

# Indagine sul benessere organizzativo

## Introduzione

L'analisi rappresentata in questa relazione affronta il tema del benessere organizzativo, riferendosi, con questo termine, al benessere psicofisico che ogni lavoratore trae dall'interazione con il proprio contesto lavorativo.

Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica. Negli ultimi anni anche la Pubblica amministrazione ha preso in considerazione tale dimensione.

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.

Il tema del "*benessere organizzativo*" è ormai da tempo argomento di attenzione, anche normativa.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, già nel 2004, emanava la "*direttiva del ministro della funzione pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni*", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 80 del 5 aprile 2004. Con questo documento veniva specificamente richiesto ai vari enti pubblici, di prendere in considerazione possibili provvedimenti finalizzati a incentivare il benessere psico-fisico dei propri dipendenti.

Questa direttiva ed in seguito altre, forniva indicazioni specifiche in quanto vengono in essa indicate le variabili critiche e le fasi da seguire per l'attuazione di progetti finalizzati all'incremento del benessere organizzativo.

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.

In tale contesto si inserisce il Nucleo Interno di Autovalutazione dell'Istituto Tecnico Tecnologico "Luigi dell'Erba" di Castellana Grotte il quale già dal precedente anno scolastico 2015-16 ha avviato una rilevazione in tal senso, mediante compilazione anonima da parte dei dipendenti in servizio e dei principali stakeholders, genitori e studenti, di un questionario sul benessere organizzativo affinché i risultati emersi possano rappresentare validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale.

Risulta ormai chiaro che le performance dei lavoratori e, di conseguenza, i servizi da loro erogati siano determinati anche dalla qualità della vita negli ambienti di lavoro.

Tale e tanta è l'importanza del contesto organizzativo nel determinare questo stato soggettivo, che si parla di benessere organizzativo anche per riferirsi alla capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere psicofisico per i suoi dipendenti e, di conseguenza per i suoi utenti.

## Criterio d'indagine

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse. Lo strumento di indagine è costituito da tre tipologie di questionari, tra loro integrati: *benessere organizzativo*, *grado di condivisione del sistema di valutazione* e *valutazione del proprio superiore gerarchico*.

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. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per “**grado di condivisione del sistema di valutazione**” si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed attivato nella propria organizzazione di riferimento.

Per “**valutazione del superiore gerarchico**” si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance nonché alla valutazione della performance individuale.

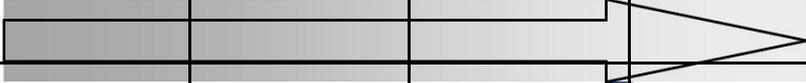
Per consentire la comparabilità dei risultati si è optato per quattro questionari basati su scale d'atteggiamento di tipo Likert, per le quali il dipendente deve fornire un giudizio di disaccordo/accordo, attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo) sulla base delle seguenti motivazioni:

- tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario si deciderà di utilizzare;
- l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo. Le alternative di risposta sono cinque, consentendo anche di poter esprimere una posizione di “incertezza”. Pertanto, nell'analisi dei dati, il discrimine tra giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, pari a 3,5.

A ciascuna opzione di risposta è stato, quindi, assegnato un numero crescente che consentirà di determinare il punteggio medio (Tabella 1.1), ponderato rispetto al numero di risposte date allo specifico quesito.

Tabella 1.1 – Griglia dei valori adottati nel questionario

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

## Finalità

Obiettivo del questionario è raccogliere informazioni circa la percezione soggettiva del singolo individuo. L'indagine ha, di fatto, le seguenti finalità:

-  conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
-  conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
-  conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

## L'analisi dei rispondenti

Il campione oggetto dell'indagine è composto da tutti i dipendenti in servizio alla data del 15 maggio 2017. L'indagine è stata avviata mediante somministrazione di una copia on line del questionario sul benessere organizzativo, corredato di circolare con la quale la Dirigenza Scolastica ha provveduto a spiegare le finalità attese, indicato le modalità di compilazione e la data di riconsegna.

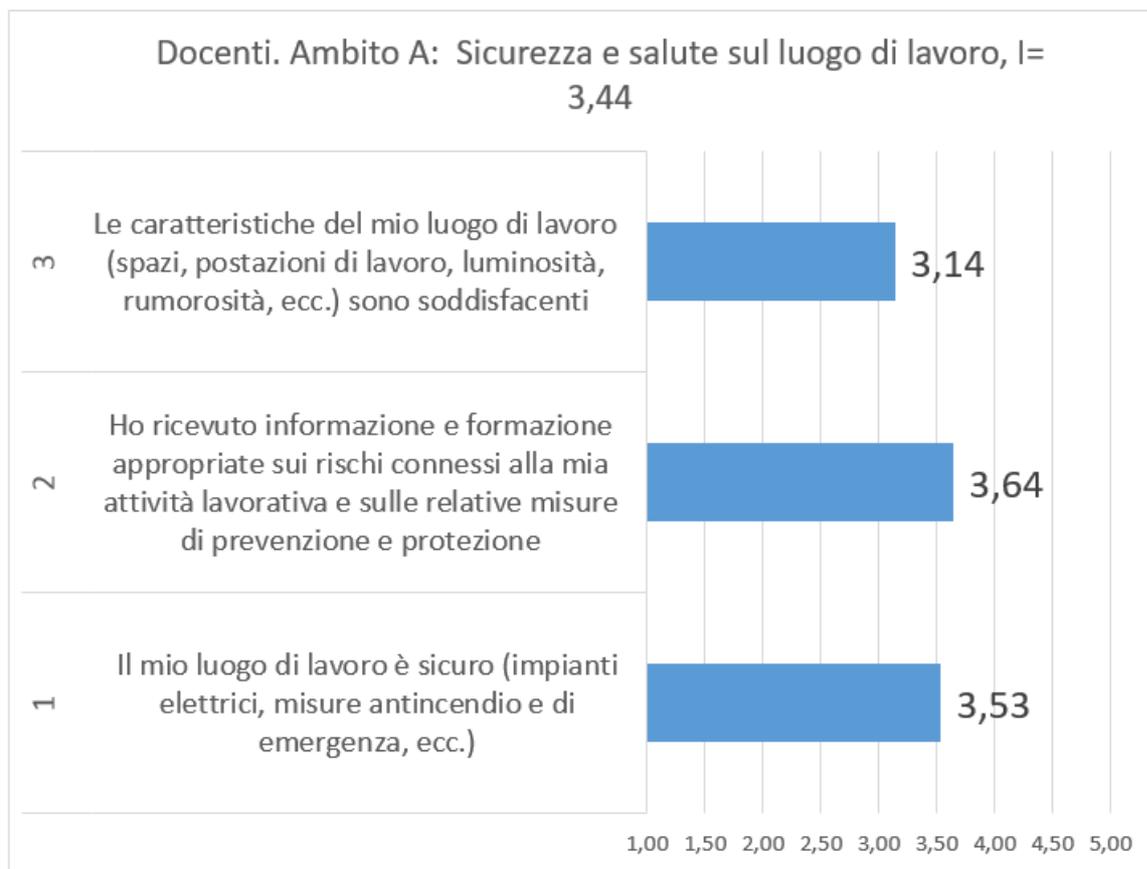
## Sintesi delle valutazioni Questionario Docenti per ambito.

**Ambito A** – La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (Grafico

1) **Valore di sintesi dell'ambito A: 3,44 – Medio/alto**

Le valutazioni si attestano su un valore intermedio, con alcuni valori chiaramente al di sotto della sufficienza in merito alla percezione di operare in un ambiente sicuro e alla formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. I risultati riferiti ad eventuali molestie o comportamenti contro la propria dignità o di mobbing sono rassicuranti. Si rileva un giudizio palesemente sconsigliante rispetto alla percezione in relazione alla sicurezza e dei luoghi di lavoro.

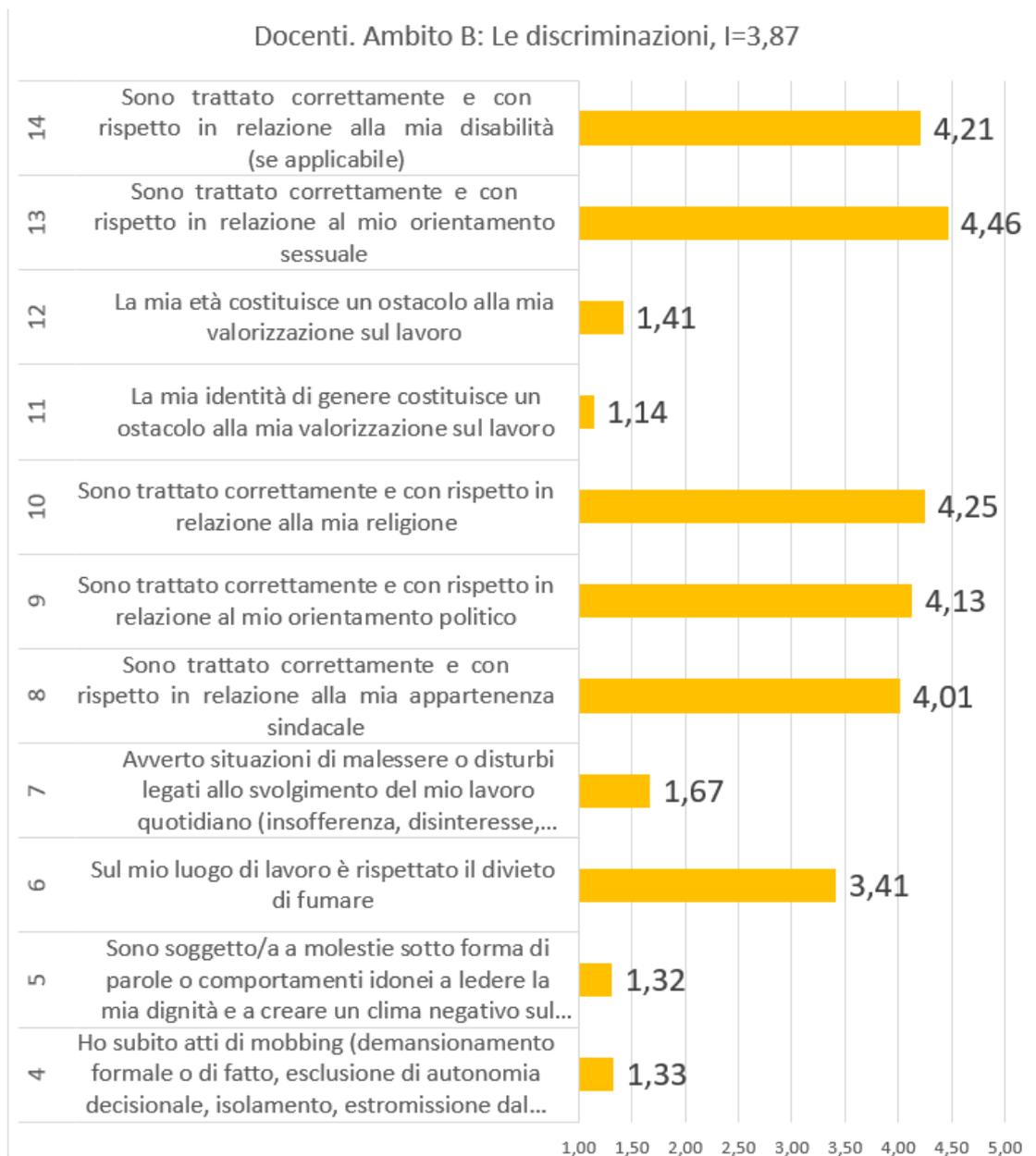
Il giudizio in relazione alla formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si reputa superato poiché successivamente alla somministrazione del questionario e raccolta dei dati, sono stati organizzati dall'ente numerosi ed approfonditi corsi di formazione e informazione.



**Ambito B** – Le discriminazioni (Grafico 2)

**Valore di sintesi dell'ambito B: 3,87 – Medio/alto**

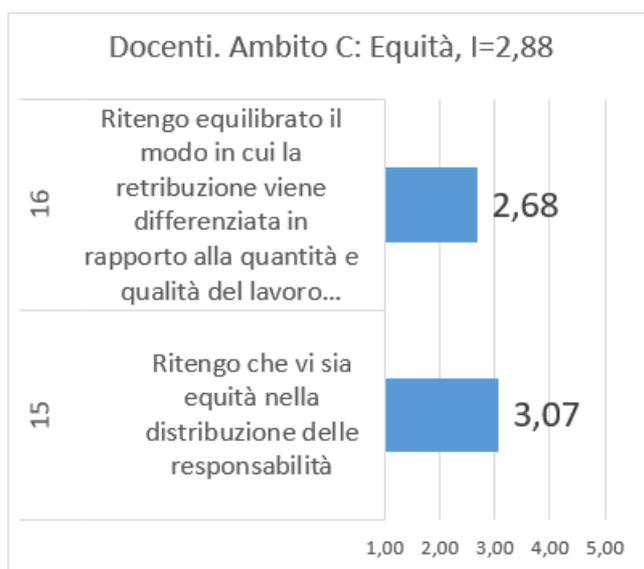
La situazione appare apprezzabile, infatti la correttezza nei rapporti è in generale positiva, senza che vi siano situazioni di tensioni relazionali.



**Ambito C** – L'equità nella mia amministrazione (Grafico 3)

**Valore di sintesi dell'ambito C: 2,88 – Medio**

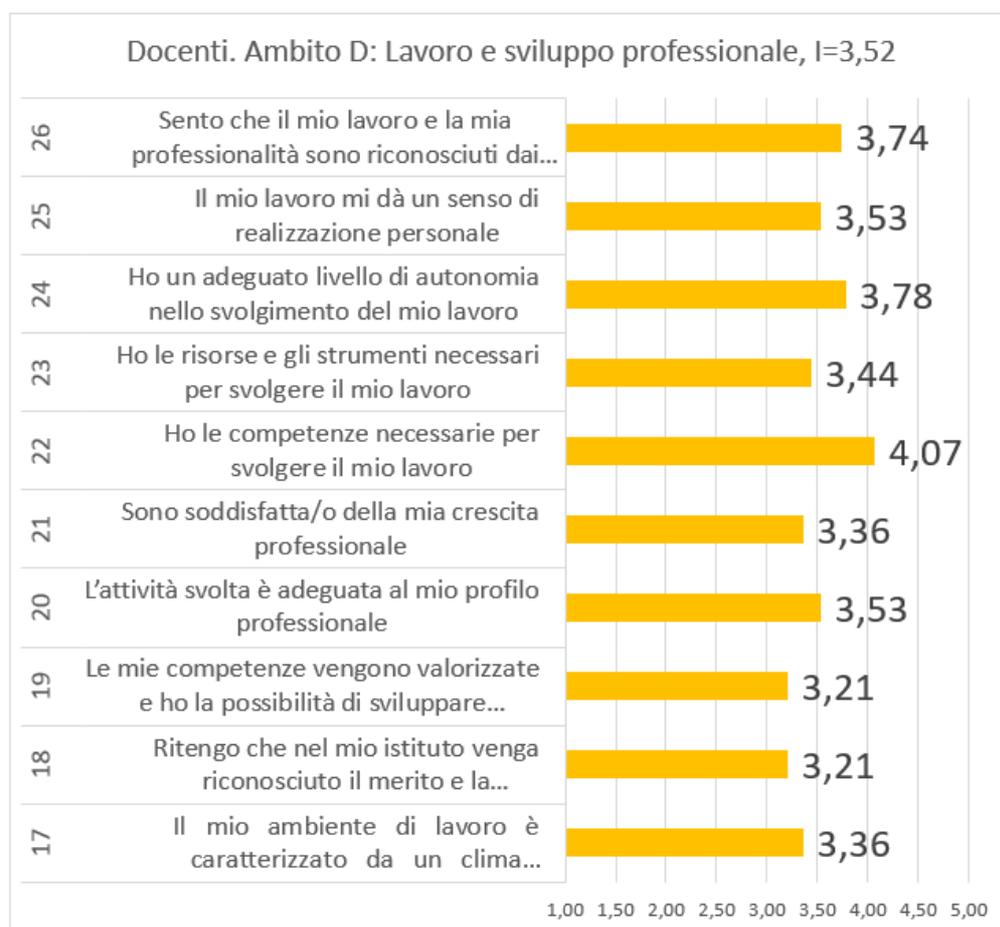
Risultato tendenzialmente negativo, in particolare rispetto alla retribuzione in funzione del l'impegno richiesto e in relazione all'equità sull'assegnazione dei carichi di lavoro. Si registrano giudizi tendenzialmente positivi sull'imparzialità delle decisioni nella distribuzione delle responsabilità e sull'imparzialità del responsabile in riferimento alle decisioni lavorative.



#### Ambito D – Lavoro sviluppo professionale (Grafico 4)

**Valore di sintesi dell'ambito D: 3,52 – Medio/alto**

La principale criticità che emerge è la percezione che la possibilità di fare carriera non sia legata al merito, oltre ad una certa insoddisfazione verso un riconoscimento al potenziamento delle possibilità dei singoli. Il percorso professionale non è ben delineato e chiaro e il ruolo svolto non è generalmente ritenuto adeguato al profilo professionale.

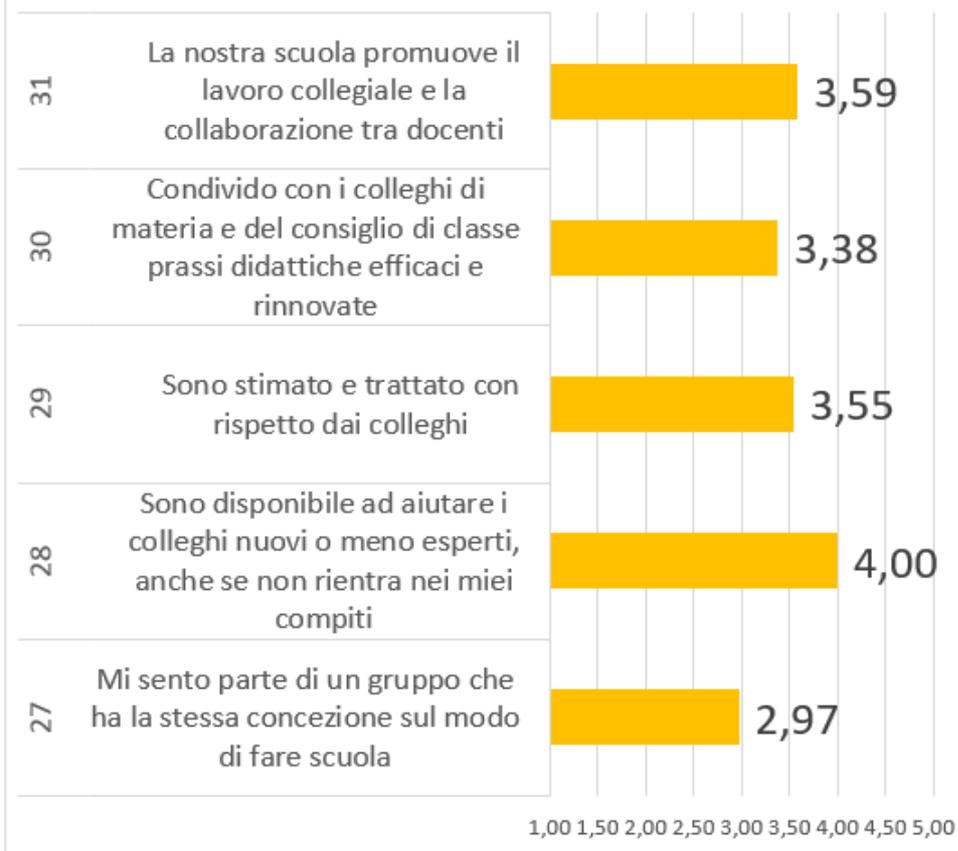


#### Ambito E – I miei colleghi (Grafico 5)

**Valore di sintesi dell'ambito E: 3,5 – Medio/alto**

Le risposte evidenziano un clima positivo, con uno spirito collaborativo buono con i colleghi, con disponibilità a condividere le informazioni e a sentirsi parte di una squadra.

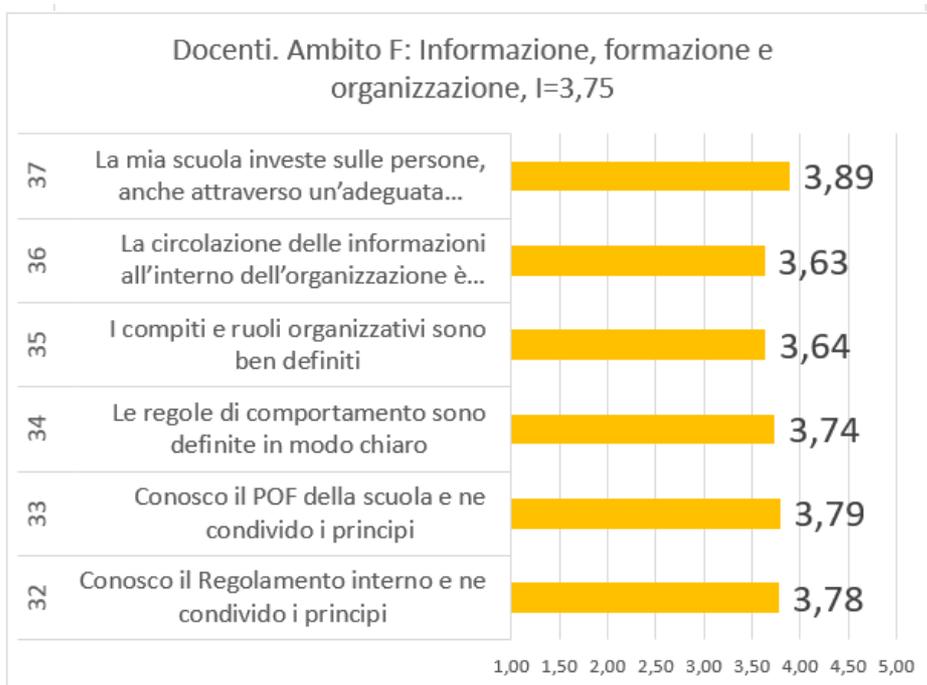
### Docenti. Ambito E: Rapporti con i colleghi I=3,5



**Ambito F** – Il contesto del mio lavoro (Grafico 6)

**Valore di sintesi dell'ambito F: 3,75 – Medio/alto**

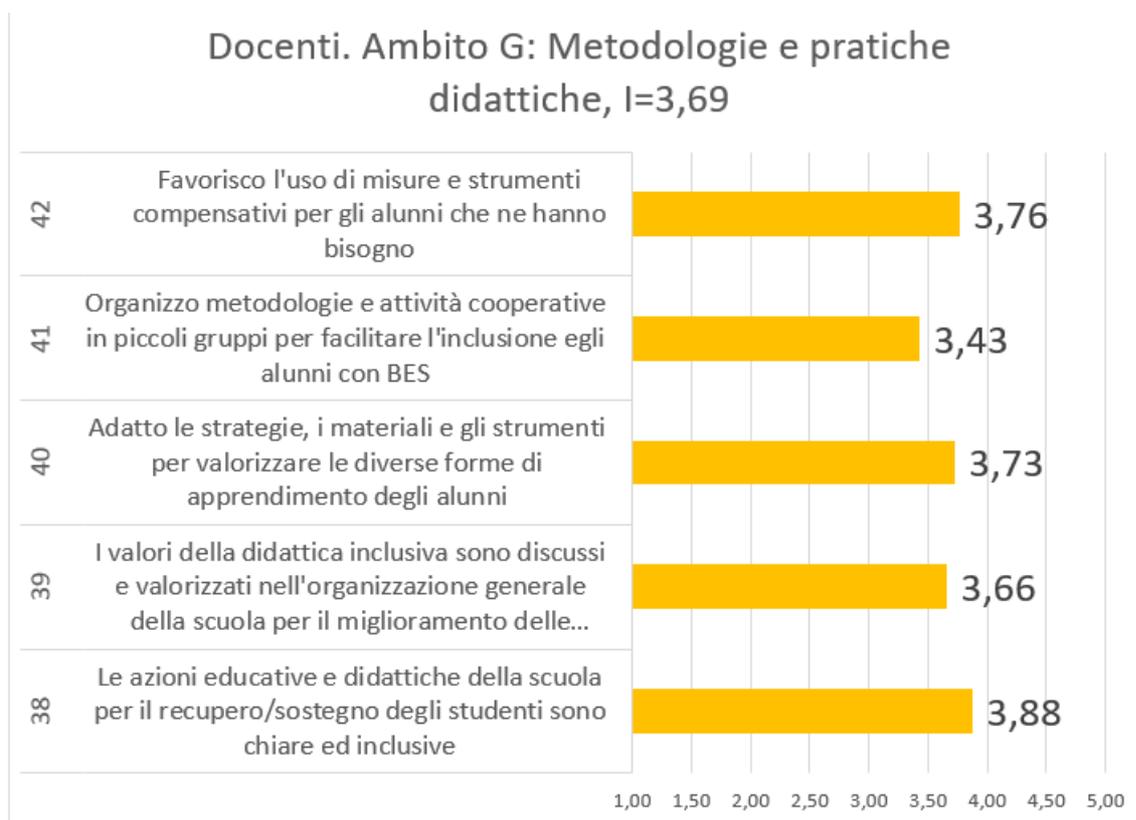
Il risultato in questo ambito evidenzia un valore di soddisfazione appena al di sopra della media, rispetto all'organizzazione in generale.



**Ambito G** – Metodologie e pratiche didattiche (Grafico 7)

**Valore di sintesi dell'ambito G: 3,69 – Medio/alto**

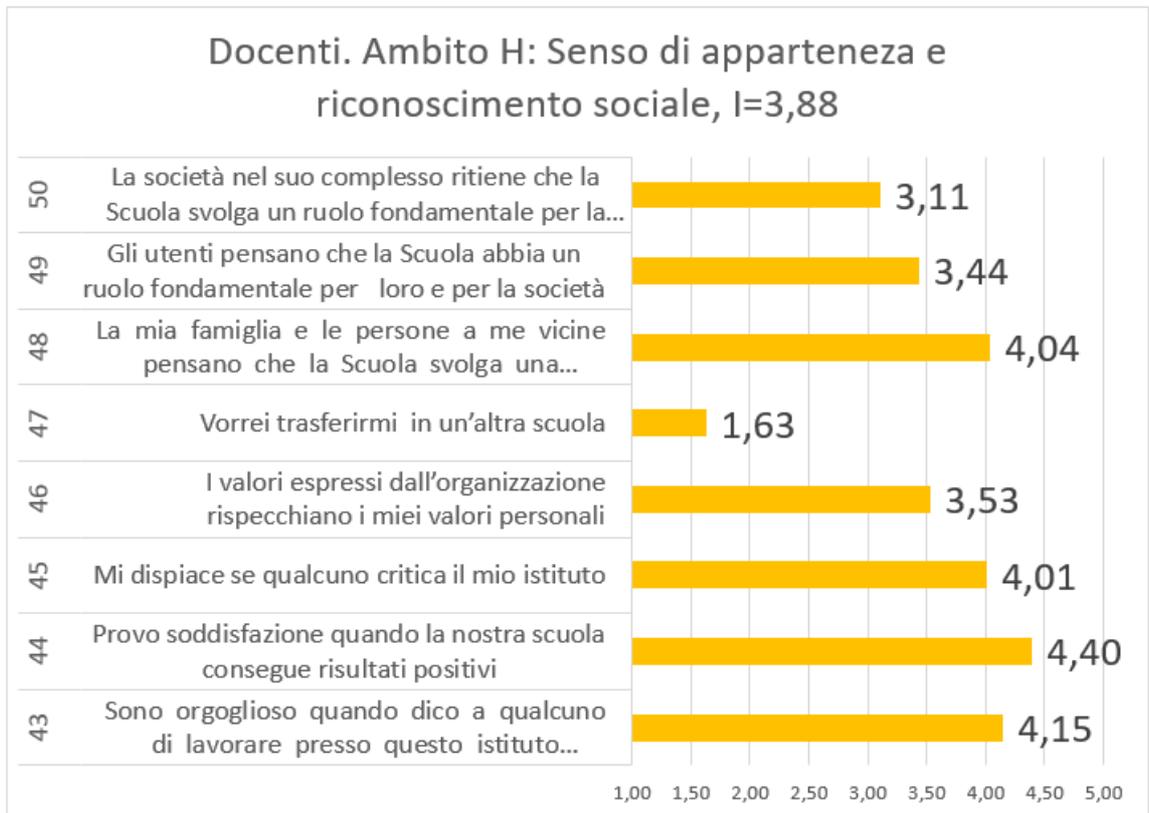
In questo ambito il risultato è complessivamente positivo evidenziando un' elevata diffusione dei valori della didattica inclusiva





o e  
iti. I  
ione  
bito

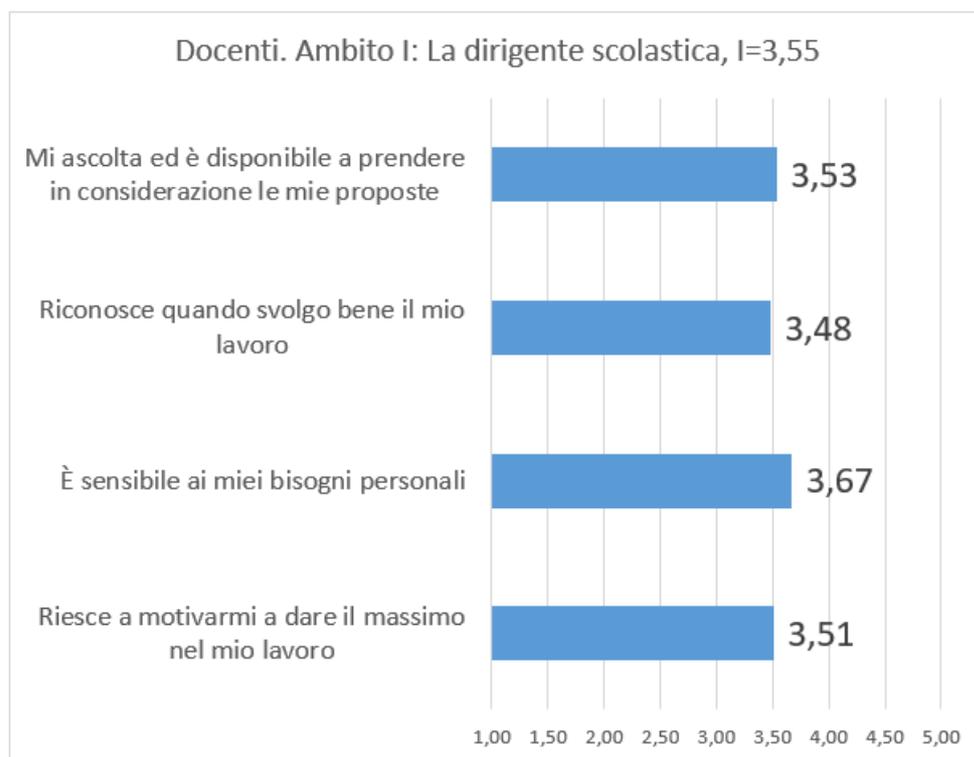
### Docenti. Ambito H: Senso di appartenenza e riconoscimento sociale, I=3,88



**Ambito I** – La dirigente scolastica (Grafico 9)

**Valore di sintesi dell'ambito H: 3,55 – Medio/alto**

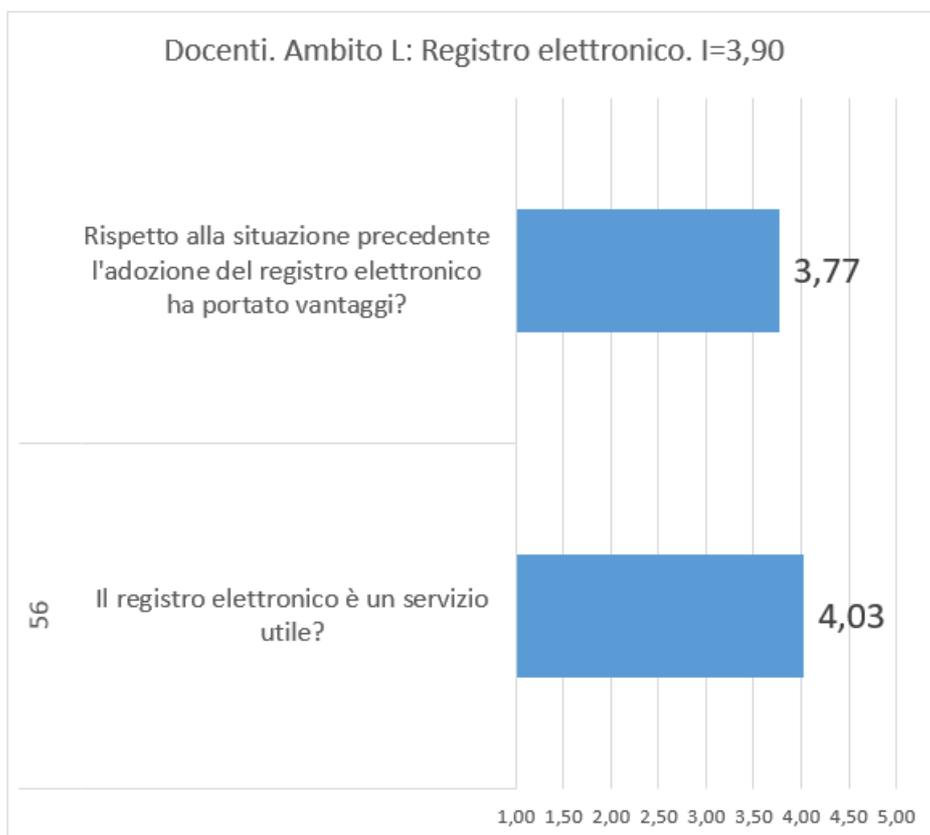
Il valore è mediamente positivo. Il quadro che si delinea evidenzia un comportamento incline ad ascoltare e venire incontro alle necessità ed ai bisogni del dipendente,



**Ambito L** – Il registro elettronico (Grafico 10)

**Valore di sintesi dell'ambito H: 3,90 – Medio/alto**

Il valore è positivo. Il quadro che si delinea evidenzia l'utilità del registro elettronico.



## **Sintesi delle valutazioni Questionario ATA per ambito.**

Sulla base dei dati raccolti sono emerse alcune criticità e aree di miglioramento su cui è opportuno richiamare l'attenzione. Le aree di maggiore criticità, evidenziate nel corso della relazione in commento alle rappresentazioni grafiche, riguardano soprattutto la definizione dei compiti e dei ruoli nel contesto lavorativo e la non sempre adeguata circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione.

E' auspicabile, pertanto, che dagli organi preposti vi sia un maggiore coinvolgimento delle risorse umane circa gli obiettivi da perseguire e i criteri di valutazione, al fine di declinare la differenziazione della performance dei dipendenti ed informare al meglio gli stessi sul miglioramento dei risultati.

Il risultato del lavoro svolto, vuole evidenziare come l'effettuazione dell'indagine sul benessere organizzativo possa avere anche un effetto motivante sulle persone, perché dimostra l'interesse dell'amministrazione verso i lavoratori, in quanto attraverso la rilevazione delle loro aspettative è possibile pianificare interventi mirati a prevenire e gestire situazioni di inadeguatezza, che se ignorate potrebbero causare demotivazione ed effetti negativi in generale.