

PIANO DI RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

PREMESSO

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

che la Provincia di Chieti ha già rilevato in passato i livelli di benessere organizzativo e di comunicazione interna e che i risultati dell'attività in parola sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, al seguente link:

<http://www.provincia.chieti.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/1553>

che l'iniziativa ha avuto risultati inattesi e sorprendenti, in termini di coinvolgimento e di motivazione del personale;

che l'14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, prevede che: *“L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione”*;

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

che il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, adottato con Delibera di G.P. 26 luglio 2013, n. 220, prevede che l'URP, entro il 31 gennaio 2013 predisponga un nuovo Piano di rilevazione del benessere organizzativo;

che la Provincia di Chieti, con decreto presidenziale n. 38 del 16 ottobre 2013, si è dotato di un OIV, nominando il dott. Giancarlo Zeccherini a componente unico;

che, alla luce di tale circostanza, si ritiene che il presente Piano di rilevazione del benessere organizzativo, predisposto dall'URP, sia sottoposto al parere dell'OIV, per le eventuali modifiche e per la definitiva approvazione;

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

Il presente documento ha ad oggetto la proposta di Piano per realizzare le indagini sul personale volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 che l'URP elabora ai sensi del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, adottato con Delibera di G.P. 26 luglio 2013, n. 220, da sottoporre al parere dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) costituito con decreto presidenziale n. 38 del 16 ottobre 2013.

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

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

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

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

I risultati dell'indagine sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance, fornendo informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, “assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale”, secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

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

L'indagine sarà finalizzata a coinvolgere il maggior numero di lavoratori, anche se appartenenti a categorie non contrattualizzate presenti all'interno dell'amministrazione.

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

FINALITÀ

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il lavoratore ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

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

PRINCIPI GENERALI

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

- anonimato della rilevazione;
- trasparenza dei risultati;

Anonimato della rilevazione

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

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

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

Trasparenza dei risultati

Ai sensi di quanto stabilito dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, i risultati saranno pubblicati entro 15 giorni dal termine delle elaborazioni statistiche. Tutti gli interessati saranno successivamente invitati a proporre azioni volte a rimuovere o ridimensionare le problematiche emerse dall'indagine.

LA RILEVAZIONE

Strumenti

Il questionario

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

Per la rilevazione del

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

Gli ambiti di indagine

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

Le domande del questionario

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

La scheda anagrafica del questionario

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

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

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

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

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

La scala di misurazione

L'obiettivo dell'indagine in parola è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento. Per tale motivo, è necessario l'utilizzo di metodologie, tratte dalla ricerca sociale, che consentano di misurare concetti complessi e non direttamente osservabili, come nel caso del benessere organizzativo.

Si fa riferimento, in particolare, all'utilizzo delle cosiddette "tecniche delle scale" (scaling).

Per consentire la comparabilità dei risultati, il modello proposto dall'ANAC ed accolto dalla Provincia di Chieti opta per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

- tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'amministrazione deciderà di utilizzare;

- l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo. Generalmente le alternative di risposta sono cinque, da "molto d'accordo" a "fortemente contrario", consentendo anche di poter esprimere una posizione di "incertezza". In questo caso si preferisce l'utilizzo di un numero di risposte pari, con esclusione, quindi, di un elemento centrale, al fine di favorire la polarizzazione delle risposte. A ciascuna opzione di risposta viene, quindi, assegnato un numero crescente, al fine di garantire una migliore elaborazione dei dati.

I tempi della rilevazione

L'indagine sarà ripetuta annualmente e sarà avviata entro il 20 febbraio di ciascun anno, così da consentire la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. b del decreto).

Metodologie di rilevazione

Tipi di rilevazione

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

Tecniche di rilevazione

Il questionario sarà auto-compilato da parte di ciascun lavoratore.

Mediante richiesta alla OPS Spa sarà verificata la possibilità di utilizzare un'applicazione basata sull'utilizzo di Web per l'acquisizione dei dati, ferma restando la necessità di provvedere ad una somministrazione cartacea per il personale non dotato di postazione informatica.

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

RENDICONTAZIONE

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

Allegati

Allegato A – Questionario