

Rilevazione del Benessere Organizzativo in
ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DEL LAZIO E DELLA TOSCANA M. ALEANDRI

RISULTATI E PRIME CONSIDERAZIONI

ANNO 2015



A cura del S.P.P. per la redazione del Rapporto

“Valutazione del Benessere Organizzativo”

Anno 2015

Responsabile Ing. Alfonso Spanò

Referente Dott.ssa Giovanna Botticella,
Consulente/Psicologa

Dott.ssa Silvana Guzzo R.L.S.

Indice

1. Premessa	3
2. Criteri generali e modalità di somministrazione del questionario	4
3. Legenda e dati sintetici dei questionari validati	5
4. Analisi delle aree del questionario e settori di indagine	6
Area 1 – Benessere Organizzativo	7
4.1 Settore A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	
4.2 Settore B - Le discriminazioni	
4.3 Settore C - L'equità nella mia amministrazione	
4.4 Settore D - Carriera e sviluppo professionale	
4.5 Settore E - Il mio lavoro	
4.6 Settore F- I miei colleghi	
4.7 Settore G- Il mio contesto di lavoro	
4.8 Settore H- Il senso di appartenenza	
4.9 Settore I- L'immagine della mia amministrazione	
4.10 Settore Sussidiario – L'importanza degli ambiti di indagine	
Area 2 – Grado di condivisione del sistema di valutazione	11
4.11 Settore L- La mia organizzazione	
4.12 Settore M- Le mie performance	
4.13 Settore N- Il funzionamento del sistema	
Area 3 – Valutazione del superiore gerarchico	12
4.14 Settore O- Il mio capo e la mia crescita	
4.15 Settore P- Il mio capo e l'equità	
5. Conclusioni	13

1. Premessa

Da diversi anni il nostro Istituto è impegnato in una politica centrata sulla persona che considera il lavoratore una risorsa umana, con un ruolo riconosciuto e valorizzato all'interno del proprio contesto di lavoro. La realizzazione di questo obiettivo richiede la 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.

Questa politica umanistica del lavoratore è in linea con la Definizione di salute da parte dell'OMS che già nel 1948 definisce la salute non solo come l'assenza di malattia o di infermità ma come un completo stato di benessere fisico mentale e sociale, per cui volendo trasporre questa definizione dalla singola persona al contesto lavorativo, il benessere organizzativo può essere considerato come "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione" (Avallone e Bonaretti, Benessere Organizzativo, 2003), in modo che si possa lavorare con serenità e soddisfazione.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. I principi suddetti sono recepiti del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, emanato in attuazione della legge 4 marzo 2009-n.15 che detta una serie di norme in materia di "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", stabilendo (art.3 comma 2) che "ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti". Inoltre il comma 5, dell'art. 14, stabilisce che l' Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiViT) cura la realizzazione di indagini periodiche sul personale dipendente volte a rilevare:

- Il livello di benessere organizzativo:
- Il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- La valutazione del proprio superiore gerarchico, e ne riferisce alla predetta Commissione.

A questo fine l'ANAC ex CiViT ha elaborato un primo questionario che a partire dalle suddette tre aree di rilevazione, si articola in ulteriori settori di indagine, e che il nostro Istituto ha deciso di adottare.

2. Criteri generali e modalità di somministrazione del questionario

In coerenza con le indicazioni dell' ANAC ex CiVIT e tenuto conto delle finalità dell'iniziativa, si è ritenuto che nella somministrazione del questionario si dovessero rispettare i seguenti criteri generali:

- Assicurare un'adeguata informazione sull'iniziativa, le sue finalità, le modalità di esecuzione;
- Garantire la possibilità di partecipazione a tutti i dipendenti indipendentemente dalle loro caratteristiche e dalla loro dislocazione geografica;
- Garantire in modo assoluto l'anonimato delle risposte fornite, sia nel corso della rilevazione, sia nelle successive fasi di elaborazione dei dati.

In concreto è stata inviata un'e-mail informativa, da parte della Direzione Generale a tutti i Responsabili di struttura complessa (vedi allegato1), che hanno poi provveduto ad informare i loro collaboratori, successivamente tutti i Responsabili di struttura complessa sono stati contattati telefonicamente dal S.P.P. in modo da definire una data per la somministrazione dei questionari. Al fine di mantenere l'anonimato è stata convocato un consulente psicologo esterno, la Dott.ssa Giovanna Botticella, che si è recata in ogni singola sede delle regioni Lazio e Toscana accompagnata da un A.S.P.P e occasionalmente dall'R.L.S. per agevolare e garantire la partecipazione di tutti i Dipendenti. Il questionario è stato somministrato in formato cartaceo e successivamente i dati sono stati inseriti manualmente nel portale dell' ANAC.

3. Legenda e dati sintetici dei questionari validati

L'indagine ha prodotto 398 questionari validi a fronte dei 540 soggetti interpellati, di cui non si è tenuto conto dei dipendenti in mobilità nei diversi ministeri, a causa delle diverse realtà lavorative di contenuto e di contesto in cui i Dipendenti vivono e lavorano, inoltre non si è tenuto conto di un Dipartimento di Roma, i cui Dipendenti in accordo con il Responsabile di struttura complessa hanno scelto di non partecipare all'indagine.

Sulla base di quanto esposto l'indagine ha prodotto un tasso di risposta pari al 80% degli intervistati.

I risultati sintetici ottenuti dall'elaborazione dei questionari sono i seguenti:

Questionario "Benessere Organizzativo" punteggio totale: **4.51**

Questionario "Grado di condivisione del sistema di valutazione" punteggio totale: **3,20**

Questionario "Valutazione del superiore gerarchico" punteggio totale: **3.84**

Punteggio totale: **4,22**

Per una più immediata ed intuitiva comprensione, i valori che rappresentano livelli di insoddisfazione (o soddisfazione negativa) sono evidenziati in rosso, mentre quelli che rappresentano livelli di soddisfazione positiva, sono indicati in verde.

4. Risultati delle aree del questionario e settori di indagine

Area 1 – Benessere Organizzativo

4.1 Settore A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Punteggio di Sintesi: **4,56**

A1	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza)	3,95
A2	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,26
A3	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità rumorosità etc) sono soddisfacenti	3,29
A4	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione del flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperate)	4,9
A5	Sono soggetto a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	5,07
A6	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,54
A7	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,26
A8	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,55
A9	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza disinteresse sensazione di inutilità assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia mal di testa, mal di stomaco dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)	4,23

4.2 Settore B - Le discriminazioni

Punteggio di Sintesi: **5,59**

B1	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,37
B2	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,51
B3	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,66
B4	La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,43
B5	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,77
B6	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,77
B7	La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,43
B8	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,79
B9	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,75

4.3 Settore C - L'equità nella mia amministrazione

Punteggio di Sintesi: **3,39**

C1	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,49
C2	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,44
C3	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,36
C4	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,84
C5	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,81

4.4 Settore D - Carriera e sviluppo professionale

Punteggio di Sintesi: **3,16**

D1	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,78
-----------	---	------

	chiaro	
D2	Ritengo che le possibilità reali del fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,19
D3	Il mio ente da la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,98
D4	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,14
D5	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,71

4.5 Settore E - Il mio lavoro

Punteggio di Sintesi: **4,75**

E1	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,81
E2	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,37
E3	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,41
E4	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,99
E5	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,18

4.6 Settore F- I miei colleghi

Punteggio di Sintesi: **4,38**

F1	Mi sento parte di una squadra	4,04
F2	Mi rendo disponibile ad aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,28
F3	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,71
F4	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,01
F5	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,87

4.7 Settore G- Il mio contesto di lavoro

Punteggio di Sintesi: **3,63**

G1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,76
-----------	--	------

	attività di formazione	
G2	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,7
G3	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,55
G4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,19
G5	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,97

4.8 Settore H- Il senso di appartenenza

Punteggio di Sintesi: **4,50**

H1	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,49
H2	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,95
H3	Mi dispiace quando qualcuno parla male del mio ente	4,77
H4	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,58
H5	Se potessi comunque cambierei ente	4,69

4.9 Settore I- L'immagine della mia amministrazione

Punteggio di Sintesi: **4,35**

I1	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,56
I2	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e la collettività	4,36
I3	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,11

4.10 Settore Sussidiario – L'importanza degli ambiti di indagine

Punteggio di Sintesi: **5,34**

A	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,52
B	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,35
C	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,46
D	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,32
E	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,5
F	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,37
G	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,39
H	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,24
I	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4,88

Questionario “Benessere Organizzativo” punteggio totale: 4.51

Area 2 – Grado di condivisione del sistema di valutazione

4.11 Settore L- La mia organizzazione

Punteggio di Sintesi: **3,03**

L1	Conosco le strategie della mia amministrazione	2,87
L2	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,03
L3	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,84
L4	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell' amministrazione	3,38

4.12 Settore M- Le mie performance

Punteggio di Sintesi: **3,48**

M1	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,68
M2	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,58
M3	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,35
M4	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,33

4.13 Settore N- Il funzionamento del sistema

Punteggio di Sintesi: **3,10**

N1	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,45
N2	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,45
N3	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,47
N4	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,41
N5	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,72

Questionario “Grado di condivisione del sistema di valutazione” punteggio totale: 3.20

Area 3 – Valutazione del superiore gerarchico

4.14 Settore O- Il mio capo e la mia crescita

Punteggio di Sintesi: **3,99**

O1	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,57
O2	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,51
O3	E' sensibile ai miei bisogni personali	4,39
O4	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,29
O5	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,2

4.15 Settore P- Il mio capo e l'equità

Punteggio di Sintesi: **3,64**

P1	Agisce con equità in base alla mia percezione	3,52
P2	Agisce con equità in base alla percezione dei miei colleghi di lavoro	3,44
P3	Gestisce efficacemente problemi criticità e conflitti	3,38
P4	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,23

Questionario “Valutazione del superiore gerarchico” punteggio totale: 3.84

5. Conclusioni

Osservando i risultati ottenuti nelle singole aree è possibile evidenziare che **nell'area 1 del Benessere Organizzativo**, che rappresenta l'area principale e che da il nome all'intera indagine e che si preoccupa di misurare la "Soddisfazione" del dipendente in relazione ai vari aspetti della sua vita lavorativa, dalle caratteristiche del luogo di lavoro, al rapporto con i colleghi e con l'amministrazione, dalle prospettive di carriera e al proprio coinvolgimento negli obiettivi dell'Istituto, dalla gratificazione ottenuta dal proprio lavoro e al senso di appartenenza con l'Istituto, la soddisfazione media nella maggior parte dei settori è sempre positiva, una non soddisfazione è legata all'item C4: *"Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto"*, relativo al settore C - L'equità nella mia amministrazione.

Sempre nella stessa area un livello di soddisfazione globale mediamente più basso è evidenziabile in alcuni degli items del Settore D- Carriera e sviluppo professionale, in particolare negli items:

- D1 *"Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro"*
- D2 *"Ritengo che le possibilità reali del fare carriera nel mio ente siano legate al merito"*
- D3 *"Il mio ente da la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli"*.

Nell'**area 2- Grado di condivisione del sistema di valutazione**, che attraverso 13 domande specifiche indaga sul coinvolgimento del dipendente nel processo produttivo, sulla condivisione/apprezzamento del sistema di valutazione nel suo complesso, sul riconoscimento/valutazione delle proprie performance, in linea generale il livello di soddisfazione si abbassa con un risultato di sintesi che rientra appena nei limiti della positività.

Nello specifico nel Settore L- La mia organizzazione, un livello di soddisfazione globale mediamente più basso è evidenziabile nei seguenti items:

- L1 *"Conosco le strategie della mia amministrazione"*
- L3 *"Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione"*

Sempre nella stessa area un livello di soddisfazione globale mediamente più basso è evidenziabile in alcuni degli items del Settore N- Il funzionamento del sistema, in particolare negli items:

- N4 *"La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano"*

- N5 *“Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale.”*

Infine nell'ultima, **Area 3 – Valutazione del superiore gerarchico** che prende in esame il rapporto tra dipendente e superiore gerarchico, rispetto alle tematiche della crescita professionale e del riconoscimento dei meriti (equità), la soddisfazione media dei due settori è sempre positiva, delineando una figura di responsabile tecnicamente competente e umanamente incline ad ascoltare e a venire incontro alle necessità e ai bisogni dei dipendenti.

Concludendo il punteggio totale ottenuto dall'elaborazione delle tre parti del **Questionario “Benessere Organizzativo CiViT”** è di: **4,22** e rientra in un livello di soddisfazione.