

ANALISI SINTETICA DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO PER L'ANNO 2013

1. Premessa

2. Dati su ampiezza del campione

SESSO	N. QUESTIONARI	% SUL TOTALE QUESTIONARI	% POPOLAZIONE ICE
Femmine	171	57,97%	69,5% (246 dip)
Maschi	124	42,03%	68,1% (182 dip.)
Totale	295		68,9% (428)

RUOLO	N. QUESTIONARI	% SUL TOTALE QUESTIONARI	% POPOLAZIONE ICE
Dirigenti	19	6%	52,77% (36 dir.)
Dipendenti	276	94%	70,40% (392 dip.)
Totale	295		68,9% (428)

3. Criterio adottato per l'analisi dei risultati

Nell'analisi dei risultati sono stati considerati **positivi**, per ciascun settore di indagine, i valori medi che risultino pari o superiori al livello di soddisfazione minimo (livello 4).

Sono considerate positive le risposte che hanno superato il 50% nella somma dei livelli 4, 5 e 6; nel caso in cui la domanda sia stata posta in negativo, sono considerate positive le risposte che hanno superato il 50% nella somma dei livelli 1, 2 e 3.

In tal modo si possono immediatamente rilevare le aree del questionario che presentano punti di forza/debolezza ed i relativi settori di maggiore criticità messi in luce dall'indagine, così da intervenire, laddove possibile, per migliorare il clima organizzativo interno.

Risulta abbiano partecipato all'indagine anche 18 dipendenti con contratto a tempo determinato, pari al 6%, i cui dati sono stati comunque acquisiti ed elaborati dal sistema di rilevazione.

4. Analisi risultati su ciascuno dei tre argomenti:

Area 1 - Benessere organizzativo;

Area 2 - Grado di condivisione del sistema di valutazione;

Area 3 - Valutazione del superiore gerarchico

Area 1 - Benessere organizzativo (9 settori di indagine principali per complessive 51 domande più un settore sussidiario volto a comprendere l'importanza che il dipendente attribuisce ai singoli settori indagati)

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

La soddisfazione da parte dei dipendenti ICE è mediamente positiva, con una necessità di attenzione sul dato relativo alla “informazione e formazione sui rischi (domanda A-02)” e sul dato relativo alla “caratteristica logistica degli spazi di lavoro (domanda A-03)”.

Per quanto concerne il mobbing (domanda A-04), il dato che emerge (22% somma di 4 5 e 6) appare degno di particolare considerazione e si ritiene opportuna una analisi correlata ai dati che verranno resi noti dal CUG sull'esperienza dello Sportello Ascolto appositamente istituito.

- B - Discriminazioni

In generale le risposte sono state positive. Relativamente alla domanda facoltativa B09 (discriminazione sulla disabilità) considerato l'alto numero di risposte date rispetto alla quantità dei dipendenti disabili presenti in Agenzia (21), si potrebbe supporre che la domanda non sia stata correttamente interpretata.

Una perplessità emerge, comunque, dalle risposte negative che 7/8 persone danno in ordine alle presunte discriminazioni di razza, lingua e religione.

- C – L'equità nella mia amministrazione

In generale le risposte hanno evidenziato una criticità soprattutto nell'ambito relativo al modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (domanda C-04). Positivo è invece il giudizio imparzialità delle decisioni riguardanti il lavoro prese dal responsabile (domanda C-05).

- D – Carriera e sviluppo professionale

Le risposte hanno evidenziato una criticità soprattutto negli ambiti della chiarezza del percorso di sviluppo professionale (domanda D-01) e delle possibilità reali di carriera legate al merito (domanda D-02). Risulta invece positivo il giudizio sul ruolo svolto dal dipendente adeguato al profilo professionale (domanda D-04).

Il concetto di carriera di cui alle domande del questionario ANAC pare, comunque, mutuato più dalla realtà delle amministrazioni private che da quella della Pubblica Amministrazione.

- E – Il mio lavoro

Relativamente alle domande di questo settore, la soddisfazione da parte dei dipendenti ICE è positiva, soprattutto sulle competenze necessarie a svolgere il lavoro (domanda E-02) e per l'adeguato livello di autonomia nello svolgimento del lavoro stesso (domanda E-04).

- F – I miei colleghi

Le risposte sono state tutte positive, soprattutto sulla disponibilità ad aiutare i colleghi (domanda F-02) e la percezione di essere stimato e trattato con rispetto dai colleghi (domanda F-03). Si segnala una necessità di attenzione sul dato relativo alla spinta da parte dell'organizzazione a lavorare in gruppo e a collaborare (domanda F-05) (41% somma dei livelli 1-2-3).

- G – Il contesto del mio lavoro

Le risposte alle domande di questo settore hanno evidenziato una criticità sulla valorizzazione del lavoro anche attraverso percorsi formativi (domanda G-01) ed una ambivalenza del grado di soddisfazione/non soddisfazione relativamente alle azioni promosse dall'Agenzia in favore della conciliazione dei tempi di lavoro ed i tempi di vita. Si segnala una necessità di attenzione relativamente alla definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi dove emerge una generale incertezza (domanda G-03).

- H – Il senso di appartenenza

Le risposte rivelano un elevato grado di soddisfazione da parte dei dipendenti ICE. In particolare si registra un forte senso di appartenenza che assume il connotato di orgoglio personale quando l'Agenzia raggiunge un buon risultato.

- I – L'immagine della mia amministrazione

Le risposte alle domande di questo settore sono mediamente positive. Si segnala un'attenzione particolare sulla percezione che ha la gente circa l'importanza dell'ente per la collettività (domanda I-03).

- J – Importanza degli ambiti di indagine

Dalle risposte date tutti i settori esaminati risultano importanti. Sono considerati prioritari per il proprio benessere lavorativo in particolare il lavoro (domanda J-05) che si svolge e i rapporti con i colleghi (domanda J-06).

Area 2 – Grado di condivisione del sistema di valutazione (3 settori di indagine principali per complessive 13 domande)

- L – La mia organizzazione

Le risposte sono state mediamente positive, in particolare riguardo al contributo del lavoro di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione (domanda L-04)

- M – Le mie performance

Le risposte sono state mediamente positive. Si segnala una necessità di attenzione soprattutto riguardo la corretta informazione sui modi per migliorare i propri risultati e quindi sul ruolo di sostegno richiesto al proprio responsabile (domanda M-04).

- N – Il funzionamento del sistema

Le risposte hanno evidenziato alcune criticità, soprattutto in merito alla percezione della premialità alle persone capaci e che si impegnano (domanda N-04). Si segnala una necessità di attenzione su tale dato e si suggerisce la previsione di specifici percorsi formativi e informativi sulla materia, tanto per i dirigenti che per i dipendenti.

Area 3 – Valutazione del superiore gerarchico (2 settori di indagine per complessive 9 domande)

- O – Il mio capo e la mia crescita

Le risposte sono state mediamente positive, soprattutto per quanto riguarda il riconoscimento da parte del dirigente della qualità del lavoro del dipendente (domanda O-04).

- P – Il mio capo e l'equità

Le risposte sono state positive, soprattutto per quanto riguarda la stima, la competenza ed il valore del proprio capo (domanda P-04)

Il Direttore dell'OIV
Emanuela De Martino

