboli di un mondo dove le risorse stanno diminuendo, a causa di un uso smoderato praticato dagli stessi Uomini, le persone accetteranno di condividere i propri averi nell'ottica di una rinnovata sharing economy.

7. FINANCIAL COACHING

Le persone hanno e avranno sempre più bisogno di ricevere supporto nell'istruzione finanziaria.

Mai come in questi tempi dove il carovita sembra colpire tutti indistintamente, saper applicare metodi di risparmio o di gestione finanze accorte e smart, potrebbe fare una grossa differenza nella vita delle persone.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO COME PRIORITÀ

La stessa Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha ribadito come si debba ora più che mai approfondire il valore che attribuiamo alla salute mentale come individui, comunità e governi, e far corrispondere tale valore a un maggiore impegno, coinvolgimento e investimento da parte di tutte le parti interessate, in tutti i settori.

C'è bisogno di rafforzare l'assistenza alla salute mentale in modo che l'intero spettro dei bisogni sia soddisfatto attraverso una rete comunitaria di servizi e supporti accessibili, economici e di qualità.

Mai come ad oggi, l'Employee Assistance Program, in quanto servizio messo a disposizione in maniera gratuita per la totalità della popolazione per mano di aziende consapevoli, può andare a rispondere a questo bisogno.

In quanto azienda di consulenza che offre servizi di EAP nel mondo, in Stimulus abbiamo scelto di contribuire attivamente nel concretizzare la campagna dell'OMS "Fare della salute mentale e del benessere per tutti una priorità globale".

Per questo è fondamentale un lavoro di analisi e monitoraggio costante sulle tendenze e gli eventi globali che impattano la nostra quotidianità, così come il confronto continuo con professionisti da ogni parte del Mondo.

Solo in questo modo possiamo percepire in anticipo i bisogni delle persone e mettere a disposizione delle organizzazioni gli strumenti più adeguati per supportarle.



ATTRATTIVITÀ, ENGAGEMENT E PURPOSE: IL RUOLO DELL'INCLUSIONE.



La maggior parte dei Direttori delle Risorse umane è consapevole di come la pandemia abbia influito sul rapporto tra collaboratori e collaboratrici e il proprio ambiente di lavoro.

Gli uffici, in molti casi, non rappresentano più il pilastro intorno al quale viene organizzata la quotidianità.

Di fronte a questa situazione, le cui origini sono complesse e derivanti da diversi fattori, abbiamo preso in considerazione tutte le prospettive possibili per:

- continuare ad attrarre talenti;
- coinvolgere collaboratori e collaboratrici;
- rafforzare l'allineamento con il purpose aziendale?

LE PRIME MISURE DI ADATTAMENTO

La modalità di approccio verso il proprio lavoro era già in fase di evoluzione molto prima della crisi sanitaria, specialmente per le nuove generazioni.

intervista a
Thomas Germain,
Direttore Associato
 Gruppo Human & Work



La crisi ha inaspettatamente accentuato tale fenomeno.

È inutile nascondere la testa sotto la sabbia: non torneremo mai alle precedenti modalità operative.

Allo stesso modo, esprimeremmo un giudizio infondato se attribuissimo l'attuale aumento delle dimissioni esclusivamente all'evoluzione del modo di percepire il lavoro.

Non dimentichiamo che i periodi di crescita economica sono sempre stati momenti di turnover.

Di fronte a questa duplice tensione, la prima risposta su ampia scala è stata la diffusione del lavoro da remoto [...]

La possibile adozione della settimana di quattro giorni, argomento che sta riaffiorando nei dibattiti attuali, risponde alla stessa logica di ricerca di un migliore equilibrio tra vita professionale e personale.

PROPORRE UNA NUOVA ESPERIENZA AI COLLABORATORI

Le organizzazioni sono chiamate oggi a puntare su altri punti di forza per favorire l'engagement e le performance del team.

Non possiamo non constatare, ad esempio, che i concetti di non-discriminazione e diversity sono spesso lontani dalla realtà del mondo del lavoro: il 43% dei francesi afferma di aver già sperimentato o assistito a episodi di discriminazione sul lavoro (Glassdoor, Diversity & Inclusion Study 2019).

Oggi è fondamentale e necessario che le politiche e procedure HR dell'azienda siano in grado di garantire l'uguaglianza di tutti, indipendentemente dal sesso, dall'età, dall'origine o da qualsiasi altro criterio.

Ma per raggiungere l'obiettivo dell'inclusione, vale a dire passare dall'uguaglianza formale all'uguaglianza reale e tangibile, è necessario andare oltre la conformità legale e fare in modo che l'organizzazione, nel suo insieme accetti ed accolga le differenze.

LA CHIAVE? IL RUOLO CENTRALE DELLA PERSONA

Inclusione significa far sì che ogni individuo si senta accolto, senza pregiudizi, facendo coincidere i desideri di ciascuno con i propri bisogni, da un lato e gli obiettivi dell'organizzazione, dall'altro.

Ciò implica un impegno concreto del singolo, per quanto riguarda le relazioni interpersonali del quotidiano, qualunque sia il proprio ruolo o status aziendale.

In risposta alle tensioni del mercato del lavoro, stiamo assistendo a nuovi investimenti nella comunicazione dell'“employer branding”.

Seppur questa strategia può considerarsi vincente nell'attrarre talenti, bisogna assicurarsi di mantenere le promesse.

Aprirsi alla singolarità, accettare l'alterità, destinare delle risorse specifiche a determinate situazioni personali, pur consolidando il quadro collettivo e le misure trasversali, consente di conciliare identità esterna ed esperienza interna.

L'allineamento di quest'ultime contribuisce quindi a dare un senso all'ambiente lavorativo; un tassello più che fondamentale oggi per limitare l'allontanamento dal lavoro.

Offrire un percorso inclusivo a collaboratori e collaboratrici significa comprendere la situazione degli altri, esplorarne le potenzialità e combinare misure specifiche per arricchire il quadro collettivo.

Non si tratta di semplici risposte di adattamento, ma di provvedimenti che hanno un impatto e permettono di consolidare sul lungo termine l'adesione e la coesione.



SOCIAL CARE

Autismo nel mondo delle organizzazioni. Intervista a Fabrizio Acanfora.

La “genitorialità del cuore”, ovvero la solidarietà familiare

Legge 104/92: un breve Vademecum

L'AUTISMO NEL MONDO DELLE ORGANIZZAZIONI. INTERVISTA CON FABRIZIO ACANFORA



Il due aprile è stata celebrata la giornata mondiale della Consapevolezza dell'Autismo (WAAD, World Autism Awareness Day), istituita nel 2007 dall'Assemblea Generale dell'ONU.

All'interno di questo articolo, abbiamo chiesto a Fabrizio Acanfora, scrittore e divulgatore, neurodivergent advocate e responsabile della comunicazione e delle relazioni esterne di Specialisterne Italia, di aiutarci a fare un po' di chiarezza riguardo questa tematica, che da sempre desta interesse, ma che è ancora troppo pervasa di stereotipi e di cliché.

CHE COS'È L'AUTISMO?

Le tematiche legate all'autismo sono da sempre in continua evoluzione.

Basti pensare che fino a qualche decennio fa (ad esempio fine anni '60 con la seconda edizione del DSM, il Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali), l'autismo compariva in modo sporadico e descriveva sintomi che appartenevano alla schizofrenia.

a cura di
Sara Comandatore,
Social Care Coordinator
 Stimulus Italia



Nell'ultima edizione del DSM (2013), la quinta, si è passati a parlare di spettro autistico, proprio perché è una definizione che racchiude al suo interno l'eterogeneità e la varietà.

A questa modifica diagnostica che interessa per lo più gli specialisti si è affiancato un cambiamento di paradigma culturale importante, per cui finalmente, si sta cominciando a dare voce ai diretti protagonisti e quindi sono proprio gli autistici a parlare di questa condizione e a spiegarla.

È chiaro che è proprio chi vive certe situazioni che deve parlarne e che può farlo con cognizione di causa.

Nel caso specifico dell'autismo questo ha comportato una serie di cambiamenti anche nell'utilizzo di alcuni termini.

Fabrizio Acanfora a questo proposito ci spiega il perché è importante prestare attenzione ai vocaboli....

“L'autismo è una condizione del neurosviluppo, una differente organizzazione del sistema nervoso, cosa che ormai sottolineano anche molti specialisti.

Parlare di malattia è fuorviante perché l'associamo all'idea di “cura”.

Ma sappiamo che si è autistici per tutta la vita. In questo senso ci aiuta il concetto di neurodiversità che, nelle parole di Judy Singer, la sociologa e attivista autistica che l'ha creato, è l'equivalente neurologico dell'idea di biodiversità, ossia è la naturale variabilità di tratti tra un cervello e l'altro e nel quale rientriamo tutte e tutti.

L'utilità di questo concetto è fondamentale perché ci spinge a pensare alle caratteristiche delle persone autistiche appunto come differenze e non come deficit, soprattutto perché sappiamo che molti di questi deficit sono tali nel momento in cui una persona con un modo di percepire ed elaborare il mondo differente dalla media entra in relazione con una società strutturata da e per persone che, invece, rientrano nella cosiddetta “normalità”.

“

In questo senso ciascuna persona diventa responsabile dell'accessibilità e dell'apertura verso la diversità, discorso imprescindibile se vogliamo riuscire a rimuovere tutte quelle barriere non solo fisiche ma anche sensoriali, psicologiche e sociali che possono escludere chiunque si allontani dall'ideale di normalità”.

AUTISMO NELLE ORGANIZZAZIONI: PERCHÉ PARLARNE

Fabrizio Acanfora preferisce parlare di convivenza delle differenze piuttosto che di inclusione, in quanto richiama la necessità di un bilanciamento, ovvero **una giusta attenzione a tutte le individualità, in un processo di reciprocità.**

L'inclusione presuppone comunque uno sbilanciamento tra la maggioranza che ha la possibilità di includere una minoranza.

A questo proposito gli abbiamo chiesto perché è fondamentale parlare di questo aspetto all'interno delle aziende.

Poter contare su un gruppo di lavoro dove convivono le differenze e quindi formato da persone con funzionamenti neurologici differenti che vantaggi porta all'azienda stessa?

“In azienda questo aspetto è fondamentale. Soprattutto, ragionare a partire dall’idea di neurodiversità, cioè dal fatto che siamo tutte e tutti differenti anche da un punto di vista neurologico, ci aiuta a pensare alle neurodivergenze in termini di differenze, eliminando lo stigma associato a condizioni come l’autismo.

Riusciamo così a spostarci da una visione prettamente deficitaria, in cui le differenze sono difetti da riparare, e quindi limiti, a una in cui possono diventare possibilità.

Questa consapevolezza è il primo passo nella ricerca di soluzioni condivise che possano permettere alle persone nello spettro autistico di esprimere i propri talenti personali.

E non parliamo necessariamente di talenti fuori dalla norma, come spesso viene erroneamente suggerito da una visione che spettacolarizza l’autismo raccontando di persone dai tratti geniali.



“

Si tratta invece di riuscire a pensare in termini di reciprocità, di trovare punti d’incontro tra due modalità cognitive, comunicative, sociali e sensoriali differenti che proprio nella loro diversità spesso trovano reciproche difficoltà nell’interazione.

Tutto questo si può raggiungere cercando di conoscere ciascuno la realtà dell’altro senza pregiudizi, con curiosità, col fine di creare le condizioni ideali a far appunto emergere e sviluppare i talenti di ciascuna persona a prescindere dal proprio funzionamento neurologico.”

LA REALTÀ DI SPECIALISTERNE

Se ne parla poco, ma tra gli autistici il tasso di disoccupazione è molto alto. Fabrizio Acanfora è anche responsabile delle relazioni esterne per Specialisterne Italy, organizzazione che si occupa di inserimento lavorativo delle persone autistiche.

Per questo motivo gli abbiamo chiesto di spiegarci brevemente in che cosa consiste questa realtà e come è possibile dare dei segnali concreti all’interno delle aziende.

“In Specialisterne cerchiamo di creare queste condizioni. Lo facciamo formando da un lato la persona autistica da un punto di vista tecnico e socio lavorativo, fornendo cioè strumenti per comprendere la realtà aziendale.

Dall'altra parte formiamo e sensibilizziamo tutta l'azienda in modo da preparare un ambiente lavorativo in grado di gestire al meglio l'inserimento della risorsa autistica, cercando di fornire i mezzi per facilitare l'interazione, per comprendere al meglio alcune caratteristiche specifiche comuni alle persone neurodivergenti.

Personalmente mi occupo soprattutto di questa parte, fornendo la visione di una persona che vive il mondo da autistica. È una parte del mio lavoro particolarmente gratificante, perché riesco a vedere coi miei occhi quanto le aziende siano in maggioranza desiderose di comprendere certi aspetti, e quanto la mia esperienza personale possa essere utile a chiarire dubbi e a fornire suggerimenti.

L'ultimo tassello che, a mio avviso, rende efficace il metodo di Specialisterne è la presenza di un coach specializzato che fa da mediatore tra la persona autistica e l'azienda in cui viene inserita.

Si tratta di un approccio che, da persona nello spettro autistico, vedo estremamente rispettoso delle caratteristiche di ciascuna persona e che tra l'altro si rivela essere un vantaggio non solo per le persone autistiche ma per tutta l'azienda, che si apre così alle infinite possibilità che la diversità umana esprime, arricchendosi di intelligenze e sensibilità diverse e tutte necessarie a creare un ambiente innovativo e plurale”.

IN CONCLUSIONE

Attraverso le parole di Fabrizio Acanfora emerge quanto è importante diffondere all'interno delle organizzazioni una cultura rispettosa delle diversità e aperta a creare uno spazio in cui i collaboratori possono esprimersi con serenità, perché vengono accolte le caratteristiche cognitive, sensoriali, sociali e comunicative di ciascuno.

Questo non può che essere vantaggioso per le aziende stesse, perché in un ambiente di questo tipo è più facile che sorgano pensieri innovatori, arricchiti dal confronto delle diverse risorse personali.



LA "GENITORIALITÀ DEL CUORE", OVVERO LA SOLIDARIETÀ FAMILIARE



Tutte le organizzazioni che lavorano alla costruzione di una cultura organizzativa orientata al benessere psicologico ed emotivo hanno acquisito la consapevolezza di quanto sia importante leggere i bisogni dei propri collaboratori ed essere pronti ad accoglierli, per quanto possibile.

“ I collaboratori che sono genitori, ad esempio, hanno spesso necessità di dedicarsi alla vita professionale, riservandosi i giusti tempi ed energie anche per quella familiare.

Per chi è genitore questo equilibrio tra le due dimensioni va continuamente adattato in base anche alle diverse esigenze dei figli e della loro età.

Ma quando si diventa genitori?

Molti pensano quando nasce un bambino...

In realtà, lo si diventa quando nasce il desiderio di quel bambino, perché durante il periodo dell'attesa e della gravidanza il pensiero del figlio (sognato, desiderato o in "miniatura") può occupare anche molto spazio nella mente dei genitori.

a cura di
Sara Comandatore,
Social Care Coordinator
Stimulus Italia



Se normalmente si hanno a disposizione almeno nove mesi di gestazione per capire e metabolizzare che il ruolo di genitore sta per diventare sempre più attivo, in alcuni casi questo tempo può essere più lungo e più faticoso, come ad esempio per quelle coppie che hanno deciso di scegliere una qualsiasi forma di solidarietà familiare per diventare genitori.

Spesso ai bambini adottati, per spiegare la loro storia gli si spiega che loro sono *"nati dal cuore della mamma (e del papà) e non dalla pancia"*.

E allora esistono i genitori della pancia e quelli del cuore, stessi diritti, ma vissuti che possono essere anche molto diversi e che vanno accolti con attenzione e sensibilità.



COSA SI INTENDE PER SOLIDARIETÀ FAMILIARE?

All'interno di questo articolo, con **solidarietà familiare** ci riferiremo a due principali provvedimenti, l'adozione e l'affido familiare.

Entrambi sono regolati dalla legge n.184 del 1983 (e modifiche degli anni successivi), ma hanno delle differenze sostanziali che tra poco analizzeremo.

Ciò che è trasversale a qualsiasi tipologia di percorso di solidarietà familiare è il **desiderio di voler supportare un minore con una storia familiare complessa, spesso impattante e offrirgli non solo un porto sicuro, ma soprattutto un'educazione che gli permetta di avere quegli strumenti e quelle risorse necessarie per rielaborare la sua storia personale e gestire il suo futuro.**

Quando si tratta di fare esperienza di solidarietà familiare, **aprire la propria casa all'accoglienza non può che essere arricchente, ma anche impegnativo.**

È indubbio che sia **necessario prevedere alcune complessità**, soprattutto all'inizio; come in altre situazioni un cambiamento provoca prima uno scombussolamento dell'equilibrio per poi dare vita a nuove dinamiche.

Questo succede anche in caso di un'adozione o un affido, in cui un minore viene accolto in nuovo contesto familiare.

L'ADOZIONE

L'adozione è l'istituzione giuridica per cui minori rimasti orfani o con genitori ritenuti non idonei a occuparsi di loro possono diventare figli legittimi di altri genitori.

Questo è il principio generale, in realtà esistono diverse tipologie di adozione e oggi si è capito quanto la famiglia d'origine è importante per i bambini e quanto sia necessario considerarla protagonista attiva all'interno di questo procedimento.

Pedagogisti e educatori sanno bene che per un bambino il genitore è il bene più prezioso ed è, spesso, controproducente chiedergli di interrompere i rapporti con lui.



L'AFFIDO

L'affido familiare è l'accoglienza di un minore per un tempo limitato nel tempo. In questo caso il bambino proviene da una famiglia con delle difficoltà che vengono considerate essere modificabili e che soprattutto, tramite il corretto sostegno, possono essere risolte.

In questo tipo di procedimento il minore mantiene i rapporti con la famiglia d'origine e l'intero nucleo familiare viene preso in carico e gli viene dato il supporto per poter ritrovare un nuovo equilibrio.

L'affido diventa, quella "perturbazione" (nel senso di modifica e alterazione dell'ordine o dell'immobilità di una cosa) del sistema famiglia che permette la creazione di un nuovo equilibrio familiare, basato su dinamiche modificate e su legami fondati da equità e sicurezza.

L'affido familiare è uno strumento mirato a tutelare il minore, che ha una durata stabilita (massimo due anni che possono, però, essere rinnovati) e che può terminare o in un rientro nella famiglia di origine o nella dichiarazione dello stato di adottabilità (se i genitori non sono più in grado di adempiere la funzione genitoriale).

A CHI RIVOLGERSI

Per entrambi i provvedimenti ci si può rivolgere a enti e associazioni che operano un po' ovunque sul territorio nazionale.

Il Care Manager di Stimulus può offrirvi una consulenza e indirizzarvi al servizio che meglio risponde al vostro bisogno.

Sicuramente quando si sceglie di aderire a una di queste forme di solidarietà familiare, gli operatori sociali diventano un valido strumento non solo per essere orientati e venire informati delle diverse possibilità, ma anche per capire se è effettivamente l'esperienza che desideriamo per la nostra famiglia.

Più o meno tutte le associazioni e gli enti organizzano questi corsi con la presenza di educatori, psicologi, assistenti sociali e famiglie che raccontano la loro diretta testimonianza.

È bene diffidare a priori di organizzazioni che non prevedono nessun tipo di avvicinamento alla tematica.

Scegliere di diventare "genitori del cuore" è una decisione importante e con tempistiche a volte lunghe che possono essere causa di stress e fatiche.

Proprio per questo è indispensabile il sostegno anche di chi sta vicino a queste famiglie, perché i loro bisogni possono cambiare rapidamente e a volte necessitano di attenzioni particolari.

LEGGE 104/92: UN BREVE VADEMECUM



La Legge 104 del 1992 è una norma che in molti conoscono anche solo per sentito dire, ma chi l'approccia per necessità, spesso si trova in difficoltà nel capire come sfruttarla in modo ottimale.

La ragione della confusione che circonda questa normativa è da ricercare nel fatto che si tratta di una legge quadro e quindi tratta tutti i principi fondamentali relativi a un data materia, nel caso specifico la disabilità.

È una norma molto complessa e ampia, composta da ben 44 articoli che trattano in particolare "l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone handicappate".

Può essere difficile orientarsi all'interno di un testo legislativo in cui si spazia dal mondo scolastico al mondo del lavoro, dalla diagnosi alla riserva per gli alloggi, dalle prove per i concorsi pubblici alle agevolazioni fiscali.

Un altro possibile motivo per cui la normativa può apparire ostica è il fatto che spesso chi ne deve usufruire non solo non conosce il linguaggio del legislatore, ma neanche il mondo della disabilità, con cui magari si confronta per la prima volta.

a cura di
Sara Comandatore,
Social Care Coordinator
 Stimulus Italia



INTRODUZIONE ALLA LEGGE 104/92

L'entrata in vigore di questa legge risale al febbraio del 1992, negli anni ci sono state diverse integrazioni e aggiornamenti.

È sicuramente una normativa di riferimento estremamente importante per tutti coloro che hanno una disabilità (anche temporanea) e i loro caregiver.

La Legge 104 definisce portatori di un handicap tutte quelle persone che presentano una "minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva", tale da determinare:

- difficoltà nelle relazioni, nell'apprendimento o nella integrazione lavorativa,
- un processo di emarginazione o di svantaggio sociale,
- riduzione dell'autonomia tale da rendere necessario un intervento di assistenza permanente, continuativo e globale sia nella sfera delle relazioni che in quella individuale.

Uno dei principi su cui si basa la norma è quello dell'equità, per cui si cerca di colmare il gap, lo scarto esistente tra una persona "sana" e una portatrice di handicap.

Per far questo, la legge prevede di fornire tutti quegli strumenti (assistenza, ausili, eliminazione delle barriere architettoniche ecc.) che possono permettere alla persona disabile di partecipare alla vita collettiva come tutti gli altri.

Per questo, ad esempio, il diritto alle prestazioni è in relazione al bisogno del soggetto, alle sue capacità e anche all'efficacia della riabilitazione.

E PER LE ORGANIZZAZIONI?

All'interno della popolazione aziendale ci possono essere diverse persone che hanno bisogno della Legge 104, tutti coloro che hanno una disabilità permanente o temporanea e tutti i caregivers (cioè coloro che prestano assistenza a una persona disabile).

Questi collaboratori hanno quindi diritto e possono chiedere i benefici relativi alla Legge 104.

Il principale requisito per cui è possibile fare domanda per La legge 104 è lo stato di handicap, che è cosa diversa dall'invalidità (infatti hanno anche criteri differenti per l'accertamento).

Per invalidità, infatti, si intende la riduzione della capacità di una persona di lavorare. Per quanto riguarda l'handicap, invece, si fa riferimento proprio alla normativa intendendo lo svantaggio sociale che deriva dalla disabilità della persona.

BREVI INDICAZIONI PER OTTENERE LA LEGGE 104/92

Come avviene il riconoscimento dello stato di handicap?

Esistono delle tabelle ministeriali in cui sono presenti tutte le patologie che danno diritto al riconoscimento di questa condizione, il personale medico poi valuta e assegna una percentuale in base alla gravità.

Come richiedere la Legge 104?

Per prima cosa bisogna recarsi dal medico di base della persona interessata e chiedere la compilazione di un apposito certificato medico (in cui devono essere elencate tutte le patologie) che verrà inviato per via telematica direttamente all'Inps dal medico stesso.

Il dottore dovrà infine fornire il numero di protocollo di questa prima richiesta detta Certificato SS3.



A questo punto è necessario inviare la domanda di riconoscimento dell'handicap e quindi di Legge 104 all'INPS, inserendo il numero di protocollo del certificato del medico di base.

Si può inviare la domanda in tre modi diversi:

- **in autonomia** accedendo al portale INPS nella sezione: "Servizi per il Cittadino" con le credenziali del richiedente;
- **chiamando il Contact Center Inps-Inail**, al numero verde 803.164, e fornendo comunque le credenziali del richiedente;
- **rivolgendosi a un CAF o a un patronato.**

Una volta inviata la domanda si dovrà soltanto aspettare la **convocazione di fronte alla commissione da parte dell'INPS.**

In caso di malattie oncologiche gli accertamenti seguono la via dell'urgenza e della priorità, motivo per cui la convocazione deve avvenire entro quindici giorni.

Il giorno della visita il richiedente si dovrà presentare di fronte a una commissione medico-legale (*in casi di pazienti allettati è il medico di base che nel certificato iniziale deve inserire la richiesta di visita domiciliare da parte della commissione*).

Successivamente non si potrà che **aspettare l'esito dell'accertamento**, ovvero di ricevere a casa il verbale della commissione dove si potrà leggere se è stata accertata (o meno) la condizione di disabilità.

COME LEGGERE UN VERBALE DI ACCERTAMENTO DI HANDICAP

Una volta che si riceve la lettera dell'INPS non sempre terminano le difficoltà legate a questa legge.

Potrebbe succedere, infatti, di **faticare a comprendere quanto è scritto all'interno del verbale**, perché a volte ci sono cavilli che possono confondere.

Oppure si potrebbe non essere d'accordo con il giudizio della Commissione e quindi voler chiedere un ricorso (procedura da effettuare entro i 6 mesi dalla ricezione del verbale, avviando il processo con la richiesta dell'accertamento tecnico preventivo che il giudice affida a un Consulente Tecnico d'Ufficio (CTU).

Per quanto riguarda la lettura del verbale, questo è **composto principalmente da quattro parti contenenti:**

- dati anagrafici e relativi alla pratica;
- dati relativi alla condizione sanitaria rilevata;
- dati relativi alla valutazione proposta;
- dati relativi alla eventuale revisione.

I dati relativi alla valutazione proposta, sono la parte più importante del verbale, perché racchiude l'esito effettivo.

Le diciture possono essere:

- **Persona con handicap** (articolo 3 comma 1, Legge 104/1992): viene riconosciuto uno stato di handicap e quindi di alcuni benefici e prestazioni, ma non la condizione di gravità.
- **Persona con handicap con connotazione di gravità** (articolo 3, comma 3, Legge 104/1992): grazie al comma 3 si ottiene la condizione di gravità che permette la maggior parte dei sussidi economici e delle agevolazioni. In particolare, è grazie a questo comma che si possono chiedere permessi e congedi lavorativi, in quanto al beneficiario è stato riconosciuto necessario un intervento continuativo, permanente e globale a causa di un'autonomia ridotta tanto da assumere una condizione di gravità.
- **Persona handicappata con un grado di invalidità superiore ai due terzi** (articolo 21, Legge 104/1992), viene riconosciuto lo stato di handicap per cui si ha diritto ad alcuni vantaggi, come il diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili per le persone assunte presso gli Enti pubblici se vincitrici di concorso o ad altro titolo.

PER CONCLUDERE

Come abbiamo detto e visto la Legge 104 è molto ampia e può presentare delle insidie, sia per quanto riguarda le pratiche per ottenerla, sia per quanto riguarda la sua interpretazione.

In questo breve articolo si possono trovare alcuni semplici suggerimenti, ma prendersi cura delle Persone significa anticiparne i bisogni e mettere a loro disposizione tutti gli strumenti necessari per poter affrontare al meglio le loro sfide quotidiane, anche e soprattutto quelle più dispendiose e meno visibili.

Per questo, in caso di necessità ci si può affidare al Programma di Assistenza ai Dipendenti, dove si può trovare il Care Manager, un professionista disponibile a fornire informazioni e accompagnamento riguardo questi e altri temi di natura socio-assistenziale.





PILLOLE DI BENESSERE

Come coltivare l'ottimismo per incrementare benessere e performance

Ruminazione e pensieri assillanti: 5 consigli pratici per allontanarli

Le pagelle di fine anno: vissuti emotivi e suggerimenti per genitori

COME COLTIVARE L'OTTIMISMO PER INCREMENTARE BENESSERE E PERFORMANCE



Spesso quando si parla dell'importanza di essere ottimisti e di coltivare un pensiero positivo, se non si spiega chiaramente che cosa si intende, si rischia di alimentare l'idea (un po' banalizzata) che si tratti semplicemente di ripetersi come fosse un mantra *"Dai che ce la fai"*, *"Andrà tutto bene"* ogni volta che ci si accinge ad intraprendere una qualche attività.

Se poi capita che queste azioni non diano i risultati sperati, in questo modo non si fa che alimentare ancora di più la sfiducia nella possibilità di incidere positivamente sulla propria vita, personale e professionale.



a cura di
Marco Florio,
Psicologo
Stimulus Italia



GLI STILI DI PENSIERO

Come coltivare l'ottimismo allora? Andiamo per gradi.

La differenza la fa il nostro **"stile esplicativo di pensiero"**.

Che cosa si intende per "stile esplicativo"?

Sostanzialmente è il modo abituale in cui raccontiamo a noi stessi gli eventi che ci capitano ed è un punto fondamentale, perché da questo dipenderanno i comportamenti che metteremo in atto per farvi fronte.

“ La vera essenza dell'ottimismo non sta tanto in ciò che ci diciamo prima di fare qualcosa, ma in ciò che pensiamo quando agiamo.

Immaginiamo uno schema A-B-C.

(A) è l'avvenimento in cui siamo coinvolti. Ad esempio, un progetto professionale che ci viene assegnato, un conflitto all'interno del nostro team di lavoro, una vendita andata male.

(B) è la spiegazione che forniamo a noi stessi di quanto è accaduto: *"Il progetto è andato male perché sono un incapace"* oppure *"I membri del team non sono assolutamente adatti a lavorare insieme"*. E ancora *"Oggi il cliente deve aver passato una brutta giornata, sarebbe stato impossibile vendergli qualcosa"*.

(C) sono i comportamenti che mettiamo in atto proprio in conseguenza di queste spiegazioni. Se penso di essere un incapace, difficilmente farò qualcosa per cambiare la situazione, semplicemente perché non crederò di essere in grado di farlo.



OTTIMISTI E PESSIMISTI

È chiaro che allora B, lo stile esplicativo, diventa il punto fondamentale che fa la differenza tra un pensiero cosiddetto ottimista e uno pessimista.

Che cosa differenzia i due stili di pensiero?

Per rispondere a questa domanda, dobbiamo prendere in considerazione **3 parametri**, che poi sono quelli che strutturano il nostro stile esplicativo:

- **Personalizzazione:** quanto attribuisco la colpa/merito di quello che è successo a me piuttosto che agli altri o a fattori esterni.
- **Permanenza:** quanto credo che le cause degli eventi positivi/negativi dureranno nel tempo.
- **Pervasività:** quanto un evento in una certa area della mia vita è in grado di impattare positivamente o negativamente anche su tutte le altre aree.

L'ottimista crede di avere il merito degli eventi positivi, mentre tende ad attribuire a fattori esterni la causa di quelli negativi. Se sperimenta un insuccesso, tende a pensare che non durerà molto a lungo ed è in grado di circoscriverlo a quell'ambito specifico, mantenendo così la motivazione e la performance negli altri.

Al contrario, se sperimenta un successo, tende a pensare che durerà nel tempo e questo gli darà una carica per affrontare anche le altre sfide del quotidiano.

Un pessimista, invece, pensa esattamente all'opposto.

Si attribuirà le colpe dei fallimenti, ma non i meriti dei successi.

Vedrà i primi come eterni, temporanei i secondi.

Se sperimenta un insuccesso lavorativo, probabilmente si sentirà un fallito in tutti i contesti di vita, mentre se avrà successo in uno di questi, tenderà a circoscriverlo solo a quello specifico ambito.



Riprendiamo l'esempio della vendita andata male e proviamo a confrontare le possibili spiegazioni di un'ottimista e di un pessimista secondo i tre parametri:

- **Personalizzazione:** l'ottimista dirà *"Il cliente deve aver passato una brutta giornata"*, il pessimista *"Non sono un bravo venditore"*.
- **Permanenza:** l'ottimista dirà *"Con questo cliente è andata così, con il prossimo andrà sicuramente meglio"*, il pessimista *"Non riesco mai a chiudere una vendita"*.
- **Pervasività:** l'ottimista dirà *"in questa vendita non sono stato efficace"*, il pessimista *"Sono un buono a nulla"*.

Le spiegazioni del pessimista tendono a generare sfiducia, senso di impotenza, e la credenza di non avere la possibilità di incidere nelle situazioni.

Al contrario, quelle dell'ottimista alimentano la motivazione, il senso di efficacia personale, la speranza.

CONSIGLI PRATICI

La buona notizia è che se non siamo “nati” ottimisti, possiamo imparare ad esserlo.

Ecco alcuni consigli per cominciare ad intervenire sul nostro stile di pensiero pessimista:

Attento agli automatismi: quando ci capita qualcosa, non diamo per scontato il modo in cui ce lo raccontiamo. Soffermiamoci invece a valutarlo secondo i 3 parametri che abbiamo visto.

Attento alla... grammatica: facciamo attenzione a tutte le volte che usiamo parole come “Io”, “me”, “Sempre”, “Mai”. Se li riscontriamo in grande numero, è probabile che ci stiamo dando spiegazioni personali, permanenti e pervasive. Bene per gli eventi positivi, molto rischioso per quelli negativi.

Fuori le prove: le nostre spiegazioni pessimistiche il più delle volte sono esagerate. Chiediamoci allora “Che prove ho di quello che sto dicendo?”.

Ricerca l'alternativa: quando ci spieghiamo le cause di un certo evento, non soffermiamoci alla prima cosa che ci viene in mente, perché probabilmente risentirà maggiormente del nostro stile abituale. Diamoci sempre almeno una spiegazione alternativa.

Contestualizza: privilegiamo il più possibile spiegazioni puntuali, specifiche, legate al contesto. Più sono “universali” più saranno rischiose se abbiamo una tendenza al pessimismo.

La letteratura ha mostrato che le persone ottimiste sperimentano livelli maggiori di benessere, vivono più a lungo, sono più produttive ed efficaci nel lavoro. È proprio il caso di dire allora che imparare ad essere ottimisti conviene!



RUMINAZIONE E PENSIERI ASSILLANTI: 5 CONSIGLI PRATICI PER ALLONTANARLI



È sera, vi state finalmente mettendo a letto dopo una giornata lunga e faticosa. Sentite la stanchezza fisica e mentale e non vedete l'ora di addormentarvi.

Non appena toccate il materasso, però, come da un po' di tempo a questa parte, ecco che i pensieri cominciano ad affollarsi nella vostra mente e non se ne vanno più.

Pensate alla discussione con il capo della settimana scorsa, alle cose che avreste potuto dire o fare nel difficile meeting del lunedì, o alla continua sensazione di essere inadeguati per il progetto che vi è stato assegnato.

Forse sarà capitato anche a voi di sperimentare queste sensazioni: pensieri assillanti, ricorsivi, che arrivano nei momenti più disparati e sono quasi impossibili da mandare via.

Spesso ci colgono nei momenti di relax o di pausa, proprio perché non essendo presi dalle attività quotidiane, siamo più "vulnerabili" alla loro azione.

a cura di
Marco Florio,
Psicologo
Stimulus Italia



RUMINAZIONE MENTALE E RIMURGINIO

Il fenomeno ha un nome preciso: si chiama ruminazione. Il termine rimanda alla caratteristica di alcuni animali, detti appunto ruminanti, che rigettano in bocca gli alimenti digeriti in precedenza per una più accurata masticazione.

In psicologia, indica la tendenza a focalizzarsi ripetutamente su eventi passati che hanno generato emozioni negative e sulle loro implicazioni, nel tentativo di comprenderne le cause e analizzarne le conseguenze.

Seppur simile, si distingue dal rimuginio, che invece tende ad essere più focalizzato su eventi futuri.

“ Il rimuginio sia un fattore legato principalmente ai disturbi d'ansia, in cui il futuro (e le preoccupazioni ad esso legate) risulta essere la dimensione temporale chiave, mentre la ruminazione è maggiormente legata alla depressione, dove prevalgono il tempo passato e la sua contemplazione.

Proprio come quella che avviene in natura, la ruminazione mentale avrebbe la funzione di aiutarci a “digerire” meglio le emozioni negative inizialmente sperimentate.

Il problema è che, se questo processo si prolunga nel tempo, questa finalità si tramuta nel suo contrario, e anziché stare meglio stiamo sempre peggio: il tono dell’umore si abbassa, l’immagine che abbiamo di noi stessi si distorce in senso negativo, la motivazione cala.

La prima cosa da fare, quindi, è cercare innanzitutto di comprendere quando abbiamo oltrepassato questo livello.

Chiediamoci: quanto i pensieri che sto facendo mi stanno aiutando a “masticare” meglio la situazione, e quanto invece stanno solo contribuendo a farmi sentire inadeguato, non all’altezza, con scarsa fiducia nelle mie capacità?

COME FERMARE IL PENSIERO ASSILLANTE: 5 CONSIGLI PRATICI

Una volta acquisita questa consapevolezza, ecco alcuni consigli pratici per provare a stoppare la ruminazione sul nascere. Possono essere utilizzati singolarmente o, meglio ancora, in combinazione per massimizzarne gli effetti.

1. Blocca il pensiero: provate a fare questo esperimento.

Immaginate il vostro dolce preferito, concentrandovi sulla forma, il colore, il gusto ecc. Dopo esservi concentrati per qualche secondo alzatevi in piedi improvvisamente e dite “Stop” a voce alta, battendo le mani.

Vi accorgete che l’immagine del dolce è scomparsa. Probabilmente ritornerà, ma ciò che conta di questo esercizio è che dimostra che allontanare un certo pensiero, una certa immagine, è possibile, ed è questa la consapevolezza che va lentamente conquistata.

Ogni volta che sentite che un pensiero prende il sopravvento, identificate uno stimolo di rottura (un campanello, l’allarme del telefono, un segnale luminoso, ecc.) che possa aiutarvi a stopparlo.



2. Focalizza l'attenzione: questa tecnica, combinata con la prima, permette di evitare che il pensiero ritorni dopo l'interruzione. Non appena stoppata la ruminazione, identificate un oggetto intorno a voi e concentratevi intensamente su di esso: osservatene le dimensioni, le caratteristiche, immaginate la consistenza al tatto, ecc. È una tecnica molto simile a quella che usano gli attori quando devono passare da una scena all'altra, ad esempio da una drammatica ad una comica, e hanno bisogno di liberarsi in fretta di un certo pathos emotivo.

3. Prendi appuntamento con te stesso/a: se è vero che la ruminazione potrebbe avere anche una finalità utile, allora **anziché cercare di contrastarla in tutti i modi, potrebbe essere più utile arrivare ad un compromesso.** Stabiliamo noi di prenderci un tempo per considerare le cose. Se capita qualcosa di spiacevole e non riusciamo a smettere di pensarci, proviamo a dirci *"Basta, a questo penserò oggi tra le 17 e le 17.30"*.

4. Annota i pensieri: può essere utile prendere nota dei nostri pensieri nel momento stesso in cui si manifestano. Questo per due ragioni: da un lato può avere una sorta di effetto catartico, purificatore; dall'altro, l'atto di fare qualcosa di pratico, nel mondo esterno, può aiutarci ad "uscire" dal labirinto della nostra mente.

5. Visualizza: quando la ruminazione diventa troppo eccessiva, può essere utile compiere qualche esercizio di visualizzazione. Concentrarci su un'immagine, un ricordo o una situazione che ci ha procurato sensazioni piacevoli in passato, può aiutarci a sperimentare nel qui e ora le stesse emozioni positive. Possiamo trovare il nostro personale "pensiero talismano" da utilizzare tutte quelle volte in cui siamo colti da pensieri negativi.

Queste sono alcune semplici tecniche che da subito possiamo mettere in atto per contrastare la ruminazione. Non importa se all'inizio ci sembrerà difficile e il pensiero negativo tornerà in fretta a farsi sentire, quello che conta è la costanza, l'esercizio.

In fondo è come accade per la meditazione: il buon meditante non è tanto colui che annulla il pensiero, quanto colui che ogni volta che un pensiero arriva a distrarlo, è in grado di lasciarlo andare senza giudizio e di tornare a focalizzarsi sulla sua pratica.

LE PAGELLE DI FINE ANNO: VISSUTI EMOTIVI E SUGGERIMENTI PER GENITORI



Si avvicina la fine dell'anno scolastico, la maggior parte degli studenti attende con trepidazione l'ultimo giorno di scuola.

In realtà, anche molti genitori non vedono l'ora che suoni la campanella dell'ultima ora.

Frequentare le lezioni è impegnativo non solo per chi è coinvolto in prima linea (gli alunni), ma anche per coloro che li affiancano (i genitori).

Verifiche, interrogazioni, compiti a casa, spesso sono causa di fatiche, incomprensioni e a volte di tensioni all'interno della famiglia.

In alcuni momenti dell'anno queste difficoltà aumentano, complici alcune scadenze insite nel sistema scolastico, ad esempio la fine dei quadrimestri (o trimestri a seconda dei casi).

a cura di
Sara Comandatore,
 Social Care Coordinator
 Stimulus Italia

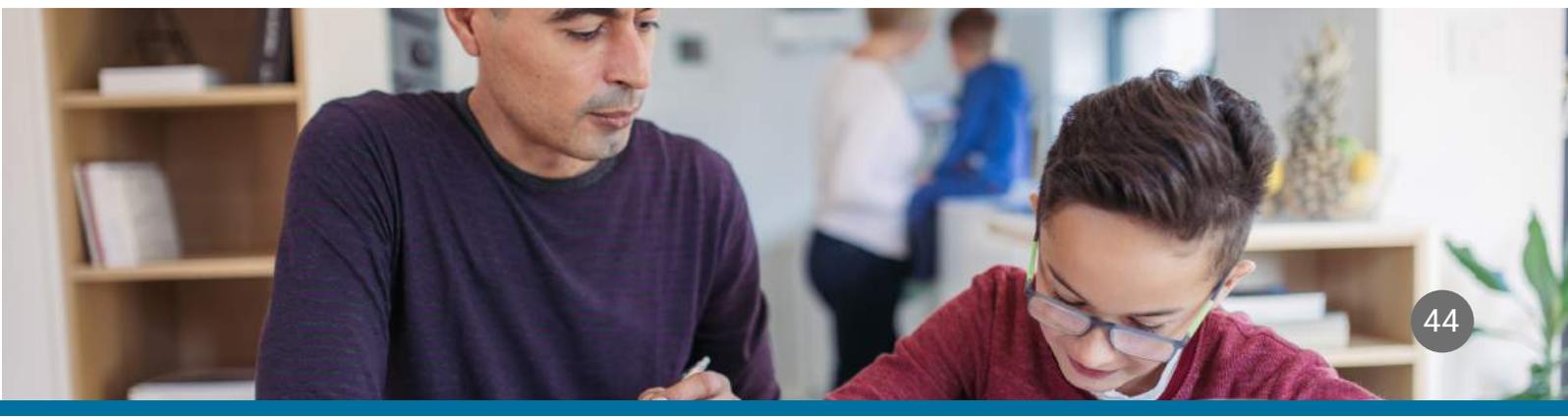


POSSIBILI VISSUTI EMOTIVI LEGATI AI RISULTATI SCOLASTICI FINALI

La fine dell'anno scolastico con la conseguente consegna delle schede di valutazione finali e l'ammissione (o non ammissione) all'anno successivo è un momento contemporaneamente atteso e temuto.

In teoria, tutti (studenti e famiglie) dovrebbero essere a conoscenza di come è stato l'andamento scolastico e quindi essere già consapevoli dei risultati, almeno a grandi linee.

In pratica, spesso le pagelle racchiudono delle sorprese per le famiglie: promozioni inaspettate, giudizi che non corrispondono a quelli desiderati, corsi di recupero da affrontare in estate... In altre situazioni, l'attesa può creare tensione, ansia e momenti di difficoltà.



In particolare, ci possono essere fatiche legate alla comunicazione, se ad esempio i figli temono di disattendere le aspettative dei genitori, oppure incomprensioni legate a comportamenti di rinuncia o rassegnazione da parte dei ragazzi piuttosto che atteggiamenti dedicati a uno sprint finale, come vorrebbero gli adulti.

Tutto ciò porta a un aumento di tensioni tra genitori e figli: le raccomandazioni da parte degli adulti crescono esponenzialmente e l'attenzione alla scuola diventa massima.

Questo clima non solo è poco favorevole, ma può intaccare la relazione tra i figli e i genitori con ripercussioni importanti sul loro rapporto.

CONSIGLI PRATICI SU COME AFFRONTARE LE SCHEDE DI VALUTAZIONE FINALI

Per evitare queste situazioni ci possono essere alcuni accorgimenti da tenere a mente.

1. La pagella rappresenta per i bambini e i ragazzi una valutazione esterna ufficiale, è un giudizio, che insieme ad altri elementi, contribuirà alla costruzione della loro identità.

Per quanto le reazioni possano essere diverse, dalla preoccupazione alla trepidazione, dall'indifferenza all'angoscia, è sicuramente un momento di grande impatto per tutti.

Ogni giudizio contiene al proprio interno diversi significati, primo tra tutti le aspettative sia personali (degli studenti stessi), che altrui (dei loro genitori).

È bene tenere a mente questi aspetti e investire sulla **motivazione, piuttosto che sulla punizione** (o sulla premiazione).

Lo studio deve diventare il **piacere di apprendere qualcosa che piace** o qualcosa che serve per poter fare qualcosa che soddisferà quando saranno adulti.

Se si riconduce tutto al risultato, si rischia anche di compromettere l'apprendimento effettivo delle nozioni, è risaputo, infatti, che si memorizza e si costruisce il proprio bagaglio culturale solo con ciò che davvero interessa.



2. Il voto non è un giudizio sui bambini.

Legato al punto precedente, è fondamentale trasmettere ai propri figli che la valutazione è legata al compito, alla loro performance non alla loro persona.

Proviamo a cambiare anche il nostro linguaggio. Trasformiamo domande come: “Quanto hai preso oggi? O Che voto ti ha dato l’insegnante?” in “L’insegnante cosa ha detto della tua verifica?”.

E soprattutto diamo valore al processo, più che al risultato!

Chiediamo loro come si sono sentiti mentre sostenevano quell’interrogazione, abituiamoli a esser loro a evidenziare punti di forza e aree di miglioramento dei loro compiti, lodiamoli per l’impegno (indipendentemente dal risultato) e sproniamoli a far sempre meglio.

3. Il voto non è un giudizio sui genitori.

Purtroppo, a volte succede, che anche i genitori soffrano di ansia da prestazione rispetto ad alcuni compiti o attività in cui hanno aiutato i figli.

E la pagella, in queste situazioni, può rappresentare l’esplicitazione del vissuto del genitore: “Questo voto è perché non l’ho aiutato abbastanza (oppure perché l’ho aiutato bene)”.

Spesso i genitori, durante le consulenze, rimandano grosse fatiche nel seguire i figli durante lo svolgimento dei compiti e che i propri figli arrivano ad allontanarli durante questi momenti.

Il suggerimento, di solito, è quello di **lasciare che i bambini si occupino autonomamente dei compiti**, non solo per questioni didattiche per cui gli insegnanti devono capire eventuali difficoltà, ma anche dal punto educativo.

Ogni età ha le proprie prove da affrontare, il genitore ha il compito fondamentale di sostenere e dare gli strumenti ai propri figli per affrontare le piccole e grandi sfide quotidiane, **ma è importante non sostituirsi a lui.**

Immaginate un videogioco: si può passare al livello successivo solo quando si ha superato con successo quello precedente. Sostituirsi o eccedere nell’aiuto con i nostri figli potrebbe causare che, a un certo punto, loro si trovino di fronte a un livello avanzato di un gioco, in cui non hanno superato i livelli precedenti e quindi si trovano impreparati.

E purtroppo, questo momento in cui i figli devono per forza di cosa fare affidamento solo sulle loro forze, arriva sempre!

Per questo motivo è **bene che siano allenati e che la loro “cassetta degli attrezzi” sia pronta per l’uso.**

4. Il giudizio è comunque sempre qualcosa di parziale, è l'immagine di quel momento e deve rappresentare un punto da cui partire, non l'arrivo.

Può essere un importante occasione per confrontarsi con i propri figli ad aiutarli a trovare le modalità migliori per studiare in modo più efficace, per trovare la motivazione che li spinge a impegnarsi, per non drammatizzare, ma per trovare le strategie più adatte per migliorare.

5. La pagella deve diventare uno strumento di crescita. Diffondere un atteggiamento positivo e costruttivo.

È importante bloccare sul nascere eventuali atteggiamenti ostili dei figli verso la scuola e i professori.

La migliore strategia è il rinforzo, il dare un aiuto e una carica, soprattutto sulla spinta motivazionale, perché se si trova una valida motivazione diventa tutto più leggero. A loro fa molto piacere avere un genitore motivatore, anziché "accusatore".

Questo atteggiamento è utile anche rispetto i rapporti con la scuola, creare una buona comunicazione con gli insegnanti e costruire una rete di persone con al centro l'interesse e il benessere dal bambino/ragazzo è fondamentale.

L'intento comune deve essere quello di stimolare la curiosità, promuovere l'autonomia e accendere la passione per lo studio.

IN CONCLUSIONE

La fine dell'anno scolastico rappresenta, simbolicamente, l'avvicinarsi verso nuove tappe evolutive del ciclo di vita della famiglia.

In questi passaggi entrano in gioco aspetti emotivi importanti:

- le speranze e le disillusioni,
- il senso di fiducia e la paura "di non farcela",
- il rapporto con la propria storia di vita rivissuta in quella con i figli.

Per questo motivo è cruciale affrontare i passaggi evolutivi con la giusta lucidità, in modo da non cadere nello sconforto e utilizzare la pagella come momento di crescita e confronto con i nostri figli.



STIMULUS

PSYCHOLOGICAL HEALTH AT WORK

*COSTRUIRE CON I NOSTRI CLIENTI,
I NOSTRI PARTNER E I NOSTRI
COLLABORATORI,
UN MONDO DEL LAVORO
INCLUSIVO, RESPONSABILE E SERENO.*

Linked in

www.stimulus-consulting.it

✉ info@stimulus-consulting.it