



Comune di
Canosa di Puglia

BENESSERE ORGANIZZATIVO 2023

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 2023, ad effettuare un'indagine sul Benessere Organizzativo all'interno dell'Ente.

L'indagine ha coinvolto complessivamente 76 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 2022 ed è stato finalizzato a:

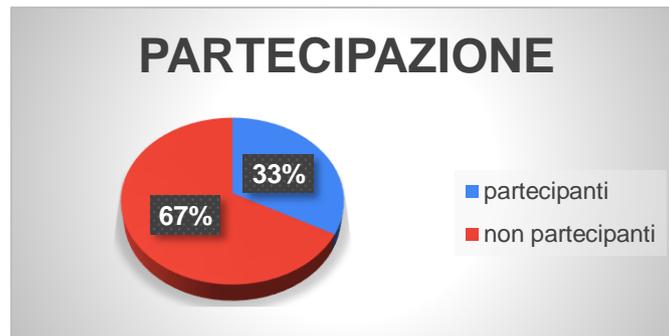
- 1) rilevare, attraverso l'analisi delle opinioni dei dipendenti, eventuali criticità, rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro in cui opera;
- 2) identificare, di conseguenza, possibili strategie di intervento, politiche del personale per contribuire al miglioramento dell'attuale situazione.

Sono state pertanto distribuite, con modalità a sorteggio, 100 buste anonime a tutto il personale in comune nel marzo 2023.

I dipendenti che hanno risposto sono stati 25/76, pari cioè ad un terzo di tutti i dipendenti occupati.

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

Attenzione!

Nel questionario è stato chiesto di indicare un valore tra 1 e 4 in corrispondenza alla domanda "quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni":

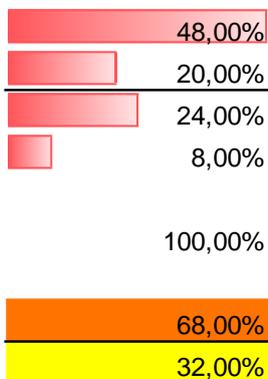
1	per niente
2	poco
<hr/>	
3	abbastanza
4	del tutto

Nel corso della seguente disamina, pertanto, i valori percentuali dovranno essere considerati in funzione di tali risposte. I colori rosso, giallo e verde, evidenzieranno l'esito complessivo delle risposte che, nel secondo raffronto sono anche considerato in relazione alla linea mediana del 50%.

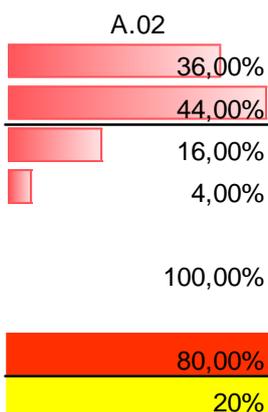
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress da lavoro correlato

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

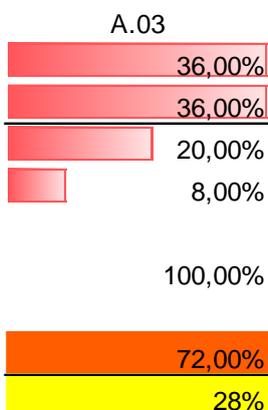
A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)



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



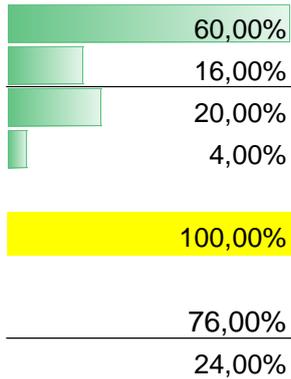
A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti



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, ...)

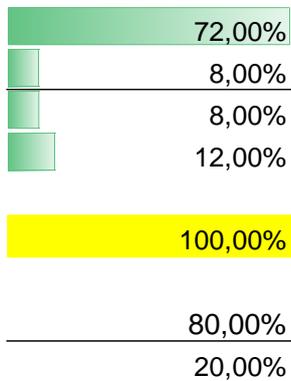
Comune di Canosa di Puglia – Indagine sul Benessere Organizzativo Anno 2023

A.04



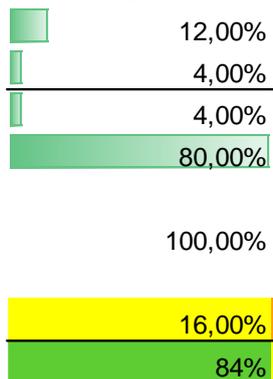
A.05 Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

A.05

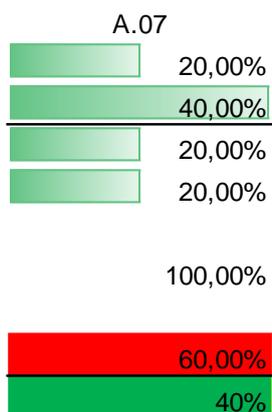


A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

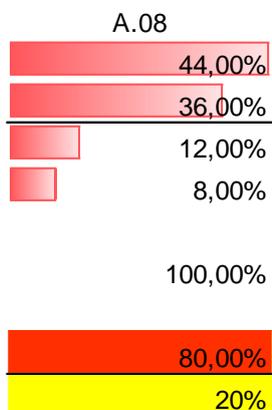
A.06



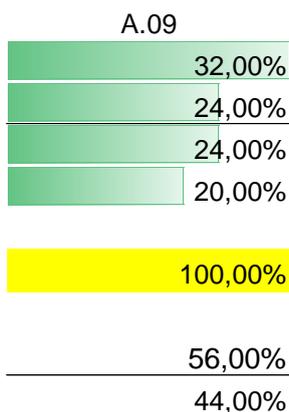
A.07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause



A.08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili



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 ...)



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.

La condivisione nella seconda affermazione è negativa all'80%. In questo caso è ritenuta insufficiente l'informazione che è data ai dipendenti sui rischi connessi alla propria attività lavorativa.

Un dipendente su 5 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. Alcuni dipendenti dichiarano di avere subito atti di mobbing o 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.

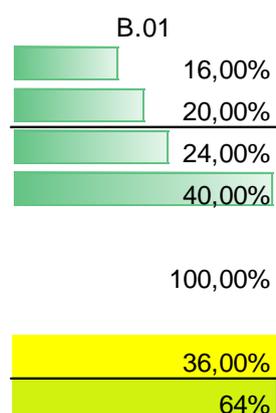
Deve essere quindi data molta attenzione a questo particolare argomento.



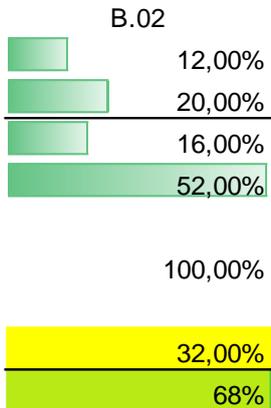
B – Le discriminazioni

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

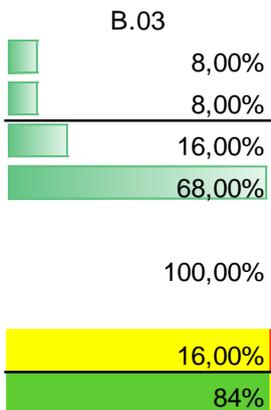
B.01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale



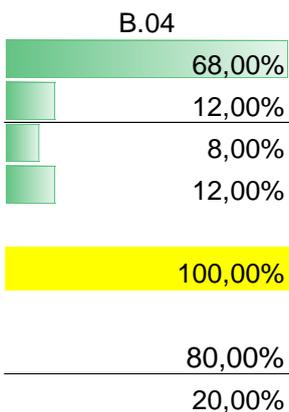
B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico



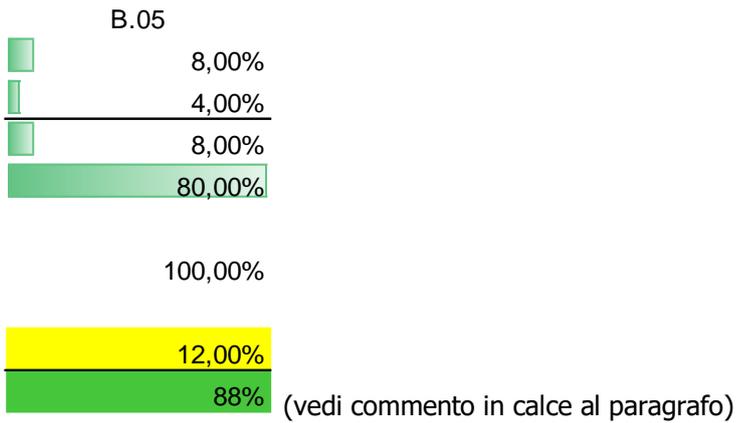
B.03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione



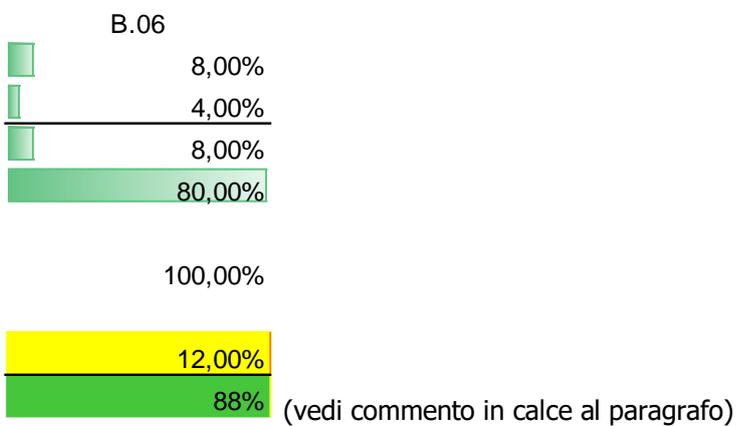
B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



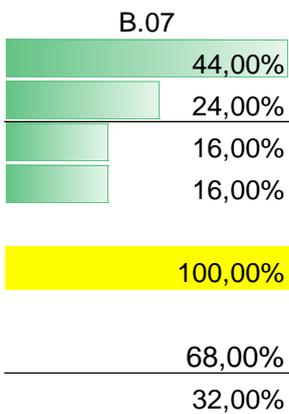
B.05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza



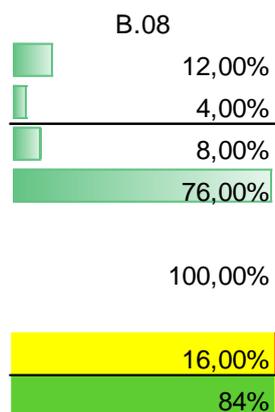
B.06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua



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



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

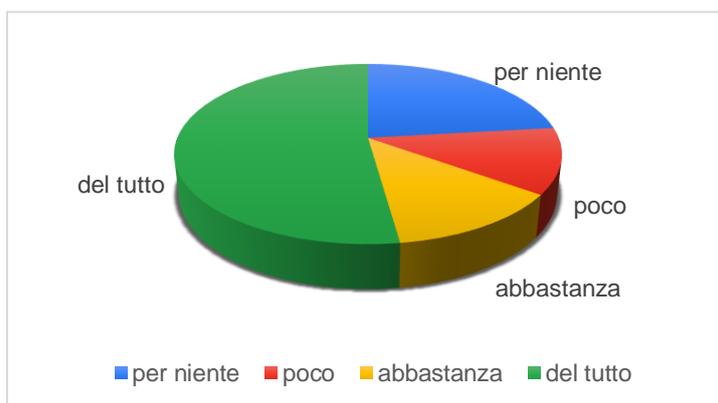


ANALISI

Il secondo argomento trattato riguarda "le discriminazioni".

Alcuni dati registrati in relazione ai punti B.05 e B.06 non sono ritenuti attendibili in considerazione dell'assenza di personale di diversa nazionalità, etnia o lingua. Tali negative affermazioni devono, pertanto, ritenersi frutto di un mero errore di compilazione del questionario.

Ad ogni modo, in relazione a tale aspetto il risultato è piuttosto positivo. Non si ritiene, quindi, di suggerire particolari azioni.

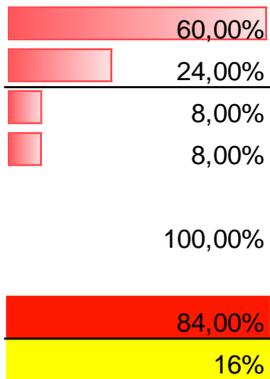


C – L'equità nella mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

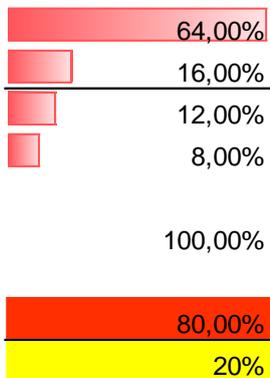
C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

C.01



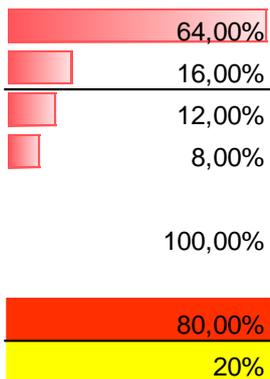
C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

C.02

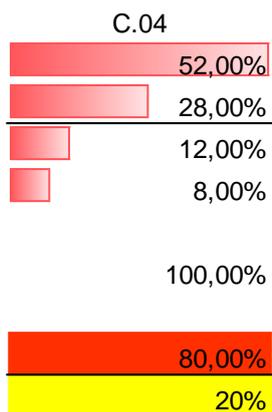


C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

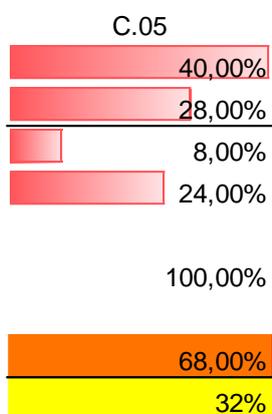
C.03



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



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



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.

Ciò vale, sempre secondo i dipendenti, anche per le responsabilità e per i compensi ricevuti rispetto al carico di lavoro affidato.

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.

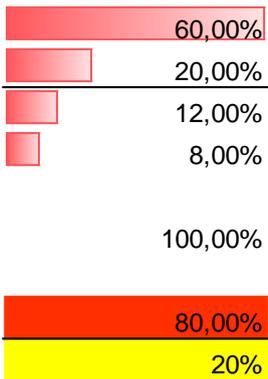
Dalla sintesi, infine, emerge la poca soddisfazione dei dipendenti, in riferimento alla presenza di condizioni di equità di trattamento nell'organizzazione.

D – Carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

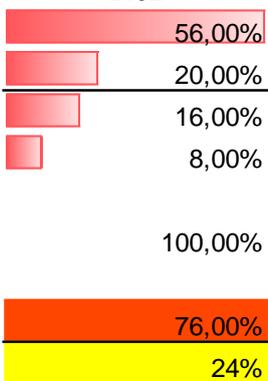
D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

D.01



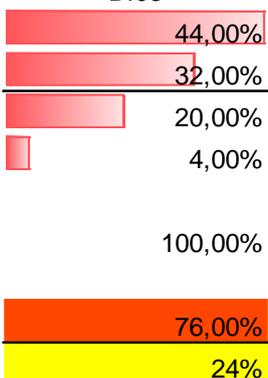
D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito

D.02



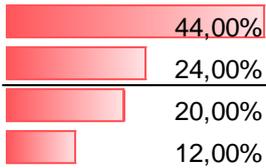
D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

D.03



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

D.04

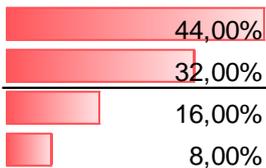


100,00%



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

D.05

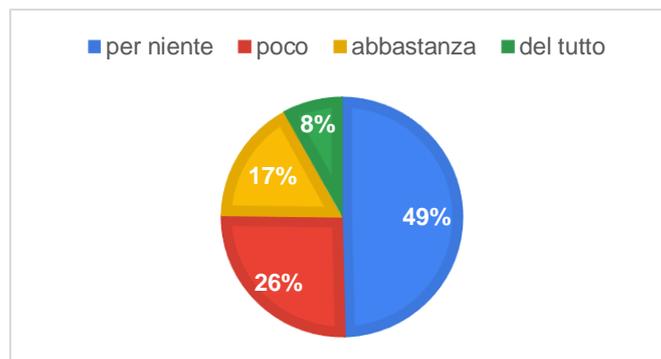


100,00%



ANALISI

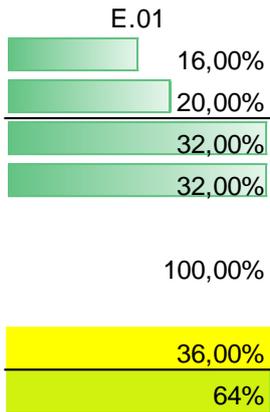
C'è poca fiducia sulle possibilità di crescita professionale all'interno dell'Ente e c'è sfiducia sulla prevalenza del merito nei percorsi di carriera.



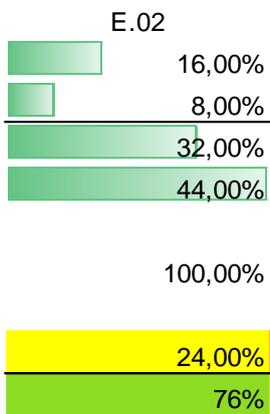
E – Il mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

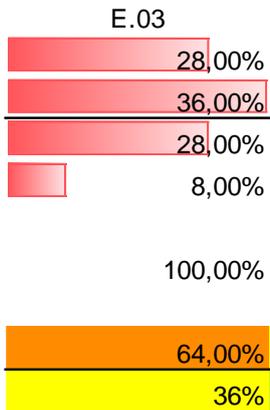
E.01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro



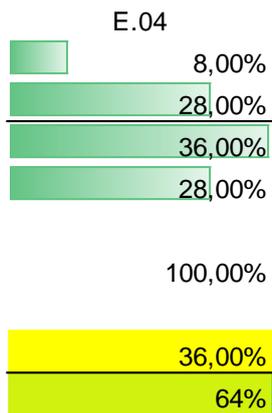
E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro



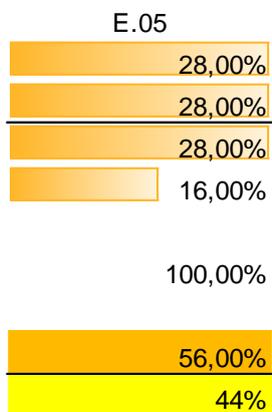
E.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro



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



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



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.

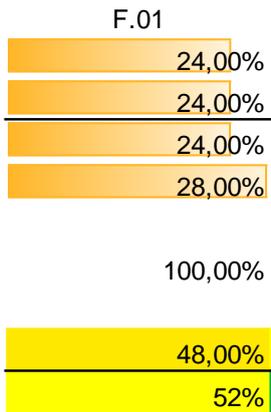
Tuttavia, la maggioranza dei dipendenti dichiara che il lavoro svolto non dà loro un senso di realizzazione.



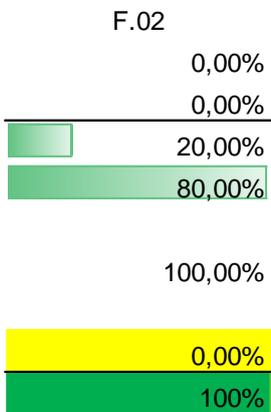
F – I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

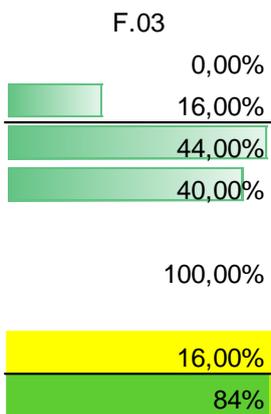
F.01 Mi sento parte di una squadra



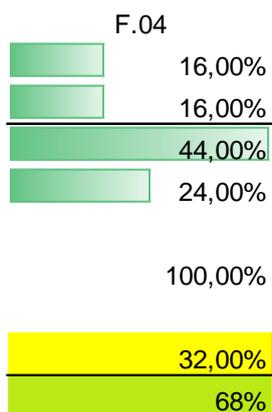
F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti



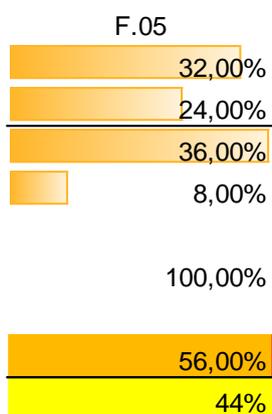
F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi



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



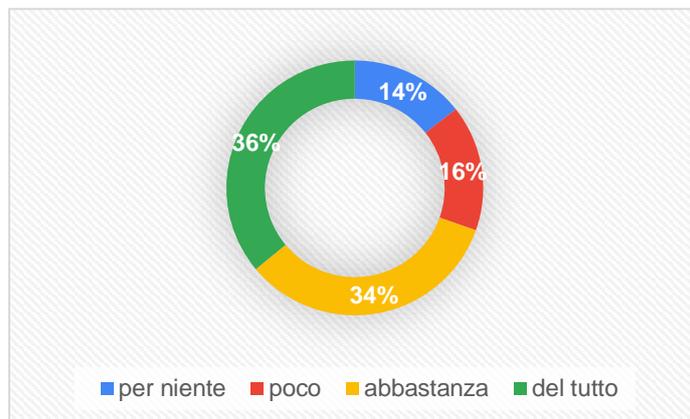
F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare



ANALISI

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

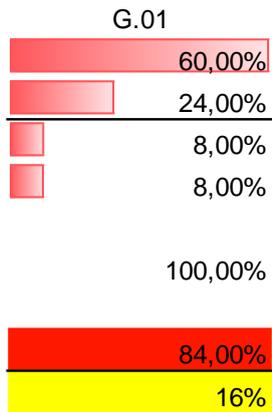
Tuttavia, una percentuale alta di dipendenti ritiene che l'Organizzazione dell'Ente non favorisca il lavoro di squadra.



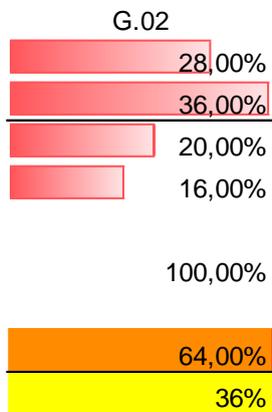
G – Il contesto del mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

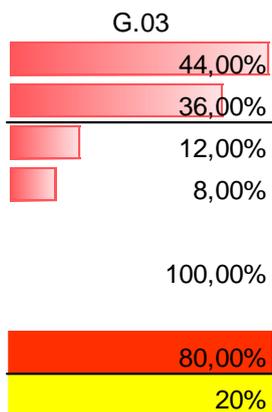
G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione



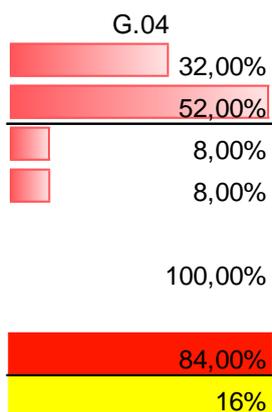
G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro



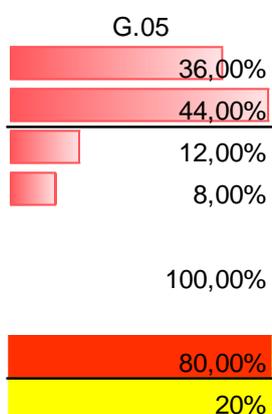
G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti



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



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

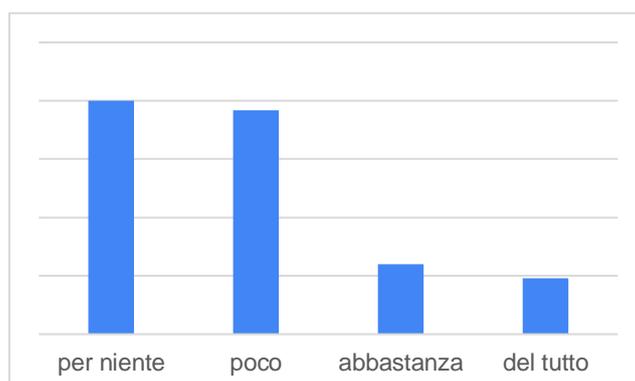


ANALISI

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 informazioni all'interno dell'organizzazione.

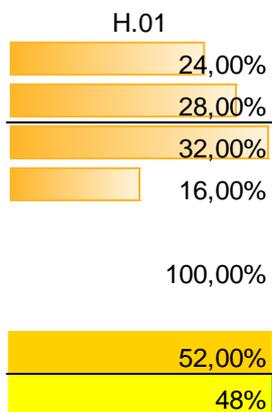
Anche la domanda relativa alla conoscenza delle regole di comportamento ha dato esito negativo. L'Amministrazione, sotto questo aspetto, dovrebbe fare di più. Il codice disciplinare ed il codice di comportamento dovrebbero essere meglio portati a conoscenza dei lavoratori.



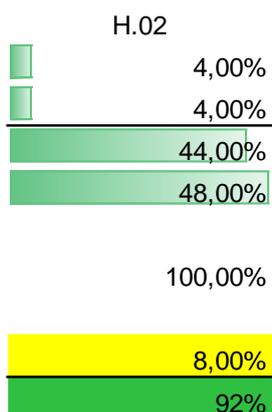
H – Il senso di appartenenza

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

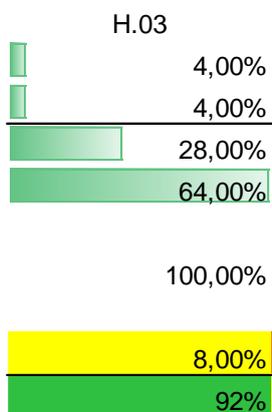
H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente



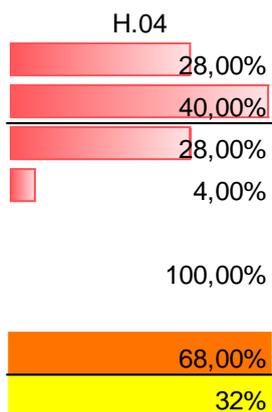
H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato



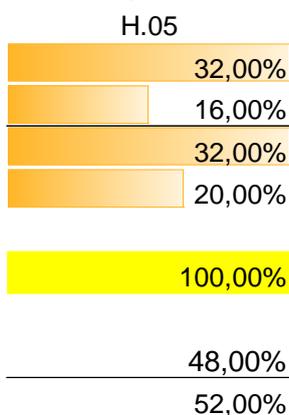
H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente



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



H.05 Se potessi, comunque cambierei ente



ANALISI

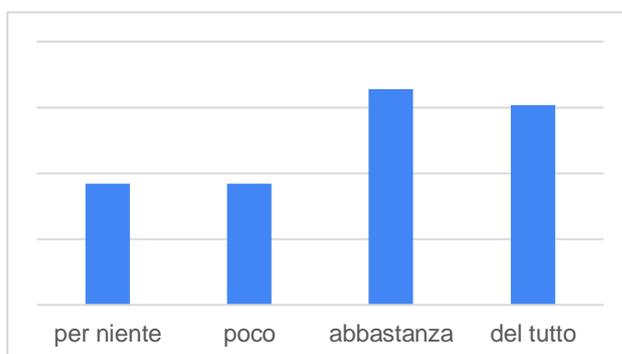
Interessanti sono le risposte ottenute, sul senso di appartenenza e il grado di coinvolgimento del soggetto verso l'organizzazione.

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.

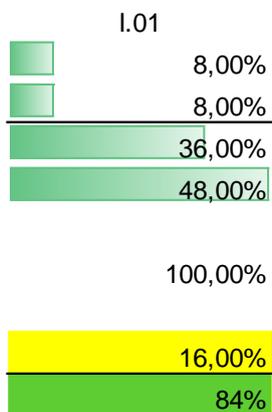
Quest'ultima affermazione è probabilmente condizionata dalla situazione di difficoltà operativa legata alla carenza di personale.



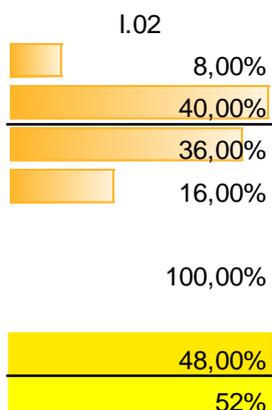
I – L'immagine della mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

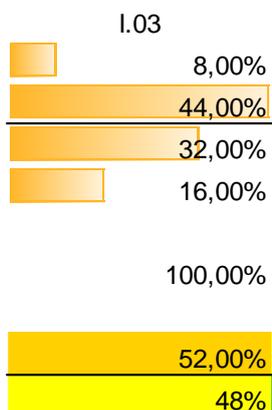
I.01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività



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

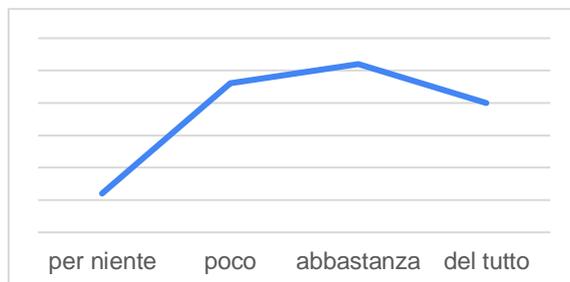


I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività



ANALISI

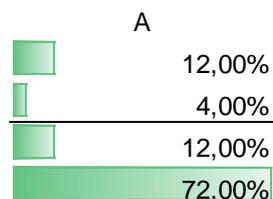
Dai risultati emerge l'idea che la gente, in generale, sia a conoscenza delle competenze dell'Ente e che per questo lo consideri ancora una istituzione importante per la collettività. Anche tra i chi è vicino al dipendente (parente, conoscente) circola la stessa positiva opinione. Tuttavia, tale apprezzamento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



Importanza degli ambiti di indagine

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

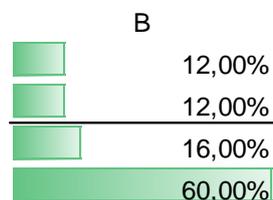
A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato



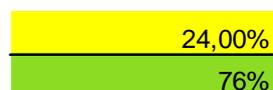
100,00%



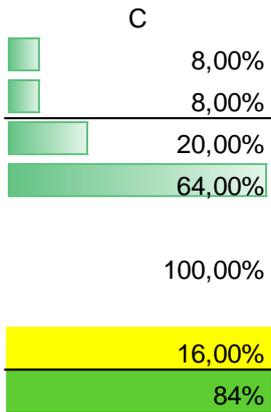
B Le discriminazioni



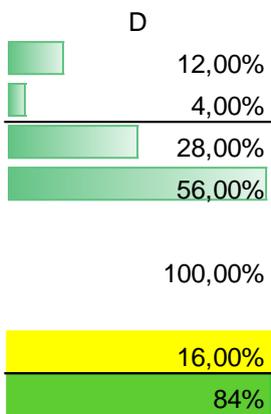
100,00%



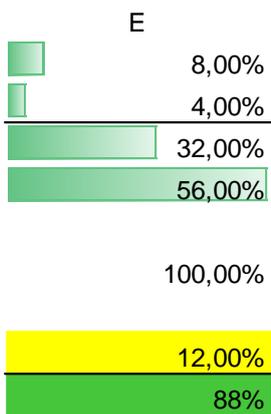
C L'equità nella mia amministrazione



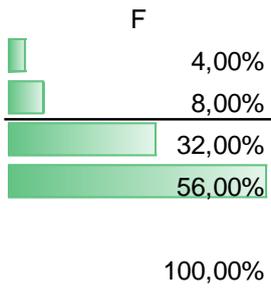
D La carriera e lo sviluppo professionale



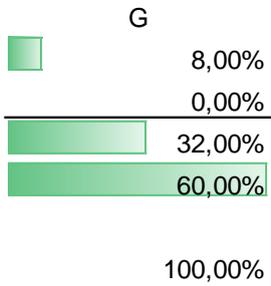
E Il mio lavoro



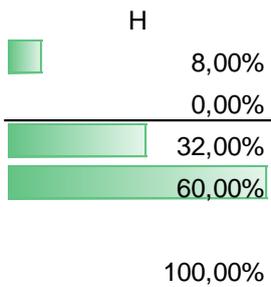
F I miei colleghi



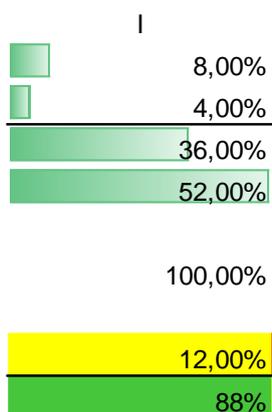
G Il contesto del mio lavoro



H Il senso di appartenenza



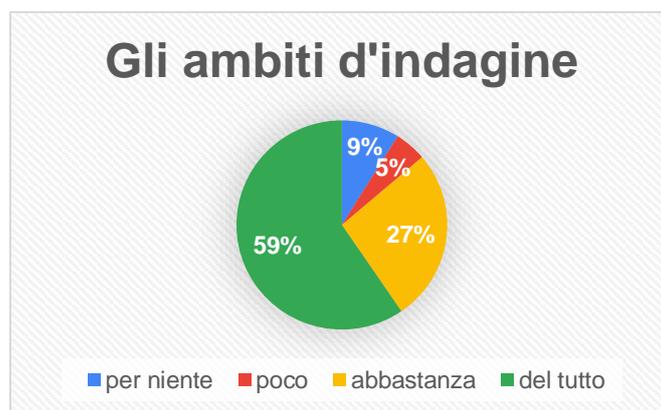
I L'immagine della mia amministrazione



ANALISI

Il questionario per il benessere organizzativo si conclude con una serie di affermazioni di sintesi sui nove argomenti rilevati, utili 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"

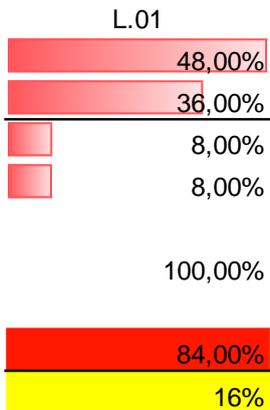
Il secondo questionario è finalizzato all'acquisizione delle informazioni sugli elementi che concorrono alla conoscenza interna del sistema di valutazione.

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

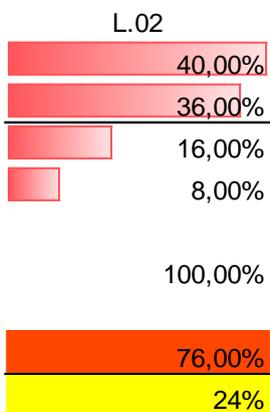
L – La mia organizzazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

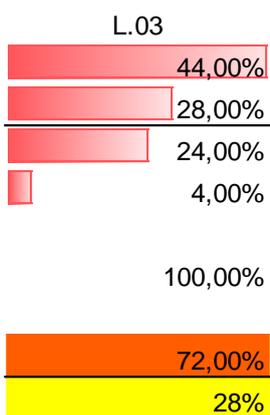
L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione



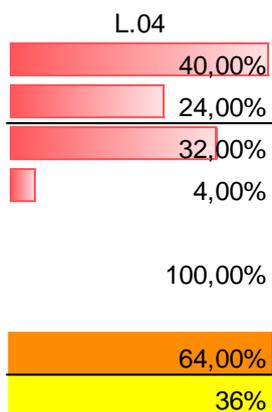
L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione



L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione



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



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.

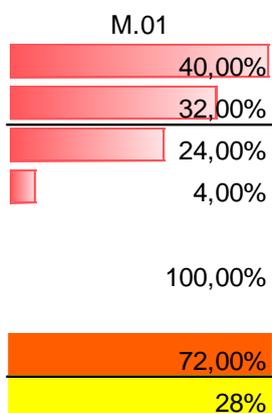
Tutte queste informazioni sono, da qualche tempo, pubblicate sul sito web dell’Ente sotto il link “Amministrazione trasparente” e, probabilmente, i dipendenti dovrebbero usare di più e meglio il Portale dell’Ente. E’, d’altra parte, anche vero, che la dirigenza dovrebbe coinvolgere di più i dipendenti, 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.

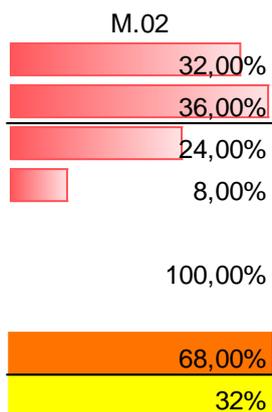
M – Le mie performance

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

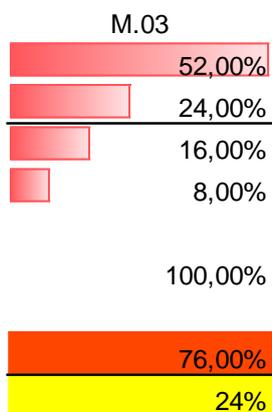
M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro



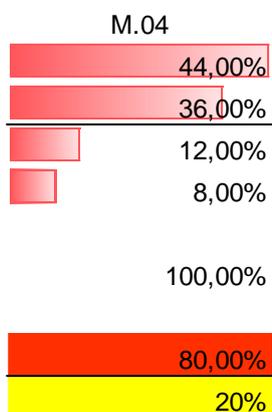
M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall’amministrazione con riguardo al mio lavoro



M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro



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



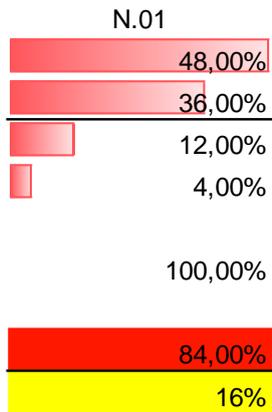
ANALISI

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.

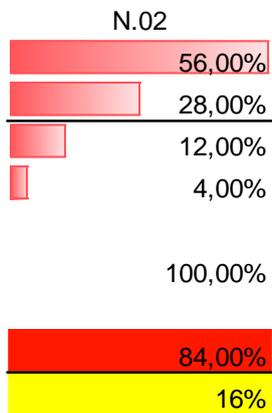
N – Il funzionamento del sistema

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

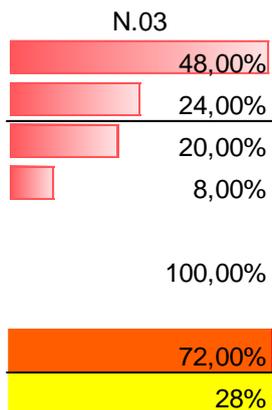
N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro



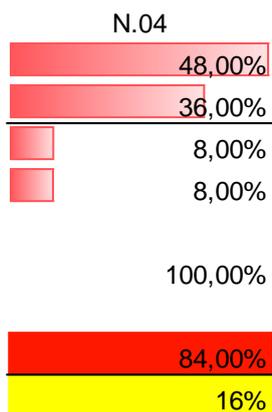
N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance



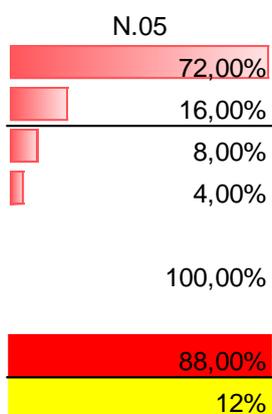
N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance



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



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



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.

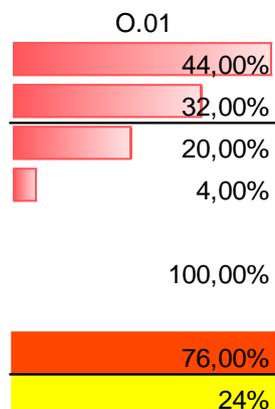
Il questionario è articolato in 2 argomenti principali, che vengono sviluppati in 9 domande:

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

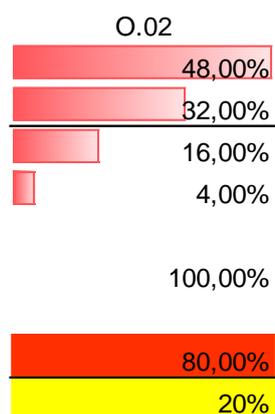
O – Il mio capo e la mia crescita

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

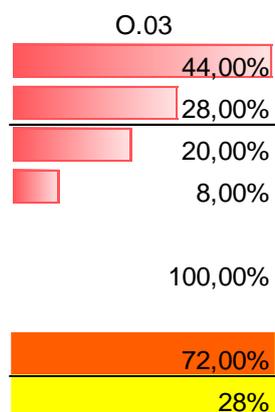
O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi



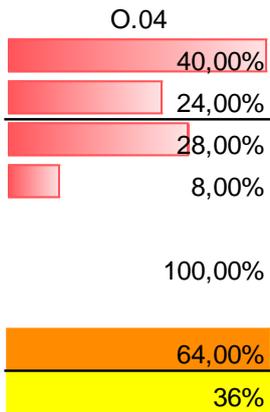
O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro



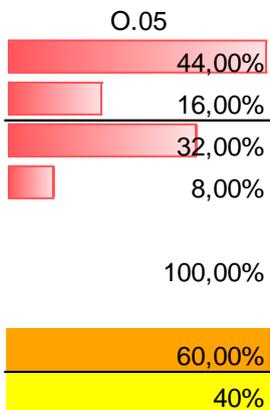
O.03 È sensibile ai miei bisogni personali



O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro



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



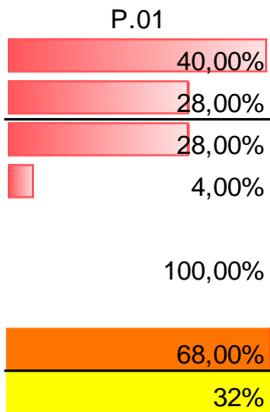
ANALISI

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, e poco attento alle proposte del dipendente.

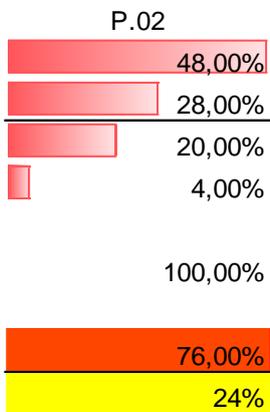
P – Il mio capo e l'equità

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

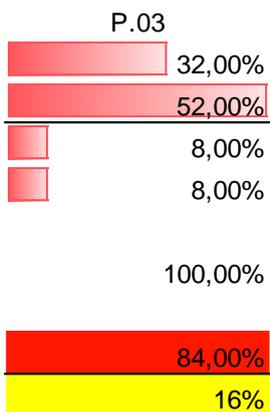
P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione



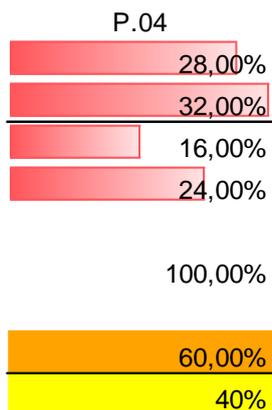
P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro



P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti



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



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 11 dipendenti su un totale di 25 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):

- a. Porre maggiore attenzione alla materia del personale e alla meritocrazia;*
- b. Maggiore coinvolgimento del personale, maggiore partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento;*
- c. Assumere urgentemente personale giovane, motivato, preparato e proiettato verso il futuro;*
- d. Bisognerebbe promuovere più incontri con i rappresentanti dell'amministrazione, con i rappresentanti sindacali. Effettuare maggiore formazione e aggiornamento del personale in servizio e dei nuovi assunti;*
- e. Inserire un dirigente che segua con costanza gli indirizzi dell'Amministrazione e il lavoro quotidiano direttamente;*
- f. ascoltare i bisogni dei dipendenti;*
- g. Assunzione di personale e predisposizione di mezzi di tutela dell'integrità fisica e morale del dipendente;*
- h. prevedere maggiori corsi formativi per i dipendenti e maggiori spazi di ascolto e confronto;*
- i. recuperare personale amministrativo mancante;*
- j. dialogo tra amministratori e dirigenti e di conseguenza dirigenti e personale;*
- k. migliorare gli ambienti di lavoro, accrescere l'attenzione sulla formazione;*

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: le schede risultano compilate, infatti, solo da 25 dipendenti sui 76 in forze.

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.

Il parere, in definitiva, è quello di aumentare il coinvolgimento dei dipendenti in relazione alle scelte dell'amministrazione e migliorare la comunicazione tra gli stessi dipendenti e i loro superiori gerarchici.

L'O.I.V.
Dr. Giuseppe Avizzano
(firma digitale)