

**RELAZIONE DEL CUG:
Esiti del questionario relativo benessere organizzativo**

In relazione al questionario sul benessere organizzativo promosso da questo Comitato Unico di Garanzia (CUG) sono emersi interessanti elementi di valutazione di come la cultura organizzativa dell'ARPAB sia percepita dai lavoratori e dei riflessi che la stessa abbia sul clima lavorativo interno.

Preliminarmente si precisa che hanno partecipato alla rilevazione n.63 dipendenti e che pertanto, il campione è sufficientemente rappresentativo.

Il primo dato di analisi del questionario da mettere in evidenza è quello relativo alla percezione dei lavoratori del ruolo del CUG: le domande somministrate sono state due e dalle risultanze è emerso che le attività del CUG sono note all'88,9% del personale. Rispetto ai compiti del CUG, viene richiesto dai dipendenti la massima attenzione per il miglioramento delle condizioni di lavoro e alla cultura della parità di genere (cfr. grafici 16 e 17).

Dall'analisi dei dati scaturenti dai grafici 7 e 18 afferenti rispettivamente alle molestie personali e alle discriminazioni, si evincono le seguenti percentuali: il 42,9% ritiene di aver subito molestie e il 31,7% ritiene di essere stato oggetto di discriminazioni. Tali percentuali, seppure non maggioritarie, destano preoccupazione e impongono al CUG di presidiare a queste tematiche prestando massimo e costante impegno attraverso azioni di sorveglianza e ascolto per il contrasto verso tali deprecabili comportamenti.

Si ribadisce l'impegno assunto dall'Agenzia, quale unica Amministrazione sul territorio regionale, ad aver affisso un'apposita targa all'ingresso principale recante *la ferma volontà di contrasto alle molestie e alle discriminazioni sui luoghi di lavoro, in ottemperanza alla legge di ratifica della Convenzione ILO*. Questo Comitato, nella consapevolezza di onorare l'impegno assunto in tema di lotta alle molestie e alle discriminazioni, intende programmare, in aggiunta alle azioni già intraprese, nei tempi utili più brevi un incontro di "brainstorming" per discutere e stabilire delle strategie da mettere in atto.

Altro tema oggetto del questionario è stata la percezione dei dipendenti in ordine alla fruizione concreta dei diversi istituti contrattuali (Smart Working/Lavoro Agile, Congedi Parentali) di cui ai grafici nn. 1,2,3,4, e 5. Dall'analisi dei suddetti grafici emerge la scarsa conoscenza da parte dei dipendenti delle modalità con cui richiederli e della difficoltà con cui ottenerli. E' opportuno sensibilizzare e sollecitare l'ufficio risorse umane, nonché dirigenti e responsabili a informare della presenza di regolamenti e procedure, al fine di rendere l'uniformità di trattamento tra gli uffici nonchè agevolare la corretta ed equa fruizione di tali istituti. E' emerso, dal questionario, che la maggior parte dei dipendenti preferirebbe alternare lavoro in presenza e lavoro agile (grafico n. 14); inoltre dal grafico n. 13 si evince che il 49,2% dei dipendenti ritiene che l'organizzazione aziendale non promuova azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita.

Il lavoro agile, ad esempio, è un istituto che consente questa conciliazione ma i dipendenti fanno rilevare che il diniego (riscontro negativo alla richiesta di lavoro agile) da parte del dirigente non è formalmente motivato (grafico n. 2) e non sono uniformi i criteri di valutazione utilizzati per il

personale assegnato ai vari uffici, (al grafico n. 3 il 47,6% risponde: non equamente e il 22,2% risponde no).

Alla luce delle risultanze relative alle domande riferite alla *distribuzione dei compiti e responsabilità all'interno dell'ufficio, alle motivazioni nel lavoro, alla capacità dei dirigenti di gestire le criticità e i conflitti nell'ambiente di lavoro* di cui ai grafici nn. 10,11,12, direzione, dirigenti e responsabili di I.F. dovranno porre particolare attenzione ai rapporti interni al team di lavoro come: tutelare maggiormente i collaboratori nelle attività sub-assegnate, distribuire equamente i compiti tra il personale e fornire le giuste motivazioni per lo svolgimento degli incarichi affidati.

Da non trascurare la significativa percentuale di lavoratori che non si sente tutelata *per le disattenzioni e dimenticanze in ordine all'istruzione di attività sub-assegnate*, (spesso gravose e numerose), grafico 19, e che reputa *importante la rotazione dei funzionari negli uffici* di cui al grafico 20. La rotazione del personale è un'azione prevista dalle vigenti disposizioni normative nelle aree dove è più alto il rischio di corruzione: si auspica che possano essere adottate misure efficaci al fine di garantire la mitigazione del rischio. Si rappresenta, altresì, che la rotazione del personale è una misura auspicabile anche al fine di contribuire ad evitare le eventuali discriminazioni generabili negli uffici per le protrate e continuative attività lavorative che, in un clima di percezione di mancanza di tutela del lavoratore da parte del dirigente rispetto alle responsabilità e istruttorie assegnategli, potrebbero generare disagio fisico e psichico. La carenza di personale negli uffici ovvero attività specifiche svolte da un solo dipendente, può pregiudicare la possibilità della corretta fruizione degli istituti contrattuali quali: ferie, permessi ecc.



In ultimo, si invita la direzione e la dirigenza apicale a prendere visione del dato scaturito dal grafico n. 9 che dà indicazioni non positive sulla percezione dei dipendenti sullo sviluppo di carriera.

La Presidente del CUG

f.to Beatrice Rossi

I componenti del CUG

f.to Francesco D'Avino
f.to Maria Lucia Summa
f.to Lucia Carmela Marcone
f.to Giuseppina Carioscia
f.to Maria Assunta Musto
f.to Maria Pia Vaccaro
f.to Alessandra D'Elia
f.to Serena Bengiovanni