



COMUNE DI SOVERE

Via Marconi,6 - 24060 Sovere (BG) - Codice Fiscale 00347880163

Telefono n° 035 981107 - Fax n° 035 981762

www.comune.sovere.bg.it

COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Relazione sull'indagine conoscitiva del benessere organizzativo

Anno 2025

1. Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Sovere, nell'esercizio delle funzioni attribuite dall'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ha promosso la prima indagine conoscitiva interna riguardante il benessere organizzativo del personale dipendente.

L'indagine ha perseguito l'obiettivo di rilevare il grado di soddisfazione dei lavoratori rispetto al contesto organizzativo, all'equità, alle percezioni di sicurezza, alle dinamiche relazionali e ai principali fattori di rischio psicosociale, nonché di individuare eventuali ambiti critici suscettibili di intervento migliorativo.

Il questionario adottato ricalca il modello ministeriale e impiega una scala di valutazione compresa tra 1 e 6, dove 1 indica il massimo grado di disaccordo e 6 il massimo accordo rispetto alle affermazioni proposte. Le risposte sono state raccolte in forma anonima, mediante restituzione del modulo cartaceo.

L'indagine si fonda sui questionari compilati dai dipendenti del Comune di Sovere, come ricavabile dalle schede a risposta chiusa riportate nel documento "Questionario CUG"

2. Esiti dell'indagine per aree tematiche

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

Dalla lettura delle risposte emergono valutazioni generalmente positive in relazione alla sicurezza degli ambienti, alla formazione ricevuta sui rischi lavorativi e alla possibilità di operare con ritmi mediamente sostenibili.

Le caratteristiche fisiche dei luoghi di lavoro sono ritenute nel complesso adeguate, pur con qualche isolata segnalazione di possibili margini di miglioramento.

Le risposte sullo stress lavoro-correlato evidenziano la presenza di qualche percezione di affaticamento o disagio, seppure non sistematica. Non emergono indicazioni di condizioni di malessere grave o diffuse situazioni di disagio psicologico.

B. Le discriminazioni

Le risposte mostrano un quadro generalmente positivo. I dipendenti dichiarano di essere trattati con correttezza e rispetto indipendentemente da appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, etnia, lingua o orientamento sessuale.

Non emergono percezioni di ostacoli rilevanti legati all'identità di genere o all'età nella valorizzazione professionale. Il complessivo clima relazionale risulta quindi improntato a inclusione e non discriminazione.

C. Equità nella mia amministrazione

Le risposte relative alla distribuzione dei carichi di lavoro e delle responsabilità mostrano una percezione moderatamente positiva, pur con qualche indicazione di possibile squilibrio nell'equità gestionale e nella corrispondenza fra impegno richiesto e trattamento economico.

Le valutazioni non evidenziano situazioni critiche acute, ma suggeriscono l'opportunità di continuare a monitorare la materia, in particolare con riferimento alla chiarezza dell'organizzazione del lavoro e delle aspettative gestionali.

D. Carriera e sviluppo professionale

Il quadro restituito dai dipendenti segnala che il percorso di sviluppo professionale all'interno dell'Ente non è percepito come pienamente delineato.

Il merito è considerato un fattore rilevante, ma non sempre determinante. Le possibilità di crescita interna risultano percepite come limitate, pur in un contesto tipico delle amministrazioni di piccole dimensioni, dove le opportunità di progressione sono fisiologicamente contenute.

Complessivamente, la corrispondenza tra ruolo assegnato e profilo professionale è valutata come adeguata.

E. Il mio lavoro

I dipendenti mostrano di avere chiarezza sulle aspettative del proprio ruolo e dichiarano di possedere competenze adeguate allo svolgimento delle mansioni loro attribuite.

L'autonomia operativa è ritenuta buona. Alcune risposte evidenziano la necessità di potenziare risorse e strumenti di supporto al lavoro quotidiano.

Nel complesso, l'area mostra un livello di soddisfazione soddisfacente, con alcune lievi criticità operative migliorabili.

F. I miei colleghi

L'ambiente relazionale appare generalmente positivo. I dipendenti dichiarano di sentirsi parte di un gruppo coeso e collaborativo e di potersi avvalere del supporto dei colleghi. Anche il rispetto reciproco risulta ben presente, come desumibile dalle risposte alle domande della sezione F del questionario

L'elemento maggiormente evidenziato come positivo è la disponibilità alla collaborazione informale, utile al buon andamento degli uffici.

G. Il contesto del mio lavoro

Le risposte mostrano come le regole di comportamento e la definizione dei compiti siano percepite con sufficiente chiarezza, pur con alcune indicazioni di possibili miglioramenti nella strutturazione dei processi e nell'organizzazione interna.

La formazione è ritenuta presente ma potenzialmente incrementabile sia in termini di frequenza che di adeguatezza.

La conciliazione vita-lavoro risulta un ambito da monitorare, poiché alcuni lavoratori la ritengono migliorabile.

H. Senso di appartenenza

Il senso di appartenenza all'Ente risulta moderatamente positivo.

I dipendenti si dichiarano per lo più orgogliosi quando parlano del proprio lavoro e riconoscono valore ai risultati raggiunti dal Comune di Sovere.

Il giudizio sull'adeguatezza della comunicazione interna è invece più articolato, con percezioni diversificate e talvolta indicative dell'opportunità di migliorare i flussi informativi interni.

I. Immagine dell'amministrazione

L'immagine dell'Ente è valutata complessivamente in modo favorevole. I valori e i comportamenti dell'organizzazione sono percepiti come coerenti con i valori personali della maggior parte dei rispondenti.

Alcune risposte manifestano l'idea che, potendo scegliere, si valuterrebbe l'opportunità di cambiare Ente, dato tipico nelle organizzazioni pubbliche di piccole dimensioni, spesso correlato non tanto al clima interno quanto alla ricerca di maggiori prospettive professionali.

3. Considerazioni conclusive

L'indagine conoscitiva condotta dal C.U.G. del Comune di Sovere fornisce un quadro sostanzialmente positivo del benessere organizzativo complessivo, pur evidenziando alcuni ambiti che meritano attenzione e possibili interventi migliorativi, tra cui:

- il potenziamento delle azioni di conciliazione vita-lavoro;
- una maggiore strutturazione della comunicazione interna;
- l'implementazione di iniziative formative mirate;
- il monitoraggio continuo della percezione di equità nella distribuzione dei carichi e delle responsabilità;

- il rafforzamento delle opportunità di valorizzazione professionale, ove compatibile con l'assetto organizzativo dell'Ente.

Il C.U.G. conferma il proprio ruolo centrale nell'osservazione continua del clima organizzativo e nell'elaborazione di proposte utili al miglioramento del benessere del personale, anche attraverso periodiche indagini successive e la promozione di iniziative mirate.

L'esito della presente rilevazione costituisce dunque una base conoscitiva preziosa per orientare politiche interne di gestione del personale più efficaci, inclusive e partecipate.

Sovere, Lì 11/12/2025

I Commissari Presenti

Dott. Luca Bassanesi

Dott.ssa Savoldelli Daniela

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Le firme in formato digitale sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D-lgs. 07/03/2005 n° 82 e s.m.i. (C.A.D.). Il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici dell'ente, ai sensi del D.lgs n° 82/2005