



Comune Galliera Veneta

# **SINTESI DEI RISULTATI DELL'INDAGINE SVOLTA SUL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 14 C. 5 DEL D. LGS. 150/2009**

# INDICE

<b>1. PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>2. DATI STATISTICI</b>	<b>3</b>
<b>3. BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>	<b>3</b>
<b>4. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>5. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO</b>	<b>4</b>
<b>6. DATI COMPLESSIVI</b>	<b>5</b>

## 1. PREMESSA

Il Comune di Galliera Veneta ha realizzato nel 2015 la prima indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del superiore gerarchico, con riferimento ai Modelli approvati dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche-CIVIT – Autorità Nazionale Anticorruzione-ANAC ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. 150/2009.

## 2. DATI STATISTICI

I questionari d'indagine sono stati somministrati tramite somministrazione cartacea a tutti i 23 dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Galliera Veneta.

Risultano compilati 21 questionari con una percentuale di partecipazione pari al 91,30% della popolazione obiettivo dell'indagine.

Ai fini di una maggiore comprensione dei risultati ottenuti, si ricorda che il modello somministrato prevede per le modalità di risposta la scala Likert con valori compresi tra 1 e 6: con 1 si ha il valore minimo e 6 il valore massimo. Il valore soglia è 3,5 sotto il quale si registra un dato negativo.

Nelle seguenti tabelle sono elencati i risultati aggregati ottenuti dall'indagine suddivisi per i tre sotto-questionari somministrati, ossia:

- Benessere organizzativo;
- Grado di condivisione del sistema di valutazione;
- Valutazione del superiore gerarchico.

## 3. BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

La tabella 1 riporta il valore medio per l'anno 2015 per ciascuno dei nove ambiti di indagine analizzati.

**Tabella 1 Benessere organizzativo**

Ambito	Anno 2015
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,73
Le discriminazioni	5,16
L'equità nella mia amministrazione	4,01
La carriera e lo sviluppo professionale	3,52
Il mio lavoro	4,83
I miei colleghi	4,59
Il contesto del mio lavoro	3,96
Il senso di appartenenza	4,66
L'immagine della mia amministrazione	4,51

Nella tabella 2, i risultati sulla percezione del livello di benessere organizzativo, aggregati per ambiti, sono stati letti in correlazione con il livello medio di importanza attribuita dai dipendenti, dimensione che va interpretata come aspettativa riguardante quell'ambito di benessere.

**Tabella 2 Correlazione tra risultati medi benessere organizzativo e importanza attribuita**

Ambito	risultati medi dell'indagine	importanza media attribuita	delta
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,73	5,43	-0,70
Le discriminazioni	5,16	4,90	0,26
L'equità nella mia amministrazione	4,01	5,52	-1,51
La carriera e lo sviluppo professionale	3,52	5,33	-1,81
Il mio lavoro	4,83	5,57	-0,74
I miei colleghi	4,59	5,43	-0,84
Il contesto del mio lavoro	3,96	5,48	-1,52
Il senso di appartenenza	4,66	5,38	-0,72
L'immagine della mia amministrazione	4,51	5,19	-0,68

#### 4. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema” inteso come misura della condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento. Questa tipologia d'indagine è strutturata in tre diversi ambiti di cui fanno parte 13 domande. La Tabella 3 riporta il valore medio per il 2015 rilevato in ciascun ambito di analisi.

**Tabella 3 Grado di condivisione del sistema di valutazione**

Ambito	Anno 2015
La mia organizzazione	3,39
Le mie performance	3,81
Il funzionamento del sistema	3,33

#### 5. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La terza tipologia d'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.

Questa tipologia d'indagine è strutturata in due ambiti di cui fanno parte 9 domande. La Tabella 4 riporta il valore medio espresso dai dipendenti per l'anno 2015.

**Tabella 4 Valutazione del superiore gerarchico**

Ambito	Anno 2015
Il mio capo e la mia crescita	4,27
Il mio capo e l'equità	4,61

## 6. DATI COMPLESSIVI

Il seguente grafico riassume i risultati medi ponderati dei tre ambiti d'indagine espressi su scala 1 a 6 il cui valore soglia è 3,5 sotto il quale si registra un dato negativo.

Per gli ambiti 'Benessere organizzativo' e 'Valutazione del superiore gerarchico' il risultato è positivo collocandosi al di sopra della soglia.

L'ambito 'Grado di condivisione del sistema di valutazione' presenta valore pressoché pari alla soglia di riferimento.

