



Rete  
Nazionale dei  
Comitati  
Unici di  
Garanzia

# Commissione Benessere Organizzativo Programma 2021-2022

*11 giugno 2021*

Daniela Pavoncello - INAPP e Francesca Verzì - UniCT



# Le attività svolte

La commissione ha continuato a lavorare durante la fase pandemica, sperimentando la ricchezza che la partecipazione telematica ha offerto: riunioni frequenti, anche quindicinali, per condividere il lavoro svolto dai sotto gruppi interni costituiti per obiettivi e scadenze

La partecipazione ha arricchito il bagaglio di ciascuno/a attraverso lo scambio, la condivisione nel gruppo delle proprie competenze, accrescendo l'esperienza maturata anche attraverso la qualità dei rapporti interpersonali nel gruppo

Abbiamo presentato una prima analisi comparata delle indagini sul Lavoro agile realizzate dalle amministrazioni e i risultati dell'indagine condotta nella Rete sull'applicazione del LA emergenziale nell'assemblea plenaria del 2 novembre 2020



# Programma per l'anno 2021-2022

Nella riunione della Commissione dell'8 giugno u.s. sono stati proposti e individuati 3 ambiti di analisi e ricerca, tutti compatibili a contaminazioni con altre commissioni presenti nella Rete:

1. Diversity e disability management
2. Indagini di Benessere Organizzativo
3. Lavoro Agile e POLA



# Diversity e disability management

Le seguenti Linee di indirizzo mirano a promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione all'interno delle organizzazioni prevenendo fenomeni di discriminazione, iniquità e forme di aggressività e violenza.

Lo scopo è di diffondere una cultura aziendale più inclusiva atta valorizzare e tutelare i talenti e la loro diversità.

Partendo dalla [Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro](#) si intende:

- Avviare una prima ricognizione sull'attivazione di questa nuova figura professionale nella PA
- Individuare e promuovere la diffusione di buone prassi, anche in relazione ai processi di selezione e formazione dei disability manager
- Organizzare un ciclo di webinar per promuovere la cultura dell'inclusione e della diversità nelle organizzazioni, valorizzando le esperienze già maturate dalle amministrazioni (ad es. Enea e ISTAT)
- Approfondire la figura del diversity-disability manager (interno e rivolto all'utenza esterna) e del responsabile ai sensi dell'art. 39 ter d.lgs. 165/01 (obbligo per enti con oltre 200 dipendenti)
- Monitorare la nomina del responsabile art. 39 ter d.lgs. 165/01 da parte degli enti e raccogliere le prassi esistenti nei rapporti tra questo e OIV, Ufficio Gestione Risorse Umane e Servizio di Prevenzione e Protezione



# Indagini di Benessere Organizzativo

Dopo una raccolta delle prassi esistenti nelle diverse amministrazioni, si vogliono studiare le indagini in termini di dimensioni analizzate, metrica, tempistica, soglie minime di significatività della raccolta.

Oltre alla raccolta dei risultati, lo studio riguarderà anche la ricognizione delle azioni poste in essere a valle della rilevazione, con un approfondimento riguardante:

- La restituzione dei risultati: destinatari, modalità, condivisione;
- L'analisi delle criticità e dei punti di forza di ciascun dipartimento/area amministrativa per fornire elementi di intervento: definizione degli obiettivi, azioni, target, indicatori e condivisione delle buone prassi;
- Il monitoraggio delle azioni poste in essere;
- L'integrazione con la valutazione: ricadute dei risultati sulla performance organizzativa dell'amministrazione.



# Lavoro Agile e POLA

Quest'ambito di ricerca comparata riguarda in parallelo l'esperienza di lavoro agile e la sua programmazione.

L'analisi e studio dei POLA si focalizza su:

- processi messi in atto per la costruzione del POLA: attori coinvolti, ruolo di ciascuno, tempi per la redazione, con un focus sul ruolo del CUG
- maturità del documento redatto in termini di ambiti presenti nel POLA (condizioni abilitanti, implementazione del LA, performance organizzativa ) e robustezza degli indicatori individuati;
- costituzione e attivazione del gruppo di coordinamento e funzioni attribuite, con un focus sul ruolo dei CUG;
- attivazione del processo di revisione;
- informazione al personale e condivisione degli obiettivi;
- grado di integrazione con PAP e Piano della performance;
- implementazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

In parallelo, c'è l'analisi del lavoro agile nelle amministrazioni attraverso:

- La ricognizione delle proposte presentate ai tavoli di negoziazione sindacale per i rinnovi dei contratti;
- L'efficienza del LA, analisi dei risparmi e ripensamento degli ambienti di lavoro;
- L'analisi di gradimento tra i lavoratori e tra i cittadini sul LA emergenziale per individuare azioni di sviluppo in futuro;
- Le azioni di formazione dei dirigenti e del personale (leadership, competenze organizzative, ecc.);
- L'impatto delle analisi dell'attività svolta in LA ai fini della redazione del POLA



# I prossimi step

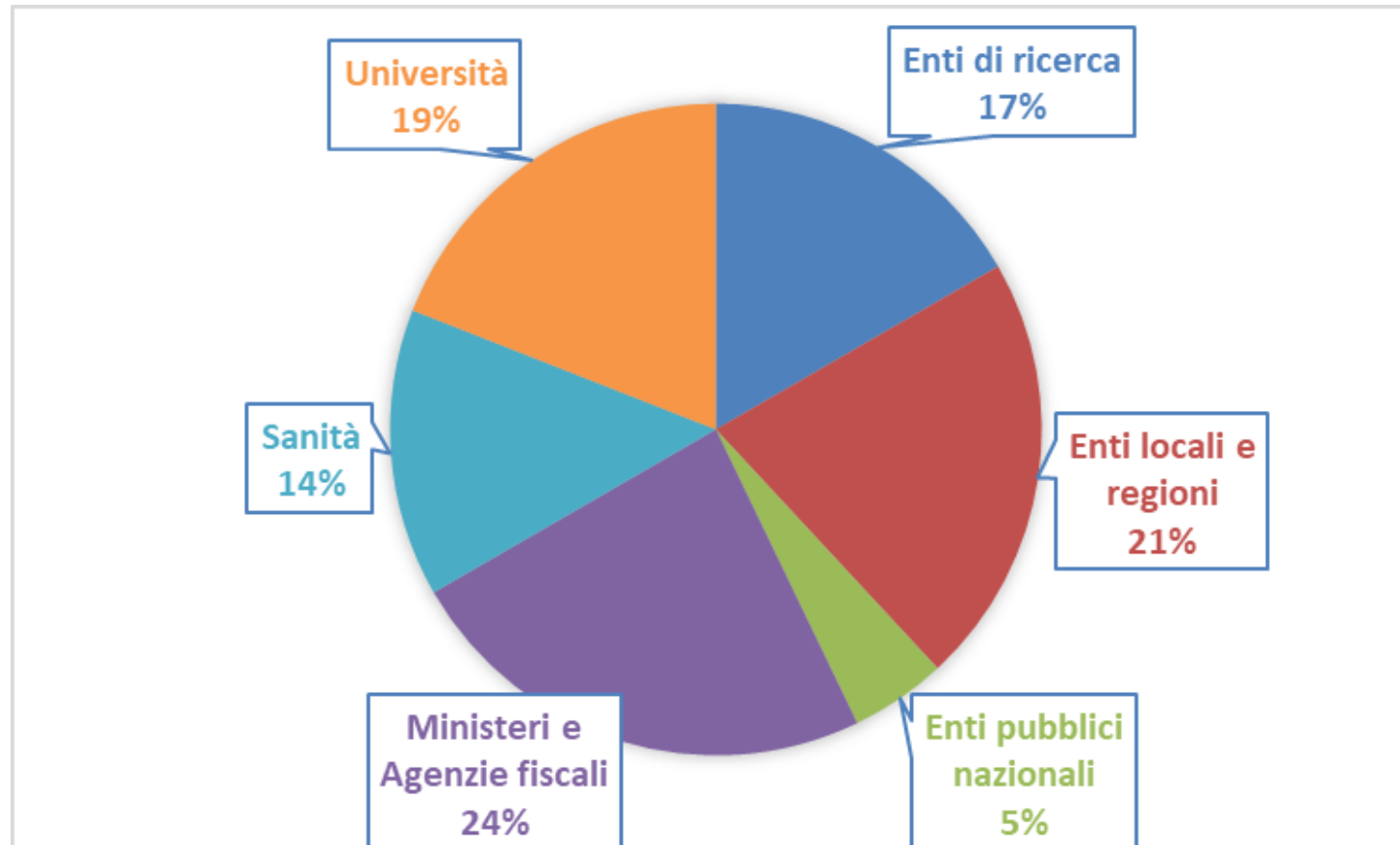
- ✓ Condivisione con l'assemblea della Rete dei Cug dell'impostazione dei lavori previsti dalla commissione
- ✓ Ciascun/a componente dei CUG potrà esprimere l'adesione a uno o più gruppi attraverso un modulo online che sarà inviato prossimamente
- ✓ Individuazione di un referente per ogni sottogruppo che offrirà la disponibilità ad assumerne il coordinamento in termini di articolazione e distribuzione delle attività tra i componenti, monitoraggio del lavoro e rispetto dei tempi
- ✓ Creazione di una **cartella in cloud** che consentirà a ciascuno/a di rendere disponibile materiale di studio e di accedervi liberamente

*Il lavoro di ciascun gruppo verrà discusso regolarmente con tutti i componenti della commissione, con una cadenza almeno bimestrale, in riunioni collegiali in modo da dare traccia dello sviluppo, delle criticità, delle eventuali revisioni necessarie alle attività previste*



# Componenti

Al momento hanno aderito alla commissione 60 persone afferenti a quasi 50 amministrazioni:







**Rete  
Nazionale dei  
Comitati  
Unici di  
Garanzia**

Grazie per l'attenzione!

Per ulteriori informazioni:

[francesca.verzi@unict.it](mailto:francesca.verzi@unict.it)

[d.pavoncello@inapp.org](mailto:d.pavoncello@inapp.org)