

Comitato Unico di Garanzia

Comune di Rapallo

Al Prefetto

Ai Dirigenti

A tutto il Personale Dipendente

p.c. Alle Organizzazioni Sindacali

Alle R.S.U

Oggetto: questionario sul benessere organizzativo all'interno del Comune di Rapallo.

Il tema del benessere organizzativo è da diversi anni oggetto di studio anche per quanto riguarda le strutture pubbliche. L'attenzione verso la qualità della vita dei dipendenti è infatti un elemento che influenza l'efficacia e l'efficienza delle azioni intraprese, aspetto fondamentale per una P.A. che deve porsi al servizio di una intera comunità.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione/amministrazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

Ricerche sulle organizzazioni sia private che pubbliche hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

Molteplici sono state nel corso degli anni le fonti normative europee (v. segnatamente l'accordo europeo del 2004 sullo stress lavoro-correlato) seguite da provvedimenti a livello nazionale.

In questo senso si richiama la direttiva emanata dal Ministro per la Funzione Pubblica, sulle *"misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni"* (G.U. n. 80 del 5 aprile 2004).

Con questa direttiva veniva chiesto alle Pubbliche amministrazioni *"di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche 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"*.

Costituiscono infatti elementi di fondamentale importanza, ai fini dello sviluppo e dell'efficienza di una amministrazione, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro.

Ed ancora la direttiva afferma: *"per migliorare le prestazioni e gli effetti delle politiche pubbliche, è importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscano gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale"*.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha collocato tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa.

Lo stesso Dipartimento, per dare un aiuto concreto agli enti che intendessero muoversi in questa direzione, ha anche realizzato il "Manuale operativo del Benessere Organizzativo", frutto di una serie di indagini svolte su pubbliche amministrazioni italiane, comprensivo tra l'altro, di un questionario di valutazione sul benessere organizzativo.

Sempre in tema di legislazione nazionale si richiama il DLgs n. 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), che prevede:

- **Art. 2:** " 1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per: «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità". Definizione già fornita in tali termini dalla OMS nel 1948.
- **Art. 28:** "La valutazione [dei rischi], anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".
- Si cita anche l'**art. 25**, nel quale, tra gli obblighi del medico competente, figura quello di collaborazione con il datore di lavoro ed il servizio di prevenzione all'attuazione delle misure di tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.

Secondo condivise teorie, i responsabili delle organizzazioni/amministrazioni, per migliorare il morale dei lavoratori, e di conseguenza il clima di un ambiente di lavoro, dovrebbero lavorare su quattro aree principali:

- le persone devono poter dare importanza e significato al lavoro loro assegnato;
- devono nascere relazioni personali che permettano di migliorare la capacità dei dipendenti di lavorare tra di loro e di relazionarsi con i superiori gerarchici;
- ciascun dipendente deve ottenere il giusto riconoscimento per il contributo dato al lavoro;
- i risultati ottenuti devono essere ricompensati economicamente in termini di progressioni di carriera.

Questi aspetti richiamano il principio di “*responsabilità sociale*” delle organizzazioni/amministrazioni in quanto le stesse hanno:

- un notevole impatto sulla comunità esterna, in particolare, in termini di assistenza/produzione di servizi ai cittadini;
- un onere morale nei confronti della propria forza lavoro, grazie alla quale riescono a “vivere” ed “amministrare”, e che quindi deve essere considerata con la giusta attenzione;

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Rapallo, nella ferma convinzione che l'efficacia e l'efficienza dei risultati di una organizzazione/amministrazione, dipendano in maniera notevole dal comportamento della forza lavoro, che a sua volta risente del clima in cui si trova ad operare, ha voluto analizzare il “Benessere Organizzativo” all'interno dell'Ente, proponendo a tutti i dipendenti la compilazione del questionario predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Grazie alle risposte fornite dai compilatori il Comitato ha elaborato alcuni grafici.

La partecipazione dei dipendenti è stata del 40,17%, hanno pertanto risposto 94 dipendenti su 234.

I dati del questionario sono sia raggruppati complessivamente che suddivisi per singole ripartizioni.

Tralasciando per il momento questi ultimi, che potranno essere più attentamente valutati da ciascun responsabile, si può evincere che le criticità maggiori sono segnalate relativamente a:

- carenza di incentivi ;
- clima pesante nei rapporti tra colleghi;
- mancata attenzione alle esigenze personali del dipendente da parte del superiore gerarchico;
- ingiustizie nell'attribuzione di incarichi e nei percorsi di carriera;

Alla domanda riepilogativa su quali siano gli aspetti organizzativi più urgenti da migliorare troviamo concomitanza a quanto sopra esposto, ed infatti in primo luogo vengono segnalati:

- il sistema di valutazione del personale;
- l'assegnazione delle risorse;

- il sistema di distribuzione degli incentivi;
- la valorizzazione del personale;
- la sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia di Rapallo con la presente consegna all'Amministrazione e alla Dirigenza gli elaborati grafici e resta a disposizione per chiarimenti, proposte ed atti concreti finalizzati all'eliminazione delle criticità segnalate al fine del raggiungimento di un maggior benessere lavorativo all'interno dell'Ente.

Cordiali saluti.

Rapallo, li

Il Comitato Unico Di Garanzia