



COMUNE DI TOSCOLANO-MADERNO

Provincia di Brescia
Via Trento, 5 – 25080 Toscolano-Maderno
CF: 00839830171 – PI: 00581090982
www.comune.toscolanomaderno.bs.it

Verbale 3 ^ seduta 2022

- C.U.G. Comitato Unico di Garanzia.

L'anno duemilaventidue, il giorno 22 del mese di dicembre 2022, alle ore 15:30 presso la Sala Riunioni del Comune di Toscolano Maderno si avvia la seduta del C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia, costituito con Decreto del Segretario Generale n. 1 del 13 luglio 2021 del Comune di Toscolano Maderno e convocato con comunicazione del 18 agosto 2022, per la discussione e deliberazione del seguente ordine del giorno:

1. Analisi risultati questionario benessere organizzativo
2. Varie ed eventuali.

Sono presenti:

Venturini Nadia – Presidente

Peruzzi Mauro

Merigo Marcella

Faoro Werner.

Il Comitato è validamente riunito.

Le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione.

La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

Inoltre i mutamenti nel mondo del lavoro hanno determinato un forte aumento dei rischi psicosociali ed in particolare di disagio SLC (stress lavoro correlato) strettamente legato a condizioni organizzative non adeguate.

È compito di ogni amministrazione applicare principi di responsabilità sociale anche nei confronti dei propri interlocutori interni attivando percorsi di promozione del benessere dei dipendenti e percorsi di conciliazione vita-lavoro.

In particolare l'amministrazione comunale intende favorire lo sviluppo di un contesto di lavoro sicuro e attento alle condizioni di lavoro; assicurare un periodico confronto, ascolto e coinvolgimento attivo dei dipendenti per favorire il benessere nell'ente; promuovere l'adozione di buone pratiche verso i propri dipendenti anche per la prevenzione dei rischi psicosociali in genere e dello stress lavoro correlato.

Per verificare la presenza o assenza di eventuali forme di discriminazione o di bisogni legati al benessere organizzativo, o mancanza di pari opportunità nell'Amministrazione, si è costituito il CUG¹, partendo dall'assunto che il benessere psicologico del personale di un'organizzazione rappresenta una "*conditio sine qua non*" per l'efficacia e l'efficienza dei processi lavorativi e il mantenimento dello stesso.

Il benessere del personale dovrebbe essere un elemento focale nelle strategie di direzione e gestione delle risorse umane tanto che anche le norme relative alla tutela della salute sul lavoro parlano di "salute e sicurezza" e di "prevenzione" non più in modo neutro, ma obbligando a tenere conto delle differenze di genere, di età e della condizione delle lavoratrici e dei lavoratori, siano essi italiani o meno. Si preoccupano anche di definire una nuova valenza giuridica al concetto di salute.

Le norme infatti hanno superato il tradizionale concetto di salute, quale uno stato prossimo all'assenza di malattia, per individuare un concetto di salute molto più ampio ed innovativo. Si parla oggi di uno "*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità*".

Il datore di lavoro per la sicurezza deve garantire pertanto al lavoratore il benessere in ambito lavorativo.

Il CUG, per queste ragioni ed anche al fine di procedere ad un'adeguata attività di miglioramento della vita lavorativa, ha programmato la realizzazione di un sondaggio rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente finalizzato a rilevare le loro opinioni al riguardo.

Il fine è quello di garantire:

1. un efficace livello di benessere organizzativo;
2. potenziare la condivisione e le finalità del sistema di valutazione;
3. migliorare il rapporto tra i superiori gerarchici e i dipendenti assegnati agli stessi, in termini (prioritariamente) di condivisione dei reciproci ruoli e di partecipazione attiva al processo valutativo, alla gestione degli uffici ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati a livello di Peg;
4. arrivare alla stesura di un Piano delle Azioni Positive adeguato e confacente alle esigenze dei dipendenti e dell'ente inteso come complesso organico funzionale.

¹ Fra il 2009 e il 2010 la legislazione italiana si è dotata di due strumenti che consentono alle Pubbliche Amministrazioni di gestire una nuova fase di cambiamento organizzativo: da una parte con il D. Lgs 150/2009 le politiche di pari opportunità diventano oltre che uno strumento di tutela della condizione femminile, anche una leva importante per il miglioramento della qualità degli ambienti lavorativi e dell'efficienza organizzativa, dall'altra la legge n. 183/2010 istituisce i Comitati Unici di Garanzia (CUG), con compiti, propositivi, consultivi e di verifica, più ampi rispetto a quelli dei Comitati di Pari Opportunità (CPO), incaricandoli anche di seguire il processo di introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo quali elementi di valutazione dei punti di criticità e di forza della pubblica amministrazione.

Per **benessere organizzativo** si intende lo stato di salute dell'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Per grado di **condivisione del sistema di valutazione** si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per **valutazione del superiore gerarchico** si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Tra gli obiettivi del questionario c'è anche quello di fornire un quadro il più possibile rispondente alla reale situazione che ogni singolo dipendente sta vivendo a livello lavorativo così da identificare le possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali del personale dell'Ente.

Il questionario somministrato ha preso spunto, seppur con alcune semplificazioni, dal modello proposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Per la somministrazione è stata utilizzata la modalità cartacea dando la possibilità ai dipendenti di non compilare le domande che (seppur previste dall'ANAC), in un ente di piccole dimensioni potevano ricondurre al compilatore (età, anni di servizio, ecc), garantendo in tal modo i principi generali di anonimato della rilevazione e di trasparenza dei risultati.

La raccolta dei dati è stata effettuata dai componenti del CUG ed è stata preceduta dalla comunicazione degli obiettivi della ricerca e delle modalità di compilazione tramite una lettera distribuita a tutti i dipendenti.

I dipendenti che hanno aderito all'iniziativa ed hanno compilato il questionario sono 40 su un totale di 53.

L'indagine comprende tre livelli di rilevazione:

- 1. Ambiente di lavoro;**
- 2. Il tuo lavoro in comune;**
- 3. Suggerimenti.**

Nell'analisi dell'ambiente di lavoro, inteso come confort strutturale, si rileva un giudizio sufficientemente buono.

Da evidenziare il dato negativo (mediocre) relativo alla temperatura degli ambienti. Su questo aspetto si sono rilevati, da tempo, problemi e segnalazioni, sia in merito al raffrescamento estivo che al riscaldamento invernale.

Gli impianti interni risultano obsoleti e non rispondono alle reali esigenze di confort lavorativo. Molteplici sono state le segnalazioni dei dipendenti. Risulta necessario sollecitare l'amministrazione affinché si provveda a programmare una sostituzione degli stessi, con un ammodernamento generale dell'impianto, spesso guasto ed inadeguato.

Si segnala infatti che durante i mesi estivi la temperatura interna degli uffici ha superato i 30 gradi rendendo impossibile il lavoro ed esponendo i dipendenti a problemi di salute collegati al malfunzionamento dell'impianto, che si è protratto per mesi, nonostante le ripetute segnalazioni.

Dalle risposte emerge che il lavoro, in generale, consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno.

Anche relativamente alle possibilità di aggiornamento e sviluppo professionale il dato è tendenzialmente positivo.

Si rileva tuttavia che, nonostante la maggioranza dei dipendenti ritenga che le Posizioni Organizzative siano, in linea di massima, disponibili al colloquio ed al confronto, 15 dipendenti su 40 ritengono che i cambiamenti gestionali ed organizzativi non siano comunicati con sufficiente chiarezza.

Questo comporta la necessità di potenziare il confronto con i dipendenti, di creare momenti di condivisione degli obiettivi e dei risultati all'interno delle singole aree, cercando di favorire al massimo la partecipazione ed i suggerimenti che possono portare al miglioramento organizzativo dei diversi servizi.

Risulta necessario assumere iniziative atte a potenziare la comunicazione tra responsabili ed uffici; la stessa deve essere frequente e basata su riunioni periodiche, settoriali e ultra settoriali, al fine di condividere con i dipendenti gli obiettivi da attuare ai fini del miglioramento del servizio.

Nell'analisi del **"tuo lavoro in comune"** si rileva un dato sostanzialmente positivo. Anche in questo settore risulta migliorabile lo scambio di informazioni tra responsabili e dipendenti in merito alla valutazione del lavoro ed in merito alla possibilità ed alle modalità di miglioramento delle prestazioni.

Sicuramente rilevante il fatto che 34 dipendenti su 40 ritengano che sarebbe utile poter usufruire di un orario lavorativo che consenta di conciliare la vita lavorativa con quella familiare, con maggior flessibilità. È emerso, in più occasioni, che le numerose richieste di part-time presentate da parte di dipendenti (soprattutto di sesso femminile) sono state dettate dall'esigenza di poter usufruire di un orario maggiormente confacente alle esigenze di carattere familiare (pomeriggi liberi, maggiore flessibilità in entrata ed in uscita).

I **suggerimenti finali** si concentrano, in coerenza con le maggiori criticità emerse nel questionario , nei seguenti ambiti:

- L'ambiente di lavoro (confortevolezza)
- La circolazione e la chiarezza delle informazioni;
- I rapporti tra le diverse Unità Organizzative;
- La flessibilità dell'orario di lavoro;
- La chiarezza degli obiettivi e dei compiti;
- La valorizzazione del personale;
- I sistemi di valutazione del personale.

A parere del CUG l'elenco dei suggerimenti di cui sopra evidenzia aree critiche ed ambiti di intervento su cui l'organizzazione nel suo complesso deve interrogarsi, al fine di avviare un processo di miglioramento che necessariamente deve tenere conto della risorsa principale, costituita dai dipendenti dell'ente, che se attualmente percepiscono un mediocre clima organizzativo debbono e possono essere attivati al miglioramento dell'organizzazione nel suo complesso.

Il CUG ritiene che debba essere oggetto di particolare attenzione l'aspetto relativo al fenomeno del Mobbing e soprattutto la percezione dei dipendenti rispetto ad esso.

Di seguito si riporta l'esito delle risposte in merito al suddetto argomento:

Hai mai sentito parlare del fenomeno del mobbing?	SI	NO		TOT QUESTIONARI
	38	2		40

Se hai risposto sì alla domanda precedente ritieni sia un fenomeno presente nel tuo ambiente di lavoro?	SI	NO	NON RISPONDE	TOT QUESTIONARI
	8	26	6	40

Saresti interessata/o a frequentare un corso di formazione sul fenomeno del mobbing?	SI	NO	NON RISPONDE	TOT QUESTIONARI
	12	28		40

Nonostante un numero limitato di dipendenti ritenga che il fenomeno del mobbing sia presente nell'ambiente di lavoro (n.8 su n.40) e solo 12 dipendenti manifestino il proprio interesse ad intraprendere un percorso formativo su tale argomento, si ritiene utile ed indispensabile assumere iniziative idonee a diffondere nella struttura una corretta informazione in materia in quanto, la conflittualità, spesso presente negli ambienti lavorativi, viene interpretata erroneamente come mobbing.

In realtà con il termine MOBBING si intendono strategie di violenza e terrore psicologico nei luoghi di lavoro costituite da azioni e comunicazioni ostili e manipolatorie, portate avanti in maniera sistematica da un individuo o da un piccolo gruppo nei confronti di una persona la quale, a causa di queste, viene a trovarsi in una posizione di inferiorità, isolata, incapace di difendersi, priva di aiuto e supporto.

In quest'ottica, verrà intrapreso, nel corso dell'anno 2023, un percorso formativo aggiornato ed efficace, con l'obiettivo principale di in/formare, ossia dare una visione finalmente corretta del problema del Mobbing

Il corso avrà la finalità di fornire un indispensabile presupposto teorico sulle caratteristiche di base del Mobbing e delle altre forme di conflittualità sul posto di lavoro (Straining, Stalking, Stress, molestie, etc).

L'esito di questa prima indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente non può ritenersi fine a sé stesso ma deve rappresentare un punto di partenza per l'adozione di tutte le misure concrete e possibili che l'amministrazione deve proporsi di attuare al fine di migliorare la performance del dipendente.

L'elevato livello di partecipazione da parte dei dipendenti è da considerarsi un primo elemento di positività, in quanto i dipendenti hanno colto l'occasione di poter esprimere il proprio parere su diversi aspetti che riguardano la propria vita lavorativa. In questo modo si è raggiunto comunque uno dei primi obiettivi dell'indagine: fare del questionario sul benessere uno strumento di ascolto organizzativo.

Il CUG sottopone alla riflessione dei Responsabili di Area e dell'Amministrazione i risultati ottenuti che vengono allegati al presente verbale, affinché ne facciano propri i punti di forza e le criticità evidenziate, per collaborare al fine di elaborare specifiche proposte di intervento.

Conclusioni

Dall'analisi dei vari ambiti dell'indagine sono emersi elementi abbastanza positivi, accompagnati da alcuni aspetti che richiedono azioni di miglioramento.

Tra gli elementi migliorabili vi è sicuramente:

- la conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati della Amministrazione;
- una buona comunicazione sulle finalità e gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di raggiungere;
- una buona comunicazione della strategicità degli obiettivi di PEG unite ad una buona condivisione dei risultati.

Il perseguimento di questi obiettivi potrebbe aumentare considerevolmente le probabilità di successo dei progetti in quanto consentirebbero alle risorse umane di lavorare in modo maggiormente sinergico sviluppando una maggiore senso di appartenenza dei dipendenti alle finalità dell'ente.

Migliorabile è anche il sistema di valutazione che necessita di una migliore comunicazione valutatore/valutato anche finalizzata alla percezione dell'equità della stessa.

I passi successivi potrebbero essere così strutturati:

a) coinvolgere sia a livello direttivo sia a livello degli organi politico-amministrativi l'ente in momenti di riflessione condivisa sui risultati dell'indagine;

b) definire delle azioni di miglioramento attraverso un confronto fra responsabili e dipendenti (gruppi di lavoro, *focus group*) con azioni condivise con le posizioni organizzative;

c) implementare le azioni e valutarne le conseguenze anche attraverso il supporto del CUG. Spetta certamente al CUG affiancarsi ai dipendenti ed ai responsabili di area nella definizione dei passi menzionati, nonché seguirne gli sviluppi e valutarne i risultati, garantendo la non neutralità delle scelte che dovranno tener conto del genere, dell'età, delle diverse tipologie lavorative nella convinzione che il lavoro non può e non deve essere causa di malessere e di disagio da parte dei lavoratori, bensì un'occasione di valorizzazione e di sviluppo della personalità umana, un'occasione per investire su tutto il capitale umano.

d) ripetere periodicamente un'analisi del Benessere Organizzativo.

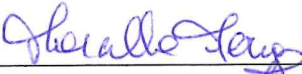
Il CUG si riconvocherà per l'analisi e l'approvazione del Piano delle Azioni Positive.

Alle ore 16.30 si dichiara conclusa la seduta.

Letto, approvato e sottoscritto

Toscolano Maderno, 23/12/2022.

Venturini Nadia - Presidente	
Peruzzi Mauro	

Merigo Marcella	
Faoro Werner	