

2015

Comune di Mazara del Vallo - Indagine sul benessere organizzativo

Art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150



Sommario

Premessa	3
1. Chi ha risposto al questionario	6
2. Sezione A – Il benessere organizzativo.....	8
3. Sezione B – Grado di condivisione del sistema di valutazione	18
4. Sezione C – La valutazione del superiore gerarchico	21
5. Sintesi dei risultati	23

Premessa

Il presente documento illustra i risultati dell'indagine, per l'anno 2015, sul personale dipendente del Comune di Mazara del Vallo volta 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, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 (di seguito decreto).

L'indagine è stata effettuata utilizzando le linee guida ed i modelli predisposti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), riportati in allegato al presente documento.

La rilevazione riguarda i seguenti tre specifici ambiti del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa.

- Il benessere organizzativo
- Il grado di condivisione del sistema di valutazione
- La valutazione del 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.

L'insieme delle informazioni contribuiscono a definire un concetto più ampio di benessere organizzativo.

I risultati della presente indagine sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto.

Si precisa che alcune domande hanno una polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04,B.07, H.05), e pertanto l'interpretazione dei risultati va letta in senso inversa.

La scala di misurazione

L'obiettivo dell'indagine è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento.

Per tale motivo, è necessario 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).

Per consentire la comparabilità dei risultati, la delibera 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".

Nella scelta operata dalla delibera CIVIT, 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 che consentirà di determinare il punteggio.

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

La metodologia di rilevazione

Per la realizzazione della rilevazione sul personale dipendente, anche in relazione alle dimensioni dell'organico, si è fatto ricorso ad un'indagine totale coinvolgendo tutti i dipendenti, attraverso i dirigenti. La tecnica utilizzata è stata quella dell'auto-compilazione manuale del questionario.

I questionari sono stati messi a disposizione di tutti i dipendenti.




La elaborazione dei dati

I questionari, sono stati acquisiti in busta chiusa dai dirigenti dei settori e consegnati al Nucleo di valutazione che ha provveduto ad elaborarli mediante l'impostazione di un foglio elettronico che ha consentito l'elaborazione di dati ed informazioni aggiuntive. In particolare la distribuzione per il tramite dei capi settore ha consentito la elaborazione di informazioni distinti per settore, consentendo, quindi un confronto tra gli stessi.

L'interpretazione dei dati

In considerazione dei valori della scala Linker da 1 a 6, convenzionalmente viene fissata una soglia di soddisfazione o standard qualitativo pari a 3,78 punti rappresentato dai grafici da una linea rossa.

(il valore 3,78 corrisponde al punteggio 6, considerato la sufficienza, in corrispondenza di una scala da 1 a 10). Le tabelle contenenti i dati distinti per settore contengono delle icone di colore diverso a secondo il seguente punteggio:

-  Pallino Rosso: punteggio inferiore alla sufficienza 3,78
-  Pallino Giallo: Punteggio compreso tra 3,78 e 4,4
-  Pallino Verde: Punteggio superiore a 4,5 e fino a 6.

La rendicontazione

Ai sensi dell'art. 20, comma 3 del D.Lgs. 33/2013, il presente documento è pubblicato nel sito web del Comune di Mazara del Vallo nella sezione "Amministrazione trasparente/ Performance/ Benessere organizzativo".

Inoltre, i risultati saranno inseriti nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. B) del decreto), come previsto dalla delibera CiVIT n. 5 del 2012.

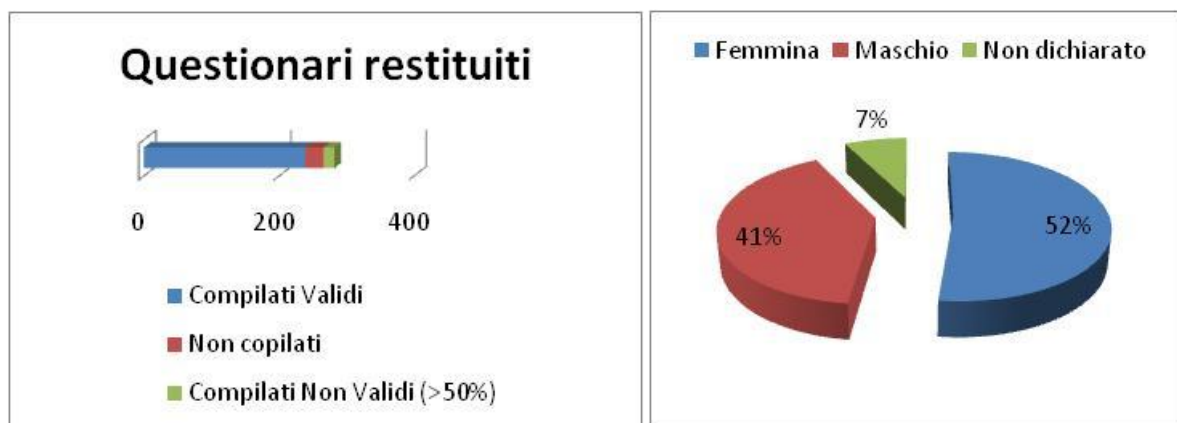
1. Chi ha risposto al questionario

La rilevazione è stata avviata con direttiva del segretario generale Prot. Gen. n. 0007864 del 5/2/2016 ad oggetto "Oggetto: Avvio Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 - Stress lavoro correlato - Consegna questionario ed istruzioni per la corretta compilazione" e si è conclusa il 29/2/2016. Per motivi organizzativi è stata data la possibilità al Corpo di PM di consegnare i questionari entro il 5/5/2016.

I Dirigenti dei settori hanno curato la consegna e la ricezione del questionario mediante la registrazione in un apposito elenco del personale assegnato. I dipendenti hanno apposto una firma accanto al proprio nome sia nel momento in cui gli è stato il questionario, sia all'atto della restituzione dello stesso avvenuta in busta chiusa. I Dirigenti hanno poi trasmesso le buste chiuse e l'elenco con le firme delle consegne e delle restituzioni all'organismo di valutazione tramite il Segretario Generale.

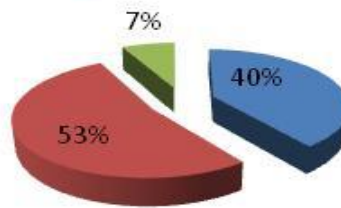
La seguente tabella indica, per ciascun settore, il numero dei dipendenti in servizio alla data della rilevazione ed il numero di questionari acquisiti, distinti tra validi, non validi (risposte inferiori al 50% delle domande) e non compilati (restituiti completamente in bianco).

Settore	Dipendenti			Questionari				%		
	a tempo Indet.	a tempo det.	TOTALE	restituiti	validi	non validi	Non compilati	questionari restituiti	questionari validi	validi/restituiti
1° settore	62	70	132	131	114	8	9	99%	86%	87%
2° settore	26	30	56	49	45	2	2	88%	80%	92%
3° settore	73	39	112	49	47	2	0	44%	42%	96%
4° settore	16	10	26	24	14	2	8	92%	54%	58%
PM	36	28	64	29	19	2	8	45%	30%	66%
Totale	213	177	390	282	239	16	27	72%	61%	85%



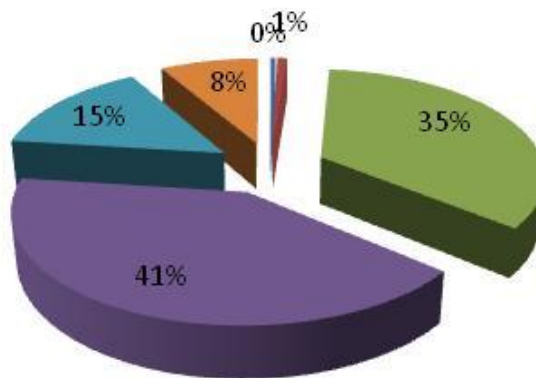
tipologia di contratto di lavoro

■ A tempo determinato ■ A tempo indeterminato ■ Non dichiarato



Classi di età

■ Fino a 30 anni ■ Dai 31 ai 40 anni ■ Dai 41 ai 50 anni
 ■ Dai 51 ai 60 anni ■ Oltre i 60 anni ■ Non dichiarato



Il numero di questionari restituiti è diminuito rispetto alla rilevazione dell'anno precedente, risultante complessivamente pari a circa il 72% del personale dipendente in servizio, rispetto all'87% del 2015.

Si evidenzia un'ottima partecipazione all'indagine da parte del personale del 1° (99%), del 2° (88%) e del 4° settore (94%) ed una scarsa partecipazione del personale del 3° settore (44%) e della PM (45%).

I dati evidenziano che i questionari validi sono stati predisposti in prevalenza da dipendenti donne con prevalenza di dipendenti con contratto a tempo indeterminato, di età compresa tra i 51 e i 60 anni.

Mediamente il 10% dei questionari restituiti non ha dichiarato le informazioni anagrafiche: molto probabilmente ciò è da attribuire alla "paura" di essere individuati.

2. Sezione A – Il benessere organizzativo

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 ed all’analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell’ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Punteggio Medio

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

A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,30
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,34
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,23
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, ...)	2,50
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	2,39
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	3,80
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	3,23
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3,34
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 ...)	2,90

* la domanda ha una polarità negativa



A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato			<i>Media</i>	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)		3,30	3,68	2,96	2,24	3,62	4,00
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione		3,34	3,79	2,94	2,35	3,75	3,88
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti		3,23	3,50	2,98	2,23	3,53	3,89
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, ...)		2,50	2,44	2,25	3,11	2,00	2,72
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		2,39	2,13	2,24	2,85	2,31	2,41
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare		3,80	4,25	3,96	2,84	4,71	3,22
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause		3,23	3,97	3,09	2,56	2,83	3,71
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili		3,34	3,88	2,95	2,67	3,67	3,53
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,		2,90	3,00	2,75	3,39	2,58	2,76

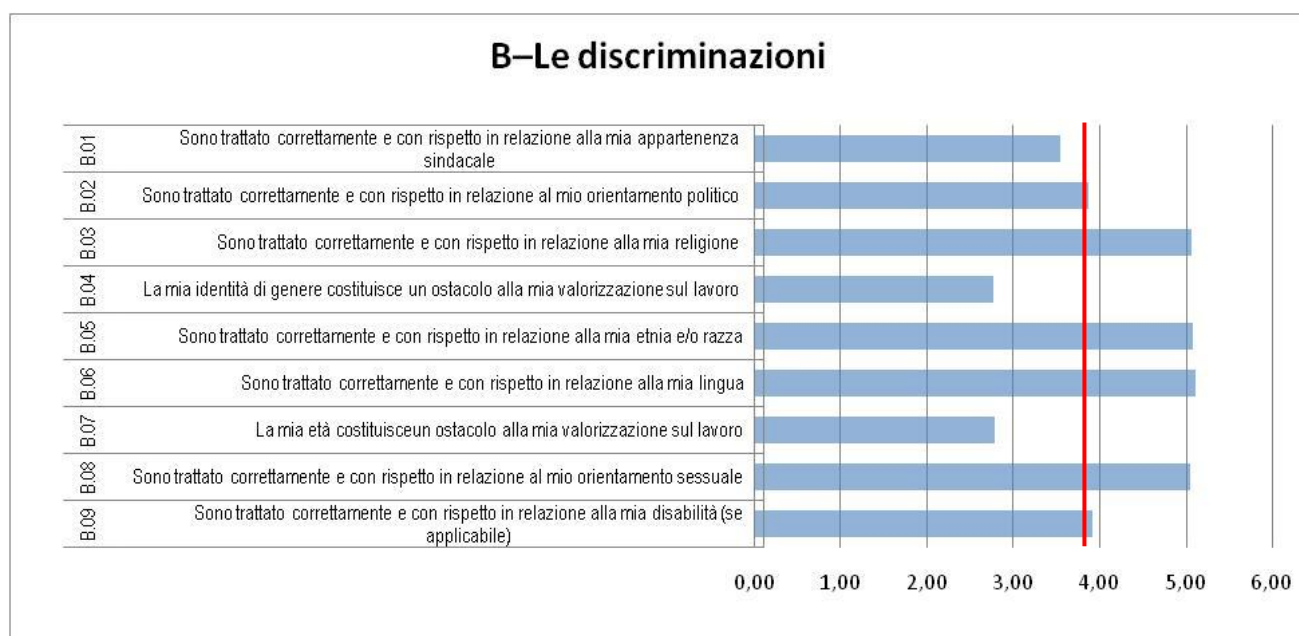
Punteggio Medio
A1 – Orario di lavoro presso il Comune di Mazara del Vallo

A1.01	L'articolazione attuale dell'orario di lavoro mi consente di smaltire con efficienza il carico di lavoro	3,11
A1.02	L'articolazione attuale dell'orario di lavoro soddisfa le esigenze dell'utenza finale	3,53
A1.03	L'articolazione attuale dell'orario di lavoro mi consente di conciliare gli impegni lavorativi con gli impegni familiari	3,69
A1.04	Sono d'accordo a modificare l'attuale articolazione dell'orario di lavoro	3,67

A1-1 – Orario di lavoro presso il Comune di Mazara del Vallo			<i>Media</i>	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
A1.01	L'articolazione attuale dell'orario di lavoro mi consente di smaltire con efficienza il carico di lavoro		3,11	4,10	2,70	2,52	2,93	3,32
A1.02	L'articolazione attuale dell'orario di lavoro soddisfa le esigenze dell'utenza finale		3,53	4,23	3,00	2,96	3,54	3,94
A1.03	L'articolazione attuale dell'orario di lavoro mi consente di conciliare gli impegni lavorativi con gli impegni familiari		3,69	3,96	3,57	3,19	4,36	3,39
A1.04	Sono d'accordo a modificare l'attuale articolazione dell'orario di lavoro		3,67	3,78	3,36	3,78	3,94	3,50

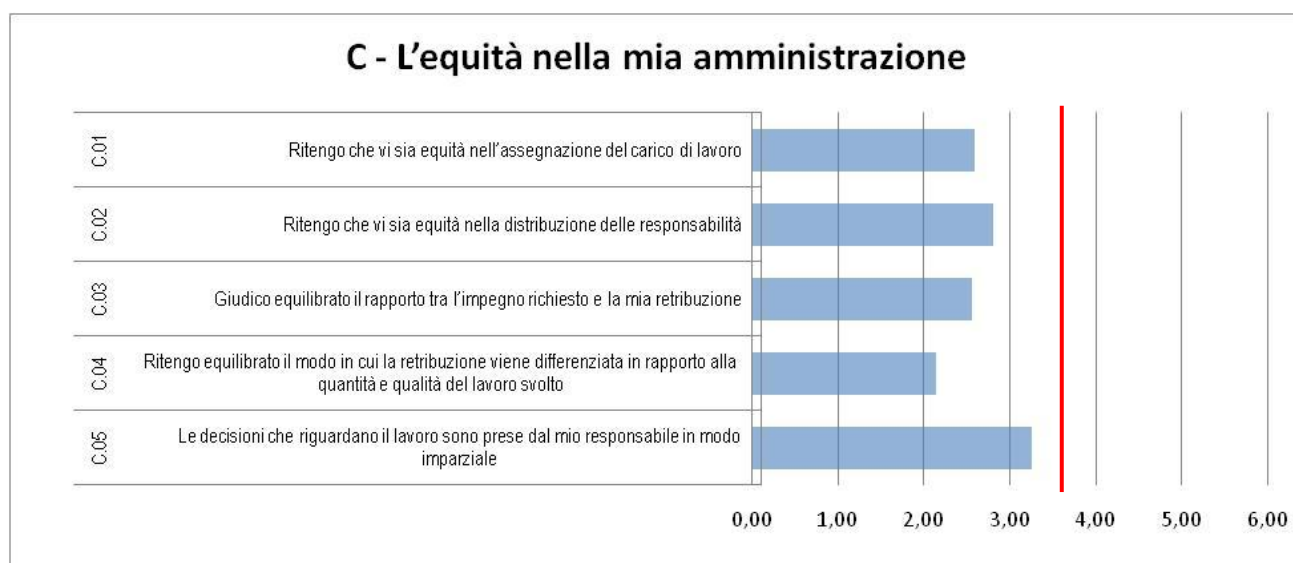
B. Le discriminazioni		Punteggio Medio
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	3,54
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	3,87
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,05
B.04*	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,76
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,08
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,10
B.07*	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,77
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,05
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (<i>se applicabile</i>)	3,92

* la domanda ha una polarità negativa



B-Le discriminazioni		<i>Media</i>	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	3,54	3,86	3,72	3,00	3,62	3,53
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	3,87	4,35	3,83	2,93	4,00	4,22
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,05	5,26	5,08	4,89	4,77	5,28
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,76	2,61	2,87	2,71	2,17	3,44
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,08	5,22	4,92	5,09	5,17	5,00
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,10	5,14	5,03	5,23	5,00	5,11
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,77	2,90	2,95	2,61	2,00	3,41
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,05	5,23	4,97	5,21	4,58	5,24
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (<i>se applicabile</i>)	3,92	4,50	3,35	3,74	4,00	4,00

C. L'equità nella mia amministrazione		Punteggio Medio
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2,59
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2,81
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,55
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,14
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,24



C - L'equità nella mia amministrazione		<i>Media</i>	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2,59	3,23	2,24	1,92	2,93	2,63
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2,81	3,04	2,36	1,71	3,67	3,25
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,55	2,81	2,37	1,62	3,00	2,95
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,14	2,49	2,12	1,62	2,07	2,42
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,24	3,84	2,93	2,64	3,86	2,95

D. Carriera e sviluppo professionale		Punteggio Medio
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,00
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	1,74
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	1,88
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,51
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	2,75



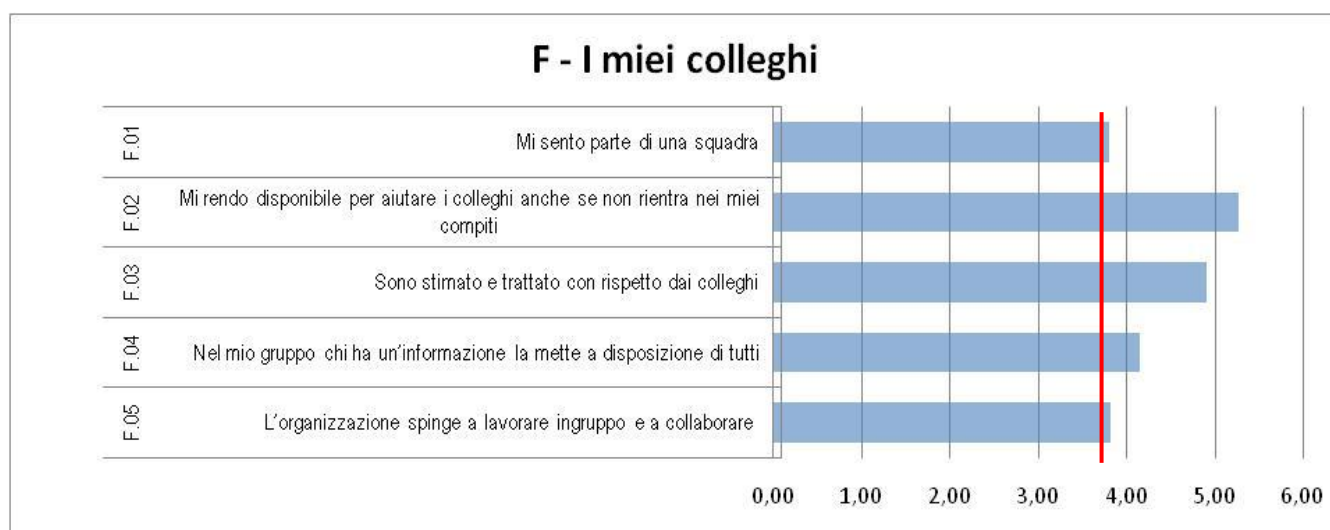
D - Carriera e sviluppo professionale		<i>Media</i>	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,00	2,50	1,69	1,58	2,31	1,89
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	1,74	1,95	1,50	1,40	2,07	1,80
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	1,88	2,50	1,67	1,56	2,00	1,68
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,51	4,03	2,87	3,34	4,29	3,05
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	2,75	3,39	2,17	2,26	3,77	2,16

E - Il mio lavoro		Punteggio Medio
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,20
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,81
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,13
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,55
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,89



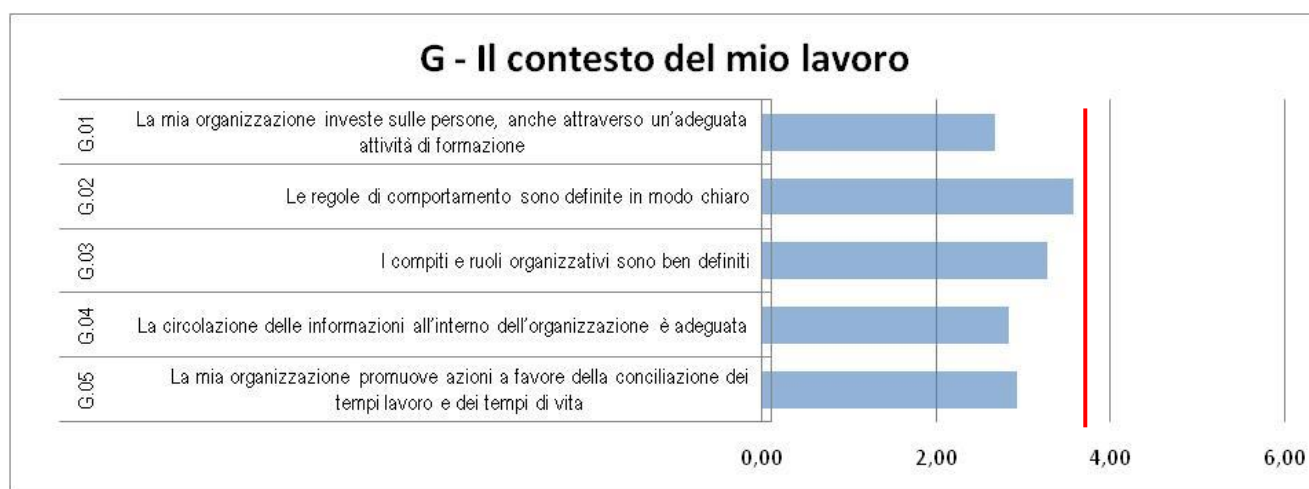
E - Il mio lavoro		<i>Media</i>	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,20	4,78	3,33	3,63	4,83	4,42
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,81	4,94	4,45	4,98	5,43	4,26
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,13	4,22	2,72	2,05	3,46	3,21
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,55	4,85	4,22	4,05	5,33	4,32
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,89	4,31	3,35	3,13	5,00	3,65

F - I miei colleghi		Punteggio Medio
F.01	Mi sento parte di una squadra	3,81
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,28
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,91
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,15
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,82



F - I miei colleghi		Media	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
F.01	Mi sento parte di una squadra	3,81	4,54	3,11	3,00	4,43	3,95
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,28	5,50	5,13	5,20	5,21	5,33
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,91	5,14	4,63	4,62	5,00	5,16
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,15	4,80	3,57	3,47	4,60	4,30
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,82	4,60	3,23	2,96	4,21	4,11

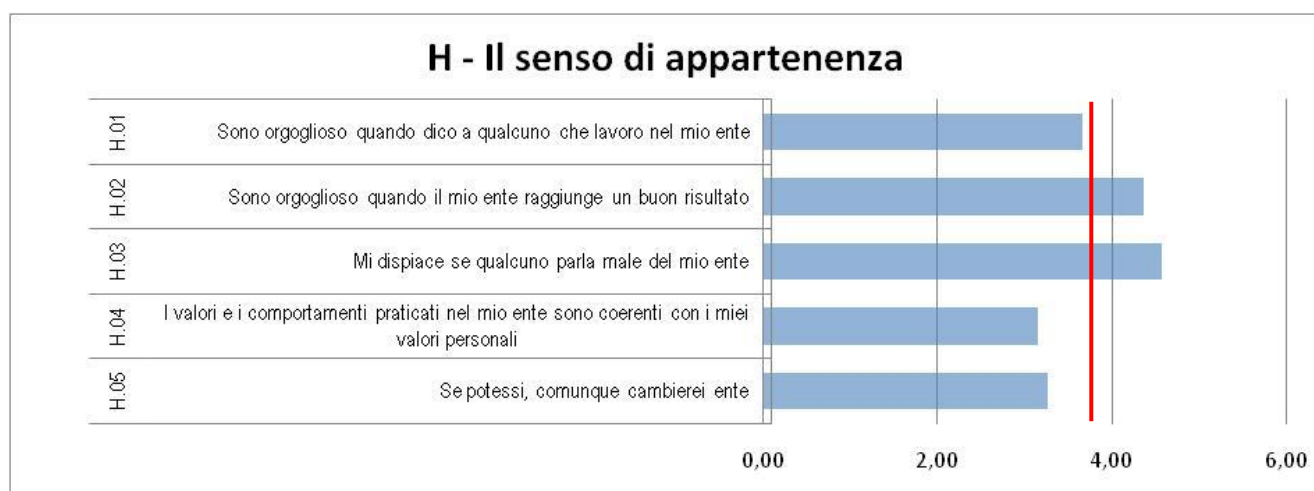
G - Il contesto del mio lavoro		Punteggio Medio
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,68
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,57
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,27
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,84
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	2,93



G - Il contesto del mio lavoro		Media	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,68	3,27	2,38	1,80	3,27	2,67
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,57	4,20	2,98	2,37	4,64	3,67
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,27	3,91	2,66	2,61	4,07	3,11
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,84	3,71	2,35	1,98	3,38	2,78
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	2,93	3,67	2,28	2,11	3,33	3,26

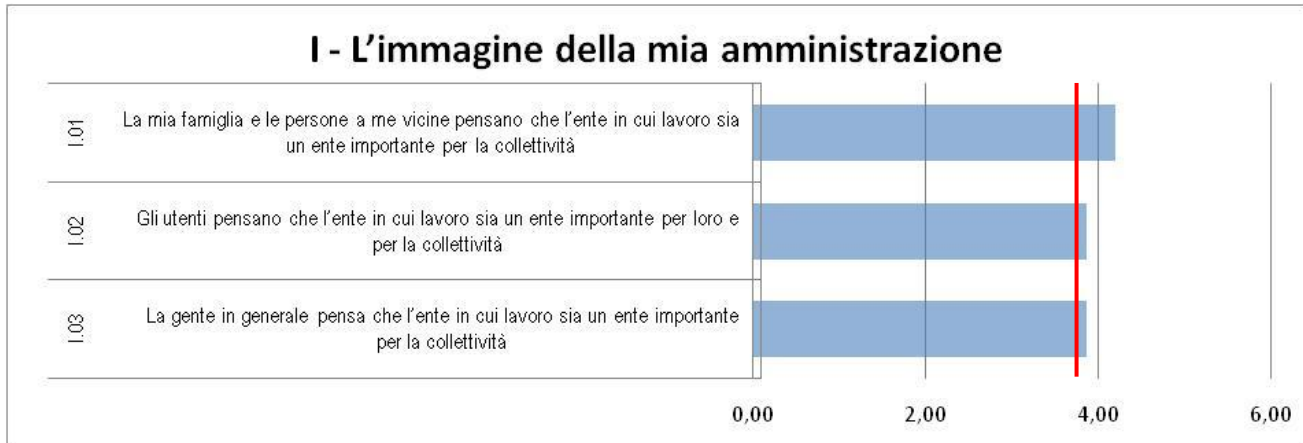
H - Il senso di appartenenza		Punteggio Medio
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,66
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,36
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,56
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,15
H.05*	Se potessi, comunque cambierei ente	3,26

* la domanda ha una polarità negativa



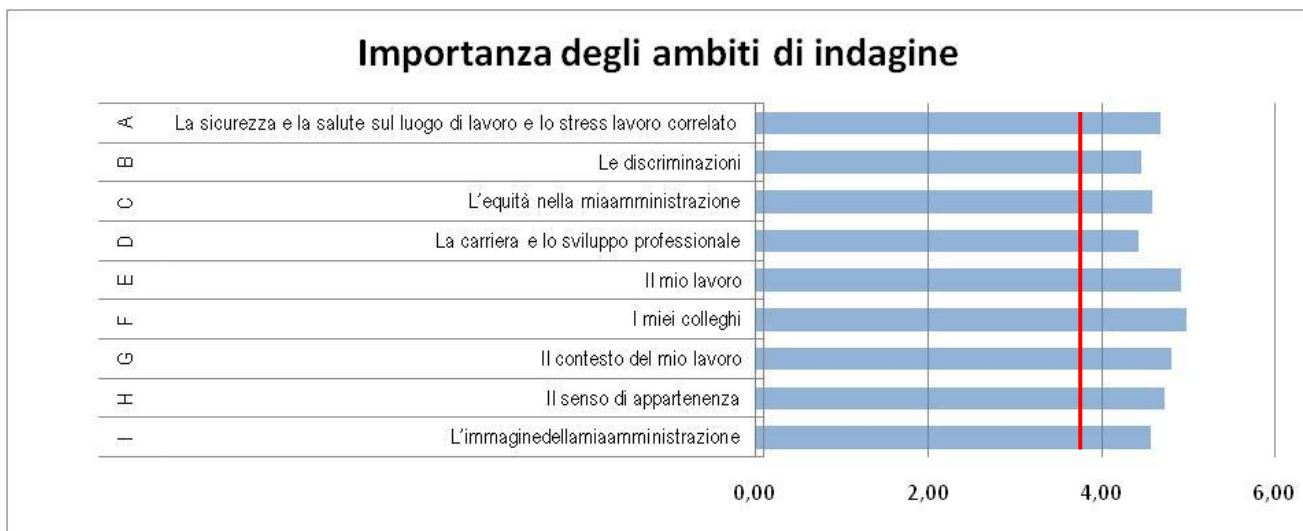
H - Il senso di appartenenza		<i>Media</i>	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,66	4,34	2,95	3,27	4,07	3,67
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,36	4,78	3,67	4,25	4,67	4,42
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,56	4,82	4,07	4,75	4,79	4,39
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,15	3,75	2,59	2,86	3,79	2,78
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	3,26	2,80	3,22	3,91	3,21	3,18

I - L'immagine della mia amministrazione		Punteggio Medio
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	4,20
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,86
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,86



I - L'immagine della mia amministrazione

I - L'immagine della mia amministrazione		Media	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
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	4,20	4,38	3,81	4,02	4,86	3,95
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,86	4,32	3,38	3,78	4,40	3,42
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,86	4,16	3,33	3,67	4,57	3,56



3. Sezione B - Grado di condivisione del sistema di valutazione

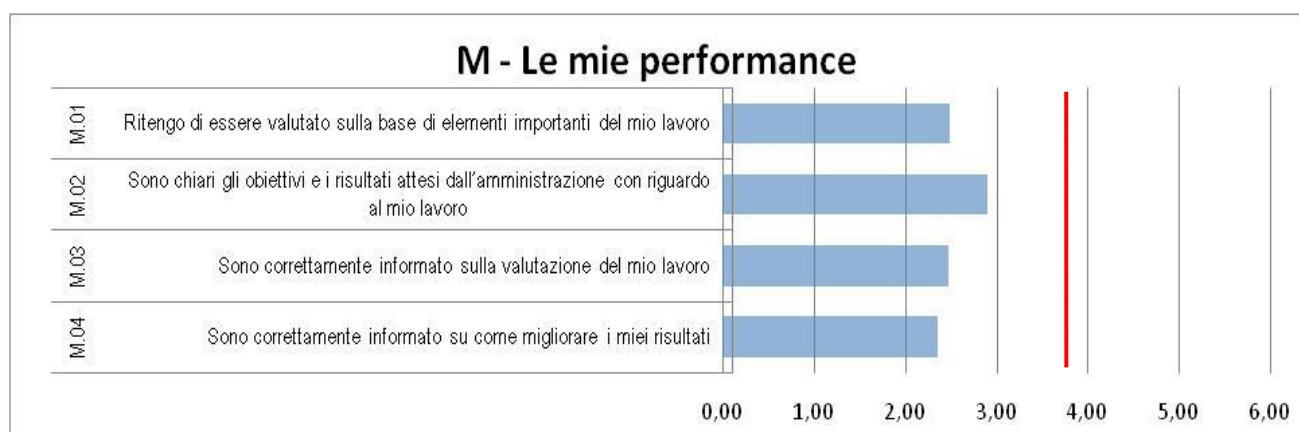
Per “grado di condivisione del sistema di valutazione” si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

L - La mia organizzazione		Punteggio Medio
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	2,26
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2,20
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,23
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,18



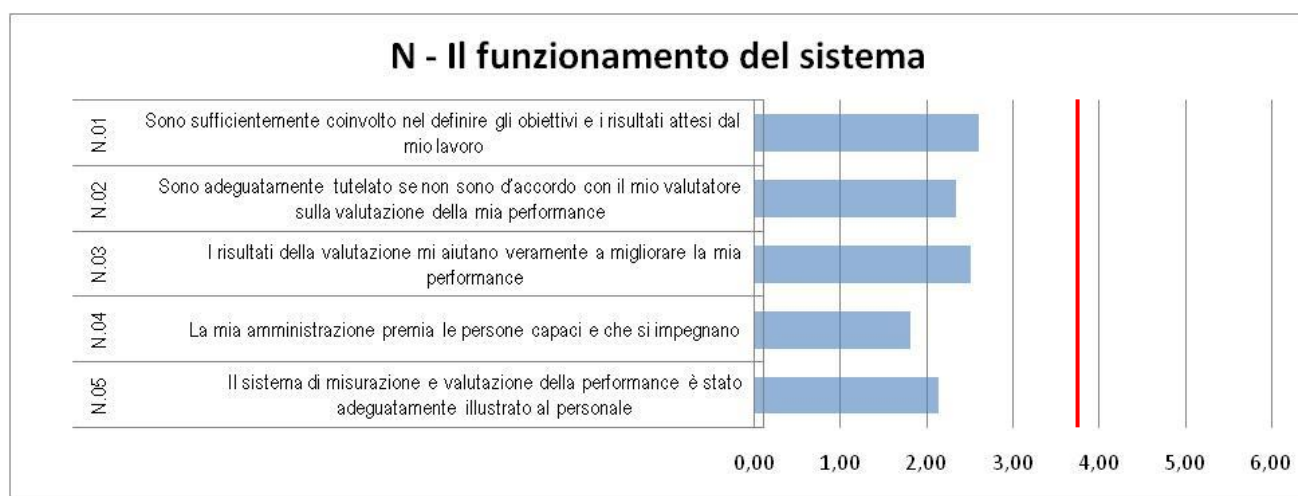
L - La mia organizzazione		Media	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	2,26	2,40	1,76	2,00	2,67	2,47
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2,20	2,53	1,79	1,85	2,45	2,39
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,23	2,75	1,79	1,98	2,42	2,22
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,18	4,10	2,23	3,07	3,33	3,18

M - Le mie performance		Punteggio Medio
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	2,49
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	2,90
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2,47
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	2,36



M - Le mie performance		<i>Media</i>	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	2,49	2,89	2,04	1,93	2,86	2,72
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	2,90	3,54	2,00	2,36	3,38	3,24
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2,47	2,92	1,89	1,71	3,27	2,56
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	2,36	2,88	1,69	1,73	2,93	2,56

N - Il funzionamento del sistema		Punteggio Medio
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	2,61
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	2,34
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,51
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	1,80
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,13



N - Il funzionamento del sistema		Media	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	2,61	3,17	1,75	1,89	3,23	3,00
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	2,34	2,85	1,85	1,65	3,09	2,25
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,51	3,01	1,90	1,78	3,33	2,50
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	1,80	2,32	1,49	1,46	2,06	1,69
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,13	2,71	1,76	1,59	2,91	1,69

4. Sezione C - La valutazione del superiore gerarchico

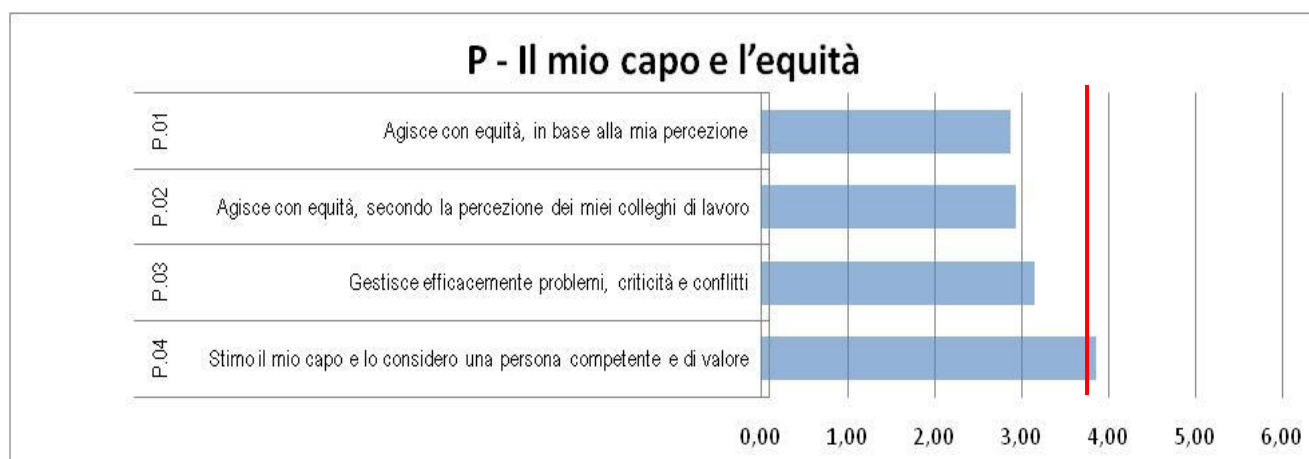
Per “valutazione del superiore gerarchico” si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

O - Il mio capo e la mia crescita		Punteggio Medio
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	2,64
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	2,73
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	2,96
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	3,17
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	2,96



O - Il mio capo e la mia crescita		Media	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	2,64	3,32	2,11	1,81	3,15	2,82
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	2,73	3,50	2,09	1,87	3,17	3,00
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	2,96	4,08	2,33	2,07	3,21	3,13
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	3,17	4,19	2,30	2,52	3,62	3,22
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	2,96	3,89	2,26	2,26	3,08	3,31

P - Il mio capo e l'equità		Punteggio Medio
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	2,87
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	2,93
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,14
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	3,85



P - Il mio capo e l'equità

P - Il mio capo e l'equità		Media	1° settore	2° settore	3° settore	4° settore	PM
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	2,87	3,53	2,26	2,24	3,38	2,94
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	2,93	3,50	2,16	2,24	3,54	3,20
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,14	4,10	2,30	2,45	3,46	3,41
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	3,85	4,77	3,00	3,20	4,07	4,20

5. Sintesi dei risultati

Le tabelle ed i grafici riportati nelle pagine precedenti restituiscono una situazione variegata ed in alcuni casi contraddittoria. In generale si riscontra un peggioramento in tutti gli indicatori oggetto di indagine rispetto all'anno precedente, con alcune eccezioni riscontrabili in specifici settori dell'ente.

Per quanto riguarda il fattore **“A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato”** gli elementi oggetto di indagine, ad eccezione del rispetto del divieto di fumo, non raggiungono la soglia convenzionale della sufficienza.

Molto lusinghieri, invece, sono stati i risultati riferiti alle tematiche discriminatorie ed, in particolare, ad eventuali molestie e comportamenti lesivi della propria dignità, o/e ad atti di mobbing.

Dall'esame delle risposte il dato significativo riguarda la sicurezza ed il comfort dei luoghi di lavoro che risulta non soddisfacente e poco adeguato allo svolgimento della propria attività lavorativa soprattutto nel 3° settore: ciò sicuramente incide sul livello qualitativo delle prestazioni e sulla motivazione individuale dei dipendenti.

Nonostante gli sforzi intrapresi negli anni precedenti, l'indagine evidenzia la necessità di incrementare gli strumenti di tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro con riferimento all'informazione e formazione sui rischi connessi ai luoghi di lavoro come risulta, in particolare, dalle risposte del 3° settore e della Polizia Municipale.

La nuova domanda introdotta per la rilevazione del 2015, volta ad indagare l'opinione dei dipendenti circa l'articolazione dell'orario di lavoro, non evidenzia una particolare esigenza di modifica del vigente orario di lavoro.

Per quanto riguarda il fattore **“B – Le discriminazioni”** il quadro complessivo è soddisfacente e non si segnala alcun elemento di criticità.

Le differenze di genere, orientamento politico, religioso ecc. non incidono sulle relazioni tra i dipendenti e tra dipendenti e dirigenti.

Le risposte del fattore **“C – L'equità nella mia amministrazione”** del questionario evidenziano delle incongruità: mentre si manifesta una diffusa condivisione sull'imparzialità delle scelte compiute dal responsabile si rileva una situazione di mancanza di equità sia nell'assegnazione dei carichi di lavoro e delle responsabilità, sia nel rapporto tra retribuzione ed impegno richiesto.

Anche per ciò che riguarda il fattore **“D – Carriera e sviluppo professionale”** si evidenzia, pur non raggiungendo la sufficienza, un lieve consenso al ruolo svolto dal dipendente, adeguato al proprio profilo professionale, ma, nello stesso tempo, emerge una certa insoddisfazione sulle possibilità dei singoli di un avanzamento di carriera legato ai meriti e sul potenziamento delle proprie capacità.

Il dato risulta coerente con il fatto che ad oggi i dipendenti non vedono prospettive di sviluppo economico correlato alle progressioni orizzontali e verticali connessi ai vincoli di bilancio e normativi nell'ottica di contenimento della spesa pubblica.

Per quanto riguarda i fattori **“E – Il mio lavoro”** e **“F – I miei colleghi”**, i dati suggeriscono l'idea di un sistema di relazioni orizzontali fra colleghi che favorisce la collaborazione e la produttività, in cui ciascuno ha un livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro e un bagaglio culturale e di competenze tale da garantire lo svolgimento dello stesso.

L'esame delle risposte al fattore **“G – Il contesto del mio lavoro”**, che indaga sugli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, evidenzia una scarsa soddisfazione del proprio contesto lavorativo e la richiesta di un'adeguata attività di formazione e di azioni migliorative dei tempi di lavoro e di vita.

In tale ambito sarebbe auspicabile un approfondimento dell'Amministrazione verso un aumento di formazione specialistica che porterebbe ad una migliore professionalità dei dipendenti con vantaggi per l'intera organizzazione comunale.

Nonostante ciò, i dati relativi al fattore **“H – Il senso di appartenenza”** evidenziano uno spiccato senso di attaccamento all'ente ed ai risultati che esso riesce a raggiungere.

Per il fattore **“I - L'immagine della mia amministrazione”** le risposte forniscono un quadro positivo, denotando una percezione positiva dell'immagine dell'Ente nella cerchia familiare ed amicale e nel contesto della collettività. Una percezione non sufficiente dell'immagine della propria amministrazione si nota nelle risposte del personale della Polizia Municipale.

La sezione B del questionario ha indagato sul grado di condivisione del sistema di valutazione. In questo caso, quasi tutti i risultati dei fattori “**L – La mia organizzazione**”, “**M – Le mie performance**” e “**N – Il funzionamento del sistema**”, hanno un punteggio al di sotto della soglia convenzionale della sufficienza. Si evidenzia una carenza della conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati dell’amministrazione, nonché dei criteri e metodi di valutazione delle proprie performance. Ciò manifesta la necessità di comunicare meglio al personale il nuovo sistema di valutazione, condividendone nel più breve tempo possibile la metodologia ed assegnando quanto prima a ciascun dirigente e dipendente gli obiettivi gestionali per la misurazione e valutazione della performance, coerentemente a quanto previsto dal D.lgs 150/2009 e dal CCDI 2013/2016.

Per quanto riguarda l’ultimo “step” del percorso d’indagine riferito alla valutazione del superiore gerarchico, i dipendenti nelle risposte dei fattori “**O - Il mio capo e la mia crescita**” esprimono una valutazione in generale insufficiente sulla capacità del dirigente di aiutare, motivare ed ascoltare il personale. Ciò avviene, in particolare, con riguardo al 2° e al 3° settore. Migliora leggermente la percezione di essere riconosciuti dal dirigente quando si svolge il proprio lavoro.

Le risposte relative al fattore “**P - Il mio capo e l’equità**” pur mantenendosi in gran parte sotto il livello di sufficienza sono leggermente migliori, soprattutto sul versante della capacità del dirigente di gestire efficacemente problemi, criticità e conflitti. In generale il personale manifesta comunque un buon livello di stima nei confronti del dirigente e lo considera una persona competente e di valore.

Si evidenzia una sostanziale differenza di valutazione da parte del personale dei rispettivi dirigenti. Sarebbe necessario dedicare ai dirigenti alcune attività di supporto e potenziamento della leadership e della gestione del personale, in senso valoriale e motivazionale.

In sintesi, sulla base dei dati rilevati e dell’analisi dei singoli questionari sono emerse alcune criticità / aree di miglioramento così come dei punti di forza dell’ Ente.

Tra i punti di forza spiccano l’assenza di discriminazioni/molestie percepite, l’attaccamento all’Ente, l’orgoglio di appartenervi e la percezione di un ambiente di lavoro caratterizzato da buoni rapporti tra colleghi e di rispetto reciproco.

Tra le criticità/aree di miglioramento si individuano una scarsa tutela in termini di qualità e sicurezza dei luoghi di lavoro, una carenza di meritocrazia in termini premiali e di carriera, un insufficiente investimento anche formativo sulle persone e una scarsa condivisione del sistema di valutazione e dei criteri di distribuzione degli incentivi al personale.

Emerge inoltre la percezione di una carenza di comunicazione interna e di informazione e coinvolgimento circa le strategie dell’Amministrazione.

Per superare le criticità emerse e contribuire ad un miglioramento del benessere organizzativo si rimandano, pertanto, le valutazioni circa le proposte e le azioni da perseguire ad un confronto con l’Amministrazione e i dirigenti.

Mazara del Vallo, lì 21 maggio 2016

Il Nucleo di valutazione:

