



COMUNE DI PIANEZZA

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 247

OGGETTO: *BENESSERE ORGANIZZATIVO. PRESA D'ATTO DELLE RISULTANZE DELL'INDAGINE EFFETTUATA TRA IL PERSONALE DIPENDENTE.*

L'anno duemilaquindici addì quattordici del mese di ottobre alle ore 14:30 nella residenza municipale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Sono Presenti i Signori:

N.	Cognome e nome		Presente	Assente
1.	CASTELLO Antonio	Sindaco	X	
2.	VIRANO Virgilio	Vice Sindaco	X	
3.	CASTRALE Monica	Assessore	X	
4.	ROMEO Enzo	Assessore		X
5.	SCAFIDI Rosario	Assessore	X	
6.	ZAMBAIA Sara	Assessore		X

Assiste alla Seduta il Segretario Comunale: D.ssa BONITO Michelina.

Il Presidente Dr. CASTELLO Antonio nella qualità di Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Premesso che:

- il livello del “*benessere organizzativo*” rappresenta 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;

- l’indagine sul benessere organizzativo, secondo quanto previsto dall’art. 14, comma 5, del D. Lgs. 150/2009, 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;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio responsabile;
- capire la valutazione dei dipendenti sugli argomenti relativi a : confort, obiettivi, valorizzazione, ascolto, informazioni, conflittualità, relazioni, operatività, equità, stress, utilità sociale, sicurezza, compiti lavorativi e propensione all’innovazione.

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 (“*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”), che dispone “*Il dirigente cura, compatibilmente 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*”).

Dato atto che l’Amministrazione Comunale, nella prospettiva di migliorare l’efficienza, l’efficacia e la qualità dei servizi, deve opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione; la realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell’ambiente di lavoro.

Rilevato che la Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche - Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), in relazione ai “*Modelli*

per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico”, ai sensi dell'art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150” ha sottolineato che i risultati delle indagini sono strumentali all’attuazione del ciclo della performance, nella prospettiva di fornire alle amministrazioni 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”, secondo quanto previsto dall’articolo 2 del predetto decreto e che da questo punto di vista, è auspicabile che le amministrazioni svolgano le suddette indagini anche se il Sistema di misurazione e valutazione della performance non è ancora completamente operativo.

Considerato che a tal fine, nel Piano delle Azioni positive - Triennio 2015/2017, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 dell' 05 marzo 2015 è stata prevista l'indagine sul benessere organizzativo la cui gestione è stata affidata al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), promotore dell'iniziativa.

Preso atto che:

- l'indagine si è svolta nei mesi di maggio e giugno 2015, che in data 13/08/2015 si sono concluse le operazioni di spoglio ed elaborazione dati del questionario da parte degli incaricati e che le risultanze sono state trasmesse all'ufficio personale in data 17 settembre da parte del C.U.G.;
- nello sviluppo dell'indagine si sono rispettati i seguenti principi generali:
 - anonimato della rilevazione: per assicurare tale principio non sono stati personalizzati i questionari con una pre - compilazione dei dati anagrafici; per l'elaborazione dei dati, si è fatto ricorso a procedure informatiche;
 - trasparenza dei risultati: i risultati verranno pubblicati al termine della rilevazione sul sito internet del comune e sulla bacheca del personale dipendente.

Dato atto che:

- l’elaborato presentato dal predetto C.U.G rimane parte integrante e sostanziale del presente atto quale atto di sintesi dei questionari consegnati e compilati dai dipendenti del Comune di Pianezza;
- i risultati delle indagini sono utili al fine di acquisire informazioni e dati in forma strutturata, 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”.

Ritenuto, pertanto, di prende atto dei risultati del questionario in oggetto, di seguito sinteticamente esposti ed allegati integralmente al presente atto:

Totale risposte: n. 4.905

Risultato negativo: n. 2.260, pari al 46,08%

Risultato positivo: n. 2.554, pari al 52,07%

Non risposto: n. 91, pari al 1,86%

si propone che la Giunta Comunale deliberi

Di richiamare la premessa narrativa quale parte integrante del presente dispositivo.

Di prendere atto delle schede riassuntive dei risultati dell'indagine per il benessere organizzativo, effettuata ai sensi art. 14, comma 5, del D. Lgs. 150/2009 e volta a rilevare il livello di benessere organizzativo in attuazione di quanto stabilito nel Piano delle Azioni Positive – Triennio 2015/2017, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n 55 del 5 marzo 2015 , così come elaborate dal Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), e allegate alla presente deliberazione per farne parte integrante e costitutiva.

Di dare atto che i risultati dell'indagine verranno pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Pianezza, nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, ai sensi dell'art. 20, comma 3 del D. Lgs. 33/2013 e sulla bacheca on – line dei dipendenti, oltre che trasmetterli all'ANAC (ex Civit).

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione di cui sopra;

VISTO lo Statuto Comunale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.22 del 15/07/2015;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore Affari Generali ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.267/2000 e riportato in calce alla presente;

AD UNANIMITÀ dei voti favorevoli, resi in forma palese,

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione ad oggetto come sopra trascritta.

Successivamente, la Giunta Comunale, con voti unanimi e palesi, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U.E.L. Approvato con D.Lgs. n.267/2000.

Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la legittimità, correttezza e regolarità amministrativa della sopra trascritta proposta di deliberazione.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
GUIFFRE Dott.ssa Stefania

Pianezza, lì 25/09/2015