

SWITCHOFF: Supporting worker's well being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



This document may be copied, reproduced or modified according to the above rules. In addition, an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced.

All rights reserved.
© Copyright 2023 SWITCHOFF



SWITCHOFF: Supporting worker's well being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734





Intervento Formativo

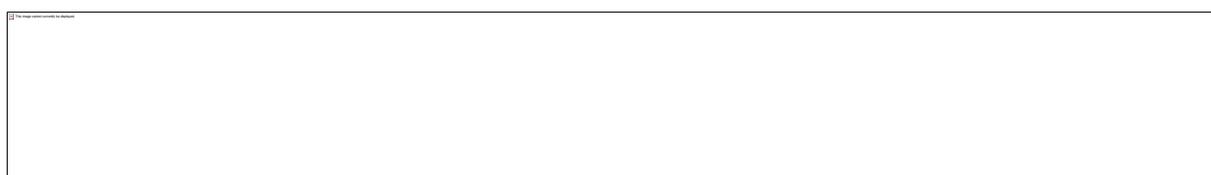
Modulo 6

Disconnessione dal lavoro: il ruolo del manager nel creare le condizioni adeguate per promuovere il diritto alla disconnessione dei lavoratori



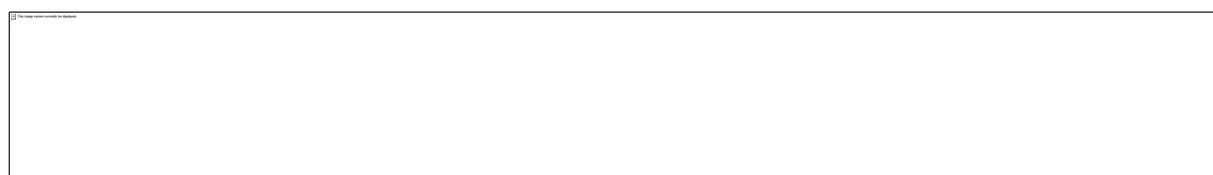


Modulo 6	
Modulo 6	Disconnessione dal lavoro: il ruolo del manager nella creazione delle condizioni adeguate a promuovere il diritto dei lavoratori alla disconnessione (migliori pratiche, casi di studio) - Polonia
Breve descrizione del modulo / abstract	Questo modulo contiene informazioni pratiche per i manager delle risorse umane il cui compito è assumere il ruolo di leader dei cambiamenti organizzativi nell'area dell'introduzione di buone pratiche per la disconnessione dal lavoro. verranno descritte anche le pratiche per rafforzare il benessere dei lavoratori a distanza, e verrà presentato un caso studio nell'ambito della promozione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata nelle organizzazioni.
Obiettivi di apprendimento	<p>Obiettivo di apprendimento 1: I partecipanti apprenderanno il ruolo cruciale dei manager delle risorse umane nell'implementazione di politiche e pratiche che promuovono una cultura della disconnessione dal lavoro, enfatizzando il benessere dei lavoratori e l'equilibrio tra lavoro e vita privata.</p> <p>Obiettivo di apprendimento 2: I partecipanti saranno in grado di identificare e valutare specifiche pratiche manageriali che supportano la disconnessione dei lavoratori dal lavoro, migliorano il benessere e contribuiscono a un equilibrio più sano tra lavoro e vita privata.</p> <p>Obiettivo di apprendimento 3: I partecipanti avranno la capacità di analizzare casi di studio ed esempi reali per riconoscere e valutare interventi manageriali e comportamenti di leadership che si sono dimostrati efficaci nella promozione del benessere dei lavoratori e nella facilitazione della disconnessione dal lavoro.</p> <p>Obiettivo di apprendimento 4: I partecipanti saranno in grado di formulare e proporre strategie attuabili mirate a costruire un ambiente organizzativo che rispetti il diritto dei lavoratori alla disconnessione, faciliti un sano equilibrio tra lavoro e vita privata e migliori la soddisfazione generale dei lavoratori e la performance complessiva.</p>





<p>Unità didattiche</p>	<p>Unità Didattiche</p> <p>Unità 1: Il ruolo cruciale dei manager nel promuovere una cultura di supporto alla disconnessione dal lavoro</p> <p>Unità 2: Identificazione delle pratiche manageriali che facilitano la disconnessione dei lavoratori e promuovono il benessere lavorativo e generale</p> <p>Unità 3: Casi di studio ed esempi che mostrano interventi manageriali e comportamenti di leadership efficaci</p> <p>Unità 4: Strategie per la creazione di un ambiente che supporti il diritto dei lavoratori a distaccare dal lavoro e a raggiungere l'equilibrio tra lavoro e vita privata</p>											
<p>Materiale didattico</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="542 873 970 929">Unità didattica</th> <th data-bbox="970 873 1436 929">Materiale didattico</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="542 929 970 1176"> <p>Unità 1: Il ruolo cruciale dei manager nel promuovere una cultura di supporto alla disconnessione dal lavoro</p> </td> <td data-bbox="970 929 1436 1176"> <p>Testo</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="542 1176 970 1500"> <p>Unità 2: Identificazione delle pratiche manageriali che facilitano la disconnessione dei lavoratori e promuovono il benessere lavorativo e generale</p> </td> <td data-bbox="970 1176 1436 1500"> <p>Testo; articoli; video</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="542 1500 970 1792"> <p>Unità 3: Casi di studio ed esempi che mostrano interventi manageriali e comportamenti di leadership efficaci</p> </td> <td data-bbox="970 1500 1436 1792"> <p>Testo; articoli; video</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="542 1792 970 1993"> <p>Unità 4: Strategie per la creazione di un ambiente che supporti il diritto dei lavoratori a distaccare dal lavoro e a raggiungere</p> </td> <td data-bbox="970 1792 1436 1993"> <p>Testo; articoli; video</p> </td> </tr> </tbody> </table>		Unità didattica	Materiale didattico	<p>Unità 1: Il ruolo cruciale dei manager nel promuovere una cultura di supporto alla disconnessione dal lavoro</p>	<p>Testo</p>	<p>Unità 2: Identificazione delle pratiche manageriali che facilitano la disconnessione dei lavoratori e promuovono il benessere lavorativo e generale</p>	<p>Testo; articoli; video</p>	<p>Unità 3: Casi di studio ed esempi che mostrano interventi manageriali e comportamenti di leadership efficaci</p>	<p>Testo; articoli; video</p>	<p>Unità 4: Strategie per la creazione di un ambiente che supporti il diritto dei lavoratori a distaccare dal lavoro e a raggiungere</p>	<p>Testo; articoli; video</p>
Unità didattica	Materiale didattico											
<p>Unità 1: Il ruolo cruciale dei manager nel promuovere una cultura di supporto alla disconnessione dal lavoro</p>	<p>Testo</p>											
<p>Unità 2: Identificazione delle pratiche manageriali che facilitano la disconnessione dei lavoratori e promuovono il benessere lavorativo e generale</p>	<p>Testo; articoli; video</p>											
<p>Unità 3: Casi di studio ed esempi che mostrano interventi manageriali e comportamenti di leadership efficaci</p>	<p>Testo; articoli; video</p>											
<p>Unità 4: Strategie per la creazione di un ambiente che supporti il diritto dei lavoratori a distaccare dal lavoro e a raggiungere</p>	<p>Testo; articoli; video</p>											





	l'equilibrio tra lavoro e vita privata	
Modalità di assessment		
	Unità didattica	Modalità di assessment
	Unità 1: Il ruolo cruciale dei manager nel promuovere una cultura di supporto alla disconnessione dal lavoro	Questionario
	Unità 2: Identificazione delle pratiche manageriali che facilitano la disconnessione dei lavoratori e promuovono il benessere lavorativo e generale	Questionario
	Unità 3: Casi di studio ed esempi che mostrano interventi manageriali e comportamenti di leadership efficaci	Questionario
	Unità 4: Strategie per la creazione di un ambiente che supporti il diritto dei lavoratori a distaccare dal lavoro e a raggiungere l'equilibrio tra lavoro e vita privata	Questionario
Durata (in minuti)	120 minutes	
Autori	Małgorzata Klimka-Kołyško, AHE	





UNITÀ DIDATTICA 1: IL RUOLO CRUCIALE DEI MANAGER NEL PROMUOVERE UNA CULTURA DI SUPPORTO ALLA DISCONNESSIONE DAL LAVORO

Nell'attuale contesto lavorativo, la diffusione della tecnologia e l'attenuazione dei confini tra lavoro e vita privata hanno evidenziato la necessità, per le organizzazioni, di promuovere una cultura della disconnessione dal lavoro. Questa cultura incoraggia i lavoratori a disimpegnarsi dalle attività lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, favorendo un equilibrio più sano tra lavoro e vita privata e migliorando il benessere generale. La salute e il benessere dei lavoratori sono essenziali per sostenere una cultura organizzativa positiva, e le Risorse Umane (Human Resources; HR) hanno la responsabilità di dare priorità a questi aspetti. Le HR tutelano la salute dei lavoratori promuovendo il benessere fisico, supportando la salute mentale e implementando strategie di gestione dello stress da lavoro (Mataac, 2023). I manager delle Risorse Umane rivestono un ruolo cruciale nel promuovere e implementare questa cultura all'interno dell'organizzazione.

I manager delle HR sono responsabili della definizione di politiche, pratiche e linee guida che promuovano la disconnessione nel luogo di lavoro. Collaborano con i manager per sviluppare e comunicare aspettative chiare riguardo alla comunicazione e alla disponibilità al di fuori dell'orario di lavoro. Questi manager svolgono un ruolo centrale nello sviluppo di politiche che incoraggiano i lavoratori a non rispondere a email, chiamate o svolgere attività lavorative al di fuori dell'orario previsto, promuovendo una cultura che rispetta il tempo personale e il riposo dei lavoratori. Per affrontare tali sfide, le HR possono guidare iniziative e programmi di gestione dello stress da lavoro volti a mitigarne gli effetti, inclusi l'adozione di accordi di orari flessibili, l'introduzione di programmi di benessere e lo sviluppo di strategie per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata (Burke & Richardsen, 2019). Inoltre, i manager delle HR si occupano di programmi formativi volti all'educazione dei lavoratori e supervisor sull'importanza della disconnessione dal lavoro e sui potenziali impatti negativi dell'assenza del distacco psicologico sul benessere. Attraverso workshop, seminari e campagne educative, i manager delle HR





aumentano la consapevolezza e promuovono una cultura in cui i lavoratori si sentono autorizzati a stabilire confini tra lavoro e vita personale. Oltre allo sviluppo delle politiche e alla formazione, i manager delle HR svolgono un ruolo chiave nel modellare comportamenti di disconnessione. Rispettando in prima persona queste pratiche, i manager delle HR fungono da esempio per i lavoratori, rafforzando l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e incoraggiando gli altri a fare altrettanto. Collaborando con i manager, le HR possono identificare ed eliminare specifici fattori di stress all'interno del luogo di lavoro, come carichi di lavoro eccessivi o interruzioni costanti nella comunicazione. Identificare e mitigare questi fattori di stress è cruciale per sostenere una forza lavoro più sana e performante (Biron et al., 2015). In sintesi, i manager delle HR svolgono un ruolo centrale nel promuovere una cultura di supporto alla disconnessione dal lavoro. Il loro contributo nello sviluppo delle politiche, nell'educazione e nel modellare comportamenti adeguati è indispensabile per creare un ambiente di lavoro che dia priorità al benessere dei lavoratori e all'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Per completare l'unità didattica:

Leggi l'articolo online: [Ma Prieto, I. and Pilar Pérez-Santana, M. \(2014\), "Managing innovative work behavior: the role of human resource practices", *Personnel Review*, Vol. 43 No. 2, pp. 184-208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>](https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199)

UNITÀ DIDATTICA 2: IDENTIFICAZIONE DELLE PRATICHE MANAGERIALI CHE FACILITANO LA DISCONNESSIONE DEI LAVORATORI E PROMUOVONO IL BENESSERE LAVORATIVO E GENERALE.

Promuovere la disconnessione dal lavoro è essenziale per sostenere un sano equilibrio tra lavoro e vita privata, contribuendo così al benessere generale dei lavoratori. Numerose pratiche manageriali possono essere adottate dalle organizzazioni per facilitare e incentivare questa disconnessione. Nel contesto contemporaneo, caratterizzato da una connessione costante, è cruciale trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata per preservare la performance lavorativa, la salute fisica e mentale, e le relazioni sociali. I lavoratori che raggiungono tale equilibrio possono dedicarsi alle loro attività lavorative mantenendo comunque tempo sufficiente per interessi personali, famiglia, amici e riposo (Bonifacio, 2022).

Ecco alcune strategie e pratiche:

Stabilire politiche e linee guida chiare:

Sviluppare e comunicare politiche esplicite che definiscano le aspettative sugli orari di lavoro, sulla disponibilità fuori servizio e sull'evitamento di attività lavorative al di fuori di questi orari definiti. Linee guida chiare aiutano i lavoratori a comprendere i confini e a sentirsi più a loro agio nel disconnettersi dal lavoro.





Comunicare efficacemente le aspettative:

Comunicare chiaramente ai lavoratori che è accettabile e incoraggiato disconnettersi dal lavoro al di fuori dell'orario lavorativo. I manager e i supervisori dovrebbero dare l'esempio e rispettare queste linee guida, rafforzando l'importanza della disconnessione dal lavoro.

Incoraggiare l'uso dei permessi retribuiti:

Incoraggiare i lavoratori a utilizzare i permessi retribuiti e le ferie per prendersi delle pause e disconnettersi dal lavoro. È importante educare i lavoratori sui benefici del tempo libero e sottolineare l'importanza di rigenerarsi lontano dalle responsabilità lavorative.

Implementare linee guida per l'uso della tecnologia:

Stabilire linee guida sull'uso degli strumenti di comunicazione digitale (es. email, app di messaggistica) al di fuori dell'orario di lavoro. Incoraggiare i lavoratori a limitare l'uso di tali tecnologie durante le sere e i fine settimana, consentendo loro di godere di tempo personale senza interruzioni.

Impostare carichi di lavoro e scadenze ragionevoli:

Assicurarsi che i carichi di lavoro e le scadenze siano gestibili e realistiche. Evitare di sovraccaricare i lavoratori, poiché questo può portare a una costante necessità di lavorare oltre l'orario regolare. Una gestione adeguata del carico di lavoro contribuisce a un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata.

Fornire modalità di lavoro flessibili:

Offrire opzioni di lavoro flessibili, come il lavoro da remoto o orari flessibili, consentendo ai lavoratori di adattare i propri orari alle esigenze personali. Questa flessibilità aiuta a gestire efficacemente lavoro e vita privata.

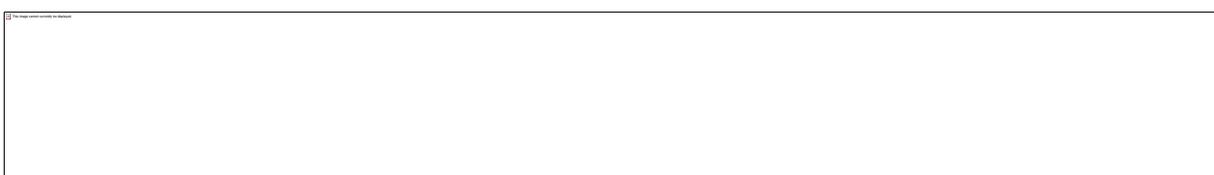
Incoraggiare pause regolari:

Promuovere una cultura in cui le pause siano considerate benefiche per la performance e il benessere generale. I manager dovrebbero incoraggiare i lavoratori a prendersi pause regolari durante la giornata lavorativa per rinfrescarsi e ricaricarsi, riducendo così la pressione di lavorare senza interruzioni.

Offrire programmi di benessere per i lavoratori:

Implementare iniziative di benessere focalizzate sulla salute fisica, mentale ed emotiva. Tali programmi possono includere workshop sulla gestione dello stress, sessioni di mindfulness e attività di fitness, elementi che contribuiscono a un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata.

Promuovere competenze di gestione del tempo:





Fornire formazione e supporto nella gestione del tempo per aiutare i lavoratori a ottimizzare le loro ore di lavoro. Dotare i lavoratori di strumenti per una gestione efficace del tempo riduce la necessità di lavorare oltre l'orario lavorativo.

Condurre sondaggi e sessioni di feedback con i lavoratori:

Richiedere regolarmente feedback ai lavoratori tramite sondaggi o sessioni di ascolto per valutare la loro esperienza rispetto alla disconnessione dal lavoro. Utilizzare questi feedback per apportare modifiche alle politiche e alle pratiche organizzative, garantendo che siano in linea con le esigenze e le aspettative dei lavoratori.

Implementando queste pratiche manageriali, le organizzazioni possono creare una cultura che supporta la disconnessione dal lavoro, promuovendo un equilibrio tra lavoro e vita privata più sano e migliorando la soddisfazione lavorativa e il benessere complessivo.

Per completare questa unità didattica leggere l'articolo online:

<https://www.thoughtfull.world/mental-health/five-best-practices-to-reconnecting-disconnected-workplaces>

<https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/addressing-employee-burnout-are-you-solving-the-right-problem>

UNITÀ DIDATTICA 3: CASI DI STUDIO ED ESEMPI RELATIVI A INTERVENTI MANAGERIALI EFFICACI E COMPORTAMENTI DI LEADERSHIP

Introduzione:

In questo caso studio, analizziamo un esempio reale di un'organizzazione che ha implementato con successo una politica di equilibrio tra lavoro e vita privata, sottolineando l'importanza del benessere dei lavoratori e del raggiungimento di un'armonia tra responsabilità professionali e vita personale.

Contesto:

ABC Technologies, una società di sviluppo software di medie dimensioni, ha riconosciuto la necessità di affrontare i crescenti livelli di stress da lavoro e burnout tra i propri lavoratori, dovuti alle lunghe ore e al carico eccessivo di lavoro. L'organizzazione ha deciso di sviluppare e implementare una politica completa di equilibrio tra lavoro e vita privata per migliorare il benessere dei lavoratori e ottimizzare la performance.

Obiettivo:





L'obiettivo principale era creare un ambiente di lavoro che promuovesse un sano equilibrio tra lavoro e vita privata, riducesse lo stress da lavoro e aumentasse la soddisfazione e il coinvolgimento dei lavoratori.

Elementi chiave della politica di equilibrio tra lavoro e vita privata:

- **Orari di lavoro flessibili:**

ABC Technologies ha introdotto orari di lavoro flessibili, permettendo ai lavoratori di adattare i propri orari in base alle esigenze personali e preferenze, garantendo al contempo il rispetto dei requisiti lavorativi.

- **Opportunità di lavoro da remoto:**

L'organizzazione ha promosso l'adozione di opzioni di lavoro da remoto, consentendo ai lavoratori di operare da casa o da altri luoghi idonei, quando necessario. Questo approccio ha reso l'ambiente di lavoro più flessibile, riducendo i tempi di pendolarismo e migliorando l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

- **Politiche chiare sui congedi:**

ABC Technologies ha stabilito politiche di congedo trasparenti, incoraggiando i lavoratori a utilizzare i propri giorni di vacanza e personali. I manager sono stati formati per sostenere e promuovere l'uso dei congedi per favorire il recupero e il rilassamento.

- **Pause regolari e iniziative di benessere:**

L'organizzazione ha implementato una politica che incoraggia i lavoratori a prendersi pause regolari durante la giornata lavorativa per rilassarsi e rigenerarsi. Sono state anche avviate iniziative di benessere, come sessioni di yoga, workshop sulla salute mentale e l'accesso a strutture fitness in sede, per supportare il benessere complessivo dei lavoratori.

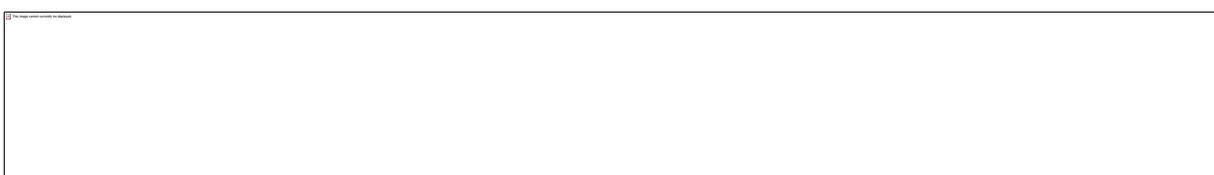
- **Gestione del carico di lavoro:**

ABC Technologies ha posto particolare attenzione alla gestione del carico di lavoro, garantendo che i lavoratori non fossero sopraffatti da compiti eccessivi. I team sono stati regolarmente monitorati per mantenere una distribuzione equilibrata del carico di lavoro.

Risultati:

L'implementazione della politica di equilibrio tra lavoro e vita privata in ABC Technologies ha prodotto diversi risultati positivi:

- **Miglioramento della soddisfazione e della fidelizzazione dei lavoratori:**





I lavoratori hanno riportato livelli più elevati di soddisfazione e hanno apprezzato l'impegno dell'organizzazione nel promuovere il loro benessere. Questo ha portato a un aumento della fidelizzazione e a una reputazione positiva, contribuendo ad attrarre nuovi talenti.

- **Aumento della performance e dell'efficienza:**

La politica ha favorito una forza lavoro più motivata ed energica, con un conseguente miglioramento della performance, dell'efficienza e della qualità del lavoro.

- **Branding positivo del datore di lavoro:**

ABC Technologies si è affermata come un'organizzazione incentrata sui lavoratori e attenta all'equilibrio tra lavoro e vita privata, diventando un datore di lavoro di riferimento e attirando i migliori talenti del settore.

Conclusione:

La riuscita implementazione di una politica di equilibrio tra lavoro e vita privata da parte di ABC Technologies dimostra l'impatto positivo che tali iniziative possono avere sulla soddisfazione dei lavoratori, sulla performance e sul successo organizzativo complessivo. Prioritizzando il benessere dei lavoratori e promuovendo un ambiente di lavoro sano, l'organizzazione ha ottenuto i vantaggi di una forza lavoro più coinvolta e soddisfatta. Come sottolinea Durkovic (2022), è cruciale che le organizzazioni dimostrino il proprio impegno verso l'equilibrio tra lavoro e vita privata attraverso politiche interne che promuovano orari flessibili, periodi di vacanza adeguati e tempo per il riposo al di fuori dell'orario lavorativo. Adottando queste misure, ABC Technologies ha creato un ambiente di lavoro che valorizza il benessere dei lavoratori, migliorando la soddisfazione e la performance complessiva.

UNITÀ DIDATTICA 4: STRATEGIE PER CREARE UN AMBIENTE CHE SUPPORTI IL DIRITTO DEI LAVORATORI A DISCONNETTERSI E A RAGGIUNGERE UN EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA.

Creare un ambiente che tuteli il diritto dei lavoratori alla disconnessione e promuova un sano equilibrio tra lavoro e vita privata richiede una combinazione di strategie mirate a definire confini chiari tra vita professionale e personale, dando priorità al benessere dei lavoratori. Di seguito sono illustrate le strategie chiave per raggiungere questo obiettivo:

Stabilire politiche e linee guida chiare:

Sviluppare e comunicare politiche esaustive che definiscano in modo esplicito le aspettative relative alla disponibilità fuori servizio, ai tempi di risposta e alla comunicazione appropriata al di fuori dell'orario di lavoro. Queste politiche devono sottolineare l'importanza di rispettare il tempo personale dei lavoratori e promuovere la disconnessione dal lavoro.





Educare i lavoratori e i manager:

Condurre programmi di formazione e sensibilizzazione rivolti a lavoratori e manager per informarli sull'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e sul diritto alla disconnessione. Offrire indicazioni pratiche su come gestire efficacemente il carico di lavoro, stabilire confini chiari e utilizzare responsabilmente gli strumenti di comunicazione.

Promuovere modalità di lavoro flessibili:

Offrire opzioni di lavoro flessibili, come orari personalizzati, lavoro da remoto o settimane lavorative compresse. Consentire ai lavoratori di scegliere soluzioni che si adattino alle loro esigenze personali, facilitando un migliore equilibrio tra responsabilità lavorative e vita privata.

Incoraggiare pause e tempo libero:

Promuovere una cultura che incentivi i lavoratori a fare pause regolari durante la giornata lavorativa e a utilizzare il tempo libero retribuito. Scoraggiare l'abitudine di lavorare durante le vacanze e sottolineare i benefici della disconnessione per rigenerarsi e migliorare il benessere complessivo.

Dare l'esempio:

I manager dovrebbero orientare il comportamento dei lavoratori, rispettando le linee guida sulla disconnessione dal lavoro e dimostrando un sano equilibrio tra lavoro e vita privata. Quando i leader danno priorità al proprio benessere e stabiliscono confini chiari, incoraggiano i lavoratori a fare lo stesso.

Limitare la comunicazione fuori orario:

Incoraggiare lavoratori e manager a ridurre la comunicazione non urgente al di fuori dell'orario di lavoro. Promuovere l'uso di strumenti che consentano di programmare l'invio dei messaggi per il giorno lavorativo successivo, minimizzando le interruzioni fuori orario.

Implementare limiti tecnologici:

Stabilire linee guida sull'uso appropriato degli strumenti di comunicazione e collaborazione, in particolare dopo l'orario di lavoro. Incoraggiare i lavoratori a disattivare le notifiche legate al lavoro durante il tempo personale per ridurre le intrusioni e preservare il loro benessere.

Monitorare il carico di lavoro e le aspettative:

Valutare regolarmente i carichi di lavoro e le aspettative dei lavoratori per garantire che siano allineati a tempistiche e capacità realistiche. Evitare di sovraccaricare i singoli, il che può portare a dover lavorare oltre l'orario regolare per rispettare richieste irrealistiche.

Sollecitare feedback dai lavoratori:





Raccogliere attivamente feedback dai lavoratori riguardo alla loro esperienza di disconnessione dal lavoro e all'equilibrio tra vita professionale e privata. Utilizzare questi feedback per apportare le necessarie modifiche a politiche e pratiche organizzative, dimostrando un impegno concreto per il benessere dei lavoratori.

Celebrare risultati e traguardi:

Riconoscere e celebrare i risultati dei lavoratori, promuovendo una cultura del successo che rispetti orari di lavoro ragionevoli. Evitare di incentivare il superlavoro per raggiungere obiettivi di performance.

Promuovere il benessere fisico e mentale:

Incoraggiare i lavoratori a praticare attività fisiche, mindfulness e hobby al di fuori del lavoro. Offrire programmi di benessere e strutture all'interno dell'organizzazione può contribuire a migliorare il benessere generale e a sostenere un equilibrio sano tra lavoro e vita privata.

Implementando queste strategie, le organizzazioni possono creare un ambiente di lavoro che rispetta il diritto dei lavoratori alla disconnessione e pone l'equilibrio tra lavoro e vita privata al centro delle proprie priorità, favorendo una forza lavoro più coinvolta, performante e soddisfatta.

Per completare questa unità didattica è necessario:

- **Leggere l'articolo online:**<https://generationsrecruitment.com/the-right-to-disconnect-finding-the-optimal-balance-between-work-and-life/>

<https://blog.trello.com/the-right-to-disconnect>

<https://www.shiftbase.com/glossary/work-life-balance>

<https://www.corporatewellnessmagazine.com/article/burnout-prevention-strategies>

References:

Burke, R. J., i Richardsen, A. M. (2019). Workplace stress, well-being, and performance: A review and conceptual synthesis. *The Routledge Companion to Well-being at Work* (3-20). Routledge.

Biron, C., Karanika-Murray, M., i Cooper, C. L. (2015). Improving organizational interventions for stress and well-being: An integration of micro and macro-level approaches. *The Oxford Handbook of Work and Organizational Psychology, Vol. 2*, 162-180). Oxford University Press.

Durkovic, L. (2022) The right to disconnect: Why leaders should encourage employees to unplug

<https://blog.trello.com/the-right-to-disconnect>



SWITCHOFF: Supporting worker's well being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



Mataac, C. (2023) The Role of HR in Promoting Employee Health, Well-being, and Workplace Culture



