



Città di
Monopoli

Indagine sul benessere organizzativo

ottobre - dicembre 2019

- 1. Premessa metodologica**
- 2. La partecipazione all'indagine**
- 3. Il profilo socio-anagrafico dei rispondenti**
- 4. I risultati dell'indagine**
 - Risultati complessivi
 - Confronto 2014-2019
- 5. Considerazioni finali**



La struttura del questionario

Il questionario utilizzato è articolato in tre sezioni principali:

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

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

Per ogni quesito è stato chiesto al dipendente di esprimere una valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente.

(scala Likert con valori compresi tra 1 e 6. Con 1 si ha quindi il valore minimo e con 6 il valore massimo)

Il dipendente è stato chiamato ad esprimere il proprio grado di accordo/disaccordo con l'affermazione proposta o indicare il minimo/massimo grado di importanza ad essa attribuito.

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 di importanza/accordo è espresso in ordine decrescente.

Per cui ai fini della elaborazione statistica complessiva i valori di tali dati sono stati invertiti di polarità ed allineati alla scala principale (1 valore minimo - 6 il valore massimo).

Premessa metodologica

Sono stati predisposti (vidimati) n. 198 questionari pari al numero di dipendenti in servizio al 1 ottobre 2019. La distribuzione è avvenuta avvalendosi della collaborazione dei dirigenti delle aree che hanno assicurato la distribuzione dei questionari al personale afferente alla propria struttura organizzativa.

Per garantire al meglio l'anonimato è stata predisposta un'unica urna per la raccolta dei questionari presso l'ufficio del Segretario Generale dove i questionari potevano essere depositati in maniera singola o aggregata.

Tutto il personale è stato informato dell'indagine sul benessere organizzativo a mezzo mail e con la stessa è stato informato delle modalità di distribuzione e consegna dei questionari.

Quale tempo utile per la compilazione e la consegna del questionario è stato assegnato 1 mese di tempo prorogato di ulteriori 15 gg per venire incontro a delle specifiche esigenze dei dipendenti dell'AO VI

Complessivamente, i questionari raccolti nel 2019 sono 111 corrispondenti al 56,06% del totale dei dipendenti in servizio al 1.10.2019.

Come comunicato nella mail informativa inviata al personale tutti i dati sono stati trattati in maniera aggregata ed i dati di ogni singola tabella sono stati raccolti ed elaborati in maniera disgiunta rispetto a quelli delle altre tabelle dello stesso questionario.

Il 27 novembre, presso l'Ufficio del Segretario Generale, si è proceduto all'apertura dell'urna e al conteggio dei questionari ivi contenuti. Il numero dei questionari raccolti è 111.

Ulteriori 9 questionari sono stati considerati nulli in quanto non riportanti firma e timbro di vidimazione e quindi non conformi.

Delle suddette operazioni si da atto nel verbale conservato agli atti dell'ufficio.

Il profilo socio anagrafico dei rispondenti

La sezione anagrafica del questionario era a “compilazione facoltativa”.

I dati del profilo socio anagrafico sono stati rilevati al solo fine di delineare il profilo della popolazione che ha preso parte all’indagine partecipando alla rilevazione.

I dati rilevati per questa sezione sono stati analizzati in maniera aggregata e disgiunta rispetto ai dati relativi alle altre domande con la sola finalità di comprendere meglio il profilo della popolazione rispondente all’indagine.

I maschi rispondenti sono 56 (50,5%) mentre le femmine sono 51 (45,9%). La percentuale dei non rispondenti è pari a 4 (3,6% dei rispondenti).

Genere	
Maschi	56
Femmine	51
<i>non risponde</i>	4

Il profilo socio anagrafico dei rispondenti

La tabella riporta anche la composizione dei/delle rispondenti per alcune variabili socio-anagrafiche e organizzative e in rapporto alla distribuzione della popolazione.

I dati sulle classi d'età che vengono presentati in questa sezione sembrano congruenti con quelli sull'anzianità di servizio presentati nella sezione successiva.

La classe modale di 41-50 anni (36%) e quella di 51-60 (26%) sono quelle maggiormente numerose

Età	
< 30	2
Tra 31 e 40	20
Tra 41 e 50	41
Tra 51 e 60	29
> 60	12
<i>non risponde</i>	7



Il profilo socio anagrafico dei rispondenti

Rapporto di lavoro	
Tempo determinato	4
Tempo indeterminato	103
<i>non risponde</i>	4

Anzianità di servizio	
< 5 anni	20
5-10 anni	17
<i>11-20 anni</i>	29
<i>> 20 anni</i>	38
<i>non risponde</i>	7

Qualifica	
dirigente	1
non dirigente	105
<i>non risponde</i>	5



Città di
Monopoli

I risultati dell'indagine

Sezione 1- Benessere e organizzazione



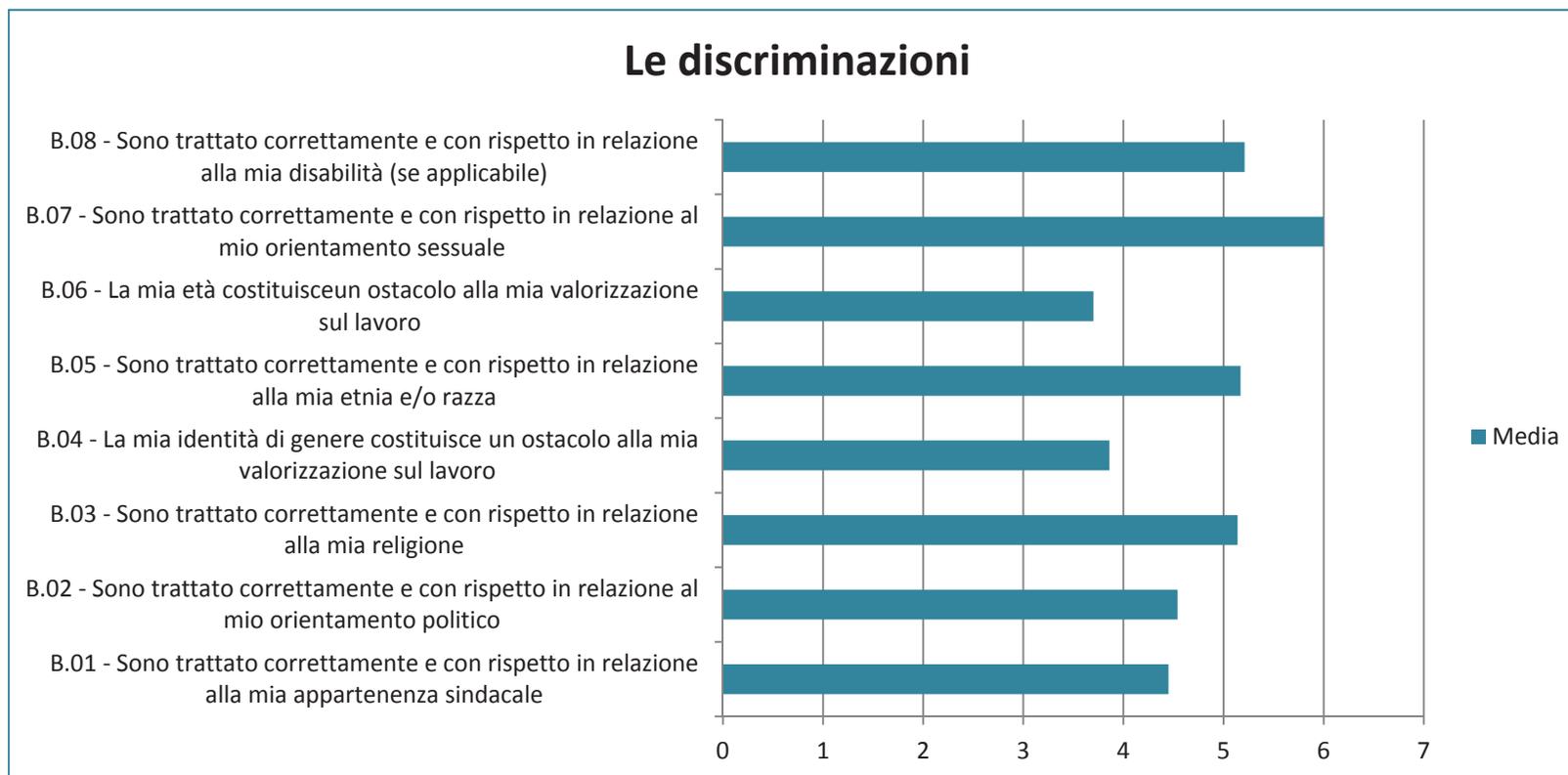
Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativa alla garanzia di operare in un luogo di lavoro sicuro e salubre



domande A04 – A05 – A09 polarità negativa



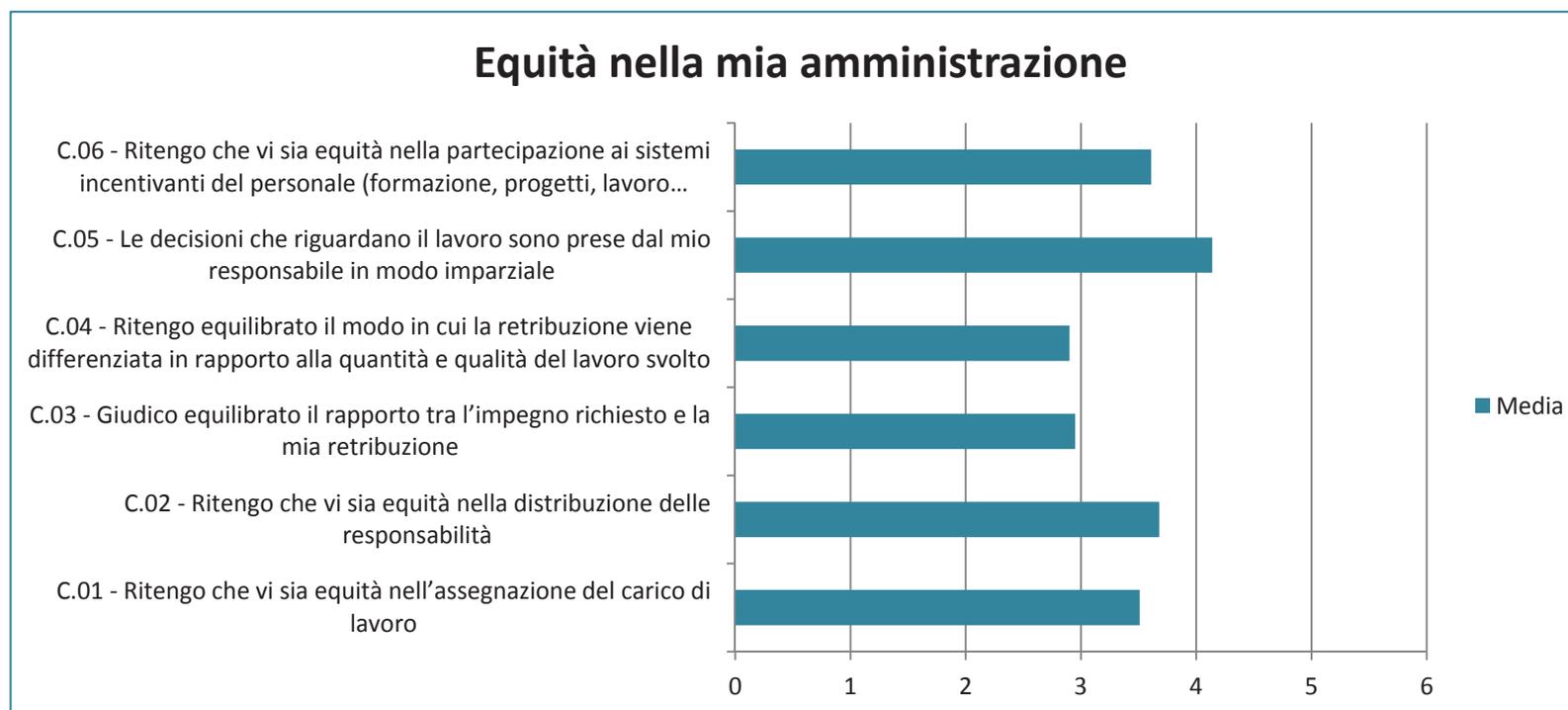
*Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativo
alla mancanza di discriminazioni*



*domande B04 – B06 polarità negativa
domanda B08 – calcolato sui soli rispondenti*

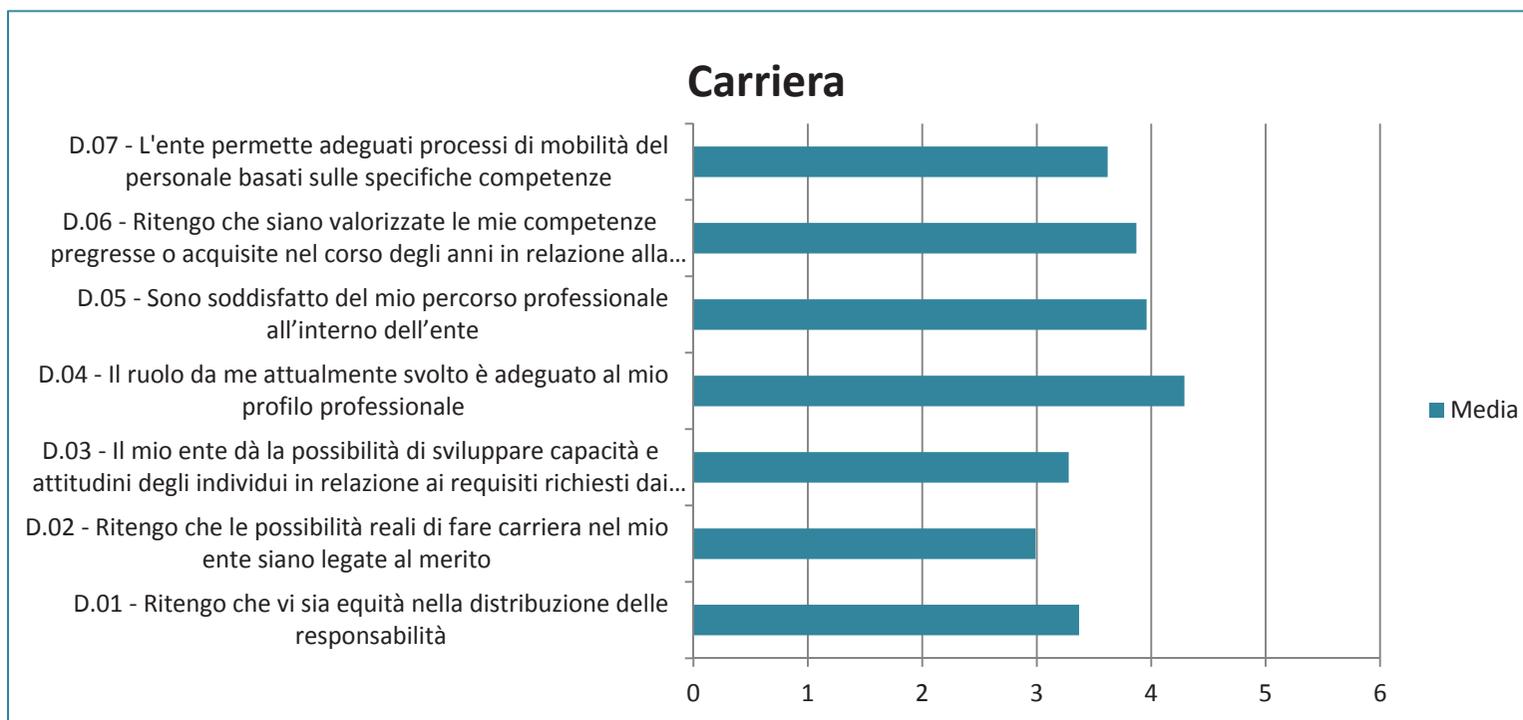


Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativa alla percezione di equità e giustizia





*Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativa
alla percezione di prospettive di sviluppo professionale*

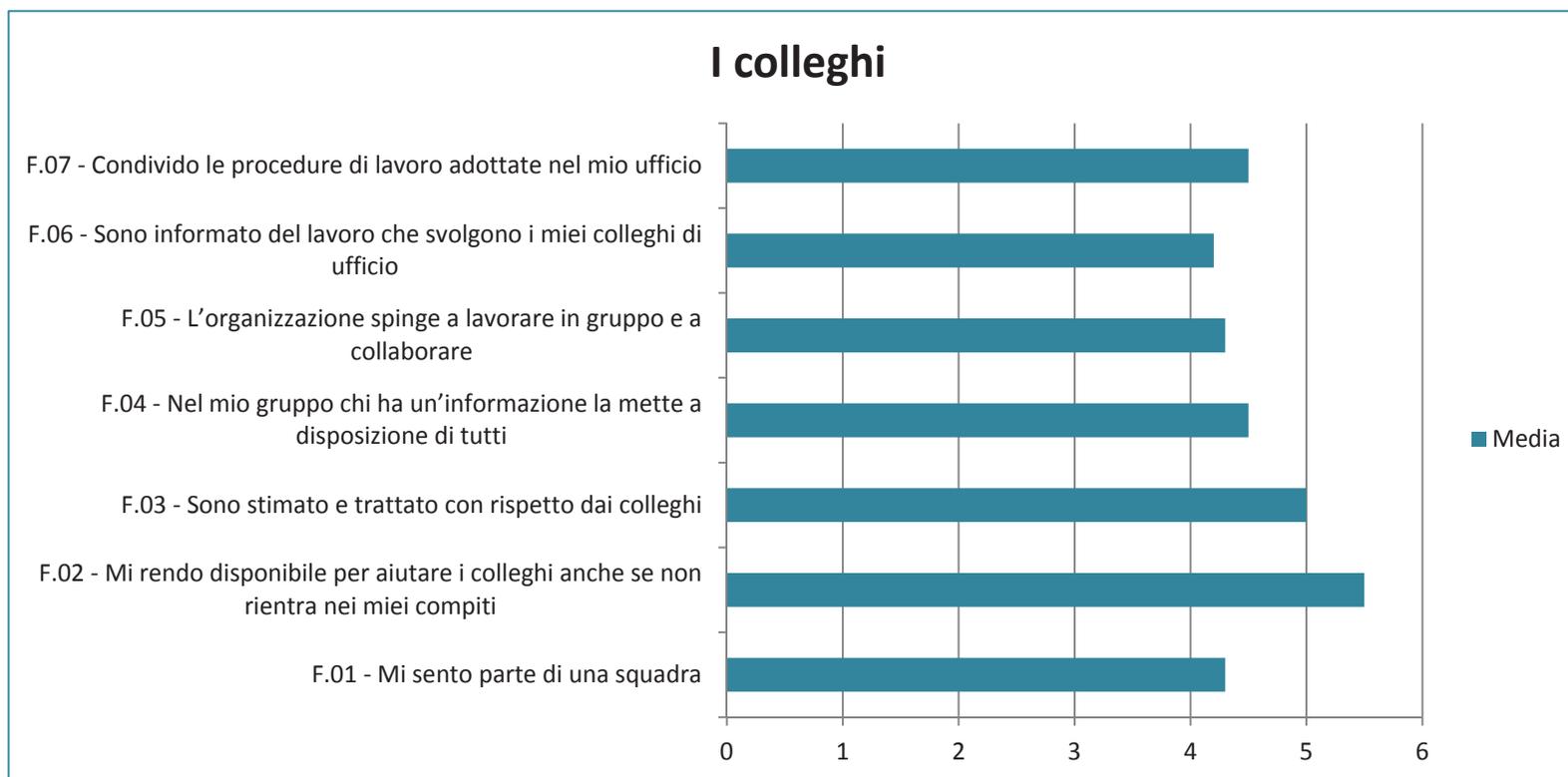




Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativa allo svolgimento del compito lavorativo



*Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativa
alla percezione di prospettive di sviluppo professionale*



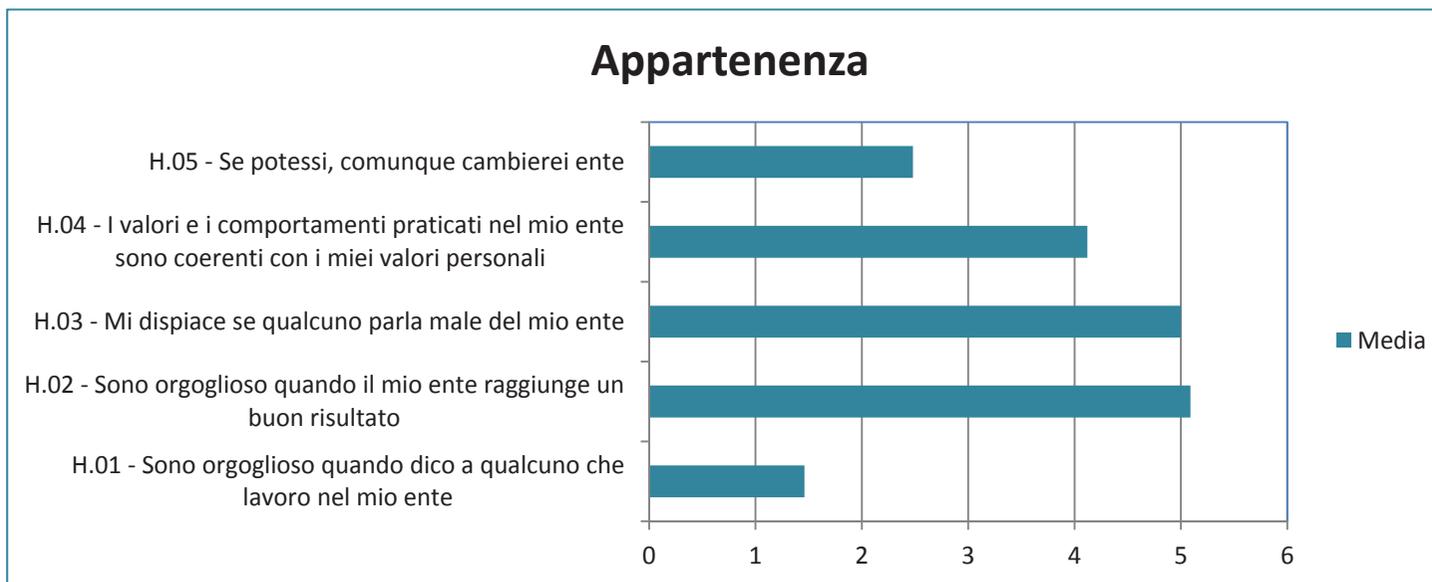


Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativo alla attribuzione dei ruoli, alla formazione e alla comunicazione nell'organizzazione





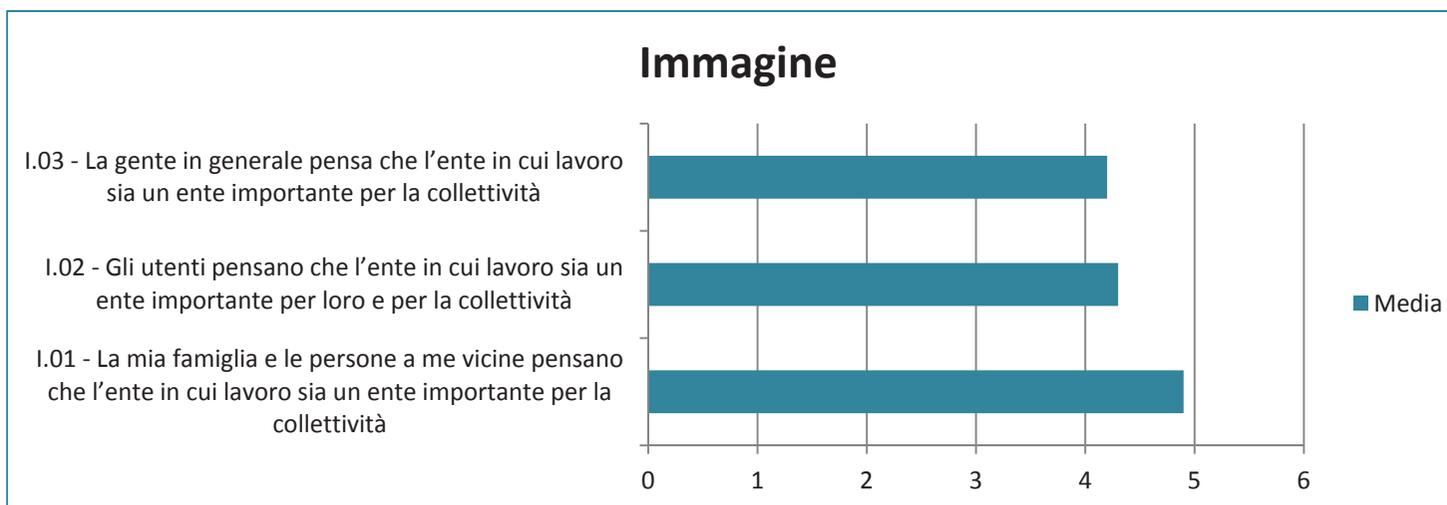
Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativo all'identificazione con la propria organizzazione



Domanda H05 - polarità negativa



Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativo all'immagine positiva della propria organizzazione





Città di
Monopoli

Sezione 2- Condivisione del sistema di valutazione

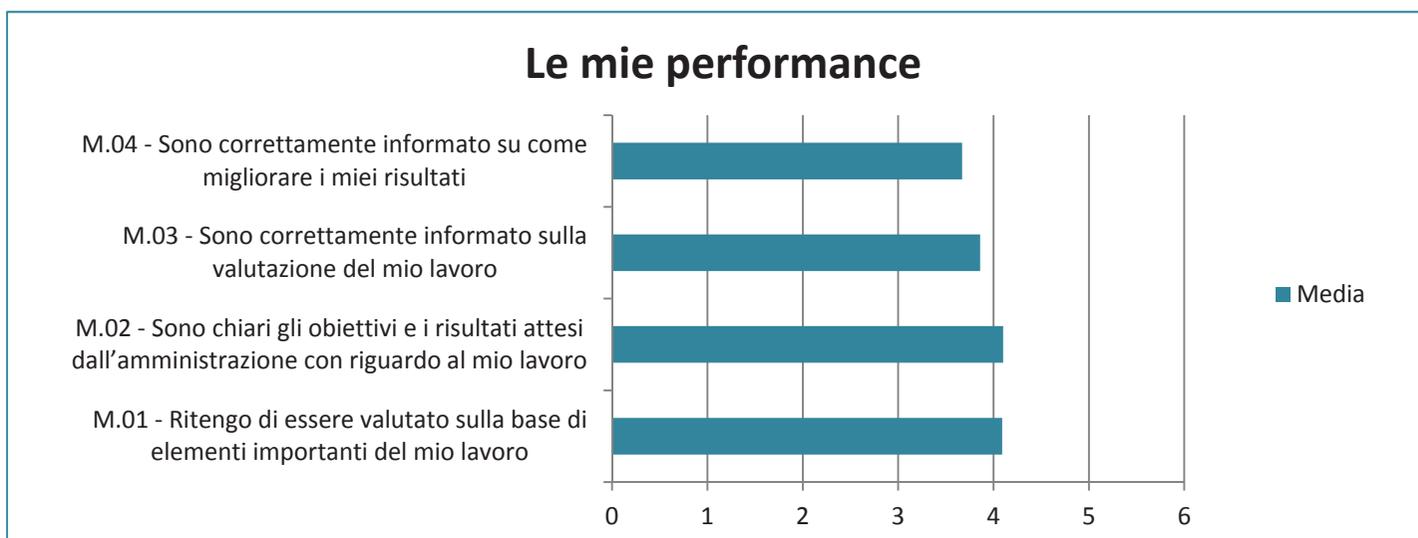


Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativo alla conoscenza e condivisione degli obiettivi organizzativi





Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativo ai feed-back ricevuti e sull'applicazione dei criteri di valutazione





Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativo al funzionamento dei sistemi di valutazione



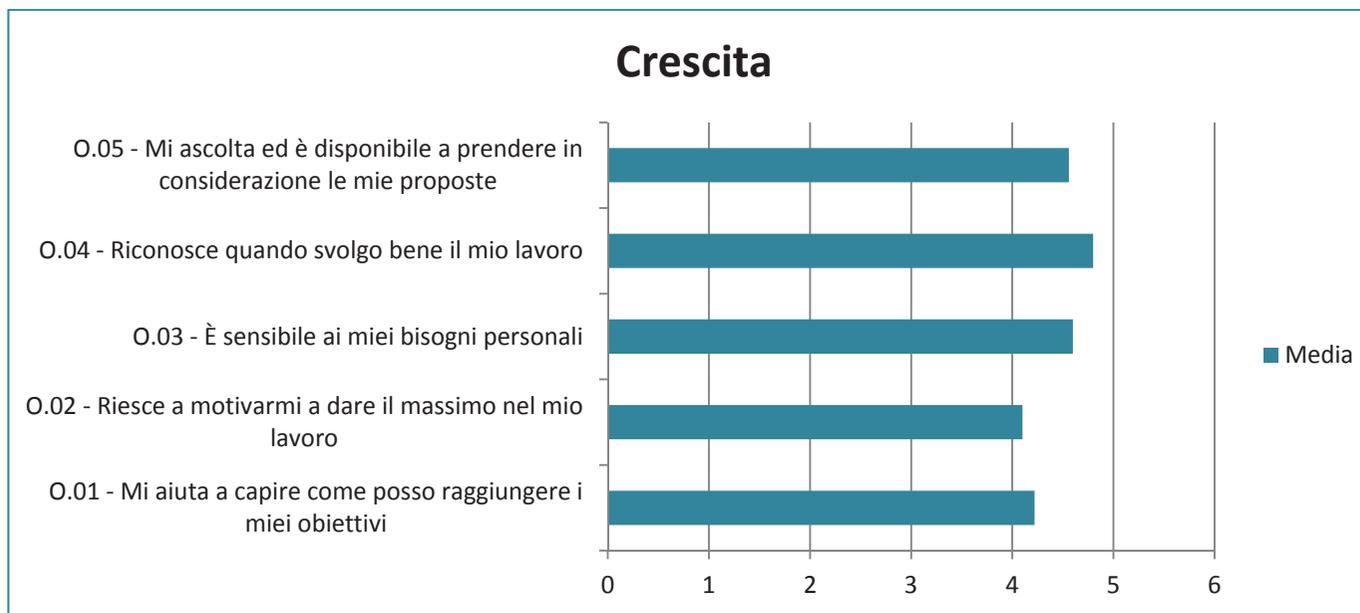


Città di
Monopoli

Sezione 3 – La valutazione del superiore gerarchico

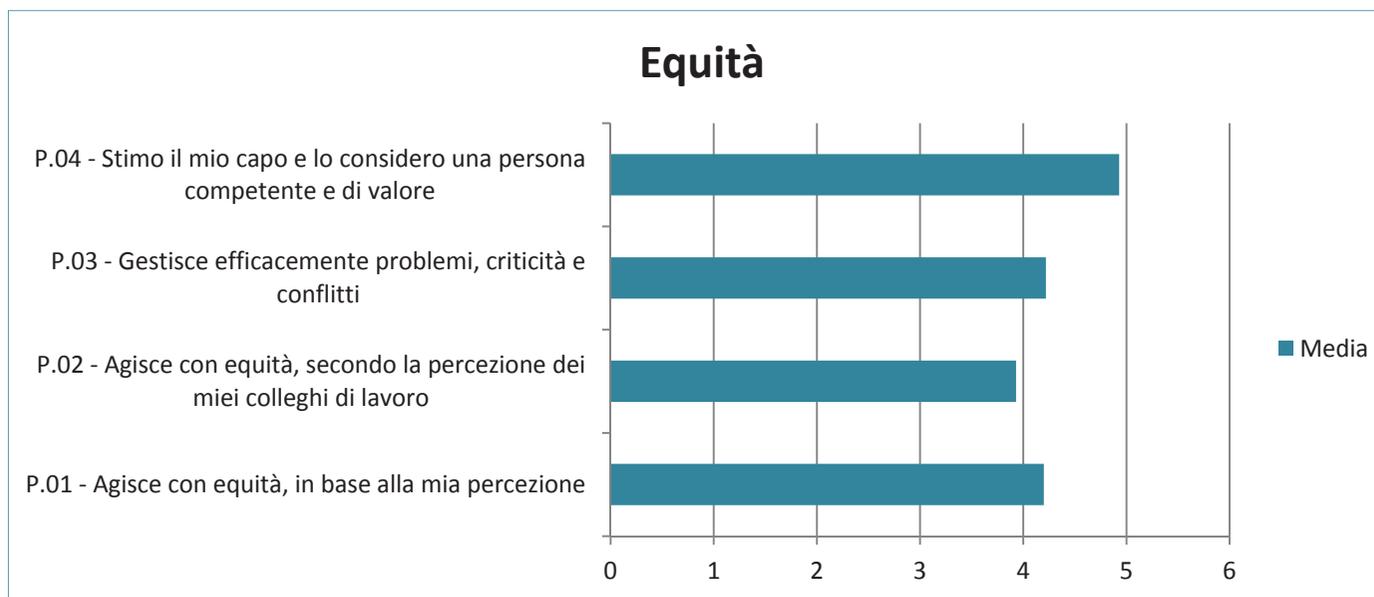


Il presente item prende in considerazione l'area del benessere relativa al rapporto con il superiore gerarchico in termini di opportunità di crescita professionale



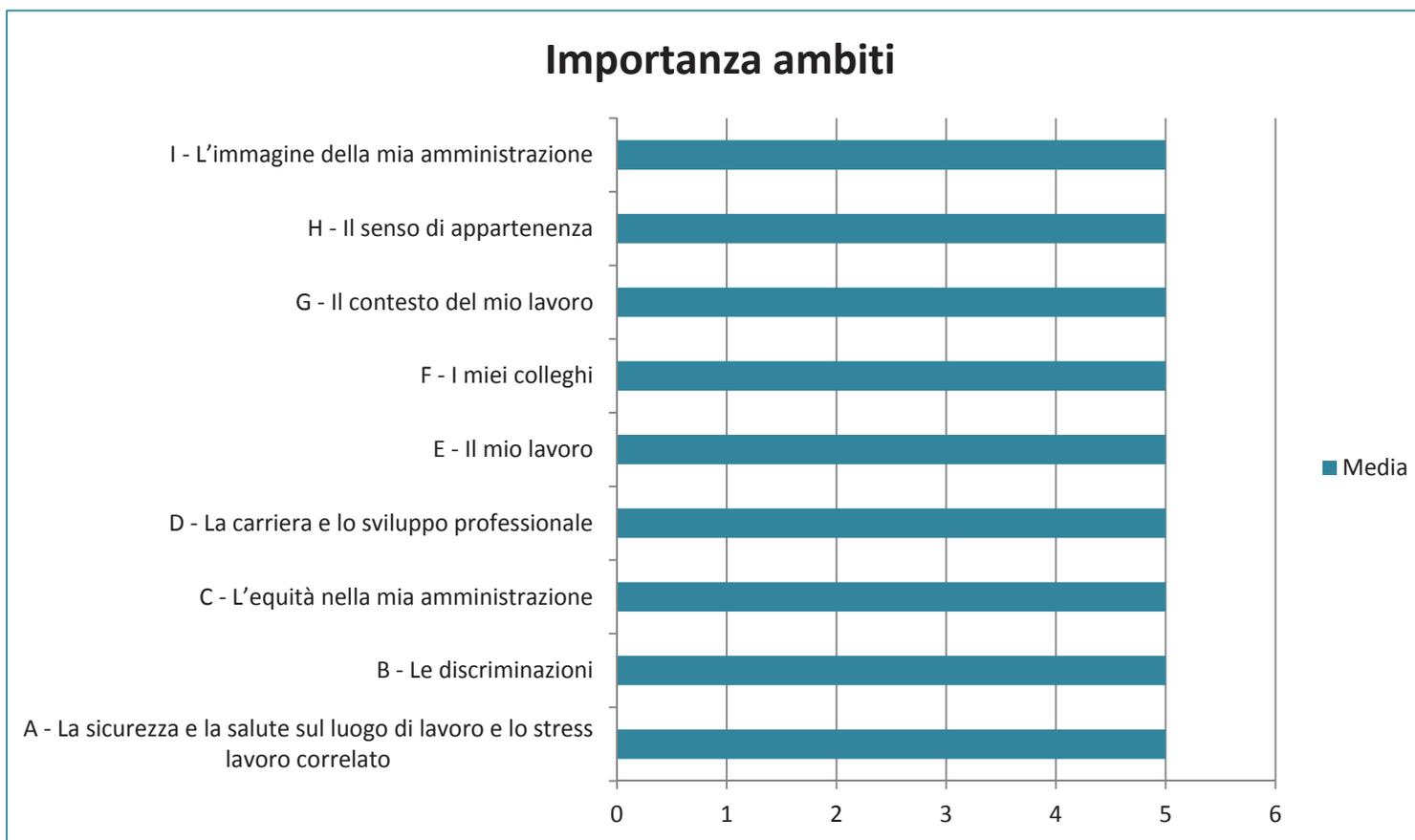


Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di equità di trattamento percepita



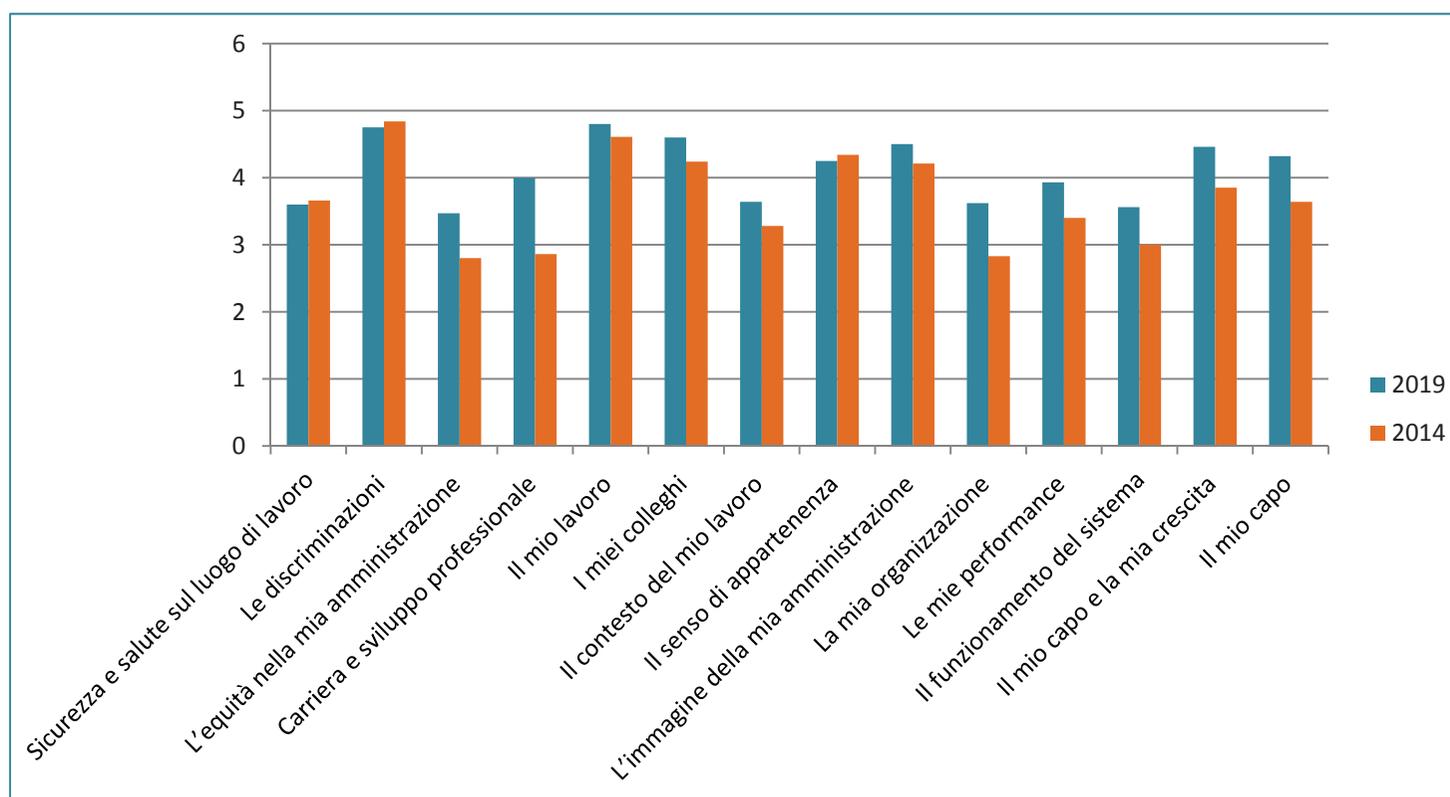


Il grafico riportato di seguito mostra che a tutti gli ambiti è stata attribuita un'alta rilevanza. Costruito tenendo conto delle risposte fornite nei singoli item del benessere organizzativo prima esaminati, mostra che ad essi è stata attribuita la medesima importanza





Si riportano di seguito i dati della media delle risposte relativi a ciascun ambito considerato riferiti all'indagine effettuata nel 2014 e all'indagine effettuata nel 2019





Dati complessivi

L'indagine sul personale dipendente 2019 ha ottenuto un valore complessivo pari a 4,02.

Il valore ottenuto dalla media ponderata di tutte le domande presenti nel questionario rappresenta il livello di benessere organizzativo inteso nella sua espressione più ampia.

Rispetto al medesimo valore complessivo relativo all'indagine del 2014, si registra un lieve incremento (+0,33%).

Nella rilevazione sono stati analizzati 111 questionari; nel 2014 sono stati esaminati 104 questionari.

La **partecipazione all'indagine** è stata del 56,1%, nella scorsa indagine di clima era stata del 53%.

Nella Figura 1 è riportato il dettaglio dei tre principali ambiti di rilevazione con i dati di sintesi a confronto per ciascuna dimensione considerata.

