



COMUNE DI ROSSANO

**REPORT SULL'INDAGINE DI
BENESSERE ORGANIZZATIVO**

ANNO 2017

COMUNE DI ROSSANO

Rossano, li 20 Dicembre 2017

A cura
dell'Ufficio Risorse Umane



Sommario

1. Premessa	3
2. Criteri generali e modalità di somministrazione del questionario	4
2.1 Tecnologie informatiche di supporto	4
3. Dati sintetici dei questionari validati	5
4. Analisi delle aree del questionario e settori di indagine	10

Area 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO

4.1 <i>A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</i>	10
4.2 <i>B - Le discriminazioni</i>	12
4.3 <i>C - L'equità nella mia amministrazione</i>	13
4.4 <i>D - Carriera e sviluppo professionale</i>	14
4.5 <i>E - Il mio lavoro</i>	16
4.6 <i>F - I miei colleghi</i>	17
4.7 <i>G - Il mio contesto di lavoro</i>	17
4.8 <i>H - Il senso di appartenenza</i>	20
4.9 <i>I - L'immagine della mia amministrazione</i>	21
4.10 <i>Importanza degli ambiti di indagine</i>	21

Area 2 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

4.11 <i>L - La mia organizzazione</i>	23
4.12 <i>M - Le mie performance</i>	25
4.13 <i>N - Il funzionamento del sistema</i>	27

Area 3 - VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

4.14 <i>O - Il mio capo e la mia crescita</i>	29
4.15 <i>P - Il mio capo e l'equità</i>	30
5. Suggerimenti	31
6. Considerazioni conclusive e prime proposte di intervento	33



Comune di Rossano

1. PREMESSA

Negli ultimi anni il tema della valutazione delle strutture organizzative e del personale delle amministrazioni pubbliche, della misurazione della performance e dei risultati ha assunto un'importanza sempre più crescente sia nel contesto nazionale che nel dibattito internazionale. Tale interesse nasce dalla necessità, soprattutto in un periodo di crisi e di competitività del sistema Paese, di assicurare il migliore utilizzo delle risorse, sempre più decrescenti, in termini di efficienza ed efficacia, valorizzare il merito introducendo adeguati meccanismi di riconoscimento dei risultati, definire un sistema di responsabilità dei dipendenti pubblici.

Coerentemente, è cresciuto anche l'interesse per l'analisi del clima di lavoro all'interno delle organizzazioni pubbliche ed in particolare dei Comuni, atteso che il miglioramento del benessere nell'organizzazione costituisce uno dei fattori che ne migliorano la qualità dei risultati e la produttività delle risorse.

I principi suddetti sono stati recepiti dal D. Lgs. 150 del 27 ottobre 2009, emanato in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, che detta una serie di norme in materia di "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", stabilendo all'art. 3, comma 2, che *"ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti"*.

Inoltre, il comma 5 dell'art. 14 stabilisce che l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), sulla base di appositi modelli forniti dalla Autorità Anticorruzione A.N.A.C ex CIVIT, cura la realizzazione di indagini periodiche sul personale dipendente volte a rilevare:

- ✚ il livello di benessere organizzativo;
- ✚ il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- ✚ la valutazione del proprio responsabile gerarchico, e ne riferisce alla predetta Commissione.

A questo fine, l'ANAC ha elaborato, già dal 2012, un primo questionario che, a partire dalle suddette tre aree di rilevazione, si articola in ulteriori aree di indagine, e che il Comune di Rossano ha deciso di adottare integralmente.

Tale attività di somministrazione, inserimento dati ed elaborazione dei risultati è stata realizzata, per il 2017, a cura dell'Ufficio Risorse Umane, incardinato nel Settore Affari Istituzionali del Comune di Rossano che ha organizzato delle giornate dedicate alla somministrazione del questionario di Benessere Organizzativo così come proposto dalla ANAC ex CIVIT, indirizzato ai dipendenti a tempo determinato, indeterminato ed ai dirigenti, con le seguenti finalità:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Tale attività è stata prevista nell'ambito dell'obiettivo strategico correlativo all'ufficio, inserito nel Piano della Performance 2015/2017. Approvato con Delibera di G.C. n. 291 del 28/08/2015 e riapprovato con delibera di G.C. n. 359 del 23/10/2015.



2. CRITERI GENERALI E MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO

In coerenza con le indicazioni dell'ANAC e della comunicazione di avvio del processo di rilevazione del Benessere Organizzativo si è ritenuto che nella somministrazione del questionario si dovessero rispettare i seguenti criteri generali:

1. **Assicurare un'adeguata informazione sull'iniziativa, le sue finalità, le modalità di esecuzione.** La comunicazione di avvio del processo di rilevazione è stata trasmessa al Segretario Generale, ai Dirigenti, alle P.O, oltre che al Sindaco. La lettera di convocazione sottolinea l'importanza di una partecipazione più ampia possibile;
2. **Garantire la possibilità di partecipazione a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro presenza nella sede principale e/o decentrata.** Si è permesso a tutti i dipendenti di ruolo ed a tempo determinato, oltre che ai dirigenti, nelle giornate del 28 e 29 Novembre 2017 nell'ampia fascia oraria che va per martedì 28 Novembre dalle ore 9.00 alle 17.30, e per mercoledì 29 Novembre dalle ore 9.00 alle ore 14.00, di partecipare alla rilevazione. Si è cercato inoltre di favorire il personale delle sedi decentrate mediante invio dei questionari per mezzo dei messi comunali;
3. **Garantire in modo assoluto l'anonimato delle risposte fornite, sia nel corso della rilevazione, sia nelle successive fasi di elaborazione dei dati.** Sono stati adottati i seguenti accorgimenti:
 - a. non personalizzare i questionari con una pre - compilazione dei dati anagrafici;
 - b. consentire la compilazione del questionario in ambiente riservato presso la Sala Giunta, senza l'osservazione diretta da parte degli incaricati della raccolta dei questionari;
 - c. garantire l'anonimato durante l'elaborazione dei dati, attraverso il ricorso a procedure informatiche.

2.1 Tecnologie informatiche di supporto

La metodologia utilizzata per l'indagine del questionario proposto dalla ANAC ex CIVIT è stata:

quella della somministrazione di un questionario cartaceo per n. 306 dipendenti presso la Sala del Consiglio del Comune con l'assistenza di personale in forza presso l'Ufficio Risorse Umane tra cui due unità di neolaureate appartenenti al Progetto di Servizio Civile, assegnate all'Ufficio Risorse Umane. Successivamente, le stesse, hanno proceduto al caricamento dei dati su una piattaforma creata con google.doc.



3. DATI SINTETICI DEI QUESTIONARI VALIDATI

In primo luogo va segnalato che l'indagine ha prodotto 161 questionari "validi" (per questionario valido si intende un questionario che presenta almeno una risposta per ogni area anche se mancante di alcune risposte, stante la facoltà esplicitamente accordata all'intervistato di rispondere o meno alle diverse domande) a fronte di 306 soggetti interpellati, con un tasso di risposta pari al **52,6%** degli intervistati.

Per quanto riguarda l'adesione all'indagine, si può osservare come vi abbiano partecipato in maniera differenziata sia in termini di genere, in relazione all'età anagrafica, al tipo di contratto di lavoro e per singolo settore.

Come si può vedere nella **tabella 1**, sul totale di questionari, il 29,8% è stato compilato da donne e il 62,7% da uomini. Il tasso di partecipazione all'indagine risulta un po' più alto per le donne (57,8% = 48/83) che per gli uomini (45,3% = 101/223):

TABELLA 1

Sesso	Effettivi	Questionari	Delta assoluto	Delta percentuale
Donna	83	48	35	57,8%
Uomo	223	101	122	45,3%
Non risponde		12		
TOTALE	306	161	157	52,6%

Per quanto riguarda l'età anagrafica, i colleghi più anziani hanno fatto registrare una partecipazione nettamente inferiore rispetto alla media, solo il 24% dei dipendenti con più di 60 anni, a fronte di un tasso di risposta generale superiore al 52,5% (vedi tabella 2). Ciò potrebbe riflettere un tendenziale minore interesse da parte dei colleghi più anziani (considerata, forse, la relativa prossima uscita dal mondo del lavoro), contrapposto ad un maggiore interessamento e ottimismo da parte dei dipendenti più giovani, comportamento che trova un deciso riscontro nei risultati riferiti a tutti gli ambiti della presente rilevazione, anche in termini di fiducia ed adesione ai valori del Comune. E' stata considerata come non data un'età fino a 30 anni in quanto non presente all'interno del Comune.

TABELLA 2

Età	Effettivi	Questionari	Delta assoluto	Delta percentuale
Fino a 30 anni				
Dai 31 ai 40 anni	5	5		100,0%
Dai 41 ai 50 anni	118	71	49	60,2%
Dai 51 ai 60 anni	96	49	47	51,0%
Oltre i 60 anni	87	21	66	24,1%
Non risponde		15		
TOTALE	306	161	162	52,6%



I dipendenti a tempo indeterminato si sono distinti, rispetto a quelli a tempo determinato, per il loro contributo, con oltre il 57% di adesioni (**tabella 3**).

TABELLA 3

Tipologia	Effettivi	Questionari	Delta assoluto	Delta percentuale
A tempo determinato	145	83	62	57,2%
A tempo indeterminato	161	68	93	42,2%
Non risponde		10		
TOTALE	306	161	155	52,6%

Nella **Tabella 4** sono riportati i risultati medi complessivi:

TABELLA 4

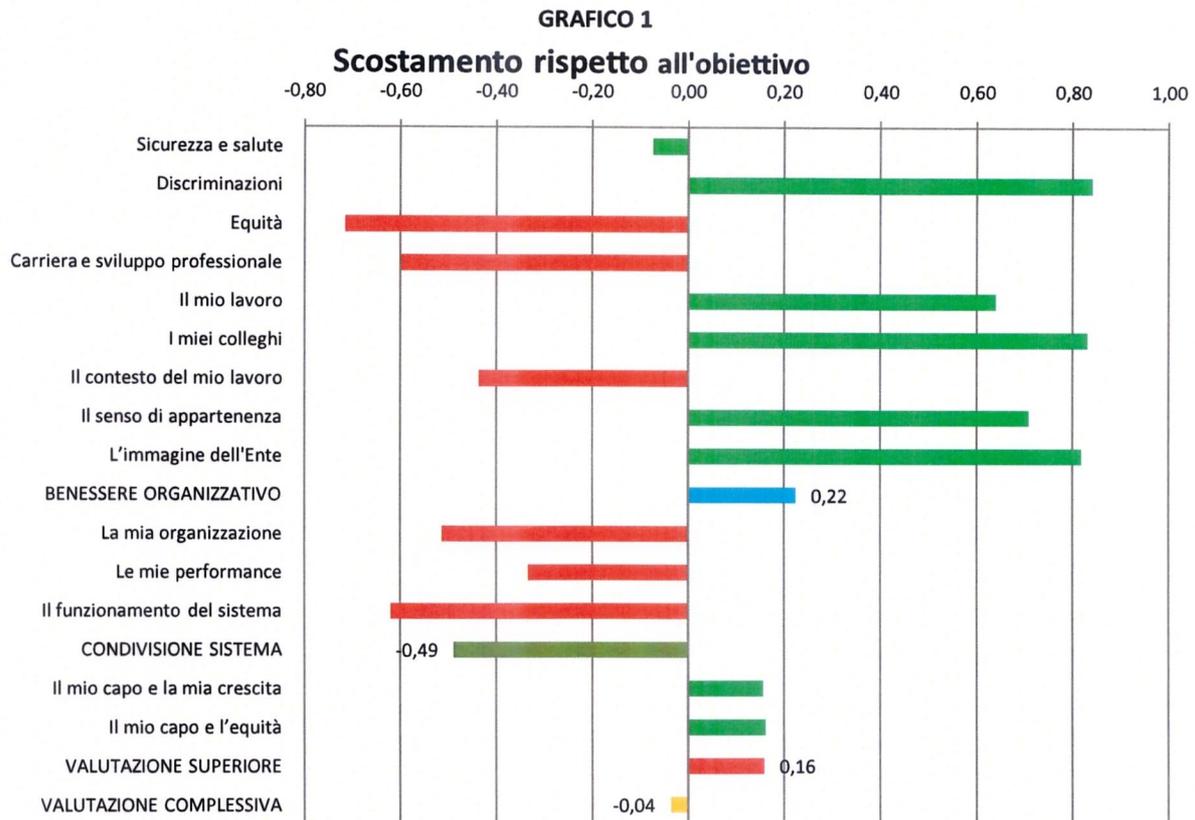
Descrizione	Lettera	Media	TOTALE	VALORE OBIETTIVO
Sicurezza e salute	A	3,73	4,02	3,80
Discriminazioni	B	4,64		
Equità	C	3,09		
Carriera e sviluppo professionale	D	3,20		
Il mio lavoro	E	4,44		
I miei colleghi	F	4,63		
Il contesto del mio lavoro	G	3,36		
Il senso di appartenenza	H	4,51		
L'immagine dell'Ente	I	4,62		
Descrizione	Lettera	Media	TOTALE	MEDIA
La mia organizzazione	L	3,29	3,31	3,76
Le mie performance	M	3,47		
Il funzionamento del sistema	N	3,18		
Descrizione	Lettera	Media	TOTALE	
Il mio capo e la mia crescita	O	3,96	3,96	
Il mio capo e l'equità	P	3,96		

Per una più immediata ed intuitiva comprensione, i valori che rappresentano livelli di insoddisfazione (o soddisfazione negativa) sono evidenziati in rosso, mentre quelli che rappresentano livelli di soddisfazione positiva, sono indicati in verde.

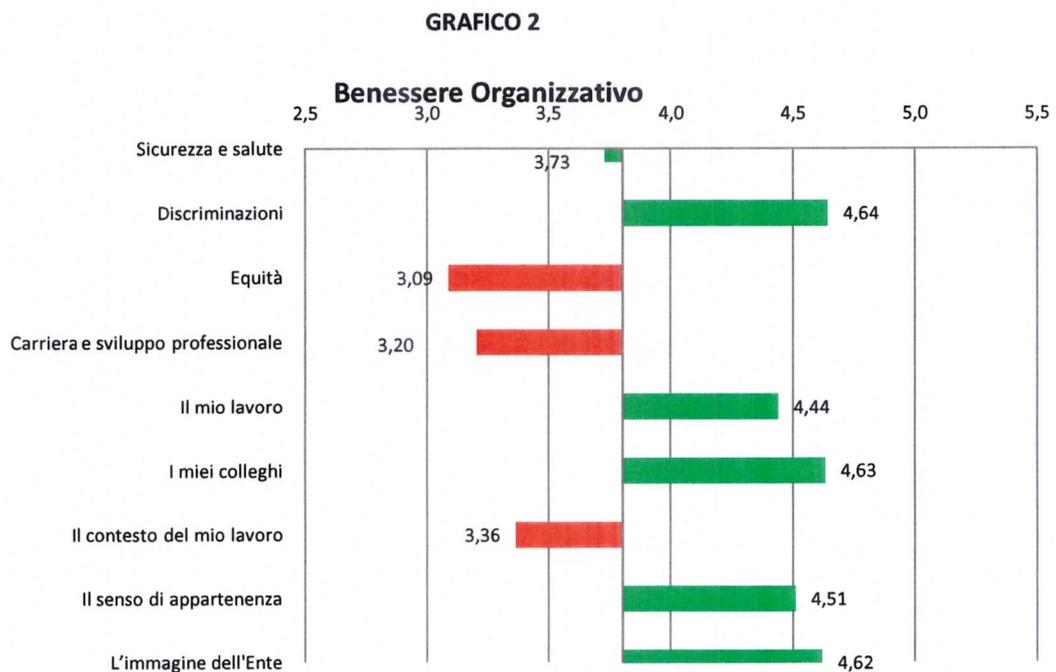


Comune di Rossano

Nel **Grafico 1** sono riportati i dati complessivi per differenza rispetto all'obiettivo di 3,8



Nel **Grafico 2** sono riportati i dati complessivi del questionario "Benessere Organizzativo":





Comune di Rossano

Dal **grafico 2** si possono pertanto immediatamente evincere le Aree del questionario che presentano punti di forza/debolezza ed i relativi settori di maggiore criticità messi in luce dall'indagine. Questo quadro di sintesi suggerisce quindi su quali aree occorre intervenire per migliorare il clima organizzativo interno nonché la scelta degli indicatori e dei target da inserire nella performance del Comune per l'anno 2018.

Per quanto riguarda l'Area relativa al **benessere organizzativo**, le **principali criticità** appaiono essere, in ordine di importanza:

- + "l'equità nella mia amministrazione": che evidenzia una scarsa correlazione tra impegno profuso nel lavoro svolto e retribuzione percepita;
- + "la carriera e lo sviluppo professionale": dove emerge una percepita mancanza di chiarezza nella definizione del percorso di sviluppo professionale del singolo, nonché la percezione che la possibilità di fare carriera non sia legata al merito;
- + "il mio contesto di lavoro": si lamenta la scarsa attenzione rivolta alle risorse umane ed alla formazione e, come peraltro già messo in evidenza nell'area relativa al grado di condivisione del sistema di valutazione, l'inadeguata circolazione dell'informazione all'interno dell'organizzazione.

Infine, il giudizio relativamente all'importanza (**Tabella 5**), per il proprio benessere organizzativo, delle aree oggetto dell'indagine, risulta sempre superiore a 4 con la sola eccezione della voce "i miei colleghi" che ha fatto registrare livelli di considerazione più elevati, ad indicare l'adeguatezza e la congruenza degli ambiti di indagine alle esigenze ed alle sensibilità del personale:

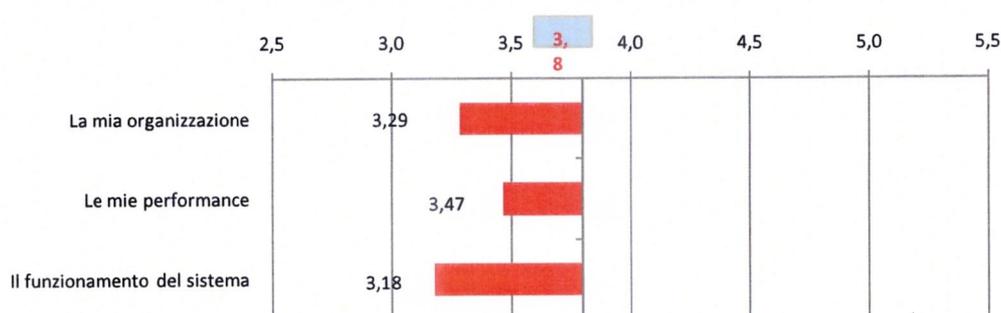
TABELLA 5

Descrizione	Valore	Importanza
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	3,73	4,42
Le discriminazioni	4,64	4,12
L'equità nella mia amministrazione	3,09	4,55
La carriera e lo sviluppo professionale	3,20	4,46
Il mio lavoro	4,44	4,92
I miei colleghi	4,63	5,00
Il contesto del mio lavoro	3,36	4,82
Il senso di appartenenza	4,51	4,81
L'immagine della mia amministrazione	4,62	4,75

Nel **Grafico 3** sono riportati i dati complessivi del questionario "Grado di condivisione del sistema di valutazione":

GRAFICO 3

Grado di condivisione del sistema di valutazione

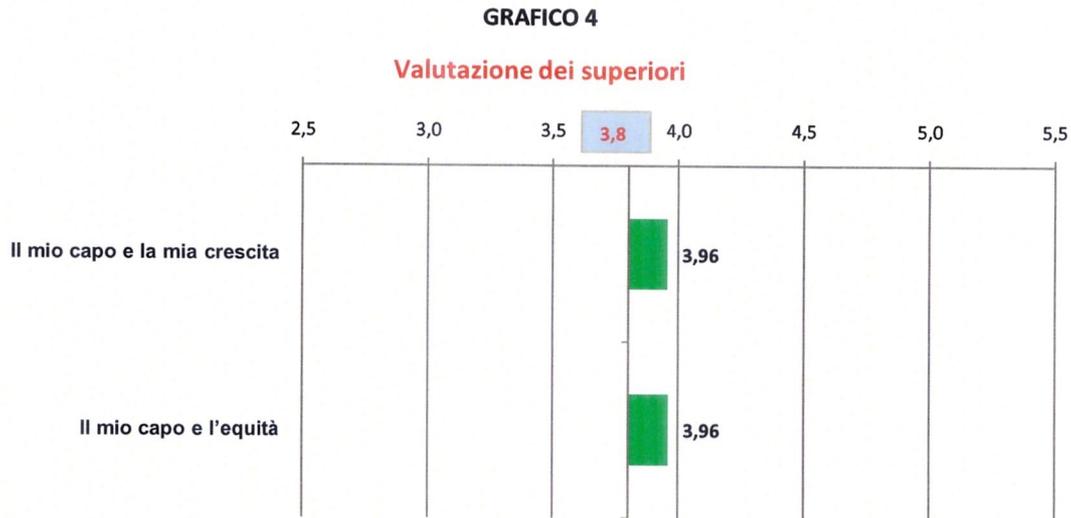


Dal **grafico 3** emerge la criticità dell'intera Area 2 (relativa al **grado di condivisione del sistema di valutazione**), segno di una carente informazione, a tutti i livelli, su quali siano gli obiettivi, le strategie ed i risultati dell'amministrazione, nonché il contributo del lavoro del singolo dipendente al raggiungimento di tali obiettivi.



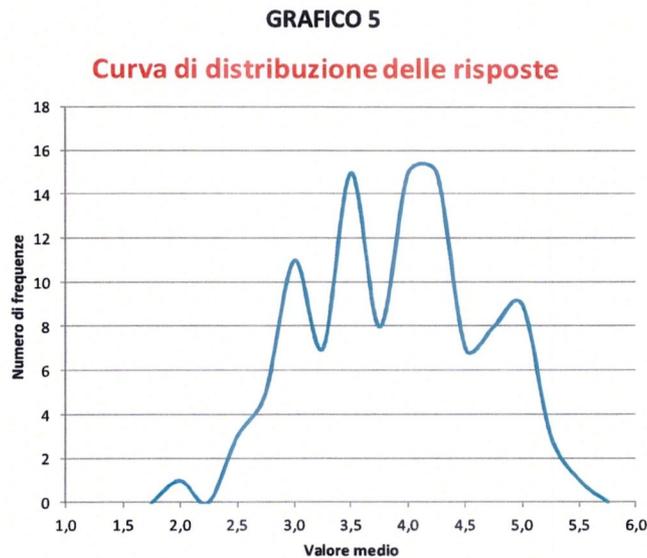
Comune di Rossano

Nel **Grafico 4** sono riportati i dati complessivi del questionario “**valutazione dei superiori**”:



Dal **grafico 4** non emergono particolari criticità nell'intera Area 3 relativa alla valutazione dei superiori, segno di relazioni con i superiori mediamente soddisfacenti.

Nel **grafico 5** viene riportata la valutazione individuale dei 161 questionari con la curva di distribuzione:



Le considerazioni suesposte si basano sui valori medi calcolati sull'intero insieme dei dipendenti oggetto di indagine, i quali, stante la numerosità e la “casualità” di tale insieme, possono, a buon diritto, essere considerati esplicativi della percezione complessiva dei dipendenti del Comune nei confronti dei temi oggetto di indagine. Tali considerazioni, in quanto sintetiche, potrebbero non dare il giusto rilievo alle differenti valutazioni espresse da soggetti aggregati in gruppi omogenei in base a specifiche caratteristiche, come il genere ed il tipo di contratto. Inoltre, anche all'interno di uno stesso gruppo “omogeneo” di dipendenti, valori medi non possono che smussare differenze di comportamento e di percezione manifestate in relazione ai vari aspetti (domande) qualificanti le diverse aree di indagine.

Lo scopo dei prossimi capitoli è, appunto, quello di meglio analizzare i vari ambiti dell'indagine, sia in relazione a fattori di aggregazione/differenza fra il personale (genere, tipo di contratto di lavoro, fascia d'età, anzianità di servizio, modalità di compilazione), che riguardo ai vari aspetti (domande) individuati per rappresentare i vari settori di indagine.



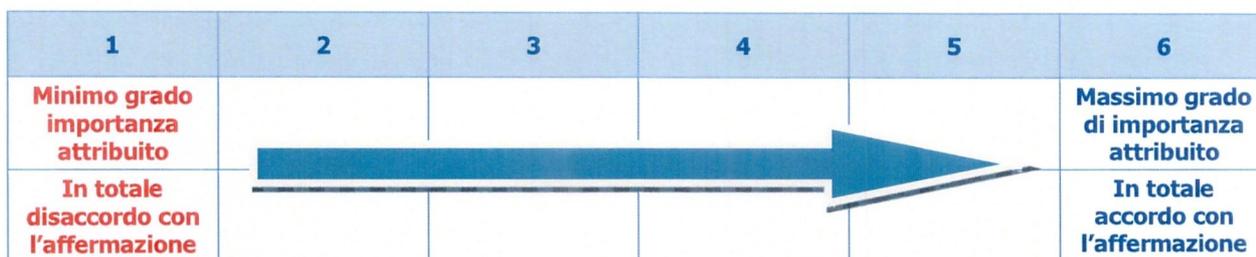
4. ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E SETTORI DI INDAGINE

Area 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO

Questa è l'area principale del questionario, quella che dà anche il nome all'intera indagine e che si preoccupa di misurare la "soddisfazione" del dipendente in relazione ai vari aspetti della sua vita lavorativa, dalle caratteristiche del luogo di lavoro, al rapporto con i colleghi e con l'amministrazione, dalle prospettive di carriera al proprio coinvolgimento negli obiettivi del Comune di Rossano, dalla gratificazione ottenuta dal proprio lavoro, all'attaccamento e immedesimazione con l'istituzione a cui si appartiene.

L'area "benessere organizzativo" si compone di nove settori di indagine principali (indicati con le lettere da A ad I), per complessive 51 domande, più un'area volta a comprendere l'importanza che il dipendente attribuisce alle singole aree rilevate.

Le domande prevedono la valutazione del dipendente (grado di adesione con l'affermazione, ovvero grado di importanza attribuito) su una scala che impiega 6 classi in ordine crescente, come nell'immagine sottostante:



4.1A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

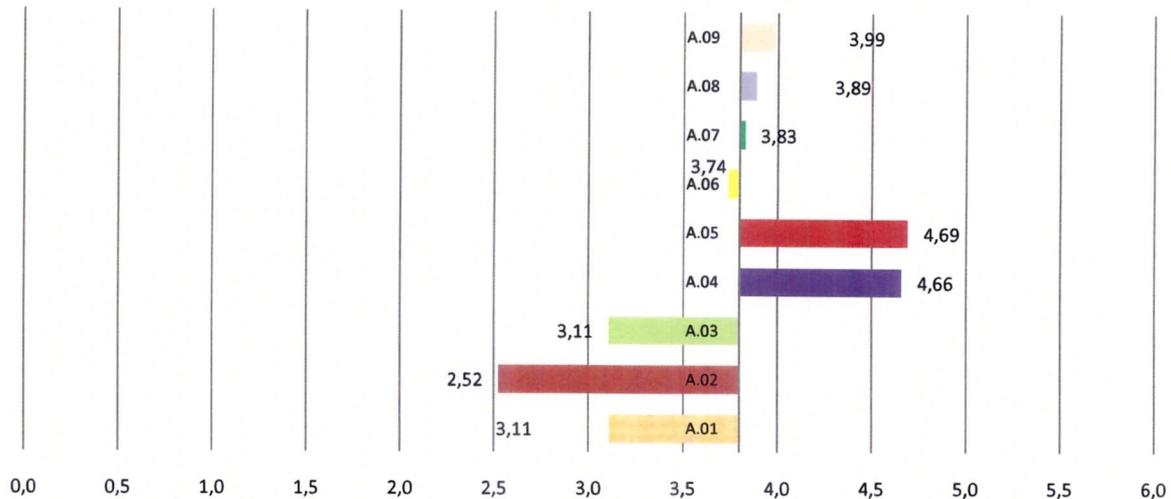
	Riferimenti Guida	Totale in disaccordo %	In disaccordo % parziali e in disaccordo %	parziali e in disaccordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione	
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato									
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	A.01	23,57%	15,29%	26,75%	8,92%	12,10%	13,38%	3,11	
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	A.02	38,71%	18,06%	16,13%	13,55%	6,45%	7,10%	0,64%	2,52
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	A.03	26,11%	15,92%	19,75%	11,46%	12,74%	14,01%	-0,64%	3,11
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, ...)	A.04	58,71%	5,81%	7,74%	7,74%	10,32%	9,68%	1,90%	4,66
Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	A.05	58,71%	9,03%	3,87%	9,68%	8,39%	10,32%	1,90%	4,69
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	A.06	30,32%	7,74%	9,03%	3,23%	9,68%	40,00%	1,27%	3,74
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	A.07	13,33%	7,33%	26,67%	11,33%	18,67%	22,67%	4,46%	3,83
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	A.08	13,42%	10,07%	18,79%	14,09%	19,46%	24,16%	3,87%	3,89
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 ...)	A.09	30,72%	12,42%	17,65%	13,73%	15,03%	10,46%	1,92%	3,99



Comune di Rossano

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

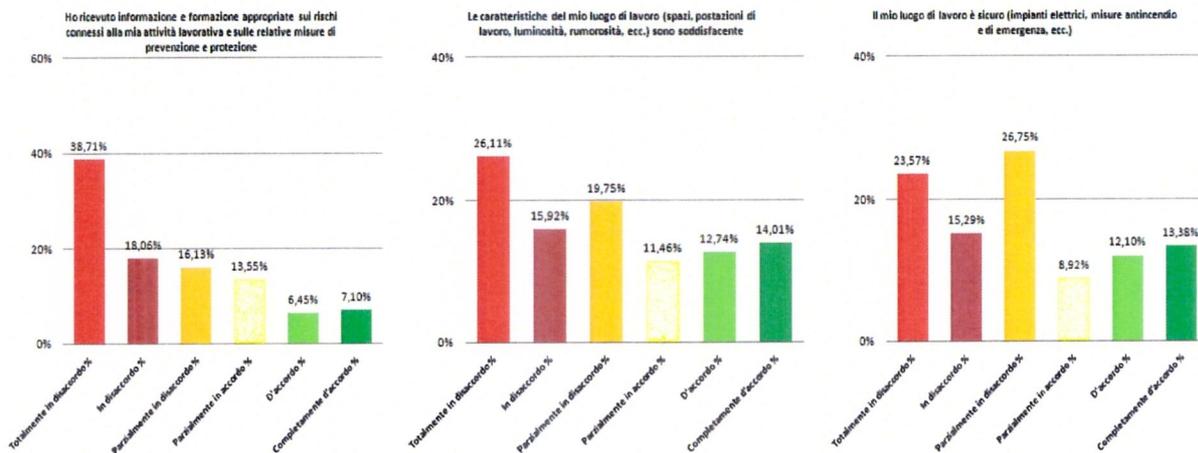
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



Le principali criticità riguardano:

- 1) A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione che presenta una percezione del 2,52;
- 2) A.03 – Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti –, e A.01. – Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) che presentano la stessa percezione del 3,11;

Si riportano i grafici:





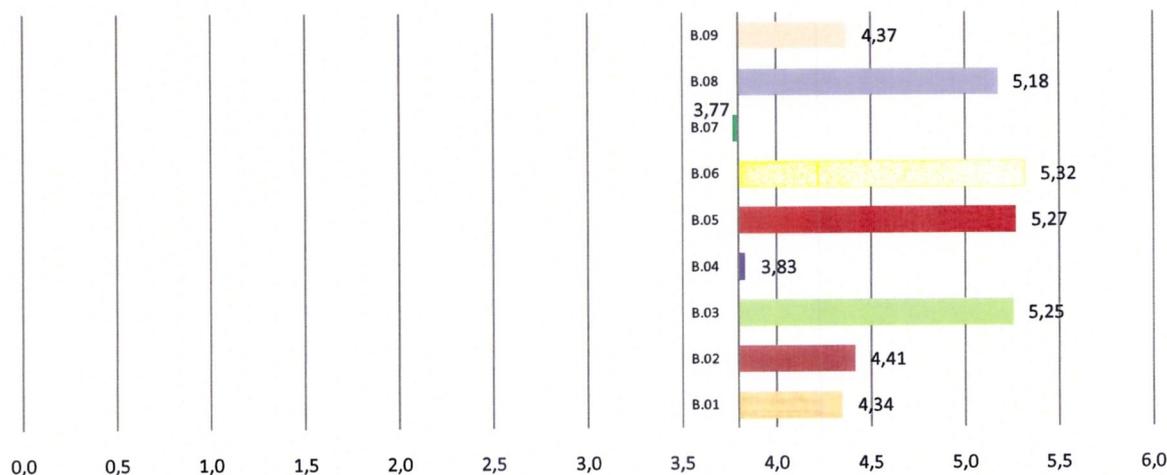
4.2B - Le discriminazioni

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totale in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
B – Le discriminazioni									
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	B.01	8,78%	7,43%	10,14%	22,30%	16,89%	34,46%	5,13%	4,34
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	B.02	7,33%	8,67%	10,00%	18,00%	21,33%	34,67%	3,85%	4,41
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	B.03	4,55%	1,95%	3,25%	9,74%	14,94%	65,58%	2,53%	5,25
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	B.04	39,74%	5,30%	7,28%	17,22%	7,28%	23,18%	1,95%	3,83
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	B.05	5,96%	1,99%	1,99%	9,27%	10,60%	70,20%	4,43%	5,27
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	B.06	5,33%	1,33%	3,33%	6,00%	14,00%	70,00%	4,46%	5,32
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	B.07	42,48%	7,84%	3,92%	5,88%	9,80%	30,07%	3,16%	3,77
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	B.08	8,11%	3,38%	2,70%	4,05%	12,16%	69,59%	6,33%	5,18
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	B.09	21,43%	4,29%	7,14%	4,29%	8,57%	54,29%	43,09%	4,37

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

B – Le discriminazioni



Non sono presenti rilevanti criticità anche se ci sono risultati non pienamente sufficienti sugli ostacoli per l'età (B.07) e per il sesso (B.04) che sono domande formulate in negativo e potrebbero essere non correttamente intese.

La domanda sulla disabilità (B.09) era solo eventuale, ma ben n. 70 dipendenti su 161 (56,91%) ha risposto.



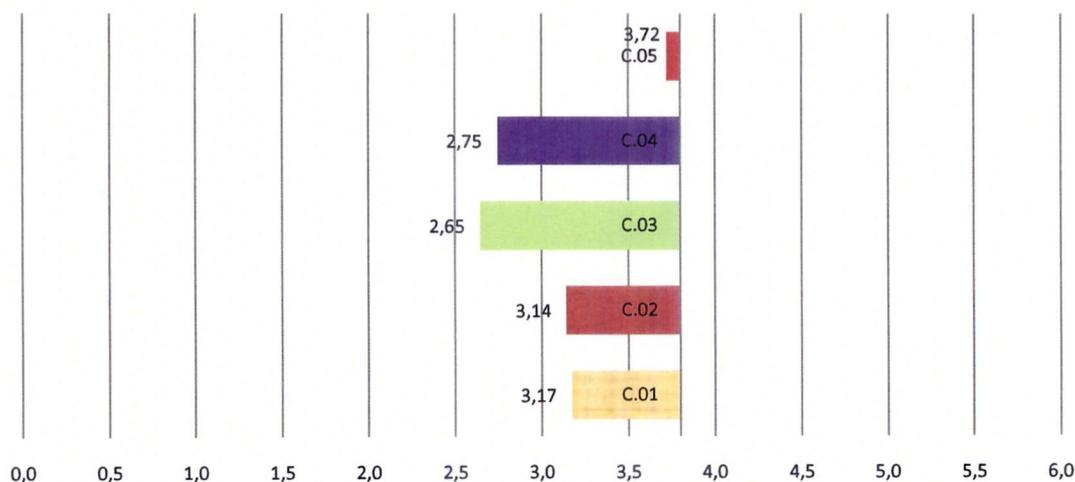
4.3C - L'equità nella mia amministrazione

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totale in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
C – L'equità nella mia amministrazione									
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	C.01	28,03%	8,92%	23,57%	12,74%	10,83%	15,92%	0,63%	3,17
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	C.02	27,45%	15,03%	16,34%	14,38%	10,46%	16,34%	2,55%	3,14
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	C.03	41,94%	10,97%	17,42%	10,32%	9,03%	10,32%	1,90%	2,65
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	C.04	38,96%	14,94%	13,64%	10,39%	9,09%	12,99%	2,53%	2,75
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	C.05	22,73%	8,44%	13,64%	12,99%	13,64%	28,57%	2,53%	3,72

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

C – L'equità nella mia amministrazione



Quest'area rientra tra quelle con maggiori criticità e con risultati tutti insufficienti.

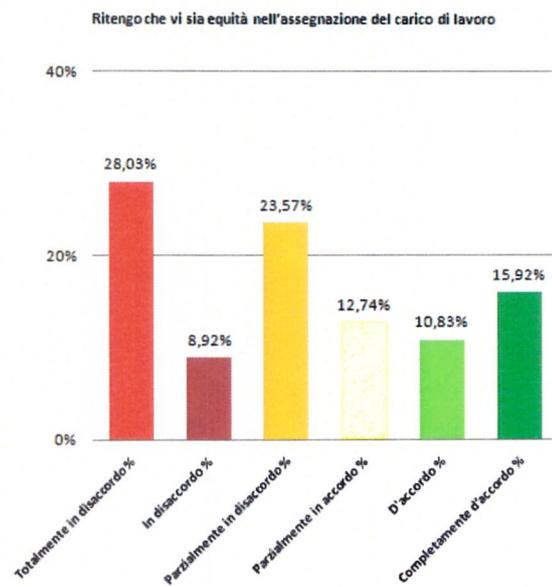
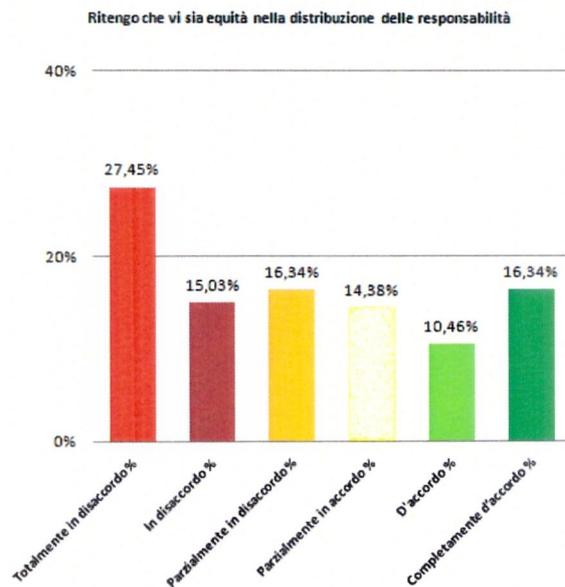
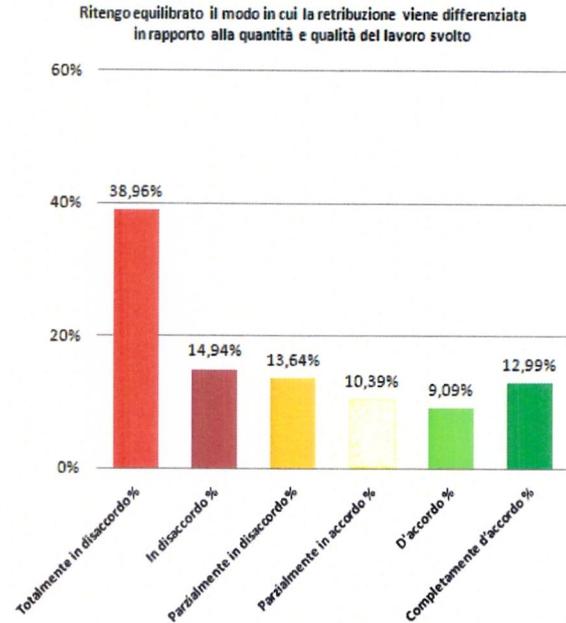
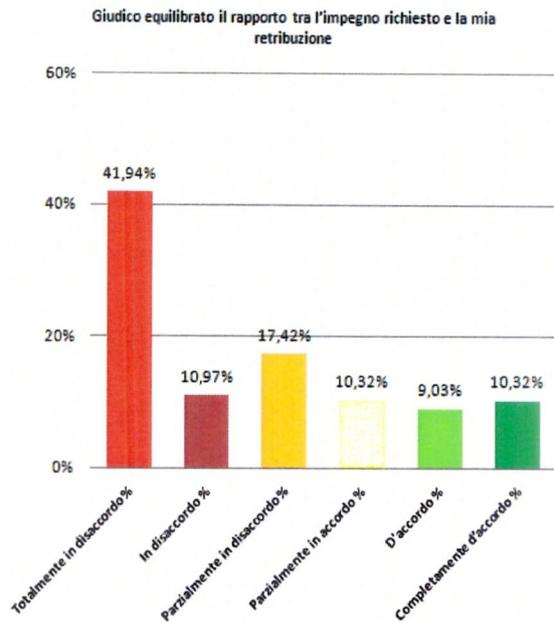
Le principali criticità riguardano:

- 1) C.03 – “Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione”; che presenta una percezione pari al 2,65;
- 2) C.04 – “Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto”; che presenta una percezione pari al 2,75;
- 3) C.02 – “Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità”; che presenta una percezione pari a 3,14;
- 4) C.01 – “Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro”; che presenta una percezione pari al 3,17;



Comune di Rossano

Si riportano i grafici:





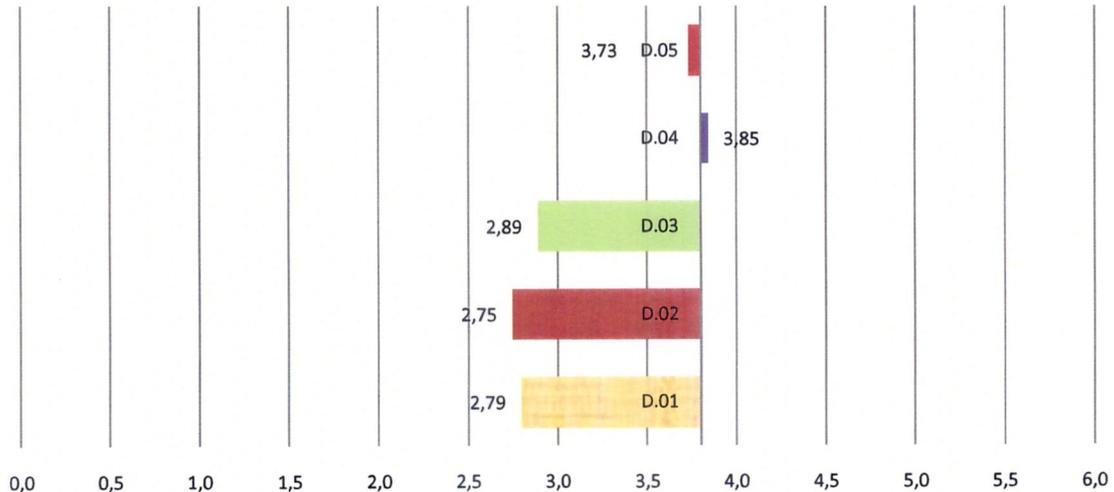
4.4D - Carriera e sviluppo professionale

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totamente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
D – La carriera e lo sviluppo professionale									
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	D.01	32,26%	16,13%	25,16%	6,45%	6,45%	13,55%	1,90%	2,79
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	D.02	38,61%	12,03%	18,99%	9,49%	8,23%	12,66%		2,75
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	D.03	31,17%	13,64%	23,38%	11,04%	8,44%	12,34%	2,53%	2,89
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	D.04	19,35%	9,03%	10,97%	16,77%	16,13%	27,74%	1,90%	3,85
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	D.05	19,75%	15,29%	10,19%	10,83%	14,65%	29,30%	0,63%	3,73

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

D – La carriera e lo sviluppo professionale



Quest'area rientra tra quelle con maggiori criticità e con risultati tutti insufficienti.

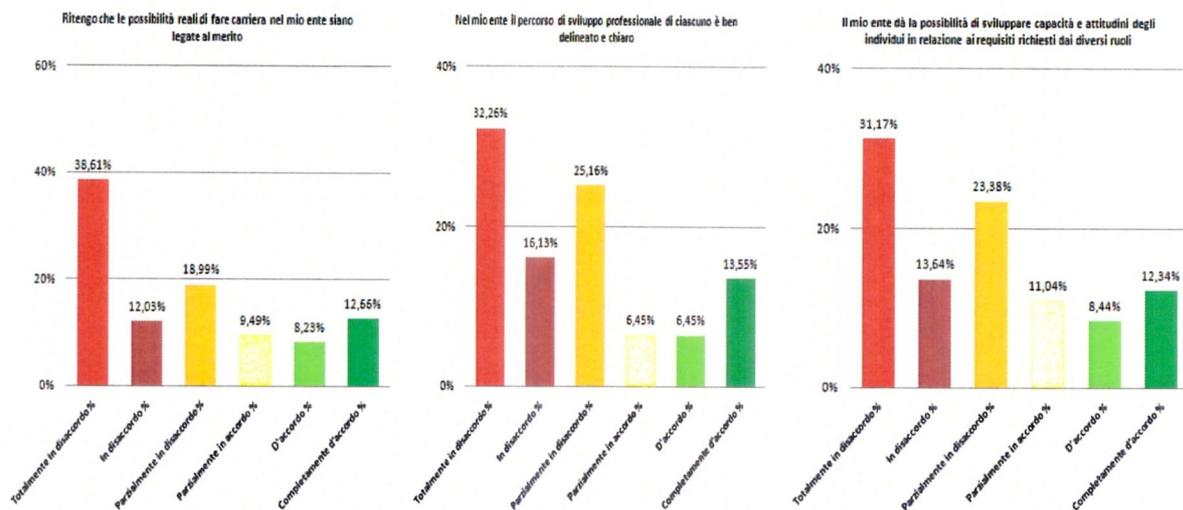
Le principali criticità riguardano:

- 1) D.02 – “Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro”; che presenta una percezione pari al 2,75;
- 2) D.01 – “Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale”; che presenta una percezione pari al 2,79;
- 3) D.03 – “Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito”; che presenta una percezione pari al 2,89.



Comune di Rossano

Si riportano i grafici:

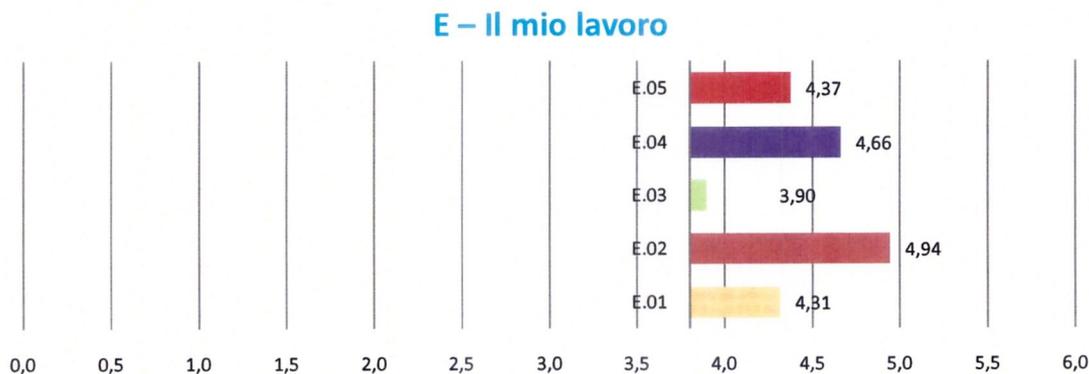


4.5E - Il mio lavoro

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totamente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente e d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
E – Il mio lavoro									
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	E.01	11,76%	5,23%	16,34%	13,07%	13,73%	39,87%	3,16%	4,31
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	E.02	3,16%	5,70%	7,59%	12,66%	18,99%	51,90%	0,63%	4,94
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	E.03	15,19%	8,86%	14,56%	19,62%	15,82%	25,95%		3,90
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	E.04	5,10%	5,10%	12,10%	13,38%	24,84%	39,49%	1,26%	4,66
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	E.05	8,86%	6,96%	13,92%	16,46%	15,82%	37,97%	0,63%	4,37

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:



Non sono presenti rilevanti criticità anche se ci sono risultati non pienamente sufficienti per le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il lavoro (E.03). Buona considerazione delle proprie competenze (E.02).



Comune di Rossano

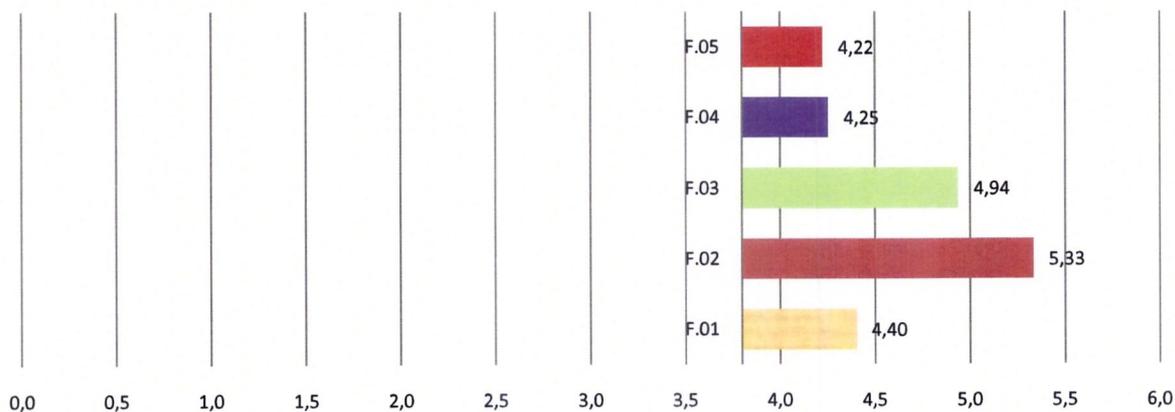
4.6F - I miei colleghi

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totale in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completament e d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
F – I miei colleghi									
Mi sento parte di una squadra	F.01	12,03%	7,59%	8,86%	12,03%	18,99%	40,51%	0,63%	4,40
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	F.02	3,77%	2,52%	2,52%	6,29%	17,61%	67,30%		5,33
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	F.03	6,92%	2,52%	8,81%	6,92%	21,38%	53,46%	-0,63%	4,94
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	F.04	12,03%	6,33%	13,92%	14,56%	18,35%	34,81%	0,63%	4,25
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	F.05	14,01%	7,64%	11,46%	12,74%	17,20%	36,94%	0,63%	4,22

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

F – I miei colleghi



Non sono presenti rilevanti criticità e tutte le percezioni sono superiori alla sufficienza.

4.7G - Il mio contesto di lavoro

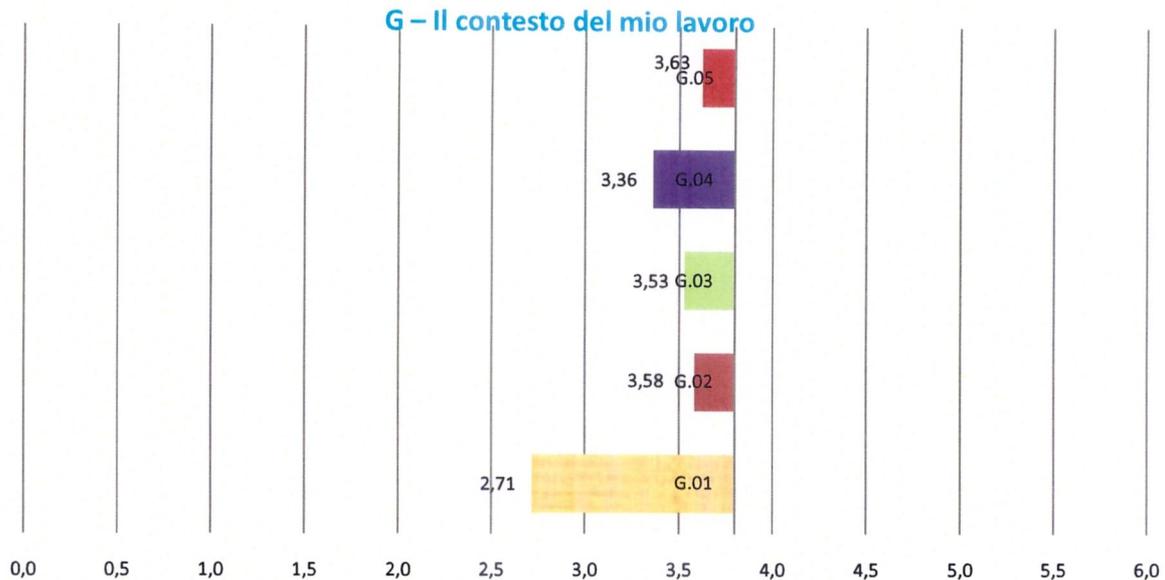
Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totale in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completament e d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
G – Il contesto del mio lavoro									
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	G.01	35,71%	14,29%	18,18%	14,94%	8,44%	8,44%	2,53%	2,71
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	G.02	17,53%	11,04%	20,13%	15,58%	18,18%	17,53%	2,53%	3,58
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	G.03	19,46%	10,07%	20,13%	16,11%	16,78%	17,45%	5,70%	3,53
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	G.04	15,48%	19,35%	20,65%	18,06%	10,97%	15,48%	2,52%	3,36
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	G.05	16,45%	6,58%	23,68%	17,76%	22,37%	13,16%	3,80%	3,63



Comune di Rossano

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:



Le risposte alle domande di questa area fanno registrare un valore di soddisfazione medio globalmente negativo, in particolare per la domanda:

- ✚ G.01 – “La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un’adeguata attività di formazione”, che sembra coerente con la percezione negativa circa l’attenzione da parte del Comune nei confronti del capitale umano già emersa con la domanda D.03.

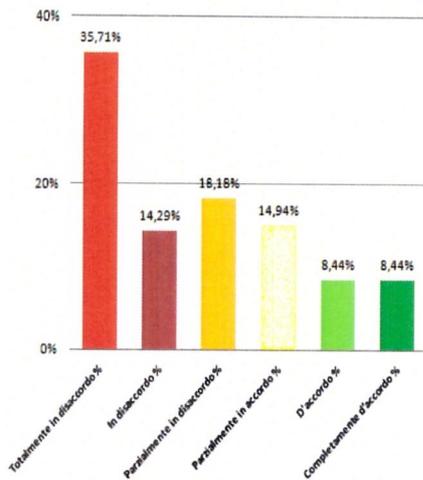
Dalle risposte alle domande di questa area emerge comunque un quadro organizzativo non particolarmente soddisfacente. Infatti, oltre alle carenze nel processo di formazione del personale, viene infatti rimarcata una percezione di inadeguatezza riguardo alla:

- ✚ circolazione dell’informazione all’interno del sistema;
- ✚ definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi;
- ✚ chiarezza delle regole di comportamento all’interno del Comune.

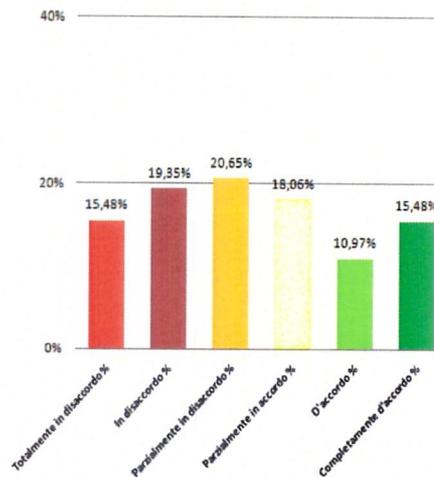


Comune di Rossano

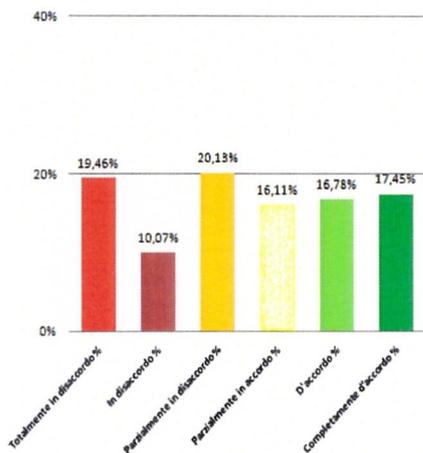
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione



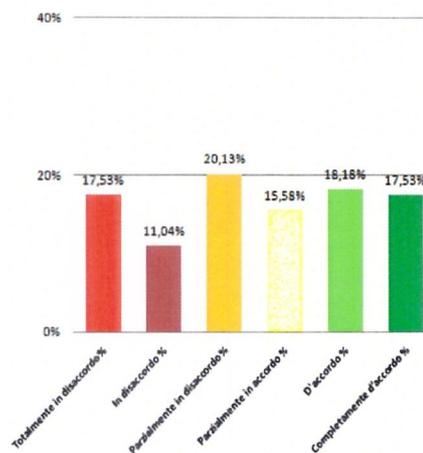
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata



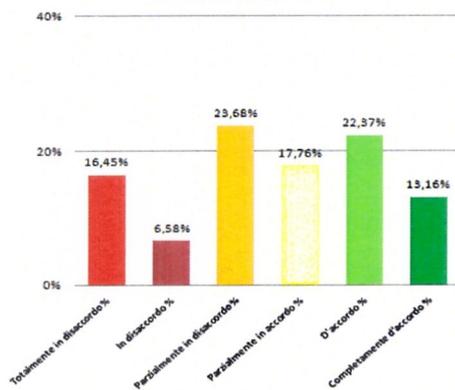
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti



Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro



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





Comune di Rossano

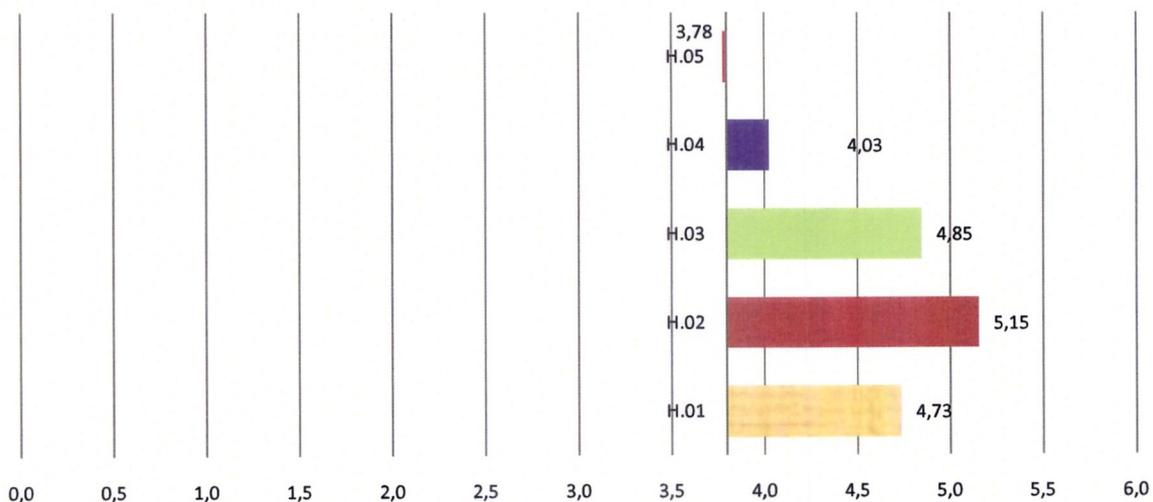
4.8H - Il senso di appartenenza

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totamente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
H – Il senso dell'appartenenza									
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	H.01	6,96%	3,80%	9,49%	16,46%	15,19%	48,10%	0,63%	4,73
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	H.02	4,43%	1,90%	5,06%	11,39%	17,09%	60,13%	0,63%	5,15
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	H.03	8,33%	3,85%	8,33%	7,69%	17,95%	53,85%	1,89%	4,85
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	H.04	14,94%	9,09%	11,04%	16,88%	19,48%	28,57%	3,14%	4,03
Se potessi, comunque cambierei ente	H.05	38,71%	9,03%	7,74%	5,81%	13,55%	25,16%	1,90%	3,78

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

H – Il senso dell'appartenenza



Questo area fa registrare risposte complessivamente positive, segno che vi è un certo senso di attaccamento e di identificazione con il Comune di Rossano.

In particolare, si osserva come i valori di soddisfazione più elevati si registrino in corrispondenza delle domande:

-  H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato;
-  H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente.

La principale criticità evidenziata è H.05 - Se potessi, comunque cambierei ente - che presenta una percezione pari a 3,78.



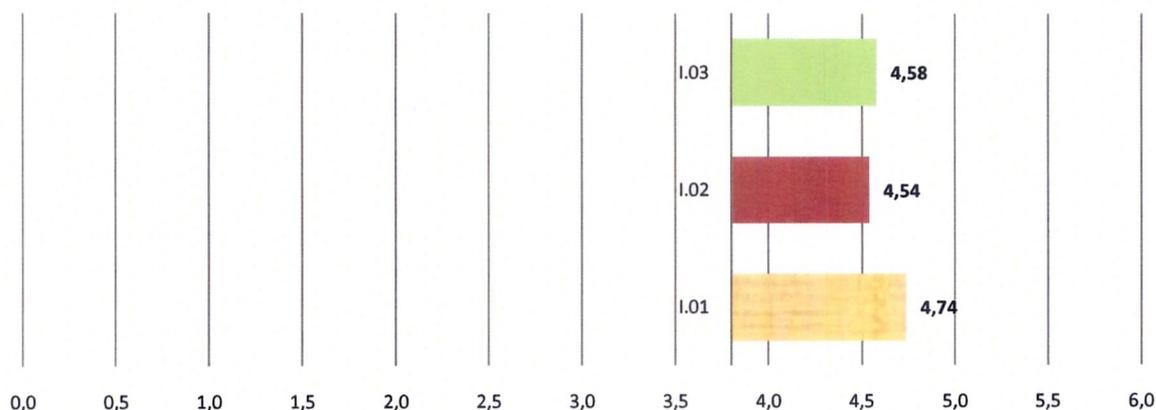
4.9I - L'immagine della mia amministrazione

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totale in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completam. d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
I – L'Immagine della mia amministrazione									
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	I.01	6,92%	3,77%	8,81%	11,32%	27,67%	41,51%		4,74
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	I.02	9,49%	3,80%	11,39%	15,19%	18,99%	41,14%	0,63%	4,54
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	I.03	6,92%	5,03%	15,09%	12,58%	16,98%	43,40%		4,58

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

I – L'Immagine della mia amministrazione



Globalmente, anche questa area fa registrare un valore di soddisfazione medio più che positivo. Se ci si avvia però ad analizzare le singole risposte, si vede chiaramente come il livello di soddisfazione maggiore si registri in corrispondenza della domanda 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”, per diminuire sensibilmente riguardo alla percezione dell'importanza per la collettività che la gente in generale e gli utenti attribuiscono all'Ente (domande I.02 e I.03).

4.10 Importanza degli ambiti di indagine

Si riporta il livello di importanza attribuito alle 9 aree del questionario di benessere organizzativo:

Domande	Riferimenti Guida	Totale in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completam. ente d'accordo %	Non risponde %	Media valutazione
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	A	9,21%	5,26%	17,76%	12,50%	12,50%	42,76%	3,18%	4,42
Le discriminazioni	B	18,95%	5,88%	11,11%	11,11%	13,73%	39,22%	3,77%	4,12
L'equità nella mia amministrazione	C	11,49%	3,38%	11,49%	12,16%	14,86%	46,62%	6,33%	4,55
La carriera e lo sviluppo professionale	D	11,11%	6,54%	9,15%	13,07%	18,30%	41,83%	3,77%	4,46
Il mio lavoro	E	7,19%	4,58%	3,92%	12,42%	17,65%	54,25%	3,77%	4,92
I miei colleghi	F	4,61%	1,97%	7,24%	13,16%	21,05%	51,97%	4,40%	5,00
Il contesto del mio lavoro	G	5,96%	3,97%	10,60%	10,60%	19,21%	49,67%	5,03%	4,82
Il senso di appartenenza	H	5,96%	3,31%	9,93%	12,58%	20,53%	47,68%	4,43%	4,81
L'immagine della mia amministrazione	I	8,50%	5,23%	8,50%	9,15%	17,65%	50,98%	3,77%	4,75



Comune di Rossano

Quest'area ha registrato un livello di soddisfazione mediamente alto del livello di importanza attribuito alla singola area del questionario del Benessere Organizzativo, con valori di importanza che vanno da un minimo di 4,12 (Area B- Le discriminazioni) ad un massimo di 5.

Tuttavia, l'analisi dei risultati segnala che il dipendente percepisce alcune differenze di valore tra i diversi ambiti di indagine proposti dal questionario.

Un esame più approfondito fa rilevare che

- I mie colleghi (5,00);
- Il mio lavoro (4,92);
- Il contesto del mio lavoro (4,82);
- Il senso di appartenenza (4,81);
- L'immagine della mia amministrazione (4,75);

risultano gli ambiti più importanti, dove i valori che si registrano fanno rilevare che il dipendente del Comune di Rossano li ritiene fondamentali e meritevoli di attenzione ai fini del proprio benessere all'interno dell'amministrazione.

Le aree, invece, caratterizzate da basso punteggio ed alta importanza, sui quali si dovrà concentrare l'attenzione del Comune di Rossano con interventi appositi per poter migliorare il livello di benessere e rimuovere eventuali ostacoli che ne ritardino il miglioramento, sono i seguenti:

- Le discriminazioni (4,12);
- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato (4,42);
- La carriera e lo sviluppo professionale (4,46);
- L'equità nella mia amministrazione (4,55).

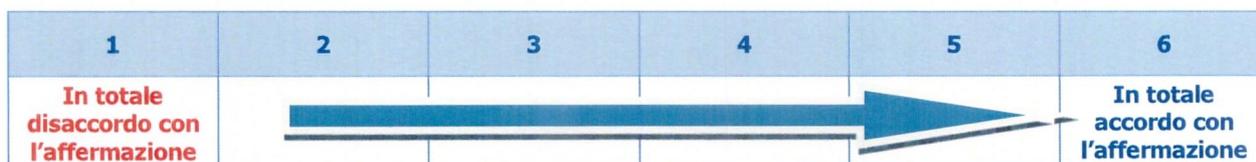


Area 2 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Questa area investiga, attraverso 13 domande specifiche, il grado di condivisione e di soddisfazione del personale in merito a:

- ✚ coinvolgimento nei processi dell'organizzazione (come ad esempio la conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati attesi ed ottenuti del Comune di Rossano);
- ✚ condivisione/apprezzamento del sistema di valutazione nel suo complesso;
- ✚ riconoscimento/valutazione delle proprie performance (informazioni in merito alla valutazione del proprio lavoro e su come, eventualmente, poter migliorare i propri risultati).

Le domande prevedono che il dipendente esprimesse la propria valutazione (grado di adesione con l'affermazione) su una scala che impiega 6 classi in ordine crescente, come nell'immagine sottostante:



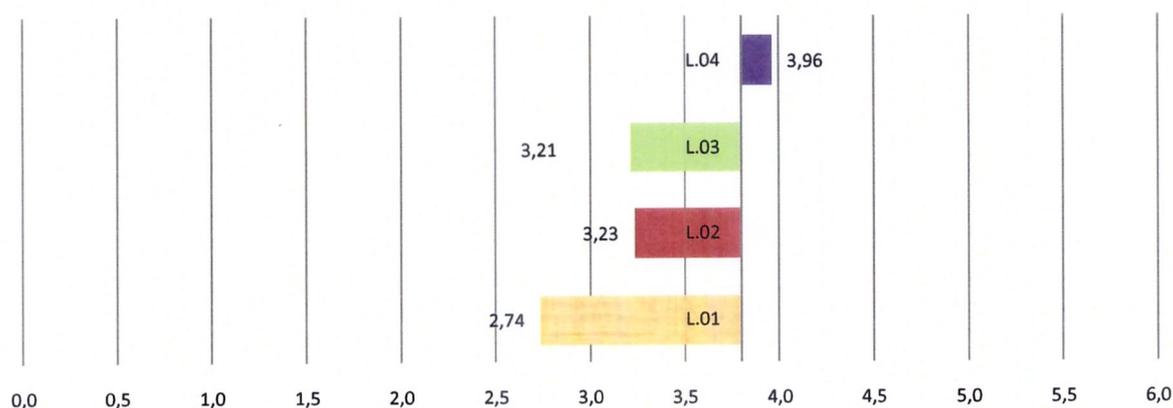
4.11L - La mia organizzazione

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totamente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
L - La mia organizzazione									
Conosco le strategie della mia amministrazione	L.01	35,48%	12,90%	20,65%	13,55%	8,39%	9,03%	2,52%	2,74
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	L.02	18,83%	16,23%	25,32%	14,29%	12,99%	12,34%	3,14%	3,23
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	L.03	20,13%	18,18%	19,48%	16,88%	12,99%	12,34%	3,14%	3,21
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	L.04	13,91%	10,60%	13,25%	13,91%	24,50%	23,84%	4,43%	3,96

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

L - La mia organizzazione





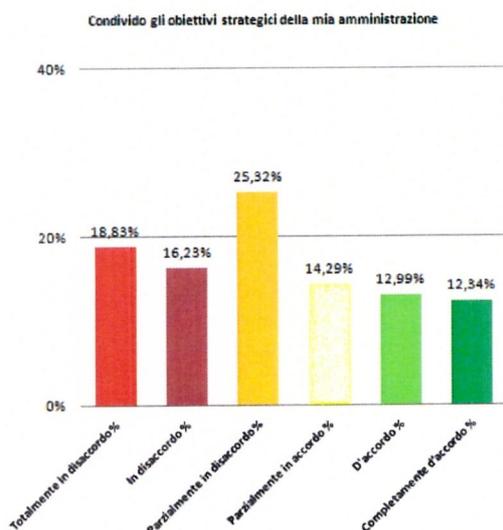
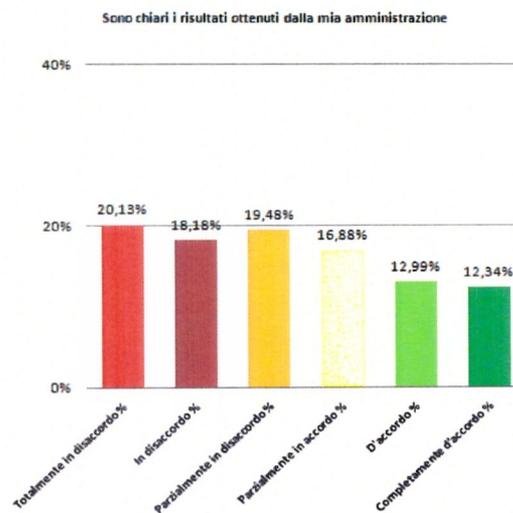
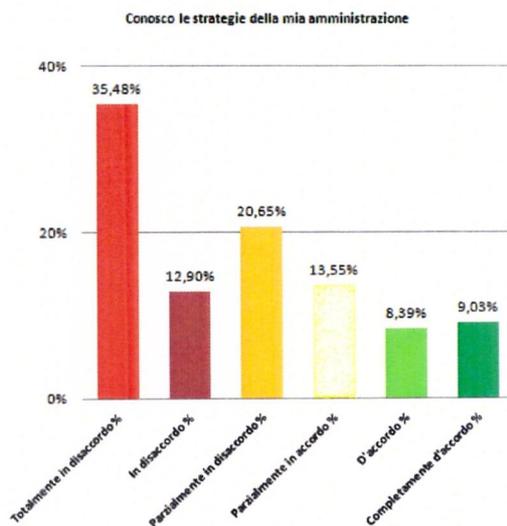
Comune di Rossano

In questo settore le risposte sono state sostanzialmente negative con particolare criticità per le domande:

- ✚ L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione;
- ✚ L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione.
- ✚ L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione;

Per quanto concerne la domanda L.04 – “È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’Ente”, il livello di insoddisfazione appare minimo e ciò potrebbe essere spiegato dalla buona autonomia nella pianificazione/conduzione della propria attività lavorativa di cui gode il personale del Comune di Rossano.

Si riportano i grafici:





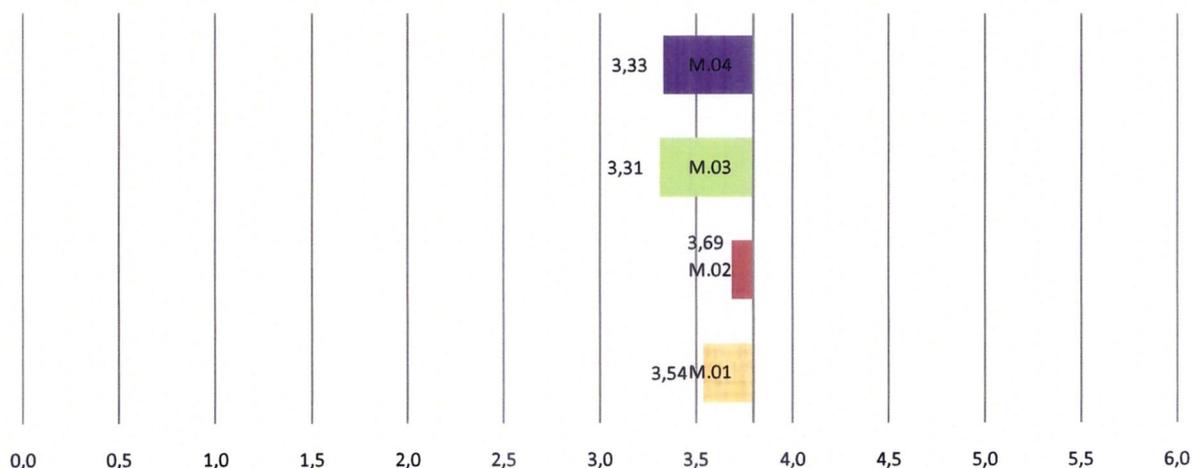
4.12M - Le mie performance

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totale in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
M - Le mie performance									
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	M.01	20,92%	12,42%	14,38%	16,34%	16,34%	19,61%	3,16%	3,54
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	M.02	16,34%	9,15%	22,88%	14,38%	15,69%	21,57%	3,77%	3,69
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	M.03	21,29%	14,84%	18,71%	15,48%	16,13%	13,55%	2,52%	3,31
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	M.04	22,93%	13,38%	19,75%	13,38%	12,74%	17,83%	1,26%	3,33

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

M - Le mie performance



Anche le quattro domande di quest'area hanno registrato risposte sostanzialmente negative, con la parziale eccezione della M.02 – “Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro” che registra valori vicini alla soglia obiettivo.

I dati sembrano confermare una duplice difficoltà: da un lato, i dipendenti sembrerebbero addebitare al sistema gestionale del Comune ed ai Responsabili poca attenzione alla performance dei singoli, dall'altro, la carenza di un'adeguata informazione/comunicazione del sistema di misurazione e valutazione adottato, come appare dimostrato dalla percentuale dei dipendenti che si dichiarano complessivamente insoddisfatti nelle risposte alle seguenti domande:

- ✚ M.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro;
- ✚ M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati;
- ✚ M.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro.

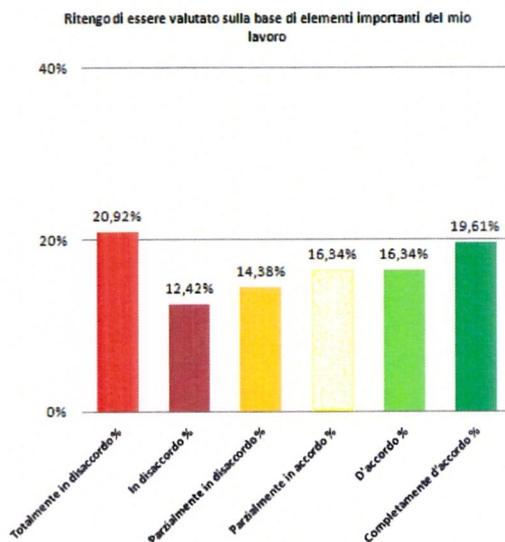
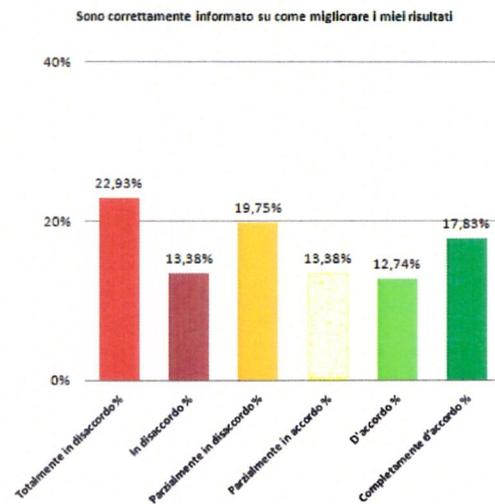
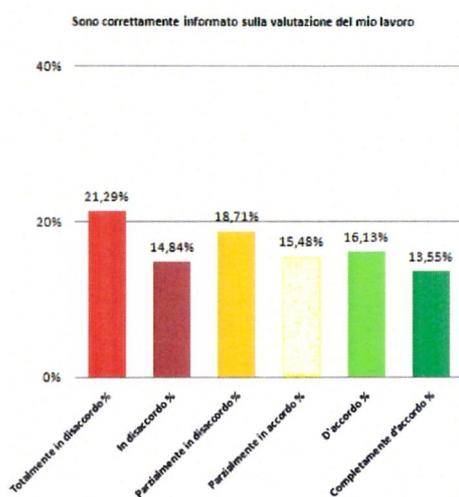
I risultati complessivi di quest'area suggeriscono le seguenti ulteriori considerazioni:



Comune di Rossano

- appare percepito come “assai carente” il feedback da parte dei Responsabili diretti e 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 attività relazionali non strutturate che di una razionale progettazione organizzativa.

Si riportano i grafici:





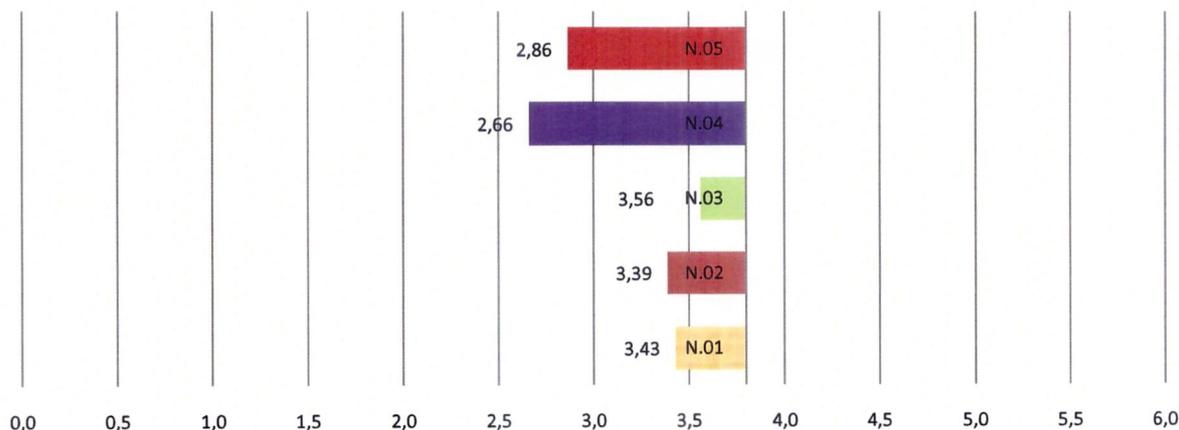
4.13N - Il funzionamento del sistema

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totamente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
N - Il funzionamento del sistema									
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	N.01	19,08%	11,18%	23,03%	17,11%	13,82%	15,79%	3,80%	3,43
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	N.02	20,39%	13,16%	16,45%	21,05%	15,13%	13,82%	3,18%	3,39
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	N.03	18,79%	11,41%	14,09%	23,49%	14,77%	17,45%	5,10%	3,56
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	N.04	43,79%	10,46%	14,38%	9,80%	10,46%	11,11%	3,16%	2,66
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	N.05	33,33%	13,73%	18,30%	11,76%	13,73%	9,15%	3,16%	2,86

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

N - Il funzionamento del sistema



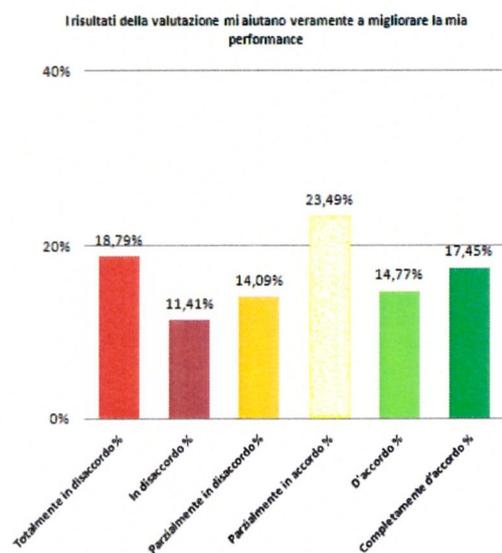
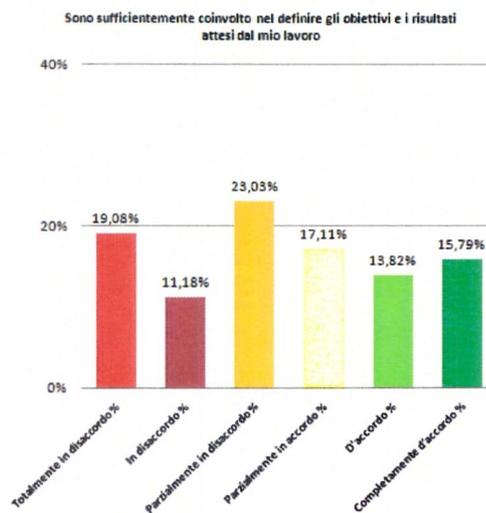
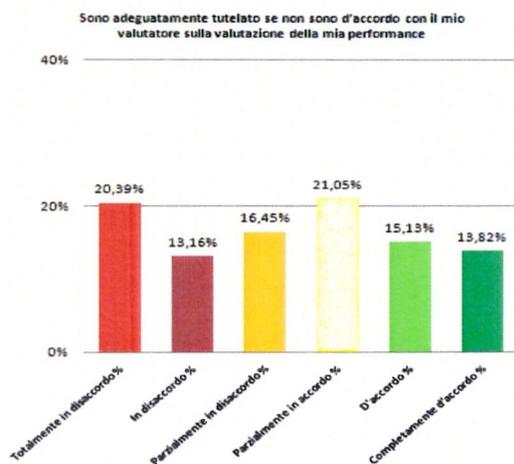
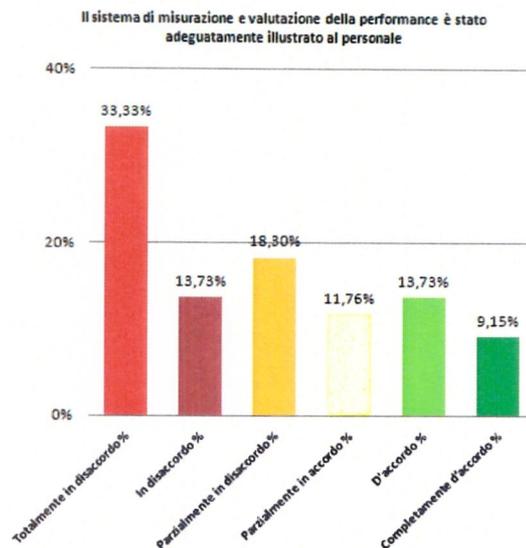
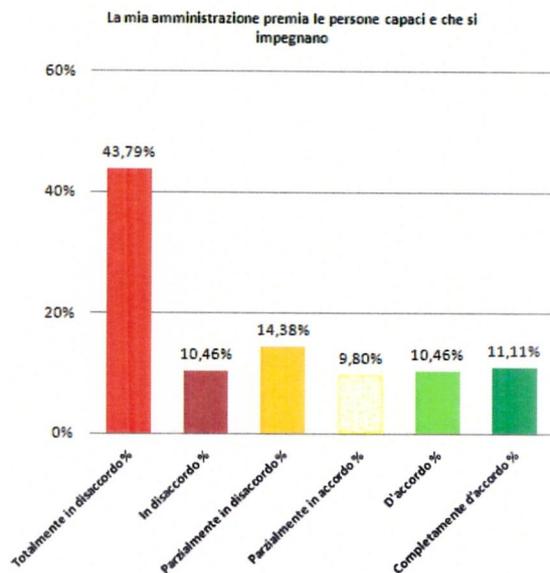
Anche le cinque domande di quest'area hanno registrato risposte sostanzialmente negative, con carenze importanti soprattutto:

1. N.04 – “La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano”; che presenta una percezione pari a 2,66;
2. N.05 – “Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale”; che presenta una percezione pari a 2,86;
3. N.02 – “Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance”; che presenta una percezione pari a 3,39.

Si riportano i grafici:



Comune di Rossano



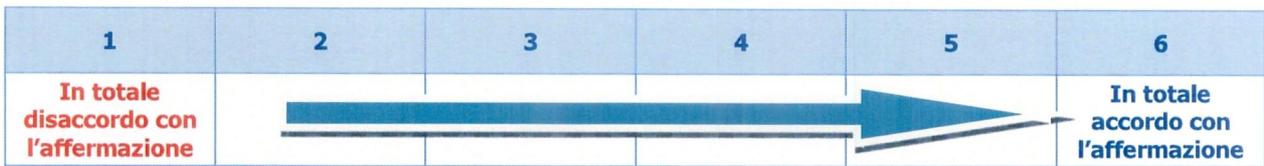


Area 3 - VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Questa area investiga, attraverso 9 domande specifiche, il grado di condivisione e di soddisfazione del personale in merito a:

- ✚ contributo alla crescita professionale ed alla motivazione del personale;
- ✚ capacità del riconoscimento dei meriti (equità).

Le domande prevedono che il dipendente esprima la propria valutazione (grado di adesione con l'affermazione) su una scala che impiega 6 classi in ordine crescente, come nell'immagine sottostante:



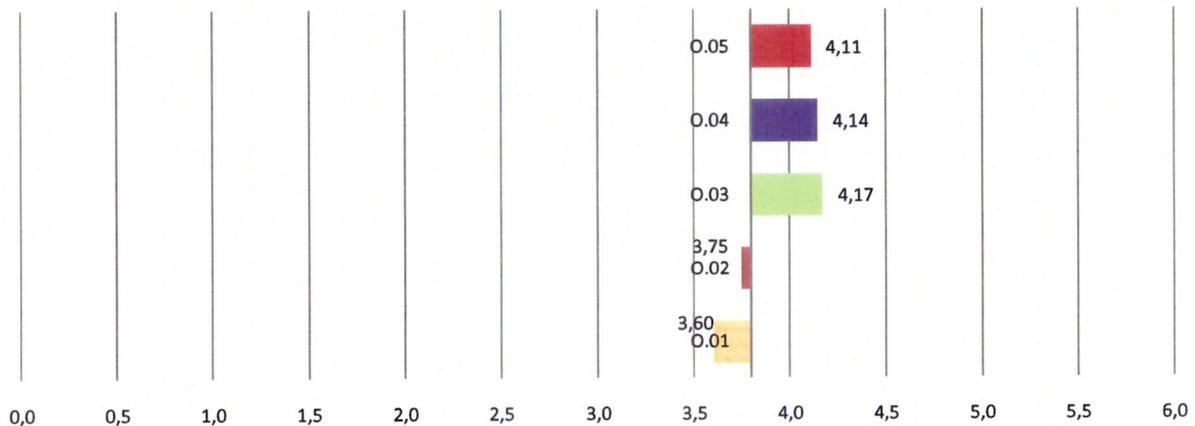
4.140 - Il mio capo e la mia crescita

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totamente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
O - Il mio capo e la mia crescita									
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	O.01	23,38%	11,04%	14,29%	9,09%	17,53%	24,68%	2,53%	3,60
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	O.02	20,78%	12,34%	11,69%	9,74%	17,53%	27,92%	2,53%	3,75
È sensibile ai miei bisogni personali	O.03	16,45%	7,24%	9,87%	11,18%	19,74%	35,53%	3,18%	4,17
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	O.04	16,34%	6,54%	15,03%	7,84%	16,99%	37,25%	3,16%	4,14
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	O.05	15,58%	8,44%	12,99%	11,69%	14,94%	36,36%	2,53%	4,11

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

O - Il mio capo e la mia crescita





Comune di Rossano

Si registra un valore medio moderatamente positivo, segno che la considerazione del responsabile da parte dei dipendenti è, tutto sommato, accettabile. Tuttavia, i singoli giudizi espressi risultano piuttosto contrastanti e si possono raggruppare in due classi distinte. Le domande riguardanti i comportamenti organizzativi e le capacità manageriali del capo ottengono valori di soddisfazione vicino alla soglia obiettivo:

✚ O.01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere miei obiettivi;

✚ O.02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro.

Le domande orientate ad esplorare le conoscenze e capacità tecniche del capo ed il rapporto umano fra questi ed il dipendente presentano livelli di soddisfazione positivi per O.03 –“E’ sensibile ai miei bisogni personali” ed O.04 – “Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro”; mentre per O.05 – “Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte”, non sufficientemente positivo.

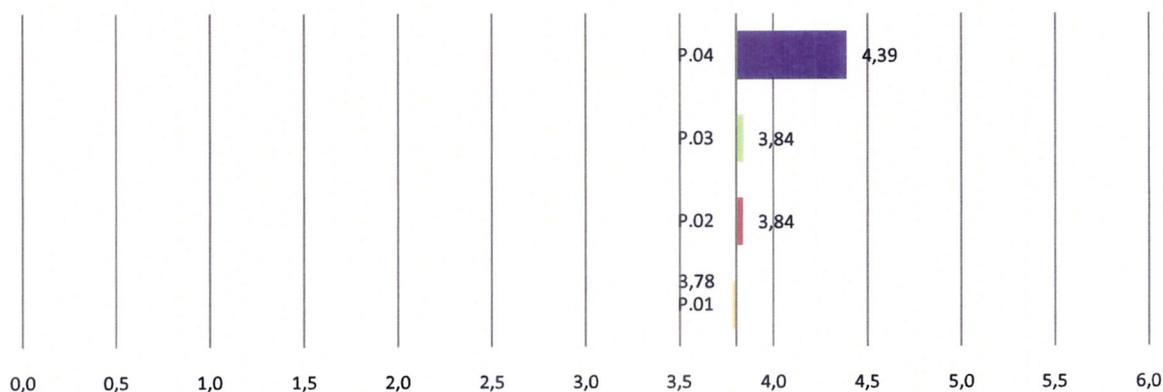
4.15P - Il mio capo e l'equità

Gli items sviluppati per quest'area sono i seguenti:

	Riferimenti Guida	Totamente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
P - Il mio capo e l'equità									
Agisce con equità, in base alla mia percezione	P.01	22,58%	3,87%	16,13%	14,84%	15,48%	27,10%	1,90%	3,78
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	P.02	17,65%	6,54%	17,65%	17,65%	13,73%	26,80%	3,16%	3,84
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	P.03	18,18%	10,39%	17,53%	7,79%	15,58%	30,52%	2,53%	3,84
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	P.04	14,19%	5,16%	11,61%	7,10%	20,65%	41,29%	1,90%	4,39

Si riporta il grafico dei punteggi medi rispetto all'obiettivo di 3,8:

P - Il mio capo e l'equità



E' importante sottolineare che non sono presenti differenze significative tra tre domande affini P.01 – “Agisce con equità, in base alla mia percezione e secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro” (P.02), il che porta a supporre che non ci sia differenza tra quanto percepisce il singolo, in rapporto diretto con il proprio capo, e la percezione per così dire “sociale” del medesimo capo, e la domanda riguardante i comportamenti organizzativi e le capacità manageriali del capo P.03 –“gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti”, mentre quella diretta ad orientate ad esplorare le conoscenze e capacità tecniche del capo ed il rapporto umano fra questi ed il dipendente presentano livelli di soddisfazione positivi P.04 – “stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore”.



5. SUGGERIMENTI

Nei questionari è stato lasciato uno spazio per eventuali suggerimenti da parte del personale. Sono pervenuti n. 35 suggerimenti:

- ✚ N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano:
 - È necessario utilizzare criteri di equità e di merito. Sfruttare le risorse professionali ed umane all'interno dell'ente e non sottostare a logiche clientelari e personali. L'ente è di tutti i cittadini e non casa propria;
 - Ricusare atteggiamenti clientelari e nepotisti. Adottare criteri che premiano la meritocrazia. Incentivare e non demotivare i lavoratori;
 - Garantire alle figure professionali presenti all'interno dell'ente di mettere le proprie capacità e conoscenze al servizio dell'ente stesso, anche allo scopo di inutili reclutamenti di altre figure esterne;
 - Mettere da parte l'appartenenza politica ed incentivare solo la meritocrazia. Evitare di elargire somme successive alle posizioni organizzative e ridistribuire sulle ind. respons.;
 - Spero si possa pensare di più alla meritocrazia, sarebbe opportuno per il miglioramento;
 - Massimo rispetto per le persone e premiare le persone che lavorano seriamente;
 - Necessita dare adeguamento a tutti con carichi di lavoro equi, responsabilizzandoli ed eliminando le persone "raccomandate" e nullafacenti e farli lavorare come tutti assegnando loro dei compiti; necessita riorganizzare i servizi in funzione delle qualifiche dei singoli per garantire tutti i servizi ai cittadini;
 - Equità per tutti
- ✚ D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito:
 - Di qualificare il personale perché alcuni svolgono mansioni superiori;
 - Favorire le progressioni verticali e assunzione di personale;
 - Investire maggiormente sulle risorse interne promuovendone la crescita di carriera e promuovere le assunzioni, ove possibile, di personale a tempo determinato (ex LSU-LPU).
 - Spero in una stabilizzazione del contratto;
 - Stabilizzazione per i precari;
 - Vorrei che ci stabilizzassero;
 - Promuovere le assunzioni a tempo indeterminato;
 - Il mio suggerimento per migliorare l'organizzazione e il funzionamento del comune è quello della "stabilizzazione" dei dipendenti a tempo determinato perché mandano avanti "la macchina comunale".
- ✚ O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro:
 - Organizzazione più adeguata dei vari uffici anche in base alle competenze di ognuno, supporto maggiore da parte di funzionari responsabili (in grado di garantire e migliorare l'andamento degli uffici e lo stress psicofisico di ogni singolo dipendente);
- ✚ F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi:
 - Manca una collaborazione chiara ed efficiente tra gli uffici. I dirigenti hanno l'obbligo di migliorare i rapporti tra i dipendenti;
 - Una collaborazione nell'ambito del lavoro con tutti gli altri colleghi, senza ricorrere a forme di risarcimento o vie legali, è il miglior risultato che si possa ottenere;



Comune di Rossano

- Più considerazione e più rispetto.
- ✚ G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione:
 - Stabilizzare i dipendenti precari perché utili all'Ente; formare di più i dipendenti; migliorare e rendere più sicuri i luoghi di lavoro;
 - Più corsi di formazione e più raccordo tra i vari settori;
 - Migliorare l'informatizzazione degli uffici, eliminare gli obsoleti computer e garantire una maggiore formazione del personale;
 - Promuovere corsi di formazione, assicurare una maggiore chiarezza per quanto riguarda i carichi di lavoro e puntare su schede di valutazione e supporti informatici più adeguati.
 - A mio avviso è importante inquadrare bene le professionalità con le qualifiche e i livelli;
- ✚ O.03 È sensibile ai miei bisogni personali:
 - Non bisogna solo fare i generali ma anche gli operari, migliorare le condizioni di sicurezza di tutti gli operai e magari garantire un salario migliore;
 - Bisognerebbe dare importanza ai dipendenti in quanto forza motrice portante della macchina organizzativa.
 - Organizzare ogni trimestre riunioni di settore ed esplicitare le proprie osservazioni al fine di armonizzare ed individuare gli obiettivi più importanti;
- ✚ A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di non fumare:
 - È necessaria una maggiore vigilanza e severità sanzionatoria sul divieto di fumo negli uffici.
- ✚ Generica e non classificabile altrove:
 - Non ne terreste conto.
 - Va tutto bene!
 - Mandare a lavorare tutti i nullafacenti;
 - Bisogna migliorare gli uffici;
 - Mettere più personale all'esterno a lavorare;
 - Togliere gli inattivi, mandarli a lavorare.



6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE E PRIME PROPOSTE DI INTERVENTO

Il presente report costituisce una prima base cognitiva elaborata e messa a disposizione per l'Organismo Indipendente di Valutazione, per il Comitato Unico di Garanzia, per il Dirigente al personale, per i dirigenti, le organizzazioni sindacali, per le RSU e per gli amministratori per avviare azioni finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo. I macrofattori su cui puntare sono:

- ✚ il raggiungimento e il riconoscimento dei risultati;
- ✚ la sicurezza del posto di lavoro;
- ✚ la carriera.

- 1) La somministrazione del questionario è avvenuta su input dell'Ufficio Risorse Umane, nella persona dell'Avv. Carmen Aurilia, con il supporto di due unità di neolaureate appartenenti al Progetto di Servizio Civile, Dott.ssa Achiropita Formetta e Dott.ssa Maria Longobucco;
- 2) La partecipazione al questionario da parte dei dipendenti pari al 52,6% (161 questionari) è stato sopra le stime del 50%, quota da ritenersi soddisfacente. La capacità di risposta ai questionari dei propri dipendenti è utilizzato spesso come un indicatore dei comportamenti organizzativi dei dirigenti;
- 3) I risultati del questionario ed eventuali report di sintesi dovrebbero essere resi usufruibili a tutti gli attori che possono contribuire al miglioramento del benessere organizzativo dell'Ente: Amministratori; Dirigenti; Comitato Unico di Garanzia; Organizzazione Sindacali; Posizioni Organizzative e dipendenti e sarà pertanto pubblicata nella sezione apposita dell'Amministrazione Trasparente accessibile da tutti sul sito istituzionale.

I principali **punti di forza** rilevabili dai risultati del questionario sono inerenti:

- 1) Buona autostima da parte dei dipendenti riguardo la propria disponibilità e competenze possedute e reciproco rispetto con i colleghi;
- 2) Mancanza di discriminazioni per lingua, razza, religione ed orientamento sessuale;
- 3) Senso di appartenenza all'amministrazione nel caso l'Ente raggiunga buoni risultati.

Si riportano gli items con un punteggio superiore a 5 su 6:

Domande		Punteggio
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	F.02	5,33
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	B.06	5,32
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	B.05	5,27
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	B.03	5,25
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	B.08	5,18
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	H.02	5,15

I principali **punti di debolezza** rilevabili dai risultati del questionario sono inerenti:

- 1) Mancanza di uno strutturato processo di formazione ed informazione inerente la sicurezza sul lavoro, la formazione utile per migliorare il proprio lavoro, il sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- 2) Scarso equilibrio tra impegno profuso rispetto alla retribuzione e di conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita;



Comune di Rossano

- 3) Mancanza di un percorso di sviluppo professionale legato al merito e di sviluppare le proprie attitudini e capacità;
- 4) Scarsa attività di comunicazione interna inerente come migliorare i risultati dei dipendenti e la comunicazione del lavoro valutato;
- 5) Poca percezione della sicurezza sul lavoro sia delle postazioni, sia degli impianti elettrici, delle misure antincendio e di emergenza, ecc.;
- 6) Scarsa percezione di un'organizzazione che definisce strategicamente i compiti ed i ruoli dei dipendenti.

Si riportano gli items con un punteggio inferiore a 3,5 su 6:

Domande		Punteggio
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	A.02	2,52
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	C.03	2,65
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	N.04	2,66
Conosco le strategie della mia amministrazione	L.01	2,74
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	C.04	2,75
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	D.02	2,75
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	D.01	2,79
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	N.05	2,86
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	D.03	2,89
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	A.01	3,11
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacente	A.03	3,11
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	C.02	3,14
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	C.01	3,17
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	L.03	3,21
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	L.02	3,23
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	M.03	3,31
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	M.04	3,33
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	N.02	3,39
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	N.01	3,43

Si dovrebbero avviare pertanto i primi interventi di miglioramento con la seguente priorità:

- 1) G – Il contesto del mio lavoro:
 - ✚ Investire sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione;
 - ✚ Migliorare la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione attraverso anche l'utilizzo della comunicazione tramite intranet ed e-mail;



Comune di Rossano

- ✚ Definire compiti e ruoli organizzativi attraverso una mappatura delle competenze ed una definizione dei profili di ruolo necessari;
 - ✚ Promuovere azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita con l'aumento degli istituti della flessibilità e la sperimentazione del telelavoro;
- 2) D – La carriera e lo sviluppo professionale:
- ✚ Potenziare il valore delle valutazioni individuali nelle progressioni economiche e nell'attribuzione degli incarichi;
 - ✚ Stabilire che il percorso di sviluppo professionale di ciascuno sia delineato e chiaro in base all'impegno ed ai risultati raggiunti;
 - ✚ Definire procedure ed interventi di formazione per sviluppare le capacità e le attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli.
- 3) C – L'equità nella mia amministrazione:
- ✚ Individuare meccanismi di premialità collettiva ed individuale del salario accessorio in grado di differenziare e di rendere equilibrata la retribuzione in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto;
 - ✚ Individuare meccanismi di distribuzione delle responsabilità ritenute eque e condivise;
 - ✚ Individuare meccanismi di assegnazione del carico di lavoro ritenute eque e condivise.
- 4) A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato:
- ✚ Assicurare attività di informazione e formazione appropriate sui rischi connessi all'attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
 - ✚ Migliorare le caratteristiche del luogo di lavoro migliorando gli spazi, le postazioni di lavoro, la luminosità e la rumorosità;
 - ✚ Migliorare la sicurezza sul luogo di lavoro con impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza a norma.

Gli effettivi progetti di miglioramento del benessere organizzativo dovranno tenere conto ai fini dell'effettiva fattibilità, dei seguenti parametri:

- 1) Livello di strategicità dell'intervento nei piani e programmi dell'amministrazione;
- 2) Livello di strategicità dell'intervento nel programma triennale delle azioni positive del Comitato Unico di Garanzia;
- 3) Risorse finanziarie ed umane disponibili;
- 4) Tempi di realizzazione.

Rossano, lì 20 Dicembre 2017

Avv. Lina Cetera P.O.

*Ufficio Risorse Umane
Organi di Governo
Attività Deliberative*



Avv. Nicola Middonno

*Il Dirigente
Settore Affari Istituzionali*