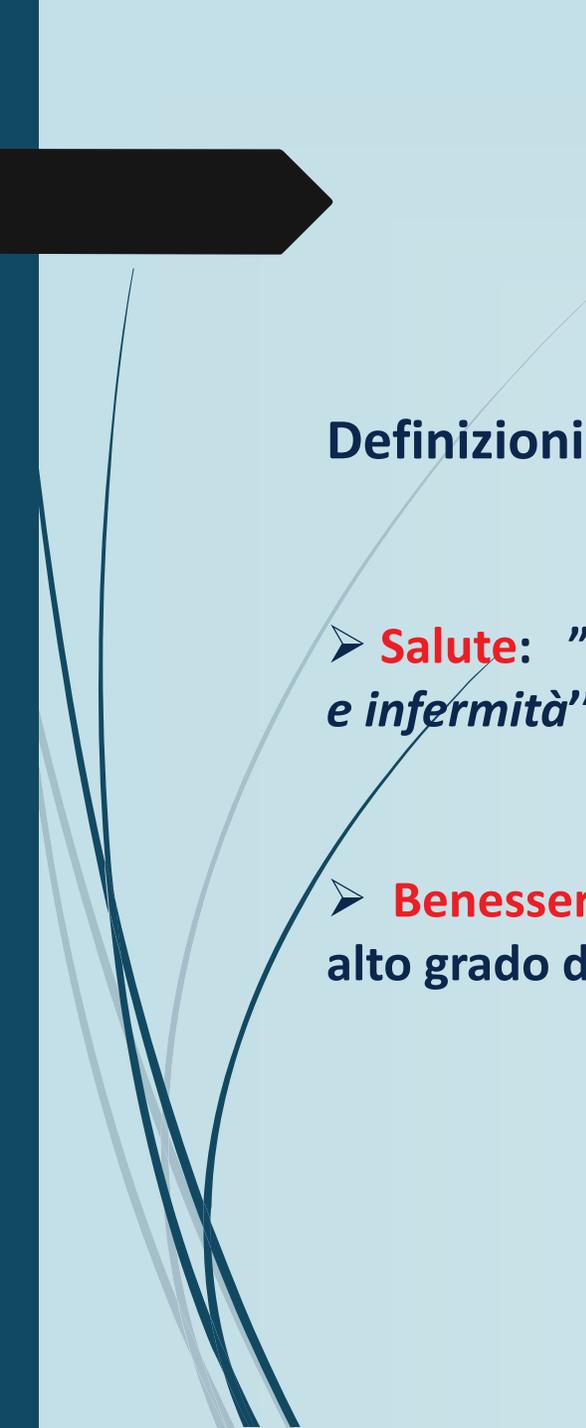


**Benessere organizzativo**

**Indagine sul personale del Comune di Romentino**

**Risultati questionario – 1° rilevazione**

**Maggio 2016**



## 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



## 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:**

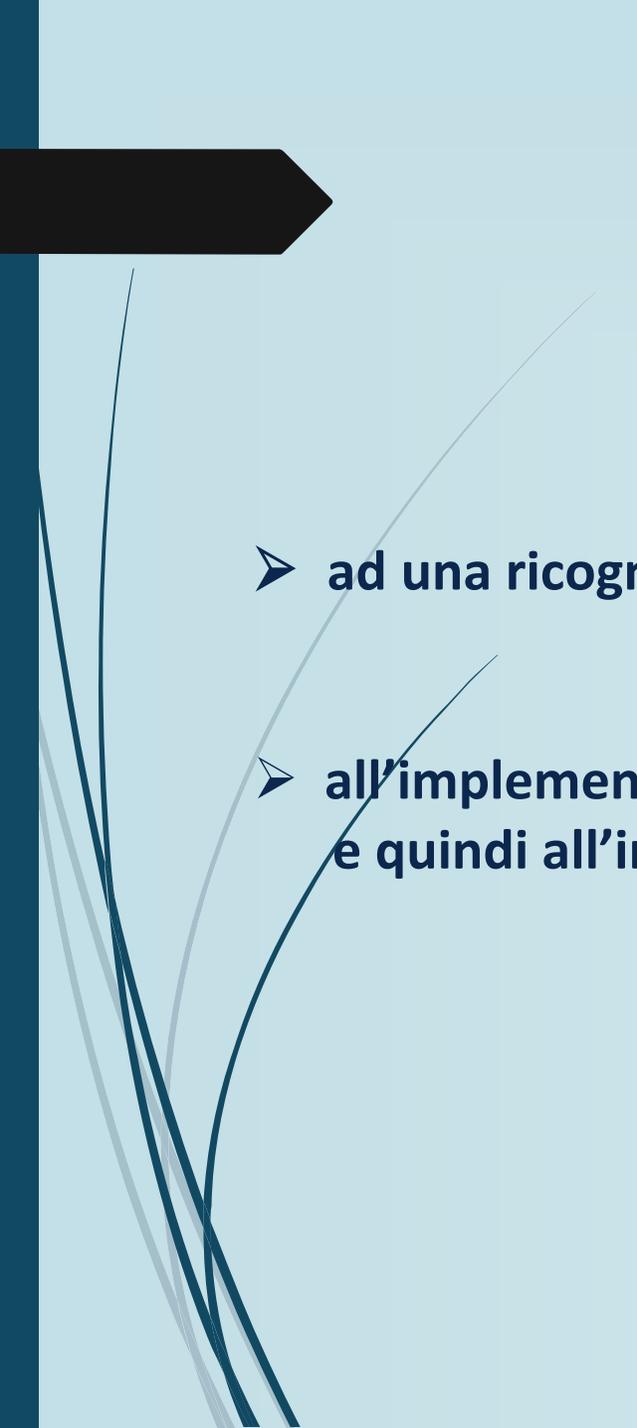
**tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.**



## 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 Romentino 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
<b>Minimo grado importanza attribuito</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>					<b>In totale accordo con l'affermazione</b>





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

***In forma volontaria e anonima hanno partecipato:***

- ***Personale in servizio: 24***
- ***Questionari riconsegnati: 19***
- ***Questionari non compilati: 5***

*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**.

L'indice di **mediana** è 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).*

L'indice di **media** è usata per riassumere con un solo numero un insieme di dati su un fenomeno misurabile (*per esempio, l'altezza media di una popolazione*) e viene calcolata sommando tutti i valori a disposizione e dividendo il risultato per il numero complessivo dei dati.

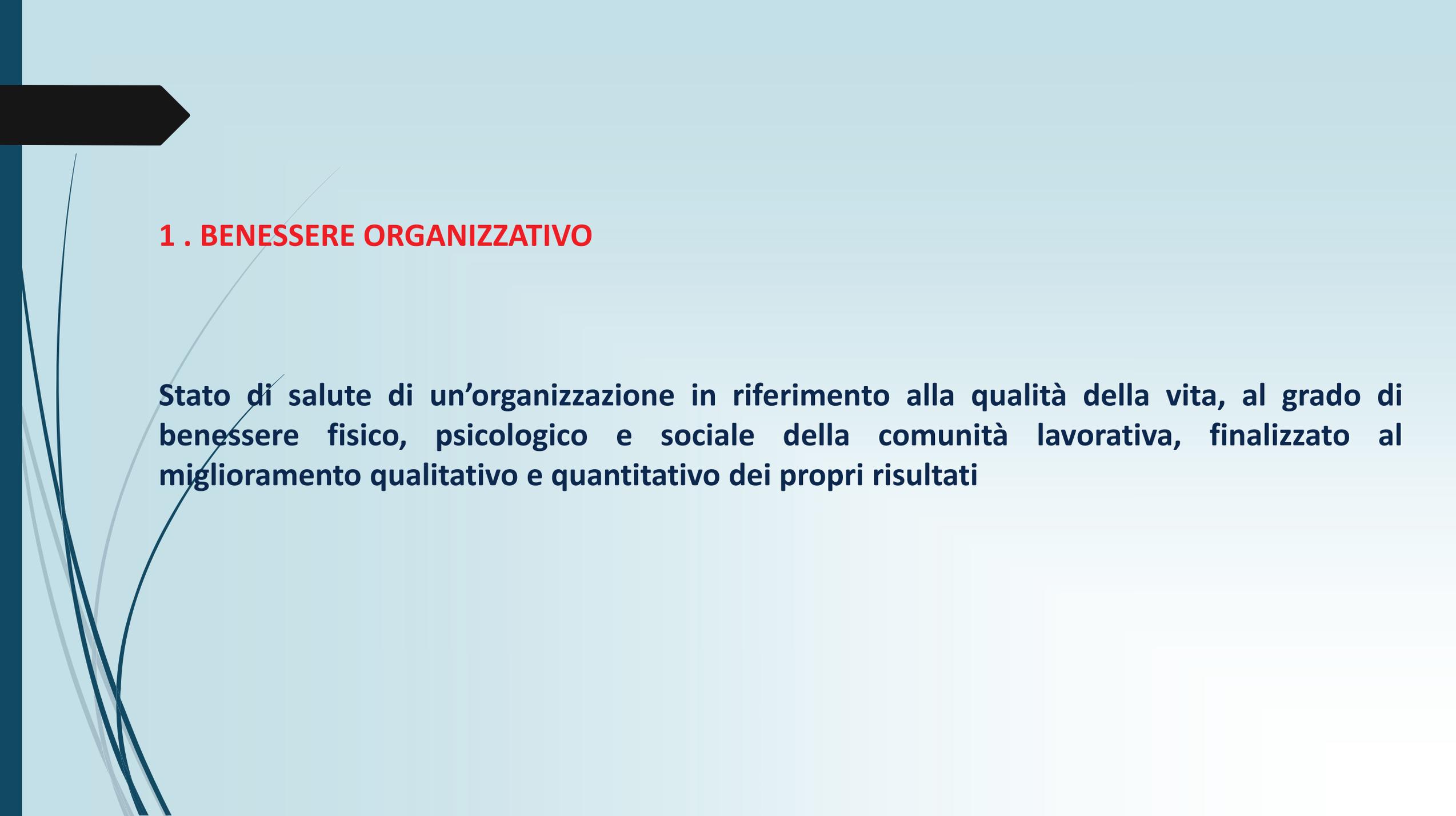
L'indice **moda** è invece il valore, sul quale si concentrano il maggior numero di risposte.

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. Tale indice è il valore utilizzato per la successiva rappresentazione grafica dei dati.

Le analisi hanno tenuto conto che le domande (A04, A05 A09, B04, B07 e H05) hanno polarità negativa.

## INDAGINI SUL PERSONALE DIPENDENTE -Tabella riassuntiva

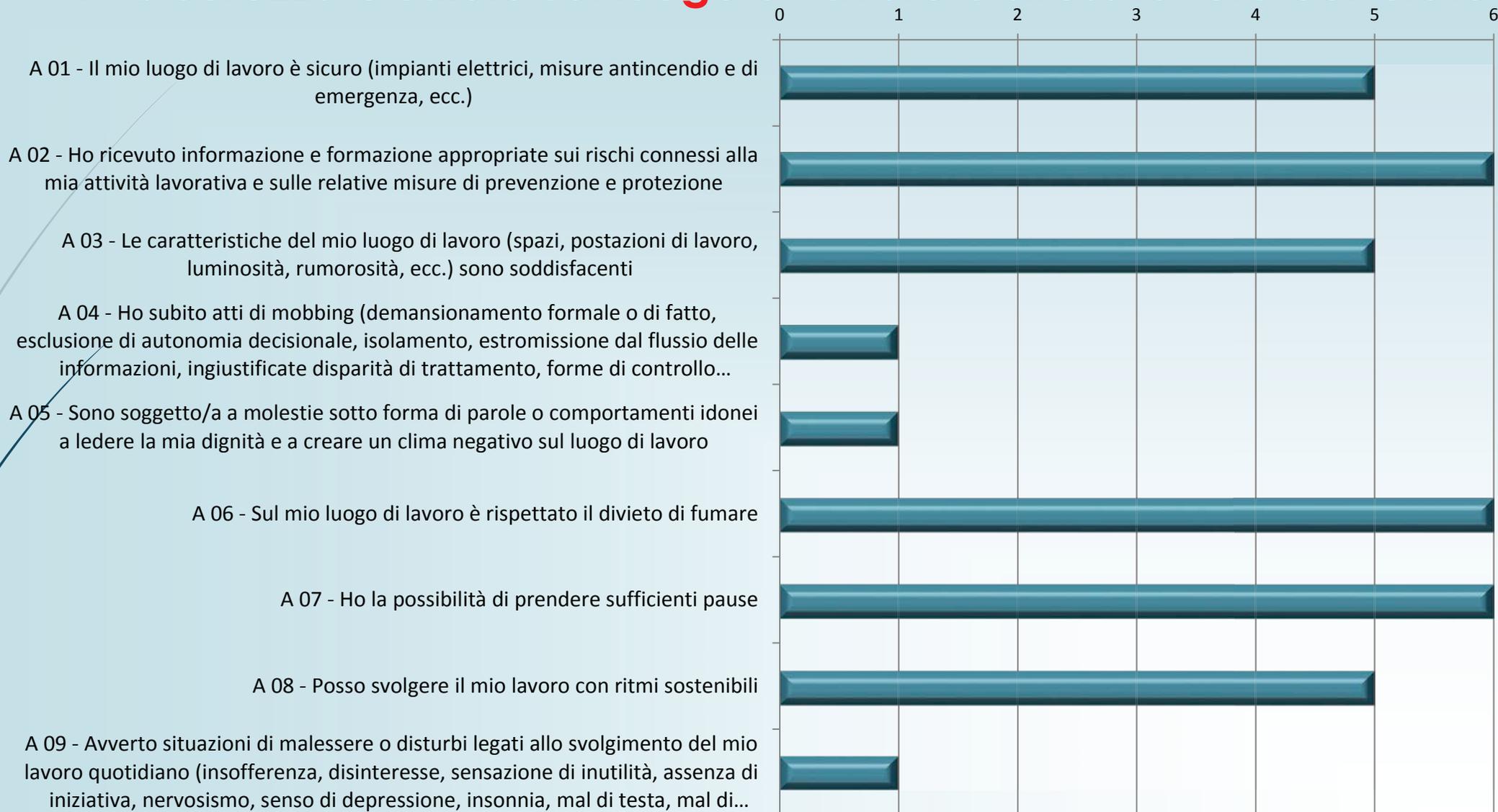
BENESSERE ORGANIZZATIVO	MEDIA	MEDIANA	MODA
A -Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,04	5	6
B -Le discriminazioni	4,62	6	6
C -L'equità nella mia amministrazione	4,04	4	6
D -Carriera e sviluppo professionale	4,34	5	6
E -Il mio lavoro	5,44	6	6
F -I miei colleghi	4,99	6	6
G -Il contesto del mio lavoro	4,59	5	6
H -Il senso di appartenenza	4,47	5	6
I -L'immagine della mia amministrazione	4,68	5	6
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	MEDIA	MEDIANA	MODA
L -La mia organizzazione	4,18	4	6
M -Le mie performance	4,39	5	6
N -Il funzionamento del sistema	4,27	5	6
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	MEDIA	MEDIANA	MODA
O -Il mio capo e la mia crescita	5,06	6	6
P -Il mio capo e l'equità	4,77	5	6



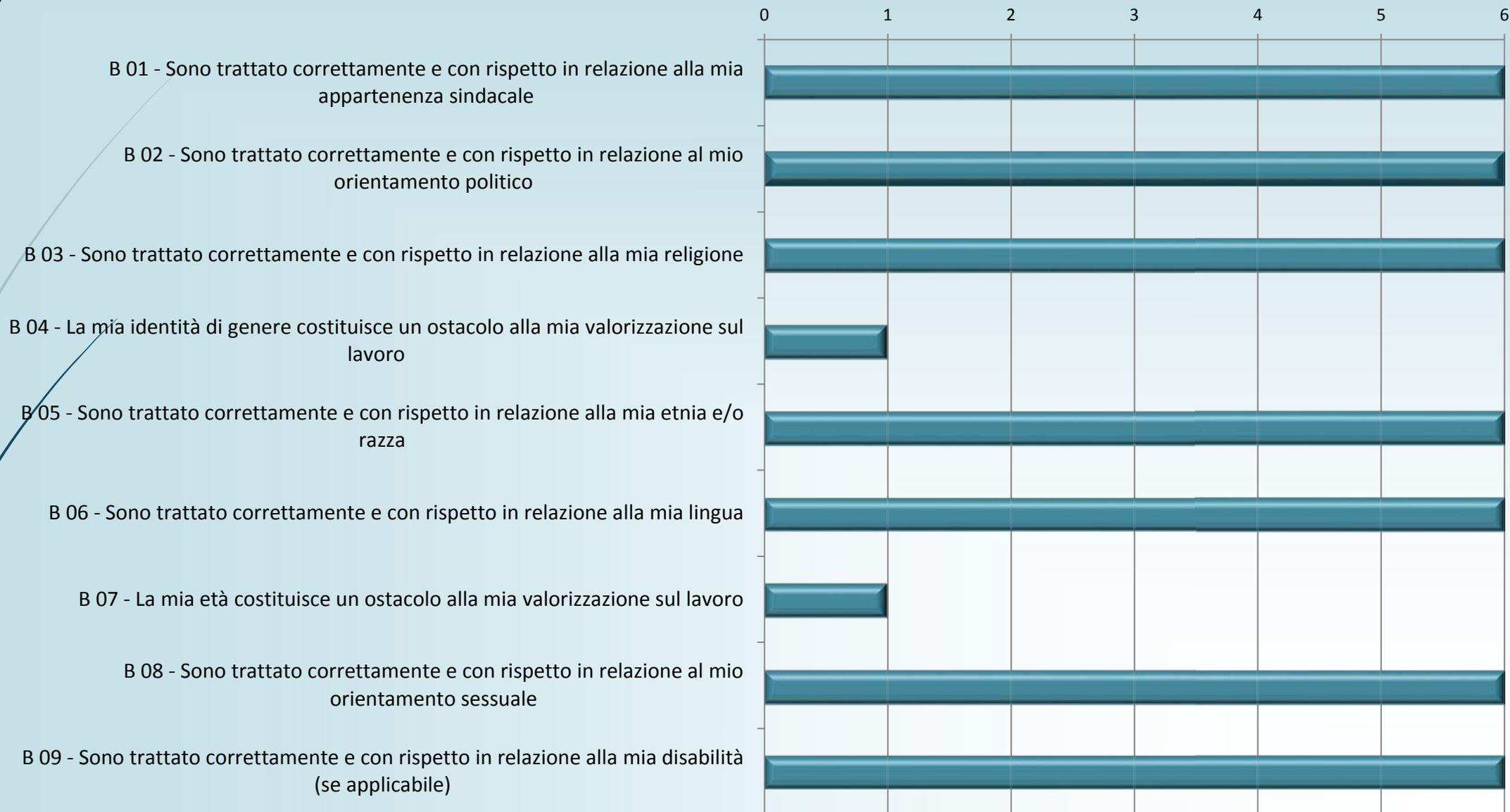
## **1 . BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**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**

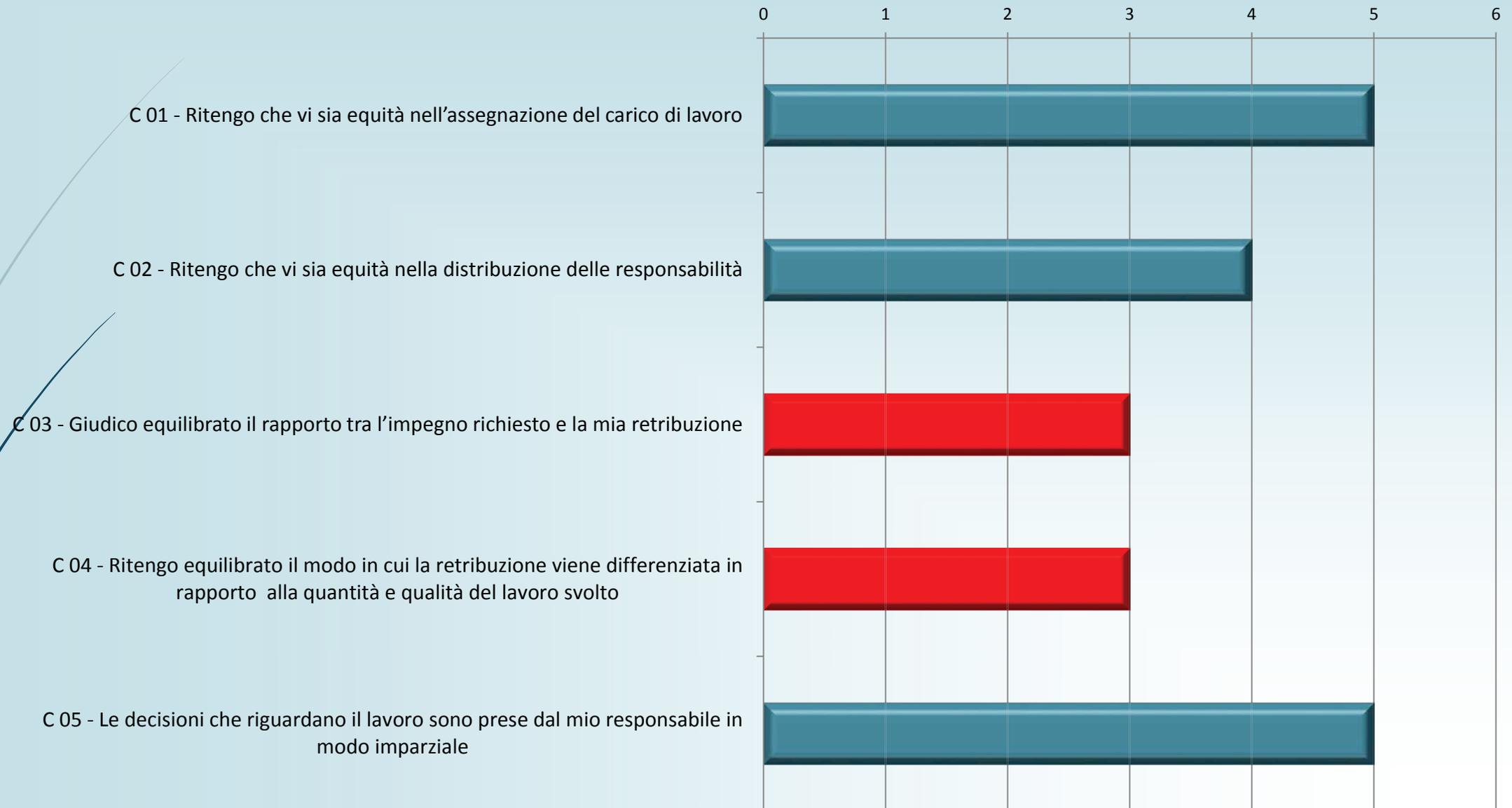
## A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



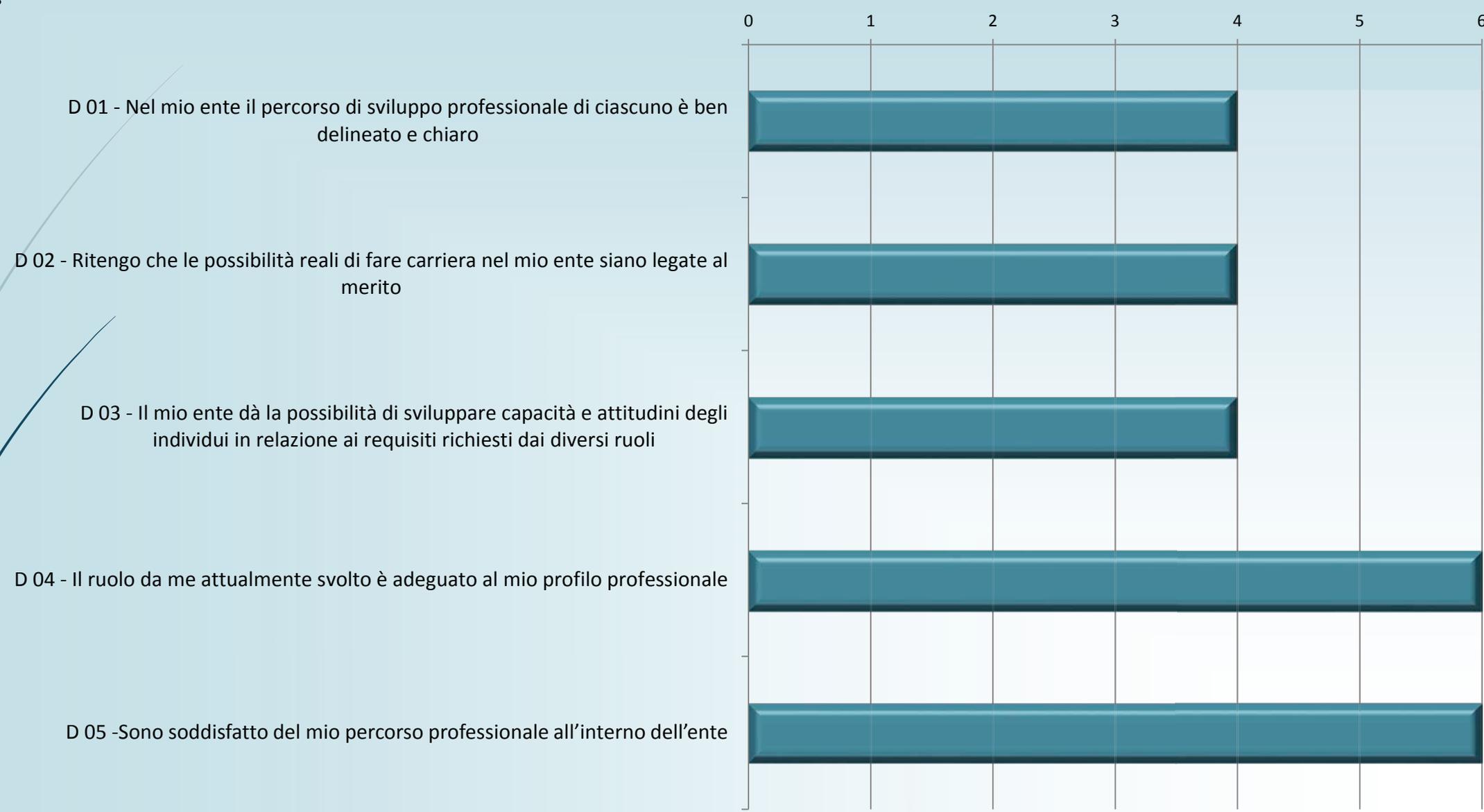
## B - Le discriminazioni



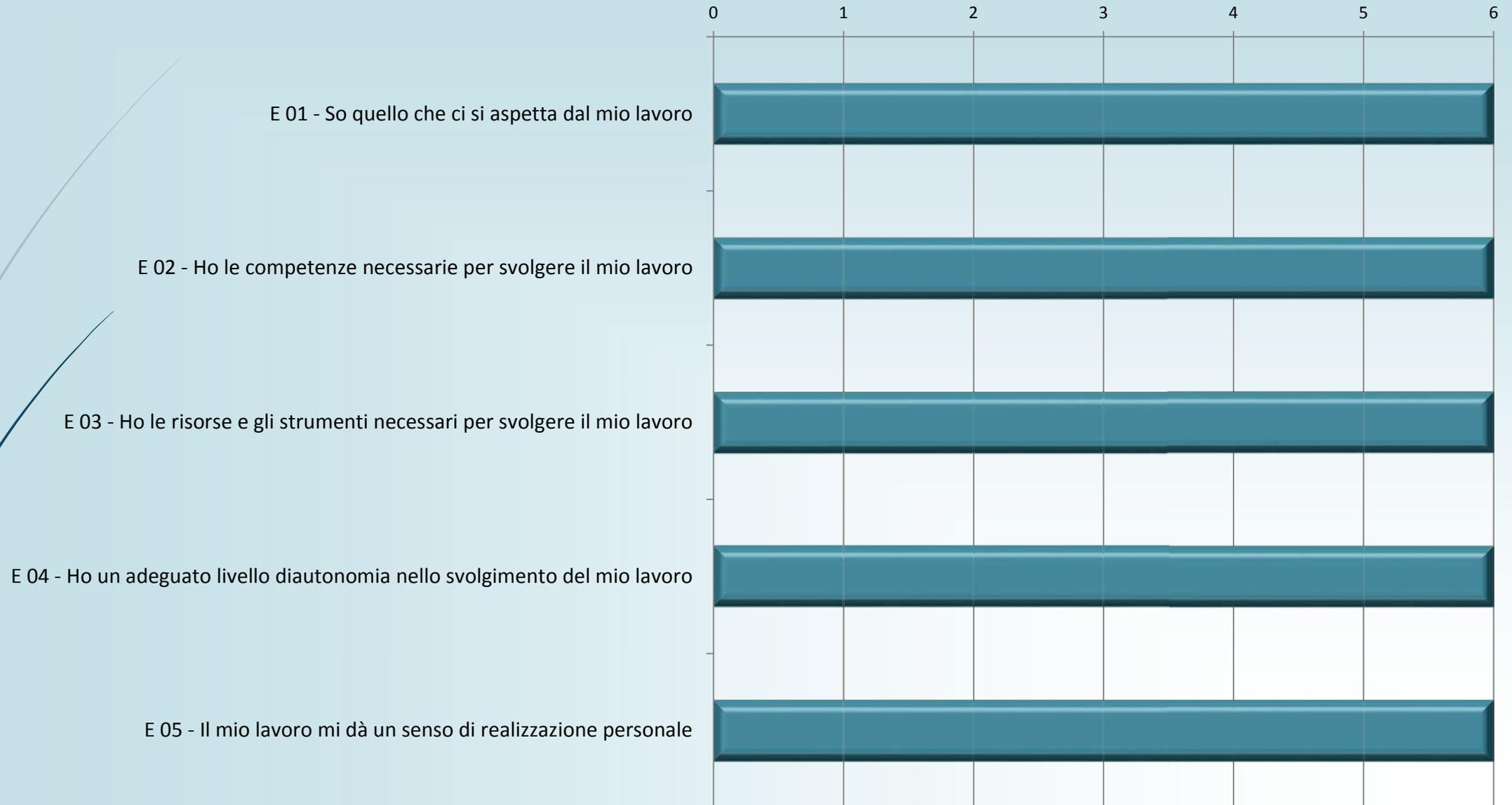
## C - L'equità nella mia amministrazione



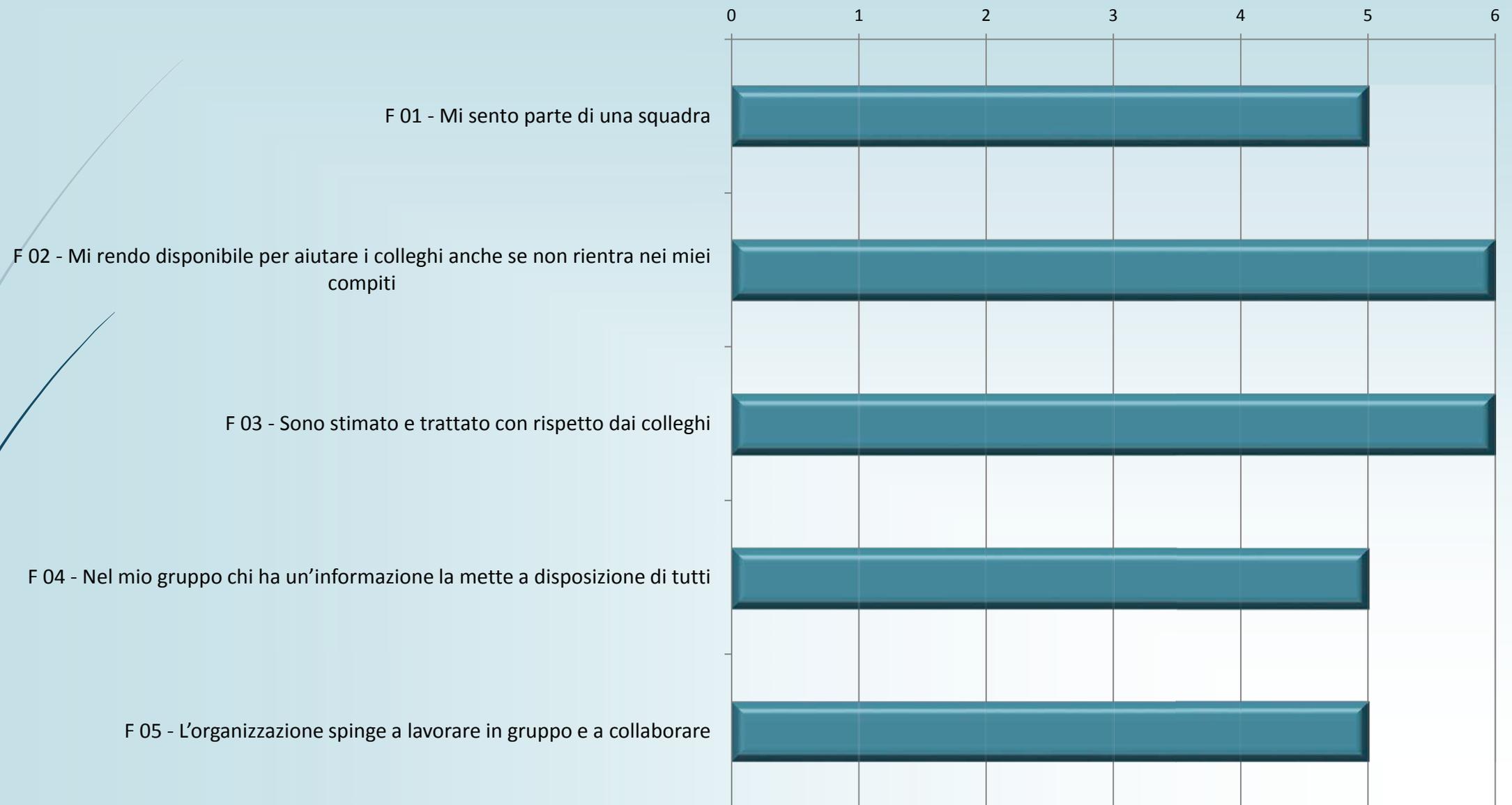
## D – Carriera e sviluppo professionale



## E – Il mio lavoro



## F – I miei colleghi



## G – Il contesto del mio lavoro

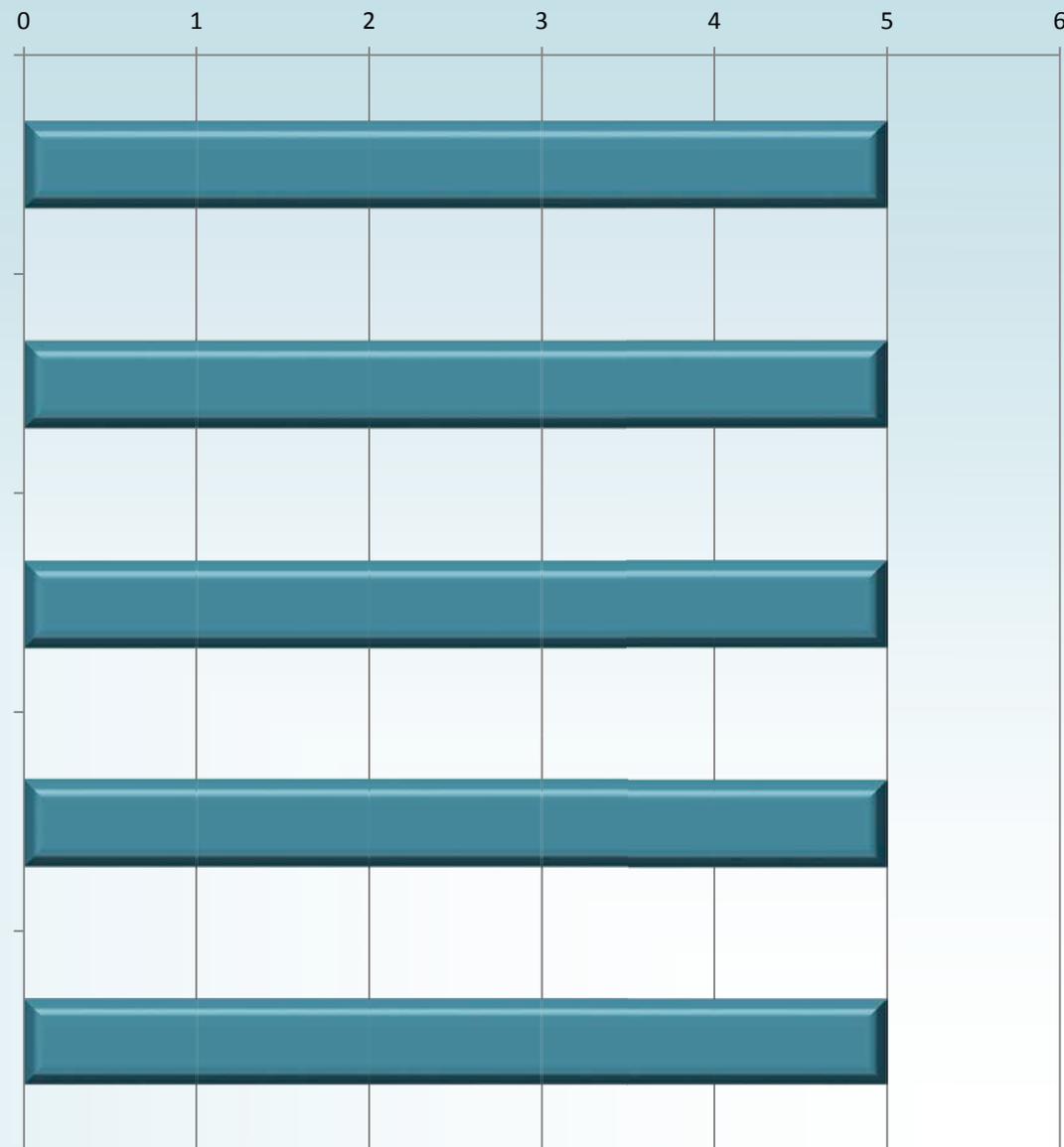
G 01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

G 02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

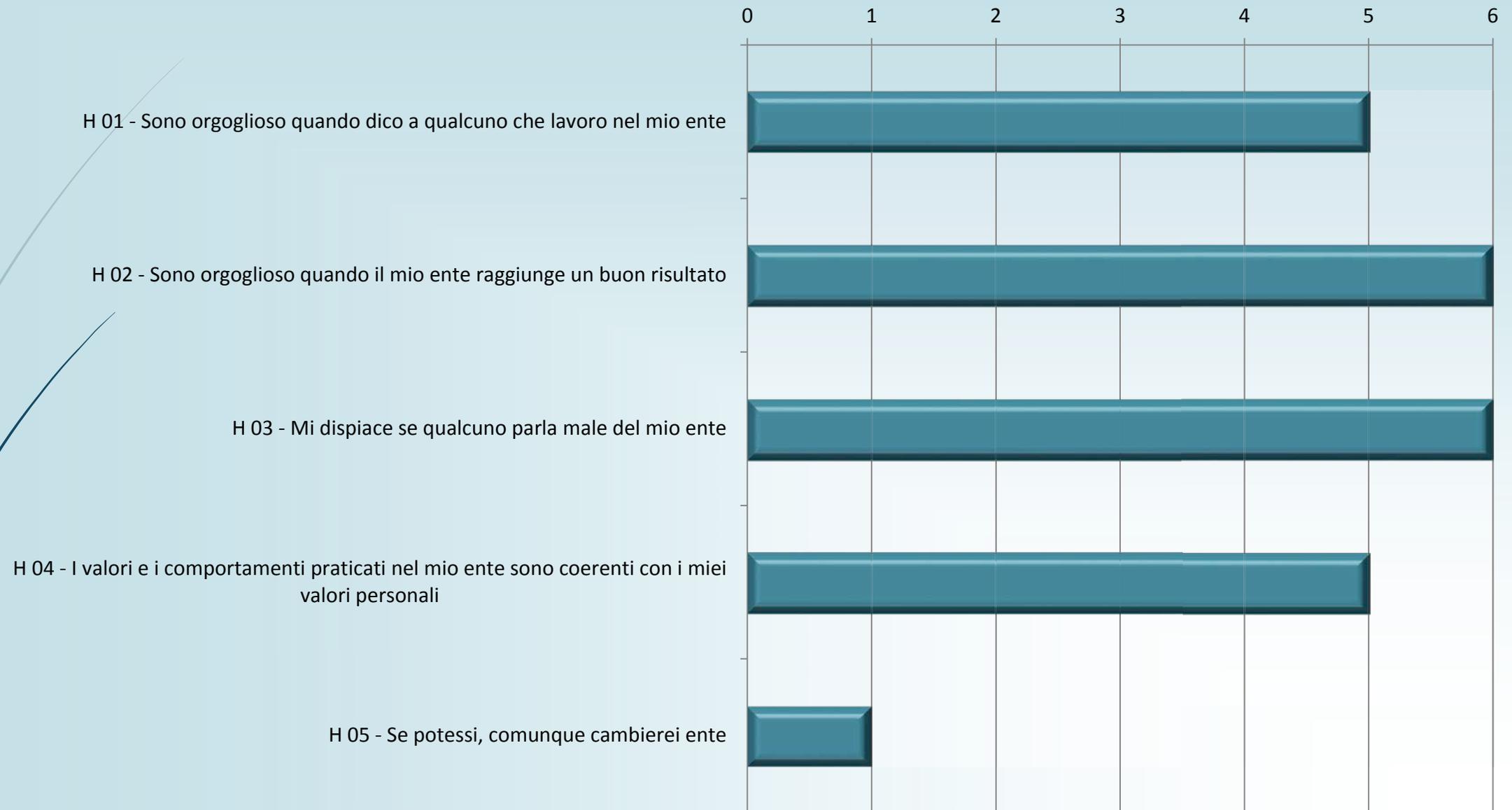
G 03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

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 dei tempi di vita



## H – Il senso di appartenenza

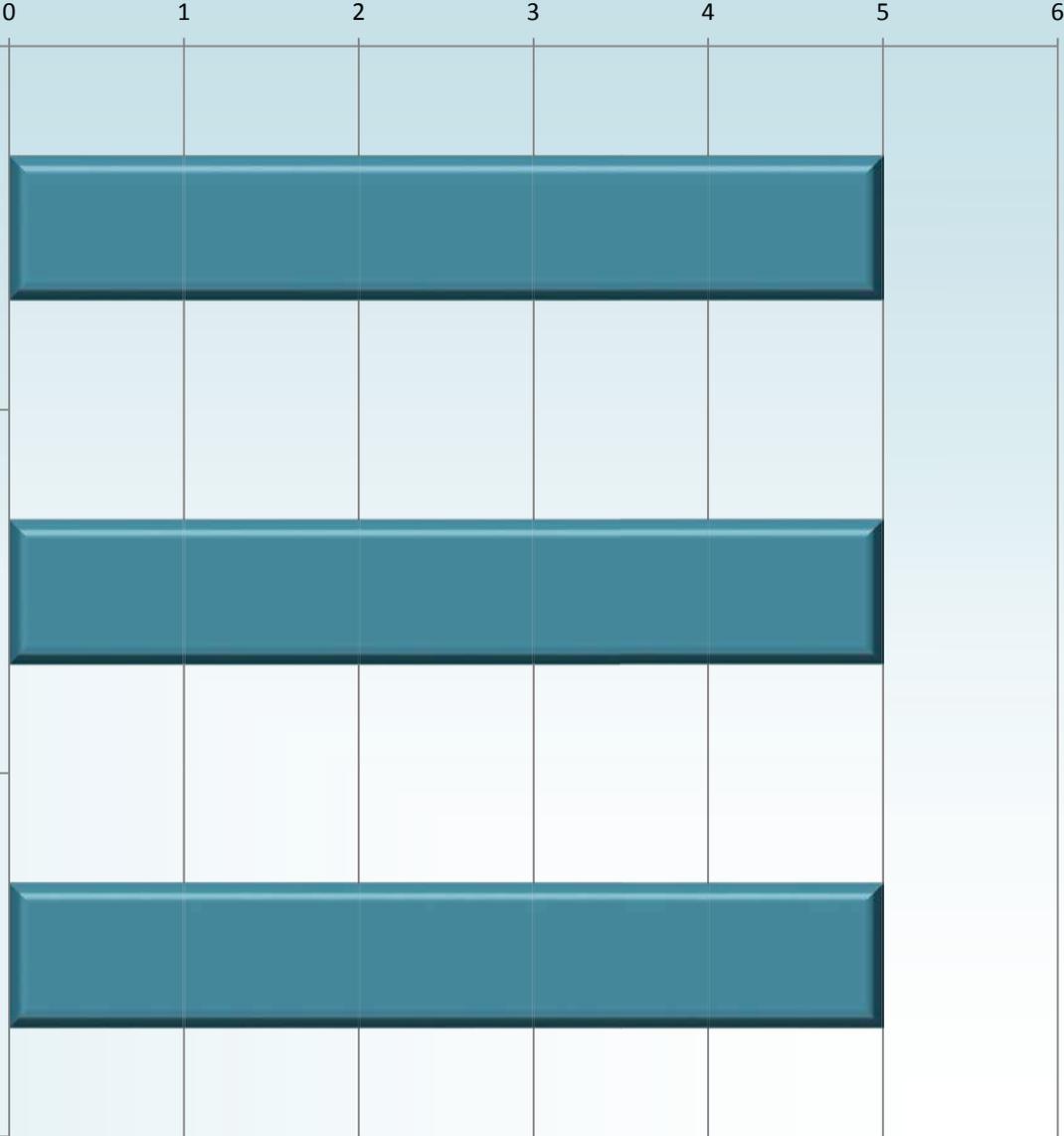


# I – L'immagine della mia amministrazione

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

A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

B - Le discriminazioni

C - L'equità nella mia amministrazione

D - La carriera e lo sviluppo professionale

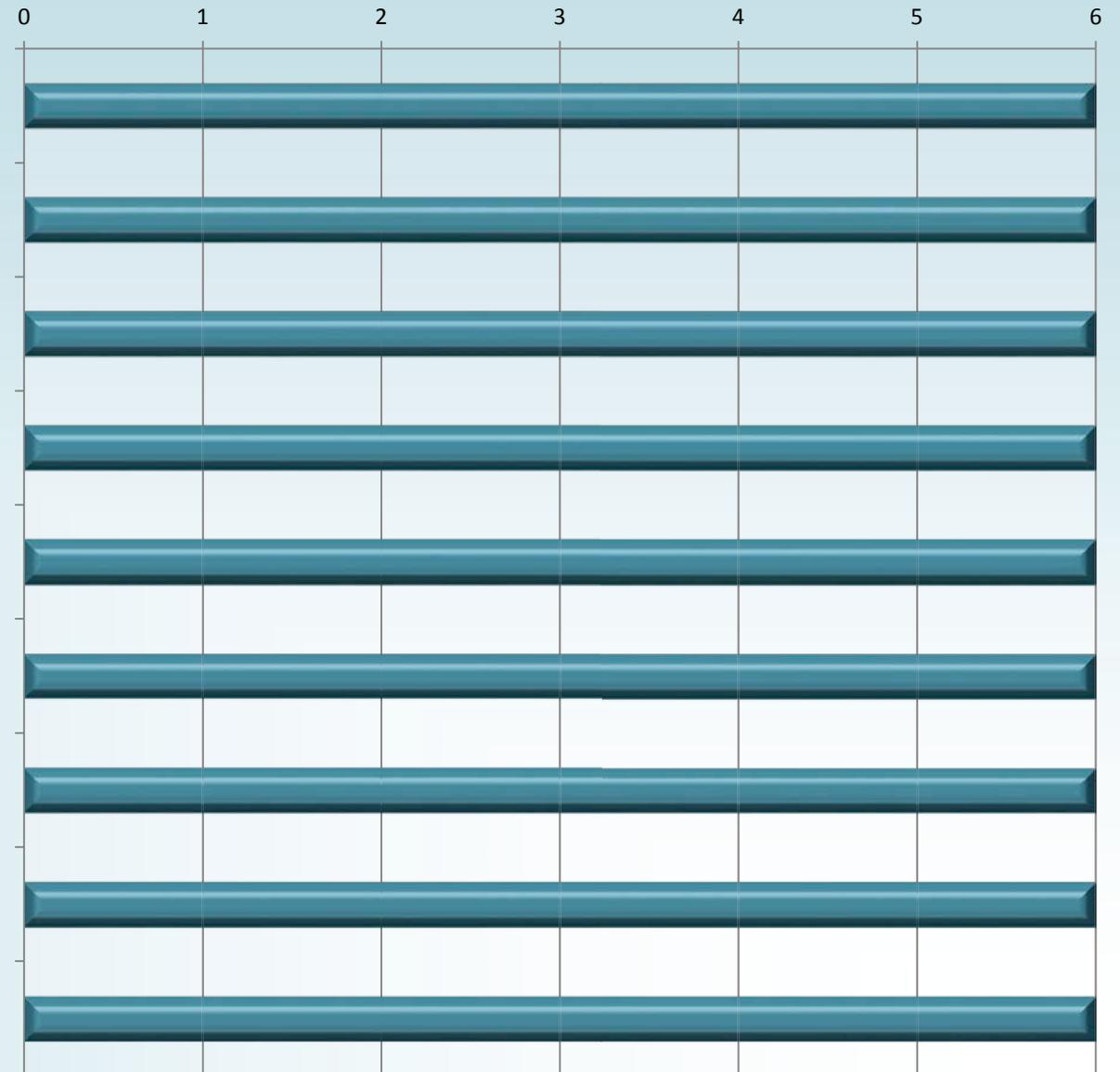
E - Il mio lavoro

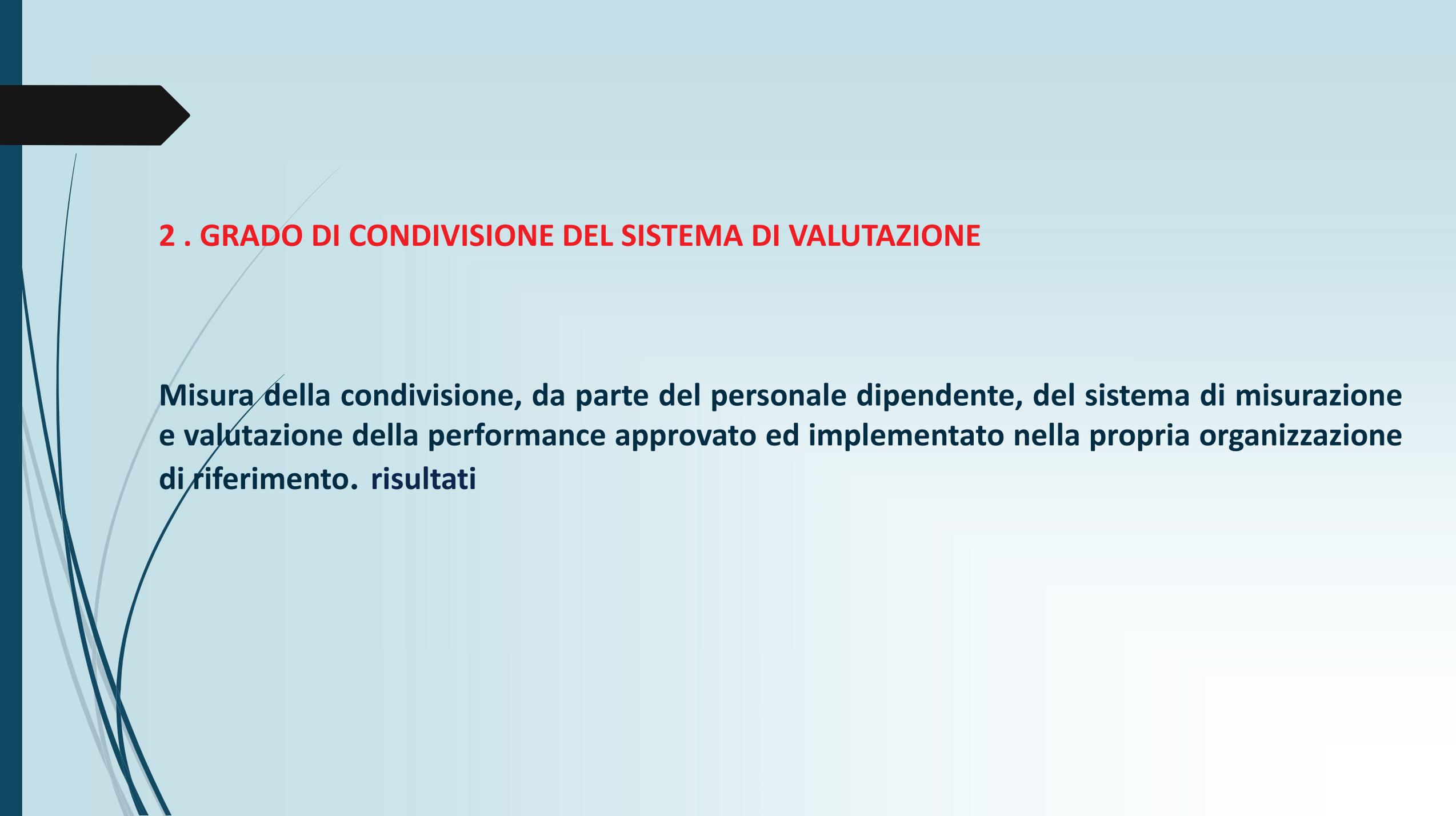
F - I miei colleghi

G - Il contesto del mio lavoro

H - Il senso di appartenenza

I - L'immagine della mia amministrazione

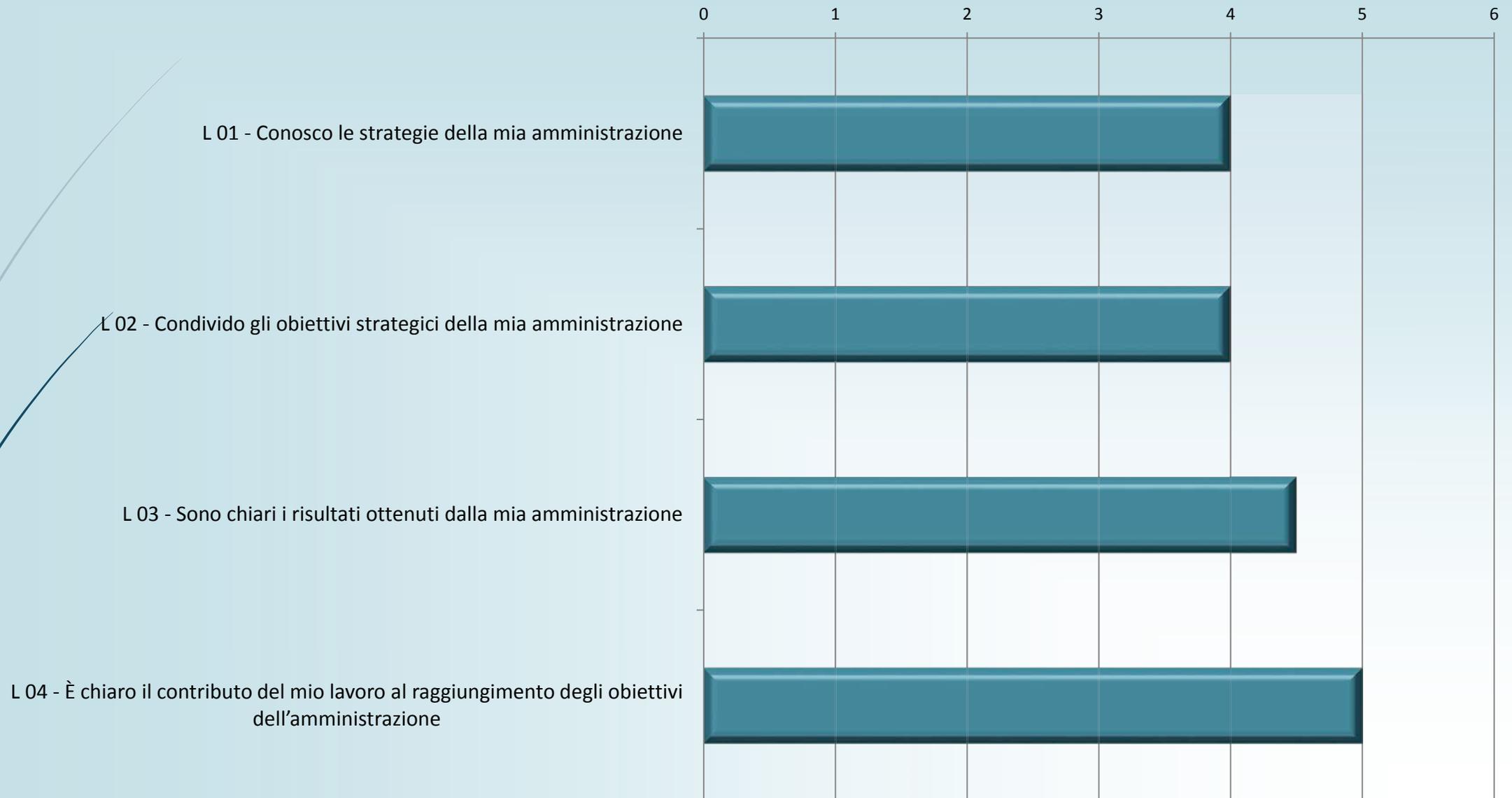




## **2 . GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

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

# L – La mia organizzazione



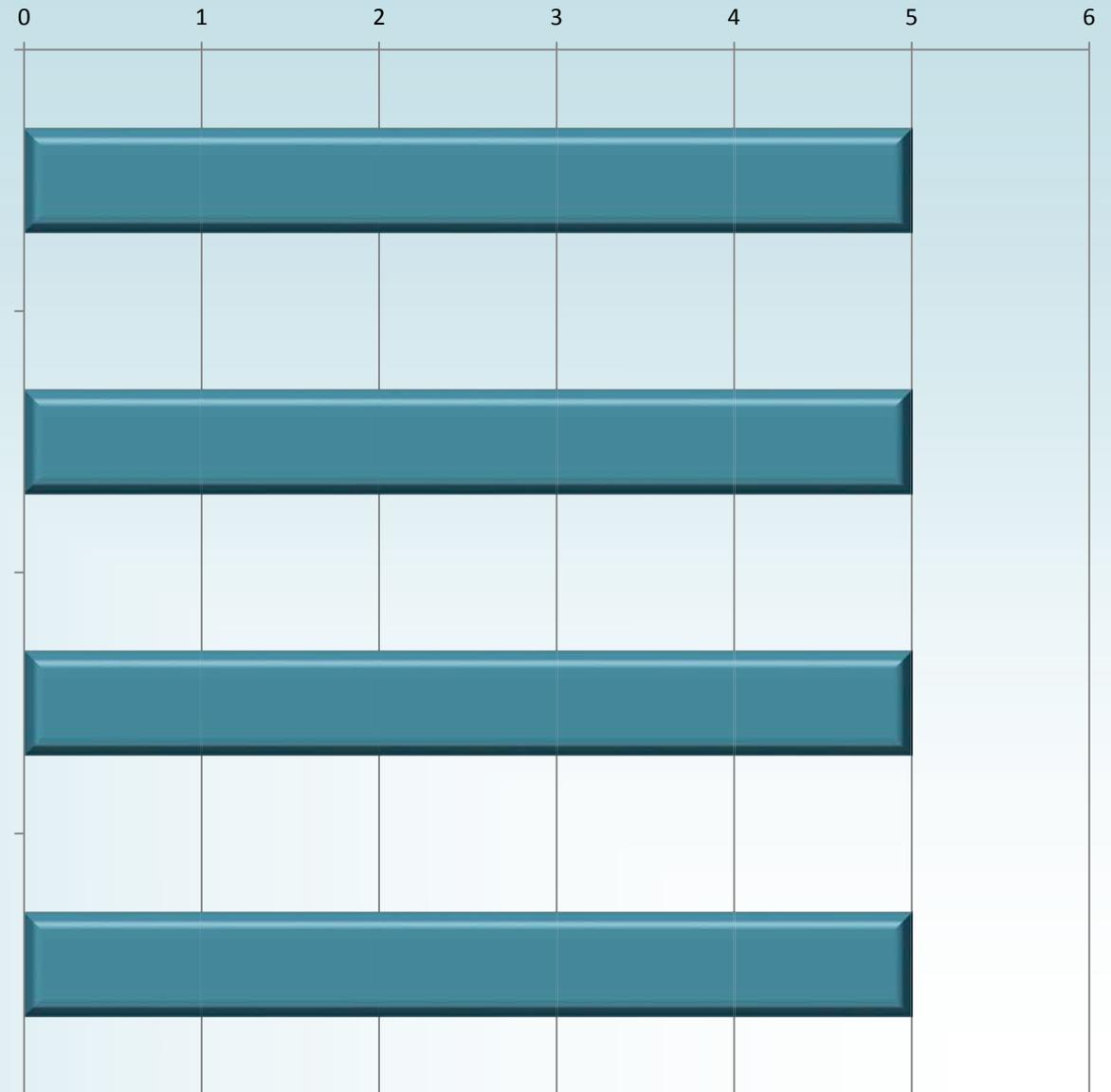
## M – Le mie performance

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

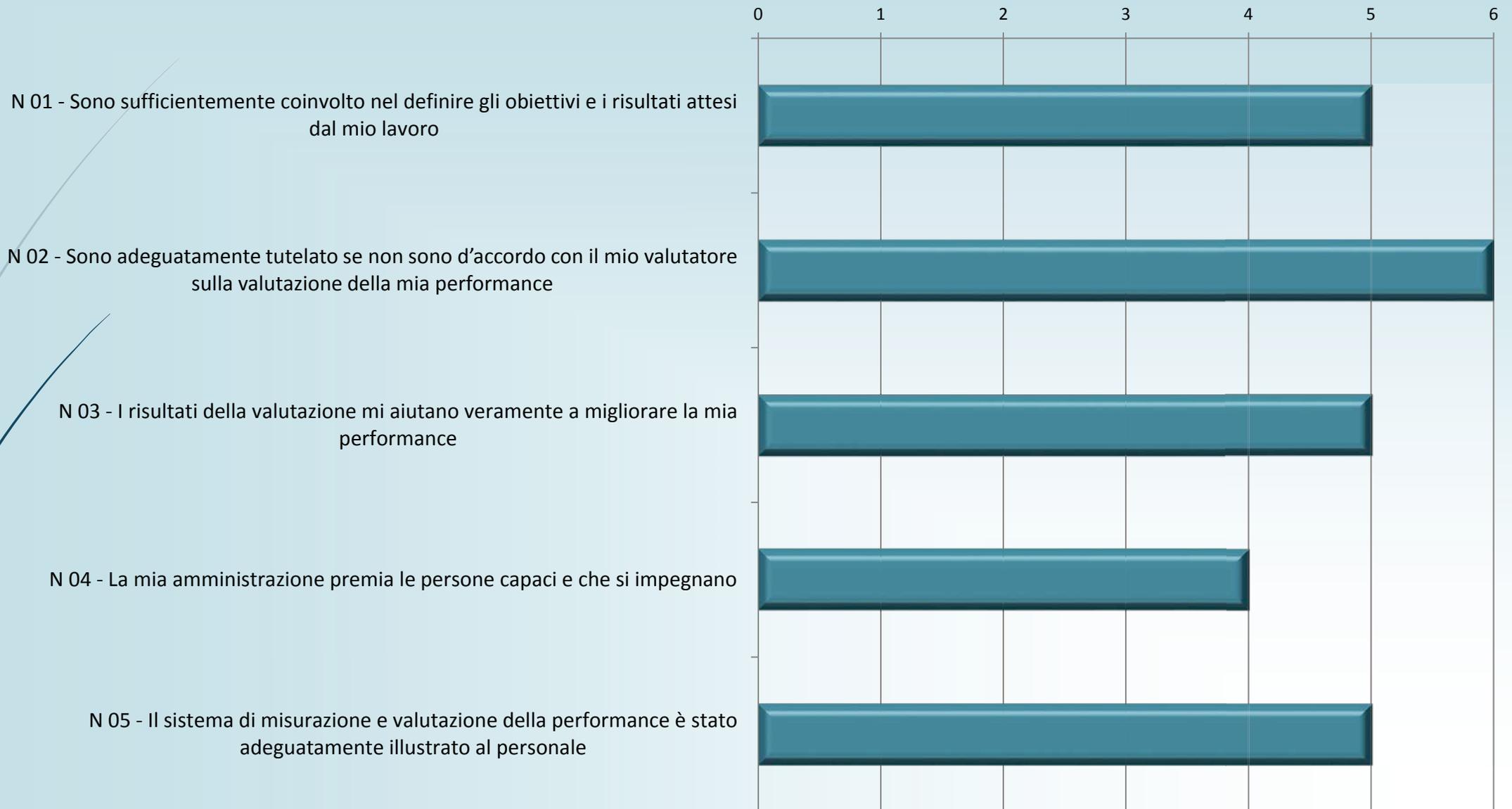
M 02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

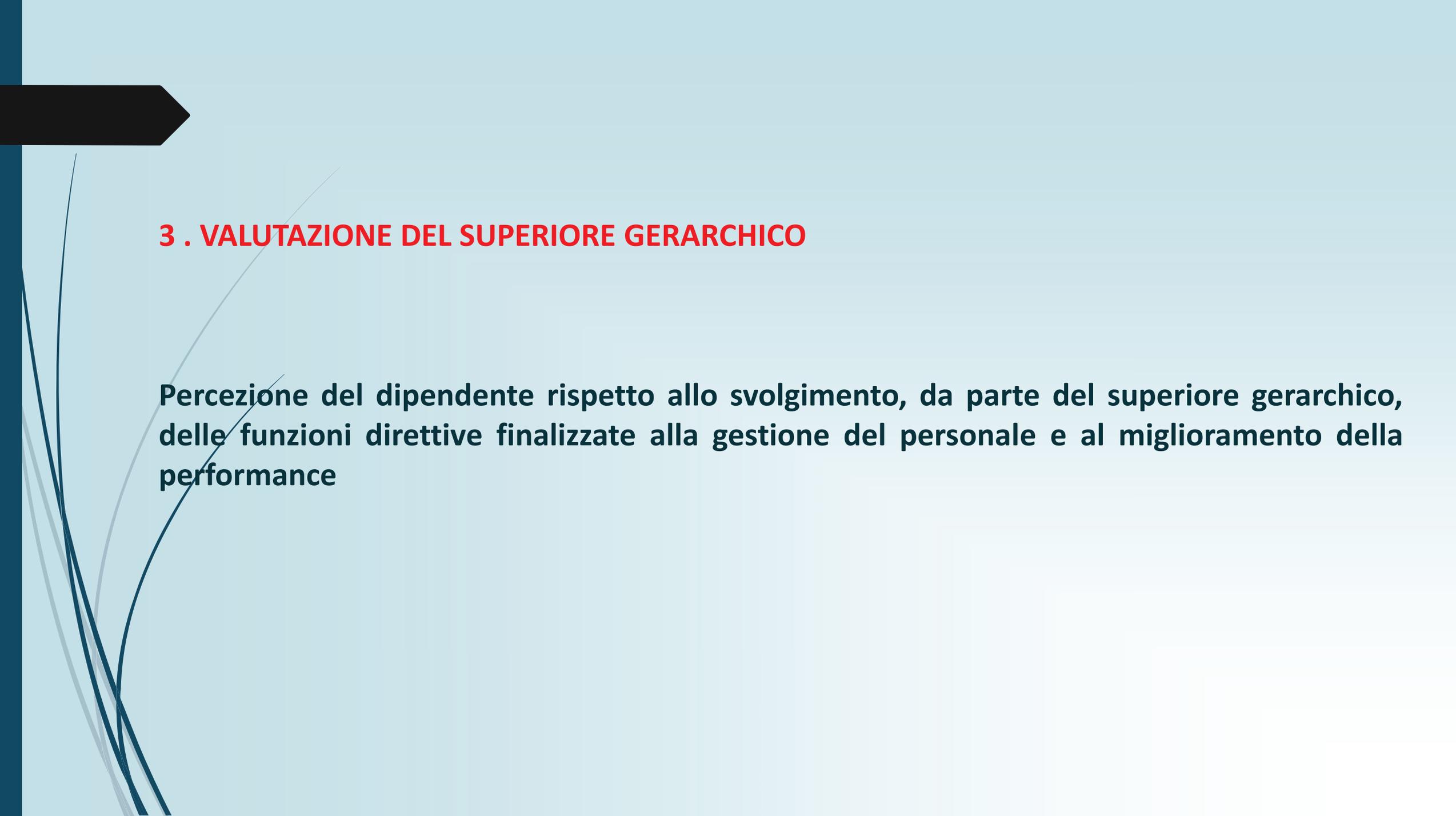
M 03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

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



## N – Il funzionamento del sistema





### **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

