



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Parma, 12 novembre 2014

Al Nucleo di Valutazione di Ateneo

Oggetto: Indagine sul benessere organizzativo 2013. Osservazioni del CUG

Dopo attenta valutazione dei dati relativi all'indagine sul benessere organizzativo 2013, forniti dal Servizio di Supporto al Nucleo di Valutazione, il CUG esprime soddisfazione, rilevando che sono stati garantiti i principi fondamentali a tutela del lavoratore quali l'anonimato, la trasparenza e l'integrità della nostra amministrazione.

Dall'analisi del resoconto redatto dal Nucleo di Valutazione si evince una interpretazione obbiettiva dei dati ottenuti, che consente all'amministrazione di disporre di una macro fotografia relativa alle opinioni dei lavoratori che hanno aderito all'indagine.

Il CUG esprime apprezzamento per l'attuazione di questa analisi, presentata ai dipendenti come momento di libertà di espressione, che ha consentito all'amministrazione di effettuare riflessioni sui dati emersi per poter intraprendere eventuali azioni positive al fine di risolvere le criticità riscontrate dal personale. Dal nostro punto di vista questa indagine costituisce il primo passo per comprendere quale sia il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti del nostro Ateneo e necessario punto di partenza per l'approfondimento delle criticità emerse.

Richiamando i risultati della relazione predisposta dal Nucleo di Valutazione, gli ambiti che potrebbero meritare maggiore approfondimento, dal punto di vista del CUG, sono i seguenti:

Ambito A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Ambito B - Le discriminazioni

Ambito C – L'equità nella mia amministrazione

Ambito D – Carriera e sviluppo professionale

Ambito E – Il mio lavoro

Ambito G – Il contesto del mio lavoro

In questi ambiti infatti il personale ha espresso insoddisfazione, in particolare evidenza nell'ambito D, in cui si denota il maggior grado di disagio.

Ai fini delle tematiche di pertinenza del CUG, l'**ambito A –Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato** – include domande circa il mobbing, la sicurezza sul luogo di lavoro, nonché la salubrità dello stesso e lo stress percepito sul lavoro. Le domande proposte in questo ambito sono moderate da domande legate alla sicurezza sul posto di lavoro, ambito che la nostra amministrazione cura con particolare attenzione.

Occorre, a nostro parere, focalizzare l'attenzione sulle singole domande, separando quelle relative al mobbing, alle molestie ed al malessere incluse in questo ambito e cioè:

A04 – Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato,...)

A05 – Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

A09 – Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie,...)

Queste domande trovano una risposta da parte del personale che evidenzia una forte criticità.

Alla domanda A04 sul mobbing più del 20% (e cioè un lavoratore su 5) ha risposto di aver subito atti di mobbing. Per la domanda A05 che riguarda le molestie verbali e comportamentali, più del 15% ritiene di esserne soggetto. Infine assumono particolare rilevanza le risposte alla domanda A09 sulle situazioni di malessere per la quale oltre il 35% dei lavoratori avverte malessere sul posto di lavoro. Tale malessere è percepito maggiormente dal personale di sesso femminile di età superiore a 40 anni e con anzianità di servizio tra gli 11 e 20 anni. Questo dato si ritiene significativo e meritevole di approfondimento nelle prossime indagini.

L'ambito B - Le discriminazioni, pone domande relative a discriminazioni subite in relazione a fattori quali l'appartenenza sindacale, l'orientamento politico, la religione, la razza, la lingua, l'orientamento sessuale. La presentazione del risultato complessivo non tiene conto, in molti casi, dell'incidenza della maggioranza sul risultato emerso. Chi non appartiene ad una minoranza non può segnalare una discriminazione legata ad una condizione che non vive. Si ritiene opportuno a questo proposito evidenziare che:

- 22 lavoratori segnalano di non essere stati trattati correttamente e con rispetto in relazione alla loro religione, e di questi 6 segnalano un grande malessere;
- 75 lavoratori hanno risposto che la loro identità di genere costituisce un ostacolo alla loro valorizzazione sul lavoro, e di questi 27 esprimono il grado massimo di insoddisfazione ;
- 25 lavoratori ritengono di non essere trattati correttamente e con rispetto in relazione alla propria etnia e/o razza, e di questi 13 esprimono il grado massimo di insoddisfazione;
- 24 lavoratori ritengono di non essere trattati correttamente e con rispetto in relazione alla propria lingua, e di questi 13 esprimono il grado massimo di insoddisfazione ;
- 89 lavoratori ritengono che l'età costituisce un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro, e di questi 26 lo segnalano al massimo grado;
- 22 lavoratori ritengono di non essere trattati correttamente e con rispetto in relazione al proprio orientamento sessuale, e di questi 12 lo segnalano al massimo grado;
- 17 lavoratori segnalano di non essere trattati correttamente e con rispetto in relazione alla propria disabilità, e di questi 7 lo segnalano al massimo grado.

Riteniamo che questi siano dati importanti sui quali riflettere in maniera più approfondita.

Infine nell'ambito E – Il mio lavoro – la domanda E06 **"Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto"** - più del 60% dei lavoratori risponde positivamente, a dimostrazione dell'elevata incidenza di un disagio che potrebbe condurre ad una forma di stress.

Il gruppo di lavoro costituitosi in seno al CUG per collaborare attivamente in merito al benessere organizzativo del nostro Ateneo ritiene che sarebbe un'ottima iniziativa estendere il questionario e quindi l'indagine al personale docente e strutturato dell'Ateneo, ed eventualmente in un prossimo futuro anche al corpo studentesco che è comunque una parte fondamentale della amministrazione universitaria.

Inoltre, in occasione della stesura del nuovo questionario il CUG suggerisce di distinguere in ambiti tematici diversi le domande legate allo stress lavoro correlato dalle domande che riguardano la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, e che venga prestata maggiore attenzione alla formulazione delle domande in merito alla discriminazione delle minoranze in modo da fare emergere un dato maggiormente significativo sulla insoddisfazione delle stesse.

Pur esprimendo soddisfazione dai dati ottenuti da questa prima indagine, il CUG propone di focalizzare maggiormente l'attenzione sulle criticità evidenziabili nelle diverse aree dirigenziali, dipartimenti e centri.

Il CUG si rende disponibile alla fattiva collaborazione con gli organi preposti al fine di giungere alla risoluzione delle problematiche messe in luce dai lavoratori, in considerazione del fatto che in una realtà lavorativa in cui è migliore il benessere organizzativo aumentano anche la qualità della performance, il senso di appartenenza ed il grado di soddisfazione.

La Presidente CUG

Lucia Silvotti

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Lucia Silvotti', written over the printed name.