



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

composto da:

1. Claudio Geniale (Presidente)
2. Carmine Milione (componente effettivo);
3. Rita Perego (componente effettivo);
4. Fabrizio Galbiati (componente effettivo);
5. Daniela Tobaldini (componente effettivo);
6. Butta Agnese (componente effettivo CISL) - Assente;
7. Vincenzo Scamardella (componente effettivo – DICCAP SULPM);
8. Lea Bonalumi (componente effettivo CGIL);

nella seduta del 26 settembre 2016;

VISTO il Regolamento sul per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

TENUTO CONTO di quanto emerso nelle precedenti sedute;

CONSIDERATO quanto trasmesso dal Servizio Risorse Umane, relativamente agli esiti sull'indagine riferita al benessere organizzativo;

esprime le seguenti considerazioni

1. la previsione periodica di una indagine sul benessere organizzativo appare assolutamente significativa per poter mettersi in "ascolto" dell'organizzazione e acquisire elementi utili per la progettazione di specifici interventi di miglioramento organizzativo. Appare contenuto il livello di partecipazione del personale all'indagine dell'autunno 2014 (51%): ci si domanda se tale indice è da interpretarsi quali disaffezione o piuttosto rassegnazione del personale alle problematiche organizzative. E' del tutto evidente inoltre che tali interventi non possono lasciar trascorrere molto tempo dalla somministrazione del questionario (dicembre 2014) alla analisi degli esiti (maggio 2016);
2. da una prima lettura degli esiti emergono criticità rispetto ai seguenti items:
 - a. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro: il fattore "ho subito mobbing" appare al di sotto del valore centrale nella misura di 2.19 su 6;
 - b. L'equità nella mia amministrazione: il fattore "ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e alla qualità del lavoro" appare al di sotto del valore centrale nella misura di 2 su 6;
 - c. Discriminazioni: i fattori "la mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione" e "la mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul

- lavoro” appaiono al di sotto del valore centrale nella misura rispettivamente di 2.58 su 6 e 2.67 su 6;
- d. Carriera e sviluppo professionale: i fattori “ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito” e “nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro” appaiono al di sotto del valore centrale nella misura rispettivamente di 1.98 su 6 e 2.25 su 6;
 - e. Il contesto del mio lavoro: il fattore “la circolazione delle informazioni all’interno dell’organizzazione è adeguata” appare al di sotto del valore centrale nella misura di 2.5 su 6;
 - f. Il senso di appartenenza: il fattore “I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali” appare al di sotto del valore centrale nella misura di 2.7 su 6;
 - g. La mia organizzazione e la condivisione del sistema di valutazione: i fattori “Sono chiari i risultati della mia amministrazione”, “Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione” e “Conosco le strategie della mia amministrazione” appaiono al di sotto del valore centrale nella misura rispettivamente di 2.13 su 6, 2.15 su 6 e 2.28 su 6 ;
 - h. Le mie performance: il fattore “Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati” appare il più critico (2.14 su 6) ma anche gli altri fattori non presentano risultati soddisfacenti (tutti sono al di sotto del valore centrale 3 su 6);
 - i. Valutazione del superiore gerarchico “Dirigente” e la mia crescita: i fattori “Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro” e “Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi” appaiono al di sotto del valore centrale nella misura rispettivamente di 1.92 su 6 e 1.95 su 6;
 - j. Valutazione del superiore gerarchico “Dirigente” e l’equità: i fattori “Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti” e “Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro” appaiono al di sotto del valore centrale nella misura rispettivamente di 2.09 su 6 e 2.12 su 6;
3. il funzionamento del sistema di valutazione: tutti gli items previsti dal questionario evidenziano forti criticità sul fronte della conoscenza del sistema, sulla capacità di premiare adeguatamente e migliorare la performance individuale;
 4. le criticità di cui sopra sono accumulate da almeno tre aspetti sui quali è opportuno avviare percorsi di miglioramento:
 - a. una generale “disattenzione” ai temi della valorizzazione del personale;
 - b. una diffusa percezione di scarsa comunicazione interna e attenzione alla motivazione del personale;
 - c. una ricorrente limitata condivisione degli obiettivi sia strategici che operativi e dell’impatto degli stessi sui differenti stakeholders.

Si suggerisce pertanto di:

1. calendarizzare con periodicità definita incontri operativi (istituzione di una task-force) tra CUG, Consigliera di fiducia e Dirigenti per affrontare la progettazione di specifici percorsi di miglioramento organizzativo nonché il relativo stato dell’arte;

2. avviare interventi mirati all'interno dell'ente anche attraverso la predisposizione condivisa con l'Amministrazione di specifici incontri nei diversi settori per raccogliere istanze, osservazioni, segnalazioni, suggerimenti al fine di predisporre piani di miglioramento del benessere organizzativo da sottoporre alla stessa Amministrazione, partendo dalle aree evidenziate al precedente punto 2);
3. stabilizzare la somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo con cadenza annuale.

Nelle considerazioni sopra esposte è il parere del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Seregno.

Il Presidente
Claudio Geniale