



I° Settore "Affari Generali, Legali e Risorse Umane"

RISULTATI DEL MONITORAGGIO 2013 SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Di concerto con le rr.ss.aa., l'Amministrazione comunale con proprio atto n.55 del 19.3.2013 ha inserito, tra le linee guida per gli obiettivi di gestione 2013, *l'analisi del benessere organizzativo* assegnando tale obiettivo al I Settore "Affari generali, legali e risorse umane".

SCOPO fondamentale di tale indagine è quello di fornire un contributo significativo al miglioramento della qualità del lavoro e valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione.

L'ATTIVITÀ è consistita nella rilevazione in modo anonimo del benessere organizzativo, della condivisione del sistema di valutazione e della valutazione che i dipendenti danno dei propri dirigenti ed alla diffusione degli esiti complessivi.

- * Per **benessere organizzativo** si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.
- * Per **grado di condivisione del sistema di valutazione** si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.
- * Per **valutazione del superiore gerarchico** si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

I PRINCIPI METODOLOGICI essenziali sono stati i seguenti:

- 1) Anonimato della rilevazione;
- 2) Trasparenza dei risultati (*ai sensi dell'art.20, comma 3 del D. Lgs. 33/2013, le singole amministrazioni devono pubblicare i risultati dell'indagine sui propri siti istituzionali, oltre che trasmetterli alla CiVIT*).

TEMPISTICA: la rilevazione è stata completata entro il 31.10.2013.

MODALITÀ OPERATIVE: in termini generali, la rilevazione per ciascun dipendente coinvolto avverrà attraverso la somministrazione di specifico questionario contenente informazioni di tipo anagrafico e lavorativo: *genere, tipo di contratto, fascia di età, anzianità di servizio; qualifica*. Tali elaborazioni sono state comunque coniugate con l'esigenza di garantire l'anonimato delle risposte.

LE DOMANDE hanno riguardato blocchi diversi di materie:

Benessere organizzativo

1. sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (tra cui quelle sulla sicurezza, sulle informazioni relative, sull'ambiente, sulla presenza di fenomeni di mobbing o di molestia, sul rispetto del divieto di fumo, sulla eventuale presenza di condizioni di malessere);
2. benessere organizzativo (tra cui quelle sulle condizioni rispetto alle convinzioni sindacali, politiche, religiose, di genere, di etnia, di preferenze sessuali etc);
3. equità (con riferimento a quella nel carico di lavoro, nelle responsabilità, nella imparzialità etc)
4. carriera e sviluppo professionale (percorso, meritocrazia, sviluppo della professionalità etc);
5. lavoro (attese, competenze, strumenti, realizzazione personale etc);
6. colleghi (spirito di squadra, stima, collaborazione, circolazione delle informazioni etc);

7. contesto (investimento sulla formazione, regole, ruoli, conciliazione con i tempi della vita etc);
8. senso di appartenenza;
9. immagine dell'amministrazione.

Condivisione del sistema di valutazione

1. organizzazione (conoscenza e condivisione delle strategie, chiarezza del contributo etc);
2. performance individuale (valutazione, conoscenza, informazione etc);
3. funzionamento del sistema (coinvolgimento, esiti della valutazione etc).

Valutazione del superiore gerarchico

1. la crescita (supporto per il raggiungimento degli obiettivi, motivazione, sensibilità etc);
2. l'equità (percezione personale e dei colleghi, stima, capacità di soluzione dei conflitti).

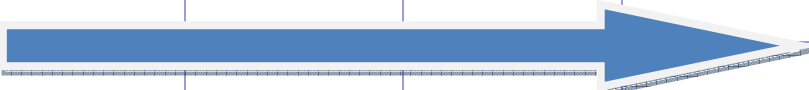
QUESTIONARIO: in termini generali, il questionario sarà quello revisionato ed approvato il 29/05/2013 dalla CIVIT (*Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche, nonché Autorità Nazionale anticorruzione*).

MODALITÀ DI LETTURA DEI RISULTATI

Premessa

Nelle domande è stato chiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione ha espresso il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è stato d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto l'ha ritenuta importante o non importante.

Esempio:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Per ogni gruppo di domande è riportato il valore medio delle singole risposte.

Hanno compilato il questionario 59 dipendenti su un totale di 108 (tale il numero al tempo della compilazione) e precisamente:

- N.3 dipendenti 1° Settore.
- N.8 dipendenti 2° Settore.
- N.13 dipendenti 3° Settore.
- N.1 dipendenti 4° Settore (poca affidabilità dell'andamento complessivo dovuto alla singola espressione).
- N.17 dipendenti 5° Settore.
- N.6 dipendenti Settore Polizia Municipale.
- N.11 dipendenti non hanno riportato il Settore di appartenenza.