



## RELAZIONE INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO

---

L'indagine, prevista dall'art. 14 c. 5 del D.lgs. 150/2009, ha coinvolto tutto il personale dipendente dell'Agenzia, dirigente e non dirigente, complessivamente 160 unità ed è stata svolta attraverso la somministrazione di un questionario, contenente tre gruppi di domande riferite ai seguenti campi di analisi:

- a) "**Benessere organizzativo**": *rispetto degli standard normativi, organizzativi e sociali nell'ambito dell'amministrazione;*
- b) "**Grado di condivisione del sistema di valutazione**" conoscenza dei meccanismi che regolano la pianificazione e l'assegnazione degli obiettivi nonché la valutazione delle prestazioni professionali;
- c) "**Valutazione del superiore gerarchico**", opinione del personale circa il modo di operare del proprio referente, intendendo come tale il capo diretto che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali.

Il questionario ha avuto come periodo di riferimento gli ultimi dodici mesi di attività svolta nell'Ente.

La compilazione del questionario è avvenuta in forma anonima, essendo strutturato in modo tale che le risposte fornite non fossero riconducibili alla persona. Inoltre, i dati raccolti sono stati utilizzati solo in forma aggregata, così che non risultasse possibile ricollegare le informazioni ai soggetti che le hanno fornite.

Il questionario comprendeva anche una scheda dove sono state rilevate alcune informazioni di tipo anagrafico e lavorativo (genere, tipo di contratto, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica).

L'indagine ha ottenuto un'adesione di **132** dipendenti pari al **82%** del personale dipendente. Dai dati forniti nelle schede anagrafiche si rileva la partecipazione all'indagine di 30 donne e 73 uomini per un totale di 103 dipendenti. 29 schede non hanno riportato il "genere".

La valutazione è stata fatta mediante una scala di valori da 1 a 6 in relazione a quanto fosse d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritenesse importante o meno importante.

La prima parte del questionario ha affrontato il tema della "**sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato**". Dai dati elaborati si evince la percezione di un luogo di lavoro sicuro, sia dal punto di vista delle infrastrutture e del rispetto dell'ambiente che dal punto di vista della qualità del lavoro e del rispetto reciproco tra i dipendenti

Con percentuali intorno al 70% i dipendenti percepiscono sicuro il luogo di lavoro dal punto di vista infrastrutturale, degli spazi, delle postazioni di lavoro e della rumorosità del posto di lavoro oltre che dell'informativa in materia.

Molto positivo, ancora, il giudizio sulle condizioni lavorative dettate da comportamenti esterni. Infatti molto bassa la percezione di "mobbing" (poco più del 30%) ed il 27% è la percentuale riguardante la percezione di un ambiente in cui ci sono comportamenti irrispettosi della dignità.

Ancora molto positivo il riscontro sul rispetto del "divieto di fumare". Il 90% segnala un ambiente in cui si può svolgere lavoro con ritmi sostenibili

Il secondo tema del questionario riguardante "**le discriminazioni**" restituisce un quadro complessivamente rassicurante rispetto all'assenza di discriminazioni sulla base dell'appartenenza sindacale (84%), dell'orientamento politico (88%), del credo religioso (95%), dell'etnia (93%) o sull'esistenza di ostacoli legati all'età e la disabilità. Analogamente orientamento sessuale (95%) non costituisce ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.



Dall'analisi dei risultati del terzo argomento del questionario "**equità nella mia amministrazione**" si evince la percezione di un sostanziale equità nell'Amministrazione con percentuali intorno al 50% dei giudizi espressi.

In ordine al quarto parametro "**carriera e sviluppo professionale**" la percezione è quella di un'Amministrazione non proprio in linea con le aspettative dei dipendenti in merito alle attese di sviluppo professionale (60%) che non opera in maniera tale che la carriera sia funzione del merito (72%) e che non da molte possibilità di sviluppo della capacità professionale (62%). Di contro c'è un pieno soddisfacimento sia del proprio percorso professionale interno (62%) che dell'adeguatezza del ruolo svolto al profilo professionale (68%).

L'elaborazione dei dati riferiti al quinto parametro "**il mio lavoro**" evidenzia una piena consapevolezza degli obiettivi del proprio lavoro (76%), della capacità di poter svolgere il proprio compito (90%), dell'adeguatezza degli strumenti in dotazione (59%), della piena autonomia operativa (86%) ed infine della soddisfazione personale in ordine al lavoro svolto (69%).

Positivo anche il giudizio espresso verso i **colleghi**. Su questo risultato incide il clima di collaborazione e la stima reciproca interno al gruppo. Infatti il 69% si sente parte di una "squadra" ed addirittura il 91% si rende disponibile per i colleghi e l'89% si sente stimato e trattato con rispetto dai colleghi.

Stessa percezione positiva, anche se in misura minore, risulta quando si affrontano i temi circa il sostegno che l'Amministrazione imprime al lavoro di gruppo (58%) e alla condivisione delle informazioni (58%).

Nell'ambito dell'indagine rivolta al settimo parametro "**analisi del contesto lavorativo**" emerge un'opinione variegata. Infatti se da una lato c'è la percezione che l'Amministrazione non investa sull'aggiornamento professionale (63%), si evince la percezione di una non facile comunicazione interna (58%) e la insufficiente chiarezza nella definizione dei ruoli e dei compiti (55%).

Di contro l'indagine evidenzia la chiara definizione delle regole comportamentali (61%) e la promozione da parte dell'Amministrazione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di (54%).

Interessanti sono le risposte ottenute sul **senso di appartenenza** e sull'immagine dell'amministrazione.

Dai dati emerge che il personale risulta orgoglioso di lavorare presso l'Ente (60%) e quando l'Agenzia ottiene buoni risultati (86%). Analogamente l'89% delle risposte hanno evidenziato un sentimento di dispiacere quando si parla male dell'Ente.

Di contro si denota una piena corrispondenza tra i valori personali dei dipendenti e quelli praticati nella struttura (56%). Pressoché distribuita a metà la propensione a cambiare amministrazione, qualora ve ne fosse la possibilità.

Per quanto riguarda "**l'immagine della mia amministrazione**" le tre domande del questionario riguardanti la visione dell'Ente nella sua utilità per la collettività sono viste da differenti prospettive e cercano di cogliere il pensiero che il lavoratore ha dell'immagine dell'Agenzia vista dall'esterno. Il 66% delle famiglie ritengono che l'Ente rivesta un ruolo importante per la collettività così come, anche se in misura minore, analogamente per gli utenti (56%). Il 59% delle risposte evidenziano che l'Ente non è ritenuto importante per la collettività dalla gente in generale.

Il questionario per il benessere organizzativo si conclude con una serie di affermazioni di sintesi sui nove argomenti rilevati, utili a comprendere l'importanza attribuita agli stessi, da ciascun lavoratore, rispetto al benessere organizzativo.

Si evince che tutti gli ambiti rappresentano un elemento assai significativo del benessere organizzativo.

Tutti le voci sono state caratterizzate da una quota rilevante di conferme che va dal 77% dell'ambito "**Le discriminazioni**" al 92% dell'ambito "**l'Immagine della mia Amministrazione**".



La seconda parte del questionario è finalizzata all'acquisizione delle informazioni sugli elementi che concorrono alla conoscenza interna del sistema di valutazione.

Il questionario si articola in 3 argomenti principali, che vengono sviluppati in 13 domande.

Nella parte relativa a "**La mia organizzazione**" si evidenzia una debole condivisione e conoscenza delle strategie dell'Ente (42%), nonché della insufficiente chiarezza dei risultati raggiunti dall'Amministrazione (41%).

Risulta chiaro, invece, il proprio contributo offerto al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente (63%). Va rimarcato, rispetto alle altre sezioni del questionario, l'incremento del numero di mancate selezioni (circa il 10%), probabilmente da imputarsi alla particolarità delle domande che riguardano un aspetto più complessivo delle strategie e delle performance dell'Agenzia.

Nell'ambito della valutazione del proprio grado di prestazione lavorativa, "**le mie performance**", non si evidenzia una marcata scelta dei fattori in analisi, tuttavia è riscontrabile una tendenza ad esprimere soddisfazione (60%) per la valutazione del proprio lavoro e per le azioni da adottare al fine del miglioramento della performance. Fa eccezione il giudizio negativo espresso sulla capacità dell'Ente di premiare le persone capaci e che si impegnano

Nell'ultimo ambito di indagine in merito al "**funzionamento del sistema**" della performance, due dati sono considerabili significativi: la premialità, che non è giudicata commisurata all'impegno profuso per il 70% dei dipendenti e il sistema di valutazione della performance non adeguatamente illustrato al personale (60%).

Anche in questo caso va rimarcato l'incremento del numero di mancate selezioni (oltre il 10%), probabilmente da imputarsi alla particolarità e complessità delle domande

L'ultima parte del questionario, si occupa della "valutazione del superiore gerarchico". Emerge in maniera sostanzialmente evidente nel quesito "**il mio capo e la mia crescita**" la forte stima nei confronti del proprio superiore che dimostra una "vicinanza" non solo alle vicende lavorativa (dal 60% al 70%) ma anche alle vicende personali del dipendente (70%).

Analogamente l'analisi dei dati relative al quesito "**il mio capo e l'equità**" conferma la stima (80%) nei confronti del "capo" in termini di riconosciuta capacità di equità rispetto alla percezione personale (67%) e dei colleghi (64%) e la capacità di gestire con efficacia i problemi (68%) e le criticità e gli eventuali conflitti che dovessero manifestarsi (68%)

L'indagine sulle pari opportunità e parità di genere, attività prevista nel Piano delle Performance 2016-2018, approvato con Delibera direttoriale n.48 del 6 aprile 2016, ha coinvolto tutto il personale dipendente dell'Agenzia, dirigente e non dirigente, complessivamente hanno risposto 65 unità ed è stata svolta attraverso la somministrazione del questionario, contenente un gruppo di nove domande.

Nell'ambito del gruppo delle prime quattro domande formulate dal questionario:

- 1. L'Azienda è sensibile all'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata dei propri dipendenti?;**
- 2. L'Azienda cerca di migliorare le politiche Aziendali a favore dei dipendenti donne?;**
- 3. Riterresti utile che l'Azienda prendesse iniziative specifiche per il reinserimento del personale a seguito di assenza prolungata (per maternità, assistenza di familiari ammalati, ecc)?;**
- 4. Sei informato della possibilità di usufruire di congedi parentali?**

si riscontra una tendenza ad esprimere abbastanza soddisfazione : il **45,77 % ha risposto abbastanza** e il **15% ha risposto molto**.

Nonostante il questionario prevedeva uno spazio per eventuali proposte da avanzare all'amministrazione su una diversa articolazione dell'orario di lavoro rispetto a quello attuale non è pervenuta nessuna proposta operativa.

Pertanto da questa breve analisi dei risultati del questionario non risultano particolari fenomeni di discriminazione.