



Benessere organizzativo
Indagini sul personale del Comune
di BELLINZAGO NOVARESE

Risultati questionario –1°rilevazione
novembre 2014

23 dicembre 2014



Benessere Organizzativo, definizioni:

- **SALUTE** = “Stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non solo assenza di malattia e infermità” Organizzazione Mondiale Sanità, 1948
- **Benessere Organizzativo** = 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, 2003



Benessere Organizzativo, Il concetto:

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce 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.



Fattori che incentivano Motivazione al lavoro e Senso di Appartenenza

- ▶ **Qualità della vita lavorativa**
- ▶ **Attenzione a favorire condizioni per un ambiente stimolante che risponda alle esigenze dei lavoratori**
- ▶ **Adeguati spazi di autonomia e riconoscimento**

Dipartimento Funzione Pubblica – «Persone al lavoro. Politiche e pratiche per il benessere organizzativo nelle amministrazioni pubbliche. Analisi e strumenti per l'innovazione»



Le indagini sul personale sono finalizzate:

- ▶ **ad una ricognizione sullo stato di salute dell'organizzazione;**
 - ▶ **all'implementazione di interventi volti al miglioramento del benessere dei lavoratori e quindi all'incremento della produttività.**
- 



Prima indagine sul personale dipendente del Comune di Bellinzago volta a rilevare:

Ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D. Lgs. n.150/2009

- **Il livello di benessere organizzativo**
- **Il grado di condivisione del sistema di valutazione**
- **la valutazione del superiore gerarchico**

Il questionario è stato elaborato secondo le indicazioni dell'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione per la Valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche).

Nel questionario il dipendente intervistato ha espresso la sua valutazione secondo la scala seguente:

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





Ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D. Lgs. n. 150/2009:

In forma volontaria e anonima hanno partecipato:

- **Personale in servizio: 42 + 1 (Segr. Comunale);**
- **Questionari riconsegnati: 42;**
- **Non compilati: 1.**

**I risultati estratti sono rappresentati in:
mediana, media aritmetica e moda.**

Nota metodologica

- ▶ Sono state considerate **positive** le risposte con valore pari o superiore a **4**, **negative** se minore o uguale a **3**.
- ▶ Si definisce **mediana** (o valore mediano) il valore assunto dai dati che si trovano nel mezzo della serie. Se ad esempio una serie presenta una mediana pari a 2, indica che almeno il 50% dei rispondenti ha concentrato le proprie preferenze sulle modalità 1 e 2 (grado negativo).
- ▶ Più immediato il significato della **moda** che è il valore, sul quale si sono concentrate il maggior numero di risposte.
- ▶ Le analisi hanno tenuto conto che le domande (A04, A05 A09, B04, B07 e H05) hanno polarità negativa.
- ▶ La mediana si fa preferire rispetto alla **media**, perché è più stabile, non è influenzata dai valori estremi e consente un giudizio immediato sul risultato.

INDAGINI SUL PERSONALE DIPENDENTE - Tabella riassuntiva

BENESSERE ORGANIZZATIVO	mediana	media	moda
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	5	4.37	6
B - Le discriminazioni	6	5,09	6
C - L'equità nella mia amministrazione	3	3,04	2
D - Carriera e sviluppo professionale	3	3,21	2
E - Il mio lavoro	5	4,52	6
F - I miei colleghi	5	4,33	6
G - Il contesto del mio lavoro	3	3,30	2
H - Il senso di appartenenza	5	4,63	6
I - L'immagine della mia amministrazione	5	4,48	6
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE			
L - La mia organizzazione	3	3,18	3
M - Le mie performance	3	3.3	3
N - Il funzionamento del sistema	3	2.93	2
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO			
O - Il mio capo e la mia crescita	3	3,51	3
P - Il mio capo e l'equità	3	3.42	3



1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati



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



B - Le discriminazioni

B 01- Sono trattato correttamente e con rispetto
in relazione alla mia appartenenza sindacale

B 02- Sono trattato correttamente e con rispetto
in relazione al mio orientamento politico

B 03- Sono trattato correttamente e con rispetto
in relazione alla mia religione

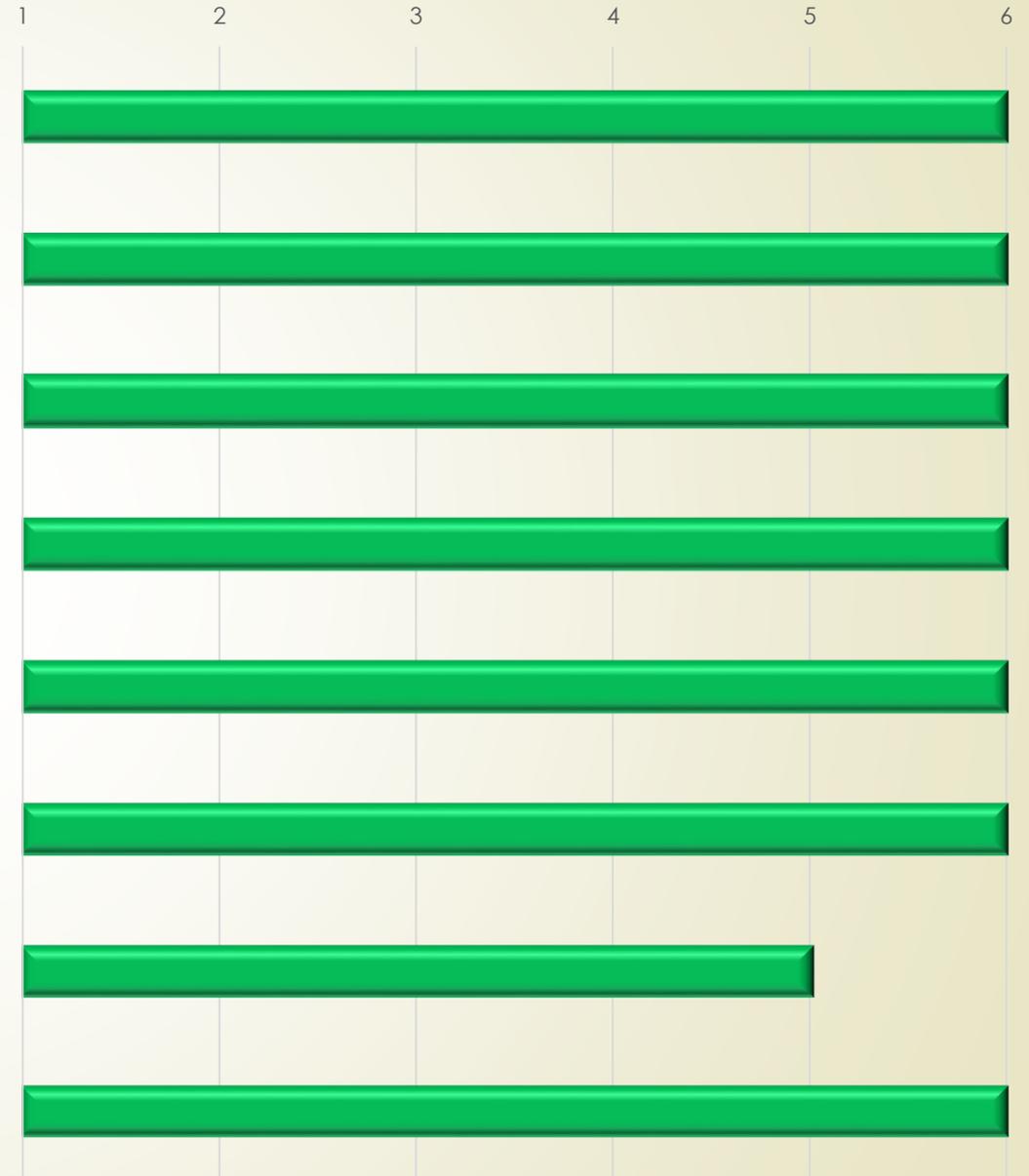
B 04- La mia identità di genere costituisce un
ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B 05- Sono trattato correttamente e con rispetto
in relazione alla mia etnia e/o razza

B 06- Sono trattato correttamente e con rispetto
in relazione alla mia lingua

B 07- La mia età costituisce un ostacolo alla mia
valorizzazione sul lavoro

B 08- Sono trattato correttamente e con rispetto
in relazione al mio orientamento sessuale



C - L'equità nella mia amministrazione



D - Carriera e sviluppo professionale

D 01- Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro



D 02- Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito



D 03- Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai ruoli



D 04- Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale



D 05- Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente



E - Il mio lavoro

E 01- So quello che ci si aspetta dal mio lavoro



E 02- Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro



E 03- Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro



E 04- Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro



E 05- Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

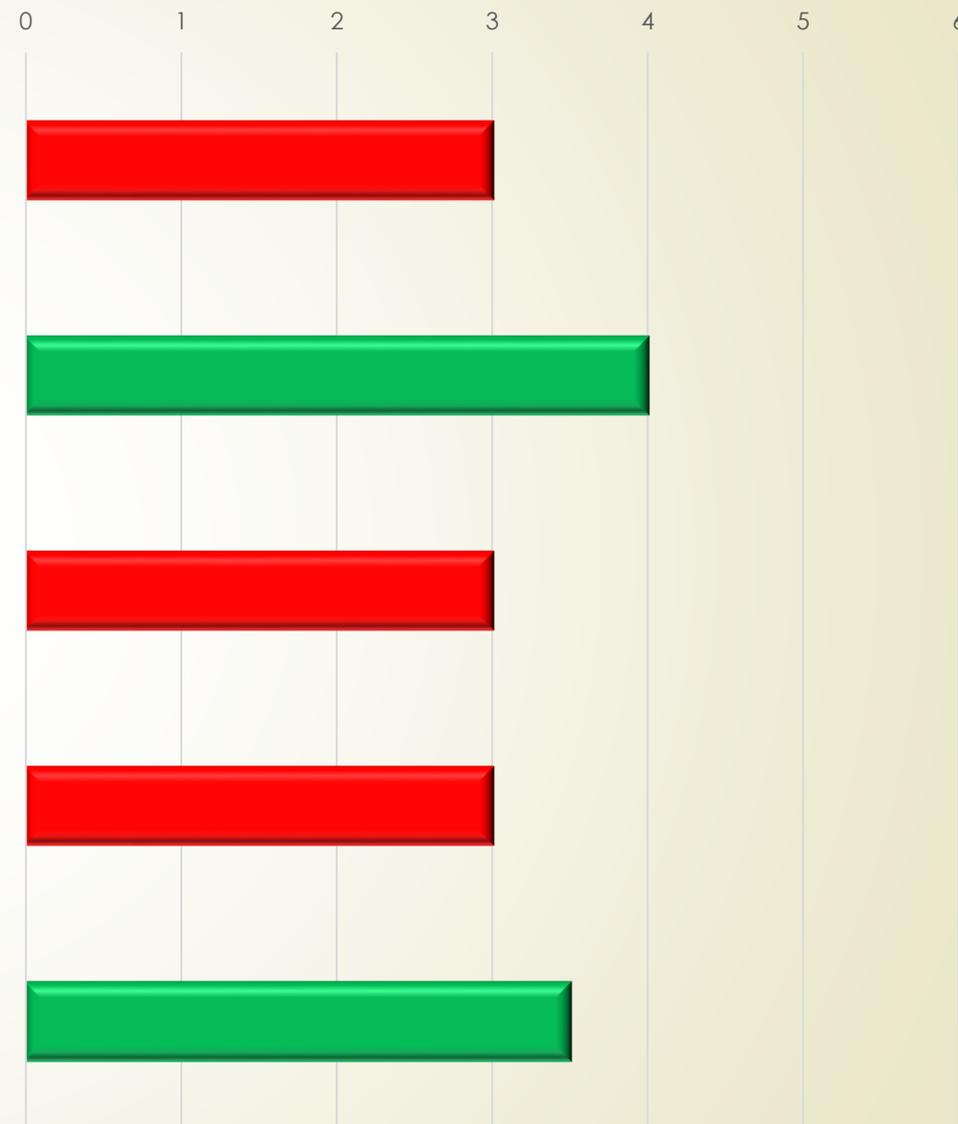


F - I miei colleghi

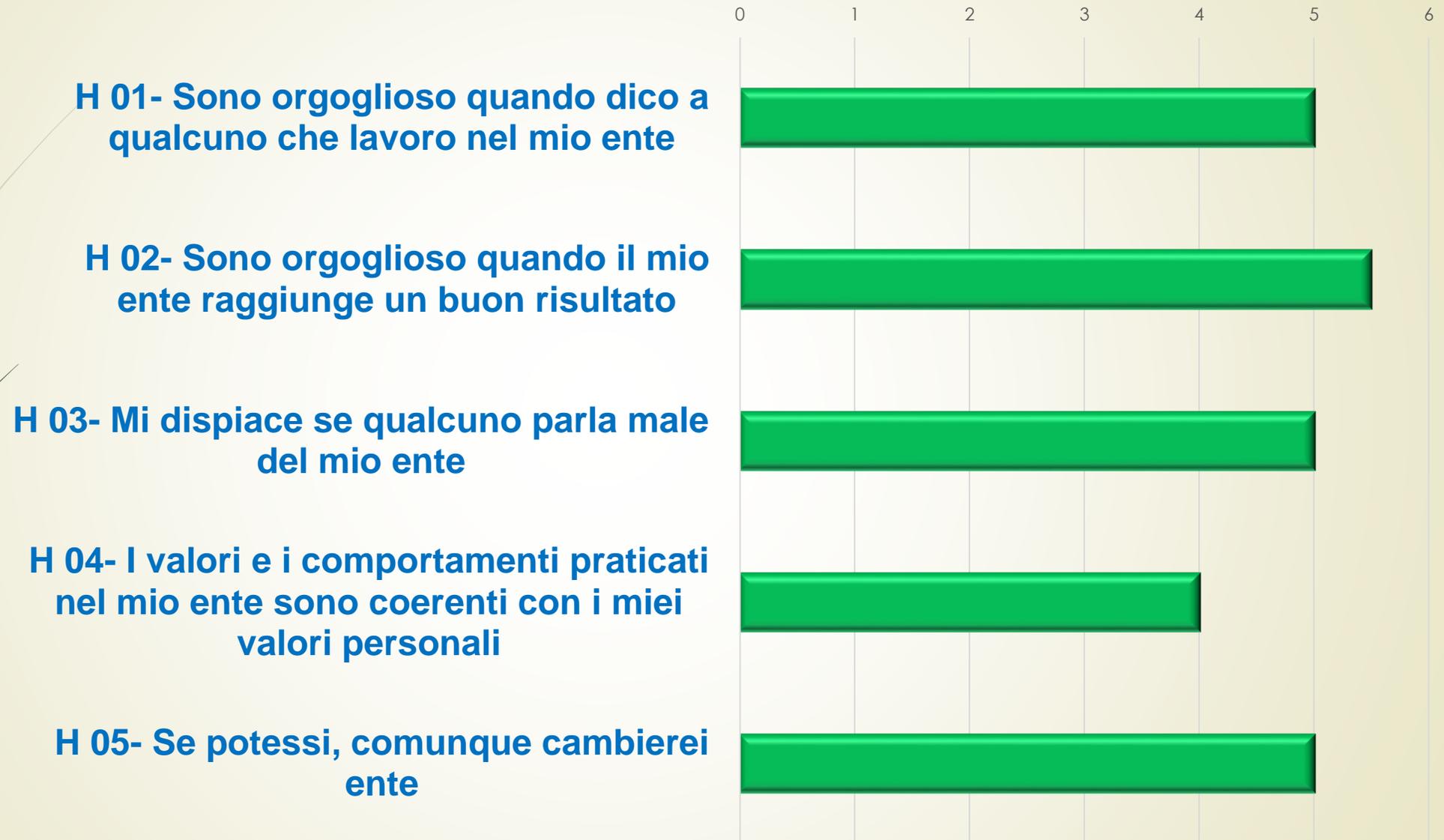


G - Il contesto del mio lavoro

- G 01-** La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
- G 02-** Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
- G 03-** I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
- G 04-** La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
- G 05-** La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e di vita

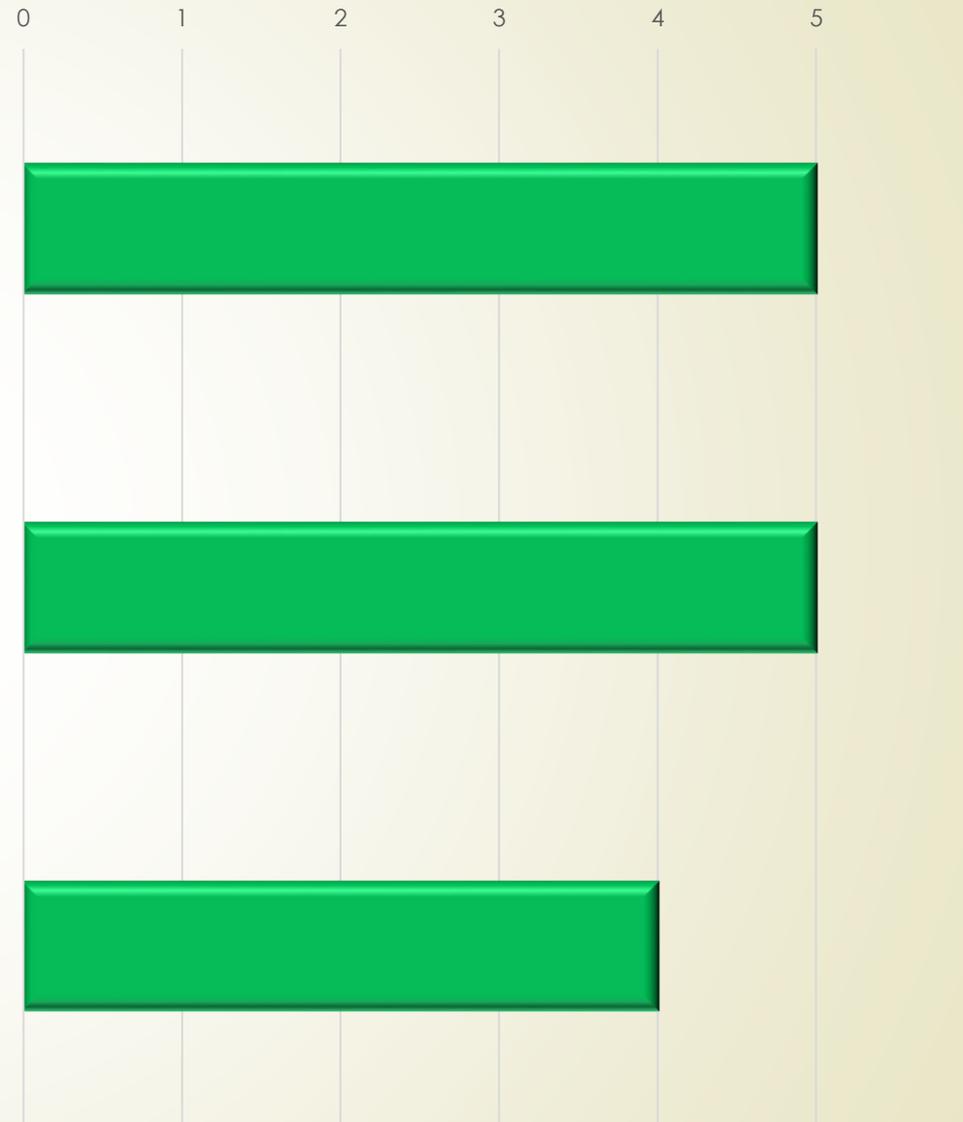


H - L'immagine della mia amministrazione



I - L'immagine della mia amministrazione

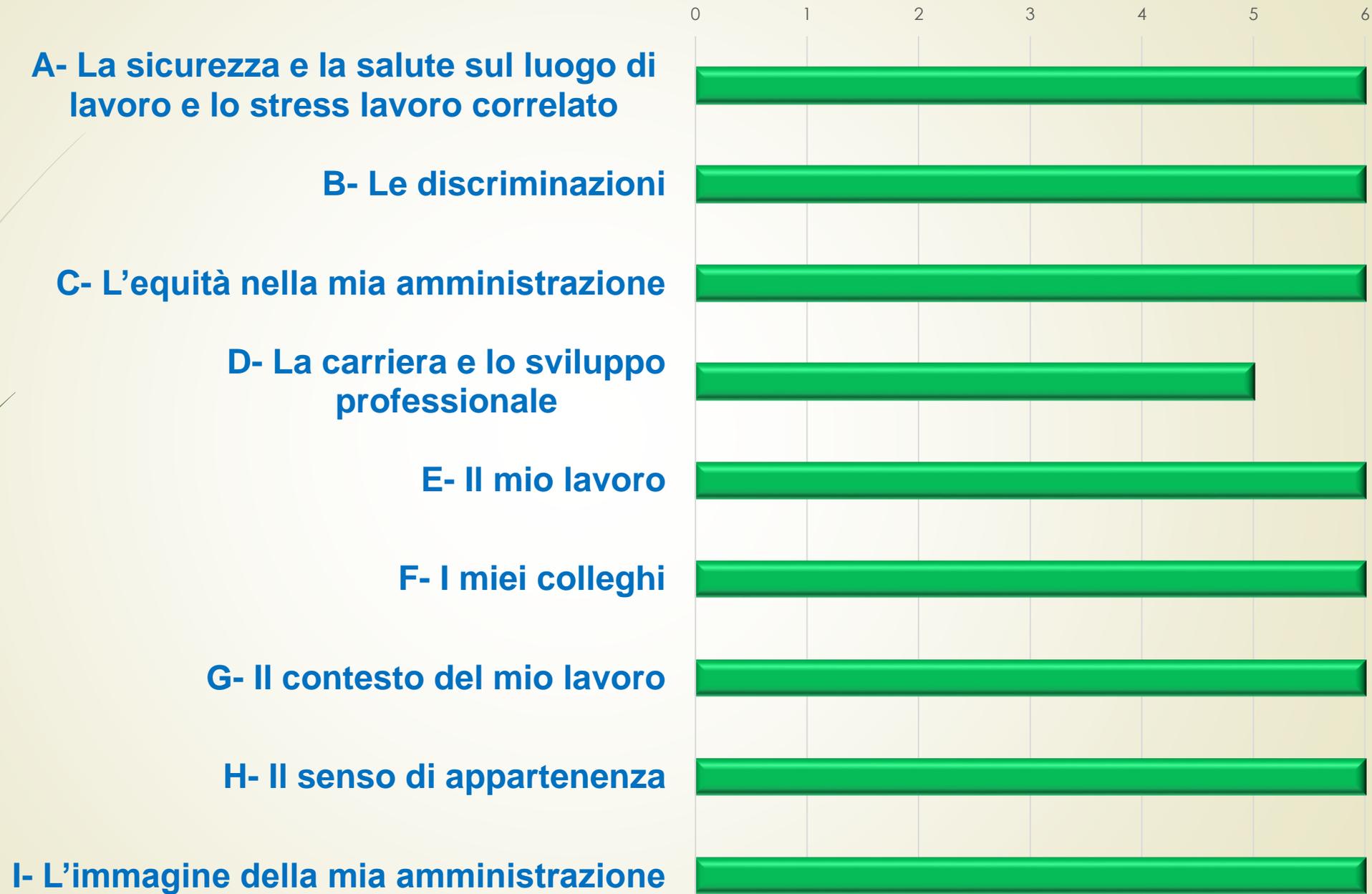
I 01- La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia importante per la collettività



I 02- Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

I 03- La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

Importanza degli ambiti di indagine





2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.



L - La mia organizzazione



M - Le mie performance

M 01- Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro



M 02- Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro



M 03- Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

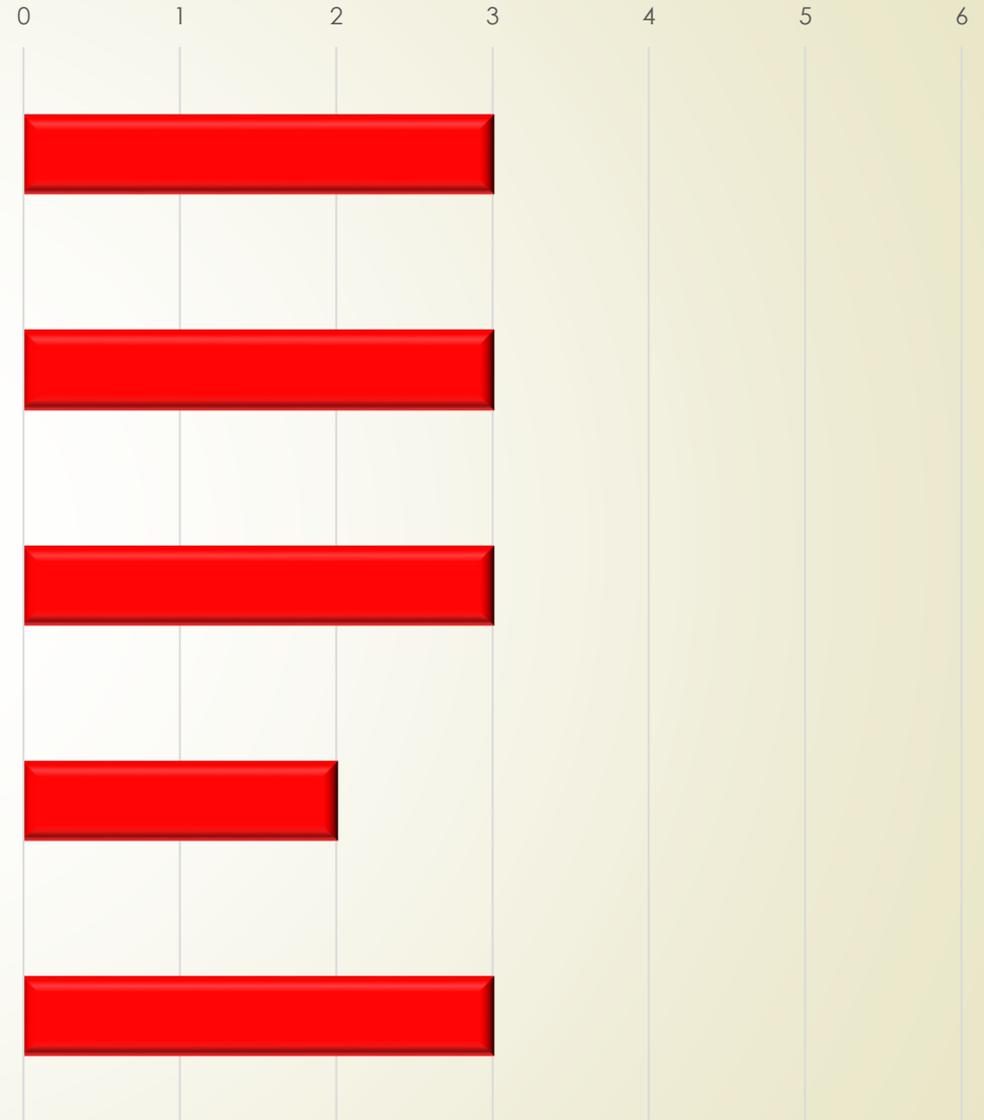


M 04- Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati



N - Il funzionamento del sistema

N 01- Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro



N 02- Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo col valutatore sulla valutazione della mia performance

N 03- I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

N 04- La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano

N 05- Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale



3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance

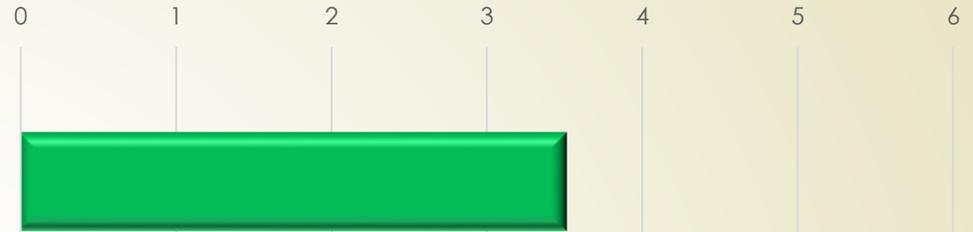


O - Il mio capo e la mia crescita



P - Il mio capo e l'equità

P 01- Agisce con equità, in base alla mia percezione



P 02- Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro



P 03- Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti



P 04- Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore





GRAZIE

PER

L'ATTENZIONE

