

NOTE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il contributo del Benessere Organizzativo alla Performance Organizzativa è puntualmente individuato dallo stesso D.lgs 150/2009 che, all'art. 8 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa) precisa che **“il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne (lettera d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi.”**.

Lo stesso decreto, quando definisce l'Organismo indipendente di valutazione della performance, all'articolo 14, prevede lo svolgimento di specifiche indagini su tale argomento (comma 5):

“L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.”

Tale attività di indagine è ricompresa nell'attuazione del sistema di valutazione come specificato dalla CIVIT nella delibera 104/2010 (Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010) che, descrivendo i contenuti da inserire nel sistema di valutazione, precisa, al punto f):

“le modalità con le quali si intendono realizzare le indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del Sistema nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale (articolo 14, comma 5, del decreto);”.

Anche successivamente, con la delibera 07/03/2012 (Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance), la stessa CIVIT conferma la **“necessità di rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale”**.

Ed infatti, il documento emanato dalla CIVIT in data 29/05/2013 sulle modalità di indagine sul benessere organizzativo già in premessa, conferma:

“Va anche sottolineato che i risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, 'assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale', secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto.”

Da notare che anche in precedenza al D.lgs 150/2009 il ruolo del benessere organizzativo nella Pubblica Amministrazione era stato già chiarito, ad esempio, tramite la Direttiva del 24/03/2004 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica in merito al miglioramento del benessere organizzativo che recita:

“Il Dipartimento ritiene, infatti, che, per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, 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

Per migliorare le prestazioni e gli effetti delle politiche pubbliche, è importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale.”