Carta fondativa per la promozione del Benessere Organizzativo e della Mindfulness nelle Pubbliche Amministrazioni

UPI Emilia-Romagna

Via I. Malvasia 6
40131 Bologna
Tel. 051 6492491 – fax 0516494321
Cell. 3389713923
www.upi.emilia-romagna.it

Viale Aldo Moro, 50
40127 Bologna - Tel. 051 527.5789
email ALDirGen@regione.emilia-romagna.it
PEC ALDirGen@postacert.regione.emilia-romagna.it
WEB www.assemblea.emr.it

Sommario

Premessa 3

Basi normative 5

Obiettivi della Carta fondativa 6

Soggetto promotore 7

Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna 7

Soggetti aderenti 7

UPI Emilia-Romagna - Unione delle Province d'Italia 7

Impegni delle Pubbliche Amministrazioni aderenti 8

Progetto Mindfulness Public Administration Program (MPAP) 9

Adesione alla Carta fondativa 11

Partner della Carta fondativa 11

Disposizioni finali 11

Enti pubblici e Associazioni private aderenti 12

Premessa

In un contesto globale e dinamico come quello attuale, caratterizzato dal susseguirsi di cambiamenti ed emergenze contingenti, da quella finanziaria e sanitaria, a quella della sicurezza europea e mondiale, dalla crisi energetica a quella ambientale, **le persone che ogni giorno si recano al lavoro e vi passano la maggior parte del loro tempo-vita necessitano più che mai di un'adeguata attenzione ed un giusto supporto** nella comprensione e gestione dei rispettivi ruoli, percezioni e relazioni, per permettere loro di sviluppare competenze adeguate ed opportune strategie di fronteggiamento, agendo sia a livello individuale, che all'interno del contesto organizzativo, ma anche per **dare al lavoro un significato oltre la mera produttività**.

Dalle ricerche emerge che le persone stanno rivedendo le loro priorità, cercando di fare di più ciò che amano, ciò che dia loro passione, e questo spazio andrebbe trovato anche nell'ambito lavorativo.

I cambiamenti di contesto che da anni attraversiamo come persone e come collettività che vive, lavora ed interagisce, hanno creato un forte impatto in termini di fatica e stress, che sono difficilmente sostenibili e per questo vanno adeguatamente amministrati all'interno delle organizzazioni.

Le organizzazioni pubbliche sono fatte di persone, di relazioni, di competenze che si incontrano e creano dinamiche funzionali, sia alla crescita personale e professionale, sia alla **erogazione di servizi di qualità**, con effetti su efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

Tutelare il benessere delle persone che lavorano nelle organizzazioni ed in cui passano la maggior parte del loro tempo di vita-lavoro è, pertanto, **strettamente legato ai compiti istituzionali** delle pubbliche amministrazioni, con effetti sul benessere dei cittadini e dei territori amministrati, **impattando sul valore pubblico prodotto**.

È, quindi, necessario che chi si occupa di gestione delle risorse umane debba concentrarsi sul senso del lavoro, l'appartenenza, l'apprezzamento, il valore aggiunto dell'unicità e far evolvere la cultura organizzativa verso la sostenibilità inclusiva e consapevole.

Le possibili aree di intervento (vedi figura 1) connesse al benessere organizzativo rappresentano una leva importante, a disposizione delle p.a., per migliorare il clima organizzativo, prevenendo eventi ed effetti legati allo stress lavoro-correlato e tutelando la salute e la sicurezza sul lavoro.

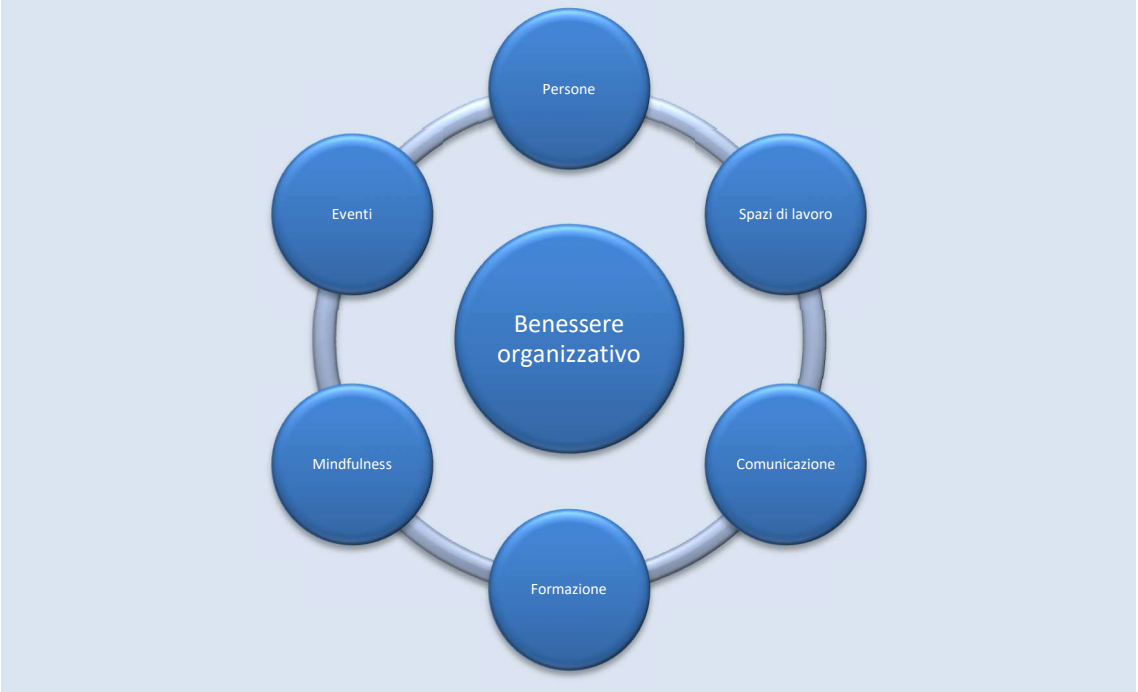

Figura 1 - Possibili aree di intervento per il miglioramento del benessere organizzativo

Senso di appartenenza e rapporti soddisfacenti con i colleghi influenzano in maniera positiva l'operatività quotidiana e la performance lavorativa, traducendosi in maggiore produttività, a beneficio della collettività.

Parallelamente, **la Mindfulness viene sempre più utilizzata anche nelle pubbliche amministrazioni come strumento per aumentare la consapevolezza e la resilienza dei dipendenti, migliorare la gestione dello stress e aumentare la produttività**.

Ad esempio, in alcuni Paesi come il Regno Unito e gli Stati Uniti, alcune pubbliche amministrazioni hanno introdotto programmi di mindfulness per i propri dipendenti, organizzando corsi, seminari e workshop.

Anche in Italia ci sono alcune esperienze di mindfulness nelle pubbliche amministrazioni, sebbene ancora limitate.

Ad esempio, alcuni enti locali e ospedali hanno iniziato a introdurre programmi di mindfulness per il personale sanitario.

Inoltre, la mindfulness viene sempre più utilizzata anche in contesti di formazione per i dipendenti pubblici, con l'obiettivo di migliorare la loro attenzione e concentrazione e favorire la gestione efficace del lavoro e delle relazioni interpersonali.

Basi normative

In materia di tutela, sicurezza e igiene del lavoro la **Costituzione italiana** agli articoli 2, 32 e 41 prevede la **tutela della persona nella sua integrità psicofisica** come principio assoluto ai fini della predisposizione di condizioni ambientali sicure e salubri.

L'articolo 1 della Costituzione italiana recita che l'Italia è un paese democratico fondato sul lavoro e insieme all'articolo 35 si tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni. Il lavoratore viene posto al centro di percorsi di formazione e di elevazione professionale mettendo al centro il suo benessere come lavoratore.

Oltre alla Carta fondamentale della Repubblica Italiana, **altri riferimenti normativi promuovono l'attenzione al benessere organizzativo nella pubblica amministrazione**, come ad esempio:

- D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.:
    - art. 7, comma 1, "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 (Pari opportunità) indica che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno (...) il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica 24 marzo 2004 sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni: il DFP intende sostenere la capacità delle amministrazioni pubbliche di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, 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 e, nel porre l'attenzione al benessere organizzativo come elemento di cambiamento culturale, fornisce indicazioni da seguire, variabili critiche, processo per la rilevazione e contenuti del piano di miglioramento;
- D.Lgs. 81/2008, che ha evidenziato il ruolo preventivo della valutazione dei rischi per la salute del lavoratore, inclusi i rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato, come aspetto stesso della progettazione e gestione del lavoro;
- Direttiva CUG della Presidenza del Consiglio 4 marzo 2011 "Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e Direttiva 2/2019 del 26/06/2019 della Presidenza del Consiglio Dipartimento Funzione Pubblica contenente misure per promuovere le parti opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche;

- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° giugno 2017, Linee guida con "indicazioni inerenti all'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 sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" sottoscritte il 6 ottobre 2022 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022.
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", come aggiornato ai sensi del DPR 13 giugno 2023, n. 81, che all'Art.13, comma 5, indica che "Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali".

Obiettivi della Carta fondativa

Tale Carta Fondativa intende primariamente **impegnare le Pubbliche Amministrazioni** della Regione Emilia-Romagna, **alla promozione della salute e del benessere dei lavoratori, riconoscendo la Mindfulness come uno degli strumenti principali**.

La Carta fondativa è aperta a qualunque ente, centrale, regionale, locale italiano, che intenda riconoscere, attuare e valorizzare gli aspetti in grado di favorire un clima organizzativo sano e produttivo per le persone che ne fanno parte.

Lo scopo è quello di creare un metodo di lavoro condiviso, in grado di auto svilupparsi grazie alla partecipazione ed al contributo di ciascun aderente, ma anche un percorso fatto di ascolto, proposte, azioni, interventi, collaborazioni, per migliorare la soddisfazione personale-lavorativa ed il senso di appartenenza all'organizzazione di ciascun collaboratore.

Soggetto promotore

Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna

Dal 2019, unitamente a processi di riorganizzazione della Direzione generale, ha approvato, tra gli altri strumenti di programmazione previsti dalle norme vigenti, **Piani strategici triennali e Piani operativi annuali per il miglioramento del benessere organizzativo**, quali strumenti a supporto della pianificazione e della attuazione di programmi ed azioni finalizzati alla creazione di valore pubblico interno, ossia all'incremento del benessere in tutte le sue declinazioni (individuale, sociale/relazionale e organizzativo) di collaboratrici e collaboratori della struttura.

Il Piano triennale è confluito recentemente nel PIAO, Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con legge 6 agosto 2021, n. 113), lo strumento a disposizione delle pubbliche amministrazioni "per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi", ponendosi come obiettivo il rafforzamento della capacità amministrativa della P.A., tramite un coordinamento dell'attività programmatoria degli enti.

Dall'esame e dalle valutazioni positive raccolte ad esito delle *internal customer satisfaction*, si è puntato sulla prosecuzione del miglioramento del clima e del benessere lavorativo, sia agendo su **Aree di intervento specificamente individuate** (es. persone e competenze, ambiente fisico e relazionale di lavoro, comunicazione e formazione), sia puntando al coinvolgimento di altre pubbliche amministrazioni o associazioni attive sui temi della salute, della sicurezza e del benessere, al fine di realizzare accordi o protocolli che vedano possibili azioni condivise e sinergiche.

Soggetti aderenti

UPI Emilia-Romagna - Unione delle Province d'Italia

L'UPI è l'Associazione che rappresenta tutte le Province dell'Emilia-Romagna riunendo, in forma associata, le Amministrazioni provinciali di: Piacenza, Parma, Reggio Emilia, Modena, Ferrara, Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini ed è parte integrante dell'Unione Province d'Italia (UPI).

L'UPI ha lo scopo di coordinare le attività delle Province nelle materie di interesse generale, oltre a promuovere le iniziative necessarie per valorizzare l'attività degli enti associati.

L'UPI promuove inoltre la tutela delle istanze locali presso i tavoli di concertazione (istituzionale e generale) e gli organismi promossi dalla Regione Emilia-Romagna,

partecipa e rappresenta le Province nei rapporti con gli altri soggetti istituzionali e sociali che intendono rappresentarsi nel contesto regionale.

Infine, nel rispetto delle autonomie delle Province associate, le rappresenta e ne tutela gli interessi nei confronti del Parlamento, del Governo, degli organi centrali e regionali dello Stato e, in generale, di qualunque ente ed organizzazione.

Impegni delle Pubbliche Amministrazioni aderenti

L'adesione alla Carta Fondativa per la promozione del Benessere Organizzativo e della Mindfulness nelle Pubbliche Amministrazioni impegna le parti a **lavorare strutturalmente sul tema del benessere individuale, sociale/relazionale ed organizzativo**, prevedendo azioni di miglioramento del clima lavorativo, condividendo i relativi progetti e risultati.

Per gli scopi indicati, gli aderenti si impegnano a promuovere servizi e progetti che prevedono la **Mindfulness come strumento** a disposizione, per lo sviluppo di una consapevolezza gentile, non giudicante e legata al momento presente.

Si prevedono altresì i seguenti **impegni**:

- l'impegno di inserire un Piano di benessere organizzativo all'interno del PIAO o, più semplicemente un atto di organizzazione dove si cita la Carta Fondativa a cui hanno aderito formalmente;
- l'impegno di partecipare alle iniziative formative organizzate e/o co-finanziate con gli altri Enti aderenti.

Si prevedono le seguenti **facoltà**:

- facoltà di organizzare formazione interna all'ente;
- facoltà di organizzare eventi di benessere organizzativo (con l'impegno di promuovere, divulgare le iniziative e i risultati agli altri Enti aderenti);
- facoltà di creare nelle intranet dell'Ente una pagina dedicata al benessere organizzativo e alla mindfulness con materiali sempre disponibili per il personale.

Si prevede **un incontro almeno annuale tra gli aderenti** di rendicontazione, condivisione e sviluppo dei programmi previsti, nonché condivisione di buone pratiche e nuovi progetti.

Progetto Mindfulness Public Administration Program (MPAP)

In un contesto lavorativo multitasking, in cui nel quotidiano le persone sono sottoposte a tanti stimoli diversi e prioritari (una chiamata, una e-mail, partecipare ad una riunione, un corso, pensare alle scadenze, risolvere, decidere, comunicare, ecc.), la **Mindfulness al lavoro** ci invita a fare una cosa per volta e a concentrarci su di essa. In questo modo si possono ridurre gli errori, e le imprecisioni in modo da rendere i risultati finali più soddisfacenti.

Mindfulness significa consapevolezza, "il prestare attenzione in modo intenzionale, nel momento presente e in modo non giudicante" (Kabat-Zinn 1994).

"La Mindfulness è l'Arte di essere consapevoli di ciò che accade, mentre accade, qualsiasi cosa stia accadendo, con un atteggiamento aperto e non giudicante" (Rob Nairn, 2010)

È un atteggiamento di attenzione gentile verso sé stessi, gli altri ed il mondo che ci circonda, nel modo meno giudicante possibile.

"**Gli interventi di Mindfulness possono aiutare le organizzazioni, sviluppando la resilienza delle persone. Possono aiutare i gruppi di lavoro a comunicare in modo più efficace, ad aumentare l'intelligenza emotiva lavorativa e quindi il benessere e la soddisfazione lavorativa**. Con la pratica di Mindfulness, lo stress lavoro-correlato può diminuire e le relazioni tra il personale possono migliorare." (Michael Chaskalson, Libro "The Mindful Workplace").

Il progetto (in parte in via sperimentale) è pensato per le pubbliche amministrazioni, le cui attività sono rigorosamente disciplinate e temporizzate da norme e procedimenti, in funzione della soddisfazione dell'interesse collettivo.

Alcuni autori (Perry, Hondeghem e Wise, 2010), pionieri dell'approccio Public Service Motivation (PSM, motivazione per il servizio pubblico), hanno messo in evidenza come le leve motivazionali dei dipendenti pubblici siano diverse da quelle dei dipendenti privati, tanto che i primi rispondono in modo diverso ai fattori di motivazione sul lavoro, non reagendo esclusivamente a meccanismi di incentivazione monetaria, bensì più a fattori emozionali: **i lavoratori pubblici possono raggiungere livelli più elevati di engagement determinati dalla consapevolezza di lavorare per il perseguimento degli interessi generali della società**.

Il **progetto MPAP** è rivolto al personale delle P.A., attraverso lo sviluppo e la promozione di un percorso formativo/informativo/esperienziale sui seguenti ambiti di attività:

- Mindfulness al lavoro: le basi della pratica che possono essere esercitate in qualunque momento della giornata e che possono risultare utili anche nella vita extra-lavorativa.
- Mindfulness per ridurre lo stress lavorativo: pratiche da utilizzare da soli o nel gruppo di lavoro per ridurre le cause stressogene e farne un alleato per lo sviluppo e la motivazione lavorativa.
- Mindfulness per migliorare la concentrazione sul lavoro: acquisire la metodologia per focalizzarsi su sé stessi e superare difficoltà o pensieri che ci ostacolano.
- Mindful Drive: sviluppare tecniche di concentrazione e consapevolezza per guidare in sicurezza per sé e gli altri, in particolare per non vivere la guida ed il percorso casa-lavoro, lavoro-casa come momento di stress e di pericolo (anche se compiuto a piedi o con altri mezzi di trasporto);
- Age Management: sostenere con esercizi mirati la concentrazione di chi ha cambiato attività lavorativa, ovvero da anni svolge lo stesso lavoro e/o chi si avvicina al collocamento a riposo, al fine di accompagnare questo importante cambiamento lavorativo e di vita;
- Mindful creativity e innovation: la mindfulness può stimolare la creatività e di conseguenza l'innovazione, aiutando i lavoratori a trovare soluzioni nuove e originali ai problemi, contribuendo a migliorare il benessere e la soddisfazione lavorativa dei dipendenti, aumentando il senso di appartenenza e di significato legato al proprio lavoro.
- Mindfulness e neuroscienze: comprendere dai numerosi studi scientifici gli effetti della mindfulness sul funzionamento fisiologico del cervello e del corpo umano nei diversi ambiti di applicazione.
- Social Mindfulness: come consapevolezza sociale che permette di adottare comportamenti prosociali come la gentilezza e la compassione. Quando siamo consapevoli della nostra interconnessione e di appartenere a un contesto sociale relazionale siamo in grado di aspirare a scopi elevati, di costruire il bene comune e di esplorare futuri desiderabili con un'azione intenzionale collettiva, superando i limiti degli approcci individualistici e consumistici, permettendoci di "vedere noi stessi con atteggiamento non giudicante" all'interno della struttura stessa. La pratica della Social Mindfulness sviluppa un senso di coesione e di sicurezza in grado di permetterci di affrontare con saggezza e lungimiranza le sfide, le complessità e le incertezze dei nostri tempi.

La Mindfulness se insegnata e praticata in un contesto di "società della performance" è sicuramente uno strumento di benessere all'interno delle Amministrazioni Pubbliche necessario per affrontare le sfide sociali, economiche ed ambientali in modo sostenibile, imposte dall'evoluzione continua della società stessa, con il fine di non lasciare nessuno indietro ed abbandonato a sé stesso.

Adesione alla Carta fondativa

L'adesione alla Carta fondativa è sempre aperta a qualunque Pubblica Amministrazione che voglia impegnarsi per migliorare il benessere organizzativo dei propri collaboratori.

L'adesione può avvenire tramite semplice lettera intestata, sottoscritta dal responsabile attuatore della Carta fondativa, presso l'ente che rappresenta e indirizzata al soggetto promotore sopra indicato.

La presente carta sarà quindi aggiornata periodicamente con le nuove adesioni che perverranno.

Partner della Carta fondativa

Il soggetto promotore può individuare partner privati che operano nel campo del benessere organizzativo e della Mindfulness e che condividono i valori della Carta fondativa.

L'associazione privata che condivide i valori esplicitati nella Carta Fondativa potrà fare richiesta di partnership al soggetto promotore, o ai soggetti pubblici che hanno già aderito alla Carta, al fine di partecipare ad eventi organizzati dagli stessi.

Al fine dell'individuazione dei soggetti di cui sopra, saranno di particolare rilevanza le attività svolte in tema di formazione e senso di appartenenza oltre ad azioni per il miglioramento del clima organizzativo compresi eventuali seminari o workshop effettuati. (ad esempio Mindfulness, stress lavoro correlato , sicurezza e salute sul luogo di lavoro etc.)

L'assunzione della qualifica di "Partner della Carta fondativa" non comporta alcun obbligo o impegno per il soggetto promotore e per i soggetti aderenti.

Disposizioni finali

L'adesione ed il recesso alla Carta fondativa sono liberi ed aperti, nel rispetto delle specificità e delle esigenze di ciascuna amministrazione.

Gli impegni, le attività ed i progetti ivi previsti sono aperti a qualunque contributo di miglioramento da parte degli aderenti.

Enti pubblici e Associazioni private aderenti

(aggiornamento Maggio 2024)

Enti pubblici:

- **UPI** **in data 24/08/2023**
- **Provincia di Parma** **in data 27/10/2023**
- **Provincia FO/Cesena** **in data 31/10/2023**
- **Corte dei Conti** **in data 20/11/2023**
- **Comune S.Felice sul Panaro** **in data 21/11/2023**
- **Provincia di Ravenna** **in data 29/11/2023**
- **ANCI Emilia Romagna** **in data 12/12/2023**
- **Provincia di Piacenza** **in data 13/06/2024**
- **Provincia di Reggio Emilia** **in data 13/06/2024**
- **Provincia di Ferrara** **in data 17/06/2024**
- **Provincia di Rimini** **in data 19/06/2024**

Associazioni private:

- **Casa dei Risvegli L.De Nigris** **in data 15/05/2023**
- **INBB (VID)** **in data 24/10/2023**
- **Attivismo Quantico** **in data 03/11/2023**
- **Fondazione per la Salutogenesi ETS** **in data 09/11/2023**
- **AB Cardio** **in data 23/01/2024**
- **Jamtse Ling Centro Rimé.** **in data 24/04/2024**
- **FP CISL Emilia-Romagna** **in data 21/05/2024**

“Non bisogna tenere
in massimo conto
il vivere come tale,
bensì il vivere bene.”
(Platone)