

Prot. n. 70795 del 13.11.2015

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (ART.21, L. 4 NOVEMBRE N.183).

OGGETTO: Indagini sul benessere organizzativo. Considerazioni del C.U.G.

PREMESSA

Il piano delle azioni positive 2013-2015, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 140 del 7.05.2013, prevede il progetto n. 1 denominato "Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale quale presupposto per successive azioni volte a migliorare il benessere organizzativo". Tale progetto si realizza attraverso azioni positive da realizzarsi nell'arco temporale 2013-2015 per le quali è previsto il coinvolgimento del C.U.G.

L'azione positiva a) prevede l'individuazione di una ditta o ente specializzato incaricato di redigere il questionario e rielaborare i dati. A tal proposito e in un'ottica di contenimento della spesa era stata valutata una collaborazione con un'università, collaborazione che poi non si è potuta concretizzare. Successivamente, sempre nell'ottica di salvaguardare il contenimento della spesa, il C.U.G., nella seduta dal 12.02.2015, ha ritenuto di prendere in considerazione le rilevazioni sul benessere organizzativo, riferite agli anni 2013-2014, previste dall'art. 14, comma 5 del d. lgs, 27.10.2009 n. 150, la cui pubblicazione è stata resa obbligatoria dall'art. 30 del d. lgs. 14.03.2013, 33. Nella successiva seduta del 12.03.2015 si è preso visione delle rilevazioni con il supporto del dott. Marcassa Ambrogio, della segreteria generale, incaricato dall'amministrazione di definire il campione a cui somministrare i questionari e della successiva rielaborazione. La lettura approfondita delle indagini è stata effettuata nella seduta del 23.04.2015. Il C.U.G. ha ritenuto opportuno rielaborare i questionari in forma grafica confrontandoli con la media nazionale degli ee.ll. e sottoporre, con la presente, all'attenzione dell'amministrazione comunale alcune risposte ai quesiti che a parere del C.U.G. meriterebbero un approfondimento.

QUESTIONARIO.

L'indagine è stata effettuata sottoponendo a 50 dipendenti del comune di Jesolo, in modo facoltativo e in forma anonima, un questionario composto da domande proposte dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex Civit), relative a 14 ambiti tematici, per un totale di 82 domande. In esse si sono indagati gli aspetti del benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del superiore gerarchico. Il dipendente ha fornito un giudizio in accordo/disaccordo ad ogni domanda proposta attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo). Nell'analisi dei dati, il discrimine tra i giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, pari a 3,5.

METODO DI SELEZIONE DEI DIPENDENTI.

In data 1/12/2014 il personale dipendente del comune di Jesolo era composto da n. 226 soggetti. Da tale elenco sono stati tolti i dirigenti, le posizioni organizzative e le alte specializzazioni, oltre ai 50 dipendenti che avevano partecipato all'indagine relativa all'anno 2013. Dei rimanenti n. 160 soggetti sono stati estratti n. 50 dipendenti (pari a circa il 24% della popolazione) in modo casuale, rispettando comunque la seguente suddivisione:

Conteggio di Posizione Economica		Range età				Totale complessivo
Sesso	Categoria Economica	[25,35)	[35,45)	[45,55)	[55,65)	
F	A		1	9	2	12
	B		3	2	1	6
	C	9	25	18	1	53
	D	1	8	8	4	21
F Totale		10	37	37	8	92
M	B	1	1	1	2	5
	C	5	20	10	7	42
	D		4	6	11	21
	M Totale		6	25	17	20
Totale complessivo		16	62	54	28	160

La suddivisione dei soggetti estratti è risultata la seguente:

Conteggio di Posizione Economica		Range età				Totale complessivo
Sesso	Categoria Economica	[25,35)	[35,45)	[45,55)	[55,65)	
FEMMINE	A	-	-	3,00	1,00	4,00
	B	-	1,00	1,00	-	2,00
	C	3,00	8,00	6,00	-	17,00
	D	-	3,00	3,00	1,00	7,00
FEMMINE Totale		3,00	12,00	13,00	2,00	30,00
MASCHI	B	-	-	-	1,00	1,00
	C	2,00	6,00	3,00	2,00	13,00
	D	-	1,00	2,00	3,00	6,00
MASCHI Totale		2,00	7,00	5,00	6,00	20,00
Totale complessivo		5,00	19,00	18,00	8,00	50,00

TIPOLOGIE QUESTIONARI.

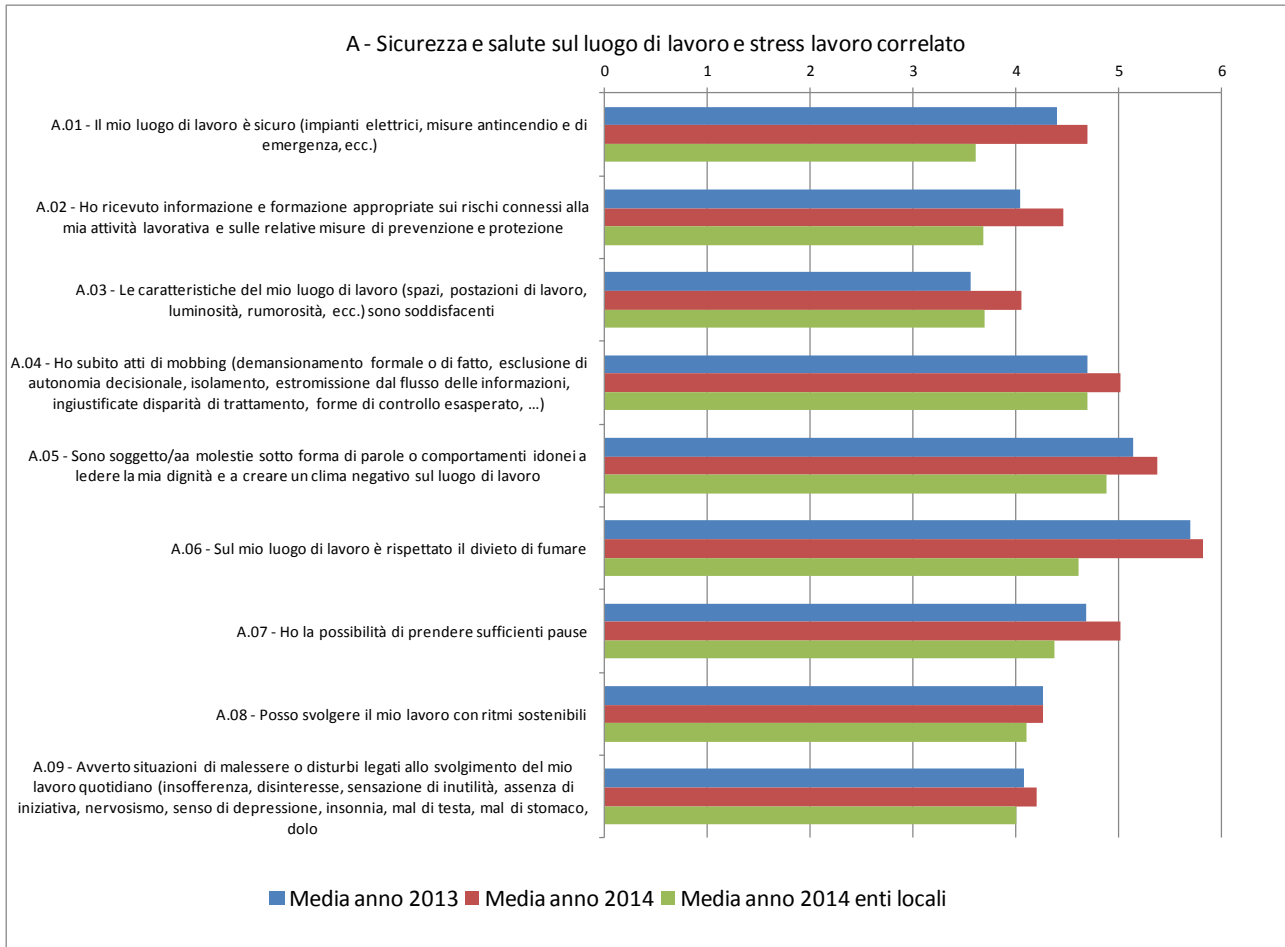
Sono presenti tre tipologie di questionari tra loro integrati:

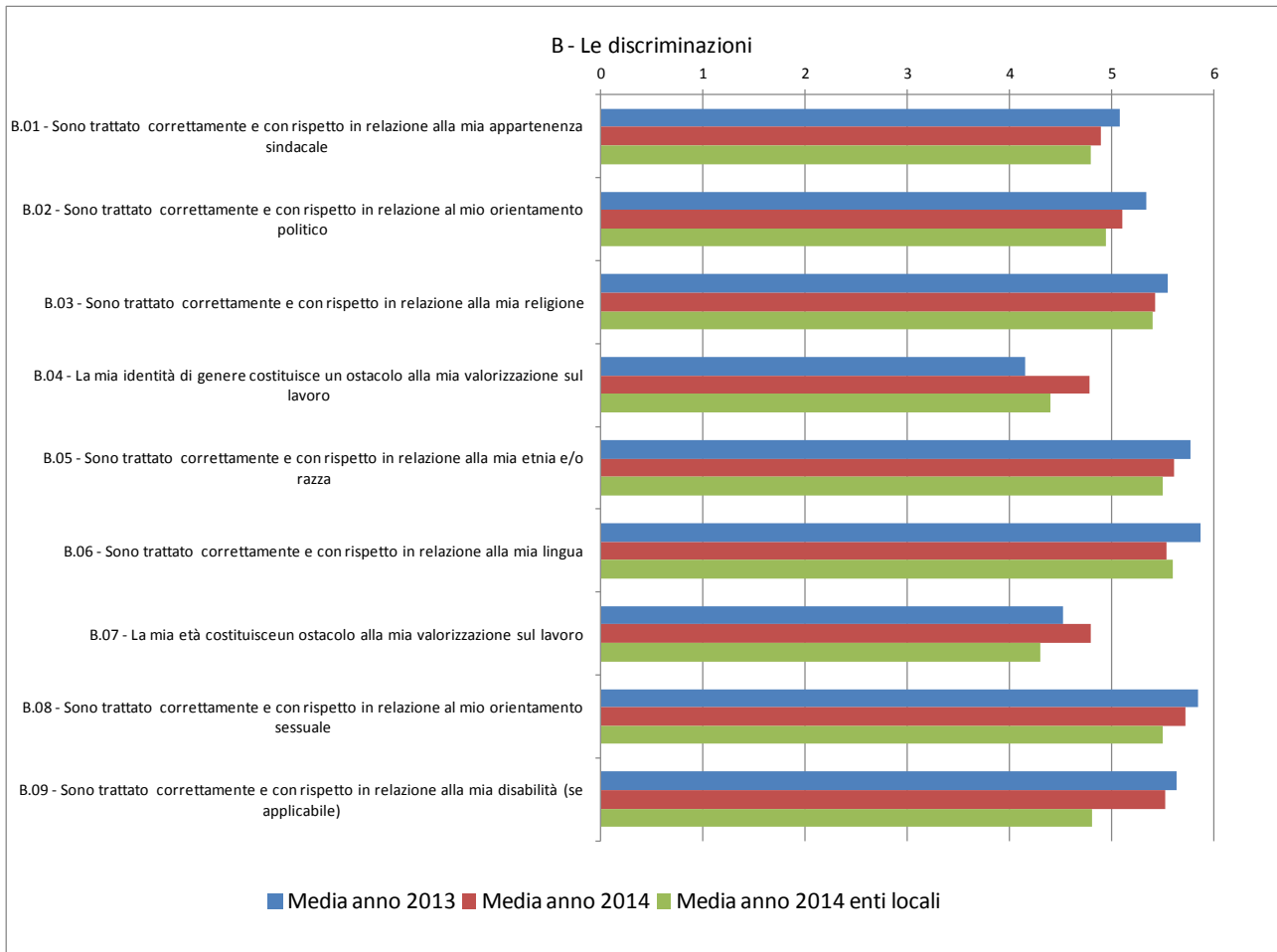
- benessere organizzativo;
- grado di condivisione del sistema di valutazione;
- valutazione del superiore gerarchico.

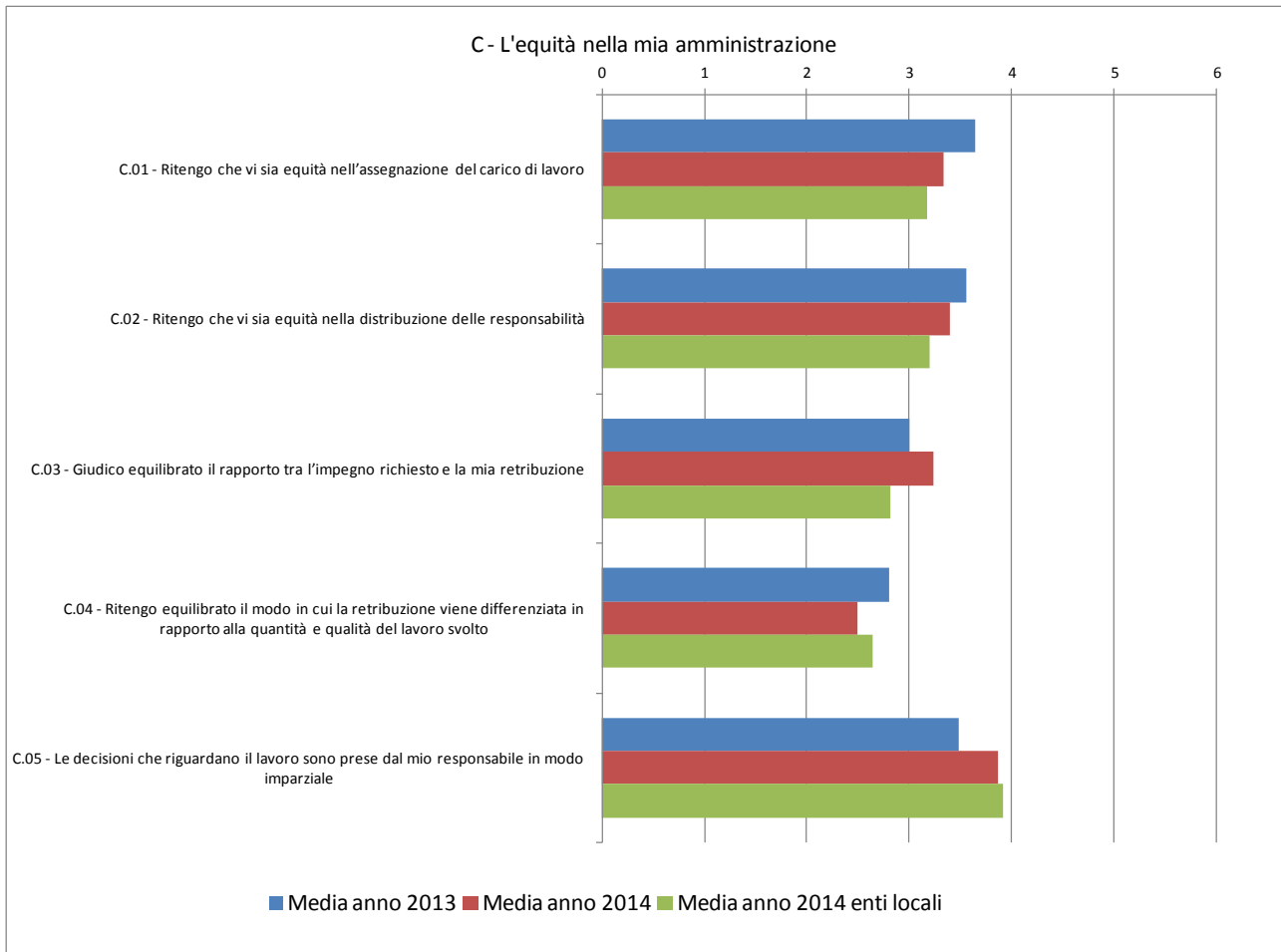
BENESSERE ORGANIZZATIVO.

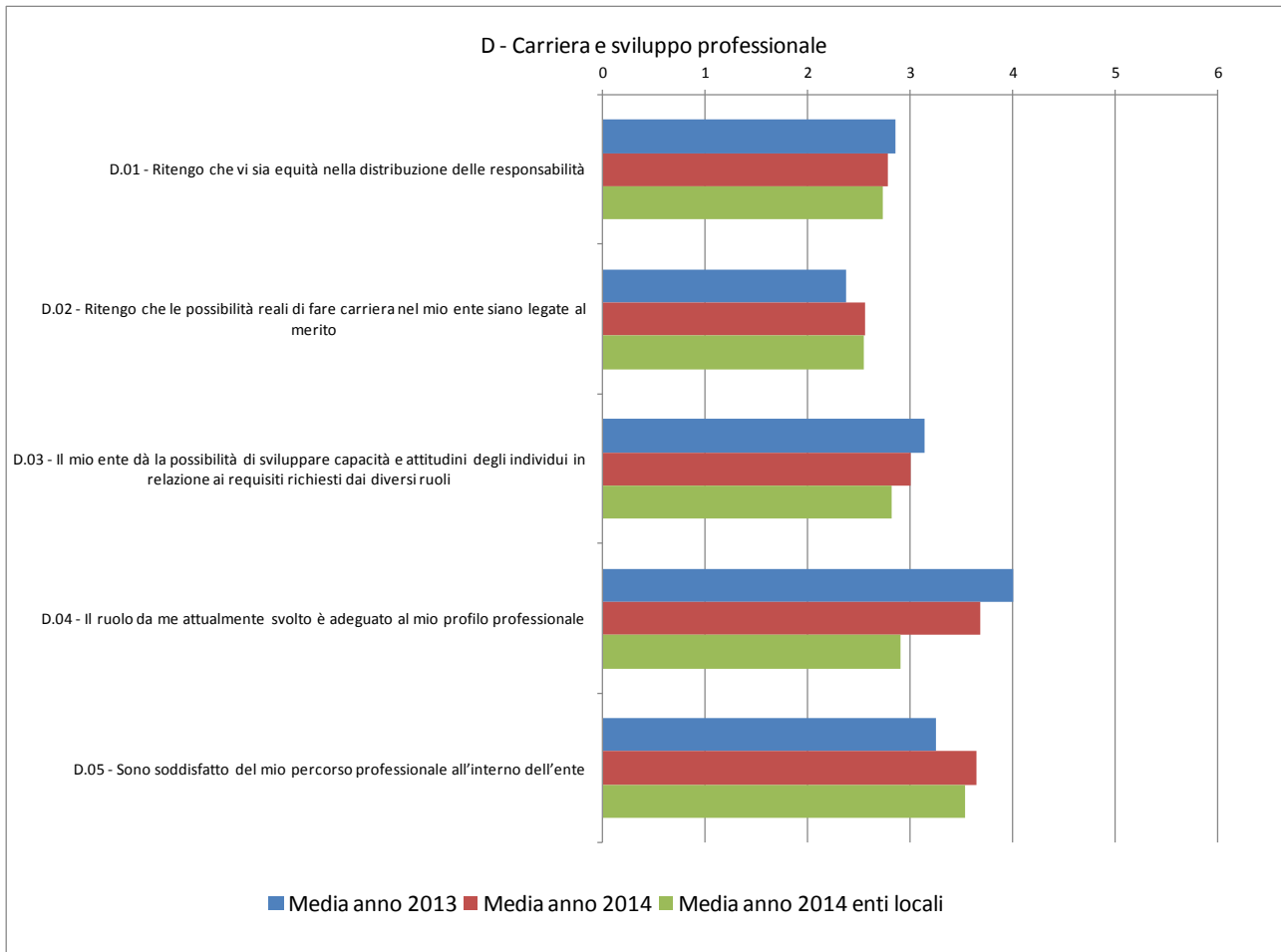
Inteso come “stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati”. Il questionario utilizzato è strutturato in 9 diversi ambiti composti da n. 51 domande. Per ogni quesito è proposto un grafico che dettaglia i risultati ottenuti sulle singole

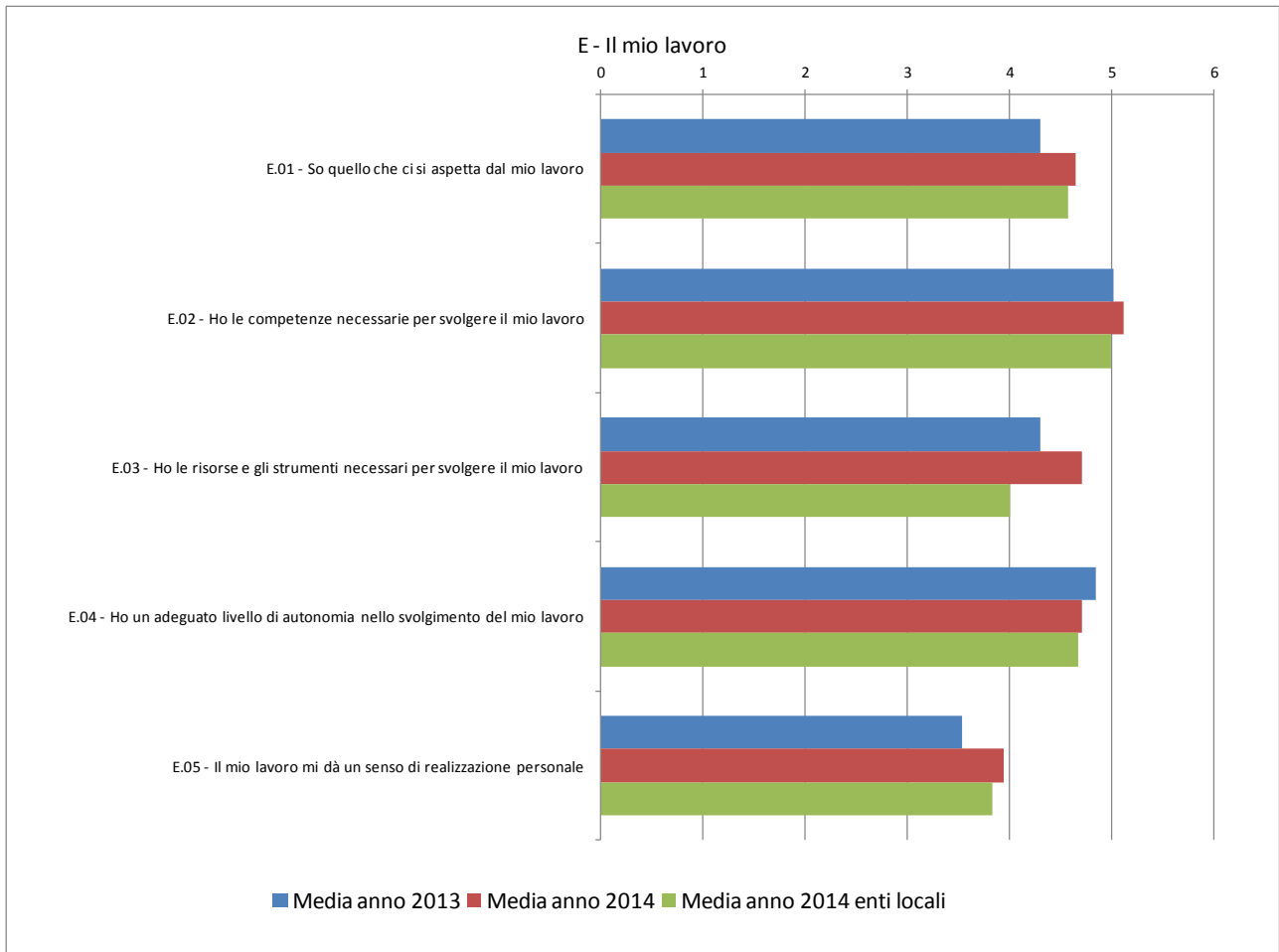
affermazioni che compongono l'ambito, presentando per ciascuno il risultato dell'indagine raffrontato con la media enti locali fornita da ANAC.

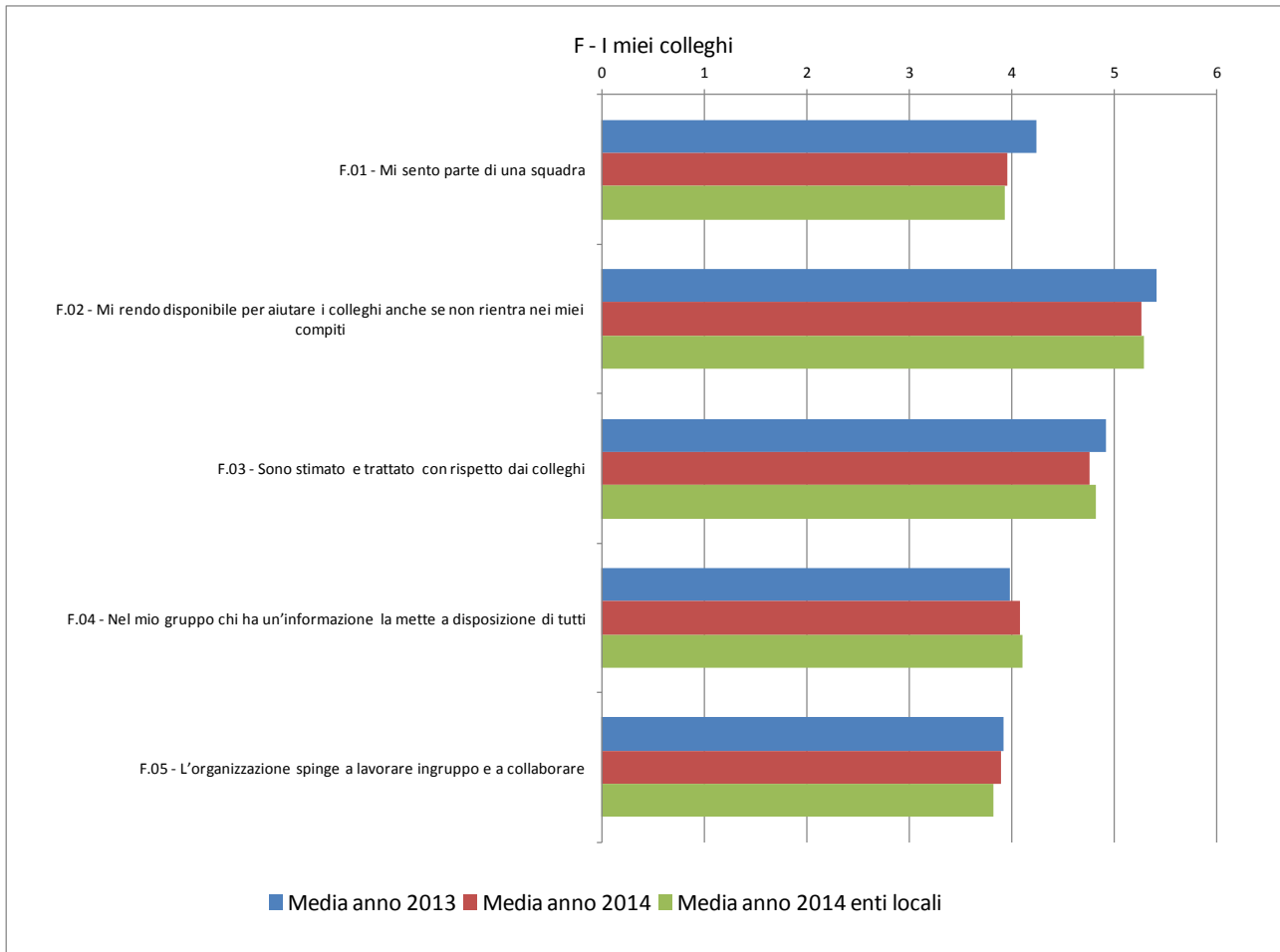


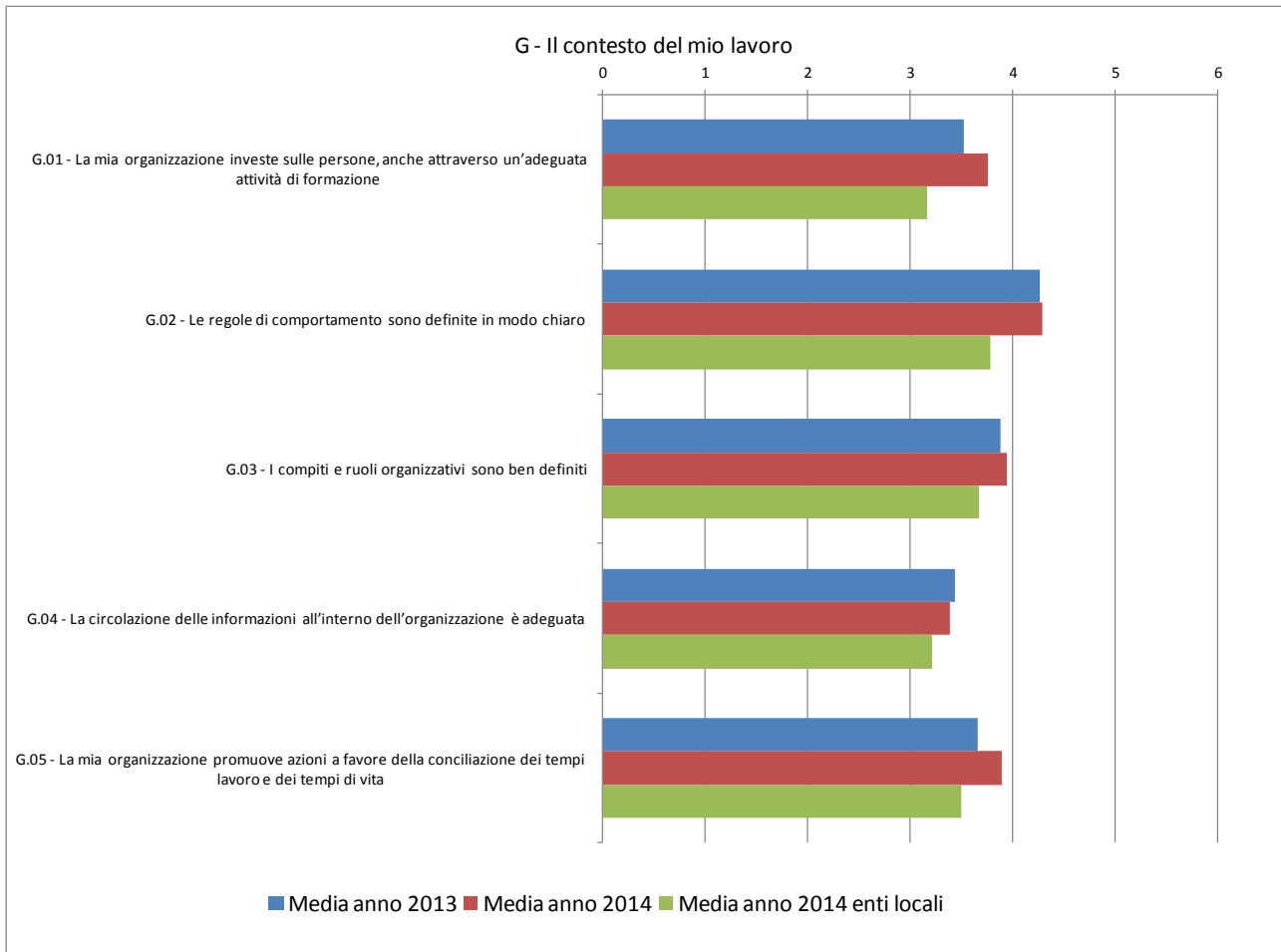


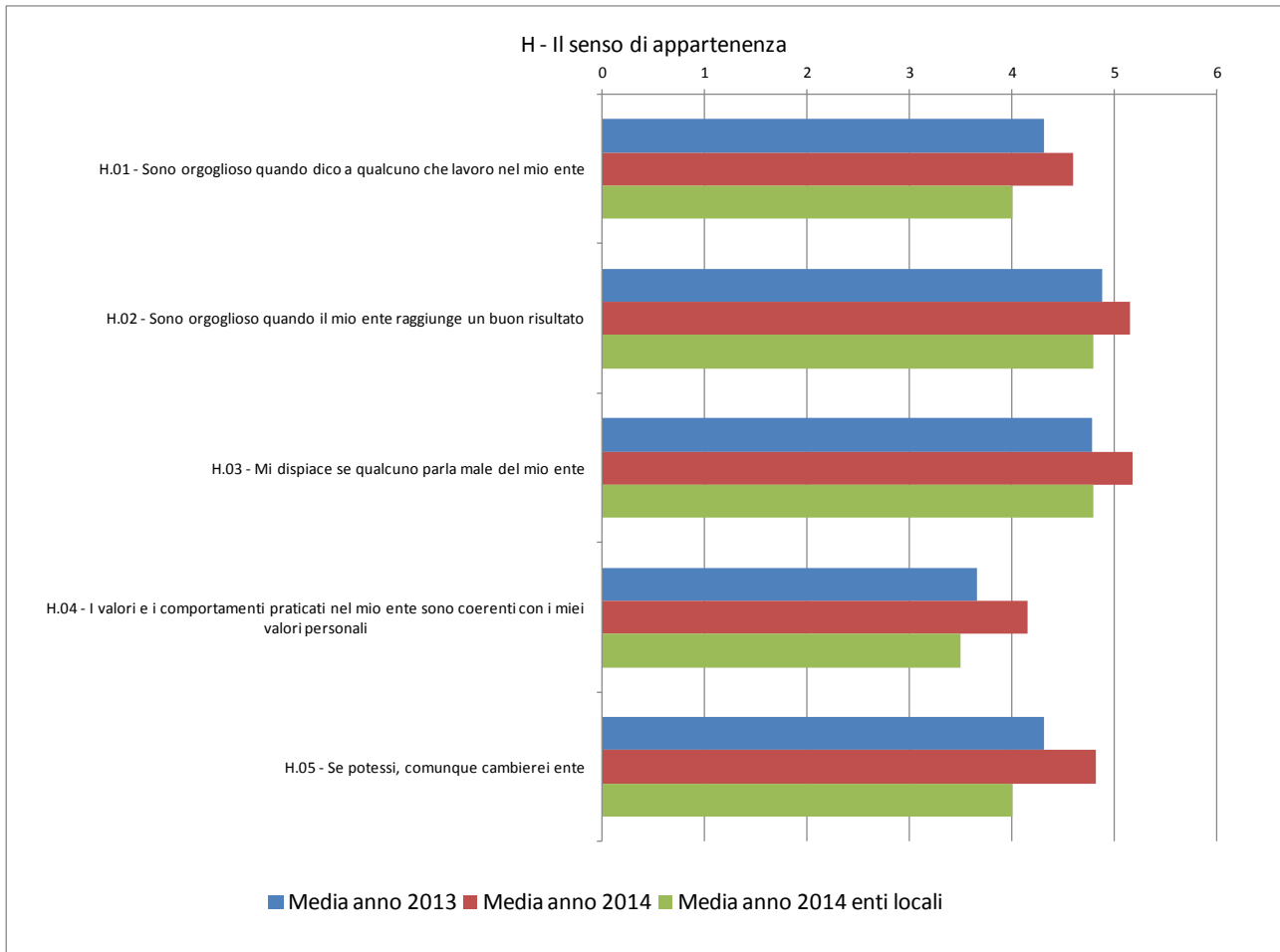


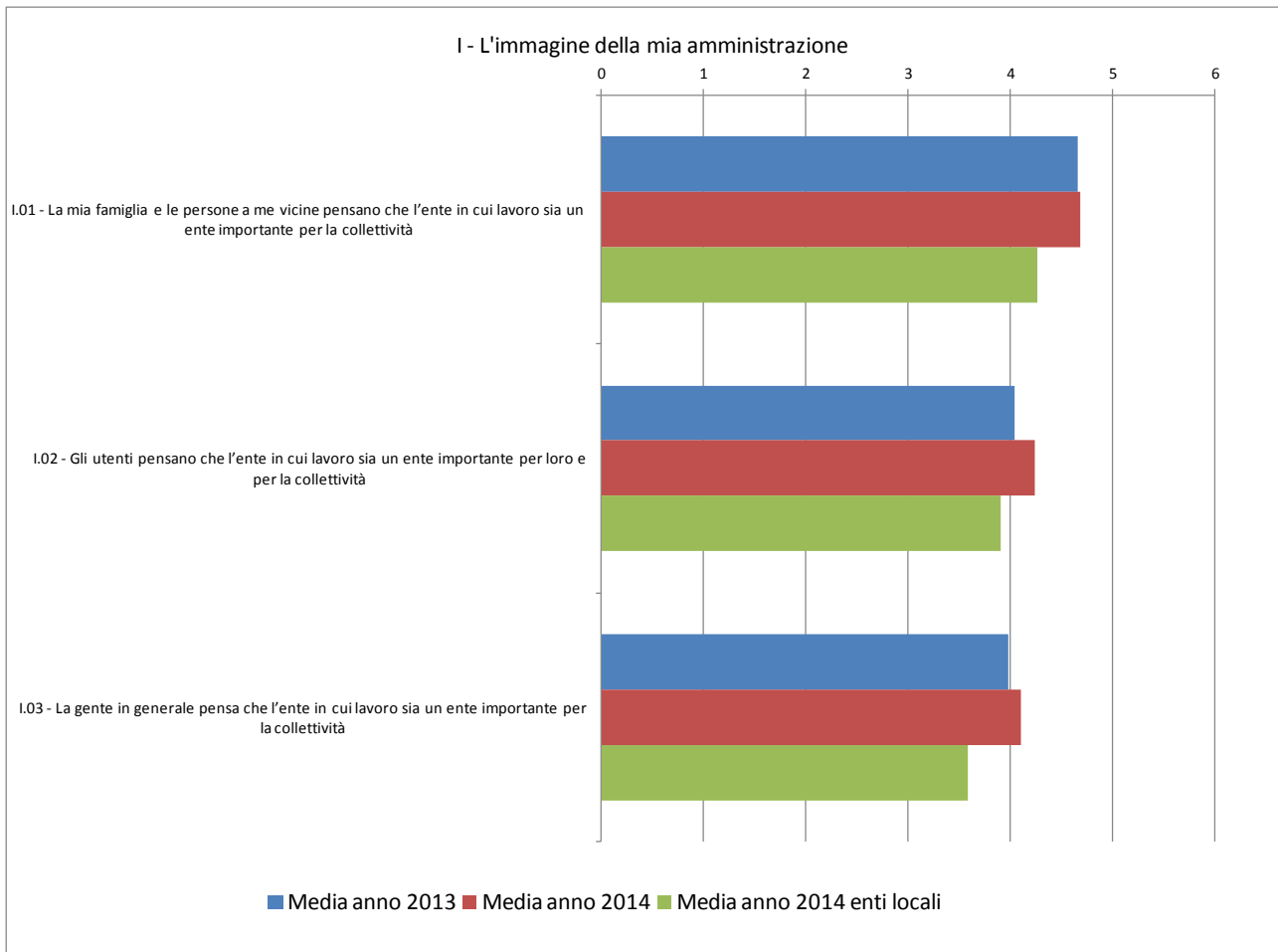


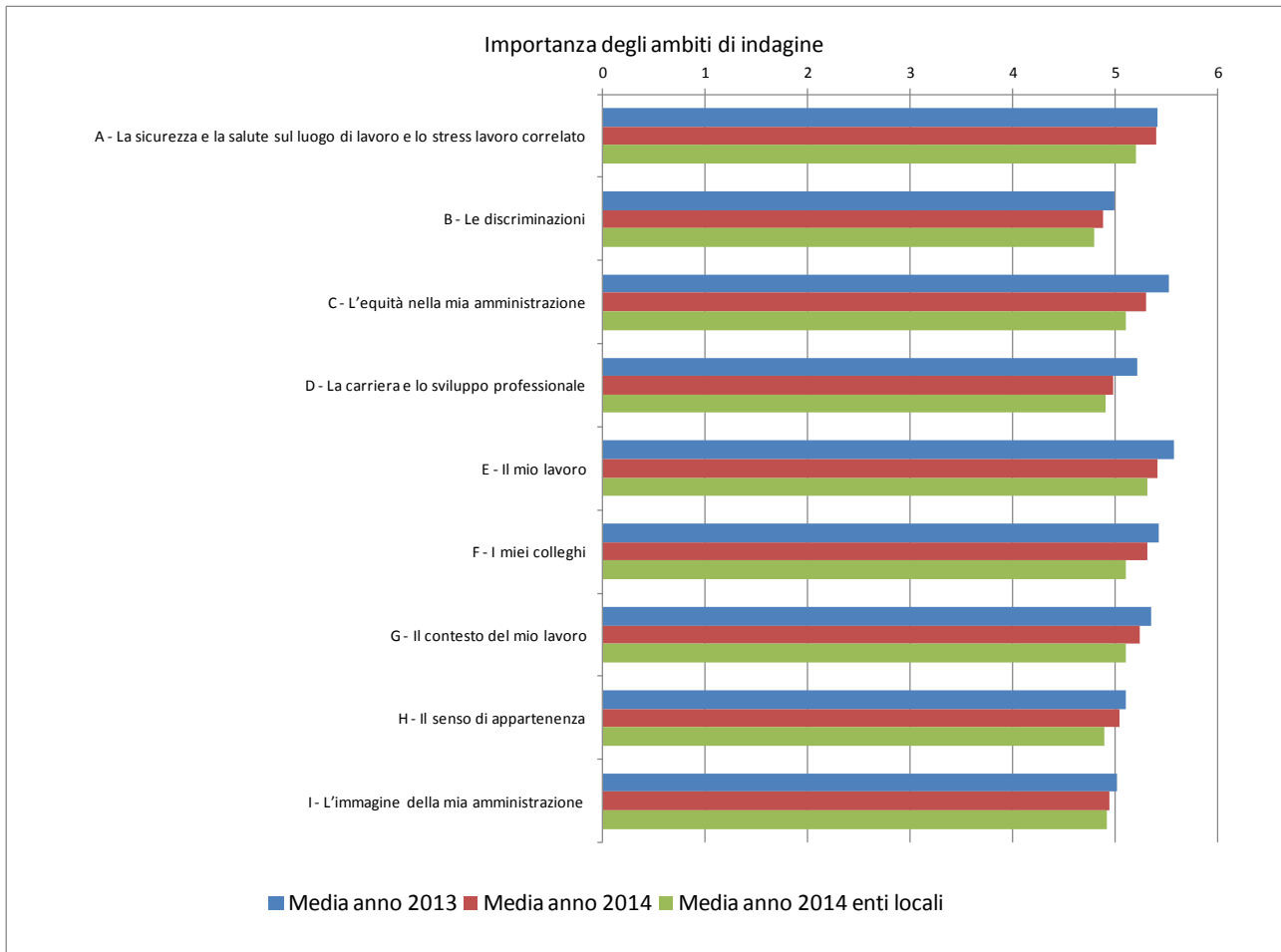






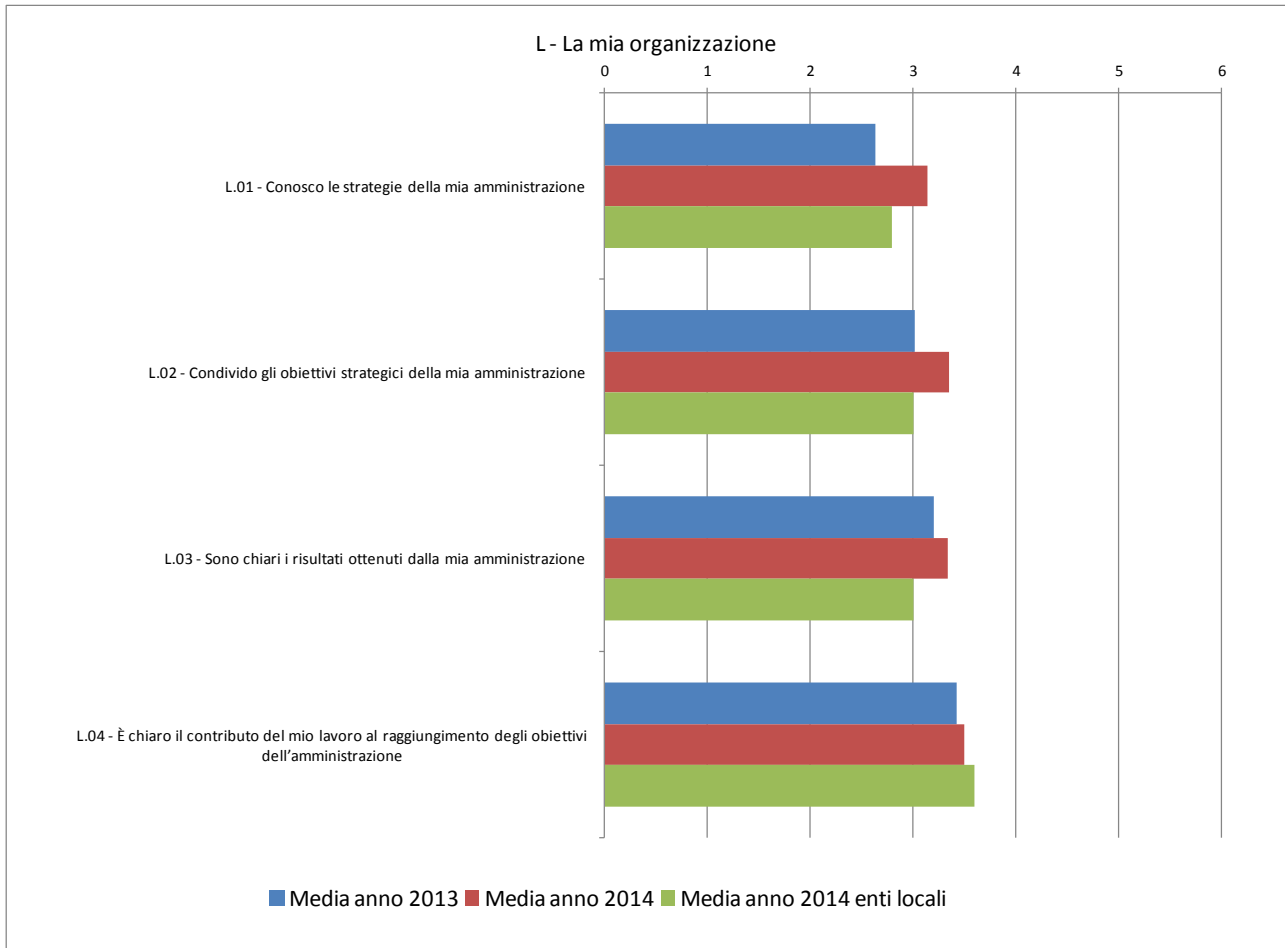


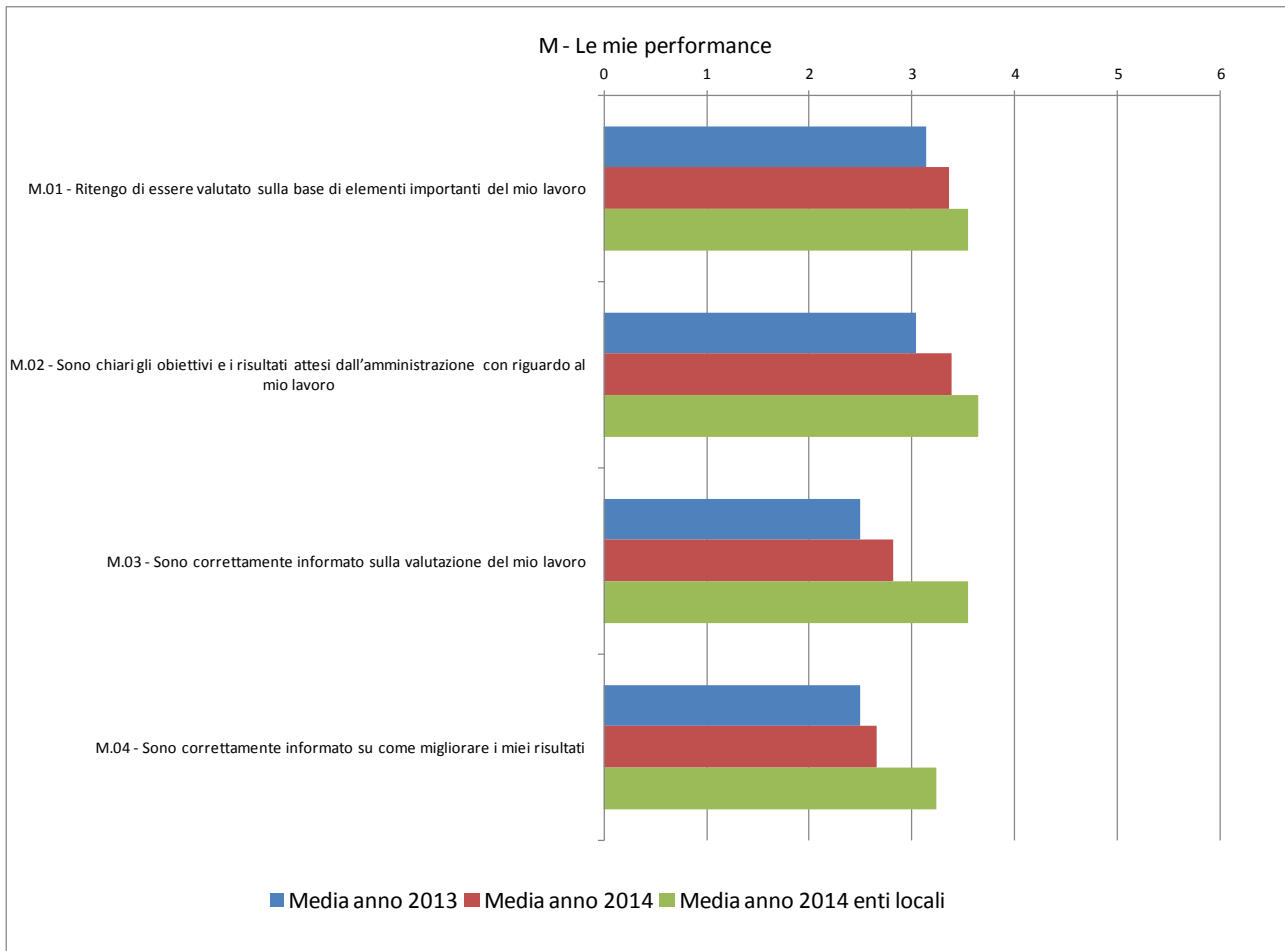


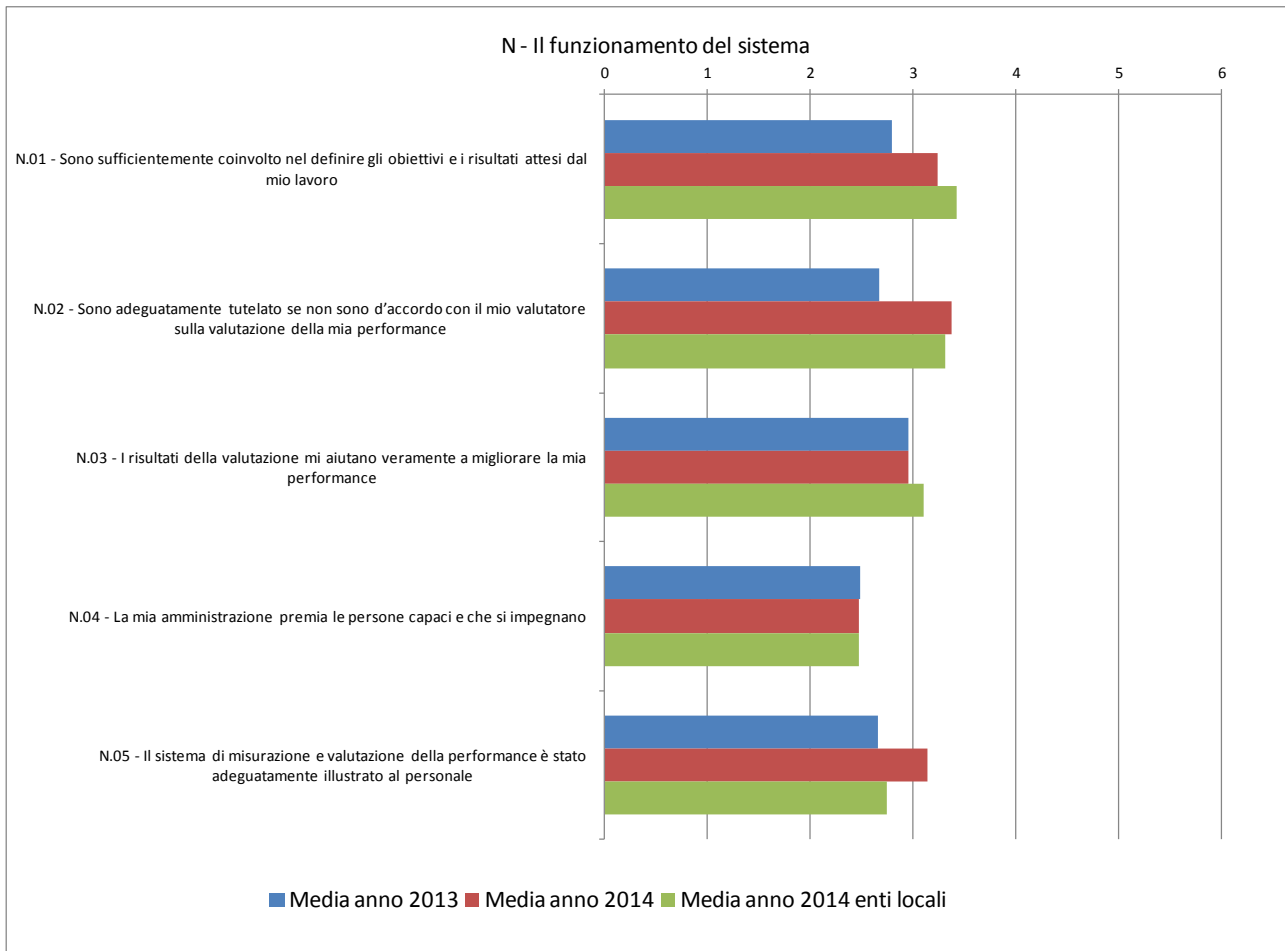


GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.

La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema di valutazione” inteso come misura della “condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento”. Come da modello fornito da ANAC, questa indagine è strutturata in tre diversi ambiti, composti da n.13 domande.

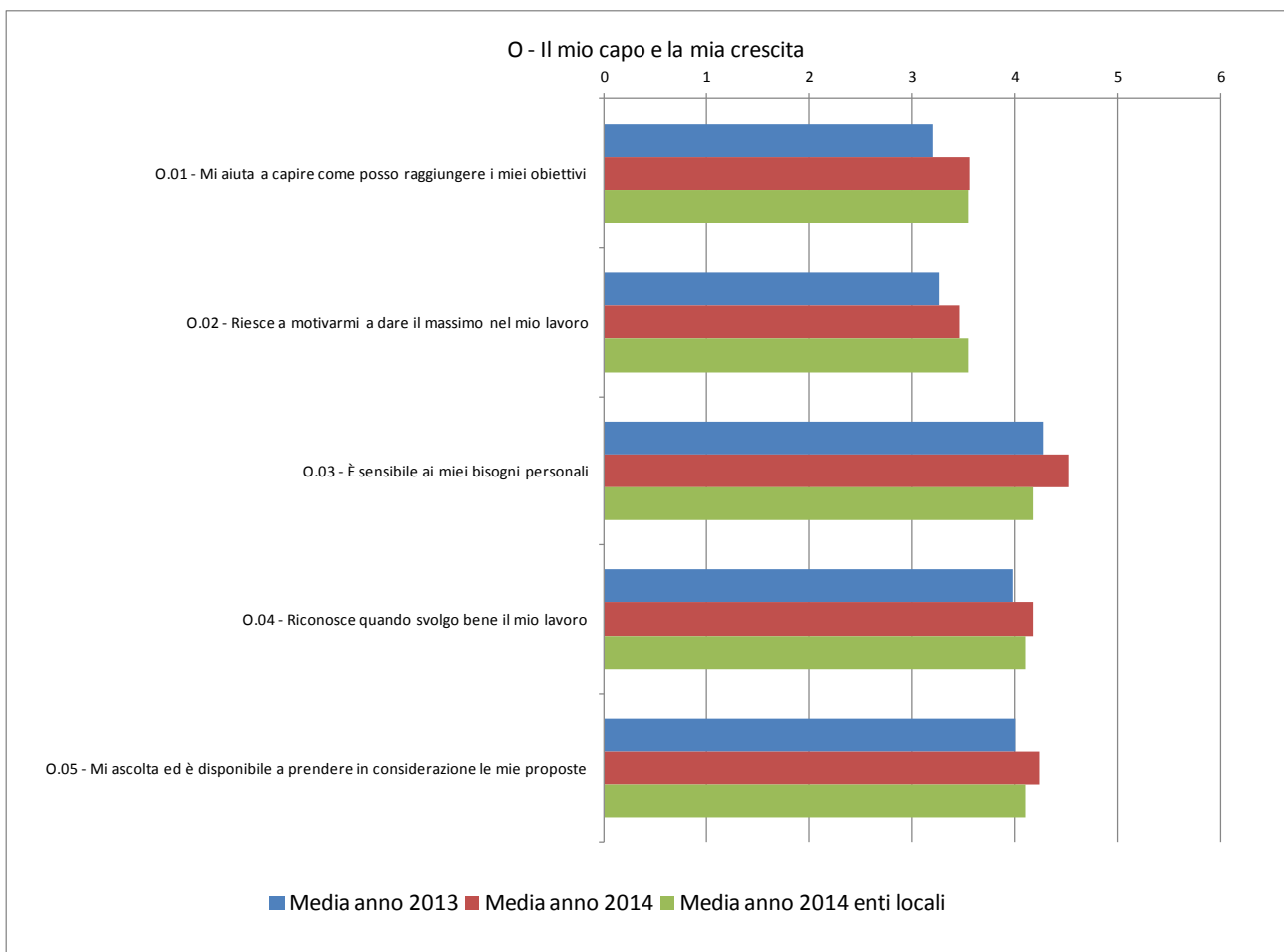






VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO.

La terza tipologia di indagine riguarda la valutazione del superiore gerarchico, intendendo con tale termine quella figura preposta ad assegnare obiettivi e a valutare la performance individuale. Il questionario è strutturato in 2 ambiti composti da n. 9 domande e rileva la percezione dei dipendenti sulla “capacità del proprio ‘capo’ di svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance”, con particolare riferimento alle capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità ed alla capacità di gestire i conflitti.



CONSIDERAZIONI DEL C.U.G.

L’attenzione del C.U.G. si è concentrata sui quesiti che possono essere posti maggiormente in relazione con situazione di violazione di pari opportunità e discriminazione. A tal proposito si riportano di seguito i riferimenti dei quesiti le cui risposte forse meriterebbero un approfondimento da parte dell’amministrazione, qualora sussistesse un interesse in tal senso.

AREA-A

Domanda 04-05-09: si rileva che rispetto al dato nazionale il dato 2014 del comune è maggiore e si avvicina al max punteggio pari a 6.

AREA-B

Domanda 04-05-07-09: il dato relativo all'identità di genere risulta nel 2014 incrementato rispetto al dato comunale del 2013 e comunque risulta essere superiore alla media nazionale

AREA-C

Domanda 01: si rileva che la percezione di equità per l'anno 2014 si assesta su un valore piuttosto basso.

AREA-D

Domanda 04: si rileva che rispetto che alla media nazionale il dato del comune il grado di soddisfazione risulta superiore rispetto alla media nazionale.

AREA-G

Domanda 05: si rileva che il dato esprime valori moderatamente positivi.

AREA-N

Domanda 01-02-03-04-05: si rileva che tutti i dati denotano una negatività sia in termini assoluti che in relazione con il dato nazionale.

Jesolo, 13.11.2015



IL PRESIDENTE DEL CUG
Stefania Rossignoli

Documento informatico sottoscritto con firma elettronica ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs. del 7/03/2005, n. 82 e ss.mm.; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.