

COMITATO UNICO DI GARANZIA

(C.C.I.A.A. Irpinia Sannio)

RELAZIONE ALLEGATA ALLA

DELIBERAZIONE DEL C.U.G. N. 2 DEL 01 FEBBRAIO 2024

In data 11 gennaio u.s. veniva inviato via posta elettronica ai 44 colleghi in servizio il questionario sull'indagine del benessere organizzativo del personale. Hanno fornito risposta n. 38 colleghi, un numero sicuramente rappresentativo del personale in servizio (oltre l'86%). Il questionario era articolato in 10 sezioni come di seguito illustrato:

- A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato);
- B (Le discriminazioni);
- C (Carriera e sviluppo professionale);
- D (Il mio lavoro);
- E (I miei colleghi);
- F (Il contesto del mio lavoro);
- G (Il senso di appartenenza);
- H (L'immagine della mia amministrazione);
- I (WELFARE);
- L (PREVIDENZA COMPLEMENTARE).

Per quanto concerne il primo punto oggetto dell'indagine composto da 6 domande, il risultato non è soddisfacente per il quesito riguardante la sicurezza sul luogo di lavoro ed anche sull'ultimo quesito (*Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...*) dove 16 colleghi hanno palesato situazioni di malessere.

Nel secondo blocco di quesiti che riguardava le discriminazioni non si evidenziano situazioni particolarmente problematiche da segnalare.

Il terzo punto dell'indagine, concernente la Carriera e lo Sviluppo al contrario, evidenzia un risultato che merita una riflessione. In tutti i quesiti proposti, come si evince dai report grafici, appare abbastanza chiara una insoddisfazione della maggioranza del personale rispetto al percorso professionale realizzato.



Il quarto blocco di domande (*Il mio lavoro*) delinea un quadro complessivamente positivo tranne che per il quesito che riguarda il senso di realizzazione personale, dove quasi il 40% dei colleghi ha fornito un dato sicuramente negativo.

Per la quinta sezione del questionario, incentrata sui rapporti con i colleghi, nei quesiti relativi al lavoro di gruppo, alla condivisione delle informazioni e alla incentivazione alla collaborazione reciproca, il risultato emerso non è sicuramente soddisfacente.

Anche nella sesta sezione (*il contesto del mio lavoro*) per la domanda riguardante la circolazione delle informazioni e per quella relativa all'adozione di misure di conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita, il risultato appare sicuramente da migliorare.

Sul settimo blocco di quesiti (*Il senso di appartenenza*), è il risultato di una domanda che a parere del Comitato necessita una riflessione da parte dell'Amministrazione: la metà del personale se ne avesse la possibilità cambierebbe Ente.

Sulla sezione (*L'immagine della mia amministrazione*) non ci sono particolari situazioni critiche da segnalare.

Per le ultime due sezioni del questionario (*Welfare – Previdenza Complementare*) - che sostanzialmente esprimono quello che i dipendenti si aspettano l'amministrazione possa mettere in campo sulle tematiche del Welfare e della Previdenza Complementare - il Comitato ritiene di fare propri una serie di suggerimenti, come nel seguito della presente relazione si evidenzierà.

Alla luce dei risultati emersi dall'indagine svolta, il Comitato ritiene opportuno presentare una serie di proposte all'Amministrazione che consenta alla stessa di mettere in atto delle azioni tese a migliorare il benessere organizzativo interno del personale. In relazione alla sensazione di malessere avvertita dalla maggioranza dei colleghi, potrebbe essere prevista nel piano delle azioni positive la presenza di psicologi professionisti, esperti nell'ascolto e nel supporto dei dipendenti e degli amministratori degli Enti, per favorire la gestione delle difficoltà legate a stress, disagio, problematiche relazionali, conciliazione vita-lavoro e, in generale, sfera lavorativa e personale. Molte amministrazioni pubbliche hanno già avviato iniziative in tal senso anche attraverso un servizio telematico e/o telefonico. Sul punto della sicurezza sul luogo di lavoro si invita a fare una generale verifica delle postazioni di lavoro con particolare riferimento alla presenza di fili pendenti. Per quanto concerne l'insoddisfazione dei colleghi rispetto al proprio percorso professionale, si propone di avviare, ad inizio di ogni anno, i colloqui individuali con il personale dipendente. Il colloquio tra il dirigente, responsabile di Area/Ufficio ed i propri collaboratori sarebbe sicuramente un'occasione utile a chiarire, ad esempio, gli obiettivi di performance da realizzare nel corso



dell'anno e per far emergere eventuali difficoltà. In questo modo tutti i colleghi potrebbero avere un'idea più chiara di quello che l'Amministrazione si attende e, quindi, delineare un percorso professionale più condiviso e chiaro.

Un altro punto, a parere del Comitato che merita una riflessione sicuramente è la mancanza di condivisione delle informazioni all'interno dell'Amministrazione e alla scarsa sensazione dei colleghi di far parte di un gruppo. A tal riguardo, potrebbe essere utile che i dirigenti/responsabili di Area/Ufficio pianifichino delle riunioni periodiche con il proprio personale dove poter verificare lo stato di avanzamento delle varie attività di competenza, confrontarsi con le problematiche presentate dai colleghi e cercare insieme delle soluzioni. In questo modo, sicuramente sarebbe meglio veicolata la circolazione delle informazioni lavorative ed aumenterebbe la sensazione di lavorare in un team.

La maggioranza del personale manifesta insoddisfazione anche rispetto alla adozione di misure di conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita. In effetti, se si prende come riferimento la principale misura in questo ambito, ossia lo smart working, si è ricorso alla stessa fin tanto che è stata imposta dai provvedimenti legislativi emergenziali legati alla pandemia. Non appena la fase emergenziale si è conclusa e lo smart working da imposizione normativa è divenuto una possibile opzione organizzativa dell'attività lavorativa, l'Amministrazione ha ritenuto opportuno non ricorrervi facendo rientrare tutti i dipendenti in servizio. Giova ricordare che moltissime amministrazioni nazionali e locali, invece, hanno reso strutturale e definitivo l'utilizzo di questo strumento. L'auspicio del Comitato è che su questo argomento l'Amministrazione possa fare una riflessione diversa rispetto a quanto precedentemente deciso anche perché diversi sono i dipendenti che intendono formalizzare richiesta. Si tratta di una sentita considerazione perché strettamente legata al benessere organizzativo del personale.

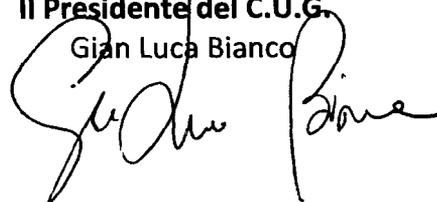
Per quanto concerne il Welfare e la Previdenza complementare, alla luce di quanto segnalato dai colleghi, sarebbe auspicabile che l'Amministrazione - nei limiti di quanto previsto dalle vigenti disposizioni - preveda degli strumenti di supporto ai percorsi di studio dei figli dei dipendenti, si renda promotrice, ad esempio, di convenzioni con enti teatrali, musei ed altri enti culturali presenti sul territorio delle due province che prevedano costi agevolati per l'acquisto dei biglietti di ingresso. Sulla previdenza complementare, si potrebbe pensare di organizzare con i referenti del Fondo Perseo degli incontri informativi ad hoc che possano chiarire ai dipendenti le caratteristiche del fondo integrativo dei dipendenti pubblici e i vantaggi di un eventuale sottoscrizione.



Un' ultima considerazione infine sulla carenza del personale in organico che sicuramente ha un risvolto sul benessere organizzativo avvertito dai colleghi in servizio. Negli ultimi dieci anni, le Camere di Avellino e Benevento prima e Irpinia Sannio dopo, hanno registrato solo uscite di personale; nei prossimi quattro anni è prevista l'uscita di altri 16 colleghi. Per anni purtroppo l'Amministrazione, attesa la vigenza del blocco delle assunzioni prima imposto dalla legge e successivamente connesso al lungo percorso di definizione della procedura di accorpamento, non ha avuto margini di manovra. Dal 2022, però, qualcosa sul punto poteva essere fatto. L'invito che il Comitato rivolge ai vertici politici ed amministrativi - che sicuramente hanno a cuore il futuro dell'Ente - è di mettere in programma procedure di reclutamento del personale che possano dare una prospettiva futura ad un ente che ha un'età media di personale in servizio molto alta (58,4 anni). La convinzione del Comitato è che una volta poste in essere buona parte delle proposte presentate all'Amministrazione, il quesito relativo alla volontà del personale di cambiare Ente si ribalti completamente rispetto all'attuale deludente risultato.

Il Presidente del C.U.G.

Gian Luca Bianco

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gian Luca Bianco', written in a cursive style.