



**SINTESI PROGETTO  
M172/07**

**Percorso di costruzione del *benessere organizzativo*  
nel Comune di Bologna**



## Premessa e obiettivi

La presente proposta si colloca in linea di continuità con un passato intervento di sensibilizzazione e partecipazione dei dipendenti sulla qualità dell'organizzazione, anche sulla base dei risultati raggiunti dal percorso formativo sul *mobbing* realizzato nel 2006, temi su cui il Comitato Pari Opportunità del Comune di Bologna esprime grande sensibilità.

L'idea che sta alla base del percorso è la consapevolezza dell'importanza di una attenzione costante agli indicatori di qualità dell'organizzazione, nella convinzione che molto ci sia da migliorare per promuovere le potenzialità e le competenze delle persone, in una logica di *promozione delle pari opportunità*.

Il tema è di grande attualità soprattutto considerando la prossima sistemazione della *nuova sede comunale*. Tale passaggio può divenire un'importante occasione di cambiamento e di ridefinizione delle modalità organizzative e del clima relazionale.

E' infatti da una sana relazione tra le persone e l'organizzazione che può scaturire sia una crescita di efficacia e di efficienza rispetto ai risultati sia uno sviluppo della soddisfazione degli individui che operano nel sistema organizzativo.

Molti sono i fattori su cui si può aprire l'opportunità di azioni di cambiamento e di miglioramento:

- la qualità degli spazi;
- la flessibilità del tempo di lavoro e le iniziative di conciliazione dei tempi di vita;
- la qualità delle relazioni orizzontali e verticali nell'ambiente di lavoro;
- la consapevolezza e la qualità della gestione delle dinamiche comunicative tra pari e tra operatori di diverso livello gerarchico;
- la gestione dei conflitti interpersonali;

La presente proposta contempla la realizzazione di un percorso di sensibilizzazione e di costruzione di ipotesi operative che potranno accrescere il benessere delle persone e dell'intera organizzazione dell'Amministrazione Comunale di Bologna.

## Struttura e articolazione del percorso

Operativamente, il percorso proposto si articola in tre fasi, successive e propedeutiche l'una all'altra:

- 1° Fase – Ricerca
- 2° Fase – Attività di formazione
- 3° Fase – Elaborazione misure per il miglioramento

A supervisione e monitoraggio del percorso, è stato attivato un **Gruppo di Coordinamento** costituito dai referenti di progetto e nello specifico: Comitato Pari Opportunità, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione del Comune di Bologna, Medico del Lavoro Unità Medicina Legale Dipartimento Sanità Pubblica AUSL Città di Bologna, Futura S.p.A., Docenza.

Si prevede l'organizzazione di almeno n. 3 incontri del Gruppo, nell'arco temporale di svolgimento del progetto, secondo la seguente programmazione:

- 1° incontro: definizione e predisposizione attività, definizione del campione di indagine
- 2° incontro: verifica in itinere delle attività realizzate e dei risultati emersi
- 3° incontro: verifica a conclusione delle attività, restituzione dei risultati e del "*Piano degli interventi*"

Così come previsto da progetto, nell'ambito del Gruppo di Coordinamento è stato individuato il campione di indagine al quale verrà proposto il percorso di seguito illustrato, e nello specifico il Quartiere Reno. La scelta è ricaduta su questa realtà organizzativa in quanto presenta caratteristiche particolarmente confacenti alla realizzazione del progetto: infatti, fattori quali la dimensione e l'organizzazione del Quartiere e la varietà di competenze in esso presenti, rappresentano elementi utili per poter realizzare efficacemente una sperimentazione che possa successivamente dare il via a percorsi di costruzione di benessere organizzativo.

Di seguito sono illustrate nel dettaglio le 3 fasi del progetto:

### FASE 1- RICERCA

L'attività di ricerca verrà strutturata in due momenti distinti e successivi l'uno all'altro, utilizzando sia strumenti quantitativi che qualitativi:

1. **Questionario di rilevazione del *Programma Cantieri*<sup>1</sup> sul Benessere organizzativo:** il Questionario (strumento di indagine quantitativo) verrà proposto, in presenza, al campione di indagine individuato. Alla luce dei dati emersi, verranno restituite alla Committenza una lettura e un'analisi complessive.

<sup>1</sup> Dal sito di Cantieri <http://www.cantieripa.it/> "*Cantieri è il programma che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha promosso per accelerare e dare concretezza ai processi di innovazione nelle amministrazioni pubbliche...*".



2. **Focus Group:** partendo dai risultati emersi dal *Questionario*, verranno organizzati due *Focus Group* (strumenti di indagine qualitativi) a cui parteciperanno alcuni rappresentanti del campione individuato, al fine di ricevere un ulteriore riscontro e approfondire le tematiche più significative emerse dai risultati del Questionario. La durata di ogni Focus Group sarà di circa 3 ore, prevedendo il coinvolgimento di circa 12 partecipanti ciascuno.

## **FASE 2 - ATTIVITA' DI FORMAZIONE**

Prima e dopo la fase di ricerca, è previsto un momento formativo strutturato in due percorsi distinti, così delineati:

1. Percorso formativo di 18 ore complessive, rivolto al Comitato Pari Opportunità e ad altri soggetti individuati nell'ambito del Gruppo di Coordinamento. Tale percorso verrà attivato nel mese di marzo 2008, prima dell'attivazione della fase di ricerca.
2. Percorso formativo di 18 ore complessive (6 giornate di 3 ore ognuna), rivolto a 20-25 persone individuate nell'ambito del campione di indagine definito. Tale percorso verrà attivato successivamente la fase di ricerca, sulla base dei risultati emersi.

Contenuti dei percorsi formativi: i contenuti di seguito indicati saranno sviluppati in modo differenziato nei due percorsi, in quanto diversi sono gli interlocutori e gli obiettivi da raggiungere; se, infatti, al gruppo comprendente anche il Comitato Pari Opportunità l'obiettivo è principalmente quello di trasmettere strumenti per il monitoraggio continuo del Benessere organizzativo, al gruppo relativo al campione d'indagine della ricerca si intendono fornire strumenti di carattere più operativo al fine di avviare azioni concrete di miglioramento del Benessere organizzativo. In generale verranno approfonditi i seguenti argomenti:

- Le coordinate del Benessere organizzativo
  - Il clima relazionale
  - La gestione delle relazioni interpersonali e delle relazioni orizzontali verticali nell'ambiente di lavoro
  - La gestione dei conflitti (leadership, delega, negoziazione, ...)
  - La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Apprendimento organizzativo e cambiamento (attività di "learning audit")

## **FASE 3 - ELABORAZIONE PACCHETTO MISURE PER IL MIGLIORAMENTO**

Al termine del percorso, sulla base dei risultati emersi nelle precedenti fasi di ricerca e formazione, verrà presentato alla Committenza un pacchetto di misure, un cosiddetto "*Piano degli interventi*", utili per il miglioramento del Benessere organizzativo da sperimentare nel nuovo contesto della sede comunale.



## Tempi di realizzazione dell'intervento

Rispetto alle azioni previste da progetto, si ipotizza la conclusione delle fasi 1 "*Ricerca*" e 2 "*Attività di formazione*", entro luglio 2008, mentre la fase 3 "*Elaborazione di misure per il miglioramento*" entro il mese di ottobre 2008.