



*Commissione per la  
Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità  
delle amministrazioni pubbliche  
Autorità Nazionale Anticorruzione*

# I modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente



**ISPRA**

## **Seminario ISPRA**

**CUG e OIV : prime esperienze in merito all'indagine sul  
benessere organizzativo**

**Dott. Renato Carletti – [r.carletti@civit.it](mailto:r.carletti@civit.it)**

**22 maggio 2013**



# Agenda

- Road map seguita dalla Commissione
- Le tipologie dei Modelli
- Definizioni
- Ruolo della CiVIT
- Struttura dei Modelli
- I principi dell'anonimato e della trasparenza
- I protagonisti dell'indagine
- Rendicontazione
- Applicazione benessere organizzativo



# Road map CiVIT

- La Commissione ha fornito i modelli per la realizzazione annuale di indagini sul personale dipendente nel mese di dicembre 2012
- La road map seguita dalla Commissione:
  - Programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica
  - Studio delle esperienze internazionali (Regno Unito e Canada)
  - Continuo contatto con gli Enti di ricerca
  - Gruppo di lavoro con gli Enti Previdenziali ha elaborato il questionario
  - Il questionario è stato presentato nel mese di luglio 2012 ai Capi del personale dei Ministeri e alle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel pubblico impiego
  - È stata avviata una consultazione per i Modelli
  - Abbiamo ricevuto in totale 104 osservazioni che hanno riguardato prevalentemente il profilo dell'anonimato, la formulazione delle domande, la struttura della scheda anagrafica e il ricorso all'indagine campionaria



# Le tipologie dei modelli

- Nei modelli sono presenti tre diverse tipologie di rilevazione, anche se trattate in maniera integrata:
  - Benessere organizzativo
  - Grado di condivisione del sistema di valutazione
  - Valutazione del proprio superiore gerarchico
- L'insieme delle informazioni contribuiscono a definire un concetto più ampio di benessere organizzativo



# Definizioni

- 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
- 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*



# **Ruolo della CiVIT**

- Fornire i modelli per la rilevazione ex art. 14, comma 5, del D. Lgs. n. 150/09
- Rendicontare i risultati in forma aggregata



## **Struttura dei modelli**

- 3 tipologie di rilevazione
- 14 ambiti di indagine
- 73 domande totali
- Per la prima tipologia di rilevazione, viene chiesta anche l'importanza attribuita a ciascun ambito di indagine



# Struttura dei modelli

Rilevazione	Ambiti	N. di domande
Benessere organizzativo	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	9
	Le discriminazioni	9
	L'equità nella mia amministrazione	5
	Carriera e sviluppo professionale	5
	Il mio lavoro	5
	I miei colleghi	5
	Il contesto del mio lavoro	5
	Il senso di appartenenza	5
	L'immagine della mia amministrazione	3
Grado di condivisione del sistema di misurazione	La mia organizzazione	4
	Le mie performance	4
	Il funzionamento del sistema	5
Valutazione del superiore gerarchico	Il mio capo e la mia crescita	5
	Il mio capo e l'equità	4



# Le domande del questionario

- Le domande del questionario sono obbligatorie, ma non esclusive
- Il tempo di compilazione è di circa 15/20 minuti
- La scala di misurazione scelta è la scala Likert con 6 valori (per nulla – del tutto)
  - Permette una facile applicazione
  - L'ampiezza delle alternative garantisce maggiore flessibilità
  - Il numero delle opzioni di risposta è pari (6), per favorire la polarizzazione delle risposte
  - Sono presenti domande con polarità positiva e domande con polarità negativa



## Scheda anagrafica

- La scheda anagrafica permette di elaborare i dati in relazione a specifiche caratteristiche
- Le caratteristiche suggerite sono: il genere, il tipo di contratto, la fascia di età, l'anzianità di servizio e la qualifica
- Le amministrazioni possono inserire ulteriori caratteristiche sulla base delle proprie peculiarità (sedi territoriali)
- Nello stesso tempo bisogna prestare attenzione al principio dell'anonimato



## **Principio dell'anonimato**

- La garanzia dell'anonimato è un principio irrinunciabile
  - Non personalizzare il questionario con pre-compilazioni dei dati anagrafici
  - Consentire la compilazione del questionario in ambiente riservato
  - Garantire l'anonimato anche attraverso la possibilità di escludere alcuni campi della scheda anagrafica del questionario



## **Principio della trasparenza dei risultati**

- Si suggerisce di diffondere e condividere i risultati dell'indagine in forma aggregata
- Si raccomanda di implementare le eventuali azioni volte a rimuovere o ridimensionare le problematiche emerse



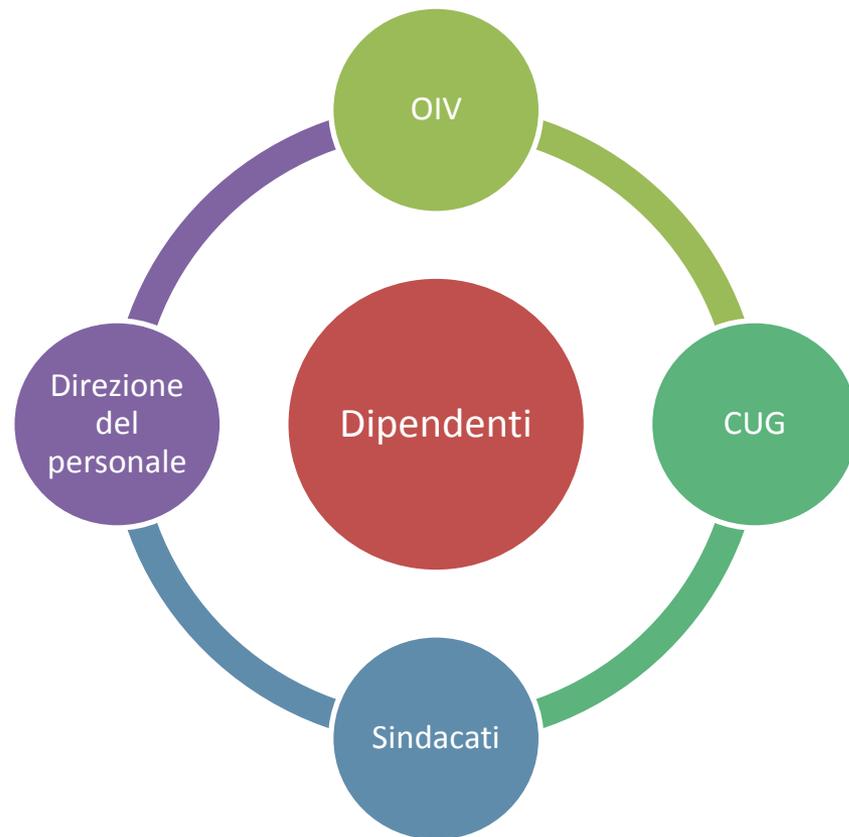
## Tipo di indagine

- Campionaria o totale?
- Si suggerisce una indagine totale
  - Date le dimensioni delle amministrazioni, l'indagine totale offre misure più precise non affette da errore campionario
  - Tutti i dipendenti possono esprimere la propria opinione, senza generare inutili diffidenze



# I protagonisti

Considerata la complessità dell'indagine gli OIV devono concordare e pianificare le azioni con tutti gli altri protagonisti, con l'obiettivo di valorizzare il ruolo del lavoratore all'interno della propria organizzazione. La gestione delle risorse umane non può limitarsi alla mera amministrazione del personale





# Rendicontazione

- Art. 20, comma 3 del D. Lgs. 33/2013:  
*«Le pubbliche amministrazioni pubblicano, altresì, i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo».* (Sezione «amministrazione trasparente» sottosezione «*performance*»)
- Delibera CiVIT n. 5 del 2012:  
I risultati dell'indagine vanno rendicontati nella Relazione sulla *performance*
- I dati dell'indagine vanno anche inseriti all'interno di un'applicazione che la CiVIT sta per implementare



# Applicazione benessere organizzativo

- La CiVIT sta implementando un'applicazione web per la raccolta dei risultati delle indagini
- L'applicazione non sostituisce il sistema di somministrazione dei questionari che le amministrazioni hanno deciso di implementare
- Questa applicazione sostituisce completamente il kit del benessere organizzativo del Dipartimento della Funzione Pubblica



# Applicazione benessere organizzativo

- Le amministrazioni, con l'inserimento dei risultati delle indagini nella nostra applicazione, possono confrontare i propri dati con i valori medi del proprio comparto di appartenenza
- L'applicazione garantisce report per singola domanda, per ambito di indagine, per singola rilevazione e come sintesi complessiva. Ogni singolo report può essere analizzato sulla base delle informazioni inserite nella scheda anagrafica
- Le amministrazioni possono scegliere due modalità diverse di inserimento dei dati: manuale e massiva attraverso un file XML
- Ringraziamo l'ISPRA per aver aderito al nostro programma di test, relativamente all'inserimento massimo dei dati



# Grazie per l'attenzione

CiVIT – Autorità Nazionale Anticorruzione

[www.civit.it](http://www.civit.it)

Dott. Renato Carletti

Funzionario CiVIT

r.carletti@civit.it