



2016

Livello di benessere organizzativo, grado di
condivisione del sistema di valutazione e
valutazione del superiore gerarchico

GEA - GESTIONI
ECOLOGICHE E
AMBIENTALI - SPA

SOMMARIO

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO GEO - GESTIONI ECOLOGICHE E AMBIENTALI - SPA.....	2
2. ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	2
2.1 Analisi per singoli items	4
3. ANALISI GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA	6
3.1 Analisi per singoli items	6
4. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	7
4.1 Analisi per singoli items.....	7
5. DATI COMPLESSIVI	7

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO GEA - GESTIONI ECOLOGICHE E AMBIENTALI - SPA

La Società ha realizzato un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il **livello di benessere organizzativo** ed il **grado di condivisione del sistema di valutazione** nonché la **rilevazione della valutazione del superiore gerarchico**.

Lo scopo è quello di ricavare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro ed eventualmente di identificare possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali degli stessi.

Il modello somministrato prevede per le modalità di risposta la scala LIKERT con valori compresi tra 1 e 6. Con 1 si ha il valore minimo e con 6 il valore massimo. Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è stato identificato con il valore 3,5. Per le affermazioni negative (n. 6 all'interno del questionario) i punteggi sono stati invertiti, al fine di renderli sommabili ed analizzabili insieme a quelli relativi alle affermazioni positive (si riportano sia i punteggi reali che la loro inversione).

Sono stati somministrati i questionari, nel mese di **dicembre 2016**, a tutti i dipendenti della Società. L'analisi è stata condotta su **64** questionari completati, pari all'**81** % di quelli consegnati¹.

Verranno di seguito evidenziati in giallo i risultati inferiori al valore soglia e quelli ritenuti comunque degni di particolare attenzione (perché negativi).

2. ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO

La prima tipologia di indagine riguarda il "**benessere organizzativo**", inteso come stato di salute della Società 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 (tab. 1). Questa tipologia di indagine è strutturata in nove diversi ambiti di cui fanno parte un totale di 51 domande.

Tabella 1 - Valore medio dei risultati di indagine del Benessere Organizzativo (B)

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,47
Le discriminazioni	4,77
L'equità nella mia azienda	3,88
Carriera e sviluppo professionale	3,69
Il mio lavoro	4,54
I miei colleghi	4,35
Il contesto del mio lavoro	4,08
Il senso di appartenenza	4,80

¹ I dipendenti della Società, al 31.12.2016, erano pari a 79 unità.

L'immagine della mia amministrazione	4,60
--------------------------------------	------

Nella tabella sottostante (tab. 2) viene indicato invece il Valore medio di importanza attribuito dai dipendenti ai vari ambiti del Benessere organizzativo.

Tabella 2 - Valore medio attribuito all'importanza degli ambiti del Benessere organizzativo (I)

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,88
Le discriminazioni	4,37
L'equità nella mia azienda	4,74
Carriera e sviluppo professionale	4,38
Il mio lavoro	5,08
I miei colleghi	4,66
Il contesto del mio lavoro	4,83
Il senso di appartenenza	4,80
L'immagine della mia amministrazione	4,95

Nella tabella sottostante (tab. 3) viene presentato il Quoziente I/B che indica il "gap" tra l'importanza attribuita agli ambiti di cui sopra e la percezione di benessere nella Società.

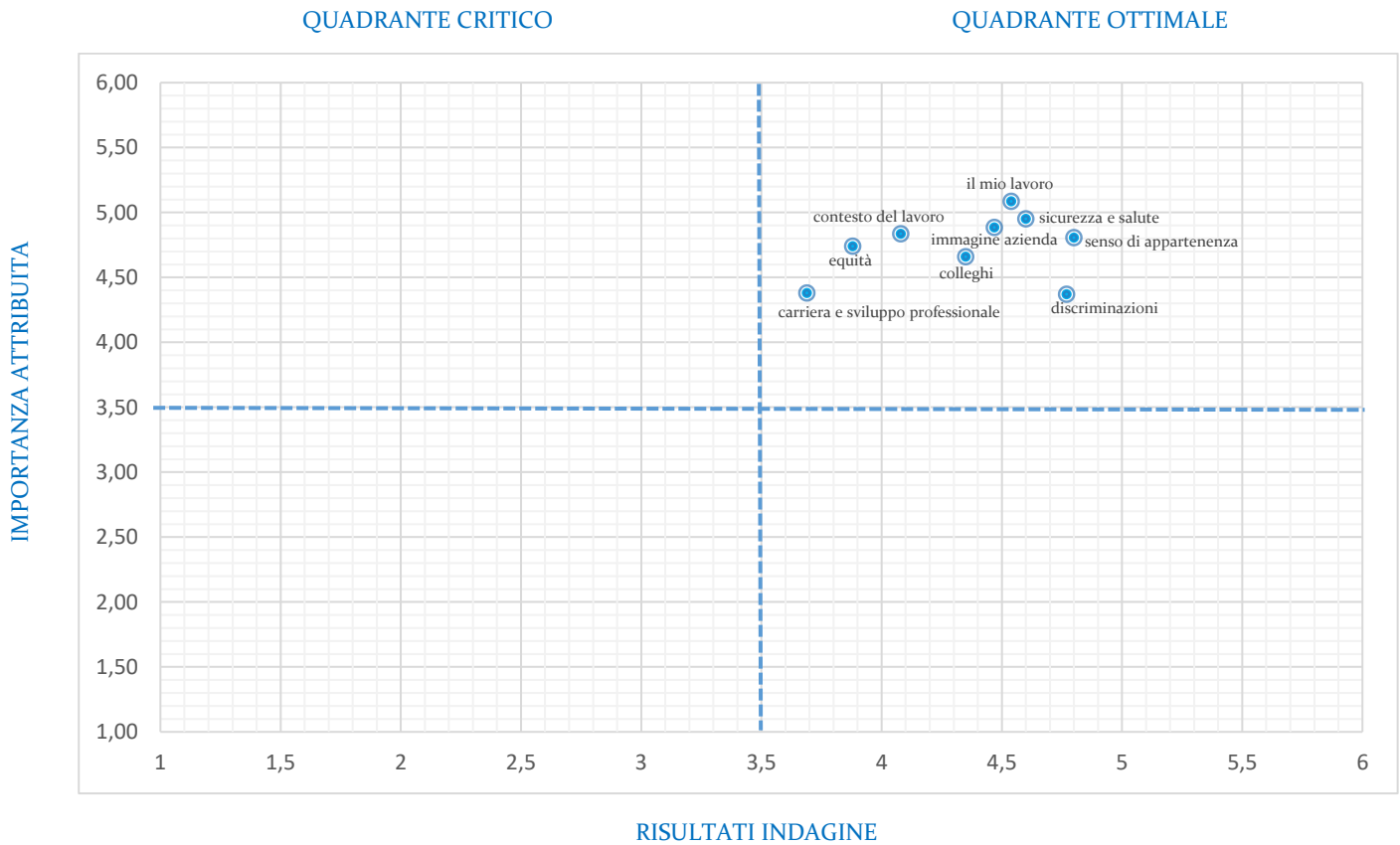
Maggiore è il valore del rapporto, più critico va considerato quello specifico ambito di benessere organizzativo e quindi vi sarà una più immediata necessità di attivare interventi migliorativi.

Tabella 3 - "Gap" tra importanza attribuita e percezione di benessere (I/B)

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	1,1
Le discriminazioni	0,9
L'equità nella mia azienda	1,2
Carriera e sviluppo professionale	1,2
Il mio lavoro	1,1
I miei colleghi	1,1
Il contesto del mio lavoro	1,2
Il senso di appartenenza	1
L'immagine della mia amministrazione	1,1

Da tale rapporto (fig. 1) si evidenzia come, nonostante in alcuni casi si rilevino criticità, il livello di benessere possa essere complessivamente inquadrato all'interno del c.d. quadrante ottimale.

Figura 1 - Ambiti del benessere organizzativo per importanza media attribuita e risultati medi dell'indagine



2.1 Analisi per singoli Items

Vengono indicati ora i dati relativi al benessere organizzativo in relazione ad ogni singola affermazione sottoposta ai dipendenti. Un punteggio inferiore a 3,5 rileva evidentemente una criticità.

SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,56
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	5,07
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,10
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	2,34 (4,66)
Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	2,24 (4,76)
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	3,81

Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,53
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,56
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	2,83 (4,17)
LE DISCRIMINAZIONI	
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,36
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4,57
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	4,98
La mia identità di genere (maschio/femmina) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,78 (4,22)
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,05
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,18
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,54 (4,46)
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,26
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (completare solo se affetto da qualche disabilità)	4,86
L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,78
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,97
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiestomi e la mia retribuzione	3,65
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,49
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,49
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	
Nella Società il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,48
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella Società siano legate al merito	3,34
La Società dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,76
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,06
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno della Società	3,80
IL MIO LAVORO	
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,43
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,95
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,45
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,78
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,10
I MIEI COLLEGHI	
Mi sento parte di una squadra	4,02
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,27
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,33
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,05
La Società spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,08
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	
La Società investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	4,17
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,41
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,08
La circolazione delle informazioni all'interno della Società è adeguata	3,90

La Società promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,81
IL SENSO DI APPARTENENZA	
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in GEA	4,56
Sono orgoglioso quando la Società raggiunge un buon risultato	5,11
Mi dispiace se qualcuno parla male della Società	4,85
I valori e i comportamenti praticati nella Società sono coerenti con i miei valori personali	4,49
Se potessi, comunque lascerei la Società	2,03 (4,97)

L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	
La mia famiglia e le persone vicino a me pensano che la Società in cui lavoro sia importante	4,91
Gli utenti pensano che la Società in cui lavoro sia importante per loro e per la collettività	4,40
La gente in generale pensa che la Società in cui lavoro sia importante per la collettività	4,45

3. ANALISI GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA

La seconda tipologia di indagine riguarda il “**grado di condivisione del sistema**”. Questo indica la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella Società. Questa tipologia di indagine è strutturata in tre diversi ambiti di cui fanno parte 13 domande. La Tabella 4 riporta il valore medio per ciascun abito di analisi.

Tabella 4 - Grado di condivisione del sistema

La mia organizzazione	3,63
Le mie performance	3,70
Il funzionamento del sistema	3,58

3.1 Analisi per singoli Items

Vengono indicati ora i dati relativi al grado di condivisione del sistema in relazione ad ogni singola affermazione sottoposta ai dipendenti. Un punteggio inferiore a 3.5 rileva evidentemente una criticità.

LA MIA ORGANIZZAZIONE	
Conosco le strategie della mia Società	3,03
Condivido gli obiettivi strategici della mia Società	3,80
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Società	3,81
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della Società	3,87
LE MIE PERFORMANCE	
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,73
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dalla Società con riguardo al mio lavoro	3,92
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,56
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,60
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,61

Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,58
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,90
La mia Società premia le persone capaci e che si impegnano	3,33
Il sistema di valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,48

4. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La terza tipologia di indagine riguarda la “**valutazione del superiore gerarchico**”. Questa inerisce 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. Questa tipologia di indagine è strutturata in due ambiti di cui fanno parte 9 domande. La Tabella 5 riporta il valore medio per ciascun abito di analisi.

Tabella 5 - Valutazione del superiore gerarchico

Il mio capo e la mia crescita	4,11
Il mio capo e l'equità	4,35

4.1 Analisi per singoli Items

IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,92
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,07
È sensibile ai miei bisogni personali	4,30
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,06
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,19
IL MIO CAPO E L'EQUITÀ	
Il mio capo agisce con equità, in base alla mia percezione	4,24
Il mio capo agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,98
Il mio capo gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,37
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,81

5. DATI COMPLESSIVI

L'indagine sul personale dipendente ha ottenuto un valore complessivo pari a **4,07**. Il valore ottenuto dalla media di tutte le domande presenti nel questionario rappresenta il livello di benessere organizzativo inteso nella sua espressione più ampia.

Nella Figura 2 è riportato il dettaglio delle diverse tipologie di indagini con i dati di sintesi.

Tali dati potranno essere tenuti in considerazione anche in futuro, permettendo così una comparazione con una nuova analisi effettuata ad un anno di distanza.

È ovvio come risultato auspicabile un maggior coinvolgimento dei dipendenti in sede di compilazione, posto che il settore nel quale risulta il maggior numero di “astenuti” (dipendenti che non hanno voluto compilare il questionario) è anche quello più complesso e dal quale ben sarebbero potute emergere valutazioni utili per il miglioramento del clima aziendale.

Figura 2 - Sintesi delle indagini

