

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO Annualità 2016



Redazione:

Responsabile CUG

Dott.ssa Beatrice Rossi

Con la collaborazione di **Ing. Sante Muro**

27/12/2016

Sommario

Introduzione	3
Note metodologiche.....	4
Caratteristiche dei rispondenti.....	7
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

Ringraziamenti

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

Introduzione

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente di Basilicata è alla seconda edizione della rilevazione sul benessere organizzativo che interviene inoltre a valle della costituzione del C.U.G. con D.D.G n°258 del 01.06.2016, cui è seguita da parte dell'organismo costituito per la prima volta in Arpab la elaborazione del programma triennale 2016-2018, contenente il Piano di Azioni Positive da intraprendere e promuovere.

La raccolta dei dati per la rilevazione è avvenuta in data 15 novembre 2016 e si è svolta in contemporanea per tutte le sedi agenziali, registrando una forte affluenza del personale in tutte le sedi, sia Centrale che periferiche.

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.

In questa prospettiva si inquadra l'indagine sul benessere organizzativo dell'Agenzia – annualità 2016, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione il più adeguata e coerente possibile 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

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.

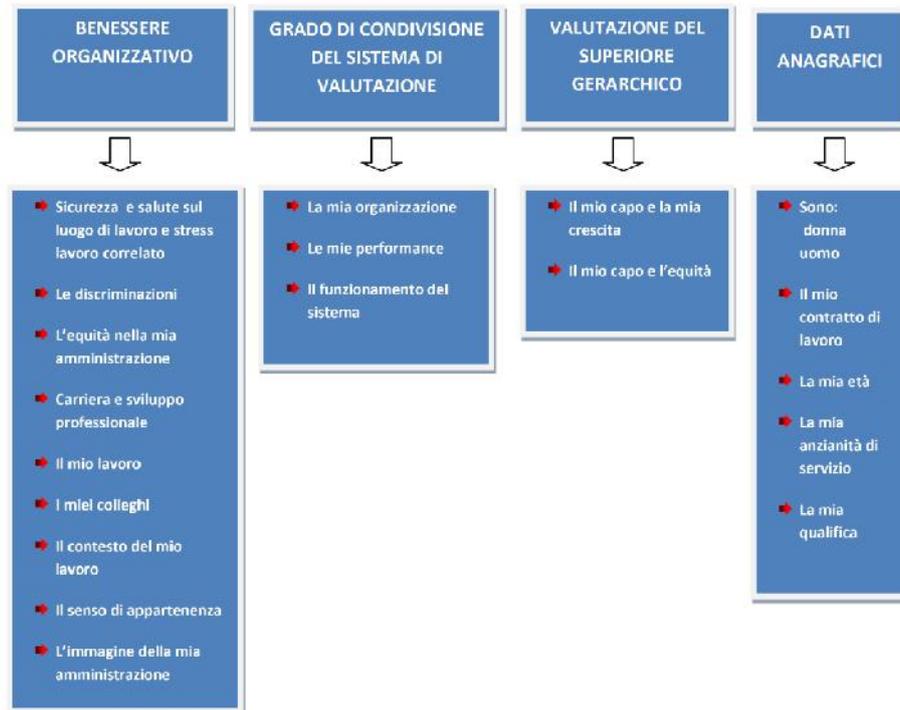
Le struttura del questionario

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 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).

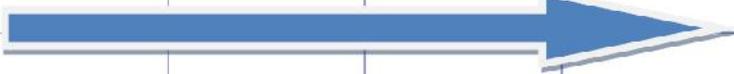
Per consentire la comparabilità dei risultati il questionario utilizza la scala Likert sulla base delle seguenti motivazioni:

- 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

In esecuzione della D.D.G. n. 359/2016, nonché della comunicazione del Direttore Generale- prot. n.0012318 del 7.11.2016 , è stato trasmesso a tutto il personale agenziale il questionario sul benessere organizzativo.

Come richiamato nella predetta nota, nella giornata del 15 novembre p.v. 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° **121** questionari su un totale di **154** persone in organico (afferenti alle strutture di Potenza, Matera e Metaponto), di cui **146** aventi diritto a partecipare all'indagine tutte con contratto di lavoro a tempo indeterminato (ad eccezione di n° 7 unità di personale comandato presso altro ente) . **Il tasso di risposta del 83%** è stato significativamente alto.

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

Fig 1 - Genere dei rispondenti

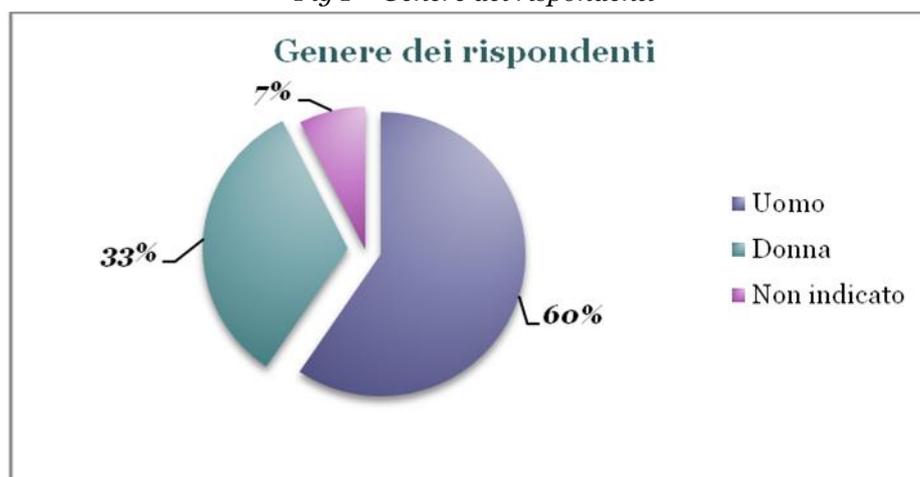


Fig. 2 - Età dei rispondenti

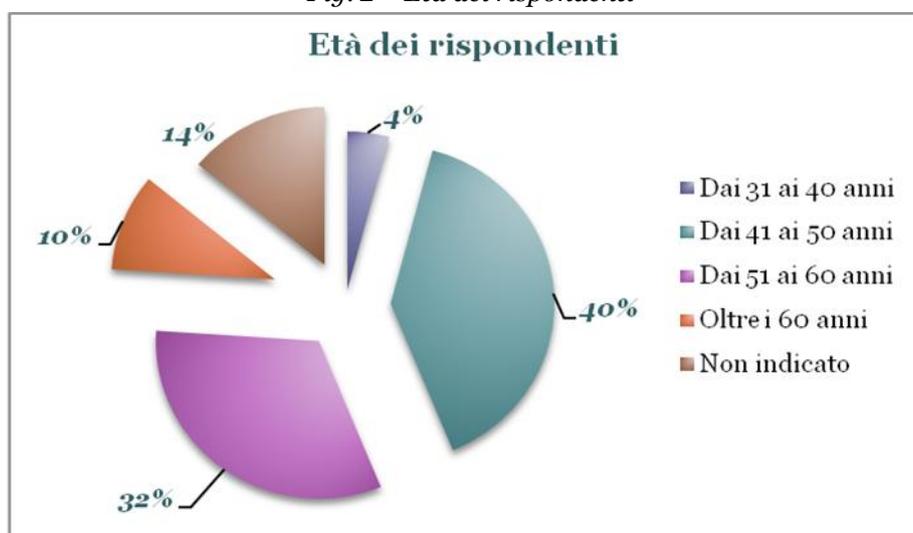


Fig. 3 - Tipologia contrattuale

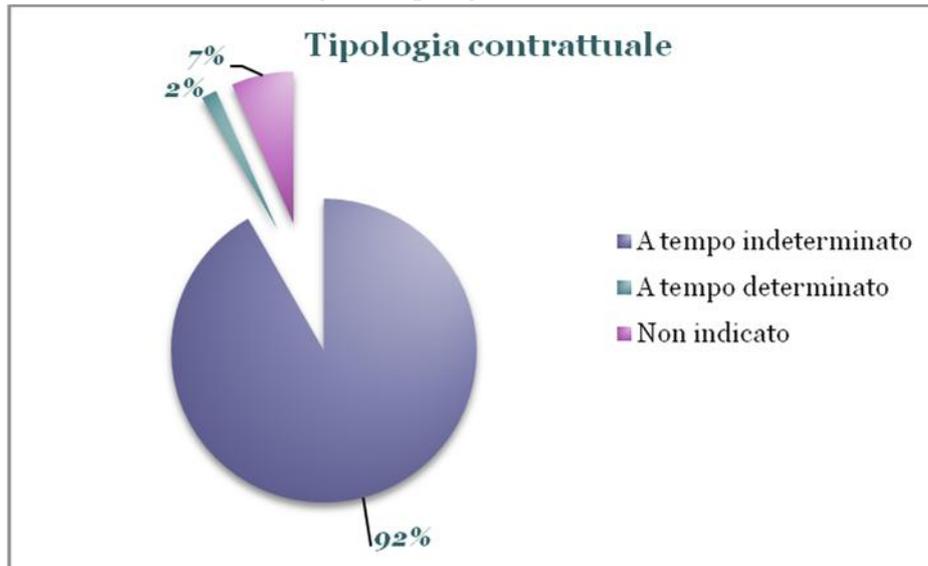


Fig. 4 - Anzianità di servizio

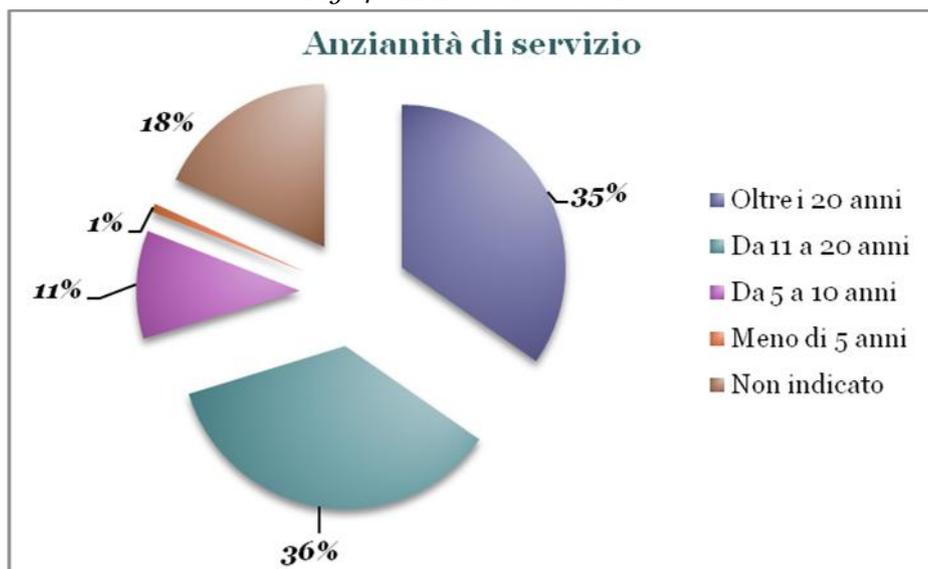
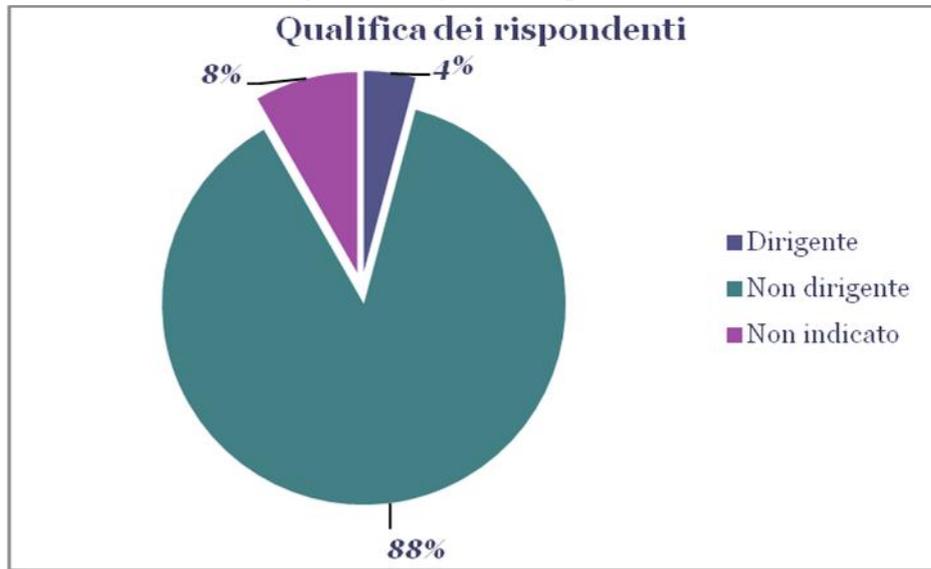
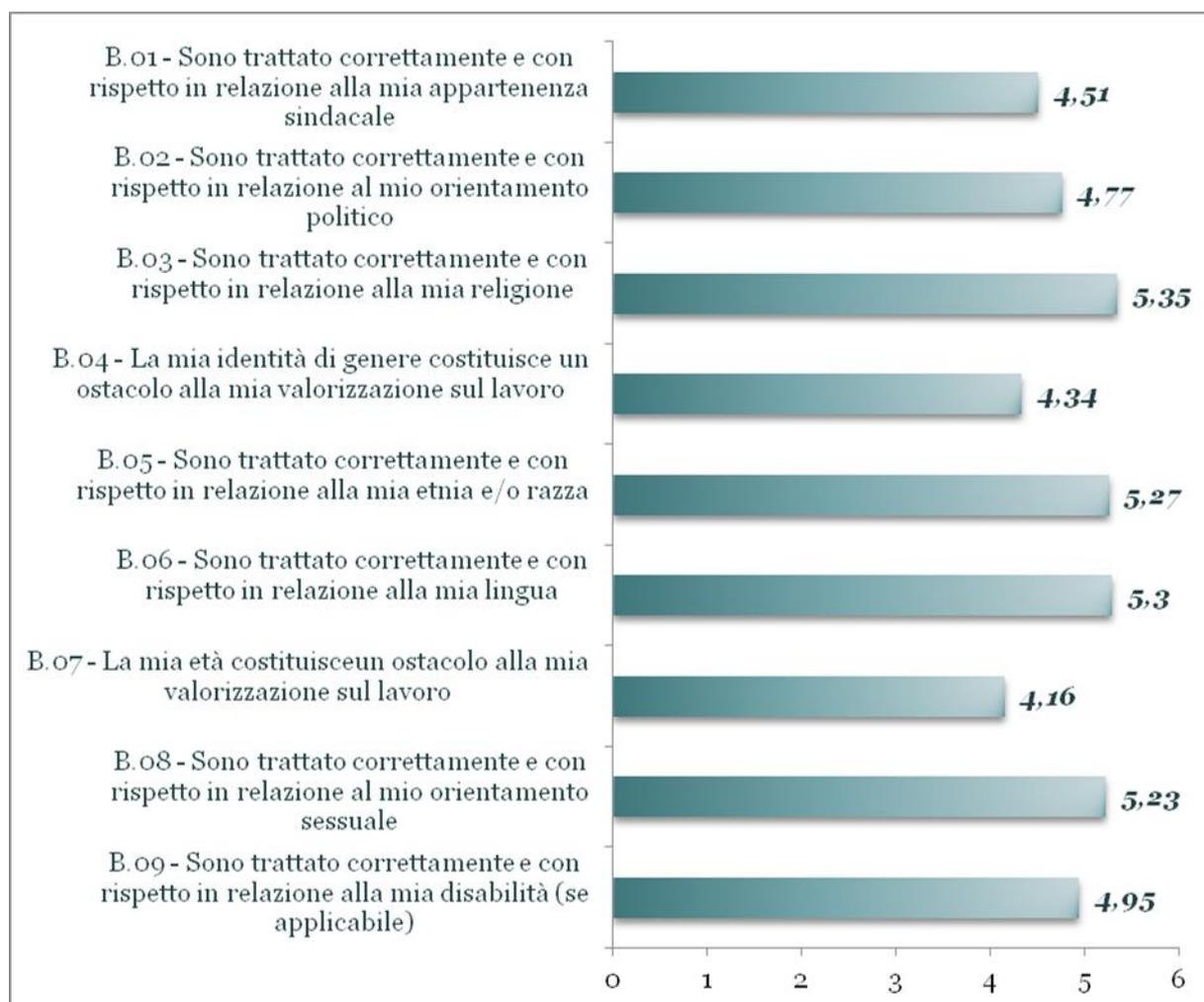


Fig. 5 - Qualifica dei rispondenti



Benessere organizzativo: le discriminazioni

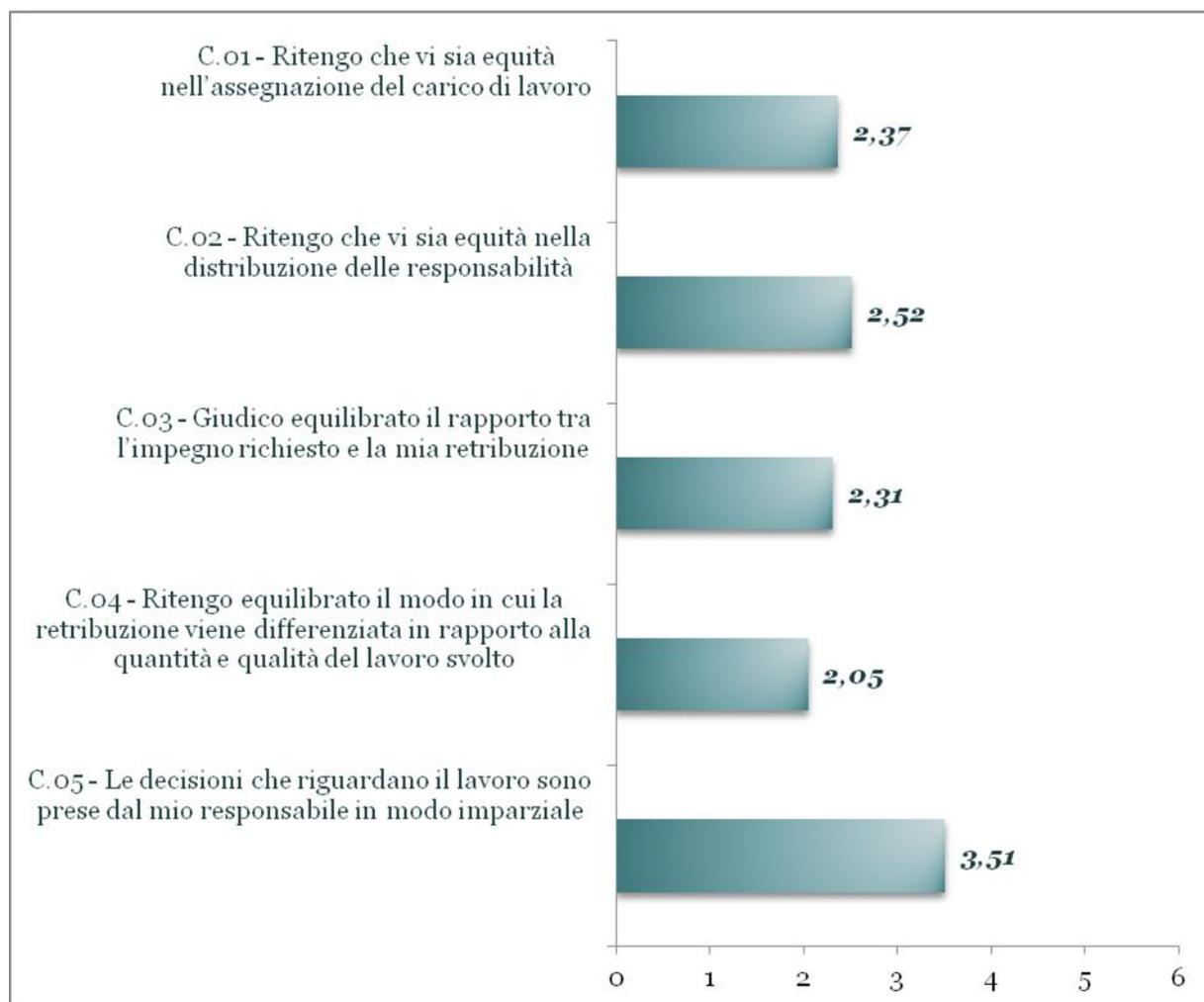
Le discriminazioni



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

Benessere organizzativo: l'equità nell'amministrazione

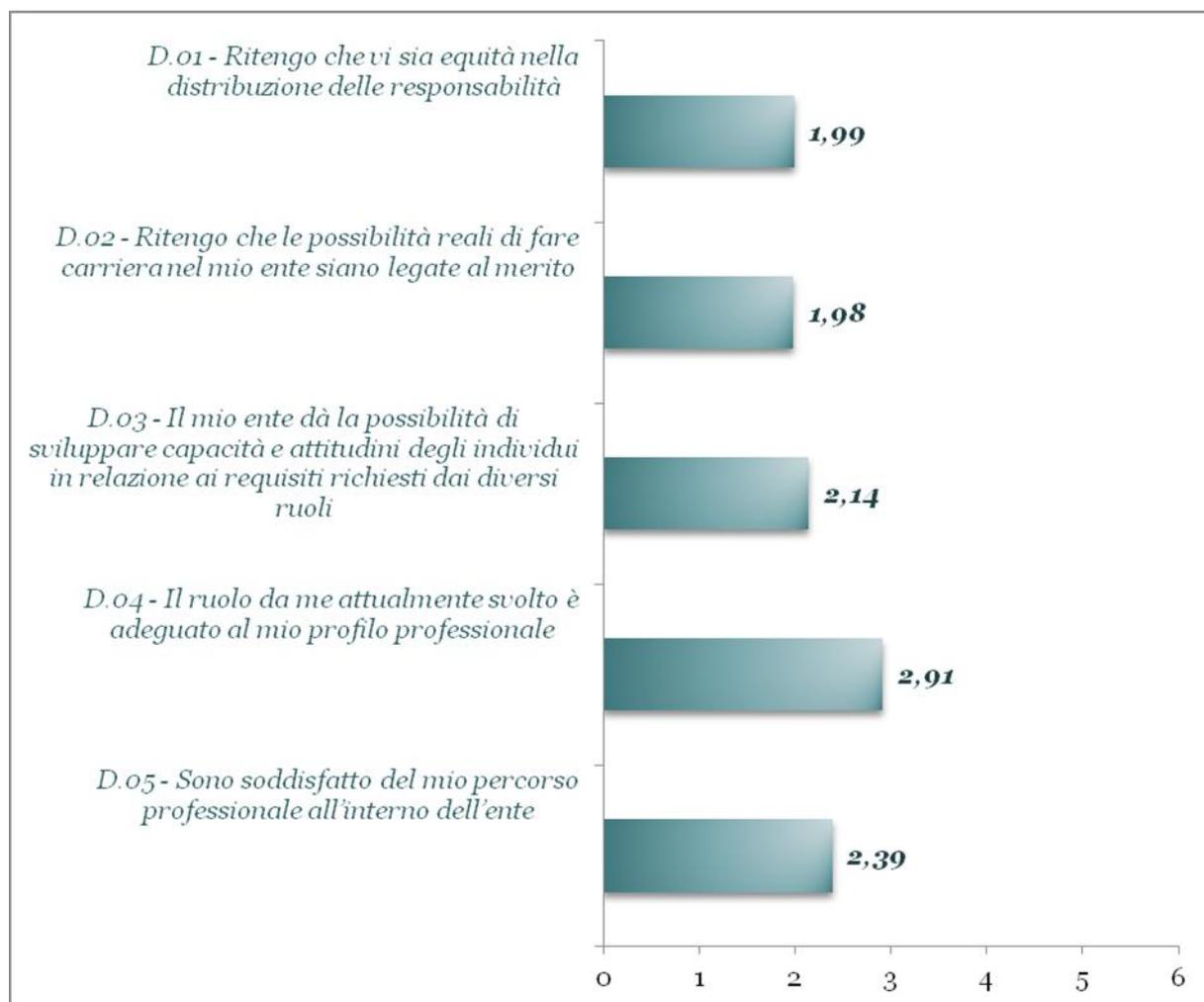
L'equità nella mia amministrazione



Dall'analisi delle risposte raggruppate nel fattore "Equità nella mia organizzazione" emergono alcune criticità correlate ad aspetti economici, carico di lavoro e responsabilità, pur rilevando un miglioramento rispetto alla precedente rilevazione.

Benessere organizzativo: carriera e sviluppo professionale

Carriera e sviluppo professionale

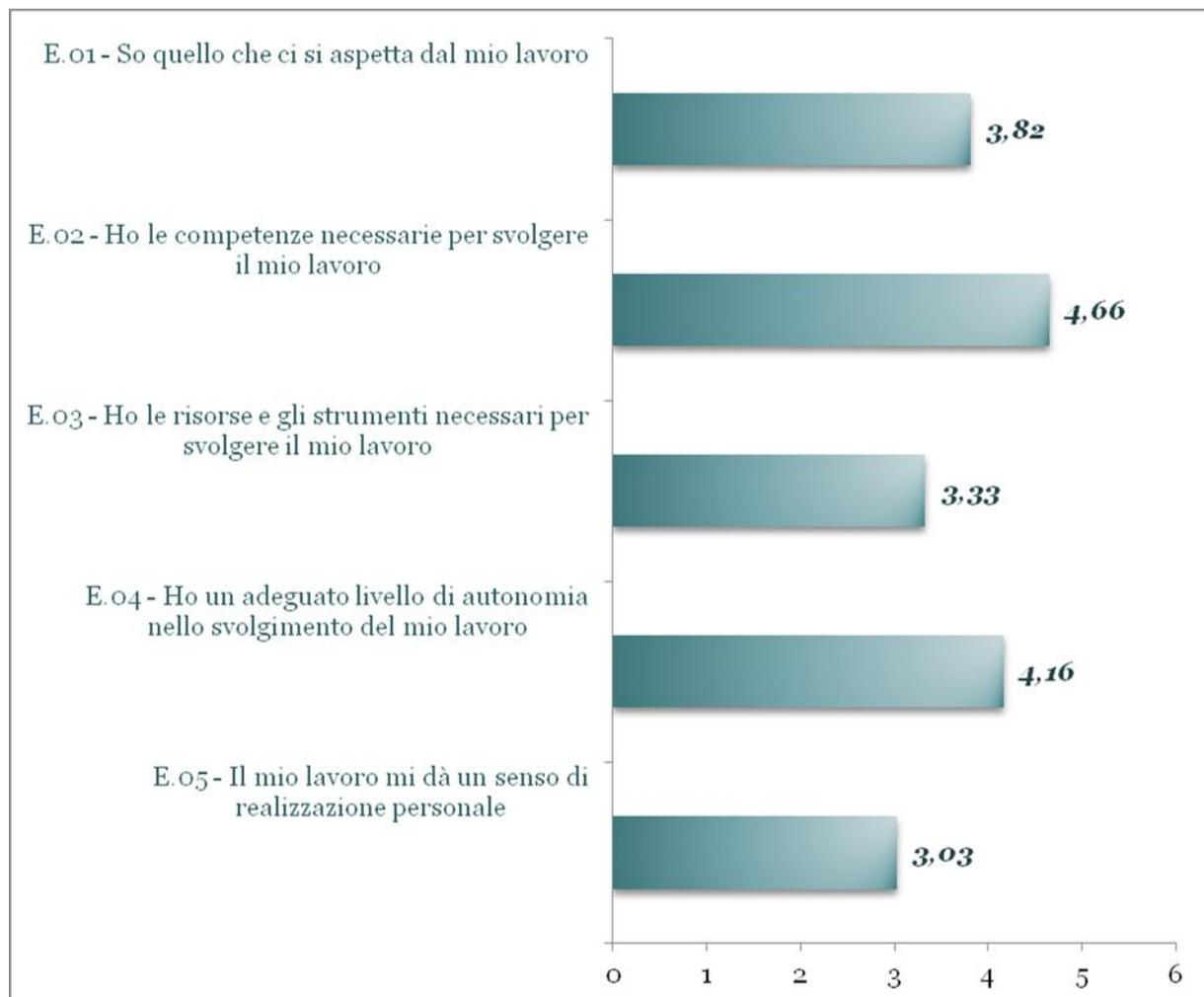


È ancora presente la problematica correlata alle reali prospettive di carriera oltre che alla distribuzione delle responsabilità ed alla possibilità di sviluppare capacità ed attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai ruoli, pur rilevando un miglioramento rispetto alla precedente rilevazione.

Dall'analisi dei risultati della presente scheda emerge un allineamento con quanto rilevato su scala nazionale (cfr Rapporto ANAC giugno 2014)

Benessere organizzativo: il mio lavoro

Il mio lavoro

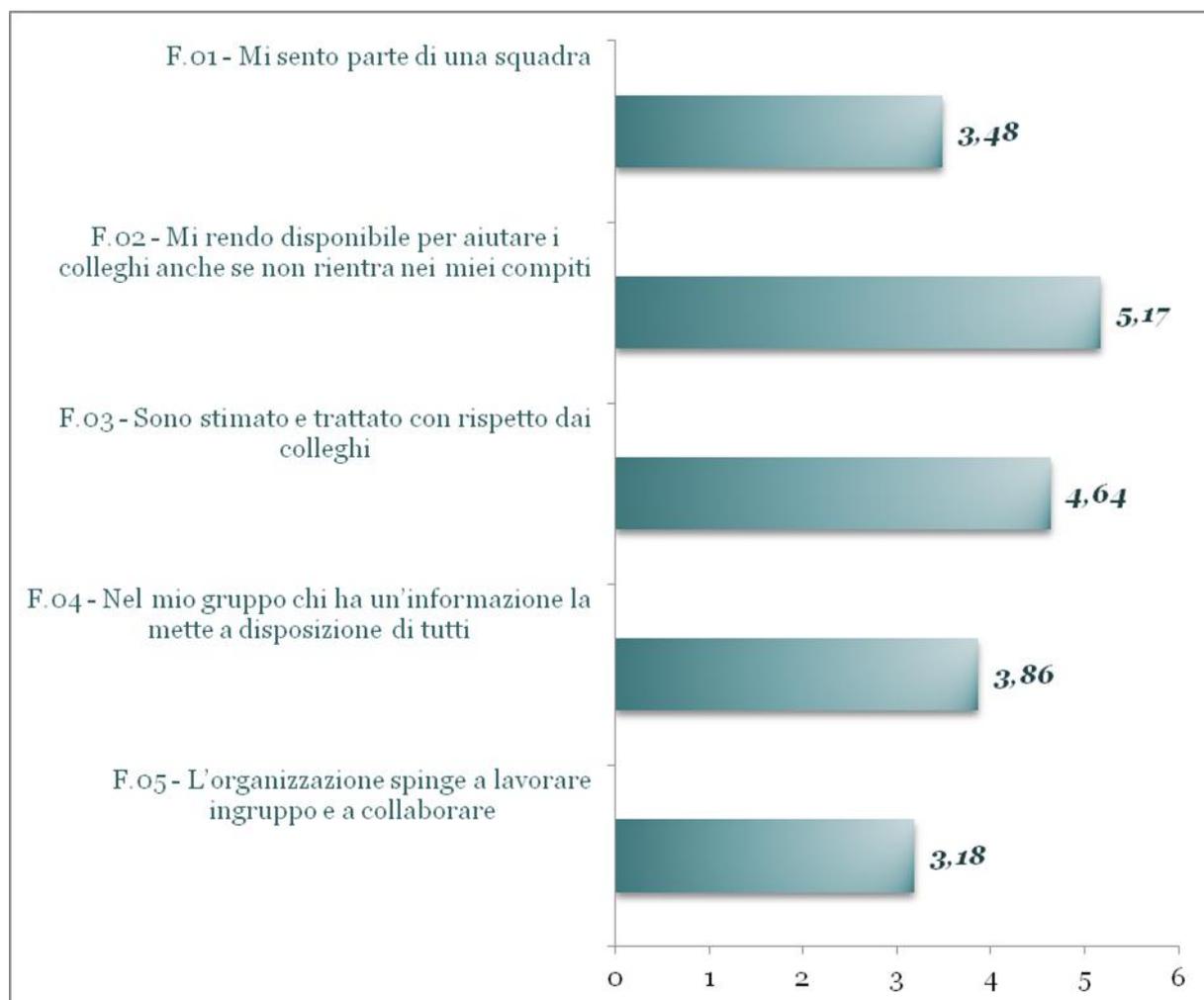


Emerge che il personale ritiene, infatti, in prevalenza:

- 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.

Benessere organizzativo: i miei colleghi

I miei colleghi



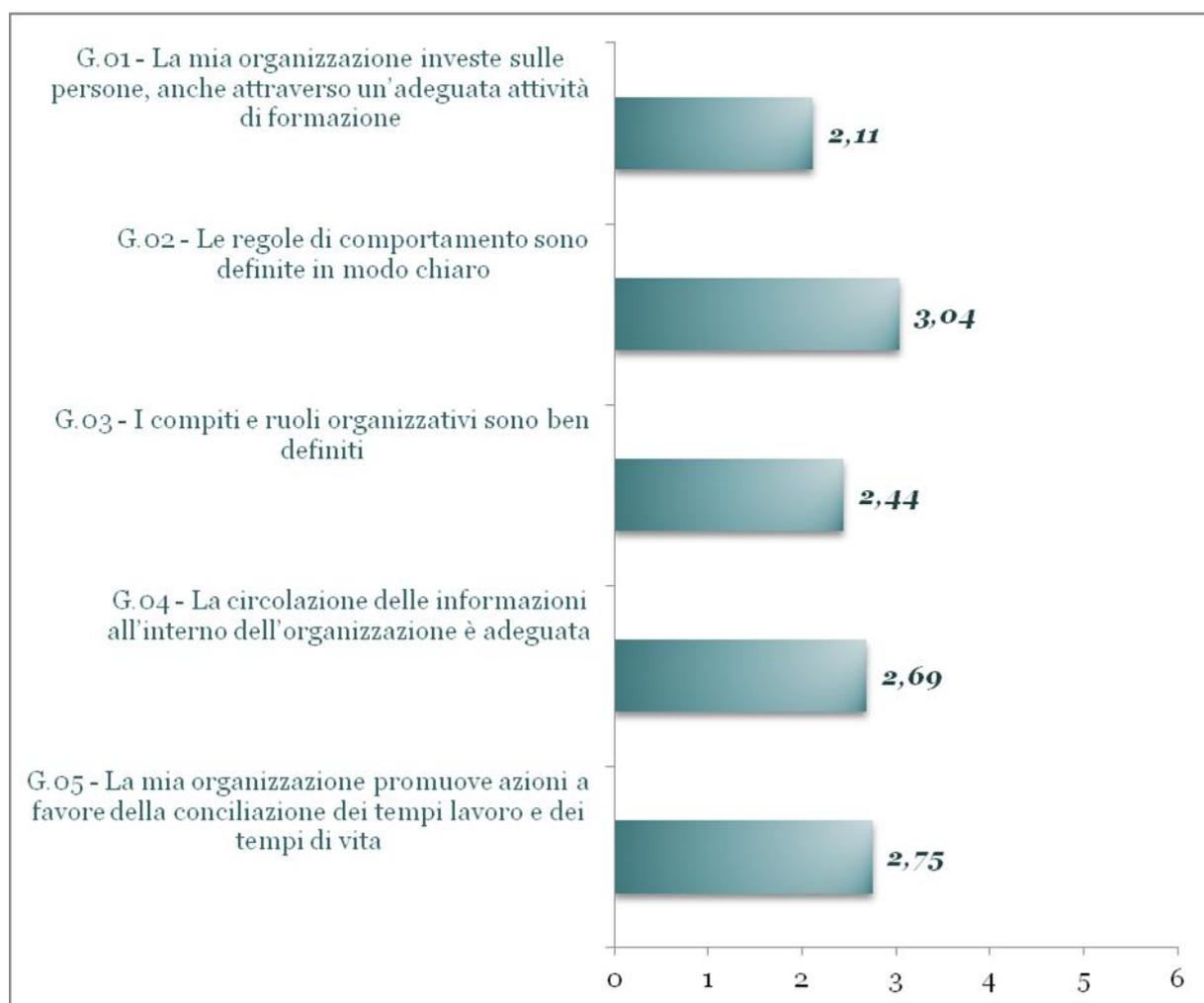
Il “Rapporto con i colleghi” sembra rivelarsi rivela un punto di forza dell’Agenzia.

Viene evidenziato, in particolare, lo spirito di collaborazione (5,17), cui segue la stima ed il rispetto tra colleghi (4,64), nonché la circolazione delle informazioni (3,86).

Andrebbe ulteriormente incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione tra colleghi (3,18) al fine di accrescere il senso di appartenenza ad un’unica squadra (3,48).

Benessere organizzativo: il contesto del mio lavoro

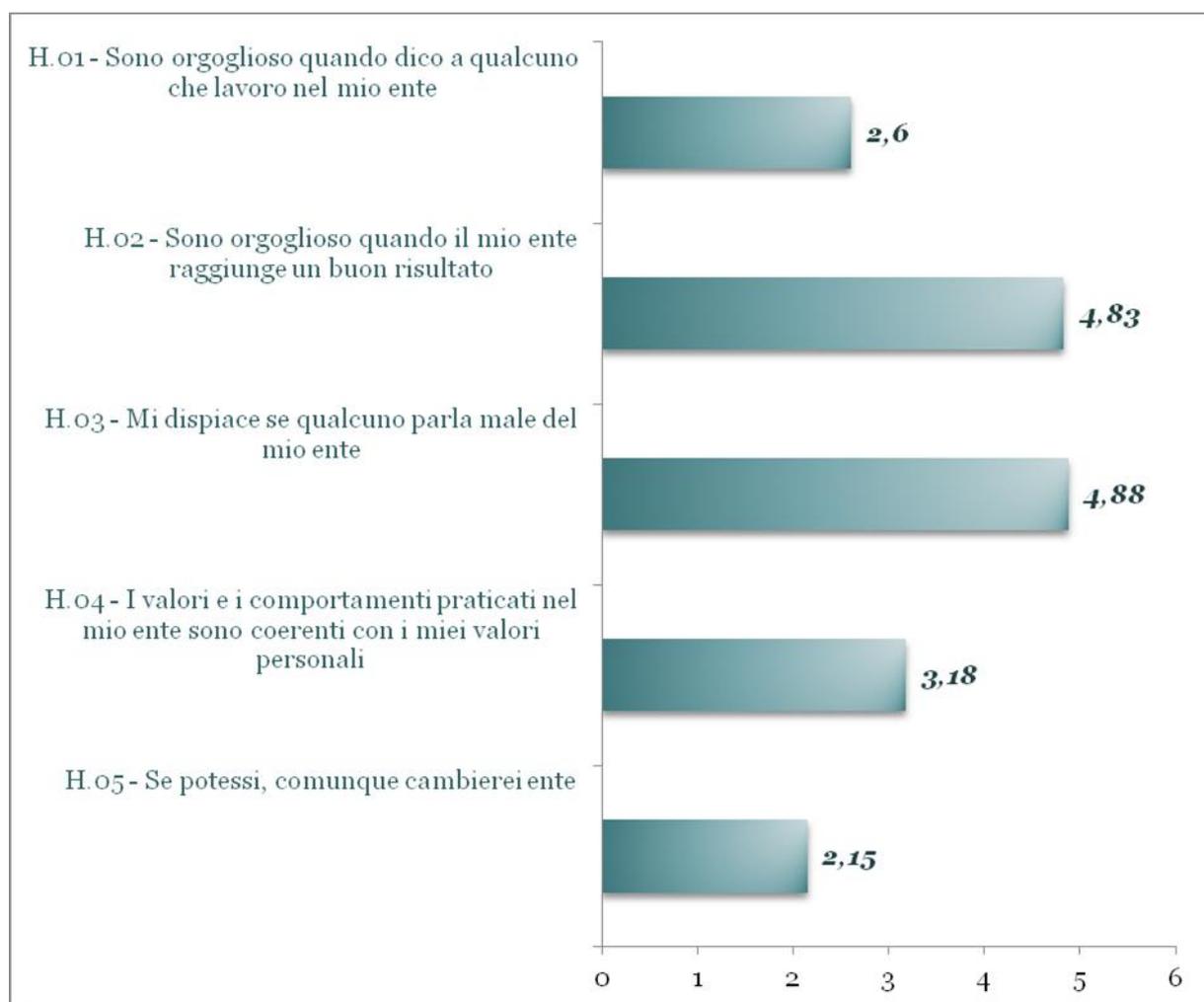
Il contesto del mio lavoro



È ancora presente 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, pur rilevando un miglioramento rispetto alla precedente rilevazione.

Benessere organizzativo: il senso di appartenenza

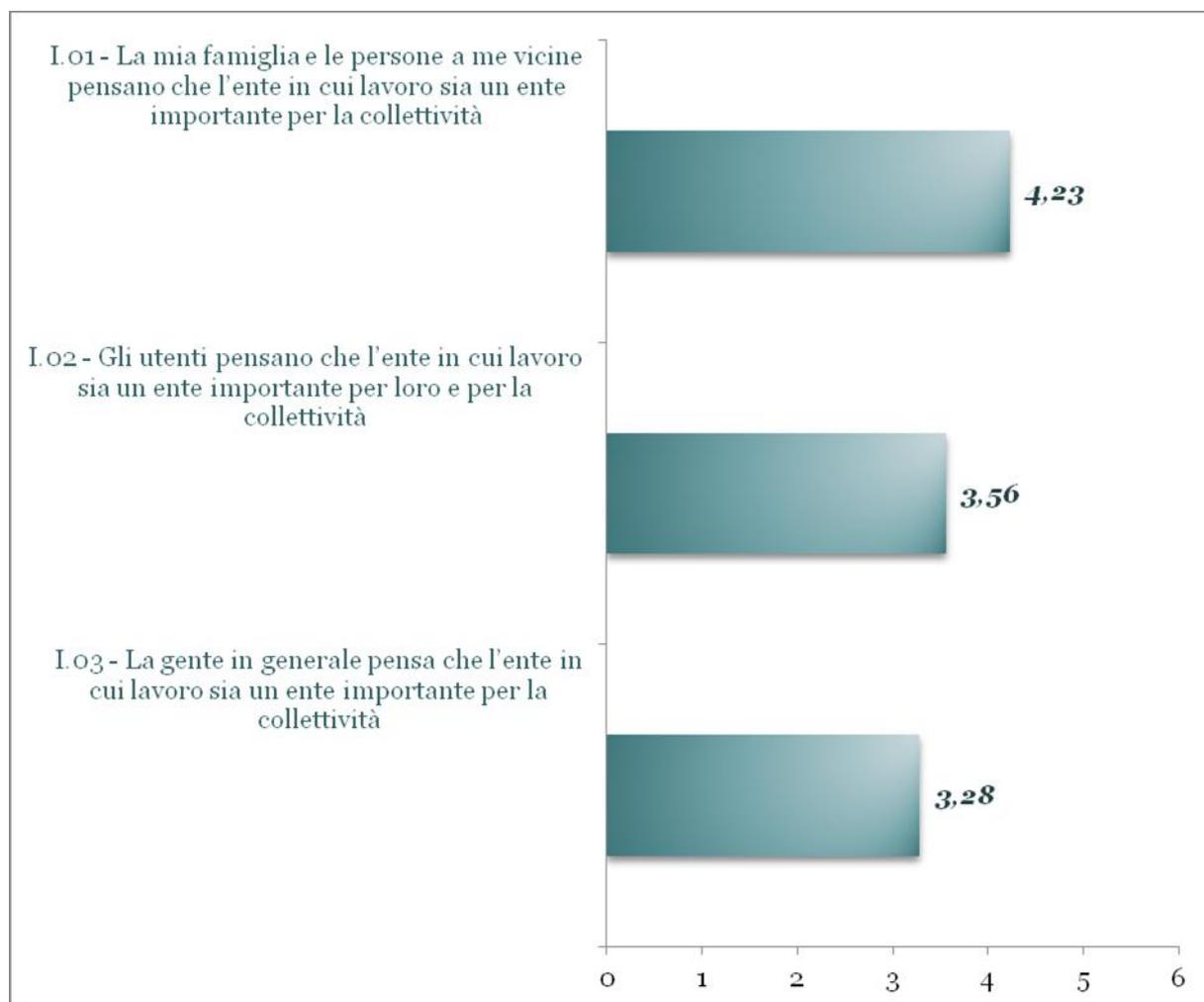
Il senso di appartenenza



Questa sezione ha fatto registrare la volontà del personale di raggiungere obiettivi positivi nell'agire quotidiano ma anche la necessità crescente di contribuire al recupero dell'immagine dell'Ente.

Benessere organizzativo: l'immagine dell'amministrazione

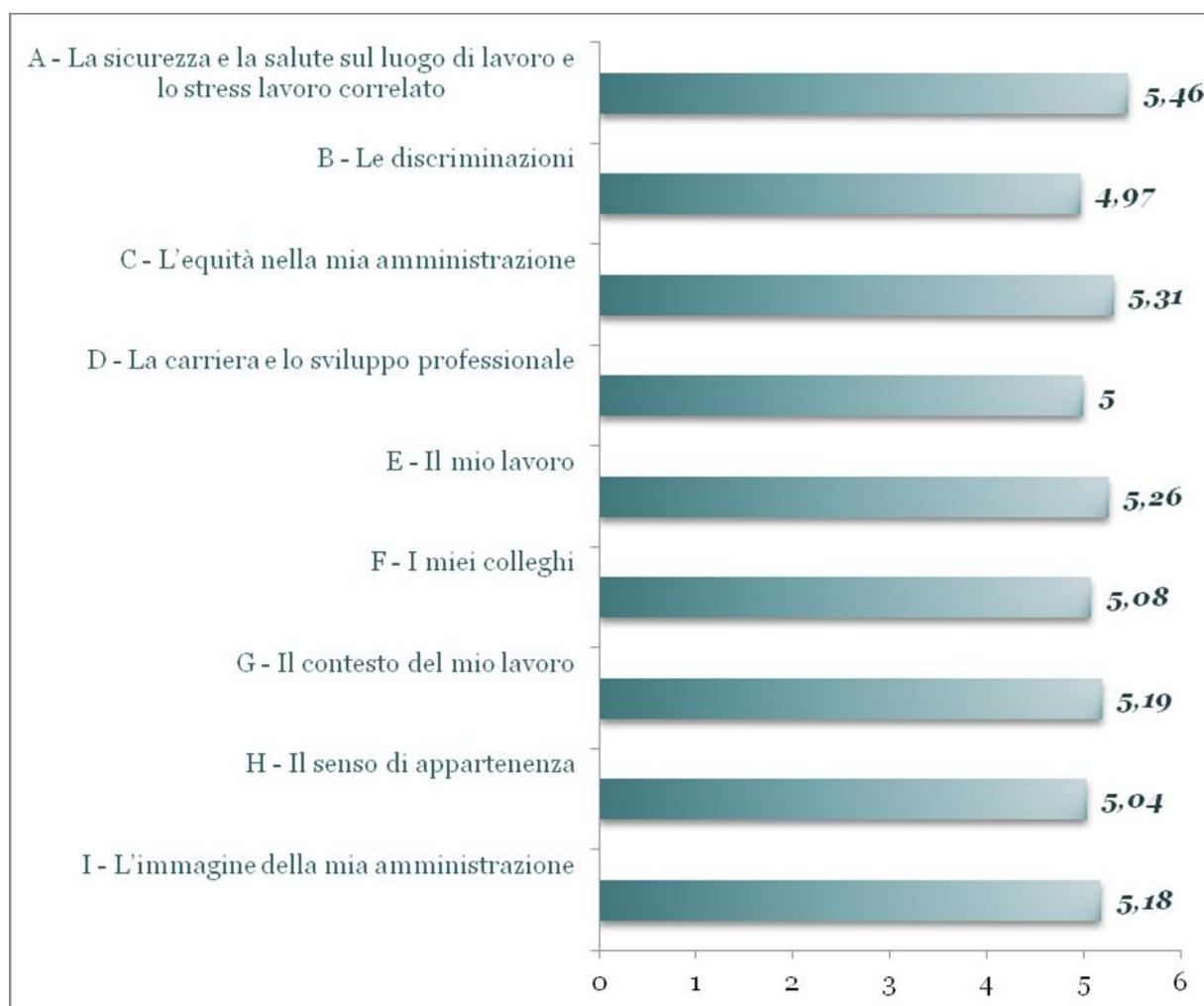
L'immagine della mia amministrazione



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

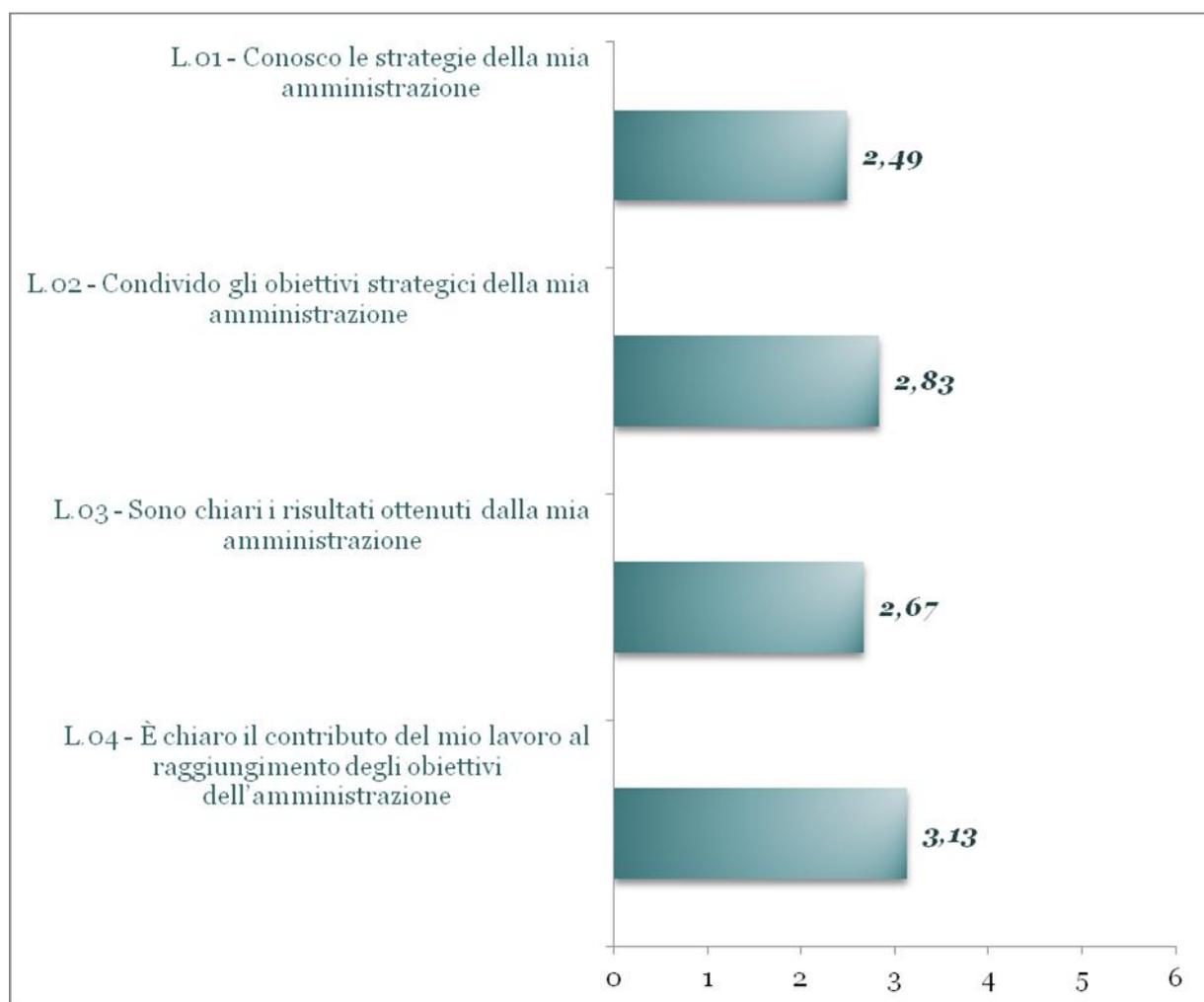
Importanza degli ambiti di indagine



Molto elevato appare il giudizio dei dipendenti agenziali relativamente all'importanza, per il proprio benessere organizzativo, dei settori oggetto dell'indagine, con valori medi sostanzialmente sempre superiori a 5 o prossimi a 5 (discriminazione **4,97**), 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

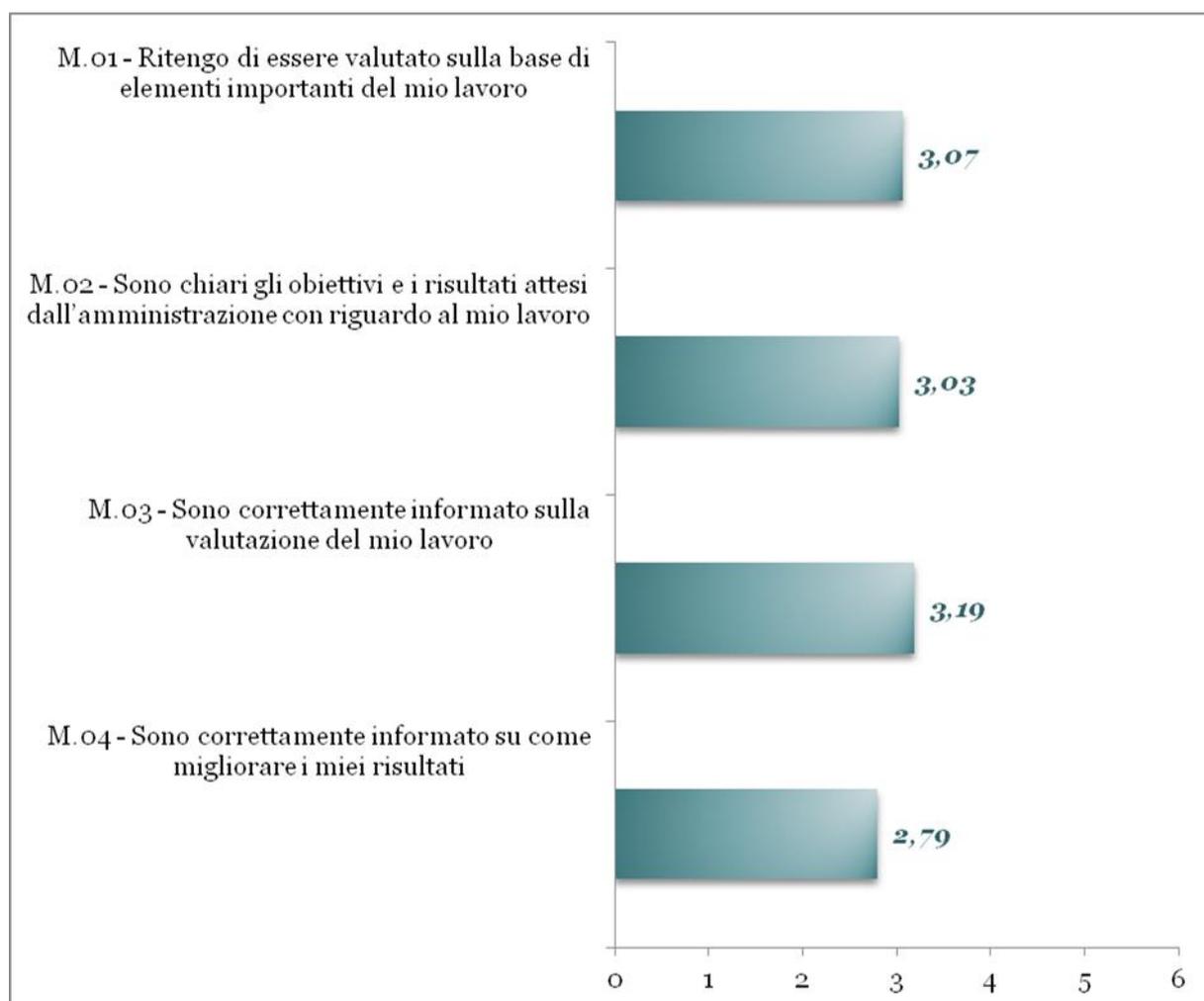


I valori, in alcuni casi ancora medio bassi, hanno fatto comunque registrare un miglioramento del grado di coinvolgimento nel processo “produttivo” dell’organizzazione.

L’avvio di un veritiero ciclo della performance con l’assegnazione degli obiettivi strategici ai Dirigenti agenziali ed a tutto il personale si è rivelata una misura valida 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

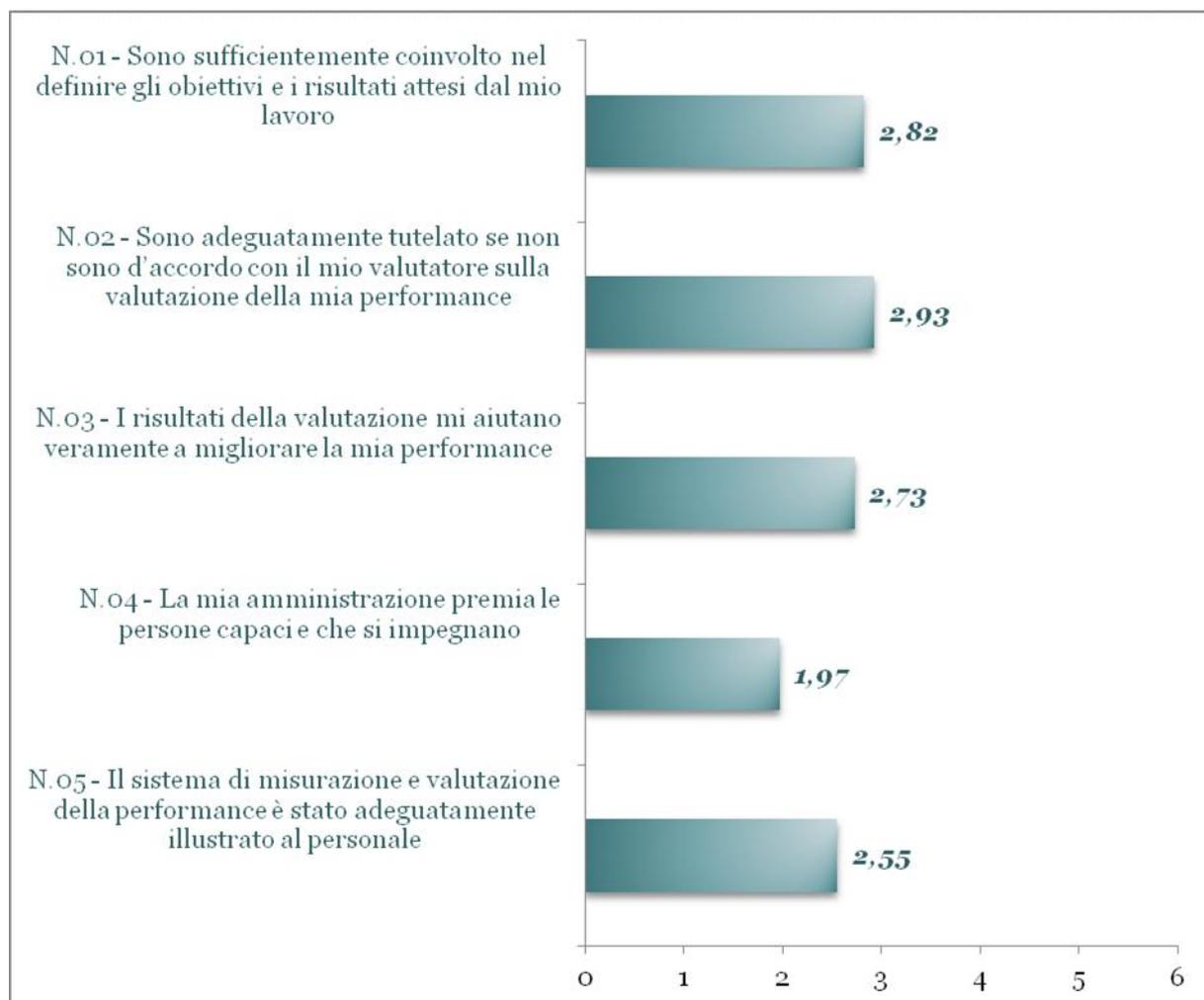


In sintonia con il giudizio della precedente sezione, l'avvio di un corretto ciclo di performance è evidente nel miglioramento di tutti i coefficienti.

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

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

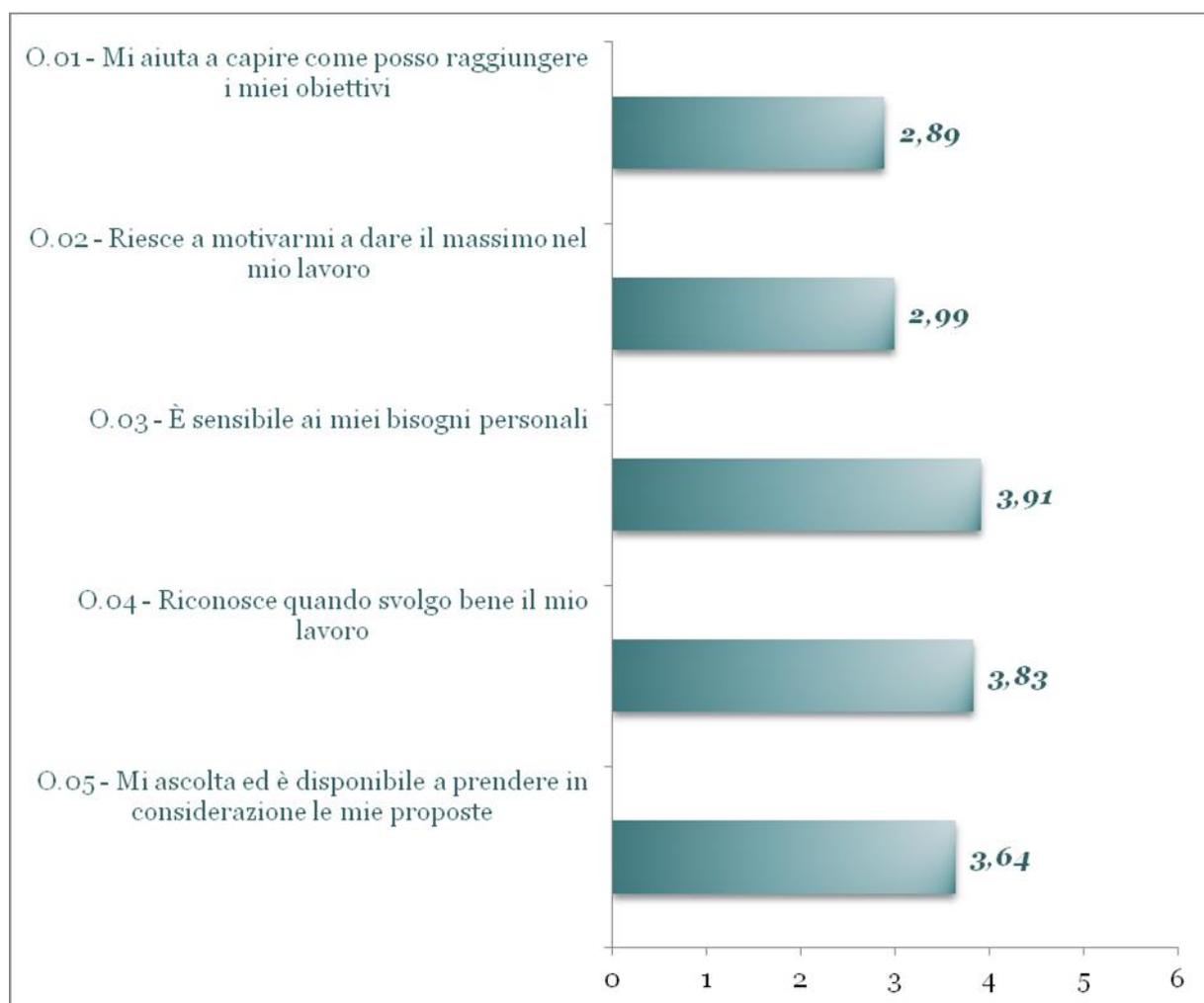
Il funzionamento del sistema



Dall'analisi dei dati emerge la necessità di implementare azioni di coinvolgimento del 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

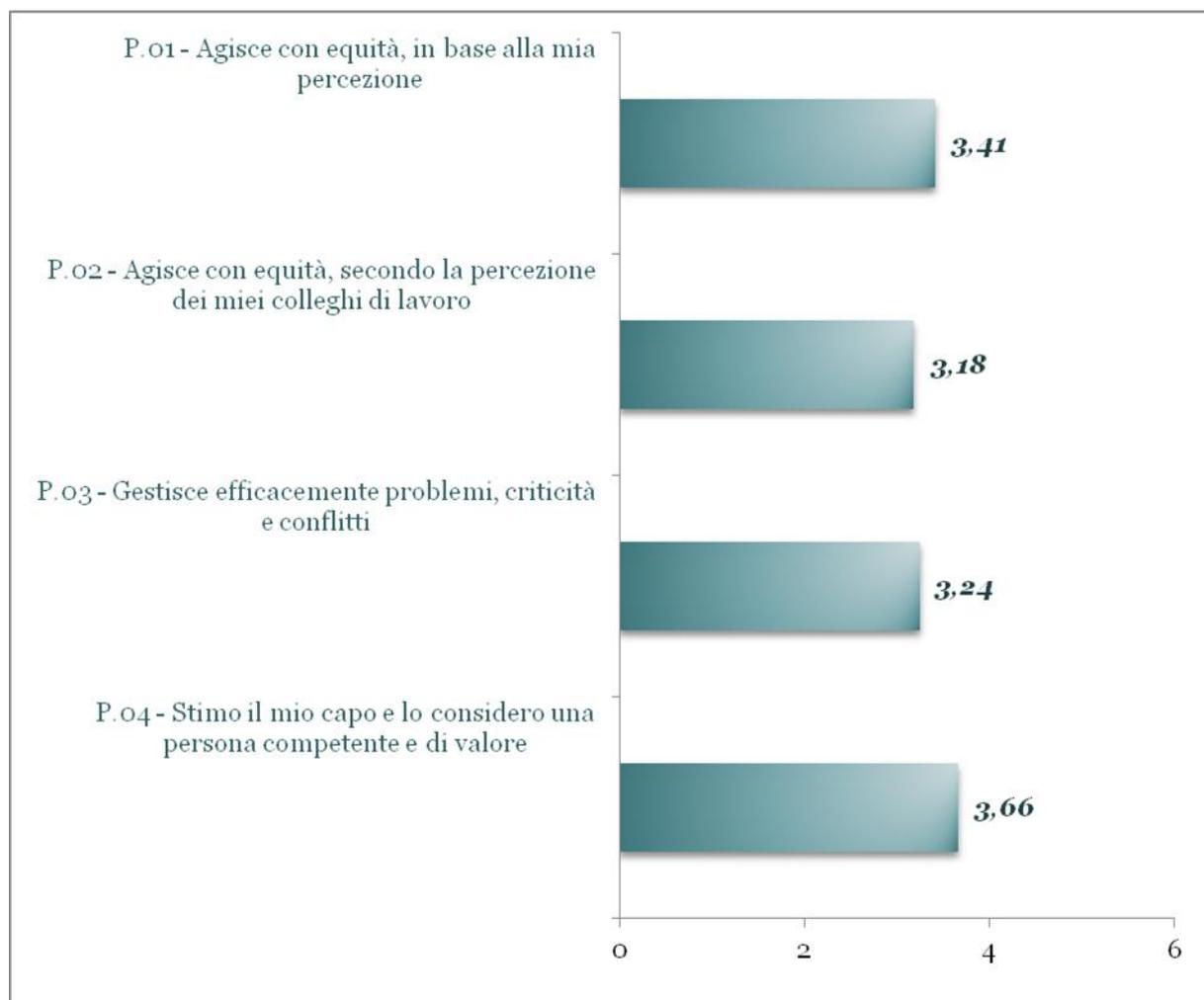


In questa sezione, in cui sono state inserite domande orientate ad esplorare il rapporto umano fra il dirigente ed il dipendente, il livello di soddisfazione risulta prevalentemente positivo.

In linea con le risposte fornite nella sezione "Le mie performance" viene confermata l'aspettativa da parte dei dipendenti agenziali di ottenere maggiori informazioni dai diretti superiori gerarchici, sulle strategie finalizzate al miglioramento dei risultati conseguiti e/o delle attività svolte ed una maggiore motivazione.

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

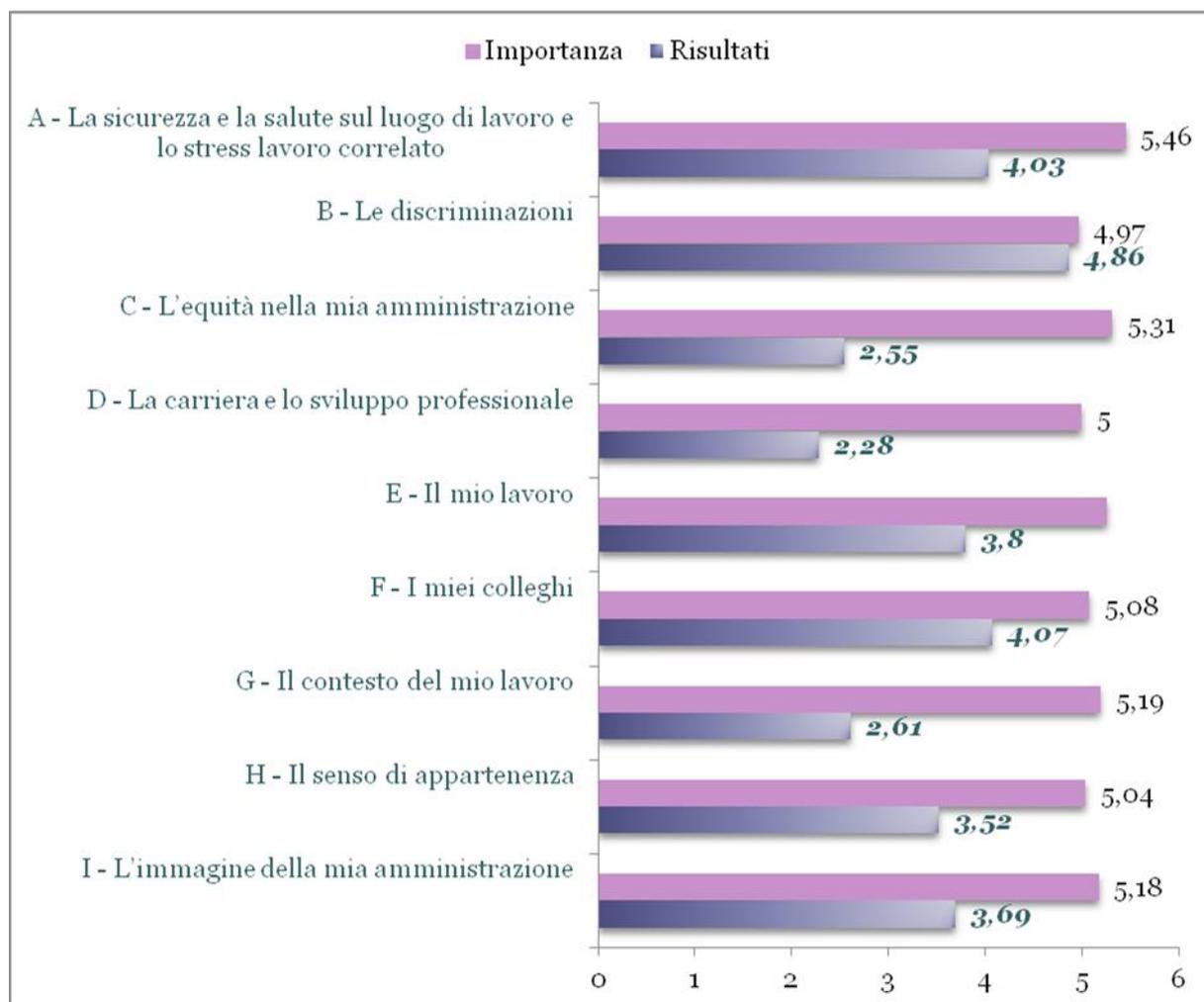
Il mio capo e l'equità



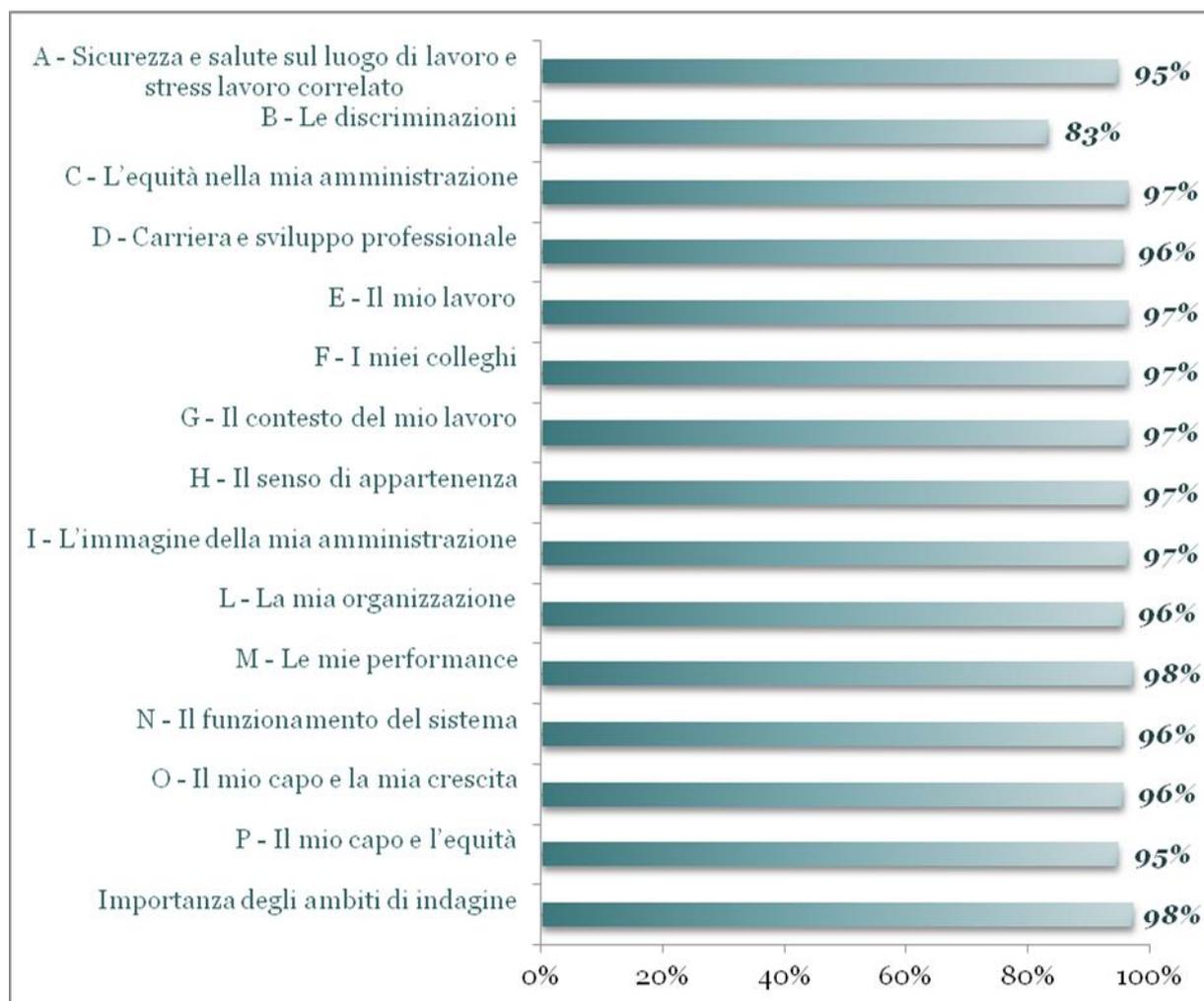
Moderatamente positive le medie dei giudizi riguardanti i comportamenti organizzativi, le capacità manageriali, nonché le conoscenze e le capacità tecniche del proprio dirigente.

Particolarmente elevato è il valore espresso in merito alla stima nei confronti del proprio dirigente (**3,66**).

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 (3,49)	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,02	
	B - Le discriminazioni	4,88	
	C - L'equità nella mia amministrazione	2,55	
	D - La carriera e lo sviluppo professionale	2,28	
	E - Il mio lavoro	3,80	
	F - I miei colleghi	4,07	
	G - Il mio contesto di lavoro	2,61	
	H - Il mio senso di appartenenza	3,53	
	I - L'immagine della mia amministrazione	3,69	
Grado di condivisione del sistema di valutazione (2,8)	L - La mia organizzazione	2,78	
	M - Le mie performance	3,02	
	N - Il funzionamento del sistema	2,60	
Valutazione del superiore gerarchico (3,41)	O - Il mio capo e la mia crescita	3,45	
	P - Il mio capo e l'equità	3,37	

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

- sicurezza e stress lavoro correlato, con un valore medio pari a 4,02;
- le discriminazioni, con un valore medio pari a 4,88;
- i miei colleghi, con un valore medio pari a 4,07.

Da segnalare inoltre il miglioramento generale legato al ciclo di gestione della performance agenziale come indicato dal coefficiente “Le mie performance” pari a 3,02.

I settori che presentano invece un valore medio sicuramente oggetto di miglioramento 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 segnala che i valori medi delle macro aree del questionario presentano tutti un trend in rialzo ed in particolare l'area “Benessere Organizzativo” (3,49) e Valutazione del superiore gerarchico (3,41).

Sostanzialmente i dati complessivi sulle tre aree aggregate risultano mostrare un trend di crescita e miglioramento complessivo del 4,4%.

Vista l'elevata partecipazione il campione di questa rilevazione è particolarmente rappresentativo e significativo (oltre l'83% - 121 questionari consegnati a fronte di un totale di n.154 dipendenti, di cui n. 146 aventi diritto).

Da segnalare ancora, che dal raffronto con i dati contenuti nel Rapporto ANAC di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle Amministrazioni pubbliche negli anni 2013-2014, ai sensi dell'art.14 comma 5 del dlgs n.150/2009 – giugno 2014- i dati agenziali risultano in linea con quelli rilevati a livello nazionale.

Si evidenzia, in ultima analisi, l'esigenza di miglioramento della coerenza complessiva delle risposte, denotando ciò la necessità di armonizzare le iniziative di formazione, coinvolgimento e motivazione in parallelo con le imprescindibili azioni di innovazione e rafforzamento degli assetti e degli strumenti di gestione ed organizzazione, in linea con la strategia di potenziamento agenziali.

In tale ottica, le risultanze del questionario costituiscono un prezioso punto di partenza nell'ambito dell'azione complessiva di rilancio dell'Agenzia.

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