

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Annualità 2017



Redazione a cura di:

Responsabile CUG - **Dott.ssa Beatrice Rossi**

ing. Sante Muro

31/01/2018

Sommario

Premessa	3
Obiettivi dell'Indagine	5
Note metodologiche.....	5
Caratteristiche dei rispondenti.....	8
Benessere organizzativo: sicurezza, salute, stress	10
Benessere organizzativo: le discriminazioni	11
Benessere organizzativo: l'equità nell'amministrazione.....	12
Benessere organizzativo: carriera e sviluppo professionale	13
Benessere organizzativo: il mio lavoro.....	14
Benessere organizzativo: i miei colleghi	15
Benessere organizzativo: il contesto del mio lavoro	16
Benessere organizzativo: il senso di appartenenza.....	17
Benessere organizzativo: l'immagine dell'amministrazione	18
Benessere organizzativo: importanza ambiti di indagine.....	19
Grado di condivisione del sistema di valutazione.....	20
Grado di condivisione del sistema di valutazione – le mie performance.....	21
Grado di condivisione del sistema di valutazione – il funzionamento del sistema.....	22
Grado di condivisione del sistema di valutazione – il mio capo e la mia crescita.....	23
Grado di condivisione del sistema di valutazione – il mio capo e l'equità	24
Importanza attribuita a ciascun ambito rispetto ai risultati ottenuti.....	25
Percentuale di risposte per ambito.....	26
Considerazioni finali.....	27

Ringraziamenti

Si rinnova il ringraziamento a tutti i colleghi che volontariamente hanno reso possibile, con la loro partecipazione, la realizzazione dell'indagine.

Premessa

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente ha svolto l'indagine sul benessere organizzativo anche per l'Annualità 2017: con DDG n.420 del 29.12.2017 sono stati demandati gli adempimenti di organizzazione della rilevazione e le connesse risultanze della restituzione dei dati.

La raccolta dei dati (cfr nota prot.0000058 del 2.01.2018) è avvenuta simultaneamente su tutte le sedi dell'Agenzia (Potenza e Matera) ivi compresa la sede di Metaponto del Centro di Ricerche di Metaponto, e si è protratta per più giorni (dall'8.01.2018 al 16.01.2018), al fine di garantire la possibilità di massima ed agevole affluenza da parte del personale, stante il periodo di svolgimento a cavallo delle di festività natalizie.

Va premesso che recentemente la normativa di riferimento di cui dlgs.n.150/2009 e dlgs.n.33/2013 ha subito rilevanti modifiche per effetto delle intervenute disposizioni di cui al DPR n.105/2016 e del dlgs n.97/2016, abrogando parte delle precedenti disposizioni e ponendo di fatto le basi per un percorso di rivisitazione del tema del benessere organizzativo all'interno della Pubblica Amministrazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo, abrogazione dell'obbligo di pubblicazione dei dati, e degli adempimenti in capo ad OIV)

Ad ogni buon conto, l'Agenzia ha inteso per l'annualità 2017 (in una prima fase prodromica alla prossima attivazione di percorsi progettuali condivisi con personale e dirigenti e stante la operatività del Comitato Unico di Garanzia ARPAB costituito a giugno 2016), operare anche per la rilevazione per l'annualità di riferimento, con utilizzo dei medesimi criteri dell'anno precedente, utilizzando la forma aggregata dei dati a garanzia dell'effettività dell'anonimato (tanto più rilevante in un Ente di piccole dimensioni quali il nostro), nonché utilizzando il format completo del questionario di rilevazione nazionale in utilizzo nell'anno precedente, anche ai fini di una attività di analisi, studio e comparazione dello storico.

Al contempo, il Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAB divenuto pienamente operativo, ha avviato attività e progetti in sinergia ed in collaborazione con le azioni promosse sul territorio dall'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale (Protocollo d'intesa del Presidente con la Consigliera, partecipazione al coordinamento territoriale della costituenda rete dei CUG regionale, a partecipazione mista-pubblica e privata).

Inoltre, la Direzione ha accolto le istanze promosse dal Comitato nella persona del suo Presidente, incardinando nell'aggiornamento dell'Albero del Piano Performance 2018-2020 uno specifico obiettivo operativo all'interno dell'Area Strategica "Innovazione gestionale e sviluppo organizzativo", finalizzato alla effettiva promozione della cultura del benessere organizzativo nel nostro Ente (pubblicazione del Pdp nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente del sito dell'ARPAB www.arpab.it)

L'obiettivo sarà affidato *in primis* alla rappresentanza paritetica dei componenti del Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia e verrà declinato in azioni operative, sinergiche e condivise con dirigenti e responsabili degli Uffici, nonché tenendo conto delle istanze e dei suggerimenti dei diversi soggetti interni ed esterni a vario titolo istituzionalmente coinvolti e deputati alla promozione e gestione di questa importante tematica.

Quanto sopra descritto ha determinato la necessità di realizzare l'indagine sul personale anche per l'annualità 2017 utilizzando le medesime modalità degli anni precedenti, attesi anche i tempi stringenti della esecuzione della DDG 420/2017 e la prescritta restituzione per l'aggiornamento del PdP da effettuarsi entro il 31.01.2017, nonché la opportunità di restituzione dei dati da operarsi in ogni caso in modalità elettronica e nel rispetto dei criteri e principi previsti dalle delibere della CIVIT.

La declinazione infatti, di uno specifico ed espresso obiettivo operativo all'interno del NUOVO Piano della Performance (Area Strategica 1 : Innovazione gestionale e sviluppo organizzativo) rappresenta una significativa innovazione a comprova dell'interesse dell'Ente alla misurazione di indagini del clima interno ed alla implementazione di azioni specifiche di miglioramento negli Uffici, Settori e/o aree particolarmente sensibili o con criticità evidenziate.

Obiettivi dell'Indagine

Nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, l'ARPAB intende valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione.

La realizzazione di questo obiettivo parte dalla 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.

In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire 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 ARPAB
- Identificare le cause di soddisfazione e insoddisfazione;
- Focalizzare l'attenzione verso i bisogni dei dipendenti dell'ARPAB;
- Individuare le aree di miglioramento prioritarie;
- Definire gli interventi finalizzati a realizzare tale miglioramento.

L'intervenuto mutamento della normativa con il venire meno della disciplina previgente, determina la necessità di operare una rivisitazione complessiva del tema che rimane, in ogni caso, centrale all'interno dell'organizzazione della P.A.

La presente rilevazione, unitamente alla precedente, costituisce una adeguato storico di dati (restituiti a mezzo dei questionari anonimi compilati) omogenei e comparabili per attività di analisi e studio, nonché per lo sviluppo di progettualità di promozione e valorizzazione del benessere organizzativo all'interno della nostra Agenzia.

Note metodologiche

Come anticipato in premessa, l'ARPAB ha svolto la rilevazione per l'annualità 2017 utilizzando ancora per l'anno di che trattasi, il modello per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico (art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150) approvato, in data 29/5/2013, dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT).

L'indagine, come noto, 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 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.

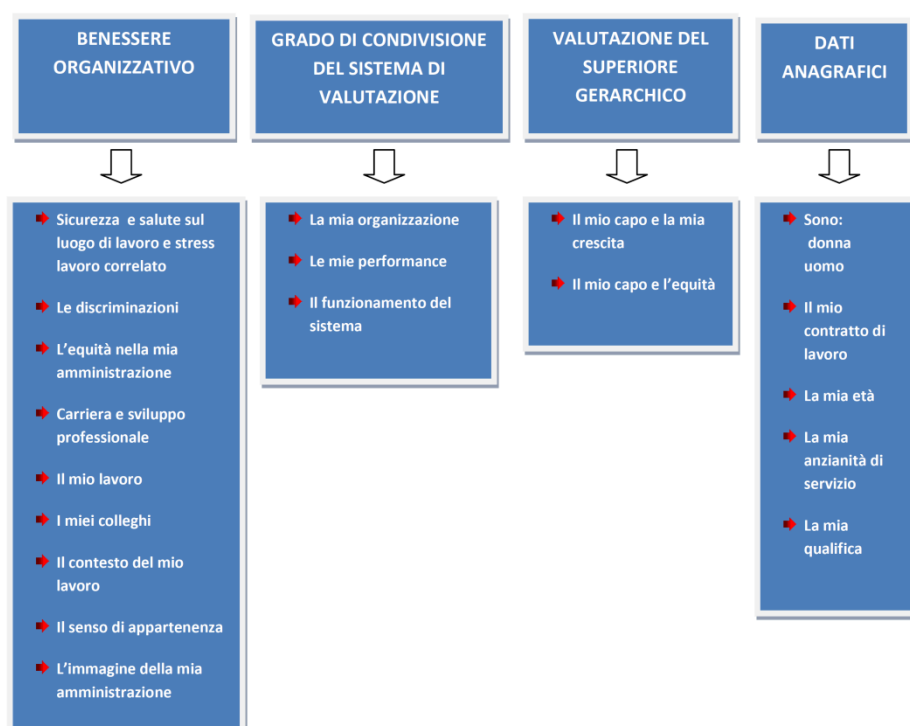
Le struttura del questionario

Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni e tra i diversi comparti.

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.

Nel questionario sono presenti domande con polarità positive ed altre con polarità negative. Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde al contrario presentano una correlazione negativa.

La struttura del questionario è articolata nelle seguenti sezioni:



La scala di misurazione

L'obiettivo delle indagine 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 il questionario utilizza 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.

Esempio:

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

Caratteristiche dei rispondenti

Come richiamato per tutta la durata dell'orario di servizio, si è svolta la rilevazione (in contemporanea per tutte le sedi agenziali) dove ciascun dipendente ha potuto compilare (in forma anonima) e consegnare il questionario nelle urne appositamente predisposte e dislocate nelle diverse sedi.

Terminate le operazioni di raccolta, sono risultati essere stati consegnati in forma volontaria ed anonima, in apposito box sigillato, n° **106** questionari su un totale di **159** persone in organico (afferre alle strutture di Potenza, Matera e Metaponto), tutte con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ha partecipato alla rilevazione il **66,66%** del personale agenziale.

In questa sezione vengono presentati i dati anagrafici e la condizione lavorativa dei rispondenti.

Fig 1 - Genere dei rispondenti

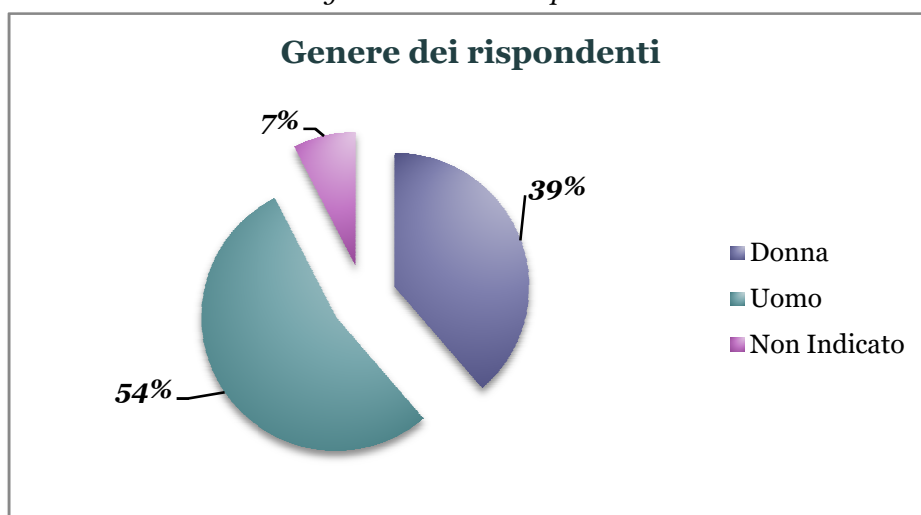


Fig. 2 - Età dei rispondenti

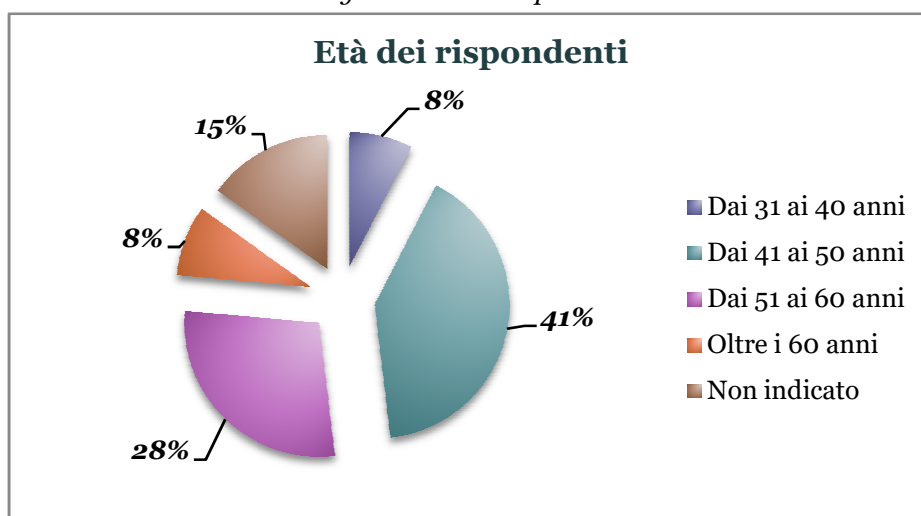


Fig. 3 - Tipologia contrattuale

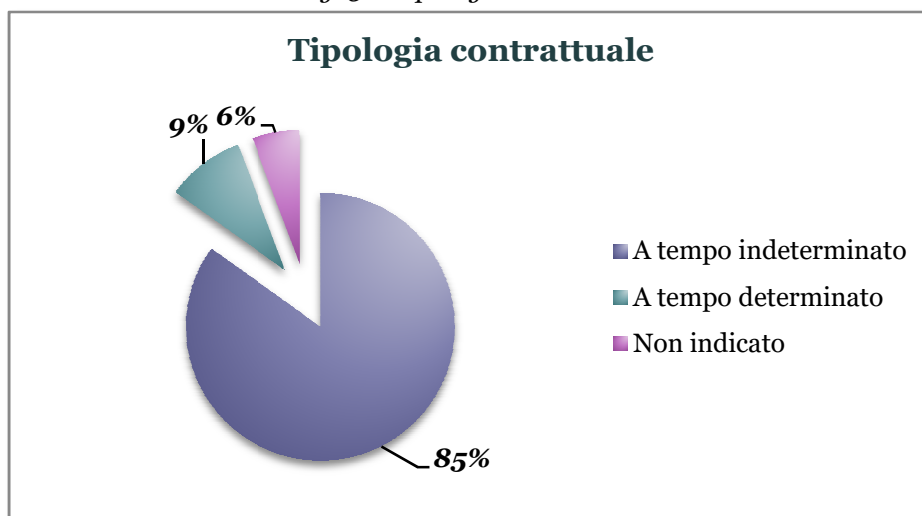


Fig. 4 - Anzianità di servizio

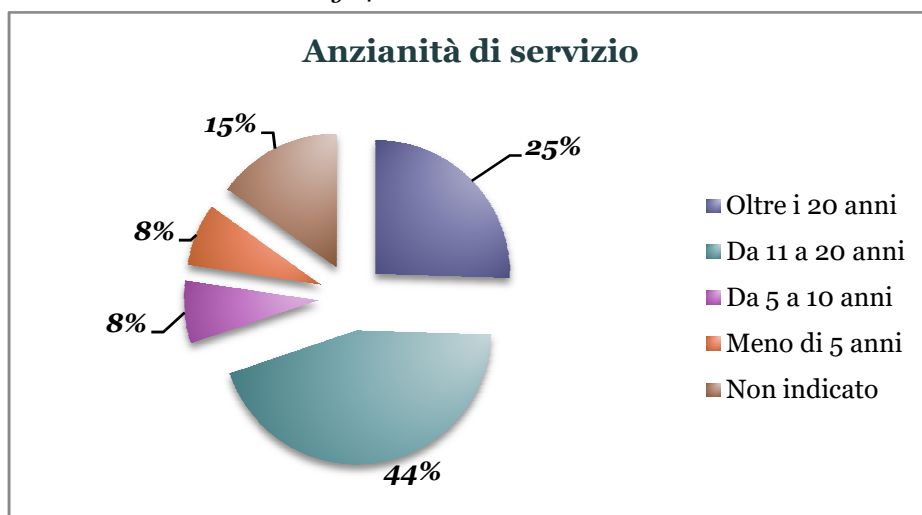
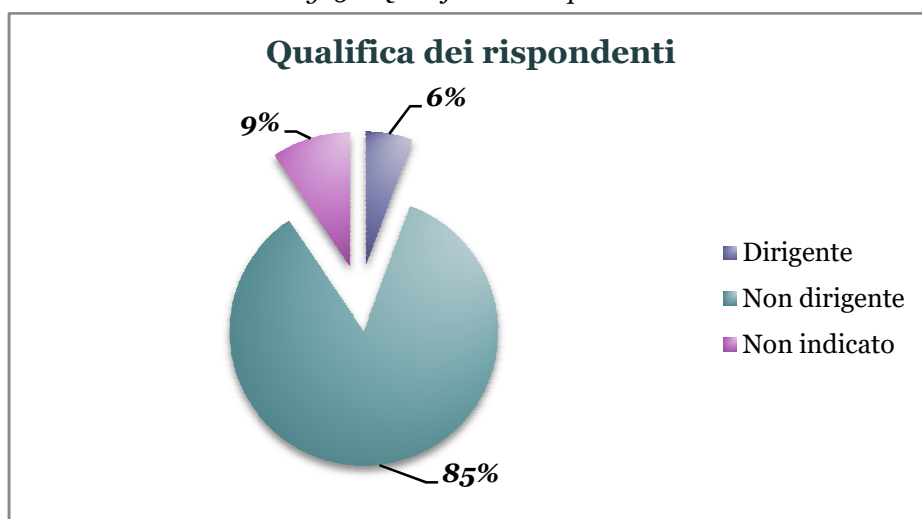
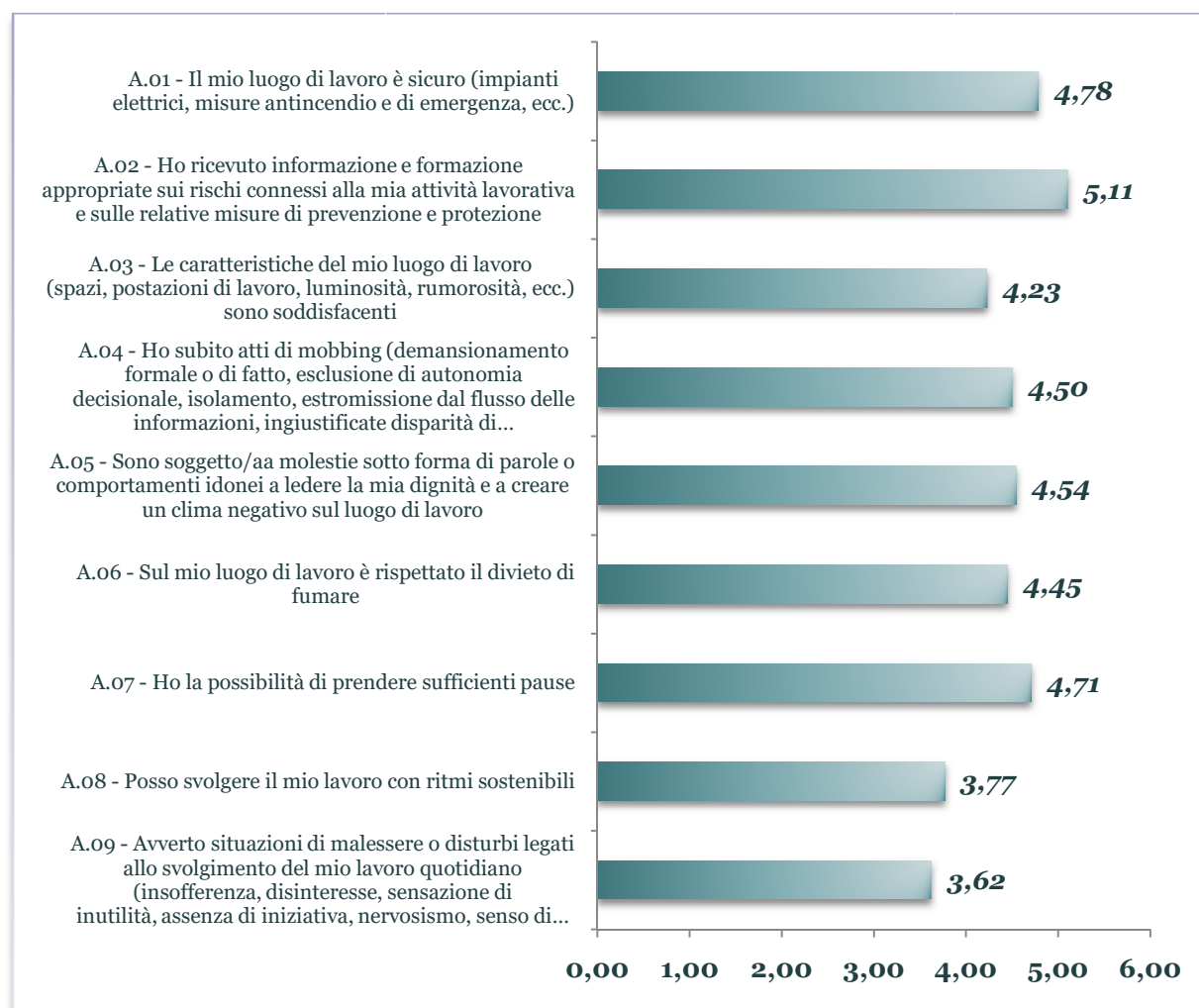


Fig. 5 - Qualifica dei rispondenti



Benessere organizzativo: sicurezza, salute, stress

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro



I valori medio alti di **4,78**, **4,23** denotano la percezione di un posto di lavoro sicuro dal punto di vista impiantistico e della gestione della sicurezza.

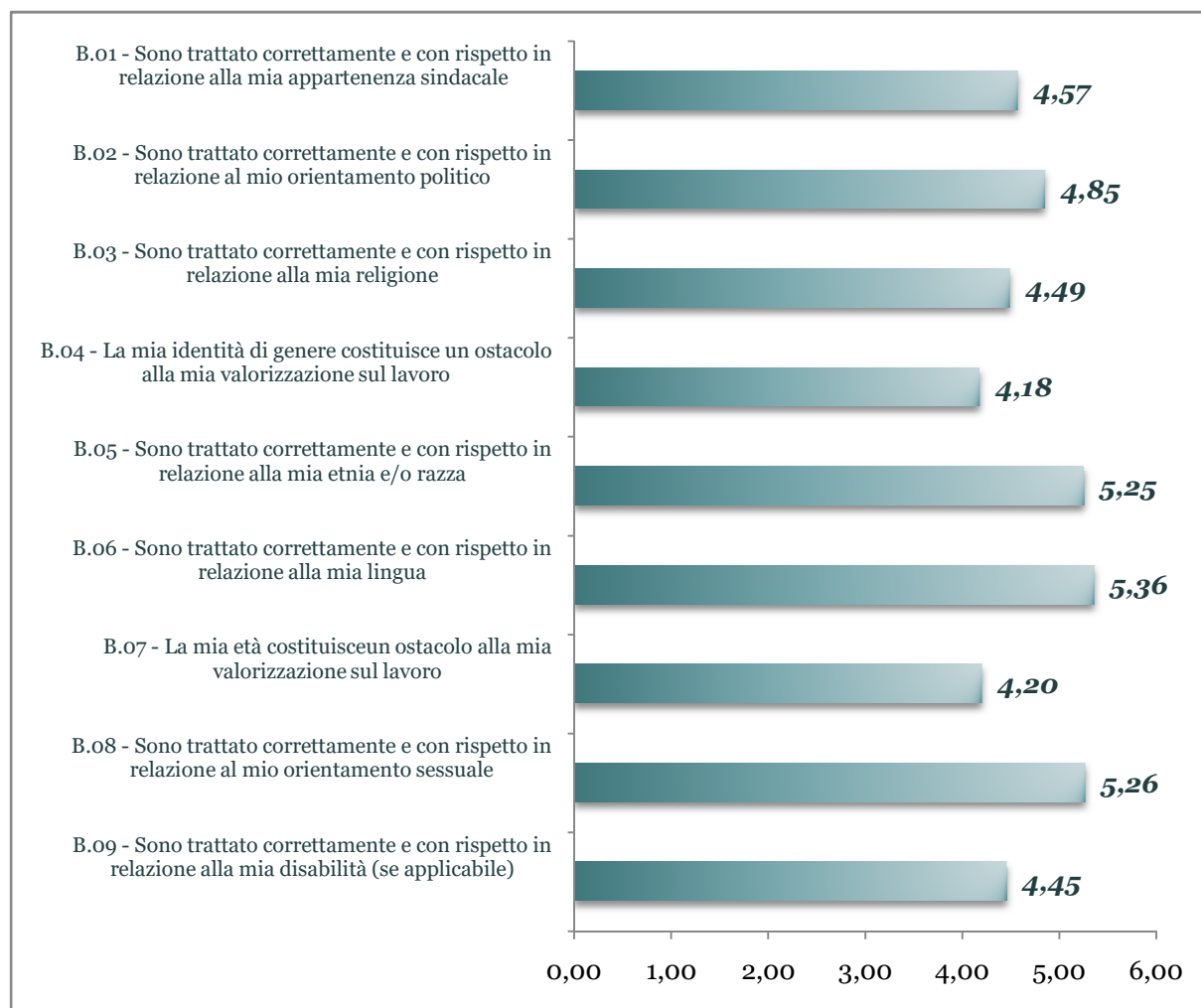
Punto di forza è l'informazione e la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ulteriori azioni di miglioramento, potranno essere implementate per scongiurare situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano (valore medio **3,62**) ed ai ritmi lavorativi (valore medio **3,77**)

I risultati sono positivi e mostrano un ulteriore miglioramento rispetto alle precedenti rilevazione.

Benessere organizzativo: le discriminazioni

Le discriminazioni



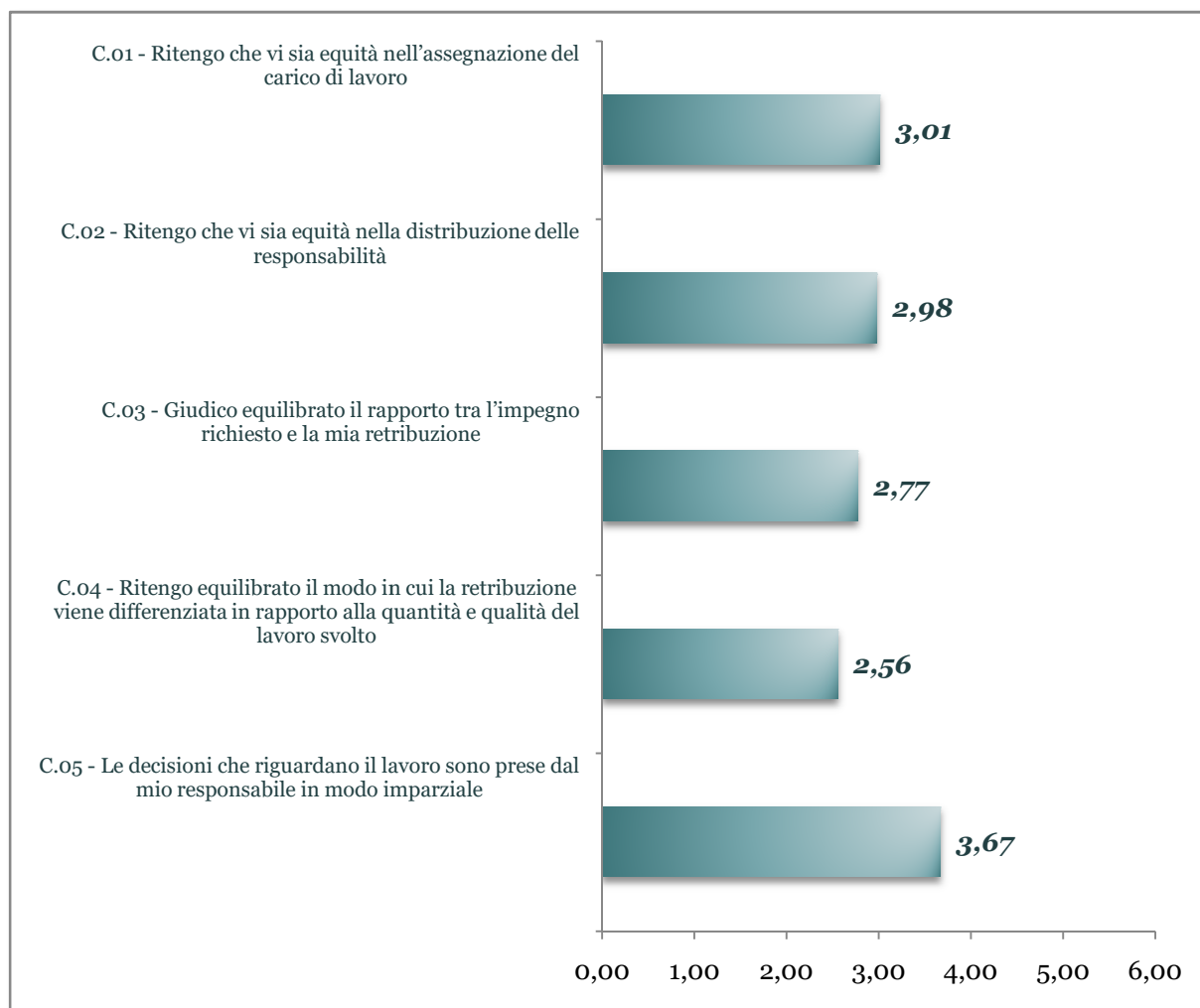
In linea generale i valori rivelano un clima sereno per quanto riguarda la percezione di discriminazioni.

L'identità di genere e l'età sembrano essere parametri in grado di incidere anche negativamente sulla valorizzazione sul lavoro

I risultati sono positivi e mostrano un ulteriore miglioramento rispetto alle precedenti rilevazione.

Benessere organizzativo: l'equità nell'amministrazione

L'equità nella mia amministrazione



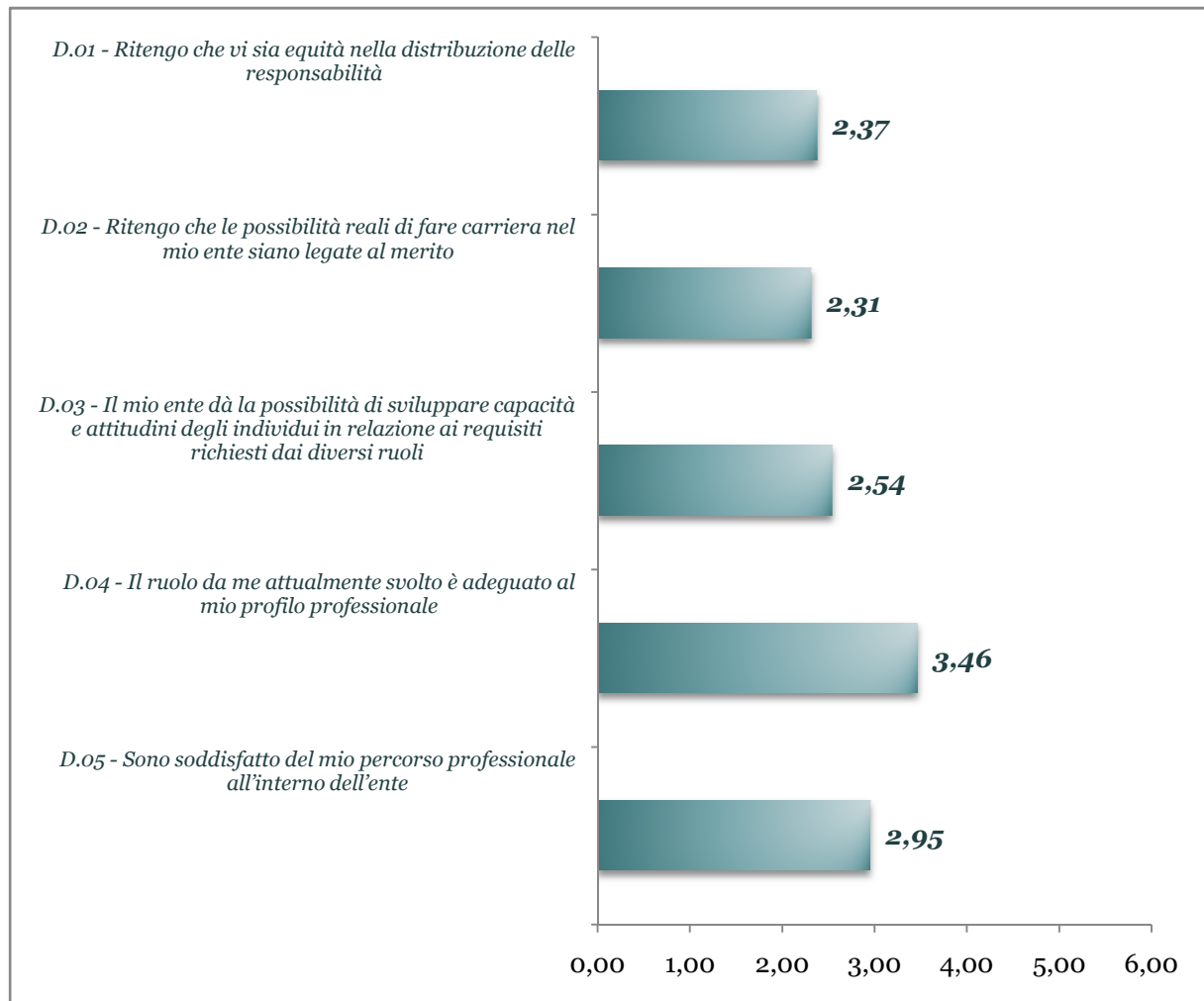
Dall'analisi delle risposte raggruppate nel fattore "Equità nella mia organizzazione" emergono alcune criticità correlate ad aspetti economici, carico di lavoro e responsabilità.

In particolare viene evidenziata la sproporzione tra impegno richiesto, qualità e quantità del lavoro svolto e retribuzione percepita.

Rispetto alla precedente rilevazione è da segnalare un miglioramento generale.

Benessere organizzativo: carriera e sviluppo professionale

Carriera e sviluppo professionale



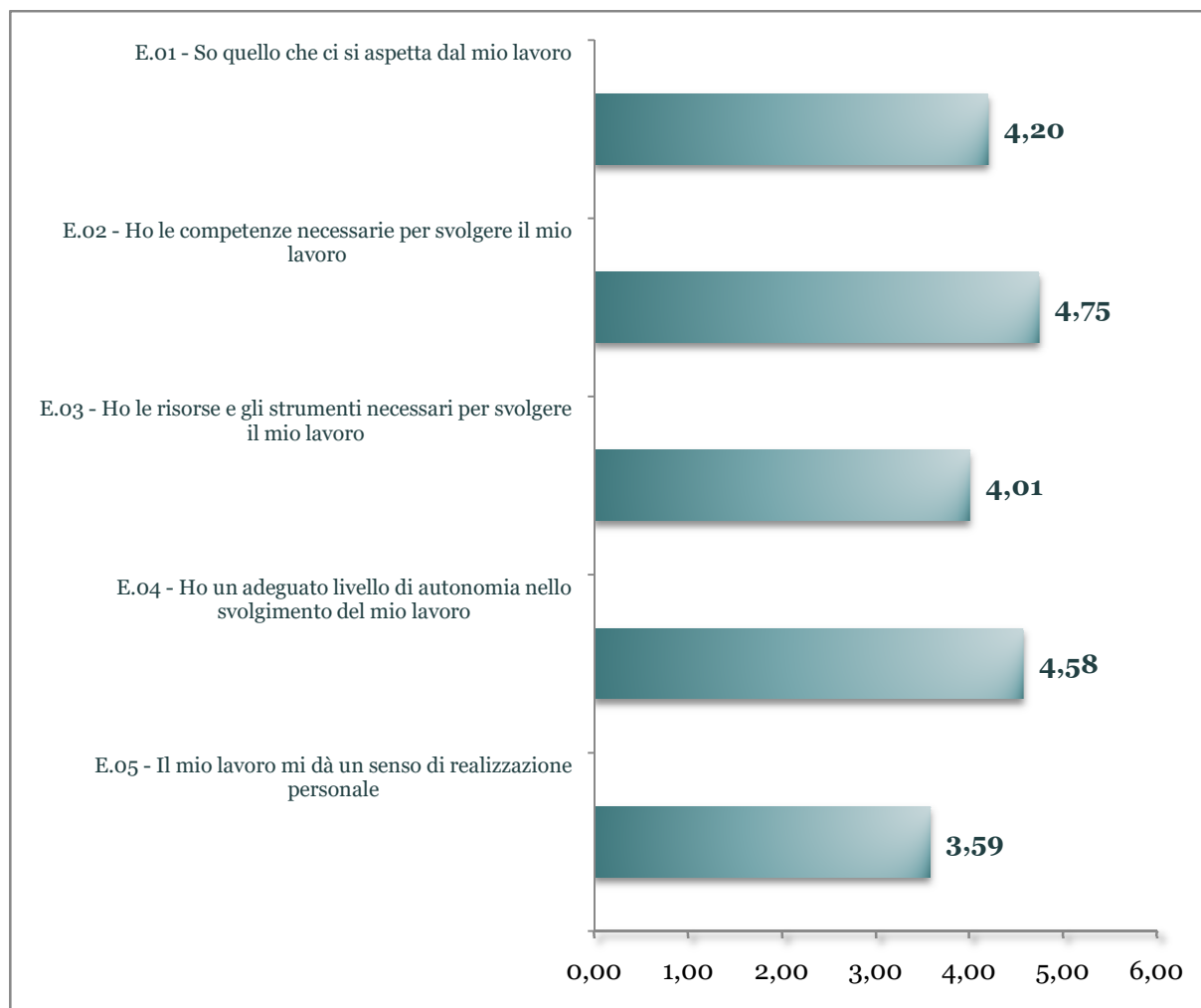
Emerge chiaramente la problematica correlata alle reali prospettive di carriera (**2,31**) oltre che alla distribuzione delle responsabilità (**2,37**) ed alla possibilità di sviluppare capacità ed attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai ruoli (**2,54**).

Il ruolo svolto è considerato sufficientemente adeguato al proprio profilo professionale (**3,46**) ed è auspicabile, nel prosieguo, prevedere ulteriori azioni capaci di favorire la crescita professionale dei dipendenti (**2,95**).

Tutti i parametri sono in crescita positiva rispetto alla precedente rilevazione.

Benessere organizzativo: il mio lavoro

Il mio lavoro



Le risposte alle domande della sezione “il mio lavoro” dimostrano alcuni punti di forza dell’ARPAB.

Il personale ritiene, infatti, in prevalenza:

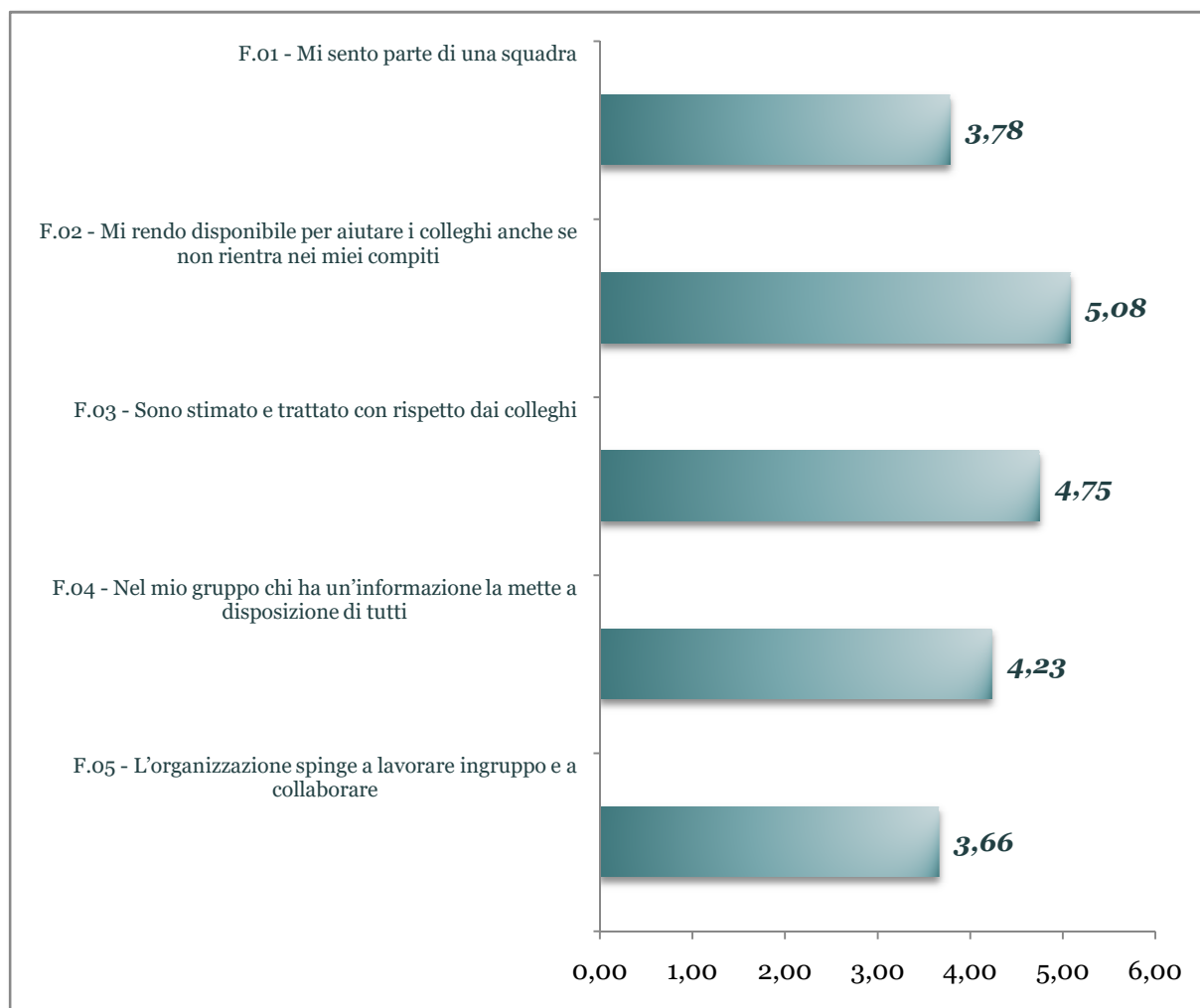
- di avere competenze;
- di avere sufficienti risorse e strumenti per svolgere il proprio lavoro;
- che il livello di autonomia sia adeguato;
- che gli obiettivi da raggiungere con il proprio lavoro siano chiari e ben definiti.

Migliorato anche il senso di realizzazione nello svolgimento del lavoro mediante azioni di motivazione del personale.

Tutti i parametri oltre ad essere positivi sono in crescita rispetto alla precedente rilevazione.

Benessere organizzativo: i miei colleghi

I miei colleghi



Il “Rapporto con i colleghi” si rivela un punto di forza dell’Agenzia.

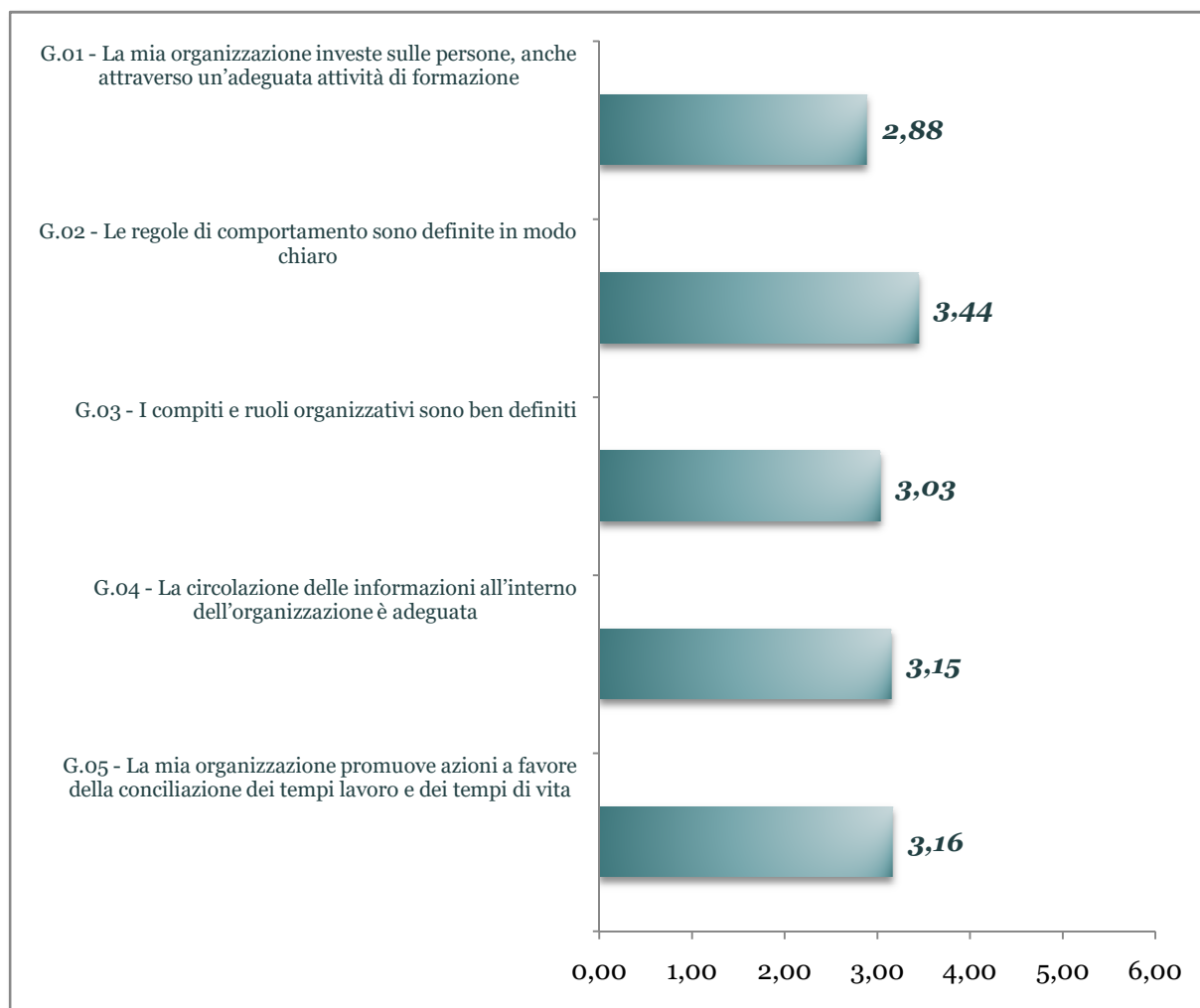
Viene evidenziato, in particolare, lo spirito di collaborazione (**5,08**), cui segue la stima ed il rispetto tra colleghi (**4,75**), nonché la circolazione delle informazioni (**4,23**).

Evidente anche il miglioramento dello spirito di squadra e l’attenzione dell’organizzazione al lavoro in squadra.

Tutti i parametri sono in crescita rispetto alla precedente rilevazione.

Benessere organizzativo: il contesto del mio lavoro

Il contesto del mio lavoro

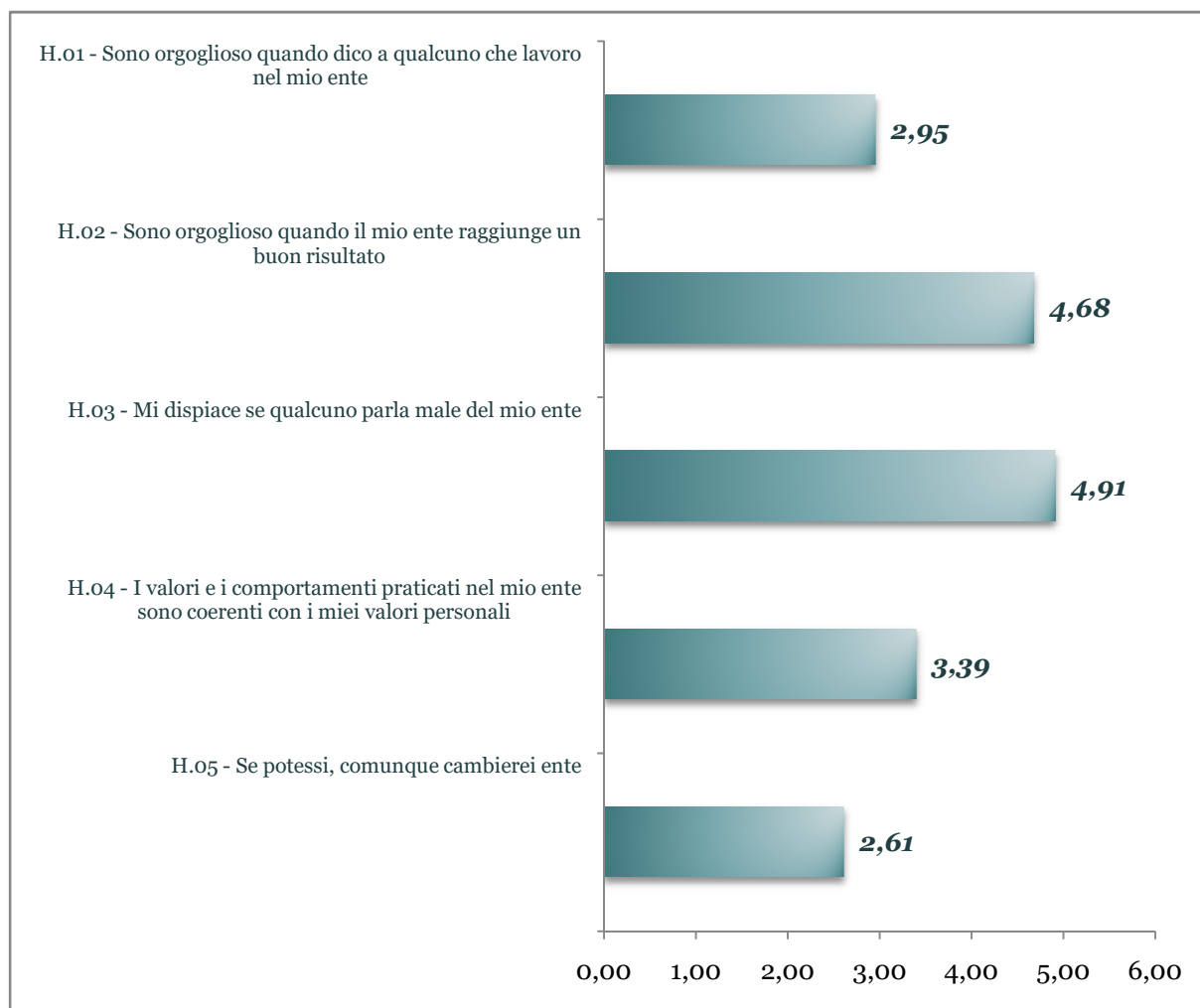


Le risposte ai quesiti della sezione “Il contesto del mio lavoro” fanno emergere il lavoro fatto per favorire il rispetto delle regole di comportamento, la definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi, la circolazione delle informazioni, la flessibilità organizzativa, ed una maggiore attenzione allo sviluppo professionale anche attraverso adeguata attività formativa.

I risultati evidenziano un miglioramento rispetto quelli determinati nella precedente rilevazione.

Benessere organizzativo: il senso di appartenenza

Il senso di appartenenza

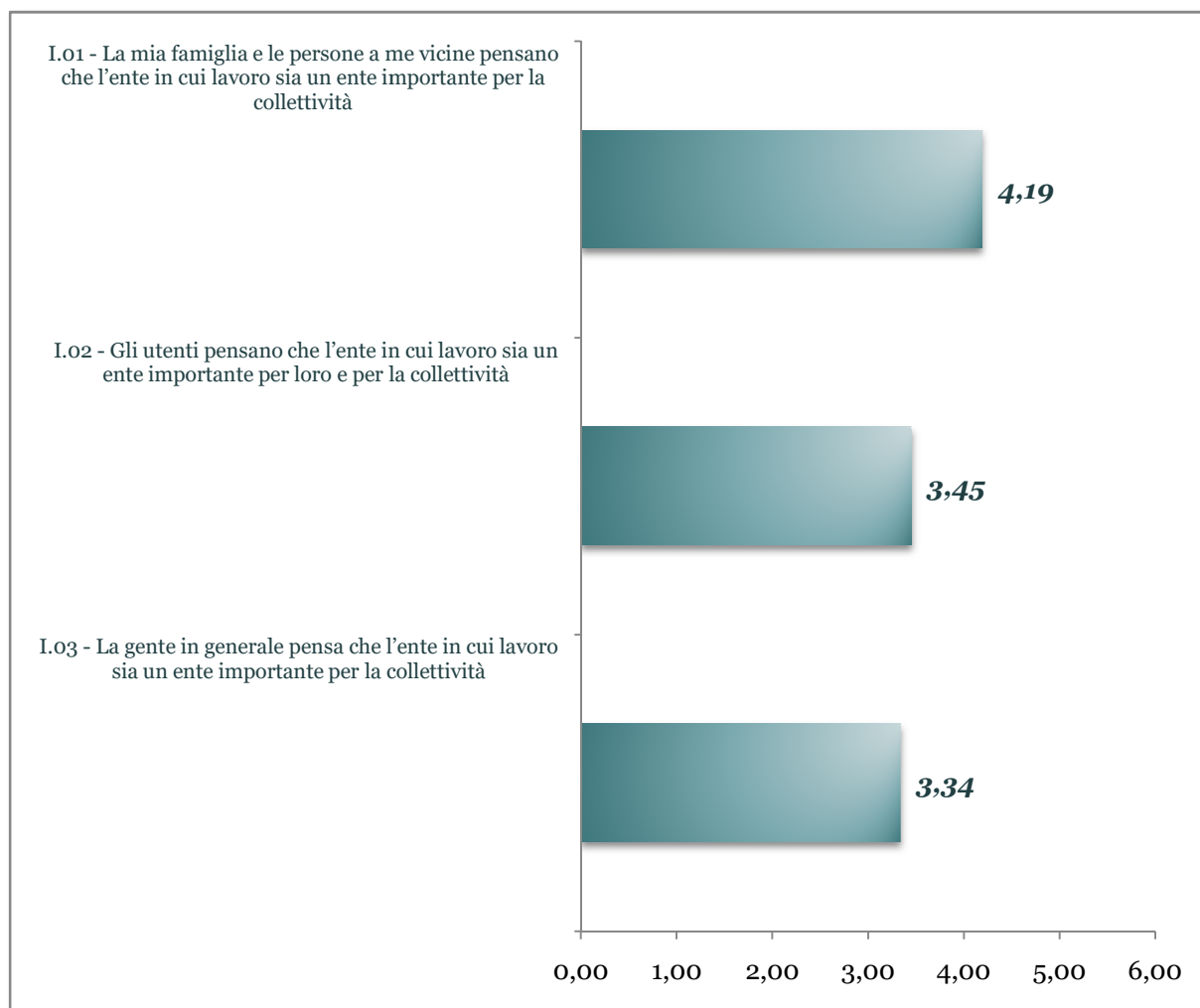


Questa sezione ha fatto registrare la volontà del personale di raggiungere obiettivi positivi nell'agire quotidiano ma anche la necessità di continuare nello sforzo di recuperare l'immagine esterna di un ente complesso dove è complicato lavorare.

I risultati evidenziano un miglioramento rispetto quelli determinati nella precedente rilevazione.

Benessere organizzativo: l'immagine dell'amministrazione

L'immagine della mia amministrazione

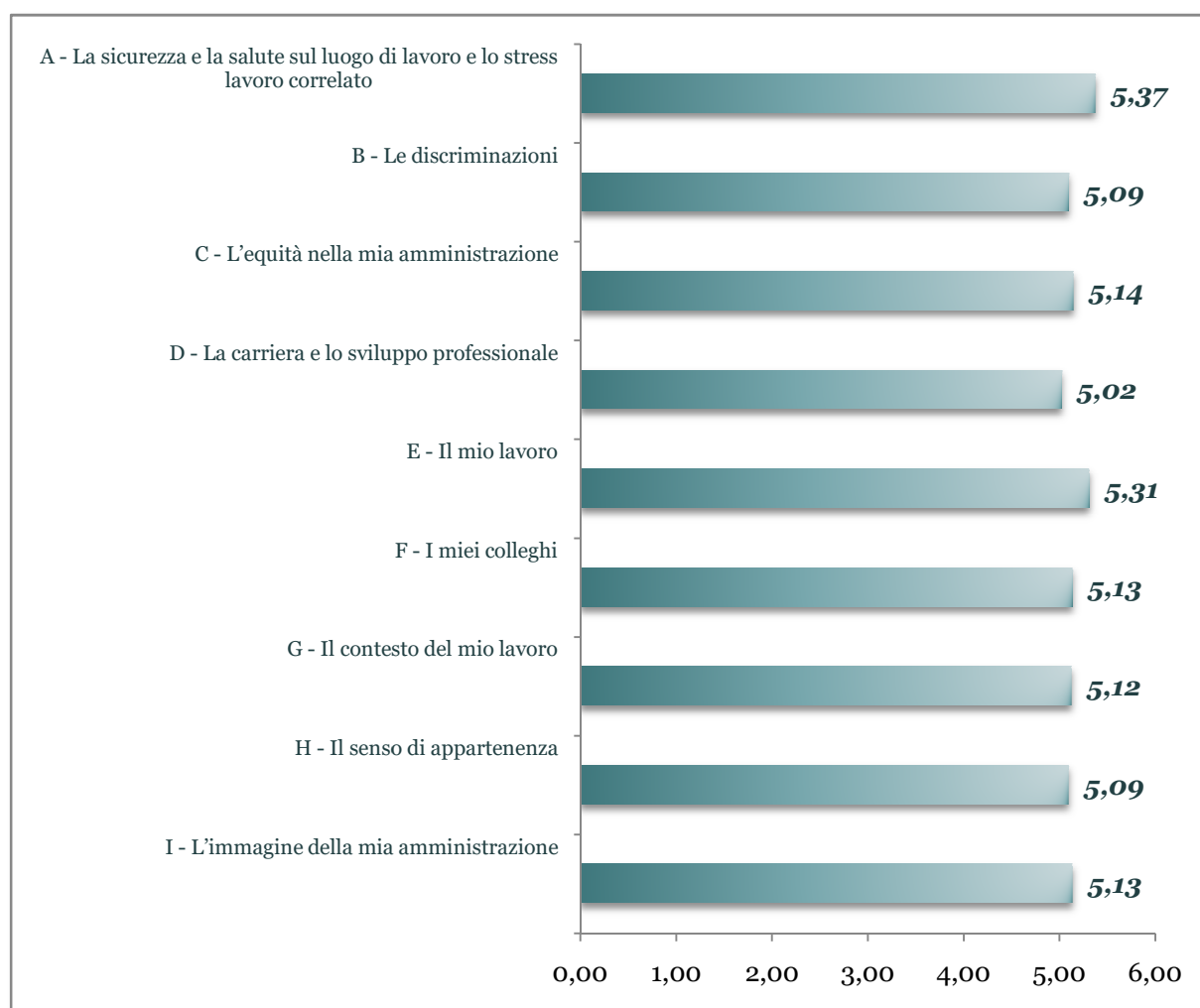


Dal grafico emerge che la valutazione più positiva riguardo all'importanza dell'ARPAB per la collettività si ha tra i familiari e le persone più vicine ai dipendenti, mentre è inferiore, ad avviso degli stessi, l'importanza percepita fra gli utenti e la gente in genere.

Rimane comunque nel complesso una valutazione moderatamente positiva ed in linea con la precedente rilevazione.

Benessere organizzativo: importanza ambiti di indagine

Importanza degli ambiti di indagine

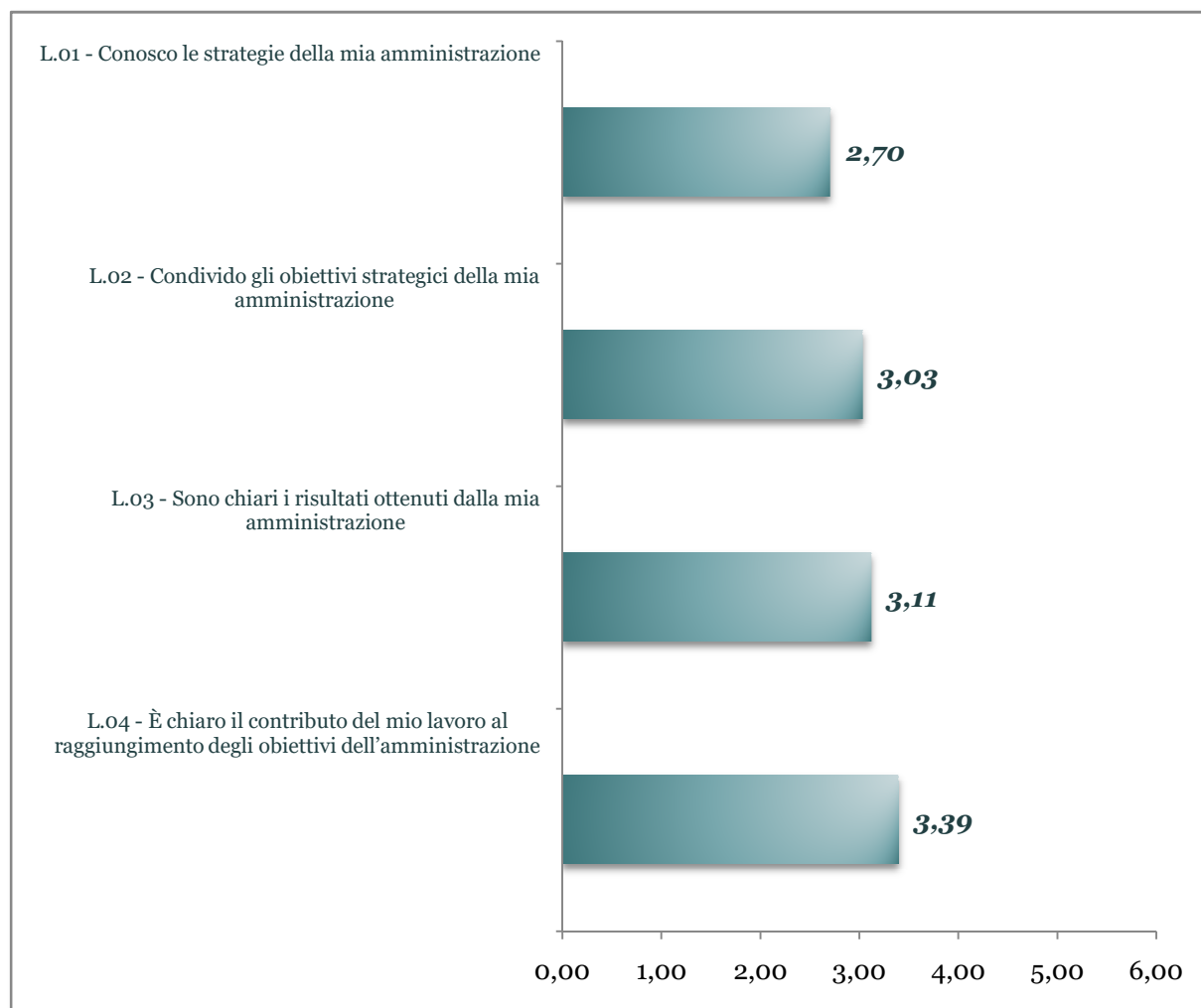


Molto elevato appare il giudizio dei dipendenti agenziali relativamente all'importanza, per il proprio benessere organizzativo, dei settori oggetto dell'indagine, con valori medi sostanzialmente sempre superiori a 5 a dimostrazione dell'adeguatezza e della congruenza dei settori di indagine alle esigenze ed alla sensibilità del personale.

I risultati sono in linea con la precedente rilevazione.

Grado di condivisione del sistema di valutazione

La mia organizzazione

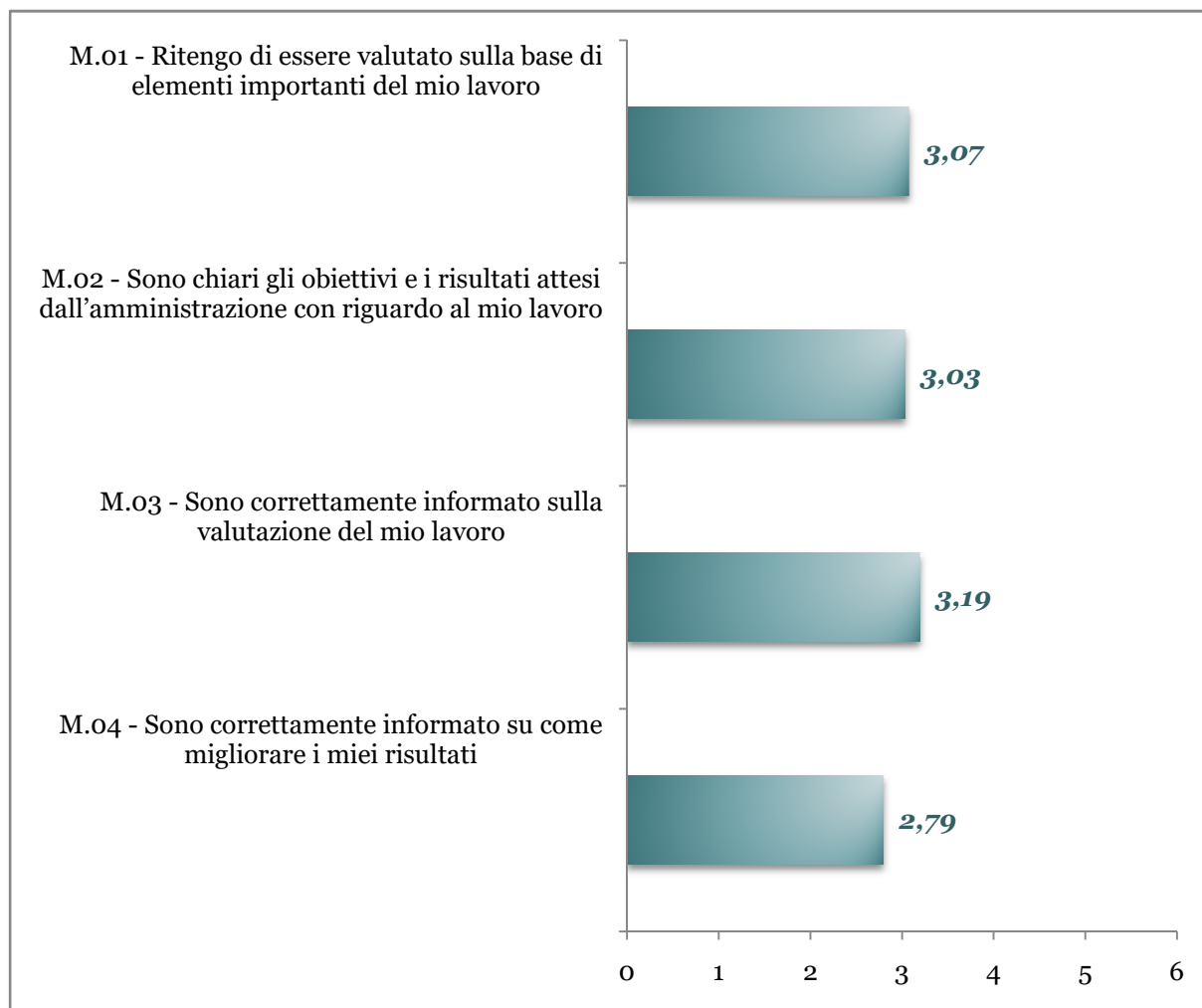


I valori hanno fatto registrare un generale miglioramento del grado di coinvolgimento nel processo “produttivo” dell’organizzazione rispetto alle precedenti rilevazioni.

L’attivazione ed il primo consolidamento del ciclo della performance con l’assegnazione degli obiettivi strategici ai Dirigenti agenziali ed a tutto il personale si è rivelata una misura valida significativamente percepita dal personale che ha permesso di aumentare il grado di consapevolezza del contributo di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione nonché la conoscenza e condivisione delle strategie e dei risultati attesi.

Grado di condivisione del sistema di valutazione - le mie performance

Le mie performance

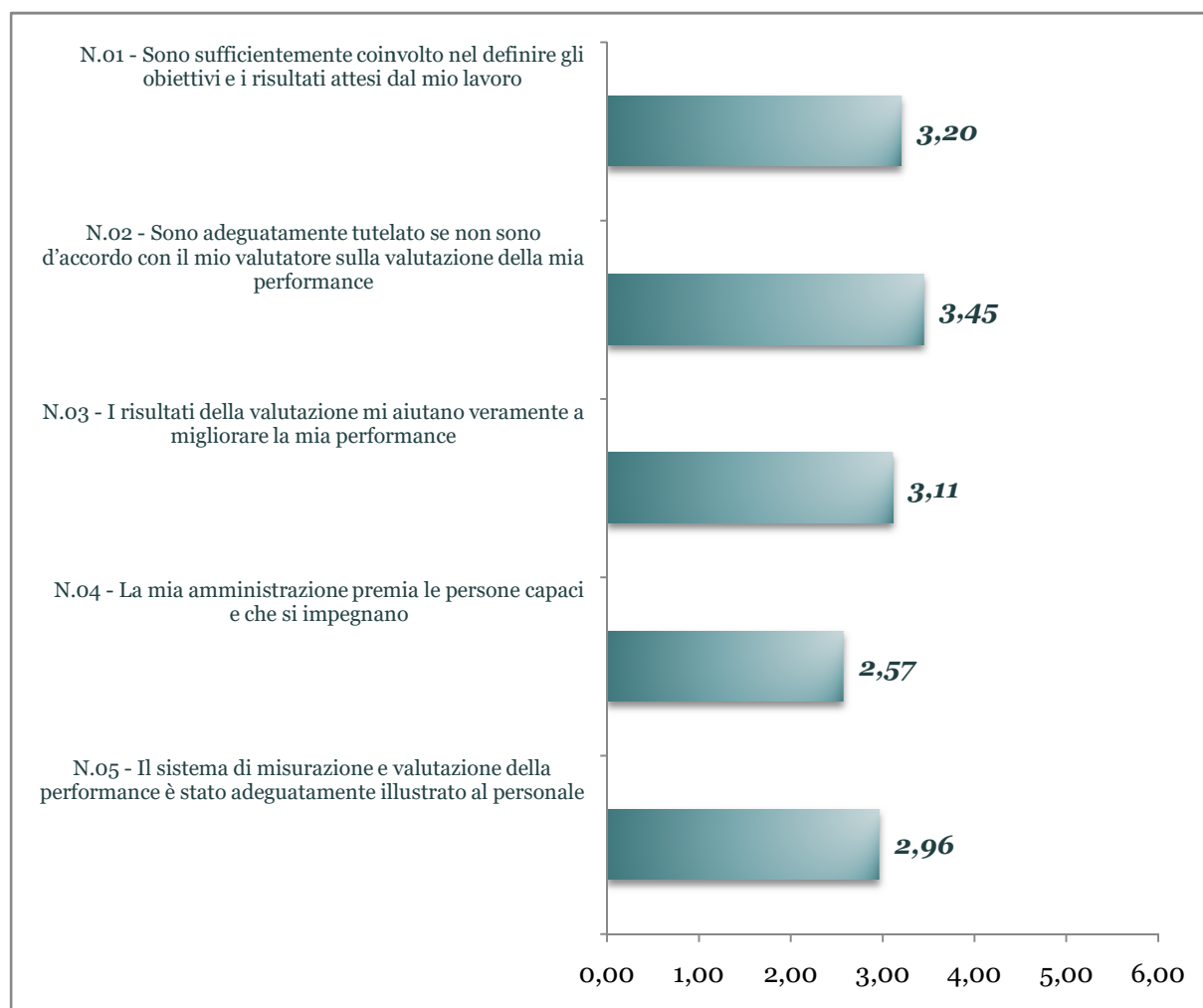


In sintonia con il giudizio della precedente sezione, il consolidamento di un corretto ciclo di performance è evidente nel miglioramento di tutti i coefficienti.

L'aspettativa, da parte dei dipendenti agenziali di ottenere maggiori informazioni sulle strategie finalizzate al miglioramento dei risultati conseguiti e dimostra senso di responsabilità e spirito costruttivo.

Grado di condivisione del sistema di valutazione - il funzionamento del sistema

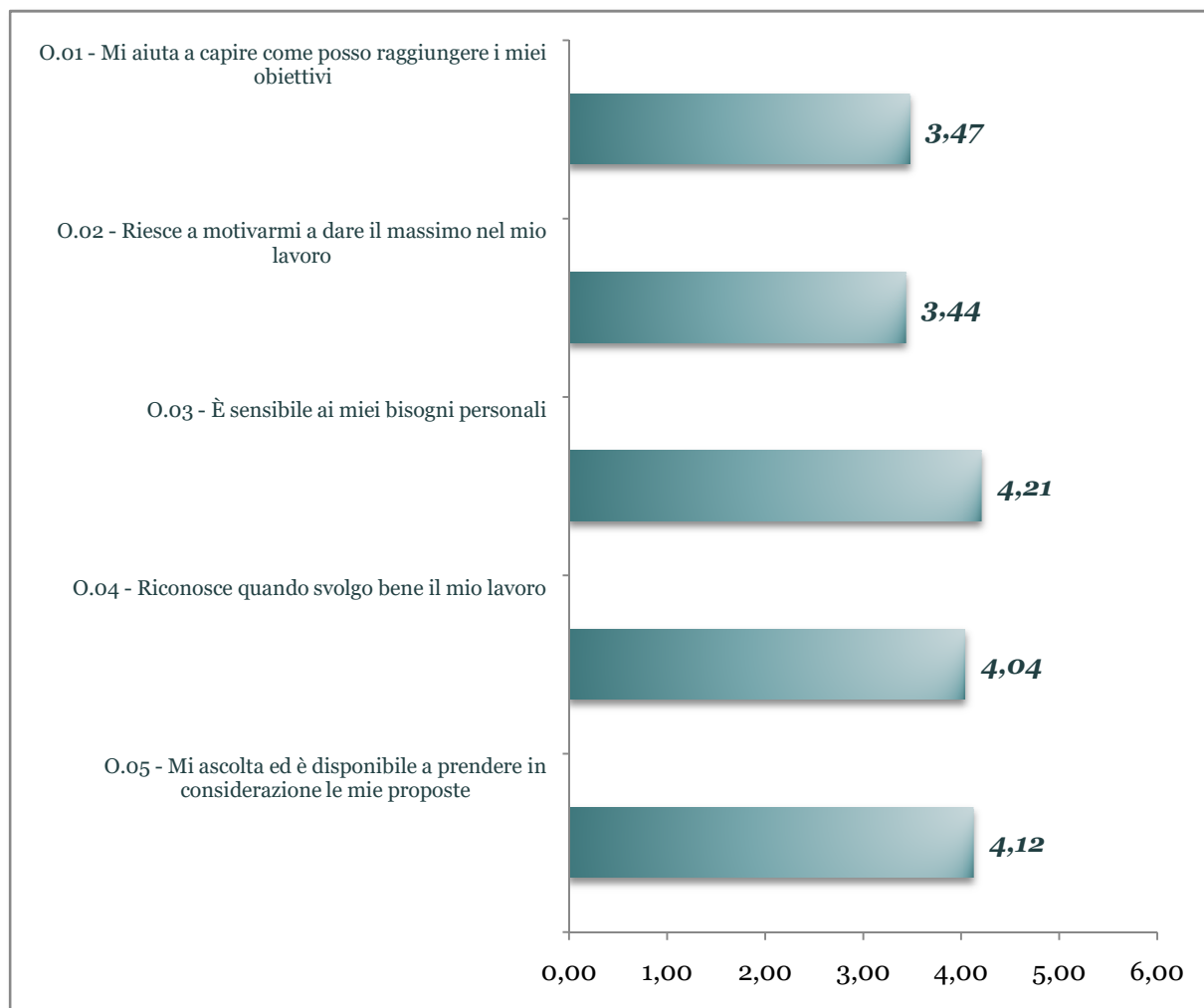
Il funzionamento del sistema



Dall'analisi dei dati emerge la necessità di diffondere ulteriormente la conoscenza del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato al fine di instaurare un sistema premiante capace di valorizzare il personale in relazione all'impegno profuso ed agli obiettivi raggiunti. I risultati evidenziano un miglioramento rispetto quelli determinati nella precedente rilevazione.

Grado di condivisione del sistema di valutazione - il mio capo e la mia crescita

Il mio capo e la mia crescita

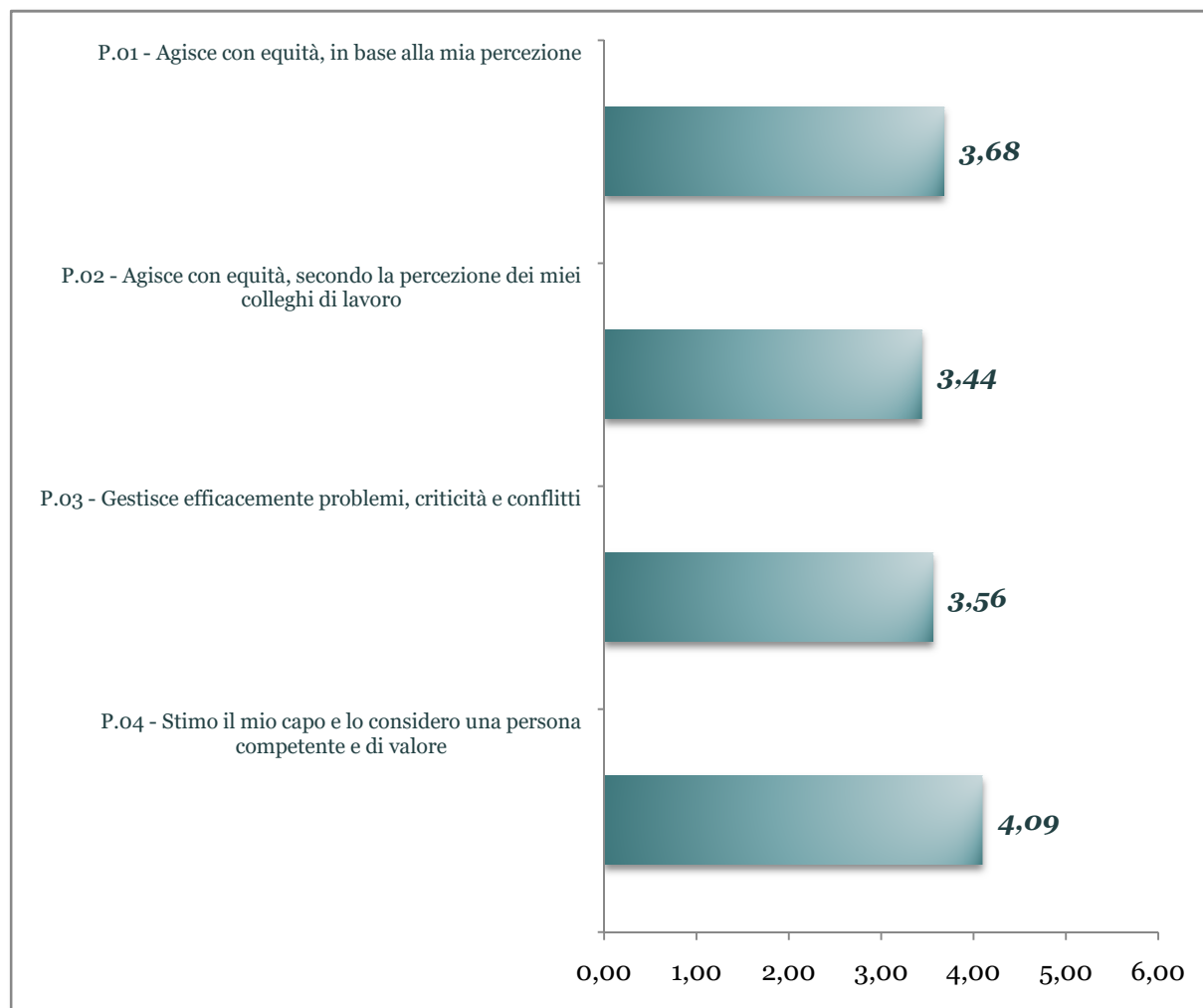


In questa sezione, in cui sono state inserite domande orientate ad esplorare il rapporto umano fra il dirigente ed il dipendente, il livello di soddisfazione è positivo.

I risultati evidenziano un miglioramento rispetto quelli determinati nella precedente rilevazione.

Grado di condivisione del sistema di valutazione - il mio capo e l'equità

Il mio capo e l'equità

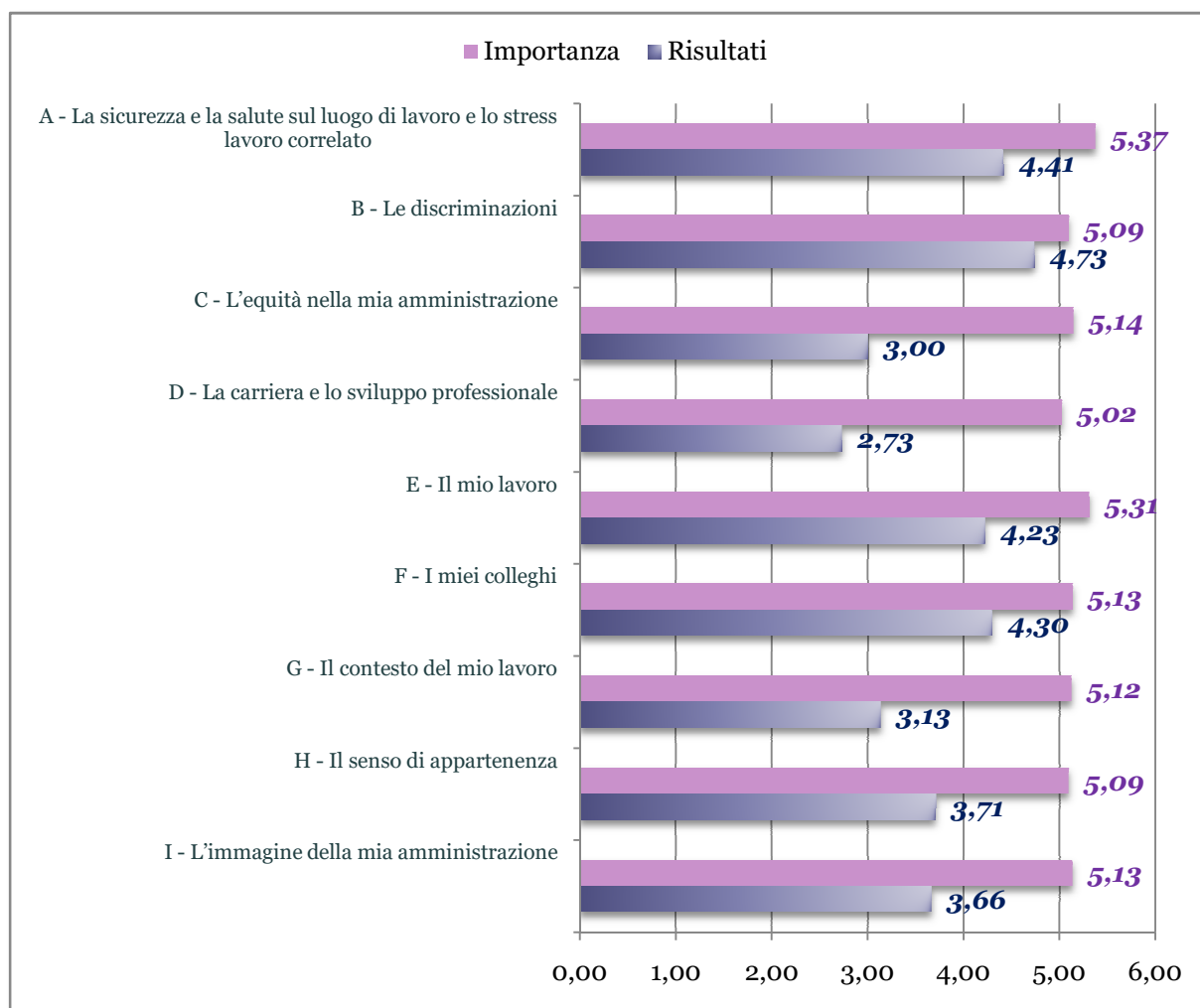


Positive le medie dei giudizi riguardanti i comportamenti organizzativi, le capacità manageriali, nonché le conoscenze e le capacità tecniche del proprio dirigente.

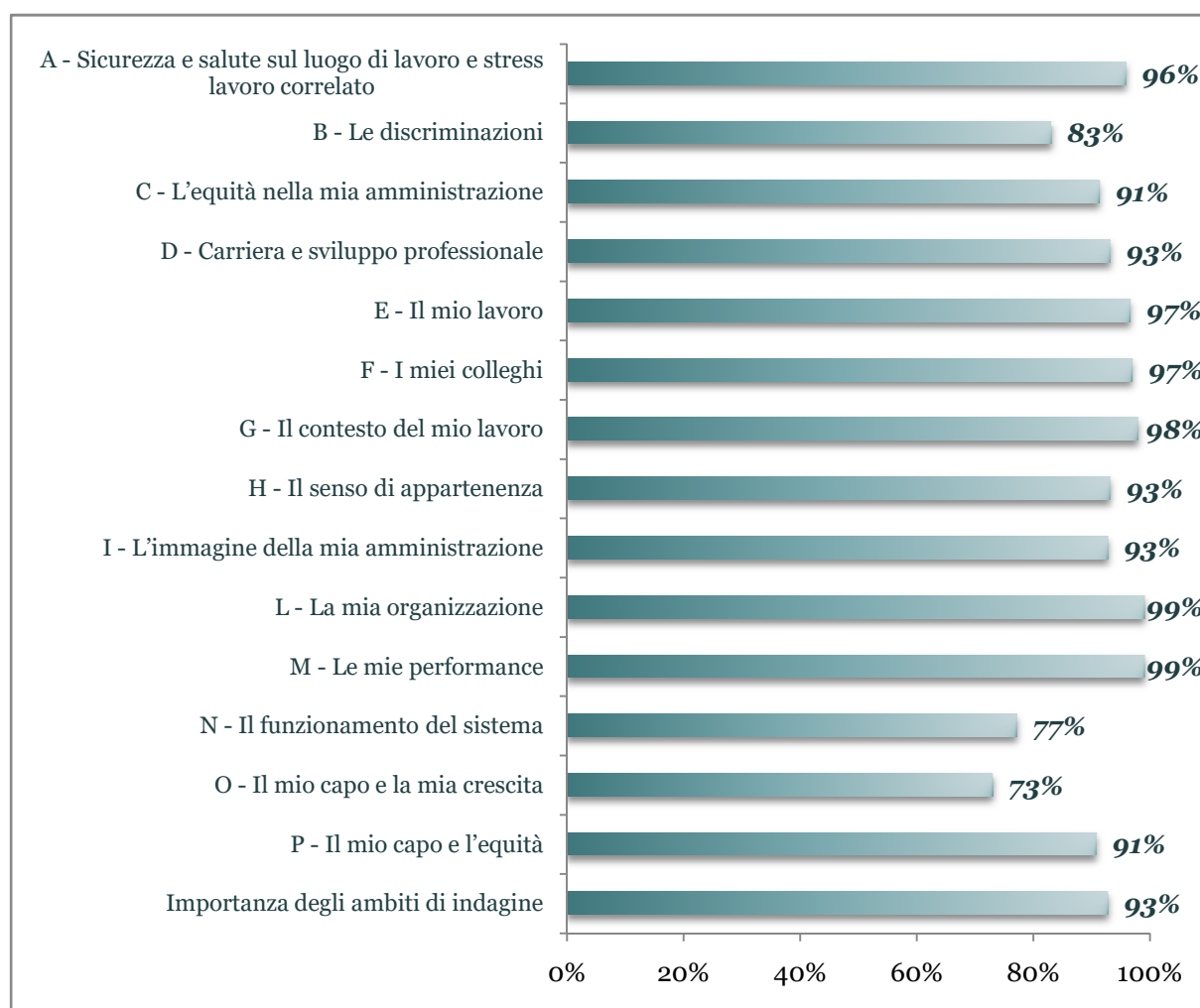
Particolarmente elevato è il valore espresso in merito alla stima nei confronti del proprio dirigente (**4,09**).

I risultati evidenziano un miglioramento rispetto quelli determinati nella precedente rilevazione.

Importanza attribuita a ciascun ambito rispetto ai risultati ottenuti



Percentuale di risposte per ambito



Considerazioni finali

Per dare una più immediata ed intuitiva comprensione dei risultati dell'indagine i valori sono stati rappresentati in un unico grafico.

I risultati sono riassunti per Aree del questionario, per settori di indagine e gruppi di domande¹.

Nell'analisi dei risultati sono stati considerati sufficienti, per ciascun settore di indagine, i valori medi che risultino superiori a 3,3.

Scopo del grafico è quello di mettere in luce immediatamente le Aree del questionario ed i relativi settori che presentano punti di forza e/o debolezza.

Area del questionario	Settore di indagine	Risultato medio	Grafico
Benessere Organizzativo (3,77)	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,41	
	B - Le discriminazioni	4,73	
	C - L'equità nella mia amministrazione	3,00	
	D - La carriera e lo sviluppo professionale	2,73	
	E - Il mio lavoro	4,23	
	F - I miei colleghi	4,30	
	G - Il mio contesto di lavoro	3,13	
	H - Il mio senso di appartenenza	3,71	
	I - L'immagine della mia amministrazione	3,66	
Grado di condivisione del sistema di valutazione (3,17)	L - La mia organizzazione	3,06	
	M - Le mie performance	3,40	
	N - Il funzionamento del sistema	3,06	
Valutazione del superiore gerarchico (3,77)	O - Il mio capo e la mia crescita	3,86	
	P - Il mio capo e l'equità	3,69	

¹ Per ogni settore di indagine è stata calcolata la media aritmetica di tutte le risposte relative a tutte le domande afferenti allo stesso settore.

I risultati evidenziano per il 64% delle Aree del questionario un valore positivo.

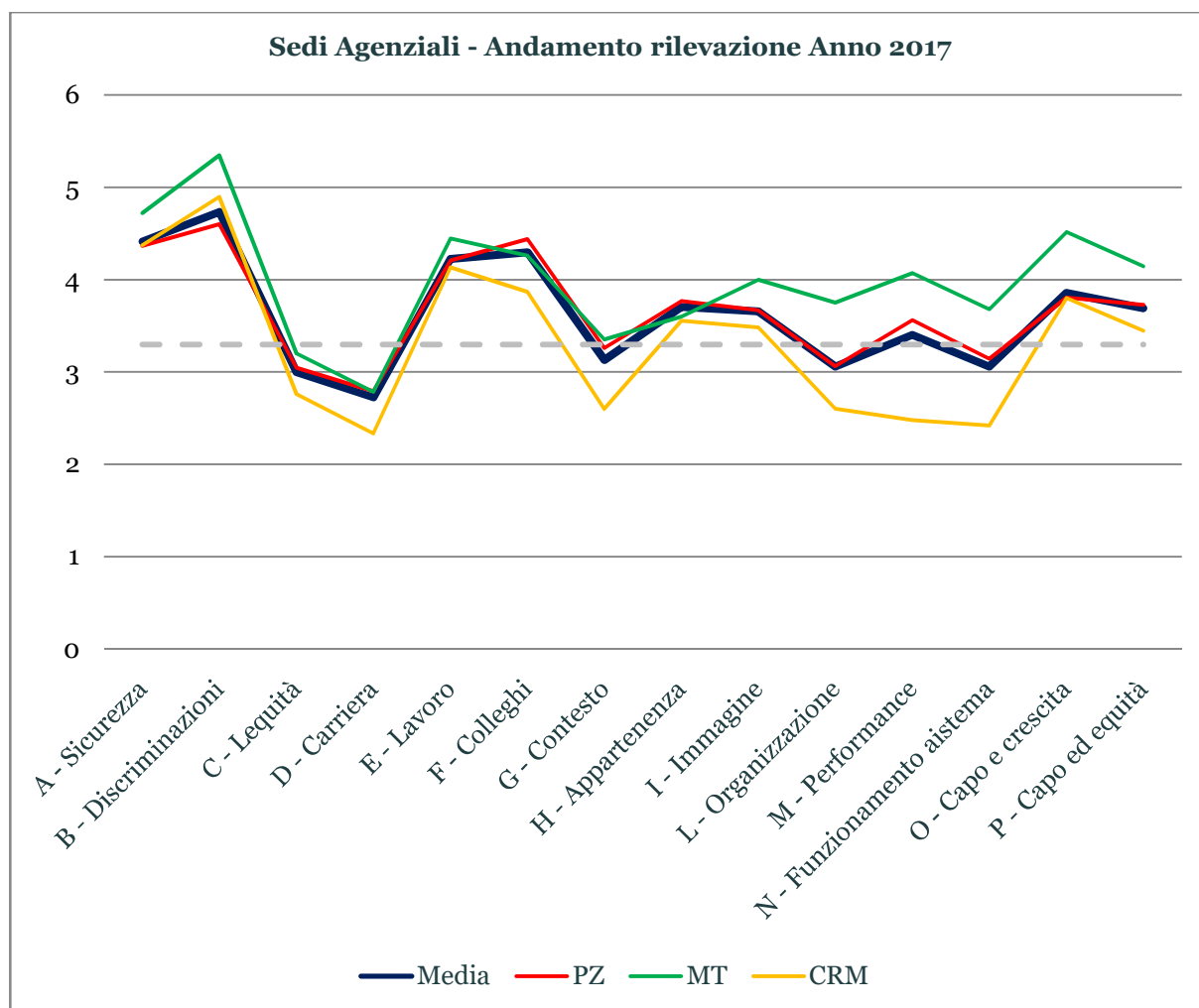
Alcuni settori sono caratterizzati da un elevato livello globale di soddisfazione, quali:

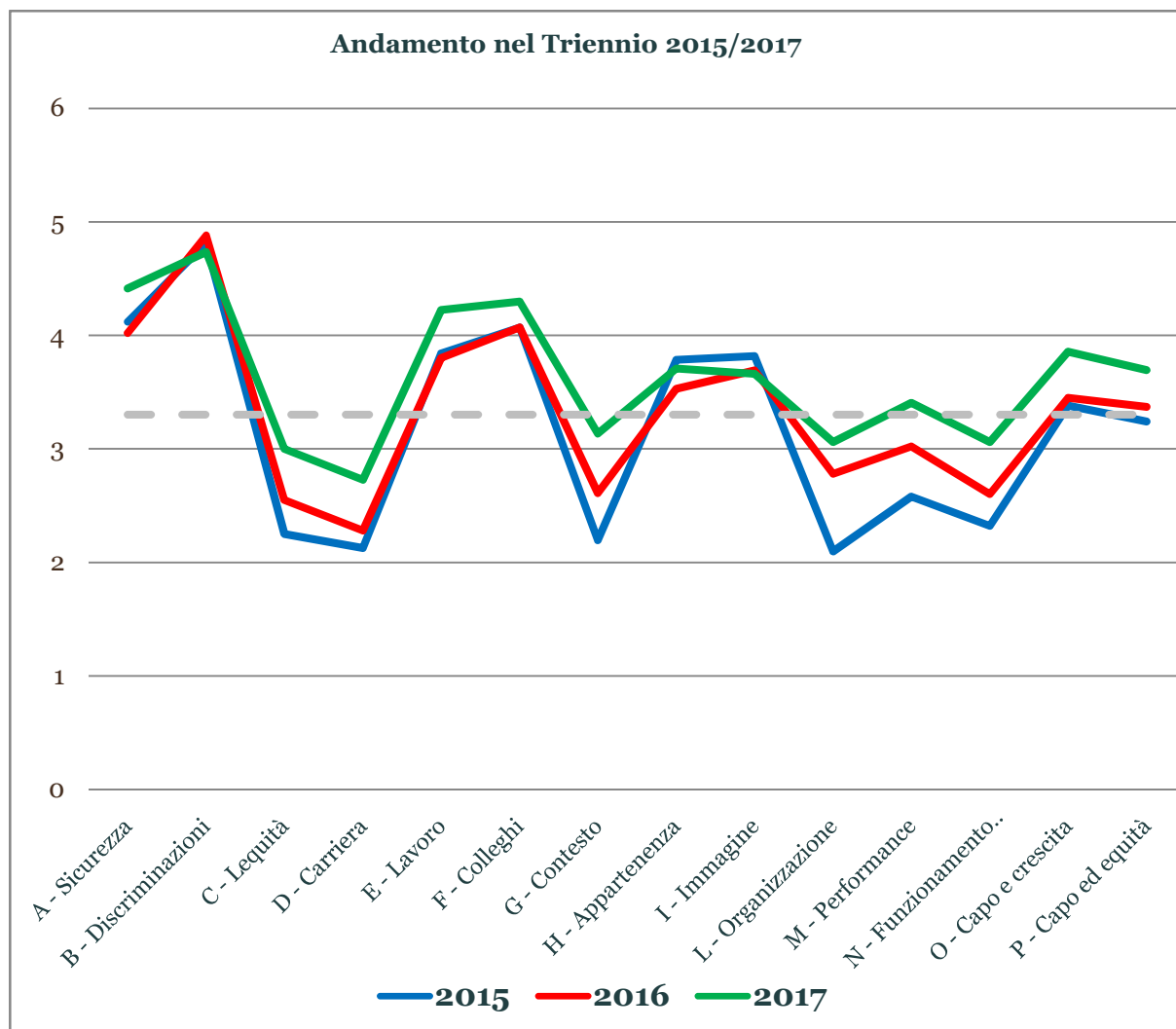
- sicurezza e stress lavoro correlato, con un valore medio pari a 4,41;
- le discriminazioni, con un valore medio pari a 4,73;
- il mio lavoro, con un valore medio pari a 4,23;
- i miei colleghi, con un valore medio pari a 4,30.

I settori che presentano invece un valore medio non pienamente sufficiente sono la possibilità di carriera e di sviluppo professionale (**2,73**), il funzionamento del sistema, la sua organizzazione, l'equità e, pertanto, necessariamente oggetto di future ulteriori azioni di miglioramento.

Infine, ad ulteriore conferma di un esito positivo dell'indagine, si segnala che i valori medi delle macro aree del questionario presentano tutti un trend in rialzo ed in valore assoluto la valutazione presenta un indice medio di valore pari a **3,64**, ovvero positivo.

Si riportano di seguito il grafico con gli andamenti della valutazione 2017 in relazione alle sedi agenziali ed il grafico degli andamenti dei risultati delle rilevazioni nel triennio 2015-2017.





Il funzionario
Ing. Sante Muro

Il Presidente del C.U.G.
dott.ssa Beatrice Rossi