

**RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL GRADO DI  
CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E VALUTAZIONE DEL  
SUPERIORE - rilevazione Giugno 2015**

## **CONTENUTI DELL'INDAGINE:**

- 1. Benessere organizzativo**
- 2. Condivisione del sistema di valutazione**
- 3. Valutazione del superiore gerarchico**

# RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE – rilevazione Giugno 2015

## CONTENUTI DELL'INDAGINE:

### 1. Benessere organizzativo

*Gruppo A:* Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

*Gruppo B:* Le discriminazioni

*Gruppo C:* L'equità nella mia amministrazione

*Gruppo D:* Carriera e sviluppo professionale

*Gruppo E:* Il mio lavoro

*Gruppo F:* I miei colleghi

*Gruppo G:* Il contesto del mio lavoro

*Gruppo H:* Il senso di appartenenza

*Gruppo I:* L'immagine della mia amministrazione

Importanza degli ambiti di indagine

# RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE – rilevazione Giugno 2015

## CONTENUTI DELL'INDAGINE:

### **2. Condivisione del sistema di valutazione**

*L*: La mia organizzazione

*M*: Le mie performance


*N*: Il funzionamento del sistema

### **3. Valutazione del superiore gerarchico**

*O*: il mio capo e la mia crescita

*P*: Il mio capo e l'equità

# RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE – rilevazione Giugno 2015

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>

- ★ Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito
- ★ Il giudizio pari a 3,5 viene considerato come spartiacque tra i giudizi positivi e quelli negativi

# RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE – rilevazione Giugno 2015

## Popolazione di riferimento:

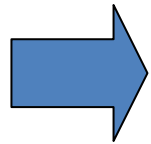


---

Totale popolazione campione:	53
Rispondenti	45
Tasso di risposta	85%

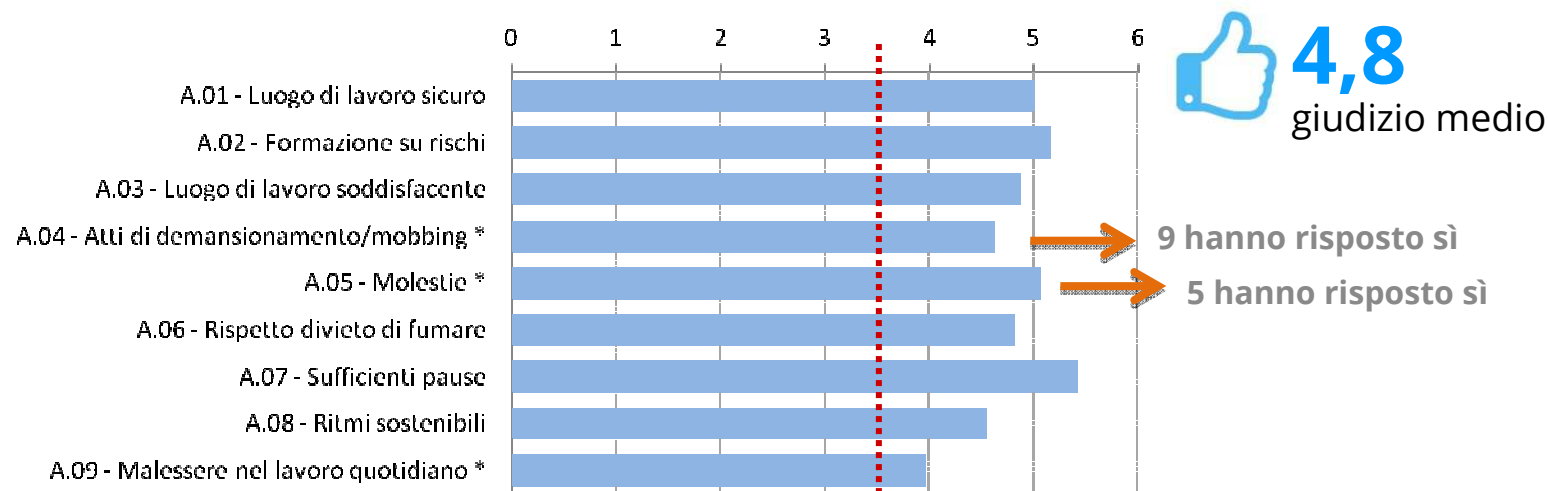
---

## Benessere organizzativo



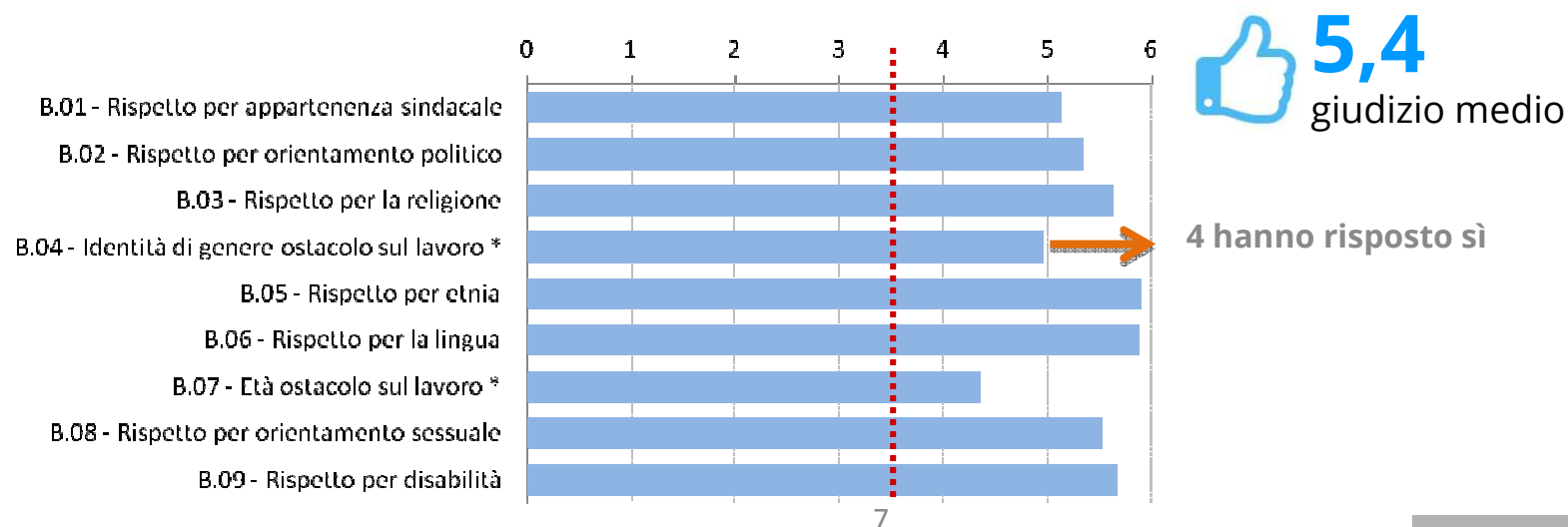
Per “**benessere organizzativo**” si intende lo stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

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

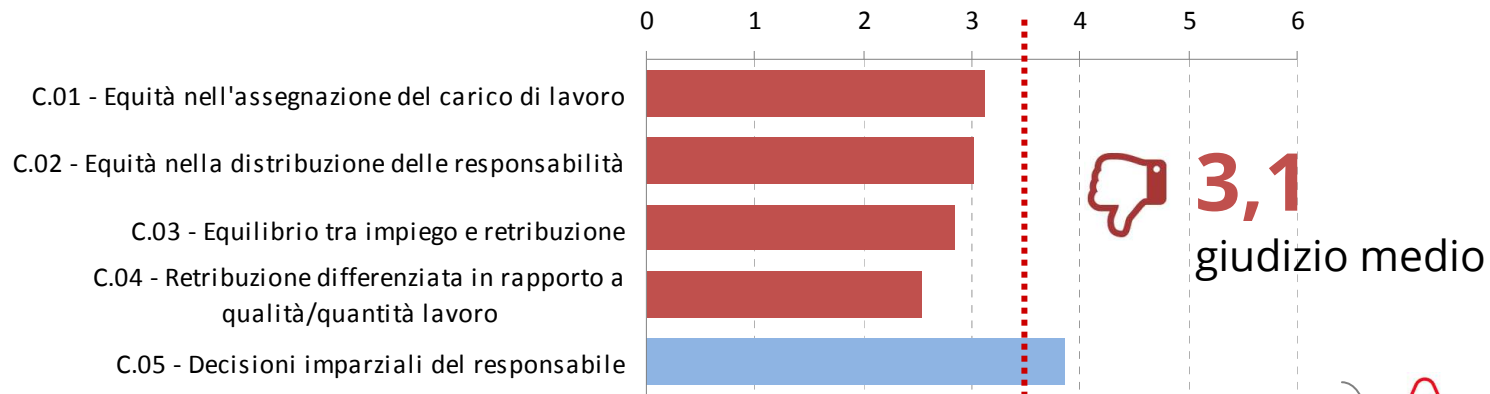



\* domande a polarità invertite: è stata ribaltata la scala in modo che la metrica risulti uniforme per tutte le domande

## B – Le discriminazioni

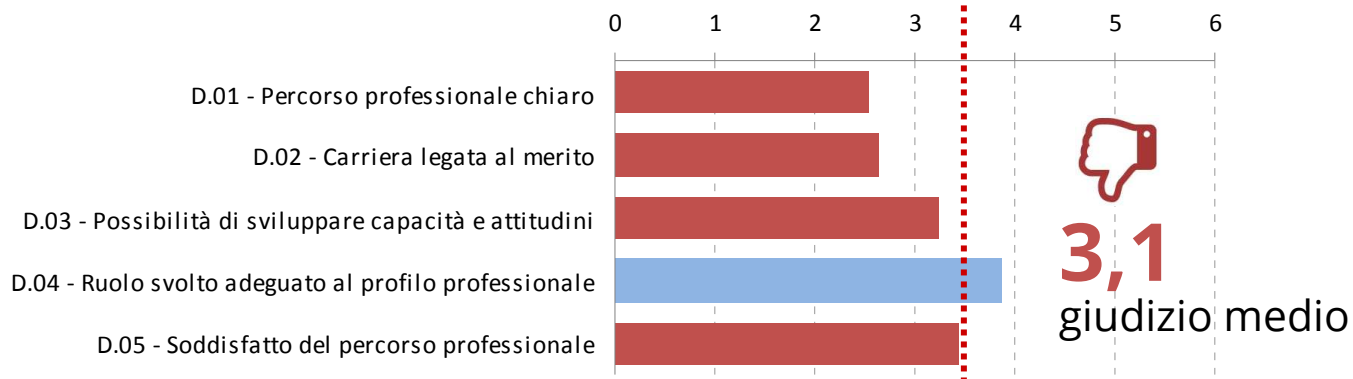



## C – L'equità nella mia amministrazione



 Percezione di scarsa equità: sproporzione tra impegno richiesto, qualità e quantità del lavoro svolto e retribuzione percepita

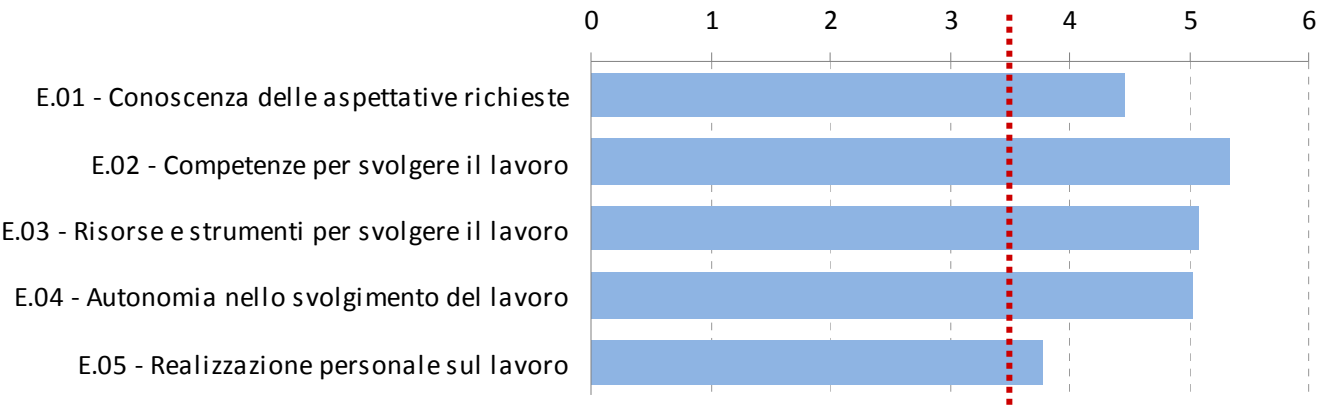
## D – La carriera e lo sviluppo professionale




 Diffuso pessimismo circa le prospettive di carriera.



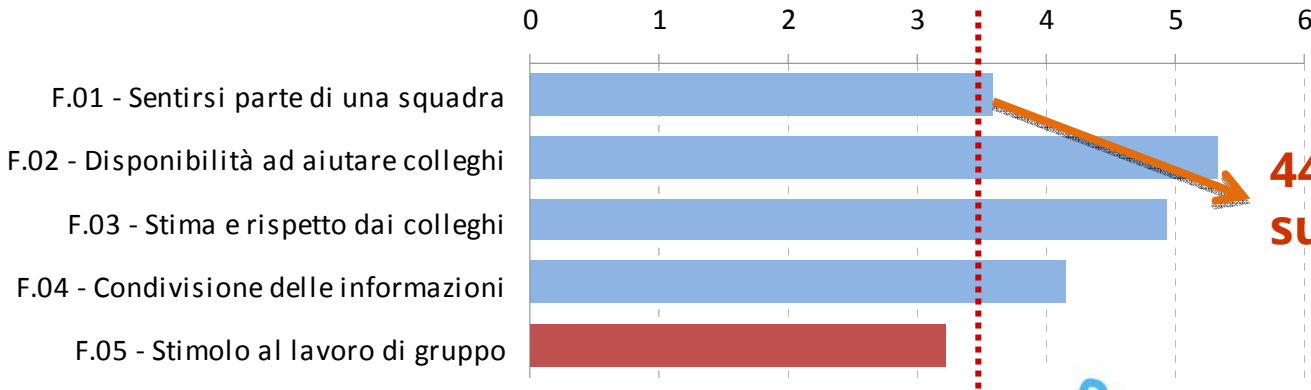
## E – Il mio lavoro



 **4,6**  
giudizio medio

Elevata considerazione circa le proprie capacità (E.02) e la propria disponibilità verso i colleghi (F.02) in opposizione al pessimismo circa le prospettive di crescita e sul senso di appartenenza

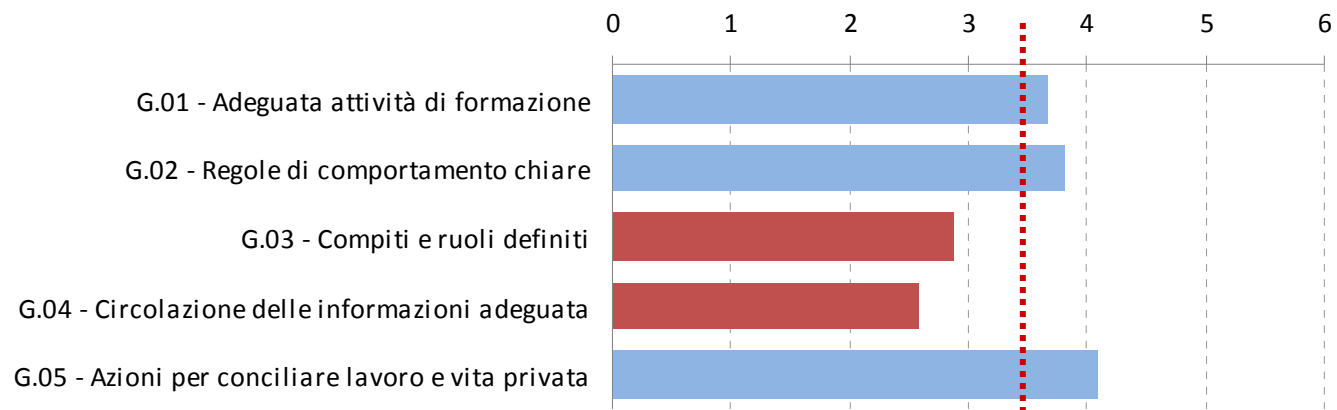
## F – I miei colleghi



**44% sotto sufficienza**

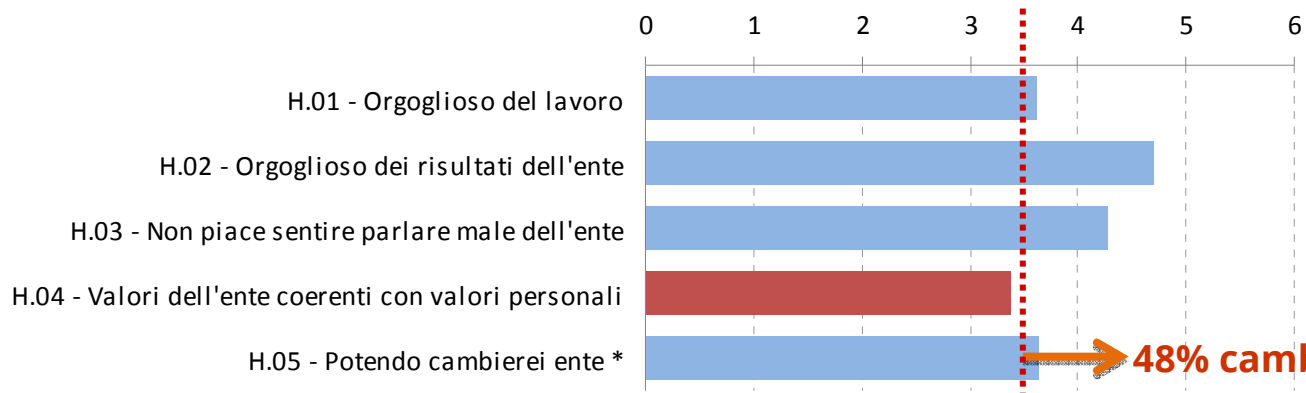
 **4,2**  
giudizio medio

## G – Il contesto del mio lavoro



 **3,4**  
giudizio  
medio

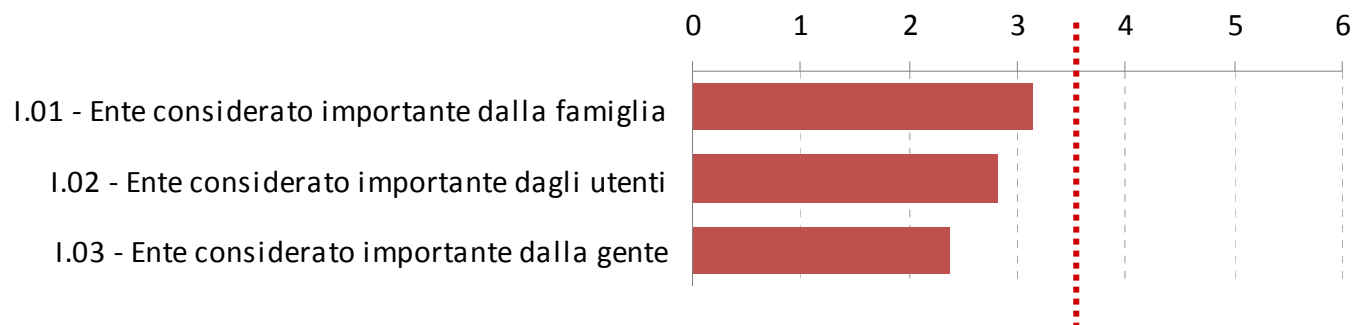
## H – Il senso di appartenenza



 **3,9**  
giudizio  
medio

 **48% cambierebbe ente**

## I – L'immagine della mia amministrazione



 **2,8**  
giudizio  
medio

Importanza degli ambiti di indagine	Valore medio risultati indagine su Benessere (B)	Valore medio Importanza (I)	Quoziente I/B
A-La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,8	5,2	1,1
B-Le discriminazioni	5,4	5,3	1,0
C-L'equità nella mia amministrazione	3,1	5,4	1,8
D-La carriera e lo sviluppo professionale	3,1	5,2	1,6
E-Il mio lavoro	4,7	5,3	1,1
F-I miei colleghi	4,2	5,2	1,2
G-Il contesto del mio lavoro	3,4	4,9	1,4
H-Il senso di appartenenza	3,9	4,5	1,2
I-L'immagine della mia amministrazione	2,8	4,3	1,5

Il quoziente *I/B* indica il “**gap**” tra l'**Importanza** attribuita ai 9 ambiti tematici e la **percezione di benessere**



***I/B* ≥ 1** ossia la situazione percepita non è mai adeguata alle aspettative, in particolare per **C** e **D**

## Risultati e Importanza attribuita agli ambiti del **Benessere organizzativo** per Ambito vs Benchmark indagine ANAC 2014

AMBITO	Media (scala 1-6)	Benchmark Enti Locali	Benchmark Enti di Ricerca	Benchmark enti del S.S.N.
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,8	4,2	4,3	3,9
B: Le discriminazioni	5,4	5,0	4,9	4,9
C: L'equità nella mia amministrazione	3,1	3,1	3,4	3,1
D: Carriera e sviluppo professionale	3,1	3,0	3,1	3,1
E: Il mio lavoro	4,7	4,4	4,5	4,6
F: I miei colleghi	4,2	4,4	4,2	4,4
G: Il contesto del mio lavoro	3,4	3,4	3,3	3,4
H: Il senso di appartenenza	3,9	4,2	4,2	4,4
I: L'immagine della mia amministrazione	2,8	3,9	3,9	4,6
Media Benessere organizzativo	3,9	4,0	4,0	4,0

- **dati benchmark:** indagine svolta da A.N.A.C. conclusa a giugno 2014 su 239 amministrazioni di cui 168 enti locali



## Migliorare il Benessere organizzativo



**ascoltare i dipendenti**



**comunicare**



**chiarire gli obiettivi**



**dare riscontri sul lavoro**

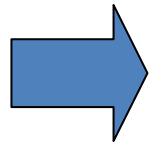


**trattare con equità**



**favorire il gioco di squadra**

## Grado di condivisione del sistema di valutazione



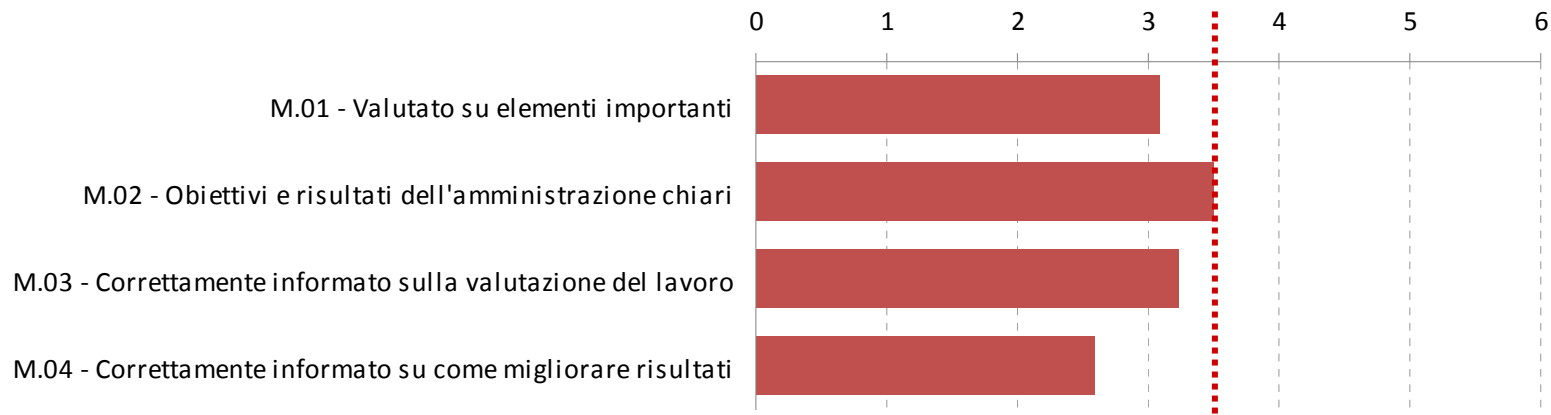
Il sistema di programmazione e condivisione degli obiettivi ed il sistema di valutazione delle **performance** come vengono percepiti dai dipendenti ?

## L – La mia organizzazione



 **3,1**  
giudizio  
medio

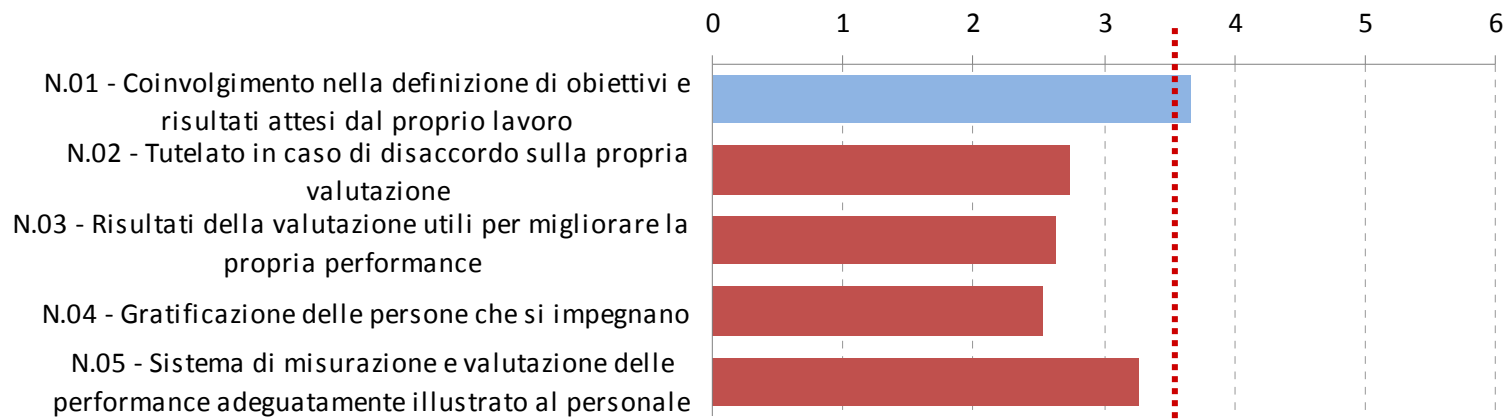
## M – Le mie performance



 **3,1**  
giudizio  
medio



## N – Il funzionamento del sistema



 **3,0**  
giudizio  
medio

## Grado di condivisione del **sistema di valutazione** -valore medio per ambito vs Benchmark indagine ANAC 2014

AMBITO	Media (scala 1-6)	Benchmark Enti locali	% risposte positive (5 e 6)
<i>L - La mia organizzazione</i>	3,1	3,1	15%
<i>M -Le mie performance</i>	3,1	3,4	18%
<i>N - Il funzionamento del sistema</i>	3,0	3,0	25%
<i>Media grado di condivisione del sistema</i>	3,1	3,2	19%

- **dati benchmark:** indagine svolta da A.N.A.C. conclusa a giugno 2014 su 239 amministrazioni di cui 168 enti locali

# Grado di condivisione del sistema di valutazione



**maggior  
coinvolgimento  
del personale**

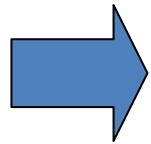
**nella fase di programmazione  
strategica e di rendicontazione**



**comunicazione  
interna più  
efficace**

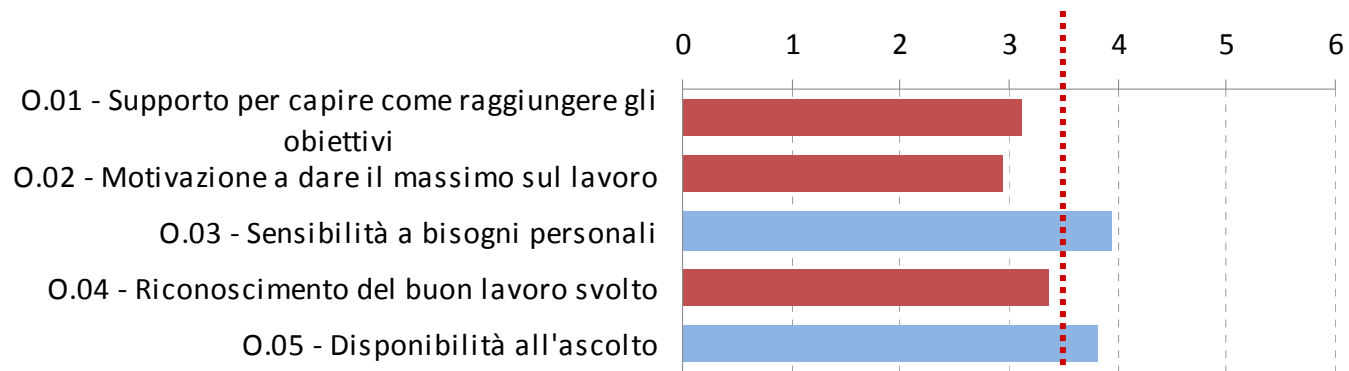
**nella fase di condivisione degli  
obiettivi, misurazione e valutazione  
dei risultati**

# Valutazione del superiore gerarchico



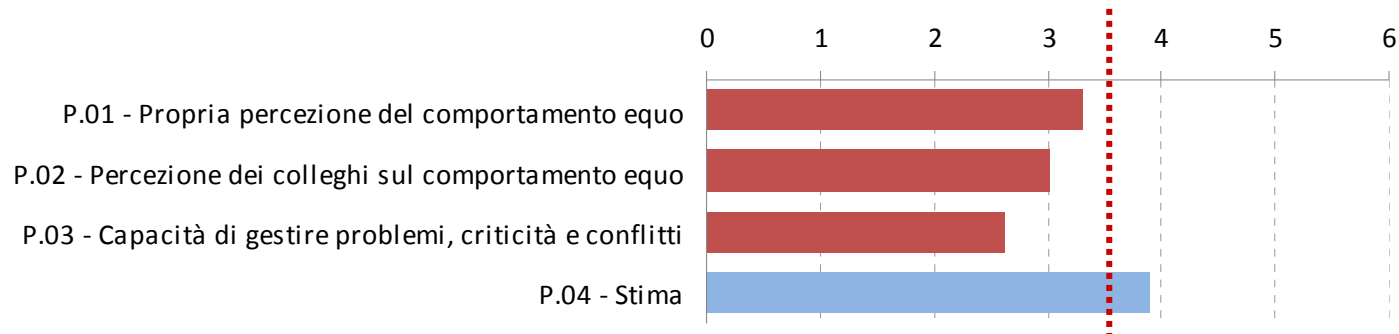
Valutazione del “**superiore gerarchico**”:  
rilevazione sulla percezione del  
dipendente rispetto allo svolgimento  
delle **funzioni direttive**  
finalizzate alla **gestione del personale**  
e al **miglioramento della performance**

## O – Il mio capo e la mia crescita



**3,4**  
giudizio  
medio

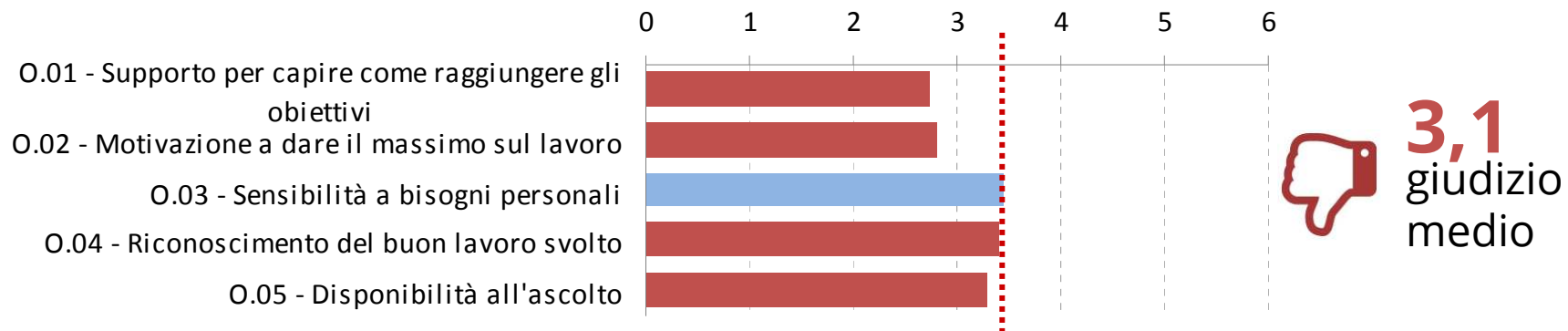
## P – Il mio capo e l'equità



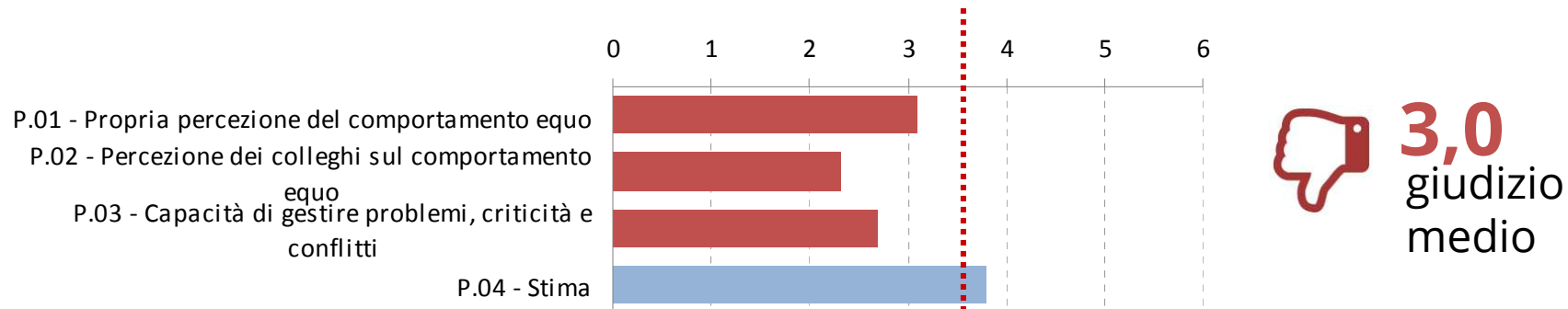
**3,2**  
giudizio  
medio

# Risultati sul direttore da parte dei dipendenti per i quali non era anche il dirigente

## O – Il mio capo e la mia crescita



## P – Il mio capo e l'equità



## Valutazione del superiore gerarchico - valore medio per ambito vs Benchmark indagine ANAC 2014

AMBITO	Media (scala 1-6)	Benchmark Enti locali	% risposte positive (5 e 6)
<i>O - Il mio capo e la mia crescita</i>	3,4	3,9	36%
<i>P - Il mio capo e l'equità</i>	3,2	3,8	24%
<i>Media valutazione del Superiore gerarchico</i>	3,3	3,9	30%

# Valutazione del superiore gerarchico



**migliorare la gestione del personale**

**trasferendo senso di equità e capacità nel gestire i conflitti**



**guidare verso un miglioramento della performance**

**con riferimento alla capacità di motivazione e valorizzazione del personale**