



Comune di Rimini

Indagine sul clima organizzativo e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Anno 2012-2013

**Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente
realizzato dall'amministrazione comunale nel 2013 ai sensi dell'art.14 comma 5 del
d.lgs. n.150/2009**

L'obiettivo

L'Amministrazione comunale ha effettuato un'indagine sul clima organizzativo percepito dai dipendenti per acquisire informazioni su eventuali criticità riscontrate dal personale in ambito lavorativo, effettuare analisi di contesto e formulare proposte finalizzate al miglioramento del clima organizzativo e del senso di appartenenza.

La realizzazione di tale indagine prevista all'art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009, si completa con la pubblicazione nel sito istituzionale come previsto dall'art. 20 comma 3 del d.lgs. n. 33/2013 e con l'inserimento dei risultati nella Relazione sulla performance (delibera Civit n.5/2013).

Il questionario

L'indagine è stata effettuata sottoponendo a tutti i dipendenti di ruolo del Comune di Rimini, in modo facoltativo e in forma anonima, un questionario composto da 46 ambiti di domande, divise in due principali sezioni.

La prima sezione è composta da domande proposte dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex Civit) e relative a 14 ambiti tematici, per un totale di 82 domande. In esse si indagano gli aspetti del benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del superiore gerarchico. Il dipendente ha fornito un giudizio in accordo/disaccordo attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo).

Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito.

L'Autorità ha optato per la scala con numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.

Pertanto, nell'analisi dei dati il discrimine tra i giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, pari a 3,5.

La seconda sezione contiene invece 26 domande sull'aspetto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, proposte dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Rimini. Ulteriori 5 domande indagano aspetti di carattere anagrafico.

L'indagine si è svolta nel periodo compreso tra il 16 ottobre 2013 e il 11 dicembre 2013.

La partecipazione

Sono stati inviati 1.148 questionari per posta elettronica. Ne sono pervenuti compilati il 33,36%, corrispondente a 383 dipendenti, percentuale fortemente influenzata da alcune categorie di personale (maestre e polizia municipale) che non svolgono lavori d'ufficio e incontrano più difficoltà ad accedere alla posta elettronica. Escludendo queste due tipologie di personale la percentuale risulterebbe pari al 45,35%.

E' stato riscontrato un 8,1% di questionari compilati parzialmente, poichè era consentito non rispondere a tutte le domande.

Questionario sul clima organizzativo 2012-2013				
Composto da N. 113 domande di cui 82 di Anac, 26 del Cug del Comune di Rimini, 5 di natura anagrafica inviato a 1.148 dipendenti mediante e-mail				
Periodo : dal 16 ottobre 2013 al 2 dicembre 2013 prorogato al 11 dicembre				
codice	Direzioni	Spediti	Ricevuti	%
1	DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA	15	15	100,00%
2	AVVOCATURA CIVICA (Unità Organizzativa Autonoma)	6	2	33,33%
5	DIREZIONE AFFARI GENERALI	121	48	39,67%
10	DIREZIONE RISORSE FINANZIARIE	89	48	53,93%
15	DIREZIONE CULTURA E TURISMO	119	47	39,50%
20	DIREZIONE SERVIZI EDUCATIVI E DI PROTEZIONE SOCIALE (escluso personale scuole infanzia e nidi d'infanzia)	103	46	44,66%
20	SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – PERSONALE INSEGNANTE E AUSILIARIO	247	20	8,10%
25	DIREZIONE LAVORI PUBBLICI E QUALITA' URBANA	54	23	42,59%
30	DIREZIONE PATRIMONIO, ESPROPRI, ATT.ECON. E ORGANISMI PARTECIPATI	59	32	54,24%
35	DIREZIONE PIANIFICAZIONE E GESTIONE TERRITORIALE	81	35	43,21%
40	DIREZIONE POLIZIA MUNICIPALE	224	56	25,00%
45	DIREZIONE UNITA PROGETTI SPECIALI	16	7	44%
	SEGRETERIE E ASSESSORATI	14	4	28,57%
totale		1148	383	33,36%

Monitoraggio risultati delle indagini sul personale dipendente realizzato da Anac

Contestualmente alla pubblicazione dei modelli di indagine, Anac ha dato la possibilità di trasmettere i risultati ottenuti a seguito di tali indagini alle Amministrazioni partecipanti, al fine di effettuare confronti e valutazioni comparative.

Il primo rapporto di monitoraggio di Anac rileva la partecipazione di 239 Amministrazioni di cui 168 Enti Locali.

Come evidenziato anche da Anac, il campione esaminato non può ritenersi statisticamente rappresentativo dell'intero universo di indagine.

Per quanto riguarda la partecipazione, il risultato del Comune di Rimini (33,36%) può ritenersi in linea con il dato complessivo di Anac (34%).

Il programma

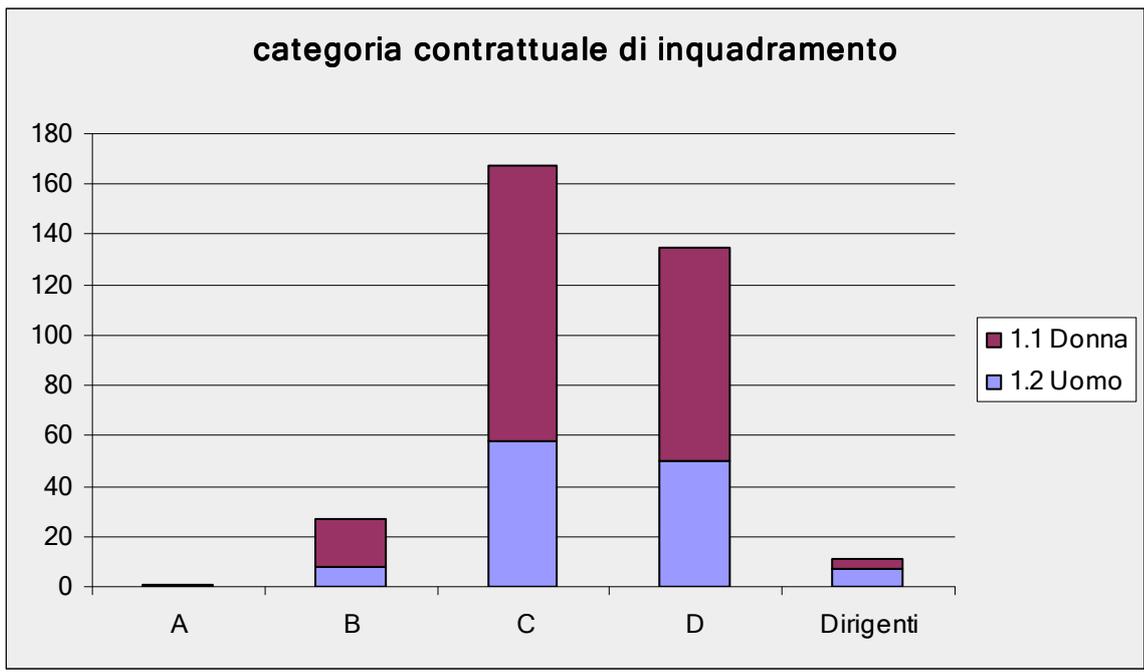
Sia per la distribuzione che per la gestione delle risposte si è utilizzato uno strumento informatico disponibile sul sito internet www.surveymonkey.com, segnalato dal sito istituzionale www.urp.gov.it nel precedente sondaggio (2011) consentendo così un immediato risparmio sia cartaceo che di tempo per il caricamento e l'elaborazione delle risposte. La distribuzione del questionario è stata effettuata in modo distinto per direzioni di appartenenza, al fine di poter procedere a delle analisi specifiche. L'utilizzo di SurveyMonkey, a differenza di altri programmi free, ha consentito l'univocità delle risposte ricevute, un requisito fondamentale per ottenere un'analisi veritiera e scientifica del campione in esame.

Il campione

I dipendenti del Comune di Rimini che hanno risposto all'indagine sono in maggioranza di sesso femminile, 229 contro i 129 e si distinguono nelle seguenti fasce d'età:

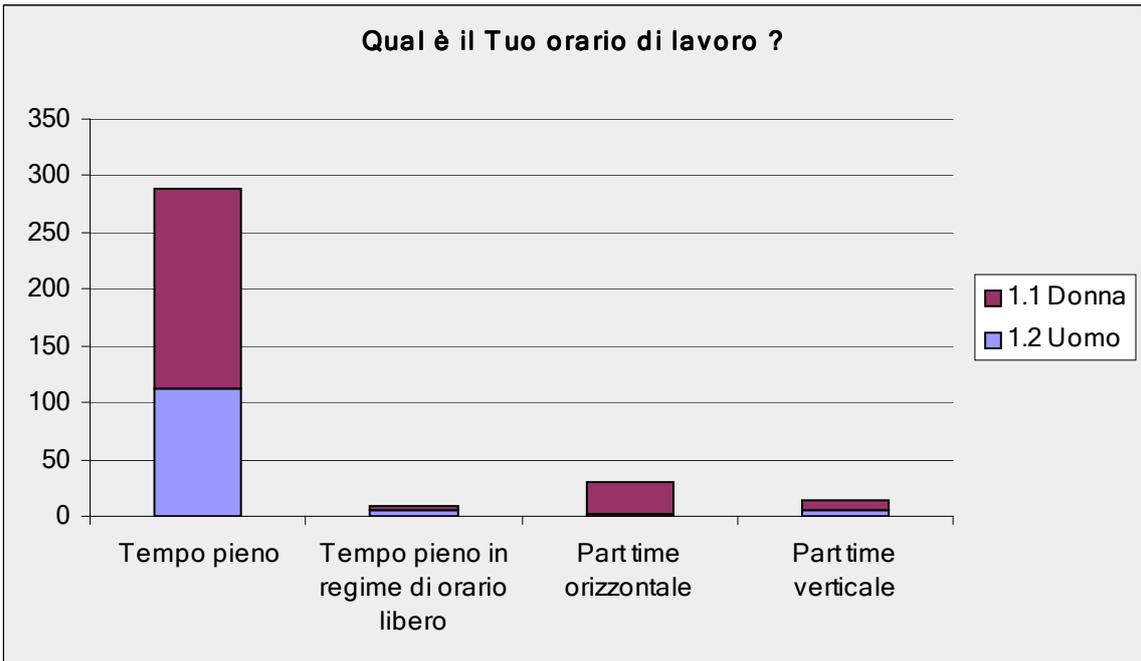
3 - età:				
Opzioni di risposta	1.1 Donna	1.2 Uomo	Percentuale delle risposte	Numero di risposte
3.1 Fino a 30 anni	1	2	0,8%	3
3.2 Dai 31 ai 40 anni	43	28	19,8%	71
3.3 Dai 41 ai 50 anni	102	43	40,5%	145
3.4 Dai 51 ai 60 anni	81	55	38,0%	136
3.5 Oltre i 60 anni	2	1	0,8%	3
domande che hanno avuto risposta				358

categoria contrattuale di inquadramento				
Opzioni di risposta	1.1 Donna	1.2 Uomo	Percentuale delle risposte	Numero di risposte
A	1	0	0,3%	1
B	19	8	7,9%	27
C	109	58	49,0%	167
D	85	50	39,6%	135
Dirigenti	4	7	3,2%	11
domande che hanno avuto risposta				341
domande saltate				17



Qual è il Tuo orario di lavoro ?

Opzioni di risposta	Sono:		Percentuale delle risposte	Numero di risposte
	Donna	Uomo		
Tempo pieno	177	112	84,8%	289
Tempo pieno in regime di orario libero	3	5	2,3%	8
Part time orizzontale	29	1	8,8%	30
Part time verticale	9	5	4,1%	14
<i>domande che hanno avuto risposta</i>				341
<i>domande saltate</i>				17



Analisi dei risultati

L'analisi dei risultati che qui forniamo è relativa alla prima sezione dell'indagine, ossia quella composta dalle domande proposte da Anac; la seconda sezione sarà oggetto di apposito studio da parte del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Rimini.

Come accennato più sopra, la prima sezione indaga tre aspetti, sostanzialmente tre tipologie di questionari tra loro integrati:

- Benessere organizzativo;
- Grado di condivisione del sistema di valutazione;
- Valutazione del superiore gerarchico.

Benessere Organizzativo

Viene inteso come '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'.

Il questionario utilizzato è strutturato in 9 diversi ambiti di cui fanno parte 51 domande.

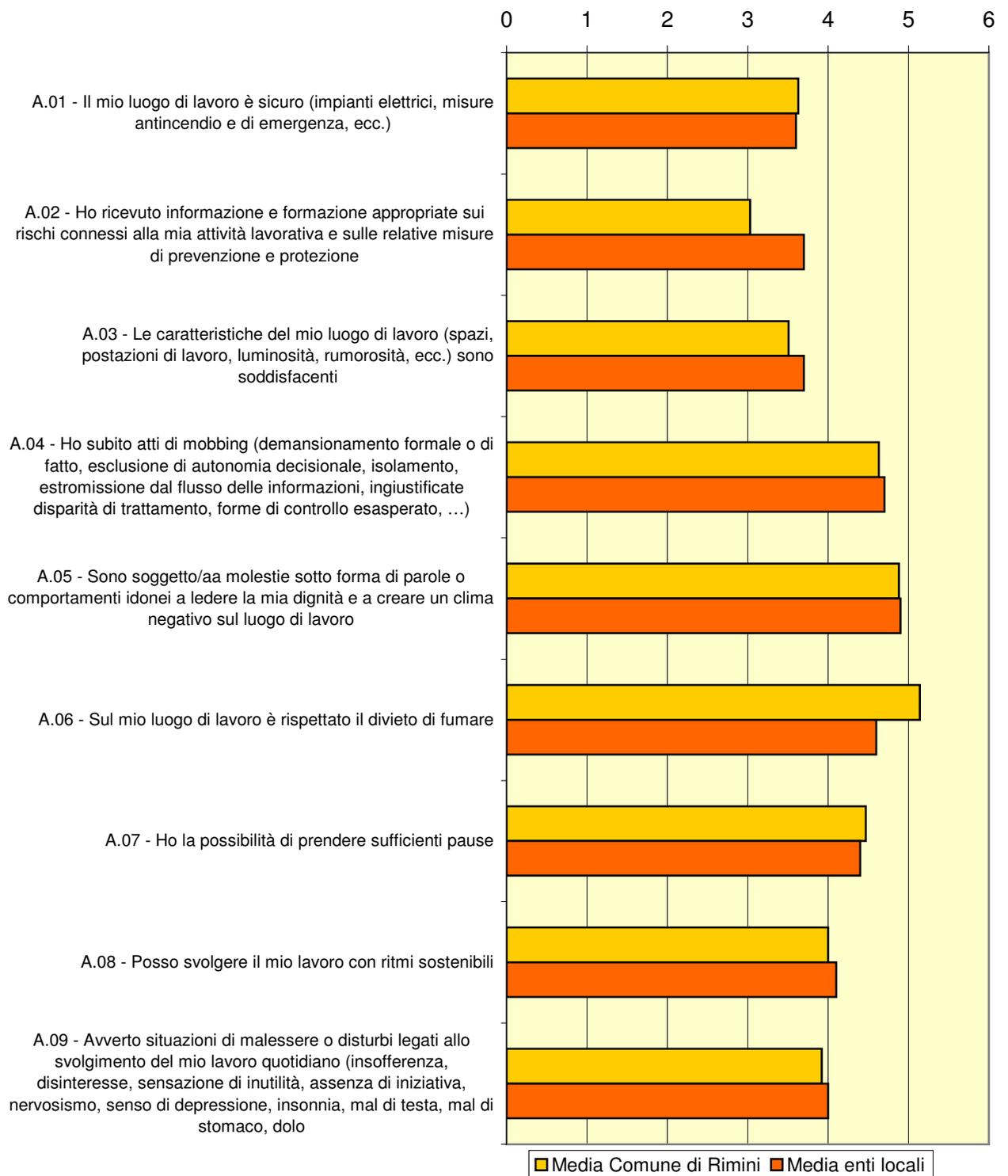
I valori da 1 (= per nulla) a 6 (= del tutto) indicano l'accordo con le diverse affermazioni.

Per ogni quesito vengono proposti due grafici.

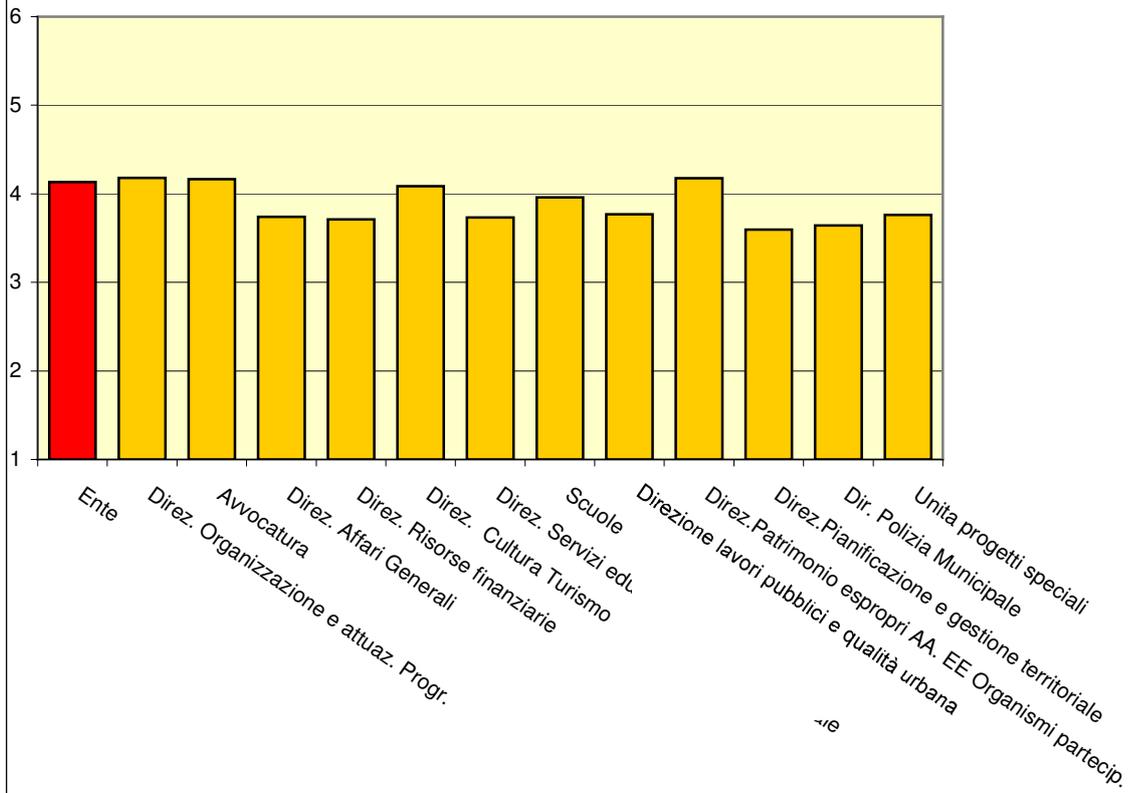
Il primo fornisce il dettaglio dei risultati ottenuti sulle singole affermazioni che compongono l'ambito, presentando per ciascuno il risultato dell'indagine raffrontato con la media Enti locali fornita da Anac.

Il secondo mostra i risultati dell'ambito distinti per Direzione con possibilità di confronto con la media di Ente.

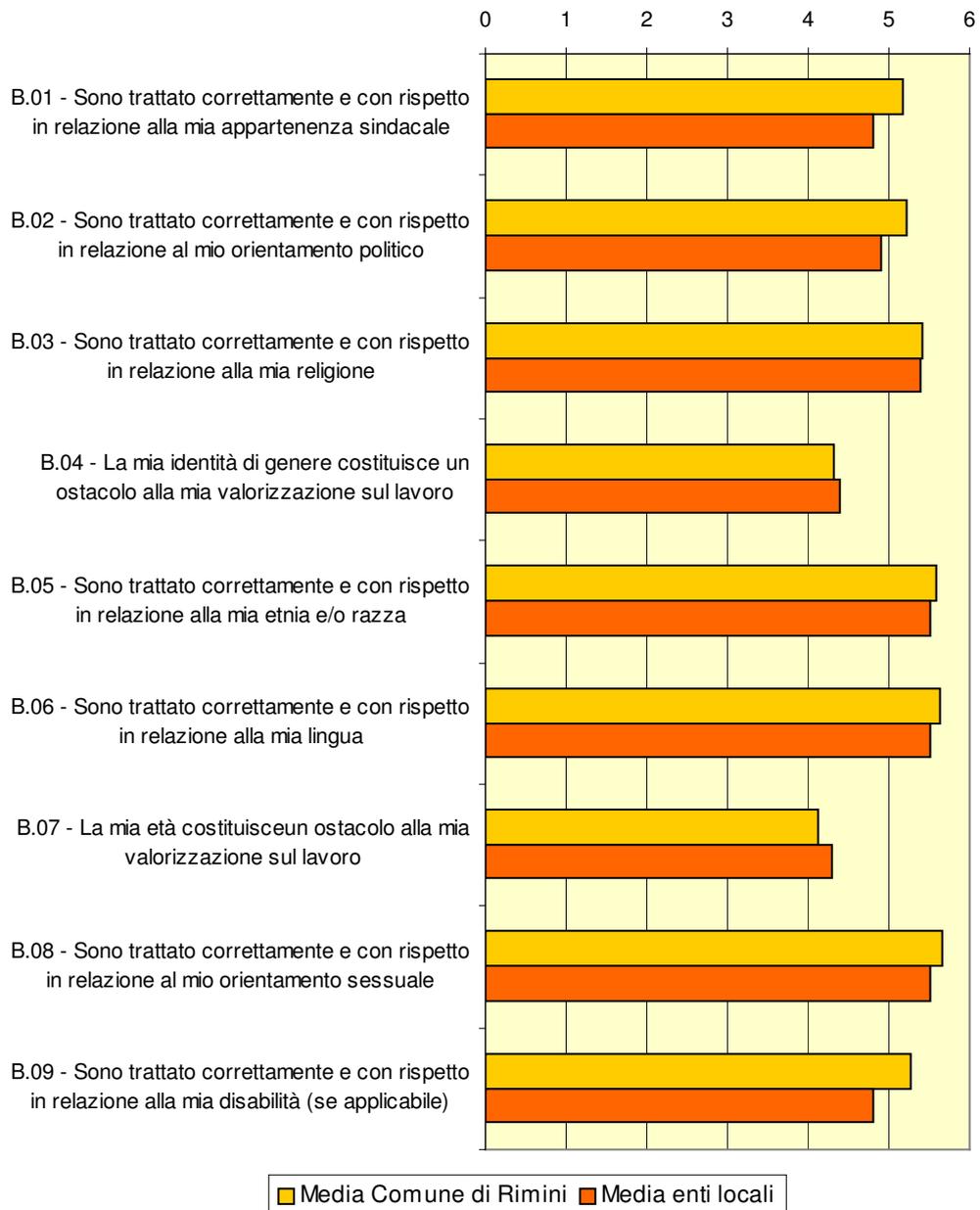
A - Sicurezza e salute sul luogo del lavoro e stress correlato



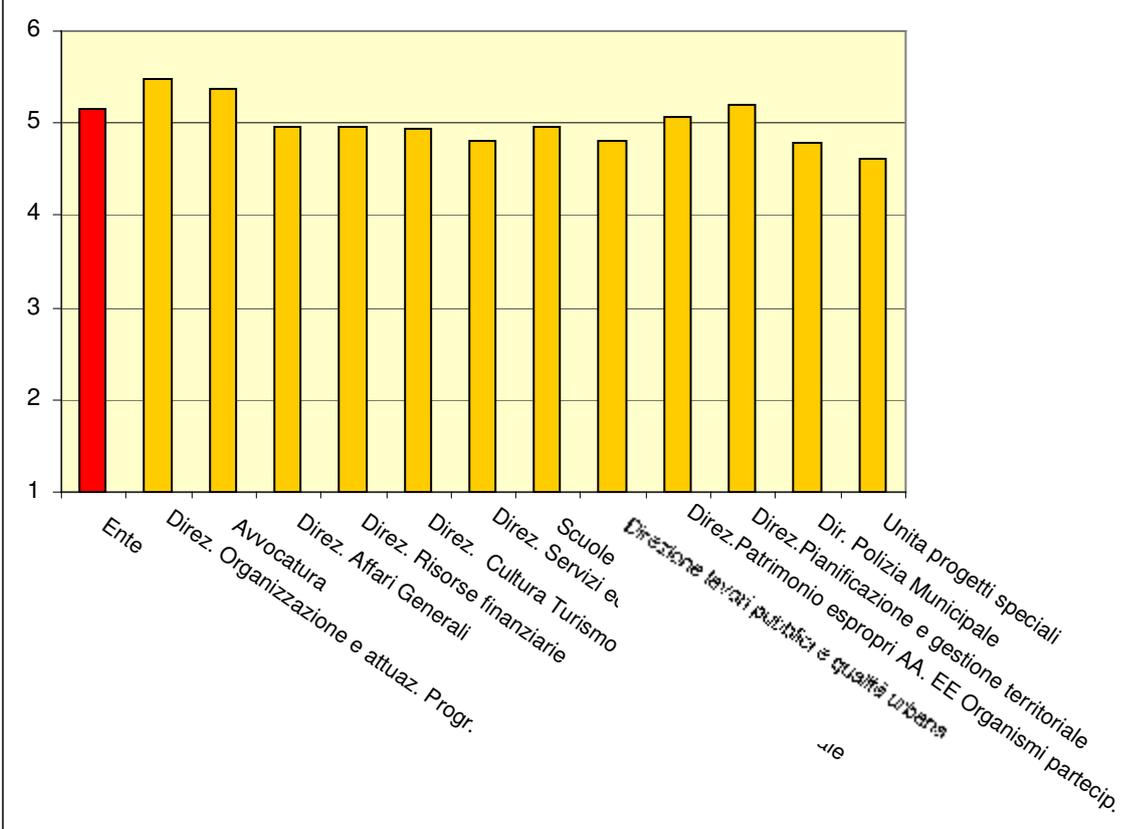
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

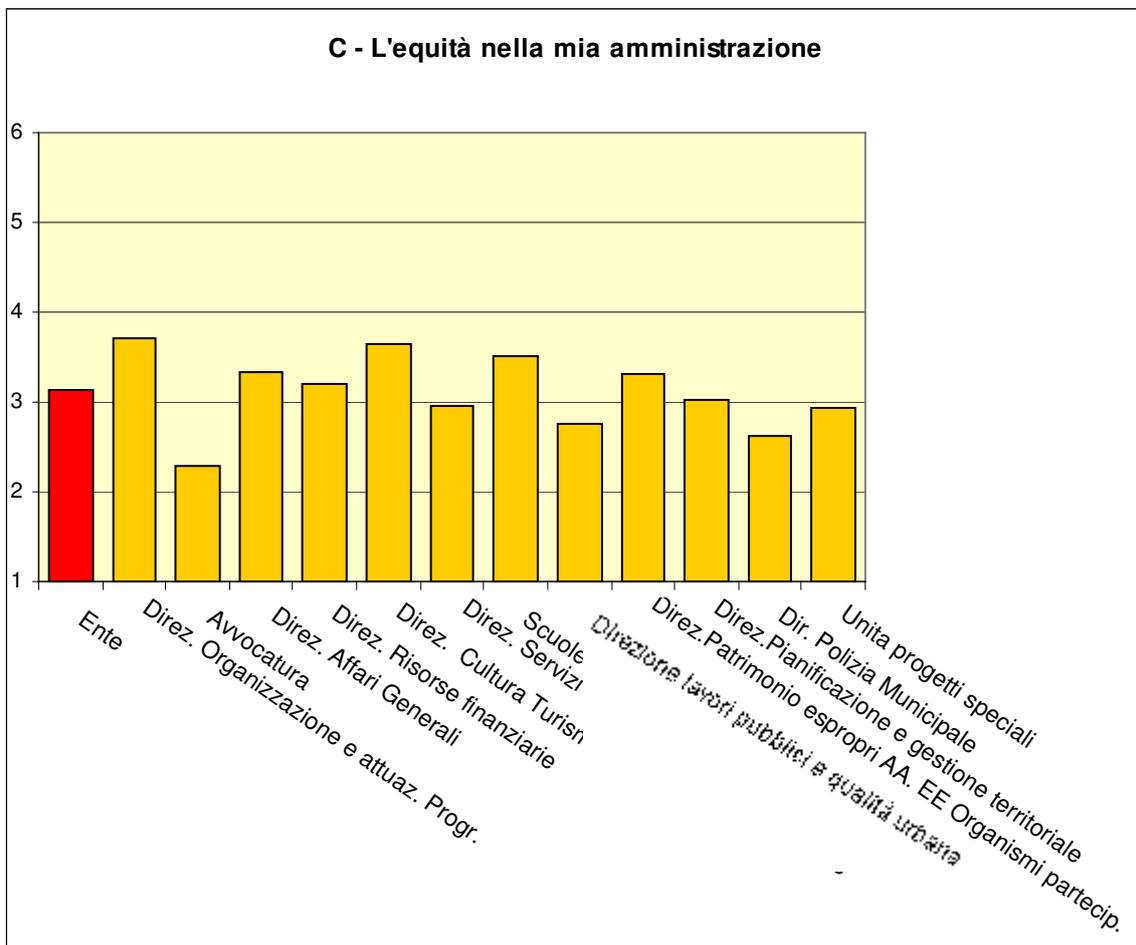
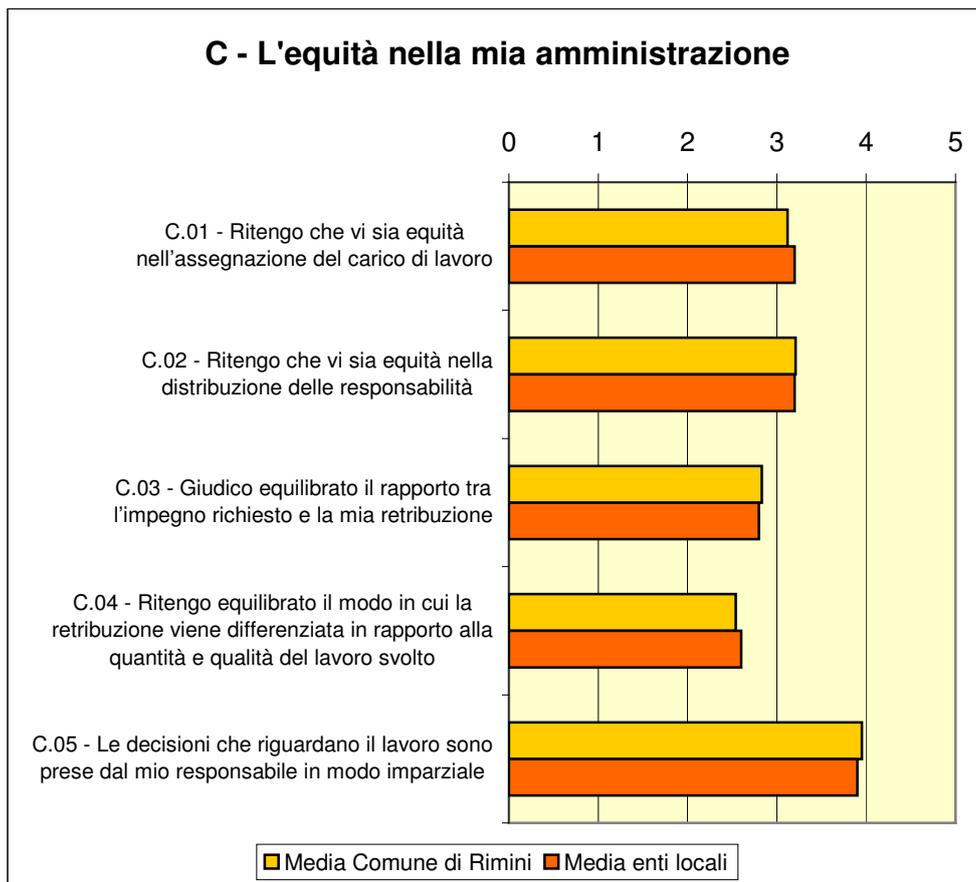


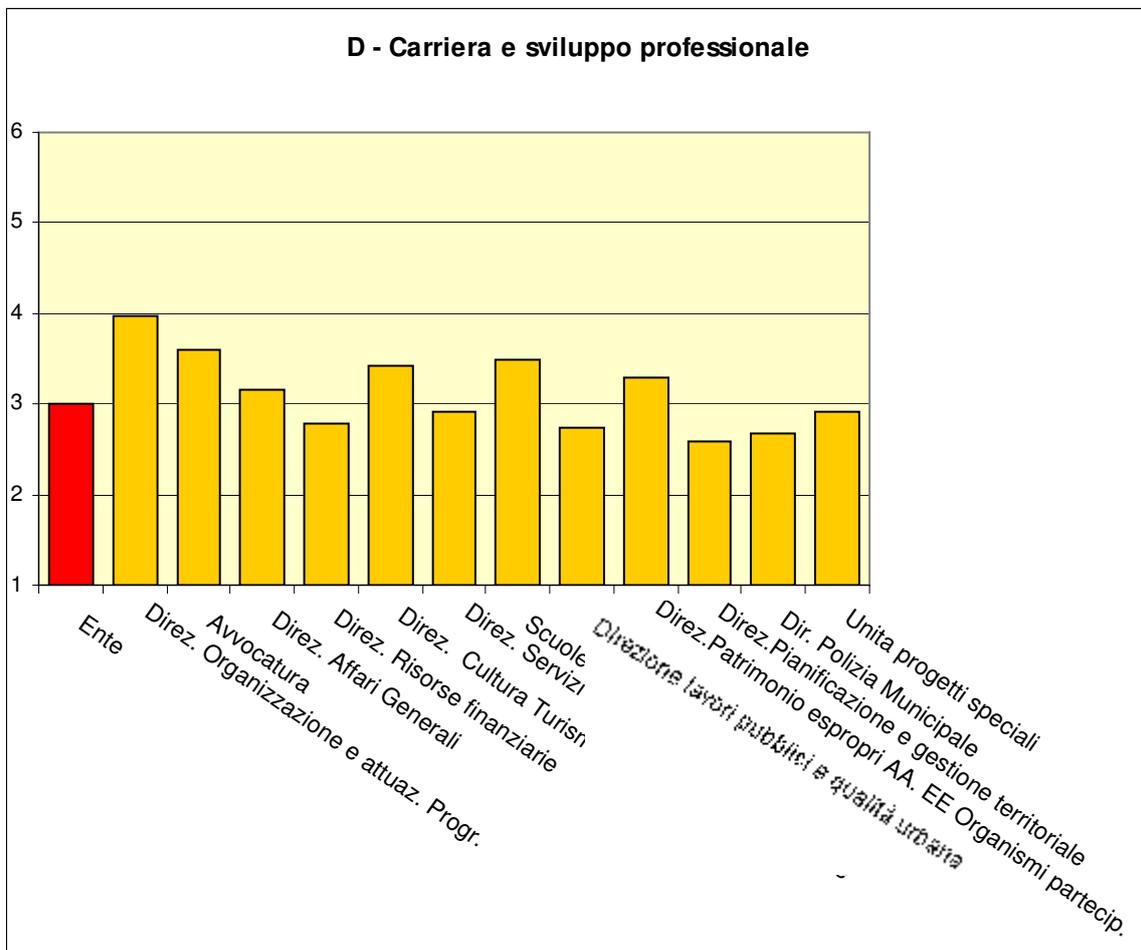
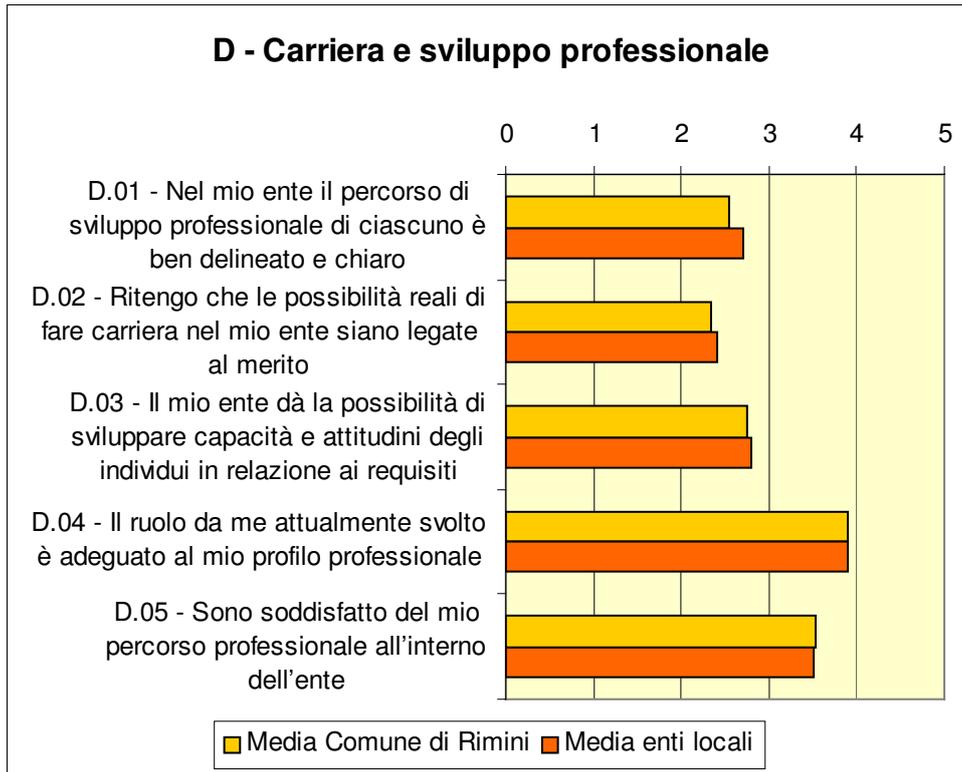
B - Le discriminazioni

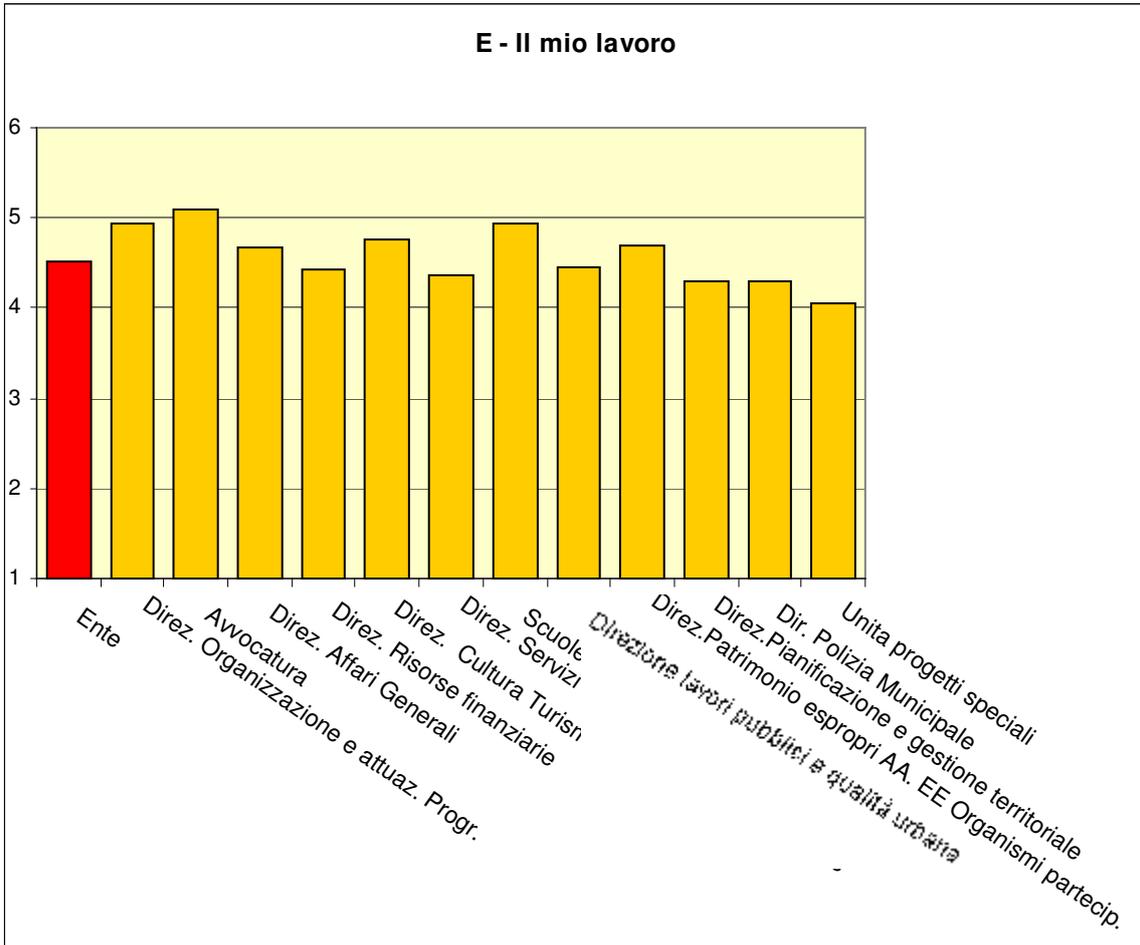
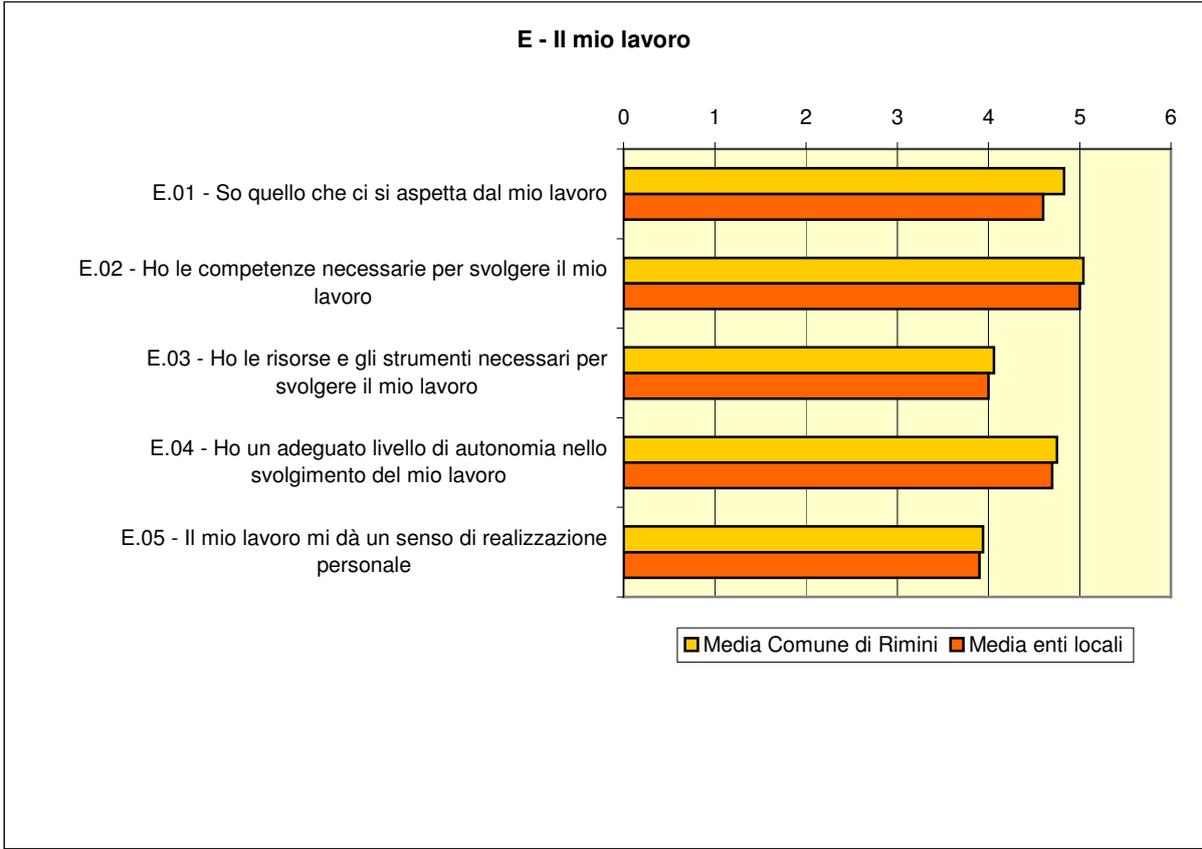


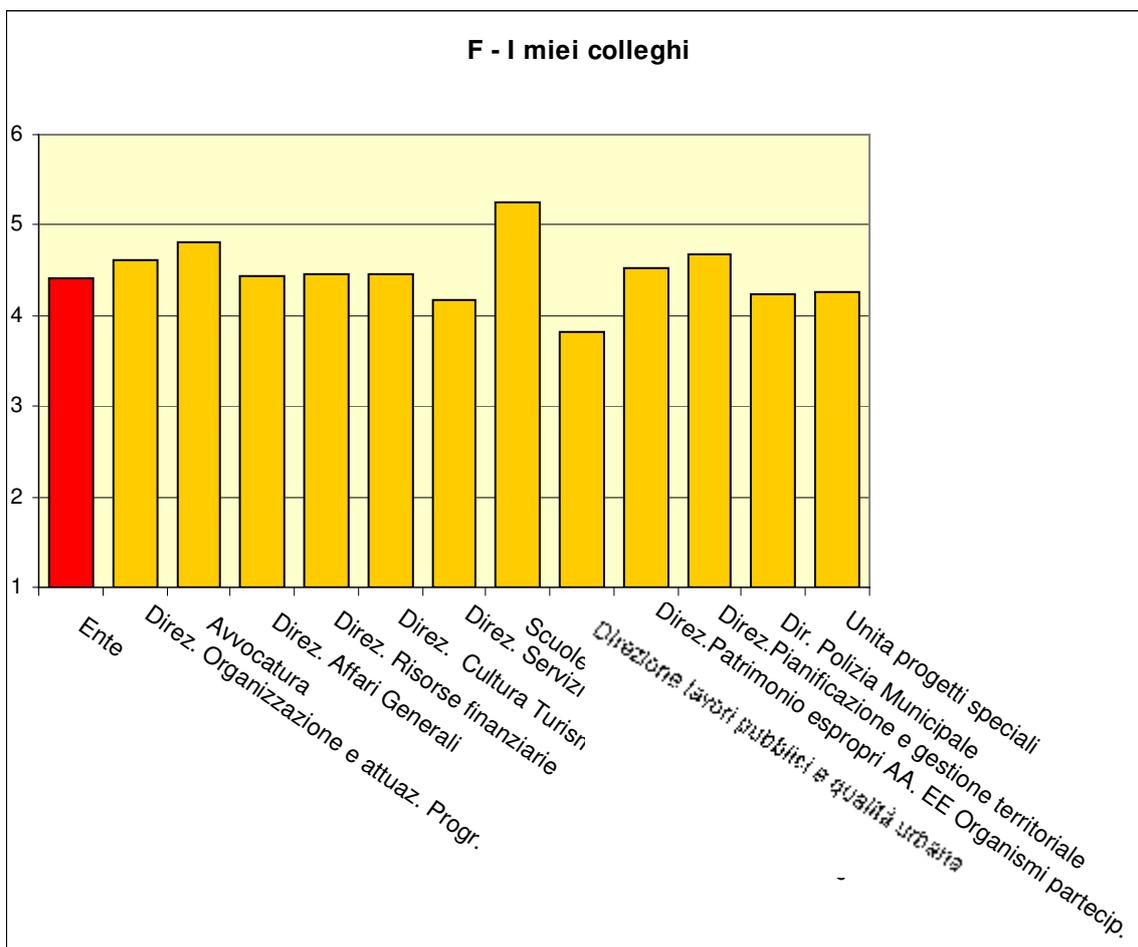
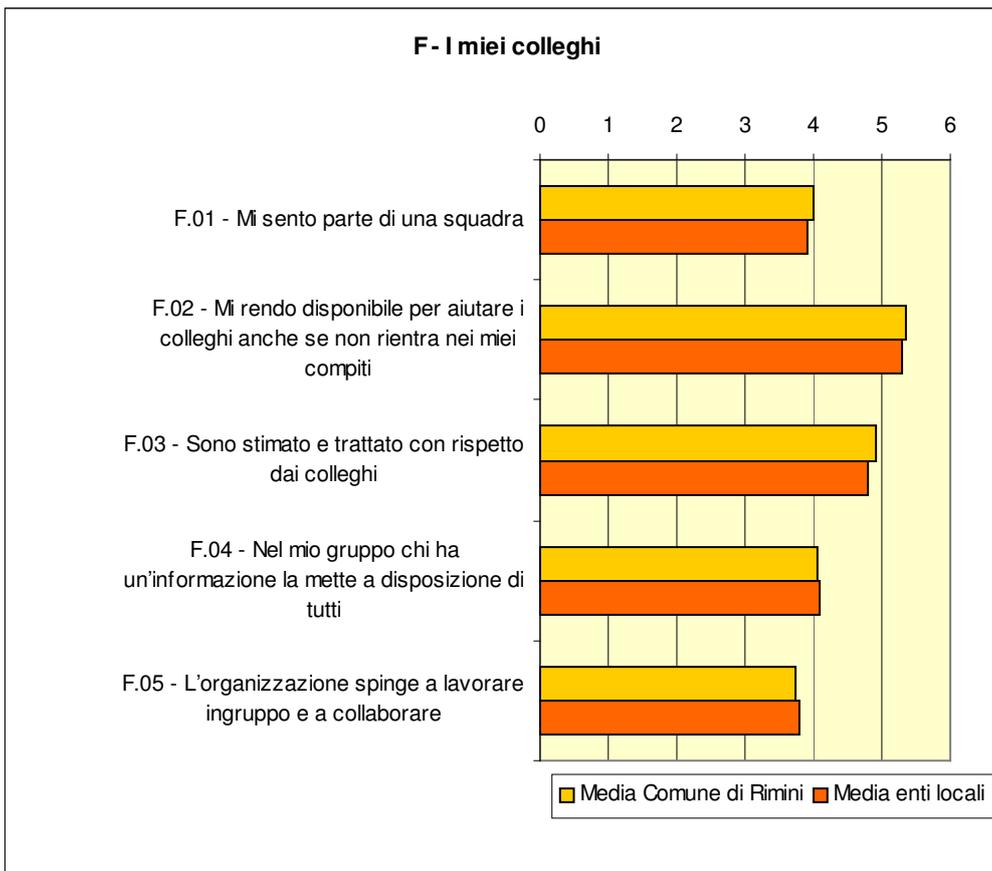
B - Le discriminazioni

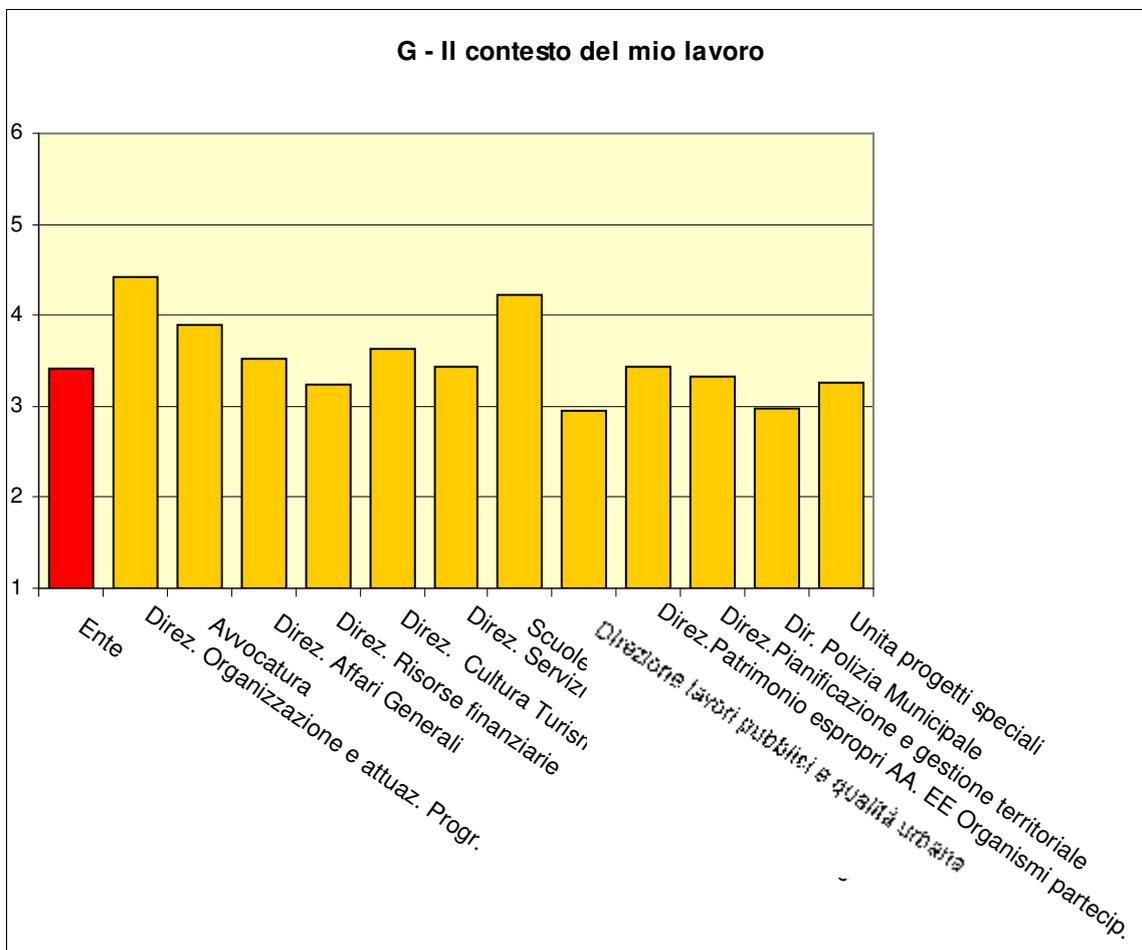
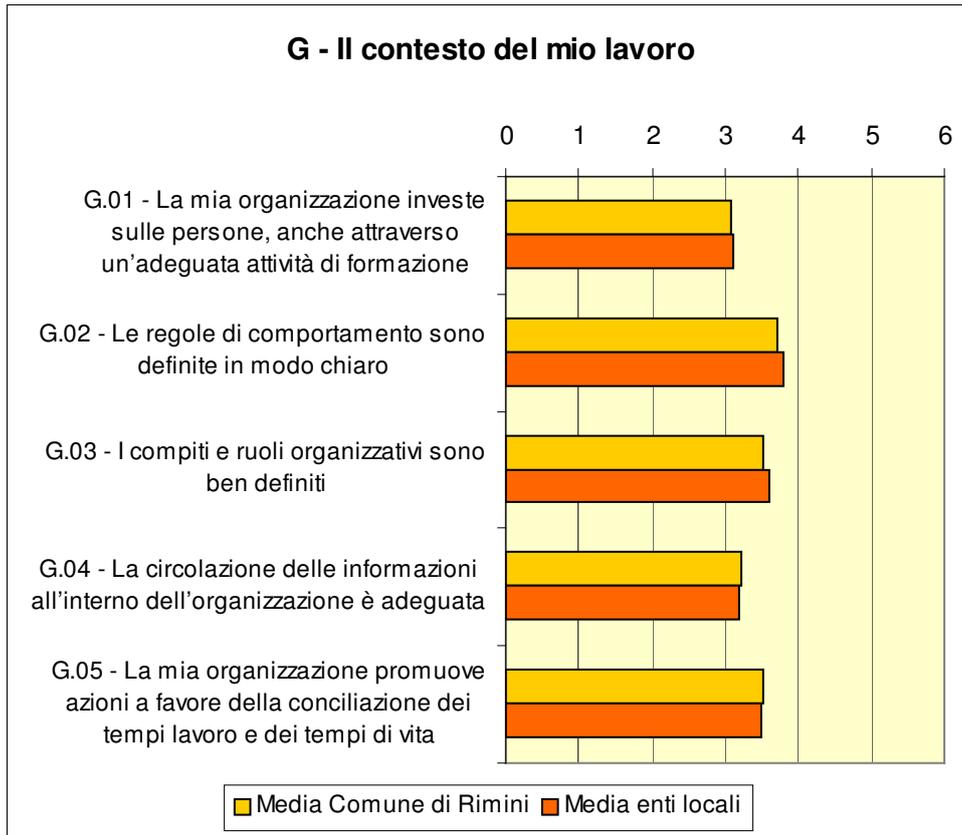




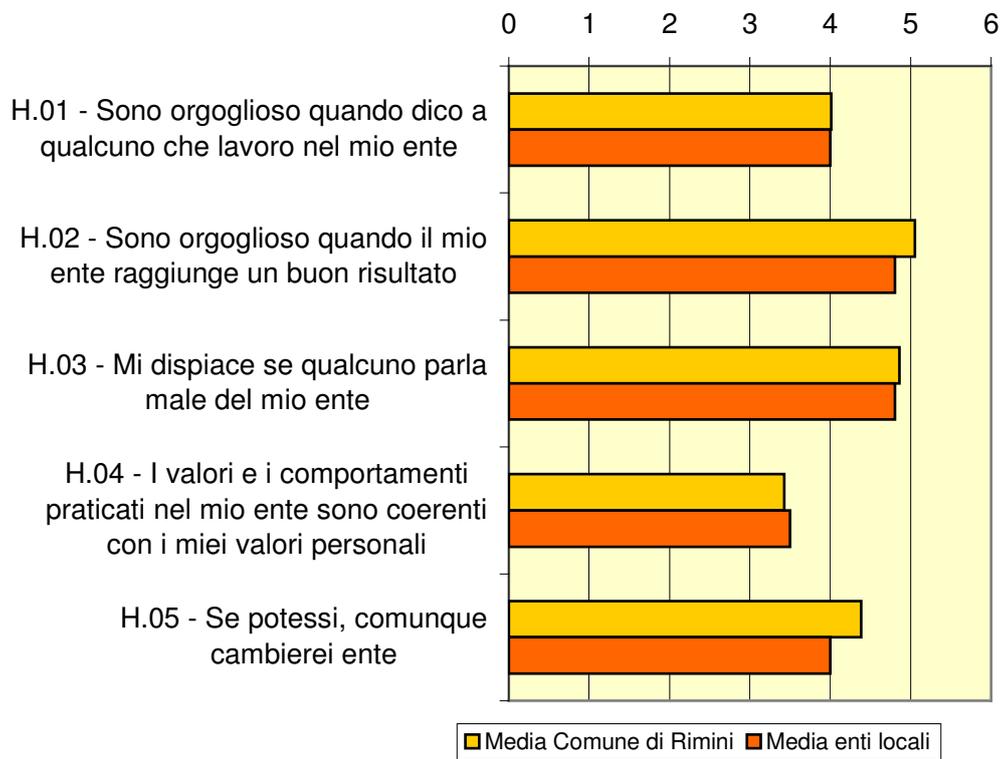




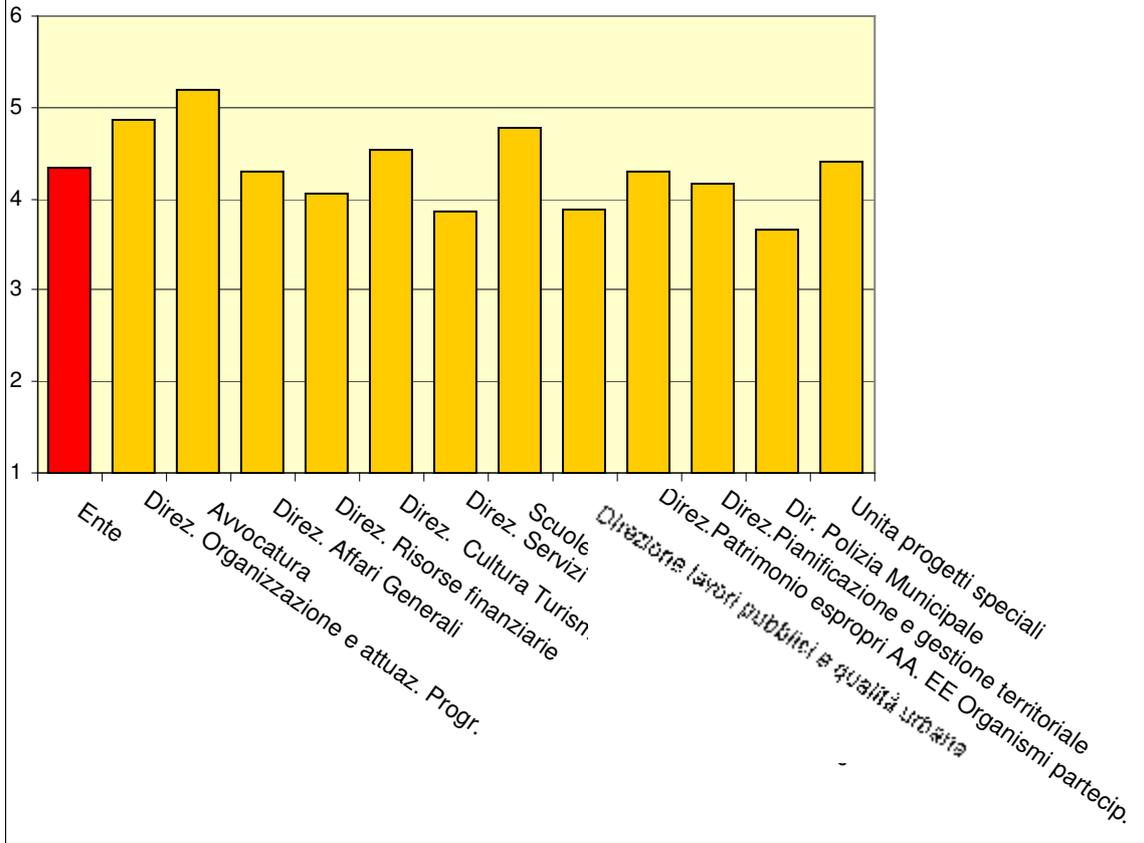


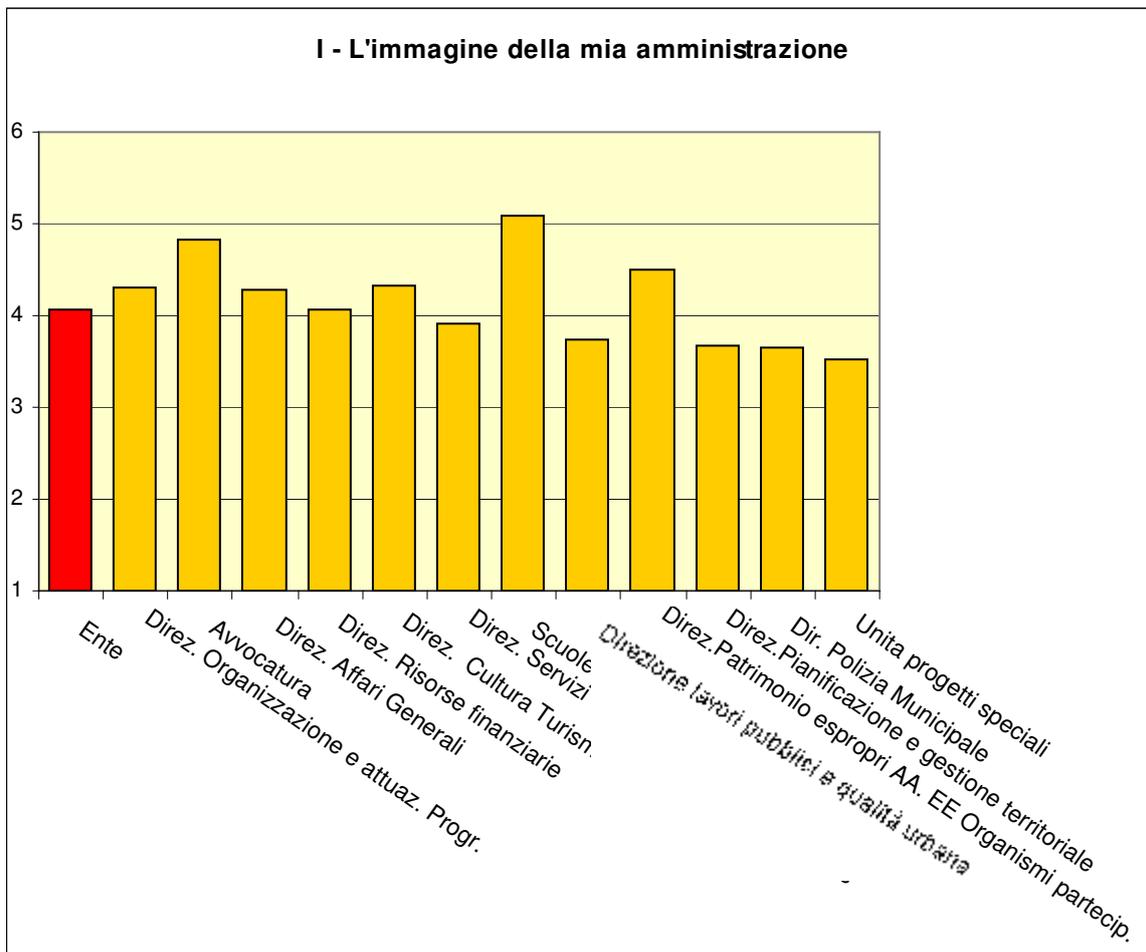
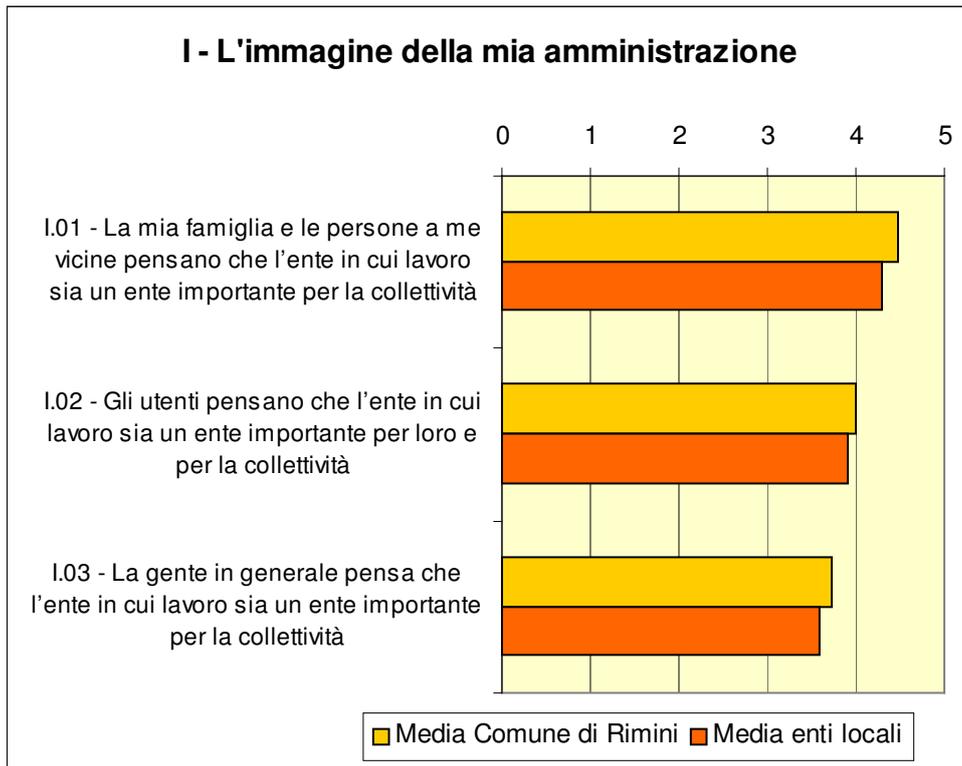


H - Il senso di appartenenza



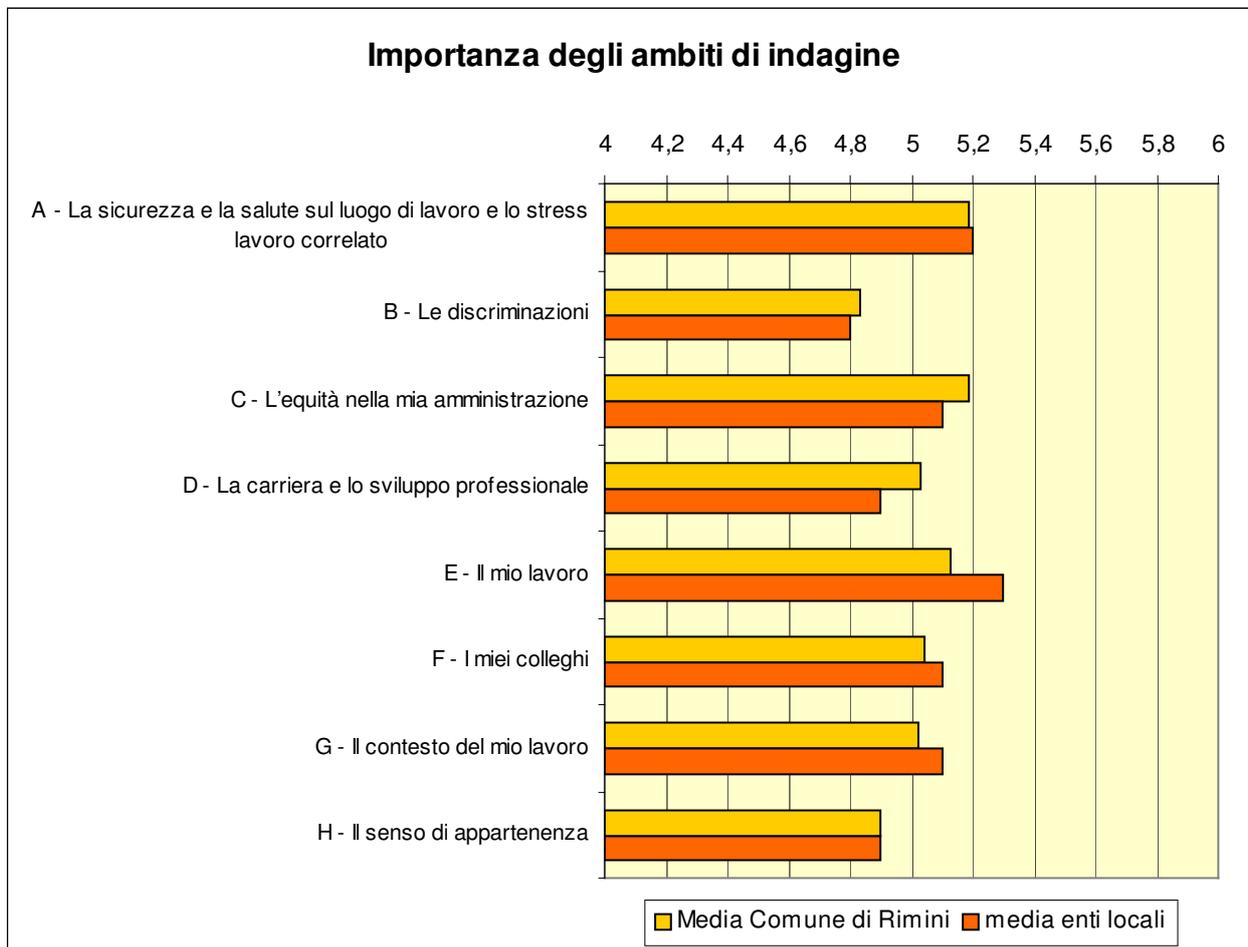
H - Il senso di appartenenza





Come si evince dal grafico, i dipendenti del comune di Rimini hanno risposto in modo diverso rispetto alla media degli altri enti locali, e solo per le domande A, B e H, ritroviamo uniformità di vedute

Importanza percepita degli ambiti di indagine :

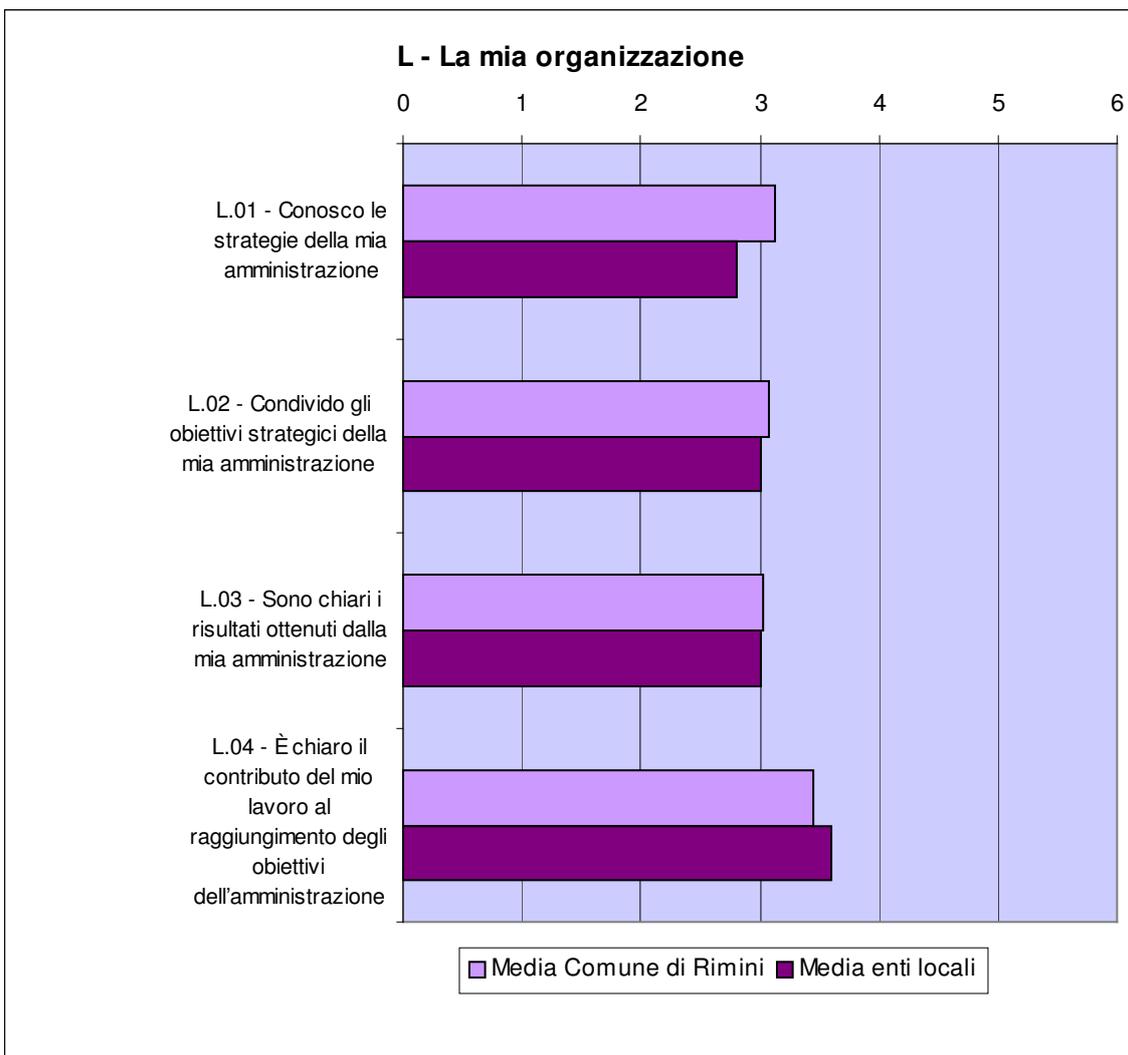


Grado di condivisione del sistema di valutazione

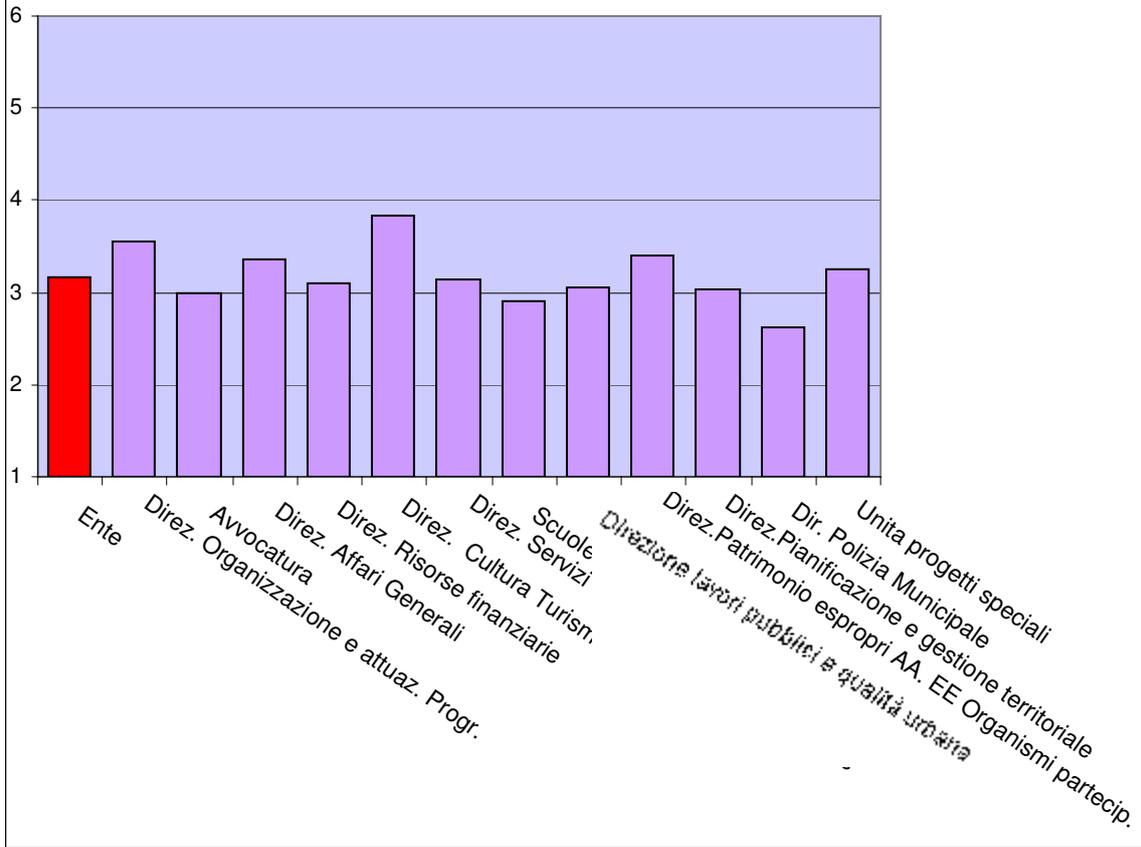
La seconda tipologia di indagine riguarda il 'grado di condivisione del sistema di valutazione' inteso come misura della 'condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

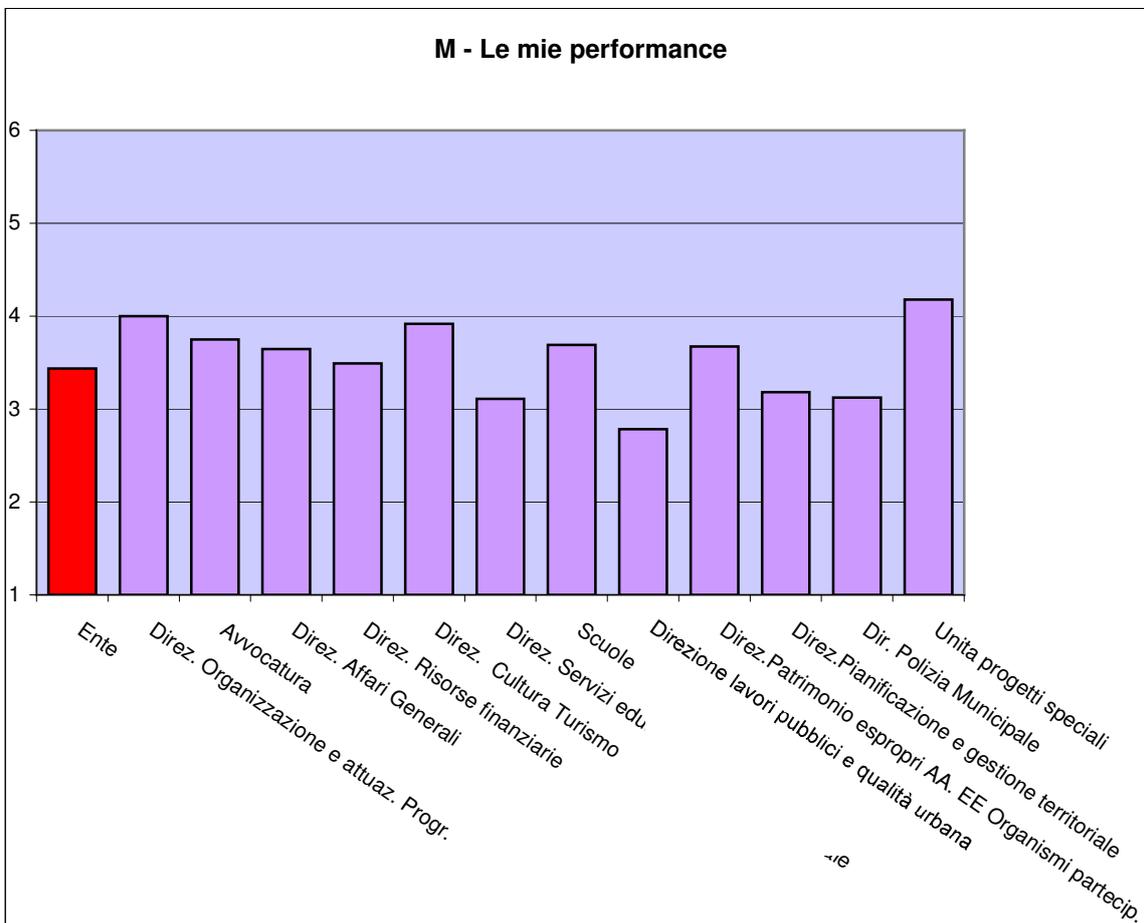
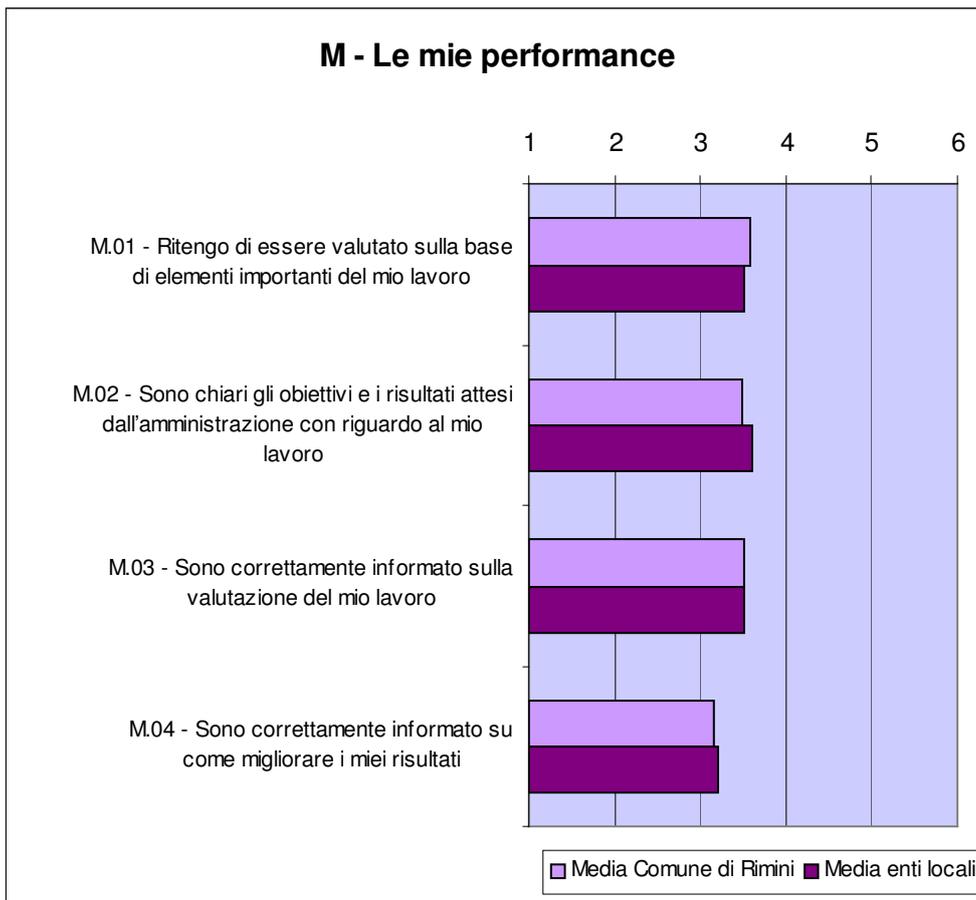
Come da modello fornito da Anac, questa indagine è strutturata in 3 diversi ambiti di cui fanno parte 13 domande. Dall'analisi dei risultati si evidenzia un valore generalmente basso – tra il 2,38 e il 3,59 - a riprova che il sistema di programmazione e condivisione degli obiettivi ed il sistema di valutazione della performance della propria organizzazione vengono percepiti, dai propri dipendenti, come non adeguati. In particolare i giudizi più negativi riguardano l'efficacia dei sistemi di valutazione nel premiare il merito (domanda N.04).

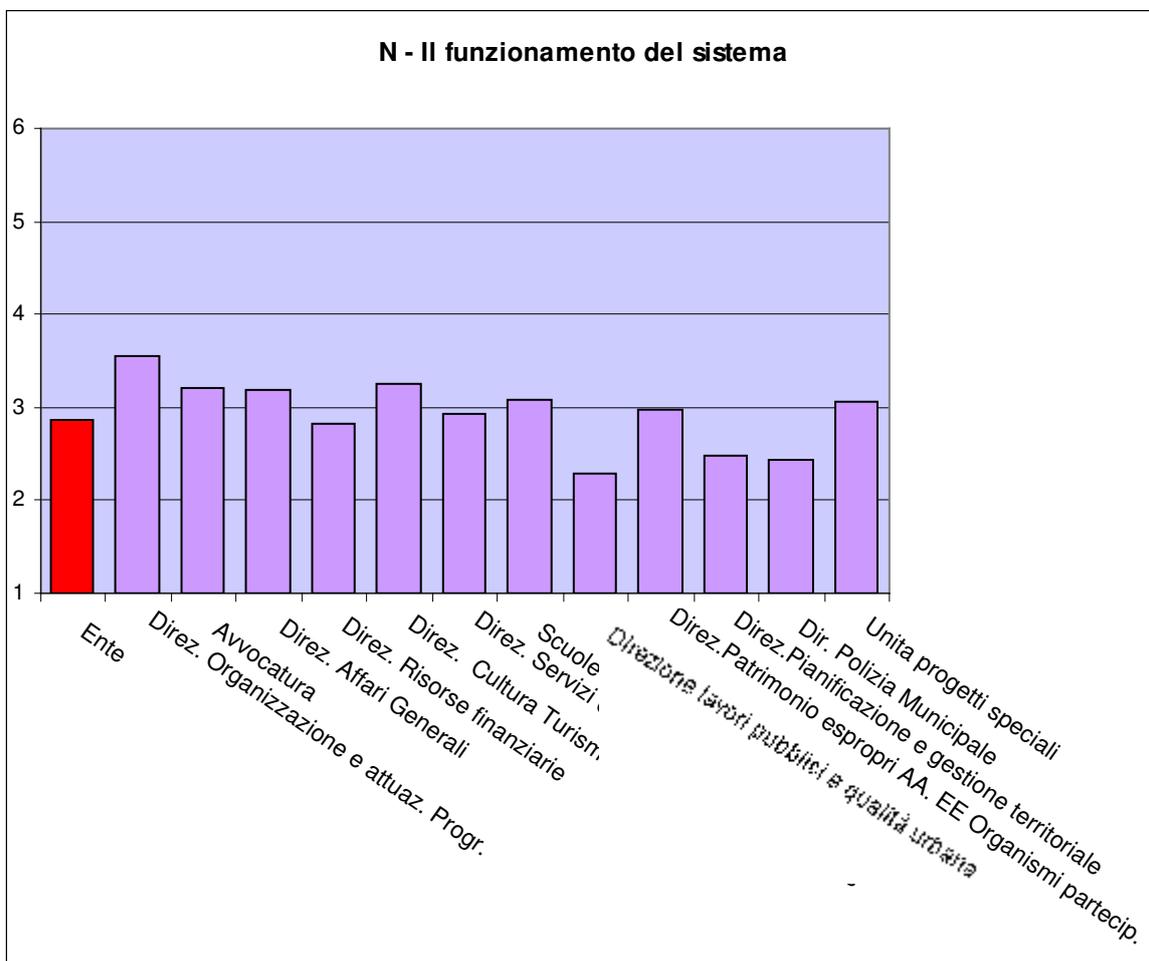
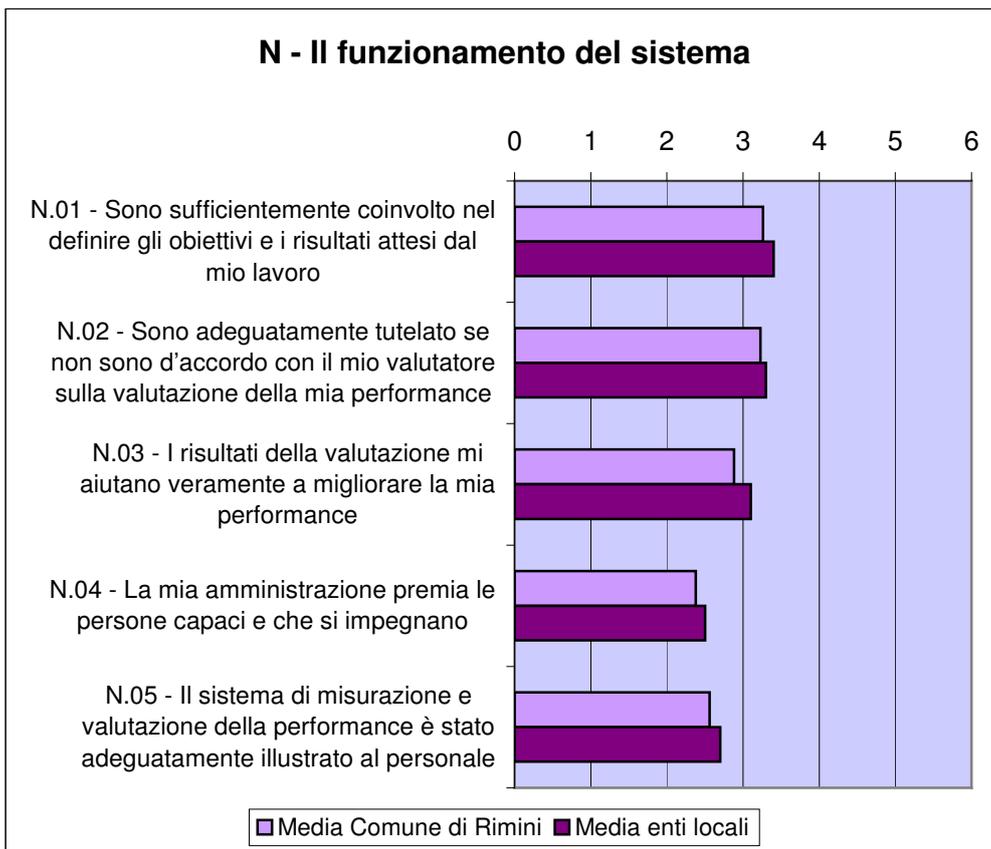
Questi valori suggeriscono l'adozione di misure migliorative nonché la condivisione del sistema di valutazione (domanda N.05) con un maggiore coinvolgimento del personale sia nella fase di programmazione che nella fase di misurazione e valutazione dei risultati.



L - La mia organizzazione





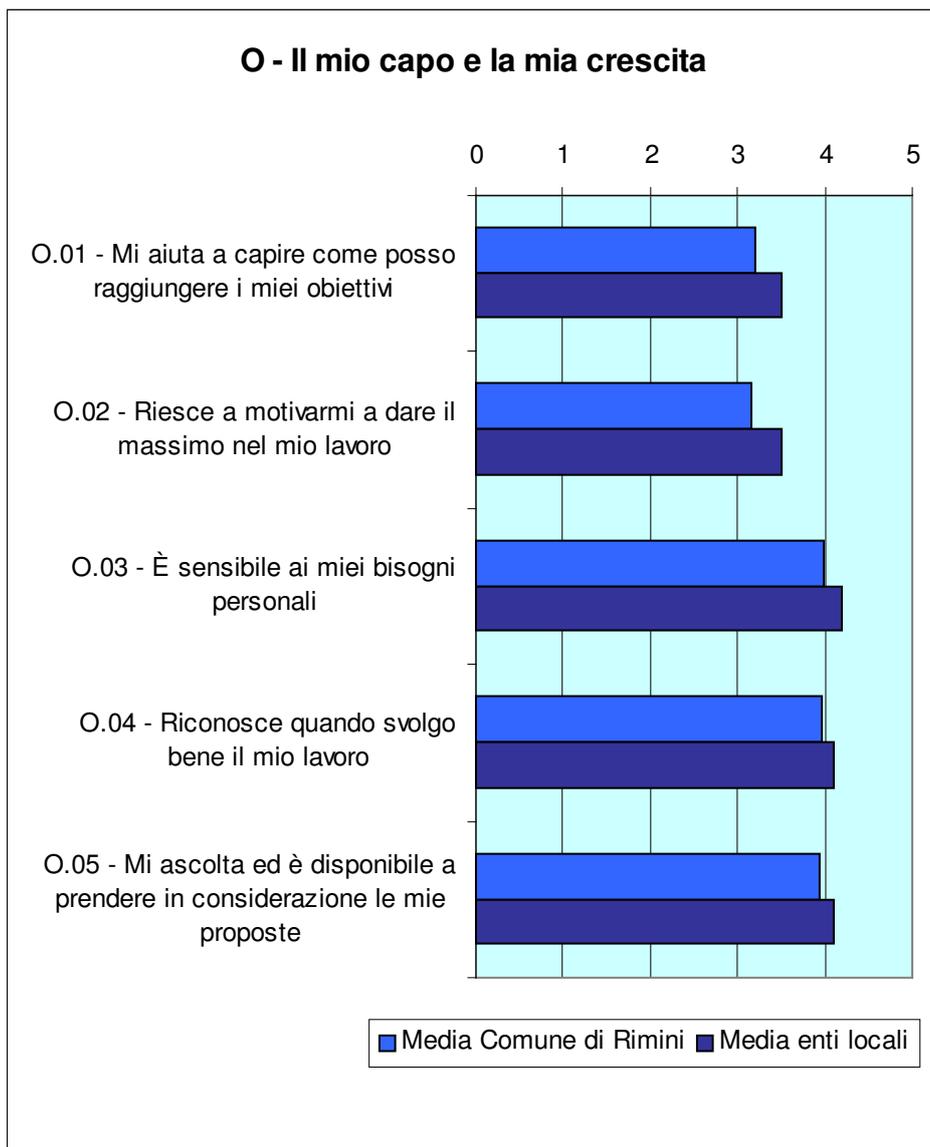


Valutazione del superiore gerarchico

La terza tipologia di indagine riguarda la valutazione del superiore gerarchico, intendendo con tale termine quella figura preposta ad assegnare obiettivi e a valutare la performance individuale.

Il questionario è strutturato in 2 ambiti di cui fanno parte 9 domande, e rileva la percezione dei dipendenti sulla "capacità del proprio 'capo' di svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance" con particolare riferimento alle capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità ed alla capacità di gestire i conflitti.

I valori medi mostrano un rapporto con il proprio capo con evidenti margini di miglioramento, in particolare nelle domande O.01 e O.02.



O - Il mio capo e la mia crescita

