



Comune di Vermezzo con Zelo  
Città Metropolitana di Milano



---

# **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

## **Verbale n. 1 del 29/04/2021**

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo**



In data 29/04/2021 alle ore 10:00 si è riunito nella sede del Comune di Vermezzo con Zelo, presso Ufficio del Responsabile dell'Area Amministrativa e Servizi alla Persona, il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), nominato con determina n.118 del 07/10/2019 e composto da:

- PASTORI VIVIANA – Presidente
- FREGONI STEFANIA – Membro effettivo designato dall'Amministrazione

L'oggetto dell'incontro è la definizione della metodologia e dei criteri per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, così come previsto nel Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021 nell'Ambito d'azione 1, approvato con delibera G.C. n.13 del 30/07/2019.

Tutte le pubbliche amministrazioni devono periodicamente realizzare indagini per rilevare lo stato di benessere dei lavoratori.

Il C.U.G. conviene che il questionario che verrà utilizzato per valutare il benessere organizzativo nel Comune di Vermezzo con Zelo è quello impostato dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.) ed è comprensivo di uno schema tipo di lettera accompagnatoria da inviare al personale dipendente. Il questionario che verrà somministrato ai dipendenti del Comune di Vermezzo con Zelo è il questionario esattamente nel testo predisposto dall'ANAC, senza modifiche e/o aggiunte. Relativamente alle modalità e tempistica di somministrazione per l'anno 2021, il CUG concorda di procedere nel mese di maggio del corrente anno.

Di seguito viene definita la metodologia e i criteri per la realizzazione dell'indagine.

## 1. ASPETTI GENERALI

Il presente documento ha ad oggetto i modelli per realizzare le indagini sul personale dipendente "volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale" (di seguito chiamata *indagine*), ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 (di seguito decreto).

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.

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.

I possibili interventi di miglioramento del benessere organizzativo hanno l'obiettivo di individuare le azioni volte a promuovere e migliorare nel tempo lo stato di benessere fisico, psicologico e sociale del personale del Comune di Vermezzo con Zelo, non come risposta ad un obbligo normativo ma come azione di sviluppo e mantenimento di un clima positivo fra i lavoratori, e tra i lavoratori e l'organizzazione in cui lavorano.



L'obiettivo è quello di individuare e coordinare le azioni possibili, sia a livello individuale che a livello di organizzazione, per promuovere il corretto funzionamento dei meccanismi e delle relazioni alla base dell'efficienza e dello sviluppo dell'organizzazione.

I risultati delle predette indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance, per fornire all'Amministrazione informazioni e dati 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".

Lo scopo dell'indagine è quella di valorizzare i punti di forza dell'organizzazione amministrativa per poter gestire e contrastare le criticità e per promuovere il benessere organizzativo del personale dipendente.

## 2. METODOLOGIA E CRITERI

Nello sviluppo dell'indagine sul personale dipendente devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- Anonimato della rilevazione
- Trasparenza dei risultati

### *Anonimato della rilevazione*

A ciascun dipendente verrà fornito un questionario nella cui compilazione, per poter esprimere le proprie opinioni con sincerità, deve sapere che le proprie risposte non possono essere ricondotte alla sua persona. La garanzia dell'anonimato è un principio irrinunciabile, in assenza del quale si rischia di vanificare la finalità dell'indagine.

Per assicurare il principio dell'anonimato verranno garantiti 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.

Gli unici dati che il questionario prevede, per ciascun dipendente coinvolto, sono informazioni di tipo anagrafico e lavorativo di seguito riportati:

- Genere
- Tipo di contratto
- Fascia di età
- Anzianità di servizio
- Qualifica

L'elaborazione dei risultati in relazione alle predette informazioni permette all'amministrazione di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti sulla base dell'appartenenza di genere, della titolarità di un contratto di lavoro stabile o precario, della età anagrafica, della esperienza maturata, della collocazione nella scala gerarchica, con particolare riferimento alla distinzione tra categoria dirigenziale e non dirigenziale.

### *Trasparenza dei risultati*

I risultati saranno pubblicati al termine della rilevazione.

La diffusione dei risultati avverrà in forma aggregata in modo da non consentire la possibilità di identificazione del rispondente.

L'Amministrazione potrà intraprendere le azioni necessarie volte a rimuovere o ridimensionare le eventuali problematiche emerse dalle indagini.



Nel 2019 il tema del benessere organizzativo è stato inserito nel Piano delle Azioni Positive 2019/2021 nell'Ambito d'azione 1 con il seguente obiettivo: *“Il Comune di Vermezzo con Zelo si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro.*

*Il Comune si impegna altresì a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie, mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni”*

Tra le “Azioni positive” previste vi è anche quella del monitoraggio del benessere a livello organizzativo, e lo stato di benessere collettivo, analizzando le specifiche criticità per individuare le soluzioni concrete più adeguate.

La scala temporale con i passaggi salienti del percorso relativo al Benessere organizzativo, tenuto conto anche del predetto Piano delle Azioni Positive 2019/2021 e nello specifico degli obiettivi inseriti per l'Ambito d'azione 1, è la seguente:

- dal 01/01/2020 è stato implementato l'organico di n.2 unità: n.1 donna a tempo pieno e determinato con termine 31/12/2020 assegnata all'Ufficio Scuola e n.1 uomo a tempo pieno ex art. 110 per n.3 anni e titolare di Posizione Organizzativa dell'Area Tecnica
- dal 01/09/2020 è stato implementato l'organico di n.1 unità: n.1 donna a tempo pieno ed indeterminato assegnata ai Servizi alla Persona
- dal 01/01/2021 è stato implementato l'organico di n.2 unità: n.2 donne a tempo pieno ed indeterminato, di cui una assegnata all'Area Tecnica e una ai Servizi Demografici
- redatto il piano per la valutazione del rischio stress, condividendo con i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) la metodologia e il percorso attuativo.
- in data 09/12/2020 è stata intrapresa l'azione con RSPP e RLS relativa al monitoraggio e valutazione dello stress correlato
- entro il 2021 verranno effettuate le indagini sul personale dipendente di cui ai precedenti articoli, i cui risultati saranno pubblicati al termine del percorso e presentati al RLS, CUG e Nucleo di valutazione
- successivamente alla elaborazione e pubblicazione dei dati l'Amministrazione valuterà le eventuali azioni di miglioramento da intraprendere per il miglioramento o la cancellazione di eventuali criticità emerse

### 3. MODELLI

#### *IL QUESTIONARIO*

Il questionario per l'indagine sul personale dipendente, riportato nell' *“Allegato A – Indagini sul personale dipendente”*, è strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande.

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse:

- benessere organizzativo
- grado di condivisione del sistema di valutazione
- valutazione del proprio superiore gerarchico

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.

#### *GLI AMBITI DI INDAGINE*

I questionari strutturati in ambiti, sono conformi ai questionari della *Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche – Autorità Nazionale Anticorruzione* (di seguito denominata Commissione).

Ogni ambito prende in considerazione alcuni degli aspetti più rappresentativi della specifica indagine, mentre l'insieme degli ambiti descrive l'intero fenomeno analizzato.

Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni e tra i diversi comparti.

#### *SCALA DI MISURAZIONE*

Per consentire la comparabilità dei risultati, la sopra citata Commissione, ha optato per la scala Likert, che consente la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine. Inoltre è una scala facilmente applicabile e l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo.

Nei questionari le alternative di risposta sono sei, da "in totale disaccordo con l'affermazione" (numero 1) a "in totale accordo con l'affermazione" (numero 6).

Nel questionario sono presenti domande con polarità positive ed altre con polarità negative. Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde al contrario presentano una correlazione negativa (\*).

(\* A titolo di esempio: Se alla domanda "Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale?" si ottenesse un punteggio alto (vicino al 6), l'indagine esprimerebbe un significato molto positivo (polarità positiva); mentre, al contrario, se alla domanda "Se potessi, cambierei ente?" si riscontrasse lo stesso punteggio, si avrebbe un risultato negativo (polarità negativa).

#### *I TEMPI DELLA RILEVAZIONE*

L'indagine sarà svolta periodicamente e in tempi tali da consentire la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. b del decreto).

#### *RENDICONTAZIONE*

Al termine della rilevazione, l'Amministrazione pubblicherà i risultati dell'indagine nel proprio sito web ex art. 20, comma 3 del D. Lgs. 33/2013 nella sezione "Amministrazione trasparente.

Inoltre, i risultati dovranno essere inseriti nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. B) del decreto), come previsto dalla delibera CiVIT n. 5 del 2012.



**Il Comitato Unico di Garanzia:**

**Componenti effettivi di Parte Aziendale (nominati con determina n.118 del 07/10/2019)**


PASTORI VIVIANA

*(Presidente)*



FREGONI STEFANIA

*(membro effettivo designato dall'Amministrazione)*



Allegati:

*Allegato A – Questionario Indagini sul personale dipendente come da modello ANAC*