



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

Le pari opportunità e i principi fondamentali del diritto antidiscriminatorio

*Dalle pari opportunità
al benessere organizzativo*

Programma del modulo:
“Dalle pari opportunità al benessere organizzativo”

- *Cos'è il benessere organizzativo;*
- *Direttiva del Ministro della Funzione pubblica;*
- *Equità e leadership;*
- *D.Lgs 150/2009 e qualità del lavoro;*
- *Indicatori di benessere, indicatori di malessere;*
- *La promozione del benessere organizzativo all'Università degli studi di Palermo;*

Cos'è il benessere organizzativo.

Il termine benessere sul luogo di lavoro risale al 1981 (ILO “Occupational Safety and Health Convention”) e indica non solo l’assenza di malattia e infermità ma anche tutti quegli elementi fisici e mentali che possono influire sulla salute dei lavoratori. **Benessere organizzativo** è la capacità delle organizzazioni di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo. **Il concetto di benessere organizzativo** si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l’organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all’organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. (*Annalisa Rosiello-Wikilabour Italia*)

Benessere organizzativo

è l'insieme dei nuclei culturali dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro, promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.

(Formez Crui Bruna Pellizzoni)

Il concetto di salute amministrativa si riferisce alla capacità di un'organizzazione di crescere e svilupparsi promuovendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico e alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora ... il miglioramento di questa dimensione può significare un concreto salto di qualità nell'efficienza dell'intero sistema.

Clima organizzativo

è l'insieme delle percezioni soggettive dei componenti un'organizzazione, relative alla politica, alle relazioni interne, ai processi amministrativi, etc etc.

Cultura organizzativa

significa porre attenzione non solo agli aspetti economici ma anche al sistema sociale interno, anche tramite le relazioni sindacali.

Cultura della partecipazione
per il raggiungimento del risultato piuttosto
che cultura dell'adempimento.

Motivazioni dei lavoratori,
bisogna “negoziare” continuamente i rapporti che
l’individuo ha con l’organizzazione per fornire
“significato” al lavoro che si fa.

Programma “cantieri”

Il dipartimento della F.P. ha emanato la direttiva dopo aver effettuato il c.d. “programma cantieri”: 3000 dipendenti di enti e amministrazioni pubbliche, sono stati coinvolti nel programma valutando i fattori psicosociali connessi alla salute in ambito organizzativo.

Successivamente la ricerca si è estesa e ha portato alla costituzione di un osservatorio nazionale.

“Importanza per lo sviluppo e l’efficienza delle Amministrazioni sostenere e promuovere le migliori condizioni emotive dell’ambiente in cui si lavora, un clima organizzativo che stimoli la creatività e l’apprendimento, l’ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro”

Direttiva del Ministro della Funzione pubblica (24/3/2004)

Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nella P.A: ministro Luigi Manzella

Il dipartimento della Funzione Pubblica ritiene che le amministrazioni pubbliche oltre ad attivarsi per raggiungere efficienza ed efficacia debbano “realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita e delle prestazioni” (quindi risultano strettamente collegate le finalità dei servizi che le P.A. rendono con le condizioni emotive delle persone che devono contribuire a raggiungere tali fini).

È necessario un cambiamento culturale.

Attenzione agli spazi architettonici

Allo sviluppo professionale

Ai rapporti tra le persone

Per ottenere il cambiamento adottare misure per migliorare il sistema sociale interno, le relazioni interpersonali e la cultura organizzativa

Motivazioni: “... necessità di valutare l’impatto organizzativo delle riforme legislative degli ultimi anni e delle trasformazioni legate all’utilizzo delle nuove tecnologie sul personale delle pubbliche amministrazioni e di responsabilizzare la dirigenza sulla efficace gestione delle risorse umane”.

Benessere organizzativo in stretta correlazione con gli obiettivi e risultati dell'azione dirigenziale

(prevederlo nei contratti)

Osservatorio italiano sulla salute organizzativa

Il piano di miglioramento previsto dalla direttiva prevede l'intervento su uno o più di questi aspetti:

- a) struttura e ruoli organizzativi
- b) innovazione tecnologica
- c) processi organizzativi
- d) cultura organizzativa
- e) politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane
- f) comunicazione interna ed esterna
- g) modifica di norme e procedure

Giustizia organizzativa:

Nel rispetto dei CCNL equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzione di carichi di lavoro.

Equità

Le persone percepiscono come non equo il rapporto tra quanto danno e quanto ricevono dall'amministrazione sia nei termini di inadeguatezza dei sistemi di valutazione sia nei termini della assenza di pari opportunità di carriera.

(Annalisa Rosiello)

Numerose amministrazioni sono percepite come incapaci di dare il giusto valore alle persone, di utilizzare appieno le competenze presenti e di far crescere professionalmente il proprio personale .

Queste tendenze sono più marcate nelle amministrazioni più ancorate alle prassi consolidate, più autocentrate, meno disponibili al confronto con l'esterno e ai processi innovativi.

*(Manuale Benessere organizzativo
a cura di F. Avallone e M. Bonaretti)*

La mancanza di un senso di equità e di giustizia è un aspetto fortemente sintonico con l'aspetto di scarsa valorizzazione del personale.

La sensazione delle persone di essere come invisibili per la propria organizzazione sembra aggravata alla luce del senso di responsabilità su tale insensibilità e incapacità organizzativa che la mancanza di giustizia vi aggiunge.

*(Manuale Benessere organizzativo a cura di
F. Avallone e M. Bonaretti)*

***Decreto Legislativo 150/2009 e qualità del lavoro
Attuazione della Legge n. 15 del 4/3/2009 in materia di
ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e
di efficienza e trasparenza delle P.A.***

La legge prevede un organismo indipendente della valutazione della performance, che nelle università corrisponde ai singoli nuclei di valutazione, tra i compiti di questo organismo ci sono:

- la verifica della promozione delle pari opportunità
- la cura annuale di un'indagine sul livello di benessere organizzativo del personale e la sua valutazione del proprio superiore gerarchico da riferire alla Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità (nominata dal Consiglio dei ministri su proposta del ministro della funzione pubblica, in carica per 5 anni).

L'Università di Palermo su Dlgs

Ottimizzazione: delle risorse umane, organizzative ed informatiche, al fine di raggiungere incremento dell'efficienza.

Sviluppare un orgoglio di appartenenza (tramite la formazione di una identità comune forte e dotata di una mission precisa e motivante).

Relazioni interpersonali all'interno delle strutture

Secondo il D.Lgs il miglioramento del clima organizzativo dovrebbe costituire un obiettivo per i dirigenti.

Le indagini dei cantieri hanno dimostrato che il dirigente sembra non ascoltare, essere disinteressato ai suggerimenti, incapace di essere punto di riferimento per il lavoro, soggetto con cui è più frequente il conflitto che il confronto ... il peso della storia sembra assumere il sopravvento: una classe dirigente storicamente non professionale, riconosciuta per via contrattuale e a cui, anche le nuove norme hanno forse assegnato un ruolo da perfezionare.

*(Manuale Benessere organizzativo a cura di
F. Avallone ed M.. Bonaretti).*

A loro volta i dirigenti appaiono spaesati, sofferenti per questa assenza di dialogo con i collaboratori che li porta a non costruire un legame forte con il gruppo di cui si percepiscono estranei.

*(Manuale Benessere organizzativo
a cura di F. Avallone ed M. Bonaretti).*

Indicatori di benessere, indicatori di malessere.

La Facoltà di Psicologia di Roma La Sapienza, sulla base delle variabili critiche (pag 4 della direttiva) che assicurano o meno il benessere nelle P.A., ha individuato i seguenti indicatori:

Indicatori di benessere:

1. soddisfazione per l'organizzazione;
2. voglia di impegnarsi per l'organizzazione;
3. sensazione di far parte di un team;
4. voglia di andare al lavoro;
5. elevato coinvolgimento;
6. speranza di poter cambiare le proprie condizioni;
7. percezione di successo dell'organizzazione;
8. rapporto tra vita lavorativa e privata – percezione di equilibrio tra tempo libero e lavoro;
9. relazioni interpersonali;
10. valori organizzativi;
11. immagine del management – fiducia nelle capacità gestionali della dirigenza (credibilità) e apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza (stima).

Indicatori di malessere:

1. insofferenza nell'andare al lavoro;
2. assenteismo;
3. disinteresse per il lavoro;
4. desiderio di cambiare lavoro;
5. alto livello di pettegolezzo;
6. covare risentimento verso l'organizzazione;
7. aggressività abituale e nervosismo;
8. disturbi psicosomatici;
9. sentimento di inutilità;
10. sentimento di disconoscimento;
11. lentezza nella performance;
12. confusione organizzativa in termini di ruoli e compiti
13. venir meno della propositività a livello cognitivo;
14. aderenza formale alle regole e anaffettività lavorativa.

La promozione del benessere organizzativo all'Università di Palermo

Indagine sulla valutazione del rischio da stress da lavoro correlato. L'art. 28 - comma 1 del D.Lgs 9/4/2008 n. 81, recependo i contenuti dell'accordo europeo dell'8/10/2004, prevede tale valutazione per tutti i datori di lavoro.

La rilevazione dello stress da lavoro correlato può servire per attivare percorsi volti al miglioramento della produttività mediante il monitoraggio delle variabili psicosociali e l'individuazione di antagonismi e atteggiamenti sterilmente competitivi che possono generare tendenze regressive nell'organizzazione.

Inoltre l'indagine su stress da lavoro correlato è strettamente collegata ad iniziative sul benessere, anche per quanto previsto dal D.Lgs 150/2009

Sono state individuate 2 strutture:

le segreterie generali degli studenti
e il dipartimento di Scienze e tecnologie
molecolari e biomolecolari,
ma si prevede di allargare successivamente
l'indagine a tutto l'Ateneo.

Bilancio delle competenze

Favorire forme di partecipazione organizzativa, la costituzione di gruppi di lavoro trasversali, la condivisione delle competenze, possono rappresentare utili meccanismi di incentivazione organizzativa.

Coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

(Vangi)

Anche la formazione realizzata da personale interno rappresenta una modalità importante per riconoscere e valorizzare il contributo individuale e comunicare nuove opportunità.

È noto che in un sistema ad alta intensità intellettuale, come sono le Università, acquistano grande importanza le relazioni informali tra le persone ...
Esplicitare e socializzare il sapere presente, consente di trasformare l'apprendimento individuale in apprendimento organizzativo.

*(Manuale Benessere organizzativo
a cura di F. Avallone ed M. Bonaretti).*

Comunicazione ad una via. Piano di comunicazione. Ascolto organizzativo.

Occorre individuare forme di relazione diretta con i lavoratori integrando comunicazione interna ed esterna e individuando modalità per valorizzare il lavoro, renderlo visibile agli occhi dei colleghi e dei cittadini.

*(Manuale Benessere organizzativo
a cura di F. Avallone ed M.. Bonaretti).*