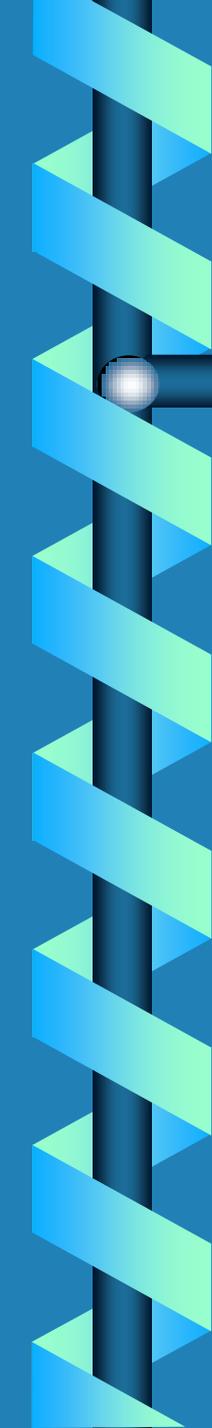


**“Benessere organizzativo. Teoria  
e prassi per una P.A. all’altezza  
delle sfide della società italiana”.**

*(Spinea, 3 Luglio 2010)*

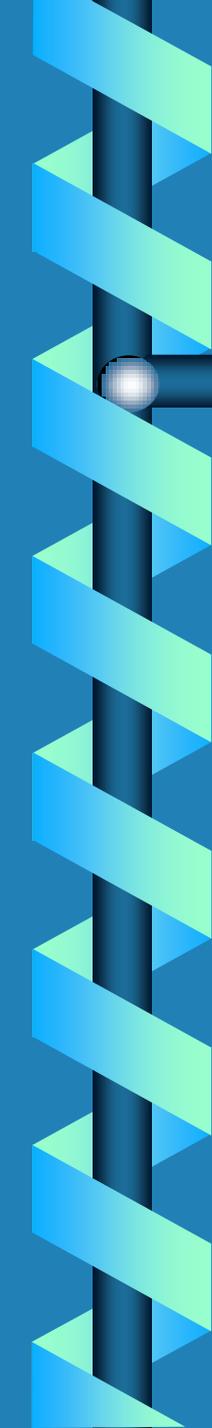
**A cura di  
Annalisa Vegna  
Consigliera di Parità Provinciale**



# “Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una P.A. all'altezza delle sfide della società italiana”.

## *Benessere organizzativo*

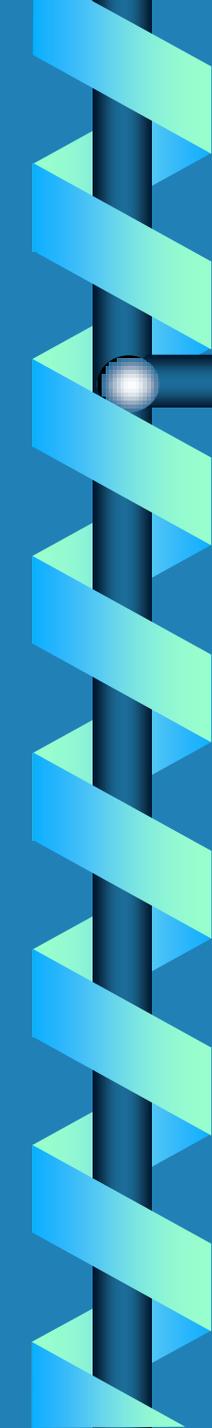
non indica tanto la qualità dell'ambiente di lavoro in senso fisico (salubre, accogliente, confortevole), quanto la **capacità di un'organizzazione di mantenere e promuovere un buon grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle persone che in essa vi lavorano.**



**“Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una  
P.A. all’altezza delle sfide della società italiana”.**

## ***Benessere organizzativo***

punta sulla **valorizzazione** dei dipendenti, dei rapporti interpersonali, dell’ambiente fisico, della **circolazione delle informazioni**, dell’organizzazione delle attività lavorative e **dell’equità** del trattamento retributivo.



**“Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una  
P.A. all'altezza delle sfide della società italiana”.**

**COSTI** derivanti dalla mancanza di un ambiente lavorativo “*friendly*”

**per i datori di lavoro:** assenteismo, elevato turn over che determinano elevati costi per la ricerca, l'assunzione e la formazione di nuovi collaboratori; perdita di *know how* del capitale umano con ripercussioni negative in merito alla immagine di sé che l'azienda offre all'eterno.

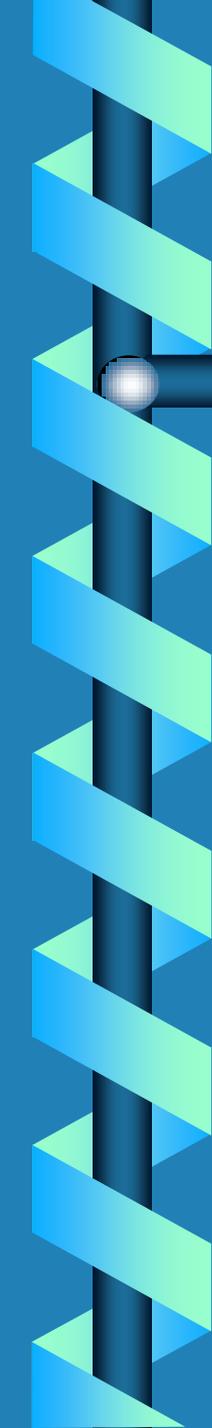


**“Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una  
P.A. all'altezza delle sfide della società italiana”.**

**COSTI** derivanti dalla mancanza di un ambiente lavorativo *“friendly”*

**per i lavoratori:**

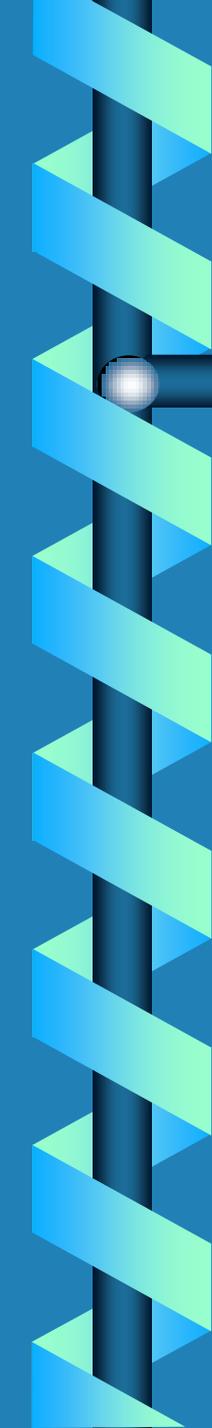
assenteismo, elevato turnover, scarsa motivazione, disponibilità, soddisfazione, minore qualità del lavoro e minor senso di appartenenza all'organizzazione, sentimento di disconoscimento delle proprie capacità e del proprio lavoro.



**“Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una  
P.A. all’altezza delle sfide della società italiana”.**

**COSTI** derivanti dalla mancanza di un ambiente lavorativo *“friendly”*

**per la società civile nel suo complesso** in quanto una persona insoddisfatta inizia a manifestare comportamenti aggressivi e nevrotici, disturbi psicosomatici, sentimenti di inutilità che hanno inevitabili ripercussioni nei rapporti familiari e sociali.



# “Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una P.A. all’altezza delle sfide della società italiana”.

Se decliniamo il **BENESSERE ORGANIZZATIVO**  
in una **PROSPETTIVA di GENERE**

esso implica il rispetto delle **PARI OPPORTUNITÀ**  
nella gestione delle risorse umane e la capacità di  
favorire la **CONCILIAZIONE** fra responsabilità di  
lavoro e familiari, fra tempi di lavoro e di vita dei  
dipendenti.



# “Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una P.A. all'altezza delle sfide della società italiana”.

Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica

**Direttiva 24.03.2004** “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”

**BENESSERE ORGANIZZATIVO** come elemento di **miglioramento della qualità di vita dei lavoratori, delle prestazioni e dell'efficienza** della p.a.

P.A. come **datore di lavoro esemplare** deve sostenere quali priorità di **cambiamento** il miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e della **cultura organizzativa**.



# “Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una P.A. all'altezza delle sfide della società italiana”.

**Direttiva del 23.05.2007** del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità

Per migliorare la qualità del lavoro la PA deve svolgere un ruolo di volano oltre che propositivo nella **promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità** e della **valorizzazione delle differenze** nelle politiche del personale, **rimuovendo ogni forma di discriminazione in ogni fase del rapporto di lavoro**



# “Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una P.A. all'altezza delle sfide della società italiana”.

## **Le amministrazioni**

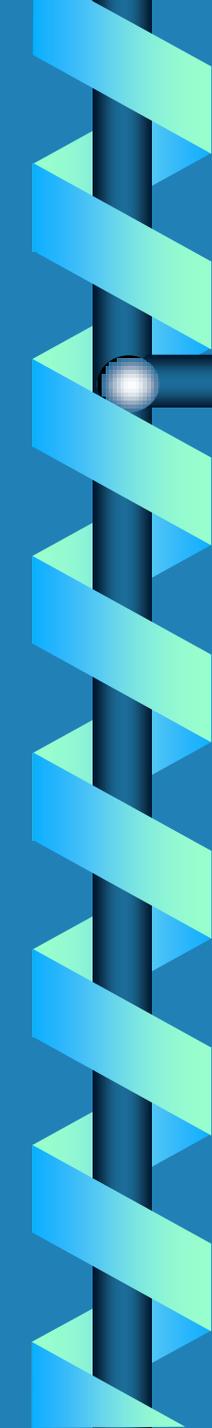
individuano le aree critiche o le eventuali discriminazioni dirette e indirette attraverso indagini, studi, attività di analisi in ogni fase ed aspetto della vita lavorativa

avviano azioni di miglioramento

“relazionano” sulle attività in corso e su quelle previste

**I Dipartimenti** (Funzione Pubblica e Pari Opportunità)

raccolgono, analizzano e restituiscono i dati (funzione di Osservatorio)



# “Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una P.A. all'altezza delle sfide della società italiana”.

**D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Tra i **fattori di misurazione e valutazione della performance** organizzativa di un'amministrazione viene indicato dal **raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità** (art. 8, lett. h);

**nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale** (art. 9, co. 3)

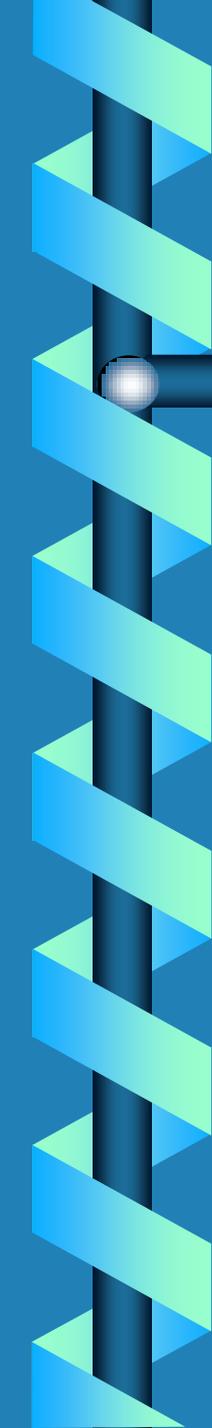


**“Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una  
P.A. all'altezza delle sfide della società italiana”.**

---

- ➔ E' necessario prendere consapevolezza che attuare **politiche di conciliazione** significa creare un **buon clima in azienda.**

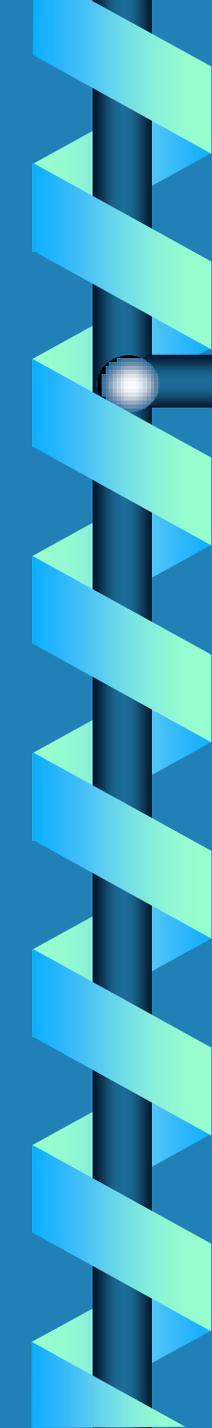
**Perché ciò accada è necessario un  
cambiamento culturale !**



**“Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una  
P.A. all'altezza delle sfide della società italiana”.**

La maggior parte degli **interventi formativi** rivolti ai dipendenti pubblici si collocano nell'area del “**sapere**”, qualche volta nella direzione del “**saper fare**”, rarissimamente coinvolgono l'area del “**saper essere**”.

→ PASSARE DALL'AREA DEL  
**SAPERE/dell'ADEMPIMENTO** A QUELLA  
DEL **SAPER ESSERE !**



# “Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una P.A. all’altezza delle sfide della società italiana”.

## Strumenti a disposizione per la promozione del benessere organizzativo in un’ottica di genere

**Le amministrazioni devono** favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e favorire la diffusione del telelavoro
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi
- individuare e rimuovere aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione (privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza)

# **“Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una P.A. all'altezza delle sfide della società italiana”.**

## **Strumenti a disposizione per la promozione del benessere organizzativo in un'ottica di genere**

- diffondere tra tutto il personale la conoscenza della normativa a tutela delle po e sui congedi
- adottare modalità organizzative che garantiscono la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione
- monitorare incarichi, indennità posizioni organizzative per individuare e rimuovere eventuali differenziali retributivi
- formare la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità
- produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere
- favorire analisi di bilancio di genere

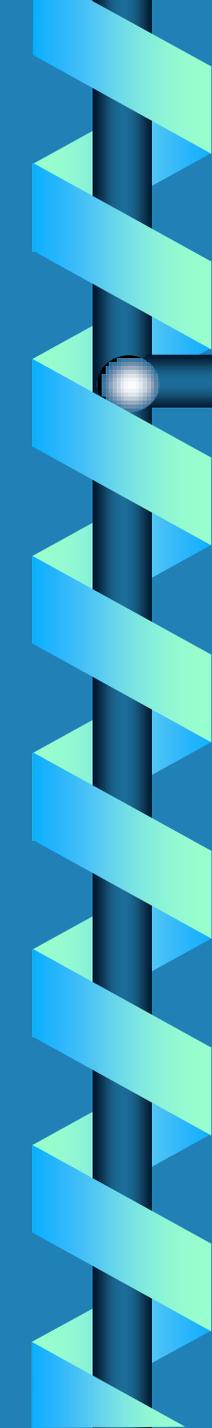


# “Benessere organizzativo. Teoria e prassi per una P.A. all'altezza delle sfide della società italiana”.

## Strumenti a disposizione per la promozione del benessere organizzativo in un'ottica di genere

Tutte queste azioni producono un **miglioramento sociale interno**, creano un **clima organizzativo** che stimola la creatività, l'apprendimento, sviluppa le motivazioni al lavoro spesso trascurate nella tradizionale gestione del personale.

Ruolo importante giocano le relazioni sindacali



---

Grazie per l'attenzione !

Annalisa Vegna  
Consigliera Provinciale di Parità

[annalisa.vegna@provincia.venezia.it](mailto:annalisa.vegna@provincia.venezia.it)