



# Città Metropolitana di Messina

Ai sensi della L.R. n. 15/2015

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 391 del 09/02/2026

Proposta di Determinazione n. 422 del 03/02/2026

DIRETTORE GENERALE

SERVIZIO - Programmazione, Performance e Processi Organizzativi

OGGETTO: BENESSERE ORGANIZZATIVO – PRESA D'ATTO DELLE RISULTANZE DELL'INDAGINE EFFETTUATA TRA IL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2025.

## **PREMESSO CHE:**

- l'art. 7 comma 1 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche"* dispone che "Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno";
- l'art. 14 del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 *"Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni"*, dispone la realizzazione di indagini sul personale, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo;
- l'art. 13 comma 5 del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165"*, dispone che "Il dirigente cura, con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali;
- l'art. 13, comma 6 del Codice di comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina, aggiornato con Decreto Sindacale n. 175 del 3 ottobre 2024;
- con nota prot. n. 44140/25 del 27.10.2025 si è disposto di avviare l'indagine per il benessere organizzativo, volta a rilevare il livello di benessere ed il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico e si è comunicato al personale della Città Metropolitana di Messina che il questionario, strutturato sulla

scorta di quello proposto dall'ANAC, rimodulato con accorpamento dei quesiti per renderlo più efficace ed agevole, era disponibile on-line in modo da poterlo somministrare attraverso la rete INTRANET del portale dell'Ente, con criteri a salvaguardia dell'anonimato dei/delle dipendenti compilatori/trici;

**DATO ATTO CHE:**

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 e che l'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché alla percezione da parte del personale del rispetto di detti standard;

per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende l'indagine sulla misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di valutazione e misurazione della performance approvato e attivato nell'Ente;

per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del/della dipendente riguardo allo svolgimento delle funzioni direttive del superiore gerarchico finalizzate alla gestione del personale e, nel contempo, al miglioramento e alla valutazione della performance individuale;

**CHE** la finalità dell'indagine consiste nel conoscere le opinioni dei/delle 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;

**CHE** nello sviluppo dell'indagine sul personale dipendente sono rispettati i seguenti principi generali:

- anonimato della rilevazione consentendo la compilazione del questionario in ambiente riservato (senza l'osservazione diretta da parte di rilevatori/trici incaricati/e della raccolta dei questionari ecc...) ed anche l'elaborazione dei dati attraverso il ricorso a procedure informatiche;
- trasparenza dei risultati: per non compromettere le future indagini sul benessere organizzativo, si pubblicheranno i risultati al termine della rilevazione sul sito internet dell'Ente;

**PRESO ATTO**

**CHE** l'indagine si è svolta dal 04.11.2025 al 04.12.2025 e successiva proroga al 16.12.2025, attraverso un questionario online e cartaceo per consentire la compilazione anche ai/alle dipendenti sprovvisti/e di email istituzionali e conseguente difficoltà di accesso alla rete INTRANET;

**CHE** il presente provvedimento non comporta alcun impegno di spesa;

**CHE** non sussistono situazioni di conflitto di interesse, ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione;

**VISTE** le LL.RR. 48/91 e 30/2000 che disciplinano l'O.R.E.L. in Sicilia;

**VISTO** il D.lgs. n. 267/2000;

**VISTO** il D.lgs n. 165/2001 che agli artt. 4 e 17 attribuisce ai Dirigenti la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa

**VISTO** il D.lgs. n. 81/2008;

**VISTA** la Legge 183/2010;

**VISTA** la Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri;

**VISTO** lo Statuto dell'Ente;

**VISTO** il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

**DETERMINA**

per i motivi espressi in narrativa che qui si intendono integralmente riportati

**DI PRENDERE ATTO** delle risultanze dell'indagine effettuata tra il personale dipendente nell'anno 2025, in allegato al presente atto, che ne forma parte integrante e sostanziale;

**DI DISPORRE** la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio on-line;

**DI DARE ATTO CHE** i risultati dell'indagine saranno pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina in "Amministrazione Trasparente", sezione "Altri contenuti", sottosezione "Dati ulteriori";

**CHE** i risultati dell'indagine saranno trasmessi:

- al Sindaco Metropolitano;
- alla Segretaria Generale;
- ai Dirigenti;
- al Comandante del Corpo di Polizia Metropolitana;
- al N.I.V.;
- al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

**RENDERE NOTO**, ai sensi della Legge 241/1990, così come recepito dall'OREL, che l'unità organizzativa responsabile del procedimento è il Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi – Ufficio Promozione delle Politiche di Genere e qualità dei servizi.

Recapiti 090/7761767-378 email: [m.desalvo@cittametropolitana.me.it](mailto:m.desalvo@cittametropolitana.me.it)

pec: [protocollo@pec.prov.me.it](mailto:protocollo@pec.prov.me.it);

Per eventuali informazioni è possibile rivolgersi al suddetto Ufficio da lunedì a venerdì dalle ore 9,30 alle ore 12,30 e nei giorni di martedì e giovedì dalle ore 15,00 alle ore 16,30 .

**CHE** avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso entro 60 gg a partire dal giorno successivo al termine di pubblicazione all'Albo Pretorio – presso il TAR o entro 120 gg presso il Presidente della Regione Siciliana.

IL DIRIGENTE

Campagna Giuseppe / InfoCamere S.C.p.A.  
(firmato digitalmente)