

La valorizzazione del benessere lavorativo

giornata di formazione e auto-formazione

Direzione PER e Servizi del personale

Martedì 18 dicembre 2018

Nei giorni 20 e 21 Novembre 2018 la SNA ha organizzato a Roma la seconda edizione del Corso “Valorizzazione del Benessere Lavorativo”. Il corso era finalizzato a fornire le conoscenze teoriche e di carattere pratico per la realizzazione di una strategia complessiva volta a creare un contesto lavorativo libero da forme di violenza psicologica e di discriminazione, a diffondere la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e a ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, favorendo la realizzazione di soluzioni organizzative per la valorizzazione del benessere di chi lavora. Il corso era rivolto ai componenti degli uffici del personale e dei Comitati Unici di Garanzia.

La Legge 4 novembre 2010 n. 183 ha disposto la costituzione in tutti gli enti pubblici del “Comitato Unico di Garanzia”.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è un organismo attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi tra i quali razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione della pubblica amministrazione in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni al fine di promuovere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

I compiti e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia, sono stati stabiliti dalle linee guida introdotte dal Ministro per la Pubblica amministrazione e l’innovazione e dal Ministro per le Pari opportunità con la Direttiva del marzo 2011, e sono propositivi consultivi e di verifica.

Per quanto riguarda i compiti di verifica questi sono di controllo su:

- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo;
- Esito delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;

Uno degli obiettivi più importanti del CUG è sicuramente il miglioramento del benessere organizzativo.

Per "benessere organizzativo" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione"

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, il linguaggio, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori.

Molteplici studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più e cienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e con un "clima interno" sereno e partecipativo. Il benessere lavorativo è quindi lo stato soggettivo di chi opera in uno specifico contesto e l'insieme dei fattori che contribuiscono a determinarne il benessere.

Il CUG ENEA per espletare al meglio i suoi compiti di valorizzazione del benessere organizzativo, ha avviato una collaborazione con i Servizi di prevenzione e Protezione dei centri Casaccia, Frascati e Sede Legale, per la stesura del Documento di Valutazione del rischio (DVR) stress lavoro correlato in ottica di genere. Questa collaborazione nasce anche per rispettare quanto introdotto dal d.lgs 150/2009 e dalle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008).

Un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, ciò è richiamato sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5).

L'art. 28 D.Lgs. 81/08 prevede che, nell'effettuare la valutazione, il datore di lavoro tenga anche conto di rischi particolari quali "quelli collegati allo stress lavoro-correlato", con la ovvia conseguenza che di essi dovrà tenersi conto nella elaborazione del documento di sicurezza nel quale vanno riportate le linee di fondo della politica aziendale in materia di sicurezza del lavoro.

Il nuovo approccio legislativo considera il lavoratore in tutte le sue dimensioni in quanto, se i rischi di natura fisica possono indurre danni attraverso un processo diretto, i rischi psico-sociali possono incidere sul benessere dei singoli e dei gruppi generando disagi e disturbi di varia natura che, con il tempo, si possono cronicizzare in condizioni patologiche.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha collocato tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno e, in generale, della cultura organizzativa, cioè le condizioni migliorative del "Benessere Lavorativo".

Le aree di intervento per migliorare il benessere organizzativo sono:

- Seminari informativi
- Corsi di formazione
- Sportelli di ascolto
- Progetti di promozione della salute
- fattori organizzativi (comunicazione, telelavoro, lavoro agile, ambiente di lavoro etc)

L'articolo 48 del D.lgs 11/4/2006 n. 198 impone a ciascun soggetto della pubblica amministrazione di adottare un Piano di Azioni Positive.

Il Piano è stato studiato, elaborato e proposto all'Amministrazione dal Comitato Unico di Garanzia con lo scopo di rispondere al dettato normativo ma anche con l'obiettivo di dare un contributo concreto all'attuazione delle pari opportunità nel lavoro, al miglioramento del clima lavorativo e per favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale.

Le aree di intervento del Piano di Azioni Positive ENEA 2017 2019 sono:

1. Comunicazione e informazione
2. Equa rappresentatività e dignità di genere
3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro
4. Benessere Organizzativo
5. Formazione
6. Collaborazioni nazionali ed internazionali
7. Sicurezza in chiave di genere

Le aree del piano di azioni positive prevedono una serie di azioni espletate nel triennio in collaborazione con altri Uffici e Organismi dell'Amministrazione: Ufficio del personale, Servizi di Prevenzione e Protezione della Direzione Infrastrutture, Organismo Indipendente di Valutazione.

In questo contesto, sono auspicabili sempre maggiori collaborazioni tra CUG e Amministrazione, e tra CUG ENEA e quelli di altre amministrazioni pubbliche confermando e rafforzando così le finalità sociali e di genere dei comitati.