



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

(Legge Regionale N.15 del 04.08.2015)

Segretario Generale

Servizio Trasparenza e URP

OGGETTO: "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione" – Presa d'Atto delle risultanze dell'indagine effettuata tra il Personale dipendente - anno 2016 .

Raccolta Generale presso il Servizio Informatico

PROPOSTA N. 1414 del 13/12/2016

DETERMINAZIONE N. 1357 del 16/12/2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

RICHIAMATO il documento approvato dalla A.N.A.C. il 29/05/2013, avente ad oggetto: "Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il 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);

VISTA la nota prot. n. 814/Ben.Org. del 24/05/2016 a firma del Responsabile dell'Ufficio e del Responsabile del Servizio con la quale:

1. si è disposto di avviare l'indagine per il benessere organizzativo, volta a rilevare il 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);

2. si è comunicato ai Dipendenti della Città Metropolitana di Messina che il questionario, redatto sulla scorta di quello proposto dalla A.N.A.C., comprendeva tre rilevazioni diverse (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico) e, come per l'indagine dell'anno precedente, era disponibile on line in modo da poterlo somministrare attraverso la rete INTRANET del portale dell'Ente, con criteri a salvaguardia dell'anonimato dei dipendenti compilatori;

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.

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 dipendente, 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 dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance;
- 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 dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.
- Che nello sviluppo dell’indagine sul personale dipendente si sono rispettati i seguenti principi generali:
 1. Anonimato della rilevazione: per assicurare il principio dell’anonimato sono stati adottati i seguenti accorgimenti:
 - consentire la compilazione del questionario in ambiente riservato, senza l’osservazione diretta da parte di rilevatori / incaricati della raccolta dei questionari /colleghi ecc.;
 - garantire l’anonimato durante l’elaborazione dei dati, anche attraverso il ricorso a procedure informatiche;
 2. 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.

RITENUTO di stabilire che l’indagine, una volta entrata a regime, venga svolta annualmente per tutto il personale dipendente, e in tempi tali da consentire la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla Performance, con il metodo dell’auto-compilazione del questionario da parte del personale;

PRESO ATTO:

- che dall’01/06/2016 al 31/07/2016 a avuto luogo la rilevazione tra il personale dipendente;
- che sono stati elaborati i risultati, sulla base dei report d’indagine che ci ha fatto pervenire Il’Ufficio “Sistemi Informatici”.

PRESO ATTO:

- che i risultati delle indagini sono strumentali all’attuazione del ciclo della performance, ciò nella prospettiva di acquisire 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”;
- che l’Ente Città Metropolitana di Messina, nella prospettiva di migliorare l’efficienza, l’efficacia e la qualità dei servizi, deve opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione; la realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell’ambiente di lavoro;

DATO ATTO che i risultati dell’indagine:

- verranno trasmessi al NIV per la validazione;
- verranno pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione “Amministrazione Trasparente” a seguito della validazione da parte del NIV;
- verranno trasmessi al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro a seguito della validazione da parte del NIV;;

VISTI:

- Decreto Legislativo n. 81/2008 - ha introdotto l’obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato (cosiddetto Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
- Decreto Legislativo n. 150/2009 - ha attribuito agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) il compito di condurre indagini sul benessere organizzativo (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);

- Art. 21, Legge n. 183/2010, - il datore di lavoro pubblico deve adottare misure atte a garantire il benessere di chi lavora e un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- Decreto Legislativo n. 33/2013 - ha stabilito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo (cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni);

PROPONE

CHE il Segretario Generale

DETERMINI

APPROVARE le risultanze dell'indagine effettuata tra il Personale dipendente - anno 2016.

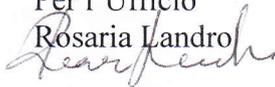
DISPORRE che i risultati dell'indagine:

- vengano trasmessi al NIV per la validazione
- vengano pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione "Amministrazione Trasparente" a seguito della validazione da parte del NIV;;
- vengano trasmessi al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro a seguito della validazione da parte del NIV;

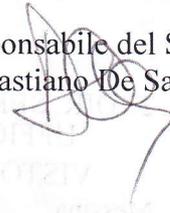
Messina, li 13/12/2016

Per l'Ufficio

Rosaria Landro



Il Responsabile del Servizio
Sebastiano De Salvo



IL SEGRETARIO GENERALE

Vista la superiore proposta;

Considerato che la stessa è conforme alle disposizioni di legge e ai regolamenti attualmente vigenti;

DETERMINA

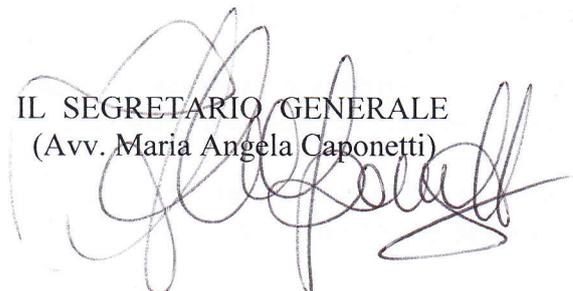
APPROVARE le risultanze dell'indagine effettuata tra il Personale dipendente - anno 2016.

DISPORRE che i risultati dell'indagine:

- vengano trasmessi al NIV per la validazione
- vengano pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione "Amministrazione Trasparente" a seguito della validazione da parte del NIV;;
- vengano trasmessi al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro a seguito della validazione da parte del NIV;

Messina, li 13.12.2016

IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Maria Angela Caponetti)



Sulla presente determinazione del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento sui controlli interni approvato con Deliberazione 26/CG del 21.03.2014, si esprime parere di regolarità tecnico - amministrativa **FAVOREVOLE**.

Messina, li 13.12.2015

IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Maria Angela Caponetti)

Parere Preventivo Regolarità Contabile e Attestazione Finanziaria

(art.12 della L.R. n. 30 del 23/12/2000 e ss.mm.ii, art. 55, 5° comma, della L. 142/90)

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi del Regolamento del sistema dei controlli interni;

A norma dell'art. 55, 5° comma, della L. 142/90, recepita con la L.R. 48/91 e ss.mm.ii.,

SI ATTESTA

la copertura finanziaria della spesa di Euro imputata al cap. impegno n.

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI
VISTO PRESO NOTA
Messina 14/12/2016 Il Funzionario

Il Dirigente del Servizio Finanziario

Dott.ssa Anna Maria TRIPODO
15 DIC. 2016

VISTO DI COMPATIBILITA' MONETARIA

Attestante la compatibilità del pagamento della suddetta spesa con gli stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica (art.9 comma 1 lett.a) punto 2 del D.L. 78/2009)

Il Resp.le del Servizio

Il Segretario Generale

Il Dirigente Servizio Finanziario