



COMUNE DI VILLA LAGARINA
Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

**INDAGINE SUL BENESSERE
LAVORATIVO
OTTOBRE 2023**



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Indice

Introduzione	pag. 3
Criterio e modalità d'indagine	pag. 5
Modalità di compilazione della scheda	pag. 6
Finalità	pag. 7
Lettura delle schede – risultati ottenuti	pag. 8
Conclusioni	pag. 32



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Introduzione

L'analisi rappresentata in questa relazione affronta il tema del benessere organizzativo, riferendosi, con questo termine, al benessere psicofisico che ogni lavoratore trae dall'interazione con il proprio contesto lavorativo.

Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica. Negli ultimi anni anche la Pubblica amministrazione ha preso in considerazione tale dimensione.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Il tema del "benessere organizzativo" è ormai da tempo argomento di attenzione, anche normativa.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, già nel 2004, emanava la "direttiva del ministro della funzione pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 80 del 5 aprile 2004. Con questo documento veniva specificamente richiesto ai vari enti pubblici, di prendere in considerazione possibili provvedimenti finalizzati a incentivare il benessere psico-fisico dei propri dipendenti.

Questa direttiva ed in seguito altre, forniva indicazioni specifiche in quanto vengono in essa indicate le variabili critiche e le fasi da seguire per l'attuazione di progetti finalizzati all'incremento del benessere organizzativo.

Dal 2008 tutte le pubbliche amministrazioni devono periodicamente realizzare indagini per rilevare lo stato di benessere dei lavoratori. Tali indagini sono finalizzate non solo a una ricognizione dello stato di salute dell'organizzazione stessa, ma anche all'implementazione di interventi volti al miglioramento del benessere dei lavoratori e, quindi, all'incremento della produttività.

Inoltre, l'art. 14, comma 5, del D.Lgs. n. 15/2009 prescrive che l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), sulla base di appositi modelli predisposti dalla CIVIT (ora ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione) al fine di agevolare la realizzazione delle indagini sul benessere organizzativo, curi annualmente la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

In tale contesto inoltre si inseriscono anche gli obiettivi di performance, rispetto alla quale nel PIAO (Piano Integrato di Azione ed Organizzazione) da ultimo approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 4 gennaio 2023, viene evidenziato come nella sezione 2 (Valore pubblico, performance e anticorruzione), un ambiente di lavoro sereno incide positivamente sul grado di motivazione individuale e senso di appartenenza all'ente al fine di raggiungere gli obiettivi gestionali fissati ed affrontare nuove sfide performanti.

In tale contesto si inserisce la rilevazione effettuata nel corso del mese di ottobre 2023 dal O.I.V. del Comune di Villa Lagarina, rappresentato, non essendo costituito apposito organismo in relazione alle ridotte dimensioni dell'Ente, dal R.P.C.T. nella persona del sottoscritto Segretario



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Comunale; rilevazione effettuata mediante compilazione anonima da parte dei dipendenti in servizio, della *‘Scheda di rilevazione benessere lavorativo 2023’*, affinché i risultati emersi possano rappresentare validi strumenti per un miglioramento della performance dell’organizzazione e per una gestione più adeguata del personale.

Risulta ormai chiaro che le performance dei lavoratori e, di conseguenza, i servizi da loro erogati siano determinati anche dalla qualità della vita negli ambienti di lavoro.

Tale e tanta è l’importanza del contesto organizzativo nel determinare questo stato soggettivo, che si parla di benessere organizzativo anche per riferirsi alla capacità di un’organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere psicofisico per i suoi dipendenti e, di conseguenza per i suoi cittadini.



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Criterio e modalità d'indagine

L'indagine comprende 11 sezioni di rilevazione tra loro integrate.

- *Sezione 1: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro:* atta a rilevare il grado di percepimento da parte del personale del grado di sicurezza e salute che il Comune di Villa Lagarina mette in atto, anche attraverso l'azione del RSPP, per adempiere ai doveri incombenti sul datore di lavoro in materia di sicurezza e previsti dalla vigente normativa in materia (D.Lgs. 81/2008);
- *Sezione 2: Dignità e rispetto della persona:* atta ad evidenziare il rispetto del lavoratore quale persona fisica della propria dignità e diritti della persona costituzionalmente riconosciuti e garantiti;
- *Sezione 3: Equità dell'Amministrazione:* atta a rilevare il grado di soddisfacimento della prestazione lavorativa richiesta in relazione alla retribuzione corrisposta, ed ai rapporti tra diversi livelli di responsabilità;
- *Sezione 4: Carriera e sviluppo professionale:* atta a rilevare il grado di percepimento di possibilità di sviluppo e progressione lavorativa all'interno del Comune di Villa Lagarina, considerando peraltro altresì che le dinamiche relative alle progressioni nel pubblico impiego non dipendono unicamente da decisioni interne agli organi di gestione del personale e dagli organi di Governo dell'Ente, ma sono fortemente ancorati alla stretta osservanza di superiori disposizioni normative e relativi stanziamenti di fondi da enti sovracomunali;
- *Sezione 5: Il mio lavoro:* atta a rilevare il grado di competenze, coinvolgimento e percorsi formativi nello svolgimento della prestazione lavorativa;
- *Sezione 6: Contesto lavorativo:* atta a rilevare il grado di percepimento di salute del contesto lavorativo generale;
- *Sezione 7: Appartenenza al gruppo:* intesa a rilevare il tipo di relazioni sociali di compartecipazione e coinvolgimento del personale nell'organizzazione interna all'Ente;
- *Sezione 8: Ambiente di lavoro:* finalizzato a rilevare il grado di serenità, benessere, carichi di lavoro percepiti nel contesto lavorativo;
- *Sezione 9: Fiducia:* atta ad individuare il grado di auto-misurazione dell'atteggiamento, verso altri o verso sé stessi che risulta da una valutazione positiva di fatti, circostanze, relazioni, per cui si confida nelle altrui o proprie possibilità e che generalmente produce un sentimento di sicurezza e tranquillità;
- *Sezione 10: Stima:* atta a rilevare il grado di considerazione, opinioni favorevoli o comunque positive che ogni dipendente ripone negli altri e nelle loro qualità e capacità;
- *Sezione 11: Responsabile gerarchico (di servizio/area/ente):* atta a rilevare la percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale, al miglioramento della performance nonché alla valutazione della performance individuale.



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Modalità di compilazione della scheda.


La scheda di rilevazione somministrata è compilata in modo anonimo senza nessun tipo elemento di individuazione personale (segni, sigle, iniziali, numeri di matricola, date, nomi, cognomi, aree di appartenenza ed ogni altro elemento anche solo potenzialmente utile ad individuare il compilatore).

La scheda è stata compilata apponendo una croce sul dato numerico corrispondente al grado percepito individualmente di corrispondenza rispetto al quesito posto.

La scala di valori proposta va da 0 a 5 dove:

- 0 corrisponde ad assenza totale del grado di importanza attribuito/totale disaccordo con l'affermazione;
- 5 corrisponde a massimo grado di importanza attribuito/completo accordo con l'affermazione;

Il tutto secondo lo schema grafico sotto riportato

Per nulla				Del tutto
1	2	3	4	5
Assenza totale del grado di importanza attribuito/totale disaccordo con l'affermazione				Massimo grado di importanza attribuito/completo accordo con l'affermazione



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Finalità

Obiettivo del questionario somministrato è stato di raccogliere informazioni circa la percezione soggettiva del singolo dipendente, e di fatto l'indagine ha, di fatto, le seguenti finalità:

- ✓ conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- ✓ conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance; conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

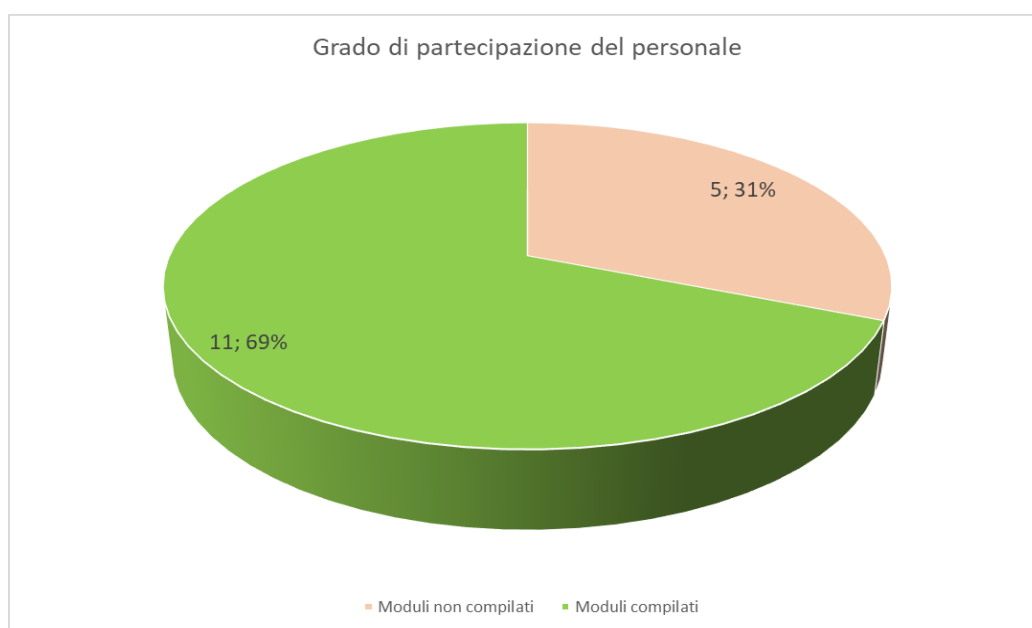
La rilevazione ha avuto come destinatari tutti i dipendenti in servizio alla data del 4 ottobre 2023 corrispondenti a n. 18 unità in ruolo da cui solo 16 effettivamente coinvolte essendo le ulteriori 2 assenti a vario titolo dal servizio, la cui età media risulta essere la seguente:

età media anagrafica: anni 45,38

età media di servizio: anni 10,7

. L'indagine è stata avviata mediante somministrazione di copia cartacea messa a disposizione presso l'info point del Comune di Villa Lagarina unitamente all'inoltro a tutto il personale della nota prot. 8585 di data 4 ottobre 2023 avente ad oggetto 'Avvio indagine conoscitiva benessere lavorativo 2023' e fissando quale termine ultimo di consegna (in apposita teca anonima presso l'info point) delle schede anonime compilate il giorno 23 ottobre 2023.

Alla data di scadenza della rilevazione sono state compilate n. 11 schede con un grado di partecipazione del 68,75%. Il tutto secondo il seguente prospetto:





COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Letture delle schede – risultati ottenuti

In considerazione del grado di percezione individuale rappresentato dalla scala proposta da 0 a 5 rispetto al quesito somministrato, laddove 0 corrisponde ad assenza totale del grado di importanza attribuito e/o totale disaccordo con l'affermazione e 5 rappresenta il grado massimo di importanza attribuito e/o completo accordo con l'affermazione (graficamente di seguito chiamate "serie"), gli esiti dell'indagine hanno evidenziato i seguenti risultati.

Sezione 1: SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO

Il luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misura antincendio, di emergenza, vie di fuga)	1	2	3	4	5
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle misure di prevenzione	1	2	3	4	5
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità) sono soddisfacenti	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
Ho la possibilità di prendermi sufficienti pause durante l'orario di lavoro	1	2	3	4	5
Posso svolgere il mio lavoro a ritmi sostenibili	1	2	3	4	5
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro come ad es. malessere, insofferenza, disinteresse per quello che faccio, sensazioni di essere inutile, assenza di coinvolgimento	1	2	3	4	5

La sezione, in termini generali, ha ottenuto i seguenti risultati:

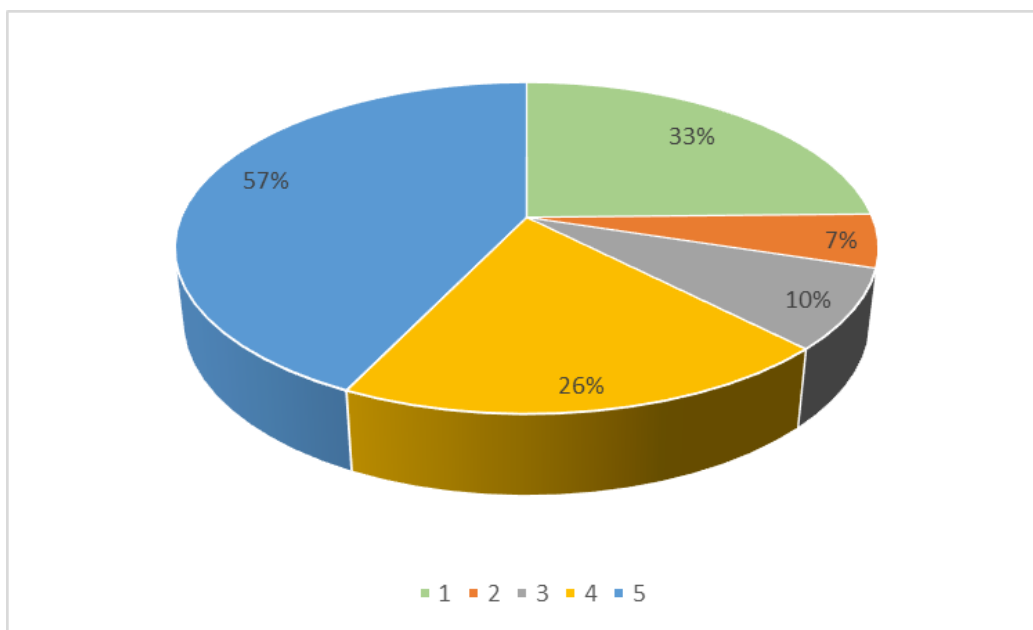


Così rappresentate in termini percentuali:



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

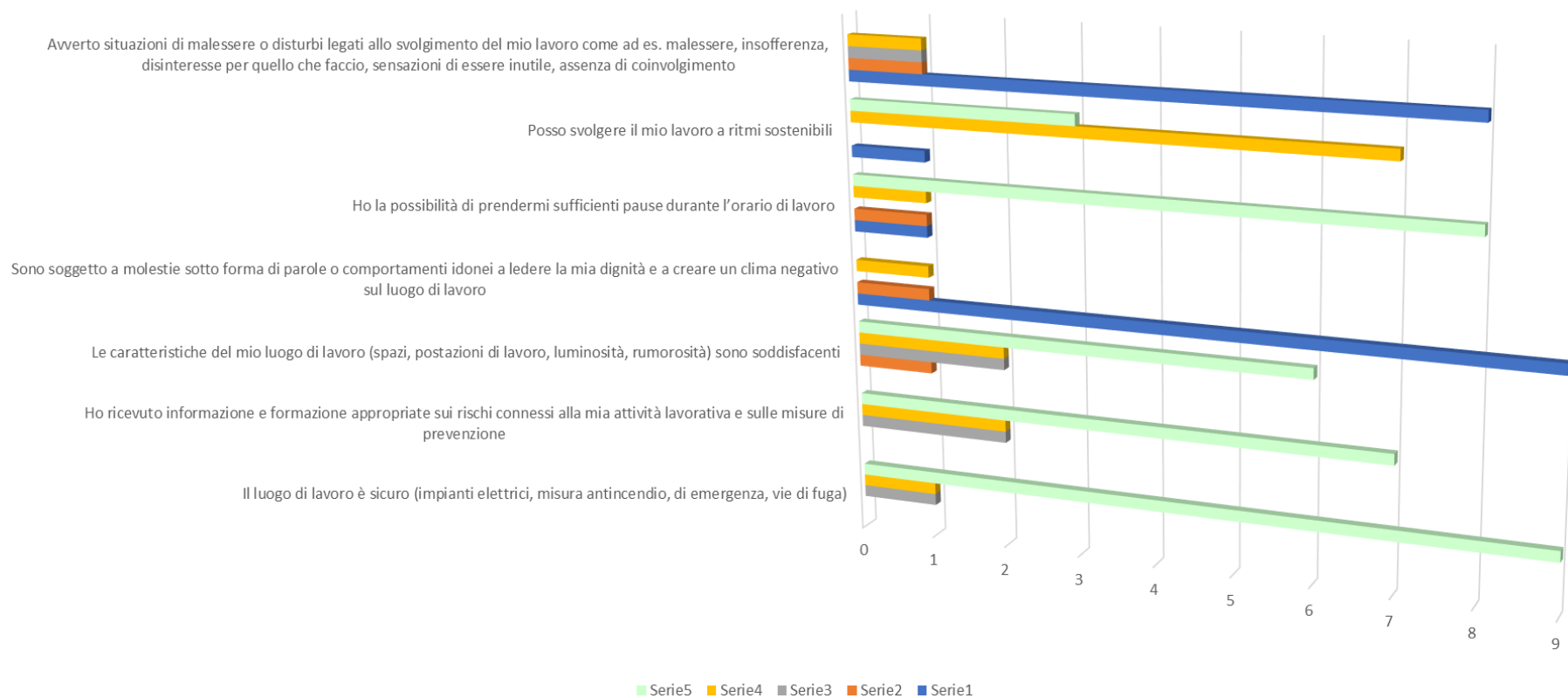


Mentre, in termini più analitici nel merito delle singole domande, si è avuto il seguente riscontro:



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione





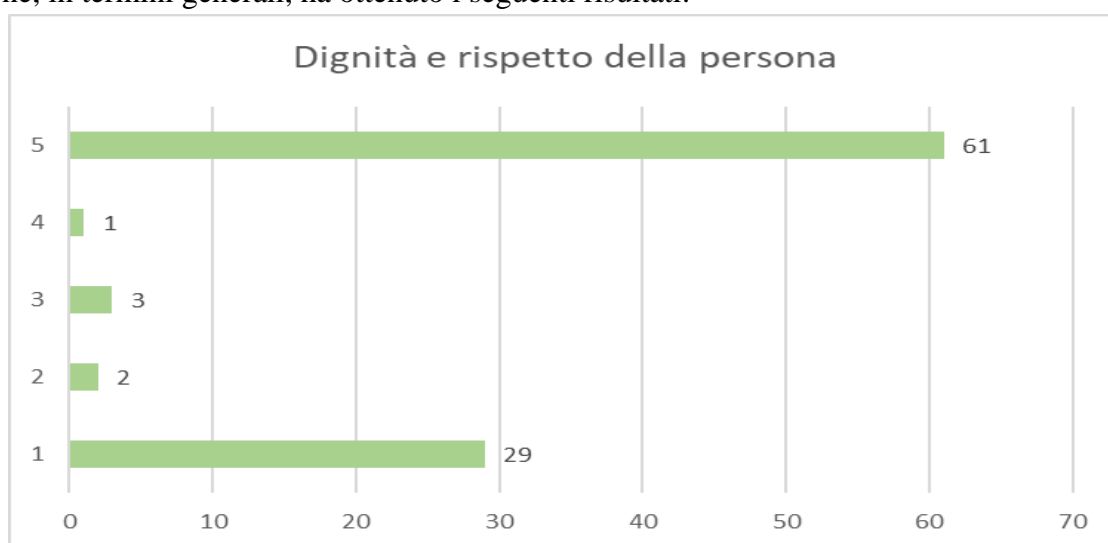
COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

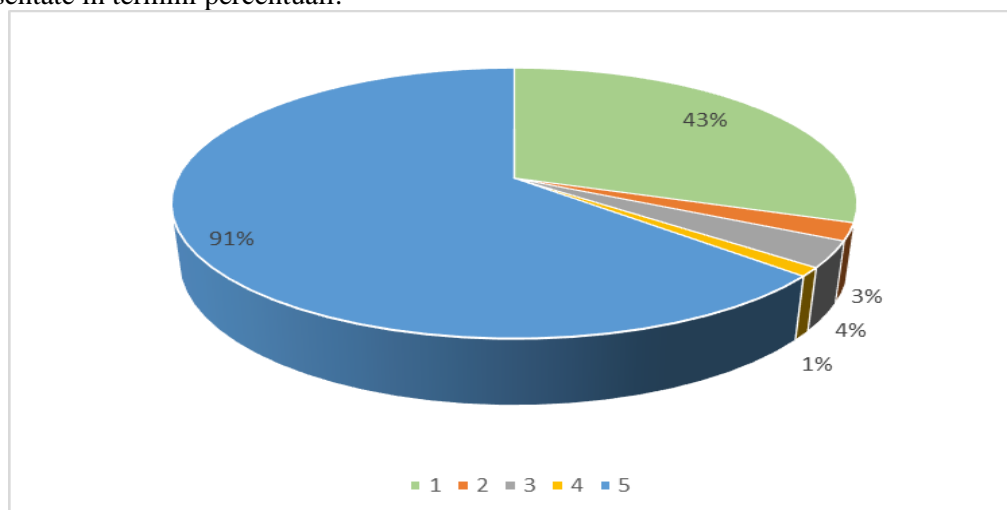
Sezione 2: DIGNITA' E RISPETTO DELLA PERSONA

Sono trattato con rispetto e buona educazione dal Responsabile del Servizio/Area	1	2	3	4	5
Sono trattato con rispetto e buona educazione dal Segretario	1	2	3	4	5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	1	2	3	4	5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione ai miei orientamenti politici	1	2	3	4	5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	1	2	3	4	5
La mia identità di genere (M/F) è un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	1	2	3	4	5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia/razza/luogo di origine	1	2	3	4	5
La mia costituzione fisica e stato di salute è un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	1	2	3	4	5
I miei bisogni familiari (assistenza figli, anziani ecc.) costituiscono un ostacolo allo svolgimento dell'attività lavorativa e valorizzazione sul lavoro	1	2	3	4	5

La sezione, in termini generali, ha ottenuto i seguenti risultati:



Così rappresentate in termini percentuali:

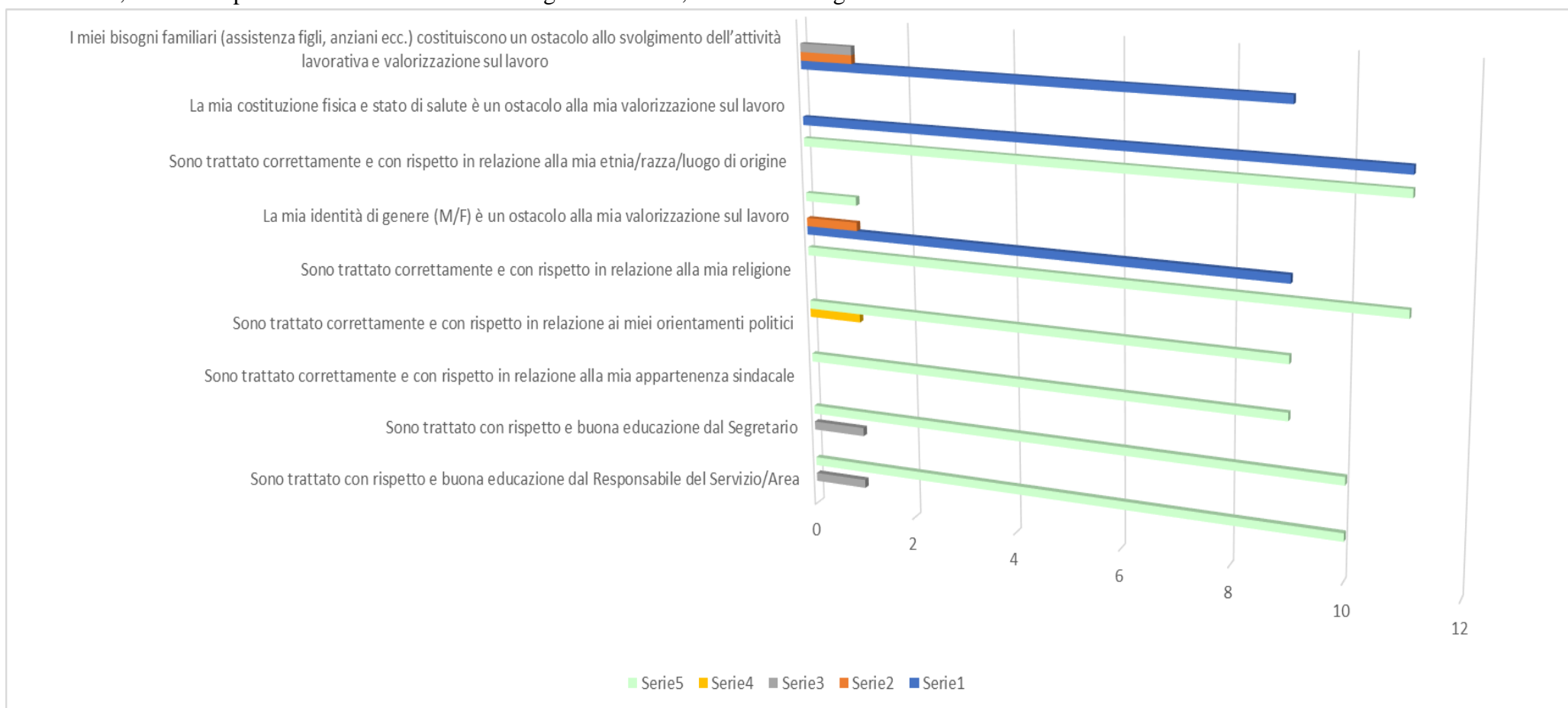




COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Mentre, in termini più analitici nel merito delle singole domande, si è avuto il seguente riscontro:





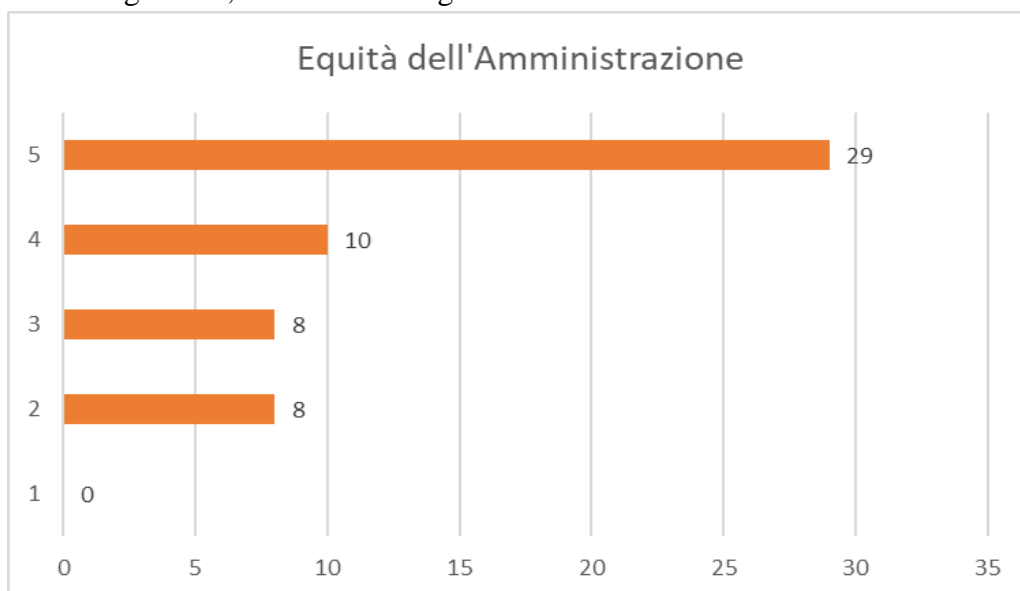
COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

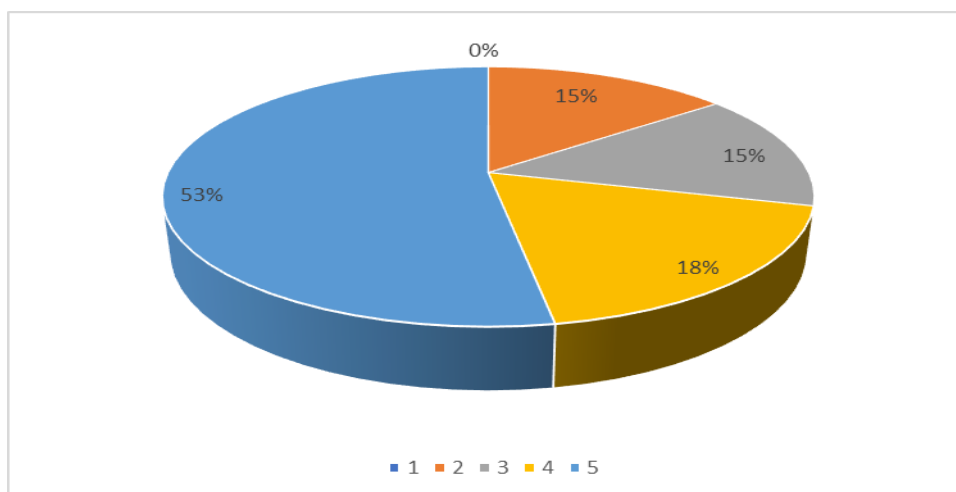
Sezione 3: EQUITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

Ritengo che ci sia equità nell'assegnazione dei lavori anche con riferimento al coinvolgimento ed al grado di responsabilità assegnato	1	2	3	4	5
E' equilibrato il rapporto tra impegno lavorativo richiesto e la retribuzione contrattuale	1	2	3	4	5
Ritengo equilibrate ed eque le scelte gestionali fatte in occasione del coinvolgimento del personale in obiettivi specifici (fo.r.e.g.) e nel riconoscimento delle indennità accessorie di retribuzione	1	2	3	4	5
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	1	2	3	4	5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	1	2	3	4	5

La sezione, in termini generali, ha ottenuto i seguenti risultati:



Così rappresentate in termini percentuali:

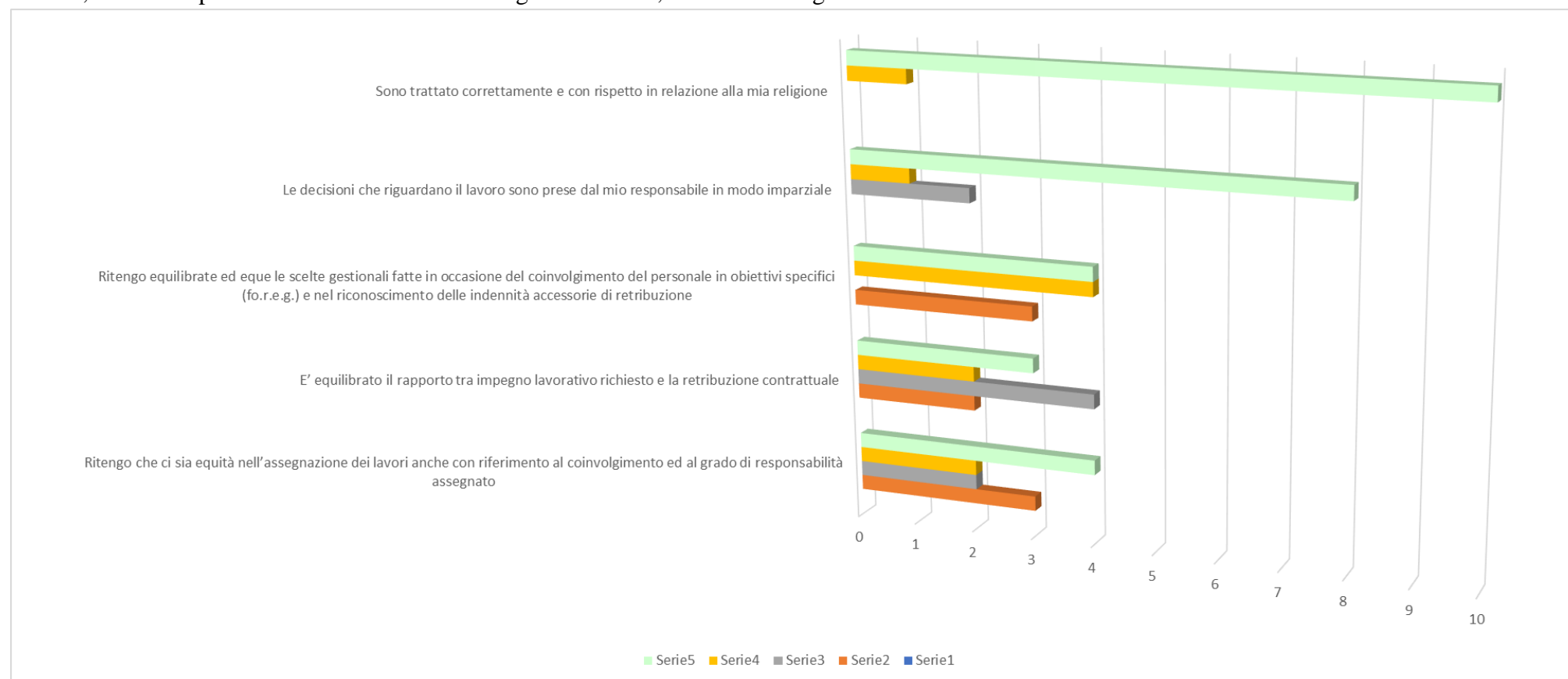




COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Mentre, in termini più analitici nel merito delle singole domande, si è avuto il seguente riscontro:





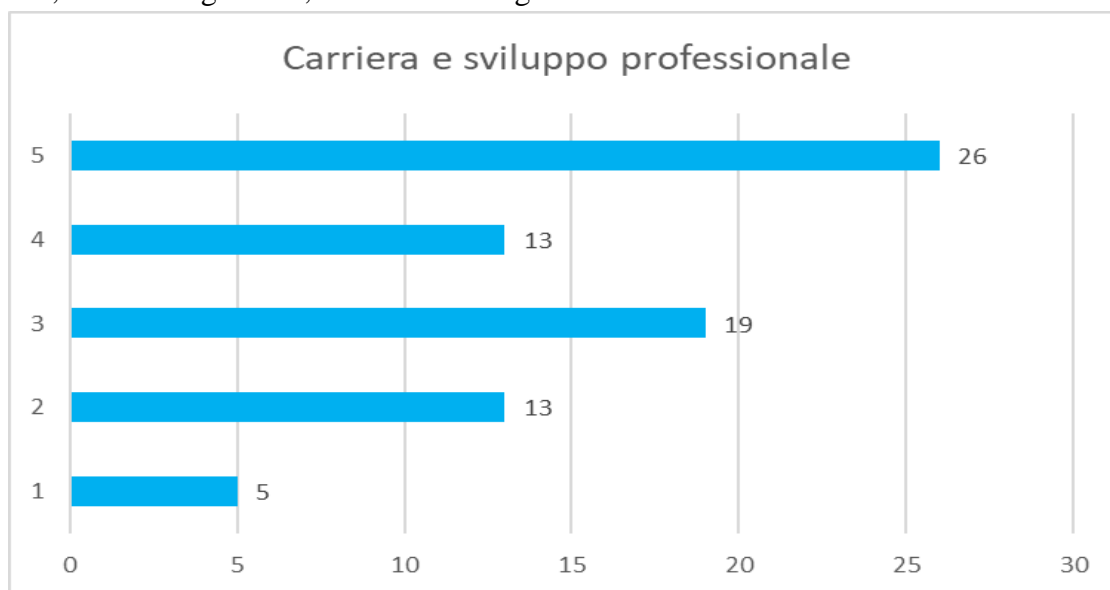
COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

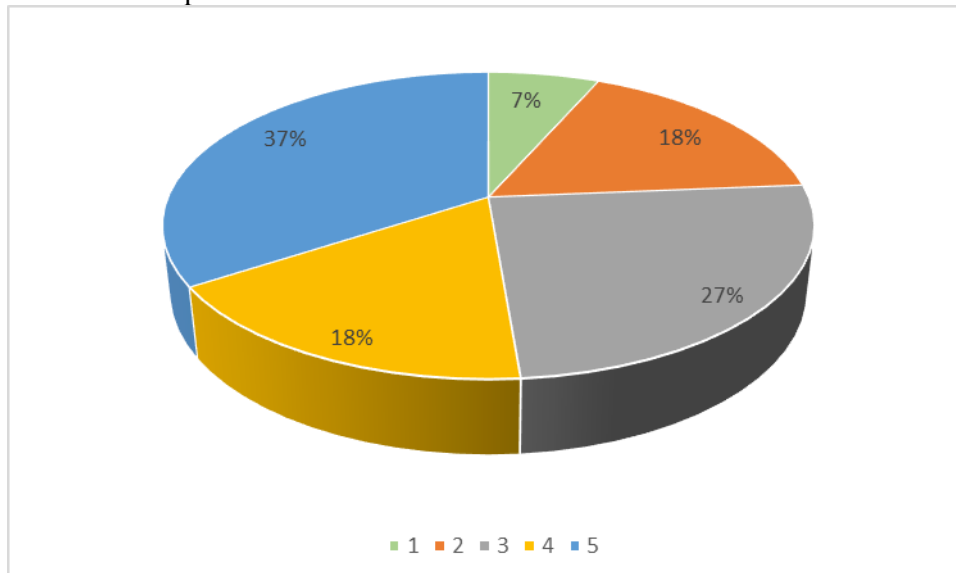
Sezione 4: CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Ritengo che ci sia possibilità di sviluppo professionale nella mia amministrazione	1	2	3	4	5
Ritengo che ci sia possibilità di sviluppo professionale e carriera nella pubblica amministrazione in generale	1	2	3	4	5
Il Comune di Villa Lagarina dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini delle persone ai diversi ruoli, mansioni e inquadramenti	1	2	3	4	5
Il ruolo da me svolto attualmente è adeguato al mio profilo professionale	1	2	3	4	5
Sono convinto che potrei dare di più in altri servizi del Comune	1	2	3	4	5
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno del Comune di Villa Lagarina	1	2	3	4	5
Vorrei essere coinvolto maggiormente in altri progetti/obiettivi/compiti anche non collegati al mio Servizio/Area	1	2	3	4	5

La sezione, in termini generali, ha ottenuto i seguenti risultati:



Così rappresentate in termini percentuali:

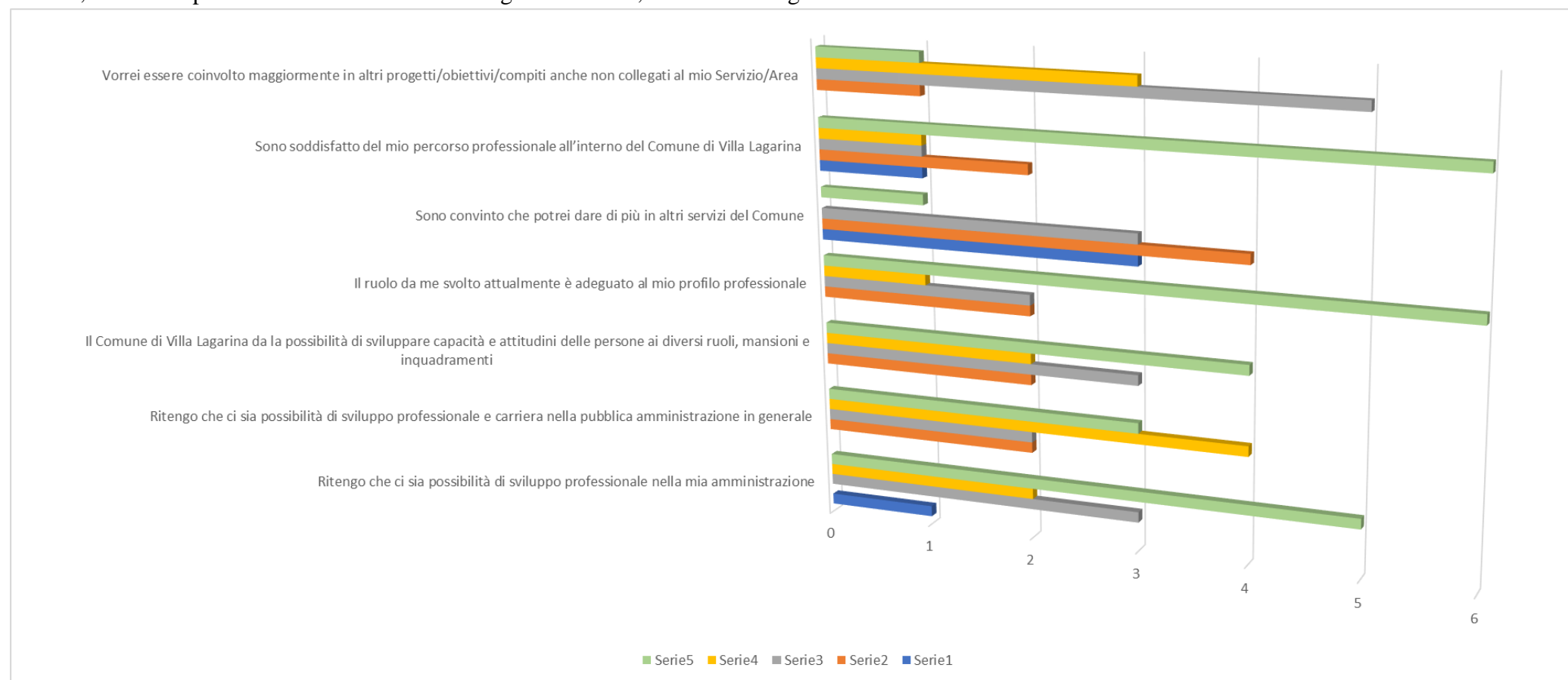




COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Mentre, in termini più analitici nel merito delle singole domande, si è avuto il seguente riscontro:





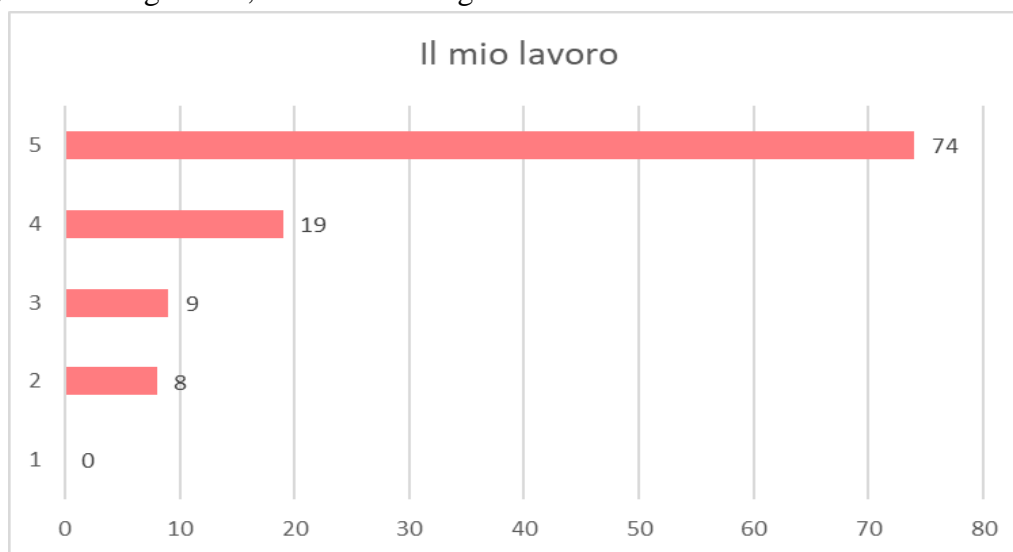
COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

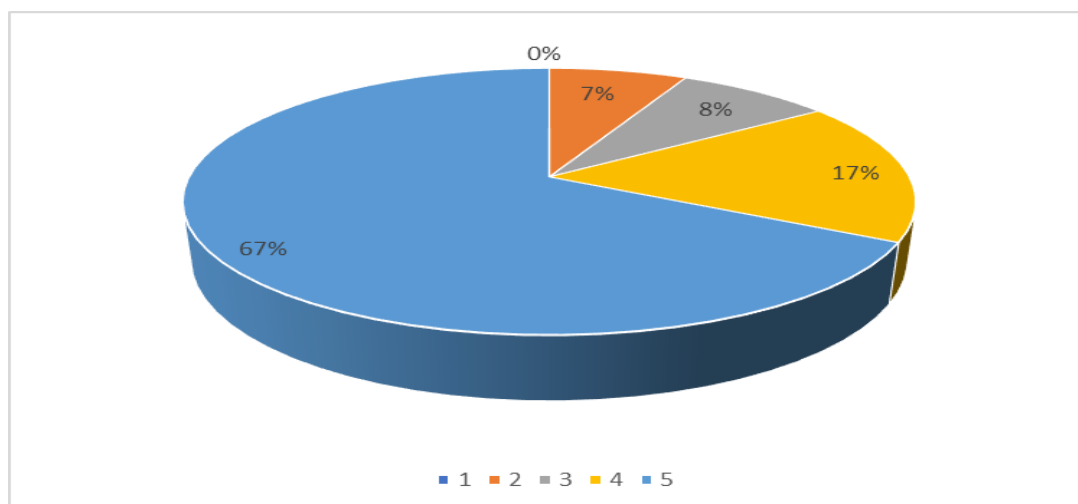
Sezione 5: IL MIO LAVORO

So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	1	2	3	4	5
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	1	2	3	4	5
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	1	2	3	4	5
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	1	2	3	4	5
Il mio lavoro un senso di realizzazione personale	1	2	3	4	5
Mi viene data la possibilità di prendere delle decisioni in autonomia (in relazione alle mie competenze e ruolo) nello svolgimento del mio lavoro	1	2	3	4	5
Ho la possibilità di confrontarmi e di avere un aiuto se sono in difficoltà sul lavoro	1	2	3	4	5
Vengono fatti incontri o coinvolgimenti su come migliorare l'attività lavorativa oppure vengo coinvolto in merito a nuove modalità lavorative	1	2	3	4	5
Ho un adeguato supporto dai responsabili nello svolgimento del lavoro	1	2	3	4	5
Ho la possibilità di seguire percorsi formativi nel mio lavoro	1	2	3	4	5

La sezione, in termini generali, ha ottenuto i seguenti risultati:



Così rappresentate in termini percentuali:

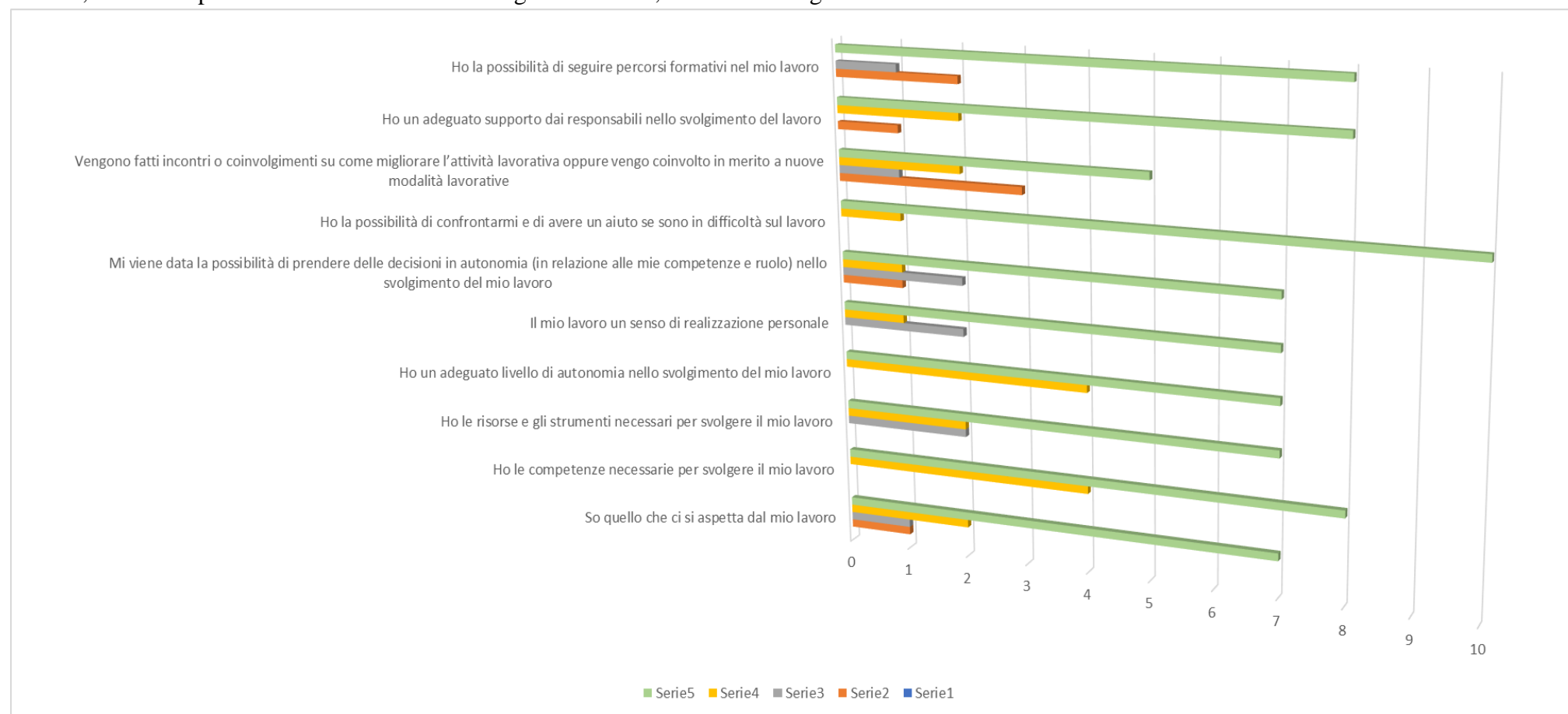




COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Mentre, in termini più analitici nel merito delle singole domande, si è avuto il seguente riscontro:





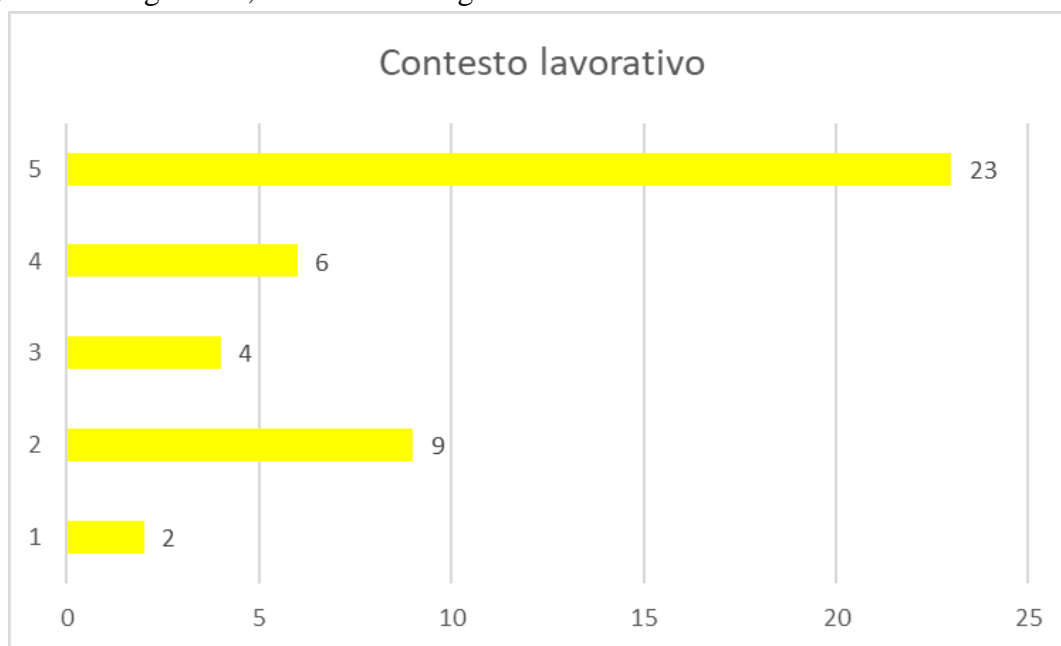
COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

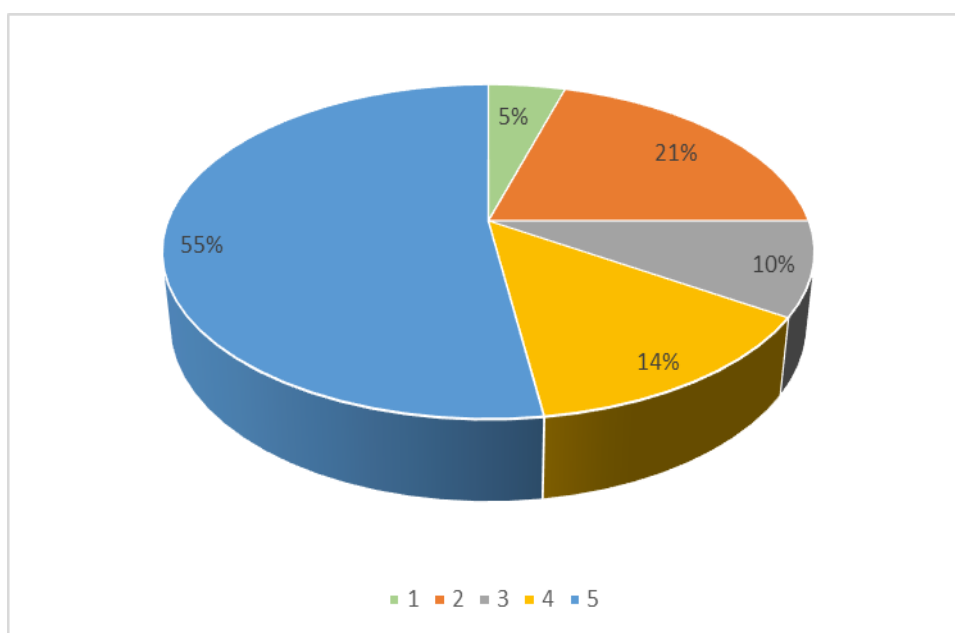
Sezione 6: CONTESTO LAVORATIVO

Il Comune di Villa Lagarina investe sulla persona con percorsi formativi	1	2	3	4	5
Il compiti e ruoli organizzativi son ben definiti	1	2	3	4	5
La circolazione delle informazioni all'interno del Comune è adeguata	1	2	3	4	5
C'è la possibilità di conciliare lavoro e tempo libero	1	2	3	4	5

La sezione, in termini generali, ha ottenuto i seguenti risultati:



Così rappresentate in termini percentuali:

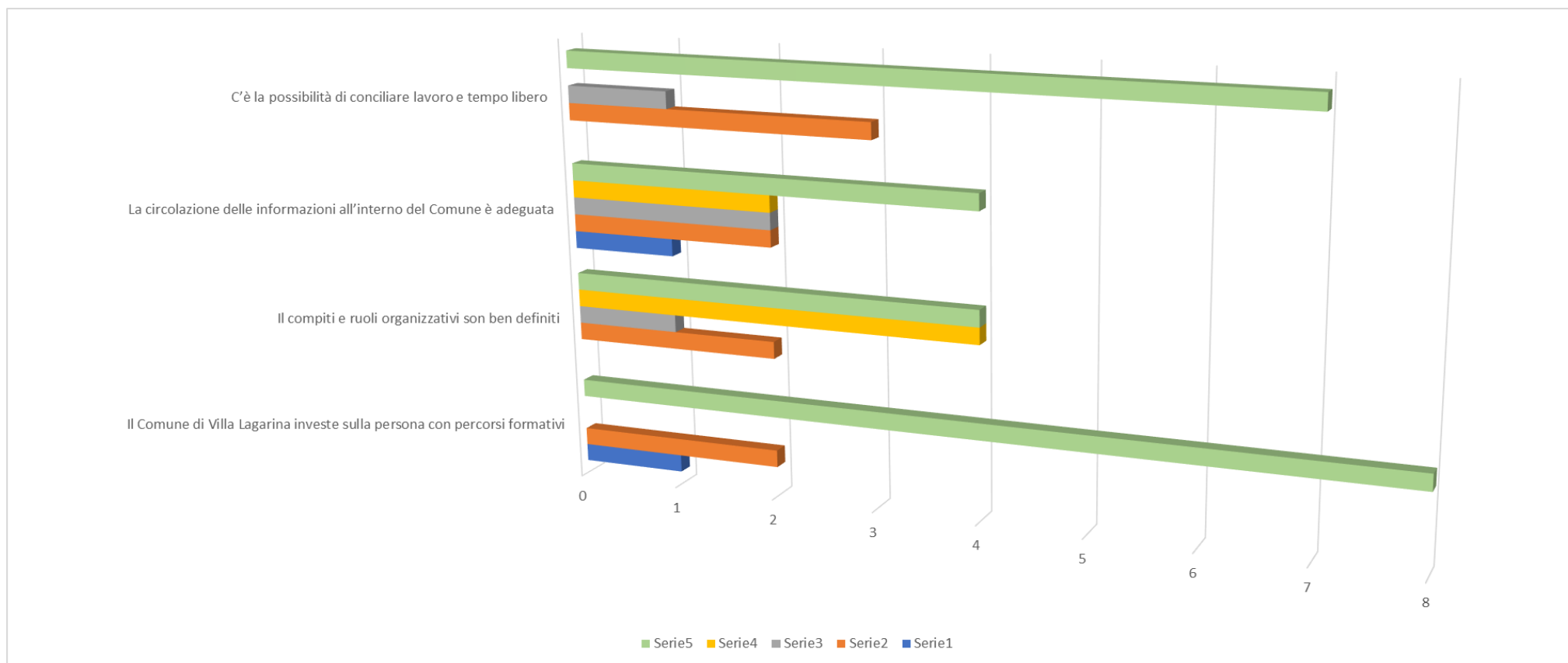




COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Mentre, in termini più analitici nel merito delle singole domande, si è avuto il seguente riscontro:





COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Sezione 7: APPARTENENZA AL GRUPPO

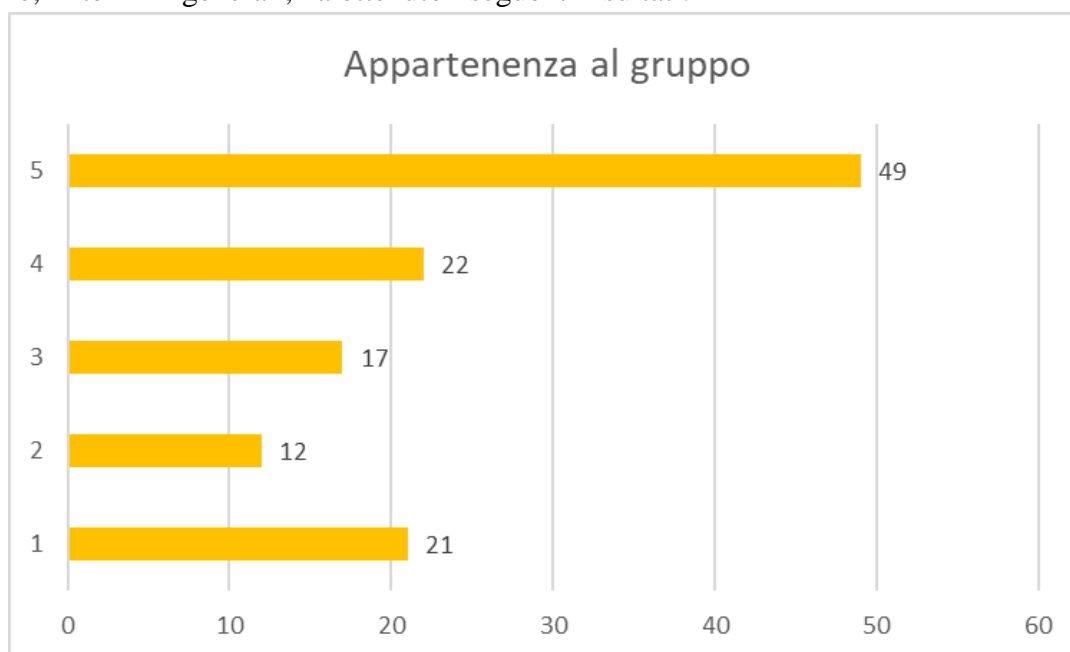
APPARTENENZA: Si definisce 'appartenenza' il sentirsi accettati, dal far parte del Comune di Villa Lagarina condividendone le caratteristiche attraverso e con il gruppo o i gruppi di lavoro, in modo da riuscire a superare gli ostacoli, assumersi responsabilità appropriate e raggiungere gli obiettivi.

GRUPPO APERTO: Si definisce 'gruppo aperto' il gruppo di persone caratterizzato da relazioni aperte, con collaborazione reciproca dove l'eventuale soggetto nuovo non incontra difficoltà nell'inserirsi personalmente e lavorativamente

GRUPPO CHIUSO: Si definisce 'gruppo chiuso' il gruppo di persone molto radicato, caratterizzato da forti relazioni sociali e con poca collaborazione reciproca dove l'eventuale soggetto nuovo incontra difficoltà nell'inserirsi personalmente e lavorativamente

A quanto corrisponde il grado di appartenenza al Comune di Villa Lagarina	1	2	3	4	5
Quanto ti senti orgoglioso quando dici a qualcuno dove lavori	1	2	3	4	5
Mi sento orgoglioso quando vedo note positive sui giornali che riguardano il Comune di Villa Lagarina	1	2	3	4	5
Mi sento a disagio se qualcuno parla male del Comune di Villa Lagarina	1	2	3	4	5
Se potessi cambierei comunque Ente a parità di categoria e livello	1	2	3	4	5
Mi sento sicuro nello svolgimento dell'attività lavorativa dal far parte della mia Area/Servizio	1	2	3	4	5
Quanto ritieni che il Comune di Villa Lagarina sia un gruppo aperto	1	2	3	4	5
Quanto ritieni che il Comune di Villa Lagarina sia un gruppo chiuso	1	2	3	4	5
Quanto ritieni che la tua Area/Servizio sia un gruppo aperto	1	2	3	4	5
Quanto ritieni che la tua Area/Servizio sia un gruppo chiuso	1	2	3	4	5
Nel tuo contesto lavorativo quanto ti senti parte di un gruppo aperto	1	2	3	4	5

La sezione, in termini generali, ha ottenuto i seguenti risultati:

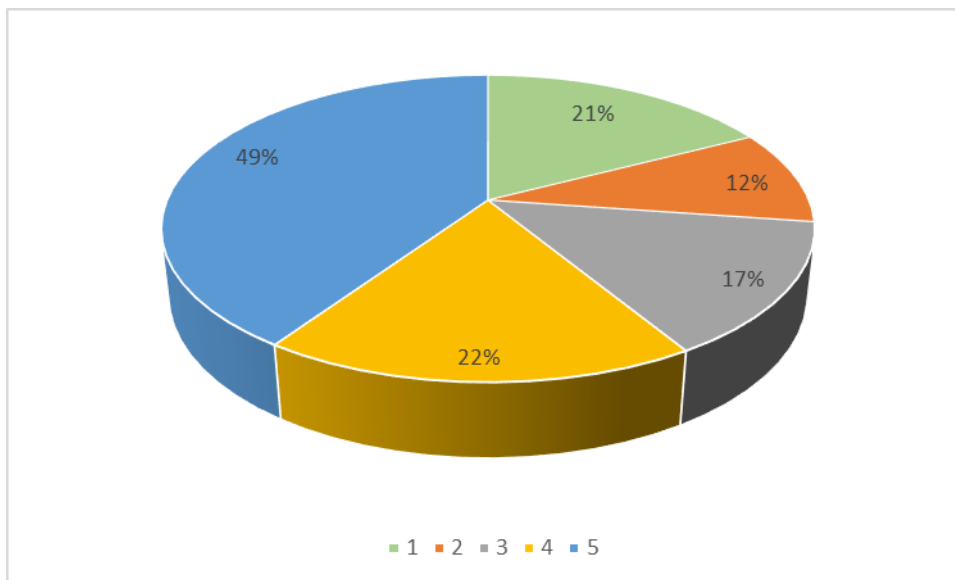


Così rappresentate in termini percentuali:



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

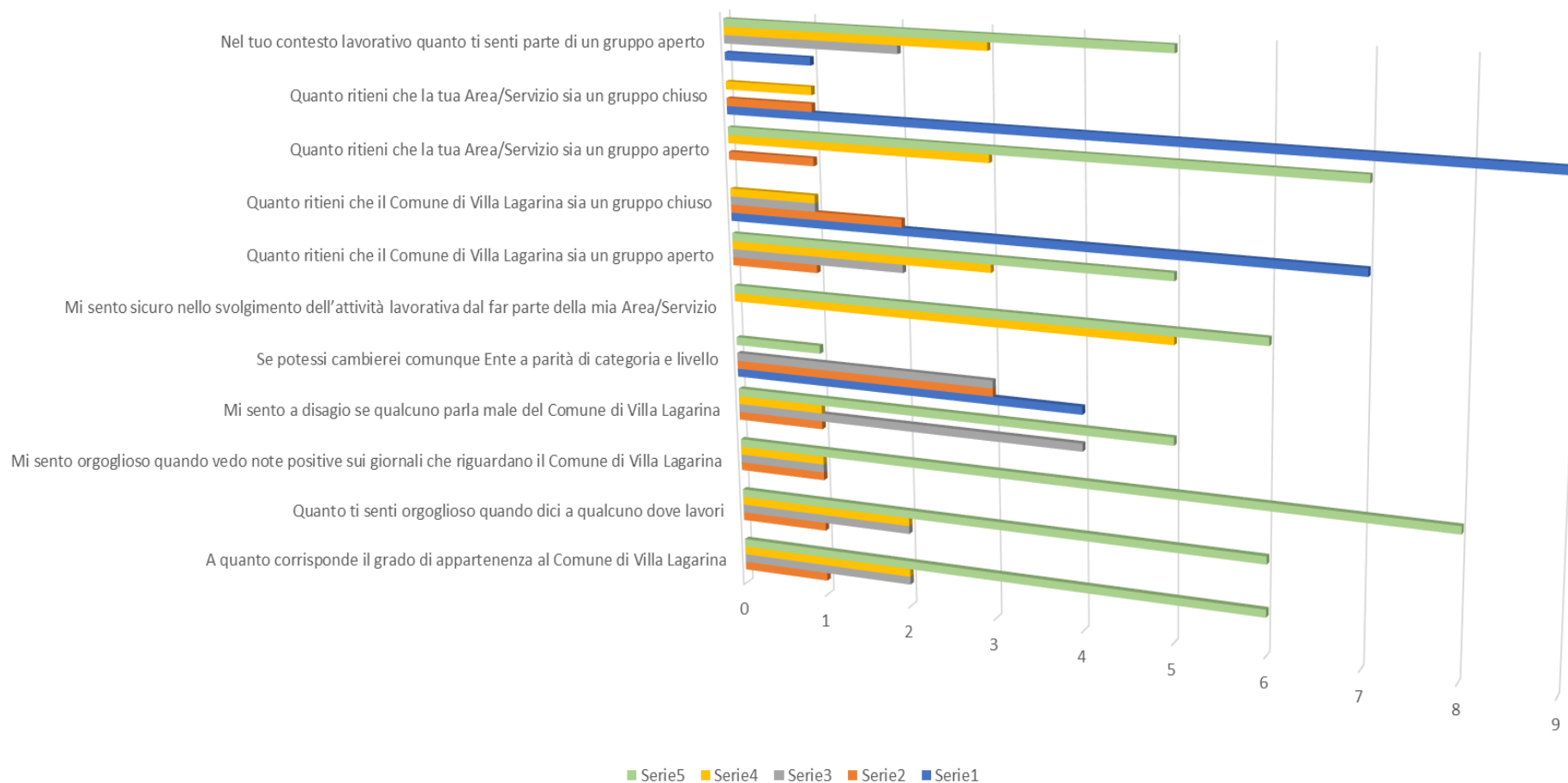


Mentre, in termini più analitici nel merito delle singole domande, si è avuto il seguente riscontro:



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione





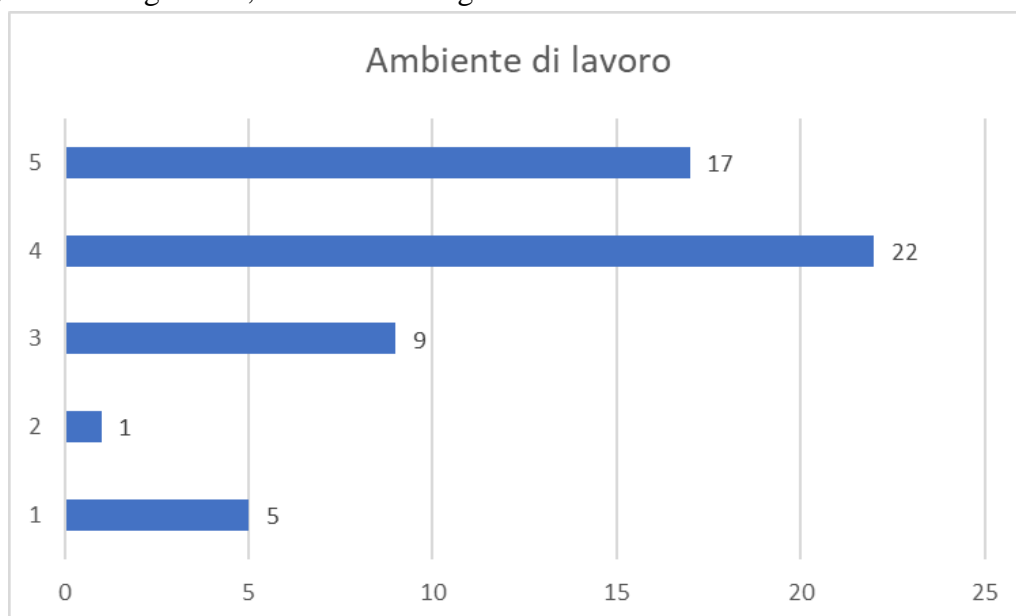
COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

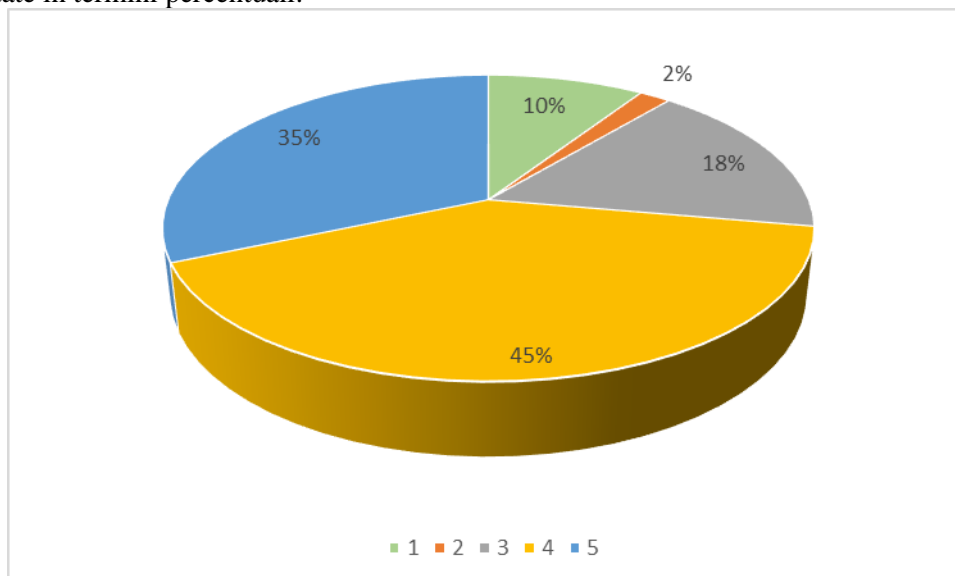
Sezione 8: AMBIENTE DI LAVORO

Il servizio/ufficio in cui lavoro mi trasmette serenità	1	2	3	4	5
Il servizio/ufficio in cui lavoro mi trasmette benessere	1	2	3	4	5
Il servizio/ufficio in cui lavoro mi trasmette tranquillità	1	2	3	4	5
Nell'ufficio in cui lavoro mi sento valorizzato	1	2	3	4	5
Il mio responsabile controlla periodicamente lo stato del mio benessere e il carico di lavoro	1	2	3	4	5

La sezione, in termini generali, ha ottenuto i seguenti risultati:



Così rappresentate in termini percentuali:

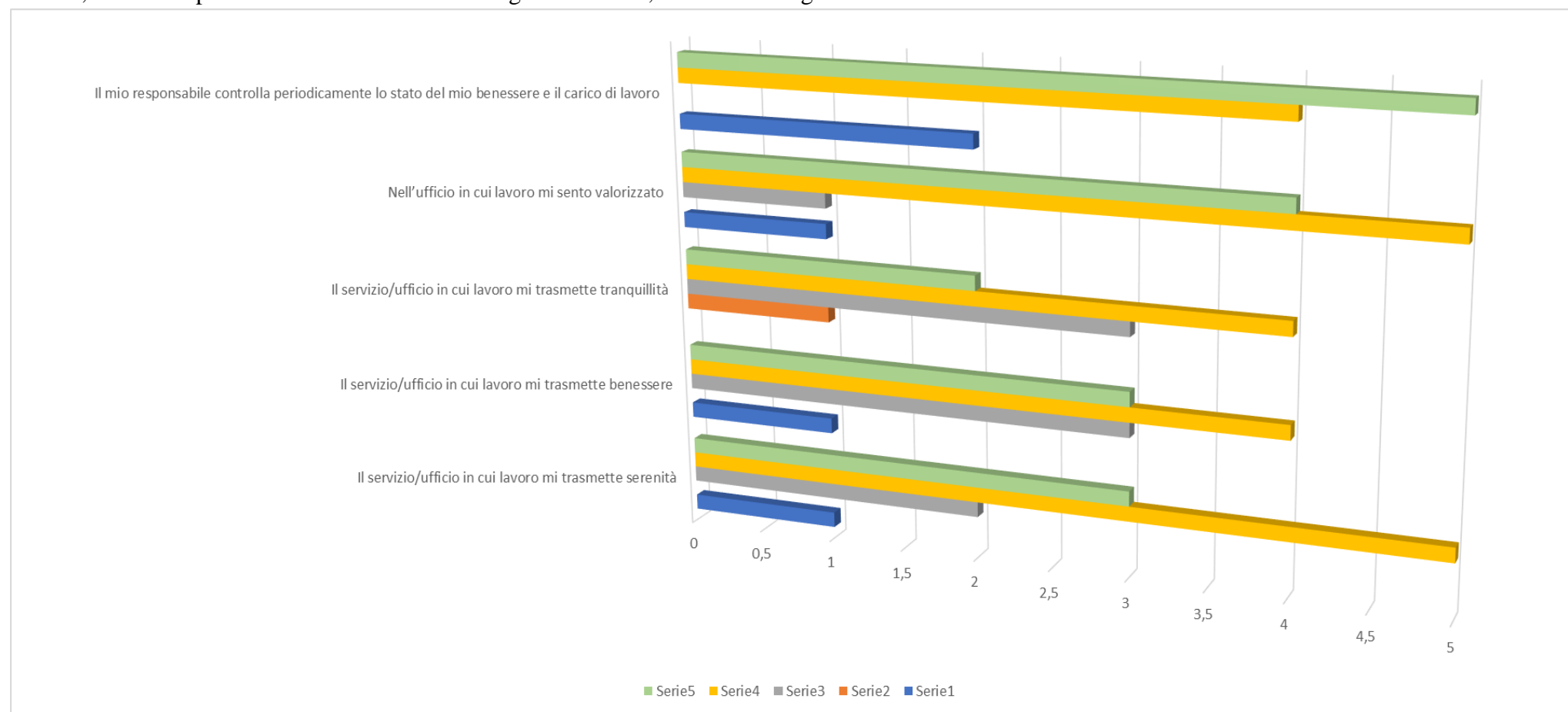




COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Mentre, in termini più analitici nel merito delle singole domande, si è avuto il seguente riscontro:





COMUNE DI VILLA LAGARINA

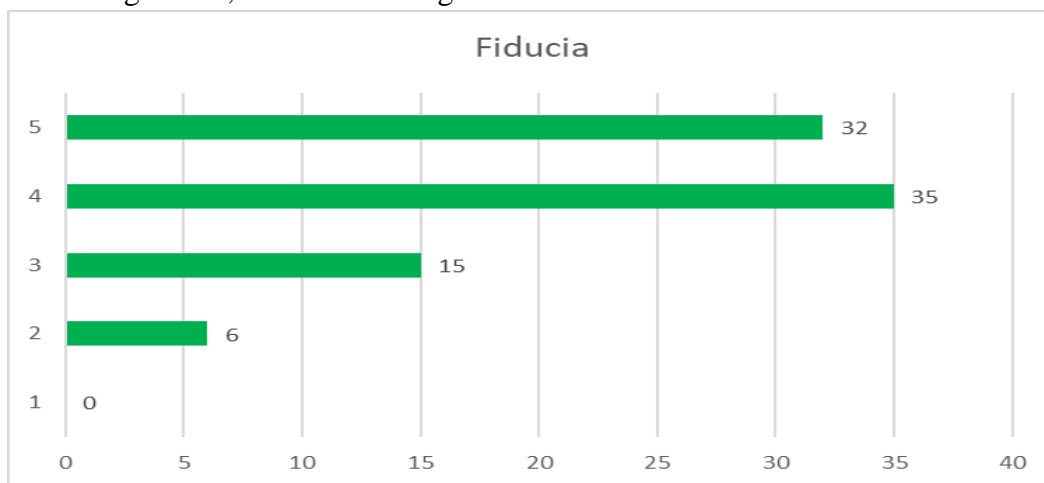
Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Sezione 9: FIDUCIA

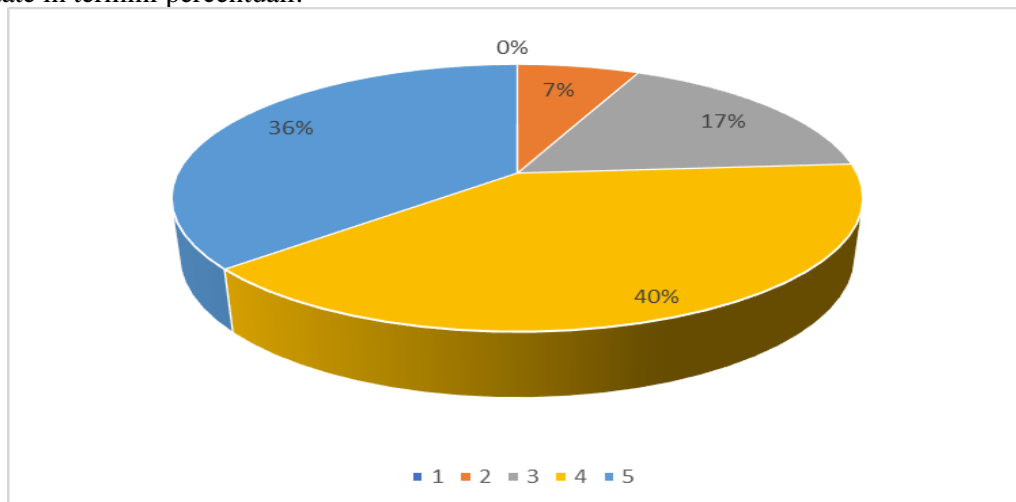
Si definisce 'fiducia', l'atteggiamento, verso altri o verso sé stessi, che risulta da una valutazione positiva di fatti, circostanze, relazioni, per cui si confida nelle altrui o proprie possibilità, e che generalmente produce un sentimento di sicurezza e tranquillità.

A quanto corrisponde il grado di fiducia che riponi nel Comune come Ente/Istituzione	1	2	3	4	5
A quanto corrisponde il grado di fiducia che riponi nei colleghi in generale	1	2	3	4	5
A quanto corrisponde il grado di fiducia che riponi nei colleghi di Area/Servizio diverso dal tuo	1	2	3	4	5
A quanto corrisponde il grado di fiducia che riponi nei colleghi che fanno parte della tua stessa Area / Servizio	1	2	3	4	5
A quanto corrisponde il grado di fiducia che riponi nei confronti del Responsabile di Area / Servizio	1	2	3	4	5
In quale misura ritieni che quanto ti viene riportato dai colleghi in materia di lavoro corrisponda effettivamente al vero	1	2	3	4	5
Quanto credi che il tuo responsabile abbia fiducia in te	1	2	3	4	5
Quanto credi che i colleghi con cui ti rapporti quotidianamente abbiano fiducia in te	1	2	3	4	5

La sezione, in termini generali, ha ottenuto i seguenti risultati:



Così rappresentate in termini percentuali:

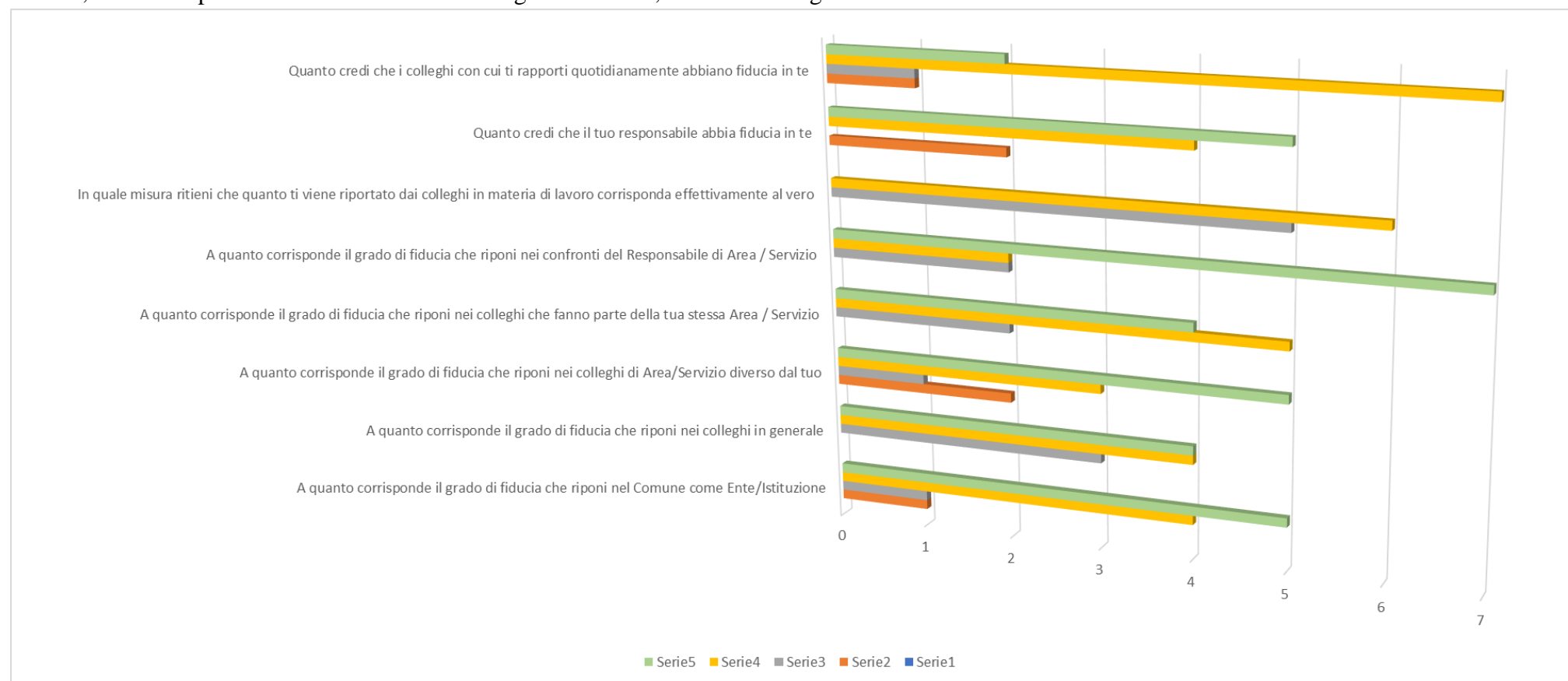




COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Mentre, in termini più analitici nel merito delle singole domande, si è avuto il seguente riscontro:





COMUNE DI VILLA LAGARINA

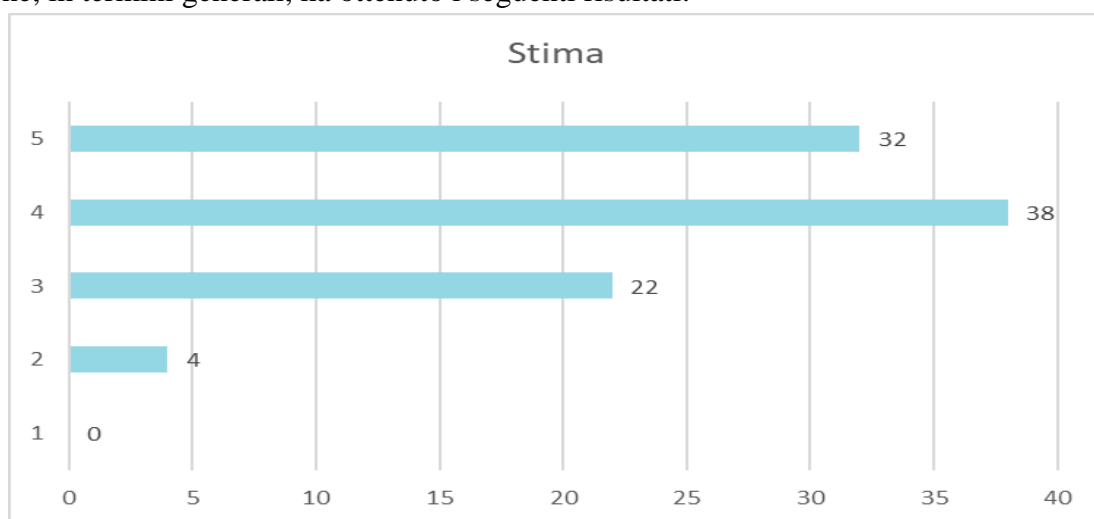
Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Sezione 10: STIMA

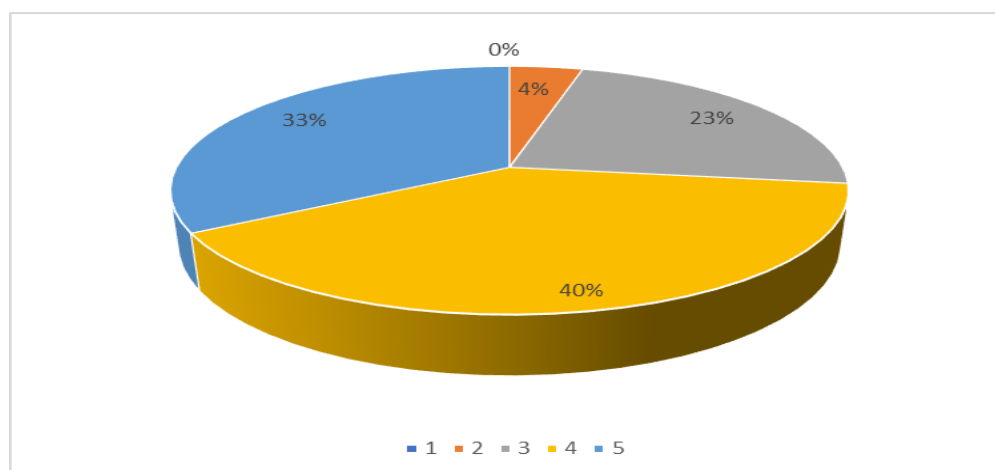
Si definisce 'stima' l'alta considerazione, opinione favorevole o comunque positiva che si ha di altri, delle loro qualità, capacità

A quanto corrisponde il grado di stima che riponi nei colleghi in generale	1	2	3	4	5
A quanto corrisponde il grado di stima che riponi nei colleghi di Area/Servizio diverso dal tuo	1	2	3	4	5
A quanto corrisponde il grado di stima che riponi nei colleghi che fanno parte della tua stessa Area / Servizio	1	2	3	4	5
A quanto corrisponde il grado di stima che riponi nei confronti del Responsabile di Area / Servizio	1	2	3	4	5
Quanto credi che il tuo ruolo sia importante nell'Area/Servizio in cui appartieni	1	2	3	4	5
A quanto ammonta il tuo grado di autostima (opinione favorevole o comunque positiva di te stesso, delle tue qualità e capacità)	1	2	3	4	5
Quanto credi che il tuo responsabile abbia stima in te	1	2	3	4	5
Quanto credi che i colleghi con cui ti rapporti quotidianamente abbiano stima in te	1	2	3	4	5

La sezione, in termini generali, ha ottenuto i seguenti risultati:



Così rappresentate in termini percentuali:

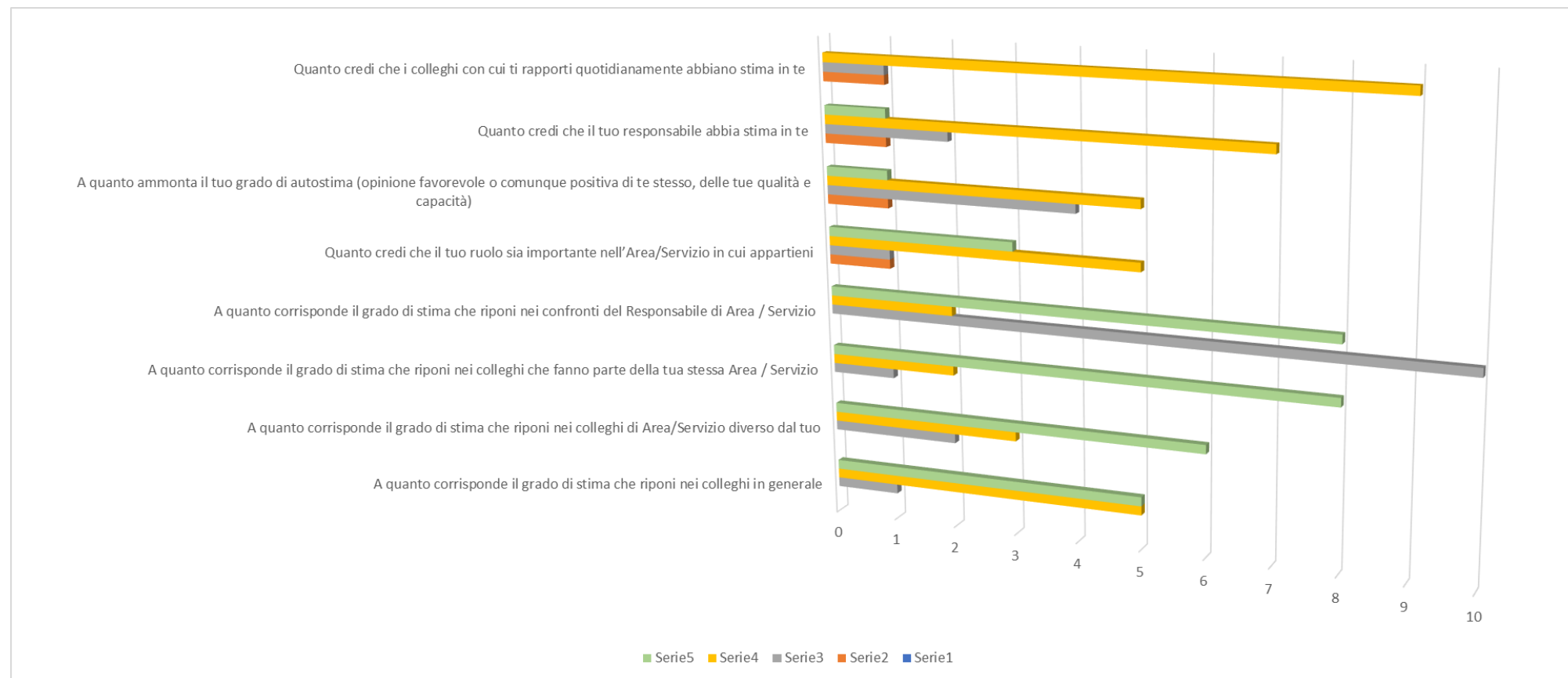




COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Mentre, in termini più analitici nel merito delle singole domande, si è avuto il seguente riscontro:





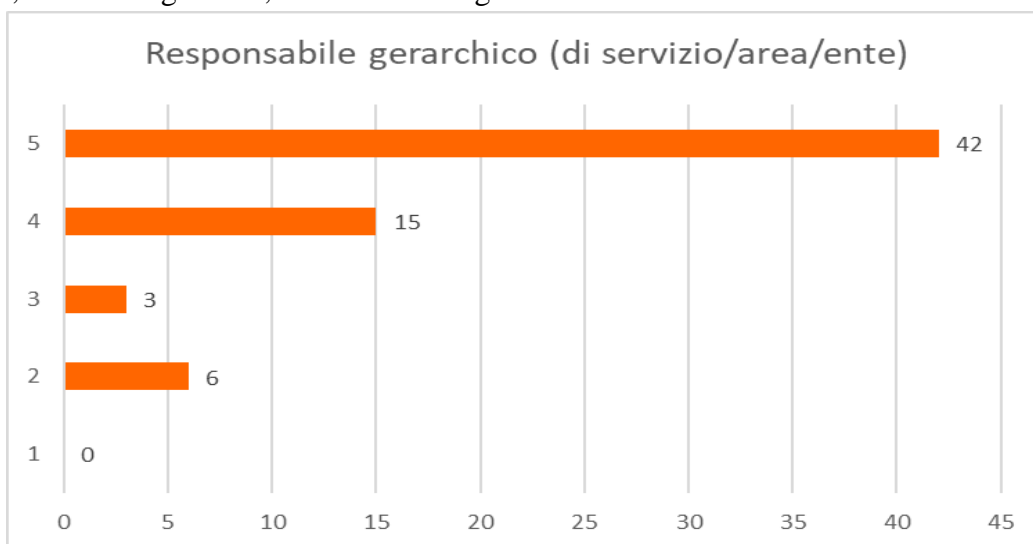
COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

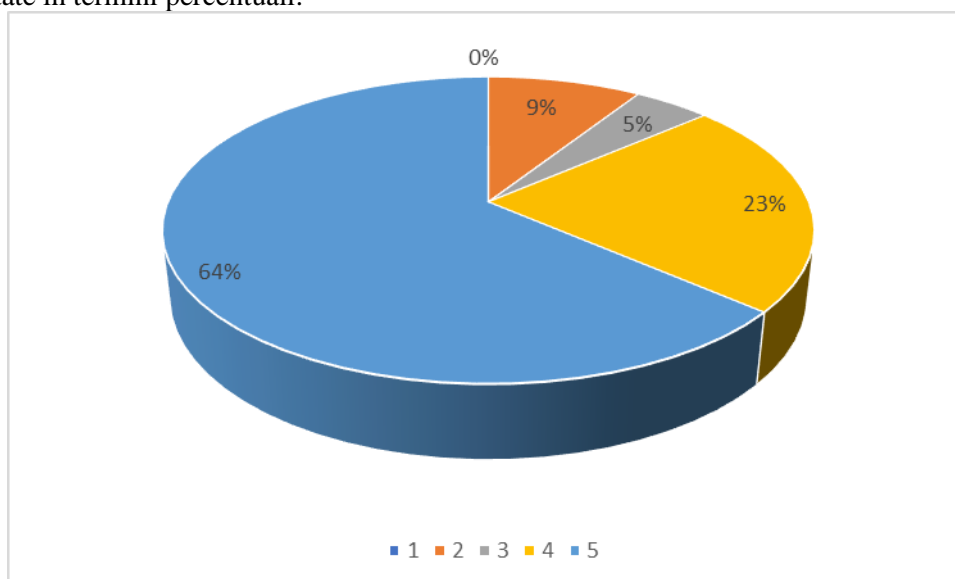
Sezione 11: RESPONSABILE GERARCHICO (DI SERVIZIO/AREA/ENTE)

Il mio Responsabile gerarchico mi aiuta a capire come posso migliorarmi	1	2	3	4	5
Il mio Responsabile gerarchico mi supporta in caso di difficoltà o di bisogno di aiuto	1	2	3	4	5
Il mio Responsabile gerarchico mi motiva nel riuscire a dare il massimo e non commettere errori	1	2	3	4	5
Il mio Responsabile gerarchico è sensibile ai miei bisogni personali	1	2	3	4	5
Il mio Responsabile gerarchico riconosce se svolgo bene il mio lavoro	1	2	3	4	5
Il mio Responsabile gerarchico mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte che faccio sul lavoro	1	2	3	4	5

La sezione, in termini generali, ha ottenuto i seguenti risultati:



Così rappresentate in termini percentuali:

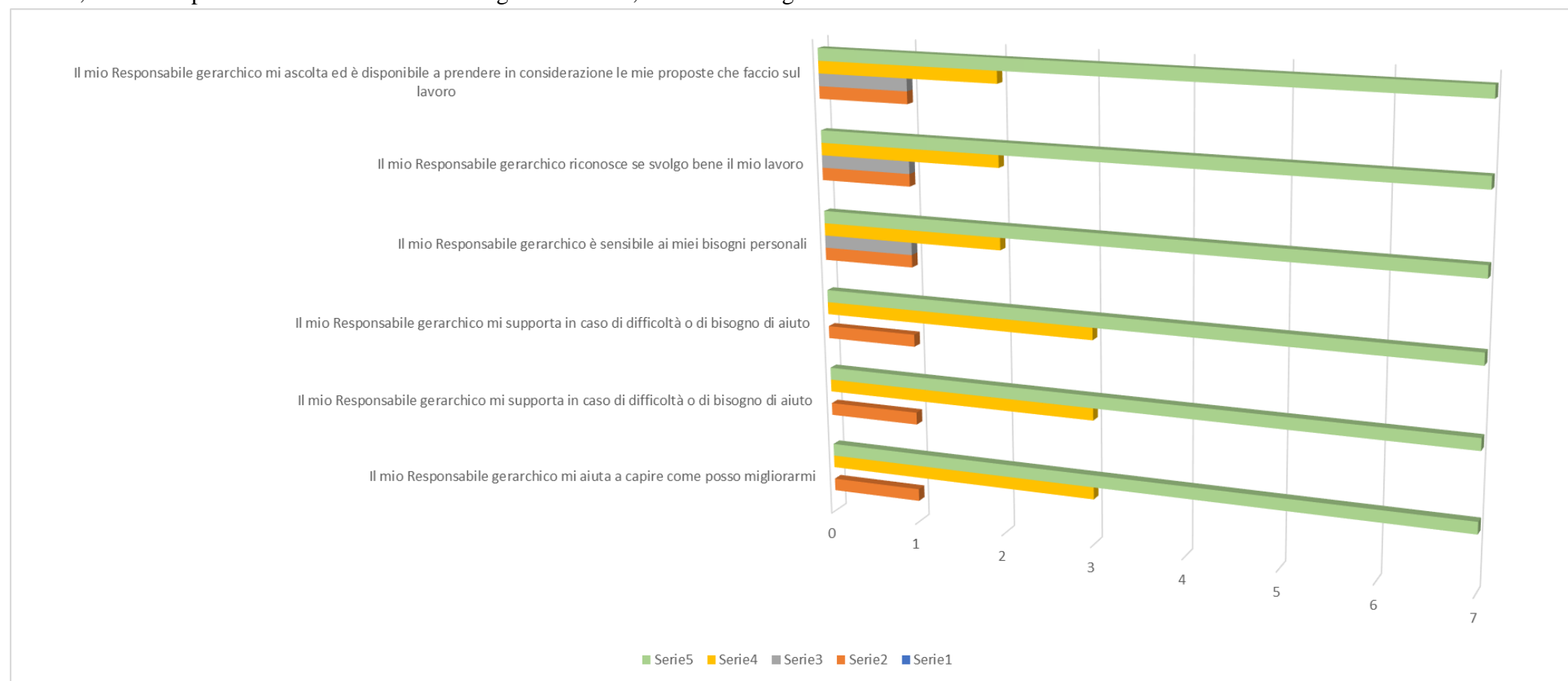




COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Mentre, in termini più analitici nel merito delle singole domande, si è avuto il seguente riscontro:





COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

Conclusioni

Preliminarmente si evidenzia come il metodo di indagine sia consistito non solo nel somministrare quesiti a risposta positiva, ma anche quesiti ai quali il personale interessato è stato chiamato a valutare il grado di condivisione rispetto a quesiti aventi contenuto esplicativo negativo.

L'esame delle risposte fornite ha permesso di rimarcare l'assoluta coerenza espressa dal personale interessato nel fornire riscontro ai quesiti a contenuto positivo in relazione ai connessi quesiti a contenuto negativo.

Le risposte sono state analizzate tenendo conto dell'età media e dell'anzianità di servizio.

Occorre evidenziare come il personale dipendente del Comune di Villa Lagarina abbia un'età media inferiore rispetto a quella registrata nel contesto nazionale nel settore del pubblico impiego. Infatti a fronte di un'età media nazionale pari ad anni 50,7 come da ultimo rapporto Censis 2022 (dato raffigurante un'anzianità maggiore rispetto agli altri paesi europei), il personale del Comune di Villa Lagarina evidenzia un'età media di 45,38 anni.

Sulla base dei dati raccolti sono emersi elementi valorizzanti l'attività lavorativa presso il Comune di Villa Lagarina, unitamente ad altri elementi da attenzionare.

In particolare il personale dipendente del Comune di Villa Lagarina evidenzia un grado di coinvolgimento e partecipazione importante, rappresentato dal numero di schede compilate spontaneamente, che dimostra altresì l'interesse da parte del personale stesso a conoscere lo stato dell'arte relativo allo svolgimento della prestazione lavorativa individuale ed il contesto di inserimento della stessa.

Analizzando le singole aree di intervento necessita esporre le seguenti considerazioni.

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro:

Il personale dipendente ritiene che l'ambiente lavorativo dove si svolge la prestazione sia un ambiente sicuro, tanto in termini di sicurezza degli impianti, dotazioni e strutture quanto, di ambiente lavorativo avendo la possibilità di prendere sufficienti pause lavorative, di non essere soggetto a discriminazioni e/o atti vessatori.

Dignità e rispetto della persona

Le risposte fornite ai quesiti inerenti tale sezione, finalizzata ad analizzare il grado di tutela della personalità del lavoratore, ha dimostrato un alto grado di percezione di situazioni di rispetto della propria dignità personale, orientamento sindacale, politico e religioso nel contesto lavorativo. Elementi questi (orientamento sindacale, politico e religioso) che non rappresentano elementi ostativi alla piena realizzazione della personalità individuale.

Equità dell'Amministrazione - Carriera e sviluppo professionale – Il mio lavoro – Contesto lavorativo

Le risposte fornite nelle quattro sezioni *Equità dell'Amministrazione - Carriera e sviluppo professionale – Il mio lavoro – Contesto lavorativo*, analizzate congiuntamente per effetto della



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

stretta interconnessione tra le stesse, evidenziano come, a fronte del riconoscimento da parte del personale dipendente di imparzialità, correttezza ed equità nell'assegnazione dei compiti, nel coinvolgimento del personale in progetti, nel buon grado di soddisfazione del percorso professionale interno e delle prospettive di carriera nel Comune di Villa Lagarina, non altrettanta soddisfazione possa registrarsi dal punto di vista del riconoscimento economico della prestazione stessa.

Tuttavia va evidenziato come le politiche retributive, i riconoscimenti economici contrattuali e relativi incrementi non dipendono direttamente dal Comune di Villa Lagarina stesso.

Occorre tener presente infatti che, essendo la finanza del comune una finanza, per la maggior parte, di tipo derivato ed essendo legati alla stretta osservanza dei vincoli di finanza pubblica, ogni modifica degli elementi retributivi necessita, oltre che del raggiungimento di nuovi accordi contrattuali a livello di comparto, della messa a disposizione da parte degli enti superiori delle necessarie risorse.

Elemento questo rispetto al quale il Comune di Villa Lagarina, singolarmente non ha spazi operativi. Unica leva sulla quale il Comune può intervenire per migliorare le posizioni individuali, è rappresentato dalla contrattazione di secondo livello, ed in particolare dall'individuazione e sottoscrizione di accordi sindacali per l'erogazione della quota obiettivi specifici fo.r.e.g..

L'analisi delle risposte fornite a tal riguardo, se da un lato evidenzia nel personale coinvolto un senso di equità ed equilibrio nel coinvolgimento del personale impegnato nell'attuazione degli obiettivi gestionali specifici, dall'altro lato evidenzia un senso di squilibrio tra impegno lavorativo e retribuzione contrattuale, elemento quest'ultimo rispetto al quale il Comune non ha possibilità di intervento e/o modifica.

In merito al lavoro individuale, le risposte fornite permettono di affermare come lavorare nel Comune di Villa Lagarina permetta al singolo dipendente di poter contare su occasioni formative adeguate, giusto livello di coinvolgimento nel lavoro di area/servizio indipendentemente dalla categoria e/o livello di inquadramento contrattuale, autonomia lavorativa e coscienza del lavoro richiesto adeguato alla preparazione e competenze.

Relativamente, infine al contesto lavorativo, quest'ultimo si caratterizza come connotato da elementi di assoluta positività che permette al personale dipendente una giusta conciliazione del lavoro col tempo libero, una giusta circolazione di informazioni a tutti i livelli, compiti definiti e positivi investimenti sulla persona in termini formativi.

Appartenenza al gruppo – Ambiente di lavoro – Fiducia - Stima

Premesso che per 'appartenenza' si considera il '*sentirsi accettati, far parte di un gruppo condividendone le caratteristiche in modo da riuscire a superare ostacoli, assumersi responsabilità conseguenti e raggiungere obiettivi*', dall'analisi delle risposte fornite alla presente sezione, emerge come il personale del Comune di Villa Lagarina si sente appartenere ad un gruppo di lavoro positivo, di tipo aperto, nel quale le relazioni sociali, la collaborazione reciproca è elemento caratterizzante. Questo elemento fa sì che l'organizzazione interna del Comune non rappresenti un ostacolo a soggetti terzi, quali ad esempio personale neo assunto, ad inserirsi personalmente e lavorativamente nel contesto nuovo. La percezione collettiva pertanto permette di asserire



COMUNE DI VILLA LAGARINA

Servizio Segreteria Generale, Personale e Organizzazione

positivamente come l'organizzazione interna, ed il lavoro svolto in team, permetta ad ognuno di esprimere positivamente il proprio io senza timore di marginalizzazione.

Strettamente connesso e complementare è il sentimento mediamente alto del senso di serenità e di benessere percepito dal personale; elemento che permette di valutare il Comune di Villa Lagarina un ente nel quale il benessere lavorativo è elemento centrale che permette una proficua esplicazione in termini sereni dell'attività lavorativa.

Con riferimento infine agli aspetti più strettamente emozionali legati alla fiducia ed alla stima, i risultati dall'analisi evidenziano un grado alto di fiducia del personale nell'organizzazione e nei colleghi con i quali, in team, svolgono le rispettive prestazioni lavorative, unitamente ad una considerazione e opinione favorevole o comunque positiva di sé stesso e degli altri.

Alla luce di quanto sopra pertanto si ribadisce che per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli. Studi e ricerche hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

Diventa necessario continuare a mantenere competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno. Tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Responsabile gerarchico (di Servizio/Area/Ente)

I dati raccolti in quest'ultima sezione, permettono di affermare la positività dell'ambiente lavorativo, con la presenza di responsabili in grado di dialogare con il personale, capaci di coinvolgere lo stesso e condividere le linee di azione per il raggiungimento, in team, degli obiettivi amministrativi di volta in volta fissati dall'amministrazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Carlo Alberto Incapo

**Firmato digitalmente*

(*) questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, valido a tutti gli effetti di legge, predisposto e conservato presso questa Amministrazione (art. 3-bis D.Lgs. 82/05). L'indicazione del nome del firmatario sostituisce la sua firma autografa (art. 3 D.Lgs. 39/93)

