



Agenzia Regionale per la Protezione  
dell'Ambiente di Basilicata

# INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO Annualità 2014



Redazione:  
Responsabile della Trasparenza e  
della Prevenzione della Corruzione  
**ing. Sante Muro**

30/06/2015

---

## Sommario

Premessa.....	3
Obiettivi dell'Indagine .....	4
Note metodologiche .....	4
Caratteristiche dei rispondenti.....	7
Benessere organizzativo: sicurezza, salute, stress .....	9
Benessere organizzativo: le discriminazioni.....	10
Benessere organizzativo: l'equità nell'amministrazione.....	11
Benessere organizzativo: carriera e sviluppo professionale.....	12
Benessere organizzativo: il mio lavoro .....	13
Benessere organizzativo: i miei colleghi.....	14
Benessere organizzativo: il contesto del mio lavoro.....	15
Benessere organizzativo: il senso di appartenenza.....	16
Benessere organizzativo: l'immagine dell'amministrazione .....	17
Benessere organizzativo: importanza ambiti di indagine.....	18
Grado di condivisione del sistema di valutazione.....	19
Grado di condivisione del sistema di valutazione – le mie performance.....	20
Grado di condivisione del sistema di valutazione – il funzionamenti del sistema .....	21
Grado di condivisione del sistema di valutazione – il mio capo e la mia crescita.....	22
Grado di condivisione del sistema di valutazione – il mio capo e l'equità.....	23
Importanza attribuita a ciascun ambito rispetto ai risultati ottenuti .....	24
Percentuale di risposte per ambito .....	25
Considerazioni finali .....	26

## **Ringraziamenti**

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

## Premessa

---

La realizzazione annuale di indagini sul personale dipendente è prevista ai sensi dell'art. 14, c. 5, del D.Lgs. 150/2009 ed è volta a:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Le singole Amministrazioni, ai sensi dell'art. 20, c. 3, del D.Lgs 33/2013, devono aggregare i dati raccolti a garanzia dell'anonimato e pubblicare i risultati dell'indagine sui propri siti istituzionali nella sezione "Amministrazione Trasparente" - Performance - Benessere Organizzativo.

I risultati dell'indagine, inoltre, devono essere di riferimento per la gestione del "Ciclo della Performance" e quindi inseriti annualmente nella relazione sulla Performance (art. 10, c. 1, lettera b, D.Lgs. 150/2009), come previsto dalla Delibera A.N.A.C. (ex CIVIT) n° 5/2012.

Le indagini sul Personale rappresentano quindi un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contributi al miglioramento delle politiche del personale dell'Agenzia.

## 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 delle sedi di Potenza, Matera e Metaponto (MT);
- 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.

## Note metodologiche

---

Come anticipato in premessa, l'ARPAB ha utilizzato 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 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.

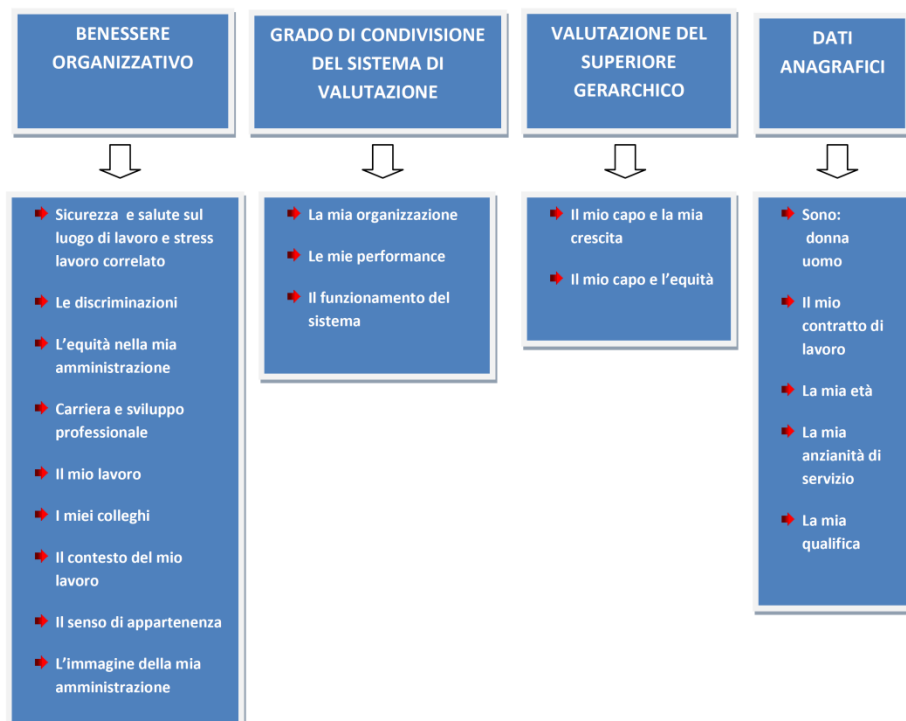
## Le struttura del questionario

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
<b>Minimo grado importanza attribuito</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>					<b>In totale accordo con l'affermazione</b>

## Caratteristiche dei rispondenti

Con nota mail prot. 0005709 del 26.05.2015 tutto il personale agenziale è stato invitato a partecipare all'indagine mediante la compilazione del questionario in giornate ufficiali di raccolta opportunamente programmate per ciascuna delle sedi agenziali.

Le operazioni di raccolta si sono protratte per ulteriori 10 giorni al termine dei quali sono risultati essere stati consegnati in forma volontaria ed anonima, in apposito box sigillato, n° **95** questionari su un totale di **161** persone in organico (afferente alle strutture di Potenza, Matera e Metaponto) di cui 157 con contratto a tempo indeterminato e 4 con contratto a tempo determinato.

Il **tasso di risposta** è pertanto significativamente **del 59%** sul totale del personale e **del 62,1%** con l'esclusione del personale comandato/distaccato presso altro ente.

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

Fig 1 - Genere dei rispondenti

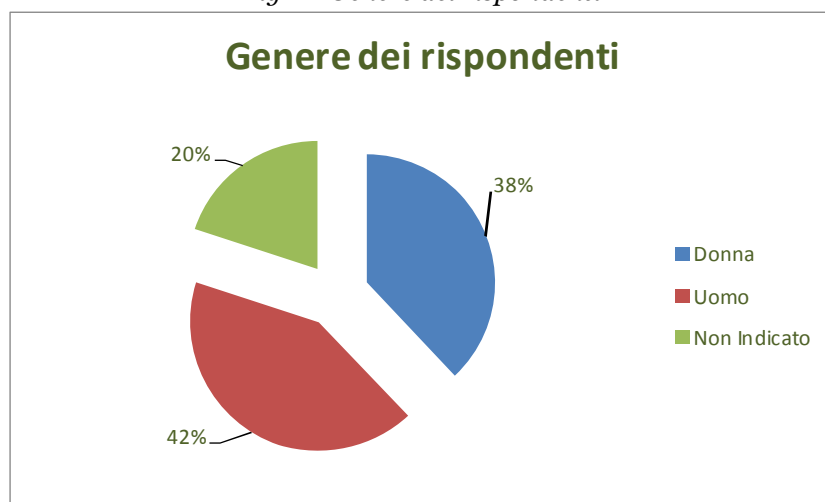


Fig. 2 - Età dei rispondenti

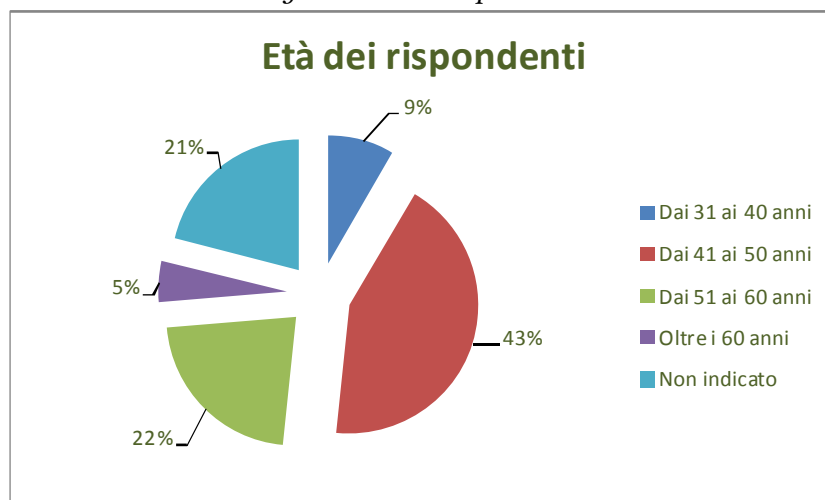




Fig. 3 - Tipologia contrattuale

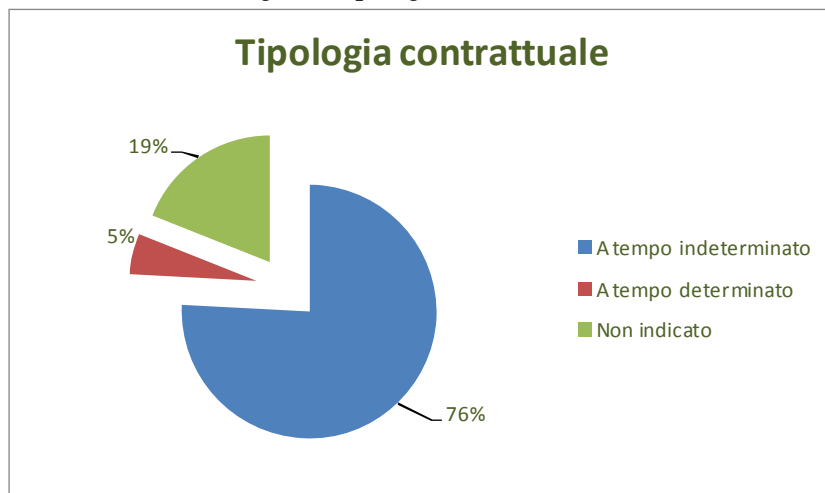


Fig. 4 - Anzianità di servizio

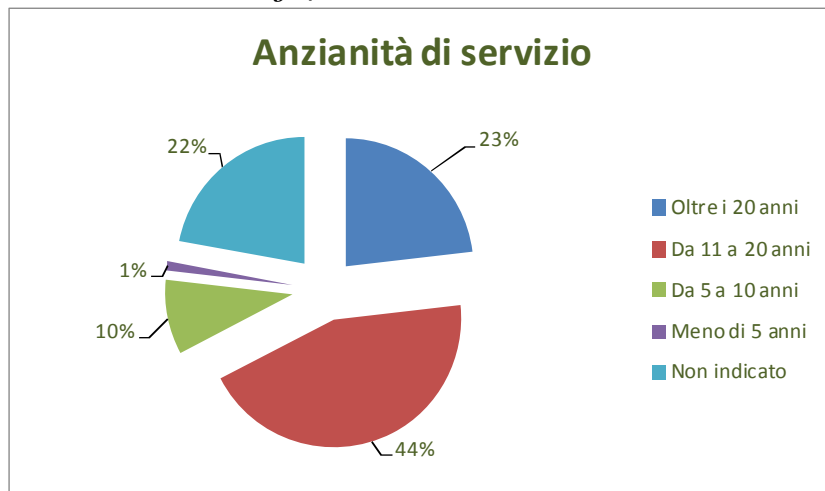
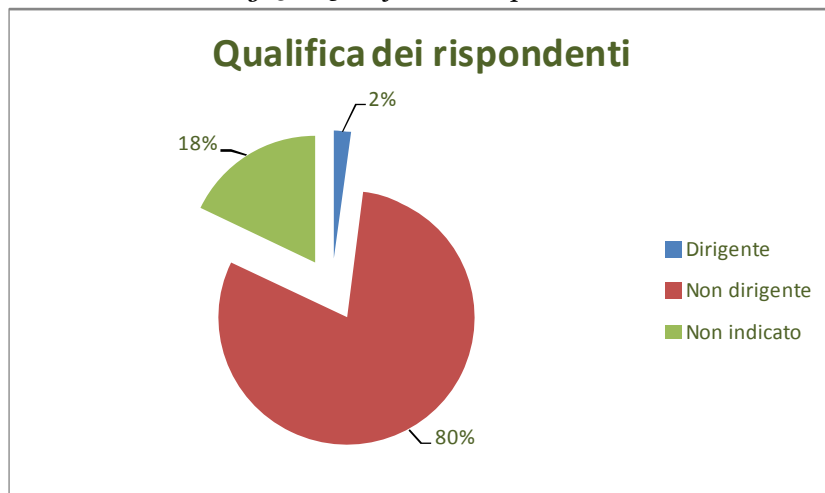
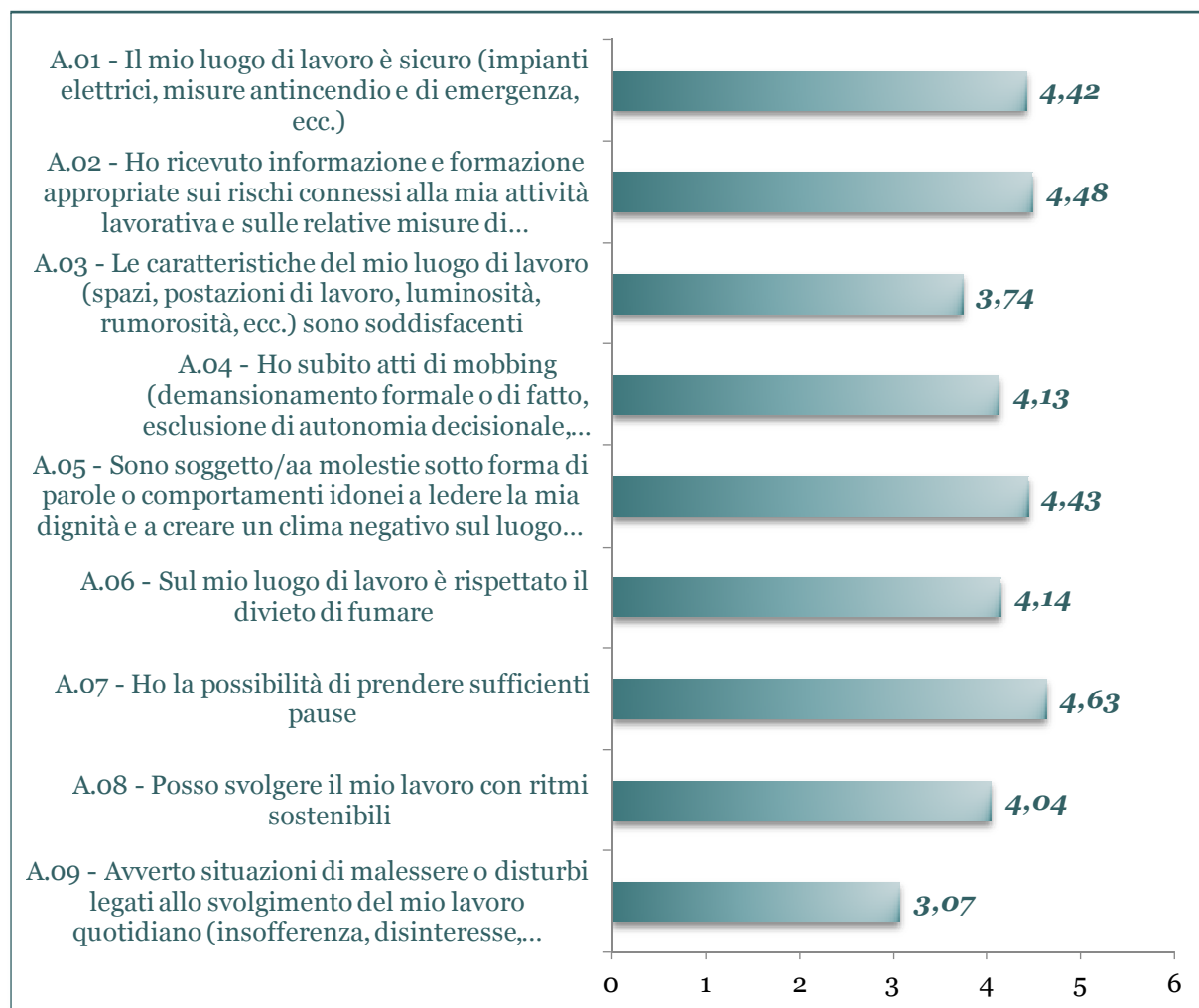


Fig. 5 - Qualifica dei rispondenti



## Benessere organizzativo: sicurezza, salute, stress

### Salute e sicurezza sul luogo di lavoro



Pernulla	1	2	3	4	5	Del tutto
In totale disaccordo con l'affermazione						In totale accordo con l'affermazione

I valori medio alti di **4,42**, **4,48** e **3,74** denotano la percezione di un posto di lavoro sicuro dal punto di vista impiantistico e della gestione della sicurezza.

I valori medio alti di **4,13** e **4,43** ottenuti dalle risposte formulate in relazione al “mobbing” e alle “molestie” costituiscono un fattore negativo, denotando la necessità di intraprendere azioni a tutela della dignità e dell’integrità della persona nel contesto lavorativo. Altre azioni di miglioramento dovranno essere inoltre implementate per scongiurare situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano (valore medio **3,07**).

La possibilità di prendere sufficienti pause e di svolgere il proprio lavoro con ritmi sostenibili (ottenendo rispettivamente un risultato medio di **4,63** e di **4,04**) riduce i fattori di “percezione di stress”.

## Benessere organizzativo: le discriminazioni

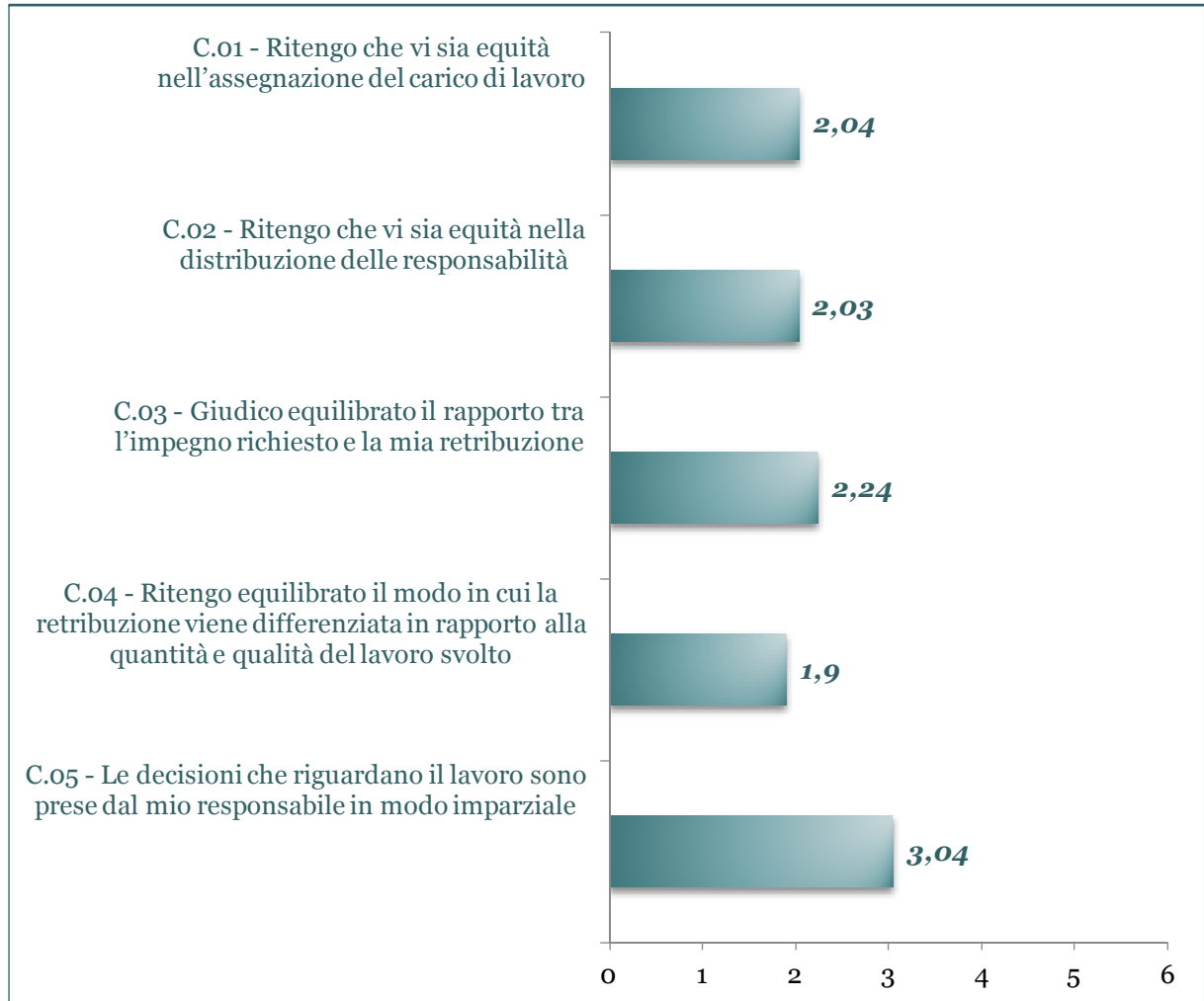
### Le discriminazioni



In linea generale i valori rivelano un clima molto sereno per quanto riguarda la percezione di discriminazioni. Costituiscono eccezioni l'identità di genere e l'età che sembrano in parte ostacolare la valorizzazione sul lavoro.

## Benessere organizzativo: l'equità nell'amministrazione

### L'equità nella mia amministrazione

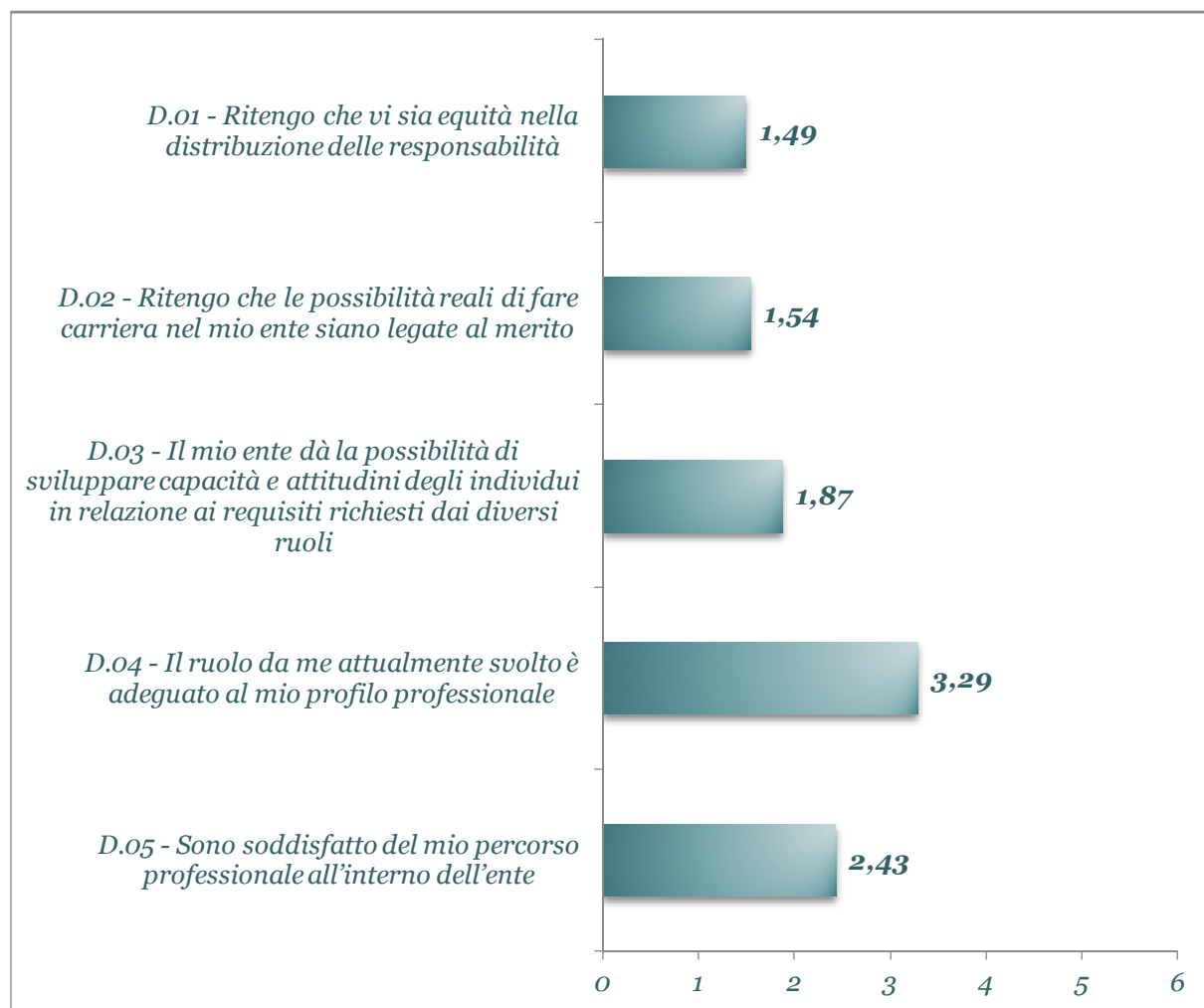


Dall'analisi delle risposte raggruppate nel fattore "Equità nella mia organizzazione" emergono alcune criticità correlate ad aspetti economici, carico di lavoro e responsabilità.

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

## Benessere organizzativo: carriera e sviluppo professionale

### Carriera e sviluppo professionale

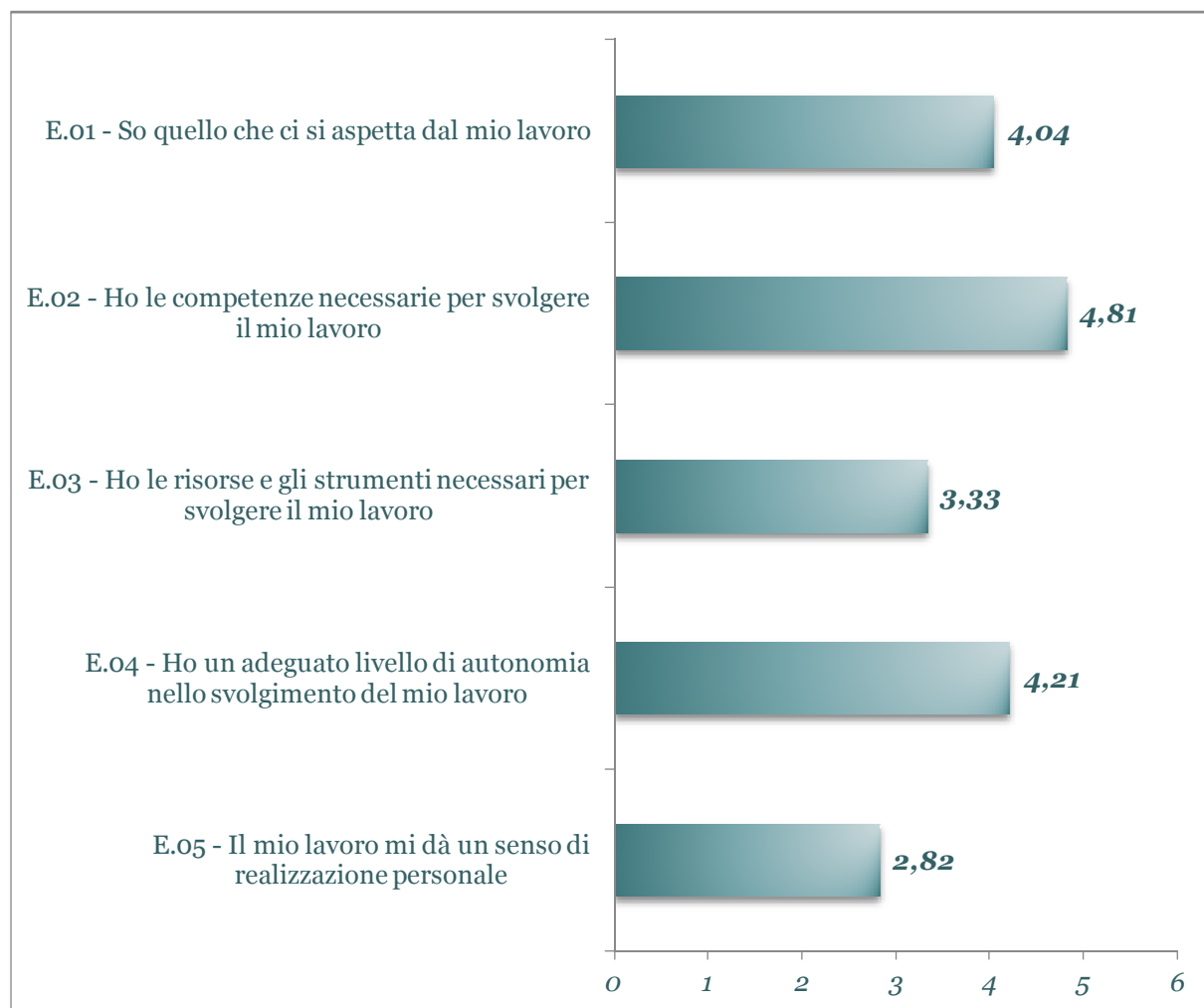


Emerge chiaramente la problematica correlata alle reali prospettive di carriera (**1,54**) oltre che alla distribuzione delle responsabilità (**1,49**) ed alla possibilità di sviluppare capacità ed attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai ruoli (**1,87**).

Sebbene il ruolo svolto sia considerato mediamente adeguato al proprio profilo professionale (**3,29**) è necessario comunque migliorare il percorso di crescita professionale dei dipendenti (**2,43**).

## Benessere organizzativo: il mio lavoro

### Il mio lavoro



Le risposte alle domande della sezione "il mio lavoro" dimostrano alcuni punti di forza dell'ARPAB.

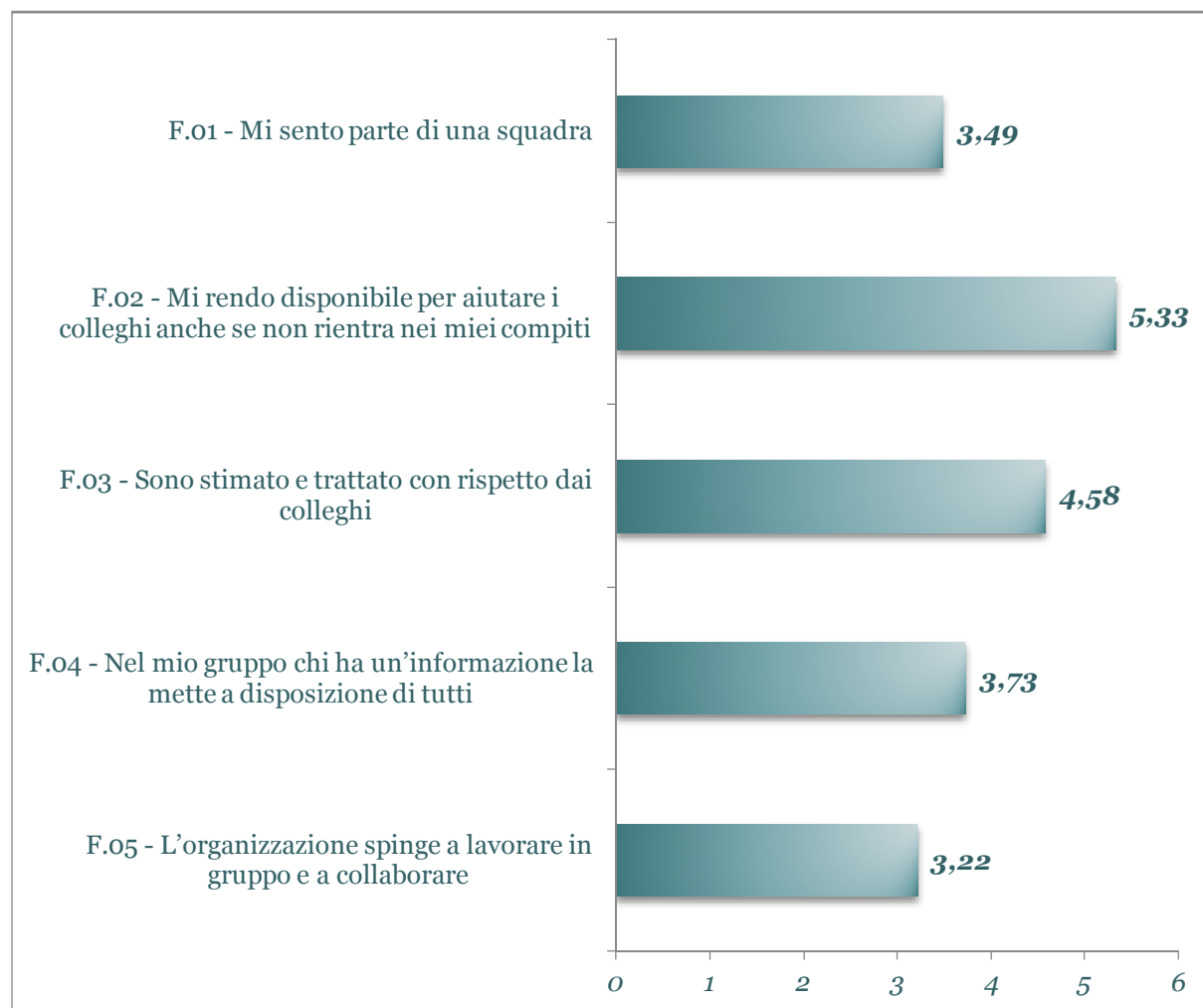
Il personale ritiene, infatti, in prevalenza:

- 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.

Rimane da migliorare il senso di realizzazione nello svolgimento del lavoro mediante azioni di motivazione del personale.

## Benessere organizzativo: i miei colleghi

### I miei colleghi



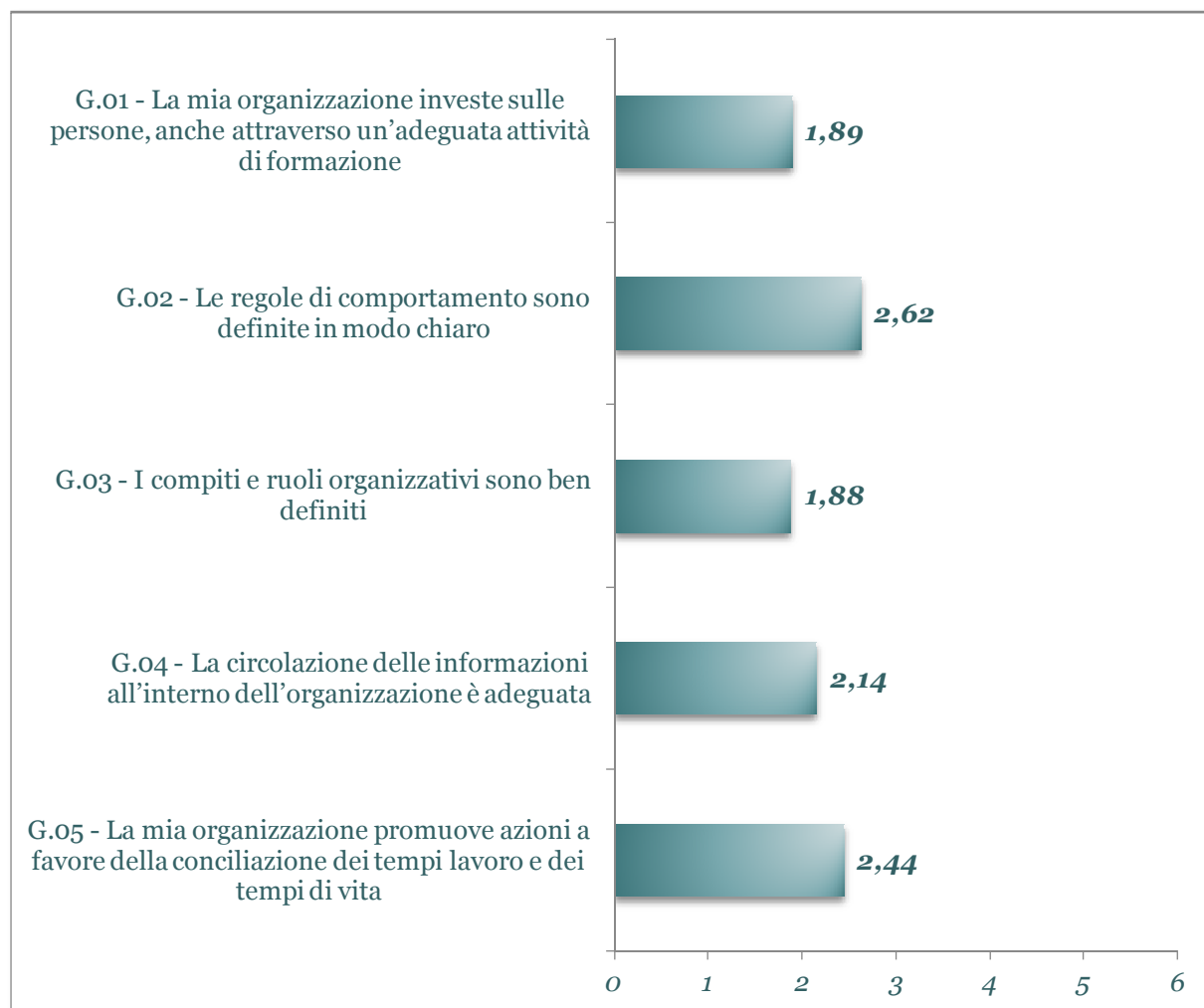
Il "Rapporto con i colleghi" si rivela un punto di forza dell'Agenzia.

Viene evidenziato, in particolare, lo spirito di collaborazione (**5,33**), cui segue la stima ed il rispetto tra colleghi (**4,58**), nonché la circolazione delle informazioni (**3,73**).

Andrebbe ulteriormente incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione tra colleghi (**3,22**) al fine di accrescere il senso di appartenenza ad un'unica squadra (**3,49**).

## Benessere organizzativo: il contesto del mio lavoro

### Il contesto del mio lavoro

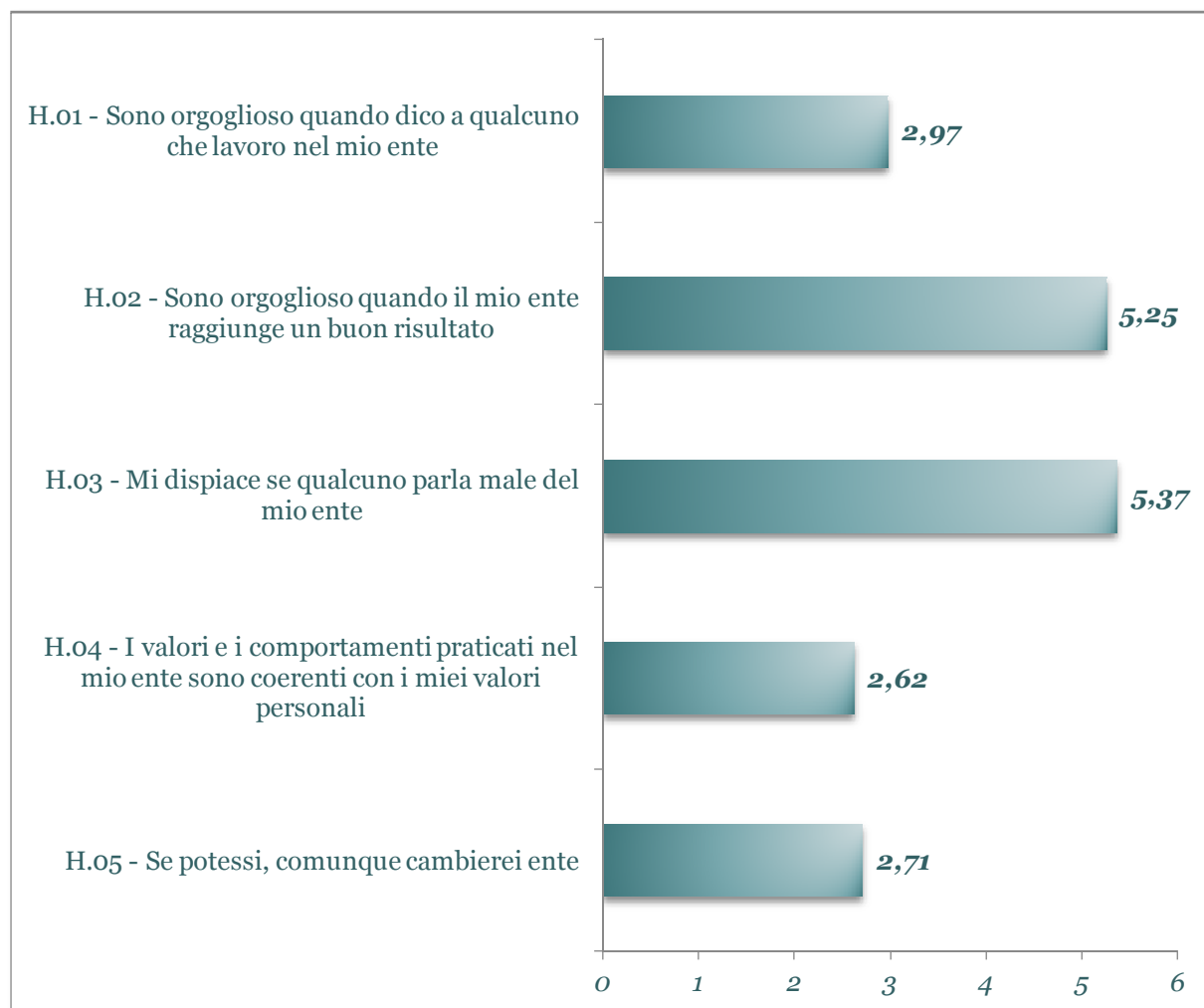


Le risposte ai quesiti della sezione "Il contesto del mio lavoro" fanno emergere la necessità di favorire il rispetto delle regole di comportamento, la definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi, la circolazione delle informazioni, la flessibilità organizzativa, ed una maggiore attenzione allo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



## Benessere organizzativo: il senso di appartenenza

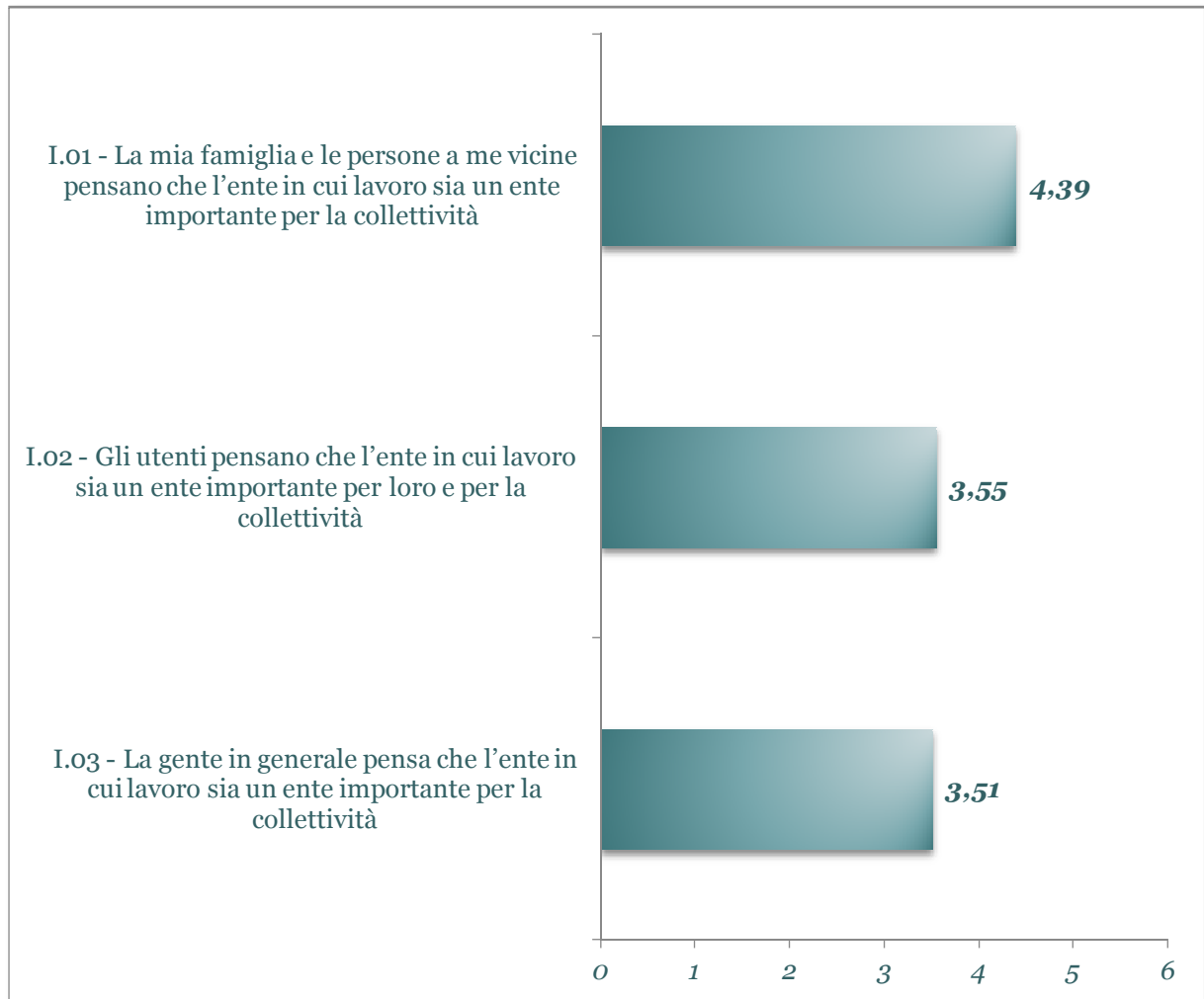
### Il senso di appartenenza



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

## Benessere organizzativo: l'immagine dell'amministrazione

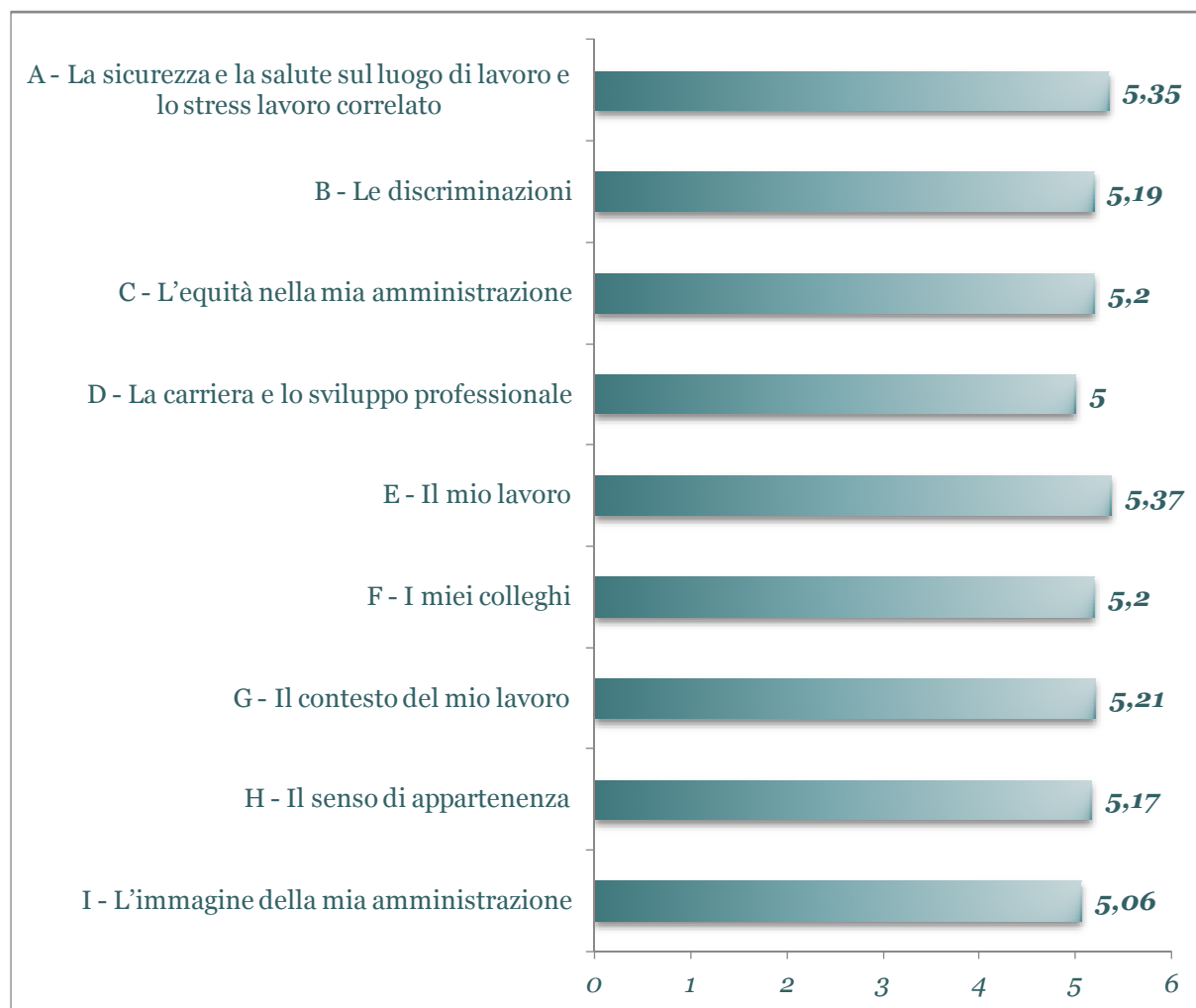
### L'immagine della mia amministrazione



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.

## Benessere organizzativo: importanza ambiti di indagine

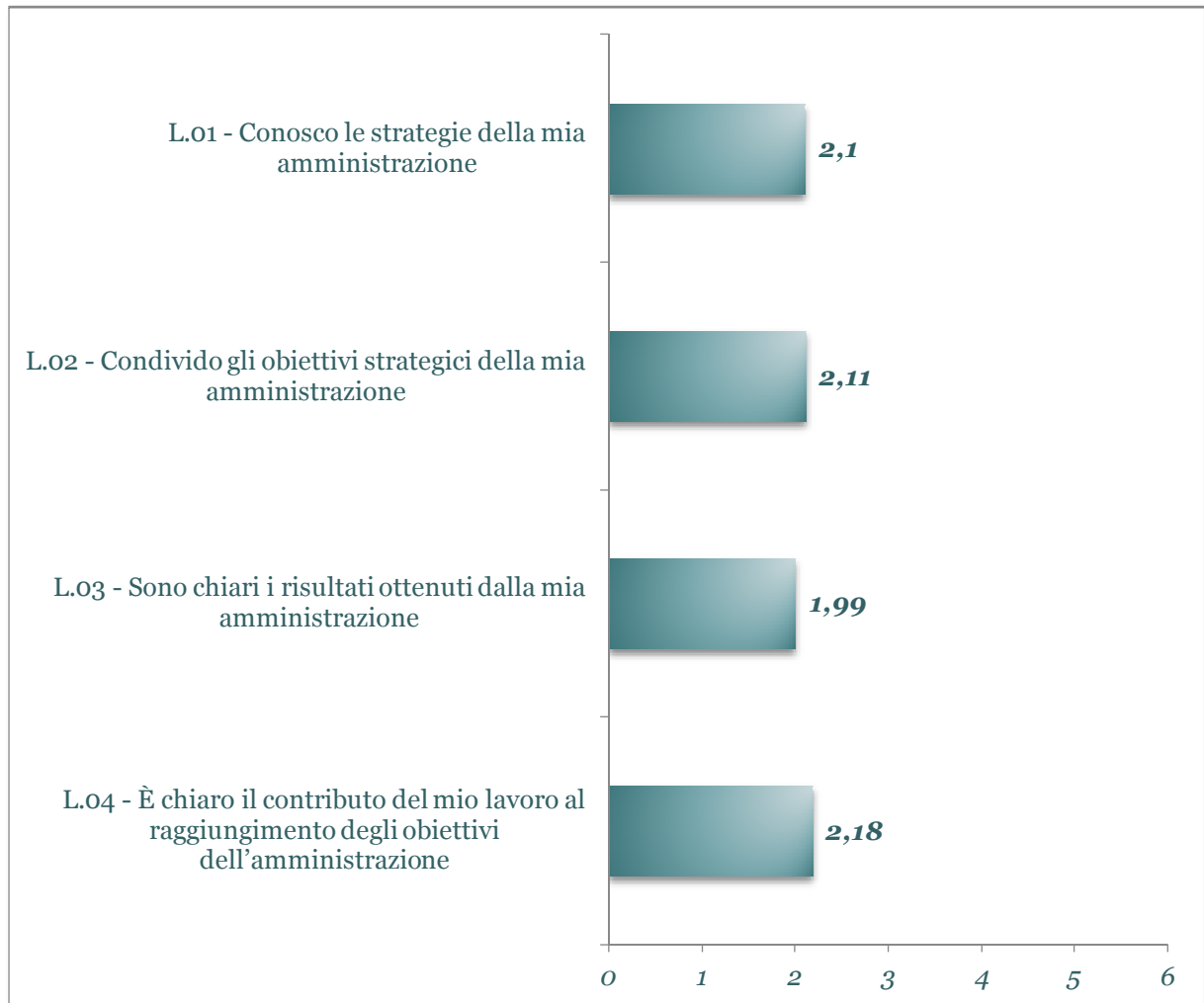
### Importanza degli ambiti di indagine



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

## Grado di condivisione del sistema di valutazione

### La mia organizzazione

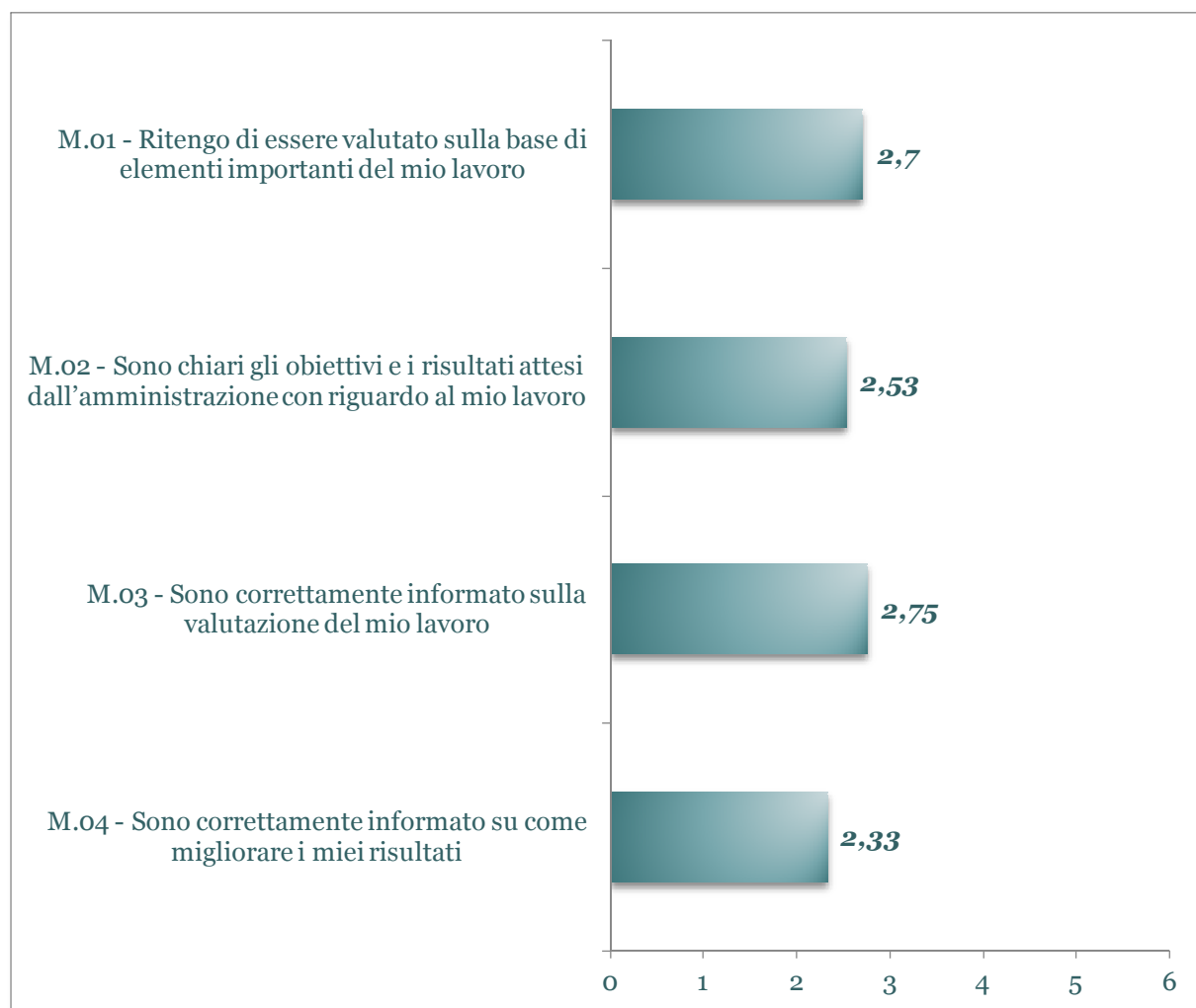


I valori medi bassi fanno registrare un ridotto grado di coinvolgimento nel processo “produttivo” dell’organizzazione.

L’avvio del ciclo della performance con l’assegnazione degli obiettivi strategici ai Dirigenti agenziali è la prima misura adottata per 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

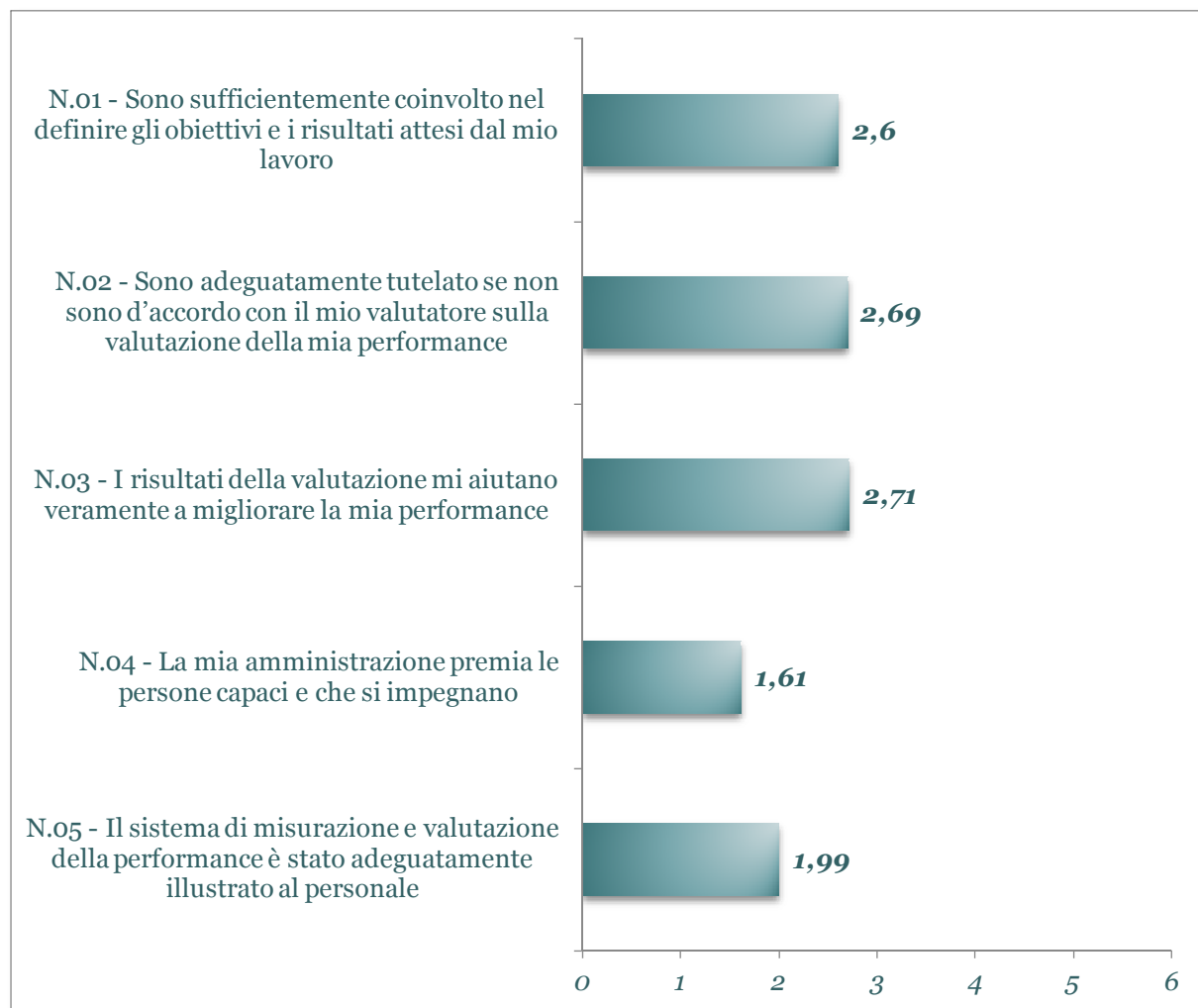


In sintonia con le risposte date nella precedente sezione, viene ribadita la necessità di una maggiore chiarezza degli obiettivi e dei risultati attesi. Anche le informazioni sulla valutazione del proprio lavoro e l'importanza degli elementi di tale valutazione necessitano una implementazione.

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

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

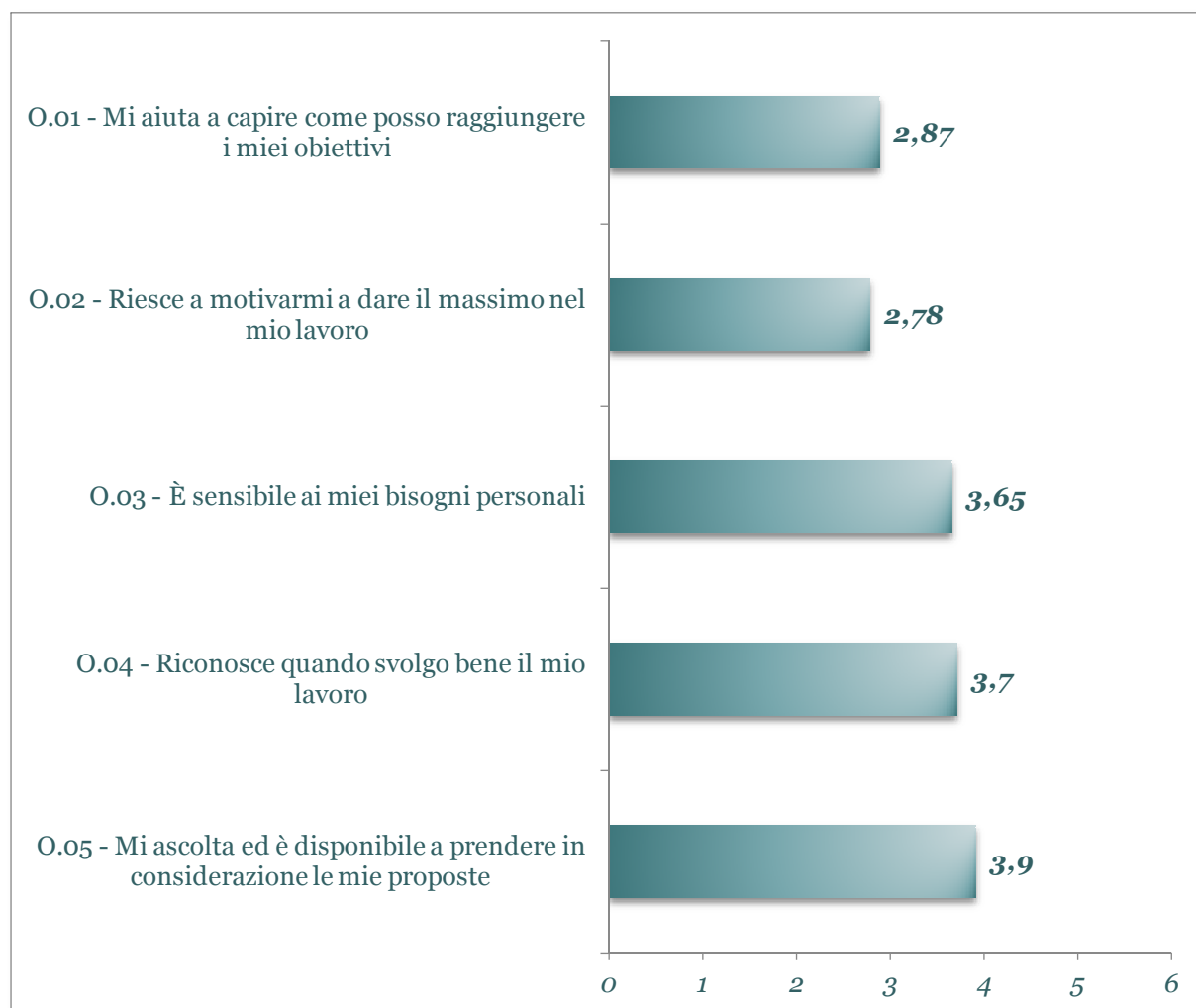
### Il funzionamento del sistema



Dall'analisi dei dati emerge la necessità di coinvolgere maggiormente il personale agenziale nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi dal proprio lavoro nonché diffondere la conoscenza del sistema di misurazione e valutazione della performance recentemente adottato.

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

### Il mio capo e la mia crescita

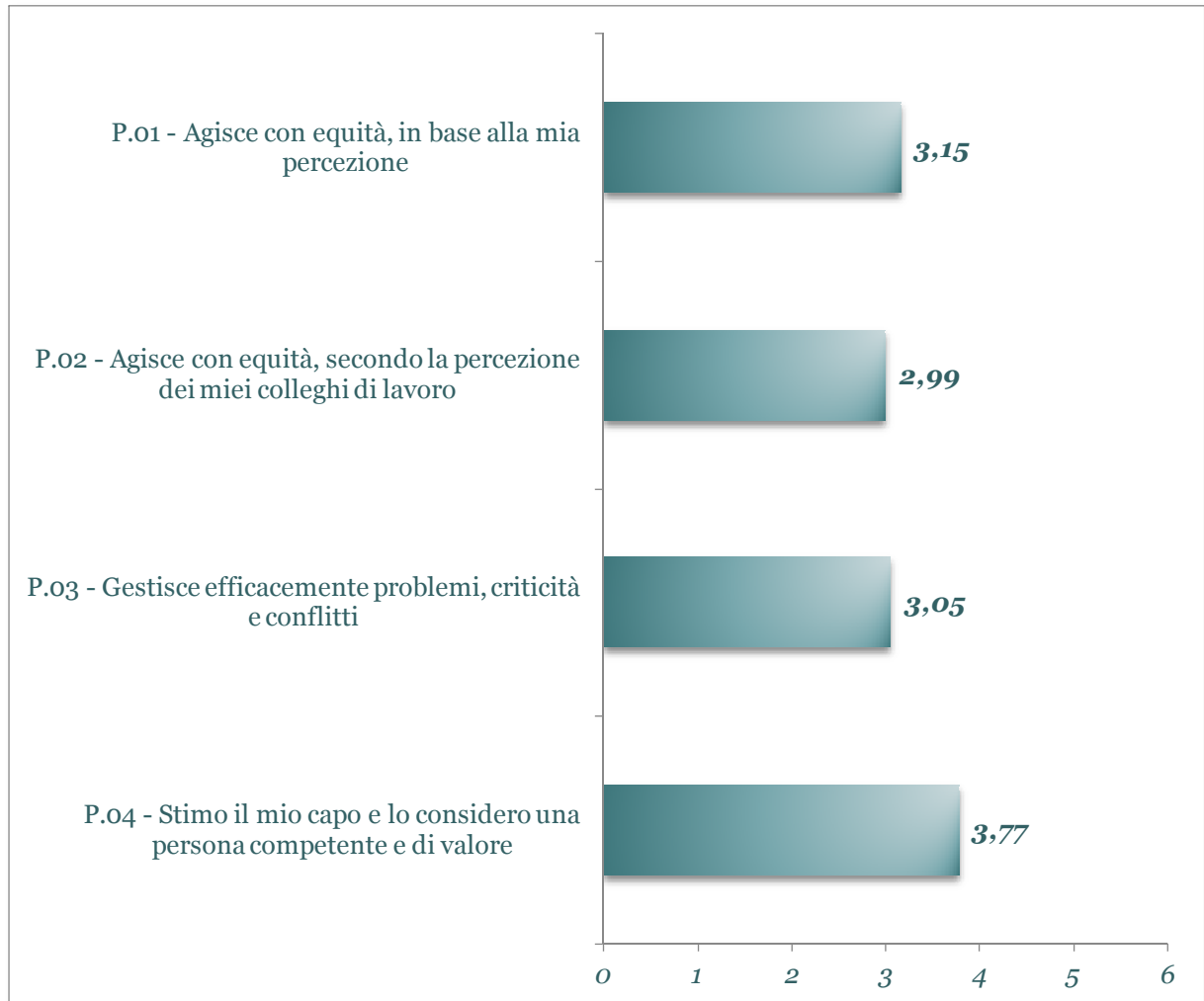


In questa sezione, in cui sono state inserite domande orientate ad esplorare il rapporto umano fra il dirigente ed il dipendente, il livello di soddisfazione risulta prevalentemente positivo.

In linea con le risposte fornite nella sezione “Le mie performance” viene confermata l’aspettativa da parte dei dipendenti agenziali di ottenere maggiori informazioni sulle strategie finalizzate al miglioramento dei risultati conseguiti e/o delle attività svolte.

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

### Il mio capo e l'equità

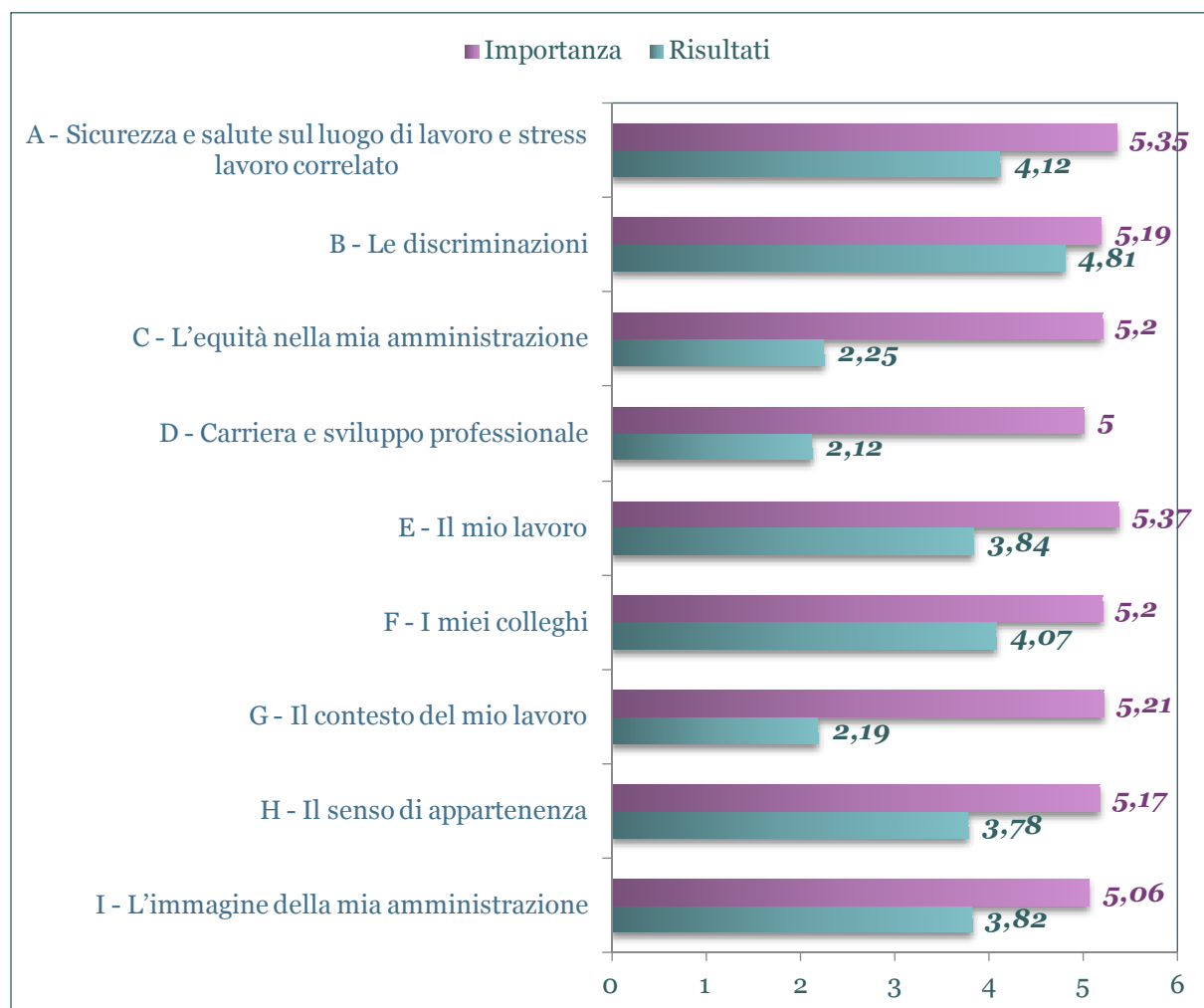


Tutte positive le medie dei giudizi riguardanti i comportamenti organizzativi, le capacità manageriali, nonché le conoscenze e le capacità tecniche del proprio dirigente.

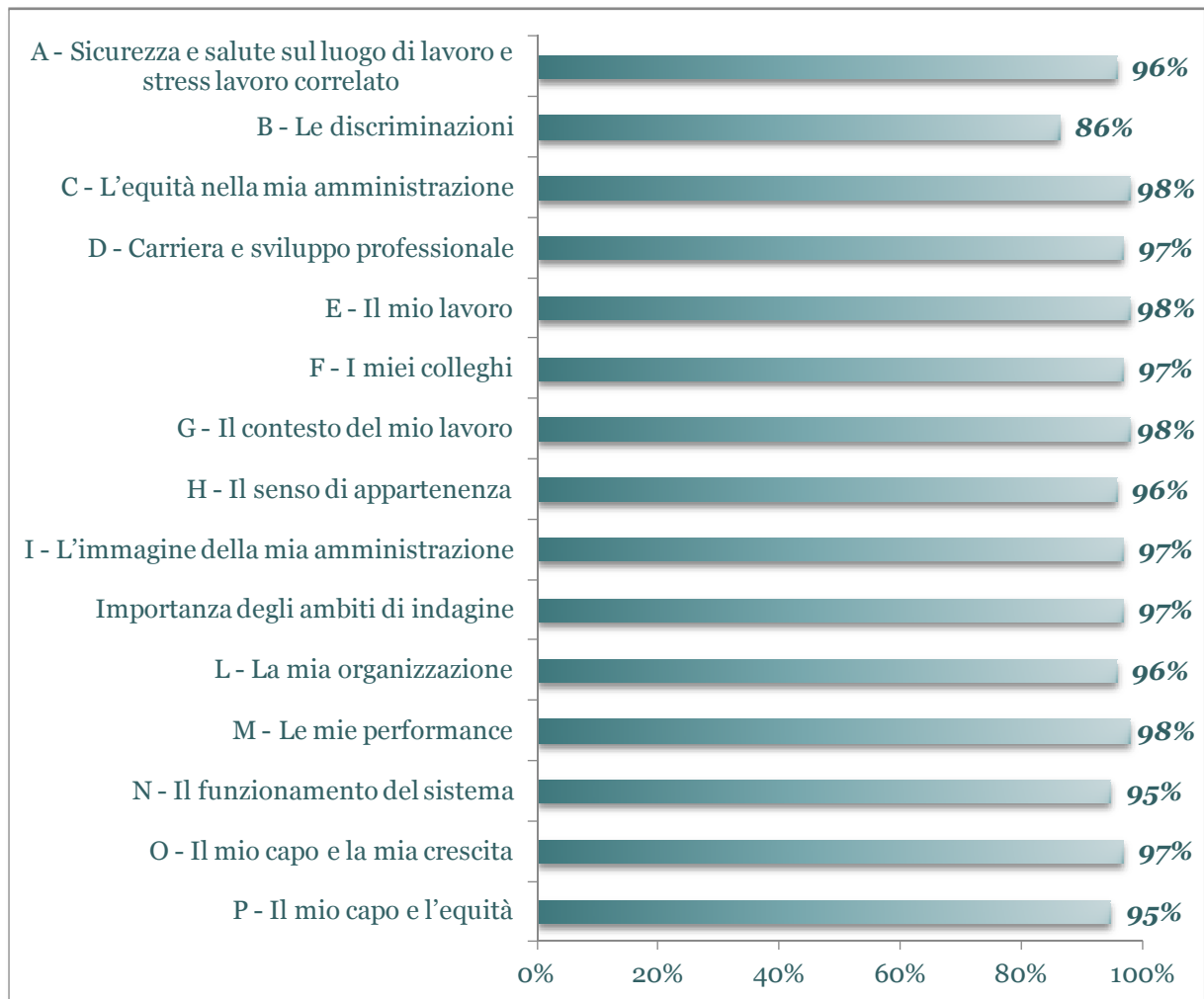
Particolarmente elevato è il valore espresso in merito alla stima nei confronti del proprio dirigente (3,77).



## 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 domande<sup>1</sup>.

Nell'analisi dei risultati sono stati considerati sufficienti, per ciascun settore di indagine, i valori medi che risultino superiori a 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 (3,45)	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,2	
	B - Le discriminazioni	4,81	
	C - L'equità nella mia amministrazione	2,25	
	D - La carriera e lo sviluppo professionale	2,12	
	E - Il mio lavoro	3,84	
	F - I miei colleghi	4,07	
	G - Il mio contesto di lavoro	2,19	
	H - Il mio senso di appartenenza	3,78	
	I - L'immagine della mia amministrazione	3,82	
Grado di condivisione del sistema di valutazione (2,33)	L - La mia organizzazione	2,10	
	M - Le mie performance	2,58	
	N - Il funzionamento del sistema	2,32	
Valutazione del superiore gerarchico (3,31)	O - Il mio capo e la mia crescita	3,38	
	P - Il mio capo e l'equità	3,24	

<sup>1</sup> 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 57% delle Aree del questionario un valore medio positivo. Alcuni settori sono caratterizzati da un elevato livello globale di soddisfazione, quali:

- sicurezza e stress lavoro correlato, con un valore medio pari a 4,2;
- le discriminazioni, con un valore medio pari a 4,81;
- i miei colleghi, con un valore medio pari a 4,07.

I settori che presentano invece un valore medio non soddisfacente sono il funzionamento del sistema, la sua organizzazione, l'equità e la possibilità di carriera e di sviluppo professionale, pertanto, necessariamente oggetto di future azioni di miglioramento.

Infine, ad ulteriore conferma di un esito sufficientemente positivo dell'indagine, si segnalano i seguenti dati:

- i quesiti relativi alle Aree e Settori sopra descritti erano 73;
- 40 quesiti hanno ottenuto una valutazione media soddisfacente (pari all'54,8% dei casi).

Il Responsabile della Trasparenza  
e della Prevenzione della Corruzione

**Ing. Sante Muro**

