



Normativa di Riferimento

L'art. 14, comma 5, del D.Lgs. n. 15/09 ha stabilito che il Nucleo di Valutazione, sulla base di appositi modelli forniti dalla CIVIT (ora ANAC), curi annualmente la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

In tale contesto, il Nucleo di Valutazione ha avviato l'indagine sul benessere organizzativo relativa all'anno 2015, nella prospettiva in cui i risultati rappresentino validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale.

Metodo d'indagine

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

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.

Per ogni ambito di indagine l'ANAC ha individuato un gruppo di domande, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni e tra i diversi comparti.

Il questionario per l'indagine sul personale dipendente, elaborato dalla Commissione, è

strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande.

Ogni ambito prende in considerazione alcuni degli aspetti più rappresentativi della specifica indagine e l'insieme degli ambiti descrive l'intero fenomeno analizzato.

Per consentire la comparabilità dei risultati l'ANAC ha optato per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

- tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'amministrazione deciderà di utilizzare;
- l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo.

Generalmente le alternative di risposta sono cinque, da "molto d'accordo" a "fortemente contrario", consentendo anche di poter esprimere una posizione di "incertezza". Tuttavia l'ANAC ha optato per l'utilizzo di un numero di risposte pari, con esclusione, quindi, di un elemento centrale, al fine di favorire la polarizzazione delle risposte.

A ciascuna opzione di risposta è stato, quindi, assegnato un numero crescente che consentirà di determinare il punteggio medio (Tabella 1.1), ponderato rispetto al numero di risposte date allo specifico quesito.

Di conseguenza, il grado di accordo con un'affermazione (ovvero la sua importanza) è considerato positivo quando il punteggio medio assegnato ai rispondenti è uguale o maggiore di 3.

Tabella 1.1 – Scaling adottato nel questionario

Per nulla 1 Minimo grado di importanza attribuito	2	3	4	5	Del Tutto 6 Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'offerta					In totale accordo con l'affermazion e



Finalità

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto, ha le seguenti finalità:

→ conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;

→ conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

→ conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.



L'analisi dei dati

Nei paragrafi che seguono si presenta l'analisi che è stata compiuta sui questionari compilati dai dipendenti del Comune di Vibo Valentia.

La prima sezione presenta le caratteristiche principali relative ai soggetti che hanno partecipato alla rilevazione, ovvero quelle relative al genere, alla distribuzione per fasce di età, al tipo di legame contrattuale con l'Ente, all'anzianità di servizio ed alla posizione organizzativa.

La seconda sezione, invece, illustra i risultati riconducibili alle tre aree di rilevazione (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico) previste dall'A.N.AC.



Sezione Prima: i partecipanti all'indagine

All'indagine ha partecipato il 42,05% del totale dei dipendenti dell'Ente, ovvero 90 su 214 soggetti.

Per quanto concerne la composizione per genere, il 36,66% degli intervistati sono donne, il 52,22% uomini e l'11,12% non ha risposto alla domanda (Tav. nr. 1).

Tav. nr. 1- Composizione per genere

SESSO	VALORE ASSOLUTO	% SU TOTALE
<i>Uomini</i>	<i>47</i>	<i>52,22%</i>
<i>Donne</i>	<i>33</i>	<i>36,66%</i>
<i>Non risponde</i>	<i>10</i>	<i>11,12</i>
TOTALE	90	100,00%

Con riferimento alla tipologia di contratto, l'80% dei soggetti che ha partecipato all'indagine ha sottoscritto con l'Ente un contratto a tempo indeterminato, il 3,33% a tempo determinato ed il 16,67% non ha risposto al quesito.

La distribuzione per età dei dipendenti è riportata nella Tav. nr. 2.

In proposito, si sottolinea che la maggioranza dei soggetti si colloca nelle tre fasce di età intermedie. Decisamente residuali le percentuali raggiunte dalle due fasce estreme: nella prima, quella dei soggetti al di sotto dei 30 anni, si colloca lo 0,00% dei dipendenti e nell'ultima, quella degli ultrasessantenni, l'8,90%. Infine,, il 20% degli intervistati non ha risposto alla domanda.

Tav. nr. 2- Distribuzione per fasce di età.

FASCE DI ETA'	VALORI	% SU TOTALE
<i>Fino a 30 anni</i>	<i>0</i>	<i>0,00%</i>
<i>Dai 31 ai 40 anni</i>	<i>15</i>	<i>16,67%</i>
<i>Dai 41 ai 50 anni</i>	<i>15</i>	<i>16,67%</i>
<i>Dai 51 ai 60 anni</i>	<i>34</i>	<i>37,77%</i>
<i>Oltre i 60 anni</i>	<i>8</i>	<i>8,89%</i>
<i>Non risponde</i>	<i>18</i>	<i>20,00%</i>
TOTALE	90	100,00%

Con riferimento alla distribuzione per anzianità di servizio, i dipendenti dell'Ente, come era logico aspettarsi considerata la loro età anagrafica, vantano una discreta esperienza professionale.

L'anzianità di servizio, infatti, è superiore ai 20 anni per il 48,88% dei partecipanti all'indagine, mentre, di contro, la prima fascia raccoglie solo il 7,77%. Circa il 12% dei dipendenti si colloca nella fascia 5-10 anni e approssimativamente l'11% in quella 11-20 anni. Infine, il restante 20% non ha risposto alla domanda.

Tav. nr. 3- Distribuzione per anzianità di servizio.

ANZIANITA'DI SERV.	VALORI	% SU TOTALE
<i>Meno di 5 anni</i>	<i>7</i>	<i>7,77%</i>
<i>Dai 5 ai 10 anni</i>	<i>11</i>	<i>12,22%</i>
<i>Da 11 a 20 anni</i>	<i>10</i>	<i>11,12%</i>
<i>Oltre i 20 anni</i>	<i>44</i>	<i>48,89%</i>
<i>Non risponde</i>	<i>18</i>	<i>20,00%</i>
TOTALE	90	100,00%

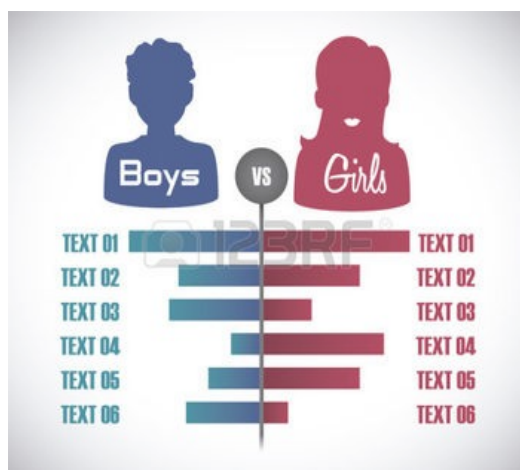
In conclusione, la Tav. nr. 4 riporta le posizioni organizzative del personale che ha

partecipato all'indagine.

Si rileva che solo una sparutissima percentuale ha la qualifica di dirigente (1,11%), mentre ben l'86,67% occupa altra posizione. Infine, il restante 12,22% non ha risposto alla domanda.

Tav. nr. 4- Le posizioni organizzative.

<i>QUALIFICA</i>	<i>VALORI</i>	<i>% SU TOTALE</i>
<i>Dirigente</i>	<i>1</i>	<i>1,11%</i>
<i>Non Dirigente</i>	<i>78</i>	<i>86,67</i>
<i>Non risponde</i>	<i>11</i>	<i>12,22</i>
<i>TOTALE</i>	<i>90</i>	<i>100,00%</i>



Sezione Seconda: Le tre aree di rilevazione

Il benessere organizzativo

La prima parte del questionario somministrato ai dipendenti dell'Ente concerne, come anticipato, il benessere organizzativo.

In particolare, il questionario prevedeva nove ambiti di indagine contrassegnati da lettere maiuscole - “A-La sicurezza e la salute del luogo di lavoro e lo stress correlato”, “B- Le discriminazioni”, “C- L'equità nella mia amministrazione”, “D- La carriera e lo sviluppo professionale”, “E- Il mio lavoro”, “F- I miei colleghi”, “G- Il contesto del mio lavoro”, “H- Il senso di appartenenza”, “I- L'immagine della mia amministrazione”, e, infine, un quadro denominato “Importanza degli ambiti di indagine” dove il compilatore doveva indicare l'importanza da lui attribuita a ciascuno dei precedenti ambiti.

La Tav. 5 riporta le percentuali di risposta per i nove ambiti relativi all'area “Benessere Organizzativo”.

Tav. nr. 5 – La percentuale di risposta per gli ambiti relativi all'area “Benessere Organizzativo”.

<i>AMBITI</i>	<i>% DI RISPOSTA</i>
<i>A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato</i>	87,77%
<i>B. Le discriminazioni</i>	87,77%
<i>C. L'equità nella mia amministrazione</i>	86,66%
<i>D. La carriera e lo sviluppo professionale</i>	88,88%
<i>E. Il mio lavoro</i>	86,66%
<i>F. I miei colleghi</i>	73,33%
<i>G. Il contesto del mio lavoro</i>	78,88%
<i>H. Il senso di appartenenza</i>	75,55%
<i>I. L'immagine della mia amministrazione</i>	72,22%

In generale, si evidenzia una discreta percentuale di risposta per tutti gli ambiti di indagine che, tuttavia, non raggiungono mai il 100%.

L'ambito con il tasso di risposta più elevato è la carriera e lo sviluppo professionale (88,88%); di contro, il livello di risposta più basso concerne l'immagine della mia amministrazione (72,22%).

Gli altri settori di indagine si attestano a livelli variabili ma, in generale, sempre superiori al 70%.

La Tav. nr. 6 riporta per ciascuna domanda in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, il numero di risposte per ciascuno dei sei livelli ed il conseguente valore medio raggiunto.

Tav. nr. 6 – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
<i>A.01-Il mio posto di lavoro è sicuro.....</i>	40	15	12	7	7	3	2,22
<i>A.02- Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi....</i>	46	13	7	7	9	2	2,23
<i>A.03-Le caratteristiche del mio luogo di lavoro.....</i>	33	9	14	13	12	2	2,68
<i>A.04-Ho subito atti di mobbing....</i>	45	9	4	6	19	1	2,38
<i>A.05-Sono soggetto/a a molestie....</i>	48	10	6	5	13	1	2,13
<i>A.06-Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare</i>	24	7	12	8	30	4	3,29
<i>A.07-Ho la possibilità di prendere pause</i>	19	14	16	13	20	2	3,15
<i>A.08-Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili</i>	19	13	16	14	17	1	3,12
<i>A.09-Avverto situazioni di malessere o disturbi....</i>	33	9	14	13	16	1	2,22

Le valutazioni si attestano su un valore, nel complesso, intermedio, con apprezzamenti sotto la soglia della sufficienza relativamente alla consapevolezza di dover ricevere la prevista formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (2,23) ed alla percezione di operare in luogo sicuro (2,22). Rassicuranti sono da ritenersi i risultati riferiti al rispetto del divieto di fumare (3,29), alla percezione di poter svolgere il lavoro con ritmi sostenibili (3,12), con possibilità di pause frequenti (3,15).

Qualcuno degli intervistati segnala di aver subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento di forme di controllo esasperato, ecc.) e molestie sotto forma di parole o di comportamenti idonei a ledere la dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro (2,13).

Solo una minoranza afferma di avvertire malessere o disturbi legati al proprio lavoro quotidiano, quali insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa ecc. (2,22).

La Tav. nr. 7 illustra l'area relativa alle discriminazioni.

Tav. nr. 7- Le discriminazioni.

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	
<i>C.01Ritengo che vi sia equità nel carico di lavoro</i>	<i>42</i>	<i>10</i>	<i>13</i>	<i>7</i>	<i>9</i>	<i>1</i>	<i>2,19</i>
<i>C.02Ritengo che vi sia equità in relazione alle responsabilità</i>	<i>39</i>	<i>9</i>	<i>16</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>1</i>	<i>2,23</i>
<i>C.03Giudico equilibrato il rapporto tra impegno e retribuzione</i>	<i>39</i>	<i>10</i>	<i>15</i>	<i>12</i>	<i>7</i>	<i>0</i>	<i>2,25</i>
<i>C.04- Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità</i>	<i>42</i>	<i>10</i>	<i>12</i>	<i>9</i>	<i>8</i>	<i>0</i>	<i>2,14</i>
<i>C.05-Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale</i>	<i>30</i>	<i>13</i>	<i>13</i>	<i>8</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>2,24</i>

La Tav. nr. 8 dimostra che gli intervistati ritengono complessivamente insufficiente l'equità e, soprattutto, nell'assegnazione del carico di lavoro (2,19) e nella differenziazione della retribuzione rispetto alla quantità e qualità del lavoro svolto (2,14) si registrano i dati in media più bassi.

Tav. nr. 9- Carriera e sviluppo professionale.

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
<i>D.01Nel mio</i>							

<i>ente lo sviluppo professionale è ben delineato</i>	42	13	13	8	6	0	2,06
<i>D.02 Ritengo che le possibilità di fare carriera siano legate al merito</i>	44	12	11	8	8	0	2,08
<i>D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità.....</i>	38	12	12	13	6	0	2,22
<i>D04-Il ruolo da me svolto è adeguato al mio profilo professionale e</i>	29	6	8	9	27	5	3,19
<i>D05-Sono soddisfatto del mio percorso professionale e all'interno dell'ente</i>	24	9	15	16	14	5	3,02

La tavola nr. 8 illustra la percezione dei dipendenti intervistati rispetto alla carriera e allo sviluppo professionale.

In particolare, sono segnalate una insufficiente chiarezza circa lo sviluppo del percorso professionale del personale (2,06) e una scarsa abilità dell'Ente nel permettere ai propri dipendenti di sviluppare capacità ed attitudini (2,22).

Particolarmente critica è la percezione che la possibilità di fare carriera non sia legata al merito (2,08).

Gli intervistati ritengono, invece, sufficiente l'aderenza tra il proprio profilo professionale ed il ruolo che ricoprono (3,02) ed il percorso professionale svolto all'interno dell'Ente (3,19).

Tav. nr. 10- Il mio lavoro.

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
----------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	--------------

<i>E.01So quello che ci si aspetta dal mio lavoro</i>	<i>14</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>14</i>	<i>32</i>	<i>4</i>	<i>3,61</i>
<i>E.02Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro</i>	<i>5</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>13</i>	<i>41</i>	<i>7</i>	<i>4,19</i>
<i>E.03Ho risorse e strumenti per svolgere il mio lavoro</i>	<i>35</i>	<i>10</i>	<i>15</i>	<i>11</i>	<i>14</i>	<i>0</i>	<i>2,4</i>
<i>E04-Ho unadeguato livello di autonomia nel mio lavoro</i>	<i>7</i>	<i>9</i>	<i>7</i>	<i>18</i>	<i>41</i>	<i>1</i>	<i>3,96</i>
<i>E05-Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale</i>	<i>19</i>	<i>7</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>25</i>	<i>1</i>	<i>3,28</i>

La Tav. nr. 10 sposta l'attenzione sul lavoro.

In generale, questo ambito registra un livello di soddisfazione abbastanza elevato, soprattutto in riferimento alla domanda 2, che evidenzia un generalizzato grado di autostima (4,19).

La dotazione di risorse e strumenti forniti dal Comune per lo svolgimento del proprio lavoro (2,4) è, invece, giudicata insufficiente.

Contenuto, ma in ogni caso sufficiente, il senso di realizzazione personale che gli intervistati ottengono grazie al loro lavoro (3,28).

Tav. nr. 11- I miei colleghi.

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
----------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	--------------

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	
<i>G.01La mia organizzazione investe sulle persone.....</i>	<i>43</i>	<i>14</i>	<i>13</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>0</i>	<i>2,10</i>
<i>G.02Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro</i>	<i>25</i>	<i>16</i>	<i>19</i>	<i>7</i>	<i>16</i>	<i>1</i>	<i>2,71</i>
<i>G.03I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti</i>	<i>35</i>	<i>10</i>	<i>13</i>	<i>10</i>	<i>12</i>	<i>1</i>	<i>2,46</i>
<i>G04-La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata</i>	<i>36</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>12</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>2,29</i>
<i>G05-La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita</i>	<i>35</i>	<i>8</i>	<i>15</i>	<i>15</i>	<i>9</i>	<i>0</i>	<i>2,45</i>

Il risultato in questa ambito evidenzia un valore di soddisfazione medio globalmente negativo, in particolare per la domanda 1 (2,10), che appare coerente con la percezione negativa circa l'attenzione da parte dell'Amministrazione nei confronti del capitale umano, già emersa con la domanda D3 (2,22). Si denota una celata insofferenza verso il mancato compimento di azioni migliorative.

In tale ambito sarebbe opportuna una maggiore attenzione dell'Amministrazione verso un aumento di formazione professionale che, migliorando la professionalità dei singoli, porterebbe ad importanti vantaggi per l'intera organizzazione comunale.

Il senso di appartenenza e l'immagine dell'Ente percepiti dai partecipanti all'indagine sono illustrati, rispettivamente, nelle Tabella 13 e 14.

Tav. nr. 13- Il senso di appartenenza.

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
<i>H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente</i>	18	12	15	13	22	6	3,31
<i>H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato</i>	3	6	6	14	41	14	4,5
<i>H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente</i>	10	3	11	8	38	13	4,20
<i>H.04-I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori</i>	25	15	20	11	10	1	2,62
<i>H.05-Se potessi, comunque cambierei ente</i>	25	6	7	11	29	5	3,33

In questo ambito il risultato è complessivamente positivo ed evidenzia un certo grado di attaccamento e di identificazione con l'Ente, nonostante tutti i problemi evidenziati dai dipendenti. In considerazione di valutazioni non propriamente positive ottenute in altri ambiti, forse ci si sarebbe aspettata un risposta diversa. Ma probabilmente la sicurezza del posto di lavoro e la consapevolezza che anche al di fuori di questo contesto vi sono problemi e contraddizioni, rende evidentemente il lavorare nel Comune di Vibo Valentia ancora un obiettivo da salvaguardare. Una sottolineatura merita, comunque, la condivisione dei valori e dei comportamenti praticati all'interno dell'ente che si colloca ad un livello decisamente inferiore rispetto alle altre medie (2,62).

Tav. nr. 14- L'immagine della mia amministrazione.

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
----------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	--------------

<i>I.01La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività</i>	5	3	12	15	40	9	4,29
<i>I.02Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività</i>	12	7	18	10	31	4	3,64
<i>H.03-La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività</i>	12	8	17	11	30	4	3,62

Complessivamente anche questo ambito fa registrare un valore di soddisfazione positivo. In dettaglio si può vedere chiaramente come il livello di soddisfazione maggiore si registra in corrispondenza della prima domanda (4,29), per diminuire riguardo alla percezione della considerazione che del Comune ne avrebbero gli utenti e la gente in generale. Se un livello di considerazione relativamente elevato da parte dei familiari e delle persone vicine ai dipendenti era prevedibile, anche in considerazione dell'attuale situazione del mercato del lavoro e, quindi, interpretabile facilmente, il risultato più basso alle domande 2 e 3 potrebbe essere imputabile ad un difetto di comunicazione sugli obiettivi strategici e sui relativi programmi realizzativi

IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.

Questa parte del questionario si propone di verificare il livello di condivisione del sistema di valutazione adottato dall'ente.

In particolare, essa si compone di tre sezioni: *“L-La mia organizzazione”*, *“M-Le mie*

performance” ed “N-Il funzionamento del sistema”.

La Tavola nr. 15 analizza il grado di conoscenza e di condivisione delle strategie dell'ente da parte dei partecipanti all'indagine e, successivamente, monitora il livello di chiarezza con il quale sono comunicati i risultati conseguiti dall'ente, nonché il contributo fornito da ciascuno dei dipendenti per il loro raggiungimento.

Tav. nr. 15-La mia organizzazione.

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
<i>L..01Conosco le strategie della mia amministrazione</i>	34	11	18	11	11	1	2,5
<i>L..02Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione</i>	21	15	19	13	14	1	2,84
<i>L..03Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione</i>	20	14	23	12	13	2	2,88
<i>L..04E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione</i>	19	12	17	12	21	5	3,22

In questo ambito le risposte sono sostanzialmente negative, sembrano esprimere una percezione generalizzata e alquanto problematica dell'agire del Comune.

A fronte di un buon convincimento dell'impegno personale per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione (3,22), che potrebbe essere spiegato dalla buona autonomia nella conduzione della propria attività lavorativa del personale dipendente, corrisponde una insufficiente conoscenza sia delle strategie (2,5) e degli obiettivi (2,84) che dei risultati delle attività dell'Amministrazione (2,88).

Tav. nr. 16- Le mie performance.

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
<i>M.01Ritengo di essere valutato sulla base di</i>							

<i>elementi importanti del mio lavoro</i>	<i>31</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>13</i>	<i>12</i>	<i>1</i>	<i>2,58</i>
<i>M..02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro</i>	<i>27</i>	<i>9</i>	<i>17</i>	<i>15</i>	<i>15</i>	<i>0</i>	<i>2,78</i>
<i>M..03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro</i>	<i>37</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>2,34</i>
<i>M..04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati</i>	<i>38</i>	<i>13</i>	<i>13</i>	<i>10</i>	<i>9</i>	<i>0</i>	<i>2,92</i>

I livelli di bassa soddisfazione registrati confermano la non chiarezza dei metodi di valutazione e la disinformazione rispetto al possibile miglioramento dei risultati prodotti. I risultati complessivi di questo ambito suggeriscono le seguenti ulteriori considerazioni:

- appare percepito come “ carente” il *feedback* da parte dell’amministrazione sulla qualità, utilità e valutazione del lavoro svolto dal singolo;
- si ritengono carenti le indicazioni e le strategie finalizzate al miglioramento dei risultati conseguiti e/o delle attività svolte;
- il “funzionamento” del sistema organizzativo (assegnazione dei compiti, ambiti e limiti di autonomia, verifica dei risultati e feedback al singolo) appare più il risultato di “fortunate coincidenze” che di una razionale progettazione organizzativa.

Tav. nr. 17-II funzionamento del sistema

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
<i>N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel</i>							

<i>definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro</i>	35	12	15	15	4	1	2,31
<i>N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance</i>	40	14	11	11	5	0	2,09
<i>N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance</i>	31	9	14	7	13	1	2,53
<i>N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci</i>	44	9	9	5	7	0	1,94
<i>N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato illustrato adeguatamente</i>	41	10	11	6	4	0	1,91

I risultati mediamente negativi evidenziano una forte sfiducia nelle valutazioni meritocratiche e una insoddisfacente informazione sui sistemi di misurazione della performance.

Appare confermata una lacuna nel processo di diffusione e circolazione delle informazione all'interno dell' Ente sia in ordine alla *mission* e, conseguentemente, in ordine agli obiettivi strategici ed operativi da perseguire, sia con riferimento al sistema di misurazione della performance (organizzativa ed individuale) adottato.

QUESTIONARIO SULLA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Gli ambiti O e P del questionario hanno preso in esame il rapporto tra dipendente e superiore gerarchico, rispetto alle tematiche della crescita professionale e del riconoscimento

dei meriti (equità).

I risultati che emergono dall'analisi sono alquanto simili per entrambi i settori e consentono, quindi, di esaminarli congiuntamente.

In entrambi i settori, si registra un valore medio moderatamente positivo, segno che la considerazione del responsabile da parte dei dipendenti è, tutto sommato, accettabile.

Da questo quadro emerge, quindi, una figura di responsabile tecnicamente competente e unanimemente incline ad ascoltare ed a venire incontro alle necessità ed ai bisogni del dipendente, ma non fortemente capace di esercitare il proprio ruolo manageriale e di affrontare le criticità.

Sembra in effetti una conferma della valutazione sostanzialmente negativa del sistema di sviluppo professionale e di valutazione della performance.

In altre parole, il responsabile è vincolato, nella sua azione manageriale, da un sistema che non è trasparente, non premia in modo adeguato il merito, non esprime un modello condiviso di valutazione della performance.

Tav. nr. 18-II mio capo e la mia crescita.

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
<i>O.01Mi aiuta a capire come raggiungere gli obiettivi</i>	33	11	11	3	20	4	2,73
<i>O.02Riesce a motivarmi...</i>	29	13	15	5	17	4	2,87
<i>O.03E' sensibile ai miei bisogni</i>	23	9	13	7	25	5	3,20
<i>O.04Riconosce quando svolgo bene il lavoro</i>	20	8	13	8	28	6	3,40
<i>O.05Mi ascolta ed è disponibile a considerare le mie proposte</i>	24	8	11	6	28	5	3,25

Tav. nr. 19-II mio capo e l'equità.

<i>Domanda</i>	<i>Risposta 1</i>	<i>Risposta 2</i>	<i>Risposta 3</i>	<i>Risposta 4</i>	<i>Risposta 5</i>	<i>Risposta 6</i>	<i>Media</i>
<i>P.01Agisce</i>							

<i>con equità, in base alla mia percezione</i>	27	8	15	5	22	4	2,98
<i>P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro</i>	27	10	14	7	21	2	2,88
<i>P.03 Gestisce efficacemente i problemi, criticità e conflitti</i>	24	8	14	7	25	3	3,12
<i>P.04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore</i>	20	7	10	9	28	6	3,45

Considerazioni conclusive e proposte d'intervento

In premessa si evidenzia che, dall'analisi dei dati evidenziati, si riscontra una scarsa partecipazione all'indagine (42,05% del personale dipendente), nonostante i solleciti inviati

dallo scrivente Organismo ai dipendenti, nonché ai Dirigenti in sede di colloqui. Una riflessione in merito induce a pensare ad una generalizzata diffidenza nei confronti di tale strumento, ovvero ad un senso di rassegnazione rispetto alla possibilità di miglioramento del clima organizzativo, in considerazione della condizione di disagio lavorativo percepita. Tenuto presente che l'anonimato della rilevazione avrebbe garantito la più ampia libertà di espressione, il Nucleo di Valutazione si sarebbe aspettato un maggiore coinvolgimento, che avrebbe reso l'indagine più significativa. Nonostante il dato parziale, tuttavia, sono emerse alcune criticità/aree di miglioramento su cui è opportuno richiamare l'attenzione. In particolare, si invitano gli organi competenti ad incrementare gli strumenti di tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'informazione e formazione sui rischi connessi al luogo di lavoro, sul rispetto maggiore del divieto di fumare, sulle caratteristiche dei luoghi di lavoro. Si segnala inoltre una carente condivisione della *mission* aziendale dell'Ente e delle strategie perseguite, che si manifesta in un giudizio negativo degli intervistati in merito all'equità dell'amministrazione e al funzionamento del sistema di valutazione. Ci si augura, pertanto, che dagli organi preposti vi sia un maggiore coinvolgimento delle risorse umane circa gli obiettivi da perseguire e i criteri di valutazione, al fine di declinare la differenziazione della performance dei dipendenti ed informare al meglio gli stessi sul miglioramento dei risultati. Inoltre si evidenzia la necessità di una formazione diffusa rivolta a tutto il personale per lo sviluppo del ruolo e l'aggiornamento delle competenze, al fine di incrementare la motivazione collegata allo sviluppo professionale ed il senso di appartenenza all'Ente. Con riferimento a quest'ultimo profilo, anzi, è auspicabile che con saggezza ciascuno dei dipendenti maturi e migliori il senso di appartenenza all'ente, che è foriero di entusiasmo ed orgoglio per i risultati ottenuti con il proprio impegno quotidiano. In conclusione, il Nucleo di Valutazione, segnalando che la presente relazione non ha precedenti per effettuare comparazioni, auspica una maggiore partecipazione per l'indagine che sarà effettuata il prossimo anno, riferita al 2016, al fine di rilevare i miglioramenti che saranno conseguiti.

Sommario

Normativa di riferimento	pag. 1
---------------------------------------	---------------

Metodo d'indagine.....	pag. 1
Finalità	pag. 3
L'analisi dei dati.....	pag. 4
Sezione prima: i partecipanti all'indagine	pag. 5
Sezione seconda: le tre aree di rilevazione.....	pag. 8
- Il benessere organizzativo.....	pag. 8
- Il grado di condivisione del sistema di valutazione.....	pag. 19
- La valutazione del superiore gerarchico.....	pag. 21
Considerazioni conclusive e proposte d'intervento.....	pag. 24



***RELAZIONE SUL
BENESSERE
ORGANIZZATIVO
ANNO 2015***

*Nucleo di Valutazione del
Comune di
VIBO VALENTIA*

*Presidente Dott. Francesco Miceli
Componente Avv. Claudia Mirabito
Componente Avv. Giovanni Macri*

