



# **Gruppo di lavoro e benessere organizzativo: dinamiche di riconoscimento e partecipazione**

Bologna, 8.11.2017

*“Il quadro normativo in materia di benessere  
organizzativo”*



# d.lgs. n. 81/2008

---

*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123,  
in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi  
di lavoro*

“Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo”



# *Il benessere organizzativo e il d.lgs. n. 81/2008*

---

Art. 2, comma 1, lett. o, d.lgs. n. 81/2008

**“salute”**: “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità”



## Art. 2, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 81/2008

---

**“lavoratore”**: “persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione”



# *Rischi psico-sociali nell'ambiente di lavoro e la valutazione dello stress lavoro-correlato*

---

## Art. 28, d.lgs. n. 81/2008

La valutazione dei rischi “deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004”



# ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8 ottobre 2004)

---

art. 3, comma 1:

Stress quale “condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro”



# ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8 ottobre 2004)

---

“Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme”



# ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8 ottobre 2004)

---

le misure anti-stress possono includere per esempio:

- “misure di gestione e comunicazione, chiarendo gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell’organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l’ambiente di lavoro”;
- “l’informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi”.





# Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato approvate il 17 novembre 2010 dalla Commissione consultiva permanente

---

“La valutazione prende in esame non singoli ma **gruppi omogenei di lavoratori** (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale”



## *Benessere organizzativo e pubbliche amministrazioni*

---


- Art. 7, d.lgs. n. 165/2001  
“Gestione delle risorse umane”
  
- Art. 57, d.lgs. n. 165/2001  
“Pari opportunità”



## Art. 7, comma 1, d.lgs. n. 165/2001

---

“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”



## art. 57, comma 1, d.lgs. n. 165/2001

---

“Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, 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 previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”.



# Direttiva Benessere Organizzativo nella P.A.

---

Direttiva del Ministro della Funzione  
Pubblica sulle misure finalizzate al  
miglioramento del benessere organizzativo  
nelle pubbliche amministrazioni  
(24 marzo 2004)



## Direttiva Benessere Organizzativo nella P.A.

---

“Il Dipartimento della Funzione Pubblica intende sostenere la capacità delle amministrazioni pubbliche di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il **benessere fisico e psicologico delle persone**, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni”



# Direttiva Benessere Organizzativo nella P.A

---

“Il Dipartimento ritiene che (...) la sussistenza di un **clima organizzativo** che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro, costituiscano elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle Amministrazioni pubbliche”



# Direttiva Benessere Organizzativo nella P.A

---

“Con questa direttiva il Dipartimento della Funzione Pubblica, in linea con la volontà del Governo di attuare un radicale processo di cambiamento della pubblica amministrazione, pone l’attenzione sulla gestione delle risorse umane, dando contenuto a quanto previsto dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e, in particolare, all’art. 7”.





# Direttiva 4 marzo 2011

---

MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E  
L'INNOVAZIONE E MINISTRO PER LE PARI  
OPPORTUNITA'

*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei  
Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora e  
contro le discriminazioni (art. 21, legge 4  
novembre 2010, n. 183)*



## Direttiva 4 marzo 2011

---

“L’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell’organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al **benessere** dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di **produttività** che di affezione al lavoro”



# Direttiva 4 marzo 2011

Il Comitato unico di garanzia “si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi”:

- a) “assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua”



## Direttiva 4 marzo 2011

---

b) “favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di **benessere organizzativo** e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici”



## Direttiva 4 marzo 2011

---

c) “razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione della pubblica amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81”



# Direttiva 4 marzo 2011

---

“Nell’amministrazione di appartenenza, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell’ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell’art. 57, comma 1, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall’articolo 21 della legge 183/2010) sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing”



## Indagini volte a rilevare il livello di *benessere organizzativo*

---

L'art. 14, comma 5, d.lgs. n. 150/2009, abrogato dall'art. 8, comma 1, d.p.r. n. 105/2016, disponeva la “realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo” ad opera dell'Organismo indipendente di valutazione della performance



# Indagini volte a rilevare il livello di *benessere organizzativo*

---

*Risposta al quesito rivolto al  
Dipartimento della Funzione Pubblica:*

**“Con l’abrogazione dell’art.14, comma 5, del D.Lgs.150 del  
2009, non hanno più rilevanza le indagini sul benessere  
organizzativo?”**

<https://performance.gov.it/faq>





## *Risposta al quesito rivolto al Dipartimento della Funzione Pubblica:*

---

“Le indagini sul benessere mantengono la loro rilevanza. L’articolo 14, comma 5, del decreto legislativo n. 150/2009, attribuiva all’OIV il compito di effettuare tali indagini annuali sul personale dipendente al fine di rilevare il loro livello di benessere organizzativo.

Gli OIV hanno il merito di aver contribuito al diffondersi di una cultura organizzativa volta a migliorare la qualità della vita nei luoghi di lavoro; tuttavia, le indagini sul benessere organizzativo rientrano tra i compiti più appropriatamente attribuibili alla funzione dirigenziale. Il fine di ricollocare questa importantissima funzione nel giusto alveo consentirà di focalizzare le attività degli OIV sulle loro funzioni fondamentali ad ulteriore garanzia della loro efficacia ed indipendenza”.



# **Legge 7 agosto 2015, n. 124**

## Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

---

### Art. 14, l. n. 124/2015

“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di  
lavoro nelle amministrazioni pubbliche”



# DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1 giugno 2017

---

“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2,  
dell’articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e  
linee guida contenenti regole inerenti  
all’organizzazione del lavoro finalizzate a  
promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di  
lavoro dei dipendenti”



# DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1 giugno 2017

---

Le linee guida contengono “indicazioni inerenti l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori”



# Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

---

“Nell’ambito dei loro compiti propositivi, consultivi e di verifica, i Comitati unici di garanzia contribuiscono attivamente 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”



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**Martina Vincieri**  
**Dipartimento di Scienze Giuridiche**  
**Università di Bologna**  
[\*\*martina.vincieri@unibo.it\*\*](mailto:martina.vincieri@unibo.it)