



1 Il benessere organizzativo in ARPAB.

1.1. Il benessere organizzativo (fonti e definizioni);

Come prescritto dall'art. 14 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni devono svolgere attività di indagine interna "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".

I risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò 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 decreto. Nella Delibera prodotta da Civit – Autorità Nazionale Anticorruzione – relativo a "Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente....." si sottolinea che "...i risultati dell'indagine, inoltre, dovranno essere inseriti nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. B) del decreto), come previsto dalla delibera CIVIT n. 5 del 2012".

In tale direzione, Civit auspica inoltre che "...le amministrazioni svolgano le indagini anche se il Sistema di misurazione e valutazione della performance non è ancora completamente operativo" indicando che "...è opportuno che la realizzazione dell'indagine, alla luce del modello elaborato dalla Commissione, sia concordata e pianificata con la Direzione del personale, sollecitando altresì una collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e, auspicabilmente, con le organizzazioni sindacali".

L'Arpab, in tale prospettiva, ha avviato il processo di indagine interna nella 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.

L'indagine, realizzata sulla base del questionario predisposto da ANAC, interessa tre aree di indagine diverse: 1) benessere organizzativo; 2) il grado di condivisione del sistema di valutazione; 3) la 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 a rilevare ed analizzare gli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché la 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 di riferimento.

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.

Alcuni indicatori-macro del benessere organizzativo dei dipendenti di Arpa Basilicata 2013

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	16,95%
Tasso di dimissioni premature	0
Tasso di richieste di trasferimento e/o mobilità	2,0%
Tasso di infortuni	0
Stipendio medio lordo mensile percepito dai dipendenti Comparto	€ 2.001,41
Stipendio medio lordo mensile percepito dai dirigenti	€ 5.703,81
% di personale assunto a tempo indeterminato (sul totale)	97,0%
Tasso di mobilità interna dei dirigenti tra uffici	0,0%
Tasso di mobilità interna tra dipartimenti	0,0%
Tasso di mobilità interna delle P.O.	0,0%

Nb. Nel computo sono compresi gli addetti al CRM di Metaponto.

1.2. Metodo e risultati della survey in Arpab;

La metodologia adottata.

Come anticipato nel precedente paragrafo, utilizzando il questionario predisposto dalla *Autorità Nazionale Anti Corruzione (ex CIVIT)*, si è proceduto a valutare la possibilità di realizzare l'analisi del benessere interno scegliendo il percorso migliore e più idoneo *tra due possibili* alternative metodologiche:

- **Una prima alternativa metodologica**, che possiamo definire "*di cantiere e/o cantierizzazione del processo*" finalizzata al raggiungimento di almeno due obiettivi: 1) testare il questionario su di un campione correttamente stratificato e rappresentativo dell'universo dei lavoratori, verificando al contempo, eventuali integrazioni da apportare in fasi successive che ne migliorassero/integrassero la funzionalità alle specificità dell'Arpab (così come indicato nelle opzioni ANAC); 2) disporre di una prima analisi rappresentativa, successivamente migliorabile ed approfondibile, dei principali risultati della survey tra i lavoratori dell'Azienda.
- **Una seconda alternativa metodologica**, che chiameremo "*di inseminazione a scatter*" finalizzata ad ottenere, attraverso l'estensione dell'indagine al totale dell'universo dei lavoratori, il massimo di informazioni possibili con l'utilizzo del questionario originale senza alcuna integrazione o preparazione/informazione analitica dei lavoratori.

Evidenziando che, entrambe le alternative, contenevano elementi di debolezza connessi alla *novità ed impreparazione metodologica dell'azienda*, oltretutto che evidenti rischi di risultato falso o falsificabile (*cf. Lakatos 1981*) indebolendo così lo sforzo di analisi e creando diseconomie (inefficienza) nel raggiungimento del risultato, si è deciso di procedere alla scelta di effettuare la rilevazione **utilizzando la prima alternativa metodologica**.

Sulla base di tale scelta, si è proceduto a:

1. Definire il metodo di campionamento (sei strati principali con ripetizione ed otto sub-strati di estrazione per ufficio e funzione contrattuale);
2. Identificare il campione pari al 15% del totale addetti in Arpab (n. 20 unità di cui: n. 3 dirigenti);
3. Codificare il questionario per la successiva elaborazione;
4. Individuare data e luogo di realizzazione dell'indagine collettiva (panel);
5. Informare correttamente le n. 24 unità campionate;
6. Preparare i contenuti del panel di incontro per illustrare correttamente il percorso a tutti i partecipanti;
7. Realizzare il l'incontro (il 18.06.2014 presso la sede centrale di Potenza);
8. Validare i questionari anonimi;
9. Immettere i dati nel decoder in SPSS;
10. Elaborare i dati assoluti e relativi.



1.3. come percepisco Arpab;

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.

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	MIN.			MAX
	1	2	3	
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	-	10	10	
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	1	5	14	
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4	8	8	
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	3	6	11	
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	2	6	12	
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	6	9	5	
Totali	15	44	60	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Discriminazioni.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)				
	1	2	3	Non risponde
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	1	8	7	4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4	4	12	-
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	3	3	14	-
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	8	7	4	1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	2	4	12	2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	3	3	11	3
La mia giovane età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	8	3	6	3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	3	3	12	2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità.	-	-	-	20*
Totali	32	35	78	15

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

*Non erano presenti lavoratori diversamente-abili.

L'equità nel mio Ente.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min		Max
	1	2	3
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro	13	6	1
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	13	6	1
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	8	11	1
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	13	5	2
Totali	47	28	5

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min		Max
	1	2	3
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	11	7	2
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	13	5	2
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	6	14	-
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4	13	3
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	10	9	1
Totali	44	48	8

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

L'immagine del mio Ente

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min		Max
	1	2	3
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Arpab sia un ente importante per la collettività	3	3	14
Gli utenti pensano che l'Arpab sia un ente importante per loro e per la collettività	4	6	10
La gente, in generale, pensa che l'Arpab sia un ente importante per la collettività	5	6	9
Totali	12	15	33

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Il contesto del mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Min			Ma x
	1	2	3	
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	13	7	1	
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	7	9	4	
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	14	5	1	
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	13	6	1	
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	10	9	1	
Totali	57	36	8	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Le mie performance

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Min			Ma x
	1	2	3	
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	5	13	1	
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Arpab con riguardo al mio lavoro	8	10	1	
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	5	10	4	
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	10	7	2	
Totali	28	40	9	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Il funzionamento del sistema

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Min			Ma x
	1	2	3	
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	5	13	2	
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	5	12	3	
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	8	7	5	
L'Arpab premia sempre le persone capaci e che si impegnano	17	3	-	
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	6	9	5	
Totali	41	44	15	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

La mia organizzazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(Indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Ma x
	1	2	3	3
Conosco le strategie generali dell'Arpab	4	12	4	
Condivido gli obiettivi strategici dell'Arpab	3	15	2	
Sono chiari i risultati ottenuti dall'Arpab	9	10	1	
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4	12	4	
Totali	20	49	11	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

1.4. La Valutazione del proprio superiore gerarchico.

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.

Il mio capo e la mia crescita

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(Indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Ma x
	1	2	3	3
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4	9	7	
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3	12	5	
È sensibile ai miei bisogni personali	-	9	11	
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	-	1	9	
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3	5	12	
Totali	10	27	44	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Il mio capo e l'equità

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Min			Ma x
	1	2	3	3
Agisce con equità, in base alla mia percezione	4	9	7	
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	6	11	3	
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	1	11	8	
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	2	8	10	
Totali	13	39	28	

Fonte: rilevazione campionaria Arpa del 18.06.2014.

1.5. Benessere/malessere del personale;

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.

Il mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Min			Max
	1	2	3	3
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	3	8	9	
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	1	10	9	
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	5	12	3	
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4	9	7	
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	2	15	3	
Totali	15	54	31	

Fonte: rilevazione campionaria Arpa del 18.06.2014.

I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			ma x
	1	2	3	3
Mi sento parte di una squadra	6	10	4	
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	1	5	14	
I miei colleghi mi danno spesso una mano anche se non rientra nei loro compiti	2	12	6	
Mi sento stimato e trattato con rispetto dai colleghi	2	9	9	
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4	9	7	
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	5	10	5	
Totali	20	55	45	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Il senso di appartenenza

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Ma x
	1	2	3	3
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in Arpab	11	6	3	
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	1	3	16	
Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Arpab	1	3	16	
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4	14	2	
Se potessi, cambierei subito ente	4	13	3	
Totali	21	39	40	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Importanza degli ambiti di indagine

Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Min		Ma x
	1	2	3
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	-	2	18
Le discriminazioni	5	4	11
L'equità nella mia amministrazione	1	2	17
La carriera e lo sviluppo professionale	1	7	12
Il mio lavoro	1	3	16
I miei colleghi	1	6	13
Il contesto del mio lavoro	1	6	13
Il senso di appartenenza	4	6	10
L'immagine della mia amministrazione	2	8	10
Totali	16	44	120

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.