

# Comune di Casalecchio di Reno

*Città metropolitana di Bologna*



**A.N.AC.**

Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione  
e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche

**Organismo Indipendente di Valutazione**

## **INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE**

*(D.LGS. 150/2009 ART. 14 C.5)*



**25 GENNAIO – 5 FEBBRAIO 2016**

# **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

*Elaborazione*  
*Segretario Generale – Servizio Programmazione e Controllo*

# INDICE

Premessa.....	3
Nota metodologica.....	4
Avvertenza per la lettura dei dati.....	5
Partecipazione.....	7

## I QUESTIONARI SOMMINISTRATI

• 1 - Benessere organizzativo.....	10
• 2 - Grado di condivisione del sistema di valutazione.....	21
• 3 - Valutazione del superiore gerarchico.....	25
<b>Confronto con altri Comuni.....</b>	<b>28</b>

## PREMESSA

Negli ultimi anni un numero sempre maggiore di organizzazioni ha avviato progetti di valutazione del proprio benessere, finalizzati non solo ad una ricognizione dello stato di salute dell'organizzazione stessa, ma anche all'implementazione di interventi volti al miglioramento del benessere dei lavoratori e all'incremento della produttività. L'attenzione delle organizzazioni verso questa tematica nasce sotto la spinta di direttive legislative a cui tutte le pubbliche amministrazioni sono state chiamate ad adeguarsi. Tra queste, la direttiva emanata nel 2004 dal Ministro per la Funzione Pubblica, con cui viene richiesto ai vari enti pubblici del territorio nazionale di attuare misure finalizzate a incentivare il benessere dei propri dipendenti e il Decreto Legislativo 150 del 2009, con cui viene attribuito agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) il compito di condurre queste indagini. Nel 2012 anche il Comune di Casalecchio di Reno avviò una prima indagine tra i propri dipendenti, avvalendosi del software messo a disposizione dal Ministero della Pubblica [Amministrazione nel sito www.magellanopa.it](http://www.magellanopa.it).

Allora parteciparono alla rilevazione 186 dipendenti su 246, pari al 75,61%.

I dati presentati di seguito sono il frutto della rilevazione realizzata dall'Ente nel periodo compreso tra il 25 gennaio e il 5 febbraio 2016, per la misurazione e valutazione, da parte dei dipendenti, di tre dimensioni specifiche, ai sensi dell'art 14 comma 5 del d.lgs. n. 150/2009:

- a) Il Benessere Organizzativo;
- b) Il Grado di condivisione del sistema di valutazione;
- c) la Valutazione del superiore gerarchico.

Il questionario utilizzato è quello predisposto a livello nazionale dall'A.N.A.C. ed è stato somministrato in cartaceo nel rispetto dell'anonimato.

Le operazioni di distribuzione e raccolta dei questionari sono state affidate ad un gruppo di referenti, individuati dai dirigenti tra il personale con funzioni non direttive, dislocati nei piani della sede municipale. Per i dipendenti degli asili nido e della biblioteca la somministrazione è avvenuta durante incontri di gruppo dedicati.

Il Servizio Programmazione e Controllo, dopo aver raccolto i questionari compilati, ha coordinato le operazioni di caricamento dei dati nel software del Dipartimento della Funzione Pubblica ed elaborato le analisi di risultato.

## NOTA METODOLOGICA

Il modello d'indagine elaborato dall'ANAC individua per ciascun ambito un gruppo di domande, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere a un'analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni e tra i diversi comparti.

L'adozione del modello dell'Autorità consente infatti l'uniformità di analisi per tutte le pubbliche amministrazioni ma soprattutto la comparabilità dei risultati ottenuti.

In ultimo, questo questionario contempla l'osservazione di alcune variabili volte a cogliere le dimensioni legate allo stress lavoro- correlato, previste nella L.183/2010 e nei successivi indirizzi emanati dal Ministero del lavoro.

Per quanto riguarda il “**Benessere organizzativo**” il questionario si compone di 9 gruppi di domande. Nello specifico:

A – la sicurezza la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro;

B – le discriminazioni;

C – l'equità nella mia 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 della mia amministrazione.

Il secondo ambito d'indagine riguarda il “**Grado di condivisione del sistema di valutazione**”, inteso come misura della condivisione, da parte del personale, del sistema di valutazione e misurazione della performance approvato e implementato nella propria organizzazione di riferimento. Questa tipologia d'indagine è strutturato in tre gruppi di domande denominati:

L – La mia organizzazione;

M – Le mie performance;

N – Il funzionamento del sistema.

Il terzo ambito d'indagine riguarda la “**Valutazione del superiore gerarchico**”, intendendo con tale termine quella figura preposta ad assegnare gli obiettivi e a valutare la performance individuale. In questo caso il questionario è strutturato in due gruppi di domande:

O – Il mio capo e la mia crescita;

P – Il mio capo e l'equità.


Le complessive nove domande sono formulate per valutare 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 alla capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità e alla capacità di gestire i conflitti.

il Comune di Casalecchio di Reno - visto che alle singole Amministrazioni è stata concessa la facoltà di aggiungere ulteriori *item*, per adeguare questo strumento alle esigenze informative locali - ne ha aggiunti due relativi all'Area o Servizio di appartenenza e alla tipologia di utenza interna/esterna con cui si rapporta il dipendente.

## AVVERTENZE PER LA LETTURA DEI DATI

Il presente rapporto illustra gli esiti della somministrazione e contiene per ciascun gruppo di domande (18 “aree” nel complesso), affermazioni che nell’insieme costituiscono il questionario vero e proprio.

Per ciascuna affermazione è stato chiesto il grado di accordo su una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente, da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo).

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

Le domande A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05 sono a polarità negativa, per cui il valore medio delle valutazioni espresse si basa su un’inversione automatica della polarità, in modo tale che a valori crescenti corrispondono livelli più elevati di benessere organizzativo (la risposta “1” diventa “6”, la risposta “2” diventa “5”, ecc.). Quindi per ottenere una media della singola area è stato necessario, per le domande a polarità negativa (es. sono soggetto a molestie ..... avverto situazioni di malessere.....), ripolarizzare il valore medio (la risposta 1 diventa 6, la risposta 2 diventa 5 ecc.). In questo modo più i valori sono alti minore è la presenza di problematiche specifiche, più sono bassi più segnalano situazioni di difficoltà. In altri termini: il livello di problematicità cala al crescere del valore medio. La media dei fattori stimati ha il difetto di mettere sullo stesso piano aspetti che probabilmente hanno importanza diversa nel proprio lavoro, tuttavia costituisce un indicatore sintetico, utile a riassumere un’area d’indagine;

Per ogni ambito d’indagine è riportato:

- una tabella e un grafico di sintesi generale
- le tabelle per item dove sono riportati il numero complessivo delle risposte, per ogni grado di valutazione (da 1 a 6) e, nell’ultima colonna, la media delle valutazioni.
- i grafici per item riportano la media del grado di accordo e il grado di omogeneità della stessa media, per ogni affermazione;

La presente relazione (pagg. 28 e seguenti) si chiude con il confronto tra i dati della rilevazione di Casalecchio e quelli provenienti da indagini di altri Comuni, raccolti dall’ANAC in un rapporto del 2014 (scaricabile dal sito web). Il confronto è reso possibile in quanto tutte le elaborazioni hanno utilizzato lo stesso metodo di ripolarizzazione.

## Esempio di lettura delle tabelle:

### 1 – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla					Del tutto	MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4	9	23	26	43	24	4,33
							SINTESI	4,51

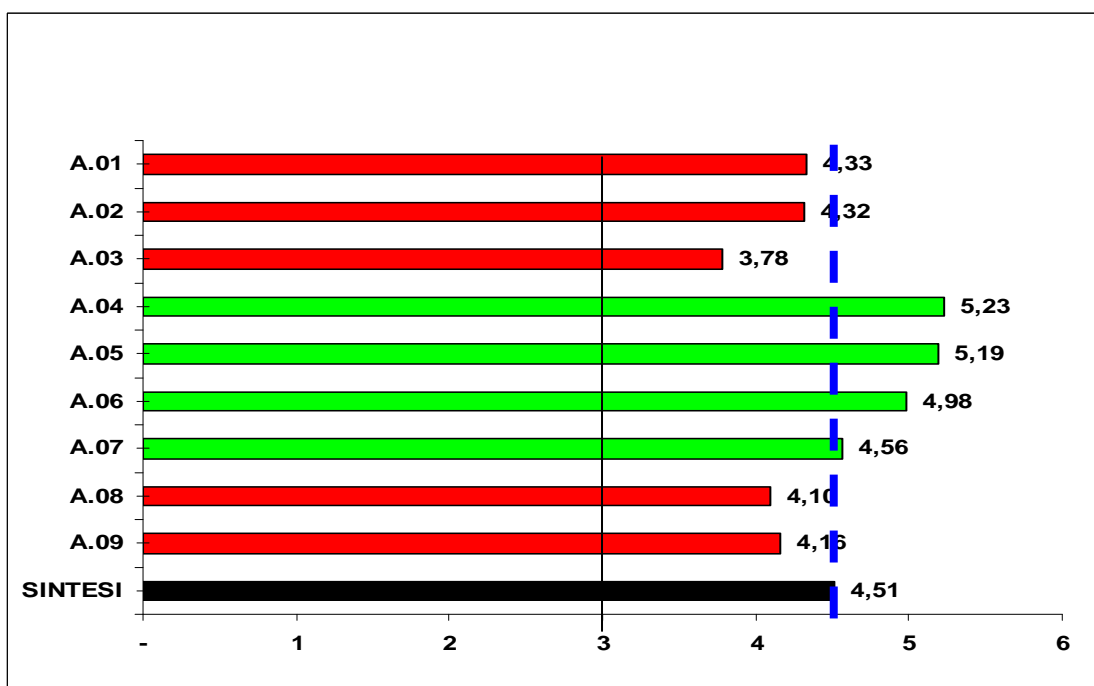
**Risposte intervistati** → (punta alla cella 24 della riga A.01)

**Media punteggio item** → (punta alla cella 4,33 della riga A.01)

**Media Area 1 – Sicurezza e salute ...** → (punta alla cella 4,51 della riga SINTESI)

La voce “sintesi” riportata nell’ultima riga della tabella indica la media di tutte le medie ottenute per ogni sezione.

## Esempio di lettura dei grafici:



La linea nera continua sta a indicare il punto medio della scala di valutazione, la linea tratteggiata indica la media della singola area.

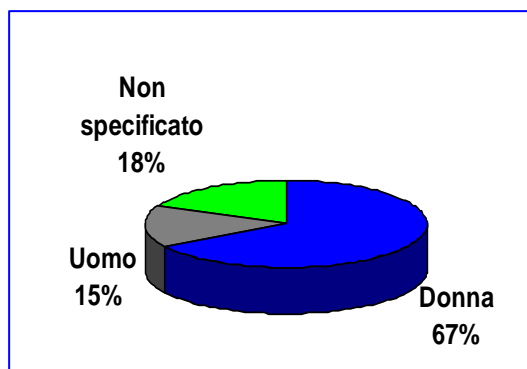
All'interno di ogni grafico gli istogrammi di colore rosso sono indicativi di valori al di sotto della media considerata, quelli verdi stanno a indicare i valori sopra la media.

# PARTECIPAZIONE

Alla rilevazione hanno partecipato 131 dipendenti su 230, risultanti in servizio al 31 dicembre 2015.

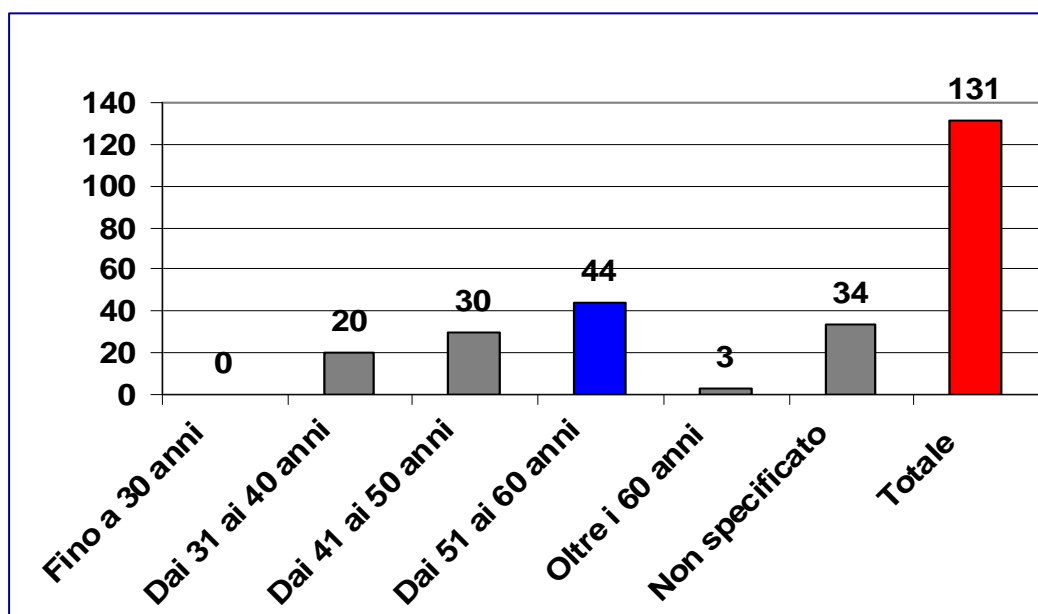
## 1 - Suddivisione per genere

Dei 131 dipendenti che hanno partecipato alla compilazione del questionario, il 67% sono donne, il 15% uomini. Il restante 18,3% non dichiara il genere di appartenenza.



## 2 - Suddivisione per fascia d'età

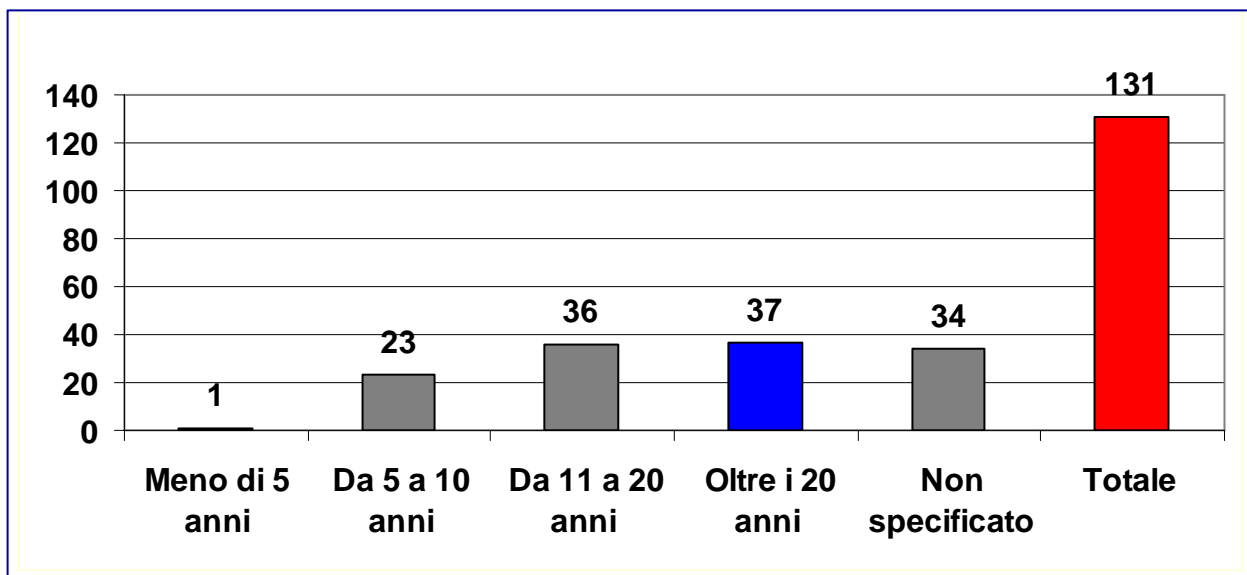
La fascia d'età più rappresentata è quella dai 51 ai 60 anni (44 dipendenti) pari al 33,6%. È possibile notare che in molti casi l'età non è stata specificata (26%).



### 3 - Suddivisione per anzianità di servizio

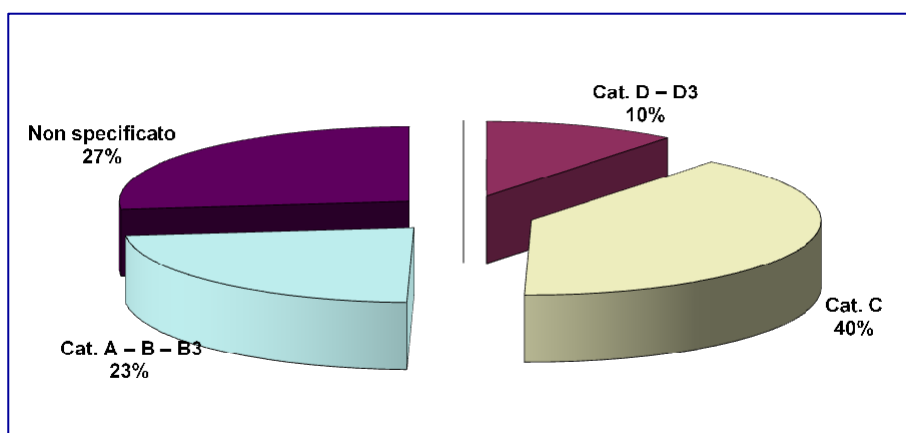
La maggioranza dei dipendenti dichiara un'anzianità di servizio di oltre 20 anni (37 pari al 28,2%). Viene espressa un'anzianità di servizio da 11 a 20 anni da 36 dipendenti.

In 35 questionari (26%) tale dato non viene indicato.



### 4 - Suddivisione per categoria

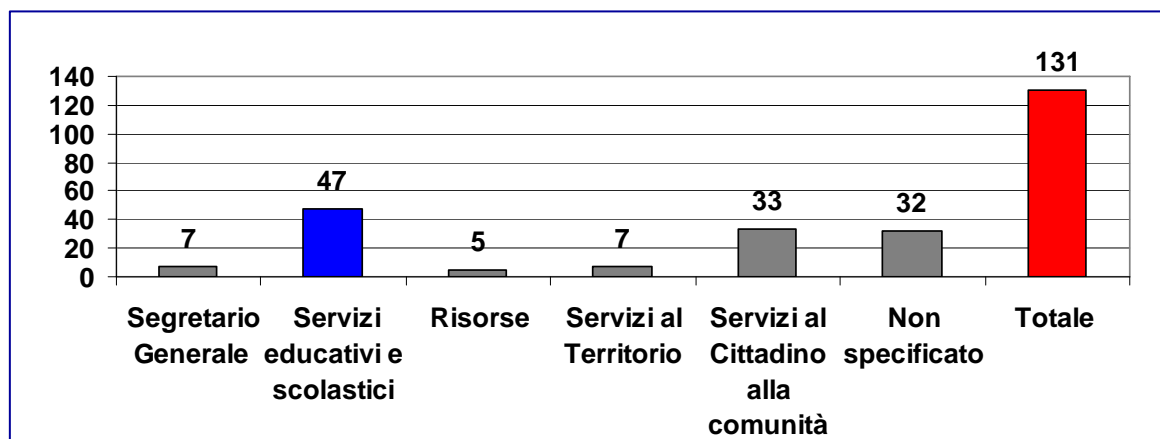
Il 39% del personale (52 dipendenti) dichiara di appartenere alla categoria C mentre il 27% (pari a 32 dipendenti) non specifica l'appartenenza. Il resto si divide in dipendenti di categoria A/B/B3 (23%) e di categoria D/D3 (11%).





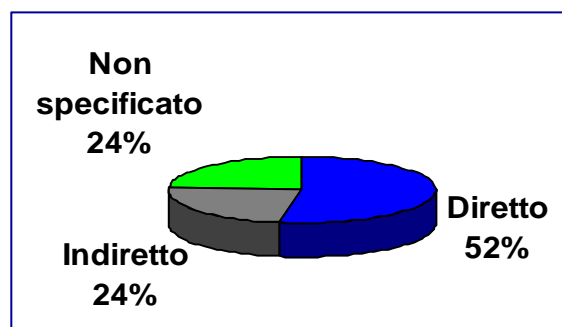
## 5 - Suddivisione per Area di appartenenza

Fra i partecipanti 47 lavorano presso i Servizi educativi e scolastici, 33 sono occupati all'interno dell'Area Servizi al cittadino alla comunità. Anche qui si rileva da parte di molti dipendenti la volontà di non fornire il dato.

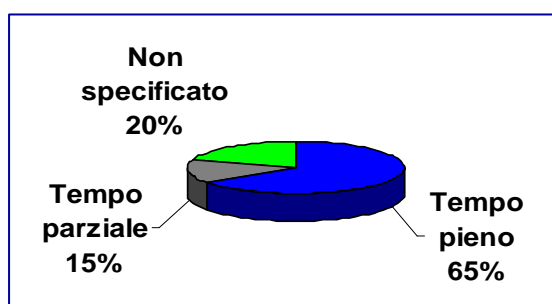


## 6 - Rapporto con il cittadino

Dal grafico si nota che più della metà dei dipendenti che ha compilato il questionario svolge mansioni a contatto diretto con il cittadino (52%). Il 24% dei partecipanti non fornisce l'informazione.



## 7 - Suddivisione orario di lavoro



Il 65% dei partecipanti dichiara di essere impiegato a tempo pieno, il 15% dichiara di avere un impiego a tempo parziale.

Il 20% (un dipendente su cinque) non fornisce il dato.

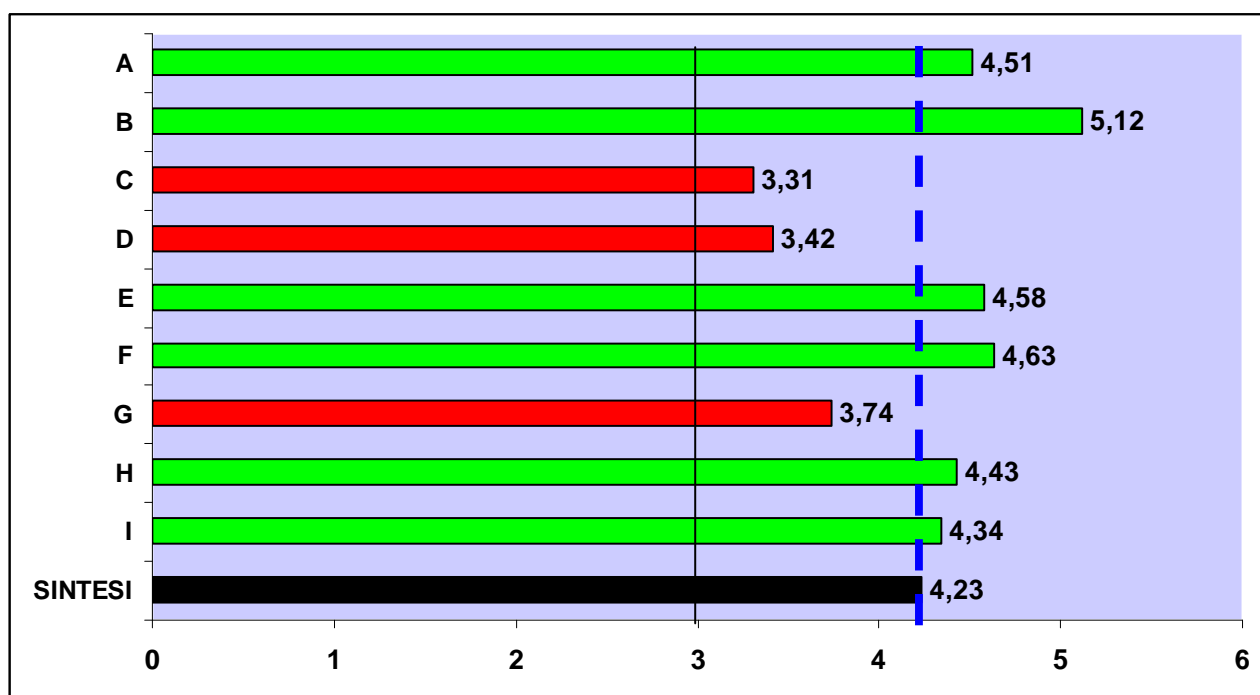
## BENESSERE ORGANIZZATIVO

La prima tipologia d'indagine riguarda il "benessere organizzativo" inteso come stato di salute di un'organizzazione con riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzata al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Questa tipologia d'indagine è strutturata in nove diversi gruppi di domande per un totale di 51 domande.

Nel complesso tutti i valori sono molto positivi; infatti il punteggio medio conseguito è pari a 4,23. Nel grafico e nella tabella le aree al disotto della media sono indicate in rosso, quelle sopra alla media in verde

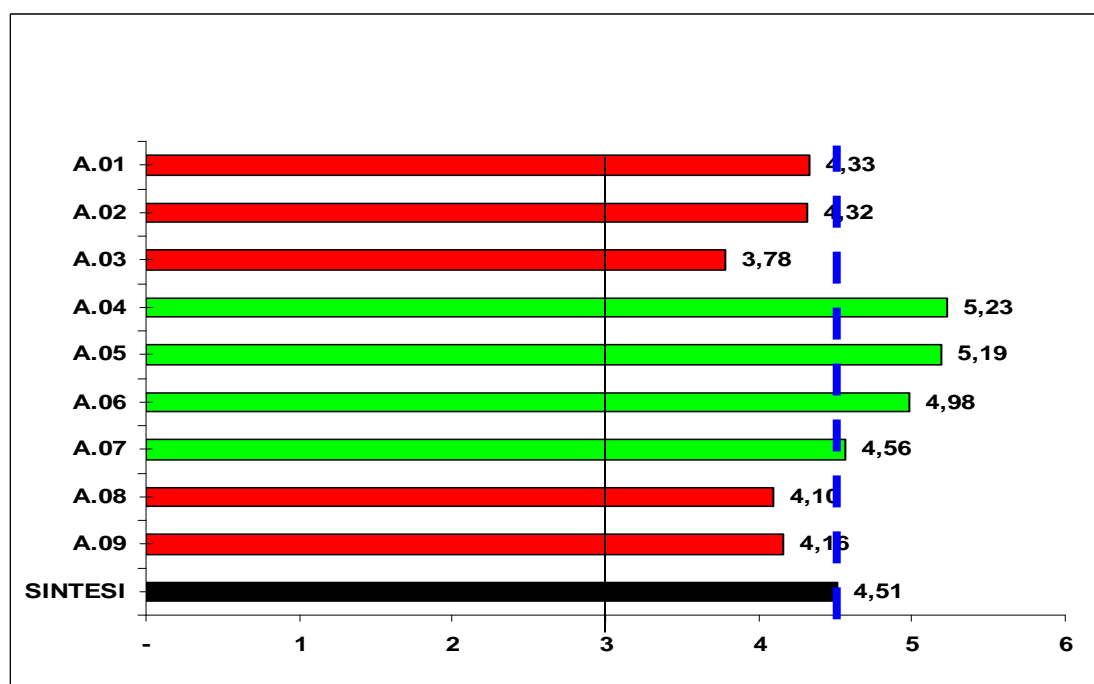
La media di sintesi di questa indagine è la più alta rispetto ai 3 questionari somministrati.

<b>A</b>	SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	<b>4,51</b>
<b>B</b>	LE DISCRIMINAZIONI	<b>5,12</b>
<b>C</b>	L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	<b>3,31</b>
<b>D</b>	CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	<b>3,42</b>
<b>E</b>	IL MIO LAVORO	<b>4,58</b>
<b>F</b>	I MIEI COLLEGHI	<b>4,63</b>
<b>G</b>	IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	<b>3,74</b>
<b>H</b>	IL SENSO DI APPARTENENZA	<b>4,43</b>
<b>I</b>	L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	<b>4,34</b>
	<b>SINTESI</b>	<b>4,23</b>



## 1 – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

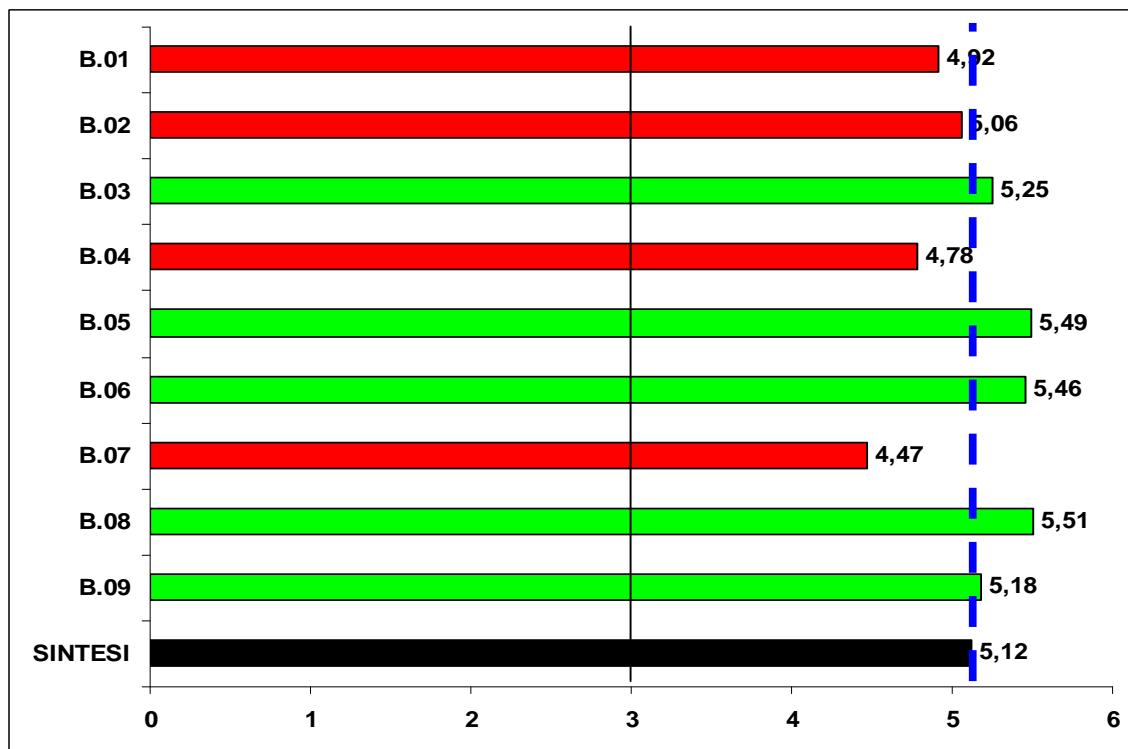
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
<b>A.01</b>	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4	9	23	26	43	24	<b>4,33</b>
<b>A.02</b>	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4	10	19	31	39	27	<b>4,32</b>
<b>A.03</b>	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	12	18	21	32	31	16	<b>3,78</b>
<b>A.04</b>	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, ...)	93	12	4	4	9	6	<b>5,23</b>
<b>A.05</b>	Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	90	9	10	6	7	6	<b>5,19</b>
<b>A.06</b>	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	9	9	6	7	15	82	<b>4,98</b>
<b>A.07</b>	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	7	7	11	17	51	33	<b>4,56</b>
<b>A.08</b>	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	7	12	15	39	33	20	<b>4,10</b>
<b>A.09</b>	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione d'inutilità, assenza d'iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	39	23	19	28	11	10	<b>4,16</b>
<b>SINTESI</b>								<b>4,51</b>



L'analisi rileva una valutazione nel complesso più che sufficiente sulla sicurezza fisica negli ambienti di lavoro e sulla correlata formazione e informazione sui rischi connessi all'attività lavorativa (A01-A02-A03). La media delle risposte concernenti i livelli di stress da lavoro correlato (A07-A08.A09) si colloca al di sopra della metà della scala rilevando un aspetto positivo rispetto al benessere organizzativo. In relazione al divieto di fumo, all'assenza di molestie e atti di mobbing, la media delle valutazioni è superiore al 4.0.

## 2 – Le discriminazioni

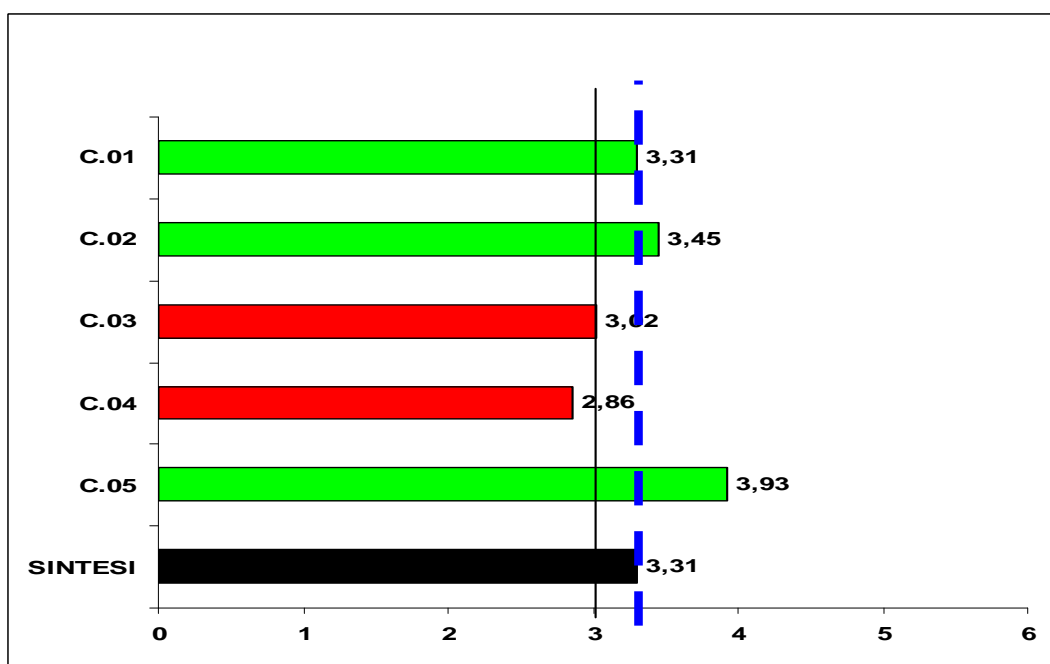
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	2	5	11	17	31	53	<b>4,92</b>
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	3	1	13	12	32	60	<b>5,06</b>
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	2	2	8	11	24	72	<b>5,25</b>
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	71	13	8	9	9	11	<b>4,78</b>
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	2	0	5	6	23	81	<b>5,49</b>
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	3	1	5	3	23	83	<b>5,46</b>
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	58	18	11	6	19	11	<b>4,47</b>
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	4	0	3	4	20	87	<b>5,51</b>
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità <i>(se applicabile)</i>	2	1	3	3	7	28	<b>5,18</b>
							<b>SINTESI</b>	<b>5,12</b>



L'analisi rileva una valutazione buona o più che sufficiente di tutti gli aspetti legati all'assenza di discriminazioni manifestando pertanto un elevato grado di benessere dei dipendenti in relazione a tale dimensione organizzativa.

### 3 – L'equità della mia amministrazione

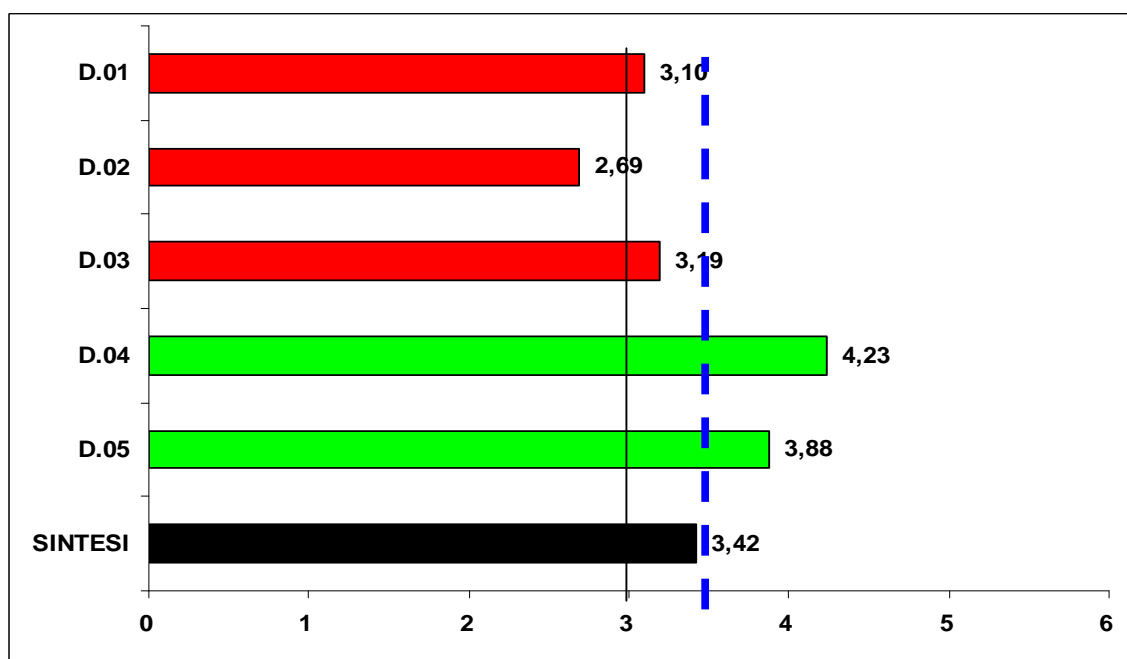
C.	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto			MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	21	15	35	27	18	11	<b>3,31</b>
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	20	17	30	21	29	12	<b>3,45</b>
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	26	29	25	22	20	7	<b>3,02</b>
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	27	34	24	21	17	5	<b>2,86</b>
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	12	13	24	23	30	23	<b>3,93</b>
							<b>SINTESI</b>	<b>3,31</b>



Anche se la valutazione dell' "Equità nella mia amministrazione" è nella media, e quasi tutte le medie superino la sufficienza, bisogna rilevare come questo gruppo di domande si differenzi dagli altri per valori medi decisamente più bassi. I punti C03 e C04 esprimono i valori più bassi e si riferiscono all'equilibrio della retribuzione sia nella dimensione del rapporto con l'impegno richiesto sia nella parte della differenziazione della retribuzione accessoria in relazione alla qualità e alla quantità del lavoro svolto.

## 4 – Carriere e sviluppi professionali

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto			MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	33	15	26	24	20	10	<b>3,10</b>
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	42	26	20	23	9	9	<b>2,69</b>
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	20	22	30	30	21	5	<b>3,19</b>
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	12	10	18	14	44	30	<b>4,23</b>
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	15	19	15	26	26	28	<b>3,88</b>
							<b>SINTESI</b>	<b>3,42</b>

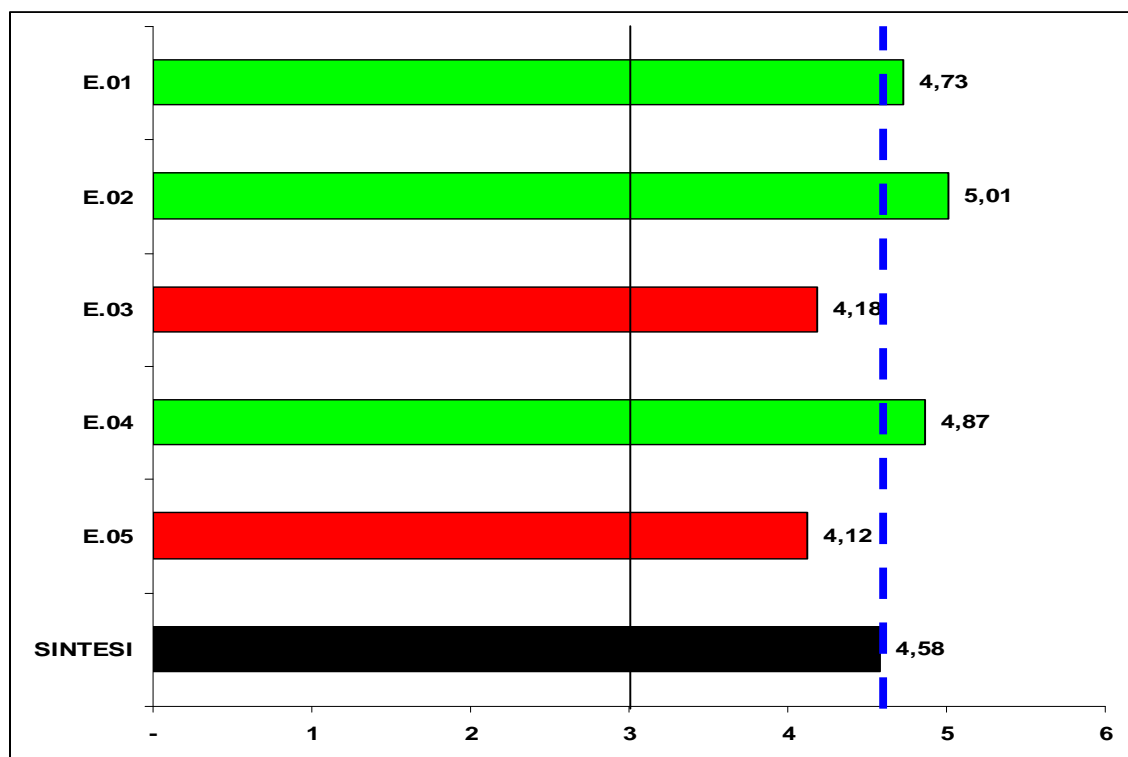


In tre casi su cinque le valutazioni si situano al di sotto della media di sintesi, ciò è indicativo di una percezione della carriera professionale come elemento tendenzialmente slegato da fattori di merito (D.02).

I valori positivi D.04 e D.05 riguardano la percezione del presente in termini di percorso professionale e ruolo fin qui svolti, mentre il futuro pare non comprendere possibilità di crescita, visto il dato negativo espresso nell'affermazione D.03 che rivela una scarsa fiducia nelle possibilità di crescita delle proprie competenze lavorative

## 5 – Il lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla						MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	3	6	7	30	45	36	<b>4,73</b>
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	0	1	8	19	63	38	<b>5,01</b>
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	5	10	25	29	40	21	<b>4,18</b>
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	3	4	6	20	59	38	<b>4,87</b>
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	13	9	20	23	39	26	<b>4,12</b>
							<b>SINTESI</b>	<b>4,58</b>



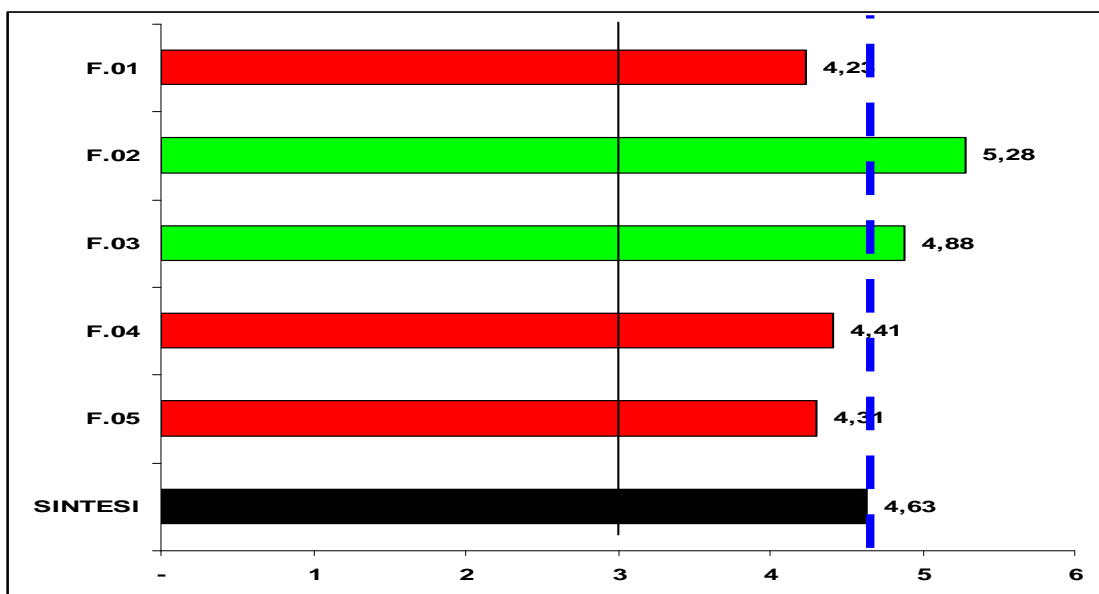
Il rapporto dei dipendenti con il proprio lavoro appare ampiamente positivo e la media di sintesi registra un valore alto.

Si può osservare un alto senso di adeguatezza dei dipendenti rispetto alla propria attività lavorativa e una buona consapevolezza sia delle competenze necessarie per lo svolgimento sia dell'utilità prodotta.

I valori più bassi riguardano le affermazioni sul possesso di risorse e sul senso di realizzazione personale.

## 6 – 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	MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
F.01	Mi sento parte di una squadra	8	12	20	19	42	29	4,23
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	0	1	3	13	52	60	5,28
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	2	1	12	21	45	48	4,88
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	8	8	16	17	45	35	4,41
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	12	9	15	20	37	37	4,31
							<b>SINTESI</b>	<b>4,63</b>



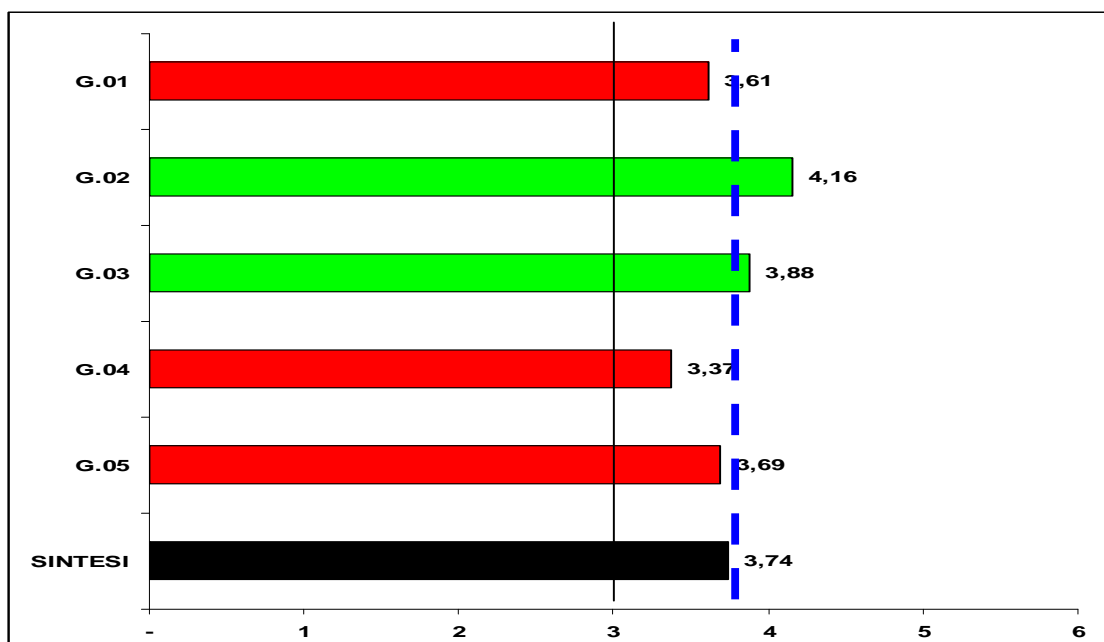
Le valutazioni legate ai propri colleghi e al gruppo di lavoro hanno una media di sintesi molto alta e superano nettamente la sufficienza. Per questo il dato degli items F01, F04 e F05, anche se si pone al di sotto di tale media, non rivela tuttavia criticità reali.

Il massimo accordo è con l'affermazione che dichiara una personale disponibilità ad aiutare i colleghi. In generale quindi si può cogliere un buon rapporto con i compagni di lavoro e una migliorabile spinta al lavoro di squadra.



## 7 – Il contesto del mio lavoro

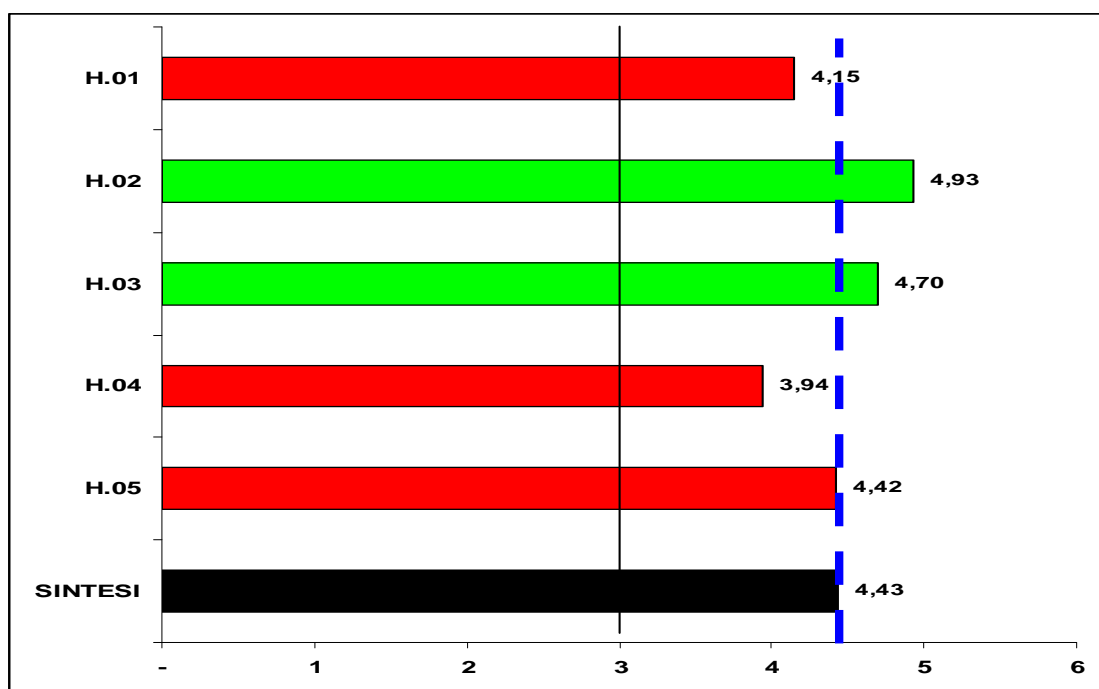
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla					Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6		
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	16	19	22	29	30	14	<b>3,61</b>	
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	8	10	22	25	44	21	<b>4,16</b>	
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	10	14	23	35	34	14	<b>3,88</b>	
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	16	21	30	31	24	7	<b>3,37</b>	
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	11	16	28	31	30	11	<b>3,69</b>	
							<b>SINTESI</b>	<b>3,74</b>	



In quest'area d'indagine le affermazioni che registrano un valore medio superiore alla media di sintesi riguardano la definizione chiara delle regole di comportamento e di compiti e ruoli, più negativi appaiono invece gli aspetti sul coinvolgimento, la formazione e la circolazione delle informazioni.

## 8 – Il senso di appartenenza

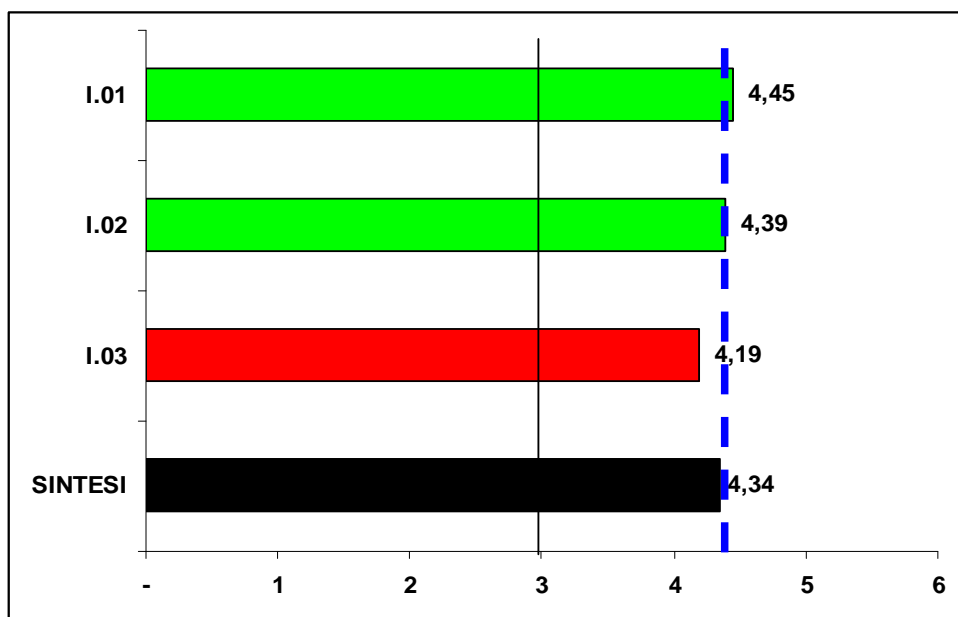
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto			MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	7	10	22	33	32	25	<b>4,15</b>
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	1	3	15	16	44	50	<b>4,93</b>
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5	5	13	23	36	46	<b>4,70</b>
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	7	11	28	34	30	17	<b>3,94</b>
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	52	23	15	16	10	12	<b>4,42</b>
							<b>SINTESI</b>	<b>4,43</b>



La media di sintesi esprime un valore piuttosto alto, così come i valori collegati agli items H02 e H03. L'attaccamento e il senso di appartenenza vengono dimostrati anche nell'item H05 dove il dato 4,42 conferma la propria scelta di lavoro. Più basso il valore relativo alla coerenza fra i valori personali e quelli praticati nell'Ente

## 9 – L'immagine della mia amministrazione

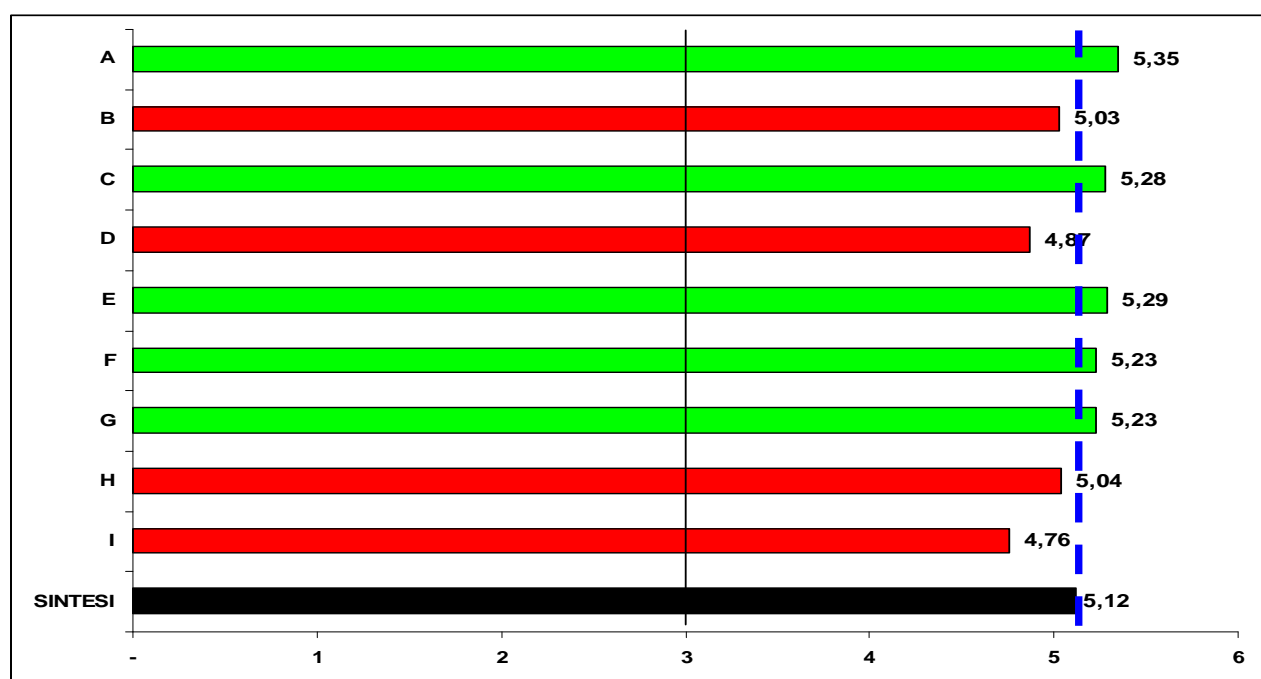
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla					Del tutto	MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2	7	21	26	45	27	4,45
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	2	4	23	33	43	22	4,39
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3	9	25	33	38	19	4,19
							<b>SINTESI</b>	<b>4,34</b>



In quest'area si è misurata l'immagine dell'Amministrazione che il dipendente percepisce rispetto a tre livelli: i cittadini, l'utenza e la famiglia. I valori sono positivi e omogenei tra di loro. Nel complesso si può affermare che la valutazione di importanza è in crescita in relazione alla vicinanza del livello considerato al soggetto intervistato, quindi i valori sono più alti per la famiglia e più bassi per la gente in generale.

## 10 – Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla						Del tutto	MEDIA
		1	2	3	4	5	6		
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	0	0	4	16	38	68	<b>5,35</b>	
B	Le discriminazioni	7	1	5	12	37	56	<b>5,03</b>	
C	L'equità nella mia amministrazione	2	0	9	7	40	68	<b>5,28</b>	
D	La carriera e lo sviluppo professionale	1	4	7	29	43	42	<b>4,87</b>	
E	Il mio lavoro	0	1	4	12	49	60	<b>5,29</b>	
F	I miei colleghi	0	2	4	15	46	59	<b>5,23</b>	
G	Il contesto del mio lavoro	0	0	6	12	55	53	<b>5,23</b>	
H	Il senso di appartenenza	0	4	7	15	51	46	<b>5,04</b>	
I	L'immagine della mia amministrazione	1	5	8	29	47	36	<b>4,76</b>	
<b>SINTESI</b>								<b>5,12</b>	



A chiusura dell'indagine sul benessere organizzativo è stato chiesto ai dipendenti di indicare, per ognuna delle aree di indagine affrontate, il grado di importanza a loro attribuito. Dall'omogeneità dei valori risulta che tutti gli aspetti riguardanti il lavoro sono considerati importanti. Infatti, delle 9 aree influenti sulla valutazione del benessere organizzativo, ben 7 hanno avuto riscontro medio positivo ovvero superiore al valore 5.12. I livelli più bassi sono emersi nell'item sulle discriminazioni, avvertito come un problema di dimensioni limitate, più che di scarsa importanza, e riguardo alla carriera, il senso di appartenenza e l'immagine dell'Amministrazione.

## GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema” inteso come misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato e implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Questa tipologia di indagine è strutturata in tre gruppi per un totale di 13 domande.

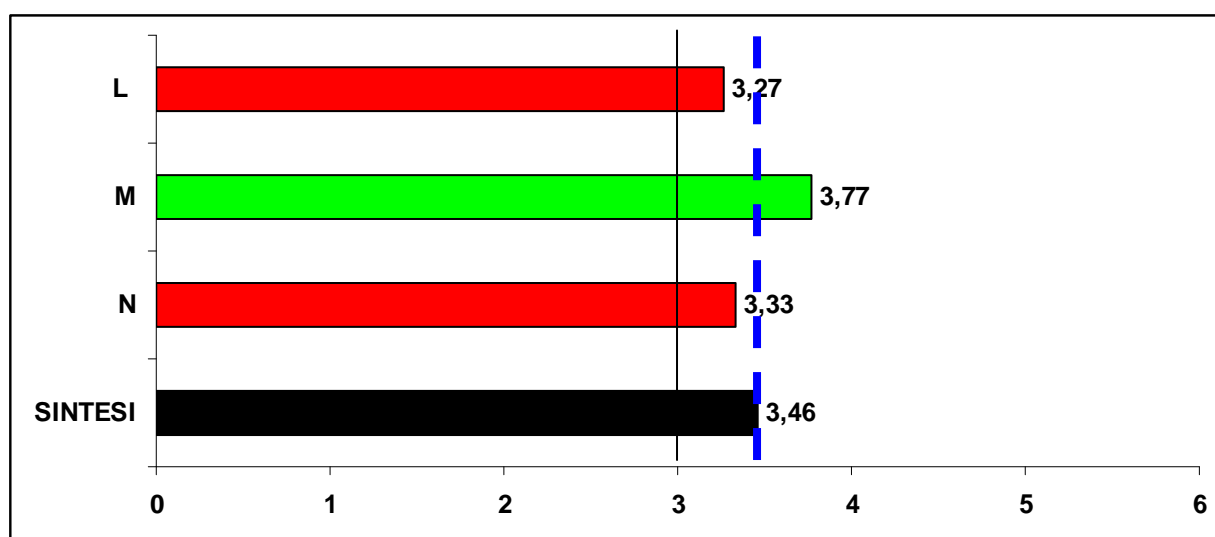
Il primo gruppo “La mia organizzazione” verte sulla conoscenza di obiettivi, strategie e risultati dell’ente di appartenenza, nonché il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi.

Il secondo gruppo “Le mie performance” raccoglie aspetti relativi alle attese, alla valutazione e alle indicazioni di miglioramento rispetto al proprio lavoro.

Il terzo gruppo “Il funzionamento del sistema” prevede una serie di affermazioni relative al coinvolgimento nella definizione di obiettivi e metodi e nelle modalità di utilizzo delle valutazioni.

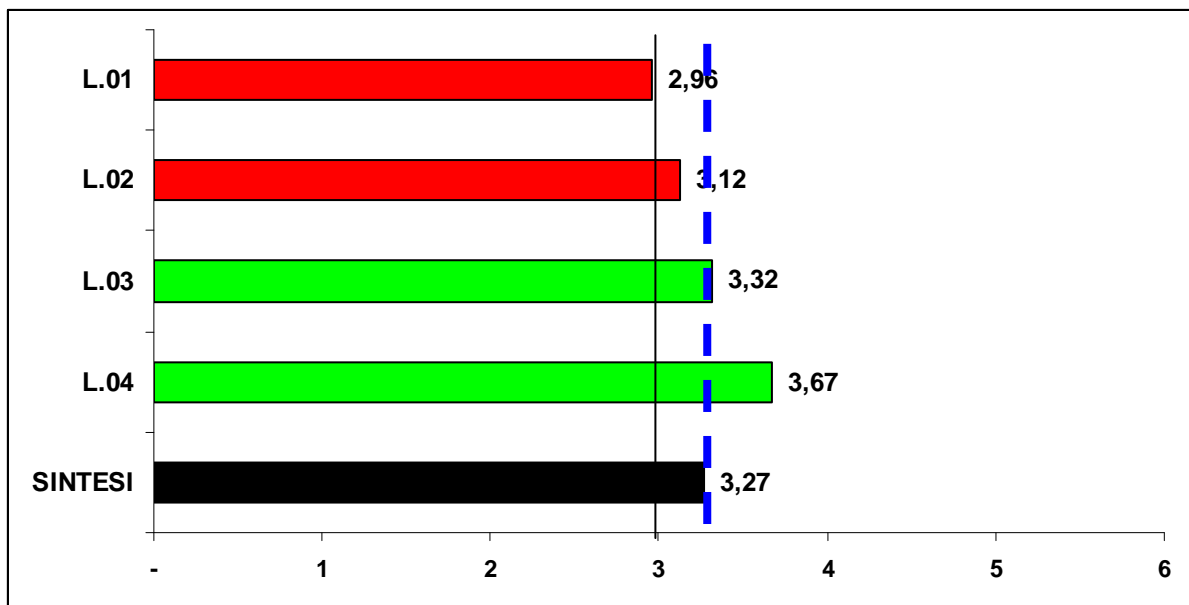
Sono da rilevare i valori inferiori alla media di sintesi del primo e del terzo gruppo. Significativo anche che il valore medio di sintesi di questa indagine risulti decisamente inferiore rispetto ai valori medi relativi alle altre tipologie di indagine “benessere organizzativo” e “valutazione del superiore gerarchico”.

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE		
<b>L</b>	LA MIA ORGANIZZAZIONE	3,27
<b>M</b>	LE MIE PERFORMANCE	3,77
<b>N</b>	IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	3,33
	<b>SINTESI</b>	<b>3,46</b>



## 1 - La mia organizzazione

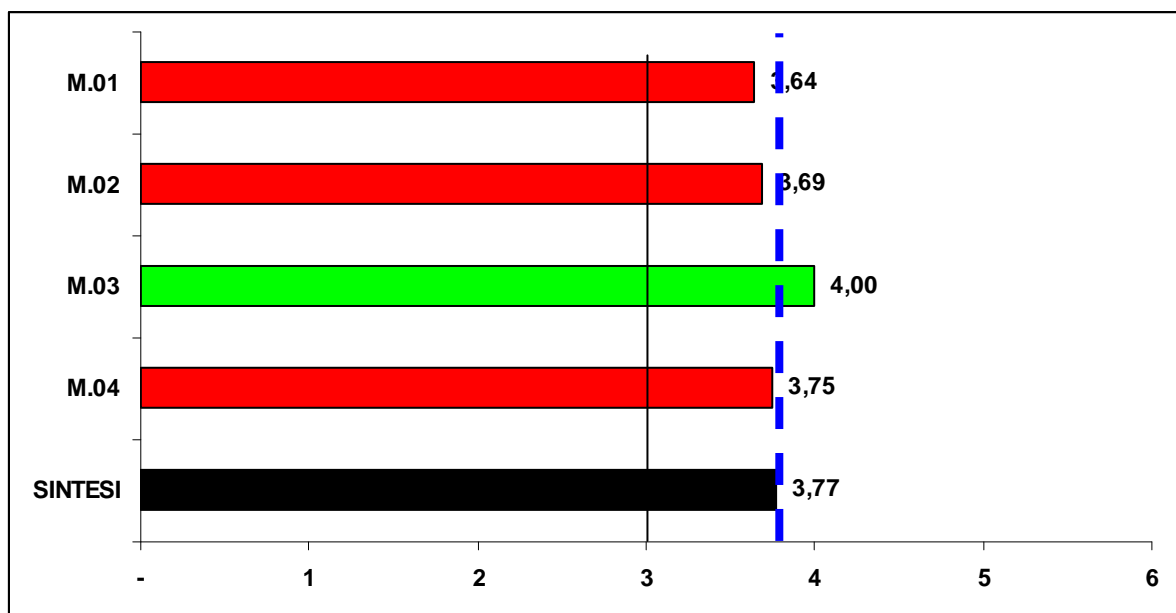
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla						Del tutto	
		1	2	3	4	5	6	MEDIA	
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	22	30	33	26	11	7	<b>2,96</b>	
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	14	29	35	30	12	6	<b>3,12</b>	
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	10	30	29	34	19	7	<b>3,32</b>	
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	10	21	23	31	32	11	<b>3,67</b>	
<b>SINTESI</b>								<b>3,27</b>	



Il grado di condivisione del sistema di valutazione risulta essere nel complesso più che sufficiente. La media delle risposte alle domande L.01 – L.02 si situa al di sotto della media di sintesi, facendo emergere la percezione, da parte dei dipendenti, di una scarsa conoscenza degli obiettivi e delle strategie dell'Amministrazione. L'aspetto più positivo riguarda il senso del proprio lavoro come contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

## 2 – 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		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	18	15	23	23	40	10	3,64
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	8	24	25	26	35	11	3,69
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	13	10	21	27	38	21	4,00
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	17	12	23	26	38	14	3,75
							<b>SINTESI</b>	<b>3,77</b>

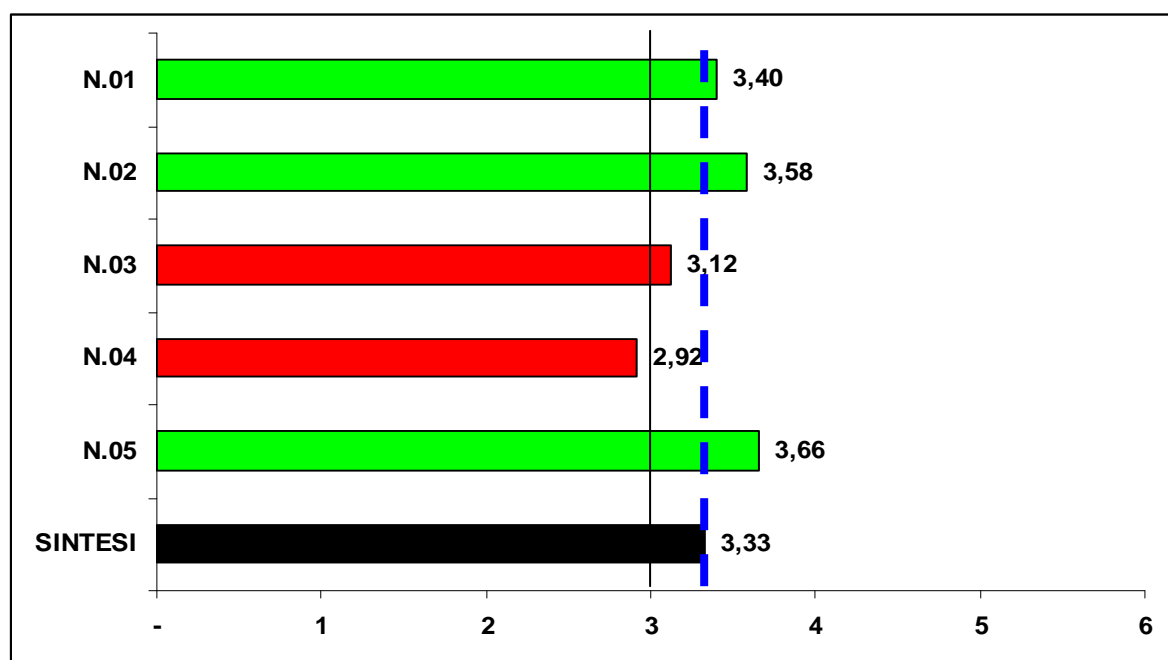


In quest'area di indagine i dipendenti appaiono sufficientemente informati dei risultati attesi riguardo al proprio lavoro, dei parametri e dei margini di miglioramento.

Dal confronto con il precedente grafico appare evidente da parte dei dipendenti la mancanza di una visione strategica d'insieme e della conoscenza dei macro obiettivi, diversamente dalla consapevolezza dei propri compiti.

### 3 – 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		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	21	18	20	35	29	6	<b>3,40</b>
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	16	18	16	35	30	9	<b>3,58</b>
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	24	23	24	27	19	7	<b>3,12</b>
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che s'impegnano	22	30	32	23	18	2	<b>2,92</b>
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	10	22	19	36	26	12	<b>3,66</b>
<b>SINTESI</b>								<b>3,33</b>



L'accordo più basso è con l'affermazione N.04 secondo cui l'Amministrazione premia la capacità e l'impegno, rivelando la percezione di una scarsa attenzione da parte dell'Amministrazione del merito, della qualità, del lavoro, dell'impegno, della capacità espresse e delle potenzialità celate. Anche l'ipotesi che la valutazione aiuti a migliorare la performance individuale non trova molto riscontro. Nel complesso dunque le ricadute del sistema di valutazione non sembrano essere percepite come strumenti equi e di miglioramento. L'affermazione più condivisa riguarda la conoscenza dei meccanismi di valutazione e del sistema così come il coinvolgimento nella definizione dei propri obiettivi di lavoro. Da rilevare come questo dato si contrapponga alla non conoscenza delle strategie e degli obiettivi dell'Ente, rilevata nella prima area di indagine.



## VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La terza tipologia di indagine riguarda la “valutazione del superiore gerarchico”, intesa come 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.

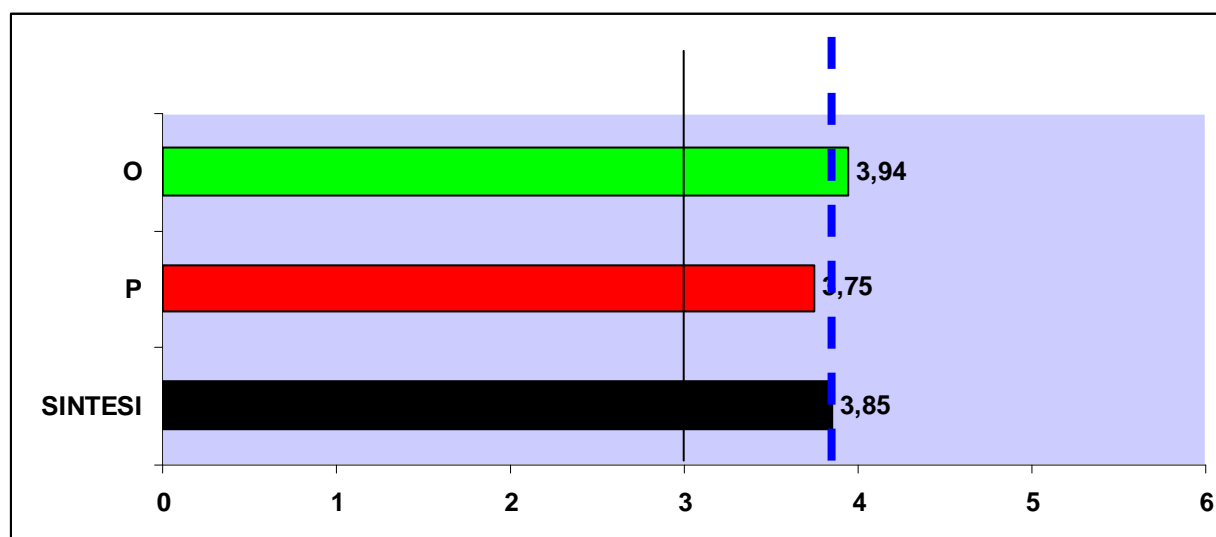
Tale tipologia di indagine è strutturata in due gruppi per un numero complessivo di 9 affermazioni.

Il primo gruppo “Il mio capo e la mia crescita professionale” si riferisce ad aspetti di aiuto, motivazione, ascolto, sensibilità ai bisogni e riconoscimento del lavoro.

Il secondo gruppo considera la percezione dell’agire, della gestione dei problemi e della stima.

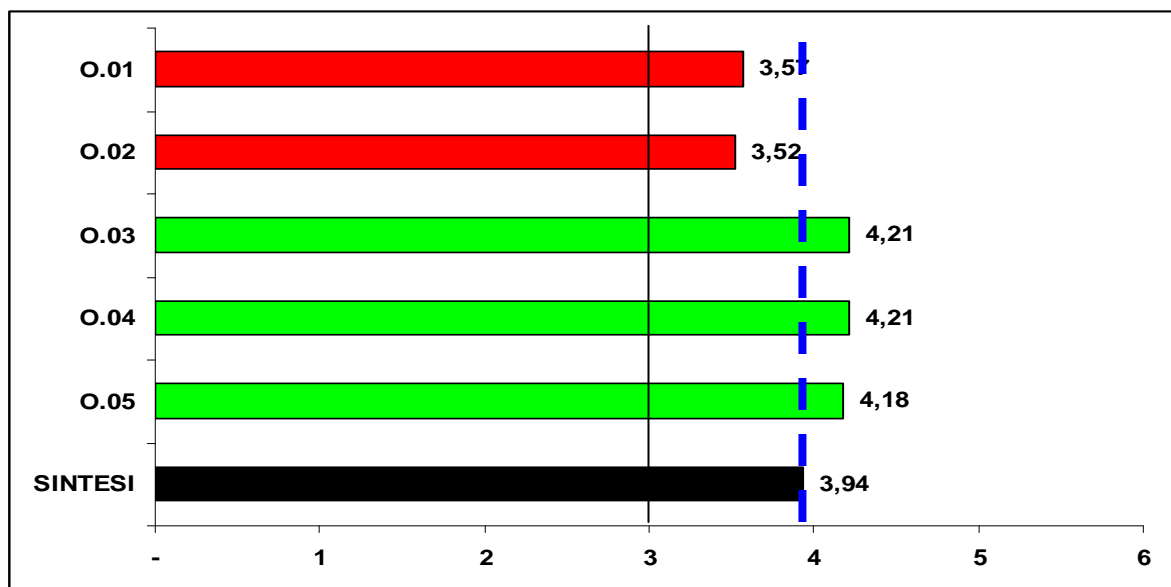
Entrambe le aree registrano valori superiori alla media, qualche criticità emerge nel secondo gruppo, il cui valore 3,75 è inferiore alla media di sintesi 3,85.

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO		
O	IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	3,94
P	IL MIO CAPO E L'EQUITÀ	3,75
	<b>SINTESI</b>	<b>3,85</b>



## 1 – Il mio capo e la mia crescita

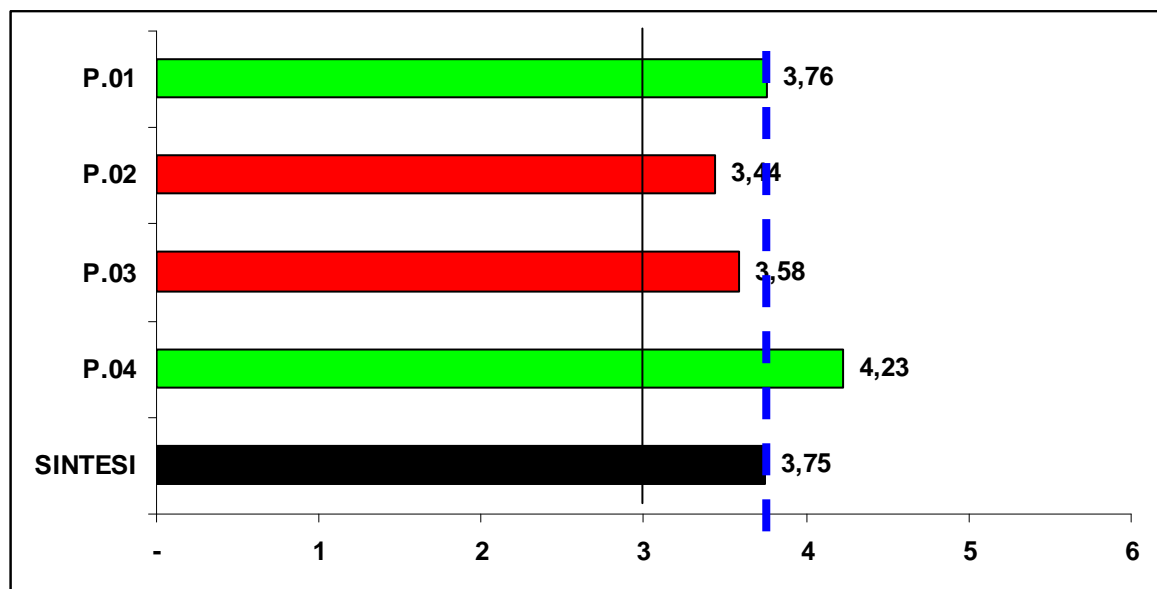
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	15	22	22	26	33	11	<b>3,57</b>
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	21	16	20	24	33	12	<b>3,52</b>
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	8	11	18	25	39	27	<b>4,21</b>
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	10	10	17	19	45	26	<b>4,21</b>
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	10	11	19	23	35	30	<b>4,18</b>
							<b>SINTESI</b>	<b>3,94</b>



Il rapporto individuale con il superiore gerarchico risulta nel complesso positivo visto che per le tre affermazioni 03, 04 e 05 sono stati espressi valori superiori alla media di sintesi. Valori inferiori sono stati invece rilevati nelle affermazioni 01 e 02 relativi all'aspetto motivazionale e alla guida per il raggiungimento degli obiettivi. La media dei fattori stimati è pari a 3,94.

## 2 – 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		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	13	13	26	28	31	15	<b>3,76</b>
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	14	13	38	31	22	7	<b>3,44</b>
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	15	21	24	26	25	16	<b>3,58</b>
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	7	11	23	22	28	33	<b>4,23</b>
							<b>SINTESI</b>	<b>3,75</b>



L'affermazione più condivisa riguarda la stima e il riconoscimento professionale verso il proprio capo, così come la percezione di equità nell'agire, più positiva nella valutazione personale rispetto a quella attribuita ai colleghi di lavoro. Diminuiscono invece i valori espressi in relazione all'efficacia con cui lo stesso agisce.

## CONFRONTO CON ALTRI COMUNI

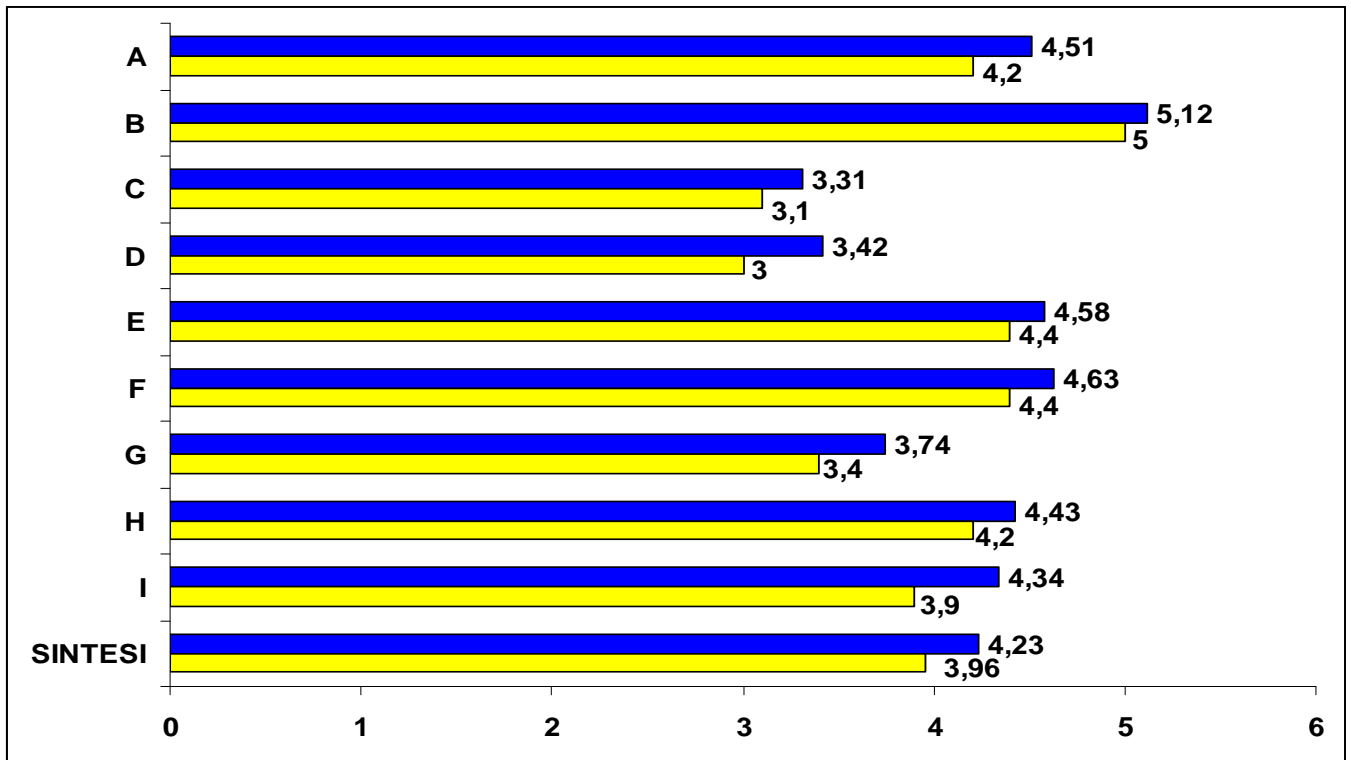
In questo paragrafo si propone, per ogni ambito di indagine del questionario, un confronto tra la media delle valutazioni rilevate nel Comune di Casalecchio e quella espressa da altri comuni, raccolta dall'ANAC in un rapporto del 2014.

Nelle tabelle che seguono si rileva che:

- 1) **nell'ambito di indagine "Benessere Organizzativo"** il confronto con i dati ANAC evidenzia complessivamente lo stesso trend di risposta, gli scarti più rilevanti si registrano nelle risposte su: "sicurezza e salute sul luogo di lavoro", "carriera e sviluppo professionale", "l'immagine della mia amministrazione". Nella totalità delle risposte il Comune di Casalecchio di Reno esprime valori superiori. La media per Casalecchio di Reno è 4,23 rispetto a 3,96 degli altri comuni.
- 2) **nell'ambito di indagine "Grado di condivisione del sistema di valutazione"** si conferma la tendenza registrata per gli altri comuni, le risposte hanno uno scarto contenuto ma in Casalecchio esprimono sempre giudizi più alti. Il valore della media di Casalecchio di Reno risulta anche in questo caso superiore con il 3,46 rispetto al 3,17.
- 3) **nell'ambito di indagine "Valutazione del superiore gerarchico"** si riscontra la coincidenza delle medie di sintesi (3,85) così come delle singole affermazioni, con una lieve flessione a svantaggio di Casalecchio per quanto concerne il valore dell'equità.

# BENESSERE ORGANIZZATIVO

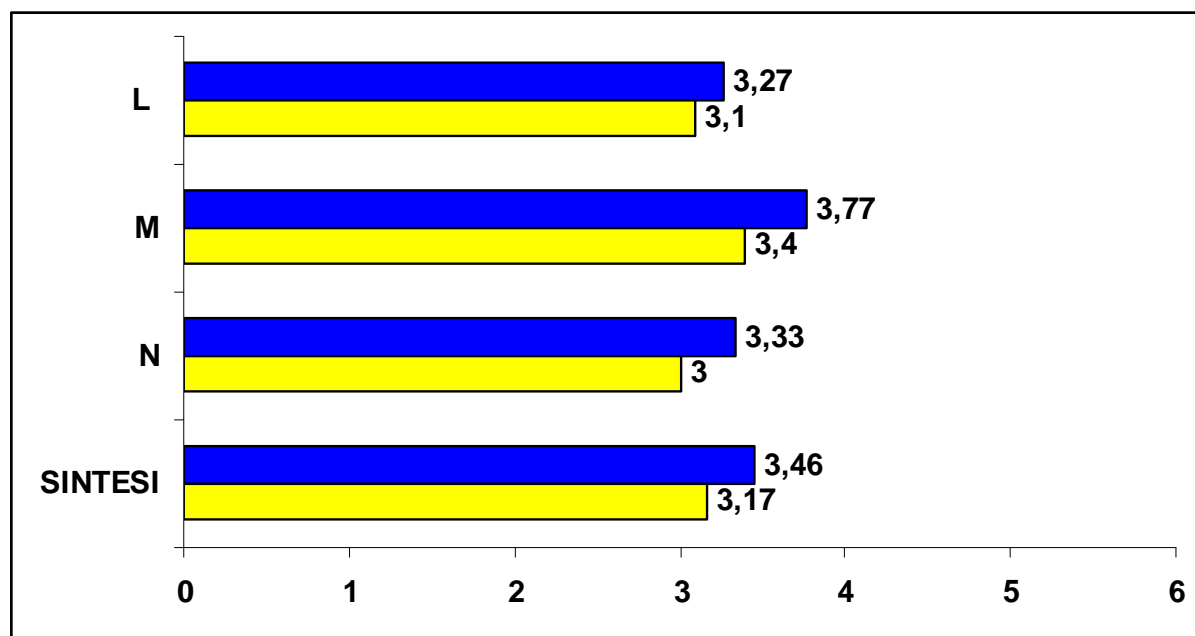
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	CASALECCHIO	MEDIA COMUNI 2014
<b>A</b>	SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	<b>4,51</b>	<b>4,2</b>
<b>B</b>	LE DISCRIMINAZIONI	<b>5,12</b>	<b>5</b>
<b>C</b>	L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	<b>3,31</b>	<b>3,1</b>
<b>D</b>	CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	<b>3,42</b>	<b>3</b>
<b>E</b>	IL MIO LAVORO	<b>4,58</b>	<b>4,4</b>
<b>F</b>	I MIEI COLLEGHI	<b>4,63</b>	<b>4,4</b>
<b>G</b>	IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	<b>3,74</b>	<b>3,4</b>
<b>H</b>	IL SENSO DI APPARTENENZA	<b>4,43</b>	<b>4,2</b>
<b>I</b>	L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	<b>4,34</b>	<b>3,9</b>
	<b>SINTESI</b>	<b>4,23</b>	<b>3,96</b>



Casalecchio rilevazione 2016  
 Media Comuni 2014

## GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

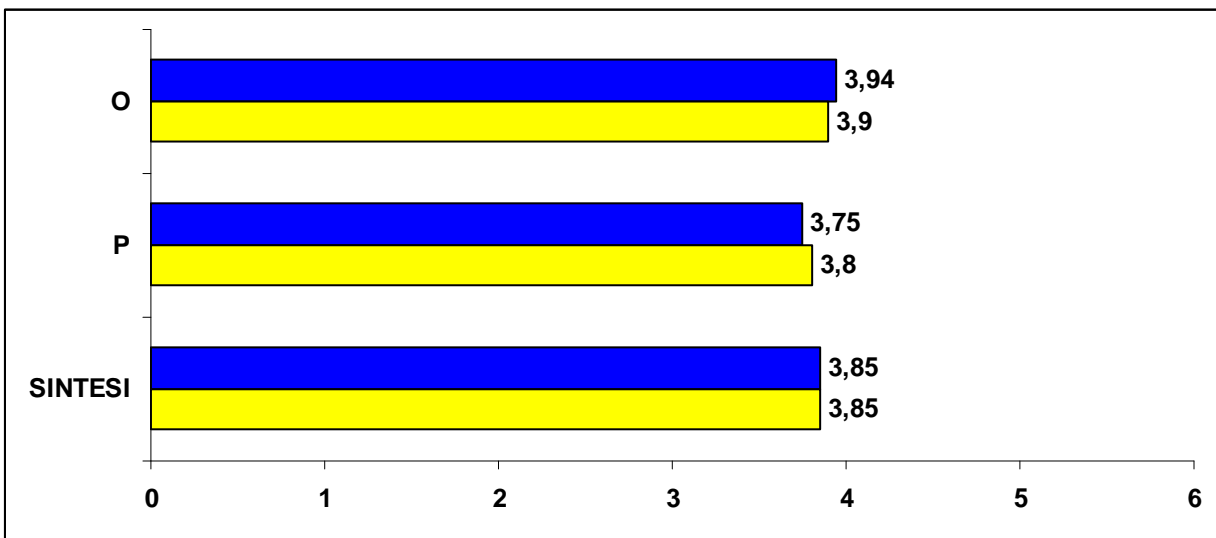
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE		CASALECCHIO	MEDIA COMUNI 2014
L	LA MIA ORGANIZZAZIONE	3,27	3,1
M	LE MIE PERFORMANCE	3,77	3,4
N	IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	3,33	3
SINTESI		<b>3,46</b>	<b>3,17</b>



*Casalecchio rilevazione 2016*  
 *Media Comuni 2014*

## VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO		CASALECCHIO	MEDIA COMUNI 2014
O	IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	3,94	3,9
P	IL MIO CAPO E L'EQUITÀ	3,75	3,8
SINTESI		3,85	3,85



 **Casalecchio rilevazione 2016**  
 **Media Comuni 2014**

**INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE**  
(D.Lgs. 150/2009 ART. 14 c.5)



**25 GENNAIO – 5 FEBBRAIO 2016**

La presente relazione è scaricabile accedendo al sito web del Comune di Casalecchio di Reno [Sezione Amministrazione Trasparente – sotto sezione Performance.](#)

**Finita di elaborare il 9 marzo 2016 dal Servizio Programmazione e Controllo**