

Rilevazione Benessere Organizzativo Anno 2019

La rilevazione del Benessere Organizzativo, già prevista dal D.L.vo n°150 che attribuiva agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) il compito di “ *curare annualmente la realizzazione d’indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale*”, rimane uno strategico strumento conoscitivo, un’occasione unica per focalizzare molteplici aspetti della struttura lavorativa.

Tuttavia la procedura non essendo obbligatoria, resta ancora disattesa dalla maggioranza dei dipendenti con il risultato di inficiare un’opportunità di partecipazione “bottom-up”. A ricaduta, viene inficiata la rilevazione del Benessere Organizzativo, già prevista dal D.L.vo n°150 che attribuiva agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) il compito di “ *curare annualmente la realizzazione d’indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale*”, rimane uno strategico strumento conoscitivo, un’occasione unica per focalizzare molteplici aspetti della struttura lavorativa.

Il personale dipendente è chiamato a esprimersi in prima persona sull’Amministrazione, permettendo di conoscere le opinioni sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, evidenziando sia le note positive sia le criticità sulle quali è necessario agire.

Come per i precedenti esercizi, anche per il 2019 la procedura informatica adottata ha garantito il totale anonimato, poiché il sistema utilizzato registra esclusivamente l’informazione relativa all’avvenuta compilazione del questionario, non acquisendo dai record delle risposte fornite nessun dato identificativo relativo al compilatore. L’elaborazione dei dati è stata effettuata, da questa struttura, in forma aggregata in modo tale da non compromettere il principio di tutela della privacy.

MODALITÀ OPERATIVE

Per la realizzazione dell’indagine giunta alla settima edizione, si è optato, come per l’esercizio, per una rilevazione totale, adottando per la somministrazione del questionario una modalità on line sul sito aziendale, nell’apposita area utilizzata congiuntamente per la valutazione annuale dei dipendenti.

Dopo la compilazione on line della modulistica la stessa viene automaticamente inoltrata in forma anonima alla Struttura Tecnica Permanente dell’O.I.V.

Chiusa la rilevazione, il 1 giugno 2020, si è proceduto all’aggregazione dei dati per classi tali da produrre una numerosità sufficiente a rendere impossibile l’associazione delle risposte a gruppi ristretti di compilatori.

METODOLOGIA DI ANALISI

La struttura del questionario, secondo lo schema proposto con delibera del 29 maggio 2014 dalla CIVIT (oggi ANAC) si articola in tre diverse sezioni, una per ciascuna delle tre diverse indagini, suddivise a loro volta in ambiti tematici; per ogni ambito è individuato un gruppo di

domande rispetto alle quali il compilatore è chiamato a esprimere il proprio grado di condivisione in una scala da 1 a 6.

La Struttura Tecnica Permanente dell'O.I.V., già nelle precedenti note di avvio alla rilevazione, sia nelle costanti azioni di tutoraggio, ha reiteratamente posto l'attenzione su alcune asserzioni presentate nel citato questionario CIVIT a polarità negativa; ossia tali per cui una condivisione elevata rappresenterebbe un basso grado di benessere.

STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

Il questionario si articola in tre sezioni, ciascuna mirata a un particolare aspetto dell'attività svolta dal personale più una sezione anagrafica:

Nove gli ambiti della prima sezione dedicata al **benessere organizzativo** in senso stretto:

- 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";
- H. "Il senso di appartenenza";
- I. "L'immagine della mia amministrazione".

Tre quelli della seconda sezione sull'**importanza degli ambiti di indagine** e sul **grado di condivisione del sistema di valutazione**:

- 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";
- L. "La mia organizzazione";
- M. "Le mie performance";
- N. "Il funzionamento del sistema".

Due quelli della terza sezione sulla **valutazione del superiore gerarchico**:

- O. "Il mio capo e la mia crescita";
- P. "Il mio capo e l'equità".

Sezione Anagrafica

1. Sono:

1.1. Donna

1.2. Uomo

2. Il mio contratto di lavoro:

2.1. A tempo determinato

2.2. A tempo indeterminato

3. La mia età:

3.1. Fino a 30 anni

3.2. Dai 31 ai 40 anni

3.3. Dai 41 ai 50 anni

3.4. Dai 51 ai 60 anni

3.5. Oltre i 60 anni

4. La mia anzianità di servizio:

4.1. Meno di 5 anni

4.2. Da 5 a 10 anni

4.3. Da 11 a 20 anni

4.4. Oltre i 20 anni

5. La mia qualifica:

5.1. Dirigente

5.2. Non Dirigente.

L'attribuzione dei punteggi è rappresentata nelle tabelle che seguono:

PUNTEGGIO MEDIO PER AMBITO DI INDAGINE