PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4145 di Martedì 19 dicembre 2017

Un progetto di miglioramento del benessere organizzativo

Un intervento si sofferma su un progetto di miglioramento del benessere organizzativo nell'Azienda USL di Imola. La responsabilità sociale d'impresa, il benessere organizzativo, la normativa per le pubbliche amministrazioni e il progetto B.O. Lab.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

Imola, 19 Dic ? Diversi articoli e interviste pubblicate sul nostro giornale in questi anni hanno sottolineato quanto, nei luoghi di lavoro, il **benessere psicofisico** di un lavoratore sia correlato al grado di **benessere organizzativo** presente nell'azienda.

E per sottolineare questo legame, anche con riferimento al tema della responsabilità sociale, presentiamo oggi un intervento al convegno " Benessere sul lavoro e produttività" (Imola, 16 novembre 2016) che si è svolto nell'ambito delle **Settimane della Sicurezza 2016** organizzate dall' Associazione Tavolo 81 Imola.

Nell'intervento " **Il progetto B.O. Lab dell'AUSL di Imola**", a cura di Paolo Galli (UOC Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro - AUSL di Imola), ci si sofferma su varie tematiche di riferimento.

Ad esempio riguardo alla **responsabilità sociale d'impresa**, all'integrazione volontaria "delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate", sono riportate alcune indicazioni dal "Libro verde della Commissione europea: Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese" (2001).

Si segnala che le prassi socialmente responsabili "hanno riflessi in primo luogo sui dipendenti e riguardano ad esempio gli investimenti nel capitale umano, nella salute e nella sicurezza e nella gestione del cambio, mentre le prassi ecologiche responsabili riguardano soprattutto la gestione delle risorse naturali utilizzate nella produzione. Esse aprono una via che consente di gestire il cambiamento e di conciliare lo sviluppo sociale e una maggiore competitività. Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là investendo 'di più' nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate". E d'altronde l'applicazione di norme sociali che "superano gli obblighi giuridici fondamentali, ad esempio nel settore della formazione, delle condizioni di lavoro o dei rapporti tra la direzione e il personale, può avere dal canto suo un impatto diretto sulla produttività".

Un altro aspetto importante, approfondito nella relazione, è relativo al **benessere organizzativo** (B.O.), cioè alla "capacità di un'organizzazione di crescere e di svilupparsi, promuovendo un adeguato grado di benessere psico-fisico dei dipendenti ed aumentando costruttivamente la convivenza sociale con chi vi lavora". Il benessere organizzativo risiede in particolare nella

"qualità delle relazioni esistenti tra le persone ed il contesto di lavoro". Ed è per questo che "ai tradizionali fattori di rischio nei luoghi di lavoro si sono affiancati i cosiddetti rischi psicosociali, che riguardano variabili legate al clima organizzativo ed agli stili di convivenza sociale".

Nella relazione vengono riprese alcune parti tratte dal **D.Lgs 165/2001** ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle P.A.") e dalla **Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 24 marzo 2004** (Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni).

Nella Direttiva si indica che le amministrazioni "sono invitate, adottando le opportune forme di relazioni sindacali, 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 e realizzando opportune 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;

- prevenire i rischi psico-sociali".

E nella direttiva si fa esplicito riferimento alla necessaria attenzione ad alcune variabili critiche (ambienti di lavoro salubri, chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative, riconoscimento e valorizzazione delle competenze, clima relazionale franco e collaborativo, ...).

Dopo essersi soffermati anche sulla definizione di salute nel D.Lgs. 81/2008 e sullo stress lavoro correlato, nella relazione vengono presentate le linee strategiche del Piano nazionale della Prevenzione 2014-2018, la **Delibera n.771 del 29 giugno 2015**, approvata dalla Regione Emilia Romagna e il piano attuativo dell'AUSL di Imola con riferimento specifico al "**B.O. Lab. laboratorio di ricerca ? azione**", all'adozione di uno specifico progetto di miglioramento del benessere organizzativo (progetto BO.Lab) nell'Azienda USL.

Con il progetto si vuole creare una **piattaforma operativa** nella quale:

- "riunire e collegare tutti gli organismi aziendali con attività e funzioni orientate al B.O;

- coordinare e armonizzare le disposizioni normative;

- generare un capitale conoscitivo ed esperienziale in termini di buone pratiche;

- realizzare un modello di miglioramento continuo delle dinamiche orientate al benessere organizzativo".

Altri obiettivi del progetto sono:

- "istituzione di un osservatorio permanente per il monitoraggio del clima organizzativo e per la VRSLC" (valutazione del rischio stress lavoro correlato);

- strutturazione di un tavolo aziendale di confronto rappresentato dai Nodi di Osservazione Aziendali, per sviluppare azioni di prevenzione e contrasto dei fenomeni disfunzionali al benessere organizzativo e per promuovere le buone pratiche e la loro diffusione;

- Istituzione di uno sportello di ascolto;

- Attuazione del ciclo di valutazione della performance, organizzativa e individuale, volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, in un quadro di pari opportunità, equità e trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

- Empowerment della Leadership nell'ottica di una gestione partecipata della vision, mirata al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione".

Segnaliamo, infine, che nella relazione sono riportate indicazioni sul "monitoraggio e valutazione continua delle dinamiche determinanti il clima organizzativo" tramite l'analisi dei fattori di rischio, manifestazione e contrasto. E sono riportati anche riferimenti all'**indagine di clima interno** che ha la "finalità di fornire indicazioni circa la soddisfazione del personale dell'Azienda sanitaria relativamente ad alcuni aspetti (ad esempio: formazione, comunicazione,

management, condizioni lavorative), che costituiranno la base per valutare la performance dell'Azienda stessa".

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" Il progetto B.O. Lab dell'AUSL di Imola", a cura di Paolo Galli (UOC Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro - AUSL di Imola), intervento al convegno "Benessere sul lavoro e produttività" che si è tenuto a Imola nell'ambito delle Settimane della Sicurezza 2016 (formato PDF, 2.08 MB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it