

REGIONE CALABRIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
C R O T O N E

Delibera n° / 386

ORIGINALE

OGGETTO: Approvazione progetto per la realizzazione di indagini sul "benessere organizzativo" del personale dipendente ai sensi dell'art. 14, comma 5, D.Lgs n. 150/2009.

In data 28 LUG. 2014, nella Sede dell' Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone, via Mario Nicoletta angolo via G. Di Vittorio;

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO CHE, ai sensi di quanto previsto dall'art.14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n.150, l'O.I.V. - Organismo Indipendente di Valutazione della performance - è tenuto a curare la realizzazione di indagini sul benessere organizzativo del personale dipendente e sul grado di condivisione del sistema di valutazione nonché sulla valutazione del proprio superiore gerarchico;

DATO ATTO CHE nel 2013 l'A.N.A.C. - Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche, ex - CIVIT - ha predisposto un modello di questionario per realizzare le indagini sul personale dipendente, ai sensi del precitato decreto legislativo n. 150/2009;

CONSIDERATO CHE con nota prot. n. 33155 dell'11.06.2014 il Presidente del NAVS/OIV di questa Azienda, ha presentato, al riguardo, un progetto per la realizzazione di un'indagine conoscitiva sul personale dipendente avente ad oggetto "Il Benessere Organizzativo";

PRESO ATTO CHE, ai sensi dell'art.20 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) tutte le amministrazioni sono obbligate a pubblicare i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo dei propri dipendenti;

TENUTO CONTO CHE, attraverso la somministrazione del summenzionato questionario e la successiva elaborazione dei relativi dati ottenuti, le pubbliche amministrazioni possono rilevare:

- 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;
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico;

CHE i risultati delle indagini sul personale dipendente contribuiscono a migliorare la conoscenza delle singole amministrazioni sulla base di dati che, insieme a quelli contenuti nelle sezioni "Trasparenza, valutazione e merito"

presenti nei siti istituzionali, offrono ai singoli stakeholders informazioni puntuali e utili al perseguimento delle proprie finalità;

RILEVATO CHE la realizzazione dell'indagine in parola è requisito indispensabile ai fini della valutazione della performance individuale del personale dirigenziale, essendo i risultati strumentali all'attuazione del ciclo della stessa;

PRESO ATTO CHE, con annotazione posta in calce alla precitata proposta progettuale prot. n. 33155 dell'11.06.2014, il Direttore Generale ha autorizzato l'avvio del progetto in parola e ha contestualmente approvato la relativa scheda finanziaria allegata;

RITENUTO, pertanto, dover procedere ad approvare il progetto, proposto dal Presidente del NAVS/OIV con nota prot. n. 33155 dell'11.06.2014, avente ad oggetto "Il Benessere Organizzativo" per la realizzazione di un'indagine conoscitiva sul personale, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

VISTE le leggi in materia;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Referente Sanitario Aziendale;

Tutto ciò premesso

DELIBERA

Per quanto in narrativa che qui si intende integralmente ripetuto e confermato, di:

- 1) Prendere atto che, con nota prot. n. 33155 dell'11.06.2014 il Presidente del NAVS/OIV di questa Azienda, ha presentato, in ragione di quanto previsto dall'art. 14, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009, una proposta progettuale per l'effettuazione di una indagine - da realizzarsi secondo modalità definite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza e delle Amministrazioni Pubbliche, ex - CIVIT - sul benessere organizzativo del personale dipendente, sul grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché sulla valutazione da parte del personale del proprio superiore gerarchico avente ad oggetto "Il Benessere Organizzativo";
- 2) Prendere atto, altresì, che con annotazione posta in calce alla predetta proposta progettuale prot. 33155 dell'11.06.2014, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, il Direttore Generale ha autorizzato l'avvio del succitato progetto avente ad oggetto "Il Benessere Organizzativo" e ha contestualmente approvato la relativa scheda finanziaria allegata;
- 3) Imputare il costo complessivo di € 4.560,00, necessario per la realizzazione del progetto, sul centro di costo nr. 4.1.1 e nel conto e bilancio di competenza;
- 4) Dare mandato all'Ufficio Affari Generale di trasmettere il presente atto al NAVS/OIV e all'Ufficio Ragioneria per i successivi adempimenti di competenza.

Il Direttore Amministrativo:
Dr. Giovanni Cozza

Il Referente Sanitario Aziendale :
Dr.ssa Angela Caligiuri

Il Direttore Generale:
Prof. Rocco Antonio Nostro

UFFICIO AFFARI GENERALI
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

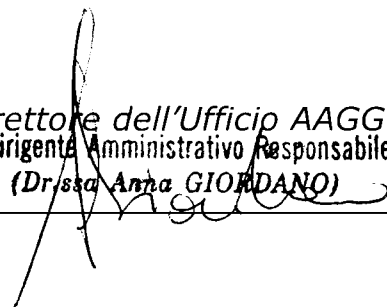
La presente determina è pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio dell'Azienda in data 30 LUG. 2014 con protocollo della U.O. Segreteria Generale n. 082, ed ivi rimarrà per un periodo di dieci giorni.

Crotone, lì 30 LUG. 2014

Il Responsabile del procedimento
Valter Cosentino



Il Direttore dell'Ufficio AAGG
Il Dirigente Amministrativo Responsabile
(Dr.ssa Anna GIORDANO)



NUCLEO AZIENALE DI VALUTAZIONE STRATEGICA

Via Mario Nicoletta Centro Dir. "Il Granaio"

0962/924059

navs@asp.crotone.it

ASP Crotone

Magna Grecia

Protocollo nr.33155 del 11/06/2014 (INTERNO)

**Al Direttore Generale
Prof. Rocco Antonio Nostro**

* 1 - 183343 *

SEDE

Oggetto: realizzazione di indagini sul "benessere organizzativo" del personale dipendente ai sensi dell'art. 14, comma 5, D.Lgs n. 150/2009

Egregio Direttore,

il N.A.V.S./O.I.V., ai sensi dell'art. 14, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009, è tenuto ad effettuare un'indagine - secondo le modalità definite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza e delle amministrazioni pubbliche, ex-CIVIT - sul benessere organizzativo del personale dipendente, sul grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché sulla valutazione da parte del personale del proprio superiore gerarchico.

Al riguardo, si tiene a sottolineare che la realizzazione della richiamata indagine conoscitiva è requisito indispensabile ai fini della valutazione della performance individuale del personale dirigenziale, essendo i risultati strumentali all'attuazione del ciclo della stessa.

Quanto sopra nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 150/2009.

E' appena il caso di fare, altresì, osservare che ai sensi di quanto previsto dall'art.20 del D.Lgs n. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) ~~le~~ le amministrazioni sono obbligate a pubblicare i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo dei propri dipendenti.

Al fine, pertanto, di procedere alla realizzazione delle attività sopra richiamate si trasmette, in allegato alla presente, il progetto dell'indagine conoscitiva avente ad oggetto "Il Benessere Organizzativo" con allegata relativa scheda finanziaria

Tanto si doveva per i consequenziali adempimenti autorizzativi di competenza di codesta Direzione.

*L'autore Lario del
progetto con i conseguenti
impegni economici*
**IL DIRETTORE GENERALE
Prof. Rocco Antonio Nostro**

**Il Presidente del NAVS/OIV
Prof. Renato Guzzardi**

INDAGINE CONOSCITIVA DAL TITOLO

BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Organizzazione Mondiale della Sanità, fin dalla sua istituzione, ha definito la salute come "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità". Il termine benessere, con il passare del tempo, ha assunto diverse connotazioni. In particolare, è stato introdotto il concetto di "benessere organizzativo" inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori. Numerosi studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e con un "clima interno" sereno e partecipativo: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione - perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi - tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Il 24 marzo 2004 il Ministro della Funzione Pubblica ha emanato una direttiva finalizzata al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni per fare un check up su relazioni ed ambienti di lavoro. Ciò al fine di consentire l'individuazione di eventuali fattori di sofferenza e/o di criticità nella struttura, nell'ottica di migliorare l'efficacia, la produttività ed il benessere fisico e psicologico delle persone. Con questa direttiva il Dipartimento della Funzione Pubblica, in linea con la volontà del Governo di attuare un radicale processo di cambiamento della pubblica amministrazione, pone l'attenzione sulla gestione delle risorse umane, dando contenuto a quanto previsto dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e, in particolare, all'art. 7

Le prime indagini sul benessere organizzativo, condotte dalle pubbliche amministrazioni, si sono incentrate in particolare sui temi della sicurezza negli ambienti di lavoro e dello stress lavoro correlato (D.lgs n.81/2008). I rischi psicosociali possono costituire, infatti, un grosso problema soprattutto per gli operatori sanitari.

L'art.14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n.150 prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance curi la realizzazione di indagini sul personale dipendente volti 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.

Nel 2013, l'ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza e delle amministrazioni pubbliche, ex-CIVIT), ha predisposto un modello di questionario per realizzare le indagini sul personale dipendente ai sensi del decreto legislativo n. 150/2009. Attraverso la somministrazione di questo questionario e la successiva elaborazione dei dati, le pubbliche amministrazioni possono rilevare:

- 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
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance
- la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico

I risultati delle indagini sul personale dipendente contribuiscono a migliorare la conoscenza delle singole amministrazioni sulla base di dati che, insieme a quelli contenuti nelle sezioni "Trasparenza, valutazione e merito" presenti nei siti istituzionali, offrono ai singoli stakeholders informazioni puntuali e utili al perseguimento delle proprie finalità.

Va anche sottolineato che i risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 150/2009.

Ai sensi dell'art.20 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) tutte le amministrazioni sono obbligate a pubblicare i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo dei propri dipendenti. L'indagine conoscitiva di cui al presente progetto, diventa, quindi requisito indispensabile ai fini della valutazione della performance individuale del personale dirigenziale.

Considerata la complessità dell'indagine, è opportuno che la sua concreta realizzazione alla luce del

modello elaborato dalla Commissione sia concordata e pianificata con la Direzione del personale, sollecitando altresì una collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e, auspicabilmente, con le organizzazioni sindacali.

1. DURATA DEL PROGETTO - 4 MESI

DATA DI AVVIO: SETTEMBRE 2014

DATA DI CONCLUSIONE PRESUNTA: DICEMBRE 2014

PRESENTAZIONE DEL LAVORO: GENNAIO 2015

2. OBIETTIVI PRINCIPALI DEL PROGETTO:

Premessa

L'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo è di grosso interesse per le amministrazioni considerate che incrementare il grado di benessere dei propri dipendenti migliora la qualità della propria azienda. Infatti, l'importanza di tale aspetto è stata colta da diverse aziende pubbliche italiane che dal 2004 ad oggi hanno sviluppato una serie di interventi atti a monitorare e migliorare il benessere psicofisico percepito dai propri dipendenti.

La salute dei lavoratori ed il loro benessere nei luoghi di lavoro è un tema centrale per una moderna Amministrazione Pubblica che intenda gestire il capitale umano salvaguardandone sia gli aspetti di salute, che quelli più tipicamente organizzativi, motivazionali, di performance e risultato.

Il benessere organizzativo produce qualità del lavoro e qualità per gli utenti, essendo una componente strategica del successo aziendale.

Obiettivi

Il presente progetto è finalizzato a promuovere la salute organizzativa dell'Azienda.

Obiettivo principale è ridurre il disagio lavorativo dei dipendenti nonché di diffondere la cultura della valorizzazione delle risorse umane, come direttrice strategica.

Finalità specifiche per l'Azienda

- Diminuzione dei costi indiretti dovuti alla presenza di lavoratori demotivati;
- Aumento della produttività ed efficienza economica;
- Aumento della competitività dell'organizzazione;
- Miglioramento dell'immagine istituzionale;
- Miglioramento della comunicazione interna tra e nei servizi.

3. MOTIVAZIONI DEL PROGETTO:

Premessa

In una parte di popolazione lavorativa, soprattutto nei primi anni di esperienza lavorativa, si evidenzia una difficoltà nell'adattarsi a frequenti cambiamenti di contesto/sede lavorativa, modulo organizzativo. Si verifica, inoltre, che i comportamenti dell'organizzazione, in qualche occasione, non lasciano spazio alle attese dei dipendenti.

Le variabili che influenzano il benessere organizzativo sono leve che un'organizzazione deve prima monitorare ed in seguito gestire attivamente per realizzare un clima positivo, costruttivo e produttivo.

Deve essere, quindi, accompagnato da un sistema che valuti da un lato le competenze acquisite dal capitale umano e intellettuale e dall'altro la capacità di fondersi in modo armonico ai beni tangibili (macchinari, ambienti, strutture, attrezzature) ed alle strategie di sviluppo e innovazione del servizio.

dell'Azienda stessa.

Motivazioni

L'indagine del clima interno dei dipendenti dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone si pone come finalità quella di rilevare le percezioni ed i motivi di soddisfazione e di insoddisfazione dei dipendenti dell'Azienda nei confronti della propria realtà organizzativa. I dipendenti vengono chiamati ad esprimere la propria opinione in relazione a temi quali le condizioni di lavoro in cui si trovano ad operare, la comunicazione e l'informazione all'interno dell'Azienda, le opportunità di crescita professionale, la qualità delle relazioni con i colleghi e con i superiori, la capacità di lavorare in squadra, le opportunità formative messe a disposizione dell'Azienda e la conoscenza dei meccanismi di programmazione e controllo dell'Azienda.

Finalità

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

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

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

4. NORMATIVA DI RIFERIMENTO – OBBLIGHI PER L'AMMINISTRAZIONE

Art. 2 D.Lgs 81/2008: la salute dei lavoratori corrisponde al benessere fisico, mentale e sociale.

Art. 14 D.Lgs 150/2009: le indagini sul benessere organizzativo fanno parte del sistema di misurazione e valutazione delle performance e l'Organismo Indipendente di Valutazione O.I.V. dell'Ente ne assicura la realizzazione.

Art. 21 Legge n. 183/2010: il datore di lavoro pubblico deve adottare misure atte a garantire il benessere di chi lavora e un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

D. Lgs. 33/2013 (cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni): ha stabilito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo

5. METODOLOGIA

4.1 Il questionario

Per la realizzazione di questo studio ci si avvarrà di apposito questionario sul Benessere Organizzativo messo a punto dal Gruppo Tecnico di Lavoro sulla base del modello di questionario predisposto dall'ANAC. La rilevazione sarà preceduta dalla comunicazione degli obiettivi della ricerca e delle modalità di compilazione in un primo momento ai Direttori e Coordinatori/Posizioni Organizzative delle UU.OO.CC. attraverso un incontro dedicato e, poi, a tutto il personale attraverso lettera unita al questionario medesimo.

Il questionario sarà suddiviso in più sezioni, ognuna delle quali esprime diverse dimensioni indagate e sarà composto da più item.

Nell'indagine le dimensioni suddette saranno incrociate con le variabili socio-demografiche: genere, età, anzianità lavorativa, livello di istruzione, ruolo (dirigente medico, dirigente non medico, comparto), struttura di appartenenza (dipartimento), area di appartenenza (sanitaria, amministrativa, tecnica o professionale).

Il questionario è strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande.

4.2 La scala di misurazione

L'obiettivo dell'indagine è principalmente quello di misurare 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, si è optato per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

- tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'amministrazione deciderà di utilizzare;
- l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo.

Nelle domande predisposte, è richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione deve esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

6. DESTINATARI:

La ricerca è rivolta a tutti i dipendenti dell'Azienda al fine di ottenere un quadro globale delle percezioni, valorizzare le opinioni di tutti e promuovere la partecipazione attiva dei lavoratori, mantenendo comunque ferme le fondamentali caratteristiche di anonimato e universalità dei dati.

La ricerca dovrà essere preceduta, da una indispensabile fase di sensibilizzazione ed informazione sull'iniziativa, sugli obiettivi e sulle modalità di compilazione. In particolare sarà data informativa a tutti i lavoratori attraverso il sito aziendale.

7. MODALITA' DI REALIZZAZIONE

La rilevazione verrà effettuata tramite la somministrazione di un questionario in formato cartaceo, da riconsegnare in forma anonima (al fine di garantire la riservatezza nel trattamento dei dati), accompagnato da opportuna lettera di presentazione a firma del Direttore Generale.

I Responsabili e i coordinatori/Posizione organizzativa di tutte le strutture aziendali (area ospedaliera, area territoriale, area della prevenzione, area tecnico-amministrativa, area staff) riceveranno un elenco nominativo degli operatori che operano all'interno della struttura.

L'operatore apporrà una firma accanto al proprio nome sia nel momento in cui gli verrà consegnato il questionario, sia all'atto della restituzione dello stesso entro una settimana/10 giorni.

Il questionario potrà essere:

- Compilato in tutte le sue parti;

- Compilato in parte (di cui non si terrà conto);
- Non compilato, ma restituito.

I Responsabili e i coordinatori/Posizione organizzativa restituiranno, in busta chiusa, tutti i questionari e l'elenco nominativo in parola.

Nello sviluppo dell'indagine sul personale dipendente deve essere rispettato il principio generale dell'anonimato della rilevazione.

8. RISULTATI ATTESI:

Il percorso sul benessere organizzativo dei dipendenti è orientato a ridurre il disagio vissuto dal dipendente durante l'attività lavorativa.

I risultati, quindi, sono previsti come miglioramento del clima interno, aumento della partecipazione e adesione aziendale, aumento della produttività, diminuzione dell'assenteismo, aumento della disponibilità al lavoro, riduzione dei fenomeni di abbandono lavorativo/spostamenti da un servizio ad un altro.

In particolare, l'adesione a tale progetto, costituisce un primo passo di un percorso che si propone, come obiettivo generale di lungo termine, di migliorare il livello di *benessere organizzativo* dell'ASP di Crotone ed è considerarsi come un'esperienza che possa consentire di raggiungere principalmente risultati volti ad:

- individuare strumenti e modalità per la rilevazione dei dati significativi per l'analisi del clima interno, metodologie che in avvenire potrebbero essere applicate in modo più strutturato;
- individuare il malessere o le criticità che consentano, sia a livello di direzione aziendale che di direzione di uffici, di intraprendere azioni migliorative;
- programmare interventi necessari a favorire il coinvolgimento dei dipendenti e mantenere le condizioni di benessere utili alla qualità dei servizi erogati.

In tale ottica, dunque, la somministrazione di un questionario ad hoc è finalizzata ad individuare un set di indicatori in grado di restituire alla Direzione Aziendale informazioni utili per la programmazione futura di opportuni interventi di miglioramento.

Al termine della rilevazione, l'Amministrazione dovrà inserire i risultati dell'indagine nel portale del Dipartimento della Funzione Pubblica. I risultati dell'indagine, inoltre, dovranno essere inseriti nella Relazione sulla performance come previsto dalla delibera CIVIT n. 5 del 2012.

È bene sottolineare, infine, che l'introduzione delle indagini sul benessere organizzativo 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.

9. CRONOPROGRAMMA

FASE 1 – attività preliminari per la realizzazione del progetto

FASE 1.1 - perfezionamento del progetto

FASE 1.2 Individuazione target di riferimento

FASE 1.3 Presentazione del Progetto ai Direttori delle UU.OO./Servizi attraverso comunicazione a firma del DG. Contestualmente, attraverso detta comunicazione, verrà richiesto opportuno elenco dei dipendenti afferenti al proprio servizio, distinto per qualifica professionale.

FASE 1.4 Incontro con i Direttori dell'UU.OO./Servizi e con le Posizioni Organizzative /Coordinatori al fine di sensibilizzare e fornire opportune informazioni sull'iniziativa, sugli obiettivi nonché per definire i tempi di attuazione dell'iniziativa.

FASE 2

FASE 2.1 Presentazione e divulgazione dell'iniziativa a tutti gli attori coinvolti e ai lavoratori.

FASE 2.2 Avvio attività di formazione/informazione.

FASE 2.3 Somministrazione questionario (consegna del questionari e della lettera di "consenso informato" all'U.O./Servizio/Ufficio)

FASE 2.4 Ritiro questionari

FASE 3 – Inserimento e codifica dei dati

FASE 4 – Elaborazione delle informazioni e dei dati

FASE 5 – Predisposizione relazione conclusiva e presentazione dei risultati finali.

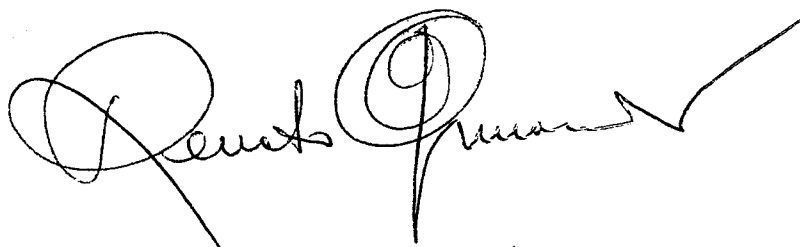
GRUPPO DI LAVORO:

Prof. Renato Guzzardi Coordinatore

Tommasina Tarantino

Angela Riolo

Patrizia Madia

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Renato Guzzardi', with a large, stylized initial 'R' and a checkmark-like flourish at the end.

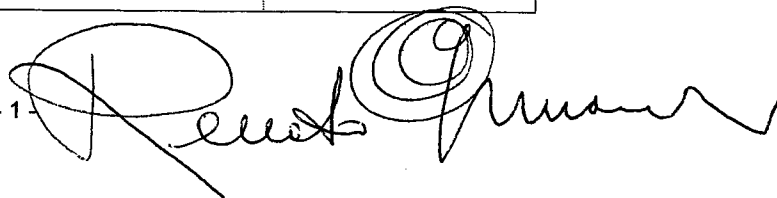
SCHEDA FINANZIARIA RELATIVA AL PROGETTO
BENESSERE ORGANIZZATIVO

PERSONALE COINVOLTO	Cognome e nome (*)	n. mesi	N. ore di straordinario (circa € 14,00 all'ora)	Compenso Lordo Totale
	Prof. Renato Guzzardi	-----	-----	0 euro
	Tarantino Tommasina	4	Max 20	Max 1.120 euro
	Riolo Angela	4	Max 20	Max 1.120 euro
	Madia Patrizia	4	Max 20	Max 1.120 euro
	Totali			Max 3.360 euro

MATERIALI DI CONSUMO	Quantità	Descrizione	Costo di massima ipotizzato (comprensivo di IVA)
	n.1.500	Questionari + buste intestate	1.200 euro
	Totale		1.200 euro

RIEPILOGO

	Costi presunti
Personale	3.360 euro
Materiali di consumo	1.200 euro
Totale progetto	4.560 euro





Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche
Autorità Nazionale Anticorruzione

Allegato A

Indagini sul personale dipendente

Gentilecollega,

La ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo. Rispondere alle domande dovrebbe richiedere **non più di 15-20 minuti**.

Il questionario che le sottoponiamo fa riferimento agli ultimi dodici mesi ed è finalizzato a:

- 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.

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione. Si suggerisce, quindi di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione.

Le ricordiamo che la compilazione del questionario è assolutamente anonima, essendo strutturato in modo che le risposte da lei fornite non siano riconducibili alla sua persona. I dati raccolti, inoltre, saranno utilizzati solo in forma aggregata.

Cordiali saluti,

Allegato A

Indagini sul personale dipendente

Indice

1	Premessa	3
2	Questionario sul benessere organizzativo	3
	<i>A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</i>	<i>3</i>
	<i>B – Le discriminazioni</i>	<i>4</i>
	<i>C – L'equità nella mia amministrazione</i>	<i>4</i>
	<i>D – Carriera e sviluppo professionale</i>	<i>4</i>
	<i>E – Il mio lavoro</i>	<i>5</i>
	<i>F – I miei colleghi</i>	<i>5</i>
	<i>G – Il contesto del mio lavoro</i>	<i>5</i>
	<i>H – Il senso di appartenenza</i>	<i>6</i>
	<i>I – L'immagine della mia amministrazione</i>	<i>6</i>
	<i>Importanza degli ambiti di indagine</i>	<i>6</i>
3	Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione	8
	<i>L – La mia organizzazione</i>	<i>8</i>
	<i>M – Le mie performance</i>	<i>8</i>
	<i>N – Il funzionamento del sistema</i>	<i>8</i>
4	Questionario valutazione del superiore gerarchico	9
	<i>O – Il mio capo e la mia crescita</i>	<i>9</i>
	<i>P – Il mio capo e l'equità</i>	<i>9</i>
5	Dati anagrafici	10

Questionario Benessere Organizzativo

1 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprima il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Esempio:

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

2 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (Indichi una sola risposta per ciascuna domanda)		Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)						
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						

Questionario Benessere Organizzativo

B–Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)						

C - L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito						
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						

Questionario

Benessere Organizzativo

D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

Questionario Benessere Organizzativo

H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente						

I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
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						
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nell'amministrazione						
D	La carriera e lo sviluppo professionale						
E	Il mio lavoro						
F	I miei colleghi						
G	Il contesto del mio lavoro						
H	Il senso di appartenenza						
I	L'immagine dell'amministrazione						

Questionario

Benessere Organizzativo

Questionario

Grado di condivisione del sistema di valutazione

3 QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione						

M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro						
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro						
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati						

N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance						
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance						
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano						
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale						

Questionario

Valutazione del Superiore Gerarchico

4 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O - Il mio capo e la mia crescita

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali						
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						

P - Il mio capo e l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione						
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro						
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						

Questionario

Dati anagrafici

5 DATI ANAGRAFICI

1	Sono:	
1.1	Donna ☐	Uomo ☐

2	Il mio contratto di lavoro:	
2.1	A tempo determinato	☐
2.2	A tempo indeterminato	☐

3	La mia età:	
3.1	Fino a 30 anni	☐
3.2	Dai 31 ai 40 anni	☐
3.3	Dai 41 ai 50 anni	☐
3.4	Dai 51 ai 60 anni	☐
3.5	Oltre i 60 anni	☐

4	La mia anzianità di servizio:	
4.1	Meno di 5 anni	☐
4.2	Da 5 a 10 anni	☐
4.3	Da 11 a 20 anni	☐
4.4	Oltre i 20 anni	☐

5	La mia qualifica:	
5.1	Dirigente	☐
5.2	Non dirigente	☐