

## **Proposta del Gruppo di lavoro Benessere Organizzativo - DRD 1380/2019**

Il tema di “salute organizzativa” o “benessere organizzativo” è ormai da tempo argomento di attenzione a livello normativo.

Con il termine salute organizzativa ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità dei lavoratori.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, l'equità di trattamento, la flessibilità e la fiducia delle persone, sono tutti elementi che portano a migliorare la salute dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

I componenti del gruppo di lavoro concordano che il benessere organizzativo si realizzi attraverso il rafforzamento del processo partecipato alla vita organizzativa dell'Amministrazione anche da parte di organismi e gruppi di lavoro, favorendo il dialogo e le modalità di esercizio delle connesse funzioni propositive e consultive.

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, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. E' per tali motivi che diventa necessario sviluppare competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

In tale ambito riveste una rilevante importanza anche il welfare a favore dei dipendenti con il quale si intende, in generale, l'insieme delle iniziative di natura contrattuale o unilaterale offerte dal datore di lavoro e volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso l'erogazione di contributi sociali, sia sotto forma di benefit sia nella fornitura diretta di servizi, o in un mix delle due soluzioni.

L'obiettivo è quello di vedere il welfare dei dipendenti affiancato da benefit (diretti ed indiretti, flessibili o standard) che comprendano tra le varie voci sia misure a sostegno della genitorialità (misure family friendly) ma anche a favore di nuclei familiari con una sola persona, facilitando l'armonizzazione tra lavoro, famiglia e la propria vita personale.

In questa ottica si vuole esaminare il tema del welfare e approfondirne gli aspetti e la sua implementazione in contesti di rete ed esplorarne il potenziale in chiave territoriale.

Tipicamente le misure di benessere organizzativo e di welfare includono diverse forme di tutela, ad esempio: la protezione della salute anche tramite forme di assistenza sanitaria integrativa; servizi quali misure di sostegno alla conciliazione tra lavoro e vita privata (orari flessibili, congedi, contratti part-time, "lavoro agile", ecc.); sostegno al reddito familiare, all'istruzione e all'educazione dei figli, all'assistenza alla persona (dipendenti, famiglia, bambini e anziani); agevolazioni di carattere commerciale o proposte di servizi per il tempo libero.

Le suddette misure contribuiscono al benessere lavorativo il quale, come noto, concorre anche al miglioramento della performance. Il legame tra benessere e produttività, tuttavia, può essere tale solo se le azioni messe in campo partono da un ascolto attivo delle esigenze dei dipendenti.

Per tale ragione, nell'elaborazione di una proposta di miglioramento delle politiche di benessere organizzativo si è tenuto conto anche dei risultati emersi dall'indagine sulla rilevazione del Benessere Organizzativo del 2018, che hanno evidenziato una percezione meno positiva in riferimento ai seguenti ambiti: 1) carriera e sviluppo professionale; 2) il contesto del mio lavoro; 3) Performance organizzativa.

Considerando tutti questi fattori, il gruppo di lavoro propone il perseguimento dei seguenti obiettivi di carattere generale:

- costruire una strategia complessiva che punti al miglioramento del benessere organizzativo investendo sull'innovazione e sull'engagement delle persone;
- porre la persona "al centro" dell'organizzazione;
- garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, fermo restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Contestualizzando il benessere organizzativo all'interno del nostro Ateneo, nel predisporre una serie di proposte suddivise in macro aree, abbiamo tratto spunto dai seguenti documenti:

- il Piano strategico 2020-2022 il quale, anche per l'anno 2020, pone tra i suoi obiettivi quello della valorizzazione delle risorse umane, prevedendo che la stessa *"deve essere perseguita anche attraverso politiche latu sensu di benessere organizzativo che conducono a un miglioramento e a una crescita della qualità della vita lavorativa e a progressi in termini di efficienza, motivazione e affezione"*.
- il Piano Azioni Positive 2020-2022 che ha posto tra i suoi obiettivi *"la valorizzazione di un ambiente di lavoro che sappia porre al centro degli interessi istituzionali la persona umana e la sua realizzazione e la sua promozione all'interno della comunità universitaria di Parma"*.
- Il questionario che l'Amministrazione nel 2019, ha sottoposto a tutto il personale sui servizi Welfare erogati dall'Ateneo. L'indagine, la prima sul tema nell'Ateneo, ha coinvolto tutto il personale tecnico amministrativo, raccogliendo le preferenze di una parte dei dipendenti i quali, mediante la compilazione dell'apposito questionario on line, hanno segnalato tra le opzioni previste quelle ritenute più confacenti alle proprie esigenze.
- I risultati emersi dalla Rilevazione del Benessere Organizzativo del 2018 i quali devono servire per comprendere ed evidenziare la percezione del personale rispetto alle tematiche legate al benessere organizzativo in Ateneo e a mettere in risalto i punti di forza e le zone di criticità, così che si possano individuare conseguentemente le azioni necessarie per migliorare la qualità della vita lavorativa.

Le proposte che vogliamo ad oggi presentare in termini di interventi da attuare a livello trasversale fanno riferimento alle seguenti macro aree.

### **A) AMBIENTE DI LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

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, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa.

Tramite instaurazione di forme di collaborazione con altri soggetti pubblici locali si richiede di avviare iniziative a titolo gratuito in regime di convenzione quali quelle volte alla prevenzione in materia di salute e ai corretti stili di vita.

Si ritengono, infatti, utili incontri informativi rivolti a tutto il personale con lo scopo di diffondere una maggiore conoscenza su argomenti di interesse generale e di vita quotidiana: percorsi sull'alimentazione; infanzia e adolescenza; sicurezza domestica; sicurezza personale; salute e prevenzione; amministrazione di sostegno e legislazione per l'assistenza a personale diversamente abile.

In tale ambito si propone in particolare di aderire alle iniziative dei programmi di **Workplace Health Promotion (WHP)**, finalizzati alla promozione della prevenzione e della salute dell'individuo negli ambienti di lavoro, anche attraverso lo sviluppo di progetti che, con il coinvolgimento di docenti dell'Azienda Ospedaliera Universitaria, prevedano interventi di "buone pratiche" in diverse aree tematiche nel campo della promozione di stili di vita sani e dello sviluppo sostenibile. Tra le aree tematiche a titolo esemplificativo: promozione di un'alimentazione corretta; contrasto al fumo di tabacco; promozione dell'attività fisica; sicurezza stradale e mobilità sostenibile; contrasto all'abuso di alcol e sostanze stupefacenti; benessere personale, sociale e conciliazione famiglia-lavoro.

Sarebbe inoltre molto utile, ad integrazione di quanto già inserito nel Piano Azioni Positive, prevedere l'accesso ad ambulatori "dedicati" per la prevenzione oncologica proseguendo il progetto sperimentale gestito dalla UO Formazione e Benessere Organizzativo.

### **B) PERCORSI DI FORMAZIONE**

Al fine di accrescere la cultura della parità e del benessere organizzativo del personale, si propone di attivare percorsi/seminari formativi sulle dinamiche relazionali e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi, atti a favorire il benessere all'interno dei luoghi di lavoro e la conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'amministrazione medesima. In particolare si prospettano iniziative formative sui seguenti temi:

- comunicazione in pubblico;
- aggiornamento e formazione permanente nell'ambito della norme relative che regolamentano il sistema universitario;
- pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alle violenze di genere;
- "Team working";
- strategie e tecniche di gestione dell'utente.

## **C) SERVIZI DI SUPPORTO AL PERSONALE E CONCILIAZIONE CASA-LAVORO**

### a) Supporto al personale

- **iniziative per bambini** - si sostiene e si auspica la realizzazione dell'iniziativa, già inserita nel Piano Azioni Positive del Comitato Unico di Garanzia, e a tal fine di individuare una sede idonea per accogliere un Servizio educativo rivolto ai figli dei dipendenti e degli studenti, di età compresa dai 12 mesi ai 6 anni (con apertura a tempo pieno per dodici mesi all'anno, dal lunedì al venerdì).

Inoltre si ritiene importante consolidare le convenzioni già in essere con nidi e servizi educativi per l'infanzia sul territorio sia per il periodo scolastico che per il periodo estivo. Tutto questo nell'ottica di garantire un adeguato supporto ai genitori lavoratori.

- **iniziative per famiglie dei dipendenti** - Si propone di intensificare i rapporti con il CRAL che ha tra le proprie attività anche compiti sociali quali: attività ricreative quali ad esempio: lettura, visione film, hobby, cucina, arte, ginnastica, ballo.

- **misure per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti** – In tale ambito si propone l'attivazione di convenzioni con strutture o centri per l'assistenza, anche domiciliare, ad anziani e persone che si trovano in situazione di non autosufficienza e la previsione di contributi per far fronte alle spese sostenute per tali servizi.

- **attivazione di benefit indiretti** – Si propone l'attivazione di convenzioni con soggetti esterni (ad es: esercizi commerciali, centri diagnostici, poliambulatori, AOU, Centri di Ateneo, asili, istituti di credito, Fondazioni ed Enti in Convenzione con l'Ateneo e con i singoli Dipartimenti, gestione degli abbonamenti ai mezzi pubblici rateizzabili sullo stipendio).

Inoltre si ritiene necessario rivedere alcuni appalti (concessione servizio mensa) per ottenere una scontistica più vantaggiosa.

- **misure per favorire l'inclusione del personale con disabilità** - Per quanto riguarda le iniziative utili a favorire l'inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione si ritengono necessari i seguenti interventi: dotazione di ausili per il personale con disabilità (es: ipovedenti: schermi video appositi, sia software specifici di sintesi vocale per la lettura di quanto presente sullo schermo); costruire un percorso tattile sia per i dipendenti che per facilitare l'accesso ai cittadini con disabilità visiva; azioni specifiche per la supervisione delle dinamiche presenti nei contesti lavorativi al fine di favorire il coinvolgimento del personale con disabilità, tra queste in particolare la costituzione di un team che dovrà farsi carico delle problematiche poste dai colleghi diversamente abili.

- **potenziamento del servizio di Counseling di Ateneo** – Si propone di inserire ulteriori attività nell'ambito del servizio, tra questi, ad esempio, la "Teatro Terapia" sperimentato come strumento per favorire la consapevolezza del sé e del proprio modo di relazionarsi con gli altri e il mondo esterno, facilitando lo sviluppo di un benessere psicofisico duraturo nel tempo, grazie all'interiorizzazione degli stimoli ricevuti in forma di dialogo interiore vissuto dalla persona nell'ambiente di lavoro. Tale iniziativa può essere inserita anche in percorsi di formazione con rilascio di crediti formativi.

- **Scambio solidale del tempo libero** – Come sistema per creare conoscenza reciproca e cooperazione per sviluppare il senso di solidarietà tra dipendenti, proponiamo di attivare la Banca

del tempo libero quale sistema che permetta ai lavoratori di scambiarsi reciprocamente attività, servizi, saperi al di fuori dell'orario di lavoro.

#### b) Conciliazione casa-lavoro

Ritenendo che la conciliazione casa-lavoro rivesta un ruolo sempre più importante per il personale, auspichiamo siano introdotti ulteriori programmi di conciliazione. Ad implementazione di quanto già realizzato proponiamo nello specifico:

- **lavoro agile e telelavoro** – consolidare le modalità di lavoro agile e contemporaneamente mantenere attive le postazioni bandite per il telelavoro.

E' prioritariamente opportuno "regolamentare" sia l'istituto del Lavoro Agile (Smart Working) che del Telelavoro, in previsione dei bandi successivi, con l'eventuale estensione di tali modalità lavorative a tutto il personale che ne faccia richiesta. Inoltre si rende auspicabile per il personale interessato la dotazione della strumentazione informatica necessaria.

- **mobilità casa-lavoro** – in tale contesto assume notevole importanza l'attivazione e/o potenziamento del car sharing e del bike sharing, anche attraverso l'utilizzo di biciclette elettriche a noleggio e/o altro, o pensare ad un servizio di navetta per il collegamento tra la stazione e la sede centrale. Questi sono strumenti di welfare che generano una serie di vantaggi non solo di tipo economico ma anche sociale e ambientale.

Riteniamo sia poi necessario garantire al PTA l'utilizzo dei parcheggi di tutti i plessi in modo da rispondere meglio ad esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti. In linea di continuità con quanto già effettuato, si propone di implementare i parcheggi dedicati e riservati al personale con disabilità, anche temporanea, alle lavoratrici in gravidanza e ai genitori che accompagnano i figli minori di 14 anni.

- **ferie e riposi solidali** – per creare un ambiente di lavoro concretamente solidale così come previsto dal CCNL in vigore, si chiede di promuovere ed incentivare l'istituto della ferie solidali attraverso cui i dipendenti potranno cedere giornate di ferie e/o ore di riposo, su base volontaria e a titolo gratuito, ad altro dipendente con particolari condizioni di salute e/o che abbia esigenza di prestare assistenza a familiari.

#### **D) BENEFICI E AGEVOLAZIONI**

**a) Agevolazioni per istruzione dei dipendenti e loro familiari** - per il personale e i loro familiari, proponiamo possano beneficiare di agevolazioni in caso di iscrizione ai corsi di laurea, laurea specialistica/laurea magistrale offerti dall'Università.

**b) Contributi per attività di formazione ed educazione a favore dei familiari dei dipendenti** – si propone la previsione di contributi per la fruizione, da parte dei familiari dei dipendenti, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

**c) Benefici di natura assistenziale e sociale** – si richiede di ampliare la sfera dei benefici già previsti dal Regolamento per la gestione degli interventi a carattere assistenziale per il Personale Docente e

Tecnico Amministrativo, tramite una modifica del regolamento stesso che preveda l'introduzione di nuove fattispecie per finalità assistenziali, l'erogazione di importi più alti e la riduzione degli intervalli di tempo che devono trascorrere per la presentazione di una nuova domanda. In particolare:

- rivisitazione degli importi massimi dei singoli sussidi;
- cumulabilità delle richieste relative alle diverse tipologie di sussidi per ricomprendere anche le spese sostenute dal personale con nuclei familiari composti da una sola persona;
- riduzione dei tetti di spesa e dei limiti alla periodicità delle richieste;
- ampliamento della casistica dei soggetti che possono far richiesta facendovi rientrare anche i conviventi, ciò al fine di recepire la recente normativa sulle convivenze;
- Introduzione di ulteriori fattispecie di rimborsi tra cui quelle riferite a:
  - spese sostenute dai dipendenti per l'assistenza a familiari non autosufficienti;
  - spese per l'infanzia e l'istruzione (Contributo per fruizione di asili nido e di scuole materne);
  - spese sostenute per l'acquisto di protesi acustiche;
  - spese sostenute per l'acquisto di lenti per la correzione dei disturbi visivi;
  - spese sostenute per ausili e presidi sanitari, spese per trattamenti fisioterapici, apparecchi elettromedicali utili per correggere, curare e/o compensare menomazioni e disabilità funzionali causate da malattie o lesioni non forniti (e non compresi nei LEA della Regione Emilia Romagna) o che integrano i dispositivi e l'assistenza tecnica e sanitaria forniti dal Servizio Sanitario Nazionale.

A tal fine si chiede di utilizzare i fondi residui degli anni precedenti.

**d) Polizza sanitaria integrativa** – si propone, quale strumento complementare ai benefici previsti dal regolamento a carattere assistenziale, l'attivazione a favore del personale, di una polizza sanitaria integrativa alle prestazioni già erogate dal Servizio Sanitario Nazionale al fine di usufruire di prestazioni che interessano molteplici ambiti di intervento. Ciò attraverso l'utilizzo di risorse appositamente destinate e al di fuori di quelle già previste dal CCNL e dal CIL.  
Il gruppo, inoltre, ritiene che a tale scopo non debbano essere utilizzate le risorse destinate ai benefici a carattere assistenziale e i relativi residui.

**e) Welfare di rete territoriale:** si propone di incrementare l'insieme di beni, servizi e prestazioni (di carattere non monetario) rivolti ai dipendenti, che potranno essere erogati anche tramite l'affidamento del servizio a società di servizi che si occupano di welfare aziendale, usufruendo in tal modo delle convenzioni già ottenute da tali operatori economici.

In tale ambito si ritiene inoltre necessario esplorare il welfare in un contesto di rete, ossia valutare l'adesione ad un sistema condiviso con altri enti presenti sul territorio al fine di ottenere, all'interno di una rete territoriale, condizioni di maggiore vantaggio sia in termini di "paniere" dei benefit/servizi offerti che di valore degli stessi.

Si fa presente che questi servizi rappresenterebbero un supporto concreto per il bilancio familiare dei dipendenti dell'Ateneo.

### **Conclusioni**

E' parere condiviso di questo gruppo di lavoro che l'investimento che l'Amministrazione vorrà dedicare alle azioni proposte, anche tramite l'attivazione di benefit (diretti ed indiretti, flessibili o standard, convenzioni), contribuirà al miglioramento del senso di appartenenza del personale con una positiva ricaduta sull'efficacia delle attività prestate.

Come scriveva Tolstoj *"tutte le idee che hanno enormi conseguenze sono sempre idee semplici"*.

Anche questi approcci rappresentano un modo per investire energie sulla principale risorsa della nostra Istituzione: le persone (e, dunque, non solo espressione di stock di "capitale umano" o di "risorse umane").

Crediamo che il senso di appartenenza affondi le proprie radici prima di tutto nell'identificazione con i valori che l'Ateneo incarna e nella consapevolezza che far parte di una grande famiglia significhi supportare il dipendente nel corso di tutta la vita lavorativa, ed oltre, costruendo una identità capace di resistere al tempo.