



CITTA' DI MONOPOLI

INDAGINE SUL
BENESSERE ORGANIZZATIVO



Cos'è il benessere organizzativo?

Il benessere organizzativo può essere inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di **benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori**, tenendo conto dell'influenza di una serie di **variabili di natura organizzativa** che ne complicano e talvolta ne arricchiscono la definizione.





le variabili di natura organizzativa derivano e sono influenzate da:

Cultura organizzativa: modi di pensare, di sentire e di reagire acquisiti e trasmessi nel tempo, attraverso un processo dinamico, tra i gruppi di persone.

Clima organizzativo: l'atmosfera che circonda l'organizzazione, il livello di morale e l'intensità dei sentimenti di appartenenza, affezione e buona volontà che si riscontrano tra i dipendenti.

Se si assume che la cultura dell'organizzazione descrive cos'è l'organizzazione stessa, il clima è un'indicazione di come i dipendenti la percepiscono e la vivono.



le variabili di natura organizzativa derivano e sono influenzate da:

Responsabilità sociale:

Aziende/organizzazioni profit: generazione di ricchezza e benessere (impatto esterno) – benessere forza lavoro (impatto interno)

Aziende/organizzazioni pubbliche: assistenza e servizi (impatto esterno) - benessere forza lavoro (impatto interno)



SCHEMA RAPPORTO BENESSERE-PERFORMANCE





ASSENZA DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

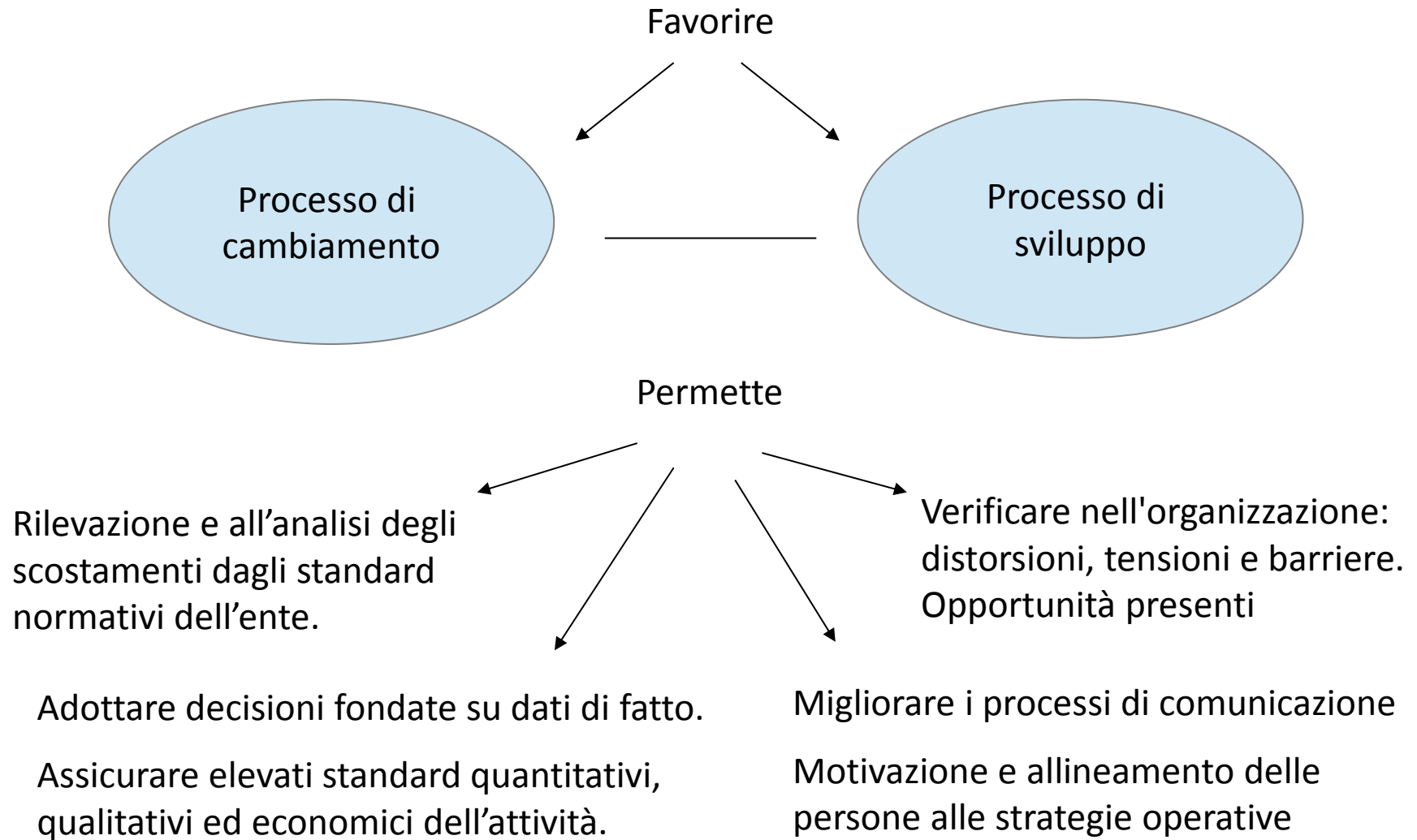
Effetti



- Aumento della conflittualità sul lavoro
- Aumento della percentuale di errore
- Diminuzione della leva motivazionale
- Impoverimento della qualità della prestazione lavorativa
- Aumento insicurezza lavoro
- Insoddisfazione e stress
- Instabilità del sistema organizzativo

Altro ...

FINALITÀ INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO





Normativa Pubblica Amministrazione

comma 5, art. 14 del D.Lgs 150/2009 (Riforma Brunetta):

“L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente 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, e ne riferisce alla predetta Commissione”



Normativa Pubblica Amministrazione

art. 20, comma 3 del D. Lgs. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni):

“Le pubbliche amministrazioni pubblicano, altresì, i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo”



Il modello di indagine

Questionario fornito dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, attraverso il sito www.anticorruzione.it.

Rileva in maniera integrata tre aspetti diversi del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa:

- il livello di benessere organizzativo
- il grado di condivisione del sistema di valutazione
- la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico





Gli ambiti di indagine

Benessere Organizzativo

- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- Le discriminazioni
- L'equità nella mia amministrazione
- Carriera e sviluppo professionale
- Il mio lavoro
- I miei colleghi
- Il contesto del mio lavoro
- Il senso di appartenenza
- L'immagine della mia amministrazione
- Importanza degli ambiti di indagine



Gli ambiti di indagine

Condivisione del sistema di valutazione

- La mia organizzazione
- Le mie performance
- Il funzionamento del sistema

Valutazione del superiore gerarchico

- Il mio capo e la mia crescita
- Il mio capo



Note di somministrazione al questionario

- Il questionario è stato somministrato in formato cartaceo e a mezzo mail, garantendo la compilazione e la consegna dello stesso in forma anonima.
- Per ogni quesito è stato chiesto al dipendente di esprimere una valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente.

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

- Le domande A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05 sono a polarità negativa per cui, il valore medio delle valutazioni espresse si basa su una inversione automatica della polarità in modo tale che a valori crescenti corrispondono livelli più elevati di benessere organizzativo (la risposta “1” diventa “6”, la risposta “2” diventa “5”, ecc.).
- Viste le peculiarità organizzative delle'Ente e le finalità politico-gestionali dell'indagine, il questionario è stato integrato con quesiti utili all'ulteriore approfondimento di alcuni ambiti di indagine.



I DATI DELLA RILEVAZIONE

Personale dipendente del Comune al 31/01/2014: ___195

(escluso Dirigenti)

Questionari distribuiti: _____195

Percentuale partecipanti: _____53%

Donne: __48 (su 88) - Uomini: __49 (su 107) - Non dichiarato: __7

Fascia d'età:

<30	_____1
31-40	_____16
41-50	_____32
51-60	_____42
>60	_____6

Anzianità di servizio

<5	_____10
5-10	_____17
11-20	_____15
>20	_____55



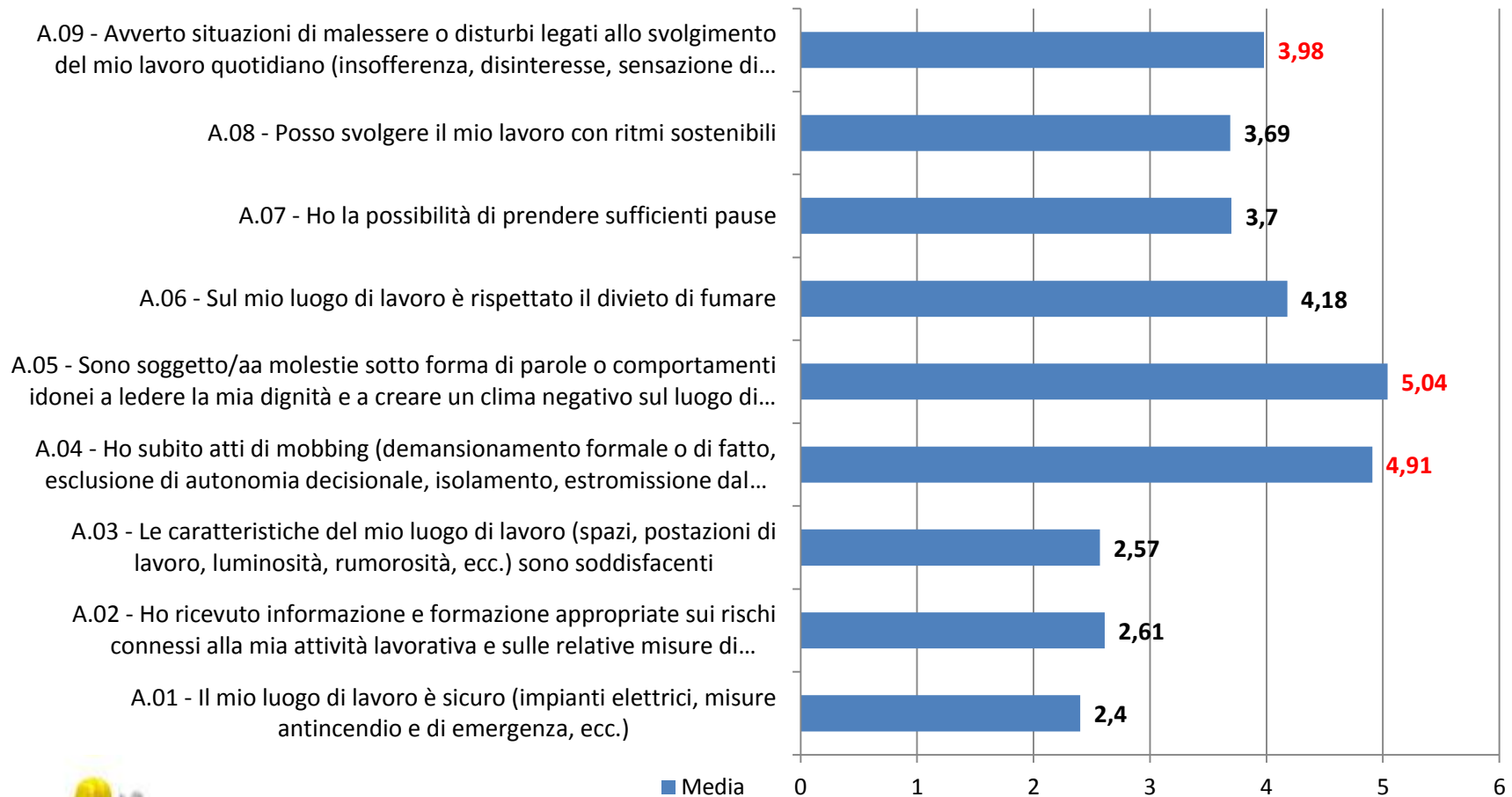
I DATI DELLA RILEVAZIONE

BENESSERE ORGANIZZATIVO



I DATI DELLA RILEVAZIONE

Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e stress lavoro correlato



A04 – A05 – A09 polarità negativa



I DATI DELLA RILEVAZIONE

Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e stress lavoro correlato

L'analisi rileva una valutazione insufficiente della sicurezza fisica negli ambienti di lavoro e della correlata formazione e informazione sui rischi connessi all'attività lavorativa svolta (A01 – A02 – A03).

La media delle risposte relative ai livelli di stress da lavoro correlato (A07 – A08 – A09) si colloca intorno alla metà della scala utilizzata nel questionario, rilevando un aspetto di neutralità rispetto al benessere organizzativo, ovvero le cose non vanno né troppo bene né troppo male.

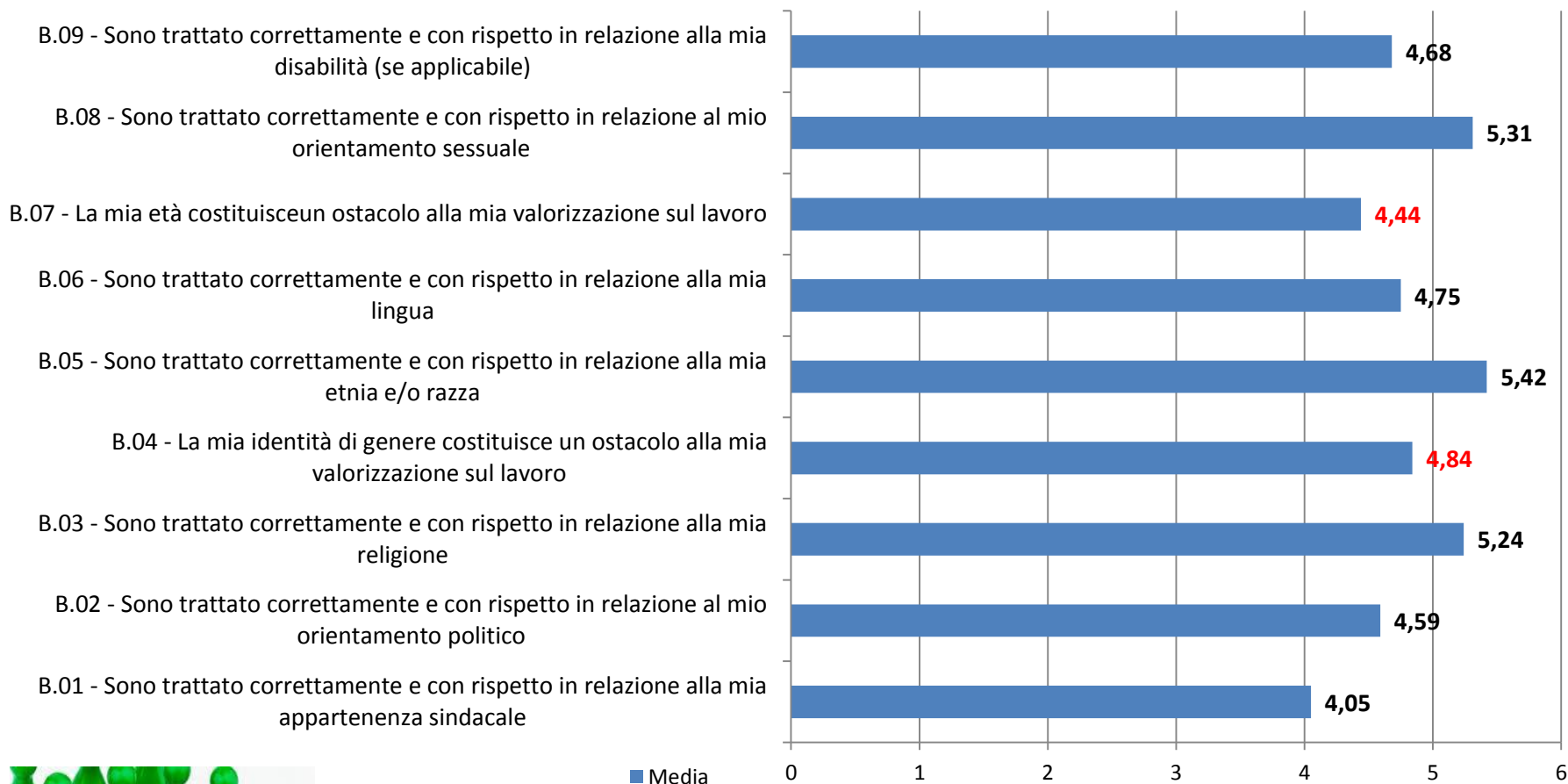
Valutazioni positive superiori al valore 4, che pertanto indicano benessere, si riscontrano in relazione al divieto di fumo, all'assenza di molestie e di atti di mobbing (A04– A05 – A06).





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Le discriminazioni



B04 – B07 polarità negativa



I DATI DELLA RILEVAZIONE

Le discriminazioni

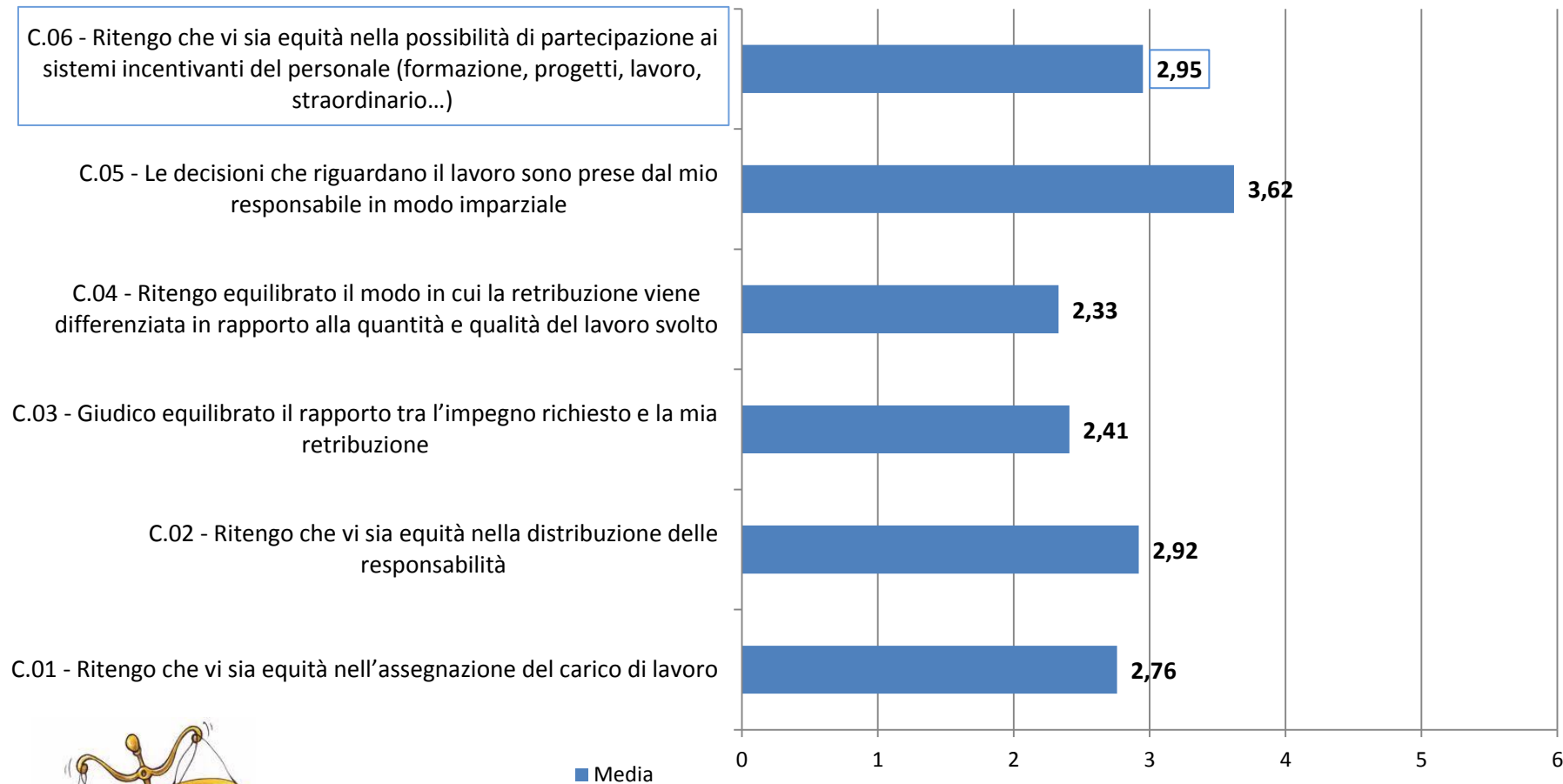
L'analisi rileva una valutazione buona o più che sufficiente di tutti gli aspetti legati all'assenza di discriminazioni manifestando pertanto un elevato grado di benessere dei dipendenti in relazione a tale dimensione organizzativa.





I DATI DELLA RILEVAZIONE

L'equità nella mia amministrazione





I DATI DELLA RILEVAZIONE

L'equità nella mia amministrazione

La valutazione media di questo ambito risulta nel complesso negativa posizionandosi tutti i valori, escluso per la domanda C05, al di sotto della sufficienza.

Emerge, pertanto, un chiaro segnale di malessere organizzativo da parte del personale dipendente relativamente alla percezione dell'equità di trattamento all'interno dell'organizzazione.

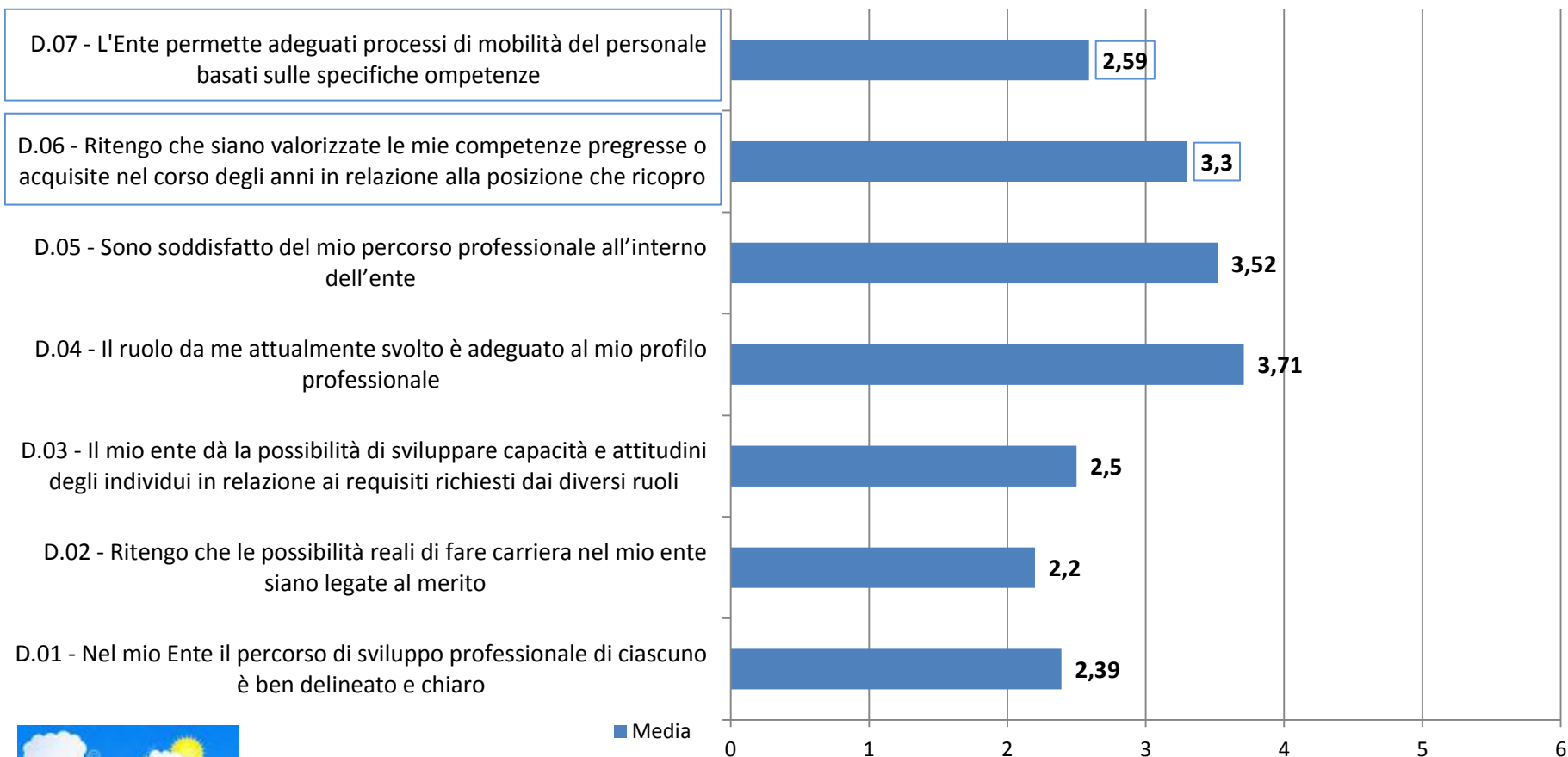
I dati significativamente più bassi si riscontrano in relazione alla retribuzione percepita rispetto alla quantità e qualità di lavoro svolto nonché rispetto all'impegno richiesto in relazione al ruolo.





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Carriera e sviluppo professionale





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Carriera e sviluppo professionale

I dati relativi alla presente dimensione si attestano tutti in un range tra il valore 2 ed il valore 4 ponendo in risalto un sentimento comune di rassegnazione nei confronti delle opportunità di crescita professionale legate al merito e alle competenze, pur ritenendo sufficiente il rapporto tra ruolo ricoperto e maturità professionale raggiunta.

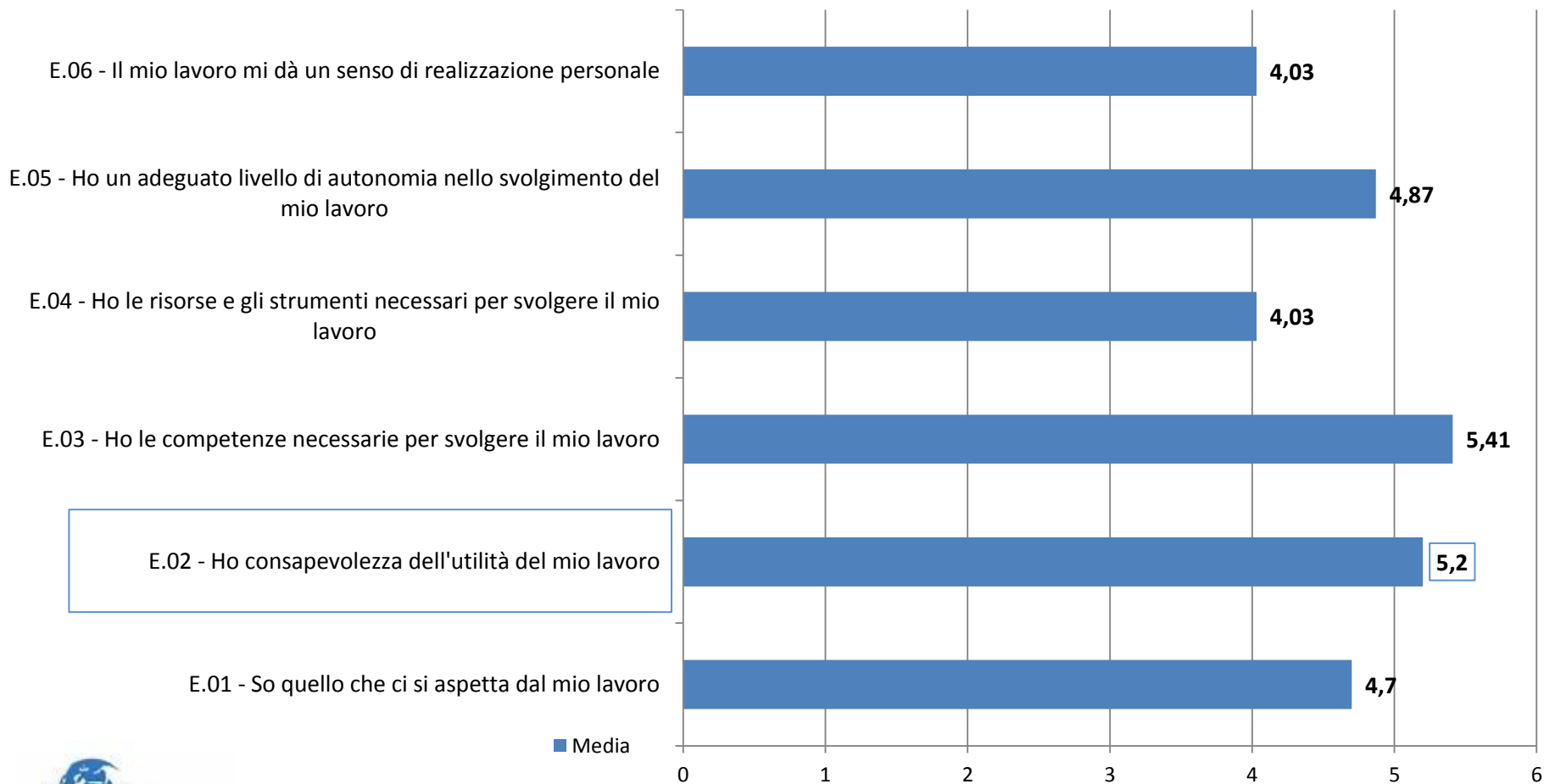
Anche in questo caso l'elemento "equità" riferito alla distribuzione dei carichi di lavoro e delle responsabilità, viene valutato negativamente confermando di fatto quanto esaminato nel precedente ambito.





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il mio lavoro





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il mio lavoro

La valutazione positiva della presente dimensione conferma ed anzi rafforza il valore medio degli item A09 e D04. Si rileva infatti un senso di adeguatezza dei dipendenti rispetto alla propria attività lavorativa e una buona consapevolezza sia delle competenze necessarie per lo svolgimento della stessa, sia dell'utilità prodotta.

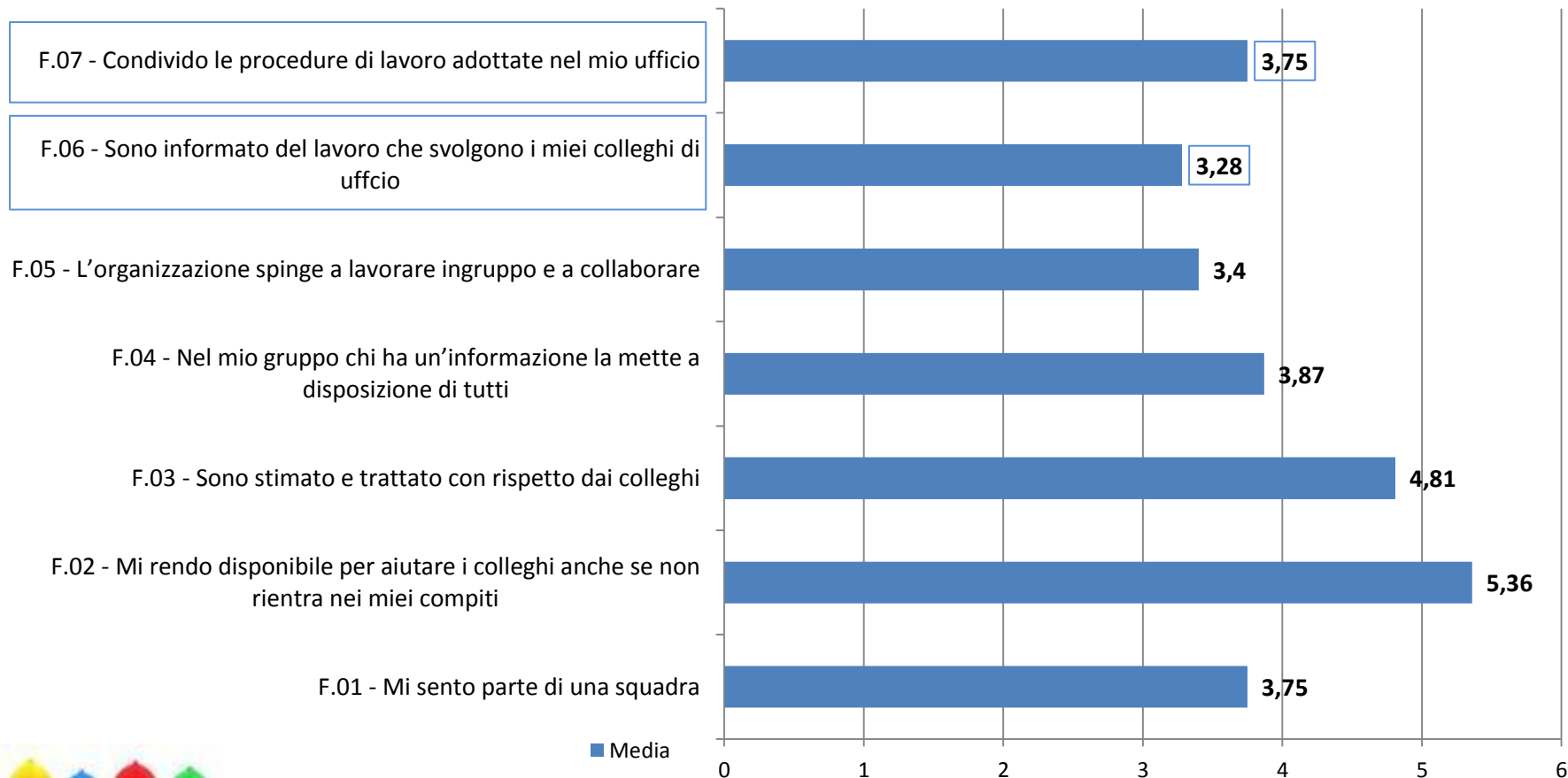
Nel complesso il rapporto dipendenti/lavoro appare sufficientemente positivo.





I DATI DELLA RILEVAZIONE

I miei colleghi





I DATI DELLA RILEVAZIONE

I miei colleghi

In questa area è stato chiesto al dipendente di valutare il rapporto con i colleghi, esprimendo un parere sull'atteggiamento di quest'ultimi, sul ruolo dell'organizzazione e sulla percezione di se stessi agli occhi degli altri nel contesto lavorativo.

Interessante appare la differenza di valutazione nel momento in cui il dipendente esprime un giudizio su se stesso. In questo caso infatti la media rilevata indica una grande predisposizione collaborativa verso i colleghi e una positiva considerazione di se stessi nell'ambito del rapporto. Diversamente tutti gli altri item hanno riscontrato una valutazione media appena sufficiente.

Da una lettura integrata dei dati emerge quindi la convinzione dei partecipanti all'indagine che, le eventuali problematiche di comunicazione, condivisione e collaborazione non dipendono dal comportamento personale ma sono da imputare al sistema organizzativo o all'atteggiamento dei colleghi.





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il contesto del mio lavoro

G.06 - la mia organizzazione promuove azioni per eliminare elementi di insoddisfazione, inadeguatezza ed incompatibilità al fine di migliorare il clima di lavoro

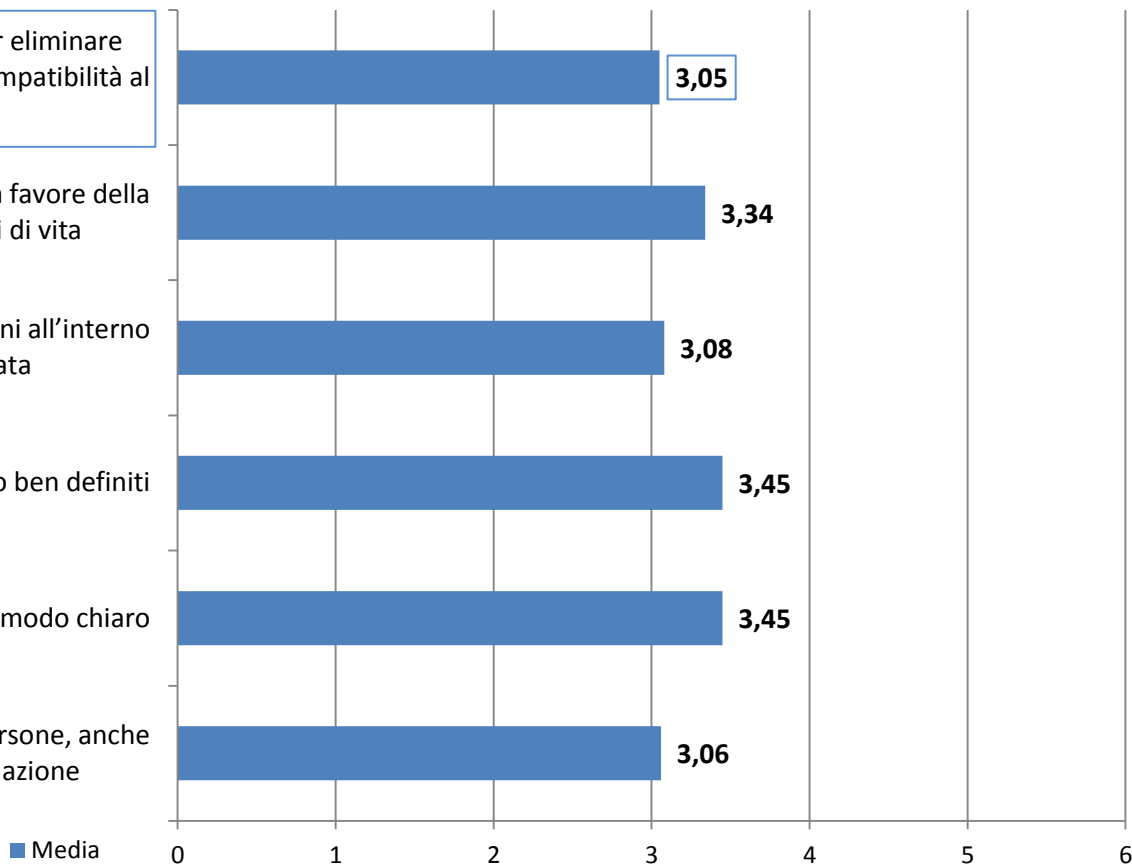
G.05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il contesto del mio lavoro

Questo ambito indaga sulla capacità dell'organizzazione di gestire e valorizzare la qualità del rapporto di lavoro e gli elementi intangibili (clima, comunicazione, formazione) che influenzano la prestazione lavorativa. La media di tutti gli item supera di poco la sufficienza attestandosi su valori intermedi che esprimono neutralità di giudizio nei confronti delle politiche gestionali poste in atto.

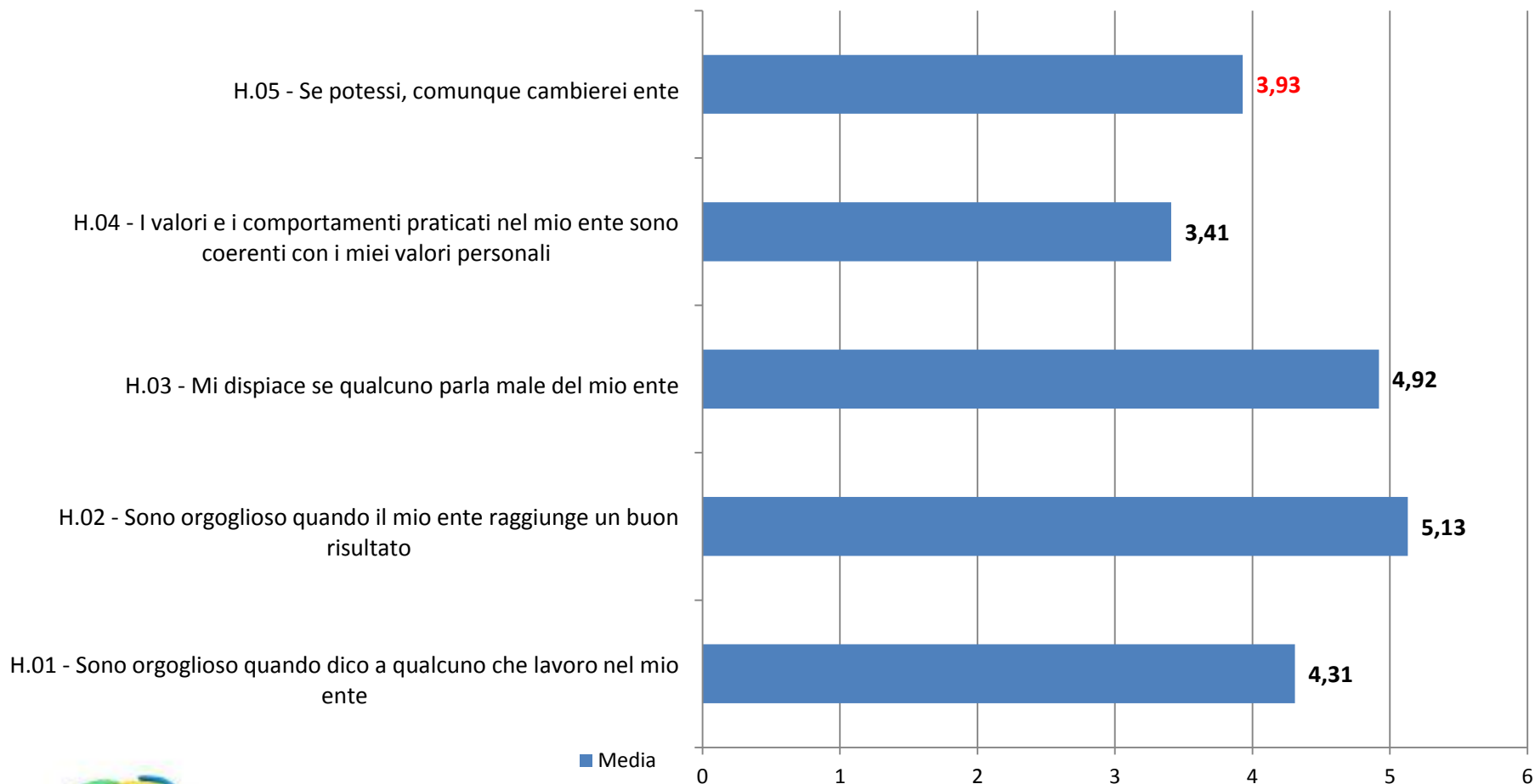
Ai fini della lettura del dato è opportuno ricordare la quasi totale assenza di politiche di gestione delle risorse umane nella P.A. (rispetto all'aziende private). Pertanto, la valutazione espressa dal campione di dipendenti partecipanti, privi di esperienza, non ha reali termini di paragone.





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il senso di appartenenza



H05 polarità negativa



I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il senso di appartenenza

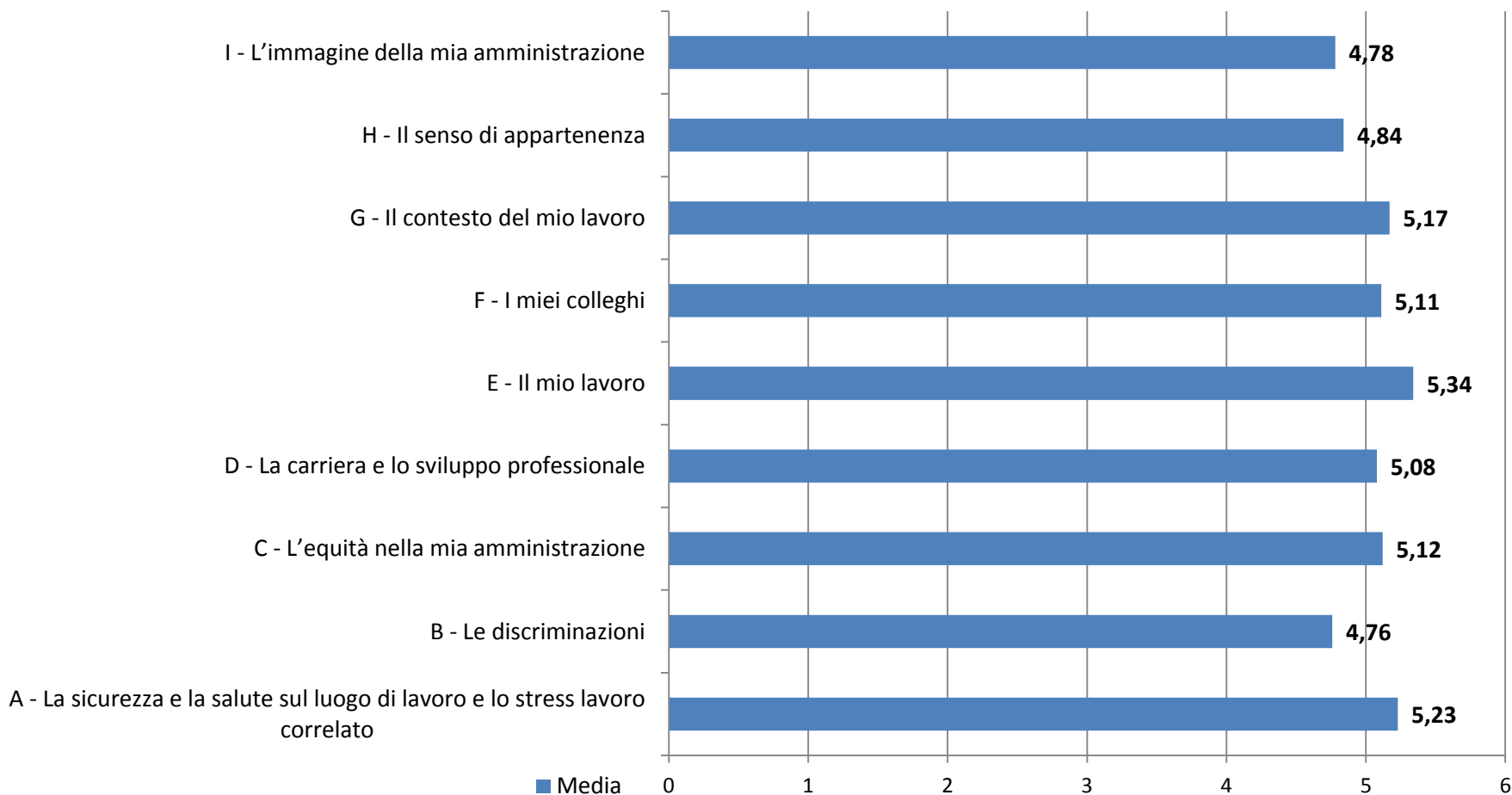
Il senso di appartenenza all'Ente è abbastanza sentito ma traspare essere legato più all'immagine dello stesso che alla condivisione dei valori. Si rileva infatti che la media relativa al non desiderio di cambiare Ente non raggiunge livelli molto alti così come la condivisione dei valori personali. Per una corretta interpretazione delle valutazioni espresse bisognerebbe però considerare e soffermarsi sull'età anagrafica e lavorativa del campione in esame oltre che sulla sua provenienza e residenza, dati quest'ultimi influenzati dal turnover del personale e dai processi di mobilità.





I DATI DELLA RILEVAZIONE

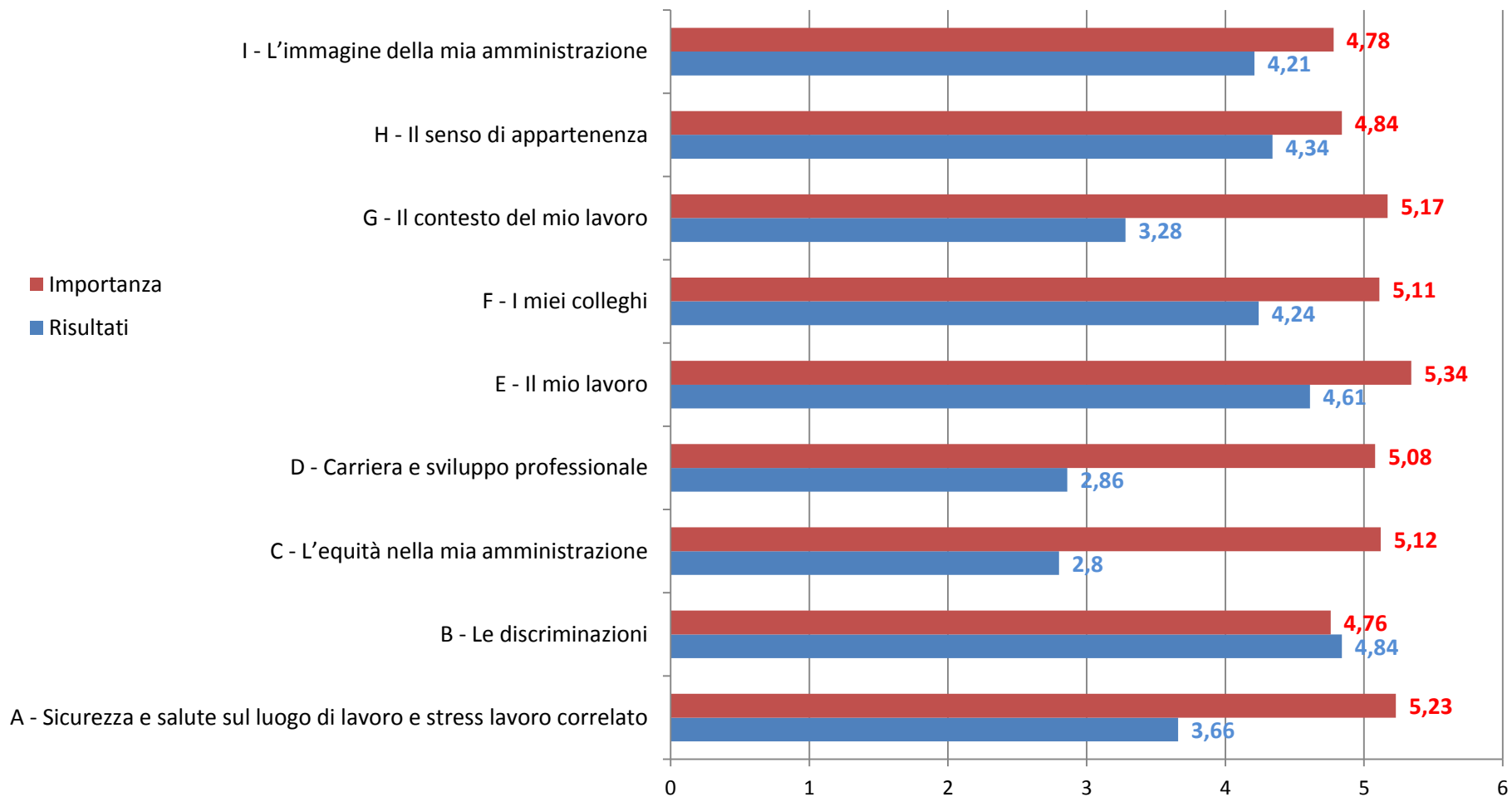
Importanza degli ambiti di indagine





I DATI DELLA RILEVAZIONE

rapporto importanza/valore medio





I DATI DELLA RILEVAZIONE

osservazioni ambito benessere organizzativo

Delle 9 aree influenti sulla valutazione del livello di benessere organizzativo, 5 hanno avuto un riscontro medio positivo ovvero superiore al valore 4 e con lo scostamento dalla relativa importanza attribuita inferiore a 1.

B - Le discriminazioni

E – Il mio lavoro

F – I miei colleghi

H – Il senso di appartenenza

I – L'immagine della mia amministrazione

Nello specifico caso dell'area B “Le discriminazioni” il livello di benessere riscontrato è superiore all'importanza attribuita dai dipendenti alla stessa area.

I livelli più bassi di benessere organizzativo sono emersi in tutti quegli ambiti strettamente dipendenti dalle politiche gestionali ed organizzative adottate dai Dirigenti e dall'Amministrazione. L'equità di trattamento, la valorizzazione del merito, la gestione del contesto lavorativo e l'applicazione delle norme di sicurezza, appaiono infatti gli aspetti più critici, indicando la quasi totale mancanza di reali strategie operative specificatamente dedicate.



I DATI DELLA RILEVAZIONE

**GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE**



I DATI DELLA RILEVAZIONE

La mia organizzazione

L.06 - Condivido l'organizzazione della mia amministrazione (aree, uffici, piani di assunzioni...) al fine del raggiungimento degli obiettivi

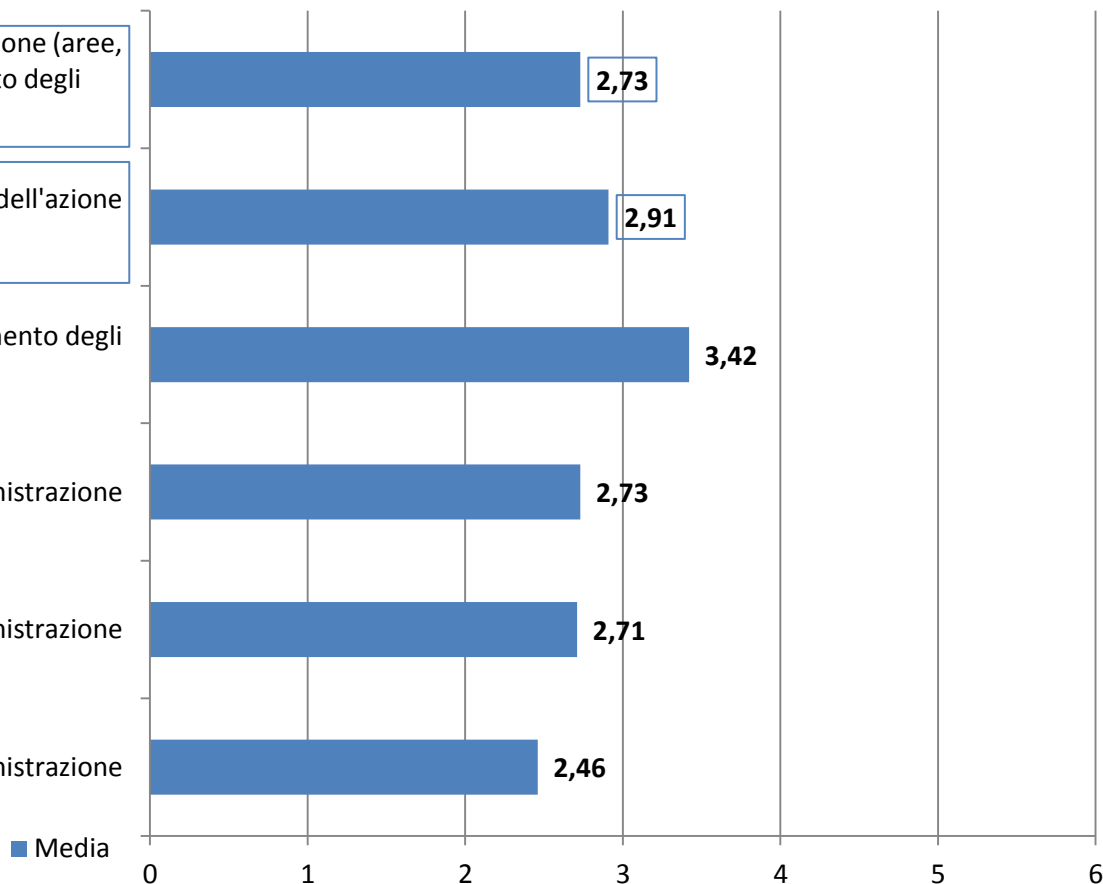
L.05 - È sempre chiaro ed evidente l'interesse generale dell'azione della mia amministrazione

L.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione

L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione

L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione





I DATI DELLA RILEVAZIONE

La mia organizzazione

Anche in questo caso nel rapporto tra dipendente ed organizzazione appare evidente la mancanza di comunicazione, di condivisione degli obiettivi e delle strategie per il raggiungimento degli stessi.

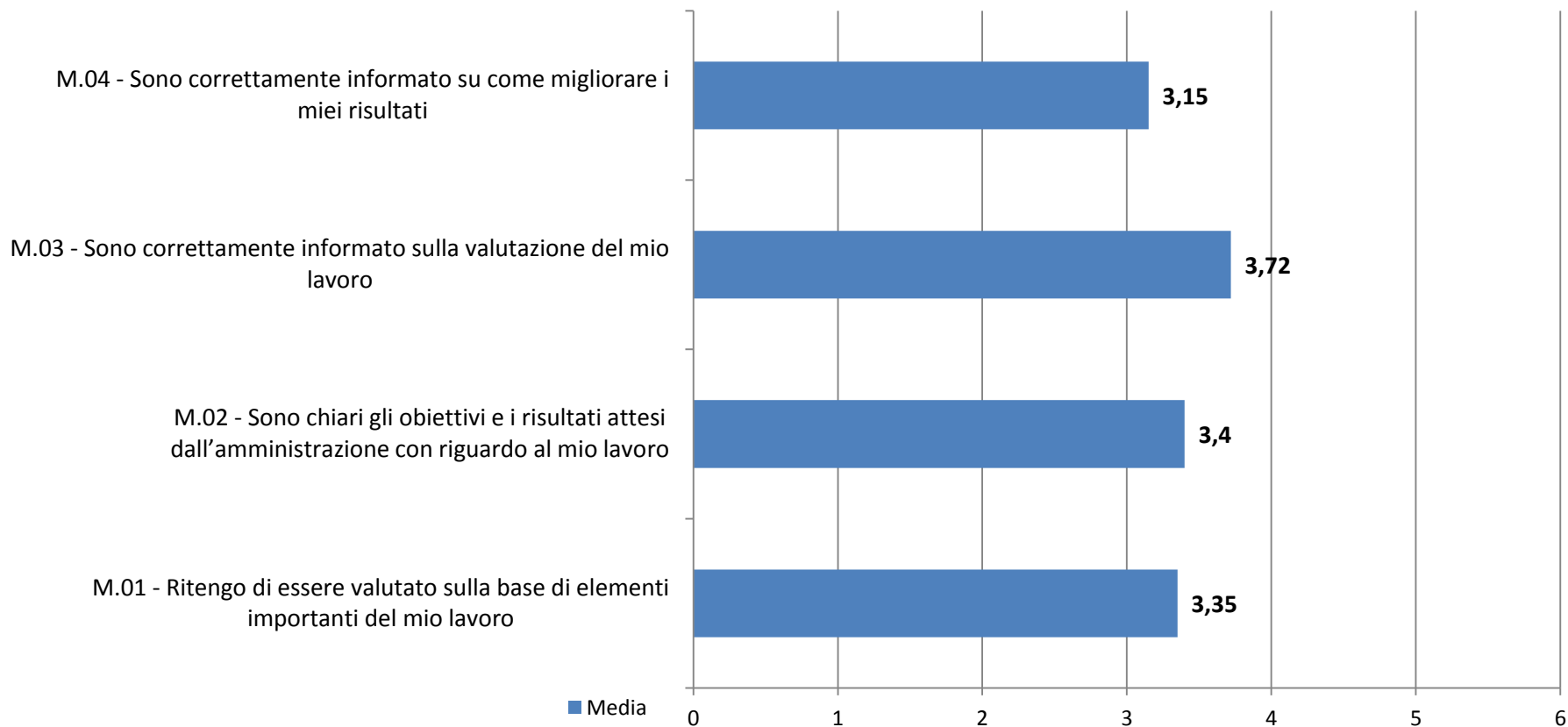
Emerge una realtà lavorativa tipica della PA in cui forza lavoro, competenze, diligenza e impegno personale, in assenza di obiettivi chiari e condivisi, vengono mossi quasi sempre dal buon senso e dal contributo sociale che ogni dipendente sente di dare.





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Le mie performance





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Le mie performance

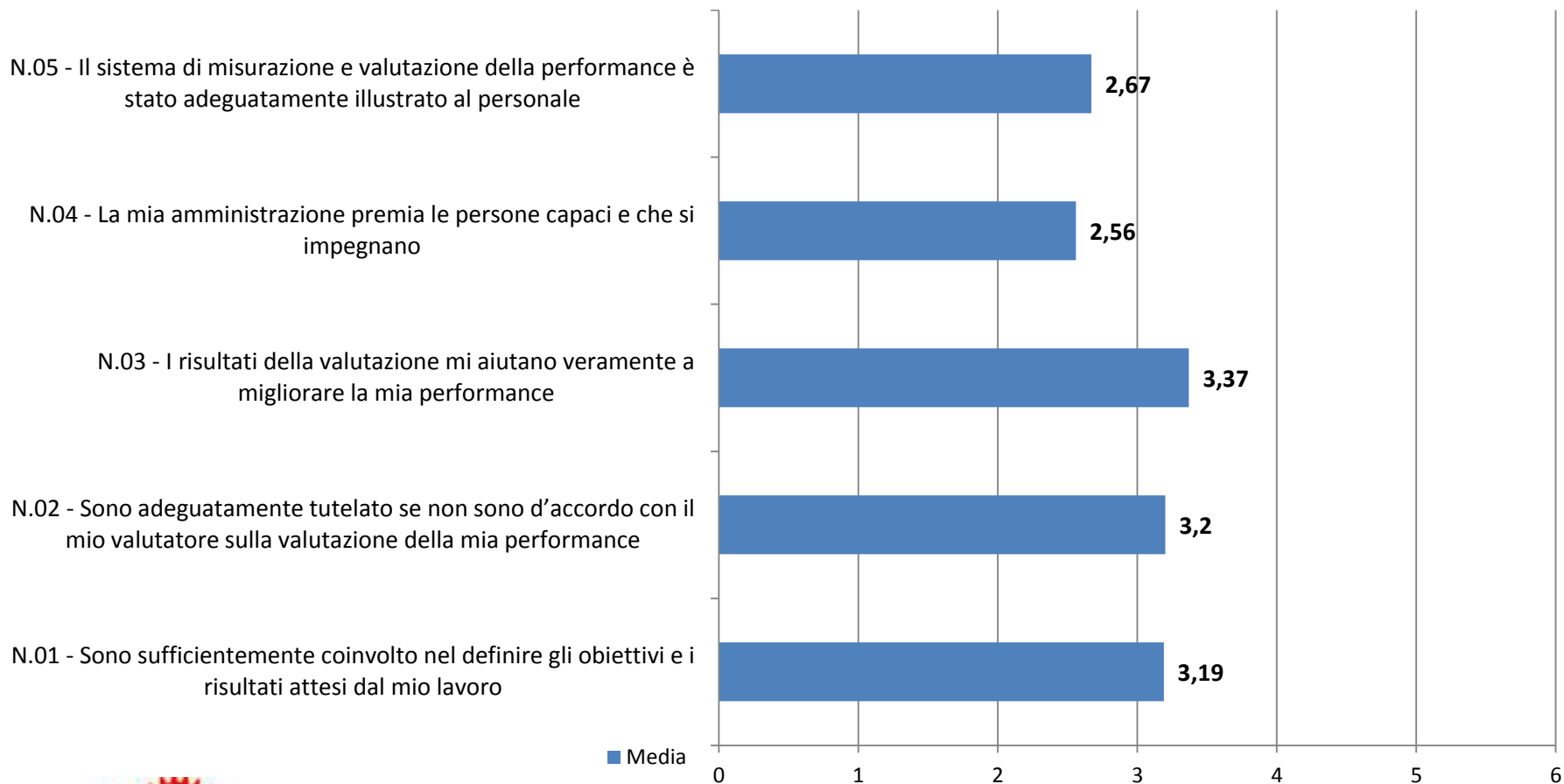
In questo caso, i dipendenti appaiono sufficientemente informati dei risultati attesi riguardo al proprio lavoro, dei parametri di valutazione e dei margini di miglioramento dello stesso.

Dal confronto con la precedente slide appare evidente quindi, da parte dei dipendenti, relativamente all'attività dell'Amministrazione di appartenenza, la mancanza di una visione strategica d'insieme e della conoscenza dei macro obiettivi, diversamente dalla consapevolezza dei propri compiti probabilmente più legata alla consuetudine del ruolo e/o della mansione.



I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il funzionamento del sistema





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il funzionamento del sistema

L'indagine sul funzionamento del sistema di valutazione delle performance conferma quanto detto in precedenza circa la condivisione di obiettivi ed azioni di miglioramento, attestandosi le valutazioni espresse su valori neutrali.

Il dato che integra l'approfondimento fa riferimento ai sistemi premianti ed incentivanti (N.04). In questo caso la valutazione indica scarsa attenzione da parte dell'Amministrazione alla valorizzazione del merito, della qualità del lavoro, dell'impegno, delle capacità espresse e delle potenzialità celate, perdendo così l'occasione di dare un chiaro segnale di cambiamento.





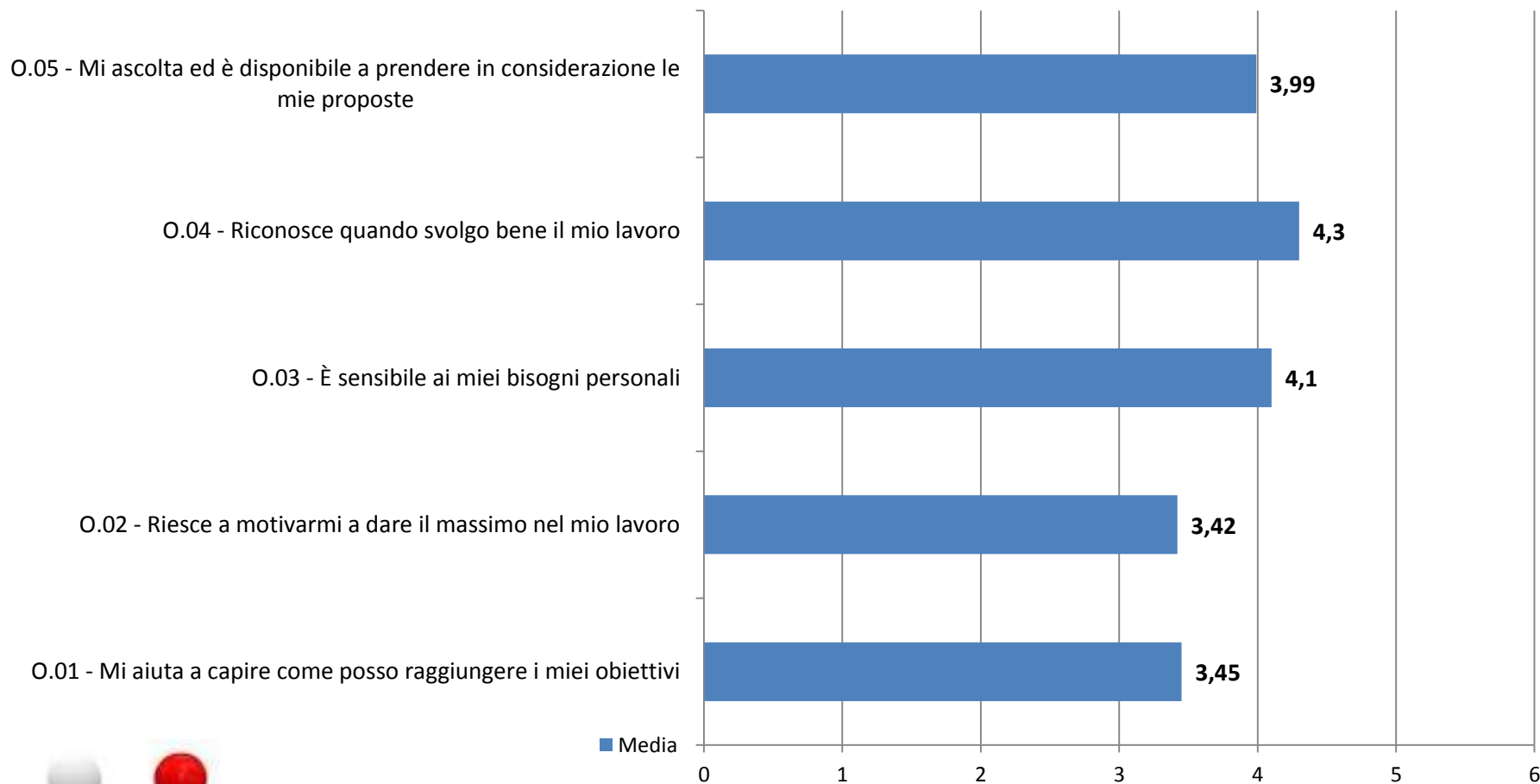
I DATI DELLA RILEVAZIONE

**VALUTAZIONE DEL SUPERIORE
GERARCHICO**



I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il mio capo e la mia crescita





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il mio capo e la mia crescita

Nella lettura delle valutazioni espresse in questo ambito si deve tener conto che i dipendenti possono aver considerato quale superiore gerarchico sia il responsabile del Servizio di appartenenza, sia il Dirigente dello stesso, a seconda della categoria e del ruolo ricoperto.

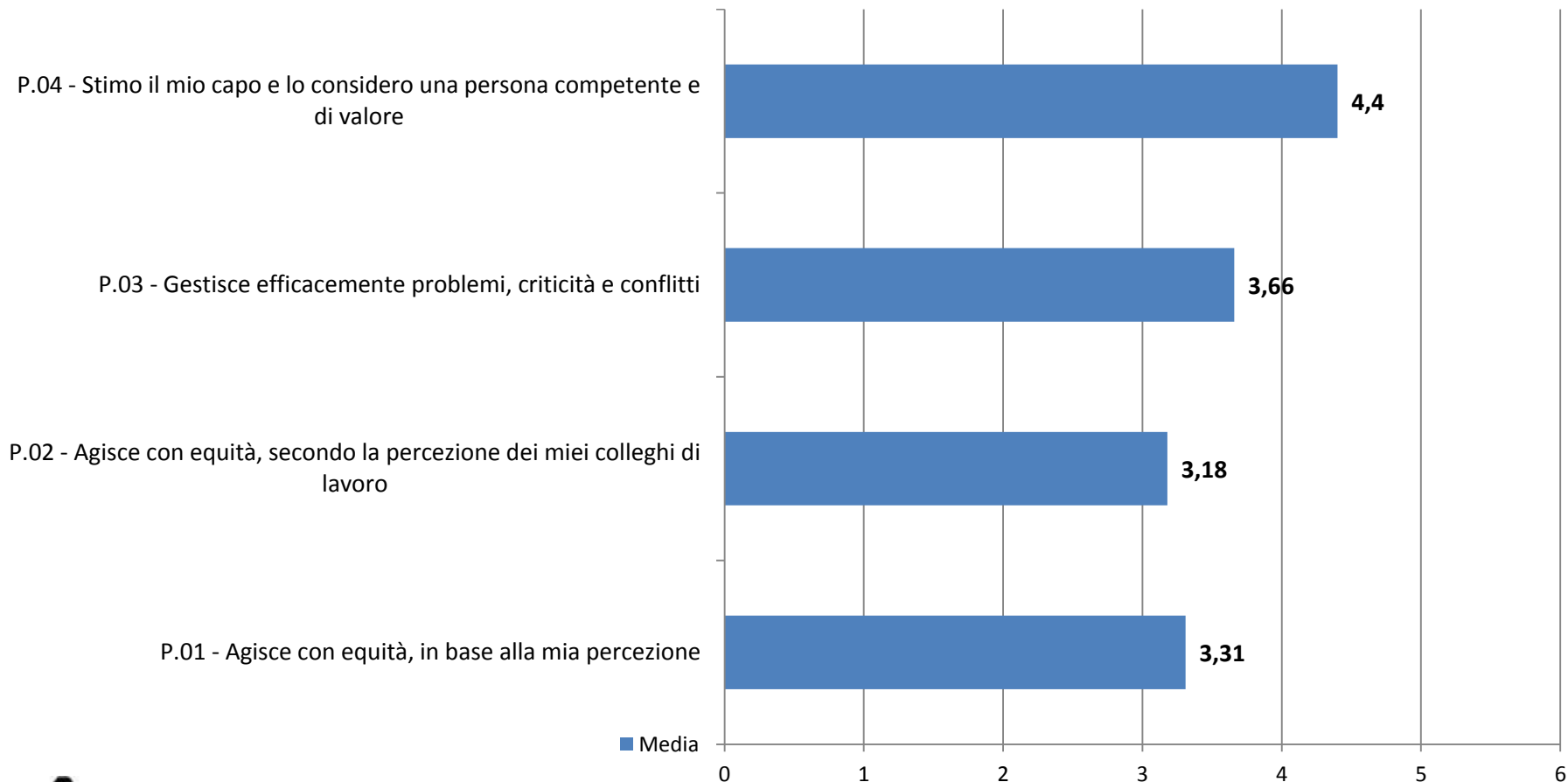
Il rapporto individuale con il superiore appare in ogni caso soddisfacente ma sicuramente migliorabile in termini di motivazione, comunicazione e guida al raggiungimento degli obiettivi.





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il mio capo e l'equità





I DATI DELLA RILEVAZIONE

Il mio capo e l'equità

La stima ed il riconoscimento professionale del proprio “Capo” sono positivi, così come la capacità di gestire problemi e criticità, mentre, diminuiscono i valori espressi in relazione all'equità con cui lo stesso agisce. Questo dato conferma le problematiche relative alla percezione dell'equità di trattamento all'interno dell'Amministrazione che, come sopra evidenziato appare l'elemento più critico.





CONCLUSIONI

Dall'indagine svolta, nel complesso, emerge una valutazione "neutrale" di quasi tutti gli aspetti legati al benessere organizzativo e all'attività lavorativa del Comune di Monopoli, con esclusione di alcuni elementi di malessere organizzativo perlopiù legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro, all'equità di trattamento, al riconoscimento del merito e ai processi di comunicazione, condivisione e valutazione degli obiettivi. Tali aspetti appaiono risentire principalmente della mancanza di programmate e dedicate politiche gestionali che rivalutino, tra l'altro, l'importanza della forza lavoro nella PA ed il lato umano della stessa.



INDAGINE A CURA DI:

SEGRETARIO GENERALE

DOTT.SSA CHRISTIANA ANGLANA

***PRESIDENTE ORGANISMO
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE***

DOTT. GIOVANNI CARNEVALE

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

DOTT.SSA GLENDA MASSARI