



Comune di Lagosanto

C.A.P. 44023
FAX 0533-909536

Provincia di Ferrara

TEL. 0533-909511
FAX 0533-909535

PIAZZA I MAGGIO - 44023 LAGOSANTO (FE) - C.F./P.IVA 00370530388

ORIGINALE

DELIBERAZIONE N. 74
IN DATA 09-09-2015

VERBALE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO DI RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO - 2015.

L'anno duemilaquindici, addì nove del mese di settembre, alle ore 11:30 nella Residenza Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

COGNOME E NOME	INCARICO	PRESENTE/ASSENTE
Romanini Maria Teresa	Sindaco	Presente
Bigoni Davide	Vice Sindaco	Presente
Trombini Veronica	Assessore	Presente
Bigoni Irene	Assessore	Assente
Mazzotti Antonella	Assessore	Assente

PRESENTI N. 3 ASSENTI N. 2

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Romeo Luciana.

Romanini Maria Teresa, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

.....
Trasmessa copia per:

Servizio RAGIONERIA
 Servizio TRIBUTI
 Servizio PERSONALE
 Servizio URBANISTICA
 Servizio AMBIENTE E TRASPORTI
 Servizio LL.PP.

Servizi DEMOGRAFICI
 Servizio POLIZIA MUNICIPALE
 Servizio ATT. EC. E PROD.
 Servizio SOCIALE E PUBBLICA ISTRUZIONE
 Servizio SEGRETERIA

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO

-che l'art. 20, comma 3 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, dispone che *“Le pubbliche amministrazioni pubblicano (...) i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo”*;

- che il Comune di Lagosanto intende rilevare i livelli di benessere organizzativo e di comunicazione interna e che i risultati dell'attività in parola saranno pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, al seguente link: Amministrazione trasparente – Performance – Benessere organizzativo”;

- che l'iniziativa nell'intenzione di questa Amministrazione ha come scopo quello di verificare i livelli di coinvolgimento e di motivazione del personale anche e soprattutto in relazione all'avvenuta fusione;

- che l'14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, prevede :

“L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione”;

-che l'A.N.A.C., Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni pubbliche, ha predisposto e pubblicato, sul proprio sito istituzionale, *“Modelli per la realizzazione di indagini sul benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico”*, pubblicando altresì il questionario da somministrare al personale per la rilevazione dei dati, al fine di fornire agli OIV strumenti operativi per ottemperare a quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150;

-che il comune di Lagosanto, con decreto sindacale n. 4 del 24 giugno 2015, si è dotato di un nucleo di valutazione

- che, in conseguenza di ciò si ritiene di approvare il Piano di rilevazione del benessere organizzativo, predisposto dal Segretario Generale e già sottoposto al parere del Nucleo che allegato al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Avuto parere favorevole del Nucleo di valutazione;

Considerato che con il presente atto non si assumono impegni di spesa a carico del bilancio

-Acquisito il parere favorevole reso dal Responsabile del settore proponente in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 c.1° D.lgs. 18.08.2000 N.267 e s.m.i.;

All'Unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare il piano di rilevazione del benessere organizzativo, predisposto dal segretario Generale che si allega al presente atto sotto la lettera A);
2. Di inviare copia della presente al CUG del Comune di Lagosanto e alle organizzazioni sindacali per gli atti competenza;
3. Di dichiarare la presente deliberazione con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134/C.4 del D.Lgs. n° 267/2000 e s.m.i.;

All. “A”

COMUNE di LAGOSANTO

Provincia di FERRARA

RILEVAZIONE DEL LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE NONCHÉ LA RILEVAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO” (ART. 14, COMMA 5 DEL DECRETO LEGISLATIVO DEL 27 OTTOBRE 2009, N. 150).

Il presente documento ha ad oggetto la proposta di Piano per realizzare le indagini sul personale volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, ai sensi dell’art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 che il segretario generale ha elaborato, da sottoporre al parere del Nucleo.

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, 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 lavoratore rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Ciascuna rilevazione riguarda aspetti diversi del contesto in cui si svolge l’attività lavorativa, ma nella presente proposta le tre tipologie di rilevazione vengono trattate in maniera integrata definendo, nel loro complesso, un concetto ampio ed unitario di benessere organizzativo.

I risultati dell’indagine sono strumentali all’attuazione del ciclo della performance, fornendo 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 legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

L’indagine assume pertanto una propria importanza, anche in funzione dell’implementazione di un sistema di misurazione e valutazione della performance completamente operativo.

L’indagine sarà finalizzata a coinvolgere il maggior numero di lavoratori,

Al fine di garantire una migliore adesione all’indagine, prima di avviare le attività di rilevazione, il Piano, approvato dal Nucleo, sarà trasmesso, per opportuna conoscenza e per eventuali proposte e suggerimenti, che non saranno comunque vincolanti, al Servizio Risorse Umane, al Comitato Unico di Garanzia ed alle organizzazioni sindacali.

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 lavoratore ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

È bene sottolineare, infine, che l’introduzione delle indagini di cui all’art. 14, comma 5, del decreto offre l’opportunità di analizzare tutti i risultati e procedere ad una loro sintesi, per trarne elementi utili in una prospettiva di crescita e di sviluppo.

PRINCIPI GENERALI

Nello sviluppo dell’indagine sul personale devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- anonimato della rilevazione;
- trasparenza dei risultati;

Anonimato della rilevazione

L'indagine garantisce a ciascun lavoratore, nella compilazione del questionario, di poter esprimere le proprie opinioni con sincerità, nella piena certezza che le proprie risposte non possono essere ricondotte alla sua persona.

Per assicurare il principio dell'anonimato saranno adottati i seguenti accorgimenti:

- i questionari non saranno personalizzati con una pre - compilazione dei dati anagrafici;
- sarà consentita la compilazione del questionario in ambiente riservato, senza l'osservazione diretta da parte di rilevatori / incaricati della raccolta dei questionari /colleghi ecc.;
- durante l'elaborazione dei dati, sarà garantito l'anonimato anche attraverso il ricorso a procedure informatiche.

Trasparenza dei risultati

i risultati saranno pubblicati entro 15 giorni dal termine delle elaborazioni . Tutti gli interessati saranno successivamente invitati a proporre azioni volte a rimuovere o ridimensionare le problematiche emerse dall'indagine.

LA RILEVAZIONE

Strumenti

Il questionario

Il questionario per l'indagine, riportato nell' "Allegato A – Questionario", è quello proposto dall'ANAC, strutturato in ambiti di indagine ove, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande.

Si ritiene di utilizzare il modello proposto dall'ANAC, privilegiando, in tal modo, l'uniformità di analisi e la comparabilità dei dati rilevati tra le diverse amministrazioni, senza appesantirlo con ulteriori quesiti.

Gli ambiti di indagine

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

Le domande del questionario

Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario per l'indagine sul benessere organizzativo prevede una tabella per la rilevazione dell'importanza che il lavoratore attribuisce ad ogni singolo ambito indagato.

La scheda anagrafica del questionario

Il questionario prevede la rilevazione, per ciascun lavoratore coinvolto, delle seguenti informazioni di tipo anagrafico e lavorativo:

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

L'elaborazione dei risultati in relazione a dette informazioni consente di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti sulla base dell'appartenenza di genere, , della età anagrafica, della esperienza maturata, della collocazione nella scala gerarchica, con particolare riferimento alla distinzione tra posizioni organizzative e non.

Poiché la compilazione della scheda anagrafica potrebbe confliggere con il principio dell'anonimato, in quanto potrebbe favorire l'identificazione del lavoratore, soprattutto nelle strutture di ridotte dimensioni, pur auspicando la compilazione del maggior numero di campi della scheda anagrafica, ogni valutazione finale al riguardo viene rimessa al lavoratore stesso.

In ogni caso, la diffusione dei dati avverrà in forma aggregata in modo da non consentire la possibilità di identificazione del rispondente.

La scala di misurazione

L'obiettivo dell'indagine in parola 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, il modello proposto dall'ANAC ed accolto dal Comune di Lagosanto opta 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". In questo caso si preferisce 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 viene, quindi, assegnato un numero crescente, al fine di garantire una migliore elaborazione dei dati.

I tempi della rilevazione

L'indagine sarà ripetuta annualmente e sarà avviata entro il mese di febbraio di ciascun anno, così da consentire la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. B del decreto).

Tipi di rilevazione

Per la realizzazione della rilevazione si farà ricorso ad un'indagine totale che coinvolga tutti i dipendenti. Ciò non perché tale metodologia sia in alcun modo da considerare più attendibile, ma perché fornisce l'opportunità a tutti i dipendenti di esprimere le proprie opinioni, senza generare diffidenza e percezione di esclusione "mirata", con conseguente demotivazione degli esclusi.

Tecniche di rilevazione

Il questionario sarà auto-compilato da parte di ciascun lavoratore e consegnato in formato cartaceo.

Durante la fase di rilevazione sarà assicurato che la diffusione dei risultati avverrà in forma aggregata, in modo da non consentire la possibilità d'identificazione del rispondente.

RENDICONTAZIONE

Al termine della rilevazione, i risultati dell'indagine saranno inseriti nel portale del Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente. I risultati dell'indagine saranno inoltre inseriti nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. B) del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150), come previsto dalla delibera CiVIT n. 5 del 2012.

Sono stati espressi i seguenti pareri:

- Parere in ordine alla sola regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000: Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
Dott.ssa Romeo Luciana

Approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Romanini Maria Teresa

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Romeo Luciana

La su estesa deliberazione:

Ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. 267/2000, certifico, io sottoscritto, Capo Settore Segreteria, su conforme dichiarazione del messo, che copia del presente verbale viene pubblicata all'Albo Pretorio On Line per 15 giorni consecutivi a partire dal _____ e viene contestualmente comunicata ai capigruppo consiglieri, in ottemperanza all'art. 125 del D. Lgs. 267/2000

IL RESPONSABILE SETTORE SEGRETERIA
Dott.ssa Chiodi Daniela

La presente deliberazione:

E' STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del D. Lgs. 267/2000).

IL RESPONSABILE SETTORE SEGRETERIA
Dott.ssa Chiodi Daniela
