



CITTA' DI MARATEA

Provincia di Potenza

Piazza B. Vitolo 1 - 85046 Maratea (Pz) - Telefono (centralino) 0973 874111 – Fax 0973 874240

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione sull'Indagine sul benessere organizzativo

anno 2014

Il D. Lgs. 150/2009, art. 3, comma 2., prevede che la misurazione delle performance debba essere effettuata in riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative e aree di responsabilità in cui è articolata; inoltre la stessa legge prevede, all'art. 14, comma 5, che gli OIV (Organismi Indipendenti di Valutazione) curino 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".

La ex CIVIT ora ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione), in data 29 maggio 2013, ha approvato un documento in cui sono indicate le modalità e gli strumenti per la rilevazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 5, citato in precedenza.

In ottemperanza a tali normative il Comune di Maratea ha avviato la procedura di rilevazione, tramite un'incontro informativo, tenutosi il 10 ottobre 2014, presso la sede comunale alla presenza di tutti i dipendenti in servizio.

Durante tale incontro il Segretario Comunale, Dott.ssa Germana D'Alascio, in qualità di presidente del Nucleo di Valutazione del Comune di Maratea ha illustrato ai presenti la normativa vigente, sottolineando, tra i vari aspetti della materia, l'importanza dell'anonimato della rilevazione, e dando risalto alla possibilità di evidenziare criticità e problematiche dell'organizzazione lavorativa dell'Ente, permettendone quindi la programmazione di soluzioni che migliorino non solo la produttività ma soprattutto la "qualità della vita" sul posto di lavoro.

Successivamente è stato illustrato nel dettaglio il contenuto del questionario in oggetto, le modalità di compilazione, di raccolta dei dati e di trattamento degli stessi. Al fine di garantire un elevato grado di anonimato è stato deciso, di comune accordo di non compilare la sezione 5 del questionario, in quanto, dato l'esiguo numero di dipendenti in forza all'Ente, l'identità del compilatore risulterebbe facilmente deducibile dalle informazioni contenute in tale sezione (sesso, tipologia di contratto, anzianità di servizio ecc).

Sempre di comune accordo viene stabilito quale termine ultimo di consegna il 20.10.2014 da effettuare in apposito contenitore opportunamente posizionato in luogo discreto e riservato. Infine al termine dell'incontro sono stati distribuiti n. 30 questionari ai presenti, lasciando in carico quelli destinati al personale assente al rispettivo responsabile.

Il giorno 30 ottobre 2014 si è provveduto all'apertura del suddetto contenitore, dando atto della presenza di n. 23 questionari.

Tali questionari sono stati caricati sull'applicativo Web predisposto dall'ANAC sul proprio sito istituzionale. Al termine di tale operazione, che ha richiesto una lunga attività di "Data Entry" l'applicativo suddetto ha restituito in automatico i dati statistici della rilevazione, che sono stati riassunti in un unico report.

Tralasciando, quindi, un'analisi dettagliata dei risultati, che si può chiaramente evincere da tale report, in questa sede ci limitiamo ad evidenziare alcuni risultanze ed osservazioni basilari:

- le problematiche maggiormente sentite , che quindi hanno ottenuto medie di risultato basse, sono La sicurezza sul lavoro, il contesto generale del lavoro e la carriera e sviluppo professionale. In particolar modo la sicurezza sul lavoro è percepito come la problematica di maggior rilievo con il risultato medio più basso dell'intero questionario. Risulta pertanto necessario agire tempestivamente in merito.
- in linea generale sono sufficientemente conosciute le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione. Dai risultati sotto la media, emerge non adeguatamente conosciuto il sistema di misurazione e valutazione delle performance. Pertanto anche in questo campo occorre agire, pianificando, ad esempio, incontri informativi con di dipendenti che diano adeguato risalto alle strategie dell'Amministrazione ed informino adeguatamente il personale sul sistema di valutazione delle performance.
- Il superiore gerarchico (il titolare di P.O. per i dipendenti, ed il Segretario Generale per i titolare di P.O.) viene complessivamente valutato positivamente con medie elevate su tutti i quesiti.
- Il questionario inoltre richiede di attribuire un punteggio d'importanza tra gli ambiti proposti dalla rilevazione. I risultati attribuiscono l'importanza maggiore ad ex aequo all'immagine dell'amministrazione e all'equità della stessa, seguite con risultati leggermente minori, dal contesto lavorativo e dalla carriera e sviluppo professionale. Agire in tali ambiti richiede diversi interventi, coordinati e programmati nel tempo, che coinvolgano non solo il personale, ma anche gli organi d'indirizzo politico dell'ente, nonché, riguardo all'immagine dell'Amministrazione, la popolazione di Maratea.

Occorre infine porre l'accento sia sulla percentuale di partecipanti alla rilevazione (27 questionari compilati su 30 consegnati pari a quasi il 92% del totale) e sulla percentuale risposte valide ottenute sul totale dei questionari compilati pari ad una media dell 87%, segnale dell'ottimo livello di partecipazione e dell'importanza attribuita allo stesso da parte del personale dipendente.

Maratea, lì 12.01.2015

Il Nucleo di Valutazione
Il Presidente
Dott.ssa Germana D'Alascio