

ARES 118

Indagine sul Benessere Organizzativo *Risultati anno 2014*

Premessa

Per “Benessere Organizzativo” si intende lo stato di salute di un’organizzazione relativamente alla qualità della vita, al grado di benessere psicologico, fisico e sociale dei lavoratori finalizzato ad un miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Nella prospettiva del miglioramento dell’efficienza, dell’efficacia e della qualità dei servizi è indispensabile per le Amministrazioni puntare quindi sulla centralità del ruolo dei lavoratori nell’organizzazione. La gestione del personale, intesa ora come considerazione della persona nell’ambiente di lavoro e non solo come pura amministrazione del personale, appare fondamentale nel miglioramento della performance dell’organizzazione nel suo complesso.

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 attribuisce agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) il compito di realizzare indagini sui dipendenti volte a rilevare i livelli di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale (art. 14 comma 5).

La Commissione Indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione) fornisce agli OIV i modelli da utilizzare per la realizzazione di tali indagini.

In ARES l’indagine annuale sul benessere organizzativo è stata affidata all’UOS Psicologia del Lavoro.

1. Il campione

Nel 2014 sono stati distribuiti i questionari alle UOC Amministrative, alle UUOO Semplici e Complesse in staff alla direzione strategica e site presso l’edificio interno all’Ospedale Forlanini, alle UOC Frosinone e Latina e al personale di una Macroarea dell’UOC Roma Capitale e di una Macroarea della UOC Provincia di Roma.

La popolazione coinvolta nell’indagine era di **671** lavoratori di tutte le qualifiche pari al **38,28%** del totale dei lavoratori di ARES al 31 dicembre 2013. Sono stati restituiti **413** questionari compilati pari al **61,55%** del totale.

Benché il questionario fosse anonimo, il **4,92%** di coloro che hanno risposto ha omesso l’età, il **4,17%** ha omesso il sesso, il **3,42 %** li ha omessi entrambi. **Oltre il 3%** ha in ogni caso omesso almeno due dati anagrafici.

In **Tabella 1** e in **Tabella 2** la descrizione del campione per sesso ed età e per sesso e anzianità di servizio. La descrizione per tipologia di contratto e per qualifica non appare significativa in quanto la quasi totalità dei lavoratori ha un contratto a tempo indeterminato e non è dirigente.

Tabella 1 – descrizione per sesso e per età

	Femmine	Maschi	Non Risponde
Fino a 30 anni	0	1	0
31-40	16	15	2
41-50	50	92	0
51-60	43	129	3
Oltre 60 anni	3	26	0
Non Risponde	3	7	23

Tabella 2 – descrizione per sesso e anzianità di servizio

	Femmine	Maschi	Non Risponde
Meno di 5 anni	3	4	0
Da 5 a 10 anni	17	28	0
Da 10 a 20 anni	41	66	4
Oltre i 20 anni	52	168	2
Non Risponde	2	4	22

2. Il modello d'indagine

Il modello di indagine è diviso in tre questionari: *benessere organizzativo*, *condivisione del sistema di valutazione* e *valutazione del superiore gerarchico*.

Ciascun questionario, a sua volta, comprende più ambiti (**Tabella 3**).

Tabella 3

Benessere Organizzativo	Condivisione Sistema Valutazione	Valutazione Superiore Gerarchico
A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	L-La mia organizzazione	O-II mio capo e la mia crescita
B-Le discriminazioni	M-Le mie performance	P-II mio capo e l'equità
C-L'equità nella mia amministrazione	N-II funzionamento del sistema	
D-Carriera e sviluppo professionale		
E-II mio lavoro		
F-I miei colleghi		
G-II contesto del mio lavoro		
H-II senso di appartenenza		
I-L'immagine della mia amministrazione		
Importanza degli ambiti di indagine		

Le risposte sono fornite su una scala *Likert* a sei passi da 1 (per nulla d'accordo) a 6 (del tutto d'accordo).

Il questionario sul Benessere Organizzativo, oltre ai 9 ambiti di indagine, chiede ai lavoratori di valutare l'importanza di ciascuna delle aree valutate dal questionario stesso su una scala da 1 (minimo grado di importanza) a 6 (massimo grado di importanza).

Va sottolineato che, all'interno dello stesso ambito di indagine, possono essere presenti domande con polarità differente, ovvero dove un punteggio vicino a 6 può avere sia un significato molto positivo che un significato molto negativo.

Nella elaborazione dei risultati si tiene conto sia della media dei punteggi ottenuti nei diversi ambiti di indagine, sia dei singoli item con polarità invertita (cioè dove alti punteggi esprimono una valutazione negativa), correggendone il valore.

Il **valore soglia** sotto il quale si registra un dato negativo è pari a **3,5**.

3. Risultati

Di seguito sono riportati i grafici relativi ai risultati dei tre questionari: Benessere Organizzativo, Condivisione del Sistema di Valutazione e Valutazione del Superiore Gerarchico. I risultati sono presentati sia sul totale dei questionari che per genere; i risultati relativi al questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico sono presentati anche per qualifica.

3.1 Questionario sul Benessere Organizzativo

Nel questionario sul Benessere Organizzativo il punteggio complessivo è pari a **4,15** con un incremento di **0,68** rispetto all'anno precedente (**3,47**) che indica un miglioramento nella percezione del clima lavorativo e il superamento del valore soglia.

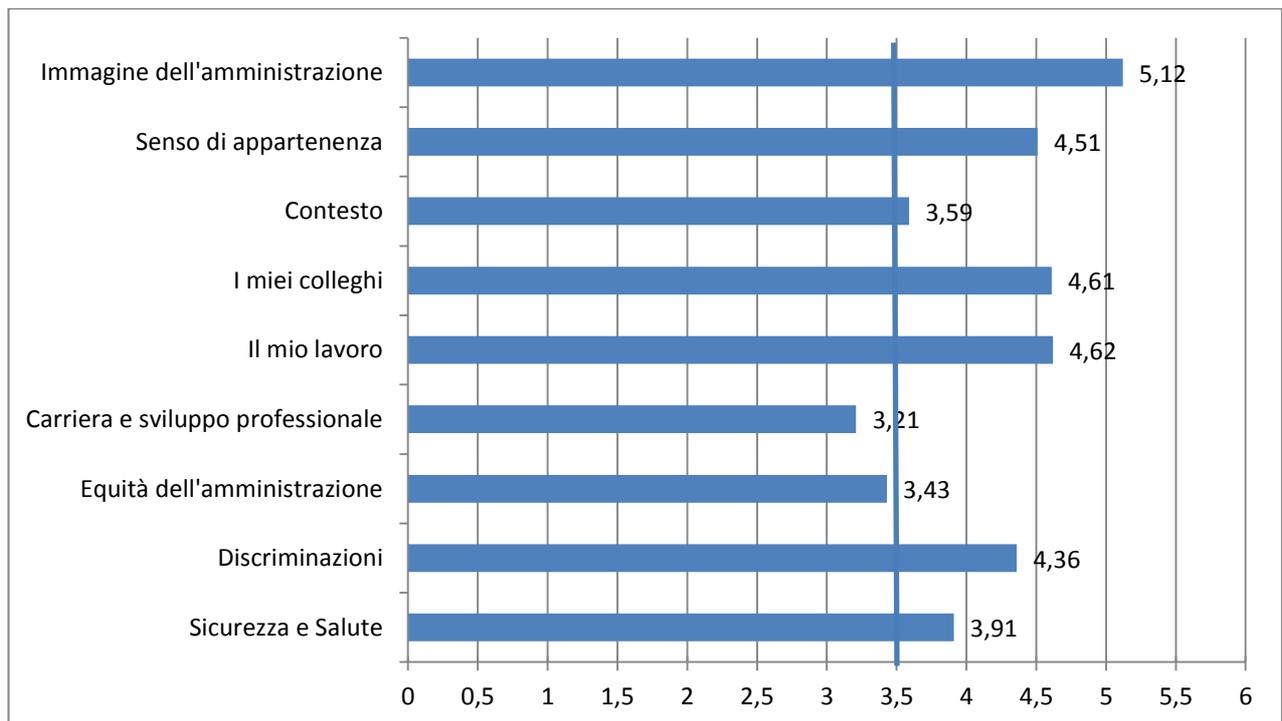
In Tabella 4 sono riportati i dati relativi al 2013 e al 2014 per ciascuna delle scale del questionario.

Tabella 4

Benessere Organizzativo	2013	2014
A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3.29	3.91
B-Le discriminazioni	4.37	4.36
C-L'equità nella mia amministrazione	2.32	3.43
D-Carriera e sviluppo professionale	2.29	3.21
E-Il mio lavoro	4.09	4.62
F-I miei colleghi	3.79	4.61
G-Il contesto del mio lavoro	2.59	3.59
H-Il senso di appartenenza	3.84	4.51
I-L'immagine della mia amministrazione	4.70	5.12

Dai dati si evidenzia un incremento nel punteggio su tutte le scale ad eccezione della scala B-Discriminazioni che si mantiene sullo stesso punteggio. Va comunque detto che il campione che ha partecipato all'indagine nel 2013 era di dimensioni molto più ridotte rispetto a quello del 2014.

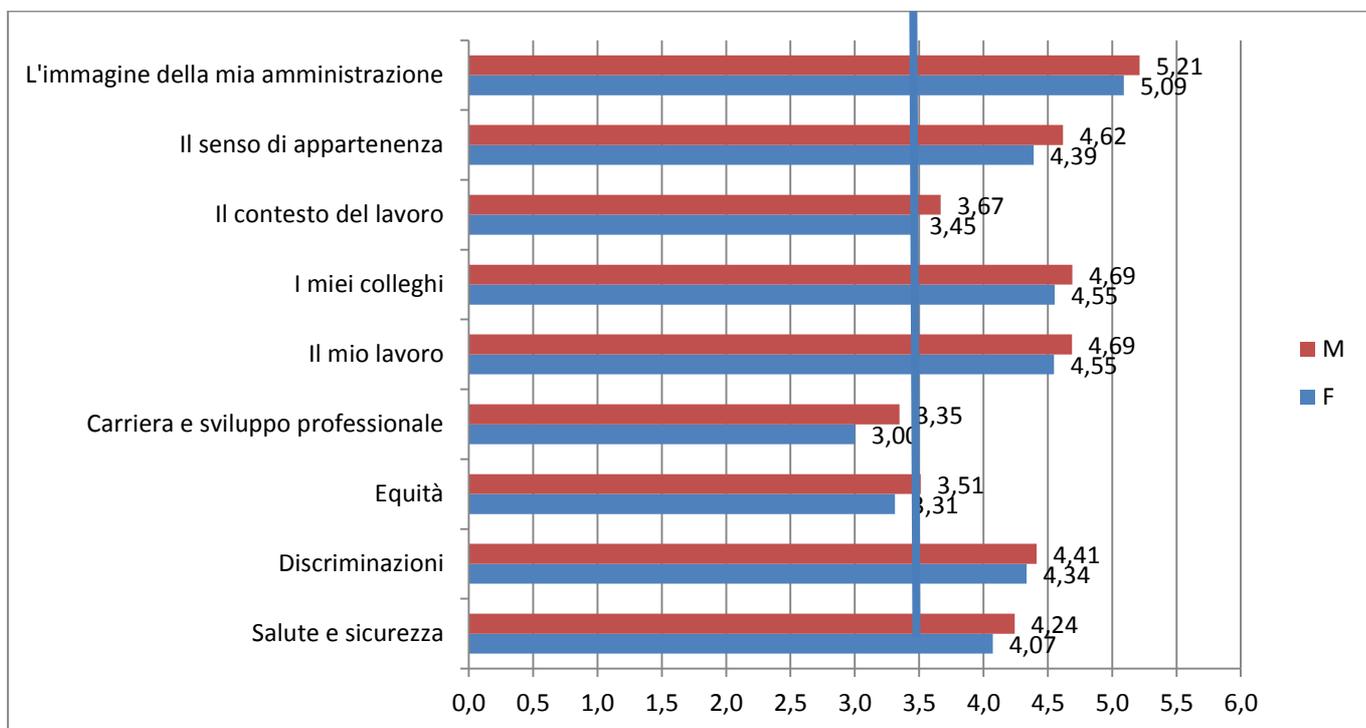
Grafico 1 – Benessere Organizzativo risultato sul totale dei questionari



Nel Grafico 2 sono descritti i risultati per genere. L'andamento è sovrapponibile a quello dei dati complessivi, ma le donne riportano dei punteggi più bassi rispetto ai lavoratori maschi.

In particolare, oltre alle due scale "Equità dell'amministrazione" e "Carriera e sviluppo professionale", le lavoratrici presentano un valore sotto soglia nella scala relativa al "Contesto del lavoro" (**3,45**).

Grafico 2 – Benessere Organizzativo per genere



Analizzando nello specifico le scale sotto soglia appare evidente che questo risultato è generato da un unico item (G05) relativo alla scala “Contesto del lavoro”. I dati relativi agli item sotto soglia delle tre scale sono descritti nella Tabella 5.

Dalla lettura dei dati appare evidente che gli aspetti più critici riguardino:

- la retribuzione e la modalità attraverso la quale questa distribuzione viene effettuata rispetto alla qualità e alla quantità del lavoro svolto
- la percezione della difficoltà di fare carriera per meriti professionali
- una carente comunicazione interna
- la conciliazione casa/lavoro per le lavoratrici

Tabella 5 – item con risultato sotto soglia

Scala	Item	Maschi	Femmine
L'equità della mia amministrazione	C03 Giudico equilibrato il rapporto tra impegno richiesto e la mia retribuzione	2.92	2.70
	C04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2.89	2.70
Carriera e sviluppo professionale	D01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3.19	2.83
	D02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2.29	2.04
	D03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità ed attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2.90	2.50
	D05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	—	3.42
Il contesto del mio lavoro	G04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3.44	3.10
	G05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	—	3.26

3.2 Questionario sulla Condivisione del Sistema di Valutazione

Il secondo questionario riguarda la Condivisione del Sistema di Valutazione. Va detto che nel corso del 2014 è stato introdotto – di concerto con le organizzazioni sindacali - un nuovo sistema di valutazione per il personale del comparto e, pertanto, sarà probabilmente più interessante valutare questa scala a partire dal 2015.

In Tabella 6 sono riportati i risultati di ciascuna delle scale del questionario raffrontati con quelli del 2013.

Tabella 6

Condivisione del Sistema di Valutazione	2013	2014
L – La mia organizzazione	2.06	2.58
M – Le mie performance	2.20	3.09
N – Il funzionamento del sistema	2.09	2.84

Complessivamente si evidenzia nel 2014 un valore sotto soglia (Grafico 3), ma in crescita rispetto all'anno precedente.

Tale valore negativo è confermato anche nella suddivisione per genere (Grafico 4).

Grafico 3 – Grado di condivisione del sistema di valutazione risultato sul totale dei questionari

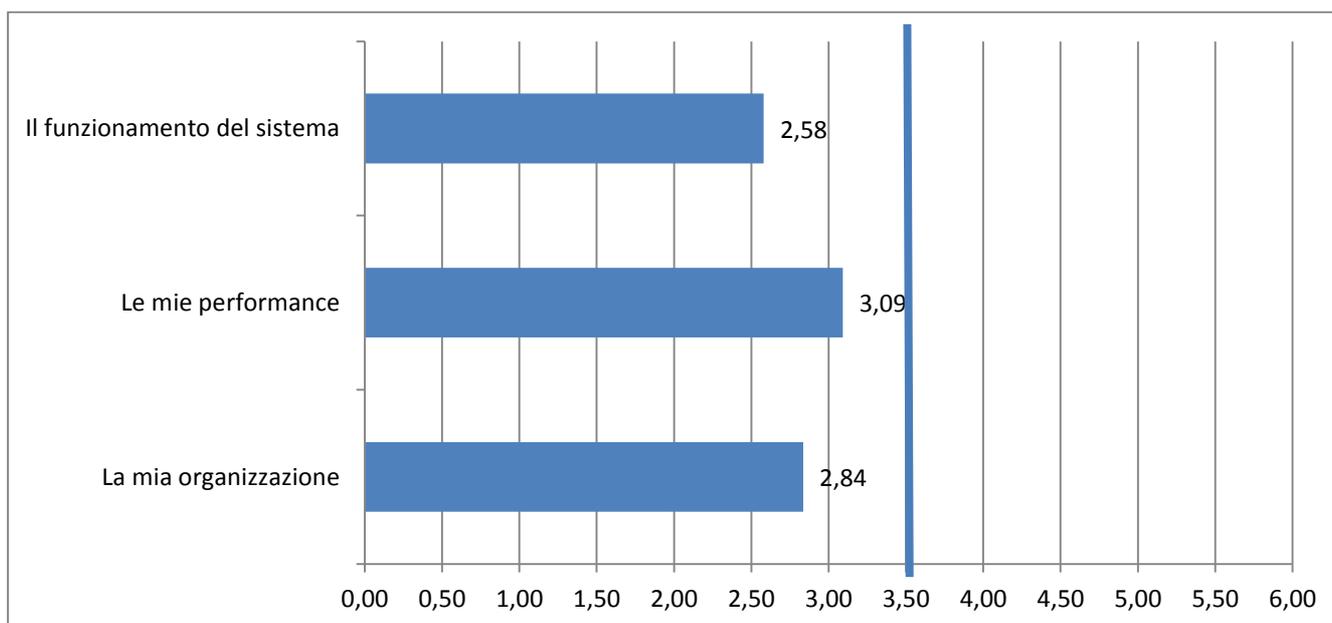
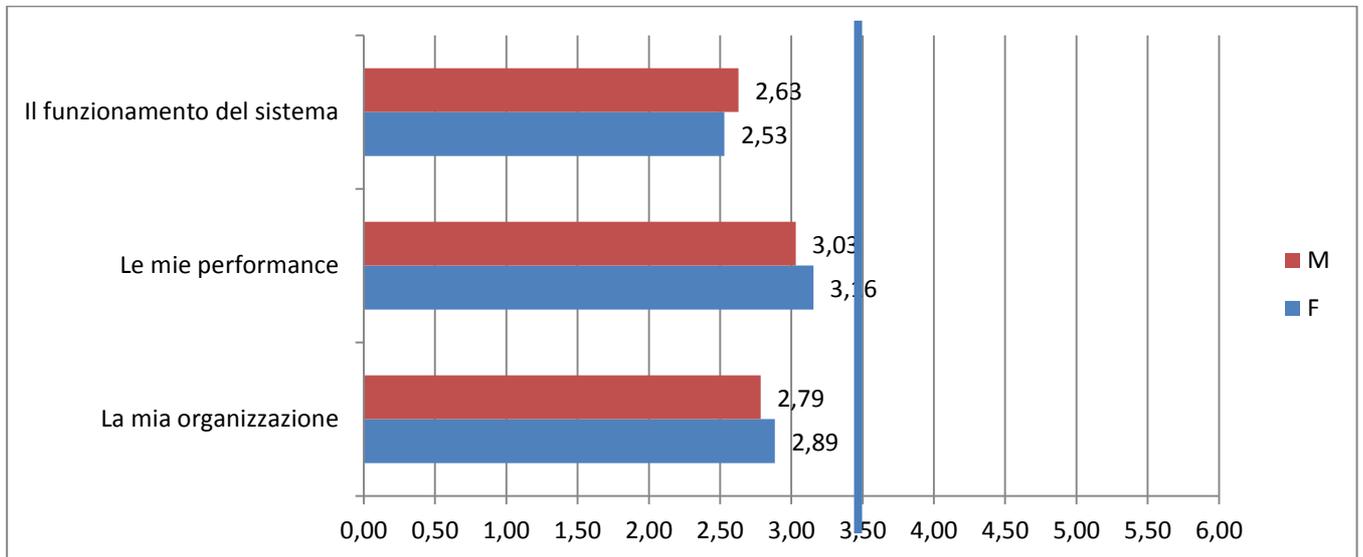


Grafico 4 – Grado di condivisione del sistema di valutazione per genere



Se analizziamo i dati della scala per genere in ciascuna qualifica, non si evidenziano differenze tra la valutazione fornita dalla dirigenza e il personale del comparto con valori, in entrambi i casi, sotto soglia (Grafici 5 e 6).

Grafico 5 – Grado di condivisione sistema di valutazione dirigenti per genere

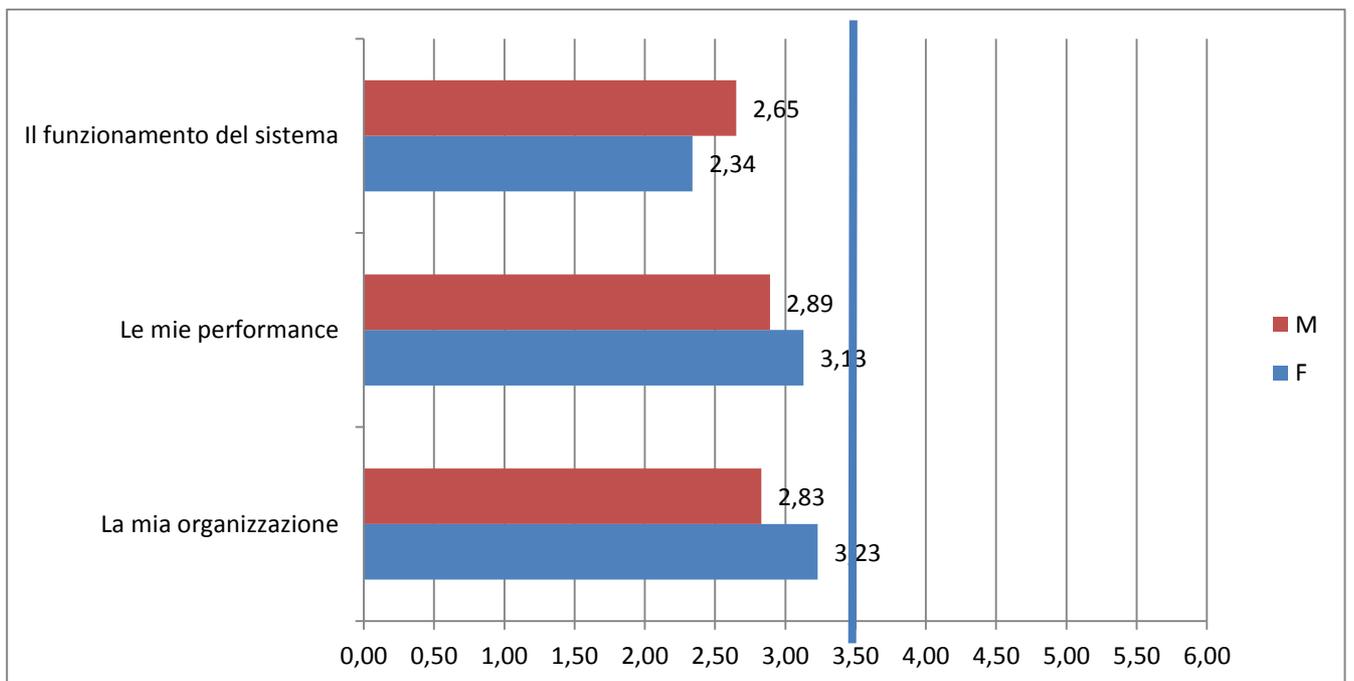
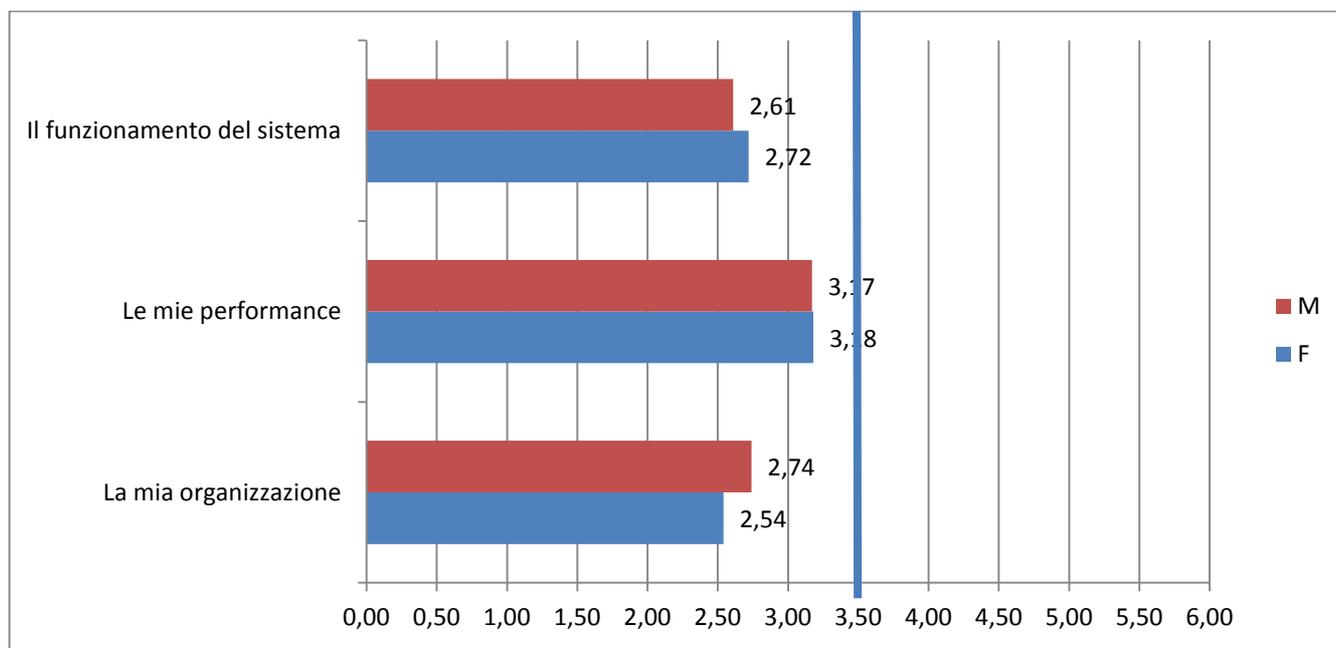


Grafico 6 – Grado di condivisione sistema di valutazione non dirigenti per genere



3.3 Questionario sulla Valutazione del Superiore Gerarchico

Il terzo questionario valuta la percezione del proprio superiore gerarchico in merito all'equità e alla attenzione che fornisce alla crescita professionale del personale assegnato.

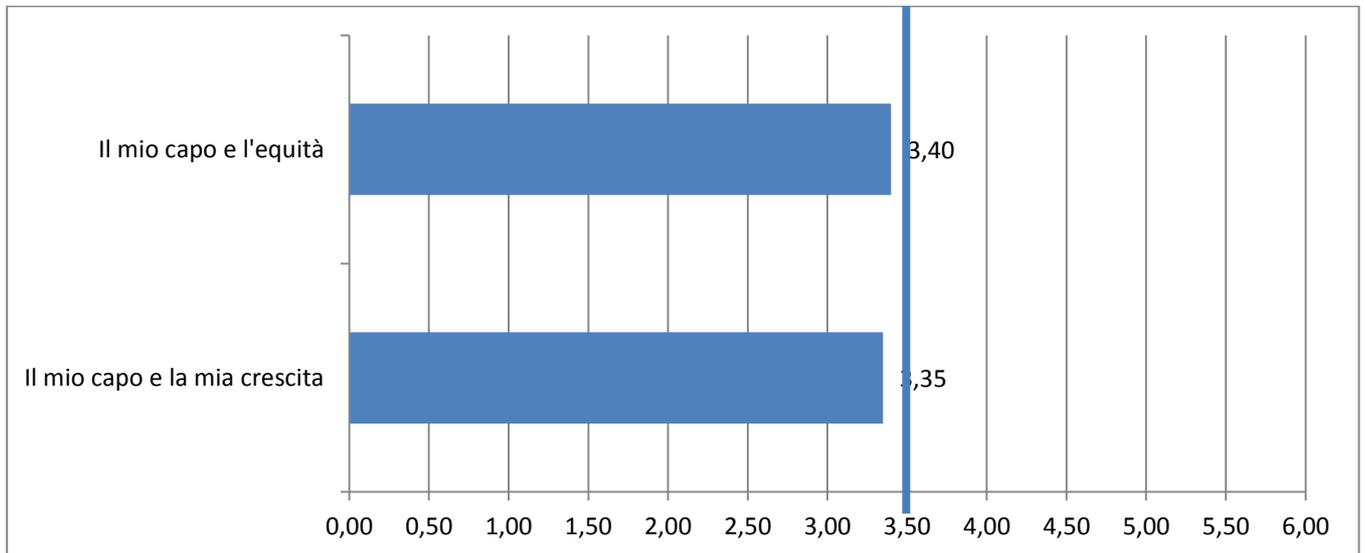
In Tabella 7 sono riportati i risultati del questionario rispetto all'anno 2013.

Tabella 7

Valutazione del superiore gerarchico	2013	2014
O – Il mio capo e la mia crescita	2.58	3.35
P – Il mio capo e l'equità	2.67	3.40

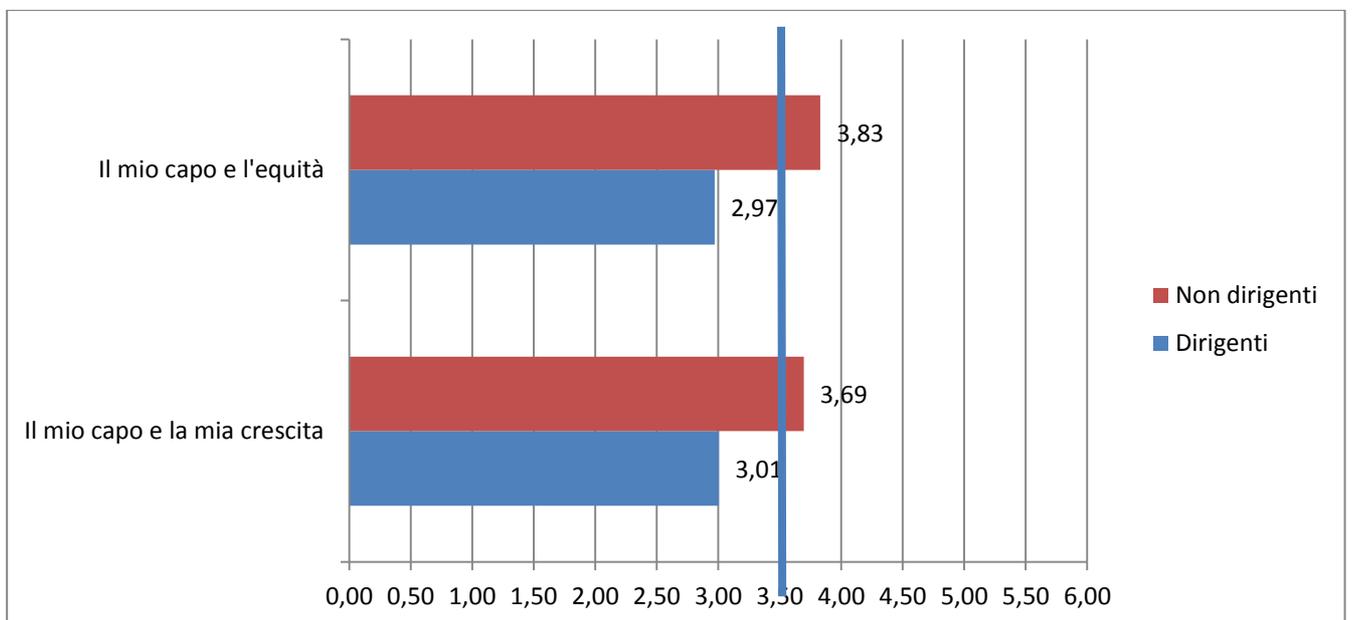
Anche in questo caso si è avuto un risultato migliore rispetto all'anno precedente, ma ancora con un valore sotto soglia (Grafico 7).

Grafico 7 – Valutazione sul superiore gerarchico risultato sul totale dei questionari



In questo caso però si possono osservare delle differenze significative tra dirigenza e comparto (Grafico 8). Sono infatti i dirigenti a evidenziare un valore sotto soglia al contrario del personale non dirigente.

Grafico 8 – Valutazione del superiore gerarchico per qualifica



Se si osservano poi i dati suddivisi per genere (Grafico 9), si rileva un risultato peggiore tra le donne, che però è totalmente attribuibile alle risposte fornite dalle donne dirigenti (Grafici 10).

Grafico 9 – Valutazione superiore gerarchico per genere

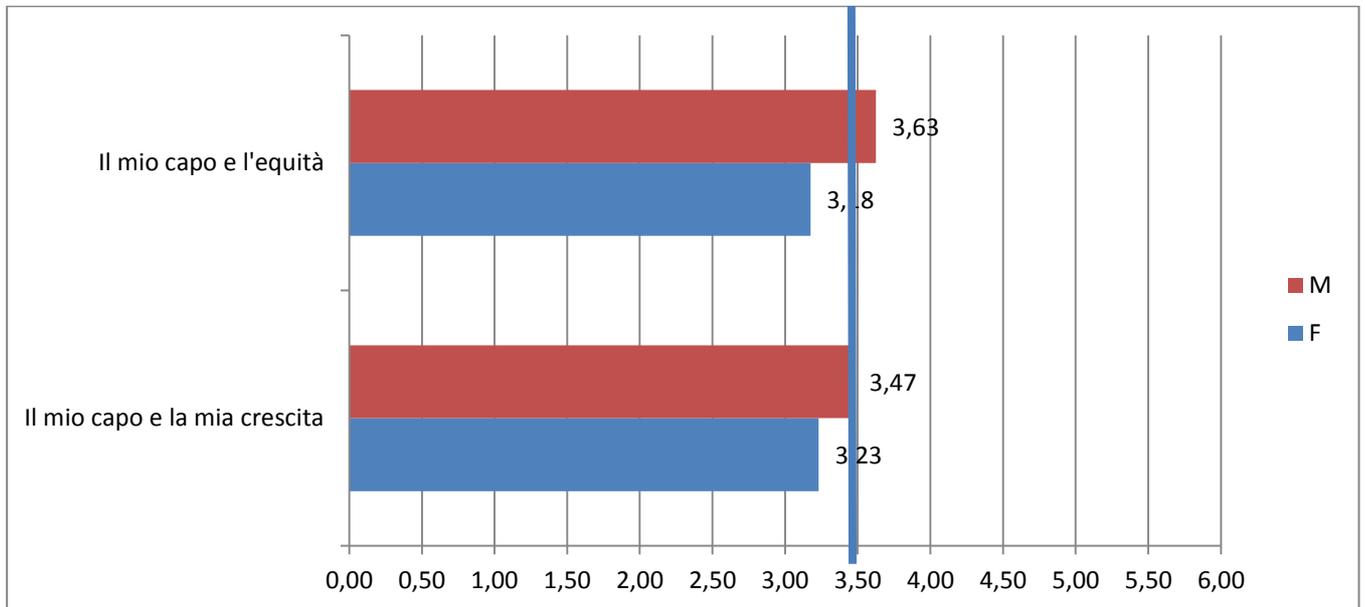
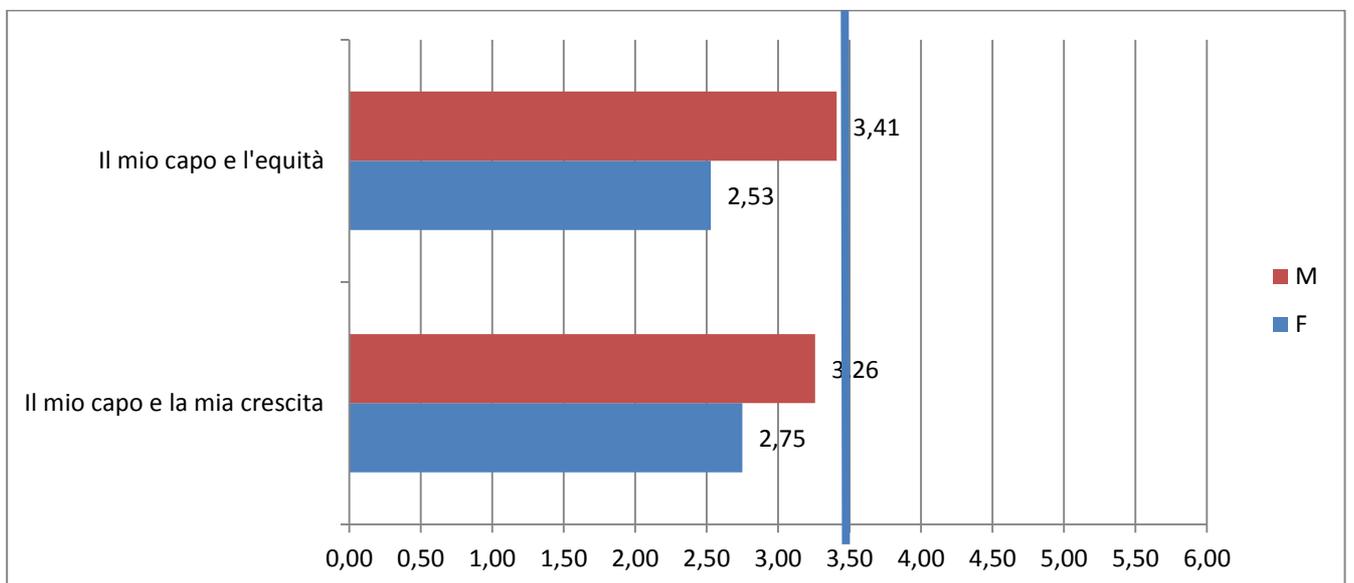


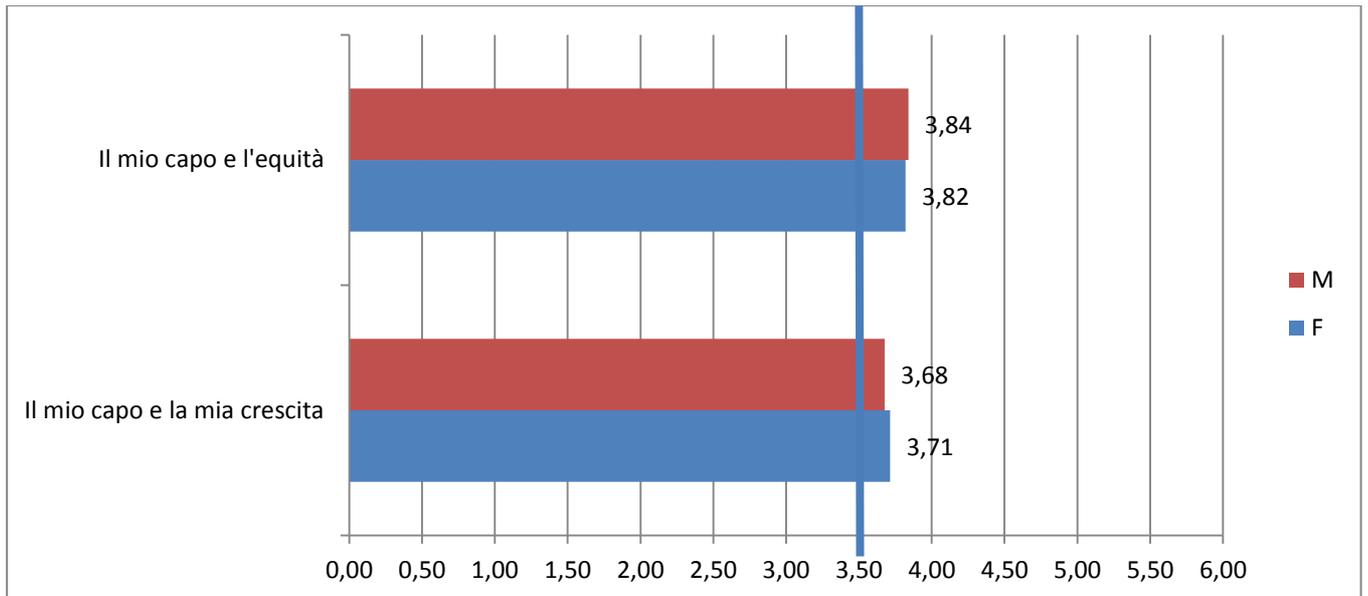
Grafico 10 – Valutazione superiore gerarchico dirigenti per genere



Le donne dirigenti percepiscono il proprio superiore gerarchico come poco equo e poco incline a incoraggiare la loro crescita professionale. Tale dato, anche se numericamente migliore, è confermato anche tra i dirigenti di sesso maschile.

Al contrario il personale non dirigente presenta in entrambi i generi un valore sopra soglia (Grafico 11).

Grafico 11 –Valutazione superiore gerarchico non dirigenti per genere



Conclusioni

Dall'esame dei risultati dell'indagine, nell'anno 2014 sembra essere complessivamente migliorato il clima interno all'organizzazione. Sono presenti però diverse criticità: crescita professionale, sistema premiante, equità sembrano essere i temi più rilevanti emersi dall'indagine.

Il problema delle differenze di genere, inoltre, appare molto rilevante all'interno dell'organizzazione: le lavoratrici hanno infatti mostrato complessivamente un risultato peggiore dei colleghi di sesso maschile.