

Il comitato unico di garanzia promuove un'indagine di clima mediante la diffusione di un questionario sul benessere organizzativo tra i dipendenti comunali

Per **clima organizzativo** del personale si intende la *percezione che i lavoratori hanno del proprio ambiente di lavoro, inteso in senso strutturale, personale e funzionale*. La qualità di questa percezione può condizionare positivamente o negativamente l'andamento dell'attività lavorativa ed avere effetti sulla produttività personale.

Realizzare un'**indagine di clima sul benessere organizzativo** significa **misurare il divario** esistente tra le aspettative del lavoratore e l'effettiva realtà vissuta nel proprio ambiente di lavoro.

Pertanto l'**indagine di clima** consente di:

1. **misurare lo "stato di salute"** dell'organizzazione del personale di un ente in un dato momento;
2. **valutare gli effetti** che le scelte nell'organizzazione e gestione del personale producono sui lavoratori;
3. **fornire uno spunto di riflessione sulle scelte future** in materia di organizzazione e gestione del personale.

L'analisi del clima organizzativo si realizza attraverso il coinvolgimento del personale, al quale vanno proposti questionari o interviste individuali.

Il CUG del Comune di Quarto ha ritenuto utile realizzare questa indagine sottoponendo al personale dipendente di tutte le categorie un questionario sul quale ha lavorato nelle ultime sedute. Il questionario verrà distribuito a partire da lunedì 25 novembre 2013, a cura dei responsabili delle singole sezioni. La data ultima per la consegna del questionario è lunedì 9 dicembre 2013. I questionari compilati, restituiti al responsabile di sezione in busta chiusa, verranno prelevati dai componenti del CUG incaricati della raccolta.

La compilazione del questionario garantisce l'anonimato del rispondente. Inoltre i dati raccolti saranno utilizzati solo in maniera complessiva.

Nelle domande proposte viene richiesto di esprimere una valutazione attraverso una scala di 6 classi rappresentata in ordine crescente. Per ogni domanda il dipendente può esprimere un grado di valutazione in base a quanto sia d'accordo o meno con l'affermazione.

Il questionario è articolato in due sezioni (benessere organizzativo e valutazione del superiore gerarchico) e propone 76 affermazioni alle quali si risponde indicando il livello di accordo o condivisione. Sono previste 3 domande a risposta aperta ed uno spazio dedicato ad eventuali osservazioni personali.

Le prossime iniziative del CUG scaturiranno dagli esiti di questa indagine!