

Benessere organizzativo, pari opportunità e miglioramento della *performance* delle Organizzazioni Pubbliche

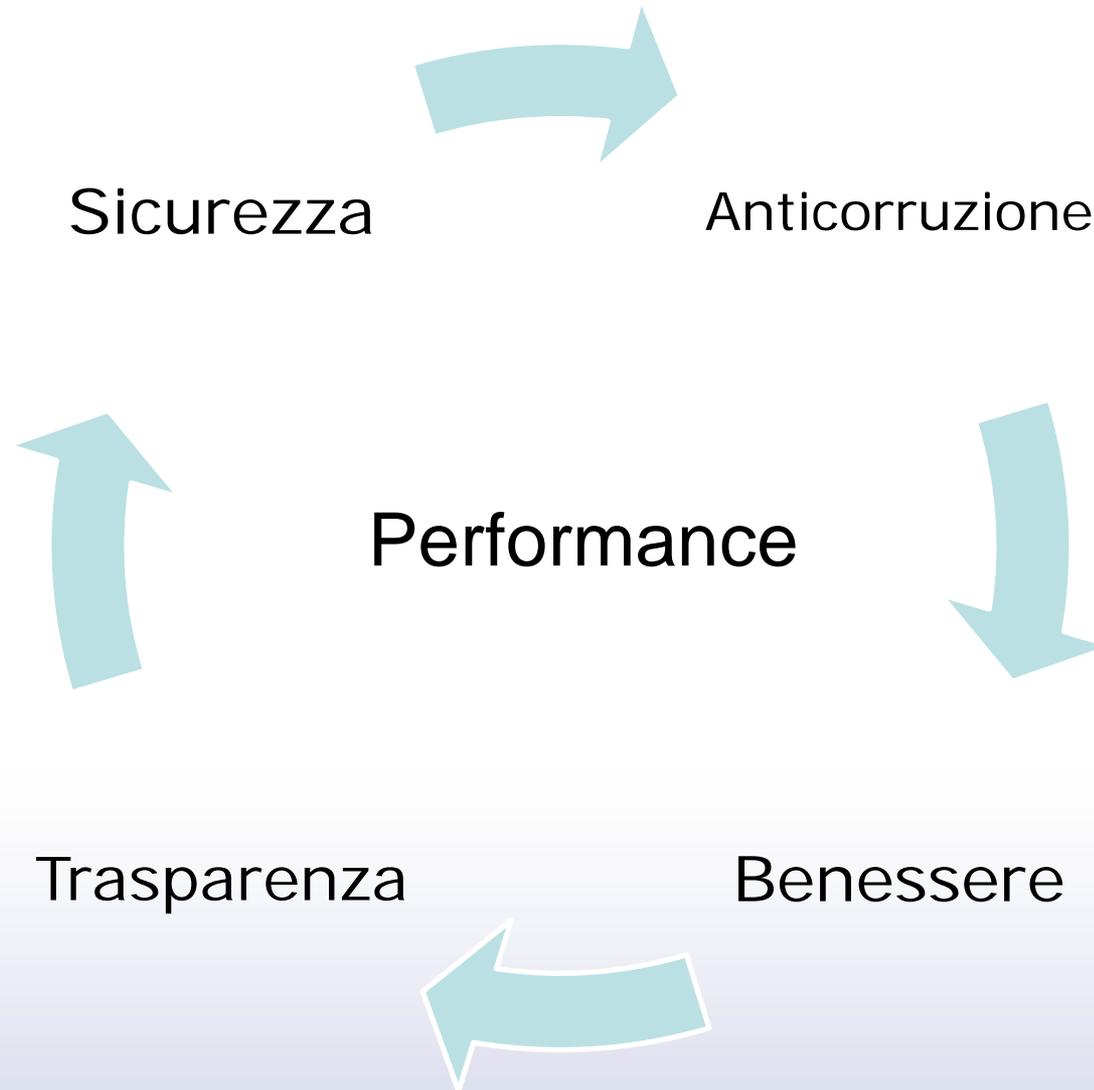
Luca Marchesi

Vice Direttore Generale ARPA Lombardia

Presidente OIV ARPA Calabria e Puglia

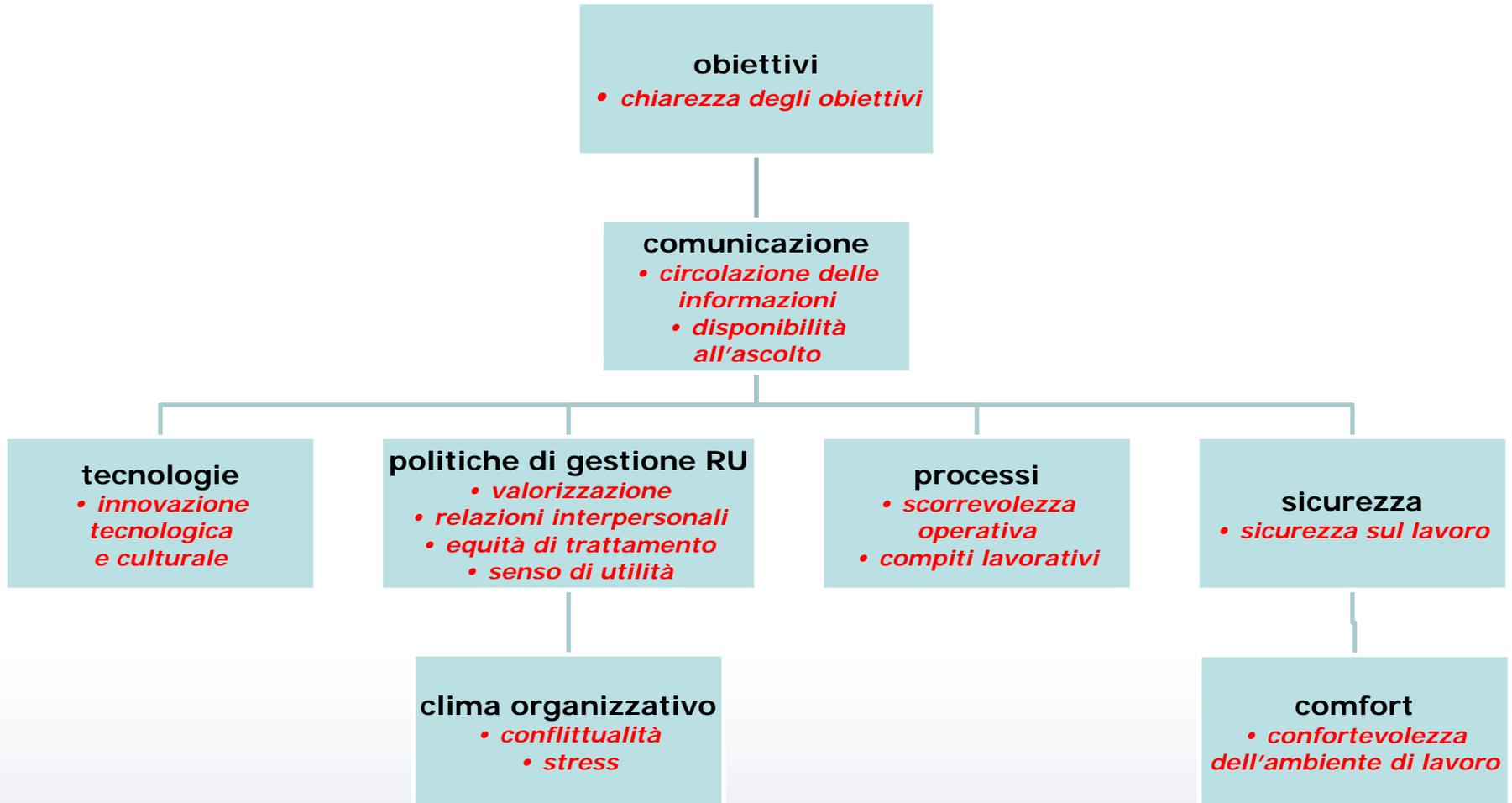
Ancona, 14 ottobre 2014

- Decreto Legislativo 150/09 sulle funzioni dell'OIV (art. 14 comma 4 lettera H)
- Legge 190/12 «anticorruzione»
- Decreto Legislativo 33/13 «trasparenza»
- Direttiva 4 marzo 2004 della Funzione Pubblica sul benessere organizzativo
- Decreto Legislativo 81/08 «sicurezza»
- Legge 183/10 istitutiva dei CUG (art. 21)
- Direttiva 4 marzo 2011 sulle linee guida CUG



- Il concetto di salute organizzativa attiene alla capacità di un'organizzazione di funzionare, svilupparsi e raggiungere i propri obiettivi promuovendo e garantendo nelle persone un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, rilevabile in termini di "benessere organizzativo"
- Il "benessere organizzativo" attiene quindi, in ultima istanza, alla qualità della relazione esistente tra le persone ed il proprio ambiente di lavoro
- In un'organizzazione il grado di "benessere organizzativo" può influire in modo significativo sulle *performance* dei singoli e dei gruppi

- Anche nella Pubblica Amministrazione il miglioramento del “benessere organizzativo” può significare un concreto salto di qualità nella *performance* dell'intero sistema
- Al contrario, quando si verificano condizioni di scarso “benessere organizzativo” si possono determinare:
 - diminuzione della produttività
 - assenteismo
 - bassi livelli di motivazione
 - ridotta disponibilità al lavoro
 - carenza di fiducia
 - mancanza di impegno



L'Organizzazione deve favorire:

- 1. Chiarezza degli obiettivi:** pone obiettivi chiari ed espliciti ed è coerente tra enunciati e prassi operative
- 2. Circolazione delle informazioni:** mette a disposizione le informazioni pertinenti al lavoro
- 3. Disponibilità all'ascolto:** ascolta le istanze dei dipendenti

4. **Innovazione tecnologica e culturale:** è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale
5. **Valorizzazione del personale:** riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimola nuove potenzialità
6. **Relazioni interpersonali:** stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo
7. **Equità di trattamento:** assicura equità di trattamento retributivo, di assegnazione di responsabilità e di promozione del personale

8. **Senso di utilità:** stimola la percezione di utilità sociale del lavoro ed il sentimento di contribuire a risultati comuni
9. **Gestione della conflittualità:** riesce a mantenere la conflittualità interna a livelli fisiologici
10. **Gestione dello stress:** riesce a mantenere lo stress a livelli accettabili
11. **Scorrevolezza operativa:** assicura rapidità di decisione e supporta l'azione verso il conseguimento degli obiettivi

- 12. Compiti lavorativi:** fa sì che le caratteristiche dei compiti lavorativi non pesino in modo eccessivo sui dipendenti

- 13. Sicurezza sul lavoro:** adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali

- 14. Confortevolezza dell'ambiente di lavoro:** allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente

Chiarezza degli obiettivi

- Presentazione della direttiva annuale del vertice politico
- Presentazione degli obiettivi strategici ed operativi
- Riunioni di miglioramento continuo
- Riunioni di valutazione dei risultati

Circolazione delle informazioni

- Comunicazione interna
- Lavoro in gruppi di processo
- Presentazione della direttiva annuale del vertice politico
- Presentazione degli obiettivi strategici ed operativi
- Rituali sociali
- Riunioni di miglioramento continuo

Disponibilità all'ascolto

- *Counseling*
- Dinamiche di gruppo
- Formazione congiunta dirigenti-funzionari direttivi
- Metabletica
- Riunioni di miglioramento continuo

- CPO dal 2006 e poi CUG dal 2011
- Piano di azioni positive, proposto dal CUG e adottato dall'Ente, con un budget dedicato
- Costituzione di un Ufficio B.O.
- Politiche di conciliazione vita-lavoro come politiche per la famiglia
- Telelavoro

- Misurazione
 - Indicatori di BO
 - Indicatori di performance
 - Studio delle correlazioni
- Inserimento nel sistema obiettivi di:
 - Attuazione Piano azioni positive
 - Momenti formativi e LAB sul benessere organizzativo e loro follow up

- CUG
- OIV
- STP
- P&C
- SPP
- Ufficio Benessere Organizzativo

**Utilizzo strategico
e integrato
degli strumenti**

... ma soprattutto

- Vertice aziendale (DG, DO, DA, DTS...)
- Dirigenza
- Funzionari direttivi
- Personale

- Integrazione degli strumenti di programmazione e gestionale (PP, PA, PdP, obiettivi, POF... Rendiconto, Rel.Performance, Bilancio di Sostenibilità...)
- Utilizzo strategico da parte delle Direzioni
- Inserimento nel PP 2015-2017, Area C:
 - Sicurezza
- Inserimento nei lavori AssoArpa:
 - Processi e Benchmarking
 - Performance
 - Trasparenza
 - Anticorruzione

Community

1) Rilevazione comparata (stesso standard) del benessere organizzativo sul personale delle ARPA: Calabria, Puglia, Piemonte, Lombardia.
aperto ad altre Agenzie disponibili ad aggregarsi

2) Costruzione di un set di indicatori che, in un'ottica pluriennale, correlino il benessere organizzativo con la performance organizzativa.

3) Realizzazione di una iniziativa di formazione congiunta per i CUG e gli OIV sui temi del benessere e della performance.

Grazie per l'attenzione!