



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza e Brianza

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2016 - REPORT FINALE -

Obiettivi dell'indagine

La presente indagine si inserisce in un percorso articolato avviatosi nel 2014 con la somministrazione ai dipendenti del primo questionario sul benessere organizzativo.

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.

La rilevazione 2016 si colloca pertanto nel solco tracciato dalla precedente attività, con l’intento ultimo di approfondire le conoscenze di come donne e uomini vivono le dinamiche e il clima lavorativo della propria organizzazione.

Afol MB ha proceduto alla somministrazione ai propri dipendenti dei questionari n. 2 “Grado di condivisione del sistema di valutazione” e n. 3 “Valutazione del superiore gerarchico”.

- 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.
- 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.

L’indagine è stata svolta in linea con le indicazioni e i modelli forniti dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.).

Le finalità conoscitive e di consultazione dell’indagine rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell’organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire ulteriori informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il richiamato contesto di riferimento.

Gli obiettivi dell’indagine possono essere così riassunti:

- ➡ Valutare l’attuale livello di soddisfazione dei dipendenti Identificare le cause di soddisfazione e insoddisfazione
- ➡ Focalizzare l’attenzione verso i bisogni dei dipendenti
- ➡ Identificare le cause di soddisfazione e insoddisfazione
- ➡ Individuare le aree di miglioramento prioritarie
- ➡ Definire gli interventi finalizzati a realizzare tale miglioramento

Si sottolinea inoltre come l’ANAC abbia previsto che i risultati dell’indagine dovranno essere inseriti nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. B) del decreto), come previsto dalla delibera CiVIT n. 5 del 2012.

La struttura dei questionari

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 ad ogni singolo ambito indagato.

La struttura dei questionari è articolata nelle seguenti sezioni:

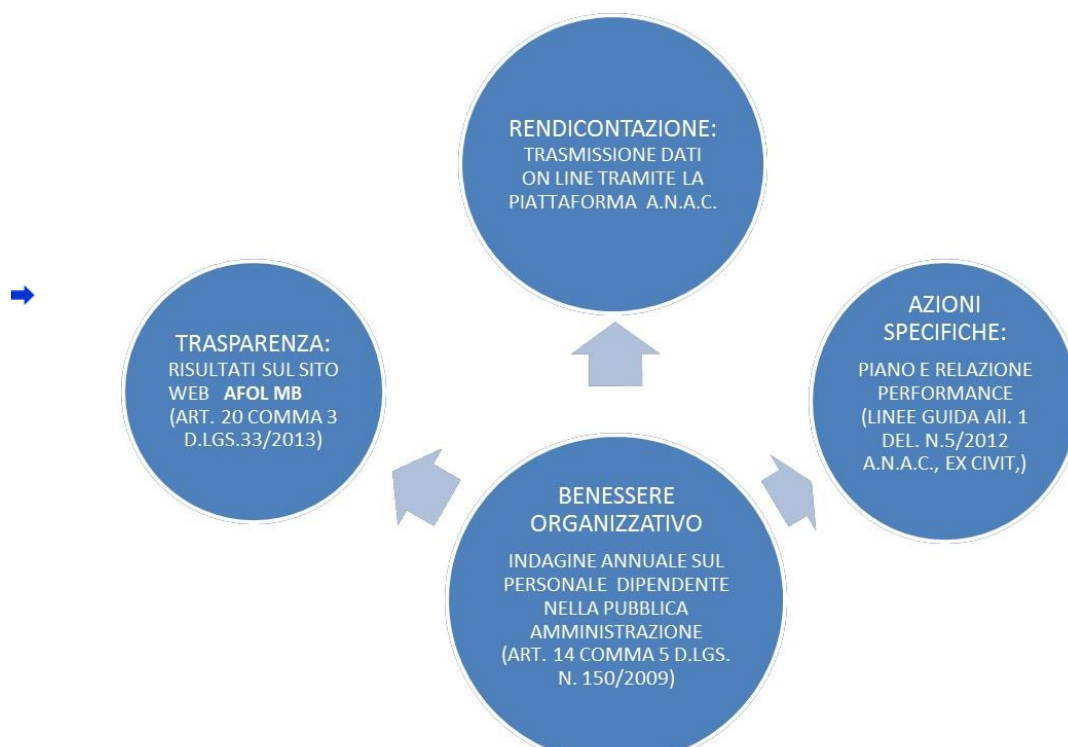
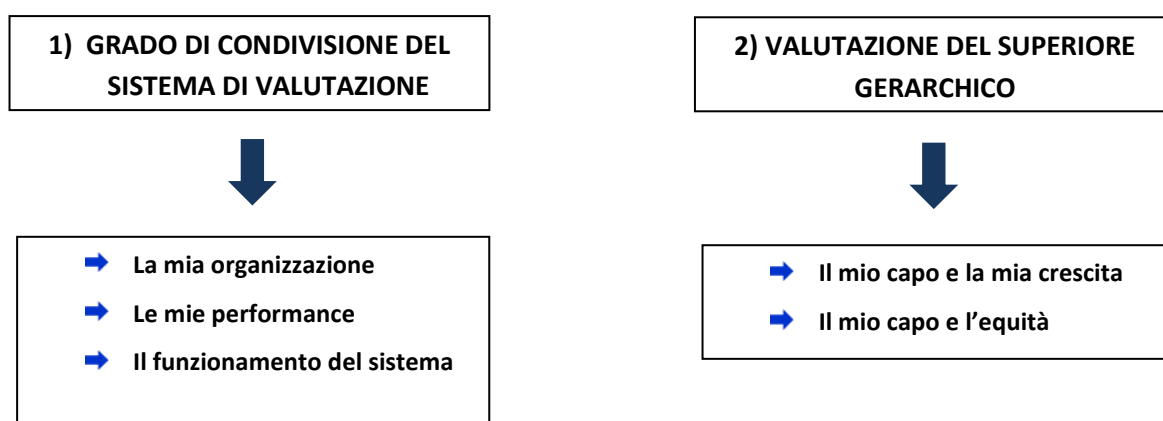


Fig. 1: schema relativo alle relazioni tra l'indagine del Benessere Organizzativo, la Trasparenza, la Rendicontazione e le azioni specifiche del ciclo della performance.

La scala di misurazione

L'obiettivo delle indagini è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento. Per tale motivo, è necessario l'utilizzo di metodologie, tratte dalla ricerca sociale, che consentano di misurare concetti complessi e non direttamente osservabili, come nel caso del benessere organizzativo.

Si fa riferimento, in particolare, all'utilizzo delle cosiddette "tecniche delle scale" (scaling). Per consentire la comparabilità dei risultati, si è optato per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

- tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'amministrazione deciderà di utilizzare;
- l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo.

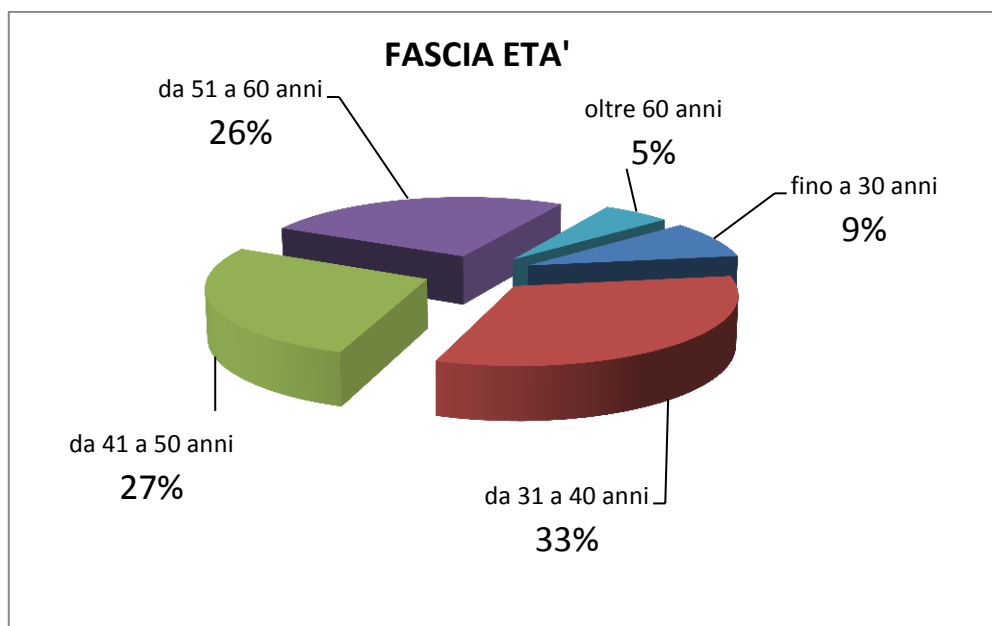
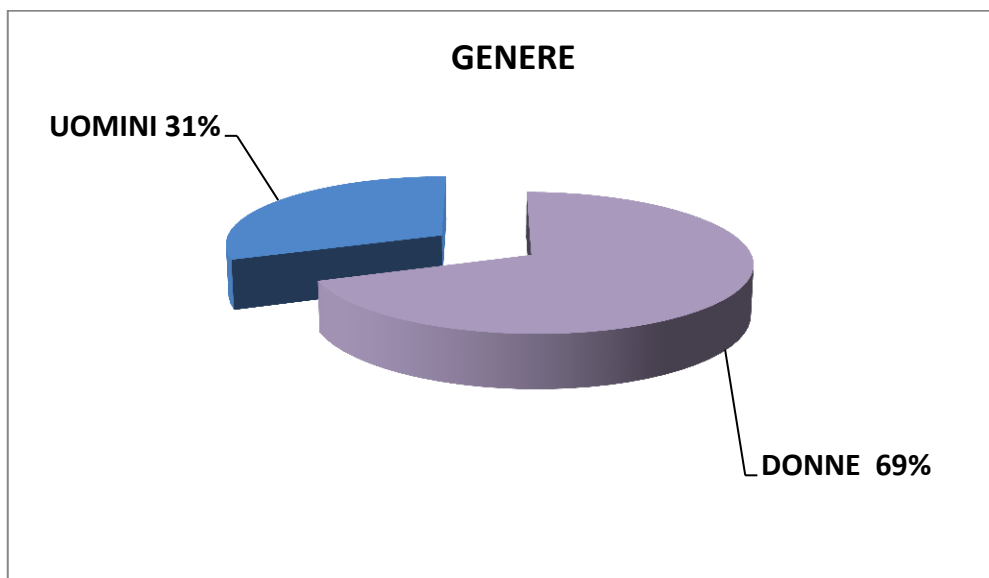
Nelle domande predisposte, è stato richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione doveva esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

TASSO DI COPERTURA E CARATTERISTICHE DEI RISPONDENTI

La popolazione di riferimento ai fini dell'indagine sul benessere organizzativo è complessivamente costituita da 159 unità di personale a tempo determinato e indeterminato che risultano in servizio. La somministrazione ha portato all'acquisizione di 129 questionari validi, pari all'81,14 % dei potenziali rispondenti.

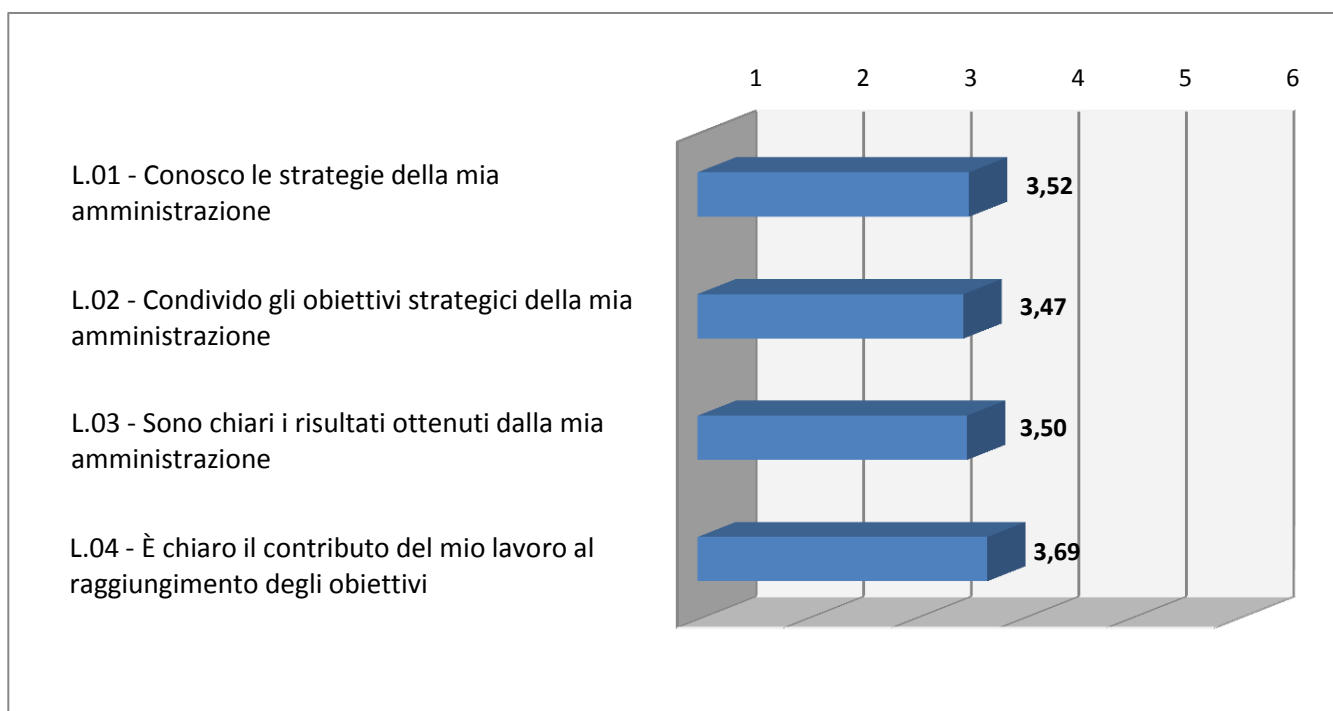
Per quanto riguarda il genere vi è una prevalenza di donne (69%), mentre la fascia d'età con la più alta percentuale (33%) è quella compresa tra i 31 a 40 anni.



1. Grado di condivisione del sistema di valutazione

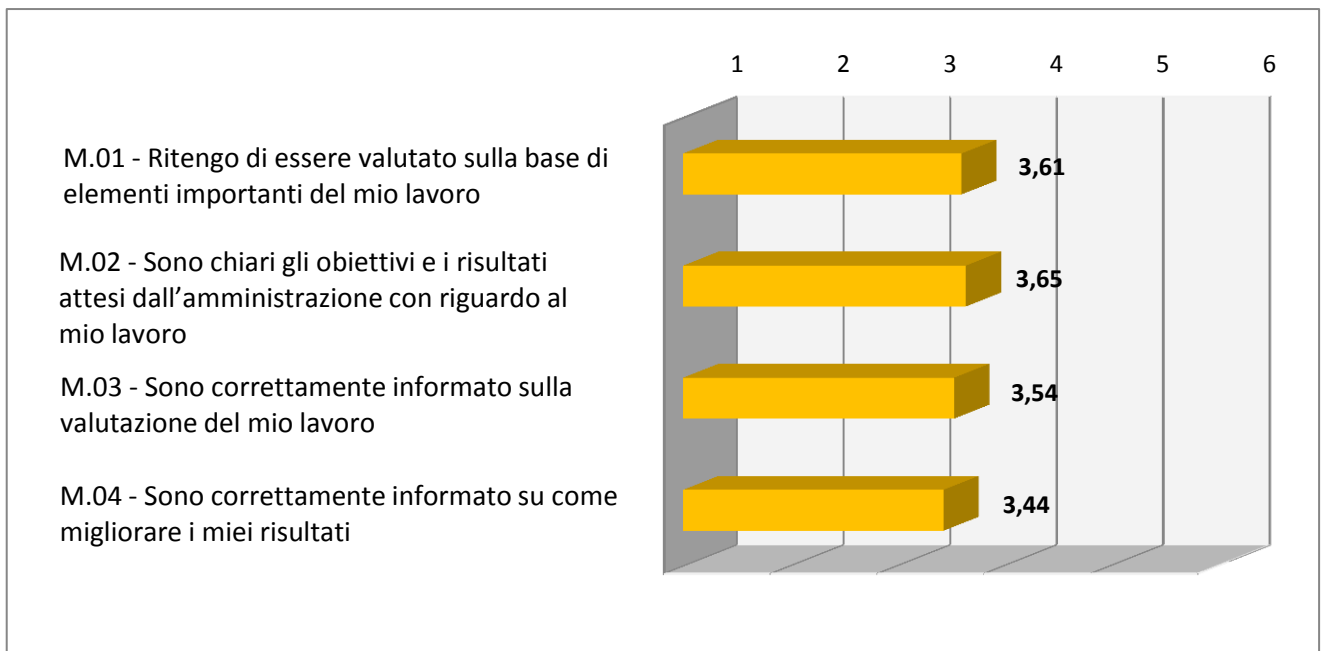
L'ANAC ha predisposto un'apposita area del questionario al fine di rilevare la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

AMBITO L – LA MIA ORGANIZZAZIONE



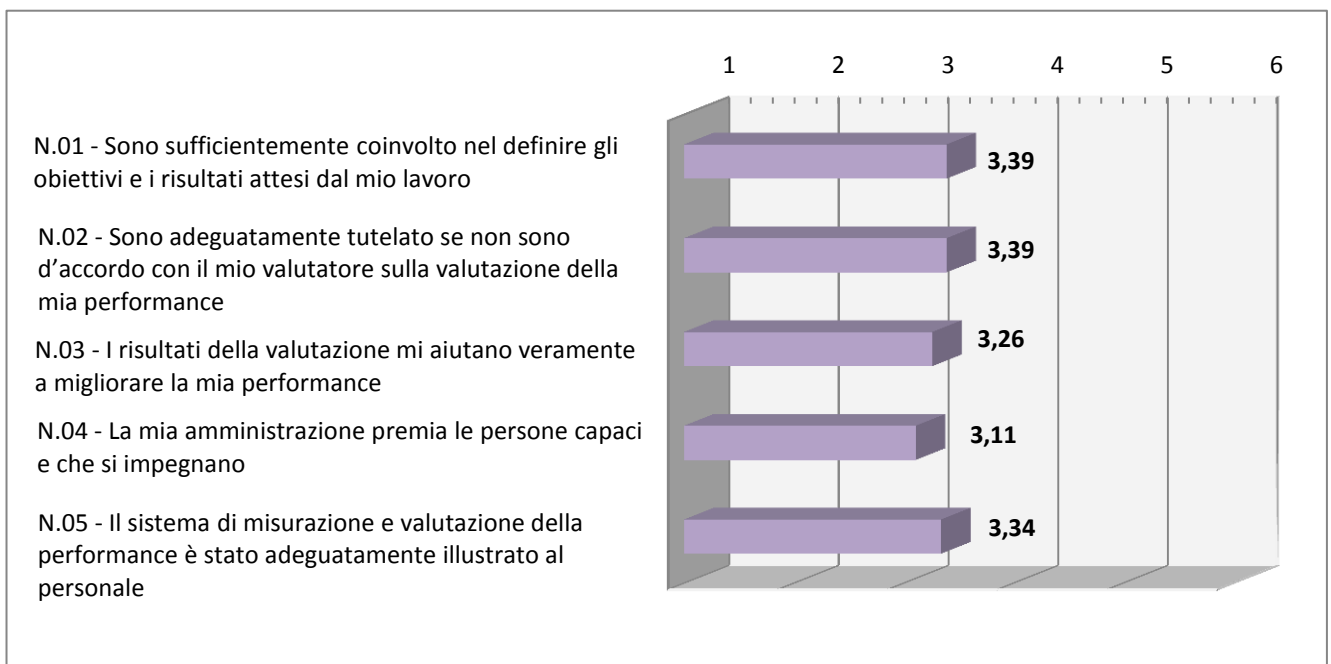
Dalle rilevazioni riguardanti l'organizzazione risulta che sono sufficientemente conosciuti strategie, obiettivi e risultati, mentre maggiore consapevolezza è assegnata alla chiarezza del contributo personale al raggiungimento degli obiettivi.

AMBITO M – LE MIE PERFORMANCE



Il personale rileva, in particolar modo, di essere sufficientemente informato sulla valutazione del proprio lavoro e su come poter migliorare i propri risultati.

AMBITO N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA



In questo ambito si riscontrano le più basse percentuali di soddisfazione dei dipendenti sia rispetto al sistema premiante, sia sulle modalità di informazione circa il sistema di misurazione delle performance

2. Valutazione del superiore gerarchico

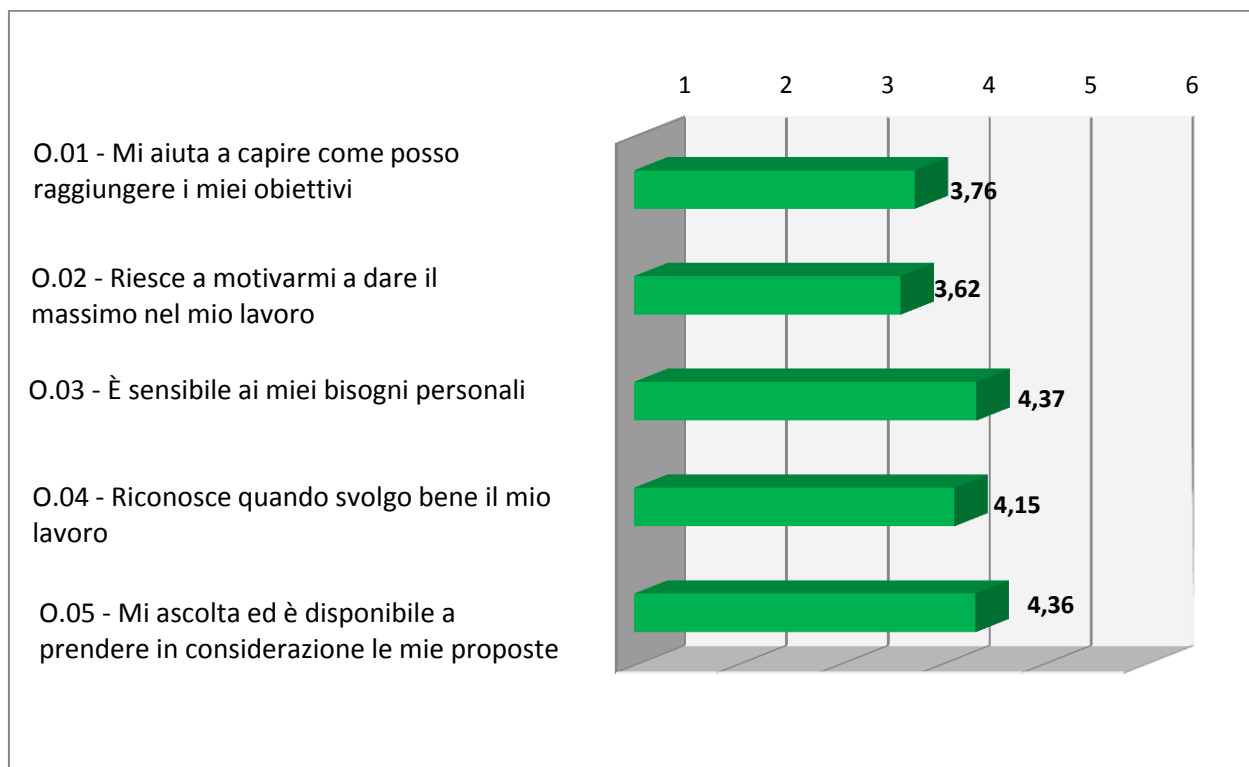
La terza tipologia di indagine riguarda la “valutazione del superiore gerarchico”, intesa come rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Il superiore gerarchico va individuato nel superiore che al singolo dipendente assegna gli obiettivi e successivamente ne valuta la performance individuale;

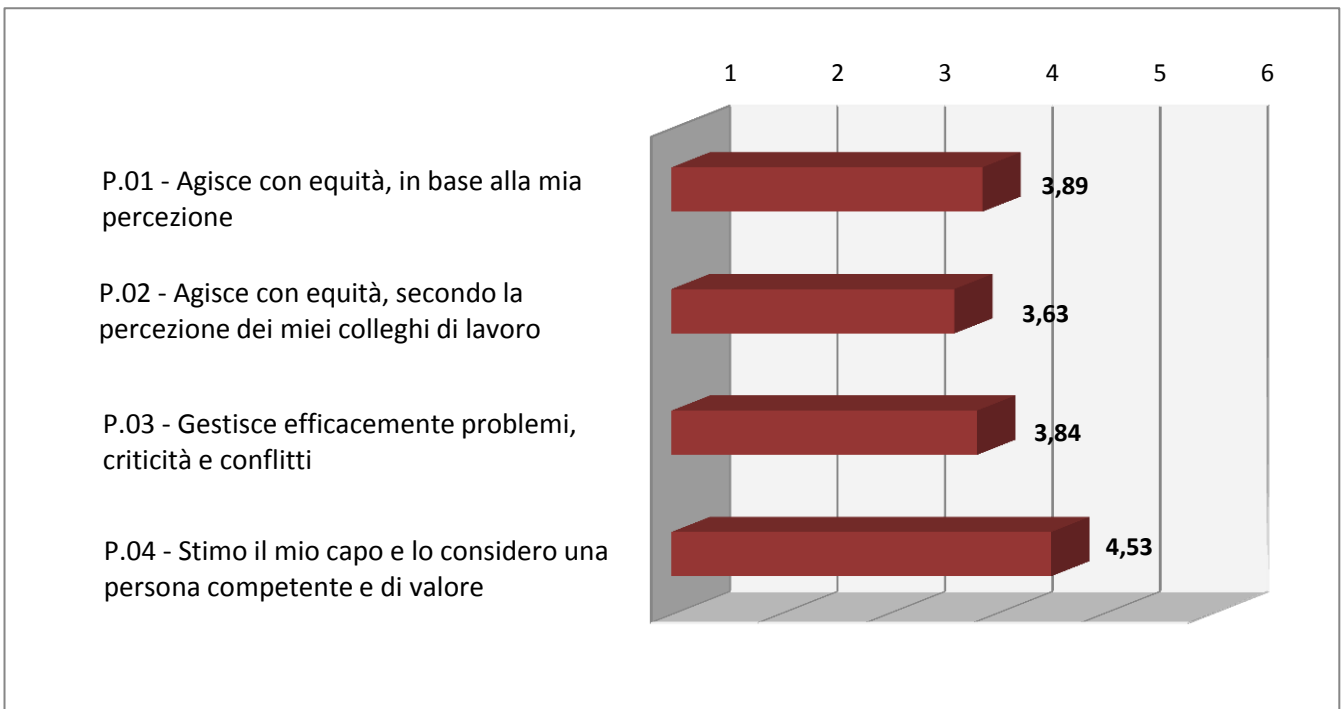
Questa tipologia di indagine è strutturata in due ambiti di cui fanno parte 9 domande. I risultati che emergono dall’analisi degli ambiti “Il mio capo e la mia crescita” e “Il mio capo e l’equità” sono alquanto simili e consentono, quindi, di esaminarli congiuntamente.

In entrambi gli ambiti, si registra un valore medio positivo, segno che la considerazione del responsabile da parte dei dipendenti è più che discreta. Il superiore gerarchico è ritenuto competente e umanamente incline ad ascoltare ed a venire incontro alle necessità ed ai bisogni del dipendente anche se si registra un punteggio più basso nel risultare d’aiuto al raggiungimento degli obiettivi.

AMBITO O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA



AMBITO P – IL MIO CAPO E L' EQUITÁ



PERCENTUALE RISPOSTE PER AMBITO

