

Il benessere organizzativo nel comparto unico

Dario Ceccarelli
Osservatorio economico e sociale

29 Novembre 2018

SOMMARIO

- ❑ Il quadro di riferimento delle indagini
- ❑ Quanti e chi sono i rispondenti
- ❑ Le valutazioni delle diverse dimensioni
- ❑ Un indice di sintesi del benessere
- ❑ Il ruolo delle componenti il benessere
- ❑ Le dimensioni che più influenzano il benessere
- ❑ Aspettative e percezioni

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

- 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.
- Per benessere organizzativo si intende quindi comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica;
- dal 2008 tutte le pubbliche amministrazioni devono periodicamente realizzare indagini per rilevare lo stato di benessere dei lavoratori. Tali indagini sono finalizzate non solo a una ricognizione dello stato di salute dell'organizzazione stessa, ma anche all'implementazione di interventi volti al miglioramento del benessere dei lavoratori e, quindi, all'incremento della produttività.

IL BENESSERE NELLE INDAGINI SUL COMPARTO UNICO



CAPO
DELL'OSSERVATORIO
ECONOMICO
E SOCIALE

L'impostazione dell'indagine ha declinato concetto di "benessere organizzativo" in quindici "dimensioni":

1. La sicurezza e salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato (16 domande)
2. Le discriminazioni (9 domande)
3. L'equità nell'ente (5 domande)
4. Carriera e sviluppo professionale (5 domande)
5. Il mio lavoro (5 domande)
6. I miei colleghi (5 domande)
7. Il contesto del mio lavoro (5 domande)
8. Il senso di appartenenza (5 domande)
9. L'immagine del mio ente (3 domande)
10. Il mio ente / organizzazione (4 domande)
11. Le mie performance (4 domande)
12. Il funzionamento del sistema (di valutazione) (5 domande)
13. Il / la Dirigente e la mia crescita (5 domande)
14. Il / la Dirigente e l'equità (4 domande)
15. L'apertura all'innovazione (9 domande)

LE INDAGINI RELATIVE AL COMPARTO UNICO

- Le indagini hanno utilizzato uno strumento definito a livello nazionale: pregi e difetti;
- Nel caso dell'indagine relativa al personale regionale il questionario era più ampio, in quanto integrato con un'apposita sezione con domande afferenti il rapporto di genere;
- indagine relativa all'amministrazione regionale è stata effettuata nel 2015, l'indagine sugli enti locali e gli altri enti del comparto nel 2017.

ALCUNE CARATTERISTICHE DELLE INDAGINI

I dati rilevati attraverso questa tipologia di questionari **consentono** di:

- di costruire un quadro orientativo di riferimento di massima circa la percezione degli intervistati sulle diverse dimensioni del benessere;
- di comunicare ai partecipanti ed ai responsabili il modo in cui ciascuna dimensione risulta percepita nelle diverse organizzazioni;
- di effettuare una prima serie di considerazioni sul benessere presente nelle organizzazioni che sono state oggetto delle indagini.

ALCUNE CARATTERISTICHE DELLE INDAGINI

Queste indagini sul benessere organizzativo , che hanno natura prettamente quantitativa, **non permettono** invece di conoscere:

- i fattori strutturali del contesto organizzativo;
- i vissuti e le motivazioni delle opinioni espresse dagli intervistati;
- i valori, gli assunti, gli schemi e le mappe cognitive degli intervistati;
- le dinamiche di interazione tra i diversi attori;
- l'evoluzione degli atteggiamenti e delle opinioni degli intervistati successivamente alla somministrazione del questionario.

IN QUANTI HANNO RISPOSTO?

Amministrazione regionale

- 1.299 risposte totali (del tutto marginale le non utilizzabili);
- Tasso di risposta 47,3%

Enti del comparto

- 935 risposte totali (ma utilizzabili per l'analisi circa 700)
- Tasso di risposta 41,3%; a livello di ente, in base ai dati disponibili, gli Altri enti sono quelli che presentano il tasso più elevato, le Unités per contro sono quelle che evidenziano il dato peggiore

QUALCHE CARATTERISTICA DI CHI HA RISPOSTO

Amministrazione regionale

- 65% donne
- 2,9% dirigenti, 16,9% cat. D, 37,5% cat. C, 35,6% cat. B e 7% cat. A
- 84% tempo pieno, 97% tempo indeterminato
- Ampia concentrazione nella fascia 40-60 anni (77%)

Enti del comparto

- 68% donne
- 75,1% comuni, 13,1% unités e 11,8% altri enti
- 1,8% dirigenti, 18% cat. D, 61,4% cat. C, 16,9% cat. B e 1,9% cat. A;
- 84% tempo pieno, 98% tempo indeterminato
- Ampia concentrazione nella fascia 40-60 anni (78%)

LE COMPONENTI VALUTATE MEGLIO

**Situazione simile
tra
Amministrazione
regionale e enti
del comparto**

**Valutazioni
medie > di 4,70**

- Sono trattato/a correttamente e con rispetto indipendentemente dal mio orientamento sessuale, dalla mia religione, dalla mia etnia e/o razza, dalla mia lingua
- Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
- Sono trattato/a correttamente e con rispetto indipendentemente dalla mia appartenenza sindacale
- Sono trattato/a correttamente e con rispetto indipendentemente dalla mia disabilità
- Sono trattato/a correttamente e con rispetto indipendentemente dal mio orientamento politico
- Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
- Sono soggetto/a a molestie
- Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
- Ho subito atti di mobbing
- Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi
- Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
- Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

LE COMPONENTI VALUTATE PEGGIO

- Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ente siano legate al merito
- Il mio Ente premia le persone capaci e che si impegnano
- Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
- I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance
- Il mio Ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
- Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale
- Nel mio Ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
- Conosco le strategie del mio Ente
- Condivido gli obiettivi strategici del mio Ente
- Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
- Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ente
- Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
- Introdurre nuove professionalità
- Sono correttamente informato/a su come migliorare i miei risultati
- Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

**Situazione simile
tra
Amministrazione
regionale e enti
del comparto,
ma i secondi
esprimono
giudizi più critici**

**Valutazioni
medie < a 3,25**

IN SINTESI

- ✓ Nel complesso emerge un buon livello di benessere, anche se non è da sottovalutare l'area delle persone che percepiscono un disagio;
- ✓ Il quadro appare però piuttosto eterogeneo, quindi non sempre i valori medi ben rappresentano la situazione;
- ✓ Sembrerebbe emergere una situazione per la quale c'è:
 - a) un numero non molto elevato di soggetti che giudicano come critici molti fattori
 - b) molti soggetti che rilevano come critici un numero limitato di fattori.
- ✓ Le dimensioni più critiche, che trovano maggiore condivisione di giudizio, riguardano
Carriera e sviluppo professionale, equità, performance e contesto di lavoro

DIFFERENZE E CONVERGENZE TRA LE VALUTAZIONI

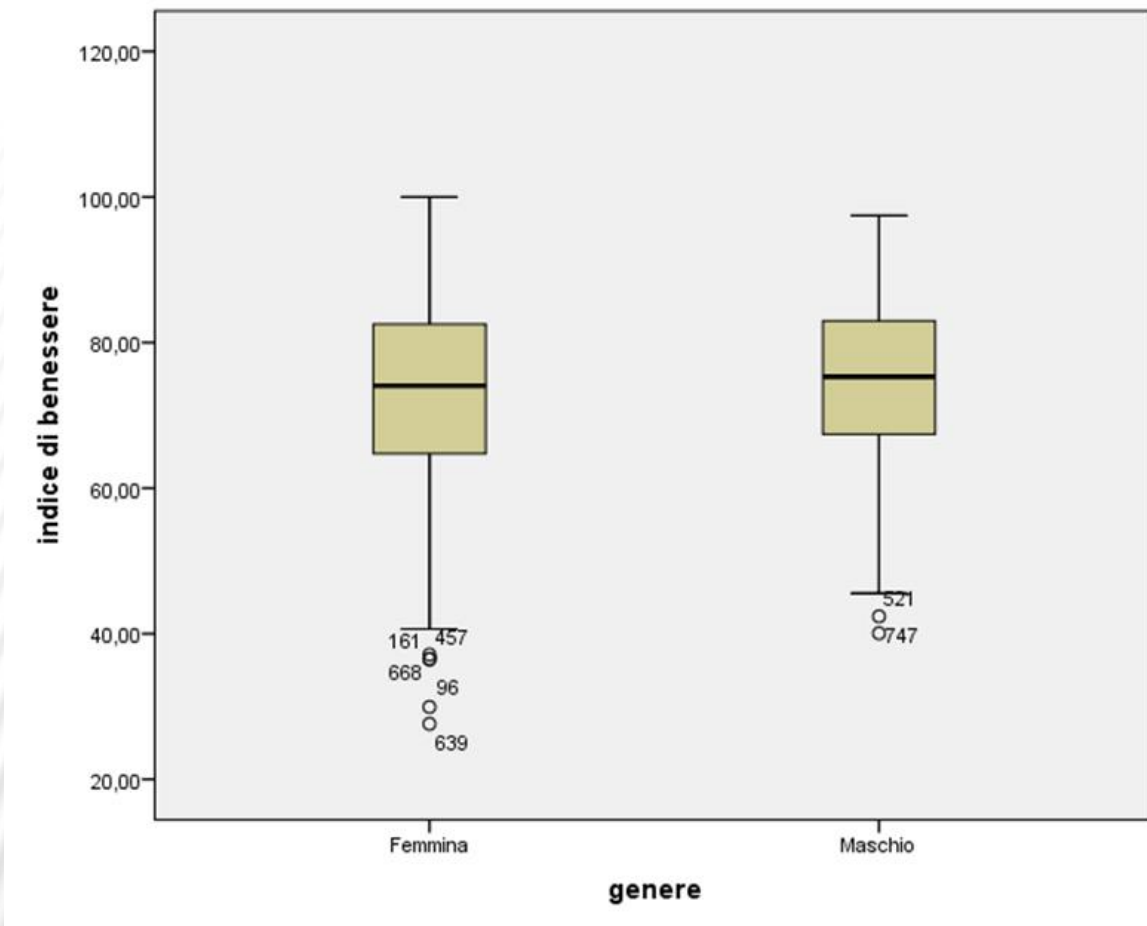


CAPO
 DELL'OSSERVATORIO
 ECONOMICO
 E SOCIALE

	Amministrazione regionale	Altri Enti del comparto
Equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,57	3,20
Correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,40	3,17
Equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,12	2,81
Cambierei comunque Amministrazione	4,23	3,83
Reali possibilità di far carriera legate al merito	2,44	2,39
L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,56	2,60
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,05	2,96

GIUDIZI ETEROGENEI: ALCUNI ESEMPI

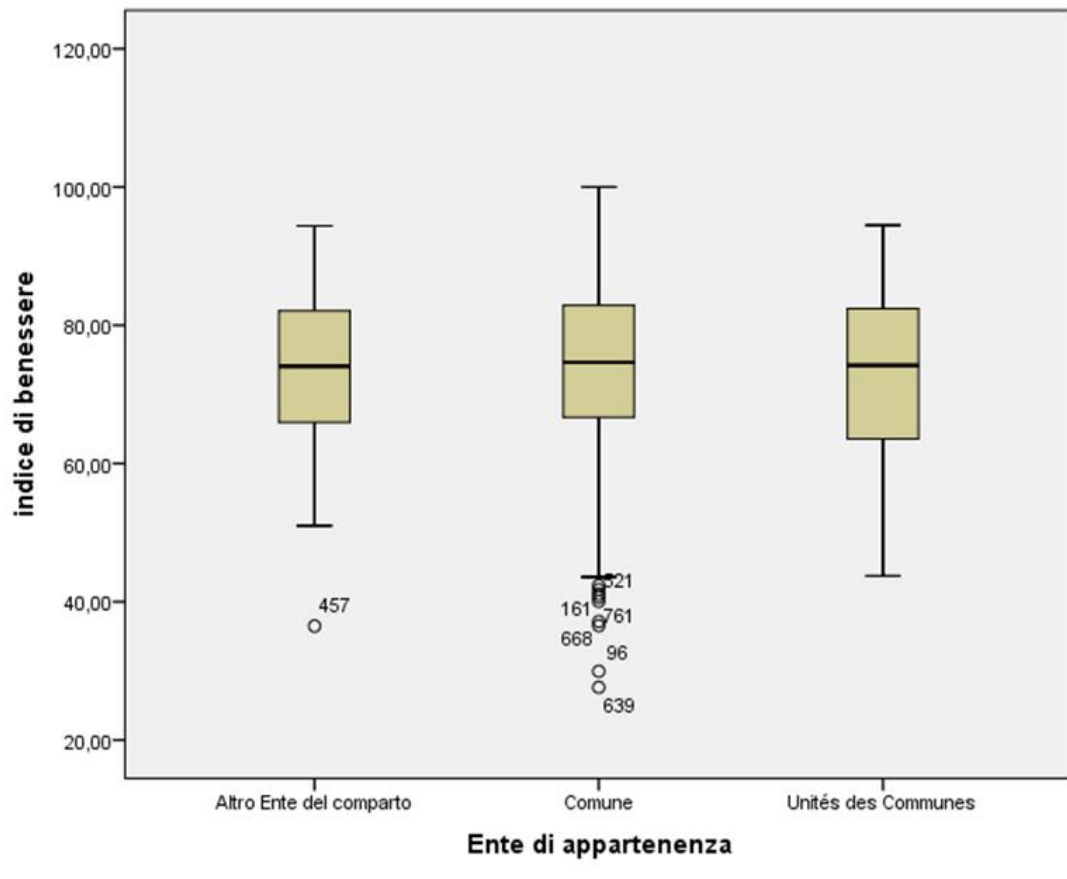
	GENERE	CATEGORIA PROFESSIONALE
Equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	Donne danno una valutazione peggiore degli uomini; verificato in entrambe le indagini	Valutazioni più basse vengono dai dipendenti categoria D, in entrambe le indagini, ma nel caso degli Enti del comparto anche la categoria B appare piuttosto critica
Equità nella distribuzione delle responsabilità	Differenze di genere minime, anche se le Donne danno una valutazione leggermente migliore degli uomini; verificato in entrambe le indagini	Valutazioni più basse vengono dai dipendenti categoria D e B nel caso degli Enti del comparto, mentre dalle Categorie C e D nel caso dell'Amministrazione regionale
Reali possibilità di far carriera legate al merito	Le Donne danno valutazioni più critiche degli uomini; verificato in entrambe le indagini	Nel caso degli Enti del comparto le valutazioni più basse vengono dai dipendenti categoria B, A (ma numericamente pochi casi) e C; nel caso dell'Amministrazione regionale dalle Categorie C e D
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	Le Donne danno valutazioni migliori degli uomini; verificato in entrambe le indagini	Nel caso degli Enti del comparto le valutazioni più basse vengono dai dipendenti categoria B e C; nel caso dell'Amministrazione regionale dalle Categorie D e C



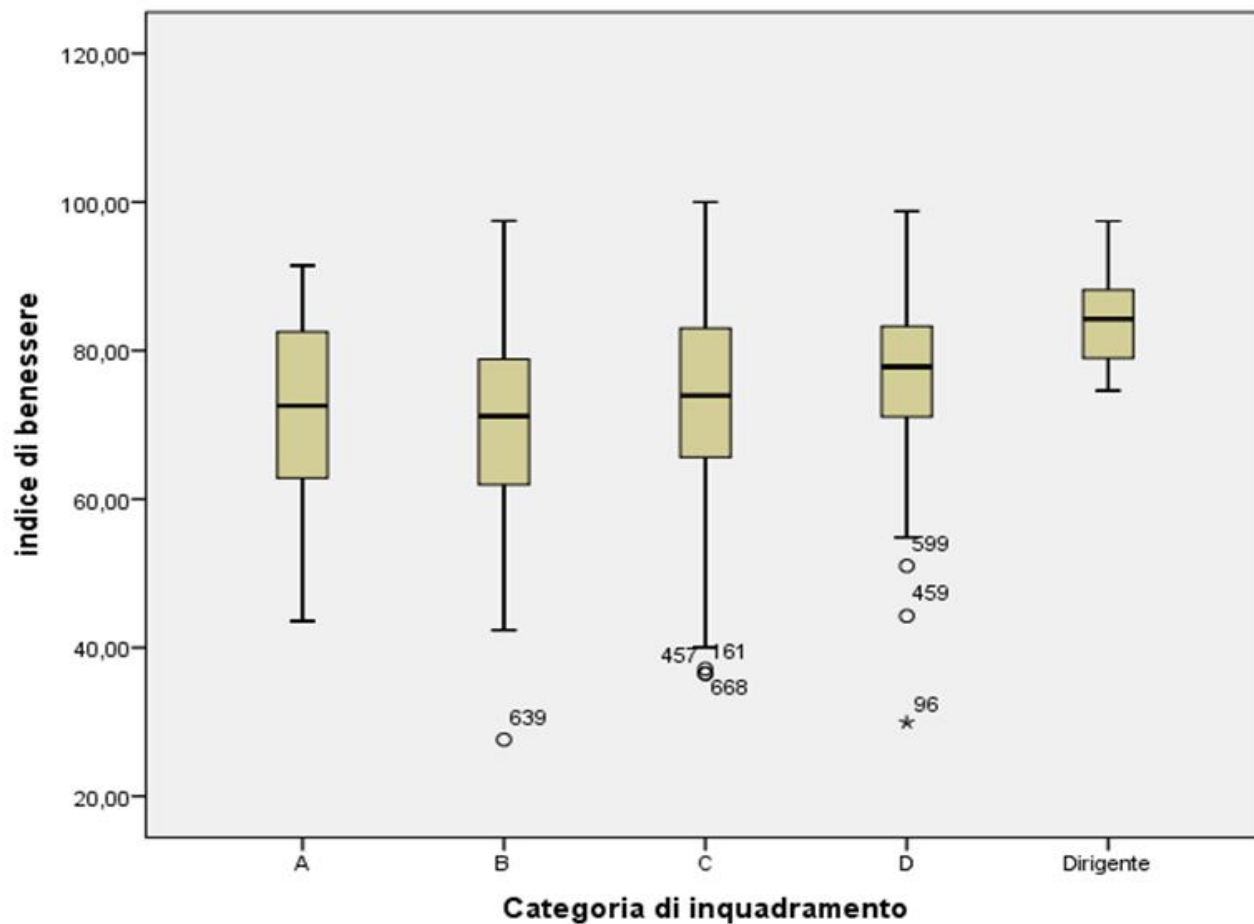
L'INDICE DI BENESSERE – ENTE DI APPARTENENZA



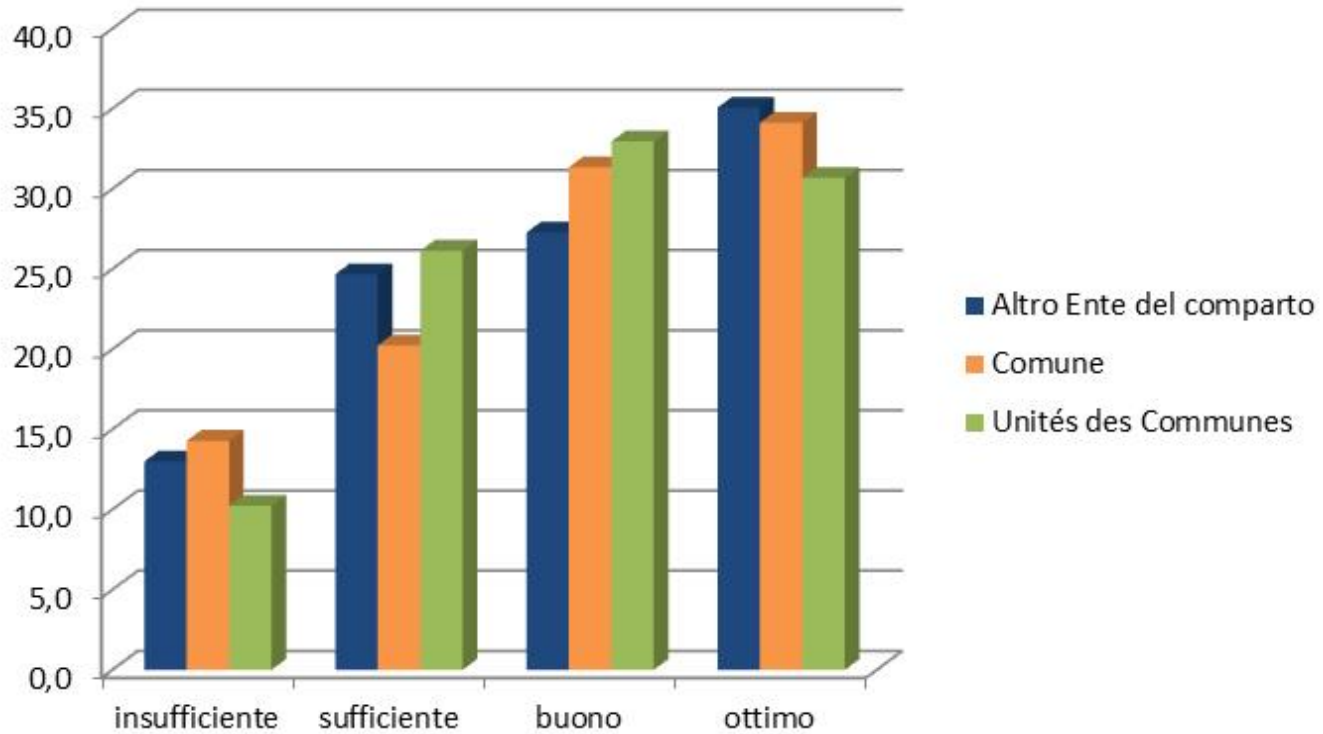
CAPO
DELL'OSSERVATORIO
ECONOMICO
E SOCIALE



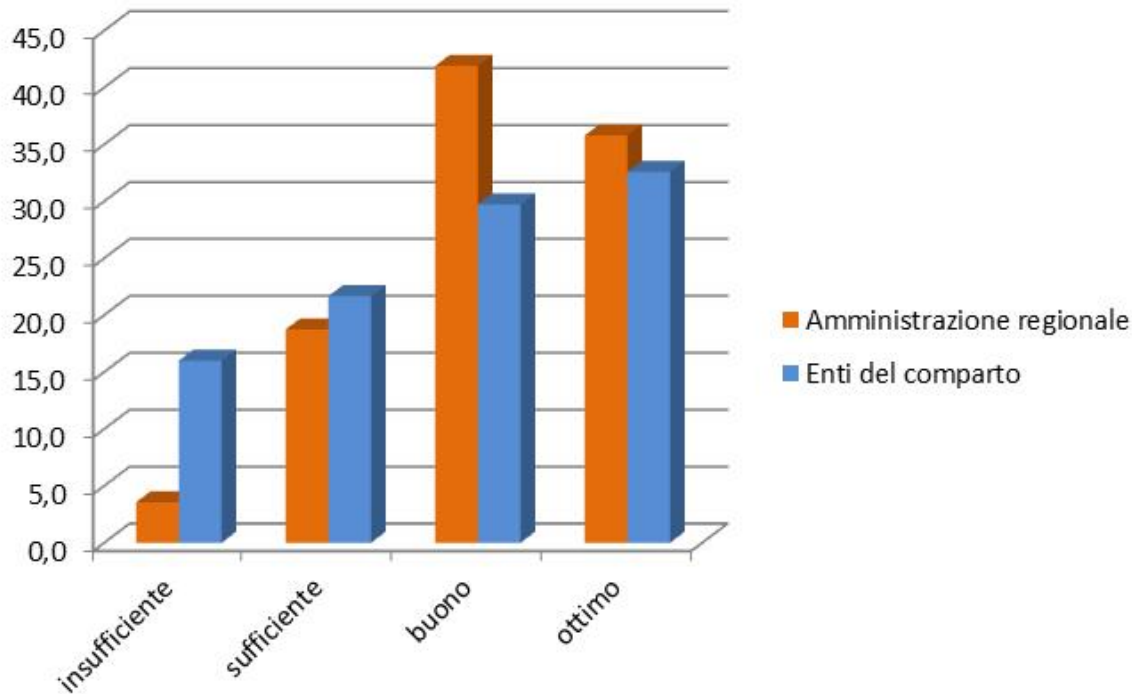
L'INDICE DI BENESSERE PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO



UNA MISURA DI SINTESI DELL'INDICE DI BENESSERE



IL LIVELLO DI BENESSERE NELL'AMMINISTRAZIONE E NEGLI ALTRI ENTI - 1

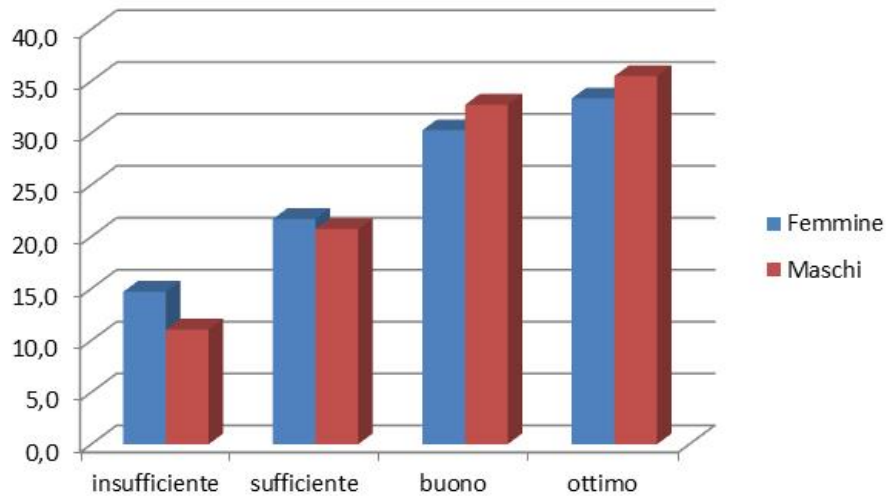


I due risultati non sono propriamente comparabili, in quanto nel calcolo dell'indice per l'Amministrazione regionale sono entrati più fattori, che invece non erano contemplati nella versione utilizzata per gli Enti del comparto.

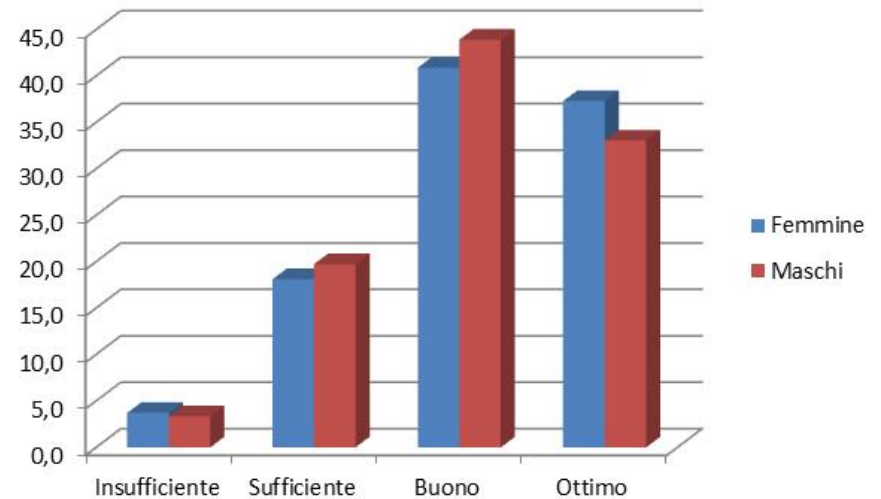
Tuttavia, alla luce anche di altri dati, si può affermare che negli Enti del comparto il disagio è maggiore

IL LIVELLO DI BENESSERE NELL'AMMINISTRAZIONE E NEGLI ALTRI ENTI - 2

Indagine 2017 Enti del comparto

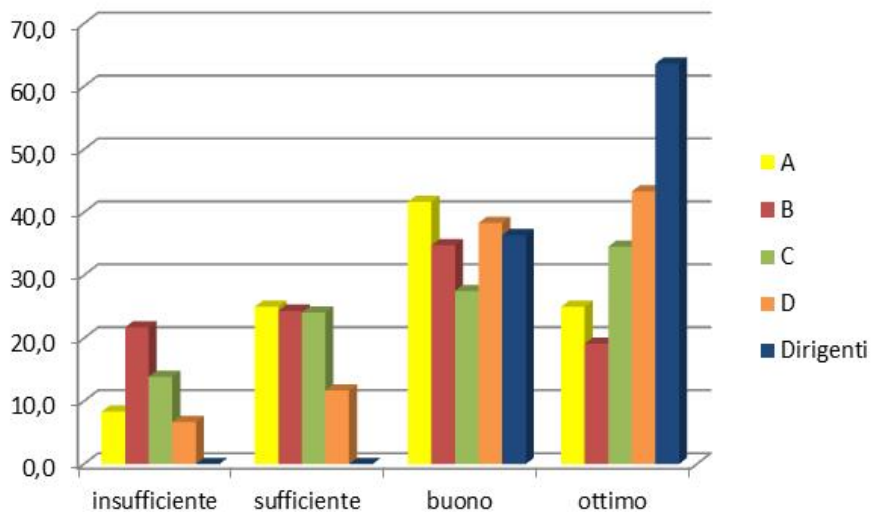


Indagine 2015 Amministrazione regionale

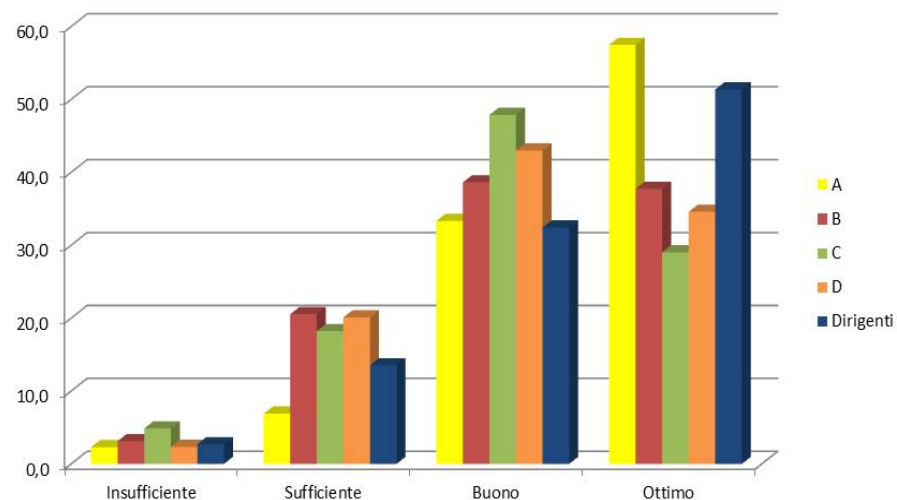


IL LIVELLO DI BENESSERE NELL'AMMINISTRAZIONE E NEGLI ALTRI ENTI - 3

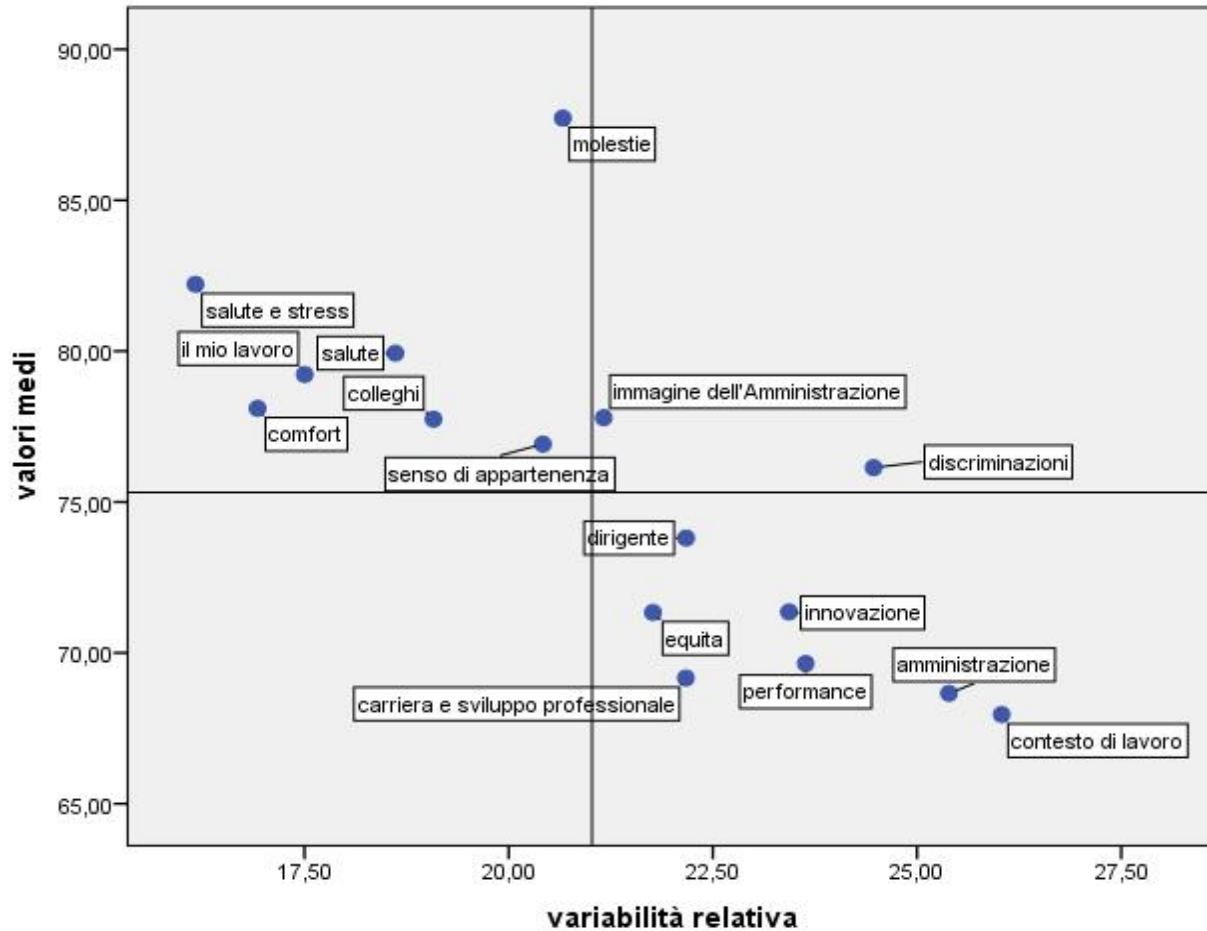
Indagine 2017 Enti del comparto



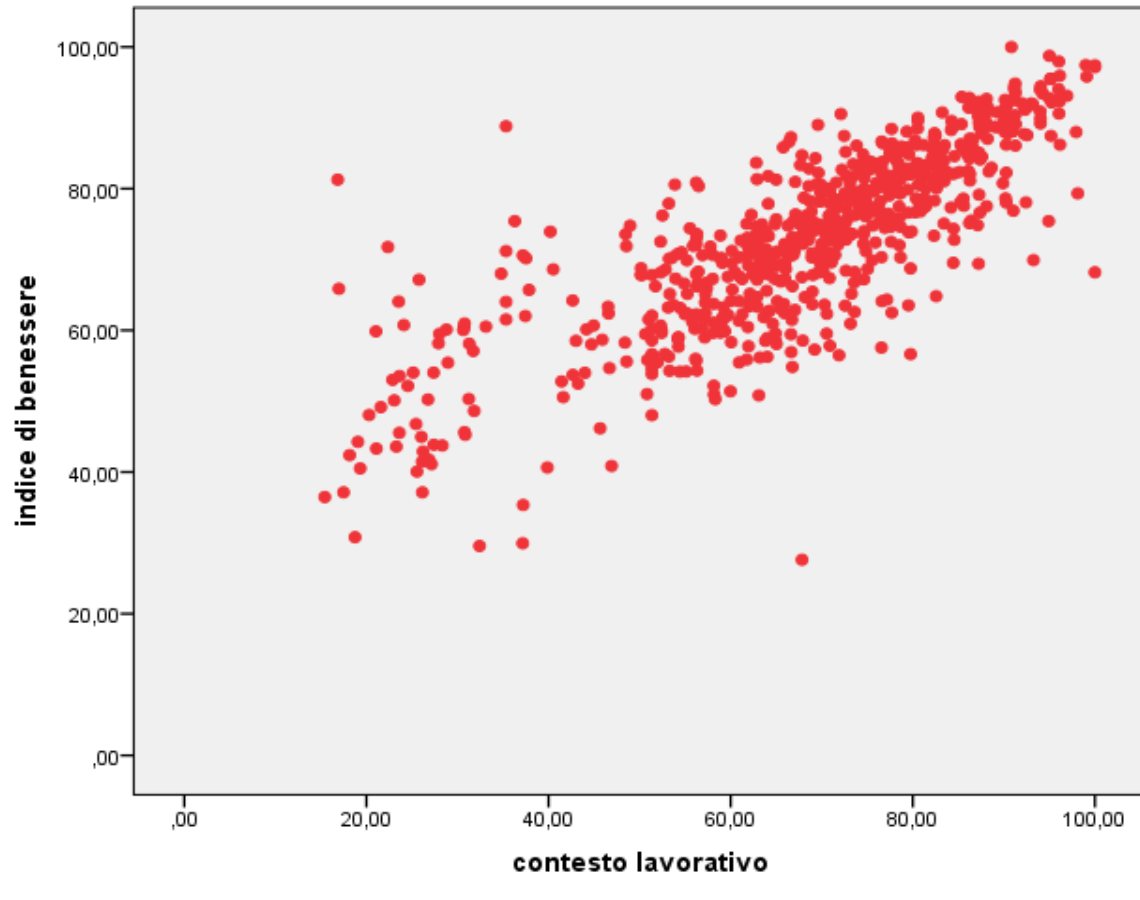
Indagine 2015 Amministrazione regionale



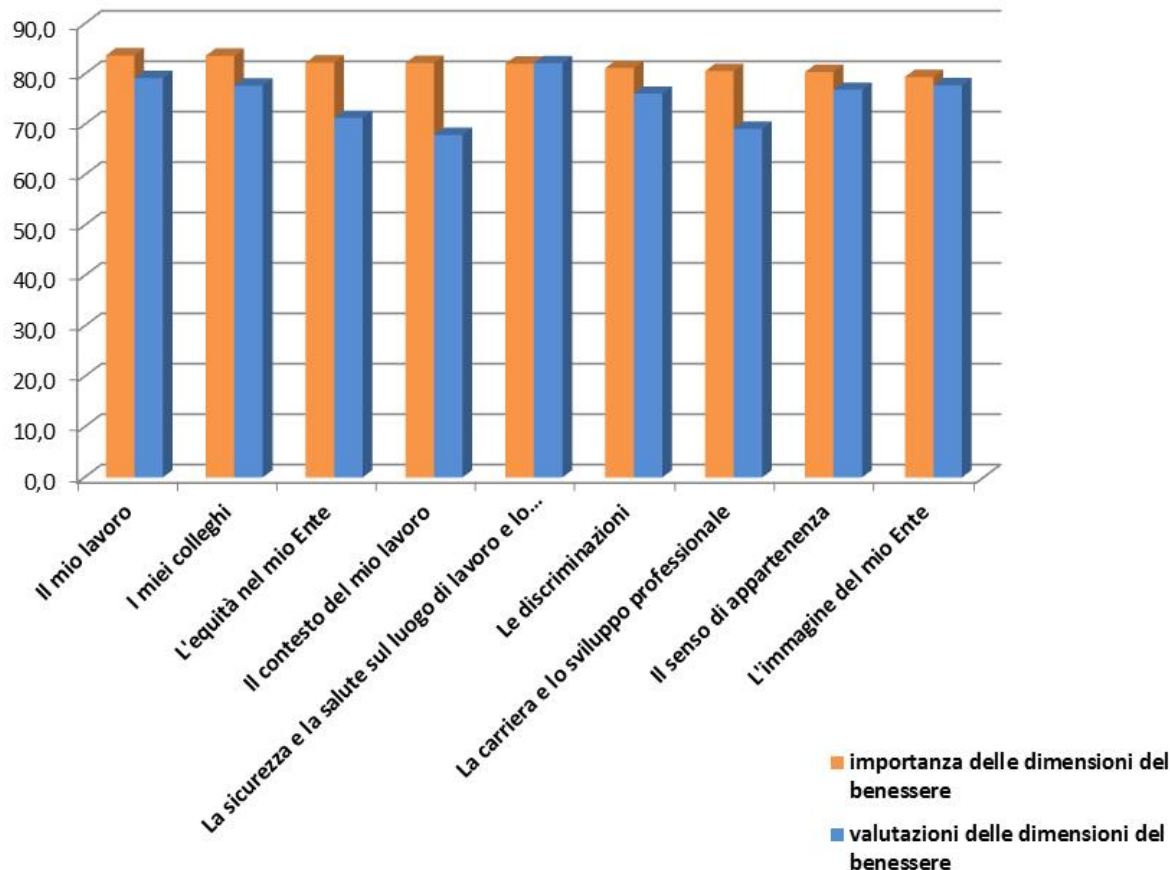
RILEVANZA DELLE DIMENSIONI DEL BENESSERE



LE DIMENSIONI CHE INFLUENZANO MAGGIORMENTE IL LIVELLO DI BENESSERE

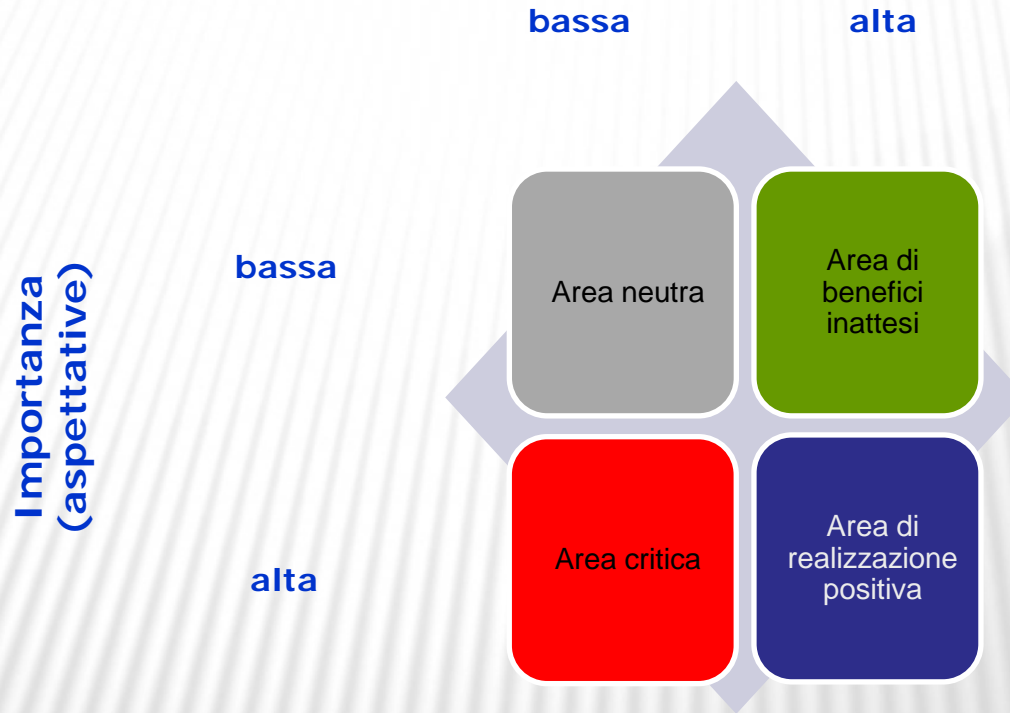


IMPORTANZA DELLE DIVERSE DIMENSIONI DEL BENESSERE E VALUTAZIONI



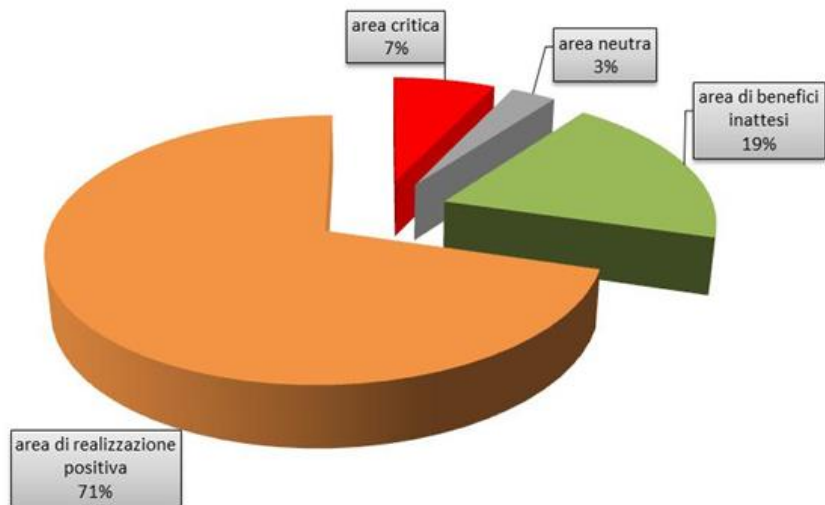
PERCEZIONI E ASPETTATIVE: LE AREE CRITICHE

Valutazione (realtà percepita)

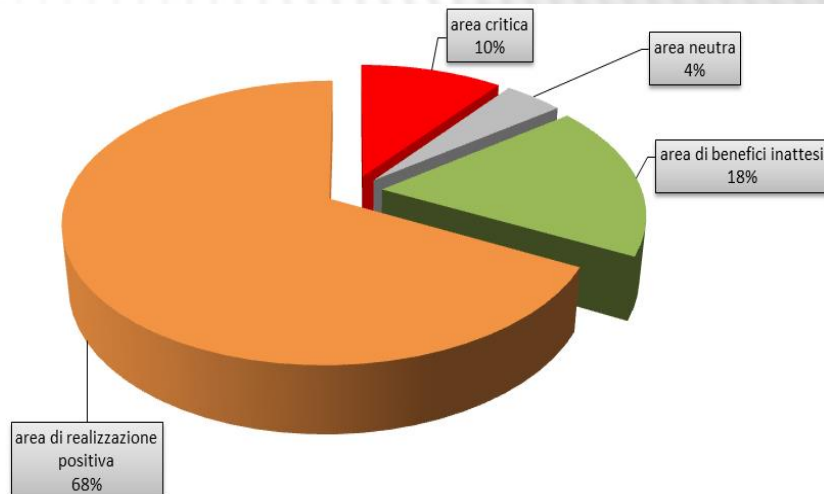


IL PESO DELLE DIVERSE AREE

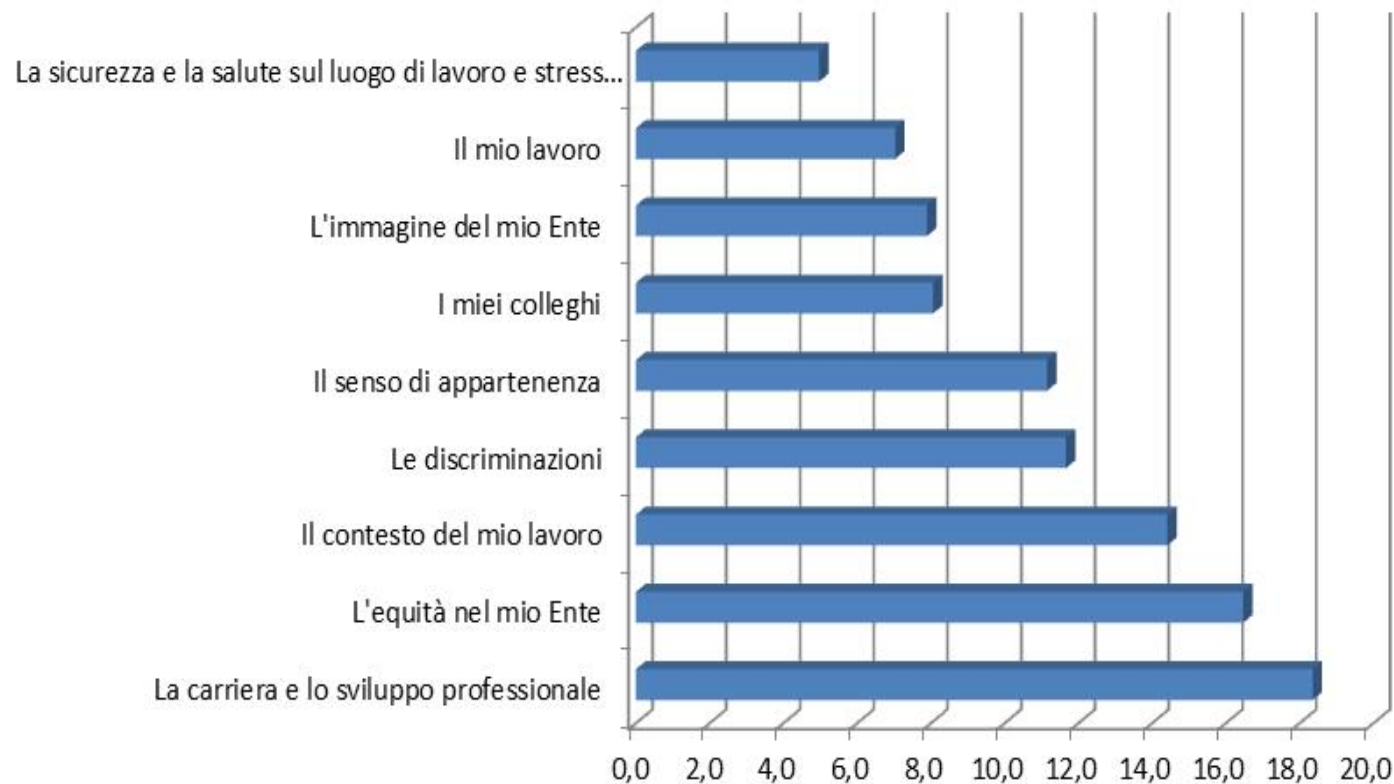
Amministrazione regionale



Enti del comparto



INCIDENZA NELL'AREA CRITICA DELLE DIVERSE DIMENSIONI DEL BENESSERE – ENTI DEL COMPARTO



INCIDENZA NELL'AREA CRITICA DELLE DIVERSE DIMENSIONI DEL BENESSERE – AMMINISTRAZIONE REGIONALE



QUALCHE SUGGERIMENTO INDOTTA DAI RISULTATI

- Le indagini restituiscono un quadro di insieme / una fotografia dello stato dell'arte, anche se i risultati vanno considerati come esplorativi / orientativi, in quanto toccano la tematica «in superficie» (quantità vs. qualità).
- Emerge quindi la necessità di approfondire con tecniche e strumenti qualitativi, in particolare le tematiche / aree oggetto di maggiore criticità (con gradi di complessità diversi), ma anche i «target» che evidenziano disagi maggiori (quale strategia?)
- I risultati certamente segnalano una diversa importanza attribuita ai vari fattori che compongono il benessere; legittimano quindi l'ipotesi di considerare aspetti / dimensioni che il questionario strutturato non ha potuto prendere in considerazione e che afferiscono più direttamente alle singole soggettività