



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza e Brianza

INDAGINE

BENESSERE ORGANIZZATIVO 2017

- REPORT FINALE -

Obiettivi dell'indagine

La terza indagine sul benessere organizzativo si inserisce in un percorso articolato avviatosi nel 2014 con la somministrazione ai dipendenti del primo questionario messo a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), che comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

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. 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.

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.

Come per gli anni precedenti, anche l'indagine 2017 persegue i seguenti obiettivi:

- Esplorare il punto di vista del personale relativamente alle caratteristiche del lavoro, del contesto sociale e fisico, alle risorse individuali e agli atteggiamenti verso il lavoro, con un focus particolare sull'equità e sul sistema di valutazione delle performance;
- Individuare profili differenziati in relazione a variabili socio-demografiche e organizzative (genere, età, anzianità, performance);
- Identificare quali caratteristiche del lavoro, del contesto ed individuali predicono a breve e medio termine gli atteggiamenti positivi verso il lavoro al fine di individuare le aree di miglioramento;
- Raccogliere un feedback sistematico e strutturato in merito all'operato dei propri superiori e al clima dei diversi gruppi di lavoro.

Il campione oggetto dell'indagine è composto da tutti i dipendenti in servizio ed è stata avviata mediante somministrazione di una copia cartacea del questionario sul benessere organizzativo, corredato di lettera accompagnatoria e da una newsletter con indicate le finalità attese, le modalità di compilazione e la data di riconsegna. Per la raccolta dei questionari sono state utilizzate urne a disposizione dei dipendenti, depositate in ciascuna sede.

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:

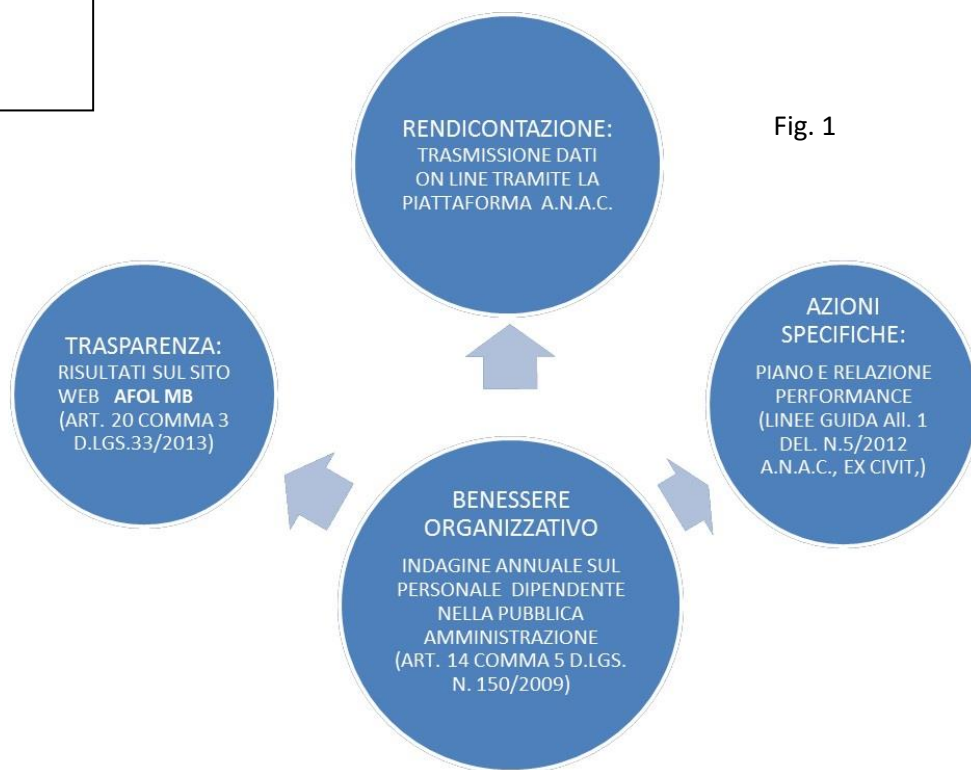
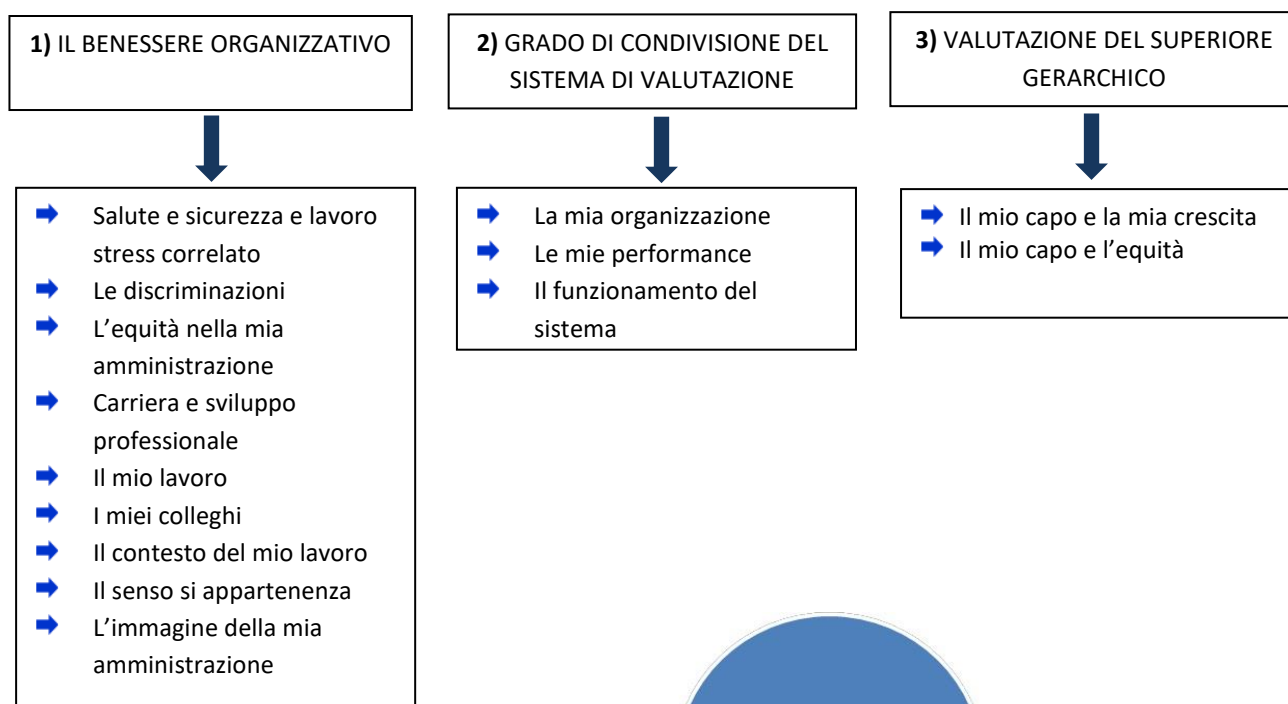


Fig. 1

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.

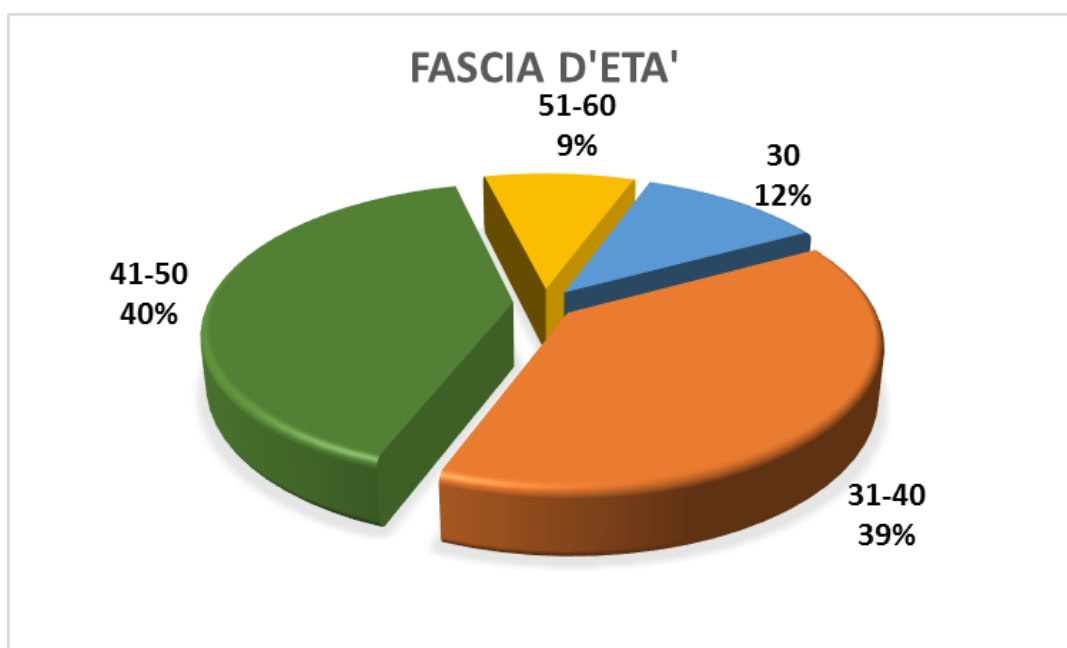
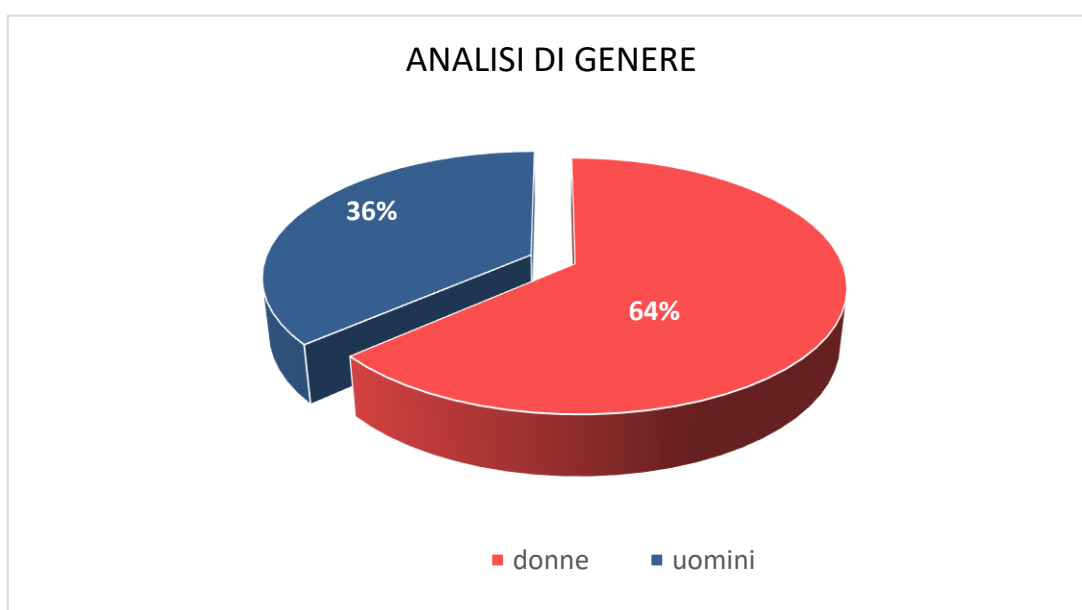
Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione



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 144 questionari validi, pari al 90,57 % dei potenziali rispondenti.

Per quanto riguarda il genere vi è una prevalenza di donne (64%), mentre il maggior numero di rispondenti rientra nelle fasce d'età tra i 31 e 40 anni (39%) e 41 e 50 anni (40%)



Risultati

Nell'analisi dei risultati sono stati considerati sufficienti, per ciascun settore di indagine, i valori medi che risultino pari o superiori al livello di soddisfazione minimo (livello 3,5 della scala Likert).

1. QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per quanto riguarda l'area relativa al benessere organizzativo i settori di criticità appaiono essere, in ordine di importanza:

- l'equità nella mia amministrazione, che evidenzia una scarsa correlazione tra impegno profuso nel lavoro svolto e retribuzione percepita (2,5);
- la carriera e lo sviluppo professionale, dove emerge una percepita mancanza di chiarezza nella definizione del percorso di sviluppo professionale del singolo, nonché la percezione che la possibilità di fare carriera non sia legata al merito e non ci sia un'equa distribuzione delle responsabilità (2,74);
- il mio contesto di lavoro, che lamenta l'inadeguata circolazione dell'informazione all'interno dell'organizzazione e la scarsa conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (3,29);

I risultati evidenziano comunque un elevato livello globale di soddisfazione nei seguenti ambiti:

- le discriminazioni, dove il valore di soddisfazione complessivo di 5,6 indica una quasi totale assenza di trattamenti discriminatori;
- i miei colleghi, registra un valore positivo alto (5,35) grazie allo spirito di collaborazione tra le varie Unità organizzative che contraddistingue Afol;
- il mio lavoro, in particolare per quanto riguarda il possesso delle competenze, il grado di autonomia e il senso di realizzazione personale (5,15);
- la sicurezza sul posto di lavoro e lo stress lavoro collegato (5,8), soprattutto per quanto riguarda la percezione nei confronti di mobbing, molestie ed all'assenza di malesseri o disturbi legati al lavoro quotidiano. Ciò denota l'efficacia delle azioni intraprese dall'amministrazione a tutela della dignità e dell'integrità della persona nel contesto lavorativo;

Sempre positive, anche se con un livello di soddisfazione inferiore, risultano essere:

- il senso di appartenenza (4,8);
- la percezione dell'immagine della propria amministrazione (4,09) soprattutto fra i familiari e le persone più vicine al dipendente, mentre leggermente inferiore è l'importanza percepita fra gli utenti e la gente in generale (3,83);

Salute e sicurezza e stress lavoro correlato



Le discriminazioni



L'equità nella mia amministrazione



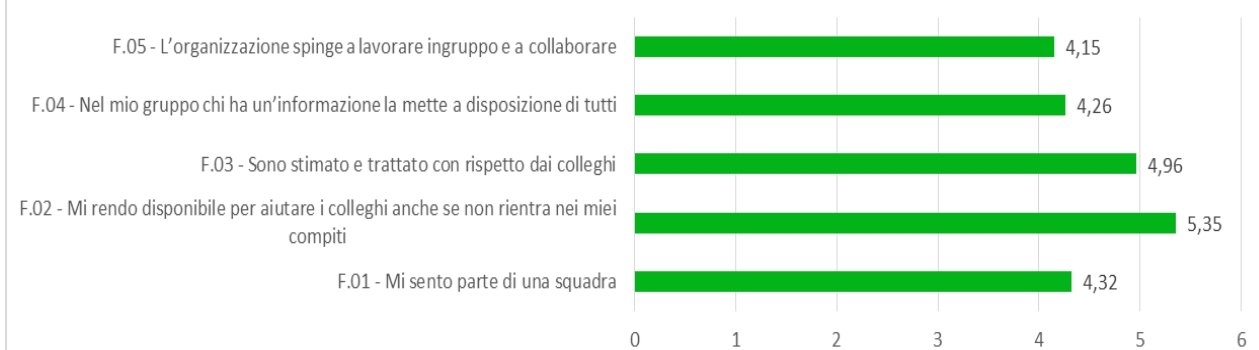
Carriera e sviluppo professionale



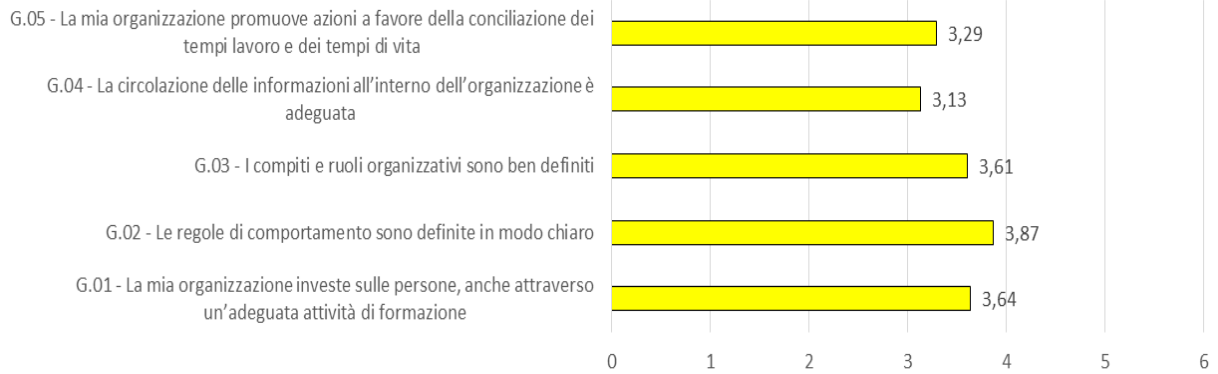
Il mio lavoro



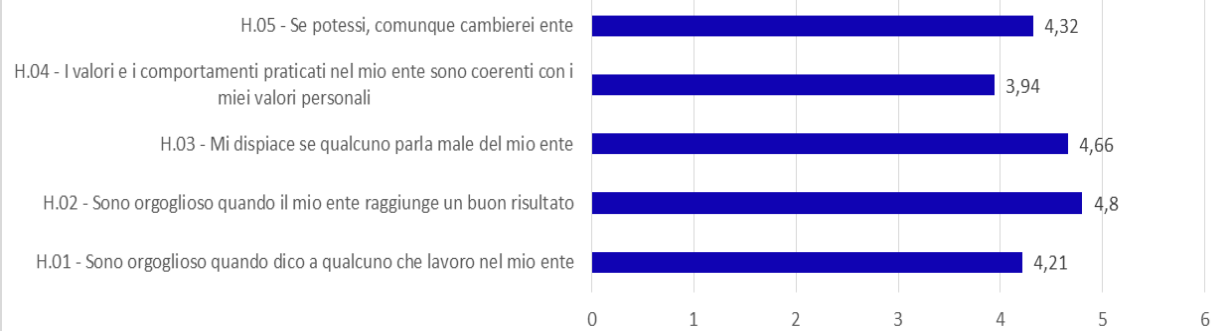
I miei colleghi



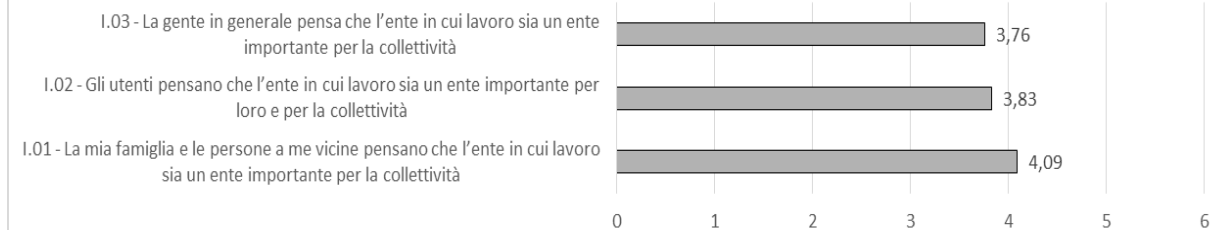
Il contesto del mio lavoro



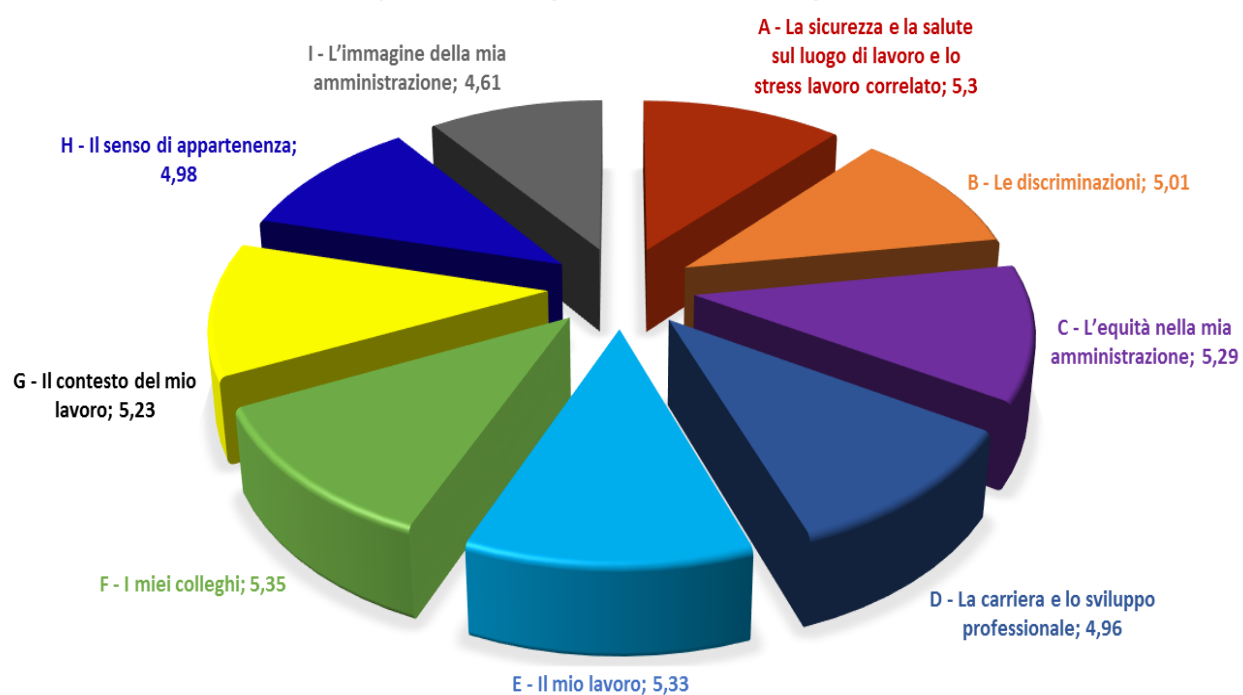
Il senso di appartenenza



L'immagine della mia amministrazione



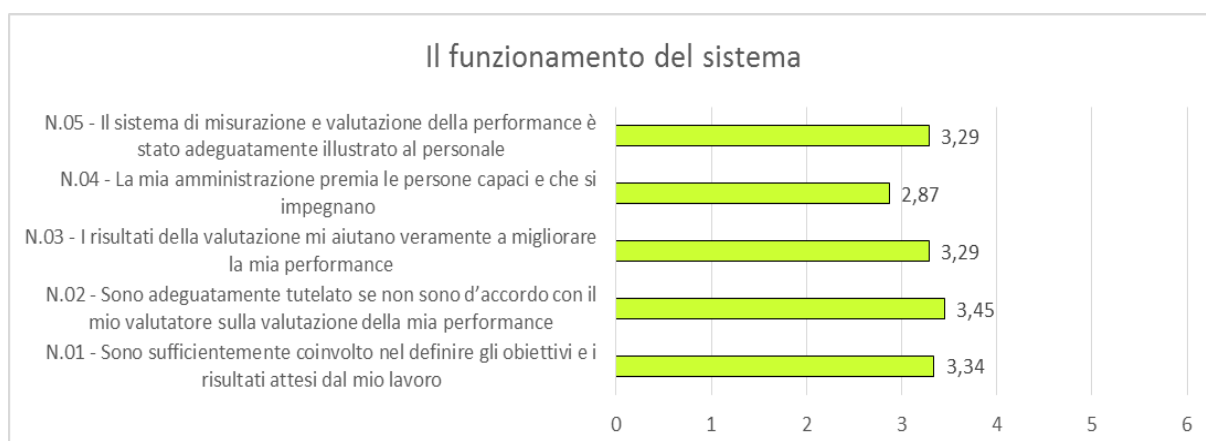
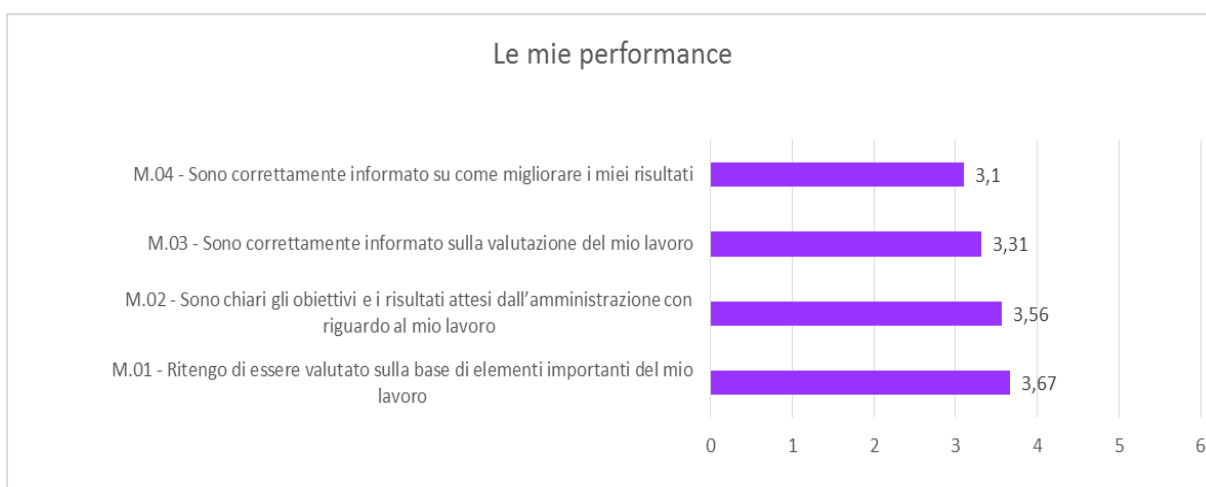
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE



2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Nel grado di condivisione del sistema di valutazione emergono la carente informazione, quali siano gli obiettivi, le strategie ed i risultati dell'amministrazione, nonché il contributo del lavoro del singolo dipendente al raggiungimento di tali obiettivi:

- l'assenza di riconoscimenti legati all'impegno (2,87);
- di non essere messi a conoscenza delle strategie aziendali (3,06);
- di non essere informati su come migliorare i propri risultati (3,1)



3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Per quanto riguarda l'area relativa alla valutazione del proprio superiore gerarchico, si può notare come, per entrambi i settori di indagine la valutazione sia positiva, soprattutto per quanto riguarda l'ascolto e la disponibilità da parte del superiore (4,35) e la stima nei suoi confronti (4,52).

