



**COMUNE DI CIVITAVECCHIA**  
Città Metropolitana di Roma Capitale

# **INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNO 2016**



**Presentazione dei Risultati**

## **Organismo Indipendente di valutazione**

Avv. Mara Romano

Dott. Arcangelo Canitano

Dott. Claudio Gori

## **Struttura Tecnica Permanente**

Dott.ssa Barbara La Rosa

# Sommario

<b>Normativa di riferimento .....</b>	<b>3</b>
<b>Metodo d'indagine .....</b>	<b>3</b>
<b>Finalità .....</b>	<b>5</b>
<b>L'analisi dei rispondenti .....</b>	<b>5</b>
<b>Lettura dei questionari .....</b>	<b>7</b>
- Questionario benessere organizzativo .....	7
- Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione .....	14
- Questionario sulla valutazione del superiore gerarchico .....	16
<b>Considerazioni conclusive e proposte d'intervento .....</b>	<b>18</b>

## Normativa di Riferimento



Sebbene l'art. 14, comma 5, del D.Lgs. n. 150/09, sia stato abrogato a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 8, comma 1, lett. d), D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, l'Organismo Indipendente di Valutazione di Civitavecchia, anche per l'anno 2016 ha avviato l'indagine 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, ritenendo che i risultati di questa indagine possano essere validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale.

## Metodo d'indagine

Come nelle precedenti indagini sono state effettuate tre rilevazioni diverse:

- 1) benessere organizzativo,
- 2) grado di condivisione del sistema di valutazione
- 3) 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'O.I.V. si è avvalso del questionario predisposto dall' ANAC e ha 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.

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

## 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.

Per consentire la comparabilità dei risultati viene applicata la scala Likert, come da indicazioni dell'ANAC: 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.

→ **Tabella 1.1** – Scaling adottato nel questionario

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

→

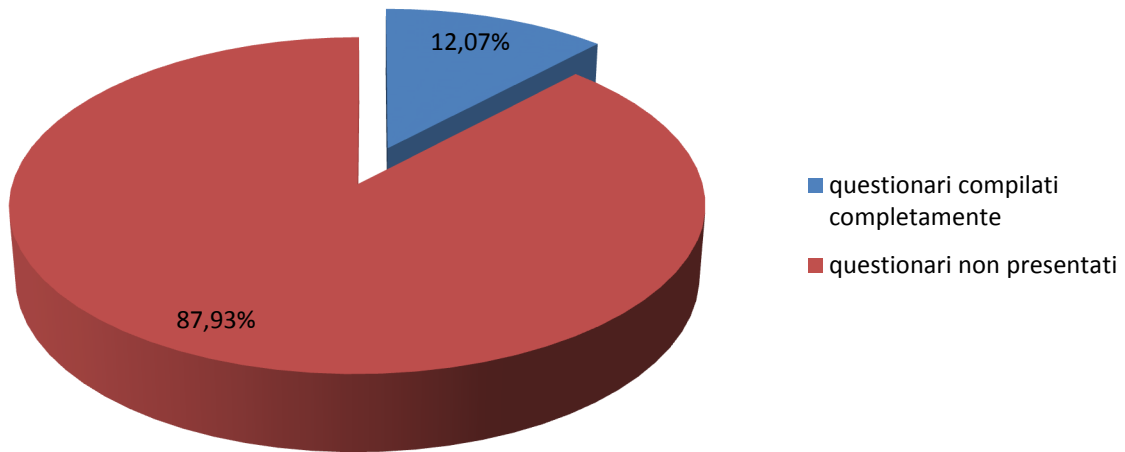
## L'analisi dei rispondenti



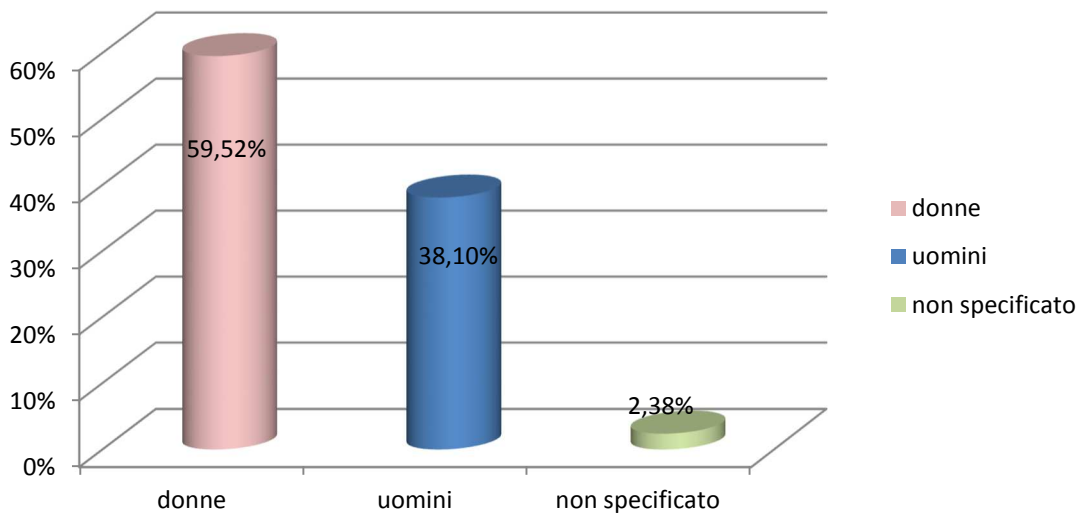
L'indagine è stata avviata il 03/02/2017 con nota prot. n. 9603, richiedendo, al fine di assicurare il rispetto dell'anonimato, la stampa del questionario e l'inserimento dello stesso nella cassetta postale dell'Organismo Indipendente di Valutazione entro il 31.03.2017-

Per l'anno 2016 su 348 dipendenti hanno risposto solo in 42 di cui 2 dirigenti su 7. La scarsa adesione all'indagine rileva una generale sfiducia nello strumento ed una erronea percezione da parte del personale dipendente.

## Benessere organizzativo distribuzione delle risposte

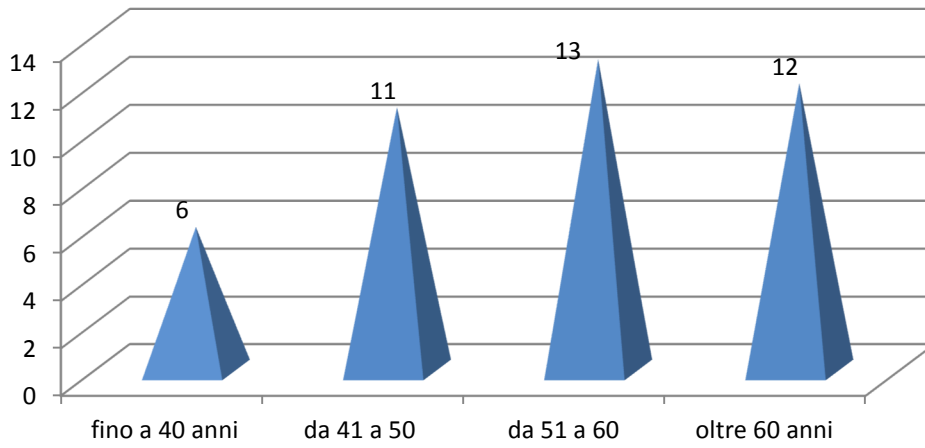


## Distibuzione per genere

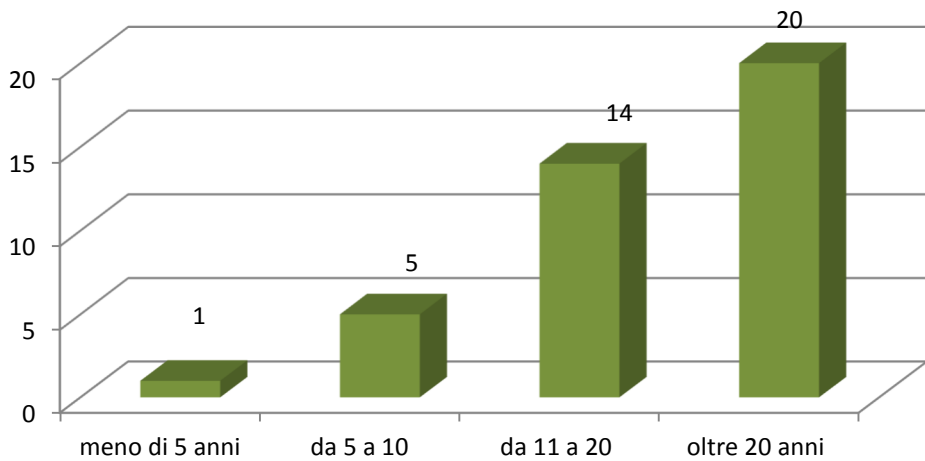




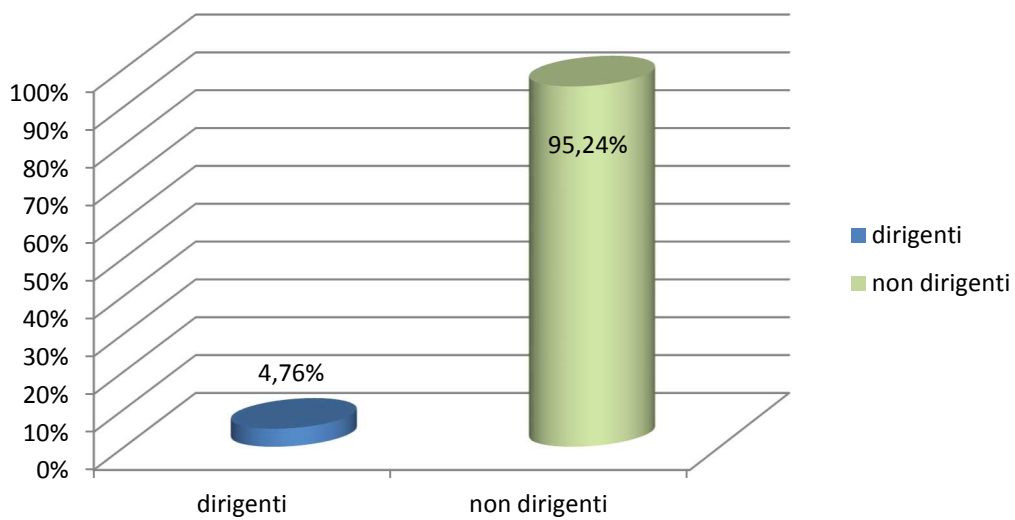
## Rispondenti per fascia d'età



## Rispondenti per anzianità di servizio



## Rispondenti per qualifica



## Lettura dei questionari



### *Questionario sul benessere organizzativo*

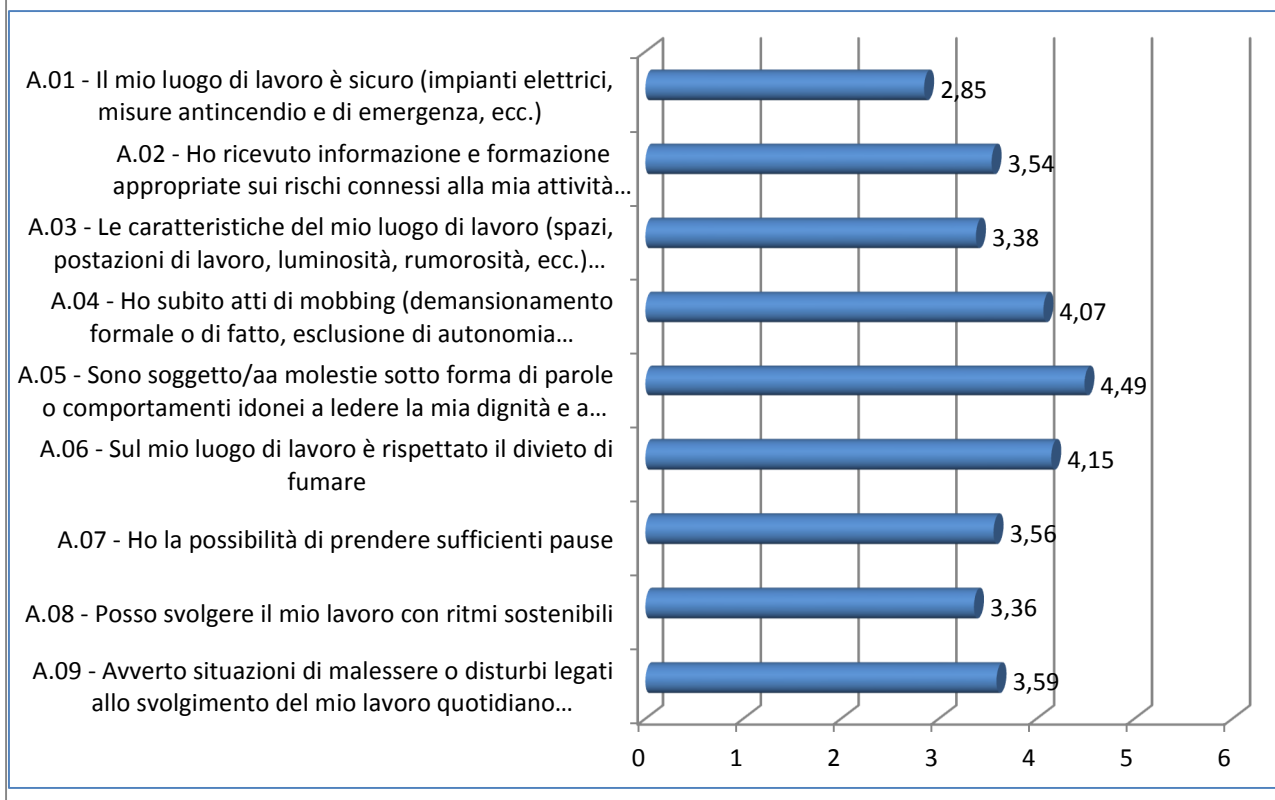
Gli esiti dell'indagine rispetto ai livelli di soddisfazione per ambito, possono così essere presentati per fasce di punteggio ottenuto:

- **punteggio alto:** si registra un livello di soddisfazione alto per un solo ambito (Ambito B - “Le discriminazioni”);
- **punteggio medio alto:** ben cinque ambiti si collocano nel livello di soddisfazione medio alto (Ambito A - “La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato”, Ambito E - “Il mio lavoro”, Ambito F - “I miei colleghi”, Ambito H - “Il senso di appartenenza” e Ambito I - “L’immagine della mia amministrazione”);
- **punteggio medio:** due ambiti si collocano ad un livello di soddisfazione sufficiente (Ambito C - “L’equità nella mia amministrazione” e Ambito G - “Il contesto del mio lavoro”);
- **punteggio medio basso:** un ambito si colloca sotto il livello di soddisfazione minima (Ambito D - “La carriera e lo sviluppo professionale”).

Di seguito una sintesi delle valutazioni per ambito.

Figura 1

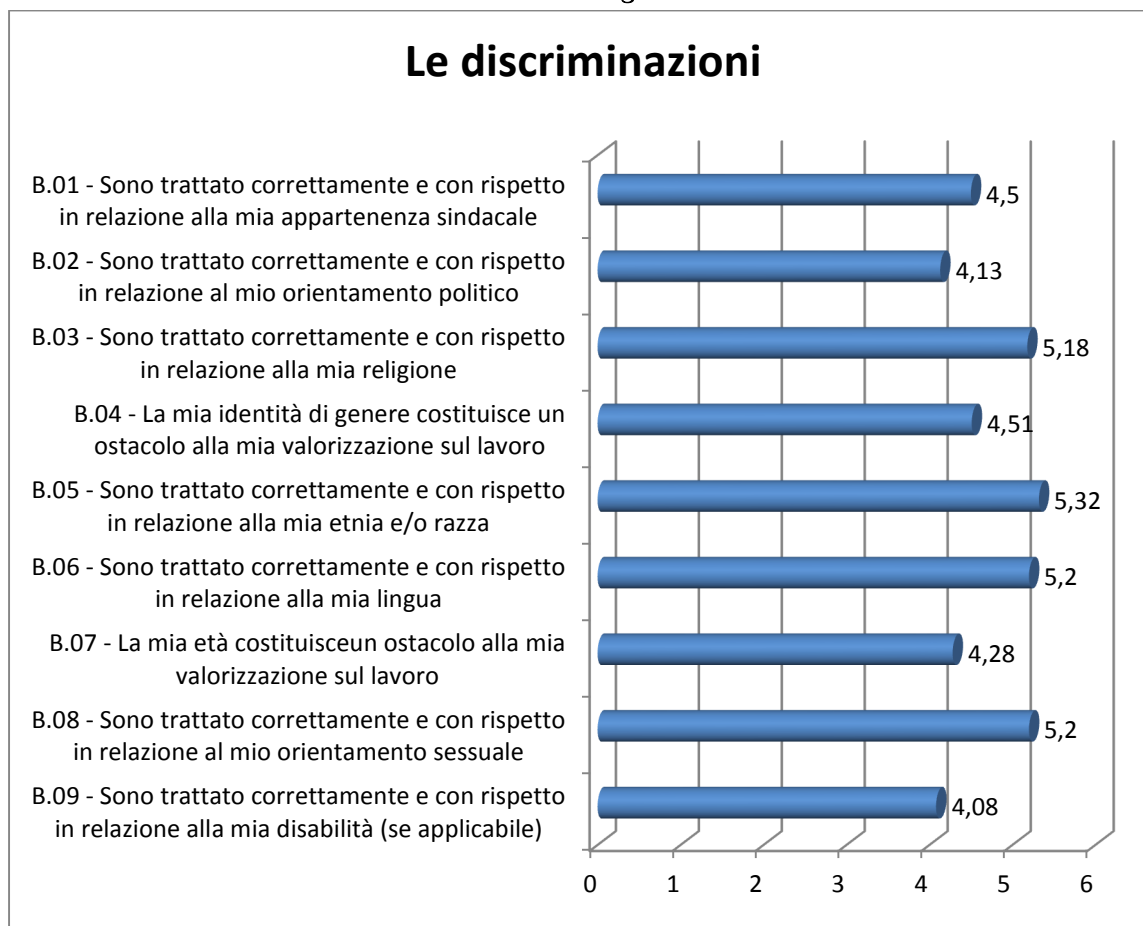
## Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



*Ambito A* - “La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato” (Fig. 1):

Le valutazioni di questo ambito si attestano su un valore medio-alto. Il valore più positivo riscontrato attiene all’aspetto delle molestie che non è tra i disagi più avvertiti dal personale che ha partecipato alla rilevazione. E’ aumentato, seppure lievemente, il grado di soddisfazione circa le informazioni e la formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

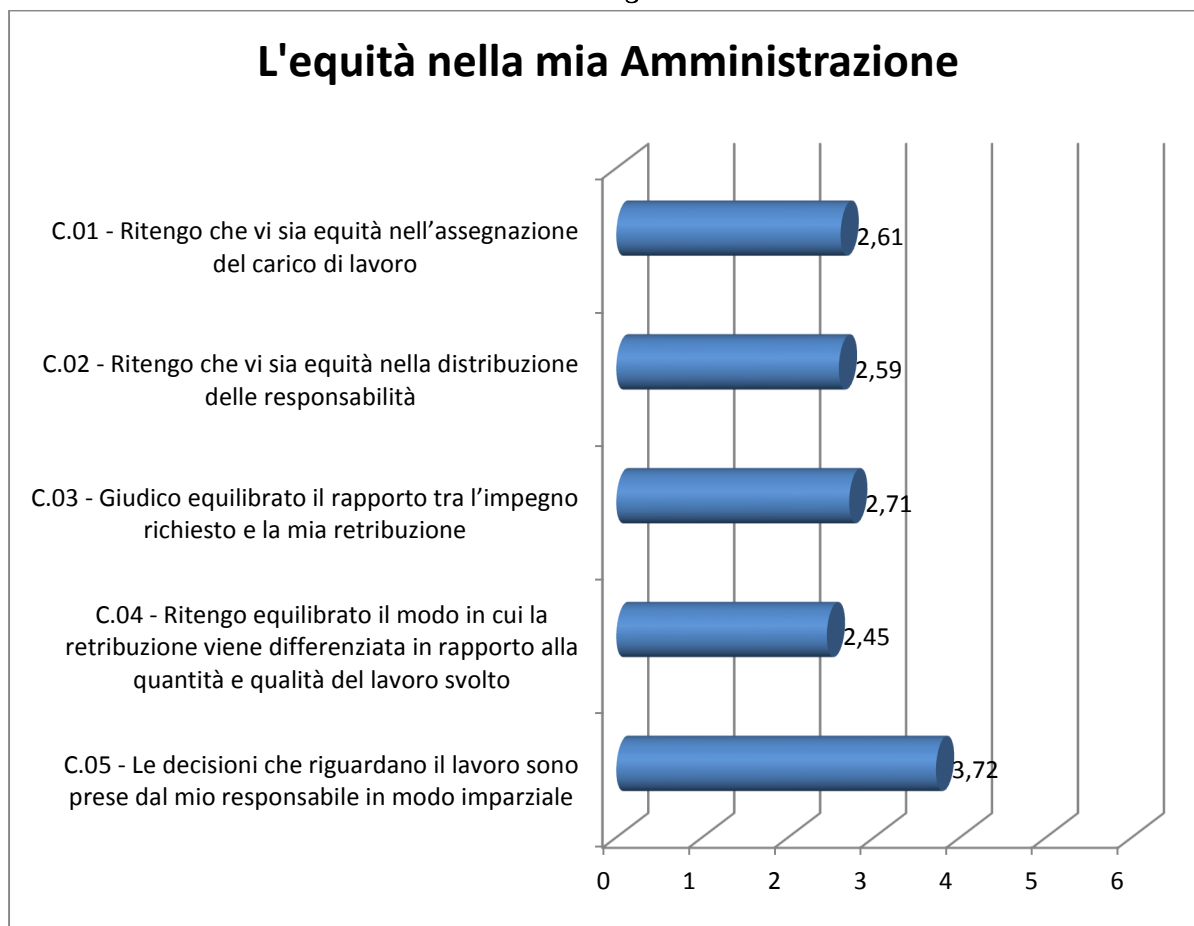
figura 2



*Ambito B* - “Le discriminazioni” (Fig. 2):

Come gli altri anni è l’ambito in cui si riscontrano maggiori valori positivi. Rispetto agli altri si registra un lieve miglioramento nel grado di soddisfazione per cui nell’ambiente lavorativo del Comune di Civitavecchia, non sono emerse situazioni discriminatorie rilevanti.

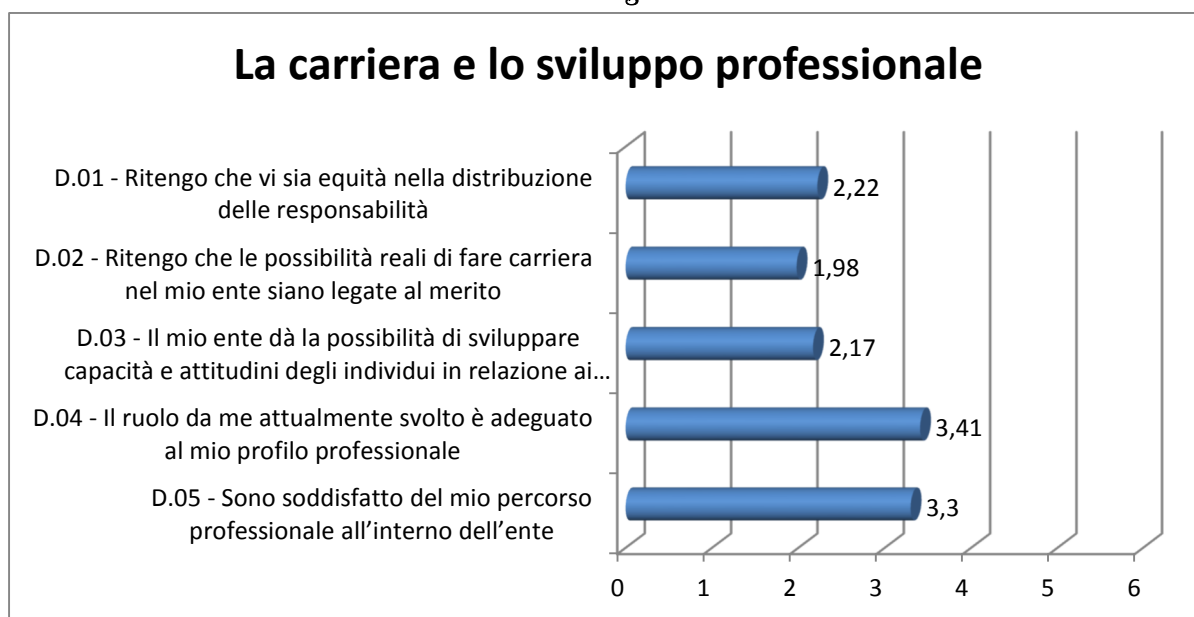
Figura 3



*Ambito C* - “L’equità nella mia amministrazione” (Fig. 3):

I valori di percezione dell’equità sono in notevole miglioramento, rispetto agli anni precedenti in cui era l’aspetto più critico.

Figura 4



*Ambito D* - “La carriera e lo sviluppo professionale” (Fig. 4):

La possibilità di fare carriera è l'aspetto più negativo messo in rilievo dall'indagine. Tale elemento tuttavia è strettamente connesso ai vincoli normativi che nella p.a. non consentono lo sviluppo delle risorse umane come nelle aziende private.

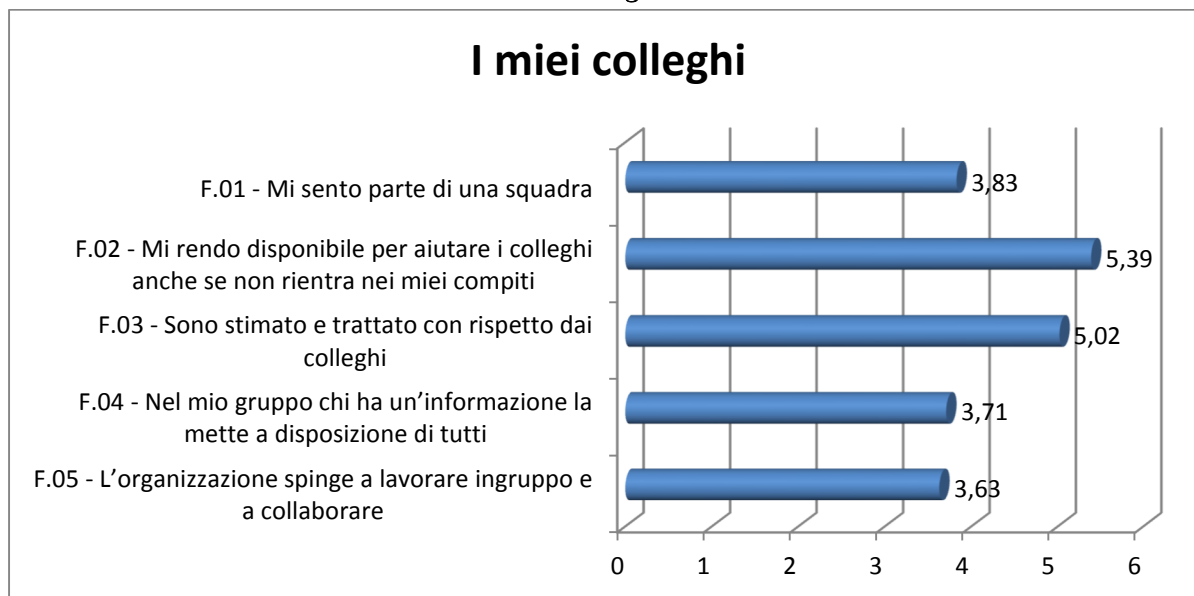
Figura 5



*Ambito E* - “Il mio lavoro” (Fig. 5):

Il risultato della rilevazione in questo ambito, conferma il trend positivo di soddisfazione.

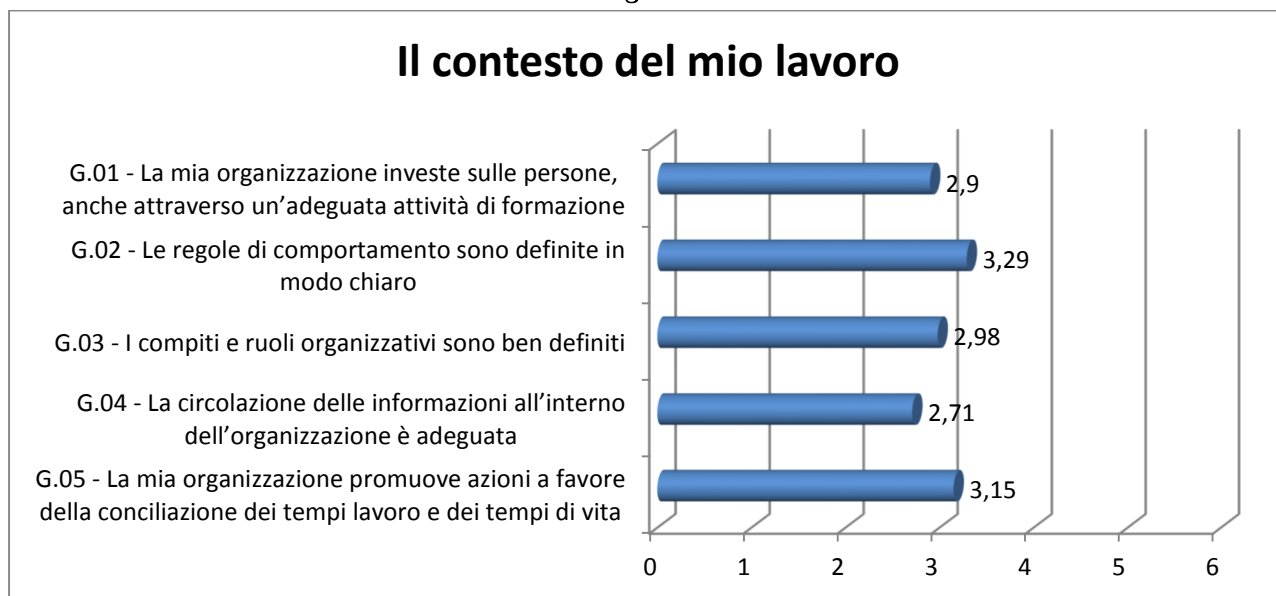
Figura 6



*Ambito F* - “I miei colleghi” (Fig. 6):

In questo ambito, si registra un lieve miglioramento del grado di soddisfazione ed è migliorata anche la percezione de senso di appartenenza ad una squadra.

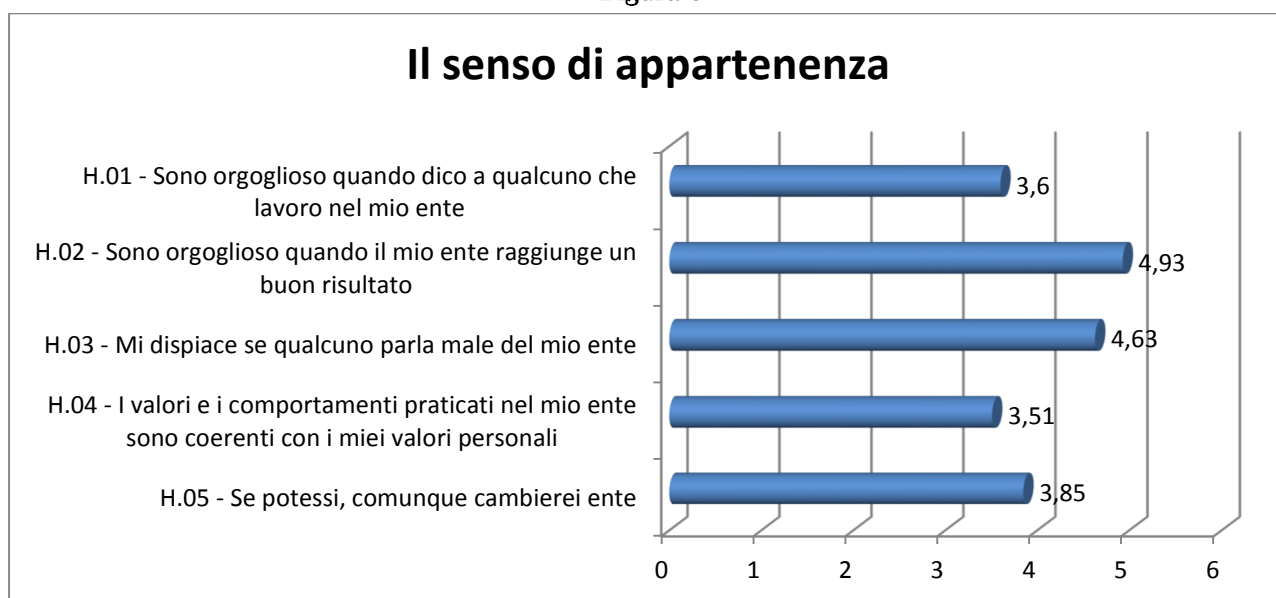
Figura 7



*Ambito G* - “Il contesto del mio lavoro” (Fig. 7):

In questo ambito dalla rilevazione del 2016 emerge un leggero peggioramento del valore di valore di soddisfazione medio globalmente negativo, con particolare riferimento alla circolazione delle informazioni nell'organizzazione e all'attività di formazione.

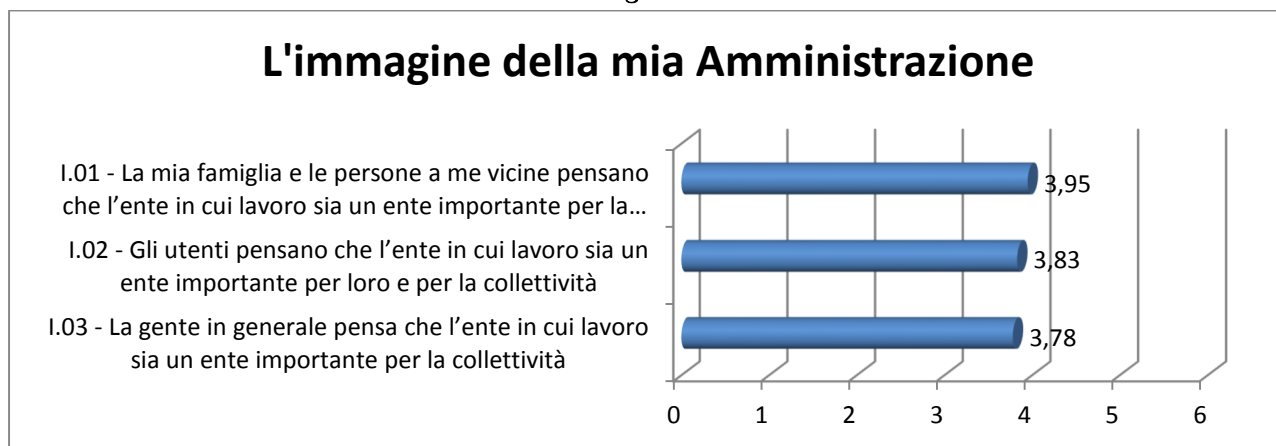
Figura 8



*Ambito H* - “Il senso di appartenenza” (Fig. 8):

I risultati confermano il trend di valutazione positiva, già rilevata lo scorso anno, che denota un certo grado di attaccamento e di identificazione con l'Ente.

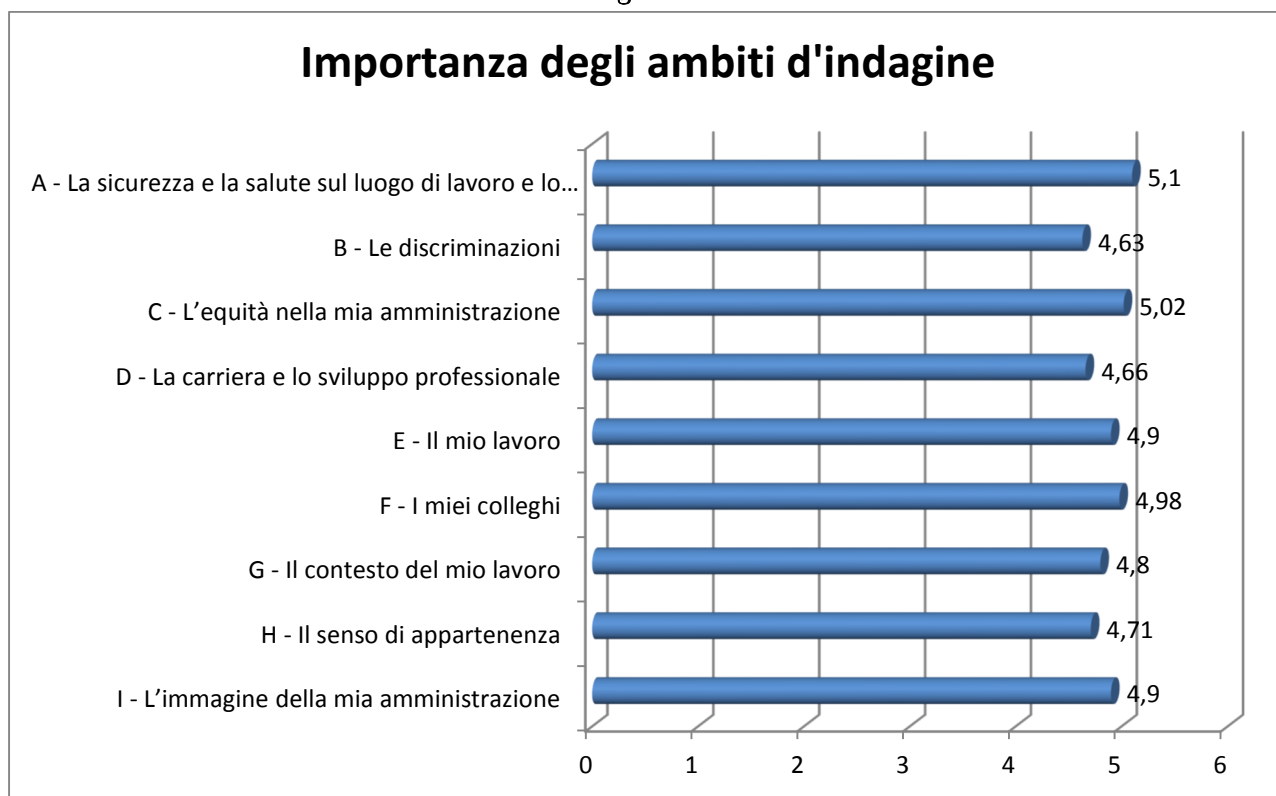
Figura 9



*Ambito I* - “L'immagine della mia amministrazione” (Fig. 9):

Su tale ambito si registra un calo dei punteggi attribuiti rispetto alla rilevazione dello scorso anno.

Figura 10



“Importanza degli ambiti d'indagine” (Fig. 10).

Il dato di sintesi degli ambiti di rilevazione registra dal 2013 al 2016 un trend lievemente peggiorativo seppure il grado di soddisfazione da parte dei dipendenti si attesti comunque su livelli medio-alti che dimostra un elevato livello di adeguatezza del benessere organizzativo dell'ente.



## Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione

Gli ambiti L, M e N proposti nella sezione che segue, fanno riferimento alla condivisione, da parte del personale dipendente, del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nell'Ente.

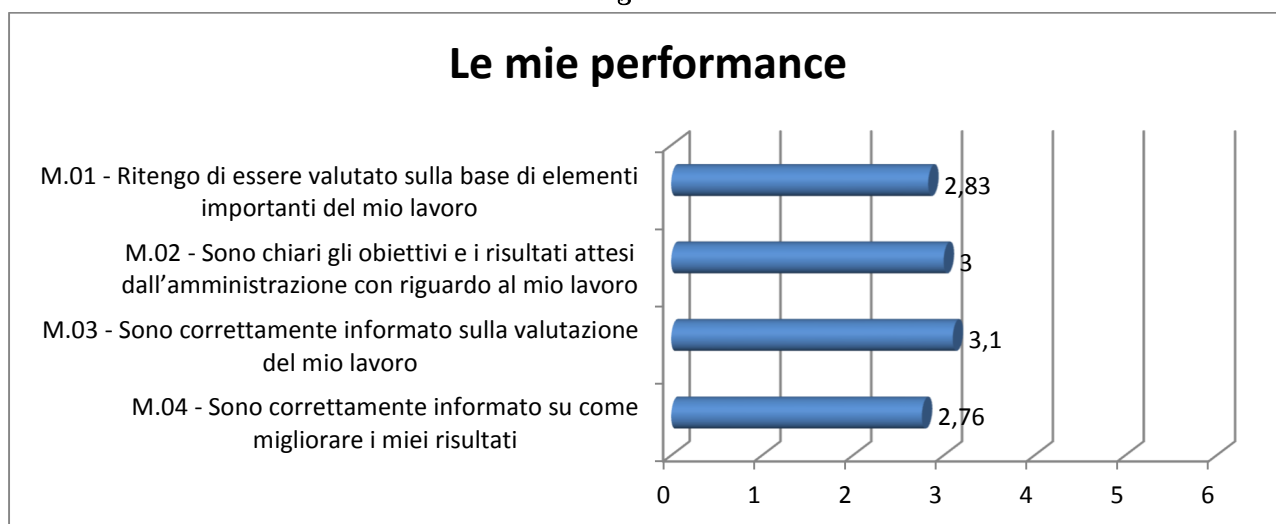
Figura 11



*Ambito L* - “La mia organizzazione” (Fig. 11):

Si rileva un lieve miglioramento nella conoscenza e condivisione degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione, anche se i livelli di soddisfazione non sono ancora soddisfacenti. Indubbiamente appare migliorata la cultura della programmazione e della valutazione, tuttavia è ancora scarsamente diffusa nei dirigenti del Comune l'interazione con il personale loro assegnato, attraverso l'assegnazione degli obiettivi, lo *staff meeting* e riunioni periodiche d'ufficio, che possano accrescere il livello di confidenza dell'agire comune nel raggiungimento dei risultati auspicati (*target* assegnati individuali e dell'organizzazione).

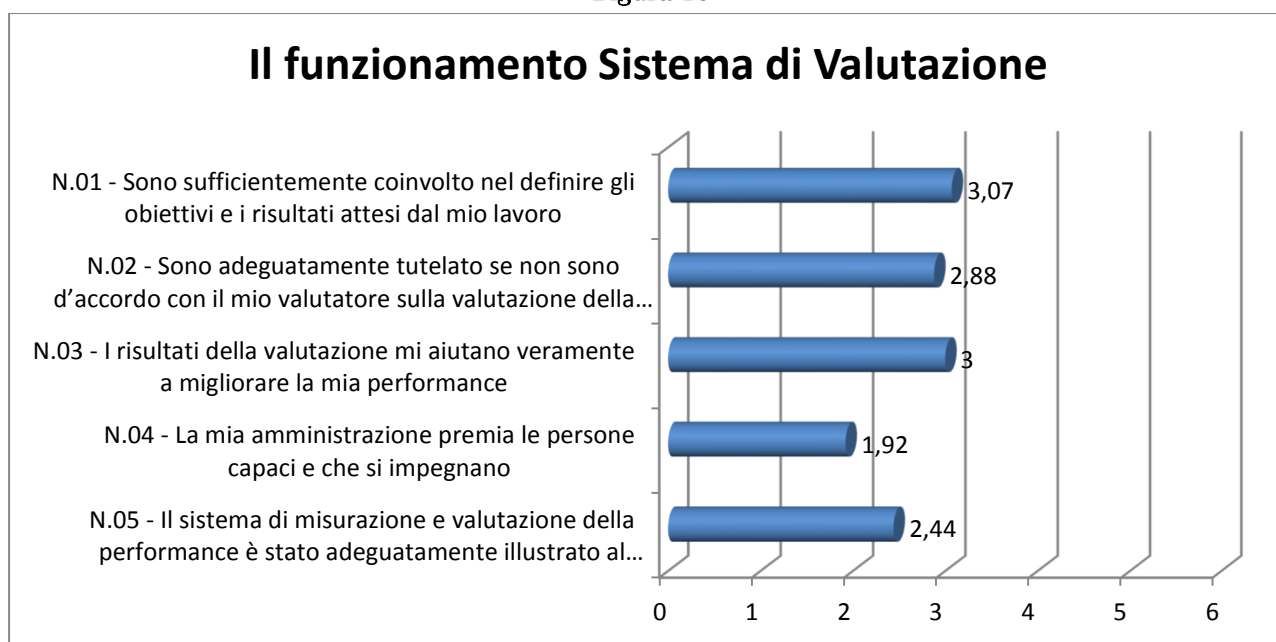
Figura 12



*Ambito M* - “Le mie performance” (Fig. 12):

Quanto rappresentato nel precedente ambito L - “La mia organizzazione”, come prevedibile, si riflette anche nell’ambito M - “Le mie performance”. Si rileva un malessere diffuso nel personale dipendente, che si appalesa nella mancanza di costanti e continui confronti con la dirigenza, oltre che in un conseguente e preoccupante disaffezionamento all’agire comune e al senso di appartenenza.

Figura 13



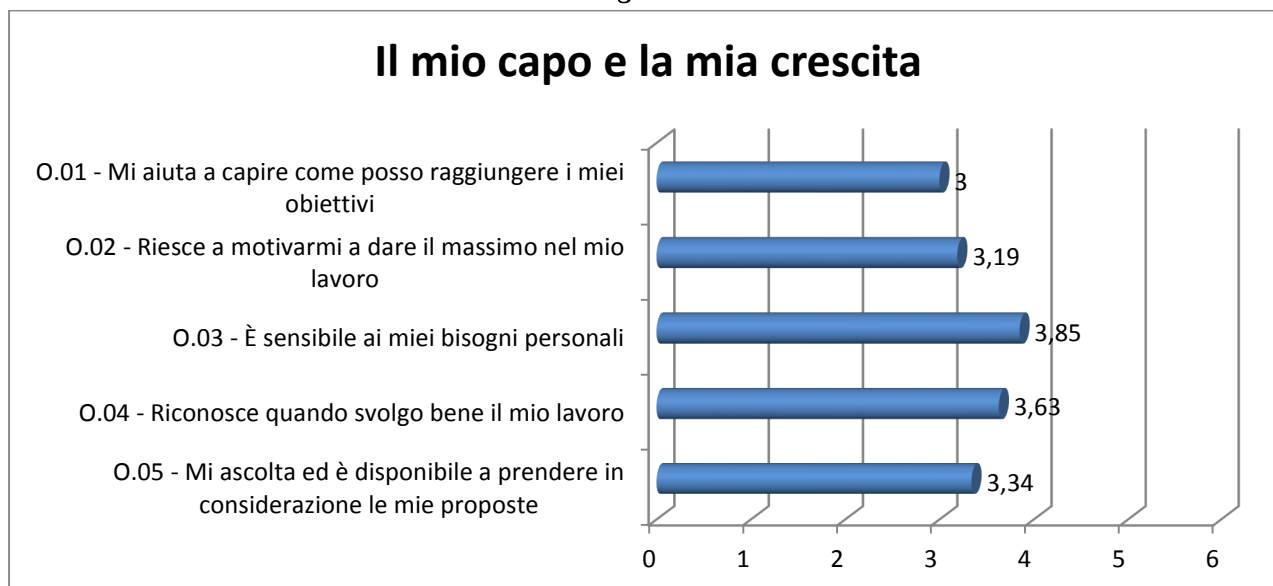
*Ambito N* - “Il funzionamento del Sistema di Valutazione”(Fig. 13):

Sul funzionamento del sistema di valutazione, seppure appare migliorata la percezione che ha in personale dipendente. L’indagine rileva anche quest’anno una forte sfiducia nelle valutazioni espresse. In particolare è molto critico l’aspetto della correlazione tra premi e merito del personale dipendente.

## Questionario sulla valutazione del superiore gerarchico

Gli ambiti O e P del questionario intendono rilevare la percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale (crescita professionale) e al miglioramento della performance quale riconoscimento dei meriti (equità).

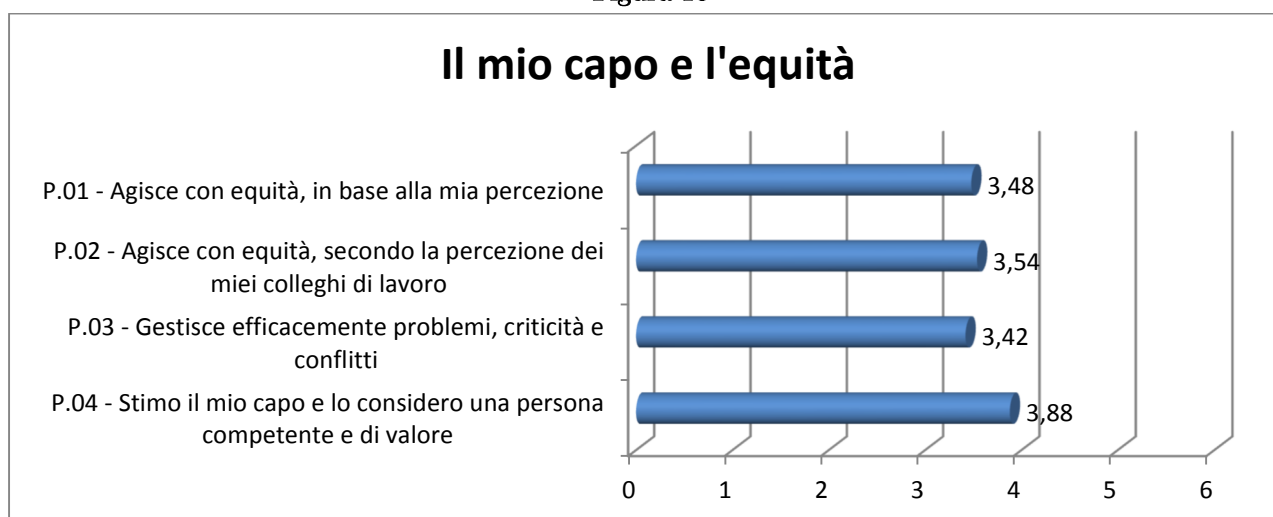
Figura 14



*Ambito O* - “Il mio capo e la mia crescita” (Fig. 14):

Relativamente all’ambito O - “Il mio capo e la mia crescita”, si registra un peggioramento dei valori medi. Anche in tale ambito, si conferma l’insufficienza di *feedback*, sui processi lavorativi svolti, che possano consentire di migliorare l’operato e l’azione dei dipendenti.

Figura 15



*Ambito P* - “Il mio capo e l’equità”(Fig. 15):

L’ambito P - “Il mio capo e l’equità” prende in esame, più strettamente, i comportamenti tenuti dai superiori gerarchici. In particolare, dalle risposte pervenute sembra percepirsi un

livello medio di equità osservato, con margini di miglioramento specie sulla gestione dei conflitti.

## **Conclusioni e proposte d'intervento**

Nonostante l'indagine sia da considerare estremamente parziale e poco indicativa del livello del benessere organizzativo dell'ente data la scarsa partecipazione del personale, emerge in generale un trend positivo del miglioramento del benessere organizzativo, almeno per quanto attiene alla condivisione della *mission* dell'ente. L'aspetto più critico permane l'ambito della carriera e dello sviluppo professionale con una forte demotivazione delle risorse umane.

Alcuni spunti interessanti di miglioramento sono emersi dai suggerimenti dei dipendenti espressi in modo anonimo nei questionari che si possono sintetizzare nei seguenti punti:

- 1) maggiore valorizzazione del principio di separazione tra attività di indirizzo e controllo di competenza degli organi politici e attività gestionale di competenza dei dirigenti.
- 2) predisposizione di obiettivi chiari e raggiungibili
- 3) valorizzazione del merito e maggiore correlazione tra l'erogazione dei premi e il merito
- 4) richiesta di più corsi di riqualificazione e aggiornamento professionale
- 5) richiesta di maggiori controlli
- 6) applicazione del principio di rotazione dei dirigenti e dei responsabili.

Pertanto l'OIV ribadisce, come lo scorso anno, la necessità, da parte dei Dirigenti, di aumentare il grado di coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi dell'organizzazione anche al fine di accrescere il senso di responsabilità rispetto al proprio operato ed il grado di motivazione.

Inoltre, è auspicabile una maggiore equità nella definizione dei carichi di lavoro e nelle valutazioni che devono garantire una effettiva correlazione della premialità con il merito e il conseguimento dei risultati.