



INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2018

1. STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

Il questionario (**Allegato-1**) era costituito da 75 domande/affermazioni ed era finalizzato a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto a tre ambiti:

1. *benessere organizzativo* (42 quesiti)
2. *grado di condivisione del sistema di valutazione* (17 quesiti)
3. *valutazione del proprio superiore gerarchico* (16 quesiti)

Le domande finali (dati anagrafici) riguardavano il sesso, l'età, l'anzianità di servizio, la categoria contrattuale, l'area di inquadramento e la sede di servizio.

I quesiti erano posti nella forma di asserzioni rispetto alle quali veniva richiesto di esprimersi attraverso una scala di valori da 1 a 6. Per ogni domanda o affermazione l'intervistato doveva esprimere il proprio livello di accordo (da "1-Per nulla d'accordo" fino a "6-Del tutto d'accordo") oppure la frequenza di accadimento (da "1-Mai" fino a "6-Quotidianamente").

2. PARTECIPAZIONE ALL'INDAGINE

L'indagine è stata svolta dal 21 maggio 2018 al 17 giugno 2018; il primo avviso è stato inviato tramite e-mail a tutto il personale tecnico amministrativo (PTA) in data 17 maggio 2018 (protocollo n.71812 del 17.05.2018) e una seconda comunicazione, sempre tramite e-mail, in data 6 giugno 2018.

Sono stati compilati 422 questionari, pari al 49,01 % del numero del totale del PTA in servizio attivo (861).

Nelle seguenti tabelle sono sintetizzati i dati, in valori assoluti e percentuali, relativi al genere, all'età, all'anzianità di servizio, alla categoria contrattuale, all'area d'inquadramento e alla sede di lavoro; in alcune tabelle, l'ultima colonna, "partecipanti su totale PTA", riporta l'incidenza percentuale rispetto al totale del numero del personale tecnico amministrativo.

genere					
	totale PTA		partecipanti alla rilevazione		partecipanti su totale PTA
femminile	557	64,69%	277	65,64%	49,73%
maschile	304	35,31%	145	34,36%	47,70%
	861	100,00%	422	100,00%	49,01%

Buona la partecipazione all'indagine cui ha aderito il 49,01% del totale del personale tecnico amministrativo; la prevalenza della componente femminile (circa 66%) su quella maschile (circa 34%) quasi coincide con la distribuzione per sesso del totale del PTA.



età anagrafica					
classi di età	totale PTA		partecipanti alla rilevazione		partecipanti su totale PTA della fascia di età di appartenenza
<=30	7	0,81%	2	0,47%	28,57%
31-40	80	9,29%	42	9,95%	52,50%
41-50	276	32,06%	172	40,76%	62,32%
51-60	389	45,18%	177	41,94%	45,50%
>60	109	12,66%	29	6,87%	26,61%
TOTALE	861	100,00%	422	100,00%	49,01%

Fra i partecipanti alla rilevazione si riscontra una netta prevalenza delle classi d'età "31-40", al 52,50%, e "41-50", al 62,32%, rispettivamente al 9,29% e al 32,06% del totale del PTA; nella norma la fascia "51-60" al 45,50%, nettamente sotto la norma le fasce "<=30" al 28,57% e ">60" al 26,61%.

anzianità di servizio					
classi di anzianità	totale PTA		partecipanti alla rilevazione		partecipanti su totale PTA della classe di anzianità appartenenza
primo anno	7	0,81%	6	1,42%	85,71%
da 2 a 5	72	8,36%	31	7,35%	43,06%
da 6 a 10	46	5,34%	36	8,53%	78,26%
da 11 a 20	354	41,11%	152	36,02%	42,94%
>20	382	44,37%	197	46,68%	51,57%
TOTALE	861	100,00%	422	100,00%	49,01%

Non considerando la classe "primo anno", a causa del basso numero di appartenenti, risulta particolarmente significativa la classe "da 6 a 10" rispetto al totale PTA; nella norma le altre classi.

categoria contrattuale					
	totale PTA		partecipanti alla rilevazione		partecipanti su totale PTA della categoria di appartenenza
Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità	524	60,86%	316	74,88%	60,31%
Dirigente o Personale di categoria EP o con indennità di responsabilità	337	39,14%	106	25,12%	31,45%
TOTALE	861	100,00%	422	100,00%	49,01%

Significativa la differenza, rispetto al "totale PTA", fra il numero dei partecipanti all'indagine del personale di categoria B, C, D (60,31%) e del personale Dirigente, categoria EP o con indennità di responsabilità (31,45%).

NOTA: la domanda poteva essere equivocata ed è possibile che unità di categoria B, C o D con indennità di responsabilità abbia mal interpretato il quesito e si sia collocata nella casella sbagliata



area di appartenenza					
	totale PTA		partecipanti alla rilevazione		partecipanti su totale PTA dell'area
Amministrativa	407	47,27%	219	51,90%	53,81%
Tecnica	366	42,51%	161	38,15%	43,99%
Sociosanitaria	46	5,34%	9	2,13%	19,57%
Bibliotecaria	42	4,88%	33	7,82%	78,57%
TOTALE	861	100,00%	422	100,00%	49,01%

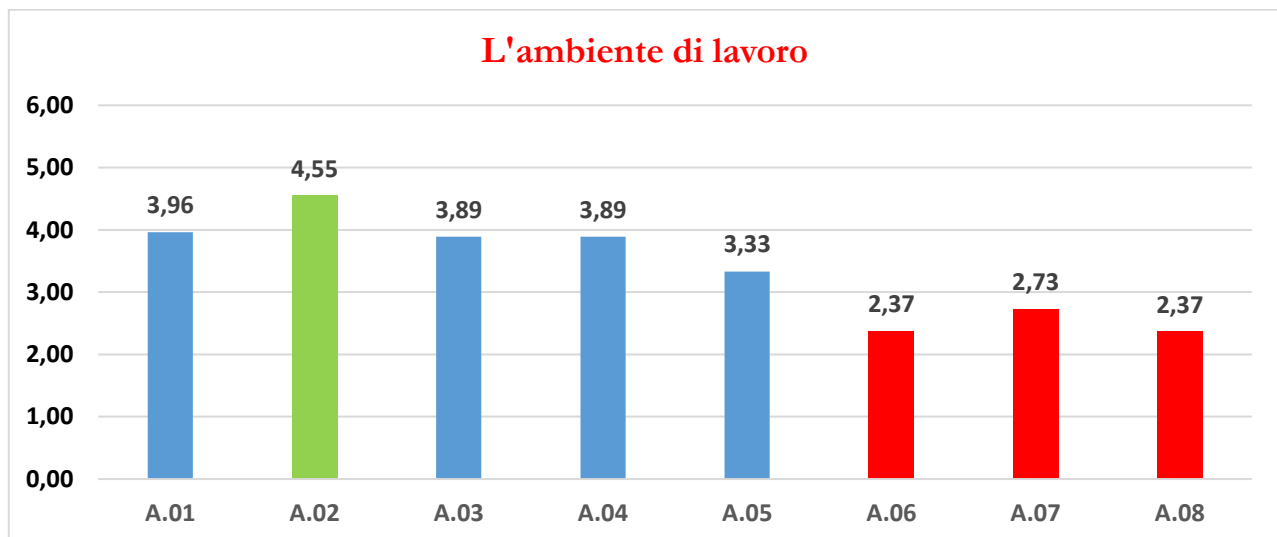
sede di lavoro		
Amministrazione centrale	193	45,73%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	229	54,27%
TOTALE	422	100%

Nell'**Allegato-2** sono riportati i voti medi per singolo quesito; nella seguente tabella sono riportati i voti medi per categoria di quesiti (si ricorda che i voti possono variare da 1 a 6):

categorie dei quesiti (numero di domande)	media voto per categoria	
A–L'ambiente di lavoro (8)	3,39	
B–Le discriminazioni (3)	3,85	
C–L'equità nella mia-organizzazione (4)	2,70	
D–Carriera e sviluppo professionale (5)	2,56	
E–Il mio lavoro (5)	4,15	
F–I miei colleghi (5)	4,10	
G–Il contesto del mio lavoro (7)	3,13	
H–Il senso di appartenenza (5)	4,02	
L–La performance organizzativa (4)	2,90	
M–Le mie performance (4)	3,53	
N–Il funzionamento del sistema (9)	3,08	
O–Il mio responsabile e la mia crescita (5)	3,80	
P–Il mio responsabile e l'equità (7)	3,7	
Q–Il mio responsabile e il sistema di valutazione (4)	3,68	
media generale	3,47	57,8%

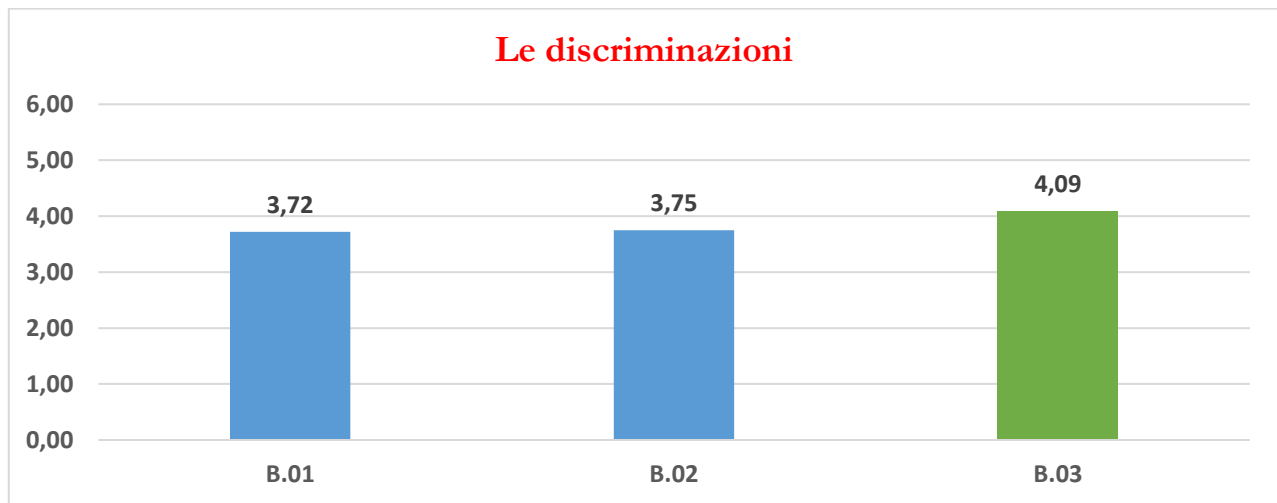
3. RISULTATI DELL'INDAGINE

L'ambiente di lavoro		
A.01	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,96
A.02	Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,55
A.03	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3,89
A.04	Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	3,89
A.05	Non mi capita di avvertire 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 ...)	3,33
A.06	Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente	2,37
A.07	Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbattermi in atteggiamenti ostili	2,73
A.08	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	2,37



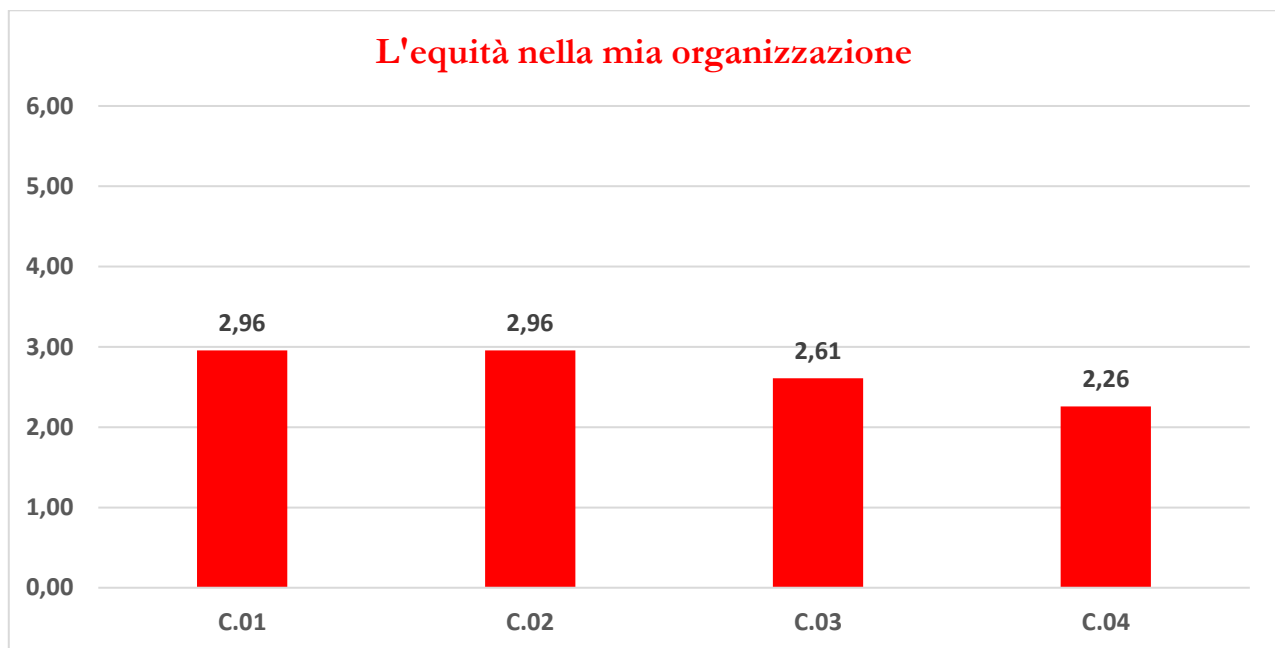


Le discriminazioni		
B.01	La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	3,72
B.02	La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	3,75
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4,09



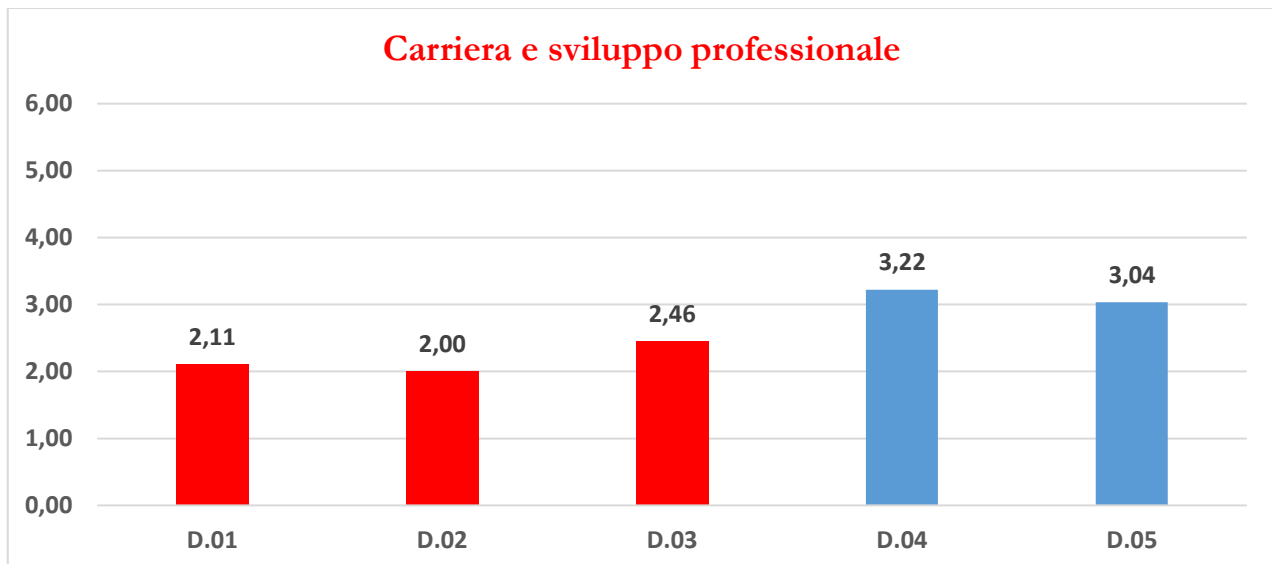


L'equità nella mia organizzazione		
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2,96
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2,96
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,61
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,26



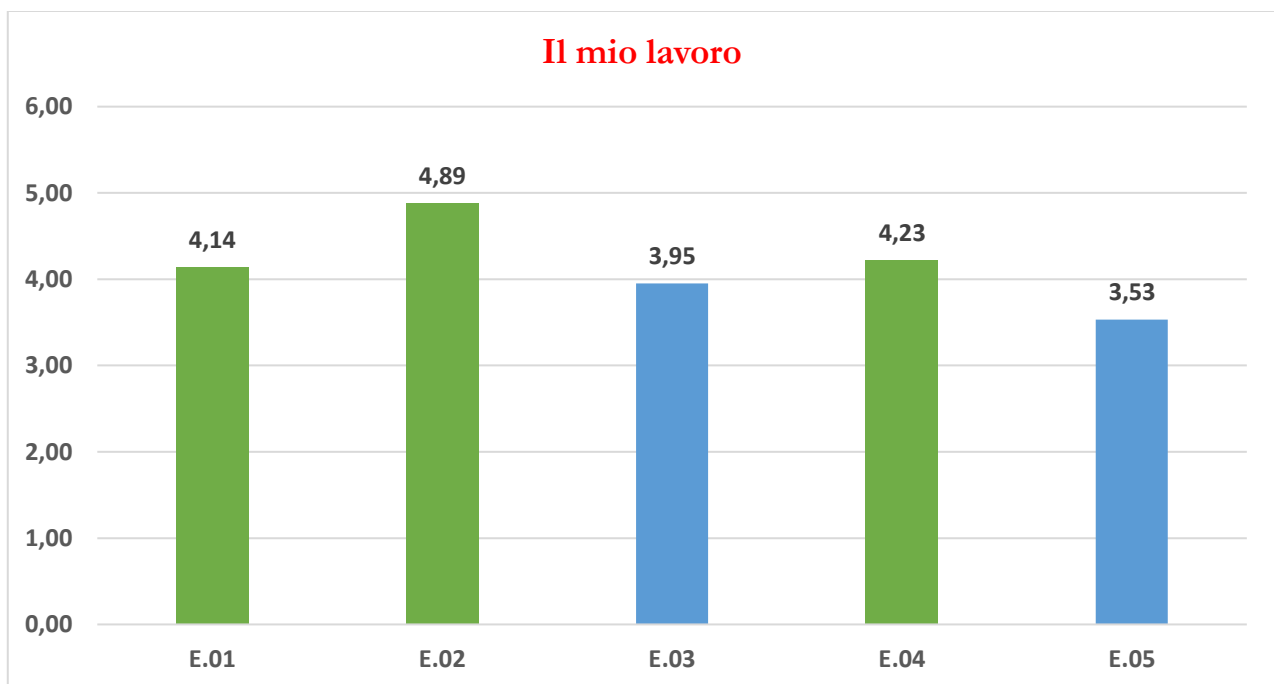


Carriera e sviluppo professionale		
D.01	Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,11
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,00
D.03	L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,46
D.04	La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,22
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	3,04



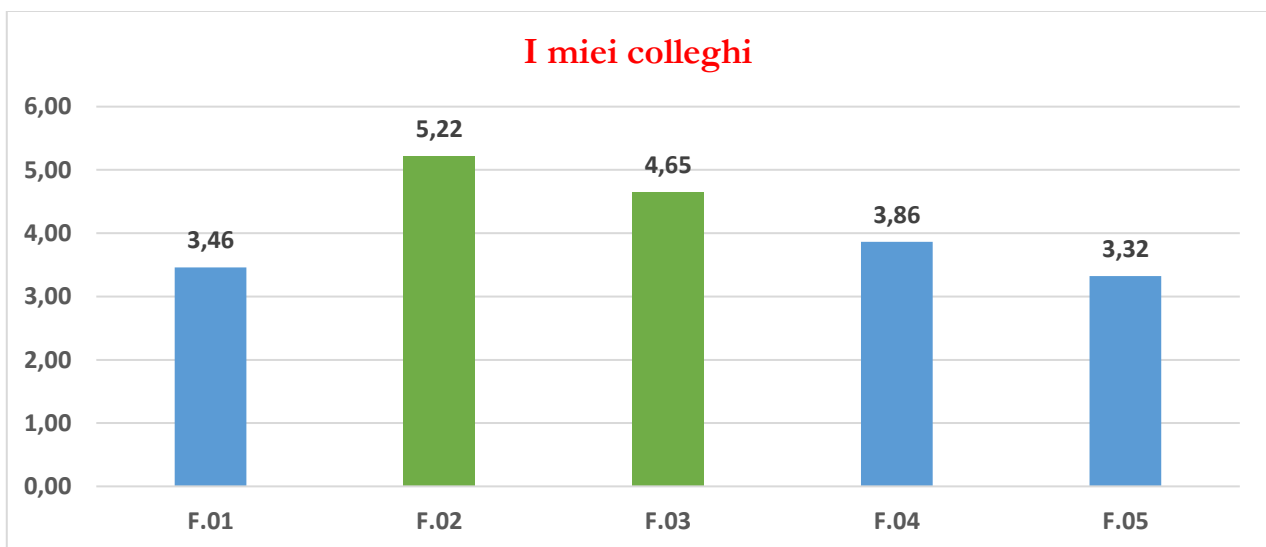


Il mio lavoro		
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,14
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,89
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,95
E.04	Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,23
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,53





I miei colleghi		
F.01	Mi sento parte di una squadra	3,46
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,22
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,65
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,86
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,32

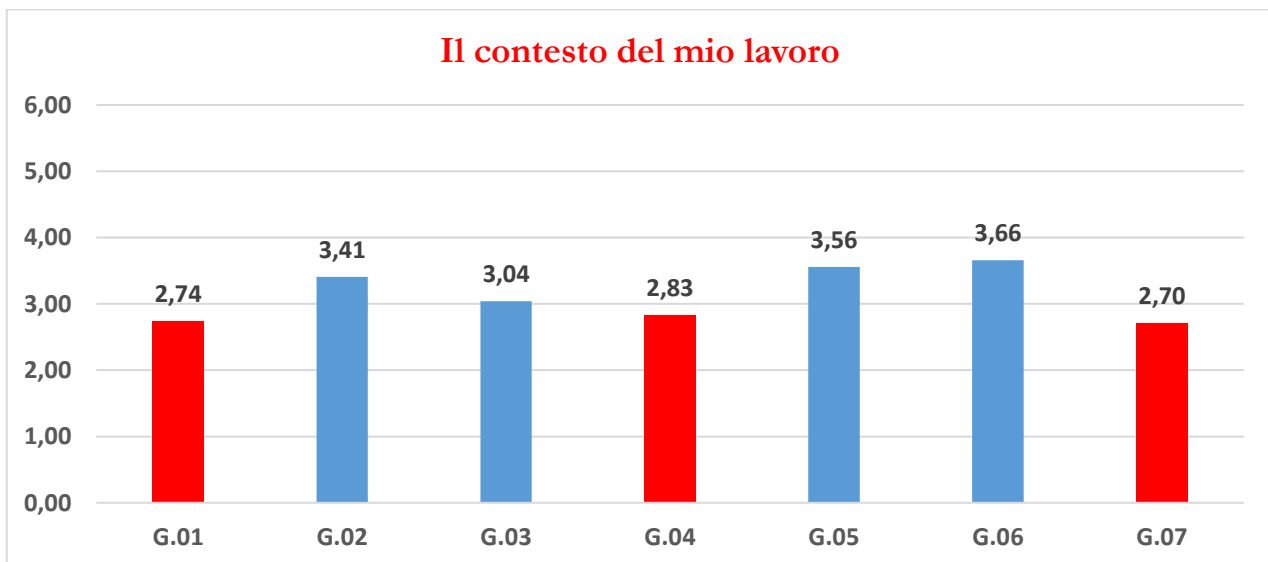




Il contesto del mio lavoro

G.01	L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,74
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,41
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,04
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,83
G.05	L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,56
G.06	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	3,66
G.07	Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,70

Il contesto del mio lavoro

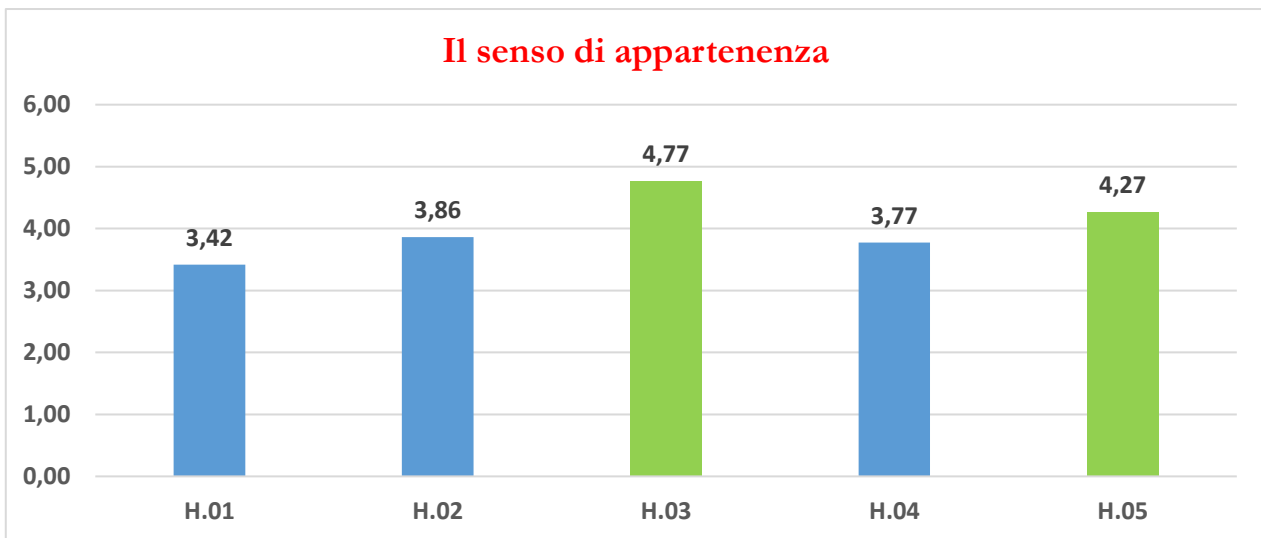




Il senso di appartenenza

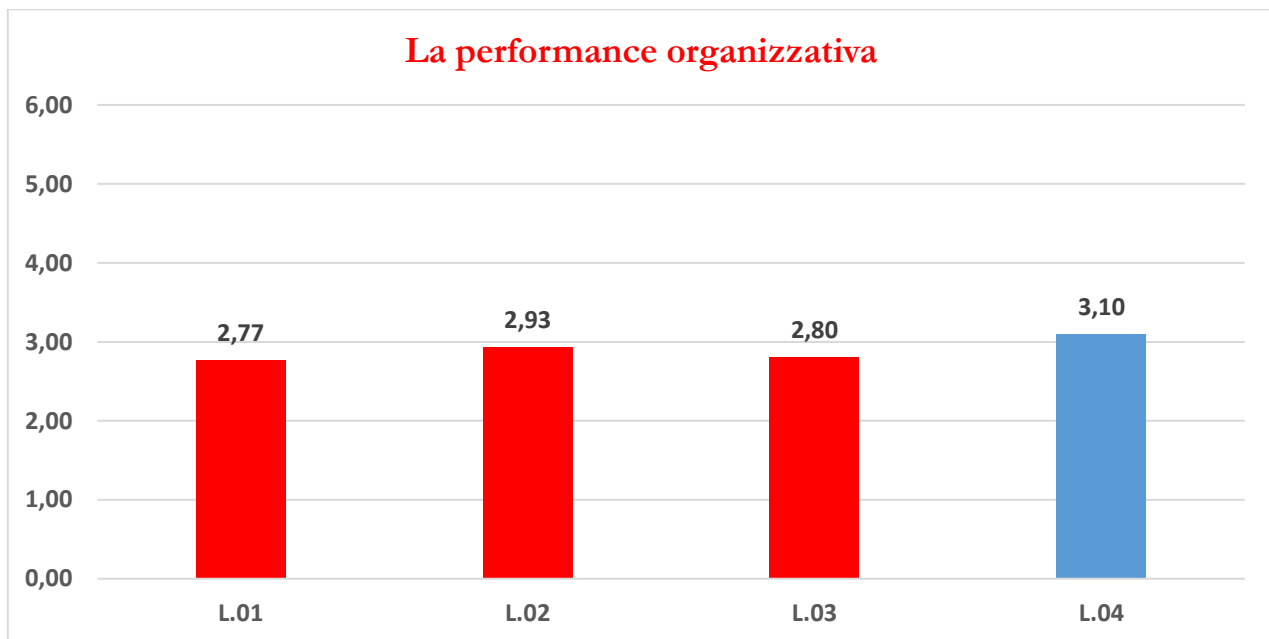
H.01	I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,42
H.02	Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	3,86
H.03	Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,77
H.04	Mi sento parte della mia organizzazione	3,77
H.05	Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,27

Il senso di appartenenza





La performance organizzativa		
L.01	Sono informato sulle strategie dell'organizzazione	2,77
L.02	Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	2,93
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	2,80
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	3,10

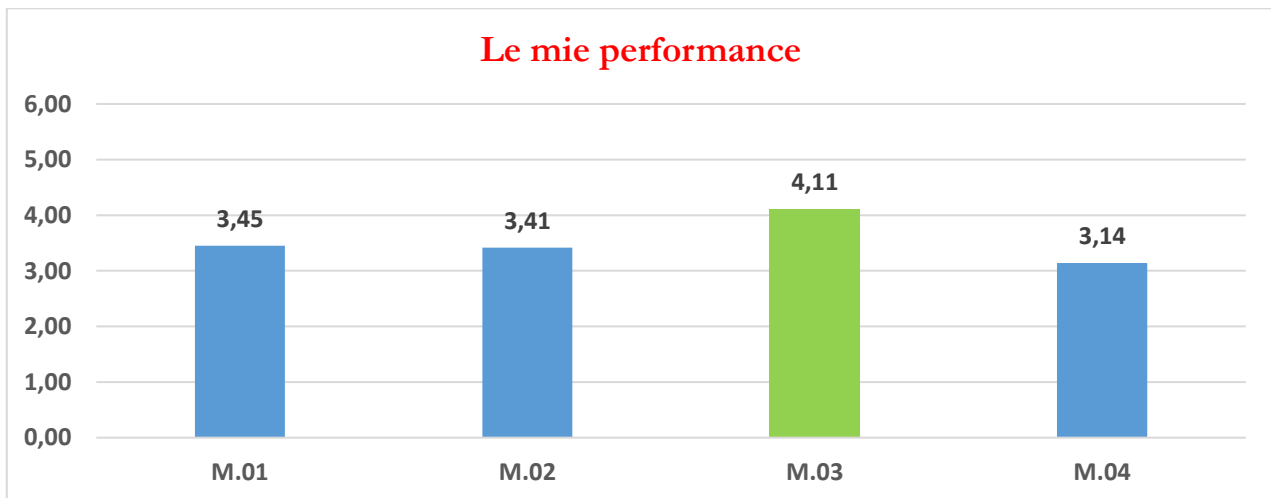




Le mie performance

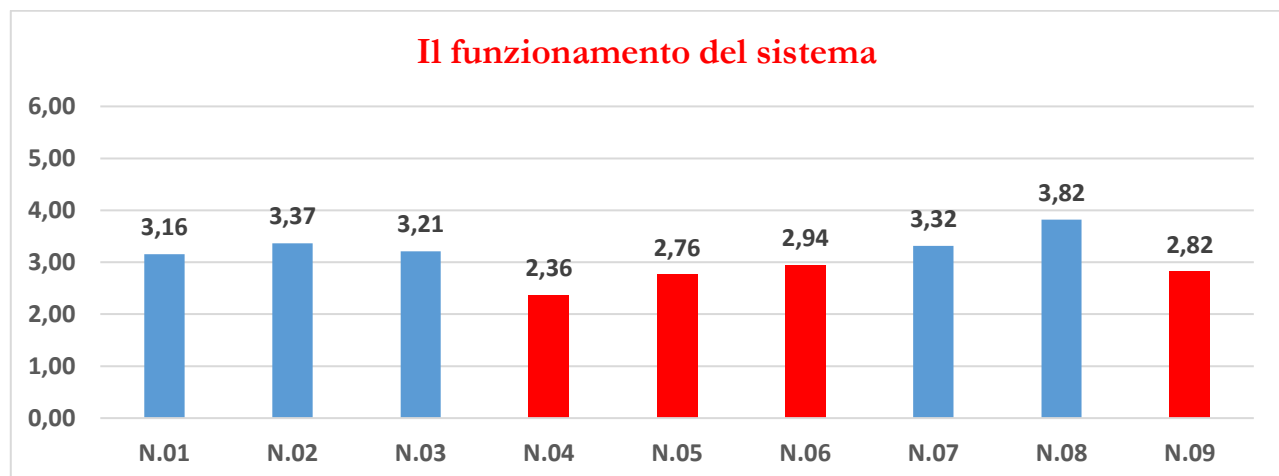
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,45
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,41
M.03	Sono informato sulla valutazione del mio lavoro	4,11
M.04	Sono informato su come migliorare i miei risultati	3,14

Le mie performance



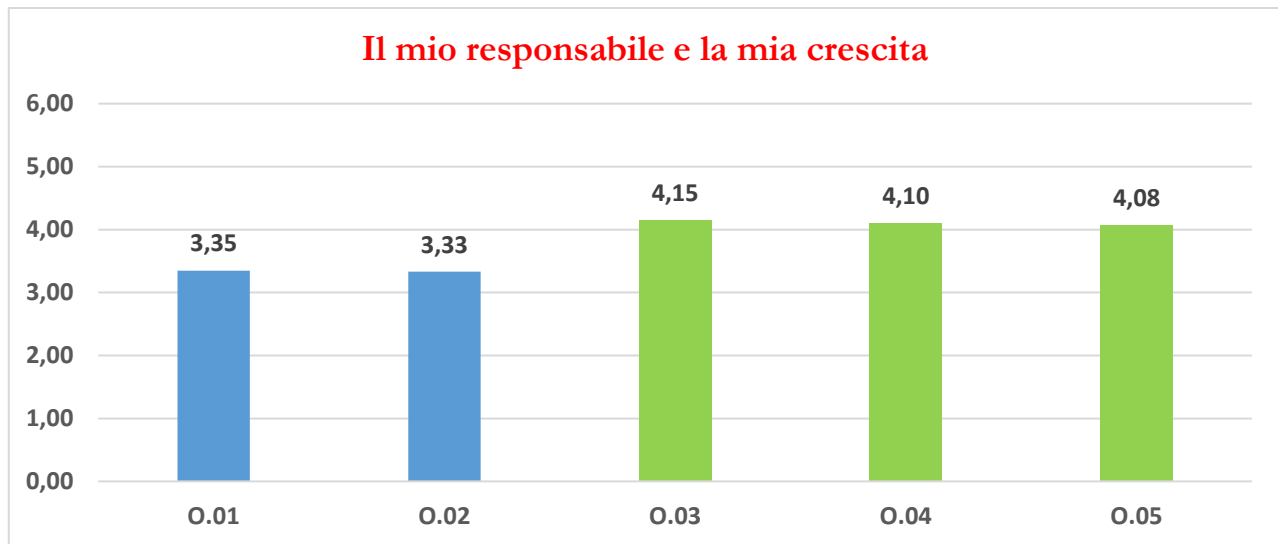


Il funzionamento del sistema		
N.01	Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,16
N.02	Sono tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,37
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,21
N.04	L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,36
N.05	I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	2,76
N.06	La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	2,94
N.07	Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	3,32
N.08	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	3,82
N.09	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,82



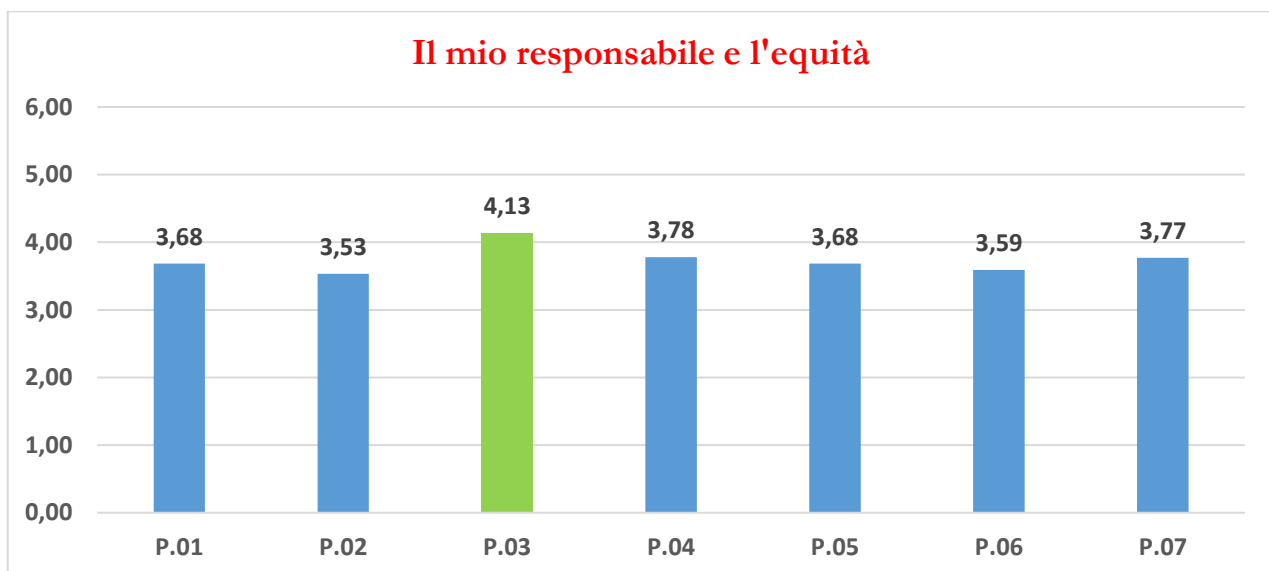


Il mio responsabile e la mia crescita		
O.01	Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,35
O.02	Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,33
O.03	Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,15
O.04	Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,10
O.05	Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,08





Il mio responsabile e l'equità		
P.01	Il mio responsabile agisce con equità	3,68
P.02	Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,53
P.03	Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,13
P.04	Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	3,78
P.05	Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	3,68
P.06	Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	3,59
P.07	Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	3,77





Il mio responsabile e il sistema di valutazione

Q.01	Il mio responsabile mi valuta con equità	4,19
Q.02	Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	3,73
Q.03	Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,40
Q.04	Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	3,40

Il mio responsabile e il sistema di valutazione

