



# REGIONE MOLISE

## GIUNTA REGIONALE

SERVIZI AUTONOMI DELLA PRESIDENZA DELLA GIUNTA REGIONALE

(cod. PR.AA.03.PG.02) SERVIZIO DATORE DI LAVORO

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 5664 DEL 26-10-2020

**OGGETTO: DIRETTIVA DEL MINISTRO DELLA FUNZIONE PUBBLICA DEL 2004, CONTENENTE "MISURE FINALIZZATE AL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI" - DETERMINAZIONI.**

---

La presente proposta di determinazione è stata istruita e redatta dalla Struttura di Servizio che esprime parere favorevole in ordine alla legittimità della stessa.

L'Istruttore/Responsabile d'Ufficio  
ALBERTA DE LISIO

Campobasso, 26-10-2020

---

## IL DIRETTORE DEL SERVIZIO DATORE DI LAVORO

Intende dare particolare attenzione alla centralità delle risorse umane e alla valorizzazione delle competenze e dei contributi che le persone mettono quotidianamente a disposizione delle proprie organizzazioni e **per questo**:

**Atteso che** fra le iniziative rivolte alla valorizzazione dei luoghi di lavoro, la più rilevante è rappresentata dai progetti di ricerca sul benessere organizzativo, che adeguatamente supportato da metodologie e strumenti di ascolto, consente la rilevazione e l'analisi degli assetti organizzativi, delle istanze delle persone e delle dinamiche che animano la convivenza organizzativa, contribuendo a sensibilizzare gli amministratori sulla necessità di avviare azioni di miglioramento delle aree critiche;

- **che** nel corso di questi anni, tuttavia, si è visto che l'anello debole era rappresentato dalla mancanza di una sperimentazione delle azioni di intervento/miglioramento organizzativo, assistita e monitorata all'interno di ogni Amministrazione, che potesse portare alla costruzione di un modello di intervento efficace;
- **che** per questo il Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso il Cantiere di innovazione competenze per l'ascolto organizzativo, ha inteso negli anni proporre un progetto che si ponesse in linea di continuità con quanto rilevato e analizzato dalle ricerche sul benessere organizzativo, promuovendo la sperimentazione sul campo, ovvero all'interno delle amministrazioni, di iniziative finalizzate al cambiamento della percezione che i lavoratori hanno del proprio ambiente di lavoro, all'incremento della motivazione, al miglioramento delle performance lavorative;

### **Premesso che:**

- la Pubblica Amministrazione ha sviluppato particolare interesse sul benessere organizzativo a partire dalla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 2004, contenente le "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" che sostiene che l'amministrazione pubblica deve attivarsi oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone. Pertanto il Dipartimento della funzione pubblica ha collocato tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche quella di creare condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali, in generale della cultura organizzativa;
- con il Decreto legislativo n. 81 del 2008 sulla tutela della salute negli ambienti di lavoro si ribadisce inoltre in maniera chiara che "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consiste solo in assenza di malattia o d'infermità" e che l'introduzione della nuova formula legislativa in materia di salute mette il datore di lavoro nella condizione del dipendente tenendo conto delle varie dimensioni che caratterizzano il contesto lavorativo, da quella ergonomica, a quella psico-relazionale;

### **Considerato che:**

- lo stress da lavoro o da non lavoro è una sindrome e non una condizione medica. Lo ha specificato l'Organizzazione Mondiale della Sanità (Oms) dopo aver inserito il burnout nell'elenco delle malattie per la prima volta. «Il burnout - si legge sul sito dell'agenzia speciale dell'Onu per la salute - è incluso nell'11esima revisione dell'International Classification of Diseases (ICD-11) come un fenomeno occupazionale (stress da lavoro). Non è classificata come una condizione medica». Viene rettificata dunque una prima informazione al riguardo, che parlava di "malattia": si può essere affetti da burnout (letteralmente «esaurimento», «crollo») di fronte a sintomi come mancanza di energia o spossamento, aumento dell'isolamento dal lavoro o sensazioni di negatività e cinismo legati al lavoro, diminuzione

dell'efficacia professionale e che lo stesso è una condizione che si riferisce solo ad un contesto lavorativo e non può essere estesa anche ad altre area della vita.

- lo stress provoca conseguenze a livello globale del funzionamento dell'organismo, ed è facilmente intuibile a quanti e quali livelli possa manifestarsi il burnout:

- Livello Cognitivo/Emotivo: distacco emotivo, trascuratezza degli affetti e delle relazioni sociali, importanza eccessiva data al lavoro, demotivazione a lavoro, difficoltà di concentrazione, irritabilità e senso di colpa.

- Livello Comportamentale: aggressività, abuso di alcool e sostanze, mancanza di iniziativa, assenteismo.

- a questo si aggiunge la cd "sindrome da corridoio", cioè la non capacità di distinguere tra la sfera lavorativa e la sfera della vita privata, riportando nell'una e nell'altra tensioni e stress: sempre più spesso accade che la famiglia generi o amplifichi le tensioni fisiche, emotive e comportamentali restituendole nel contesto lavorativo, in un ciclo autogenerante che dunque le tensioni lavorative vengano trasportate nella vita privata, non adatta a compensarle e che quando tali tensioni diventano sempre più frequenti, possono provocare incomprensioni e aggressività, che a loro volta si riflettono nuovamente nel contesto lavorativo.

**Atteso che** al fine di promuovere il benessere e quindi la salute dei lavoratori, le amministrazioni possono introdurre diverse misure di prevenzione e contrasto del disagio psicosociale negli ambienti lavorativi, si ritiene **costituire un punto di ascolto** che rappresenti un contributo positivo sia sul versante della prevenzione che dell'organizzazione in senso più ampio e in particolare:

**Il punto di ascolto** intende fornire un servizio di ascolto e di rilettura del disagio che si manifesta all'interno dei contesti lavorativi della Regione Molise. Il colloquio permetterà, all'interno di uno spazio professionale, di analizzare e leggere la propria esperienza di disagio al fine di coglierne gli elementi causali soggettivi, organizzativi e/o afferenti al contesto più ampio e conseguentemente aiutare ad individuare eventuali azioni future personali e/o organizzative per prevenire e fronteggiare le problematiche emerse. Il disagio lavorativo include qualsiasi situazione o condizione oggettiva che comporti un malfunzionamento della struttura organizzativa (intesa sia in senso fisico che organizzativo) e che causi a persone o a gruppi di persone che lavorano all'interno della stessa, impedimenti e/o difficoltà nell'accesso a spazi, strutture, servizi, informazioni, opportunità, risorse o problematiche inerenti al riconoscimento del proprio ruolo e lavoro o alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

L'intervento di ascolto e consulenza, secondariamente, potrà contribuire a sensibilizzare l'amministrazione in merito alle criticità presenti a livello dei propri dipendenti contribuendo in tal modo a migliorare l'organizzazione.

Le informazioni raccolte nell'ambito di ciascun singolo caso saranno conservate in un archivio riservato.

Al fine di favorire azioni di prevenzione del disagio lavorativo, in senso più ampio, verrà utilizzata una scheda di accesso al servizio che permetta la raccolta, salvaguardando sempre l'anonimato, di alcuni dati quantitativi (es. sesso, fascia di età, anzianità di servizio, etc.). L'analisi dei dati raccolti sarà condotta in modalità aggregata, così da garantire l'assoluta non riconoscibilità dei dipendenti e in modo da fare emergere eventuali criticità presenti.

**Visto altresì** che contestualmente si intende istituire i **Circoli di ascolto organizzativo**, che sono un luogo e un metodo di incontro in cui persone appartenenti allo stesso settore lavorativo, o provenienti da ambiti e funzioni diverse, hanno l'occasione di condividere esperienze, analisi, ipotesi di miglioramento, progetti di sviluppo, allo scopo di far aumentare il livello di partecipazione di tutta l'organizzazione rispetto a una nuova visione relazionale del lavoro;

**che** partecipare a un Circolo di ascolto organizzativo è di per sé un'occasione di crescita personale e, allo stesso tempo, un momento di acquisizione di strumenti concreti per generare azioni di cambiamento positivo all'interno di tutto il sistema. Il buon funzionamento dei Circoli di ascolto riesce a garantire una prospettiva duratura di miglioramento quando genera una forte risonanza capace di

coinvolgere e contagiare positivamente persone e processi organizzativi. Per facilitare questo processo di risonanza è necessario adottare un modello di lavoro che riesca a sostenere l'azione dei Circoli. Per questo motivo, la sperimentazione utilizza il metodo di facilitazione dei gruppi, che nasce dall'applicazione del counseling di processo in ambito lavorativo

**Considerato** altresì che già in passato all'interno della Regione Molise era stato condotto una indagine interna sullo stress da lavoro correlato mediante la somministrazione di questionari finalizzati a gruppi di dipendenti ;

**Preso atto che** tra le conseguenze dell'emergenza causata dal Coronavirus c'è l'aver sottoposto a un drammatico "stress test" tutta la macchina amministrativa pubblica del nostro Paese;

**Che** è emersa ovunque la difficoltà della macchina burocratica a rispondere in modo efficace alle esigenze del Paese di contenere al massimo la presenza di lavoratori pubblici negli uffici e contemporaneamente evitare che i servizi pubblici si fermassero totalmente con la conseguenza di un modello organizzativo statico, pensato per scenari statici;

**Visto** quanto indicato dall'Istituto Superiore di Sanità richiamando l'OMS nella Sezione "Advice for public in un documento rinvenibile on line al link che segue:<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>;

**Ritenuto che** tutte le attività volte al Benessere Organizzativo e al Benessere Interno Loro debbano essere integrate, riprese e coordinate da un professionista **psicologo del lavoro** che dunque svolgerà diversi compiti tutti volti al raggiungimento del benessere organizzativo e individuale che andrà ad incidere su un migliore rendimento lavorativo anche mediante l'analisi del funzionamento dei gruppi di lavoro e delle relazioni tra gruppi , interventi sulla leadership per individuare l'efficacia dell'azione direttiva e sulla qualità delle relazioni sindacali e dei processi di negoziazione, esame dei fattori psicosociali che influenzano il funzionamento organizzativo, contribuendo all'arricchimento dei sistemi di comunicazione interna ed esterna,

**che** pertanto il Comitato Covid istituito con DD 2620/2020 sarà integrato con una figura professionale dello psicologo del lavoro

**Preso atto** del Protocollo d'intesa tra Inail e Ministro per la Pubblica Amministrazione sottoscritto in data 12 ottobre 2020 e finalizzato al perseguimento di obiettivi comuni di ricerca sul tema dell'attuazione del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche e per la valutazione del rischio stress da lavoro correlato; .

## DETERMINA

1. Di considerare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. Di avviare tutte le azioni necessarie ad attivare i processi di Benessere Organizzativo interni alla Regione Molise anche in considerazione del delicato periodo emergenziale in atto;
3. Di integrare conseguentemente il Comitato Covid istituito con DD 2620 del 25 maggio 2020 con la figura dello psicologo del lavoro;
4. Di rinviare a successivi atti il dettaglio delle azioni che verranno attivate secondo un programma definito dal Comitato stesso;
5. Di non considerare il presente provvedimento assoggettabile agli adempimenti previsti dagli artt. nn. 23,6 e 27 del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 concernente il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", in quanto nella fattispecie applicabile.

SERVIZIO DATORE DI LAVORO  
IL DIRETTORE  
ALBERTA DE LISIO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'Art.24 del D.Lgs. 07/03/2005, 82