



ISTITUTO TECNICO TECNOLOGICO "LUIGI DELL'ERBA"
Chimica e Materiali - Biotecnologie Ambientali e Sanitarie - Informatica - Produzioni e Trasformazioni



Via della Resistenza, 40 – 70013 Castellana Grotte (BA)

Tel./Fax 0804965144 - 0804967614

Codice Meccanografico BATF04000T - C.F. 80005020724 - Cod. Un. Ufficio: UF41EH

E-mail: batf04000t@istruzione.it - Pec: batf04000t@pec.istruzione.it - Sito Internet: www.itiscastellanagrotte.gov.it

Indagine sul Benessere organizzativo ***Report 2017/2018***

STRALCIO ALLEGATO AL VERBALE NIV N.26 DEL 15/06/2018

Introduzione

RILEVAZIONE DOCENTI – PERSONALE ATA

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 la Pubblica Amministrazione e, come tale, anche il comparto Scuola 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 l'azione del Nucleo Interno di Autovalutazione dell'Istituto Tecnico Tecnologico "Luigi dell'Erba" di Castellana Grotte il quale già dal precedente anno scolastico 2016-17 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.

L'indagine è stata effettuata nel periodo dal 16 maggio 2018 al 31 maggio 2018, mediante somministrazione di una copia on line del questionario sul benessere organizzativo, a seguito della circolare dirigenziale n. 813 del 16/05/2018. con la quale la Dirigenza Scolastica ha provveduto a spiegare le finalità attese, indicato le modalità di compilazione e il periodo utile per la compilazione del questionario.

Campi e Criteri d'indagine

L'indagine è stata effettuata attraverso la compilazione, in forma anonima online, di un unico questionario per ciascuna popolazione di destinatari:

- Docenti,
- Personale ATA,

focalizzato, su due campi d'interesse:

- Benessere organizzativo
- 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 "**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, al fine di non appesantire la fase di compilazione, si è optato per un solo questionario che contemplasse le valutazioni espresse al riguardo del "**Benessere organizzativo**" e della "**valutazione del superiore gerarchico**". L'analisi dei risultati è stata effettuata scegliendo di adoperare scale d'atteggiamento di **tipo Likert**, in virtù delle quali il dipendente deve fornire un giudizio di disaccordo/accordo sulle affermazioni sottopostegli. Le opzioni di risposta sono cinque, consentendo in tal modo anche di poter esprimere una posizione di "incertezza", in accordo con le seguenti alternative:

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

La scelta di questa scala d'analisi si fonda sulle 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.

L'analisi quantitativa si sviluppa associando a ciascun giudizio espresso dal compilatore un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 5 (massimo accordo). L'insieme di questi 5 valori popola, rispettivamente ed in percentuale, ciascuna delle 5 citate classi di alternative associate ad ogni affermazione e, per ciascuna risposta, permette il computo di un indice numerico, detto di adesione o valutazione, espresso della media di ciascun peso moltiplicato per la percentuale totale ottenuta dalla sua corrispondente opzione.

Le corrispondenze descritte sono desumibili dalla successiva tabella:

Adesione al giudizio proposto	Peso numerico associato	Fascia di adesione al giudizio proposto	Caratterizzazione della fascia di adesione al giudizio proposto	Campo di variabilità dell'indice di valutazione o di adesione al giudizio proposto
Per nulla	1	Bassa	In totale disaccordo con l'affermazione proposta/ Minimo grado di importanza attribuita all'affermazione proposta	1-<1.5
Poco	2	Medio-Bassa		1.5-<2.5
Abbastanza	3	Media		2.5-<3.5
Molto	4	Medio-Alta		3.5-<4.5
Moltissimo	5	Alta	In totale accordo con l'affermazione/ proposta/ Massimo grado di importanza attribuita all'affermazione proposta	4.5-5

L'insieme di tutte le domande somministrate sono state suddivise in ambiti e, per ciascuno di essi, è stato calcolato un **indice di valutazione generale d'ambito**, ottenuto come media di tutti gli indici d'ambito.

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 la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Hanno risposto all'inchiesta 87 docenti e 22 unità del personale ATA, di cui di seguito si riportano le analisi di ambito¹.

¹ Per problemi legati alle dimensioni del file rispetto alle capacità di allocazione offerte dalla piattaforma, in questa sede si allega il documento depurato da tutte le evidenze grafiche. Il report completo è disponibile sul sito della scuola nella sezione "Bilancio Sociale" ed agli atti NIV.

Sintesi delle valutazioni Questionario Docenti per ambito.

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

Valore di sintesi dell'ambito 1/A, I= 3.50 – Medio

2017	I=3.44	2018	I=3.50
------	--------	------	--------

Le valutazioni si attestano su un valore medio. Evidente il miglioramento del livello delle singole risposte e quindi delle condizioni complessive della sicurezza del luogo di lavoro rispetto ai risultati del 2017. I risultati riferiti ad eventuali molestie o comportamenti contro la propria dignità o di mobbing sono rassicuranti. Si rileva un giudizio palesemente sconsigliato 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

Valore di sintesi dell'ambito 2/B: I=3,6 – Medio/alto

2017	I=3.87	2018	I=3.60
------	--------	------	--------

La situazione appare apprezzabile, infatti la correttezza nei rapporti è in generale positiva, senza che vi siano situazioni di tensioni relazionali. Ciononostante si registra un lievissimo abbassamento dell'indice in generale, ossia per ogni aspetto inerente l'ambito delle discriminazioni.

Ambito C – L'equità nella mia amministrazione

Valore di sintesi dell'ambito 3/C: I=3.11 – Medio

2017	I=2.88	2018	I=3.11
------	--------	------	--------

Si registra un lieve miglioramento. Risultato positivo in particolare rispetto alla retribuzione in funzione dell'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

Valore di sintesi dell'ambito D: I=3,60 – Medio/alto

2017	I=3.55	2018	I=3.60
------	--------	------	--------

Nonostante si registri un lieve miglioramento dell'indice medio relativo a questo ambito, 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

Valore di sintesi dell'ambito 5/E: I=3,54 – 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.

2017	I=3.50	2018	I=3.54
------	--------	------	--------

Ambito F – Il contesto del mio lavoro

Valore di sintesi dell'ambito F: I=3,80 – Medio/alto

2017	I=3.75	2018	I=3.80
------	--------	------	--------

Il risultato in questo ambito ha subito un lievissimo miglioramento, evidenziando un valore di soddisfazione poco al di sopra della media, rispetto all'organizzazione in generale.

Ambito G – Metodologie e pratiche didattiche

Valore di sintesi dell'ambito G: I= 3,90 – Medio/alto

2017	I=3.69	2018	I=3.90
------	--------	------	--------

Anche in questo ambito il risultato è complessivamente positivo, in quanto il valore medio di sintesi ha subito un visibile incremento evidenziando, quindi, un'elevata e crescente diffusione dei valori inerenti la didattica inclusiva.

Ambito H – Il senso di appartenenza

Valore di sintesi dell'ambito H: I=3,80 – Medio/alto

2017	I=3.88	2018	I=3.80
------	--------	------	--------

In questo ambito sono state inserite due domande in più rispetto allo scorso anno: la prima e la quinta. Nel complesso il risultato è positivo evidenziando attaccamento e identificazione con l'Istituto scolastico di appartenenza, indipendentemente dai problemi evidenziati dai docenti. Essi dimostrano un elevato senso civico e una visione ben chiara di quella che è la missione e la finalità del loro ruolo. Questa consapevolezza si riflette anche nel giudizio positivo dell'ambito successivo.

Ambito I – La dirigente scolastica

Valore di sintesi dell'ambito H: I=3,60 – Medio/alto

2017	I=3.55	2018	I=3.60
------	--------	------	--------

Il valore è mediamente positivo e stabile rispetto allo scorso anno. 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

Valore di sintesi dell'ambito H: I=4,00 – Medio/alto

2017	I=3.90	2018	I=4.00
------	--------	------	--------

Anche in questo ambito si conferma il valore positivo. Il quadro che si delinea evidenzia l'utilità del registro elettronico.

Conclusioni

In sintesi, si riportano i risultati ottenuti per ciascun ambito:

Ambito lavorativo	Denominazione ambito lavorativo	Valore dell'indice totale di adesione al quesito proposto 2017	Valore dell'indice totale di adesione al quesito proposto 2018	Adesione al giudizio proposto
A	Sicurezza e salute sul lavoro	3.44	3.50	Media
B	Le discriminazioni	3.87	3.60	Medio-alta
C	Equità	2.88	3.11	Media
D	Lavoro e sviluppo professionale	3.52	3.60	Medio-alta
E	Rapporti con i colleghi	3.5	3.54	Medio-alta
F	Informazione, formazione organizzazione	3.75	3.80	Medio-alta
G	Metodologie e pratiche didattiche	3.69	3.90	Medio-alta
H	Senso di appartenenza e riconoscimento sociale	3.88	3.80	Medio-alta
I	La Dirigente scolastica	3.55	3.60	Medio-alta
L	Il registro elettronico	3.90	4.00	Medio-alta

✓ **Punteggio medio-alto:** otto ambiti si collocano nel livello di soddisfazione medio alto:

- Ambito B Le discriminazioni
- Ambito D Lavoro e sviluppo professionale
- Ambito E Rapporti con i colleghi
- Ambito F Informazione, formazione organizzazione
- Ambito G Metodologie e pratiche didattiche
- Ambito H Senso di appartenenza e riconoscimento sociale
- Ambito I La Dirigente scolastica

Ambito L Il registro elettronico

✓ **Punteggio medio:** due ambiti si collocano nel livello di soddisfazione medio:

- Ambito A Sicurezza e salute sul lavoro

Ambito C Equità

L'analisi delle risposte dei docenti non evidenzia particolari criticità se non quella attinente all'ambito della suddivisione dei compiti e delle responsabilità nonostante sia stato registrato un lieve miglioramento dell'indice rispetto allo scorso anno.

Sintesi delle valutazioni Questionario ATA per ambito.

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

Valore di sintesi dell'ambito A: I=3,18 – Medio

2017	I=3.17	2018	I = 3.18
------	--------	------	----------

Le valutazioni appaiono stabili rispetto al 2017 attestandosi su un valore intermedio, con alcuni valori appena sufficienti in merito alla percezione di operare in un ambiente sicuro e alla formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ambito B – Le discriminazioni

Valore di sintesi dell'ambito B: I=3,19 – Medio

2017	I=3.37	2018	I = 3.19
------	--------	------	----------

La situazione appare positiva, è presente la correttezza nei rapporti, non emergono situazioni di tensioni relazionali.

Ambito C – L'equità nella mia amministrazione

Valore di sintesi dell'ambito C: I=3.17 – Medio

2017	I=2.78	2018	I = 3.17
------	--------	------	----------

Anche se la valutazione media di questo ambito risulta visibilmente migliorata, il risultato è da considerarsi negativo, in particolare rispetto alla retribuzione in funzione del l'impegno richiesto e in relazione all'equità sull'assegnazione dei carichi di lavoro.

Ambito D – Lavoro sviluppo professionale

Valore di sintesi dell'ambito D: I=3,08 – Medio

2017	I=3.01	2018	I = 3.08
------	--------	------	----------

La principale criticità che emerge è una certa insoddisfazione verso un riconoscimento al potenziamento delle possibilità dei singoli.

Ambito E – I miei colleghi

Valore di sintesi dell'ambito E: I=3,37 – Medio

2017	I=3.21	2018	I = 3.37
------	--------	------	----------

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

Ambito F – Informazione, Formazione e Organizzazione

Valore di sintesi dell'ambito F: I=3.25 – Medio

2017	I=2.99	2018	I = 3.25
------	--------	------	----------

Il risultato in questo ambito evidenzia un valore di soddisfazione appena al di sopra della media, rispetto all'organizzazione in generale. Fattore di criticità appare la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione.

Ambito G – Il senso di appartenenza

Valore di sintesi dell'ambito H: I=3,44 – Medio

2017	I=3.42	2018	I = 3.44
-------------	---------------	-------------	-----------------

In questo ambito il risultato è complessivamente positivo ed evidenzia attaccamento e identificazione con l'Ente, indipendentemente dai problemi evidenziati dai dipendenti. I dipendenti dimostrano un elevato senso civico e una visione ben chiara di quella che è la missione e la finalità del loro ruolo.

Ambito H – Rapporti con il DSGA

Valore di sintesi dell'ambito H: I=3,45 – Medio

2017	I=3.08	2018	I = 3.45
-------------	---------------	-------------	-----------------

Il valore è mediamente positivo. Il quadro che si delinea evidenzia un comportamento equo e abbastanza incline ad ascoltare e venire incontro alle necessità ed ai bisogni del dipendente, Migliorata, rispetto al passato scorso anno, la percezione della gestione dei problemi e dei conflitti.

Conclusioni

In sintesi, si riportano i risultati del personale ATA relativi a ciascun ambito:

Ambito lavorativo	Denominazione ambito lavorativo	Valore dell'indice di adesione al quesito proposto 2017	Valore dell'indice di adesione al quesito proposto 2018	Adesione al giudizio proposto
A	Sicurezza e salute sul lavoro	3.17	3.18	Media
B	Le discriminazioni	3.37	3.19	Media
C	Equità	2.78	3.17	Media
D	Lavoro e sviluppo professionale	3.01	3.08	Media
E	Rapporti con i colleghi	3.21	3.37	Media
F	Informazione, formazione organizzazione	2.99	3.25	Media
G	Senso di appartenenza e riconoscimento sociale	3.42	3.44	Media
H	Rapporti con il DSGA	3.08	3.45	Media

Punteggio medio-alto: nessun ambito si colloca nel livello di soddisfazione medio alto:

Punteggio medio: otto ambiti si collocano nel livello di soddisfazione medio:

- ✓ Ambito A Sicurezza e salute sul lavoro

- | | |
|-------------------|--|
| ✓ Ambito B | Le discriminazioni |
| ✓ Ambito C | Equità |
| ✓ Ambito D | Lavoro e sviluppo professionale |
| ✓ Ambito E | Rapporti con i colleghi |
| ✓ Ambito F | Informazione, formazione organizzazione |
| ✓ Ambito G | Senso di appartenenza e riconoscimento sociale |
| ✓ Ambito H | Rapporti con il DSGA |

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**
- **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.