



Comune di  
Canosa di Puglia

# BENESSERE ORGANIZZATIVO 2021

Relazione dell'Organismo  
Indipendente di Valutazione  
Monocratico

Dr. Giuseppe Avizzano

---

Indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello del “Benessere organizzativo”, della “Condivisione del sistema di valutazione”, e la “Valutazione del superiore gerarchico”.

## Sommario

### 1. Contenuti dell’Indagine

### 2. Questionario sul Benessere Organizzativo

a - sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

b – le discriminazioni

c – l’equità nella mia amministrazione

d – carriera e sviluppo professionale

e – il mio lavoro

f – i miei colleghi

g – il contesto del mio lavoro

g – il senso di appartenenza

i – l’immagine della mia amministrazione

### 3. Questionario sul “Grado di condivisione sul sistema di valutazione”

l – la mia organizzazione

m – le mie performance

n – il funzionamento del sistema

### 4. Questionario sulla “Valutazione del superiore gerarchico”

o – il mio capo e la mia crescita

p – il mio capo e l’equità

### 5. La voce del Dipendente

## Contenuti dell'Indagine

In riferimento all'art. 5, punto u) del regolamento per il funzionamento dell'O.I.V., come mutuato dalla precedente formulazione del DLgs 150/2009, e nell'ambito dei processi di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, l'OIV del Comune di Canosa di Puglia, ha provveduto, ad inizio del corrente anno 2021, ad effettuare un'indagine sul Benessere Organizzativo all'interno dell'Ente.

Al riguardo, va detto preliminarmente, che l'indagine ha fatto riferimento ad un periodo, come quello 2020-2021, profondamente segnato dalla pandemia da Covid-19 che ha acuito alcune difficoltà operative già presenti all'interno dell'Ente e legate, principalmente, alla scarsità di personale che, in tale contesto, ha dato comunque prova di grande responsabilità sociale.

L'indagine ha coinvolto complessivamente 99 unità, tra dirigenti e non dirigenti, ed è stata svolta attraverso la somministrazione di un questionario basato sulle indicazioni proposte dall'ANAC.

Il questionario, conteneva tre gruppi di domande riferiti ai seguenti ambiti di indagine:

1. **"Benessere organizzativo"**, relativamente al quale sono state rilevate le opinioni del personale in merito alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.
2. **"Grado di condivisione del sistema di valutazione"**, relativamente al quale è stato rilevato il livello di conoscenza, da parte del personale dipendente, dei meccanismi che regolano la pianificazione e l'assegnazione degli obiettivi e del sistema di misurazione e valutazione della performance,
3. **"Valutazione del superiore gerarchico"**, mirato a conoscere l'opinione del personale circa il modo di operare del proprio referente, intendendo come tale il capo diretto che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali.

Alla fine del questionario il Dipendente nello spazio "LA VOCE DEL DIPENDENTE", poteva esprimere la propria opinione in relazione all'indagine svolta.

Il questionario ha fatto sostanzialmente riferimento all'attività svolta nell'Ente nel 2020 ed è stato finalizzato a:

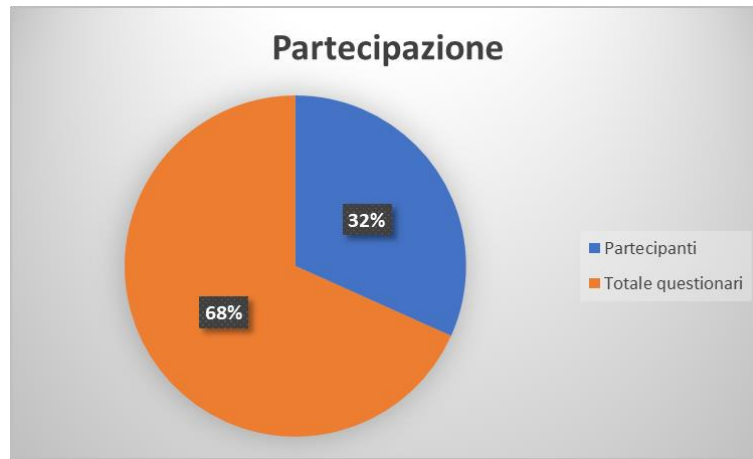
- 1) rilevare, attraverso l'analisi delle opinioni dei dipendenti, eventuali criticità, rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro in cui opera;
- 2) identificare, di conseguenza, possibili strategie di intervento, politiche del personale per contribuire al miglioramento dell'attuale situazione.

Sono state pertanto distribuite, con modalità a sorteggio, 99 buste anonime a tutto il personale in comune nel marzo 2021.

I dipendenti che hanno risposto sono stati 46.

Ai dipendenti è stato chiesto di esprimere una valutazione in merito a determinate affermazioni. Analizzate le risposte, si è calcolata la percentuale di dipendenti d'accordo con ciascuna delle affermazioni prospettate.

Il questionario è complessivamente articolato in 15 argomenti che vengono sviluppati in 81 domande.



### Questionario sul "Benessere organizzativo"

Il primo questionario è finalizzato all'acquisizione delle informazioni sugli elementi che concorrono alla realizzazione del "*benessere organizzativo*", sia individuale che globale dell'organizzazione, ossia a rilevare tutte le misure volte a promuovere e tutelare il benessere fisico, sociale e psicologico di tutti i lavoratori in una organizzazione sicura e flessibile.

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

B – Le discriminazioni

C - L'equità nella mia amministrazione

D - Carriera e sviluppo professionale

E - Il mio lavoro

F - I miei colleghi

G - Il contesto del mio lavoro

H - Il senso di appartenenza

I - L'immagine della mia amministrazione

Importanza degli ambiti di indagine

### **A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress da lavoro correlato**

#### **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?**

**A.01** Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)

	A.01
per niente	34,78%
poco	32,61%
abbastanza	23,91%
del tutto	8,70%

**A.02** Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

	A.02
per niente	28,26%
poco	28,26%
abbastanza	34,78%
del tutto	8,70%

**A.03** Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

	A.03
per niente	19,57%
poco	32,61%
abbastanza	26,09%
del tutto	21,74%

**A.04** 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, ...)

	A.04
per niente	52,17%
poco	19,57%
abbastanza	13,04%
del tutto	15,22%

**A.05** Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

	A.05
per niente	56,52%
poco	17,39%
abbastanza	15,22%
del tutto	10,87%

**A.06** Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

	A.06
per niente	13,04%
poco	6,52%
abbastanza	15,22%
del tutto	65,22%

**A.07** Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

A.07	
per niente	8,70%
poco	50,00%
abbastanza	21,74%
del tutto	19,57%

**A.08** Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

A.08	
per niente	21,74%
poco	50,00%
abbastanza	13,04%
del tutto	15,22%

**A.09** 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 ...)

A.09	
per niente	23,91%
poco	41,30%
abbastanza	19,57%
del tutto	15,22%

## **ANALISI**

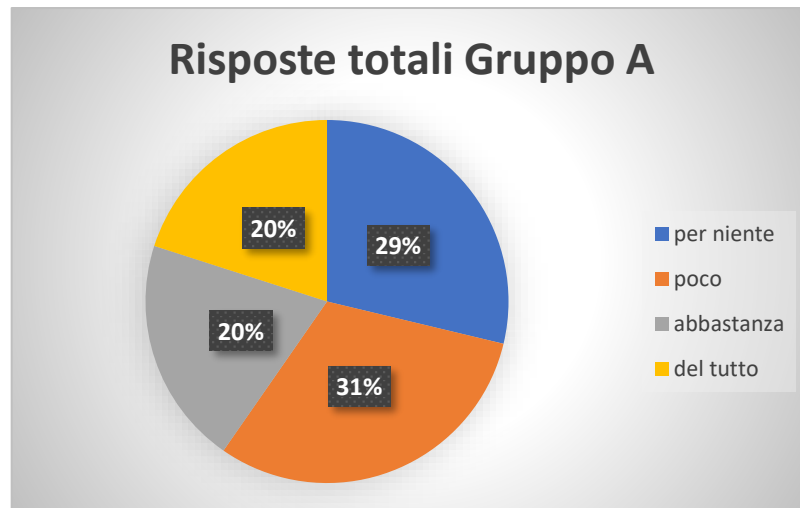
Il primo argomento del Questionario sul "Benessere Organizzativo", riguarda la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.

Dall'analisi dei dati raccolti si evince che i dipendenti considerano il proprio luogo di lavoro poco sicuro e poco confortevole; alla domanda "il mio luogo di lavoro è sicuro" gli intervistati hanno risposto con una percentuale di consenso al di sotto della sufficienza, pari al 67,39%. La condivisione nella seconda affermazione è pari al 56,52%. In questo caso è ritenuta insufficiente l'informazione che è data ai dipendenti sui rischi connessi alla propria attività lavorativa.

Un dipendente su 10 ritiene che il divieto di fumo non venga rispettato. Risulta, dunque, poco efficace l'attività di controllo.

In merito alle ultime domande (A.07 – A.09) che fanno riferimento ai ritmi lavorativi (pause e carichi) e ai disturbi psicofisici (nervosismo, mal di testa, mal di stomaco), emerge una situazione di disagio generale, con ritmi di lavoro inadeguati, molto probabilmente legata alla costante diminuzione del personale dipendente.

Merita attenzione la risposta relativa al mobbing. 7 dipendenti dichiarano di avere subito atti di mobbing e 5 dichiarano di avere ricevuto molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro.



## B – Le discriminazioni

### Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

**B.01** Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale

B.01	
per niente	13,04%
poco	21,74%
abbastanza	26,09%
del tutto	39,13%

**B.02** Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

B.02	
per niente	10,87%
poco	23,91%
abbastanza	30,43%
del tutto	34,78%

**B.03** Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

B.03	
per niente	4,35%
poco	10,87%
abbastanza	21,74%
del tutto	63,04%

**B.04** La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B.04	
per niente	43,48%
poco	19,57%
abbastanza	23,91%
del tutto	13,04%

**B.05** Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza

B.05

per niente	2,17%
poco	4,35%
abbastanza	26,09%
del tutto	67,39%

**B.06** Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua

B.06

per niente	2,17%
poco	2,17%
abbastanza	32,61%
del tutto	63,04%

**B.07** La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B.07

per niente	32,61%
poco	26,09%
abbastanza	26,09%
del tutto	15,22%

**B.08** Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale

B.08

per niente	2,17%
poco	10,87%
abbastanza	19,57%
del tutto	67,39%

**ANALISI**

Il secondo argomento trattato riguarda "le discriminazioni".

Una percentuale del 2,17% ritiene che ci siano discriminazioni in relazione alla lingua o all'etnia. Non essendoci etnie o lingue diverse le risposte di quel 2,17% devono intendersi dirette a falsare l'indagine più che ad esprimere delle reali convinzioni.





## **C – L'equità nella mia amministrazione**

### **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?**

#### **C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro**

C.01	
per niente	58,70%
poco	26,09%
abbastanza	13,04%
del tutto	2,17%

#### **C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità**

C.02	
per niente	52,17%
poco	30,43%
abbastanza	13,04%
del tutto	4,35%

#### **C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione**

C.03	
per niente	58,70%
poco	28,26%
abbastanza	8,70%
del tutto	4,35%

#### **C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto**

C.04	
per niente	67,39%
poco	23,91%
abbastanza	6,52%
del tutto	2,17%

#### **C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale**

C.05	
per niente	36,96%
poco	21,74%
abbastanza	30,43%
del tutto	10,87%

## **ANALISI**

La maggior parte dei dipendenti ritiene che sia poco soddisfacente il comportamento dei dirigenti e dei responsabili degli uffici, in merito alle decisioni che riguardano l'assegnazione del carico di lavoro e la distribuzione della responsabilità.

Da evidenziare la risposta negativa alla domanda C 04 *"ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto"*. I dipendenti considerano poco equa la differenziazione dei premi di produttività in rapporto alla quantità e qualità di lavoro svolto

Si registra anche uno scarso livello di soddisfazione dei dipendenti in riferimento all'imparzialità con la quale i capi uffici prendono le decisioni che riguardano il lavoro.

Dalla sintesi, infine, emerge la poca soddisfazione dei dipendenti, in riferimento alla presenza di condizioni di equità di trattamento nell'organizzazione.

## **D – Carriera e sviluppo professionale**

### **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?**

**D.01** Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

D.01

per niente	63,04%
poco	23,91%
abbastanza	10,87%
del tutto	2,17%

**D.02** Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito

D.02

per niente	65,22%
poco	26,09%
abbastanza	4,35%
del tutto	4,35%

**D.03** Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

D.03

per niente	63,04%
poco	23,91%
abbastanza	8,70%
del tutto	4,35%

**D.04** Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale

D.04

per niente	28,26%
poco	36,96%
abbastanza	17,39%
del tutto	17,39%

**D.05** Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

D.05	
per niente	34,78%
poco	41,30%
abbastanza	15,22%
del tutto	8,70%

**ANALISI**

C'è poca fiducia sulle possibilità di crescita professionale all'interno dell'Ente e c'è sfiducia sulla prevalenza del merito nei percorsi di carriera.

**E – Il mio lavoro**

**Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?**

**E.01** So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

E.01	
per niente	17,39%
poco	36,96%
abbastanza	19,57%
del tutto	26,09%

**E.02** Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

E.02	
per niente	6,52%
poco	8,70%
abbastanza	28,26%
del tutto	56,52%

**E.03** Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

E.03	
per niente	32,61%
poco	39,13%
abbastanza	19,57%
del tutto	8,70%

**E.04** Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

E.04	
per niente	15,22%
poco	23,91%
abbastanza	41,30%
del tutto	19,57%

**E.05** Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

	E.05
per niente	15,22%
poco	39,13%
abbastanza	32,61%
del tutto	13,04%

## ANALISI

In riferimento all'argomento "Il mio lavoro", il personale appare alquanto disorientato in riferimento ai compiti affidati ma ritiene di avere comunque le giuste competenze, nonché di svolgere i propri compiti in autonomia.

Tuttavia 7 dipendenti dichiarano che il lavoro svolto non dà loro un senso di realizzazione.

## F – I miei colleghi

### Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

#### F.01 Mi sento parte di una squadra

	F.01
per niente	23,91%
poco	28,26%
abbastanza	32,61%
del tutto	15,22%

#### F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

	F.02
per niente	2,17%
poco	6,52%
abbastanza	28,26%
del tutto	63,04%

#### F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

	F.03
per niente	4,35%
poco	13,04%
abbastanza	45,65%
del tutto	36,96%

#### F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

	F.04
per niente	28,26%
poco	21,74%
abbastanza	21,74%
del tutto	28,26%

#### F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

F.05

per niente	43,48%
poco	28,26%
abbastanza	15,22%
del tutto	13,04%

### **ANALISI**

Si registra un positivo clima di collaborazione tra colleghi tra i quali esiste una tendenziale stima reciproca.

Tuttavia, una percentuale alta di dipendenti ritiene che l'Organizzazione dell'Ente non favorisca il lavoro di squadra.

## **G – Il contesto del mio lavoro**

### **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?**

**G.01** La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

G.01

per niente	54,35%
poco	26,09%
abbastanza	15,22%
del tutto	4,35%

**G.02** Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

G.02

per niente	32,61%
poco	41,30%
abbastanza	17,39%
del tutto	8,70%

**G.03** I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

G.03

per niente	41,30%
poco	41,30%
abbastanza	13,04%
del tutto	4,35%

**G.04** La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

	G.04
per niente	45,65%
poco	39,13%
abbastanza	8,70%
del tutto	6,52%

**G.05** La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

	G.05
per niente	34,78%
poco	39,13%
abbastanza	19,57%
del tutto	6,52%

## **ANALISI**

L'argomento della lettera G: "Il Contesto del mio lavoro" presenta percentuali di consenso assolutamente insufficienti.

Difatti, l'attività di formazione promossa dall'Ente è giudicata insufficiente, così com'è giudicata insufficiente la comunicazione e la circolazione delle informazione all'interno dell'organizzazione.

L'Ente ha una buona rete informativa verso l'esterno attraverso le U.R.P., ma non altrettanto verso l'interno.

Anche la domanda relativa alla conoscenza delle regole di comportamento ha dato esito negativo. L'Amministrazione, sotto questo aspetto, dovrebbe fare di più. Il codice disciplinare ed il codice di comportamento dovrebbero essere meglio portati a conoscenza anche con specifici incontri formativi.

## **H – Il senso di appartenenza**

### **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?**

**H.01** Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente

	H.01
per niente	23,91%
poco	34,78%
abbastanza	26,09%
del tutto	15,22%

**H.02** Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato

	H.02
per niente	13,04%
poco	10,87%
abbastanza	30,43%
del tutto	45,65%

### H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente

	H.03
per niente	8,70%
poco	10,87%
abbastanza	34,78%
del tutto	45,65%

### H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali

	H.04
per niente	34,78%
poco	28,26%
abbastanza	30,43%
del tutto	6,52%

### H.05 Se potessi, comunque cambierei ente

	H.05
per niente	19,57%
poco	21,74%
abbastanza	23,91%
del tutto	34,78%

## **ANALISI**

Interessanti sono le risposte ottenute, sul senso di appartenenza e il grado di coinvolgimento del soggetto verso l'organizzazione.

Il personale risulta sempre meno orgoglioso di far parte di questo Ente, anche se si dispiace se qualcuno ne parla male.

Emerge anche:

- una insufficienza sulla corrispondenza dei valori personali dei dipendenti con quelli praticati nella struttura;
- una evidente propensione a cambiare amministrazione qualora se ne verificasse l'opportunità.

Quest'ultima affermazione è probabilmente condizionata dalla situazione di difficoltà operativa legata alla carenza di personale.

## **I – L'immagine della mia amministrazione**

### **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?**

**I.01** La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

	I.01
per niente	8,70%
poco	28,26%
abbastanza	39,13%
del tutto	23,91%

**I.02** Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

	I.02
per niente	19,57%
poco	30,43%
abbastanza	30,43%
del tutto	19,57%

**I.03** La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

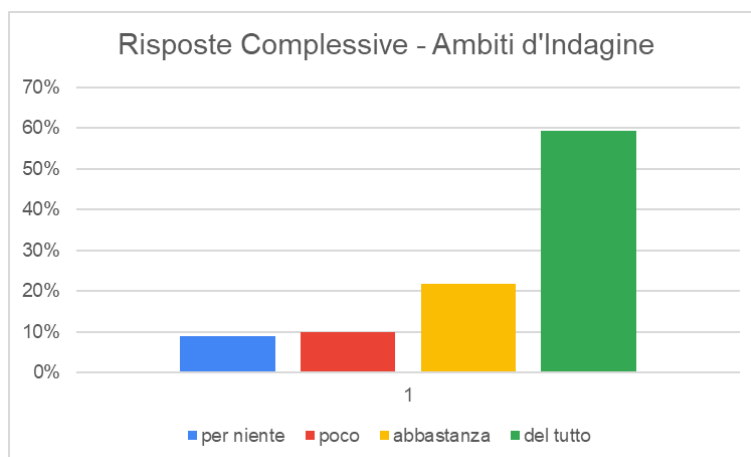
	I.03
per niente	17,39%
poco	30,43%
abbastanza	32,61%
del tutto	19,57%

## ANALISI

Dai risultati emerge l'idea che la gente, in generale, sia a conoscenza delle competenze dell'Ente e che per questo lo consideri una istituzione importante per la collettività. Anche tra i chi è vicino al dipendente (parente, conoscente) circola la stessa positiva opinione.

## Importanza degli ambiti di indagine

### Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?





**A** La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

A

per niente	6,52%
poco	8,70%
abbastanza	6,52%
del tutto	78,26%

**B** Le discriminazioni

B

per niente	21,74%
poco	10,87%
abbastanza	19,57%
del tutto	47,83%

**C** L'equità nella mia amministrazione

C

per niente	8,70%
poco	17,39%
abbastanza	6,52%
del tutto	67,39%

**D** La carriera e lo sviluppo professionale

D

per niente	8,70%
poco	13,04%
abbastanza	21,74%
del tutto	56,52%

**E** Il mio lavoro

E

per niente	6,52%
poco	8,70%
abbastanza	17,39%
del tutto	67,39%

**F** I miei colleghi

F

per niente	6,52%
poco	10,87%
abbastanza	32,61%
del tutto	50,00%

**G** Il contesto del mio lavoro

	G
per niente	6,52%
poco	6,52%
abbastanza	32,61%
del tutto	54,35%

#### H Il senso di appartenenza

	H
per niente	8,70%
poco	6,52%
abbastanza	23,91%
del tutto	60,87%

#### I L'immagine della mia amministrazione

	I
per niente	6,52%
poco	6,52%
abbastanza	34,78%
del tutto	52,17%

### **ANALISI**

Il questionario per il benessere organizzativo si conclude con una serie di affermazioni di sintesi sui nove argomenti rilevati, utile a comprendere l'importanza attribuita agli stessi da ciascun lavoratore rispetto al benessere organizzativo.

Dalla sintesi esposta si evince, che, per i dipendenti tutti gli ambiti della indagine rappresentano elementi importanti del benessere organizzativo.

## **Questionario sul "Grado di condivisione sul sistema di valutazione"**

Il secondo questionario è finalizzato all'acquisizione delle informazioni sugli elementi che concorrono alla conoscenza interna del sistema di valutazione.

- ✓ L – La mia organizzazione
- ✓ M – La mia performance
- ✓ L – Il funzionamento del sistema

### **L – La mia organizzazione**

#### **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?**

**L.01** Conosco le strategie della mia amministrazione

L.01

per niente	52,17%
poco	34,78%
abbastanza	8,70%
del tutto	4,35%

**L.02** Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione

L.02

per niente	52,17%
poco	36,96%
abbastanza	6,52%
del tutto	4,35%

**L.03** Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione

L.03

per niente	47,83%
poco	41,30%
abbastanza	8,70%
del tutto	2,17%

**L.04** È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

L.04

per niente	28,26%
poco	30,43%
abbastanza	21,74%
del tutto	19,57%

**ANALISI**

Il primo argomento del questionario sul "Grado di condivisione sul sistema di valutazione dell'organizzazione dell'Ente", fa riferimento all'organizzazione dell'Ente e comprende gli aspetti che riguardano la conoscenza delle strategie, la condivisione degli obiettivi strategici e la chiarezza dei risultati raggiunti dalla propria amministrazione.

Dalle risposte date è chiaro che, a giudizio dei dipendenti, l'amministrazione non porta a conoscenza degli stessi, in modo sufficiente, le proprie strategie, i propri obiettivi e i risultati raggiunti.

Tutte queste informazioni sono, da qualche tempo, pubblicate sul sito web dell'Ente sotto il link "Amministrazione trasparente" e, probabilmente, i dipendenti dovrebbero usare di più e meglio il Portale dell'Ente. E', d'altra parte, anche vero, che la dirigenza dovrebbe coinvolgere di più i dipendenti, illustrando loro il Piano della Performance e discutendone le modalità attuative.

Maggiore consapevolezza sembra invece esserci tra i dipendenti in relazione al contributo dato con il proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

**M – Le mie performance**

### Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

#### M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro

	M.01
per niente	39,13%
poco	47,83%
abbastanza	6,52%
del tutto	6,52%

#### M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

	M.02
per niente	45,65%
poco	28,26%
abbastanza	19,57%
del tutto	6,52%

#### M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

	M.03
per niente	41,30%
poco	34,78%
abbastanza	15,22%
del tutto	8,70%

#### M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

	M.04
per niente	45,65%
poco	34,78%
abbastanza	15,22%
del tutto	4,35%

### ANALISI

Il secondo argomento del questionario sul "Grado di condivisione sul sistema di valutazione" fa riferimento alla performance ed alla valutazione della performance dei dipendenti. Non risulta molto apprezzato il sistema di valutazione adottato dall'Ente nell'anno trascorso e si ritiene che i dirigenti non diano le giuste direttive per migliorare la prestazione lavorativa.

### N – Il funzionamento del sistema

#### Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro

N.01	
per niente	41,30%
poco	32,61%
abbastanza	21,74%
del tutto	4,35%

N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance

N.02	
per niente	47,83%
poco	30,43%
abbastanza	17,39%
del tutto	4,35%

N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

N.03	
per niente	52,17%
poco	28,26%
abbastanza	4,35%
del tutto	15,22%

N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano

N.04	
per niente	60,87%
poco	30,43%
abbastanza	6,52%
del tutto	2,17%

N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

N.05	
per niente	69,57%
poco	17,39%
abbastanza	8,70%
del tutto	4,35%

## **ANALISI**

Il terzo argomento del questionario relativo al "Grado di condivisione sul sistema di valutazione" fa riferimento al funzionamento del sistema di valutazione.

Le risposte dei dipendenti manifestano una diffusa insoddisfazione a riguardo.

Il sistema viene giudicato dai dipendenti non perfettamente chiaro e carente di efficaci tutele a favore dei dipendenti che si ritengono danneggiati dal giudizio.

I dirigenti non coinvolgono in maniera adeguata i dipendenti nella fase della assegnazione degli obiettivi e le loro valutazioni non corrispondono agli effettivi meriti.

Gran parte del personale, insomma, ritiene che il sistema premiante non valorizzi le effettive capacità e l'effettivo impegno di ciascun dipendente.

## Questionario sulla "Valutazione del Superiore Gerarchico"

Il secondo questionario è finalizzato all'acquisizione delle informazioni sugli elementi che sono alla base dei rapporti tra lavoratore e il proprio capo.

Il questionario è articolato in 2 argomenti principali, che vengono sviluppati in 9 domande:

- ✓ O – Il mio capo e la mia crescita
- ✓ P – Il mio capo e l'equità

### O – Il mio capo e la mia crescita

#### Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

**O.01** Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

O.01

per niente	50,00%
poco	21,74%
abbastanza	19,57%
del tutto	8,70%

**O.02** Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

O.02

per niente	54,35%
poco	15,22%
abbastanza	17,39%
del tutto	13,04%

**O.03** È sensibile ai miei bisogni personali

O.03

per niente	28,26%
poco	39,13%
abbastanza	15,22%
del tutto	17,39%

**O.04** Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

O.04

per niente	36,96%
poco	26,09%
abbastanza	21,74%
del tutto	15,22%

**O.05** Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

O.05	
per niente	30,43%
poco	32,61%
abbastanza	19,57%
del tutto	17,39%

**ANALISI**

Le percentuali registrate evidenziano un insufficiente livello di comunicazione fra dirigente e dipendente. In particolare, il superiore gerarchico è visto come una persona insensibile ai bisogni personali, ed è giudicato alquanto ingiusto nel riconoscere il lavoro svolto bene, ed attento alle proposte del dipendente.

Un quadro sensibilmente diverso da quello espresso in altre schede esaminate per la performance 2019 e, perciò, piuttosto contraddittorio.

**P – Il mio capo e l'equità**

**Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?**

**P.01** Agisce con equità, in base alla mia percezione

P.01	
per niente	32,61%
poco	34,78%
abbastanza	19,57%
del tutto	13,04%

**P.02** Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro

P.02	
per niente	36,96%
poco	39,13%
abbastanza	10,87%
del tutto	13,04%

**P.03** Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

P.03	
per niente	39,13%
poco	32,61%
abbastanza	13,04%
del tutto	15,22%

**P.04** Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

	P.04
per niente	30,43%
poco	19,57%
abbastanza	30,43%
del tutto	19,57%

## ANALISI

Le risposte esprimono uno scarso apprezzamento per il proprio capo.

## LA VOCE DEL DIPENDENTE

I dipendenti, invitati a fare delle considerazioni sugli argomenti oggetto del questionario, non hanno mancato di offrire la propria opinione. I suggerimenti sono stati, infatti, forniti da 19 dipendenti su un totale di 46 che ha risposto al questionario.

Ciò, ad avviso dello scrivente OIV, esprime una evidente voglia di partecipazione del personale che andrebbe tenuta in opportuna considerazione.

Al fine, dunque, di asetticamente rappresentare le proposte dei dipendenti si ritiene di riportarle così come da essi formulate (ad ogni capoverso corrisponde una proposta):

- 1) migliore ripartizione del lavoro, formazione coerente con i compiti che devono essere svolti, maggiore coinvolgimento di tutte le qualifiche al fine di una migliore qualità del lavoro, incrementare la dotazione del personale;*
- 2) migliorare l'ambiente di lavoro e dare spazio di più alla meritocrazia;*
- 3) assunzione di personale qualificato;*
- 4) nuove assunzioni - turnover - rispetto e riconoscimento per chi lavora utilizzando al meglio il personale in virtù di capacità, anzianità;*
- 5) sarebbe opportuno fare degli incontri periodici con l'esposizione degli obiettivi da parte del superiore e delle necessità logistiche ed altro da parte dei dipendenti e collaboratori. Inutili e dannose le prese di posizione unilaterali. Seguire il criterio del merito e capacità e non quello delle parentele e idee politiche;*
- 6) applicare correttamente i metodi di valutazione in base alle reali risultanze operative dei dipendenti. Il sistema viene utilizzato in modo non obiettivo. L'amministrazione consapevole di quanto non interviene a migliorare le condizioni;*
- 7) ritengo che occorra una riorganizzazione completa degli Uffici e dei Servizi con a capo dirigenti a tempo indeterminato che offrano un supporto adeguato a tutto il personale dipendente. Ormai ci sono solo Uffici sguarniti di personale che spesso si reggono su una sola figura che, purtroppo, non riesca a lavorare con serenità ed in maniera adeguata. Anche in ambito amministrativo, oramai, si va avanti per emergenze e non si riesce più a programmare il lavoro data la scarsità di personale;*
- 8) ritengo che l'OIV debba essere efficacemente consapevole del mancato benessere all'interno del contesto lavorativo rispetto ai carichi di lavoro ed all'equità di trattamento e di valutazione sia a livello dirigenziale che a livello politico;*
- 9) definire meglio mansioni e responsabilizzare ogni singolo dipendente, eliminando i piccoli "centri di potere". Organizzare e centralizzare alcune attività comuni a tutti i Settori;*



- 10) *in una totale assenza di confronto con i lavoratori, si suggerisce di istituire periodicamente incontri con lo scarso personale;*
- 11) *organizzare meglio l'affluenza dell'utenza, con l'ausilio di sistemi di prenotazione appuntamenti, fruibili e trasparenti, per garantire la sicurezza anche sanitaria degli ambienti e per economia di tempi per i cittadini;*
- 12) *riconoscere la centralità del contributo dato dal personale all'efficace funzionamento dei servizi e, conseguentemente, al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Ascoltare di più chi è in prima linea con i cittadini e, pertanto, potrebbe dare efficaci suggerimenti per la risoluzione delle problematiche;*
- 13) *ridistribuzione di carichi di lavoro e svolgere aggiornamenti specifici per ogni dipendente;*
- 14) *servirebbe un cambiamento radicale di mentalità, metodi e strumenti utilizzati;*
- 15) *aumentare il personale, distribuire equamente i carichi di lavoro, disciplinare alcuni colleghi, far rispettare la gerarchia;*
- 16) *premiare veramente in base al merito ed equilibrare le responsabilità assegnate ed i carichi di lavoro impartiti;*
- 17) *assicurare il confronto fra personale e amministratori dell'Ente;*
- 18) *di tener presente l'anzianità, la capacità e il lavoro che si svolge nei confronti del cittadino ed Enti esterni;*
- 19) *è necessaria una ristrutturazione del corpo di Polizia Locale, è necessaria la presenza di un comandante ed è necessario assumere altro personale.*

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il momento di grave crisi delle amministrazioni comunali, accentuato dalla pandemia da COVID-19, ha generato un clima di generale malessere che ha evidenziato talune criticità. Questo clima di sfiducia ha, innanzitutto, generato in molti la convinzione della inutilità della partecipazione alla indagine: risultano compilati, infatti solo 46 dei 99 questionari distribuiti.

I risultati della indagine dimostrano, comunque, che esistono diversi problemi in tutti gli ambiti indagati.

I dipendenti considerano il proprio luogo di lavoro poco sicuro e poco confortevole ed il lavoro svolto non dà loro il senso di realizzazione; c'è poca fiducia sulle possibilità di crescita professionale all'interno dell'Ente e c'è sfiducia sulla prevalenza del merito nei percorsi di carriera. Si lamenta la mancanza di equità di trattamento. Gran parte del personale ritiene che il sistema premiante non valorizzi le effettive capacità e l'effettivo impegno di ciascun dipendente

L'attività di formazione è giudicata insufficiente, così come sono ritenuti insufficienti la comunicazione e la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione. I dipendenti dichiarano di conoscere poco le strategie, gli obiettivi ed i risultati raggiunti dall'Ente.

L'O.I.V.  
*Dr. Giuseppe Avizzano*