



Città Metropolitana di Messina

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

Proposta di determinazione n. 714 del 09/06/2021

RACCOLTA GENERALE PRESSO LA DIREZIONE SERVIZI INFORMATICI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 584 del 10/06/2021

Segretaria 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 2020.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO E DEL PROCEDIMENTO

RICHIAMATI:

l’art. 7 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”*, che dispone *“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”*, che 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*, che dispone *“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. 12, comma 6 del Codice di comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina, approvato con deliberazione n. 148/CG del 31 dicembre 2013 ed aggiornato successivamente con Decreto Sindacale n. 61 del 31 marzo 2021;

VISTA la nota prot. n. 31/SPOP/Ben.Org. del 29.10.2020 con la quale 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 (art. 14, comma 5 del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150) e si è comunicato al personale della Città Metropolitana di Messina che il questionario, redatto sulla scorta di quello proposto dall'ANAC, 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/le 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/lla 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/le 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 si 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;

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;

PRESO ATTO

CHE dal 30.10.2020 al 30.11.2020 e successiva proroga al 15.12.2020, ha avuto luogo una prima rilevazione tra il personale dipendente;

CHE dalla rilevazione dei dati elaborati sulla base dei report d'indagine, pervenuti dall'Ufficio "Sistemi Informatici", si è evidenziata una esigua partecipazione del personale dipendente condizionato dal perdurare della situazione emergenziale da COVID-19 e dalla conseguente difficoltà di compilare i questionari distribuiti attraverso la rete INTRANET aziendale;

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 la Città Metropolitana di Messina, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, deve opportunamente valorizzare il ruolo centrale del/lla lavoratore/trice nella propria organizzazione con la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale ma implica una adeguata considerazione della persona proiettata nell'ambiente di lavoro e, pertanto, si è ritenuto opportuno riaprire la procedura di Indagine sul Benessere Organizzativo 2020 al fine di acquisire l'opinione di un considerevole numero di dipendenti in tema di organizzazione ed ambiente di lavoro, coinvolgendo per una maggiore sensibilizzazione i Referenti per la performance e il Comitato Unico di Garanzia;

CHE dal 29.04.2021 al 28.05.2021 ha avuto corso la seconda rilevazione dei dati tra il personale dipendente, attraverso i questionari, online e/o cartacei per consentire la compilazione anche ai/alle dipendenti sprovvisti di email istituzionali e conseguente difficoltà di accesso alla rete INTRANET;

DATO ATTO

CHE i risultati dell'indagine saranno 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 saranno trasmessi:

- alla I Direzione "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale";
- alla II Direzione "Servizi Finanziari e Tributari";
- al Servizio "Servizi Istituzionali, al cittadino, Anticorruzione e Trasparenza, URP";
- al Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance;
- al Servizio Gestione Giuridica del Personale;
- al Servizio Prevenzione e Coordinamento attività Datore di Lavoro;
- 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;

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 gli artt. 4 e 17 attribuisce ai Dirigenti la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa

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

VISTO il D.lgs. n. 150/2009;

VISTA la Legge 183/2010;

VISTO il D.lgs. n. 33/2013;

VISTA la Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

VISTO lo Statuto ed i Regolamenti dell'Ente degli Uffici e dei Servizi e per la "Disciplina del procedimento amministrativo";

VISTO il vigente Regolamento di contabilità;

VISTO il vigente 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 la Segretaria Generale

DETERMINE

DI APPROVARE le risultanze dell'indagine effettuata tra il personale dipendente nell'anno 2020, in allegato al presente atto, che ne forma parte integrante e sostanziale;

DARE ATTO CHE i risultati dell'indagine saranno 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 saranno trasmessi:

- alla 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 "Servizi Istituzionali, al cittadino, Anticorruzione e Trasparenza, URP";
- al Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance;
- al Servizio Gestione Giuridica del Personale;
- al Servizio Prevenzione e Coordinamento attività Datore di Lavoro;
- 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.

La Responsabile dell'Ufficio

Il Responsabile del Servizio P.O.

(Nicoletta Marcianò)

(Sebastiano De Salvo)

LA SEGRETARIA 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 nell'anno 2020, in allegato al presente atto, che ne forma parte integrale e sostanziale;

DARE ATTO CHE i risultati dell'indagine saranno 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 saranno trasmessi:

- alla I Direzione "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale";
- alla II Direzione "Servizi Finanziari e Tributarî";
- al Servizio "Servizi Istituzionali, al cittadino, Anticorruzione e Trasparenza, URP";
- al Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance;
- al Servizio Gestione Giuridica del Personale;
- al Servizio Prevenzione e Coordinamento attività Datore di Lavoro;

- 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, _____

LA SEGRETARIA GENERALE

(Avv. Maria Angela Caponetti)

Allegati:

Indagine "Benessere Organizzativo" – anno 2020

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.

Lì

La Segretaria Generale
avv. Maria Angela CAPONETTI