



Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione
(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

Indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico (art. 14, comma 5, del d. lgs del 27 ottobre 2009, N. 150) anno 2013 – Relazione.-

A conclusione dell'indagine sul personale dipendente, effettuata nell'anno 2013, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico (art. 14, comma 5, del d. lgs del 27 ottobre 2009, N. 150), mediante l'inserimento dei questionari - con i modelli in precedenza forniti dall'A.N.A.C. - sull'applicazione Web resa disponibile dell'Autorità medesima lo scorso 28 novembre e a seguito della elaborazione dei dati acquisiti, si rassegna la seguente relazione.

§ 1 – PREMESSA E FINALITA' DELL'INDAGINE

Le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona-lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul personale dipendente, oggetto della presente, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 *“volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale”*.

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.



Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione

(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

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.

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, citato 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.

È bene sottolineare, infine, che l'introduzione delle indagini in argomento offre l'opportunità di analizzare tutti i risultati e procedere ad una loro sintesi, per trarne elementi utili in una prospettiva di crescita e di sviluppo.

§ 2 – METODOLOGIA

Nello sviluppo dell'indagine sul personale dipendente avviene nel rispetto dei seguenti principi:

- Anonimato della rilevazione;
- Trasparenza dei risultati;

Anonimato della rilevazione - Ciascun dipendente, nella compilazione del questionario, per poter esprimere le proprie opinioni con sincerità, deve sapere che le proprie risposte non possono essere ricondotte alla sua persona. La garanzia dell'anonimato è un principio irrinunciabile, in assenza del quale si rischia di vanificare la finalità dell'indagine.

Trasparenza dei risultati - Per non compromettere le future indagini sul benessere organizzativo, i risultati al termine della rilevazione sono pubblicati.

Il ricorso a queste iniziative, infatti, generalmente induce, nei confronti del personale coinvolto, aspettative legate soprattutto alle possibilità di miglioramento generale che tali indagini sono in grado di suggerire. La mancata presentazione dei risultati e la non implementazione delle necessarie azioni volte a rimuovere o ridimensionare le problematiche emerse dalle indagini può demotivare il personale dipendente.



Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione
(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

§ 3 - IL QUESTIONARIO

Il questionario per l'indagine sul personale dipendente, è strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande.

Gli ambiti di indagine - Ogni ambito prende in considerazione alcuni degli aspetti più rappresentativi della specifica indagine e l'insieme degli ambiti descrive l'intero fenomeno analizzato. La sequenza degli ambiti riflette l'evoluzione e lo sviluppo che i concetti presi in esame hanno fatto registrare nel sistema giuridico e nella realtà sociale.

Le domande del questionario - Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande 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.

La scheda anagrafica del questionario - Posto che i risultati di ogni indagine possono essere elaborati sia in forma aggregata, sia in relazione a specifiche caratteristiche, il questionario prevede la rilevazione, per ciascun dipendente coinvolto, delle seguenti informazioni di tipo anagrafico e lavorativo:

- Genere
- Tipo di contratto
- Fascia di età
- Anzianità di servizio
- Qualifica

L'elaborazione dei risultati in relazione a dette informazioni permette all'amministrazione di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti sulla base dell'appartenenza di genere, della titolarità di un contratto di lavoro stabile o precario, della età anagrafica, della esperienza maturata, della collocazione nella scala gerarchica, con particolare riferimento alla distinzione tra categoria dirigenziale e non dirigenziale.

La scala di misurazione - L'obiettivo delle indagini oggetto della presente è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento. Per tale motivo, appare utile l'utilizzo di metodologie, tratte dalla ricerca sociale, che consentano di misurare concetti complessi e non direttamente osservabili, come nel caso del benessere organizzativo.

Si fa riferimento, in particolare, all'utilizzo delle cosiddette "tecniche delle scale" (scaling).



Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione

(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

Ancora, per consentire la comparabilità dei risultati si è 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".

Nella scelta operata nella presente indagine, invece, si è 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, da 1 a 6, che consente di determinare il punteggio.

L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante, laddove *per nulla* sta al *minimo grado di importanza attribuito* o *in totale disaccordo con l'affermazione* e *del tutto* sta al *massimo grado di importanza attribuito* o *in totale accordo con l'affermazione*.

Esempio:

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



Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione

(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

§ 4 – PERSONALE COINVOLTO

La presente indagine, è stata condotta dallo scrivente O.I.V. mediante il coinvolgimento di tutte le rappresentanze sindacali unitarie aziendali che hanno collaborato per promuovere tra i dipendenti l'iniziativa, nonché di tutto il personale al quale è stata presentata l'iniziativa medesima nel corso di appositi incontri.

Il personale che ha ritenuto di collaborare all'indagine, mediante la compilazione del questionario, è stato di N. 88 unità su un totale di n. 121 unità di personale in servizio, pari al 72,72%, pertanto il campione è a da ritenersi molto rappresentativo e, conseguentemente, le risultanze dell'indagine medesima.

Ancora, le percentuali di risposte del personale che ha partecipato all'indagine, distinte per ambito, sono quelle risultanti dal prospetto che segue.

Percentuale di risposte per ambito	
Domanda	%
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	91%
B - Le discriminazioni	81%
C - L'equità nella mia amministrazione	92%
D - Carriera e sviluppo professionale	92%
E - Il mio lavoro	91%
F - I miei colleghi	92%
G - Il contesto del mio lavoro	92%
H - Il senso di appartenenza	93%
I - L'immagine della mia amministrazione	92%
Importanza degli ambiti di indagine	91%
L - La mia organizzazione	92%
M - Le mie performance	92%
N - Il funzionamento del sistema	92%
O - Il mio capo e la mia crescita	93%
P - Il mio capo e l'equità	91%



Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione

(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

§ 5 – LE RISULTANZE DELL’INDAGINE

Questionario N.1 – Benessere organizzativo

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	51	8	15	4	1	3	1,84
A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	11	11	21	15	8	14	3,5
A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	30	15	14	14	4	4	2,49
A.04 - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	34	10	6	11	8	12	4,19
A.05 - Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	38	7	7	8	10	10	4,31
A.06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	15	7	6	5	15	33	4,2
A.07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	6	9	18	20	15	9	3,73
A.08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	11	5	16	20	12	13	3,73
A.09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	26	9	10	14	9	13	3,88



Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione

(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

B - Le discriminazioni							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	17	4	12	18	11	16	3,64
B.02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	18	5	7	12	10	21	3,74
B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	9	1	1	3	12	50	5,08
B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	37	7	5	7	6	16	4,18
B.05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	6	2	1	4	12	50	5,19
B.06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	7	2	3	2	11	51	5,12
B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	40	5	1	5	17	11	4,16
B.08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	9	0	1	2	14	48	5,11
B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	9	1	2	5	10	11	4,03

C - L'equità nella mia amministrazione							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	35	12	21	6	3	5	2,33
C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	36	11	20	7	5	2	2,26
C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	40	12	11	5	7	7	2,37
C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	42	10	12	7	5	6	2,28
C.05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	26	4	14	18	8	12	3,17



Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione

(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

D – Carriera e sviluppo professionale							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
D.01 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	43	10	14	7	5	3	2,15
D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	52	12	9	4	2	3	1,79
D.03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	37	14	18	8	2	3	2,18
D.04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	26	8	11	9	18	8	3,11
D.05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	33	7	11	13	8	9	2,79

E - Il mio lavoro							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
E.01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	3	2	11	10	18	36	4,82
E.02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	3	1	4	5	32	37	5,11
E.03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	18	12	21	9	8	12	3,16
E.04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	3	3	11	14	23	25	4,59
E.05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	16	3	10	12	19	22	3,99

F - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
F.01 - Mi sento parte di una squadra	24	4	9	13	8	22	3,54
F.02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	1	1	1	11	20	48	5,34
F.03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4	2	6	17	21	33	4,78
F.04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	14	3	14	17	13	21	3,91
F.05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	15	16	15	11	11	14	3,35



Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione

(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

G - Il contesto del mio lavoro							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	37	17	17	6	2	2	2,07
G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	18	14	13	21	9	8	3,16
G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	23	11	12	21	11	4	2,98
G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	27	17	12	17	4	5	2,62
G.05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	26	12	18	12	9	4	2,73

H - Il senso di appartenenza							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
H.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	20	14	9	14	8	17	3,33
H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	1	2	5	7	28	40	5,16
H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4	3	7	9	23	36	4,85
H.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	24	8	17	15	9	9	3,05
H.05 - Se potessi, comunque cambierei ente	13	5	5	15	17	27	2,79

I - L'immagine della mia amministrazione							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
I.01 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	15	4	10	10	24	19	3,99
I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	18	6	17	12	11	17	3,53
I.03 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	16	9	19	10	12	16	3,5



Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione

(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

Questionario 2 – Grado di condivisione del sistema di valutazione

L - La mia organizzazione							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	48	10	10	9	2	3	1,98
L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	42	10	11	12	3	3	2,17
L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	42	11	16	8	1	3	2,06
L.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	10	4	17	16	19	17	3,98

M - Le mie performance							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
M.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	29	12	19	11	7	4	2,6
M.02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	16	9	19	13	11	13	3,41
M.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	39	10	12	10	6	5	2,38
M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	31	19	14	7	5	6	2,44

N - Il funzionamento del sistema							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
N.01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	29	6	19	11	13	4	2,82
N.02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	37	15	16	7	3	2	2,12
N.03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	32	11	17	8	5	8	2,59
N.04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	48	20	4	4	1	4	1,79
N.05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	52	13	7	5	1	3	1,75



Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione

(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

Questionario N. 3 - Valutazione del superiore gerarchico

O - Il mio capo e la crescita							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
O.01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	30	8	20	9	6	9	2,76
O.02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	26	9	18	10	9	9	2,93
O.03 - È sensibile ai miei bisogni personali	16	6	8	13	17	23	3,94
O.04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	14	5	14	11	17	21	3,91
O.05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	18	8	8	13	18	17	3,68

P - Il mio capo							
Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
P.01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	19	8	19	19	5	10	3,16
P.02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	16	8	25	15	8	9	3,22
P.03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	16	11	19	18	7	8	3,16
P.04 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	8	8	12	11	19	23	4,16

Dott. Salvatore Di Marca