

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013



ISPRA, 9 GIUGNO 2014

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Quali indicazioni ci fornisce l'analisi?

E' possibile cogliere delle informazioni di carattere organizzativo?



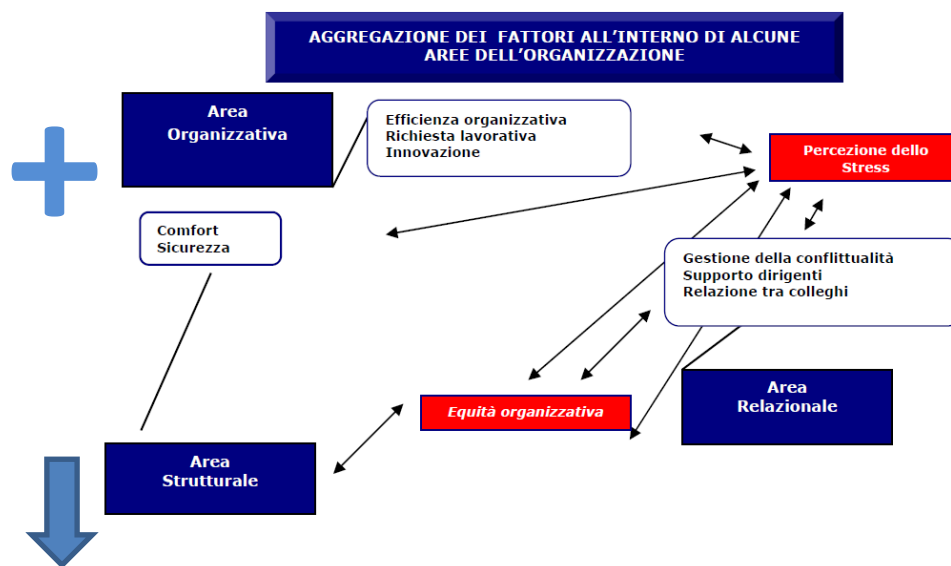
Riclassificazione degli ambiti in ottica organizzativa.

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRa: primi risultati della rilevazione 2013

Modello A.N.AC.

Rilevazione	Ambiti	N. di domande
Benessere organizzativo	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	9
	Le discriminazioni	9
	L'equità nella mia amministrazione	5
	Carriera e sviluppo professionale	5
	Il mio lavoro	5
	I miei colleghi	5
	Il contesto del mio lavoro	5
	Il senso di appartenenza	5
Grado di condivisione del sistema di misurazione	L'immagine della mia amministrazione	3
	La mia organizzazione	4
	Le mie performance	4
Valutazione del superiore gerarchico	Il funzionamento del sistema	5
	Il mio capo e la mia crescita	5
	Il mio capo e l'equità	4

Modello Cantieri



Matrice di analisi



Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Corrispondenza tra item del questionario e Aree di analisi

Tab. 5.1: corrispondenza tra item del questionario e Aree.

Aree	Codice domanda del questionario
Organizzativa	A.07 – A.08 – C.01 – C.02 – C.03 – C.04 – D.01 – D.02 – D.03 – D.04 – D.05 – E.01 – E.02 – E.03 – E.04 – E.05 – F.05 – G.01 – G.02 – G.03 – G.04 – H.01 – H.02 – H.03 – I.01 – I.02 – I.03 – L.01 – L.02 – L.03 – L.04 – M.01 – M.02 – M.03 – M.04 – N.01 – N.02 – N.03 – N.04 – N.05
Strutturale	A.01 – A.02 – A.03 – A.06 – G.05
Relazionale	A.04 – A.05 – B.01 – B.02 – B.03 – B.04 – B.05 – B.06 – B.07 – B.08 – B.09 – F.01 – F.02 – F.03 – F.04 – H.04 – H.05 – O.01 – O.02 – O.03 – O.04 – O.05 – P.01 – P.02 – P.03 – P.04
Stress	A.09

La diversa struttura del questionario nonché la diversa formulazione delle domande ha fatto ritenere opportuno gestire il fattore dell'equità organizzativa come elemento componente dell'Area Organizzativa e dell'Area Relazionale. Gli item riguardanti l'equità, pertanto, sono stati considerati nell'una o nell'altra delle due Aree in funzione dei loro contenuti.

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Matrice di analisi



Domanda 17: suggerimenti
Aree tematiche

	n	%
Priorità di intervento		
La sicurezza dell'ambiente di lavoro	98	15,4
I rapporti tra i colleghi	101	15,9
I rapporti con i superiori	113	17,7
La circolazione e la chiarezza delle informazioni	243	38,1
La chiarezza degli obiettivi e dei compiti	322	50,5
Il sistema di valutazione del personale	136	21,4
La valorizzazione del personale	358	56,2
La formazione e l'aggiornamento	323	50,7
I supporti informatici e tecnologici	53	8,3
La flessibilità dell'orario di lavoro	81	12,7
Totale	637	

1. le strategie e gli obiettivi dell'Ente in rapporto alla definizione del suo ruolo istituzionale e ai temi prioritari per l'Istituto nell'ambito della salvaguardia ambientale;
2. la gestione degli aspetti informativo-comunicativi dell'organizzazione con particolare riferimento al rapporto fra dipartimenti e servizi e agli aspetti cooperativi dell'attività lavorativa.
3. l'efficienza della macchina organizzativa;
4. la formazione del personale a tutti i livelli;
5. la selezione, valorizzazione e valutazione del personale a tutti i livelli;
6. il rapporto dei vertici con i dipendenti nella pianificazione e nello svolgimento delle attività.

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Alcune indicazioni emerse:

Area Organizzativa

Missione e strategia



- Conoscenza insufficiente della strategia dell'Ente (77%);
- Non condivisione degli obiettivi strategici (50,8%);
- Poca conoscenza dei risultati ottenuti dall'Istituto (75,8%);
- Poca chiarezza circa gli obiettivi loro assegnati dall'Amm. (58,4%);
- Poca chiarezza del contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Istituto (58,9%).

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Alcune indicazioni emerse:

Area Organizzativa

Valorizzazione
del personale

Sistema di
valutazione



- Valutazione non avviene sulla base di elementi oggettivamente importanti per il lavoro (52%);
- Pochi o nessun feedback sulla valutazione del proprio lavoro (50%);
- Pochi o nessun feedback su come migliorare i propri risultati (53%);
- il SMVP non aiuta a migliorare la propria performance (60,7%);
- La retribuzione non viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (67%);
- Le possibilità di fare carriera non sono legate al merito (86%).

Ruoli e
responsabilità



- Compiti e ruoli organizzativi non sono ben definiti (59%).

Formazione



- L'organizzazione non investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione (55%).

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Alcune indicazioni emerse:

Area Organizzativa

Comunicazione



- La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione non è adeguata (41% *che sale al 68,9% anche con la modalità 3*);

Collaborazione e carichi di lavoro



- Non vi è equità nell'assegnazione del carico di lavoro (53,5%);
- L'organizzazione non spinge a lavorare in gruppo e a collaborare (47,2%)

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Alcune indicazioni emerse:

Area Relazionale

Valori e comportamenti



- Valori e comportamenti praticati nel mio ente non sono coerenti con i miei valori personali (47,3%);
- Non mi sento parte di una squadra (45%)

Leadership



- Il mio capo non mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi (53,6%);
- Il mio capo non riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro (53,4%);
- Il mio capo non agisce con equità, in base alla mia percezione (48,2%);
- Non gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti (49,3%).

Indagine sul benessere organizzativo in ISPR: primi risultati della rilevazione 2013

Alcune indicazioni emerse (confronto con la sperimentazione 2012):

Sperimentazione 2012

Dimensioni	Aspetti positivi	Criticità
<u>Supporto dei dirigenti</u>	I dirigenti trattano i dipendenti in maniera equa	Criteri di valutazione
<u>Collaborazione tra colleghi</u>	Disponibilità, collaborazione, ascolto	Comunicazione tra gruppi di lavoro
<u>Equità organizzativa</u>	Aggiornamento professionale	Premialità e incentivi
<u>Efficienza organizzativa</u>	Utilità sociale, soddisfazione per il lavoro svolto, mezzi e risorse	Possibilità di far emergere le qualità personali, ruoli, obiettivi,
<u>Gestione conflittualità</u>	Assenza di violenze psicologiche	Conflitti con i dirigenti, emarginazione
<u>Percezione stress</u>	Non si avverte fatica né stress eccessivi	Il lavoro assorbe totalmente
<u>Richiesta lavorativa</u>	Assenza di fatica fisica	Fatica mentale, responsabilità
<u>Comfort ambientale</u>	Illuminazione e condizioni generali dell'edificio	Silenziosità, servizi igienici e pulizia
<u>Sicurezza lavorativa</u>	Illuminazione, impianti elettrici e PC	Polveri e rumorosità
<u>Apertura all'innovazione</u>	Collaborazione con altre organizzazioni, accogliere richieste utenti, nuove tecnologie	Organizzazione del lavoro, competenze innovative, riconoscere e affrontare problemi e errori del passato

Indagine 2013



Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013



ISPRA, 9 GIUGNO 2014

Grazie per l'attenzione.