



# Città Metropolitana di Messina

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

Proposta di determinazione n. 461 del 29/04/2020

RACCOLTA GENERALE PRESSO LA DIREZIONE SERVIZI INFORMATICI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 393 del 30/04/2020

Segreteria Generale

Servizio "Programmazione, Organizzazione e Performance"

Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione"

OGGETTO: "Benessere organizzativo" – Presa d'atto delle risultanze dell'indagine effettuata tra il personale dipendente - anno 2019

## IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO E DEL PROCEDIMENTO

**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. 1176/Ben.Org. del 05/11/2019 a firma della 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 dal 05/11/2019 al 20/12/2019 ha 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 l’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 pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
- che il presente provvedimento non comporta alcun impegno di spesa;
- che i risultati dell’indagine verranno trasmessi:
  - al Dirigente della I Direzione “Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale”;

- alla II Direzione - Servizi Finanziari per gli adempimenti di competenza;
- al Servizio Gestione Giuridica del Personale;
- al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro
- al Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance;
- al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- all'Ufficio "Albo Pretorio" per la pubblicazione;

**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);

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

**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** lo Statuto Provinciale;

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

**Visto** il vigente Regolamento di contabilità;

**Visto** il regolamento sui controlli interni;

**VERIFICATA** l'insussistenza di conflitti di interesse prevista dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione;

**PROPONE**

Per quanto in premessa, che qui si intende espressamente riportato

**CHE** il Segretario Generale

**DETERMINI**

**APPROVARE** le risultanze dell'indagine effettuata tra il Personale dipendente - anno 2019, in allegato al presente atto, che ne forma parte integrale e sostanziale;

**DARE ATTO** che i risultati dell'indagine:

- verranno pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- che il presente provvedimento non comporta alcun impegno di spesa;
- che i risultati dell'indagine verranno trasmessi:
  - al Dirigente della I Direzione "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale";
  - alla II Direzione "Servizi Finanziari e Tributarî" per gli adempimenti di competenza;
  - al Servizio Gestione Giuridica del Personale;
  - al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro
  - al Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance;

- al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- all'Ufficio "Albo Pretorio" per la pubblicazione;

Messina, lì 28/04/2020

Il Responsabile dell'Ufficio  
f.to Rosaria Landro

Il Responsabile del Servizio P.O.  
f.to 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 2019, in allegato al presente atto, che ne forma parte integrale e sostanziale;

**DARE ATTO** che i risultati dell'indagine:

- verranno pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- che il presente provvedimento non comporta alcun impegno di spesa.
- che i risultati dell'indagine verranno trasmessi:
  - al Dirigente della I Direzione "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale";
  - alla II Direzione - Servizi Finanziari per gli adempimenti di competenza;
  - al Servizio Gestione Giuridica del Personale;
  - al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro
  - al Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance;
  - al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
  - all'Ufficio "Albo Pretorio" per la pubblicazione;

Messina, lì 28/04/2020

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Avv. Maria Angela Caponetti

Allegati:

Indagine "Benessere Organizzativo" – anno 2019

**Sulla presente determinazione dirigenziale, ai sensi dell'art.5 del Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione n. 26/CC del 21.03.2014, si esprime parere di regolarità tecnico amministrativa favorevole e si attesta che il provvedimento è obbligatorio e necessario al fine di evitare danni patrimoniali certi e gravi all'Ente.**

Il Segretario Generale

Lì 28/04/2020

F.to Avv. Maria Angela Caponetti