



IL PUNTO...

DEL SINDACO

Ripartiamo con slancio ... e con un nuovo sguardo

Alla ripresa dell'attività amministrativa dopo la consultazione elettorale, voglio esprimere a tutti voi un sincero augurio di buon lavoro.

Vi scrivo dalle pagine di questa *newsletter* che oggi riprende vita, con l'intento di coinvolgere il personale e i servizi per far circolare meglio le informazioni e le buone pratiche dell'ente, appunto come *comunità di persone*.

Anche se con molto ritardo, presentiamo in questo numero i risultati dell'**indagine sul benessere organizzativo** realizzata all'inizio del 2014. Al questionario ha risposto il 36% dei lavoratori: non la maggioranza quindi, e già questo dato si commenta da solo. Gli operatori hanno espresso una chiara valutazione negativa su diversi aspetti della organizzazione comunale, che presenta infatti evidenti segni di sofferenza e criticità (ambienti, spazi, servizi igienici, sistema di valutazione, ecc.). Particolare attenzione richiedono le risposte date sugli atti di *mobbing* e sul malessere soggettivo: esse esprimono un vissuto pesante e quindi da trattare con immediatezza, inserendo nell'organizzazione antidoti forti di segno profondo. Su queste e altre dimensioni dovremo intervenire in occasione della modifica dell'assetto organizzativo, ma anche con l'avvio di nuovi processi di partecipazione interna. *(segue)*

(segue)

A questo proposito il nuovo **Assessore alle Risorse umane Corrado Valsecchi** ha messo nel conto di dedicare energie specifiche, volte a migliorare anche il clima organizzativo.

Voglio auspicare, in proposito, anche il contributo costruttivo del Comitato unico di garanzia (Cug e della Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu).

Sono anche meravigliato positivamente che alcune risposte al questionario denotino l'esistenza di un senso di orgoglio e di valore nell'*appartenenza* all'Ente Comune di Lecco, così come il forte radicamento nei compiti professionali individuali.

A partire da questi aspetti ritengo si possa con rinnovata fiducia investire nella formazione individuale e di gruppo, fornendo **riconoscimento e valorizzazione del lavoro**.

In particolare, saranno privilegiati i temi dell'ascolto del cittadino, del gruppo di lavoro, del metodo di progettazione, per citarne solo alcuni... Ma questo percorso deve coinvolgere in modo diffuso e trasversale gli operatori dei servizi. In questo ambito, si innesta in modo più convinto l'azione per trasformare il *lavoro di gruppo* in un'azione sinergica e dinamica di *lavoro di squadra*.

Coesione, determinazione, innovazione e impegno sono le connotazioni dichiarate della **nuova Giunta comunale**. Penso che esse possano ispirare anche il lavoro professionale quotidiano della nostra organizzazione a tutti i livelli...

Come in un'orchestra, i singoli strumentisti possono dare il massimo ma per il gruppo serve un contributo corale.

Grazie a tutti voi!

Virginio Brivio

VUOI COLLABORARE ALLA NEWSLETTER?

Invitiamo tutti gli operatori a suggerire miglioramenti o a segnalare problemi e a partecipare attivamente alla redazione di questa *Newsletter* interna.

LA RACCOLTA DIFFERENZIATA NEGLI UFFICI COMUNALI

Inizierà nei prossimi giorni la raccolta differenziata dei rifiuti anche negli uffici comunali.

Specifici contenitori, posizionati nei singoli uffici o nei piani o in posti predefiniti, permetteranno a tutti noi di depositare in modo corretto i diversi rifiuti dopo averli selezionati per tipo, degradabilità, rischio... Ciò garantirà il corretto conferimento al gestore del servizio di raccolta rifiuti. Seguiranno istruzioni specifiche a cui attenersi.



RESTITUZIONE DATI INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

(dicembre 2013/gennaio 2014)

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

Le valutazioni sono ampiamente negative, in particolare per quanto riguarda la situazione oggettiva (spazi, ambienti...), ma destano particolare attenzione le risposte date sugli atti di *mobbing* e sul malessere soggettivo. Queste due dimensioni sono certamente da incrociare (A04 - A09), perché se è evidente che non esistano fenomeni eclatanti di *mobbing* propriamente detto, i vissuti e i comportamenti correlati o assimilabili o preliminari sono percepiti come *mobbing* (soprattutto in assenza di atteggiamenti positivi dell'amministrazione di segno opposto, che possano cioè valorizzare il lavoratore).

B - Discriminazioni

Le risposte in questo ambito, di valore ampiamente positivo, dicono in modo inequivocabile dell'assenza di discriminazioni nell'organizzazione: sembrano tuttavia improntate a una lettura "giuridico-sindacale" (in riferimento ai principi costituzionali: razza, sesso, orientamento politico, religioso ecc.). Da notare che il riferimento all'età raccoglie un valore numerico leggermente più basso rispetto alle altre voci.

C - Equità nella mia amministrazione D - Carriera e sviluppo professionale

Di contro la valutazione del comportamento dell'amministrazione secondo equità è la vera cartina di tornasole rispetto alle risposte sulla non-discriminazione. Ricevono punteggi molto bassi gli aspetti riguardanti l'equità nella progressione di carriera, nella distribuzione delle responsabilità, nello sviluppo di capacità e attitudini legate al ruolo (C03 - C04 e D01 - D02 - D03)

E - Il mio lavoro

I lavoratori ritengono di avere adeguati livelli di competenza e autonomia e discrete risorse per svolgere il proprio ruolo, di conoscere le aspettative di ruolo e valutano positivamente i compiti assegnati dal superiore gerarchico. I punteggi scendono gradualmente per il senso di realizzazione personale e per il lavoro di squadra (che comunque rimangono di valore superiore alla media). D'altro canto questi aspetti sono coerenti con l'insoddisfazione espressa sullo sviluppo del percorso professionale nell'ente.

F - I miei colleghi

I punteggi si alzano positivamente nella valutazione del rapporto fra colleghi, anche se si riabbassano sul tema del lavoro di gruppo (si tratta di dimensioni comunque presenti nella consapevolezza generale).

G - Il contesto del mio lavoro

I lavoratori esprimono una valutazione negativa dell'investimento dell'ente nella formazione delle persone e denunciano una scarsa circolazione delle informazioni.

H - Il senso di appartenenza

Nonostante le valutazioni sul lavoro di squadra (appena sopra la media), rimangono alti l'orgoglio dei lavoratori di appartenere al Comune e il senso e la difesa dell'immagine istituzionale dell'ente.

I - L'immagine della mia amministrazione

Infatti, essi danno molta importanza all'immagine dell'ente percepita dalla propria famiglia, dagli utenti e dai cittadini.

Condivisione del sistema di valutazione

L - La mia organizzazione

Dalle risposte date (di valore molto sotto la media) emerge che non sono noti gli obiettivi e le strategie dell'amministrazione.



M - Le mie performance

Questa valutazione si mitiga un po' in riferimento al contributo del lavoro individuale. Ma il giudizio rimane abbastanza negativo sulla mancata informazione in riferimento alla valutazione e alla performance.

N - Il funzionamento del sistema

Il sistema generale di valutazione riceve punteggi molto bassi (1,92) in quanto mancano l'informazione e di conseguenza la possibilità di migliorare (2,23). La controprova di ciò è nel giudizio espresso con valori molto bassi sull'incentivazione delle persone capaci e che si impegnano (1,7).

Valutazione del superiore gerarchico

O - Il mio capo e la mia crescita

Dalle risposte date, emerge una situazione apparentemente contraddittoria: un "capo" che non aiuta molto a capire come raggiungere gli obiettivi né riesce a motivare le persone a dare il massimo per il lavoro, ma al tempo stesso è sensibile ai bisogni personali e riconosce il lavoro ben svolto; anzi ascolta ed è anche disponibile a prendere in considerazione le proposte dei lavoratori.

P - Il mio capo e l'equità

I valori sono appena sopra la media se consideriamo le valutazioni sull'equità di comportamento (3,32 - 3,1) e sulla gestione di problemi e conflitti (3,15) da parte del capo. L'indagine si chiude con un giudizio decisamente positivo in riferimento alla stima e competenza professionale del capo (3,82).

In allegato l'elaborazione statistica dei dati (tutta la documentazione sull'indagine si trova in: filesrv G: / Pubblica generale > Benessere organizzativo > 2014 > Statistica indagine sul benessere organizzativo 2014).

LA NUOVA GIUNTA COMUNALE

Sindaco **Virginio Brivio**

Materie di competenza: Programmazione e controllo strategico, Relazioni con altri enti e istituzioni, Società partecipate, Tavolo monitoraggio Piano di governo del territorio

Francesca Bonacina, Vice Sindaco - Assessore alle Politiche per lo sviluppo economico e turismo - Polizia locale e Protezione civile - Partecipazione e comunicazione - Pari opportunità

Gaia Bolognini, Assessore Urbanistica - Edilizia privata - Demanio - Suap

Stefano Gheza, Assessore Politiche per lo sviluppo e la promozione sportiva

Riccardo Mariani, Assessore Politiche sociali - Casa e lavoro

Anna Mazzoleni, Assessore Bilancio - Ricerca fondi e sviluppo partenariato pubblico e privato - Servizi istituzionali e generali

Simona Piazza, Assessore Promozione della cultura e delle politiche giovanili

Salvatore Rizzolino, Assessore Istruzione - Formazione, Università e ricerca

Corrado Valsecchi, Assessore Opere pubbliche e patrimonio, manutenzioni e decoro urbano, viabilità - Risorse umane

Ezio Venturini, Assessore Ambiente e trasporti



IL NUOVO CONSIGLIO COMUNALE

Sindaco: Virginio Brivio

Partito Democratico

Stefano Citterio, Monica Coti Zelati, Anna Niccolai, Luigi Comi, Alberto Colombo, Bruno Biagi, Clara Fusi, Stefano Angelibusi, Vittorio Gattari, Elisa Corti, Roberto Nigriello, Andrea Frigerio, Anna Sanseverino, Agnese Massaro (vice presidente Consiglio comunale), Elena Villa, Antonio Pattarini

Appello per Lecco

Giorgio Gualzetti (Presidente Consiglio comunale), Gianluca Corti, Ivano Donato

Vivere Lecco

Dario Spreafico

Movimento 5 stelle

Massimo Riva

Con la Sinistra cambia Lecco

Alberto Anghileri (candidato sindaco non eletto)

"Viva Lecco - Lista civica", Forza Italia, Lega Nord Salvini, Fratelli d'Italia Alleanza Nazionale

Alberto Negrini (candidato sindaco non eletto)

Lega Nord

Cinzia Bettega, Stefano Parolari, Andrea Corti, Giovanni Colombo (vice presidente Consiglio comunale)

NCD, Destra per Lecco, Bodega sindaco sì

Lorenzo Bodega (candidato sindaco non eletto)

Bodega sindaco sì

Pierluigi Lococciolo

Nuovo Centro Destra

Filippo Boscagli, Paola Perossi

Forza Italia

Enrico Antonio Tallarita

GLI ORARI DEGLI UFFICI COMUNALI, DAL 20 LUGLIO AL 30 AGOSTO

Dall'1 al 29 agosto 2015 è sospeso il "Mercoledì del cittadino", ma già dal 20 luglio vi sono modifiche dell'orario dei Servizi demografici e dell'Ufficio protocollo.

In agosto (da sabato 1 a sabato 29) l'orario settimanale degli uffici aperti al pubblico è dalle 8.30 alle 12.30. I servizi demografici sono aperti anche il sabato dalle 8.30 alle 11.30 (tranne il 15 agosto, Ferragosto).

In particolare, dal 20 luglio al 29 agosto 2015 modifica all'orario di apertura di:

- Servizi demografici (anagrafe, stato civile, elettorale, servizi cimiteriali)
 - da lunedì a venerdì dalle 8.30 alle 12.30
 - sabato dalle 8.30 alle 11.30 (escluso il 15 agosto, Ferragosto)
- Ufficio protocollo
 - da lunedì a venerdì dalle 8.30 alle 12.30

Per gli altri uffici comunali il "Mercoledì del cittadino" è sospeso dall'1 al 29 agosto 2015.

Non sarà attivo, dunque, nei mercoledì 5, 12, 19 e 26 agosto.

Per la Biblioteca civica e i poli museali del SiMUL sono in vigore i relativi orari estivi.

(dall'Informativa di Giunta comunale del 9 luglio 2015)