



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



PROT. N. 48266/2026 - int

EXECUTIVE SUMMARY

Indagine sul clima organizzativo all'interno del Comune di Vasto – Anno 2025.

Care colleghe, cari colleghi,

grazie per aver dedicato tempo all'indagine sul clima organizzativo.

A nome del comitato: il vostro contributo è davvero prezioso.

Il clima organizzativo è l'insieme di percezioni, credenze e sentimenti che i dipendenti sviluppano verso l'organizzazione.

Non coincide con l'assetto formale dell'ente, ma con il modo in cui esso viene quotidianamente vissuto.

In quanto fenomeno percettivo, nasce dall'esperienza quotidiana e ci permette di cogliere segnali di disagio o di miglioramento.

Pe questo lo misuriamo. I questionari sono lo strumento chiave perché restituiscono informazioni preziose.

Misurare il clima organizzativo significa capire la distanza tra ciò che le persone si aspettano e ciò che vivono davvero: se lo scarto è piccolo, il clima è buono e cresce l'impegno verso gli obiettivi comuni dell'organizzazione; se lo scarto è ampio, subentrano delusione e calo delle prestazioni.

L'indagine sul clima organizzativo non è solo una fotografia dell'oggi, ma il punto di partenza per costruire le future politiche organizzative e di gestione del personale.

L'indagine svolta in questo ente, realizzata per mezzo di un questionario cartaceo somministrato in forma anonima, ha permesso di raccogliere **46 risposte su un totale di 177 dipendenti in servizio (pari al 25,99%)**, ragione per cui, la percezione emersa dall'indagine stessa non può ritenersi rappresentativa in modo soddisfacente.

Il clima organizzativo è stato valutato in riferimento a diverse aree tematiche, di seguito elencate.

L'area 8 *"l'immagine del futuro"* restituisce il quadro complessivo emerso dalle risposte dei dipendenti e ne conferma la coerenza interna.

L'area 9 *"suggerimenti per il miglioramento dell'organizzazione lavorativa"* evidenzia le criticità rilevate e raccoglie proposte di azioni concrete e nuove prospettive di intervento.



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



AREE INDAGATE

1) I PROCESSI ORGANIZZATIVI E I FLUSSI COMUNICATIVI

I processi organizzativi ed i flussi comunicativi sono fondamentali per garantire il successo e l'efficienza in qualsiasi tipo di organizzazione. Essi comprendono tutte quelle azioni messe in atto per "far funzionare" l'ufficio e riguardano, dunque, sia le modalità di assegnazione e di svolgimento dei compiti, sia il modo in cui vengono scambiate informazioni e la loro effettiva accessibilità.

Si tratta, in generale, della capacità di un'organizzazione di coordinare efficacemente i propri dipendenti.

Un buon coordinamento implica chiarezza, condivisione, informazione ed adeguatezza dei compiti assegnati.

2) LA QUALITÀ DELLE RELAZIONI INTERPERSONALI

La qualità delle relazioni interpersonali viene indagata in riferimento a tre ambiti relazionali: rapporto tra i colleghi, con i superiori gerarchici e con gli altri uffici dell'ente.

Pertanto, da una parte, abbiamo i rapporti tra i "pari", ovvero i colleghi dello stesso ufficio o degli uffici attigui con i quali è possibile instaurare relazioni di reciprocità che, se efficacemente mantenute, portano ad un maggior senso di identità, di condivisione, di spirito di squadra, che si ripercuotono positivamente sull'atmosfera lavorativa e sulla produttività.

Dall'altra, osserviamo le relazioni con i diretti superiori che, in una condizione lavorativa ideale, dovrebbero basarsi sulla trasparenza, sulla fiducia e sulla stima reciproca.

Trasversalmente a queste due dimensioni, orizzontale e verticale, si osservano anche le relazioni di collaborazione, comunicazione e coordinamento che intercorrono tra il proprio ufficio/servizio e i diversi uffici, nonché le relazioni tra le generazioni, l'accoglienza dei nuovi arrivati e la percezione di equità nella distribuzione dei carichi di lavoro.

3) LA GESTIONE E LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

In questa dimensione rientra l'equità nel trattamento dei dipendenti, sia dal punto di vista salariale che delle opportunità di carriera.

La gestione e la valorizzazione del personale sono fondamentali per aumentare l'engagement, la produttività ed il benessere organizzativo, l'efficienza e l'accountability, influenzando direttamente la realizzazione personale del dipendente.

L'identificazione del dipendente con l'organizzazione e con i suoi valori riguarda la condivisione dell'operato dell'amministrazione per cui l'intervistato lavora.

4) LA SODDISFAZIONE PERSONALE E IL SENSO DI EFFICACIA

La soddisfazione lavorativa è molto più di un semplice "mi piace il mio lavoro".

Essa è lo stato di benessere e appagamento del dipendente, correlato al senso di efficacia: è consapevolezza, che il proprio impegno viene riconosciuto e il proprio lavoro, svolto con una certa autonomia, ha uno scopo.

Il senso di realizzazione personale è percepire che l'organizzazione è aperta all'innovazione e alle idee che provengono dai singoli dipendenti.



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



Un aspetto di importanza centrale del benessere organizzativo è il livello di stress legato all'attività lavorativa. Il lavoro è infatti una delle cause più diffuse di stress nelle persone che può essere ricondotto alla mansione, al carico di lavoro, alle insoddisfazioni, alla mancanza di supporto, al rapporto con i colleghi, a persecuzioni come il mobbing, ovvero ad una combinazione di fattori.

La durata e l'intensità nell'insorgere di una situazione di stress sono determinate da una molteplicità di condizioni che variano da individuo ad individuo, a seconda del proprio carattere

5) LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO

Una formazione professionale costante e proiettata nel futuro significa che un'organizzazione deve adoperarsi per garantire a tutti i suoi dipendenti un programma di crescita professionale finalizzato al consolidamento delle competenze possedute e all'acquisizione di nuove abilità, al fine di sviluppare le abilità esistenti ed apprenderne di nuove.

La formazione diventa così un driver concreto di benessere psicologico e professionale, il cuore pulsante di un ambiente di lavoro sano e stimolante.

Si ritiene imperativo verificare se lo sforzo organizzativo dell'ente in tema di formazione e aggiornamento sia adeguatamente compreso, garantito e condiviso da tutti i dipendenti.

6) LA CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA

La conciliazione lavoro – vita privata (Work-Life balance) rappresenta un delicato equilibrio tra gli impegni professionali e quelli personali, ove si cerca di creare armonia tra il tempo dedicato al lavoro e quello dedicato alla famiglia, agli interessi personali ed al relax.

Conciliare vita e lavoro non vuol dire solo fare meno ore; significa ripensare come organizziamo il lavoro, implica un approccio olistico che mira a promuovere la produttività lavorativa e la qualità della vita.

7) LA VALUTAZIONE DELLE RISORSE STRUMENTALI E DELL'AMBIENTE DI LAVORO

La soddisfazione ambientale nella vita lavorativa di ogni persona significa percepire un ambiente di lavoro confortevole e sicuro nel quale sentirsi a proprio agio, che metta il lavoratore in condizioni di svolgere al meglio i propri compiti, con livelli adeguati di risorse strumentali, di illuminazione, temperatura, pulizia, spazio, silenzio.

8) L'IMMAGINE DEL FUTURO

L'immagino del futuro, altro non è che la proiezione del dipendente nei confronti del proprio futuro lavorativo, la capacità di risposta della struttura comunale ai bisogni ed alle aspettative dei dipendenti.

9) SUGGERIMENTI PER IL MIGLIORAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE LAVORATIVA

Le opinioni, il vissuto, gli atteggiamenti, le percezioni e le aspettative sono fondamentali per comprendere la diffusione di comportamenti e poter, così, definire le possibili strategie finalizzate al miglioramento del clima interno dell'organizzazione oggetto di studio.



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



L'indagine, restituendo un quadro intersoggettivo e aggiornato delle percezioni del personale dell'ente, costituisce per questa Amministrazione comunale **un'azione di valore** per orientare le politiche di benessere organizzativo.

I risultati elaborati dal comitato sono riportati nelle tabelle seguenti. Ai fini della trasparenza amministrativa, gli stessi saranno pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alle attività del comitato e recepiti nella Relazione sulla performance ai sensi del (D.Lgs. n. 150/2009, art. 10, comma 1, lett. b).

Vasto, 24 aprile 2025

Cordiali saluti,

Il Presidente del CUG
Dott.ssa Teresa Spallini



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



TABELLE DI VALUTAZIONE DELLE INDAGINI SUL CLIMA ORGANIZZATIVO NELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI VASTO – ANNO 2025

Su 46 dipendenti rispondenti, si evidenzia, relativamente al sesso, alla fascia di età e al titolo di studio, quanto segue:

Sesso	uomini: n. 21	donne: n. 17		non indicato: n. 8
fascia di età	fino a 50: n. 26	oltre i 50: n. 15		non indicato: n. 5
titolo di studio	laurea: n. 18	diploma: n. 10	licenza media: n. 3	non indicato: n. 15

N. 1	AREA TEMATICA: I processi organizzativi e i flussi comunicativi	VALUTAZIONE			
<i>Coordinamento, chiarezza e modalità di circolazione delle informazioni</i>					
1.1	Nel mio ufficio/servizio i momenti di coordinamento sono preziosi per informarci a vicenda sull'attività.	22% per nulla	22% poco	33% abbastanza	24% molto
1.2	Il mio diretto superiore fa in modo che le informazioni siano diffuse tra il personale	15% per nulla	28% poco	43% abbastanza	13% molto
1.3	Le procedure che devo seguire mi appaiono per lo più chiare.	11% per nulla	15% poco	63% abbastanza	11% molto
1.4	Sono a conoscenza degli obiettivi dell'Ente e di quelli del mio ufficio.	24% per nulla	39% poco	24% abbastanza	11% molto
1.5	Nel mio ufficio predomina il lavoro individuale su quello di gruppo.	11% per nulla	17% poco	39% abbastanza	30% molto
1.6	I cambiamenti organizzativi sono comunicati chiaramente.	24% per nulla	46% poco	24% abbastanza	7% molto
1.7	Nel gruppo di persone con cui lavoro chi ha una informazione non sempre la mette a disposizione di tutti.	20% per nulla	37% poco	33% abbastanza	11% molto
1.8	E' facile avere le informazioni che sono necessarie per svolgere il mio lavoro.	15% per nulla	26% poco	41% abbastanza	11% molto
1.9	Quando mi servono delle informazioni non so a chi rivolgermi.	17% per nulla	41% poco	37% abbastanza	2% molto
1.10	Ho ricevuto informazioni e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività	9% per nulla	22% poco	52% abbastanza	17% molto



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



	lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione.				
1.11	Nel mio ufficio/servizio si fanno troppe riunioni organizzative.	61% per nulla	24% poco	13% abbastanza	0% molto
<i>Chiarezza dei compiti e degli obiettivi; distribuzione del lavoro e rigidità percepita</i>					
1.12	Ho un carico di attività adeguato al mio orario di lavoro.	15% per nulla	37% poco	46% abbastanza	0% molto
1.13	I compiti assegnati ad alcuni dipendenti richiedono conoscenze e capacità di cui essi non dispongono.	13% per nulla	41% poco	35% abbastanza	11% molto
1.14	C'è poca chiarezza su "cosa" bisogna fare e su "chi" lo deve fare.	11% per nulla	37% poco	46% abbastanza	7% molto
1.15	Ho l'impressione che nel mio ufficio/servizio norme e procedure siano eccessivamente rigide.	24% per nulla	46% poco	22% abbastanza	9% molto

Analisi dell'area 1.

Sintesi generale.

I momenti di coordinamento e la diffusione delle informazioni da parte del diretto superiore sono percepiti moderatamente positivi, ciò significa che per la maggioranza dei rispondenti "quei momenti" sono preziosi per consolidare lo spirito di squadra. La qualità della leadership è percepita positivamente, piace, perché il superiore non tiene le informazioni per sé, non accentra le decisioni e spinge le persone a parlarsi per condividere quello che sanno, al fine di lavorare meglio.

Si rileva, inoltre, un assetto organizzativo caratterizzato da procedure percepite come chiare, non rigide, che si associa ad una scarsa conoscenza degli obiettivi dell'ente/ufficio, ad una carenza di comunicazione dei cambiamenti organizzativi, ad un flusso informativo di tipo passivo, attivato prevalentemente su sollecitazione del personale.

Sono molto rassicuranti, invece, i dati relativi alle informazioni e alla formazione appropriata in materia di sicurezza sul lavoro.

Ciò significa che i momenti preziosi non sono legati agli obiettivi e ai cambi, pertanto l'analisi rileva un assetto organizzativo ambivalente; da un lato, si evidenziano fattori protettivi di base: la percezione positiva dei momenti di coordinamento, la capacità del dirigente di promuovere la diffusione delle informazioni, l'accessibilità delle informazioni tecniche, l'adeguatezza delle informazioni sulla sicurezza, unitamente a procedure chiare e non rigide che garantiscono l'autonomia operativa; dall'altro, emergono fattori di rischio: la carente conoscenza degli obiettivi dell'ente, la scarsa chiarezza della comunicazione dei cambiamenti organizzativi, un flusso informativo non proattivo, l'ambiguità di ruolo su chi fa e un disallineamento carichi di lavoro-orario di servizio.



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



Osservazioni strategiche:

- Comunicare obiettivi, cambiamenti, priorità: a tal fine i momenti di coordinamento già riconosciuti come preziosi devono essere un veicolo obbligato, da episodico a sistematico;
- Migliorare la chiarezza su ruoli e assegnazioni;
- Riallineare i carichi di lavoro attraverso la mutualità;
- Attivare il flusso informativo con l'obbligo di condivisione;
- Incentivare il lavoro di gruppo con riunioni organizzative "quelle giuste" senza aggravare i carichi di lavoro.

N. 2	AREA TEMATICA: La qualità delle relazioni interpersonali	VALUTAZIONE			
<i>Le relazioni orizzontali (con i colleghi)</i>					
2.1	L'inserimento di un nuovo assunto viene facilitato in ogni modo.	9% per nulla	17% poco	59% abbastanza	15% molto
2.2	I colleghi anziani sono disponibili a condividere la loro esperienza.	11% per nulla	13% poco	52% abbastanza	24% molto
2.3	Nel mio ufficio/servizio si creano spesso pettegolezzi.	11% per nulla	30% poco	33% abbastanza	26% molto
2.4	Tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze.	15% per nulla	20% poco	50% abbastanza	15% molto
2.5	Nel mio ufficio/servizio tutti quanti si danno da fare.	9% per nulla	22% poco	63% abbastanza	7% molto
2.6	Non esiste nessuno spirito di squadra, ognuno fa per sé.	22% per nulla	37% poco	22% abbastanza	20% molto
2.7	Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto.	28% per nulla	22% poco	39% abbastanza	11% molto
2.8	Nel mio ufficio/servizio le persone sono spesso aggressive o nervose.	26% per nulla	37% poco	22% abbastanza	15% molto
2.9	Nel mio ufficio/servizio ci sono persone che vengono emarginate.	52% per nulla	33% poco	9% abbastanza	7% molto
2.10	Mi sento spesso isolato da quanto fanno gli altri colleghi.	50% per nulla	26% poco	17% abbastanza	7% molto
<i>Relazioni verticali (con i superiori)</i>					
2.11	Vi è un clima di fiducia reciproca con il mio diretto superiore.	26% per nulla	11% poco	46% abbastanza	17% molto
2.12	Ho fiducia nelle capacità professionali del mio diretto	22% per nulla	17% poco	39% abbastanza	22% molto



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



	superiore.				
2.13	Apprezzo le qualità umane e morali del mio diretto superiore.	24% per nulla	7% poco	52% abbastanza	17% molto
2.14	Il mio diretto superiore cerca di mettermi nelle condizioni di lavorare nel modo migliore.	26% per nulla	15% poco	43% abbastanza	11% molto
2.15	I superiori non trattano i dipendenti in maniera equa.	20% per nulla	13% poco	35% abbastanza	33% molto
2.16	Il comportamento dei superiori mi appare spesso incoerente.	26% per nulla	17% poco	24% abbastanza	33% molto
2.17	I superiori non coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il lavoro.	13% per nulla	22% poco	28% abbastanza	37% molto
2.18	Spesso si vengono a creare situazioni di tensione con i miei superiori.	28% per nulla	33% poco	26% abbastanza	13% molto
Relazioni con gli altri uffici/servizi					
2.19	Ho l'impressione che in alcuni uffici si lavori troppo poco mentre in altri uffici si lavora troppo.	9% per nulla	24% poco	43% abbastanza	24% molto
2.20	Non esiste nessuno spirito di collaborazione tra gli uffici.	17% per nulla	41% poco	28% abbastanza	2% molto
2.21	Mi rendo disponibile per aiutare tutti i miei colleghi anche se non rientra nei miei compiti.	7% per nulla	0% poco	63% abbastanza	24% molto

Analisi dell'area 2.

Sintesi generale.

Nelle relazioni orizzontali, ovvero tra colleghi dello stesso ufficio e/o servizio, emerge un punto di forza organizzativo: l'inserimento di un nuovo assunto risulta facilitato in alta percentuale, evidenziando una cultura interna di accoglienza e supporto operativo.

Il neo assunto viene facilitato in ogni modo, con buona disponibilità dei colleghi più anziani di servizio a condividere le loro esperienze e propensione all'ascolto al fine di andare incontro alle reciproche esigenze; inoltre è diffuso l'impegno individuale "tutti si danno da fare".

A fronte di tali fattori protettivi significativi, coesistono alcuni fattori di rischio: pettegolezzi, orientamento individuale al compito, scarso spirito di squadra e segnalazione (da parte del 50% dei rispondenti) di prepotenze o comportamenti ingiusti.

Nelle relazioni verticali vi è un buon clima di fiducia reciproca con il proprio superiore, il quale è apprezzato per le sue qualità umane e professionali. Il diretto superiore mette il dipendente nelle condizioni di lavorare nel modo migliore. Tuttavia, emerge una insoddisfazione riguardo alla percezione di incoerenza e di iniquità dei superiori che portano il dipendente a non sentirsi coinvolto nelle decisioni lavorative.



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



Nelle relazioni tra uffici/servizi si rivela la presenza di solidarietà informale, su base volontaristica e non procedurale, associata ad uno squilibrio oggettivo dei carichi di lavoro e alla carenza di collaborazione istituzionale.

Osservazioni strategiche:

- Lavorare con l'intelligenza collettiva: passare *da tutti si danno da fare a tutti si danno da fare insieme*, guadagnandoci tutti, perché il risultato del gruppo è migliore della somma dei singoli;
- Stabilire regole di cooperazione per evitare dinamiche vessatorie e sfiducia, perché la fiducia non si chiede ma si impone con regole uguali per tutti;
- Fare famiglia con tutti e non solo con i neoassunti, cooperando con tutto il personale, indipendentemente da anzianità, competenza o ruolo;
- Trasformare la fiducia personale, il reciproco incontro e ascolto in equità organizzativa percepita, disinnescando condotte vessatorie (pettegolezzi diffusi, prepotenze, comportamenti ingiusti);
- Trasformare la disponibilità individuale in collaborazione sistematica, tutelando il personale dal sovraccarico e riequilibrando i carichi tra uffici;
- Riconoscere formalmente l'orario dedicato a supporto tra colleghi tramite "banca ore gruppo";
- Premiare il comportamento e non solo il risultato;
- Sensibilizzare le persone verso una cultura del rispetto: il rispetto non è solo un valore etico ma è una pratica quotidiana che può essere coltivata attraverso percorsi concreti, dalla sensibilizzazione alla formazione. Dunque, praticare sul lavoro il rispetto, la gentilezza, la pazienza, rimanere coerenti, riconoscere i successi altrui, valutare il feedback, nonché, diffondere questi temi anche con la partecipazione a corsi che si concentrano sullo sviluppo di competenze relazionali, empatia, comunicazione non violenta e gestione dei conflitti, sia in ambito personale che professionale, tali da rendere migliori le relazioni interpersonali.

N. 3	AREA TEMATICA: La gestione e la valorizzazione del personale	VALUTAZIONE			
<i>Valutazione del proprio lavoro</i>					
3.1	Nel mio ufficio/servizio i criteri con cui sono valutato sono equi e trasparenti.	37% per nulla	17% poco	39% abbastanza	7% molto
3.2	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro.	33% per nulla	28% poco	39% abbastanza	0% molto
3.3	L'Amministrazione Comunale offre ai dipendenti effettive possibilità di migliorare la propria situazione lavorativa.	48% per nulla	24% poco	26% abbastanza	2% molto
3.4	Alle donne vengono date meno occasioni per crescere professionalmente.	57% per nulla	17% poco	20% abbastanza	7% molto
3.5	Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base del raggiungimento degli obiettivi.	39% per nulla	26% poco	26% abbastanza	7% molto



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



3.6	Mancano incentivi economici che favoriscano l'iniziativa individuale.	9% per nulla	9% poco	33% abbastanza	48% molto
3.7	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale.	26% per nulla	22% poco	39% abbastanza	13% molto
3.8	La mia Amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano.	41% per nulla	39% poco	15% abbastanza	4% molto
Identificazione					
3.9	Condivido le attività e i valori dell'Amministrazione comunale.	24% per nulla	24% poco	37% abbastanza	15% molto
3.10	Non provo soddisfazione per quello che l'Amministrazione Comunale realizza.	15% per nulla	35% poco	26% abbastanza	22% molto

Analisi dell'area 3.

Sintesi generale.

Nella lettura delle percentuali, emerge un basso gradimento sia nella dimensione "Condivisione sistema di valutazione" sia in quella "Equità organizzativa" per l'utilizzo di "criteri equi e trasparenti" con i quali vengono valutati i dipendenti e assegnati i carichi di lavoro.

Si segnala una carenza di opportunità di crescita professionale, ma non sussistono disparità di genere con minori occasioni di crescita per le dipendenti.

Si rileva che la distribuzione degli incentivi non avviene sempre secondo criteri di merito legati al raggiungimento degli obiettivi e né risultano funzionali a stimolare l'iniziativa individuale. Pertanto, si determina una valorizzazione non proporzionale dell'apporto dei dipendenti più capaci, con effetti demotivanti sul personale più performante.

Emerge, infine, una moderata adesione ai valori ed alle finalità istituzionali dell'Amministrazione e soprattutto una diffusa insoddisfazione realizzativa legata alla percezione di scarsa incisività del proprio apporto e di inadeguato riconoscimento del merito.

Osservazioni strategiche:

- Incrementare il soddisfacimento professionale e personale dei dipendenti, con un piano unico su 4 assi (criteri di valutazione - percorsi di crescita - riequilibrio dei carichi di lavoro - erogazione di premi selettivi). Se manca uno solo di questi target, gli altri perdono credibilità. Il soddisfacimento del personale non è un evento "festa di Natale", ma è la somma di tante micro decisioni quotidiane giuste del dirigente che rispettano criteri e regole noti a tutti, motivazione esplicita, diritto di difesa, incarichi rinnovabili su risultati, colloquio di sviluppo annuale separato dalla valutazione, per la crescita individuale, rotazione su attività critiche, premi selettivi correlati al merito e al superamento degli obiettivi;
- Ricongiungere il senso istituzionale del lavoro con il riconoscimento del contributo individuale (quello che fa il dipendente serve e lo riconosco)



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



N. 4	AREA TEMATICA: La soddisfazione personale e il senso di efficacia	VALUTAZIONE			
<i>Senso di efficacia e di realizzazione personale</i>					
4.1	Mi sento direttamente responsabile del mio lavoro.	2% per nulla	9% poco	33% abbastanza	57% molto
4.2	Nel mio ufficio/servizio posso lavorare con una certa autonomia.	2% per nulla	13% poco	54% abbastanza	30% molto
4.3	Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante.	7% per nulla	13% poco	37% abbastanza	43% molto
4.4	L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate.	22% per nulla	30% poco	37% abbastanza	11% molto
4.5	Al termine della giornata di lavoro mi sento soddisfatto per il lavoro che ho svolto.	20% per nulla	17% poco	52% abbastanza	11% molto
4.6	Nel mio ufficio/servizio le idee originali e innovative vengono incoraggiate.	33% per nulla	28% poco	35% abbastanza	4% molto
4.7	Sento che le mie proposte e miei suggerimenti vengono presi in considerazione.	28% per nulla	28% poco	43% abbastanza	0% molto
4.8	Ho la sensazione di fare cose inutili.	33% per nulla	39% poco	24% abbastanza	4% molto
4.9	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ente.	37% per nulla	26% poco	28% abbastanza	9% molto
<i>lo stress lavoro-correlato</i>					
4.10	Sul lavoro mi è capitato di subire atteggiamenti o comportamenti fastidiosi, legati alla sfera sessuale, da parte di colleghi o superiori.	76% mai	15% a volte	4% spesso	4% sempre
4.11	Sul lavoro subisco pressioni psicologiche.	43% mai	35% a volte	11% spesso	11% sempre
4.12	Lavoro meccanicamente, senza sentirmi coinvolto in quello che faccio.	39% mai	39% a volte	20% spesso	0% sempre
4.13	Il lavoro che svolgo richiede troppa fatica fisica.	33% mai	48% a volte	17% spesso	2% sempre
4.14	Il mio lavoro è monotono e ripetitivo.	43% mai	37% a volte	17% spesso	2% sempre
	Il pensiero di dover andare a	37% mai	30% a volte	24% spesso	2% sempre



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



4.15	lavorare mi pesa.				
4.16	Il lavoro che svolgo richiede troppo impegno mentale.	15% mai	41% a volte	30% spesso	7 % sempre
4.17	Sono soddisfatto/a per le relazioni personali che ho costruito sul lavoro.	2% mai	20% a volte	54% spesso	24% sempre
4.18	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..).	39% mai	46% a volte	13% spesso	2% sempre
4.19	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.	67% mai	20% a volte	7% spesso	2% sempre

Analisi dell'area 4.

Sintesi generale.

Emerge un dato positivo: il personale che ha risposto percepisce elevati livelli di responsabilità, autonomia e significatività del proprio lavoro. Inoltre, si registra, quale elemento di forza, la percezione di soddisfazione del personale al termine della giornata lavorativa.

Tuttavia, la soddisfazione rilevata è fragile se manca il riconoscimento dell'iniziativa e l'incoraggiamento alle innovazioni. C'è una contraddizione, ossia l'autonomia vs l'iniziativa; in poche parole ti dà responsabilità ma ti blocca le idee; questo genera frustrazione che equivale a stress.

Anche se il clima formale sembra pulito per l'assenza di molestie sessuali, di pressioni psicologiche sistematiche, si registra lo stress da lavoro correlato le cui sorgenti sono il contenuto del lavoro (fatica mentale, lavoro monotono) e il contesto relazionale (episodi di mobbing).

Anche un singolo caso di mobbing accertato determina per l'Ente un rischio da stress automaticamente alto, con l'obbligo di intervento immediato.

Osservazioni strategiche:

- Mantenere tali condizioni (responsabilità, autonomia e significatività del proprio lavoro) che sono riconducibili alle "caratteristiche del compito", evitando quindi interventi organizzativi che riducano gli spazi di autonomia o frammentino la visione del contributo individuale al risultato finale. Tuttavia, quando responsabilità ed autonomia sono percepiti alti, l'equità diventa ancora più importante.
- Maggiore apertura all'innovazione: riconoscere l'iniziativa e incoraggiare le innovazioni è un antistress diretto per il personale. "Se posso innovare, la stessa fatica diventa sfida e soddisfa, se il lavoro è monotono e l'iniziativa non è apprezzata, si crea una catena di montaggio pubblica";
- Attuare un piano correttivo a tutela: sportello di ascolto e misure organizzative.



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



N. 5	AREA TEMATICA: La formazione e l'aggiornamento	VALUTAZIONE			
5.1	Il suo diretto superiore è favorevole alla sua partecipazione a corsi di formazione?	11% per nulla	11% poco	50% abbastanza	28% molto
5.2	Avverte l'esigenza di una maggiore formazione?	4% per nulla	9% poco	41% abbastanza	46% molto
5.3	Conosce i criteri e le modalità di partecipazione ai corsi?	9% per nulla	41% poco	41% abbastanza	9% molto
5.4	E' a conoscenza dei corsi di suo interesse promossi dall'Amministrazione comunale?	15% per nulla	46% poco	37% abbastanza	2% molto
5.5	Il suo diretto superiore la coinvolge nel definire il piano di formazione?	37% per nulla	30% poco	30% abbastanza	2% molto
<i>Valutazione dei corsi (solo per chi dichiara di averne frequentato uno negli ultimi tre anni)</i>					
5.6	Ha avuto modo di applicare nel suo lavoro quanto ha appreso durante i corsi?	7% per nulla	22% poco	57% abbastanza	11% molto
5.7	Ha avuto difficoltà a conciliare la formazione con le esigenze di servizio?	22% per nulla	46% poco	17% abbastanza	11% molto
5.8	Ha avuto difficoltà a conciliare la formazione con le esigenze personali / familiari?	28% per nulla	48% poco	15% abbastanza	4% molto

Analisi dell'area 5.

Sintesi generale.

A fronte della piena disponibilità della dirigenza verso la formazione, emerge un fabbisogno formativo non completamente soddisfatto ed una richiesta di coinvolgimento del personale nella definizione del piano formativo.

Si rileva, quale elemento positivo, l'elevata trasferibilità degli apprendimenti nel contesto lavorativo e l'assenza di criticità nella conciliazione formazione - esigenze di servizio/familiari.

Osservazioni strategiche:

- Autorizzare più formazione, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione ad almeno un percorso formativo anno a scelta all'interno di un catalogo aperto validato.



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



N. 6	AREA TEMATICA: La conciliazione tra vita privata e vita lavorativa	VALUTAZIONE				
6.1	La possibilità di passare da tempo pieno a part-time e viceversa.	9% per niente utile	7% poco	35% abbastanza	28% molto	20% non saprei
6.2	La possibilità di personalizzare gli orari rendendoli flessibili.	4% per niente utile	7% poco	28% abbastanza	52% molto	9% non saprei
6.3	Un percorso di formazione di base per i neoassunti.	0% per niente utile	2% poco	33% abbastanza	65% molto	0% non saprei
6.4	La "banca delle ore".	0% per niente utile	7% poco	22% abbastanza	67% molto	4% non saprei
6.5	La possibilità del lavoro agile	2% per niente utile	7% poco	35% abbastanza	39% molto	15% non saprei
6.6	Un asilo aziendale	4% per niente utile	4% poco	26% abbastanza	46% molto	20% non saprei
6.7	Una carta dei servizi /opuscolo informativo sul tema della conciliazione tra famiglia e lavoro	13% per niente utile	13% poco	30% abbastanza	22% molto	20% non saprei

Analisi dell'area 6.

Sintesi generale.

Si rileva una valutazione positiva degli istituti di conciliazione vita-lavoro.

In particolare, risultano molto apprezzati gli strumenti di flessibilità organizzativa, come la gestione degli orari, il lavoro agile e la possibilità di modulare l'impegno lavorativo. Anche i servizi di supporto, come la formazione per i neoassunti, la banca delle ore e l'asilo aziendale, incontrano un ampio consenso.

L'idea di fornire strumenti informativi (carta dei servizi interna), dedicati alla conciliazione, è accolta favorevolmente. Si rileva tuttavia una percezione di minore utilità da parte di alcuni dipendenti su cui attivare azioni di sensibilizzazione.



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



Osservazioni strategiche:

- Trasformare questo piano di conciliazione vita-lavoro, il cui obiettivo è lavorare meglio e vivere meglio, da desiderio a diritto esigibile con regole chiare, (misure e criteri) scritte e uguali per tutti.

N. 7	AREA TEMATICA: La valutazione delle risorse strumentali e dell'ambiente di lavoro	VALUTAZIONE			
7.1	Lo spazio disponibile per persona?	37% insufficiente	33% sufficiente	24% discreto	7% buono
7.2	L'illuminazione?	13% insufficiente	57% sufficiente	22% discreto	9% buono
7.3	In generale, il rispetto delle norme di sicurezza?	41% insufficiente	35% sufficiente	20% discreto	4% buono
7.4	La comodità della sua postazione di lavoro?	35% insufficiente	39% sufficiente	17% discreto	9% buono
7.5	Le condizioni generali dell'edificio?	63% insufficiente	15% sufficiente	17% discreto	4% buono
7.6	I servizi igienici ?	26% insufficiente	43% sufficiente	22% discreto	9% buono
7.7	Disposizione (pc, stampanti attrezzatura)?	24% insufficiente	39% sufficiente	28% discreto	9% buono
7.8	La pulizia degli ambienti?	15% insufficiente	50% sufficiente	24% discreto	11% buono
7.9	La tranquillità (assenza di rumore di fondo)?	26% insufficiente	41% sufficiente	22% discreto	11% buono
7.10	La gradevolezza dell'ambiente e degli arredi?	43% insufficiente	33% sufficiente	17% discreto	7% buono
7.11	La temperatura?	17% insufficiente	24% sufficiente	30% discreto	13% buono

Analisi dell'area 7.

Sintesi generale.

Si registra insoddisfazione per la comodità delle postazioni di lavoro, a fronte di un apprezzamento sufficiente per l'illuminazione.

Si rileva una criticità nel rispetto delle norme di sicurezza, nonostante oltre la metà dei rispondenti (area 1) dichiarati di aver ricevuto informazioni e formazione adeguate sui rischi lavorativi - (*gap tra sapere e agire, ovvero formati sì, protetti meno*).

Emerge una netta insoddisfazione per lo stato di fatto e per lo stato manutentivo dell'edificio comunale, correlata al basso apprezzamento dell'ambiente e degli arredi di lavoro.

Tuttavia, la disposizione delle attrezzature informatiche, la tranquillità (assenza di rumore), la temperatura degli ambienti lavorativi e la pulizia degli ambienti riceve un discreto gradimento da parte del personale .



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



Osservazioni strategiche:

- Garantire ambienti rispettosi, curati e sicuri, attraverso un sistema integrato di valutazione dei rischi, manutenzione programmata e vigilanza attiva dei preposti, considerando tali azioni non come costi per l'Ente ma investimenti strutturali per la tutela del personale.

N. 8	AREA TEMATICHE: L'Immagine del Futuro	VALUTAZIONE			
8.1	Se potessi scegliere andrei a lavorare fuori dall'Amministrazione comunale	30% per nulla	22% poco	26% abbastanza	20% molto
8.2	Mi piacerebbe cambiare ufficio/servizio	33% per nulla	35% poco	24% abbastanza	7% molto
8.3	Sto bene dove lavoro	11% per nulla	26% poco	35% abbastanza	26% molto

Analisi dell'area 8.

Sintesi generale.

Si evidenzia un profilo molto delicato: l'Ente ha dipendenti responsabili, fedeli, rassegnati, che restano (nell'Ente e nel servizio) per un senso di appartenenza.

Tuttavia, questi dati relativi "all'immagine del futuro" che rappresentano una sintesi delle risposte fornite dai dipendenti alle indagini di ricerca, ovvero la logica conferma delle loro percezioni e aspettative, vanno letti unitamente alle criticità emerse nelle varie aree (scarso riconoscimento dell'iniziativa personale, basso gradimento sull'equità di carichi di lavoro e di valutazione del personale, prevalenza di lavoro individuale, carenza di comunicazione dei cambiamenti organizzativi, scarsità di momenti di confronto, criticità strutturali dell'ambiente di lavoro, con conseguenti rischi di fatica mentale e frustrazione).

Tutto questo è definizione pura di **burnout da fedeltà**, derivante dalla combinazione tra (l'elevato senso di appartenenza e responsabilità del dipendente) e (presenza di criticità organizzative non presidiate).

Osservazioni strategiche:

- Trasformare quel tengo al Comune da "zavorra a carburante"; per non perdere le intelligenze;
- Maggiore considerazione alle proposte o idee (il silenzio è mobbing passivo);
- Fiducia attiva per chi resta, offrendo ascolto e voce a chi ha scelto di restare.

N. 9	AREA TEMATICHE:	VALUTAZIONE
9.1	<i>Suggerimenti per il miglioramento dell'organizzazione lavorativa.</i>	23,9 % esprime suggerimenti per il miglioramento del clima di lavoro

Analisi dell'area 9.



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO

PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BRODETTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



Sintesi generale.

In quest'area soltanto 11 dipendenti partecipanti al questionario esprimono delle criticità o disfunzioni sistemiche nella gestione del personale attinenti a carichi, strumenti, formazione e autonomia gestionale.

Osservazioni strategiche:

Da queste criticità è stato possibile ottenere le seguenti informazioni utili per future strategie:

- promuovere una cultura collaborativa, il lavoro di squadra, con premi di risultato;
- svolgere più corsi di formazione;
- favorire la rotazione del personale e rafforzare l'organico soprattutto con le assunzioni di personale tecnico/specializzato;
- migliorare gli ambienti di lavoro con strumenti e tecnologie adeguati;
- effettuare lavoro flessibile, con utilizzo di strumenti informatici in possesso della pubblica amministrazione;
- valorizzare i dipendenti con la crescita professionale;
- migliorare la condivisione, la trasparenza, la chiarezza del funzionamento generale del sistema organizzativo;
- distinguere il ruolo politico da quello dirigenziale per ridurre l'ingerenza della politica nella gestione del personale.

