

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

SOMMARIO

| | |
|--|---------------|
| 1 - PREMESSA | pag. 3 |
| 2 – DATI STATISTICI | pag. 3 |
| 3 – QUESTIONARIO DI CLIMA SOMMINISTRATO | pag. 3 |
| 4 - APPARTENENZA | pag. 4 |
| 5 - ORGANIZZAZIONE | pag. 4 |
| 6 – LEADERSHIP | pag. 5 |
| 7 – DATI COMPLESSIVI | pag. 5 |

1. PREMESSA

Il Comune ha realizzato per la prima volta nell'anno 2017 un'indagine sul personale dipendente, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, in conformità a quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009.

2. DATI STATISTICI

I questionari d'indagine sono stati somministrati nel periodo 27 marzo – 29 marzo 2017 tramite somministrazione cartacea ai dipendenti del Comune, tutti a tempo indeterminato.

Risultano compilati i questionari con una percentuale di partecipazione pari al 88,89% del campione obiettivo dell'indagine.

3. QUESTIONARIO DI CLIMA SOMMINISTRATO

| A | APPARTENENZA | Risposta (DA 1 A 3) e eventuali note |
|----------|---|---|
| 1 | Essere orgoglioso di far parte di questo Ente Locale | |
| 2 | Ritengo di appartenere ad un Ente che sviluppa sempre nuove soluzioni | |
| 3 | L'Amministrazione si preoccupa del benessere dei dipendenti | |
| | | |
| B | ORGANIZZAZIONE | Risposta (DA 1 A 3) e eventuali note |
| 4 | E' possibile influire sugli obiettivi dell'ufficio e sul modo di lavorare | |
| 5 | E' possibile lavorare con colleghi in gruppi interfunzionali | |
| 6 | Si analizzano con i colleghi i risultati dell'attività dell'ufficio | |
| | | |
| C | LEADERSHIP | Risposta (DA 1 A 3) e eventuali note |
| 7 | Il Responsabile di servizio si preoccupa del mio sviluppo professionale | |
| 8 | Nella distribuzione dei carichi di lavoro si tiene conto di garantire la qualità della prestazione lavorativa | |
| 9 | Qual è il livello di benessere all'interno dell'Ente? | |
| 10 | Si partecipa a momenti formativi tesi all'aggiornamento delle competenze | |

Punti n. 3 – risposta molto positiva

Punti n. 2 – risposta positiva

Punti n. 1 – risposta non soddisfacente

Ai fini di una maggiore comprensione dei risultati ottenuti, si ricorda che il modello somministrato prevedeva tre modalità di risposta (valori compresi tra 1 e 3): con 1 si ha il valore minimo, equivalente ad una risposta non soddisfacente, con 3 il valore massimo, con una risposta molto positiva, mentre con 2 la risposta è considerata positiva, ma l'organizzazione migliorabile.

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

- Appartenenza;
- Organizzazione;
- Leadership.

4. APPARTENENZA

La prima tipologia d'indagine riguardava la "Appartenenza", intesa come grado di soddisfazione di far parte dell'ente, misurata sia relativamente allo sviluppo di nuove soluzioni proposte, sia relativamente alla tutela del benessere fisico interno dei dipendenti.

Questa tipologia d'indagine è stata strutturata in tre diversi ambiti di quesiti.

La tabella n. 1 riporta l'esito delle risposte ottenute per ciascuno dei tre ambiti di indagine analizzati.

Tabella n. 1

| QUESITI SOMMINISTRATI | RISPOSTA OTTENUTA | | | |
|---|------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| | TOT. DIPENDENTI CHE HANNO RISPOSTO | TOT. DIPENDENTI NON SODDISFATTI | TOT. DIPENDENTI SODDISFATTI | TOT. DIPENDENTI MOLTO SODDISFATTI |
| Essere orgoglioso di far parte di questo Ente Locale | 8 | 0 | 3 | 5 |
| Ritengo di appartenere ad un Ente che sviluppa sempre nuove soluzioni | 8 | 0 | 6 | 2 |
| L'Amministrazione si preoccupa del benessere dei dipendenti | 8 | 2 | 4 | 2 |

5. ORGANIZZAZIONE

La seconda tipologia d'indagine riguardava la "Organizzazione", intesa come stato di salute della struttura in riferimento alla qualità della vita lavorativa, misurata sulla possibilità di influire sugli obiettivi e sul modo di lavorare all'interno dell'ente, nonché sulla possibilità di lavorare anche con colleghi di altri settori, così da migliorare anche la performance organizzativa.

Infine l'ultimo quesito era finalizzata a capire se vengono analizzati i risultati dell'attività dell'ufficio fra tutti i colleghi dell'Area.

Anche questa tipologia d'indagine è stata strutturata in tre diversi ambiti per un totale di 3 domande.

La tabella n. 2 riporta l'esito delle risposte ottenute per ciascuno dei tre ambiti di indagine analizzati.

Tabella n. 2

| QUESITI SOMMINISTRATI | RISPOSTA OTTENUTA | | | |
|---|------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| | TOT. DIPENDENTI CHE HANNO RISPOSTO | TOT. DIPENDENTI NON SODDISFATTI | TOT. DIPENDENTI SODDISFATTI | TOT. DIPENDENTI MOLTO SODDISFATTI |
| E' possibile influire sugli obiettivi dell'ufficio e sul modo di lavorare | 8 | 0 | 6 | 2 |
| E' possibile lavorare con colleghi in gruppi interfunzionali | 8 | 1 | 4 | 3 |
| Si analizzano con i colleghi i risultati dell'attività dell'ufficio | 8 | 2 | 5 | 1 |

6. LEADERSHIP

La terza tipologia d'indagine riguardava la "Leadership", anche per capire se i Responsabili individuati sono in grado e si preoccupano dello sviluppo professionale dei dipendenti assegnati e della loro formazione, aggiornamento e miglioramento delle competenze e se, nella distribuzione dei carichi di lavoro, mirano a garantire la qualità della prestazione lavorativa e, da ultimo, misurare il grado di benessere organizzativo percepito all'interno dell'ente.

Questa tipologia d'indagine è stata strutturata con un totale di 4 domande.

La tabella n. 3 riporta l'esito delle risposte ottenute per ciascuno dei quattro ambiti di indagine analizzati.

Tabella n. 3

| QUESITI SOMMINISTRATI | RISPOSTA OTTENUTA | | | |
|---|------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| | TOT. DIPENDENTI CHE HANNO RISPOSTO | TOT. DIPENDENTI NON SODDISFATTI | TOT. DIPENDENTI SODDISFATTI | TOT. DIPENDENTI MOLTO SODDISFATTI |
| Il Responsabile di servizio si preoccupa del mio sviluppo professionale | 8 | 0 | 3 | 5 |
| Nella distribuzione dei carichi di lavoro si tiene conto di garantire la qualità della prestazione lavorativa | 8 | 2 | 3 | 3 |
| Qual è il livello di benessere all'interno dell'Ente? | 8 | 0 | 5 | 3 |
| Si partecipa a momenti formativi tesi all'aggiornamento delle competenze | 8 | 0 | 5 | 3 |

7. DATI COMPLESSIVI

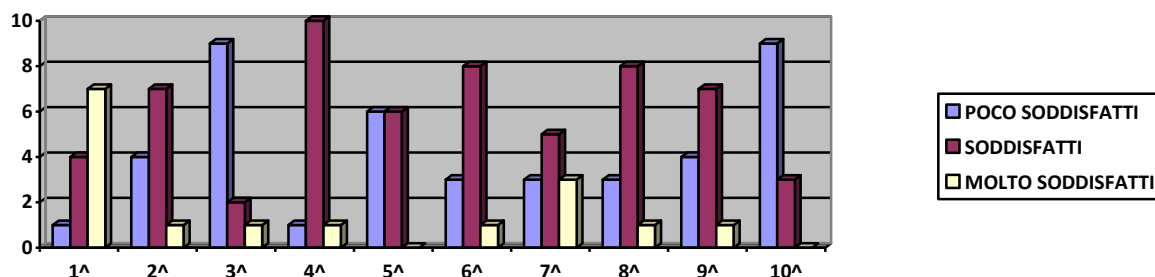
Nella tabella n. 4 sono riportati i punteggi totali ottenuti a seguito dell'indagine somministrata divisa per i tre ambiti d'indagine su cui i dipendenti si sono espressi.

Tabella n. 4

| | AMBITO INDAGINE | PUNTEGGIO OTTENUTO |
|----------|---|--------------------|
| A | APPARTENENZA | |
| 1 | Essere orgoglioso di far parte di questo Ente Locale | 21/24 |
| 2 | Ritengo di appartenere ad un Ente che sviluppa sempre nuove soluzioni | 18/24 |
| 3 | L'Amministrazione si preoccupa del benessere dei dipendenti | 16/24 |
| B | ORGANIZZAZIONE | |
| 4 | E' possibile influire sugli obiettivi dell'ufficio e sul modo di lavorare | 18/24 |
| 5 | E' possibile lavorare con colleghi in gruppi interfunzionali | 18/24 |
| 6 | Si analizzano con i colleghi i risultati dell'attività dell'ufficio | 15/24 |
| C | LEADERSHIP | |
| 7 | Il Responsabile di servizio si preoccupa del mio sviluppo professionale | 21/24 |
| 8 | Nella distribuzione dei carichi di lavoro si tiene conto di garantire la qualità della prestazione lavorativa | 17/24 |
| 9 | Qual è il livello di benessere all'interno dell'Ente? | 19/24 |
| 10 | Si partecipa a momenti formativi tesi all'aggiornamento delle competenze | 19/24 |

Nella tabella n. 5 è riportato il risultato grafico dei risultati ottenuti.

Tabella n. 5



Nella tabella n. 6 è riportato il risultato grafico che evidenzia il grado di soddisfazione medio dei dipendenti per ogni quesito posto.

Tabella n. 6

