

COMUNE DI FANO



**IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA
DI VALUTAZIONE**

Anno 2014

1. PREMESSA

Il D.Lgs 150/2009 in materia di “Ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” assegna all’OIV (Organismo Indipendente di Valutazione delle performance) il compito di realizzare indagini sul personale dipendente al fine di rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione. Lo stesso decreto ha demandato ad una successiva delibera dell’ANAC (ex CIVIT) la definizione dei modelli di indagine. L’ANAC (ex CIVIT) in data 29/5/2013 ha fornito agli OIV gli strumenti e le metodologie di rilevazione e rendicontazione della suddetta indagine sul personale dipendente che sono state impiegate per l’analisi del benessere organizzativo del Comune di Fano.

2. METODOLOGIA DI INDAGINE.

La presente relazione analizza i dati riferiti alle percezioni dei dipendenti sui seguenti aspetti riferiti all’anno 2014:

- Benessere Organizzativo
- Condivisione del sistema di valutazione

L’aspetto concernente la valutazione del superiore gerarchico è stata oggetto di analisi nella relazione sulla performance anno 2014.

Ciascun fattore sottoposto a valutazione, secondo il modello proposto dalla CIVIT, è scomposto in una serie di ambiti secondo la seguente struttura:

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- Le discriminazioni
- L’equità nella mia amministrazione
- Carriera e sviluppo professionale
- Il mio lavoro
- I miei colleghi
- Il contesto del mio lavoro
- Il senso di appartenenza
- L’immagine della mia amministrazione
- Importanza ambiti di indagine

2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

- La mia organizzazione
- Le mie performance
- Il funzionamento del sistema

La rilevazione è stata effettuata attraverso la somministrazione di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il compilatore è tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 (totale disaccordo) e 6 (totale accordo).

Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito, eccezion fatta per le domande a polarità negativa, per l'interpretazione delle quali è stato necessario "ri-polarizzare" il valore medio delle singole risposte (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.), per confrontare i risultati di un'affermazione a connotazione positiva con quelli di un'affermazione negativa, è necessario, dunque, invertire i punteggi.

3. La realizzazione dell'indagine, metodologia adottata e garanzia anonimato

L'indagine realizzata nel 2015 è stata indirizzata a tutto il personale dell'amministrazione in modalità on line, ove possibile, e in modalità cartacea per i dipendenti comunali operanti nel settore educativo sprovvisti di una postazione al computer.

L'anonimato è stato garantito mantenendo per ciascun dipendente la sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario ed eliminando dai record delle risposte fornite ogni dato identificativo relativo al compilatore. Peraltro, pur essendo tracciabile l'avvenuta compilazione del questionario da parte del singolo dipendente, la partecipazione all'indagine è avvenuta su base puramente volontaria.

4. Analisi dei rispondenti

La compilazione avvenuta su base puramente volontaria è stata effettuata da numero 257 dipendenti su 454 pari al 57 % degli aventi diritto.

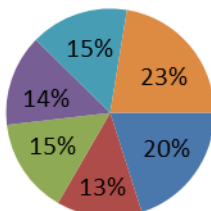
Non tutti i questionari sono stati compilati in maniera completa e ai fini della rielaborazione si è proceduto analizzando solo i questionari compilati in tutte le sezioni. I questionari corretti sono stati numero 147, pari al 57 %. Il restante 43% non è stato oggetto di analisi. Tale aspetto è da prendere in considerazione al momento della compilazione del questionario anno 2015 invitando il personale a compilare tutte le sezioni.

5. Analisi dei risultati

Sono stati riportati i dati emergenti dall'analisi effettuata articolata secondo l'indice riportato nel paragrafo 2. Per ogni aspetto di indagine delle due aree di analisi sono riportate prima l'incidenza dei punteggi attribuiti da 1 a 6 e successivamente la media ponderata delle risposte che compongono ciascun aspetto di indagine.

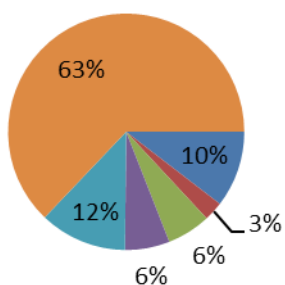
SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO E STRESS CORRELATO

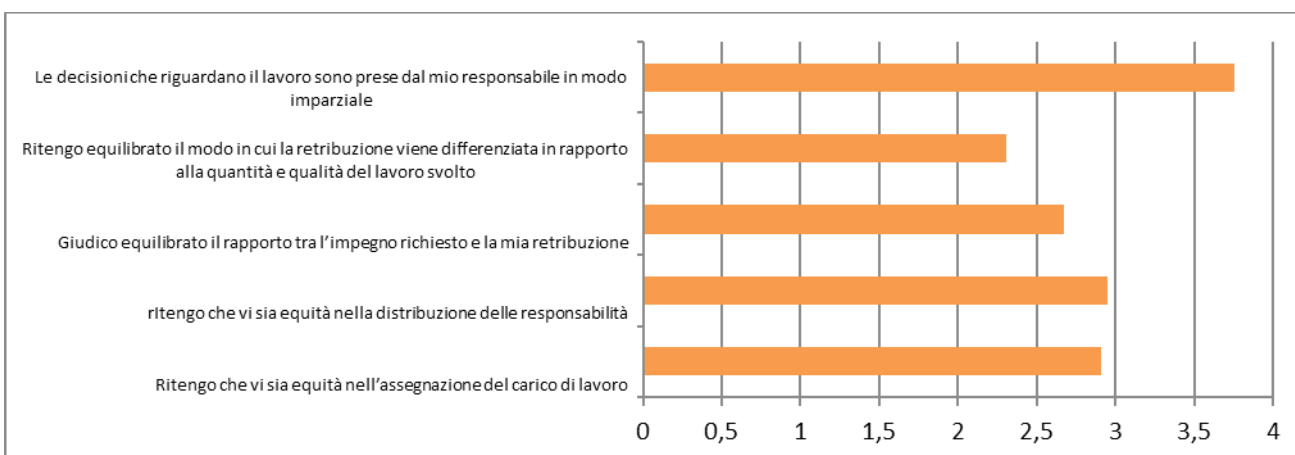
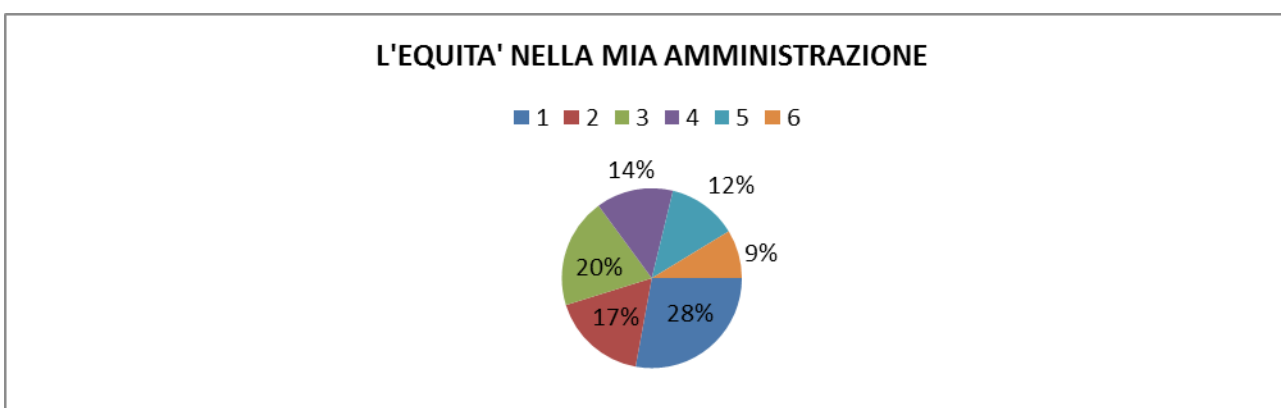
■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6



LE DISCRIMINAZIONI

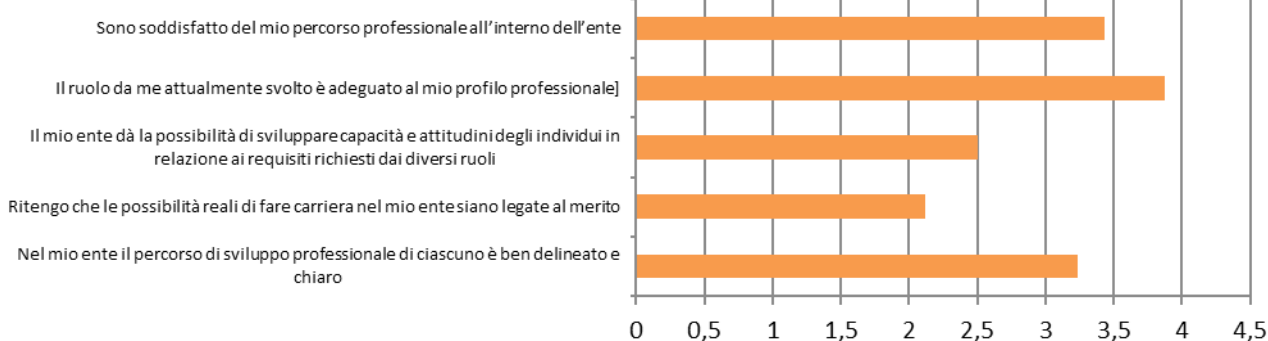
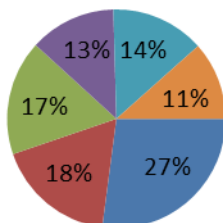
■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6





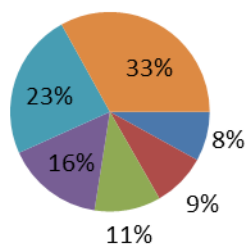
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

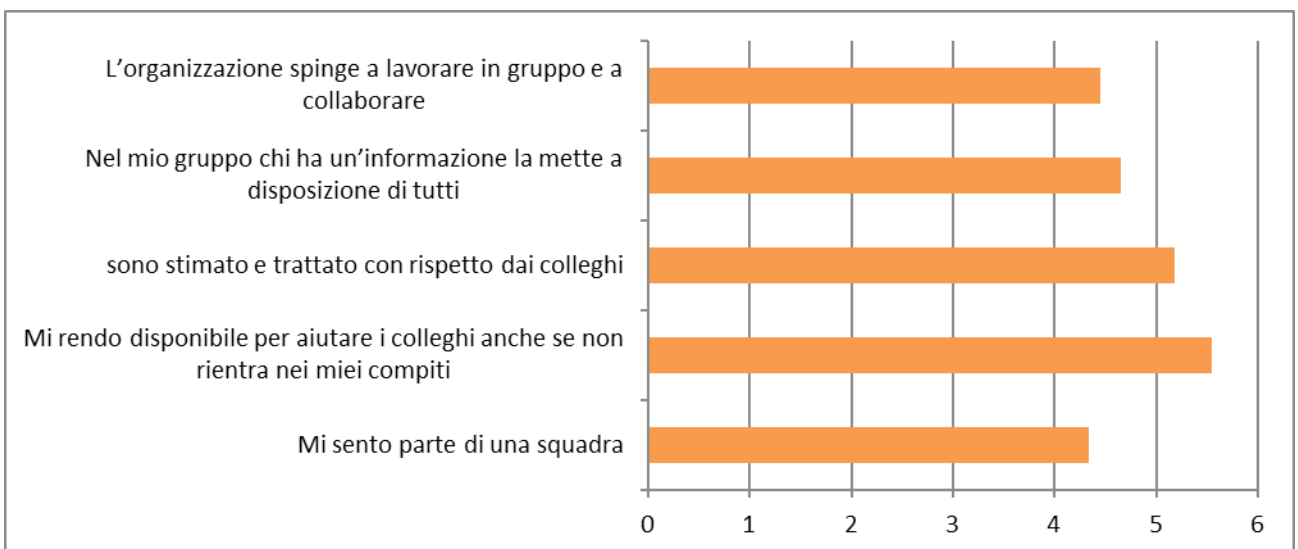
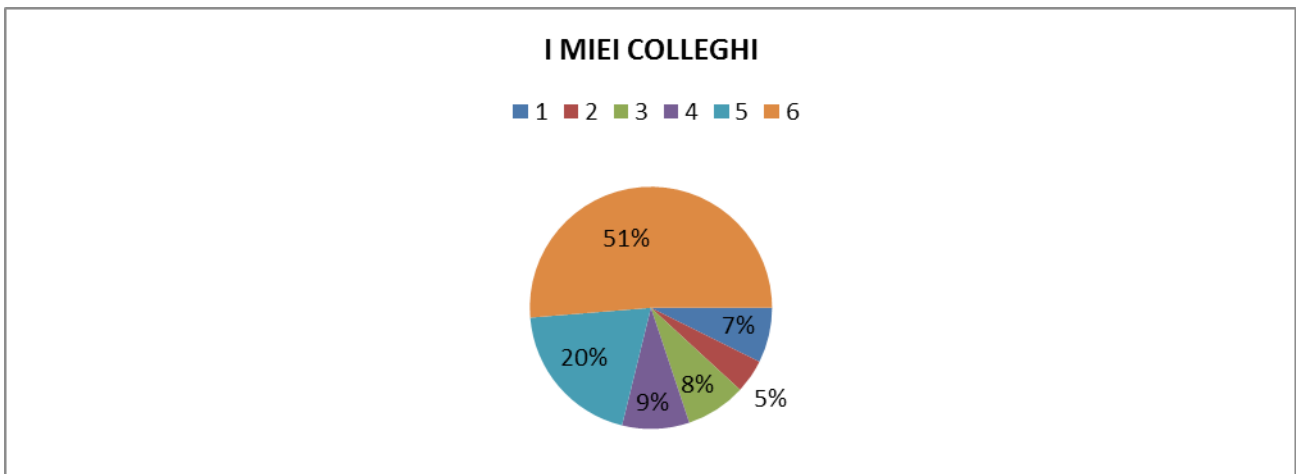
■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6



IL MIO LAVORO

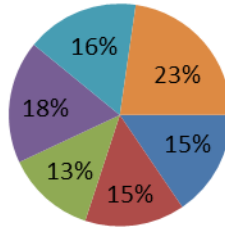
■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6





IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6



La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

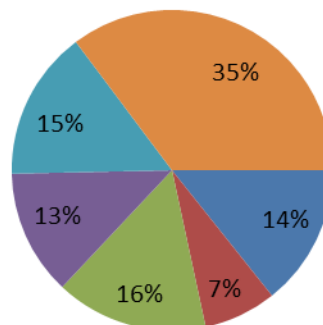
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

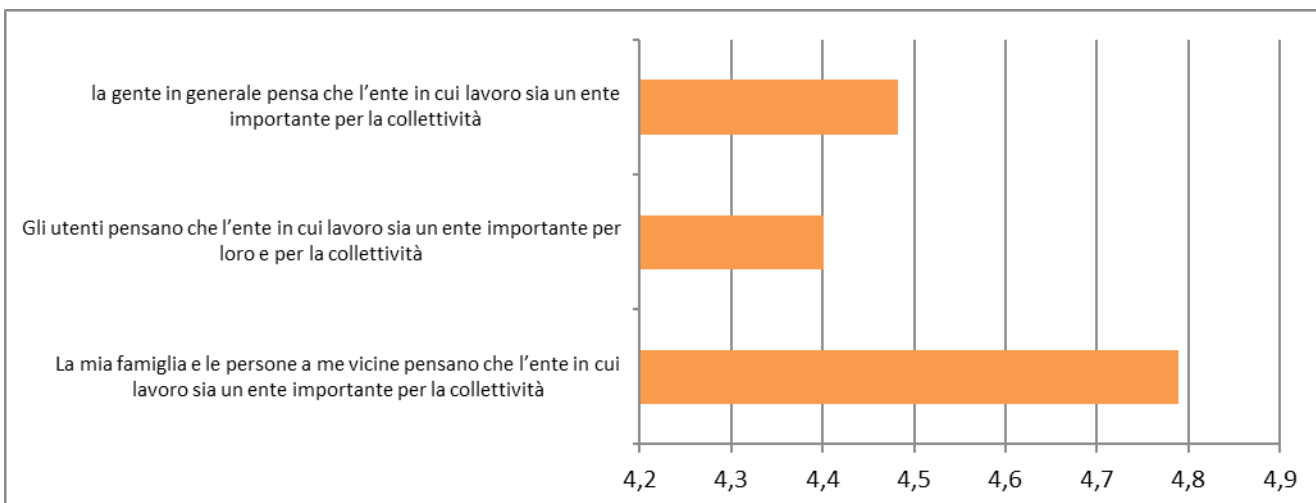
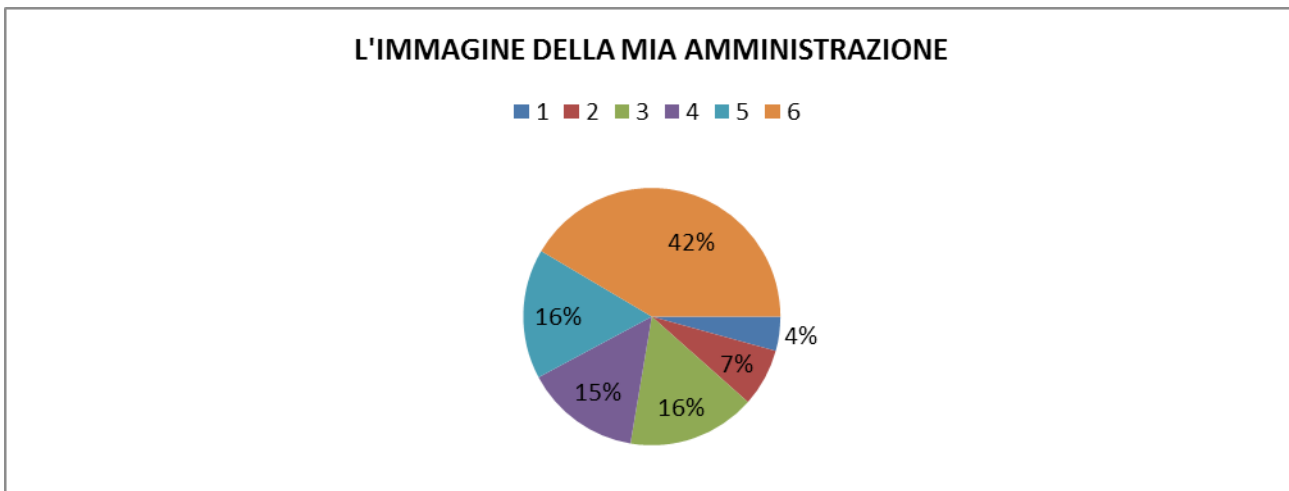
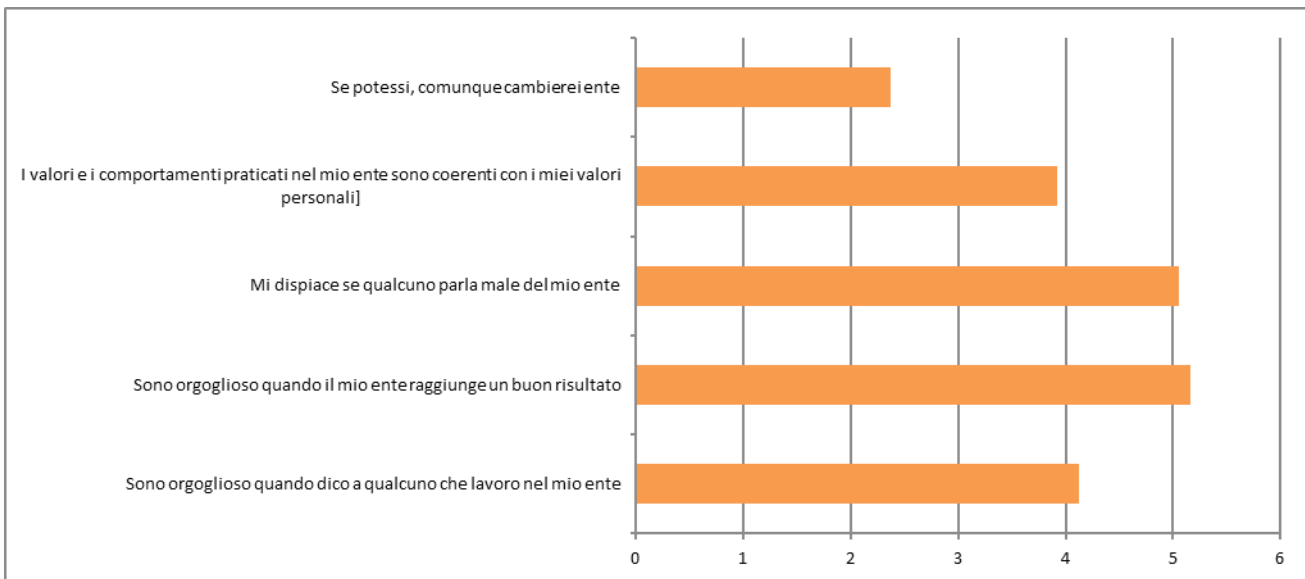
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata...

0 1 2 3 4 5 6

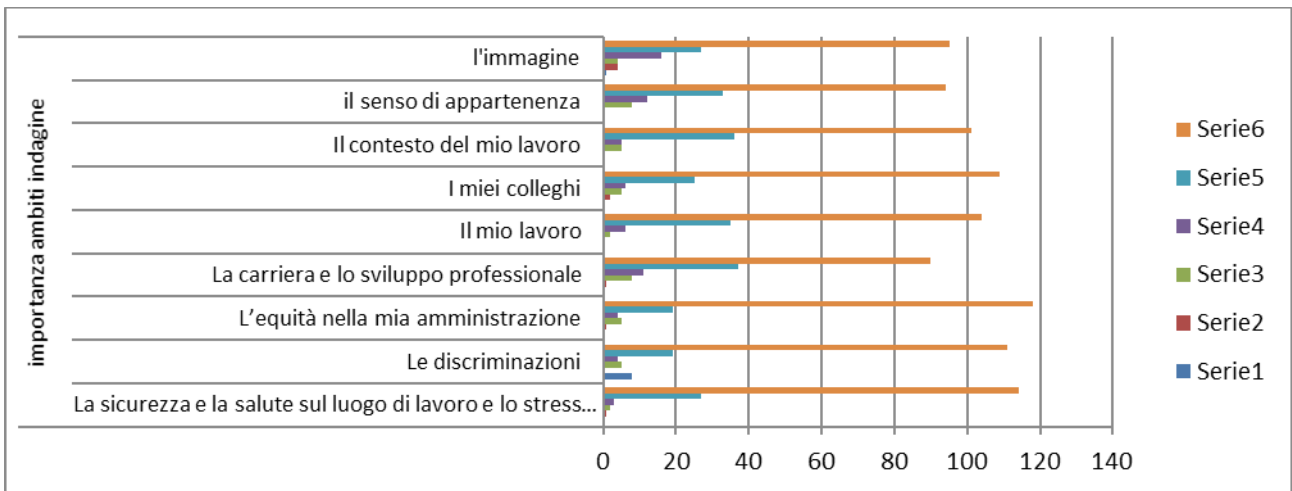
IL SENSO DI APPARTENENZA

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6





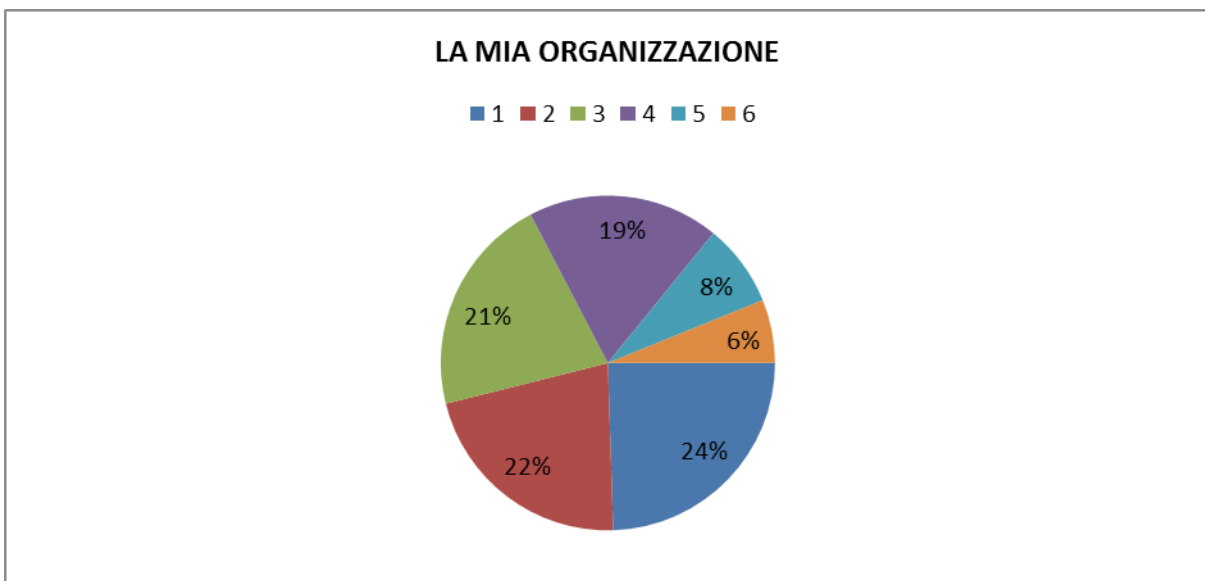
Come previsto dal modello ANAC è stata analizzata anche l'importanza attribuita a ciascun ambito di indagine. Dalla rilevazione effettuata risulta la seguente distribuzione di importanza.

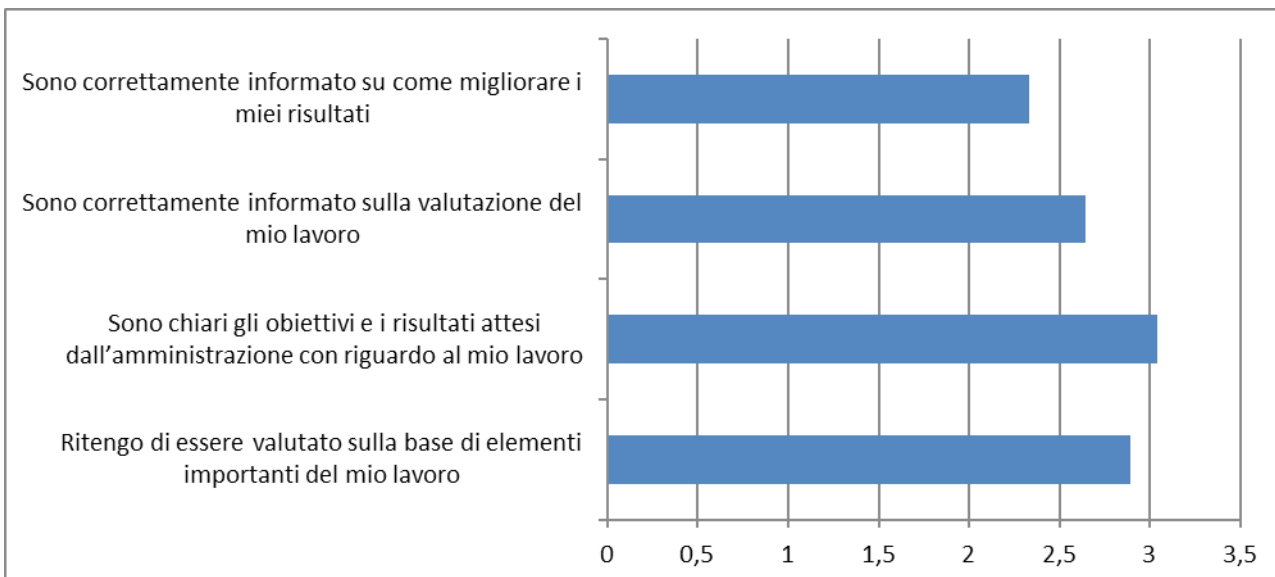
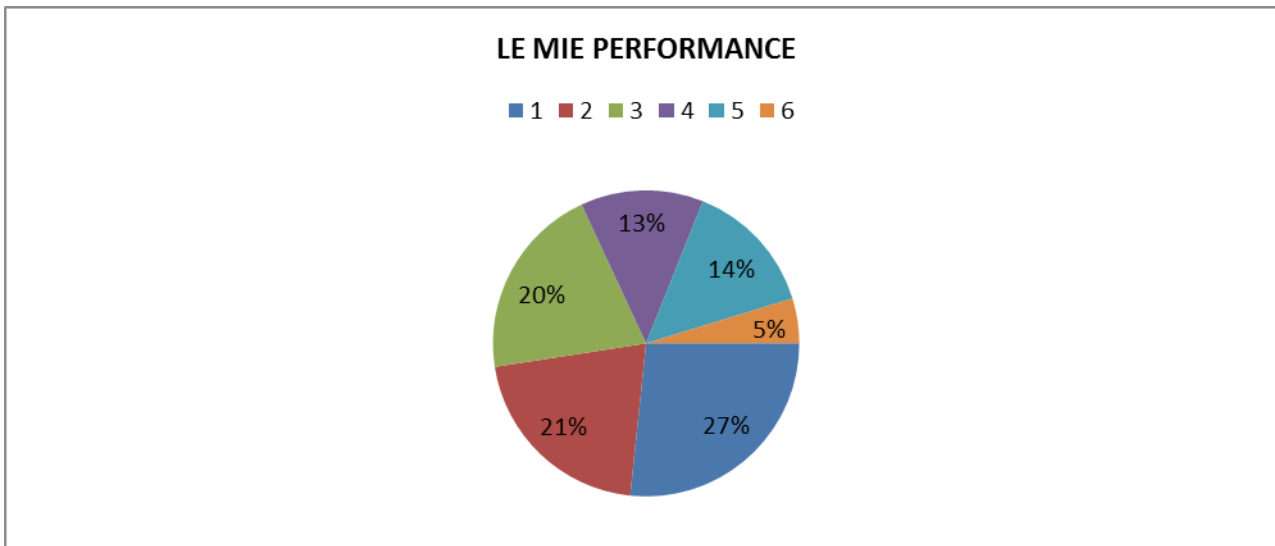
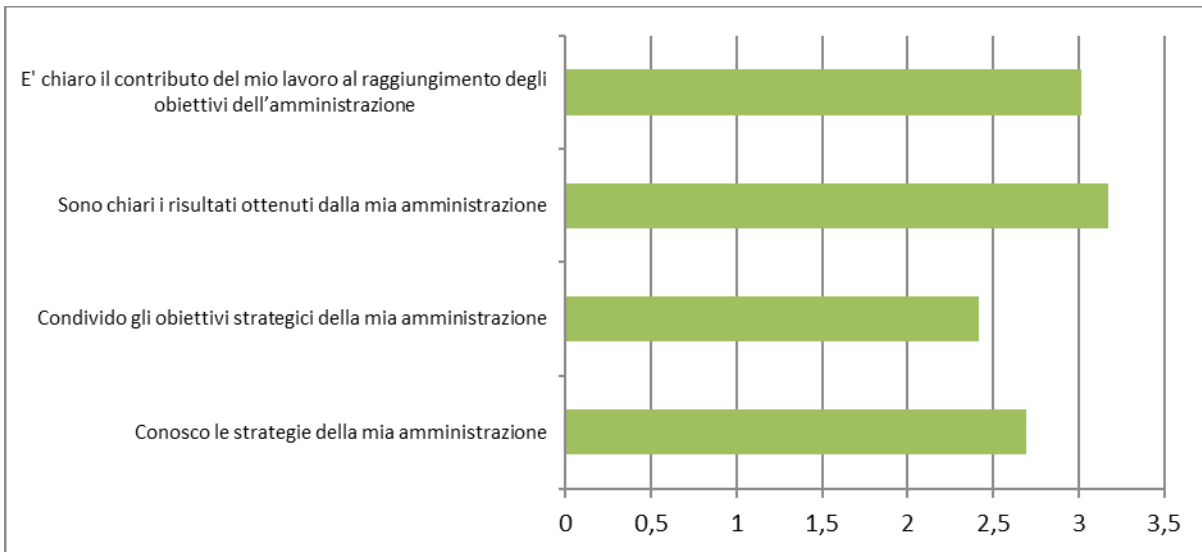


Dall'ultimo grafico emerge che tutti gli ambiti di indagini sono considerati particolarmente importanti per il personale. Quasi 120 persone su 147 hanno dato una importanza massima (6) all'equità all'interno della amministrazione. L'aspetto della carriera e dello sviluppo professionale risulta essere quello "meno importante" se confrontato con gli altri ambiti di indagine anche se circa 90 persone su 147 hanno attribuito il punteggio massimo.

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

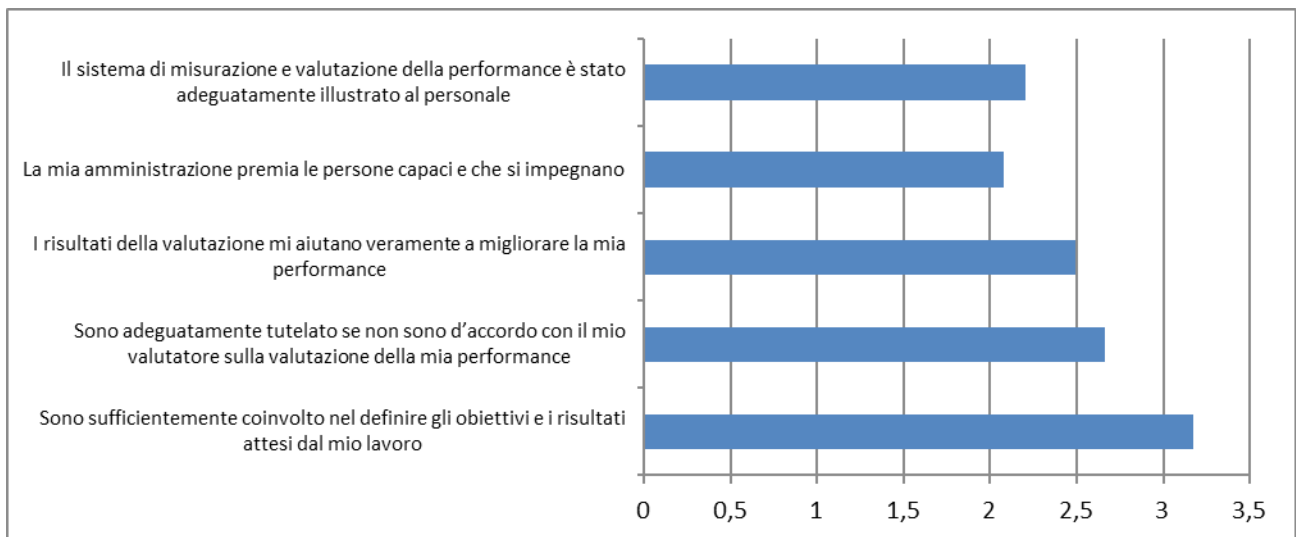
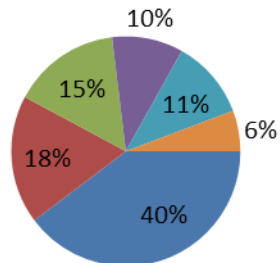
L'analisi del grado di condivisione e del sistema di valutazione adottato presso è stata effettuata in tre ambiti: 1) la mia organizzazione; 2) le mie performance , 3) il funzionamento del sistema





IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6



Dall'analisi dell'area relativa al grado di condivisione del sistema di valutazione emerge un punteggio mediamente inferiore alla sufficienza dovuto, essenzialmente, ad una bassa diffusione ed condivisione delle informazioni relative alla performance organizzativa e alla performance individuale. Un miglioramento può derivare sia da una migliore comunicazione degli obiettivi strategici da parte dell'amministrazione sia da una maggiore attenzione da parte dei dirigenti alla illustrazione ed attribuzione degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance al proprio personale.