

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Indagine sul benessere organizzativo: un'opportunità da cogliere!

Antonio Gianni

I risultati saranno pubblicati nella "Relazione sulla Performance"

«La libertà è partecipazione» recitava la canzone di Gaber, fondendo il concetto di libertà con quello di democrazia.

La libertà è partecipazione: è la possibilità cioè di entrare in una comunità ed esserne parte attiva.

Essere libero vuol dire passare dall'individuo alla società, dal singolo al tutto, conservando la propria autonomia e la possibilità di difendere i propri diritti.

Utilizzo tale introduzione, attingendo dal testo del grande cantautore meneghino, per enfatizzare la partecipazione alla rilevazione in atto in tutta la P.A. del "benessere organizzativo", rilevazione che non essendo obbligatoria potrebbe passare inosservata ai meno attenti con il risultato di perdere, o inficiare, un'opportunità di partecipazione *bottom up*.

Pongo l'accento sulla rilevanza della procedura, la prima del genere nella storia della P.A., e in particolare sul valore del coinvolgimento del personale dipendente, chiamato a esprimersi in prima persona sull'amministrazione e sul contesto lavorativo in cui opera; a evidenziare dunque sia le note positive sia le criticità sulle quali è necessario agire.

Procedendo con ordine, il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", all'art. 14 comma 5 recita: «L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'arti-

colo 13, 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».

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), istituita ai sensi dell'art. 13 del Decreto e divenuta oggi ANAC (Agenzia Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e trasparenza delle amministrazioni pubbliche) ex art. 5 Legge n. 125/2013, ha provveduto (delibera 29 maggio 2014) a fornire agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) i modelli per realizzare le indagini sul personale dipendente.

La specificità dell'indagine è ribadita proprio dalla citata delibera: «*indagini 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*» precisato, inoltre, che la rilevazione, una volta entrata a regime, dovrebbe essere svolta con frequenza annuale, riferita all'anno solare precedente e in tempi tali da consentirne la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b), ossia prima del 30 giugno.

In aggiunta, il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 all'art. 20 (Obblighi di

Riquadro 1. Struttura del questionario

Il questionario si articola in tre sezioni, ciascuna mirata a un particolare aspetto dell'attività svolta dal personale più una sezione anagrafica:

• Nove gli ambiti della prima sezione dedicata al **benessere organizzativo** in senso stretto:

- a) La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato;
- b) Le discriminazioni;
- c) L'equità nella mia amministrazione;
- d) La carriera e lo sviluppo professionale;
- e) Il mio lavoro;
- f) I miei colleghi;
- g) Il contesto del mio lavoro;
- h) Il senso di appartenenza;
- i) L'immagine della mia amministrazione.

• Tre quelli della seconda sezione sul **grado di condivisione del sistema di valutazione**:

- a) La mia organizzazione;
- b) Le mie performance;
- c) Il funzionamento del sistema.

• Due quelli della terza sezione sulla **valutazione del superiore gerarchico**:

- a) Il mio capo e la mia crescita;
- b) Il mio capo e l'equità.

Sezione Anagrafica

1. Sono: 1.1 Donna / 1.2 Uomo

2. Il mio contratto di lavoro: 2.1 A tempo determinato / 2.2 A tempo indeterminato

3. La mia età: 3.1 Fino a 30 anni / 3.2 Dai 31 ai 40 anni / 3.3 Dai 41 ai 50 anni / 3.4 Dai 51 ai 60 anni / 3.5 Oltre i 60 anni

4. La mia anzianità di servizio: 4.1 Meno di 5 anni / 4.2 Da 5 a 10 anni / 4.3 Da 11 a 20 anni / 4.4 Oltre i 20 anni

5. La mia qualifica: 5.1 Dirigente / 5.2 Non Dirigente.

pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale), comma 3 precisa poi che «*Le pubbliche amministrazioni pubblicano altresì i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo*».

La struttura del questionario, secondo lo schema proposto dalla Commissione, si articola in tre diverse sezioni, una per ciascuna delle tre diverse indagini, suddivise a loro volta in ambiti tematici; per ogni ambito è individuato un gruppo di domande rispetto alle quali il compilatore è chiamato ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala da 1 a 6.

Attenzione: alcune asserzioni sono a polarità negativa, ossia tali per cui una condivisione elevata rappresenterebbe un basso grado di benessere.

La personale esperienza consiglia di evidenziare in fase di somministrazione del questionario tali asserzioni al fine di ri-

chiamare l'attenzione del compilatore sulla corretta valenza della domanda posta.

Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario per l'indagine sul benessere organizzativo prevede una tabella per la rilevazione dell'importanza che il dipendente attribuisce a ogni singolo ambito indagato.

Il questionario predisposto dalla CiVIT prevede una sezione anagrafica per consentire all'amministrazione di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti, sulla base dell'appartenenza di genere, della titolarità di un contratto di lavoro stabile o precario, dell'età anagrafica, della esperienza maturata, della categoria contrattuale di appartenenza, salvaguardando sempre, beninteso, l'anonimato (riquadro 1).

In fase di elaborazione dei dati e di aggregazione si adotteranno accorgimenti atti a fornire le informazioni a un livello di aggregazione tale da non compromettere il principio di tutela della *privacy*.

La rilevazione del "benessere organizzativo" rappresenta oggi - e maggiormente lo sarà in futuro, quando i sistemi di misurazione e valutazioni delle performance saranno compiutamente a regime - un momento strategico della nostra vita professionale a condizione che, a causa della stessa discrezionalità del sistema, non sia confinato/emarginato tra le "cose da fare, se ne ho tempo".

La partecipazione richiede la condivisione di regole e valori e potenzia l'agire individuale perché lo inserisce in un contesto che lo rende più forte grazie ai servizi e all'organizzazione sociale.

E questo chi legge *Argomenti* l'ha già acquisito!