



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA

Organismo Indipendente di Valutazione

(O.I.V.)

Suggerimenti e proposte operative sugli esiti dell'indagine sul Benessere organizzativo

Dalla lettura dei dati sono emerse delle criticità riferite ad alcuni ambiti, la cui approfondita analisi consente di tracciare, grazie al confronto con l'OIV e alle proposte dallo stesso formulate, possibili interventi di recupero.

Innanzitutto, si suggerisce di predisporre dei seminari informativi finalizzati a sensibilizzare i dipendenti rispetto ad alcune criticità rilevate.

In primis, la scarsa adesione all'indagine, risultata inferiore al 50%, che evidenzia un livello basso di partecipazione, le cui motivazioni sarebbe utile sondare, potendo derivare da svariate ragioni, tra le altre, una scarsa fiducia rispetto al peso che tale iniziativa possa produrre, in termini di cambiamento del contesto lavorativo, o il valore conferito ai risultati dell'indagine, dipendente anche dalla formulazione della specifica domanda che potrebbe non aver mirato ad un'area di particolare interesse o di sensibilità o ancora la difficoltà a sentirsi completamente liberi di esprimere le proprie opinioni, nonostante l'anonimato, nel timore che le proprie risposte possano essere individuabili. A tal proposito, si ritiene che è proprio l'elemento della scarsa adesione all'indagine che potrebbe fornire qualche indicazione al riguardo, scongiurabile perfettamente con una massiva partecipazione.

Le motivazioni più disparate alla base di tale esiguo livello di partecipazione inducono a riflettere sulla necessità di sensibilizzare i dipendenti, promuovendo il concetto e, quindi la pratica, che un'adesione massiccia, foriera di osservazioni puntuali e dirette, sia di fondamentale importanza nel fare emergere aspetti su cui intervenire proprio nell'interesse dei dipendenti, individuando opportuni interventi correttivi.

In secondo luogo, visto che circa il 52% degli aderenti all'indagine non è d'accordo sul fatto che il sistema premi le persone capaci; sarebbe il caso di informare i dipendenti che nel corso del 2024 è stato aggiornato lo SMIVAP tenendo conto delle diverse recenti novità normative, in modo da



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA

evidenziare le modifiche introdotte al sistema e come le stesse diano o meno un contributo per favorire la meritocrazia e la premialità per le competenze.

Riguardo all'indagine sul divieto di fumare da cui si evincono situazioni di malessere, sarebbe opportuno procedere al rinnovo della nomina del responsabile della vigilanza sull'osservanza del divieto di fumo, fornendo allo stesso un'adeguata formazione in materia.

In riferimento al dato emerso che l'identità di genere e il fattore età siano percepiti quale ostacolo alla valorizzazione del proprio lavoro per circa il 28% dei partecipanti, sarebbe il caso di verificare se i sistemi premianti relativi al miglioramento in termini di carriera, vigenti presso l'ente, garantiscano la valorizzazione del lavoro indipendentemente dal genere e dall'età. A questi elementi è possibile ricollegarne altri, in maniera confluyente che ne potenziano la disamina, come quelli relativi alla insufficiente chiarezza lamentata nel percorso di sviluppo professionale di ciascuno, dati per i quali emerge un riscontro del 33%. In maniera trasversale, inoltre, si rilevano dati attestati su circa il 27% che denotano uno scollamento dei valori e dei comportamenti praticati nell'Ente rispetto a quelli personali.

Il Presidente O.I.V.

dott. Giacomo Biondillo

Il Componente O.I.V.

dott.ssa Rosanna Marotta

.....

Il Componente O.I.V.

dott. Donato Toriello

.....