



UNIVERSITA' POLITECNICA DELLE MARCHE

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

**Relazione Annuale 2014
del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
Università Politecnica Marche**

30 marzo 2015

Indice

Sommario: il CUG dell'Università Politecnica delle Marche nel 2014	p.3
PARTE 1: Attività del CUG	
1. Piano triennale delle Azioni Positive del CUG: attività in attuazione	p.7
1.1. Feed-back sulla valutazione del personale	p.9
1.2. Il sito del CUG di Univpm	p.9
1.3. La progettualità dello Sportello di Ascolto	p.12
1.3.1. Il contesto di riferimento	p.12
1.3.2. Il progetto del CUG di Univpm	p.14
1.4. Le segnalazioni del personale ricevute dal CUG	p.16
PARTE 2: Linee di sviluppo del CUG di Univpm	p.18
PARTE 3: Personale docente e tecnico amministrativo in Univpm:	
alcune statistiche	p.20
Appendice:	
Definizioni utili e prospettive aperte su rischio stress lavoro-correlato e su benessere organizzativo	p.40

Sommario: il CUG dell'Università Politecnica delle Marche nel 2014

La presente Relazione è redatta ai sensi dell'art. 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", e dell'art. 3 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università Politecnica delle Marche.

Le disposizioni in parola prevedono, infatti, che il CUG rediga entro il 30 marzo di ogni anno una Relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza riferita fino all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La Relazione che segue rappresenta, altresì, l'ultima del triennio nel quale l'attuale composizione del CUG è in carica. Non è irrilevante evidenziare, per quello che si andrà meglio spiegando nel prosieguo, che il triennio in parola rappresenta il primo di attività del CUG sì come disegnato dall'importante e innovativo, quantomeno relativamente alle competenze attribuite allo scrivente organismo, intervento legislativo del 2011.

Preliminarmente occorre significare che nel corso dell'ultimo anno la composizione del CUG dell'Università Politecnica delle Marche è mutata. Segnatamente, la reiterata e ingiustificata assenza dei membri della componente studentesca sia alle riunioni, sia alle attività del Comitato ha imposto di rendere edotti gli Organi amministrativi di tale situazione i quali hanno tempestivamente informato il Consiglio studentesco che ha provveduto alla sostituzione dei membri dell'evocata componente del CUG.

L'anno trascorso è stato particolarmente ricco di attività, le quali hanno preso abbrivio con la proposta del Piano triennale delle Azioni Positive del CUG¹ che in densa sintesi prevede l'istituzione e l'implementazione del sito CUG nell'ambito di quello di Ateneo (comunicazione), la progettazione e realizzazione di uno sportello di ascolto (ascolto), nonché la rilevazione e il monitoraggio dei criteri adottati per la valutazione del personale tecnico amministrativo e docente dell'Univpm (valutazione). Tale piano è stato approvato dagli Organi competenti e, nondimeno, dalle RSU che ne hanno dato riscontro al CUG tramite lettera. Sin da ora è utile sottolineare l'importanza e l'utilità delle relazioni che si sono intrattenute con le RSU e la parte sindacale in generale. Sì che le azioni sopra diventate sono state fatte proprie, tra l'altro come prevede la norma di riferimento, dall'Università.

¹ Si veda il paragrafo 1 della Parte 1.

In questo quadro programmatico, peraltro in parte già portato a compimento nell'anno precedente e, in ragione della articolazione interna del CUG, quest'ultimo ha sostanzialmente condotto la sua attività. In questa sede val l'opera ricordare il sistema di deleghe vigente all'interno dello scrivente organismo: Presidente e il Vice Presidente rispettivamente nelle persone di Caterina Lucarelli e Rossana Baiocchi; Paola Piccioni delegata a seguire il rapporto con le Consigliere di parità esterne sia provinciali, sia regionali e gli altri CUG delle Università marchigiane; Erika Giorgini delegata a seguire le questioni normative e/o legali che possono interessare il CUG nelle iniziative che proporrà o in quelle nelle quali verrà consultato; Daniela Bencivenga delegata a seguire i rapporti con le Rappresentanze Sindacali e le OO.SS.; Irma Pelusi delegata a seguire il sito web del CUG e mantenere i rapporti con il personale che l'Amministrazione centrale ha individuato per svolgere questo compito; Armanda Pugnali delegata a seguire l'area di interesse CUG relativamente alle tematiche della figura dei ricercatori; Erica Adrario delegata a individuare una proposta, da presentare al CUG stesso, circa la realizzazione di una figura di "Conselour" o simili; Caterina Lucarelli e Rossana Baiocchi, nelle loro funzioni di Presidente e Vice-Presidente, sono invece punti di riferimento tra tutte le componenti, in particolare rispettivamente per la componente docente e del personale tecnico-amministrativo, su tutte le istanze in entrata ed uscita.

Dalla data della precedente relazione a quella attuale il CUG si è riunito con cadenza pressoché bimestrale² come risulta dai relativi verbali che si è deciso siano disponibili sulla dedicata pagina web del sito, oltre a continui e necessari scambi per le vie brevi, tramite email, tra le componenti del Comitato. Tale continua comunicazione si è resa necessaria sia per seguire non la non sempre piana evoluzione dei progetti, sia per prendere rapide posizioni – quantomeno in ordine alla fissazione di tempestivi incontri personalizzati – relativamente alle diverse segnalazioni che sono state indirizzate al CUG.

Venendo al lavoro di concretizzazione della progettualità, il CUG già sin da prima dell'approvazione del Piano delle Azioni Positive – forte della consapevolezza dell'importanza, al fine dello svolgimento dei compiti istituzionali ad esso affidati, di una sua maggiore visibilità e percezione da parte di tutto il personale in forza presso l'Università Politecnica delle Marche – si era adoperato per ottenere l'apertura di una pagina nel sito di Ateneo ad esso dedicato. A fronte di tale prima implementazione si è realizzato, sotto il diretto coordinamento della delegata Dott.ssa Pelusi, un sito articolato in diverse sezioni dalle quali chiaramente si evince l'attività in prospettiva e già svolta del comitato, la composizione e le modalità di contattare lo stesso. Il sito si rivela anche utile strumento per rintracciare la normativa, selezionata e opportunamente divisa per ordine gerarchico delle fonti di riferimento, relativa ai comitati unici di garanzia e alle loro funzioni. Lo studio di *web design* nonché la

² Si veda il piano riunioni riportato nel paragrafo che segue.

materiale implementazione ha richiesto significative energie le quali hanno prodotto, a parere del CUG, molto frutto se soltanto si considera che al fondo l'intero sito di ateneo è stato ridisegnato con modalità comunicative non dissimili da quelle elaborate per il sito del CUG. A tal proposito corre l'obbligo, in quest'occasione di relazione annuale, ringraziare anche il SIA per l'attività e la collaborazione profusa.

La politica di sensibilizzazione verso il personale in merito all'esistenza di un organismo nell'ambito dell'Università culminata proprio nella messa *online* del sito ha avuto quale immediato risvolto una ripresa delle segnalazioni ricevute da personale dell'Università che ha dichiarato di vivere una situazione di disagio lavorativo. Nel corso del 2014 sono giunte al CUG due richieste formali di audizione relative a possibili casi di discriminazioni e/o mobbing sul luogo di lavoro.

Tali segnalazioni sono state trattate secondo la *best practice* procedurale in uso presso questo CUG e già dispiegata nella precedente relazione annuale e che, in estrema sintesi, consiste nella fissazione e effettuazione di un incontro privato tra un componente del CUG e il segnalante. Di tale incontro ne viene riportato in seno al CUG, collegialmente riunito, l'esito del contatto. Collegialmente viene discusso il percorso di risoluzione più efficace, ove possibile. A seguito della sopra evidenziata attività di ascolto e discussione si è inteso assumere la decisione di rendere noto personalmente al Rettore, tramite un incontro con la Presidente del CUG, lo stato e le considerazioni del Comitato su tutte le segnalazioni pervenute.

Le considerazioni svolte nel punto immediatamente precedente sono state il volano per approvare un'iniziativa ambiziosa di natura comunicativa. Il CUG, infatti, ha approvato la promozione e la realizzazione di una *piece* teatrale denominata CONDOMINIO che si terrà nella prima parte del mese di novembre 2015 sul tema del disagio lavorativo e che vedrà invitata l'intera popolazione UNIVPM e la cittadinanza. Tale iniziativa è stata già approvata, anche in merito al suo finanziamento, dai vertici di Ateneo.

La consapevolezza della centralità del tema del benessere organizzativo ha costituito una ulteriore spinta a istruire uno studio interno al fine della progettazione di uno sportello di ascolto di ateneo rivolto proprio ad accogliere le situazioni di disagio lavorativo del personale impiegato nell'ateneo. Il suddetto studio, che ha coinvolto profusamente le Dott.sse Adrario e Bencivenga, è sfociato nella stesura di un elaborato organico e articolato che è stato approvato all'unanimità e che è stato consegnato e relazionato ai vertici dell'Amministrazione in una apposita riunione³. In quella sede che è, peraltro, stata occasione di confronto su molte delle tematiche oggetto di attenzione del CUG, i vertici, pur mostrando ampio apprezzamento per l'iniziativa, hanno inteso temporalmente postergarla stante i recenti avvicendamenti della *governance* di Ateneo.

³ Si veda il paragrafo 1.3.

Sempre in ordine ai rapporti istituzionali del CUG va segnalato che nel corso del 2014 svolti sono stati i contatti con i vertici dell'Amministrazione. Tali contatti sono stati principalmente focalizzati sulle questioni relative alla proposizione e approvazione del Piano di Azioni Positive. Va messo in evidenza che nel corso di quest'anno il rapporto con i vertici dell'amministrazione è andato progressivamente ampliandosi: la Presidente del CUG si è incontrata in diverse occasioni con il Rettore e lo stesso CUG collegialmente ha riferito al Rettore e al Direttore generale sullo stato dell'attività. Va positivamente evidenziato che le esigenze economiche del CUG sono state tutte positivamente accolte. Va, tuttavia, messo in luce che ancora non vi è uno stretto coordinamento tra Amministrazione e CUG come invece è statuito dalle norme che disciplinano i Comitati Unici di Garanzia. In ragione di tali disposizioni l'Amministrazione è, infatti, «invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (per esempio, flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)», tanto che le linee guida del Ministero che specificatamente si occupano del tema auspicano che le modalità di consultazione del Comitato siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni. In quest'ottica si deve rimarcare quanto si aveva già avuto modo di sottolineare nella precedente relazione e, cioè, che molto dell'attività di coordinamento tra CUG e vertici dell'Amministrazione sia da costruire, probabilmente anche a causa del *medio tempore* intervenuto cambio di vertici dell'Amministrazione.

Come è consueto, oltre a quanto si espone nel seguito della Relazione, nella PARTE 3 si presentano alcuni dati significativi in ordine alla composizione del personale docente e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

PARTE 1: Attività del CUG

1. Piano triennale delle Azioni Positive del CUG: attività in attuazione

Per il triennio 2013-2015, il CUG di Univpm si è proposto, testualmente, le seguenti azioni positive:

“Azione 1: predisposizione di una rilevazione, tramite questionari da estendere a tutto il personale di Univpm, in merito agli atteggiamenti detenuti in tema di valutazione; tale rilevazione verrà ripetuta, in fase di monitoraggio, per la verifica di interventi di cambiamento su eventuali punti di criticità ravvisati.

Azione 2: Analisi di fattibilità di un progetto per l'attuazione di uno "Sportello di ascolto" per il personale che percepisce un disagio lavorativo.

L'intento è di aiutare la persona a focalizzare ed affrontare difficoltà di carattere personale (problemi affettivi, emotivi, comportamentali ed interpersonali di varia natura) che può rientrare in normali criticità del proprio ciclo della vita lavorativa. L'attuazione dello "Sportello di ascolto" è volto a realizzare colloqui individuali che potranno avvenire mediante diversi canali (e-mail, telefono o di persona) attraverso cui potere costruire una relazione d'aiuto per riorganizzare le risorse della persona e sviluppare strategie di fronteggiamento delle situazioni difficili.

Azione 3: Sito CUG come strumento di comunicazione rivolto sia al personale e studenti Univp,. Sia ad esterni, attinenti a temi di pari opportunità, sul benessere organizzativo e contro ogni discriminazione.

L'azione è rivolta alla costruzione di uno spazio sul sito istituzionale dell'UNIVPM gestito dal CUG e dedicato all'informazione sulle attività del CUG stesso. Sarà necessaria l'implementazione di uno spazio sulla rete intranet dedicato e finalizzato all'apertura di un canale di comunicazione tra lavoratrici e lavoratori con il CUG per la promozione e la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, contro le discriminazioni.

Azione 4: Promozione di iniziative, anche formative, da intraprendere in seno all'Ateneo per le pari opportunità, l'informazione e la formazione, con l'obiettivo di stimolare confronti, approfondimenti tematici e socializzanti, anche in collaborazione con le Consigliere di Parità, le Amministrazioni locali, le Associazioni di volontariato operanti sul territorio.”

Nel corso del 2014 e sino ad oggi il CUG si è profuso per l'attuazione delle sopra elencate azioni positive. Il CUG si è riunito dieci volte nelle seguenti sedute:

- 21 gennaio 2014 in cui, tra l'altro, si sono preparati alcuni incontri importanti con le RSU ed il Magnifico Rettore;
- 11 marzo 2014 in cui, tra l'altro, si è approfondita l'analisi dei risultati del questionario sulla valutazione del personale dell'UNIVPM ed iniziata la preparazione della relazione annuale CUG 2013;
- 26 marzo 2014 in cui, tra l'altro, si è approvata la Relazione annuale CUG 2013, approvata la Relazione sulla valutazione del personale 2013 ed avviata la discussione sulla progettualità 2014;
- 23 maggio 2014 in cui , tra l'altro, si sono approfondite i progetti CUG 2014 sullo Sportello di ascolto e della realizzazione del sito CUG dell'UNIVPM;
- 12 giugno 2014 in cui si sono approfondite le progettualità della riunione precedente;
- 23 giugno 2014 in cui, a seguito di un incontro con il Servizio Informatico di Ateneo che avrebbe seguito la realizzazione del sito CUG, si è approfondita l'analisi ed identificata la struttura del sito;
- 29 settembre 2014 in cui, tra l'altro, si è approfondita la progettazione dello Sportello di ascolto da proporre ai vertici di Ateneo e discusso sulla assenza della componente studentesca dal CUG e sull'auspicio che tale mancanza possa essere recuperata per garantire piena interezza alle attività proprie del Comitato;
- 5 novembre 2014 in cui si sono ulteriormente analizzati i progetti sul sito CUG ormai in fase di piena realizzazione e dello Sportello di ascolto;
- 26 gennaio 2015 in cui, tra l'altro, si è discussa la struttura della Relazione annuale 2014 ed identificati i dati necessari da chiedere ai competenti Servizi dell'Amministrazione per produrre la relazione entro la data indicata dalla norma;
- 13 marzo 2015 in cui, tra l'altro, si è discusso sulla realizzazione di una iniziativa teatrale sulle tematiche proprie del CUG, disagio lavorativo, discriminazione, mobbing etc...

Il CUG dell'UNIVPM ha, inoltre, partecipato all'unanimità a due incontri con i vertici di Ateneo tenutisi il 21 gennaio 2014 ed il 3 febbraio 2015.

Nel seguito, si riportano le attività che sono state compiute a sostegno della realizzazione del Piano di Azioni sopra presentato.

1.1. Feed-back sulla valutazione del personale

La prima azione (**Azione 1**), portata a termine nel febbraio 2014, che ha evidenziato forti criticità nella condivisione del sistema di valutazione per il personale Univpm, è stata ampiamente illustrata nella Relazione 2014.

Per quanto riguarda il Personale Tecnico Amministrativo, poiché la valutazione e il contenuto delle schede a ciò adibite rappresenta materia di contrattazione, nel diffuso e palese malumore che avevano ingenerato le precedenti rilevazioni valutative, le OO.SS e le RSU d'Ateneo hanno proposto una Commissione tecnica paritetica formata da rappresentanti del personale e valutatori che avesse l'obiettivo di riformulare la scheda di valutazione annuale 2013. Le risultanze della indagine CUG sulla valutazione da una parte, e dall'altra il lavoro di revisione della Commissione paritetica sulla valutazione che è andato avanti da aprile 2013 a febbraio 2014 con la formulazione di una proposta organica, hanno indotto l'Amministrazione a recepire le proposte di variazione della scheda di valutazione P.T.A. che tenessero conto dei principi relativi a:

- a) una adeguata formazione dei valutatori per una applicazione equa, equilibrata ed efficace del sistema di valutazione;
- b) una altrettanto adeguata formazione per tutto il personale T-A finalizzata all'accrescimento professionale, anche sulla base dei risultati emersi dal processo valutativo;
- c) la previsione di un osservatorio permanente, costituito in forma paritetica tra docenti e personale TA, per monitorare ed assistere i valutatori nel processo di valutazione.

Analogamente il CUG ha intrapreso una opera di sensibilizzazione con gli altri organismi di Ateneo per fare conoscere le criticità della valutazione del personale docente evidenziando, in primis, la necessità di una maggiore trasparenza sui criteri di distribuzione dei fondi di ricerca.

1.2. Il sito del CUG di Univpm

Sin dal suo insediamento il Comitato Unico di Garanzia ha stabilito gli obiettivi della propria attività, aggiungendo l'elemento "sito web" all'interno del diagramma di flusso predisposto ove sono stati definiti nel dettaglio tutti i passaggi. La realizzazione di questo strumento di comunicazione è stata enunciata come **Azione 3**, nell'ambito del Piano approvato da Univpm.

Si è convenuto che l'utilità di un sito web è legata alla funzione che questo strumento è deputato a svolgere, quello di diffusione delle informazioni e raccolta di

contenuti, fissando i criteri che stabiliscano chiarezza nei contesti, facilità di ricerca, modello distante dagli standard attuali ed infine che portino ad una migliore rappresentazione dell'organo istituzionale di recente attivazione.

Si è pertanto studiato un sito CUG quale mezzo di comunicazione rivolto al personale e agli studenti di UNIVPM, così come agli esterni, nei temi della pari opportunità, benessere organizzativo e lotta contro le discriminazioni.

Un sito, oltre a rappresentare un modo di presentarsi o promuovere la propria attività, può essere un modo per entrare in contatto con le diverse tipologie di utenti che si collegano al sito e compongono l'eterogeneo contesto universitario e non solo, un modo di consolidare la propria presenza ed essere visibili anche lontano dalla propria sede, un modo per mostrarne la dinamicità e stimolare l'interesse dell'utente, un modo per essere al passo coi tempi.

Con l'intento di predisporre uno spazio WEB, legato al sito istituzionale dell'Università, gestito in parte dal CUG e dedicato all'informazione sulle attività svolte dallo stesso, per la diffusione di notizie relative alle tematiche di interesse, si è quindi proceduto alla fase di realizzazione dello stesso, in cui ogni elemento è stato concepito per ottimizzare gli scopi prefissati.

Dopo la definizione degli obiettivi si è dunque proceduto al confronto su grafica, design, colori e layout delle pagine.

E' stata pertanto predisposta una mappa iniziale, riprodotte la home page dell'istituendo sito che riporta in alto, una serie di titoli a cui corrispondono rispettivi contenuti: normative, collegamenti e contatti (www.univpm.it/CUG).



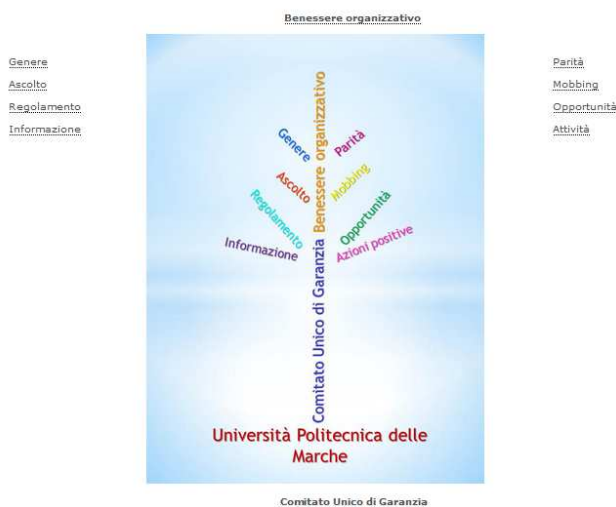
Centralmente appare un quadrato a sua volta diviso in quattro contenitori, ognuno riportante un argomento diverso: presentazione, composizione, attività e ascolto.

"Sii il cambiamento che vuoi vedere avvenire nel mondo"

Mahatma Ghandi



La figura di un albero rappresenta metaforicamente il CUG nell'espletamento delle varie attività volte alle tematiche di interesse.



La realizzazione dello stesso è stato possibile con il supporto del Servizio Informatico di Ateneo ed è stato pubblicato recentemente sul sito dell'Università Politecnica delle Marche.

1.3. La progettualità dello Sportello di Ascolto

1.3.1. Il contesto di riferimento

Una struttura complessa come l'Università, con le sfide verso l'innovazione che deve affrontare in un contesto di risorse sempre più circoscritte, deve far conto su una organizzazione innovativa, capace di motivare al meglio il proprio personale, variegato tra ruoli amministrativo, tecnico e docente, di farlo sentire partecipe, responsabilmente valorizzato e cooperante in vista di obiettivi condivisi.

Sostanzialmente il benessere organizzativo è una preconditione sia dell'efficacia e dell'efficienza di una pubblica amministrazione e della sua potenzialità di sviluppo, sia il presupposto di contesto necessario alla salvaguardia della salute fisica e morale di coloro che vi si trovano ad operare.

Inoltre viene delineato come uno dei fattori propedeutici al generale buon andamento dell'amministrazione, alla sua imparzialità e trasparenza, così come sancito dall'art. 97 della Costituzione: "I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione."

L'intreccio dei nessi tra benessere organizzativo e buona amministrazione è stato negli anni sottolineato da una crescente normazione in tale ambito, di cui un punto nodale è stato proprio quello relativo all'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, istitutiva dei CUG, che ha previsto la necessità di "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti" così come la necessità che le pubbliche amministrazioni garantiscano l'assenza di ogni forma di discriminazione, e altresì garantiscano "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", impegnandosi "a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"

A sentinella di questo sforzo che deve compiere la P.A. viene proprio previsto il CUG " con composizione paritetica, formato cioè "da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione", con designazione del presidente del CUG da parte dell'amministrazione.

Infatti le relazioni che intercorrono in ambito lavorativo sono tanta parte della vita di una persona e qualora vi si inneschino dinamiche positive o negative, esse si riverberano su tutti i soggetti coinvolti dalla relazione lavorativa, sulla qualità del lavoro e sulla qualità della vita, propagandosi anche fuori dall'ambito lavorativo, influenzando positivamente o negativamente la sfera personale del soggetto. Va da se che lo stesso soggetto, con la propria individualità da rispettare e da preservare, non entra nell'ambito lavorativo scevro dal carico di eventuali problematicità, a volte

legate ad episodi critici o particolari fasi della vita, ma anche in tal caso grave danno sarebbe se il contesto lavorativo amplificasse un disagio.

Per questo in ambito europeo a partire dall'Accordo quadro siglato in materia dalle parti sociali sovranazionali, datoriali e sindacali, nell'ottobre del 2004, si è cominciato a parlare di rischio psicosociale-lavoro correlato⁴, e si è fatta via via leva sull'attenzione da porre in essere alla prevenzione di tale rischio e agli accorgimenti e alle misure trasformatrici da attuare in caso organizzazioni, o porzioni di esse, che causino o acuiscono un malessere rilevabile tra la popolazione dei propri dipendenti.

Inoltre gli enti pubblici, in quanto perseguono come finalità generale la pubblica utilità e l'interesse comune, sono chiamati ad una tutela normativa rafforzata rispetto ai privati. Tutti gli enti devono cooperare tra loro e agire al proprio interno al fine di monitorare e ridurre il rischio psico-sociale, con adeguati strumenti di prevenzione sia a monte, cioè che incidano sulle dinamiche di gestione della macchina organizzativa, che si deve adeguare alla persona e al suo valore imprescindibile, che di intervento riparatore a valle, ossia che ad effetti ormai scaturiti nei singoli, siano proposte e poste in essere quelle misure compensative atte ad alleviare o risolvere i singoli casi di disagio individuale collegato al contesto di lavoro.

Senza una lungimirante attenzione a questi aspetti cresce il rischio che l'organizzazione generi o conservi relazioni patologiche ai danni di coloro che sono innestati in essa, a forte detrimento sia dell'efficienza organizzativa complessiva che della qualità del servizio reso.

La legislazione nazionale è andata via via adeguandosi al contesto e alle direttive europee, ad esempio, nella rielaborazione della normativa concernente la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, inserendo nel Testo Unico, all' art. 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, l'espressa previsione per tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, dell'obbligo di valutare e prevenire i rischi derivanti dallo stress lavoro-correlato, proprio secondo i contenuti dell'Accordo quadro europeo del 2004, oltre a sottolineare la centralità della formazione del personale e dell'attuazione di strategie di prevenzione individuali e di gruppo.

1.3.2. Il progetto del CUG di Univpm

Lo sviluppo di un progetto per l'attivazione di uno Sportello di Ascolto in Univpm, proposto dal CUG, costituisce l'attuazione della **Azione 3**, nell'elenco riportato in apertura di questa sezione.

Alcuni recenti riferimenti normativi, il D. Lgs n. 81 del 2008, il D.Lgs 150/2009 e la Lg 183/2010, introducono novità importanti sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tra queste si ricordano:

⁴ Si veda l'Appendice alla Relazione,

- l'attenzione alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi;
- la realizzazione di programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori e il benessere organizzativo;
- la prevenzione e/o l'intervento riparatore su nuove importanti emergenze relative ai nuovi rischi psicosociali, con particolare attenzione a quello dello stress lavoro-correlato.

Lo Sportello di Ascolto, nell'ambito del progetto CUG, è pensato rivolto a tutto il personale dell'Università Politecnica delle Marche (docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi, ecc). Si aggiunge che lo Sportello concepito dal CUG di Univpm è rivolto anche agli studenti, per raccogliere le loro specifiche espressioni di disagio (difficoltà nel sostenere le attività didattiche, disagio legato alle incertezze di opportunità professionali, disagi giovanili vari, ed anche come forma di prevenzione all'uso di sostanze stupefacenti) .

Allo Sportello di Ascolto potrebbero essere indirizzati anche possibili casi di discriminazione (i.e. discriminazione etnico-razziale, discriminazione di genere; discriminazione ideologica e religiosa, discriminazione di orientamento sessuale...) che coinvolgano sia il personale, sia studenti e studentesse dell'Ateneo.

Lo Sportello di Ascolto, concepito dal CUG, sarebbe uno spazio d'ascolto e consulenza, a cui ci si può rivolgere, a titolo esemplificativo, quando:

- *si sta affrontando un cambiamento in ambito professionale;*
- *capita di sentirsi demotivati e senza le energie necessarie per affrontare la propria giornata lavorativa;*
- *si vivono relazioni difficili con i colleghi, collaboratori, superiori, ecc;*
- *si desidera cogliere un'opportunità di carriera, ma si teme di non esserne all'altezza;*
- *si sente semplicemente il bisogno di parlare con qualcuno di quanto il proprio lavoro sia stressante;*
- *si registra disagio nel frequentare le lezioni, nel sostenere esami, o nel relazionarsi con i proprio colleghi o con i docenti;*
- *si vive una situazione di disagio/sofferenza a seguito di discriminazioni subite di varia natura.*

Le modalità di realizzazione di un servizio di ascolto sono in linea con lo scenario nazionale relativo a enti ed istituzioni. Si colloca all'avanguardia nel panorama degli atenei italiani: una ricerca di benchmarking, svolta nel panorama domestico, evidenzia che pochissime Università italiane hanno avviato una sperimentazione o un progetto finalizzati al benessere di chi lavora e studia.

Il servizio, riprendendo esperienze già validate, viene concepito secondo un formato di “intervento breve”, prevede le seguenti fasi di svolgimento:

1. Ascolto: colloquio di individuazione dell'area di disagio manifesta e implicita;
2. Consulenza: intervento realizzato attraverso alcuni colloqui (3-5) con l'obiettivo di sollecitare l'atteggiamento proattivo degli interessati nel perseguire soluzioni propositive per far fronte al disagio;
3. Orientamento: eventuale indirizzo verso consulenze/competenze di ordine specialistico (psicologico, medico o legale), oppure verso il CUG, che si farà da tramite per veicolare il problema, eventualmente, ad altri organi/organismi dell'Ateneo.

Il buon funzionamento del servizio si fonda sul rispetto assoluto della privacy degli interessati che richiederanno l'intervento; tutti i contatti, recapiti e informazioni emersi dai colloqui non potranno essere in alcun modo resi pubblici o comunicati ad altri dipendenti, collaboratori o consulenti di Univpm.

Questa condizione non preclude che il servizio dello Sportello possa produrre report semestrali/annuali sulla quantificazione e il profilo dei cluster tematici relativi al disagio.

Si ribadisce che, considerato che alcune situazioni di criticità potrebbero essere ricondotte a modalità di gestione e organizzative strutturali, lo Sportello dovrà operare in collaborazione sistematica con il CUG dell'Ateneo, che avrà cura di interfacciarsi sinergicamente con le varie realtà istituzionali dell'Ateneo, come previsto dal suo Regolamento, per una proficua messa in rete di conoscenze/competenze.

Il servizio di ascolto dovrebbe prevedere inizialmente l'apertura dello Sportello di 1 mezza giornata alla settimana; l'avvio di un intervento è possibile solamente per esplicita richiesta dell'interessato/a relativamente al proprio stato di disagio e concordato direttamente il responsabile dello Sportello.

Il setting del colloquio dovrebbe rispettare le classiche indicazioni logistiche relative alla sede

del servizio, sufficientemente isolata dai luoghi quotidianamente frequentati dall'interessato/a.

Il professionista che si dovrà occupare dell'attività di ascolto all'interno dello Sportello dovrà essere selezionato *al di fuori del personale di Univpm*, per permettere il rispetto della massima serenità, libertà, privacy, nella comunicazione/esternazione della fonte di disagio.

Rispetto alla tipologia professionale, nel bando che verrà predisposto, verranno richiesti alcuni requisiti di competenze che possono essere compatibili con specializzazioni varie (psicologo, *counselor*, etc.).

1.4. Le segnalazioni del personale ricevute dal CUG

Anche nel 2014 il CUG ha svolto attività di monitoraggio ed ascolto in seguito a segnalazioni. In particolare, nei suoi compiti di verifica, e nella applicazione di azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, il CUG si è rivelato particolarmente sensibile alla questione relativa alla valutazione delle persone impiegate nell'Università, questione strettamente connessa con la motivazione personale, e con marcate ricadute sulla condizione di benessere organizzativo sia per il personale docente che PTA.

Il CUG ha nell'arco di questi ultimi mesi avuto incontri con dipendenti di Univpm per segnalazioni in cui è stata espressa una situazione personale di disagio lavorativo. Completando il protocollo della procedura che il CUG ha stabilito, ha istruito il caso, segnalandolo ai vertici di Ateneo (in particolare il Rettore).

Per quanto riguarda il personale docente, una particolare attenzione è stata rivolta alle problematiche sentite dai ricercatori. In questo ambito il CUG, quale organo di raccordo con la nostra Amministrazione e con il Rettore, sente l'esigenza di evidenziare alcune criticità.

Innanzitutto, la partecipazione alle riunioni aperte a tutto il personale (Consigli di Facoltà e di Dipartimento), e limitate soltanto ai fini della deliberazione, non è ancora una pratica applicata uniformemente in Ateneo. Con le restrizioni attuali si impedisce di fatto il pieno accesso alle informazioni divulgate nelle sedute ristrette, che risultano tutt'ora attivate presso alcune Facoltà.

Inoltre, la distribuzione dei fondi della ricerca di Ateneo non sempre tiene in considerazione la condizione lavorativa di ogni ricercatore, ovvero: se ha un gruppo di ricerca oppure se lavora da solo, se risulta inserito o no in progetti di ricerca di rilevanza nazionale/ internazionale. Poiché i fondi di Ateneo sono distribuiti solo in base alla produzione scientifica, ovviamente condizioni lavorative diverse portano a produzioni scientifiche diverse.

Appare importante ribadire, inoltre, come già riportato nella Relazione CUG del 2013, che il contributo di Ateneo servirebbe a garantire a tutti di poter comunque portare avanti dignitosamente i propri studi, anche a chi fa molta attività didattica e/o assistenziale e dispone di meno tempo per la ricerca, a chi non ha collaboratori, dottorandi o assegnisti, a chi fa una ricerca di nicchia.

Emerge la presenza di richieste per dare ai ricercatori le stesse opportunità offerte agli altri docenti per esplicitare in modo adeguato la loro attività didattiche, ed in particolare di ricerca, attività primaria per un ricercatore.

Dai ricercatori emerge l'auspicio che le risorse interne all'Università, in termini di borse di studio per dottorandi ed assegnisti, vengano distribuite in modo equo per sostenere la produttività scientifica di tutti, ed evitare che vengano a crearsi circoli viziosi (ad esempio: chi lavora con borsisti ha una più alta produttività scientifica che

allo stato attuale viene riconosciuta come titolo di merito per avere ulteriori borsisti e così via).

Emerge, inoltre, la necessità di promuovere la collaborazione tra tutto il personale e quindi anche tra i ricercatori, "internamente" all'Ateneo nell'ottica di rendere l'Ateneo stesso competitivo, in una prospettiva nazionale ed internazionale.

I Direttori di Dipartimento dovrebbero vigilare affinché siano evitati stati di disagio, e siano esaltate le capacità e la produttività individuali, finalizzate al "bene" del Dipartimento stesso. E' insito infatti nel ruolo di ogni Direttore il dovere di valorizzare il personale tutto, affinché sia effettivamente attuato quanto già sancito. A titolo di esempio, si legge nella SCHEDE UNICA ANNUALE RICERCA DIPARTIMENTO (SUA_RD); Quadro B3 (Riesame della Ricerca Dipartimentale) del DISCLIMO, già approvato in data 25.02.2015: 'promuovere le attività correttive quali politiche di coinvolgimento dei docenti inattivi in gruppi di ricerca trainanti, in modo da consentire a tutti i docenti una produzione scientifica minima' (dove sarebbe auspicabile sostituire "minima" con decorosa).

Va sottolineato, infatti (sempre da Relazione CUG del 2013), che la VQR interessa in modo sempre più stringente le strutture (Dipartimenti, Facoltà, Atenei), che vengono penalizzate dalla presenza di ricercatori (in senso lato) poco produttivi. Per cui è nell'interesse di tutti incoraggiare chi per vari motivi produce meno.

Infine, sempre dai ricercatori emerge l'esigenza dell'assegnazione di un'adeguata ripartizione degli spazi (studi e laboratori) che rispecchino le effettive esigenze di didattica e di ricerca di tutto il personale senza discriminazioni di ruolo.

Il tutto con l'auspicio che possano concretizzarsi le condizioni di pari opportunità lavorative, che - si spera - non restino solo un puro atto formale, per promuovere il benessere organizzativo e prevenire il disagio lavorativo.

PARTE 2:

Linee di sviluppo del CUG alla luce del primo triennio di attività

In vista della scadenza dei componenti attuali dell'organismo CUG di Univpm, si reputa importante sia delineare le attività che andranno realizzate nel brevissimo termine, per perfezionare il raggiungimento di obiettivi strategici che ci si era posti nell'avvio dell'attività, sia formulare le proposte di orientamento delle attività della nuova futura compagine del CUG.

Questi anni di lavoro del CUG in Univpm hanno permesso di raccogliere una bagaglio di conoscenze ed esperienze, che permettono di consegnare una 'eredità' sia intellettuale, sia operativa, a favore di chi continuerà a portare avanti le finalità dell'organismo in oggetto.

QUESTIONARIO DI FOLLOW-UP SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Per questa ragione, il CUG dichiara che intende completare il proprio triennio di attività con la realizzazione di un Questionario di follow up sulla Valutazione del personale, in modo da monitorare sia i cambiamenti nell'applicazione dei nuovi criteri in via di applicazione per il PTA, sia il presidio alla trasparenza, correttezza e meritocrazia con cui vengono assegnati, nei diversi Dipartimenti di Univpm, i fondi di ricerca di Ateneo.

FORMAZIONE DELLA DIRIGENZA PER VALORIZZARE COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Sicuramente come 'consegna' ai prossimi componenti del CUG, i membri uscenti segnalano l'importanza di stimolare la realizzazione di piani di formazione (**Azione 4**) da concepire in particolare a favore di coloro i quali si ritrovino, all'interno dell'organizzazione di Univpm, ad avere responsabilità su del personale (es. quadri, dirigenti, etc.). In aggiunta a prassi e comportamenti che presidino la legittimità del 'fare' Pubblica Amministrazione, sarà importante formare la dirigenza di Univpm a motivare il personale ad 'essere' Pubblica Amministrazione, mediando strumenti amministrativi con leve organizzative e relazionali.

COORDINAMENTO BUDGET CUG- BUDGET UNIVPM

Per quanto concerne la progettualità del CUG che ha rilievo economico, inoltre, sarà importante che i progetti CUG siano presentati all'approvazione dei Vertici dell'Ateneo compatibilmente con i tempi e le modalità di approvazione del budget di Univpm. Questo da un lato permetterà all'Ateneo di vagliare la fattibilità delle proposte che provengono dal CUG rispetto al complesso degli investimenti e dei costi progettati, ed allo stesso tempo, permetterà al CUG di operare attraverso una programmazione di attività almeno sulla base di un orizzonte di medio termine.

POTENZIAMENTO DELLE RELAZIONI ORIZZONTALI TRA ORGANI-ORGANISMO UNIVPM

In conclusione, appare auspicabile un miglioramento delle reti di relazioni orizzontali con l'insieme dei restanti organi ed organismi di Univpm, per condividere dati, informazioni ed esperienze sulle materie di competenza (solo a titolo di esempio, flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione e progressione di carriera, valutazione del rischio con attenzione al genere, fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale, psichica o fisica, etc..).

PARTE 3:

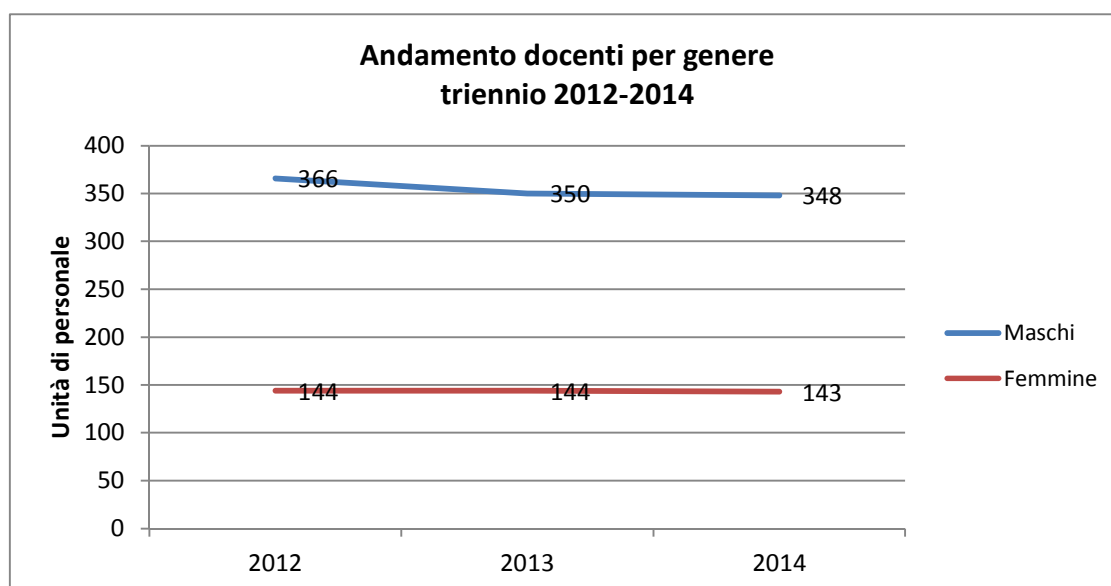
Personale docente e tecnico amministrativo in Univpm: alcune statistiche

In questo paragrafo si illustrano alcuni degli aspetti relativi al personale sia docente sia tecnico-amministrativo attivo presso l'Ateneo alla data del 31.12.2014, con riferimento al triennio 2012-2014. I grafici sono stati prodotti dal CUG con i dati che sono stati resi disponibili dal Servizio Risorse Umane.

Le categorie di personale rappresentate nell'analisi che segue includono:

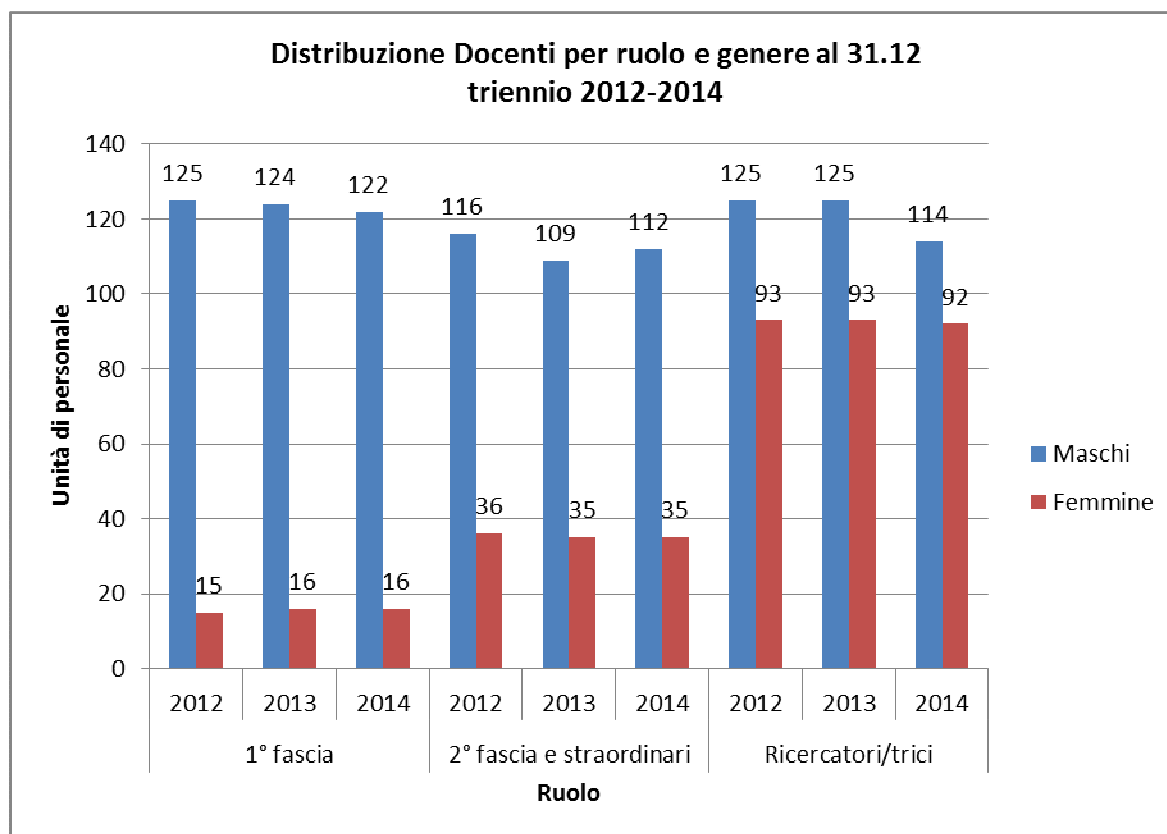
- il personale docente di ruolo, di prima e di seconda fascia, e i ricercatori a tempo indeterminato e i ricercatori non confermati;
- Il personale tecnico-amministrativo (PTA), costituito dalle categorie EP, D, C e B;
- i collaboratori esperti linguistici.

Grafico 1



Relativamente al personale docente la percentuale della componente femminile si attesta intorno al 28% del totale nel triennio, a seguito del processo di quiescenza che ha, in particolare, interessato la componente maggioritaria. L'andamento delle unità di personale docente distribuito per genere nel triennio 2012-14 mostra un valore pressoché costante per la rappresentanza femminile e una lieve diminuzione per la rappresentanza maschile - Grafico 1.

Grafico 2



Nel triennio considerato la composizione del personale docente maschile mostra una variazione di poche unità all'interno di ciascuna categoria e poca differenziazione tra le tre categorie di prima e seconda fascia e dei ricercatori; nel 2014 per ciascun docente maschio di 1° e 2° fascia ci sono, rispettivamente, circa 0,9 e 1,0 ricercatori. Al contrario l'incidenza della presenza femminile varia sensibilmente e significativamente tra le fasce di docenza, infatti è netta la struttura piramidale, in cui, nel 2014, per ciascuna docente di 1° e 2° fascia, ci sono rispettivamente 5,8 e 2,6 ricercatrici. (Grafico 2).

Grafico 3

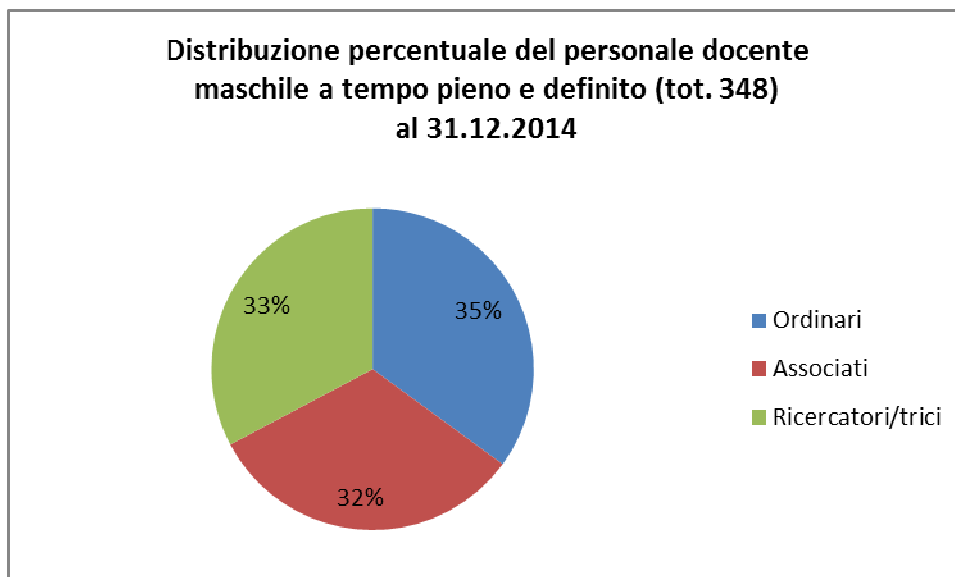
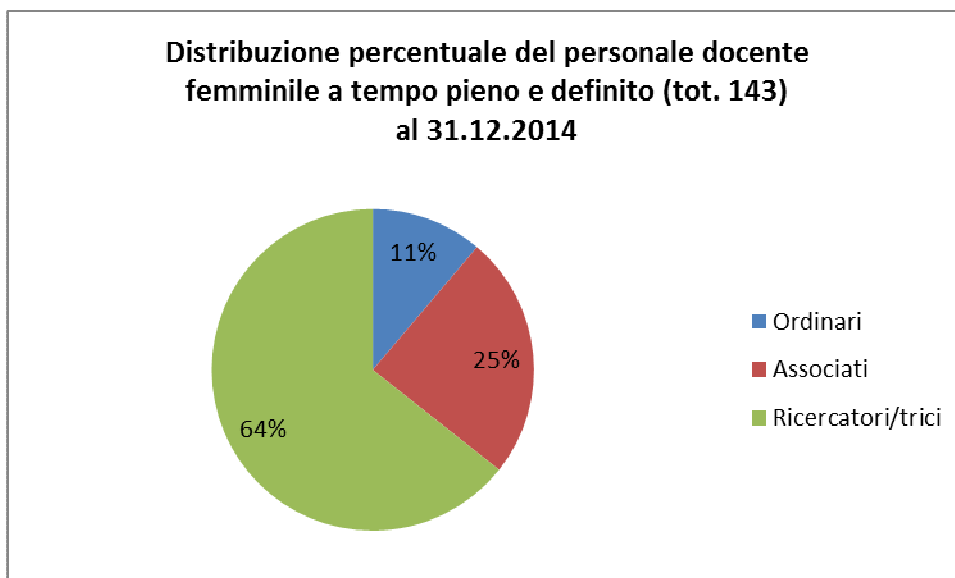


Grafico 4



Quanto descritto sopra è chiaramente illustrato dal Grafico 3 e dal Grafico 4.

Grafico 5

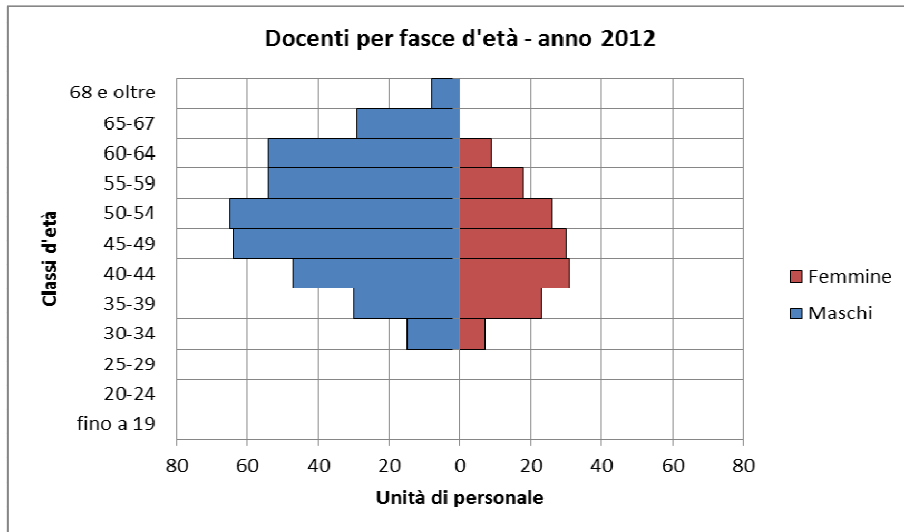


Grafico 6

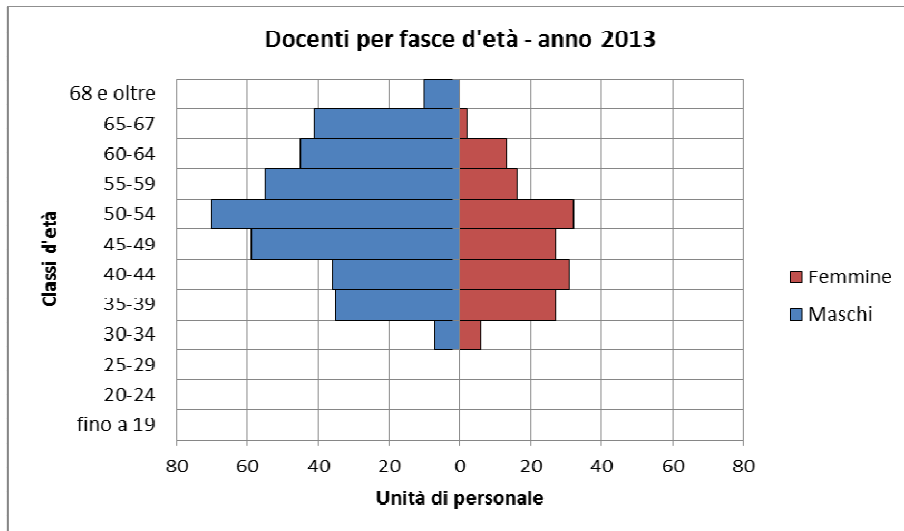
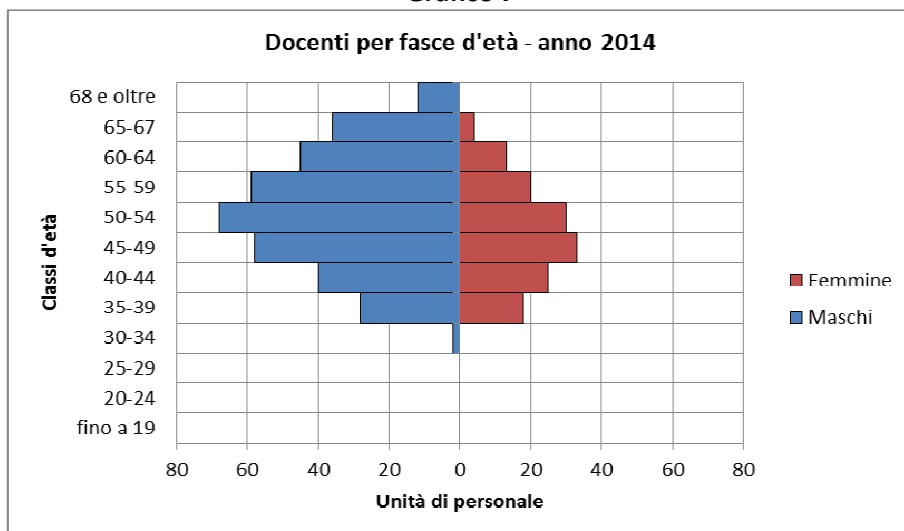


Grafico 7



Dai tre grafici soprastanti emerge che la permanenza in ruolo della componente maschile è leggermente superiore rispetto a quella femminile, come si evince dalla distribuzione a campana che è caratterizzata da una base più larga per i docenti

maschi, e che la moda, che rappresenta il valore dell'età attorno al quale si ha la maggiore concentrazione di unità di personale, per gli uomini è 50-54 anni, mentre per le donne è 45-49. Nel triennio 2012-2014 si assiste ad un progressivo invecchiamento del corpo docente, come si ricava dallo spostamento verso l'alto delle curve di distribuzione.

Grafico 8

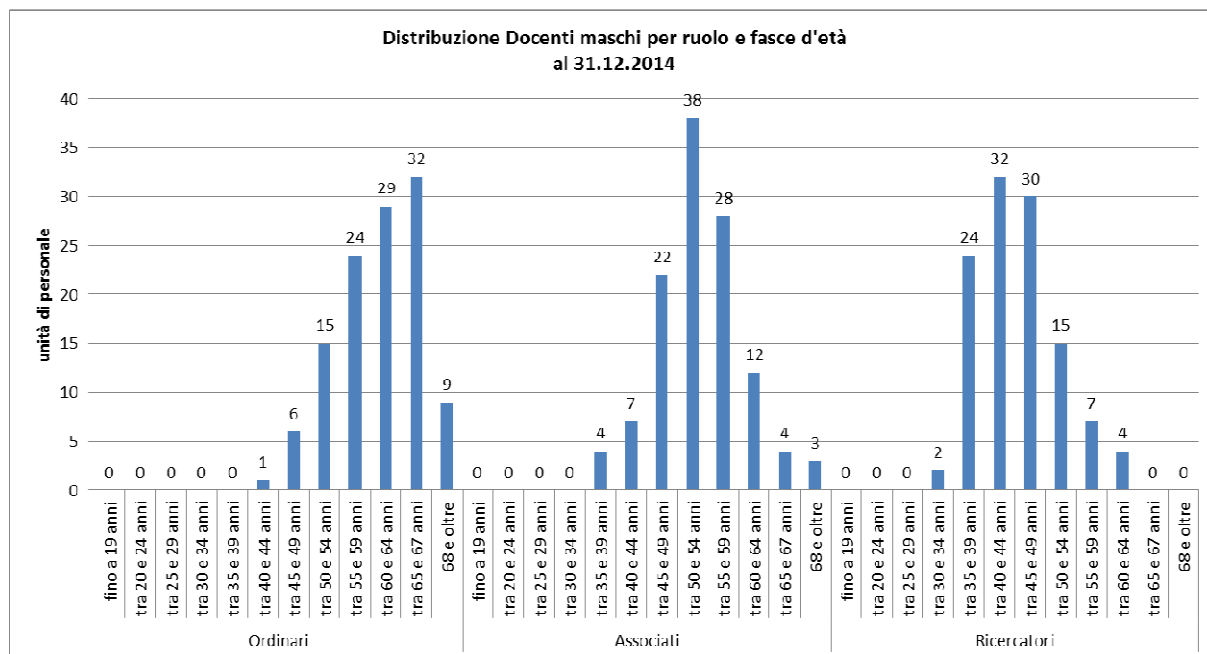
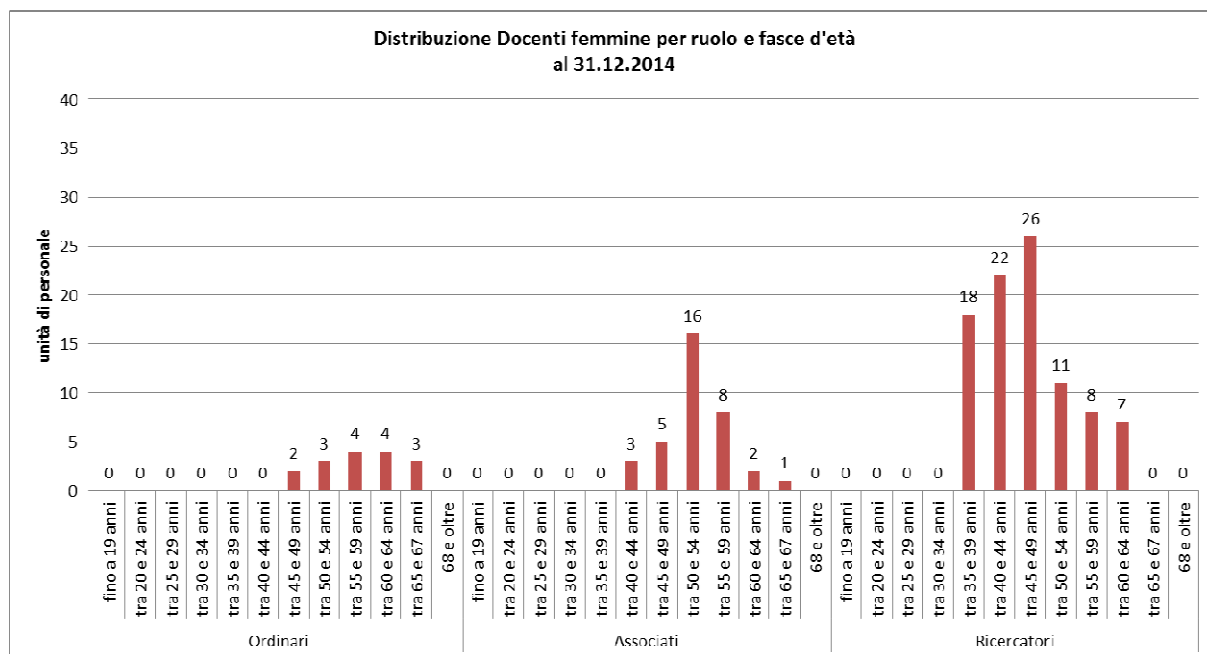


Grafico 9



Il Grafico 8 e il Grafico 9 permettono un'analisi della distribuzione per fasce d'età all'interno della stessa categoria di appartenenza, rispettivamente dei docenti maschi e delle docenti femmine.

Grafico 10

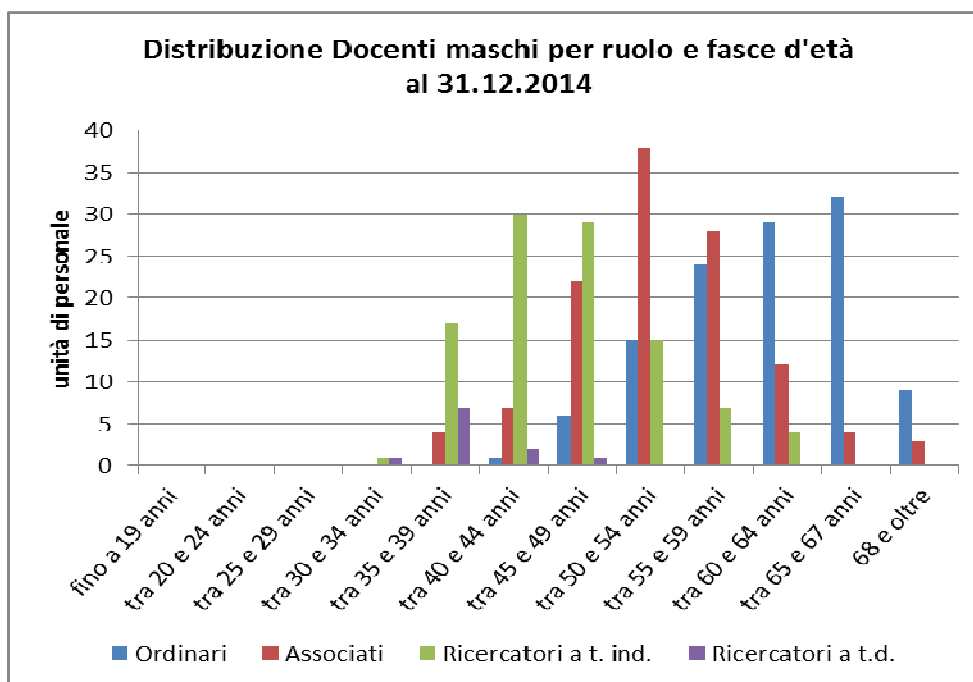
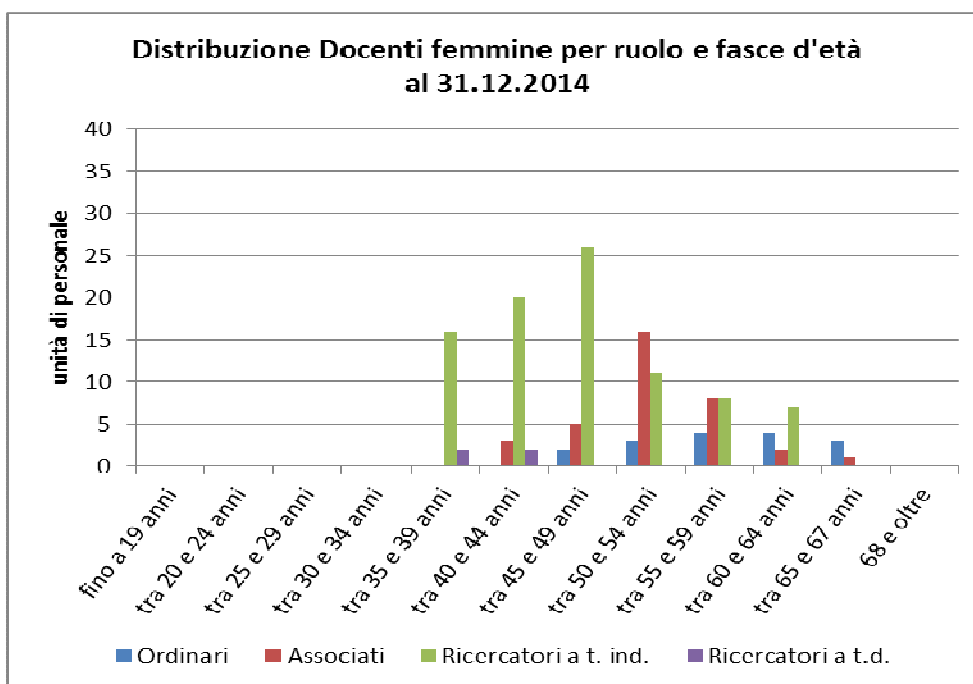


Grafico 11



Il Grafico 10 e il Grafico 11 permettono un'analisi della distribuzione tra le diverse categorie all'interno della stessa fascia d'età, rispettivamente dei docenti maschi e delle docenti femmine.

Grafico 12

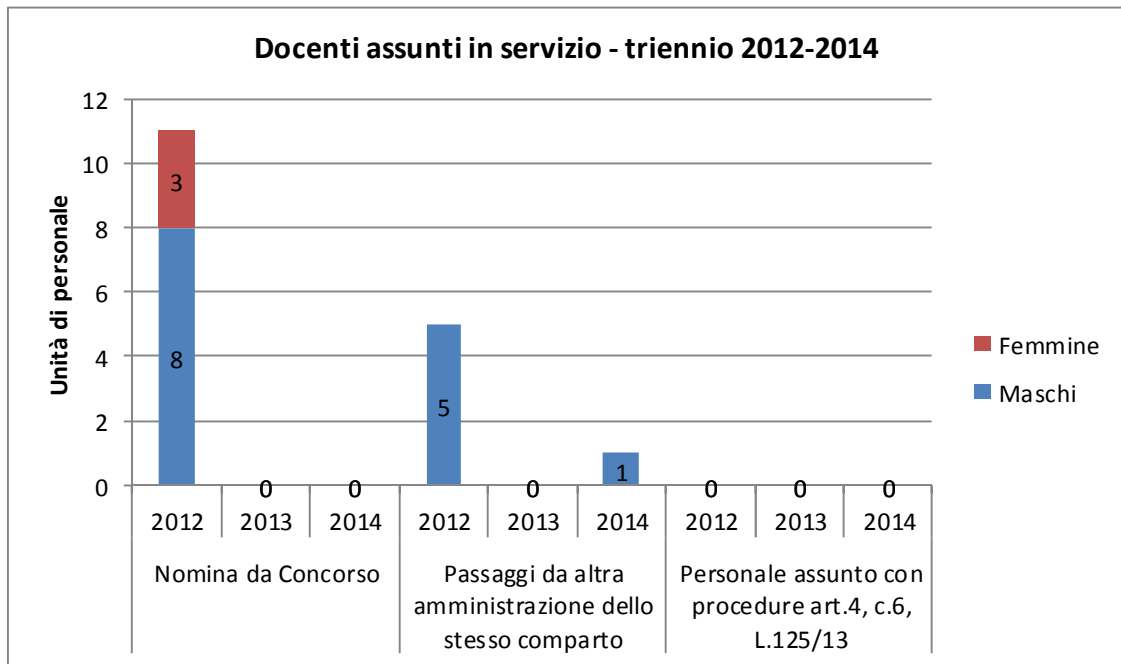
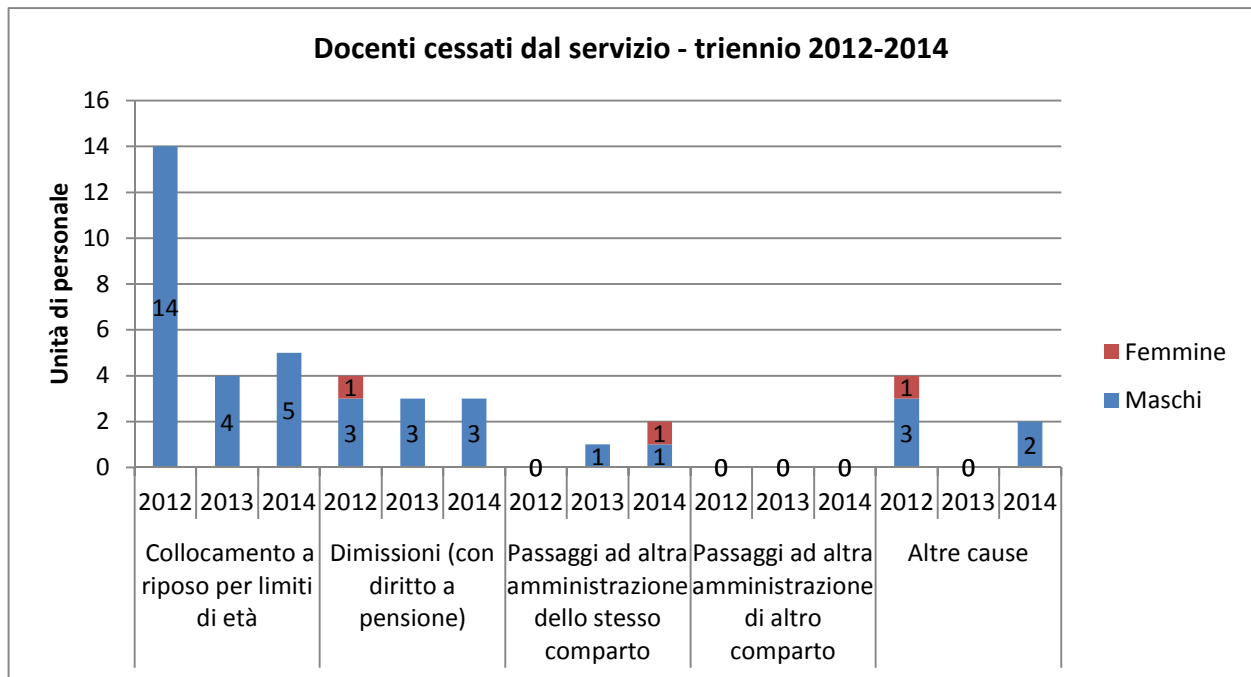
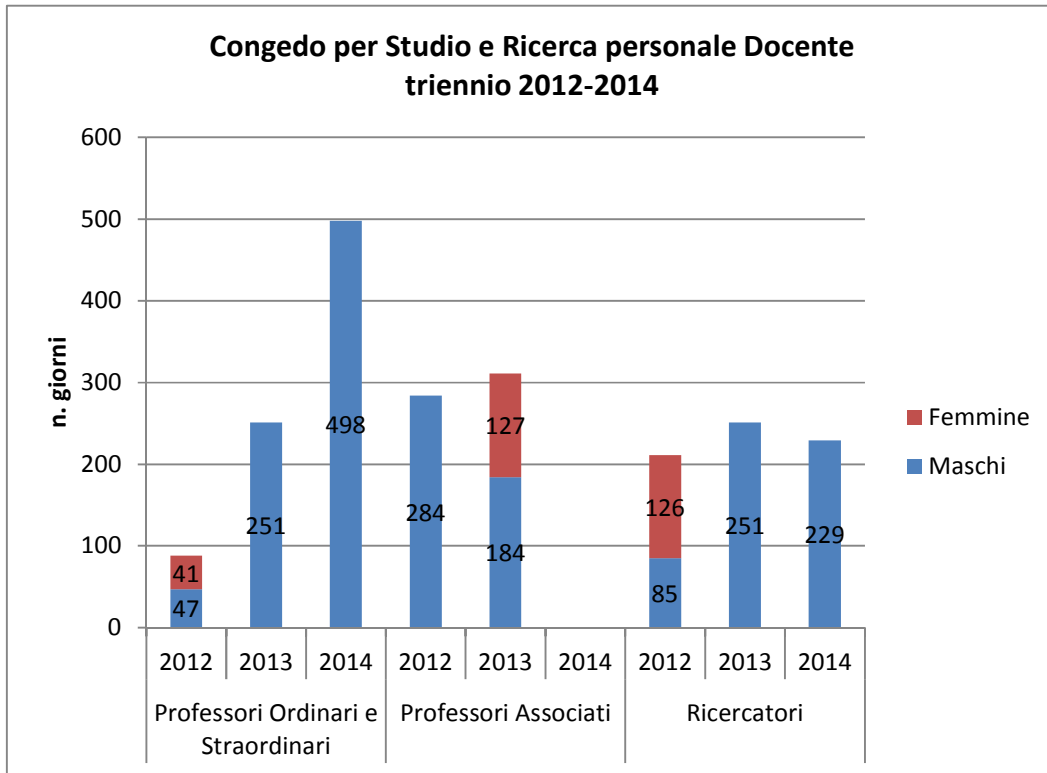


Grafico 13



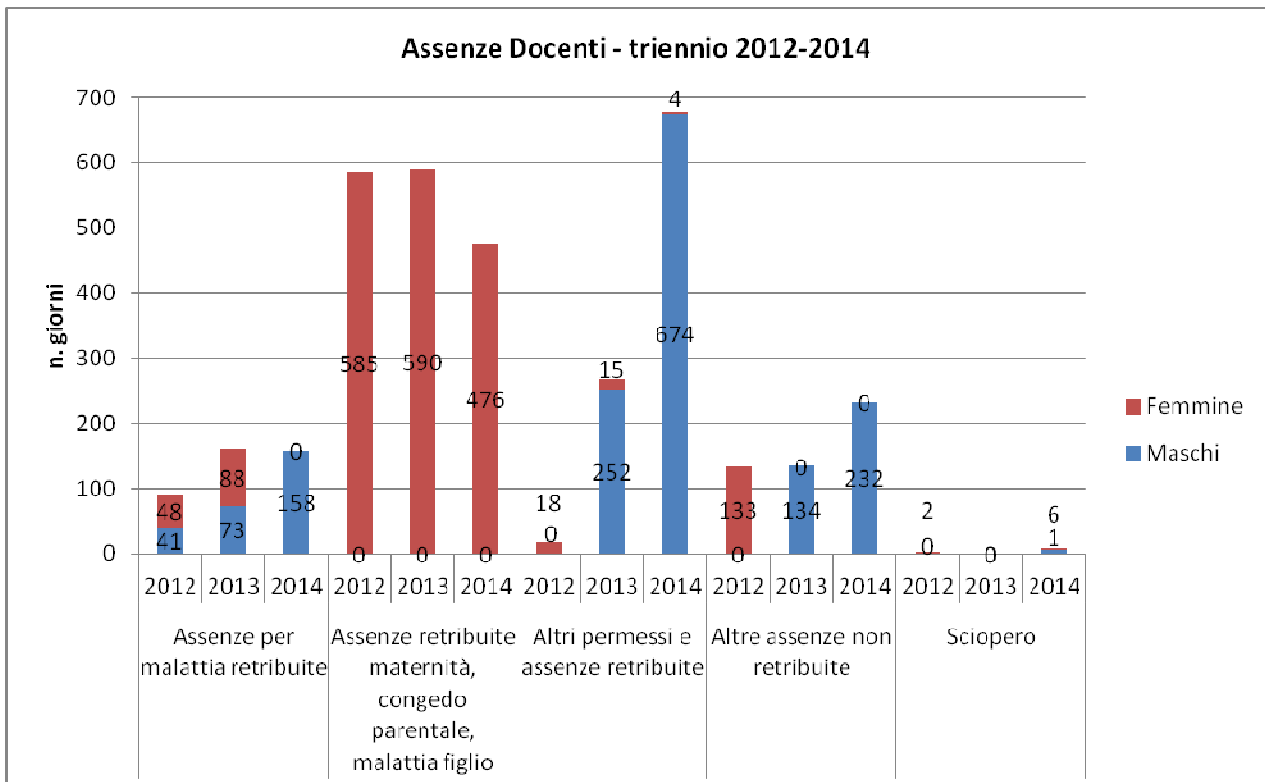
A seguito del blocco del turnover e in applicazione della normativa degli ultimi anni, si assiste ad una uscita dei docenti non compensata da nuove assunzioni, in particolare per gli anni 2013 e 2014 - Grafico 12 e Grafico 13.

Grafico 14



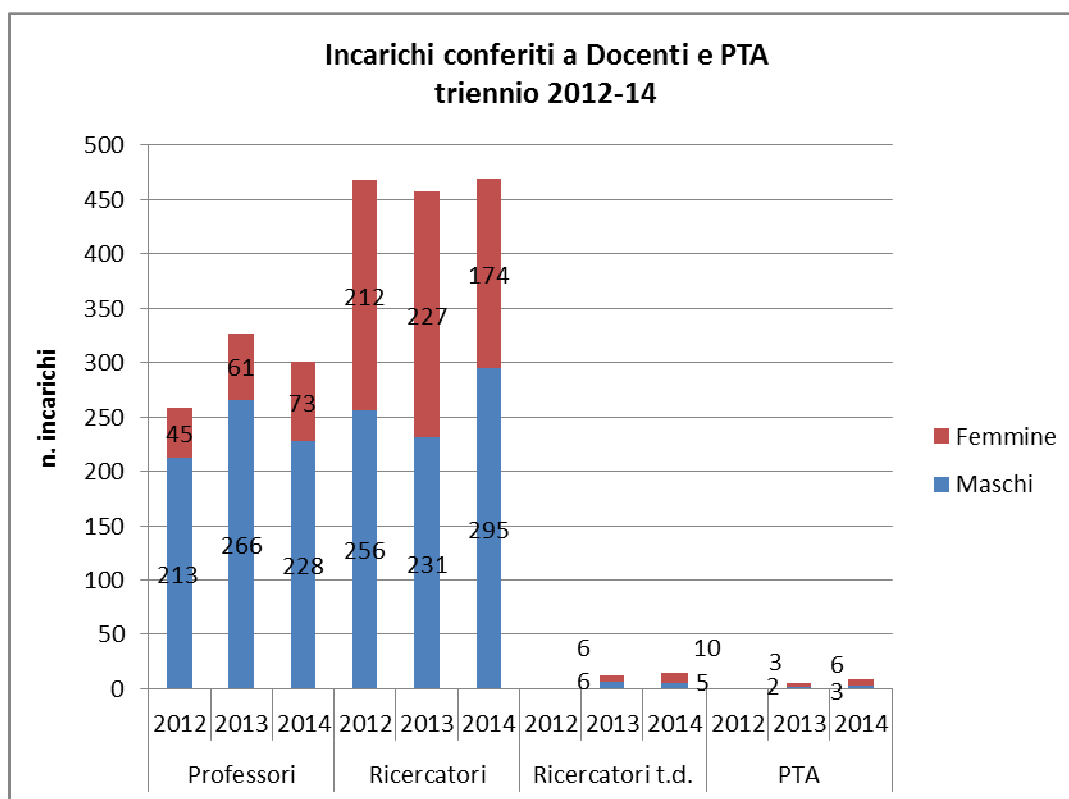
Nel Grafico 14 sono riportati i giorni di congedo usufruito dal personale docente di ruolo nel corso del triennio 2012-2014. Si ricava come l'istituto del congedo sia utilizzato prevalentemente dai docenti maschi, in particolare nel 2014 nessuna unità di docente femmine ha usufruito di tale congedo.

Grafico 15



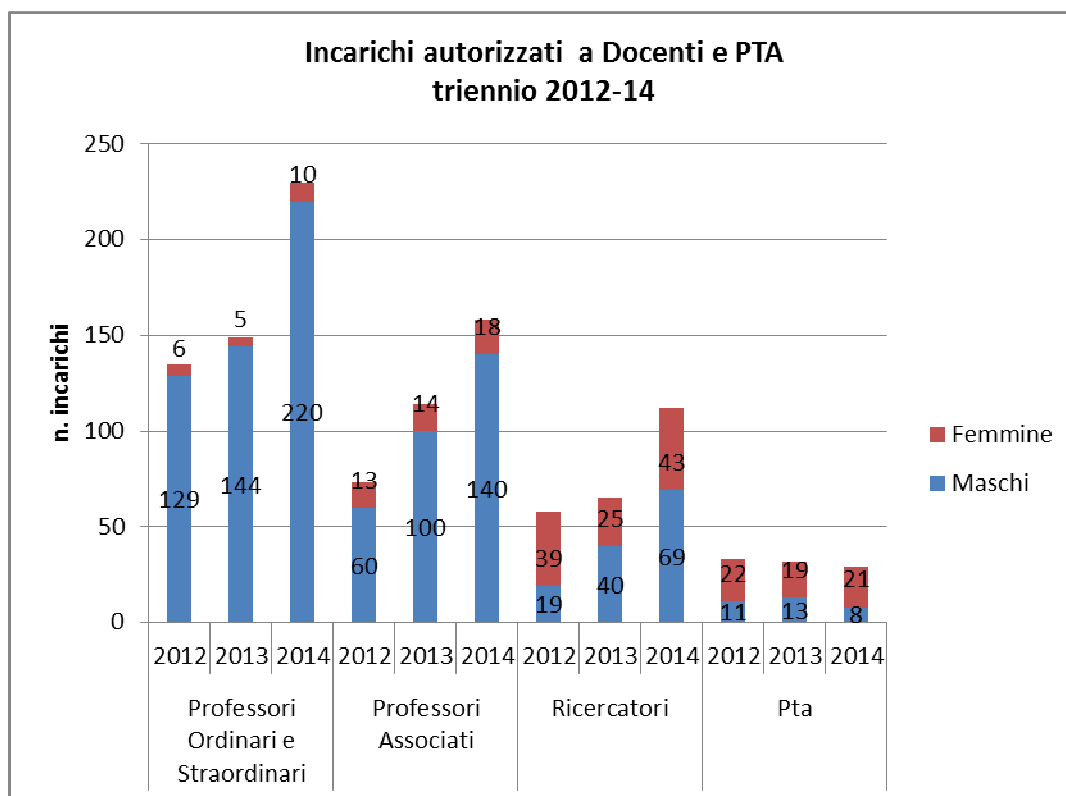
Dal precedente grafico si nota che le assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia figlio, sono utilizzate al 100% dalla sola componente femminile, mentre le altre tipologie di permessi e assenze retribuite e non retribuite sono utilizzate in larghissima parte dalla componente maschile. Nel grafico non sono state inserite le assenze per ferie, per congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001 e per Legge 104/92 in quanto non ci sono unità di personale che ne hanno usufruito.

Grafico 16



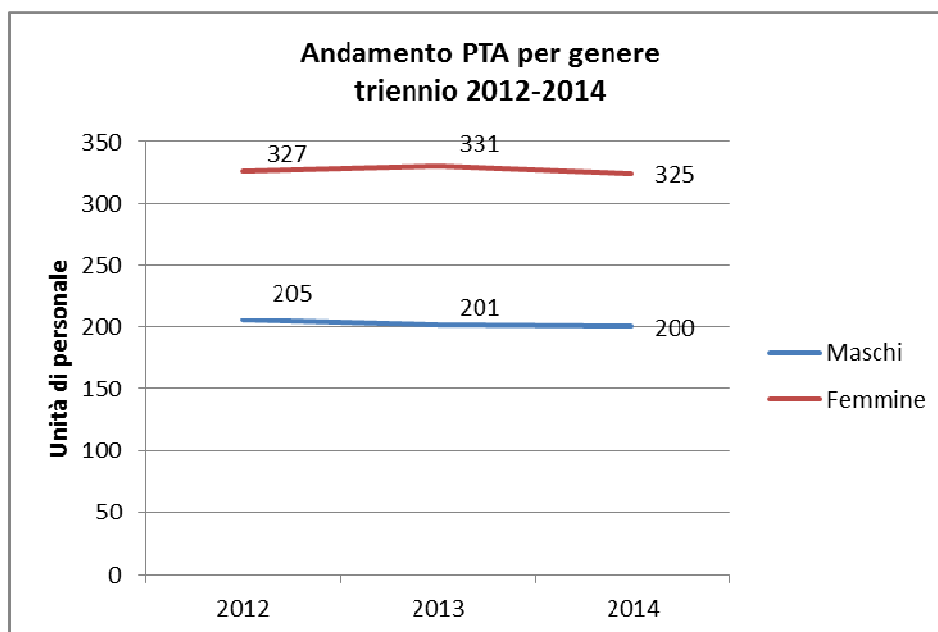
Il Grafico 16 evidenzia gli incarichi conferiti al personale docente e al personale tecnico-amministrativo suddivisi per genere relativamente al triennio 2012-2014. Gli incarichi sono distribuiti prevalentemente al corpo docente rispetto al PTA. Relativamente alla differenza di genere all'interno del corpo docente, la categoria dei ricercatori, rispetto a quella dei professori, presenta una più equa distribuzione degli incarichi che comunque interessano la componente maschile in misura maggiore rispetto alla componente femminile.

Grafico 17



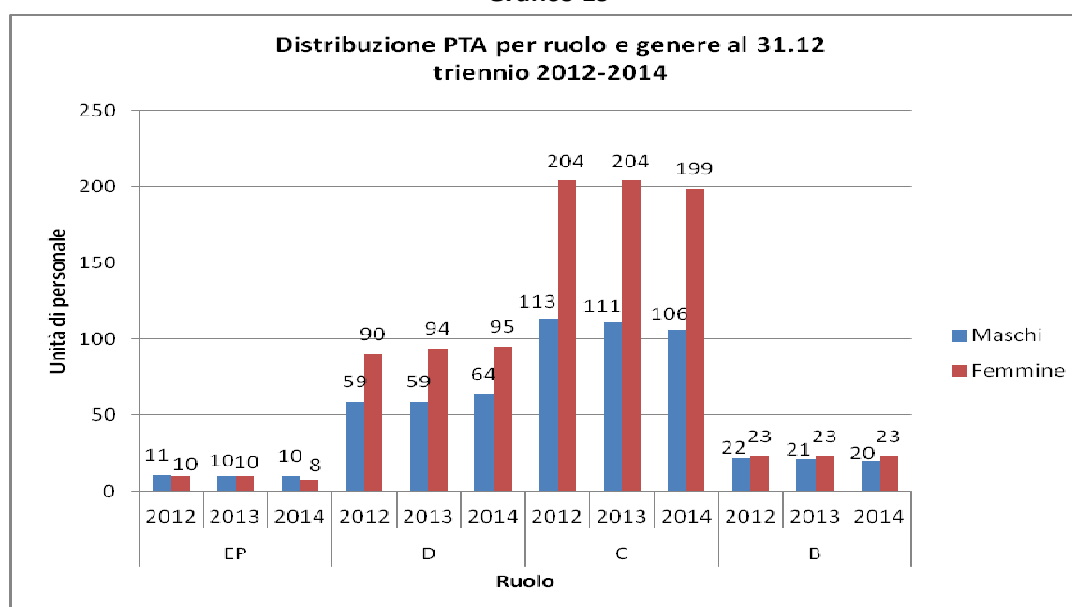
Il Grafico 17 illustra il numero di incarichi autorizzati a docenti e PTA suddivisi per genere nel triennio 2012-2014. Si registra un trend crescente per tutto il corpo docente mentre per il personale tecnico-amministrativo il trend è leggermente decrescente. Analogamente a quanto osservato nel grafico precedente, anche in questo caso dall'analisi di genere all'interno del corpo docente emerge un numero di incarichi autorizzati nettamente superiore per la componente maschile, eccetto per la categoria dei ricercatori per cui la distribuzione è più equamente ripartita.

Grafico 18



Relativamente al personale tecnico-amministrativo la percentuale della componente femminile si attesta intorno al 62% del totale, contrariamente a quanto avviene per il personale docente. L'andamento di entrambe le componenti nel triennio mostra una lieve diminuzione. Nel triennio la componente femminile oscilla tra il 34% e il 41% rispetto alla componente maschile a seguito del processo di quiescenza che ha, in particolare, interessato la componente maggioritaria - Grafico 18.

Grafico 19



Nel triennio considerato la composizione del PTA mostra oscillazioni di poche unità all'interno di ciascuna categoria per entrambi i generi; il PTA è maggiormente distribuito nelle categoria C e D, dove la presenza femminile è superiore rispettivamente intorno al 64% e 60% - Grafico 19.

Grafico 20

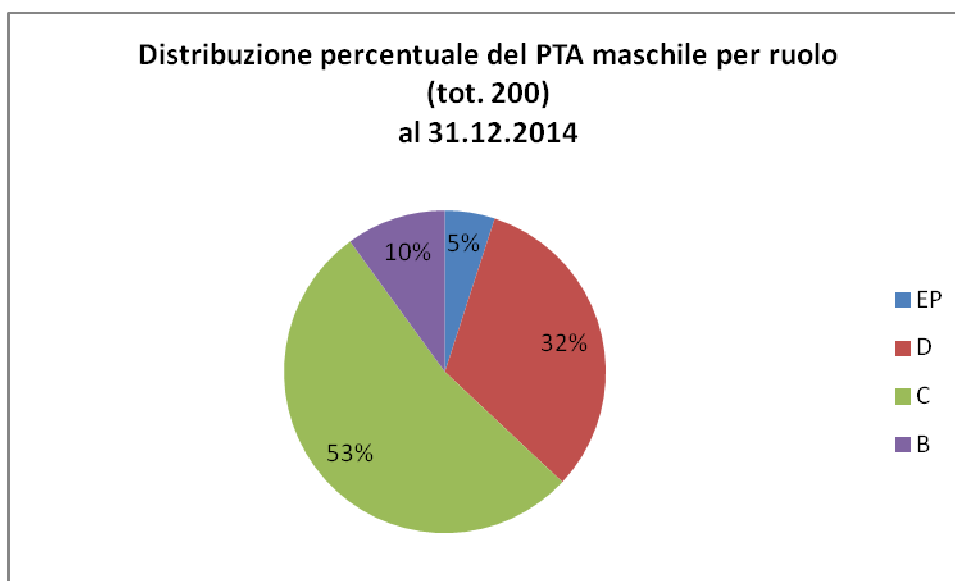
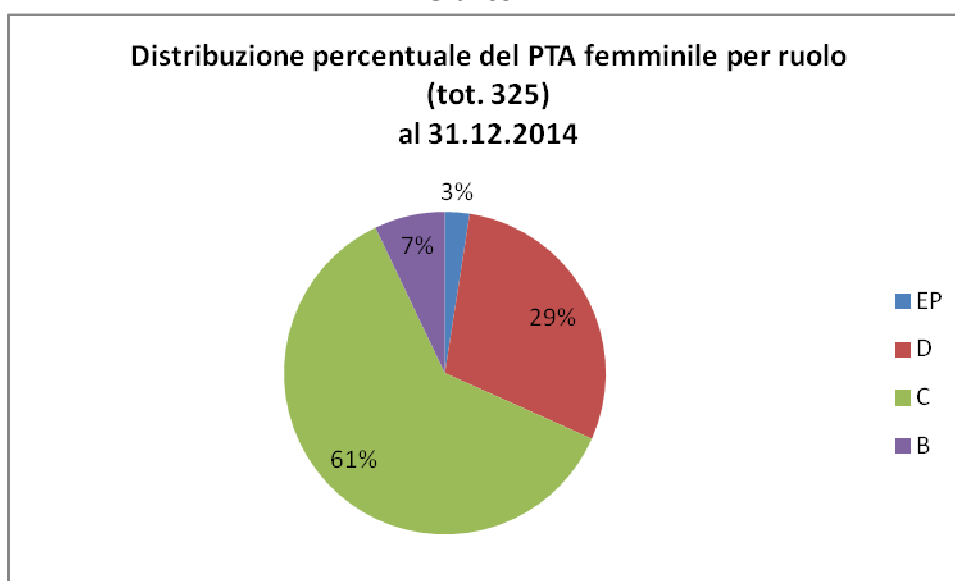


Grafico 21



Dai due grafici soprastanti si ricava come la distribuzione del PTA per categoria sia simile in entrambi i generi.

Grafico 22

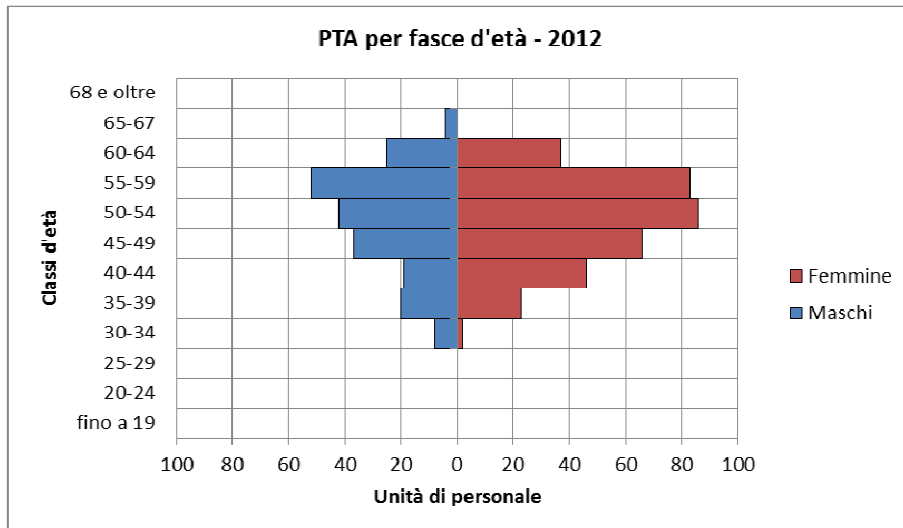


Grafico 23

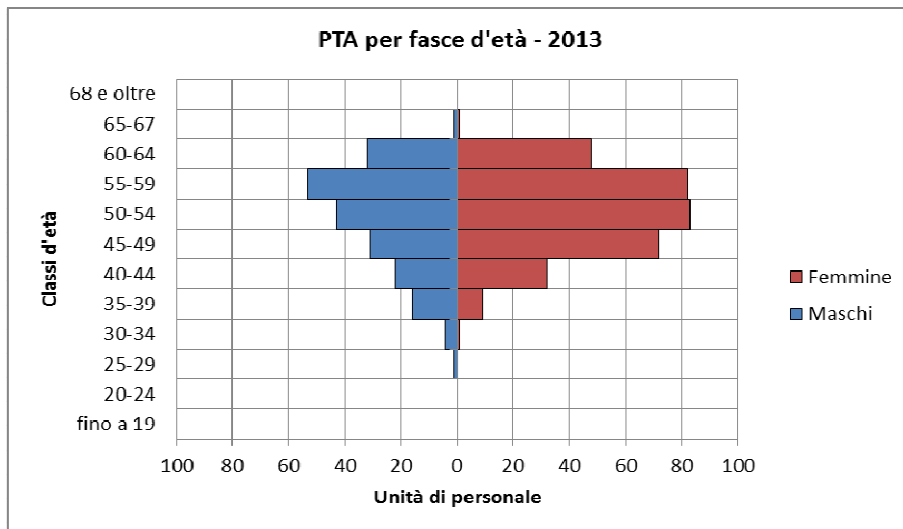
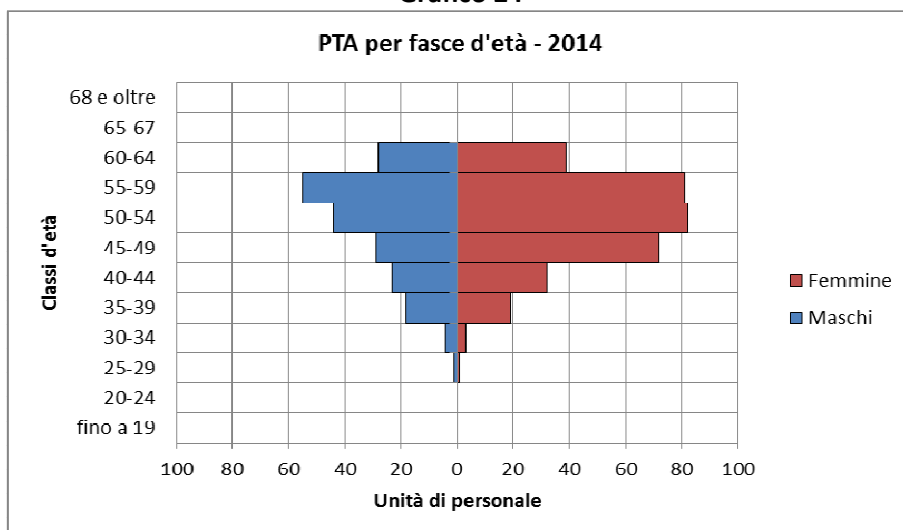


Grafico 24



Dai tre grafici soprastanti emerge che la curva di distribuzione, per entrambi i generi, risulta spostata verso l'alto, per effetto del progressivo invecchiamento del PTA conseguente anche al blocco del turnover che ha impedito nuove assunzioni.

Grafico 25

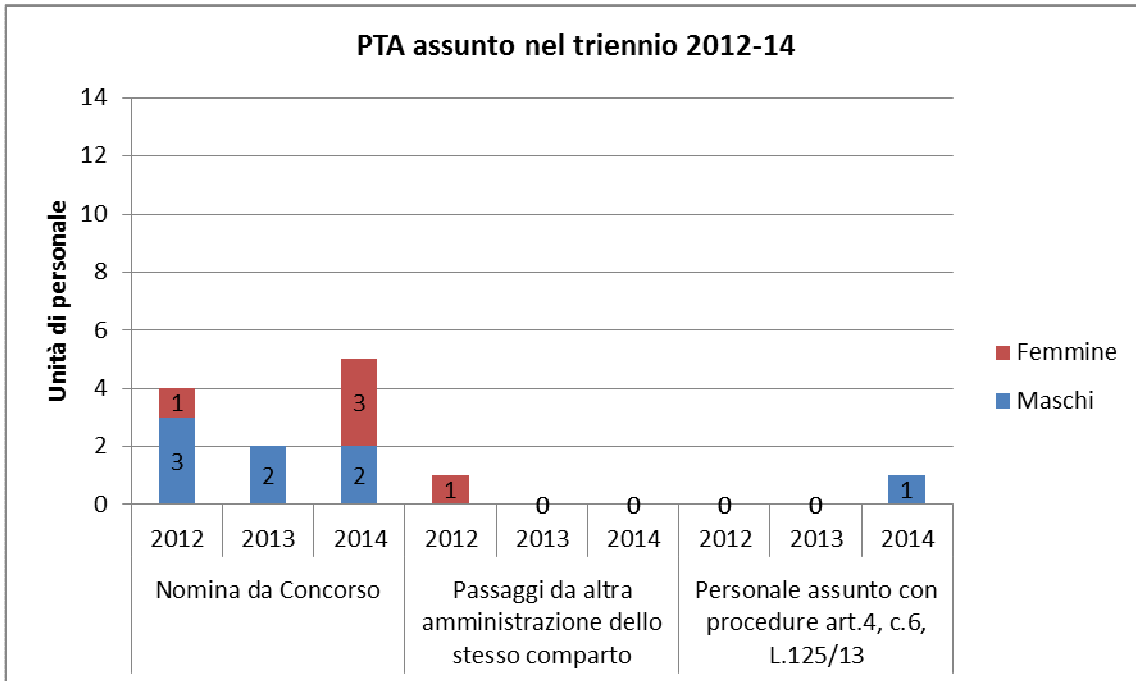
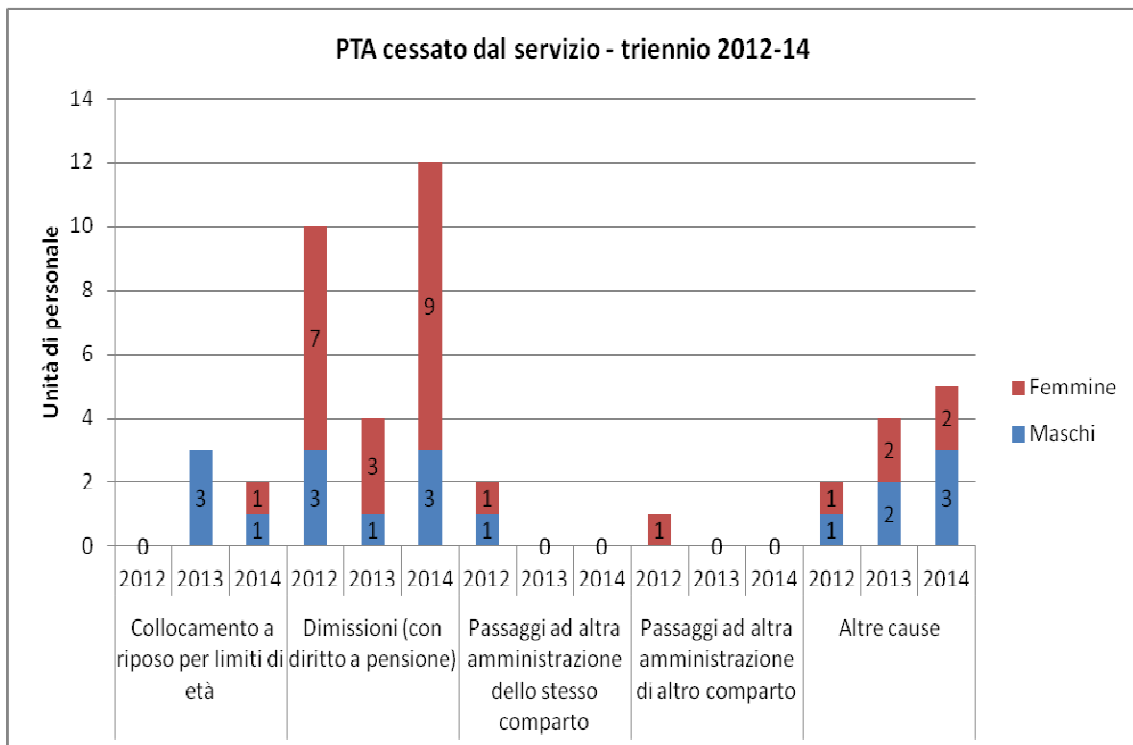
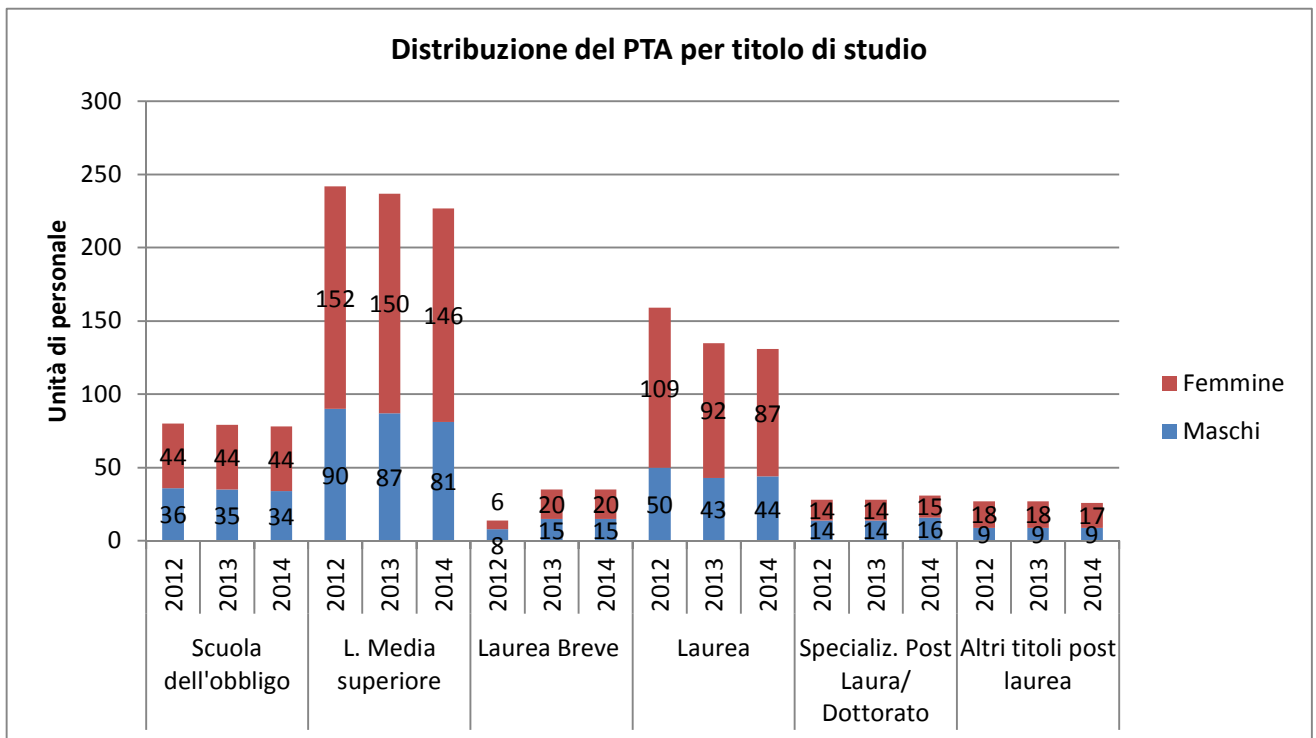


Grafico 26



A seguito del blocco del turnover in applicazione della normativa degli ultimi anni, si assiste ad una cessazione dal servizio del PTA compensata da una percentuale intorno al 30% di assunzioni - Grafico 25 e Grafico 26.

Grafico 27



In riferimento al Grafico 27, emerge che il PTA in possesso di un diploma di laurea e/o post laurea si attesta intorno al 42% del totale.

Grafico 28

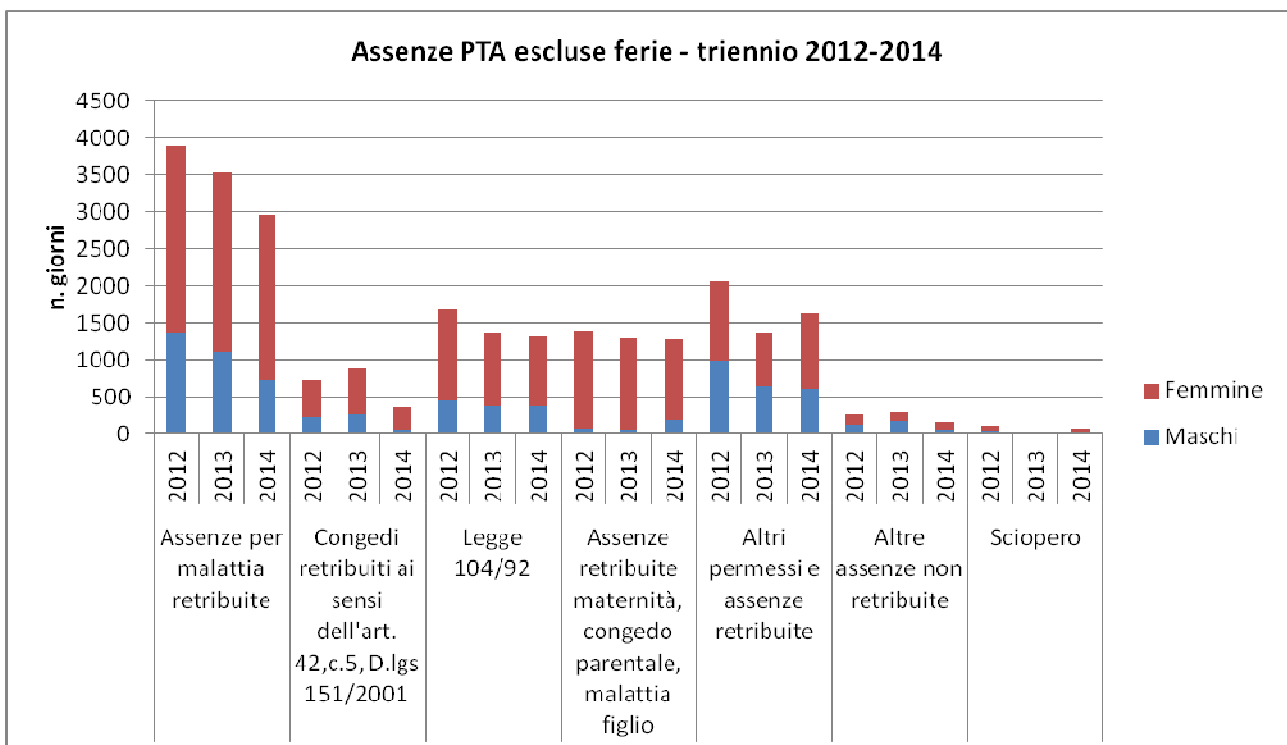
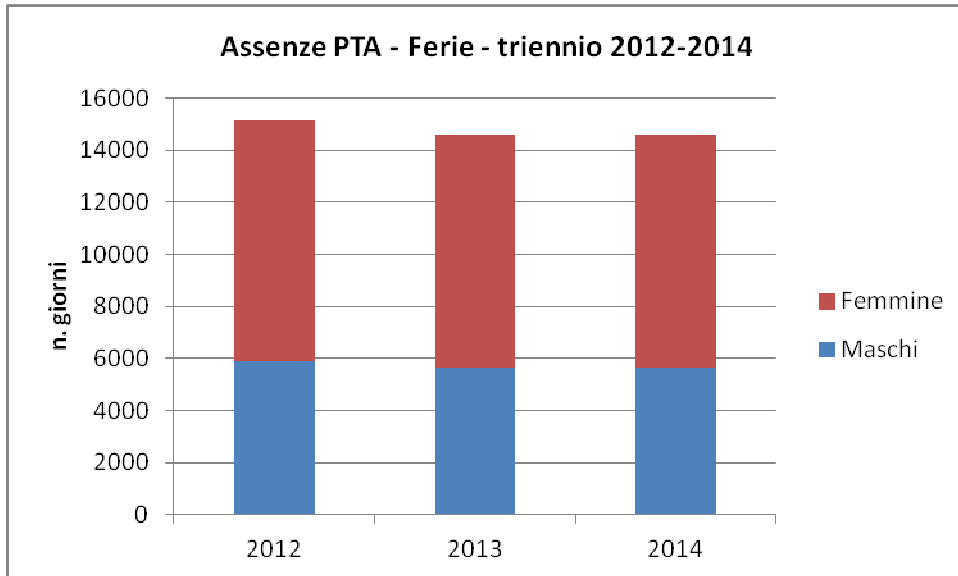
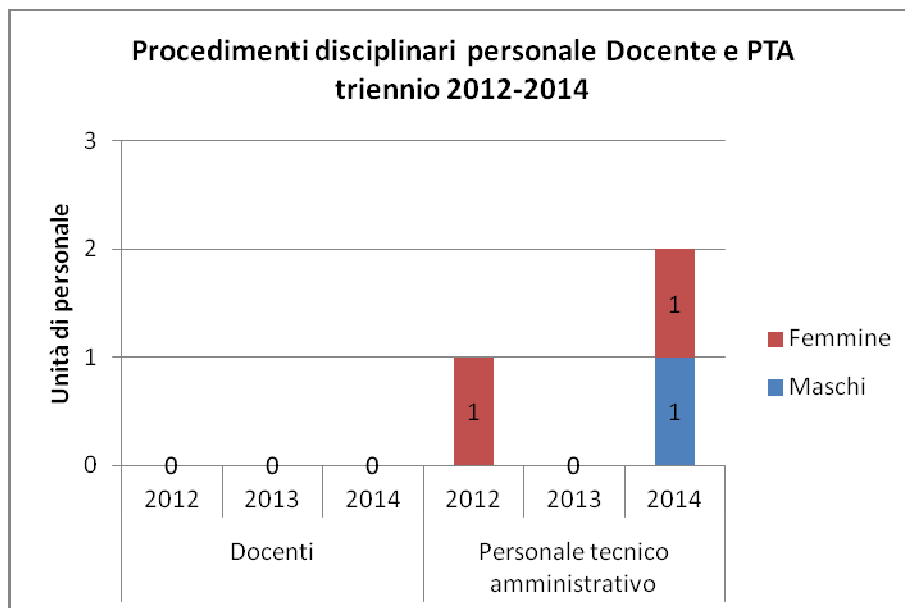


Grafico 29



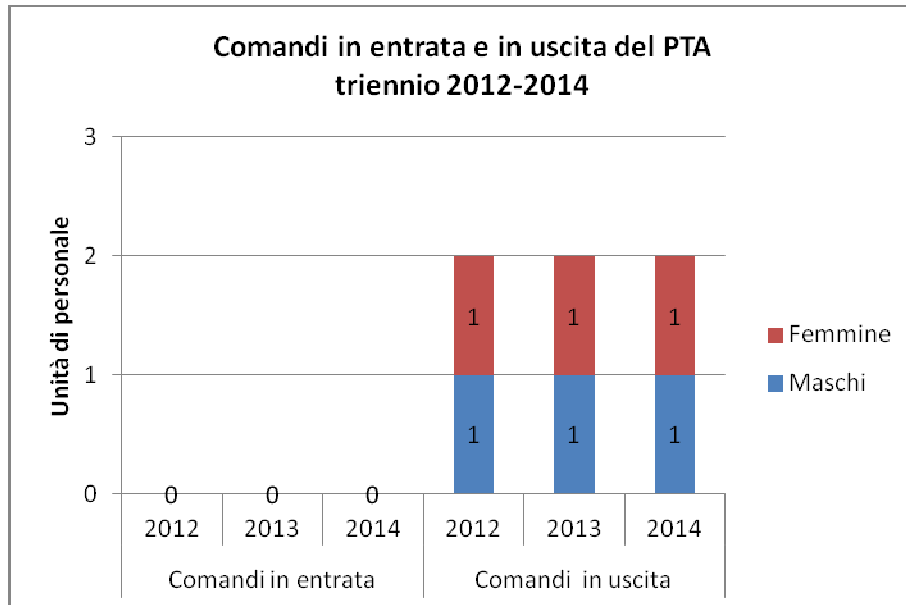
I due grafici soprastanti illustrano le assenze del PTA nel triennio 2012-2014 espresse in giorni. La prevalenza di giorni di assenze della componente femminile rispecchia la percentuale della stessa rispetto al totale del PTA. In riferimento alle assenze per Legge 104/92 e assenze retribuite per maternità, congedo parentale, malattia figlio, si osserva un maggior utilizzo delle stesse da parte della componente femminile. Il Grafico 29 riporta le assenze per ferie che sono state separate dal Grafico 28 per facilitare la lettura dei dati.

Grafico 30



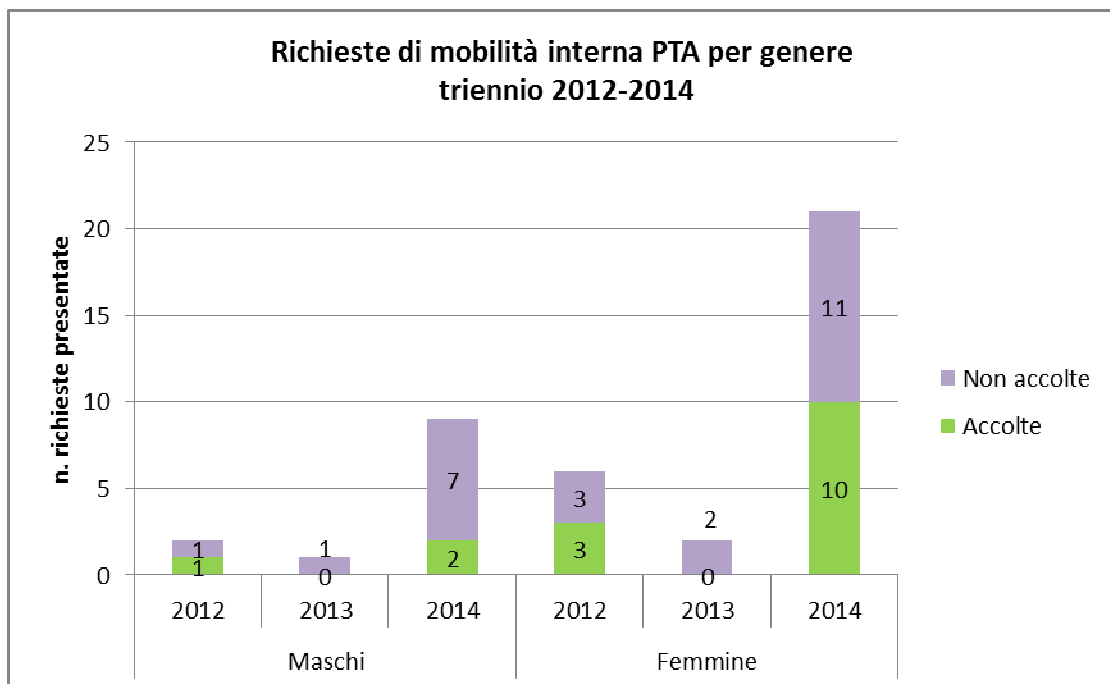
Dal Grafico 30 risultano i procedimenti disciplinari nei confronti del personale dell'ateneo.

Grafico 31



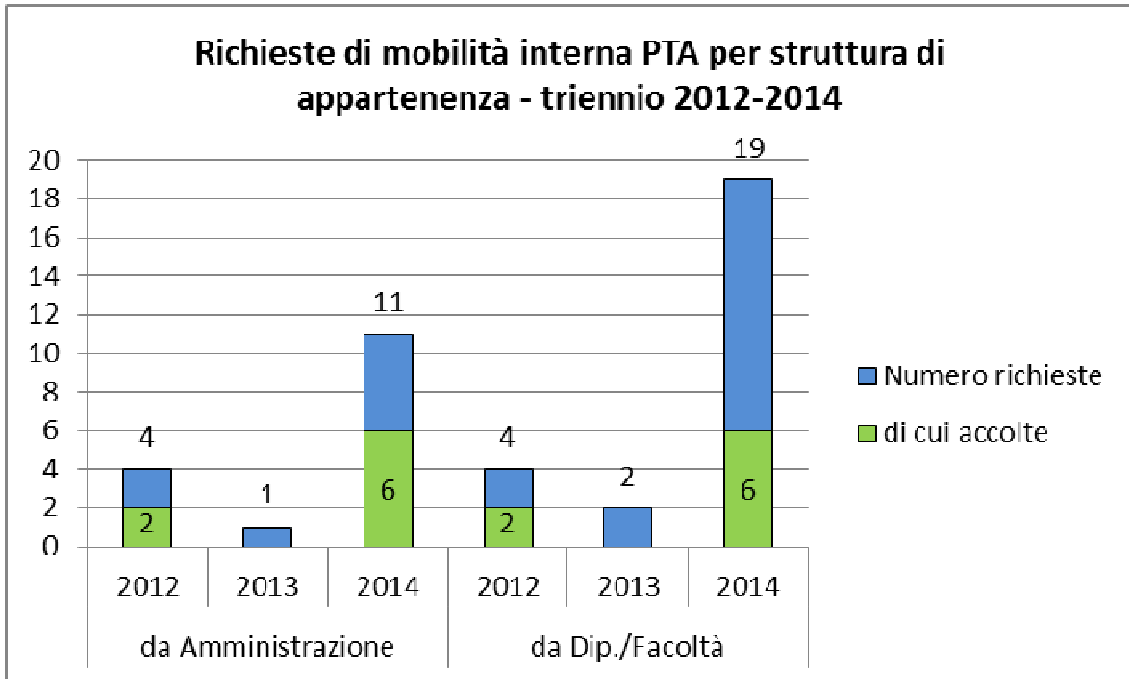
Dal Grafico 31 risultano i comandi in entrata e in uscita del PTA, che sono anche equamente distribuiti per genere.

Grafico 32



Il Grafico 32 evidenzia, per genere, il grado di accoglimento delle richieste di mobilità interna del PTA.

Grafico 33



Il Grafico 33 evidenzia il grado di accoglimento delle richieste di mobilità interna per struttura di appartenenza del PTA.

Grafico 34

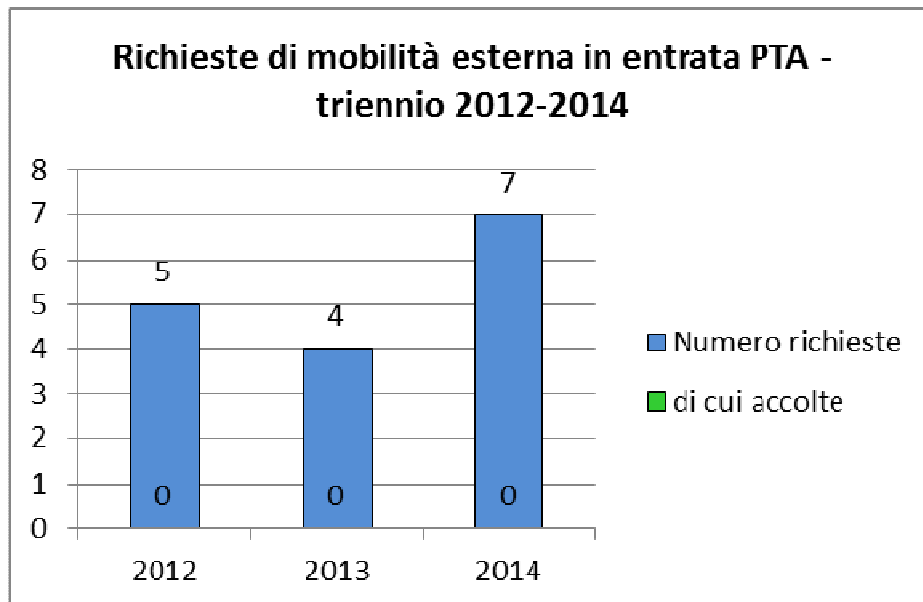
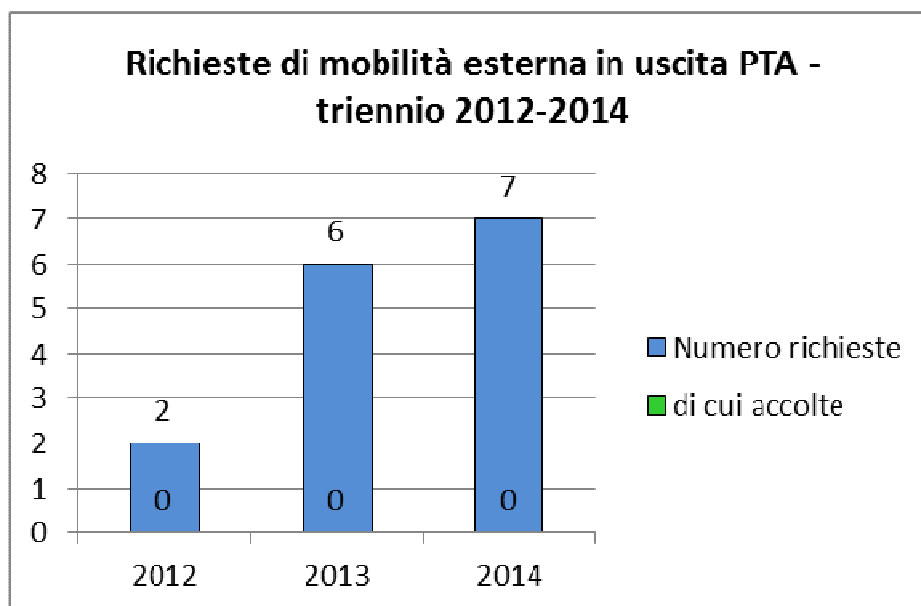


Grafico 35



I due grafici soprastanti rappresentano il grado di accoglimento del personale esterno verso l'Univpm e del PTA dell'ateneo verso altri enti/amministrazioni.

Appendice:

Definizioni utili e prospettive aperte su rischio stress lavoro-correlato e su benessere organizzativo

Stress Lavoro Correlato

Definizioni di stress

Recenti studi hanno precisato che lo stress di per sé non è una malattia, anzi, a piccole dosi, ha anche effetti positivi. Si tratta di una reazione fisiologica dell'organismo, a seguito di stimoli esterni o interni, che porta ad uno stato di attivazione fisica e mentale, che prepara il corpo a reagire con attenzione e sforzo, come se si dovesse far fronte ad un'emergenza. E' una sorte di "allerta" che ci prepara ad agire, contraendo i muscoli, aumentando il battito cardiaco, il ritmo del respiro e la velocità di reazione. Gli effetti si rilevano nel sistema endocrino e neurovegetativo (poiché varia il livello di molti ormoni, e in particolare dell'adrenalina) e nel sistema immunitario (gli anticorpi inizialmente diminuiscono, ma poi aumentano, proteggendoci dalle malattie nei momenti cruciali). I cambiamenti fisici in sé prodotti da una situazione critica, dunque, non sono negativi, né tantomeno pericolosi. Sono anzi una reazione adattiva che consente di affrontare meglio quello che accade. In questo caso si parla di "eustress", ovvero di stress positivo. Inoltre che qualunque cambiamento, sia positivo che negativo, provoca stress, poiché ci induce a cercare un nuovo equilibrio rispetto ad una situazione consolidata. Il problema nasce quando questo stato di attivazione permane per lungo tempo, divenendo cronico. Ciò significa in altre parole che lo stress diventa nocivo (o "distress") se non si riesce a rilassarsi, a trovare un momento di calma tra un'urgenza e l'altra, tra un lavoro impegnativo e il successivo, o quando la situazione critica permane. Secondo l'Accordo Europeo "lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti". Si è stressati quando si ha la sensazione di non riuscire a fronteggiare la realtà, quando non ci si valuta capaci di sostenere una situazione o di rispondere adeguatamente alle aspettative degli altri nei propri confronti. E gli effetti possono riguardare l'organismo, le capacità cognitive, le reazioni emotivo-affettive, i comportamenti di interazione sociale.

Lo stress lavoro-correlato

Lo stress a cui si riferisce la normativa sulla sicurezza riguarda naturalmente l'ambiente lavorativo. L'Accordo Europeo precisa che "lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro". Lo stress non risparmia nessuno, e per quanto concerne l'ambito organizzativo, "può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalle dimensioni dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o rapporto di lavoro".

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha indicato in uno dei suoi studi che "gestire lo stress non è solo un imperativo morale e un buon investimento per i datori di lavoro, bensì anche un dovere giuridico"

Il rischio psicosociale è il risultato dell'impatto del lavoro sulla salute. È stato studiato che:

Vi è una diretta correlazione tra stress, infortunio lavorativo ed errore professionale

Vi è una riduzione della qualità della vita dell'individuo

Si ha una compromissione dell'efficacia lavorativa (le persone stressate rendono di meno!)

L'individuo stressato è più vulnerabile allo sviluppo di patologie fisiche o somatiche.

Da fonti ISPESL, Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, le cui competenze a partire dal 2010 sono state acquisite dall'INAIL, lo stress risulta essere il secondo problema sanitario legato all'attività lavorativa segnalato più di frequente in Europa, un problema che colpisce il 28% dei lavoratori dell'UE. Una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress. Nel 2002 il costo economico annuo dello stress legato all'attività lavorativa nell'Unione Europea ammontava a 20 miliardi di euro: i problemi psico-sociali ormai incidono pesantemente non solo sulla salute del singolo, ma anche su quella delle aziende e delle economie nazionali.

Il Dlgs 81/2008 interviene ad arginare tali realtà, stilando una serie di obblighi posti in capo al datore di lavoro : la Valutazione del rischio stress-lavoro correlato è obbligatoria per tutte le aziende che abbiano almeno 1 dipendente - con qualsiasi tipo di contratto, anche a tempo determinato.

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

“... Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme...”.

(Accordo Europeo sullo stress sul lavoro, Bruxelles, 8 ottobre 2004).

Questo approccio globale è ripreso nel *Manuale ad uso delle aziende*, in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., pubblicazione del 2011 realizzata dall' INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro - che fornisce “ai Datori di Lavoro, dirigenti, preposti, Medico Competente (MC), Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), Addetti del Servizio Prevenzione e Protezione (ASPP), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Rappresentante Territoriale dei Lavoratori per la Sicurezza (RLST) e lavoratori, ciascuno per le proprie competenze, la metodologia necessaria ad attuare una collaborazione che pianifichi la valutazione del rischio in termini di efficacia per l'azienda”.

Li si evidenzia infatti che tra le novità introdotte dal D.Lgs. 81/08, <<di certo un ruolo di primo piano assume la definizione, mutuata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, del concetto di “salute” intesa quale “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità” (art. 2, comma 1, lettera o), premessa per la garanzia di una tutela dei lavoratori anche nei confronti dei rischi psicosociali.

L'individuo stressato è più vulnerabile allo sviluppo di patologie fisiche o somatiche, oltre ad essere maggiormente esposto ad infortunio lavorativo.>>

Patologie fisiche o somatiche. descrizione

Lo stesso documento sottolinea inoltre che nel il Testo Unico del 2008 “contestualmente, con la definizione anche del concetto di “sistema di promozione della salute e sicurezza” come “complesso dei soggetti istituzionali che concorrono,

con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori” (art. 2, comma 1, lett. p), viene introdotta una visione più ampia della prevenzione, che mira anche alla “promozione e divulgazione, della cultura della salute e della sicurezza del lavoro”, (art. 9, comma 2, lett. f)* e che rimanda a quelli che sono i principi della “responsabilità sociale” definita (art. 2, comma 1, lett. ff) come “integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende ed organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”.

Nell’ambito dell’articolo 2, di contenuto definitorio, ecco rappresentati dunque i due elementi che si coniugano nella prospettiva di individuare gli agenti che concorrono alla sensibilizzazione e al controllo sulla responsabilità sociale:

ee) organismi paritetici: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per:

- la programmazione di attività formative e l’elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- l’assistenza alle imprese finalizzata all’attuazione degli adempimenti in materia;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

ff) responsabilità sociale delle imprese: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

Si evince che nel complesso delle attività di prevenzione, un ruolo di primo piano è assegnato allo studio dell’organizzazione del lavoro.

Esiste una “lista di controllo”, che permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio degli indicatori che sono stati inseriti secondo il seguente schema:

Infortuni

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

Funzione e cultura organizzativa

Assenza per malattia

Assenze dal lavoro

Pianificazione dei compiti di lavoro

Ruolo nell’ambito dell’organizzazione

Ferie non godute

Rotazione del personale

Carico di lavoro - ritmo

Evoluzione della carriera

Turnover

Autonomia decisionale

controllo del lavoro

Procedimenti/ Sanzioni disciplinari

Richieste visite straordinarie

Orario di lavoro

Rapporti interpersonali sul lavoro

Segnalazioni stresslavoro-correlato

Interfaccia casa lavoro -

conciliazione vita/lavoro

Istanze giudiziarie

La documentazione della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato deve essere adeguatamente documentata nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

In particolare, vanno riportati:

- 1) Le modalità di coinvolgimento dei lavoratori e RLS/RLST da parte del datore di lavoro.
- 2) L'elenco dei soggetti coinvolti nel processo valutativo con l'indicazione del ruolo da ciascuno svolto.
- 3) Le azioni di sensibilizzazione/informazione/formazione da effettuare e le modalità delle stesse.
- 4) Il percorso metodologico utilizzato per la valutazione.
- 5) La programmazione temporale delle varie attività di valutazione con l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse.
- 6) Le modalità di individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori.
- 7) Il report di analisi dei dati relativo alle diverse fasi del processo valutativo con l'esito valutativo emerso per ogni gruppo omogeneo.
- 8) La pianificazione e l'adozione di eventuali interventi correttivi.
- 9) La valutazione dell'efficacia degli interventi.
- 10) Il piano di monitoraggio.

In base a queste considerazioni, anche grosse realtà territoriali a noi vicine, quali la Regione Marche, stanno avviando progetti di vasto respiro avendo come obiettivi specifici quelli di:

- Modificare la cultura organizzativa intervenendo sui processi di gestione delle risorse umane e coinvolgendo tutti i dipendenti con l'informazione e la formazione mirata sul tema;
- Abbattere i livelli di disagio individuale dei dipendenti.

La cura del "benessere" organizzativo nel contributo della Prof.ssa Zerman

Il rapporto tra etica e organizzazione si è talmente infittito da aver prodotto anche nuove regole sulla dirigenza all'interno del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, DPR 13 aprile 2013, n. 62.

A tale proposito è utile citare lo studio della Prof.ssa Paola Maria Zerman - Avvocato dello Stato. Il nuovo codice di comportamento - I doveri del dirigente pubblico.

La Prof.ssa Paola Maria Zerman sottolinea come l'art. 13 comma 5 del DPR citato, pone a carico del dirigente una serie di comportamenti diretti a creare nella struttura cui è preposto un clima positivo che la norma definisce "benessere organizzativo".

"Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali".

"Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico."

Osserva la Prof.ssa Zerman che il <<comportamento organizzativo adeguato per il raggiungimento degli obiettivi non può tralasciare la rilevanza della gestione delle risorse umane come fattore determinante in tal senso. Non a caso il codice in più occasioni sottolinea la necessità di relazionarsi con i dipendenti nel modo più positivo e sereno, coinvolgendo a tutti i livelli il personale nel conseguimento degli obiettivi. E' ormai superata la concezione verticistica della p.a. intesa come apparato burocratico dove il possesso di informazioni è rigorosamente delimitato ai dirigenti responsabili. Nella logica di un lavoro di equipe, si richiede invece la capacità di coinvolgimento a tutti i livelli del personale sugli obbiettivi prefissati, con un'adeguata circolazione delle informazioni.

Se il dirigente è in grado di coinvolgere le persone nella pienezza delle loro caratteristiche umane, con una vera passione per il proprio lavoro e per la squadra che gestisce, ispirando i propri collaboratori in un clima di partecipazione e di fiducia, allora, secondo i più recenti studi di organizzazione aziendale, si ottengono risultati di eccellenza anche se con risorse economiche scarse.

L'espressione "benessere organizzativo" (art. 13, comma 5) sebbene all'apparenza possa apparire retorica o evanescente, sta assumendo, precisi contenuti scientifici relativi alla qualità dell'organizzazione in vista della produzione dei risultati più efficaci.

Si pensi al riguardo alle opere di D. Goleman quali ad es. "Lavorare con intelligenza emotiva"

"Intelligenza sociale", "Essere leader"; o di S. Covey : "La sfida della fiducia", che stanno fornendo alle classi dirigenti delle grandi società americane importanti conoscenze di carattere psicologico in relazione alle dinamiche di gruppo e al miglior modo di utilizzazione delle risorse umane.

Si rende allora decisivo che il dirigente, se non sia naturalmente e intuitivamente in possesso delle qualità individuate per impostare una relazione costruttiva con i dipendenti, ne apprenda l'uso attraverso specifici percorsi di studio.

Si riporta, a titolo di esemplificazione, l'elenco redatto da D.Goleman (Intelligenza sociale, Rizzoli, pag .279)

BUON CAPO	CATTIVO CAPO
Sa ascoltare	Muro di gomma
Incoraggiante	Scettico
Comunicatore	Poco comunicativo
Coraggioso	Intimidatorio
Senso dell'umorismo	Brutto carattere
Empatico	Egocentrico
Risoluto	Indeciso
Si assume responsabilità	Accusatore
Umile	Arrogante
Condivide l'autorità	Sospettoso

“I capi migliori sono persone degne di fiducia, empatiche e connesse, che ci fanno sentire sereni, apprezzati e motivati. I cattivi capi (distanti, difficili e arroganti) ci fanno sentire a disagio nel migliore dei casi e pieni di risentimento nel peggiore”. (D. Goleman pag. 279)

L'elencazione sopra riportata dà la misura del fatto che, a differenza del settore privato, nell'ambito della pubblica amministrazione non si è –di regola– tenuto in conto delle qualità di leadership del dirigente stesso e le sue effettive capacità di interagire positivamente con i collaboratori per ottenere gli obiettivi prefissati.

L'introduzione del criterio della valutazione della *performance* ad opera del c.d. decreto “Brunetta”, ha dato l'avvio ad un sistema di valutazione del personale della p.a. (dirigenti e dipendenti) correlato, invece, a logiche più ampie di quelle del burocratico adempimento formale dei doveri d'ufficio e ispirate al criterio del migliore e più efficace raggiungimento degli obiettivi di servizio alla collettività (v. art. 21 e 9 d.lgs.150 del 2009).>>

IL PANORAMA EUROPEO

Indagini e campagne transazionali

2015. la campagna europea di prevenzione dello stress lavoro correlato

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha lanciato nell'aprile del 2014 una campagna biennale 2014-2015 a livello europeo: "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato".

La diffusione dello stress lavoro-correlato in Europa è allarmante. L'ultimo sondaggio d'opinione paneuropeo dell'EU-OSHA ha rivelato che il 51% dei lavoratori riferisce che lo stress lavoro correlato è comune nel proprio luogo di lavoro e quattro lavoratori su dieci pensano che lo stress non venga gestito adeguatamente all'interno della loro organizzazione.

Oltre il 40% dei datori di lavoro considera i rischi psicosociali più difficili da gestire rispetto a quelli “tradizionali” connessi alla sicurezza e alla salute sul lavoro: eppure essi sono all'origine di oltre la metà delle assenze per malattia.

La campagna Eu-Osha vuole perciò fornire strumenti semplici ed efficaci affinché i datori di lavoro, insieme ai lavoratori, possano gestire e prevenire i rischi psicosociali in azienda e lo stress sia affrontato in modo sistematico come gli altri rischi.

“Il futuro Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-20” – ha dichiarato László Andor, commissario europeo per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione – sottolineerà che una migliore tutela della salute mentale dei lavoratori è un fattore chiave nella prevenzione delle malattie legate al lavoro. Il quadro proporrà una serie di azioni, come la condivisione di buone pratiche, per la promozione della salute mentale sul lavoro. Un ambiente di lavoro positivo è importante non solo per consentire ai dipendenti di lavorare più a lungo, ma anche per assicurare che, quando i lavoratori vanno in pensione, godano ancora di buona salute”.

Lo stress lavoro-correlato, ha rimarcato l'Eu-Osha, è una problematica che nasce a livello di organizzazione, e come tale deve essere affrontata in collaborazione dai datori di lavoro e dai lavoratori .

Anche l'Europa quindi promuove con grande energia questa importante battaglia nel campo dei nuovi diritti.

Oltre 60 organizzazioni europee sono attive in questa campagna promossa dall'EU-OSHA, che prevede focal point nazionali (per l'Italia l'Inail).

“Sarà un'occasione – ha spiegato il manager del focal point Italia presso l'Inail – per incoraggiare le imprese a investire in azioni di prevenzione, condivise e partecipate tra datori di lavoro e lavoratori, considerando i benefici che ne derivano in termini di crescita e competitività”.

L'orizzonte di Univpm

In considerazione di questi elementi generali, così come dei documenti e della percezione acquisiti relativi alla situazione storicamente registrata nel nostro Ateneo, si tratterebbe perciò di convogliare gli sforzi in vista dei medesimi obiettivi, con un impegno progettuale e di risorse della nostra Università, in eguale direzione, con gli auspicabili effetti positivi di reciproco potenziamento che potrebbero aversi sul territorio, se una molteplicità di grandi enti si muovessero in contemporanea nella stessa direzione nei confronti dei propri dipendenti in relazione ai rischi psicosociali.

Sappiamo che quelli della Politecnica tra gli strutturati sono più di mille, cui va aggiunta la popolazione studentesca e la folta schiera dei rapporti parasubordinati.

Sono i progetti che costruiscono reti di collaborazione tra diversi soggetti istituzionali e/o accreditati che possono maggiormente risultare credibili in vista del bene comune, possono mettere a frutto del cambiamento fattori che coordinandosi agiscono da moltiplicatori delle potenzialità dei risultati, e, in base ad essi, crescere sia nel positivo impatto sociale che nelle risorse di finanziamento reperibili per un'azione non sporadica ma continuativa.

E chi meglio di una Università può meritoriamente puntare a produrre cultura, in questo caso cultura al servizio del benessere? e cultura al servizio di una buona organizzazione?

Anche all'interno dell'Università Politecnica, in particolare in vista dell'attivazione di uno sportello, si tratterà in partenza di intercettare nell'ascolto la rete di saperi e di azioni che a livello formale o informale già da tempo sono attive nel nostro ente e che in parte hanno cercato di rispondere al disagio individuale, emerso per discriminazione, lesione di diritti, costrizione organizzativa dovuta ad una sistema di gestione accentrato.

Si tratterebbe quindi di attivare interlocuzioni sia interne che esterne all'ente.

Questioni aperte

Relativamente alla linea di intervento riguardante l'analisi sul benessere lavorativo, poiché essa prevede normalmente la somministrazione di un questionario, va valutato se nel nostro caso si possa riprendere il materiale di tutti gli ultimi questionari già somministrati nei 3 o 4 anni precedenti, da soggetti diversi, e da lì partire, con delle considerazioni sulle criticità valutabili, oppure se azzerare tutto e ripartire con un nuovo questionario. Dovrebbe anzi somministrarlo l'Amministrazione stessa.

Un elemento da ben analizzare è il contesto normativo differenziato che caratterizza i diversi ruoli giuridici presenti nell'Ateneo, che oltre a figure atipicamente parasubordinate, vede al proprio interno Personale tecnico-amministrativo, Docente e popolazione studentesca.

La prima e la terza possiedono rappresentanze formalizzate in organismi quali le RSU e il Consiglio Studentesco, mentre docenti e ricercatori eleggono componenti all'interno degli organi dell'Ateneo, quali Consiglio d'Amministrazione, Senato e sono presenti nei Consigli di Dipartimento.

Inoltre per quanto riguarda la componente tecnico-amministrativa, essendo essa contrattualizzata come ormai da tempo la stragrande maggioranza dei dipendenti della P.A., (escluse le categorie residuali indicate all'art. 3 del Testo

Unico sul Pubblico Impiego, Decreto legislativo 30.03.2001 n° 165, tra cui rientra la componente docente nei ruoli di Ricercatore e Professore Universitario) ha come delegati ad agire nei confronti della parte datoriale le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, così come avviene nei comparti privati, ai fini della contrattazione sul piano nazionale e localmente, per gli aspetti di contrattazione integrativa.

L'Amministrazione è tenuta a contrattare bilateralmente, o a informare o comunicare a seconda della materia trattata, molte delle sue azioni riguardanti il personale con le Rappresentanze Unitarie elette e con le Organizzazioni Sindacali. Avviene in diverse delle tematiche che afferiscono ad esempio la formazione, la valutazione, l'orario di lavoro, le mansioni, attribuzione benefit e sussidi, le tutele individuali di diritti, o eventuali azioni antidiscriminatorie e antimobbing, in particolare prima, con il Comitato paritetico contro mobbing, ed ora con la costituzione dei Cug.

In considerazione di tali elementi, dobbiamo fare in modo che l'anomalia del nostro Ateneo nella costituzione del Cug, frutto di una volontaria e deliberata abdicazione delle parti sindacali Univpm alla propria prerogativa di nomina paritetica all'interno del Cug, come dettato da una norma di legge, non si trasformi in un danno arrecato alla parte di dipendenti contrattualizzata del nostro Ateneo, date le competenze e le informazioni che in tal modo vengono a mancare senza i dovuti correttivi.

Si rendono perciò ancor più utili e necessarie e tanto più da intensificare quelle buone pratiche di collaborazione e consultazione che i Cug paritetici normalmente svolgono con tali organismi e che il Cug Univpm ha utilmente sperimentato nella fase preparatoria alla somministrazione del questionario sulla percezione del sistema valutativo.