

---

## ANALISI SINTETICA DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

---

### 1. Premessa

La presente indagine è stata avviata dall'OIV al termine del processo di riorganizzazione dell'ICE Agenzia per rilevare la percezione totale della propria Amministrazione da parte dei dipendenti e si riferisce a tutto il periodo successivo alla precedente rilevazione.

### 2. Dati su: ampiezza campione, genere, classe per età e anzianità di servizio

<b>SESSO</b>	<b>N. QUESTIONARI</b>	<b>% SUL TOTALE QUESTIONARI</b>	<b>% POPOLAZIONE ICE (inclusi dip. T.DET.)*</b>
Femmine	131	55%	53,2% (246 dip.)
Maschi	106	45%	54,6% (194 dip.)
<b>Totale</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>	<b>53,9% (440)</b>

<b>RUOLO</b>	<b>N. QUESTIONARI</b>	<b>% SUL TOTALE QUESTIONARI</b>	<b>% POPOLAZIONE ICE (inclusi dip. T.DET.)*</b>
Dirigenti	12	5,1%	34,3% (35 dir.)
Dipendenti	225	94,9%	55,5% (405 dip.)
<b>Totale</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>	<b>53,9% (440)</b>

\*Dati popolazione Ice Agenzia al 31/12/2015

### 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.

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.

#### 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 espressa dai dipendenti è risultata decisamente positiva nei suoi vari aspetti sebbene sia emersa l'esigenza di migliorare le caratteristiche del luogo di lavoro, in termini di spazi, postazioni di lavoro, etc. e la sostenibilità dei ritmi.

- **B - Discriminazioni**

L'analisi delle risposte, ampiamente positive, rivela la generale percezione di un clima di non discriminazione, relativamente ai diversi ambiti indagati.

- **C – L'equità nella mia amministrazione**

Le posizioni espresse dai dipendenti evidenziano lievi criticità in merito "all'equità nell'assegnazione del carico di lavoro (domanda C-01)" ed alla "differenziazione della retribuzione in rapporto al lavoro svolto" (domanda C-04). Si registra il dato positivo in merito al "giudizio di imparzialità delle decisioni prese dal Responsabile" (domanda C-05).

- **D – Carriera e sviluppo professionale**

Tale settore d'indagine presenta una evidente contraddittorietà: da una parte, rileva criticità in merito alla chiarezza del percorso di sviluppo professionale, alle possibilità reali di carriera legate al merito e allo sviluppo delle capacità in relazione ai requisiti richiesti dai vari ruoli; dall'altra, manifesta il positivo giudizio sul ruolo svolto dal dipendente, adeguato al profilo professionale, e sulla soddisfazione del percorso professionale.

- **E – Il mio lavoro**

I giudizi manifestati sono risultati estremamente positivi. Un'elevata percentuale dei dipendenti ha dichiarato di avere le necessarie competenze, gli strumenti ed adeguati livelli di autonomia a svolgere il proprio lavoro che, nell'insieme, garantiscono un buon livello di soddisfazione personale.

- **F – I miei colleghi**

Anche in tale settore d'indagine i giudizi espressi sono risultati decisamente positivi. Si rileva un marcato spirito di collaborazione tra colleghi, disponibili ad aiutarsi, a

scambiarsi informazioni, in un clima di stima e rispetto reciproco. In misura minore, ma sempre positiva, la consapevolezza che l'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare.

- **G – Il contesto del mio lavoro**

In quest'ambito si registra che poco più della metà del personale è sufficientemente consapevole della chiara definizione delle regole di comportamento, mentre sono equamente suddivise le opinioni relative alla circolazione delle informazioni ed alla promozione di azioni volte a conciliare tempi di lavoro e tempi di vita. Appare degno di attenzione il dato relativo alla definizioni di ruoli e compiti ed alla attività di formazione.

- **H – Il senso di appartenenza**

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

Si segnala, però, degno di attenzione il dato relativo alla coerenza tra valori praticati in Agenzia e valori personali.

- **I – L'immagine della mia amministrazione**

Dall'esame delle risposte emerge che gli utenti, le famiglie e le persone care dei dipendenti considerano l'ICE un ente importante per la collettività. Lo stesso risulta, in maniera più attenuata, per la gente in generale.

- **J – Importanza degli ambiti di indagine**

L'insieme dei nove ambiti di indagine esaminati risultano di particolare interesse per i dipendenti, con una leggera prevalenza delle tematiche legate al rapporto con i colleghi, al lavoro ed al contesto di lavoro.

## **AREA 2 – GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE** (3 settori di indagine principali per complessive 13 domande)

- **L – La mia organizzazione**

In merito a questa seconda area di indagine, risulta che poco più della metà del personale ritiene di conoscere le strategie, di condividere gli obiettivi strategici e i risultati ottenuti dall'amministrazione.

- **M – Le mie performance**

Anche in merito alla performance individuale il personale si divide tra chi ritiene di essere abbastanza informato sulla valutazione del proprio lavoro, gli obiettivi e risultati attesi e di essere valutato su elementi oggettivi dello stesso e chi, invece, ritiene critici tali ambiti. Un dipendente su due ritiene di essere correttamente informato su come migliorare i propri risultati.

- **N – Il funzionamento del sistema**

Tale settore d'indagine ha rilevato alcune significative criticità. Circa un dipendente su due ritiene di essere stato adeguatamente informato sul sistema di valutazione e misurazione della performance e di essere sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi ed i risultati attesi del proprio lavoro. Forte, però, è la percezione che non vi sia un adeguato riconoscimento dell'impegno personale, che i risultati della valutazione non aiutino a migliorare la performance e non sia sufficientemente adeguata la tutela in caso di disaccordo con il valutatore.

**AREA 3 – VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO** (2 settori di indagine per complessive 9 domande)

- **O – Il mio capo e la mia crescita**

Buono è considerato il rapporto del dipendente con il superiore gerarchico, sensibile ai bisogni del personale, ben disposto ad ascoltare le loro proposte ed a riconoscere la bontà del lavoro svolto. Sufficientemente adeguata è ritenuta la capacità del superiore gerarchico a motivare il personale e ad indicare percorsi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi.

- **P – Il mio capo e l'equità**

Dall'analisi dei questionari è emerso che circa 3 dipendenti su 4 stimano il proprio superiore, ritenendolo competente e di valore. Il "capo" è ritenuto sufficientemente in grado di gestire in maniera efficace problemi, criticità e conflitti e di agire con equità.