



ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI

Comprensorio di Acireale

Riconosciuto Ente Morale con R.D. 19/07/1924 n.1425



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
IN FORMA MONOCRATICA**

BENESSERE ORGANIZZATIVO

“ “ “ “ “

**REPORT DEI RISULTATI DELLE INDAGINI CONDOTTE
SULL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI ACIREALE**

ANNO 2020

“ “ “ “ “

Premessa

I dati presentati di seguito sono il frutto della rilevazione realizzata dall'OIV dell'IACP di Acireale nel mese di Dicembre 2020, per la misurazione e valutazione del benessere organizzativo dei dipendenti dell'ente ai sensi dell'art 14 comma 5 del d.lgs. n. 150/2009.

Il questionario utilizzato è quello predisposto, a livello nazionale, dall'A.N.A.C. e si compone di tre specifiche dimensioni con relative sottocategorie:

1. Benessere Organizzativo;
2. grado di condivisione del sistema di valutazione;
3. valutazione del superiore gerarchico.

L'analisi del benessere organizzativo viene declinato nelle seguenti sottodimensioni:

A – la sicurezza la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro;

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.

La seconda dimensione di indagine, riguarda il "Grado di condivisione del sistema di valutazione" inteso come misura della condivisione, da parte del personale, del sistema di valutazione e misurazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento. Questa tipologia di indagine è strutturata in tre diversi ambiti denominati:

L – La mia organizzazione;

M – Le mie performance;

N – Il funzionamento del sistema.

La terza dimensione di indagine riguarda la valutazione del “Superiore gerarchico”, intendendo con tale termine quella figura preposta ad assegnare gli obiettivi e a valutare la performance individuale.

In questo caso il questionario è strutturato in due ambiti:

O – Il mio capo e la mia crescita;

P – Il mio capo e l'equità.

L'attività preparatoria e di elaborazione è rilevabile dai verbali propri dell'OIV nn. 12 del 04/11/2020, 1 del 12/01/2020 e 2 del 27/01/2021.

I questionari sono stati compilati in maniera anonima al fine di preservare l'autenticità e la libertà dell'opinione espressa; i dipendenti, per ciascuna domanda, potevano esprimere un punteggio da 1 a 6 (scala Likert) dove 1 rappresentava il “il totale disaccordo con l'affermazione” e 6 il “totale accordo con l'affermazione”.

Per semplificare la lettura, per ciascun ambito si è proceduto con l'estrazione del suo valore medio, al fine di coglierne il trend rispetto alla specifica domanda posta ai dipendenti. Di seguito si declinano i risultati conseguiti per ciascun ambito oggetto di indagine.

“ “ “ “ “



Campione demografico

Sono stati elaborati 7 questionari, pari alla totalità dei dipendenti dell'Ente. Di seguito si esprime, in tabella, la loro ripartizione secondo il sesso, contratto, età, anzianità di servizio e qualifica.

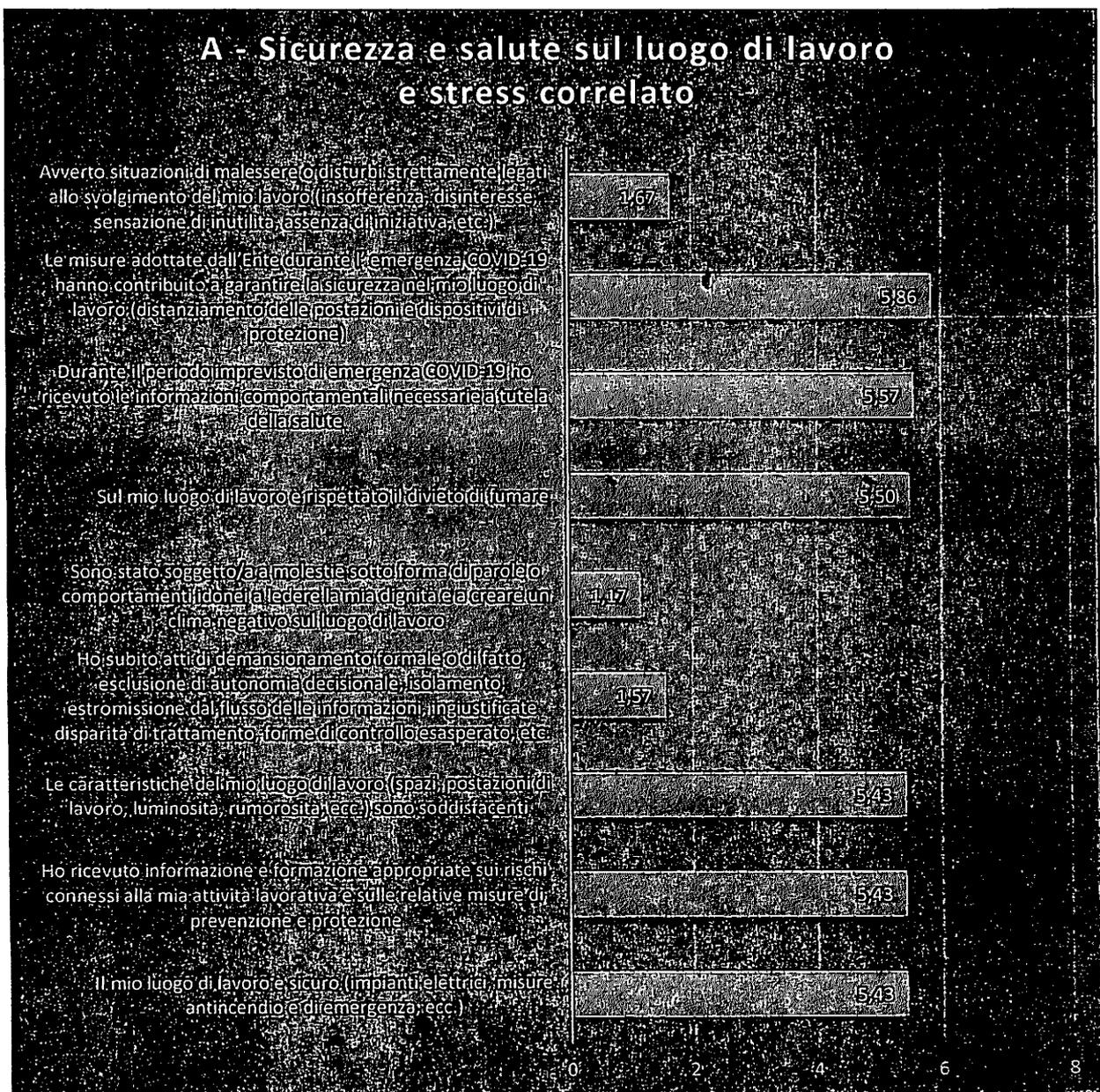
		Numero
Sesso	Donna	2
	Uomo	5
Contratto	A tempo determinato	0
	A tempo indeterminato	7
Età	Fino a 30 anni	0
	Dai 31 ai 40 anni	1
	Dai 41 ai 50 anni	2
	Dai 51 ai 60 anni	3
	Oltre i 60 anni	1
Anzianità di servizio	Meno di 5 anni	1
	Dai 5 ai 10 anni	1
	Dai 11 a 20 anni	2
	Oltre i 20 anni	3
Qualifica	Dirigente	0
	Non dirigente	7

Si evidenzia come tutti abbiano un contratto a tempo indeterminato, e più della metà degli stessi abbia più di 51 anni e oltre 11 anni di servizio: l'elevata media anagrafica evidenzia uno scarso turnover del personale condotto negli anni.

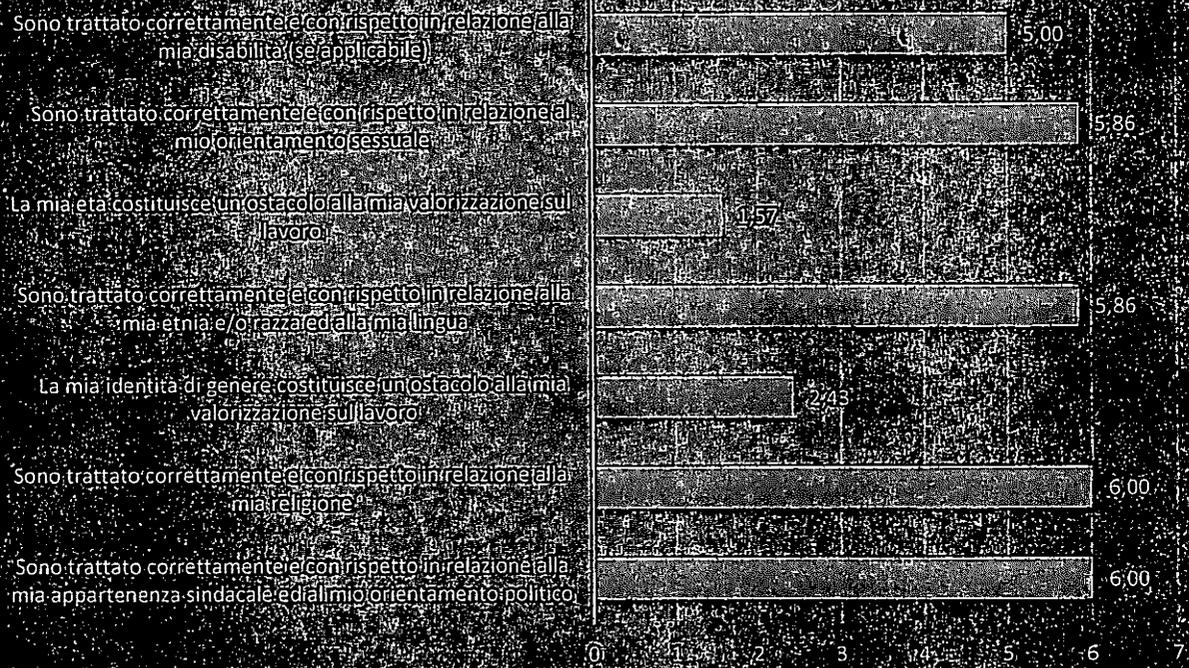
Valori questionario

Di seguito si esprimono in tabella i valori medi conseguiti per ciascun ambito di rilevazione.

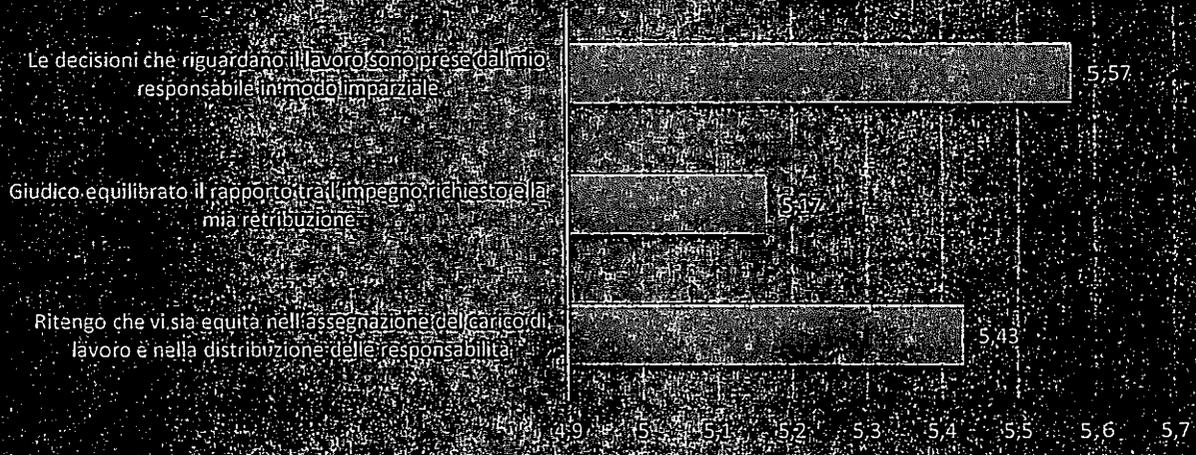
Le tabelle presentate in intestazione l'ambito di indagine, sulla sinistra la domanda rivolta al dipendente e sulla destra, in fasce e valori, il risultato ottenuto come media aritmetica di tutte le rilevazioni.



B - Discriminazioni

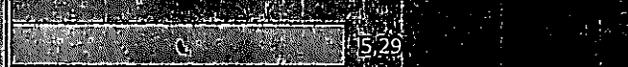


C - Equità nella mia amministrazione



D - Carriera e sviluppo professionale

Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente



Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale



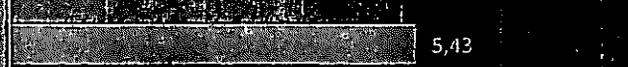
L'Ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli



Ritengo che le possibilità di fare carriera nell'ente siano legate al merito



Nell'Ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro



4,6 4,8 5 5,2 5,4 5,6 5,8

E - Il mio lavoro

Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale



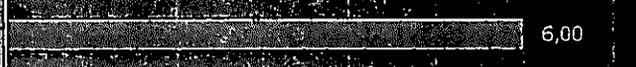
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro



Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro



Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro



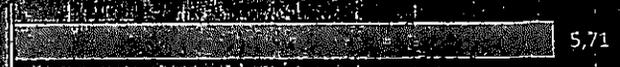
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro



4,8 5 5,2 5,4 5,6 5,8 6 6,2

F - I miei colleghi

L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare



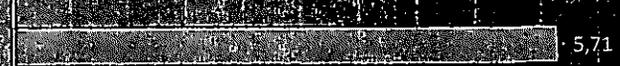
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti



Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

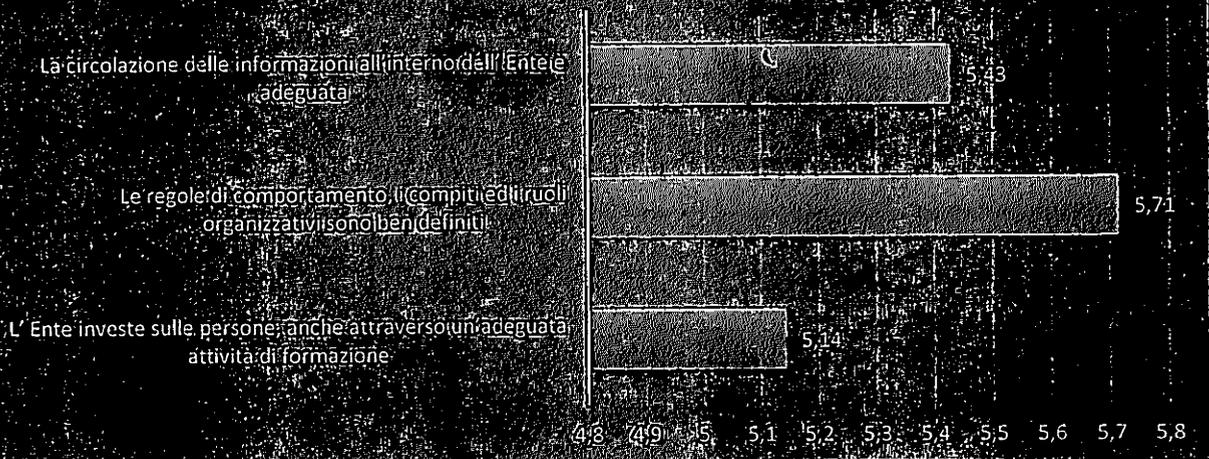


Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

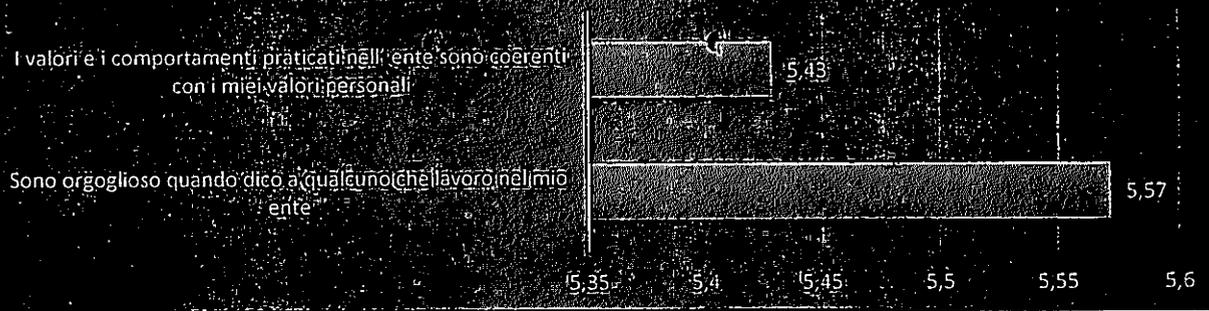


5,25 5,3 5,35 5,4 5,45 5,5 5,55 5,6 5,65 5,7 5,75

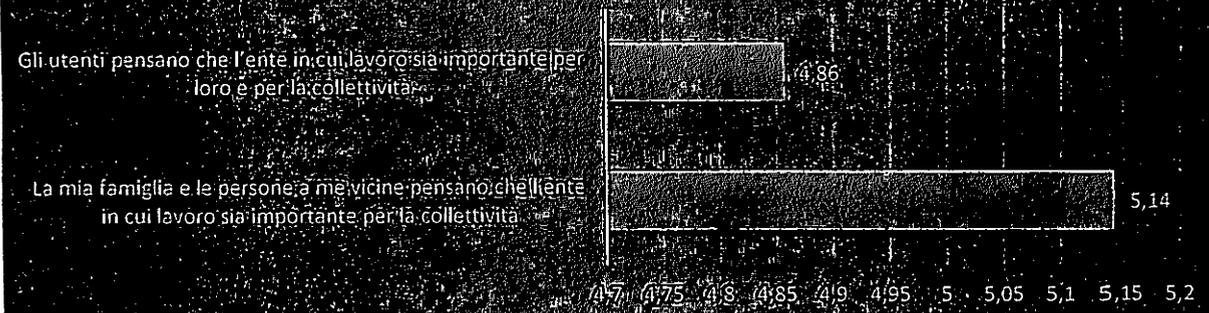
G - Il contesto del mio lavoro



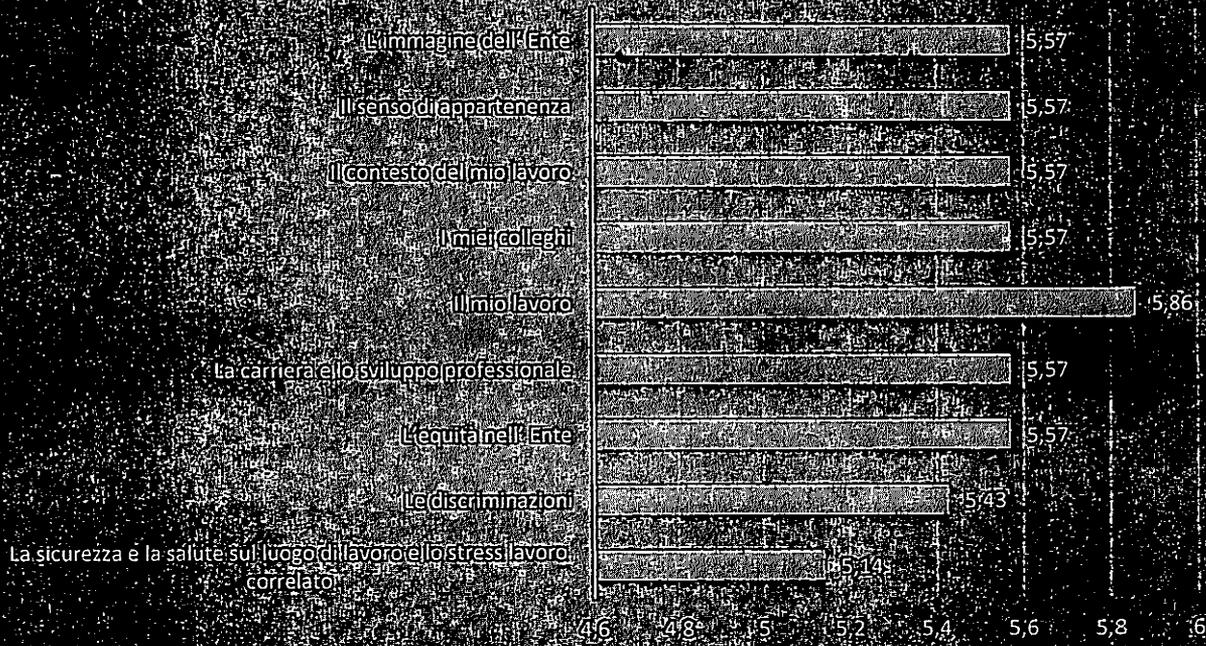
H - Il senso di appartenenza



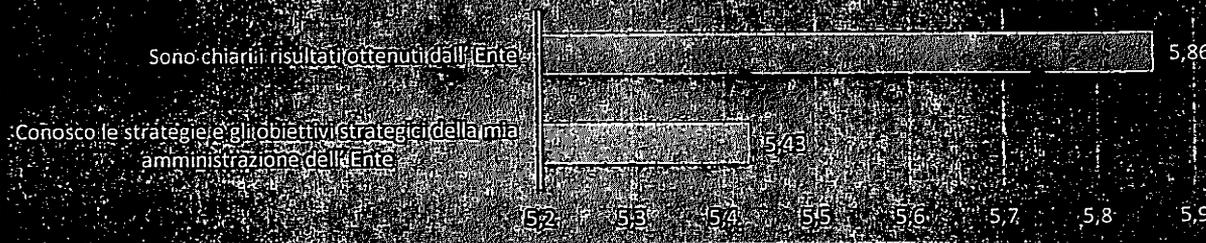
I - L'immagine della mia amministrazione



J - Importanza degli ambiti di indagine



L - La mia organizzazione



M - Le mie performance



Handwritten signature or mark.

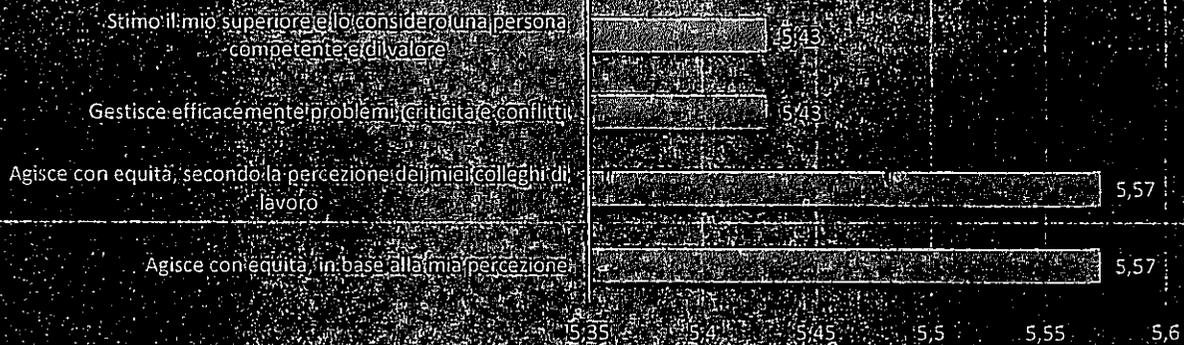
N - Il funzionamento del sistema



O - Il mio superiore e la mia crescita



P - Il mio superiore e l'equità



Handwritten signature or mark.

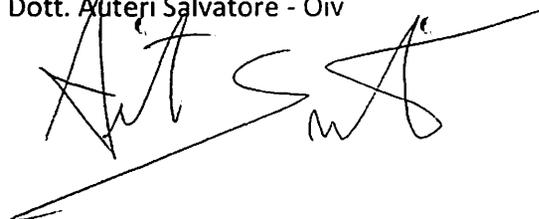
Conclusioni

Il campione, seppur esiguo, ha espresso un soddisfacente livello di benessere organizzativo: in tutti gli ambiti oggetto di indagine non si sono manifestati livelli di insufficienza.

Gli unici valori più bassi, seppur sempre superiori alla sufficienza, attengono all'ambito legato all'immagine dell'amministrazione: in merito all'importanza ed all'immagine ricoperta dall'ente per la collettività, qualche questionario ha palesato valori non soddisfacenti, generando così una media inferiore rispetto alle altre risposte.

In conclusione, non sono state rilevate situazioni di deficitarietà su cui intervenire.

Dott. Auteri Salvatore - Oiv



8/3/2021

Problema 2

Se consideră funcția $f: \mathbb{R} \rightarrow \mathbb{R}$ definită prin:

$$f(x) = \begin{cases} x^2 + 2x - 3 & \text{dacă } x \leq 1 \\ 2x - 1 & \text{dacă } x > 1 \end{cases}$$

Se cere:

1. Să se determine domeniul de definiție și valoarea funcției în punctele $x = -2$, $x = 1$ și $x = 2$.
2. Să se determine mulțimea valorilor funcției.
3. Să se determine mulțimea rădăcinilor funcției.

