

*Consiglio Regionale  
del Friuli Venezia Giulia*

**INDAGINE SUL PERSONALE  
DIPENDENTE**

Anno 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia, in ottemperanza a quanto prescritto dall'articolo 14, comma 5, del decreto legislativo n. 150/2009, a inizio del suo secondo mandato (nella seduta del 13 febbraio 2015) ha deciso di curare l'avvio nel corso del 2015 della **prima indagine sul personale del Consiglio regionale**.

*In questa ottica, il suddetto OIV ha anche avallato, nella fase di negoziazione degli obiettivi annuali della dirigenza consiliare, uno specifico obiettivo assegnato per l'anno 2015 al Segretario generale del Consiglio regionale relativo all'avvio di un'indagine conoscitiva sul livello di benessere organizzativo all'interno del Consiglio medesimo, volta, tra l'altro, all'individuazione di aree e interventi finalizzati al miglioramento dell'efficienza, efficacia e qualità dei servizi delle strutture consiliari.*

Tra le competenze degli OIV, infatti, il comma 5 dell'articolo 14 del d.lgs 150/2009 ne prevede una specifica in tema di **indagini sul personale**:

*«L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13 [la ex Civit – Commissione per la valutazione, l'integrità e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni], **cura annualmente la realizzazione di 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**, e ne riferisce alla predetta Commissione.»*

Inoltre, l'articolo 20, comma 3, del d.lgs 33/2013 (che disciplina gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle PA) prevede che le pubbliche amministrazioni pubblichino sui loro siti istituzionali i dati relativi ai **livelli di benessere organizzativo**.

La sezione «Amministrazione trasparente» dei siti istituzionali dei vari Enti prevede (ai sensi dell'allegato A del d.lgs 33/2013) che nella sottosezione denominata «*Performance*» ci sia anche la voce «**Benessere organizzativo**».

L'OIV del Consiglio regionale FVG ha riconosciuto la rilevante importanza sotto il profilo organizzativo delle indagini sul personale dipendente, prevedendo per il futuro un loro carattere periodico costante, come leva per attivare azioni di miglioramento organizzativo volte ad assicurare elevati standard qualitativi e quantitativi della performance (si sottolinea pertanto che non si tratta di una mera attuazione di un obbligo di legge).

*I risultati complessivi dell'indagine, elaborati in forma aggregata, saranno utilizzati dall'OIV consiliare anche nell'ambito della propria attività di valutazione della performance organizzativa e individuale.*

**Il 29 maggio 2013 la CiVIT**, successivamente A.N.A.C. (autorità nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche), ha **pubblicato**, ai sensi dell'art. 14, comma 5, d.lgs 150/2009, **i modelli sulla cui base gli OIV devono curare la realizzazione delle predette indagini sul personale.**

Con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114 (conversione in legge del D.L. 90/2014), le competenze dell'ANAC in materia di misurazione e valutazione della *performance*, comprese quelle sulle indagini sul personale, sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica.

In attesa della revisione della normativa restano comunque fermi, tra gli altri, gli obblighi relativi allo svolgimento delle indagini sul benessere organizzativo e le indicazioni operative già oggetto delle delibere della CiVIT/ANAC.

La realizzazione delle predette indagini sul personale permette alle amministrazioni di valorizzare il ruolo del lavoratore come **persona**, rilevando atteggiamenti e percezioni (*sfera emozionale*) afferenti a rilevanti aspetti della quotidiana vita lavorativa:

- Condizioni di lavoro
- Discriminazioni
- Relazioni interpersonali
- Trasparenza e circolazione delle informazioni
- Livello di equità
- Senso di appartenenza alla propria amministrazione
- Sistema di programmazione e valutazione delle *performance*
- Rapporto con il proprio «capo»

*Lo svolgimento di queste indagini può essere uno strumento utile a migliorare il livello di benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, oltre che la performance e la conseguente qualità dei servizi offerti ai cittadini.*

**Onde garantire questo risultato è fondamentale assicurare la più ampia partecipazione di tutto il personale, compreso quello dirigente e quello a tempo determinato.**

*Tale indagine, favorendo e rafforzando il senso istituzionale di appartenenza alla propria amministrazione, può configurarsi pure quale leva in termini di prevenzione della corruzione.*

L'OIV consiliare, nella seduta del 29 settembre 2015, ha deliberato di adottare il modello di questionario predisposto dalla CiVIT/ANAC ritenendolo pienamente adeguato anche alla struttura consiliare.

Unica modifica che l'OIV ha apportato riguarda l'eliminazione, nella scheda dei dati anagrafici, della distinzione tra personale di qualifica dirigenziale e personale non dirigente:

***l'eventuale indicazione della qualifica dirigenziale, considerato l'esiguo numero di dirigenti in servizio presso il Consiglio regionale, da un lato rappresenterebbe un dato scarsamente rilevante da un punto di vista statistico, dall'altro potrebbe non garantire pienamente il necessario anonimato.***

Il modello di indagine che è stato somministrato consiste in **tre** distinti questionari che rappresentano tre diverse tipologie di rilevazione trattate in maniera integrata:

*ciascun questionario rileva aspetti diversi del mondo del lavoro, ma l'insieme delle informazioni così riscontrate contribuisce a definire in senso più ampio il concetto di benessere organizzativo.*

Le tre diverse rilevazioni corrispondono, del resto, al preciso dettato dell'articolo 14, comma 5, del d.lgs 150/2009.

## • Indagini sul personale dipendente

### ▪ Questionario sul benessere organizzativo

*Relativo allo stato di salute dell'organizzazione in riferimento a qualità della vita, grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei risultati dell'ente.*

### ▪ Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione

*Relativo alla misura di condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato e implementato nella propria organizzazione.*

### ▪ Questionario sulla valutazione del superiore gerarchico

*Relativo alla 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.*

**N.B: ai fini dell'indagine il superiore gerarchico è il dirigente che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali**

Per ciascuna domanda dei vari questionari è stato chiesto di esprimere una valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente (da 1 a 6).

L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione doveva dunque esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto fosse d'accordo o meno con l'affermazione.

N.B.: si precisa che le domande A.04, A.05, A.09, B.04, B.07 e H.05 hanno **polarità negativa** (cioè sono caratterizzate da una correlazione negativa tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato): pertanto in questi casi l'assegnazione di un punteggio elevato implica una criticità.

*Di ciò è stato tenuto conto in sede di analisi ed elaborazione dei dati.*

Tutte le rimanenti domande presentano invece una **polarità positiva** (pertanto a un punteggio elevato è correlato a un buon livello di benessere).

Con riferimento al personale delle segreterie degli Organi consiliari, stante la natura fiduciaria del relativo rapporto di lavoro, l'OIV ha deliberato di somministrare un questionario semplificato avente ad oggetto solo la prima indagine, quella relativa al **benessere organizzativo**, senza le parti afferenti al sistema di valutazione e alla valutazione del superiore gerarchico.

Il 5 ottobre 2015, con e-mail del Segretario generale, è stato preannunciato a tutto il personale consiliare l'imminente avvio di un'indagine volta a raccogliere preziose informazioni sull'organizzazione della struttura consiliare, a rilevare le eventuali aree di criticità e ad acquisire spunti importanti per programmare interventi di miglioramento sia della qualità della vita lavorativa sia dell'efficacia ed efficienza organizzativa.

Al fine di informare adeguatamente tutto il personale consiliare in materia di rilevazione dello stato di benessere organizzativo, il 12 ottobre 2015 è stato organizzato un apposito incontro di carattere seminariale con i componenti dell'OIV consiliare.

In data 15 ottobre 2015 è stato inoltrato, mediante e-mail, a tutto il personale al momento in servizio (compreso quello con contratto di lavoro somministrato) il questionario relativo alle indagini sul personale dipendente.

I questionari ricevuti mediante e-mail andavano stampati, compilati in forma **anonima** e consegnati in busta chiusa senza indicazione del mittente alla P.O. Organizzazione, controllo interno delle attività e relazioni sindacali entro il **6 novembre 2015**.

Per la raccolta delle buste chiuse contenenti i questionari compilati sono stati posizionati degli appositi contenitori presso gli ingressi delle sedi consiliari (al fine di assicurare ulteriormente l'anonimato).

Come è stato esplicitamente assicurato al personale, i dati raccolti sono stati utilizzati, analizzati ed elaborati solo in forma aggregata.

***I risultati dell'indagine sono stati illustrati dal Segretario generale nel corso di un'apposita riunione di tutto il personale consiliare tenutasi il giorno 4 aprile 2016, alla presenza dei componenti dell'OIV.***