

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI CARLO BO
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA - DIGIUR
SCUOLA DI GIURISPRUDENZA
LABORATORIO DI DIRITTO SINDACALE E DEL LAVORO - DIRITTO DELLA SALUTE E DELLA
SICUREZZA DEI LAVORATORI

Conferenza - Seminario

**Benessere organizzativo:
concetto, evidenze e
indicazioni normative**

dott.ssa Laura Barnaba

20 aprile 2016

Perché un seminario sul “benessere organizzativo”?

Molte norme relative al mondo del lavoro pubblico fanno riferimento al “benessere organizzativo” (BO)

E' essenziale che i destinatari delle norme sappiano cosa si intende per BO, ma questo non è scontato

Punti di contatto con SSL

Quali sono concretamente i compiti delle Amministrazioni rispetto al BO?

- Quali quelli di dirigenti e lavoratori?
- E quelli del CUG?
- Che rapporto c'è tra BO, stress lavoro-correlato e altri rischi psicosociali, SSL in generale?



BO: esigenze di chiarimento

- “Benessere organizzativo” è un costrutto di psicologia del lavoro, delle organizzazioni e delle risorse umane
- E' stato sviluppato negli anni 2000 dal prof. Francesco Avallone e collaboratori portando a sintesi esperienze internazionali e contributi anche di altre discipline
- Il modello è stato preso a riferimento nella Direttiva della Presidenza del Consiglio 24.3.2004 (c.d. “direttiva benessere”)

Avvertenza! Anche nell'ambito della psicologia si usa talora “benessere organizzativo” in modo generico, senza un riferimento stringente al modello della “direttiva benessere”

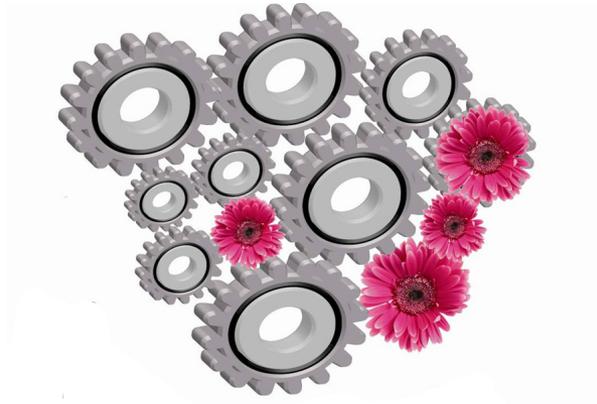
OBIETTIVI

- Presentare la normativa sul “benessere organizzativo”
- **Presentare il modello di BO a cui fa riferimento la c.d. “direttiva benessere”, le evidenze scientifiche e alcune esperienze**
- Presentare il questionario CIVIT/ANAC sul BO ed evidenziare le differenze con il questionario e il modello della direttiva
- Esaminare il rapporto tra BO e SSL (in particolare stress lc e rischi psicosociali)
- **Riflettere insieme sulle conquiste, le questioni aperte e le prospettive future**

Programma

- Il BO nella normativa
- Il BO secondo la c.d. direttiva benessere (modello del prof. Avallone)
- Evidenze scientifiche ed esperienze (cenni)
- Il BO nel questionario CIVIT/ANAC
- BO e salute e sicurezza del lavoro (non solo stress lc!)
- Questioni aperte e prospettive future: **dibattito**

1. Il BO nella normativa



Il BO nella normativa-1

- c.d. “Direttiva benessere”
- Direttiva della Presidenza del Consiglio-
Dipartimento della funzione pubblica del
24.3.2004 : MISURE FINALIZZATE AL
MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE
ORGANIZZATIVO NELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI
- (G.U. serie generale n. 80 del 5 aprile 2004)

La direttiva sollecita le amministrazioni a:

- impegnarsi non solo sul piano del raggiungimento degli obiettivi di produttività ed efficacia, ma anche a realizzare, per i propri dipendenti, un insieme di ambienti e relazioni atti a contribuire al miglioramento della qualità della vita lavorativa
- a valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro
- a realizzare misure di miglioramento per valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra dirigenti e operatori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria Amministrazione
- rendere attrattive le Amministrazioni Pubbliche per i talenti migliori, migliorare l'immagine interna ed esterna e la qualità complessiva dei servizi forniti dall'Amministrazione
- diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento
- realizzare sistemi di comunicazione interna
- Infine, **a prevenire i rischi psicosociali di cui al D. Lgs. 626/94**

Il BO nella normativa-2

- **c.d. “Riforma Brunetta”**: Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009: 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 (G.U. serie generale del 31 ottobre 2009)
- Art. 14, c. 5 e s.m.i.

Introduce le indagini annuali sul livello di BO, il grado di condivisione del sistema di valutazione del personale e la valutazione del proprio superiore gerarchico.

La predisposizione dei modelli e la raccolta dei dati di tutte le Amministrazioni era della CIVIT/ANAC, che li ha emanati all’inizio del 2013; la competenza è attualmente della Presidenza del Consiglio, ma l’obbligo delle rilevazioni potrebbe essere abolito

<http://www.camera.it/leg17/682?atto=268&tipoAtto=Atto&leg=17&tab=2#inizio>

Il BO nella normativa- 3

•c.d. “Delegato lavoro”- Legge n.183 del 4 novembre: Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro. (*G.U. serie generale n.262 del 9 novembre 2010*)

•Art. 21 Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche

*Innova artt. 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.:
ambienti di lavoro improntati al BO e istituzione CUG*

Il BO nella normativa- 4

D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. - Art. 7. Gestione delle risorse umane

- 1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. **Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo** e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. (comma così modificato dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010)
- 2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.
- 3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
- 4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

Il BO nella normativa- 5

D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. - Art. 57 Pari opportunità

-
- Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno... il "**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni....
- ...
- Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consiglieria o il consigliere nazionale di parità.
- **Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.**
- ...
- Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
 - a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
 - b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri -Dipartimento della funzione pubblica;
 - c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio»;

Il BO nella normativa- 6

- **c.d. “direttiva CUG”**: Direttiva della Presidenza del Consiglio 4 marzo 2011 “Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (*G.U. serie generale n.134 dell’11.6.2011*)

Attraverso il CUG, il legislatore intende favorire la realizzazione del benessere organizzativo (art. 3, c.b); il CUG può fare proposte per favorire il benessere lavorativo; verificare gli esiti delle azioni tese a favorire il benessere organizzativo; collaborare con l’Amministrazione (es. con SPP e MC) per scambio di informazioni su elementi che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da discriminazione... (3.2); il CUG relaziona annualmente sulla realizzazione del benessere organizzativo (3.3.);il CUG collabora con l’OIV per l’introduzione del benessere organizzativo nella valutazione della performance (4.4)

Il BO nella normativa- 7

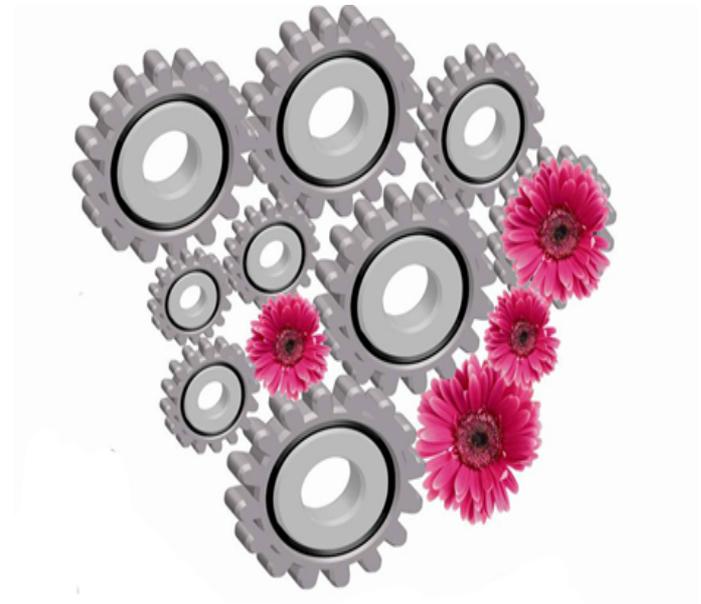
•**Codice di comportamento pubblici dipendenti:** Decreto Presidente della Repubblica n.62/2013 Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Art.13...

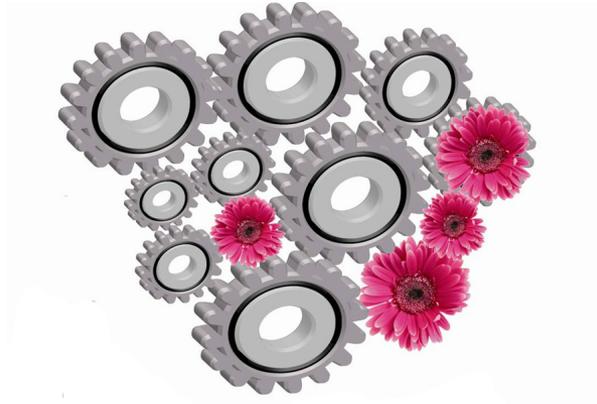
- 5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui e' preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di eta' e di condizioni personali.*

BO nella normativa-riepilogo

- Direttiva 24.3.2004
- D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. art. 14, c.5
- D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. art. 7
- D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. art.57
- Direttiva 4.3.2011
- D.P.R. 62/2013 art.13, c. 5



2. Il BO secondo la c.d. direttiva benessere



Benessere organizzativo: il modello della direttiva 24.11.2004

Direttiva 24 marzo 2004 Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni

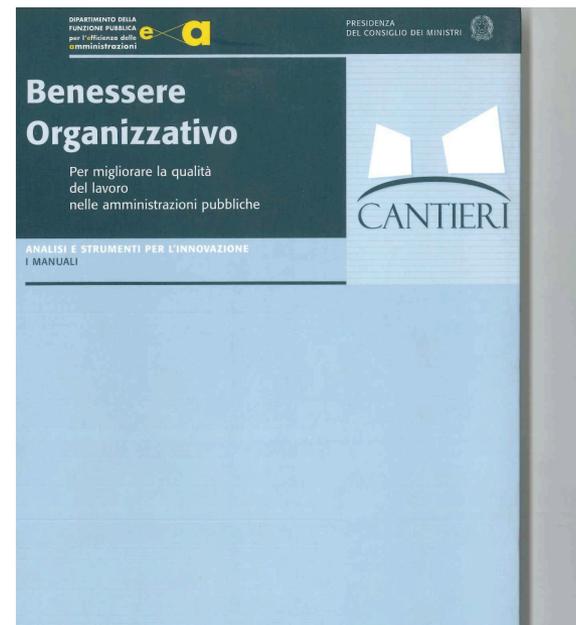
5. STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA

*Per aiutare operativamente le amministrazioni a pianificare, condurre ed utilizzare efficacemente le rilevazioni di benessere organizzativo in attuazione di questa direttiva il Dipartimento della Funzione Pubblica ha realizzato il manuale operativo *Benessere organizzativo*, Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche (collana *Analisi e strumenti per l'innovazione*, del Dipartimento della funzione pubblica).*

....

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

A cura di
F. Avallone e M. Bonaretti



All'inizio degli anni 2000 il BO era inteso in 2 accezioni principali

1. stato soggettivo di coloro che lavorano in uno specifico contesto organizzativo
2. insieme dei fattori che determinano o contribuiscono a determinare il benessere di chi lavora

F. Avallone sviluppa il BO in quest'ultima accezione

BO in parole semplici

In una prima approssimazione potremmo dire che il benessere organizzativo si riferisce alla 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

Avallone F., 2003
in F. Avallone e M. Bonaretti 2003 pag.24

BO in parole semplici

**Le organizzazioni, oltre
a produrre beni e/o
servizi
producono effetti sui
lavoratori**



Oltre che da fattori fisici,
chimici, etc.,
la **salute e dei lavoratori**
(come benessere fisico,
psicologico e sociale)
dipende anche dal
contesto lavorativo
generale e dalla “salute
dell’organizzazione di
appartenenza”

BO: la definizione ufficiale

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 di lavoratori

Da: Avallone 2003 in F.Avallone e M. Bonaretti (a cura di) 2003, p.42; Avallone e Paplomatas 2005, p.65

BO: le radici

- Lo studio della salute organizzativa ha le sue radici nella tradizione culturale e nelle esperienze di discipline diverse
- Tra le radici del BO: gli studi sullo stress lavorativo e il burn out e in generale gli studi e le esperienze di SSL con riferimento ai fattori psicosociali
- Nel 1990 Rymond et al introducono il termine Occupational Health Psychology, la psicologia della salute occupazionale, nata dal convergere della psicologia della salute (health psychology) e la salute pubblica (public health) negli ambienti lavorativi

BO: variabili critiche e indicatori

Il modello prevede **VARIABILI CRITICHE** (o dimensioni, poi “fattori”) che determinano il benessere organizzativo, rilevato anche attraverso gli stati di benessere/malessere della collettività dei lavoratori tramite

INDICATORI DI BENESSERE

INDICATORI DI MALESSERE

Dimensioni del B.O.



- Comfort dell'ambiente
- Chiarezza degli obiettivi e coerenza tra enunciati e pratiche
- Riconoscimento, valorizzazione e stimolo delle competenze
- Ascolto dei dipendenti
- Circolazione informazioni
- Prevenzione infortuni e rischi professionali
- Ambiente relazionale franco e collaborativo
- Scorrevolezza operativa, rapidità di decisione, azione verso gli obiettivi
- Giustizia organizzativa (equità)
- Senso di utilità sociale e del lavoro
- Apertura all'ambiente esterno e all'innovazione culturale e tecnologica
- Livelli accettabili di stress
- Gestione della conflittualità

Indicatori di benessere

Soddisfazione per l'organizzazione

Voglia di impegnarsi

Sensazione di far parte di un team

Voglia di andare al lavoro

Elevato coinvolgimento

Speranza di poter cambiare le condizioni negative attuali

Percezione di successo dell'organizzazione

Percezione di equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Soddisfazione per relazioni interpersonali sul lavoro

Apprezzamento per i valori espressi dall'organizzazione

Fiducia e stima nel management



Indicatori di malessere

Insofferenza nell'andare al lavoro

Assenteismo

Disinteresse per il lavoro

Desiderio di cambiare il lavoro

Alto livello di pettegolezzo

**Risentimento verso
l'organizzazione**

**Aggressività inabituale e
nervosismo**

disturbi psicosomatici

Sentimento di inutilità

Sentimento di irrilevanza

**Senso di disconoscimento (non
apprezzamento)**

Lentezza nella performance

**Confusione organizzativa in termini
di ruoli, compiti, ecc.**

**Venire meno della propositività a
livello cognitivo**

**Aderenza formale alle regole e
anaffettività lavorativa**



BO: una nuova prospettiva

- Dalla tutela della salute del singolo alla tutela della salute della comunità lavorativa considerata nel suo complesso e come espressione del funzionamento generale dell'organizzazione.
- Il focus è sulle caratteristiche dinamiche dell'organizzazione che possono e dovrebbero garantire il benessere dei lavoratori che ne fanno parte.
- Il focus è sulla promozione della salute intesa come stato di benessere anziché sulla prevenzione dei rischi (soprattutto psicosociali), quantunque il perseguimento del *benessere organizzativo* è funzionale anche alla prevenzione.

.

BO: una nuova prospettiva

Il benessere organizzativo è considerato un processo dinamico e al quale concorrono un certo numero di dimensioni da valutarsi in base alle percezioni che ne hanno i lavoratori coinvolti e da promuovere con la piena partecipazione di questi e del management.

- Il riferimento è alla RICERCA INTERVENTO e/o RICERCA INTERVENTO PARTECIPATA: ricerca che non ha solo scopi conoscitivi ma anche di introdurre dei cambiamenti con il contributo dei soggetti; essi hanno un ruolo attivo nella ricerca

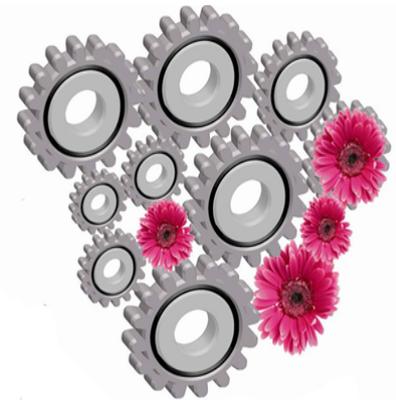
Il processo per la rilevazione e il miglioramento del BO

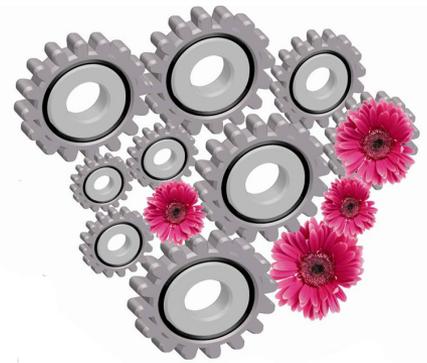
- Individuazione dei ruoli del processo di rilevazione e miglioramento del benessere
- Definizione della procedura di rilevazione e d'intervento
- Predisposizione strumenti di rilevazione
- Raccolta dati
- Elaborazione dati
- Restituzione dati
- Definizione piano di miglioramento
- Monitoraggio e verifica piano di miglioramento

Il piano di miglioramento può riguardare:



- Struttura e ruoli organizzativi
 - Innovazione tecnologica
 - Processi organizzativi
 - Cultura organizzativa
-
- Politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane
 - Comunicazione interna ed esterna
 - Modifica di norme e procedure





3. Il BO secondo la direttiva benessere: evidenze scientifiche ed esperienze



Dal 2002 collaborazione tra Dipartimento Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio e Cattedra di Psicologia del Lavoro della Facoltà Psicologia 2 dell'Università Sapienza di Roma

- **Benessere Organizzativo***
a cura di F. Avallone e M. Bonaretti (2003)



- **Salute organizzativa** di F. Avallone e A. Paplomatas (2003)
*presenta l'approfondimento scientifico
e gli studi psicometrici del questionario e del modello*



- **Amministrazioni alla ricerca del benessere organizzativo***
a cura di B. Pelizzoni (2005)



*scaricabili liberamente da internet

La validazione del modello

Il modello e il relativo strumento (MOHQ) sono stati inizialmente studiati attraverso le analisi statistiche (anche multivariate) condotte su oltre 3000 questionari. Le analisi confermano i fattori previsti e le relazioni tra variabili

(Avallone e Paplomatas 2005)

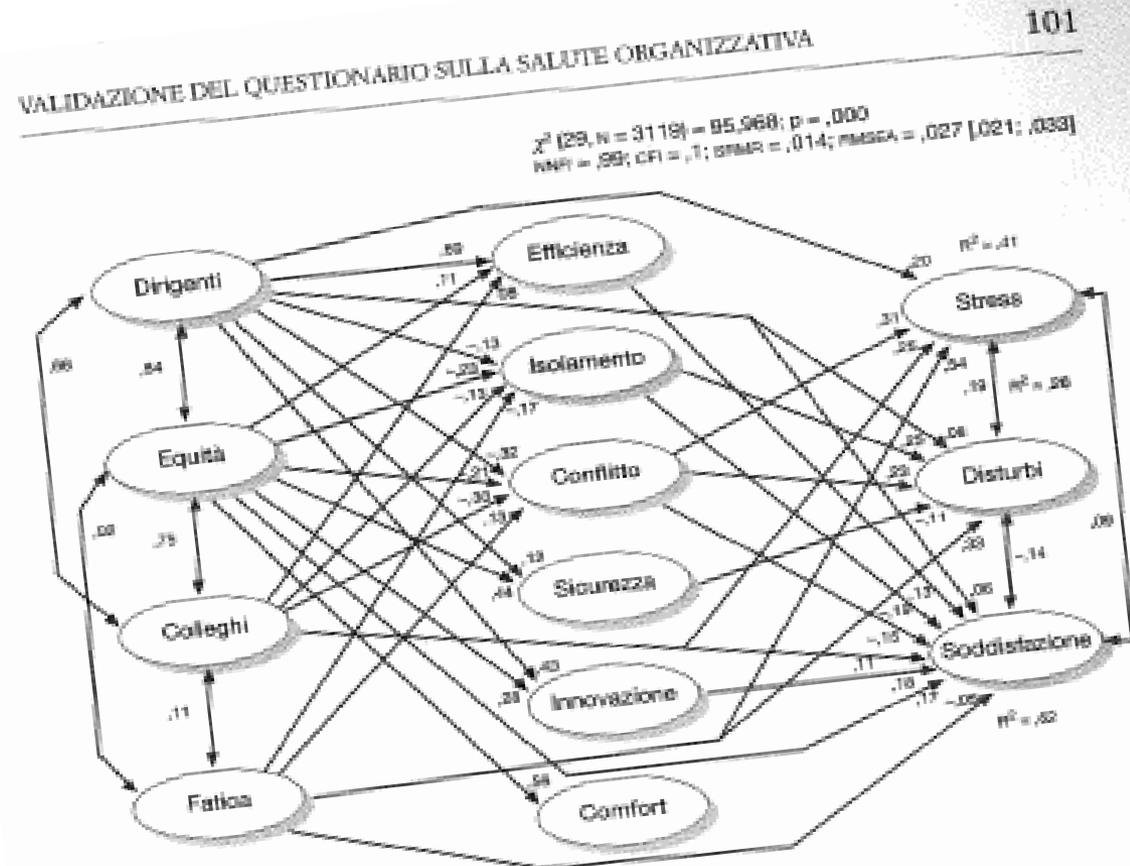


Figura 8.2 Modello finale di relazione tra le variabili.

In seguito, sono stati raccolti questionari su oltre 40.000 pubblici dipendenti nell'ambito di iniziative sotto l'egida della Presidenza del Consiglio (Laboratorio per il benessere, programma Cantieri Benessere organizzativo, Magellano)

- Le dimensioni risultate maggiormente critiche sono solitamente l'**equità** e la **valorizzazione**



- I punteggi vanno intesi come stimolo alla riflessione su punti di forza e di debolezza di un'organizzazione per poi progettare e realizzare i cambiamenti e/o stabilire obiettivi

BO secondo il modello della direttiva: esperienze recenti

Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN)

Indagine

- Rilevazione pilota nel 2007, a cui è seguito il completamento della raccolta dati tra il 2011-2012 su un totale oltre 1.100 lavoratori (circa il 60% del personale) di 26 strutture **utilizzando il kit del benessere organizzativo del progetto “Magellano”**
- **Seminari per il personale** su salute e sicurezza, lotta alle discriminazioni, pari opportunità, benessere organizzativo (2011-2012)

Azioni di miglioramento:

- **14 Seminari per il personale** tenuti da una psicologa del lavoro per migliorare la comunicazione interpersonale, le modalità di leadership, le capacità individuali di “gestire” lo stress e l'affaticamento, la gestione della conflittualità (2012-2013)
- **Circoli di ascolto**, in quattro strutture pilota, condotti da facilitatori opportunamente formati (2015)

Promotori: Consigliera di fiducia, CPO/CUG

<https://web2.infn.it/CUG/index.php/it/buone-prassi>

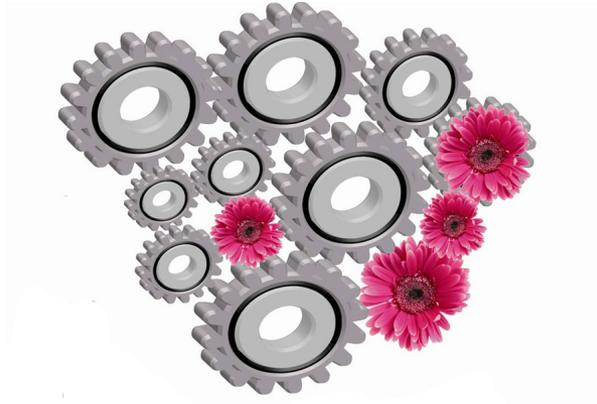
<https://web2.infn.it/CUG/images/alfresco/Consigliera/2011RelazioneProgettoBenessere.pdf>

<https://web2.infn.it/CUG/images/alfresco/Consigliera/2013a29CapponiPresentazioneConsiglioDirettivo.pdf>

Il BO secondo la c.d. direttiva benessere-riepilogo

- Benessere organizzativo è definito tramite l'insieme dei fattori che determinano o contribuiscono a determinare il benessere di chi lavora
- 12 dimensioni critiche (confort dell'ambiente, salute e sicurezza, ascolto, equità...)
- Processo dinamico
- Focus sulle caratteristiche dell'organizzazione e sulla comunità dei lavoratori
- Non solo prevenzione, ma promozione della salute (e della sicurezza)
- Benessere e produttività

4. BO nel questionario CIVIT/ANAC



Il questionario CIVIT/ANAC ex art. 14.c.5 D.Lgs.150/2009 e s.m.i.

Benessere Organizzativo

- SSL e SLC
- Discriminazioni
- Equità
- Carriera e sviluppo professionale
- Il mio lavoro
- I miei colleghi
- Il contesto del mio lavoro
- Senso di appartenenza
- Immagine della mia amministrazione
- Importanza ambiti di indagine

Sistema di valutazione

- La mia organizzazione
- Le mie performance
- Il funzionamento del sistema

Superiore gerarchico

Il mio capo e la mia crescita
Il mio capo e l'equità

struttura fattoriale del
questionario?

Indagini con questionario CIVIT/ANAC ex art. 14.c.5 D.Lgs.150/2009 e s.m.i.

Stimolo alle rilevazioni sul BO!

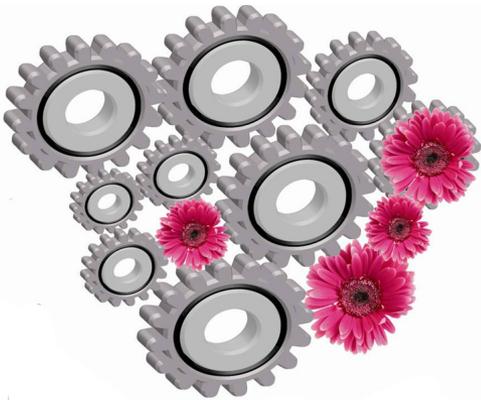
- Tuttavia, nei fatti, l'accento sembra essere più sulla rilevazione che non sul miglioramento

• http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/home/_RisultatoRicerca?id=ed0d622e0a77804266c291bc669a1d05&search=benessere%20*

**A giugno 2014
pubblicati i risultati
comparati delle
organizzazioni
registrate**

http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/home/_RisultatoRicerca?id=ed10b46a0a7780425380251e1fca9b76&search=benessere*

5. BO e salute e sicurezza del lavoro



BO e SSL

Tra le variabili che producono BO c'è l'attenzione a SSL e i livelli contenuti di stress lc

Molte variabili che concorrono al BO intervengono nel facilitare o prevenire i processi di stress lavoro-correlato, indicate ad esempio tra i c.d. fattori di contesto del lavoro: chiarezza dei ruoli, comunicazione chiara, ecc.

L'attenzione al benessere organizzativo e alla SSL sono complementari e sinergiche

Nel BO l'accento è sulla **PROMOZIONE DELLA SALUTE DELLE COMUNITA' LAVORATIVE**

BO e SSL-2

Tuttavia, l'approccio al BO mal si concilia con l'imperatività delle norme di SSL e il relativo sistema sanzionatorio

Sarebbe opportuno comunque un raccordo tra le attività di BO e quelle per lo stress lavoro-correlato

Ad oggi la titolarità della prevenzione stress lc è del datore di lavoro ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i. che quasi mai coincide con il soggetto a cui fanno capo le indagini sul benessere.

I risultati delle rilevazioni sul benessere organizzativo (soprattutto se verranno mantenute come obbligatorie) andrebbero prese in considerazione nella valutazione rischio stress lc e nelle altre attività per SSL

Sono necessarie specifiche competenze e professionalità psico-sociali nelle organizzazioni pubbliche

BO e stress lc: futuro?

La Commissione Consultiva Permanente ex art.6 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. è chiamata a rivedere le indicazioni metodologiche per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato

E' auspicabile che in quella sede vengano previsti esplicitamente dei raccordi con le attività obbligatorie sul BO, pur nel rispetto delle competenze e prerogative dei vari soggetti coinvolti

Riepilogo

- Il BO nella normativa
- Il BO secondo la c.d. direttiva benessere
- Evidenze scientifiche ed esperienze (cenni)
- Il BO nel questionario CIVIT/ANAC
- BO e salute e sicurezza del lavoro



Grazie dell'attenzione!



Spazio al dibattito.....

laura.barnaba@gmail.com