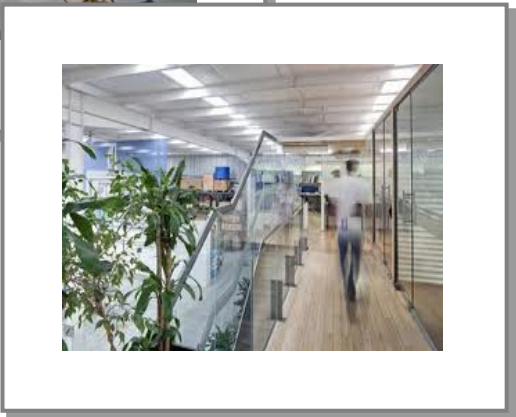
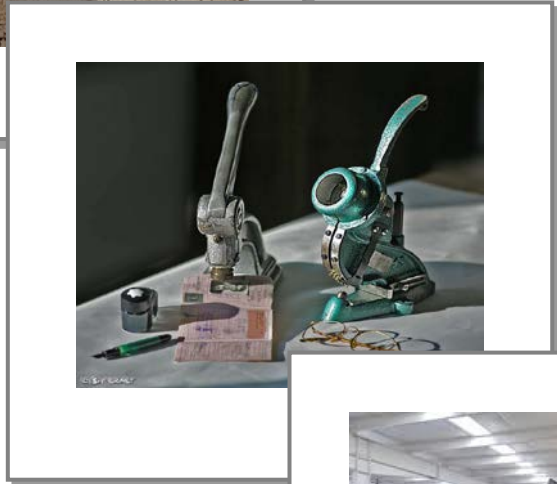
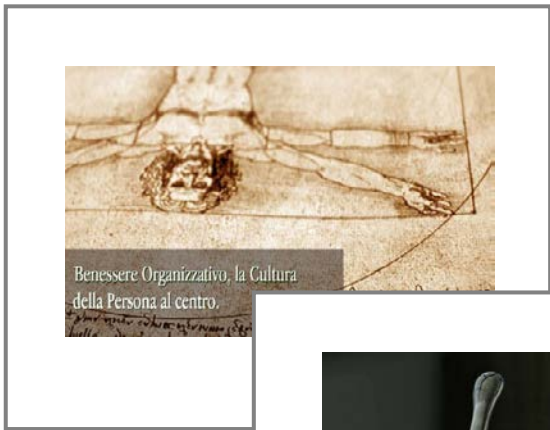


Rilevazione del benessere organizzativo nel Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Risultati e prime considerazioni



INDICE

1. PREMESSA

2. CRITERI GENERALI E MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO

3. DATI SINTETICI DEI QUESTIONARI

4. ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E SETTORI DI INDAGINE

Area 1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

4.1 Settore A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

4.2 Settore B - Le discriminazioni

4.3 Settore C - L'equità nella mia amministrazione

4.4 Settore D - Carriera e sviluppo professionale

4.5 Settore E - Il mio lavoro

4.6 Settore F - I miei colleghi

4.7 Settore G - Il mio contesto di lavoro

4.8 Settore H - Il senso di appartenenza

4.9 Settore I - L'immagine della mia amministrazione

4.10 Settore sussidiario - Importanza degli ambiti di indagine

Area 2 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

4.11 Settore L - La mia organizzazione

4.12 Settore M - Le mie performance

4.13 Settore N - Il funzionamento del sistema

Area 3 - VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

4.14 Settore O - Il mio capo e la mia crescita

4.15 Settore P - Il mio capo e l'equità

5. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

1. PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, emanato in attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, detta norme in materia di “ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, stabilendo, all’articolo 3, comma 2, che “ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti”. Tale ultima previsione sottolinea il ruolo centrale delle risorse umane, individuate come valore aggiunto nel generale processo di miglioramento della performance.

In quest’ottica, assume particolare rilievo lo sforzo teso al miglioramento dello star bene nell’organizzazione, ai cui fini, *“l’Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione - per la Valutazione la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) - cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare:*

- 1) il livello di benessere organizzativo e*
- 2) il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché*
- 3) la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione”.*

Le presenti note danno conto dei risultati della prima indagine effettuata da questo Organismo prima della pausa estiva, utilizzando il modello predisposto dalla CiVIT, che ha articolato le tre aree di rilevazione, in ulteriori settori di indagine.

2. CRITERI GENERALI E MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO

Nella somministrazione del questionario, si è tenuto conto della necessità di garantire:

- una adeguata informazione sulle finalità e sulle modalità di esecuzione dell’iniziativa;
- la partecipazione di tutto il personale, indipendentemente dalla dislocazione geografica;
- l’anonimato dei rispondenti, sia nel corso della rilevazione, sia nelle successive fasi di elaborazione dei dati.

L’indagine è stata rivolta a tutto il personale in servizio presso il Ministero, al quale è stata inviata una circolare illustrativa e una mail nella casella di posta istituzionale. La documentazione e le informazioni necessarie sono state pubblicate su una pagina del

sito intranet. E' stato attivato un indirizzo e-mail a cui rivolgersi per informazioni, benessere@mit.gov.it.

Il questionario è stato compilato on-line. In alcuni casi, per consentire di partecipare all'indagine alle unità di personale non dotate di un account istituzionale o che hanno incontrato difficoltà tecniche di collegamento, il questionario è stato compilato in formato cartaceo.

Per la somministrazione del questionario on-line si è scelto di utilizzare Limesurvey, un software open source che garantisce l'anonimato della rilevazione. Gli strumenti informatici e di comunicazione web sono stati realizzati dal personale della divisione 3, della Direzione Generale per sistemi informativi, statistici e la comunicazione.

Lo strumento di rilevazione è stato regolato in modo da rendere facoltativa la risposta alle singole domande, consentendo di scegliere liberamente a quali domande rispondere, chiudendo e trasmettendo il proprio questionario anche privo di alcune risposte.

Il link di accesso al questionario è stato attivato il 24 giugno 2013. L'indagine si è conclusa il 26 luglio 2013.

3. DATI SINTETICI DEI QUESTIONARI

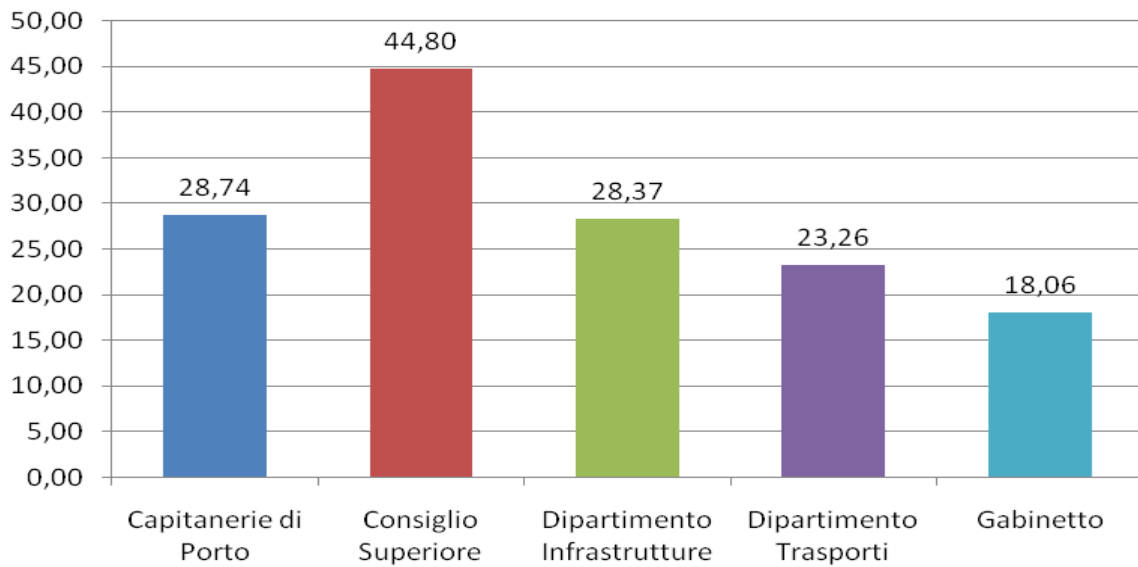
Sono stati compilati 2.844 questionari, 1.890 dei quali completi in tutte le voci. Per i restanti 954 questionari non è stata completata la procedura di invio. Di questi ultimi, tuttavia, ben 252 sono stati compresi nelle elaborazioni, per non escludere le risposte inserite. Di conseguenza, i questionari sottoposti ad elaborazione statistica sono 2142, che rappresentano un tasso di risposta pari al 26% circa di tutto il personale in servizio presso il Ministero.

TABELLA 1 – Numero di risposte per CDR e sesso

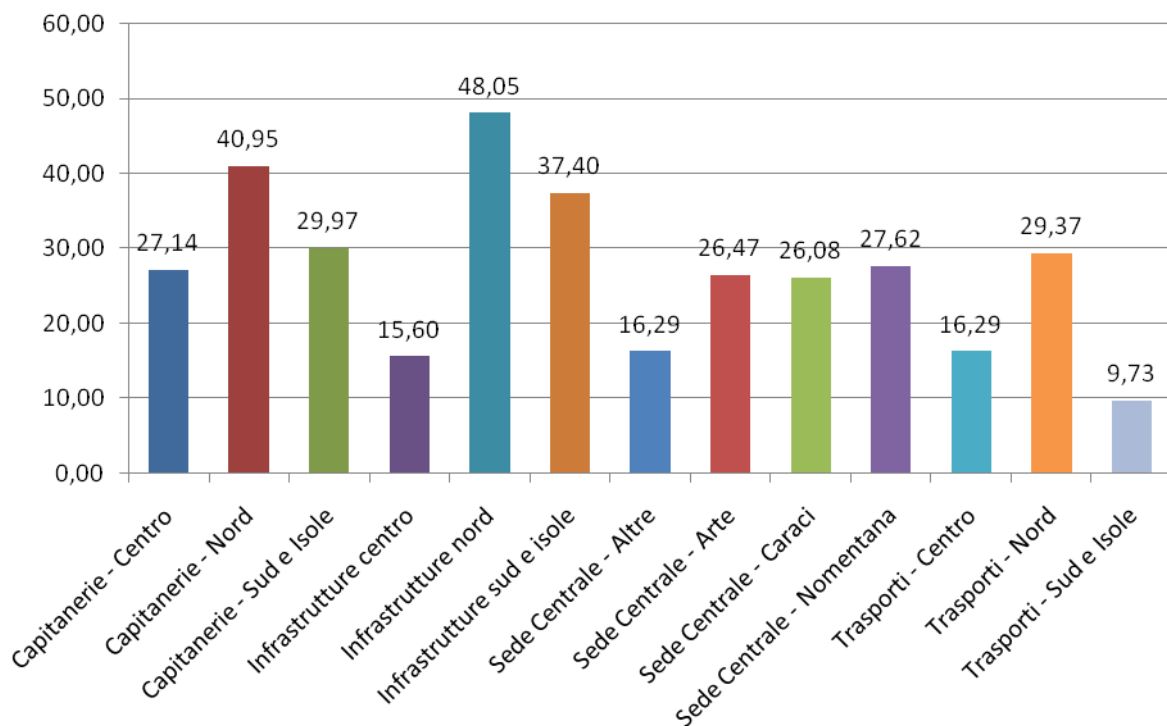
CDR	Femmina	Maschio	Non indicato	Totale complessivo
Capitanerie di Porto	33	126		159
Consiglio Superiore	14	14		28
Dipartimento Infrastrutture	338	439		777
Dipartimento Trasporti	442	456		898
Gabinetto	14	14		28
Non indicato	11	5	236	252
Totale complessivo	852	1054	236	2.142

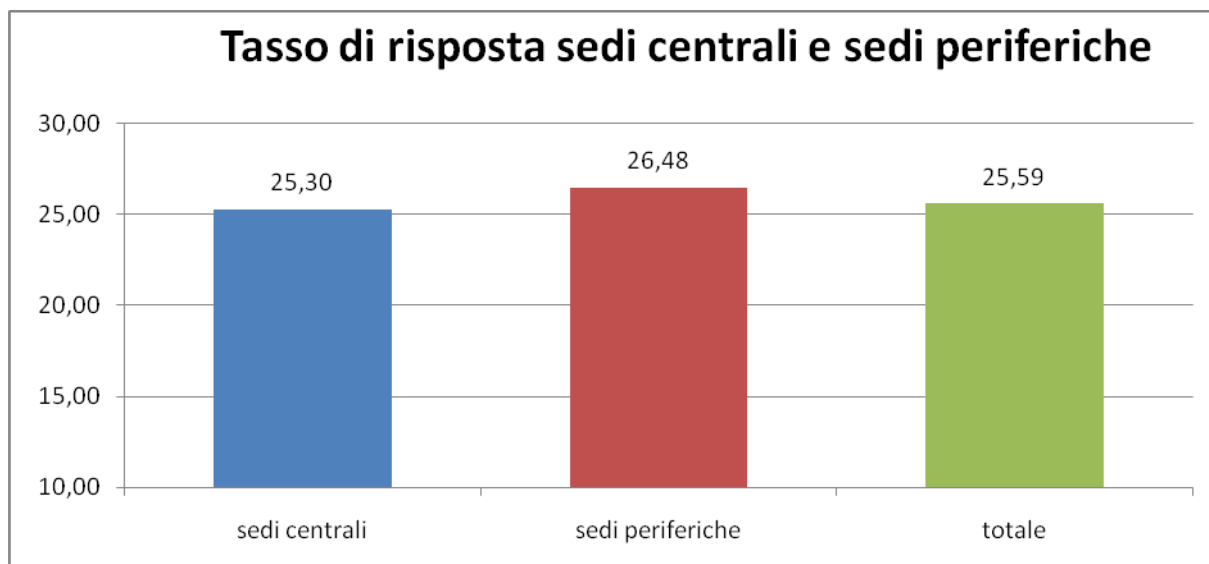
Il tasso di risposta si differenzia per ciascun centro di responsabilità.

Tasso di risposta percentuale per CDR

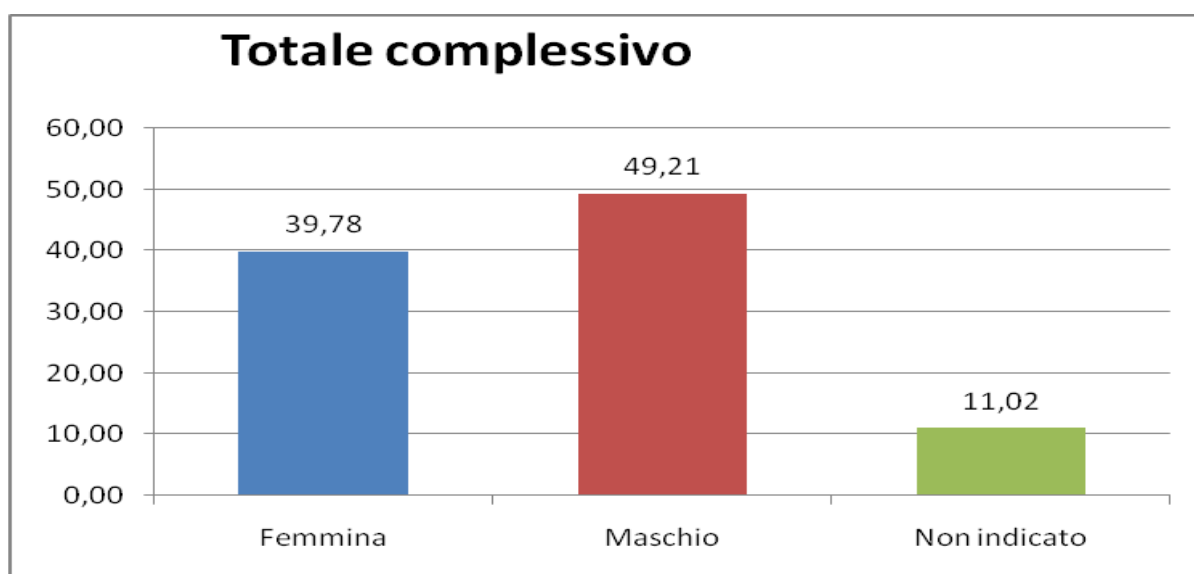


Tasso di risposta percentuale per sede di servizio





All'indagine, hanno partecipato in maniera quasi paritetica uomini e donne, (49% di uomini e 39% di donne).



I rispondenti si collocano, per lo più, nella fascia di età tra i 51 e 60 anni, con una leggera prevalenza di uomini.

TABELLA 2 – Numero di risposte per classe di età e sesso

La mia età	Femmina	Maschio	Non indicato	Totale
Dai 31 ai 40 anni	31	41		72
Dai 41 ai 50 anni	314	343		657
Dai 51 ai 60 anni	472	589		1.061
Fino a 30 anni	2	3		5
Oltre i 60 anni	32	78		110
(vuoto)	1		236	237
Totale	852	1.054	236	2.142

TABELLA 3 – Numero di risposte per tipologia di contratto

	Dirigente	Non dirigente	Non indicato	Totale
A tempo determinato	2	65		67
A tempo indeterminato	42	1.797		1.839
Non indicato			236	236
Totale	44	1.862	236	2.142

Nella tabella 4 è riportata una sintesi generale dei risultati dell'indagine, riassunti per le tre aree del questionario: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione, valutazione nei confronti del proprio superiore gerarchico. Per ogni settore di indagine sono stati elaborati il valore medio, il valore mediano (che segnala che il 50 per cento dei rispondenti ha scelto un valore della variabile uguale o inferiore a quello indicato e che il restante 50 per cento un valore superiore); la moda (che è il valore preferito dal maggior numero di rispondenti).

TABELLA 4- Valori di sintesi

Area del questionario	Settore di indagine	Valore Medio rilevato	Valore Mediano	Moda
Area 1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO	Settore A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3,98	4	6
	Settore B - Le discriminazioni	5,09	6	6
	Settore C - L'equità nella mia amministrazione	2,64	2	1
	Settore D - Carriera e sviluppo professionale	2,30	2	1
	Settore E - Il mio lavoro	4,10	4	5
	Settore F - I miei colleghi	3,90	4	6
	Settore G - Il mio contesto di lavoro	2,75	3	1
	Settore H - Il senso di appartenenza	3,84	4	6
	Settore I - L'immagine della mia amministrazione	3,64	4	5
Area 2 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	Settore L - La mia organizzazione	2,77	3	1
	Settore M - Le mie performance	2,75	2	1
	Settore N - Il funzionamento del sistema	2,33	2	1
Area 3 - VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	Settore O - Il mio capo e la mia crescita	3,10	3	1
	Settore P - Il mio capo e l'equità	3,22	3	1

Per una più immediata ed intuitiva comprensione, i valori che rappresentano livelli di insoddisfazione (o soddisfazione negativa) sono evidenziati in rosso, mentre quelli che rappresentano livelli di soddisfazione positiva, sono indicati in blu.

Nota metodologica

Sono state considerate positive, per ciascun settore di indagine, le risposte con valore mediano pari o superiore a 4. Un valore mediano pari a 4 segnala che il 50% dei rispondenti ha concentrato le proprie preferenze sulle modalità 4, 5 e 6 (grado positivo di soddisfazione); un valore mediano pari a 2, indica che il 50% dei rispondenti ha concentrato le proprie preferenze sulle modalità 1 e 2 (grado negativo). Più immediato il significato della moda che è il valore, sul quale si sono concentrate il maggior numero di risposte.

Le analisi hanno tenuto conto che le domande ((A04, A05 A09, B04, B07 e H05) hanno polarità negativa.

E' stato calcolato anche il valore medio delle preferenze, benché abbia minore significatività e rilevanza, considerato che assume valori fuori dalle modalità di risposta (1, 2, 3, 4, 5 e 6). La mediana si fa preferire rispetto alla media, perché è più stabile e non è influenzata dai valori estremi.

La tabella evidenzia i punti di forza/debolezza di ogni area e di ciascun settore e suggerisce su quali settori intervenire per migliorare il clima organizzativo.

Emergono criticità nell'Area 2 (grado di condivisione del sistema di valutazione) e nell'Area 3 (valutazione del superiore gerarchico).

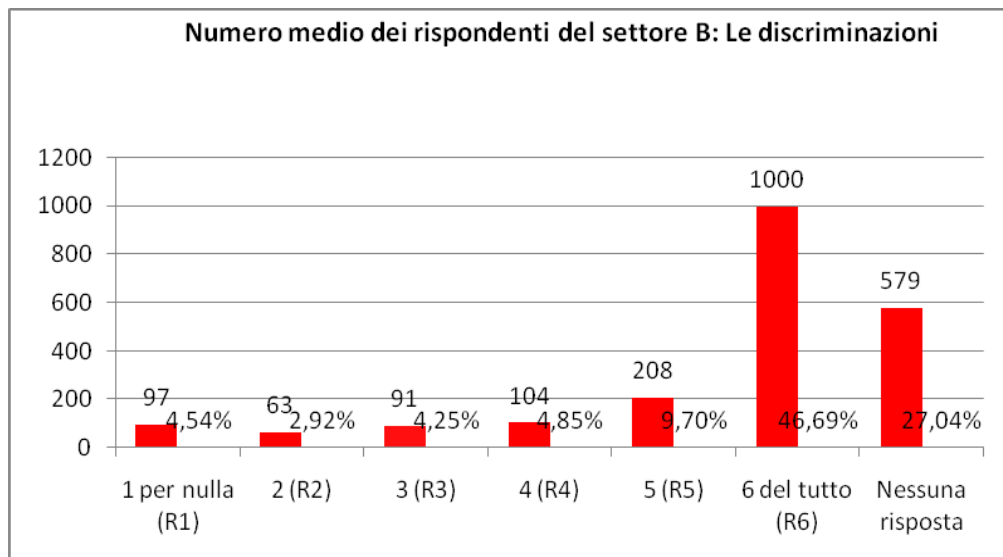
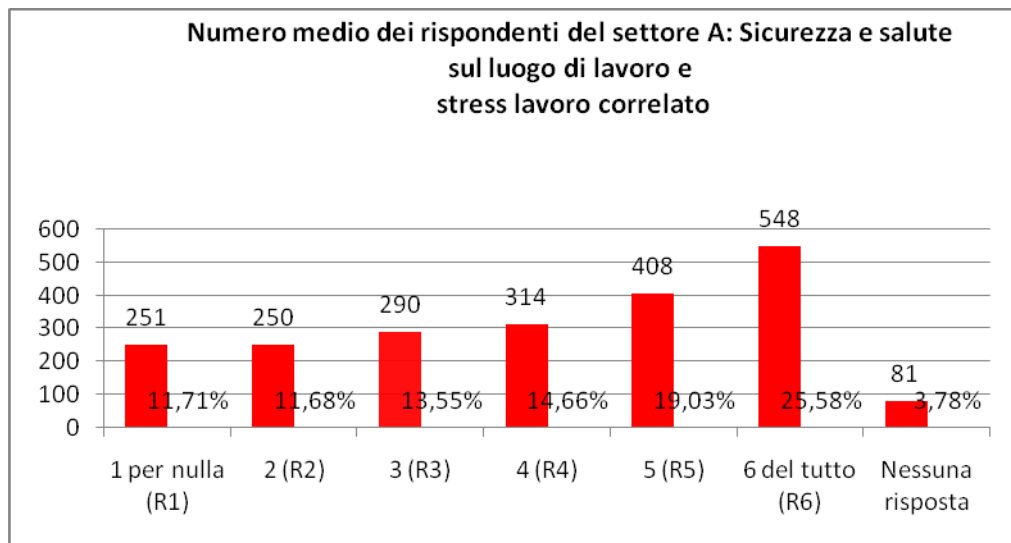
Per quanto riguarda l'Area 1 (benessere organizzativo), le criticità riguardano il:

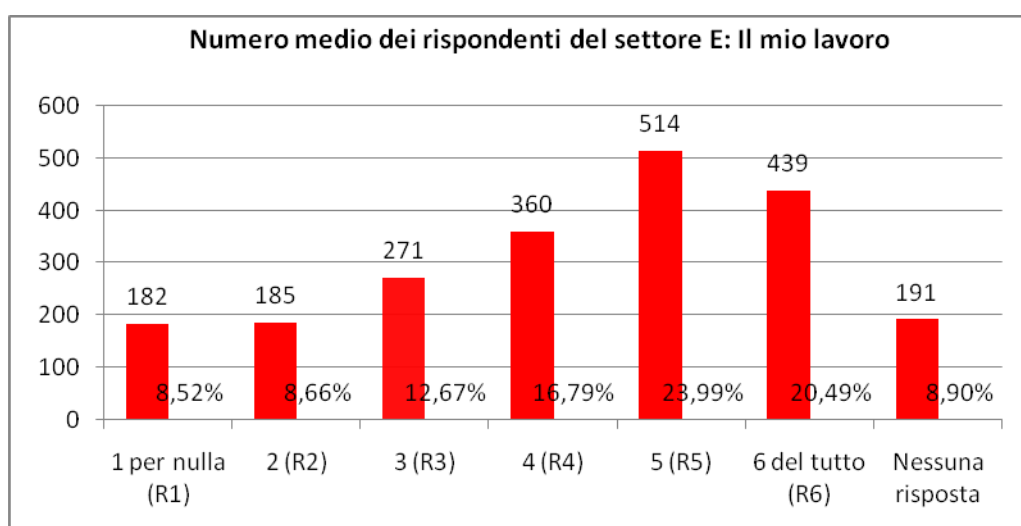
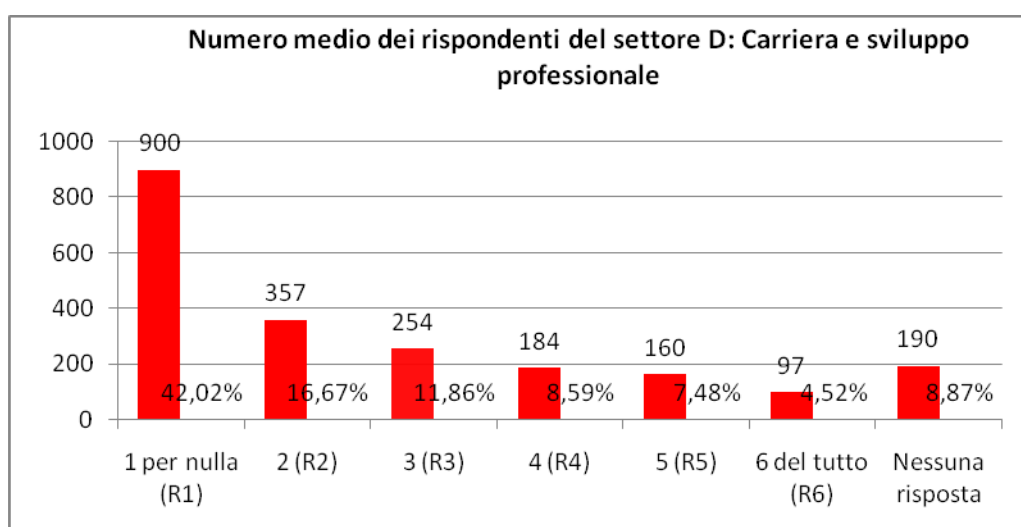
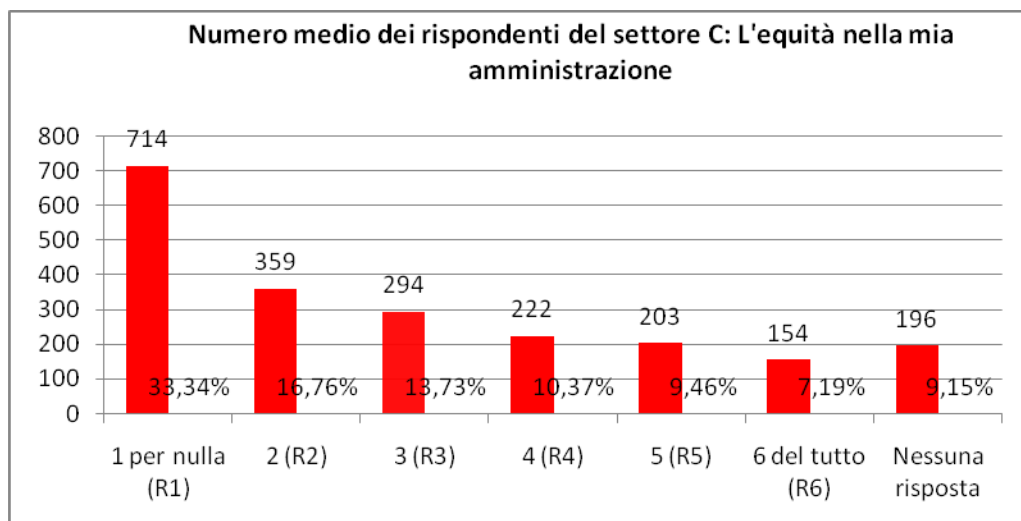
- Settore C – L'equità nella mia amministrazione, che evidenzia una scarsa correlazione tra impegno profuso nel lavoro svolto e retribuzione percepita;
- Settore D - Carriera e sviluppo professionale, che evidenzia una mancanza di chiarezza nella definizione del percorso di sviluppo professionale e la percezione che la possibilità di fare carriera non sia legata al merito;
- Settore G – Il mio contesto di lavoro, che evidenzia la scarsa attenzione alle risorse umane, alla formazione e alla circolazione delle informazioni.

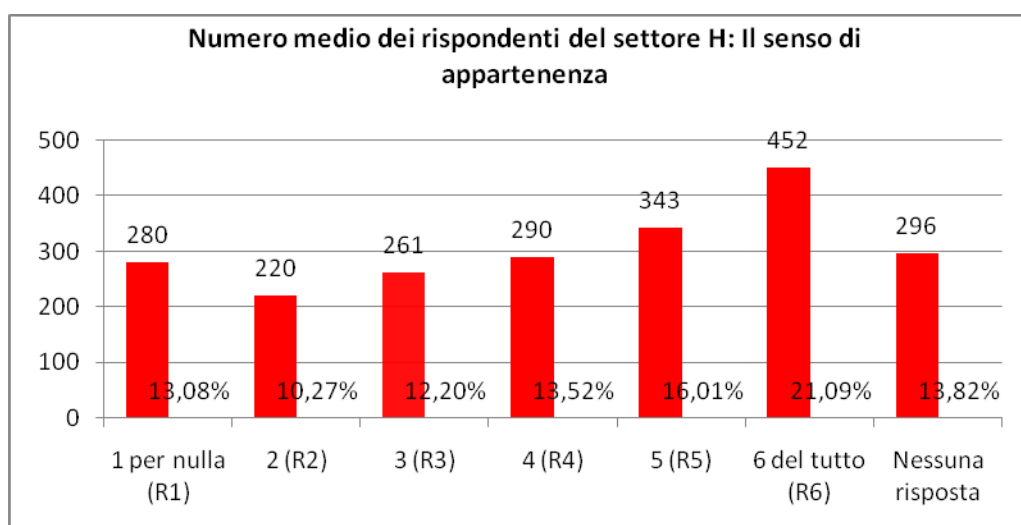
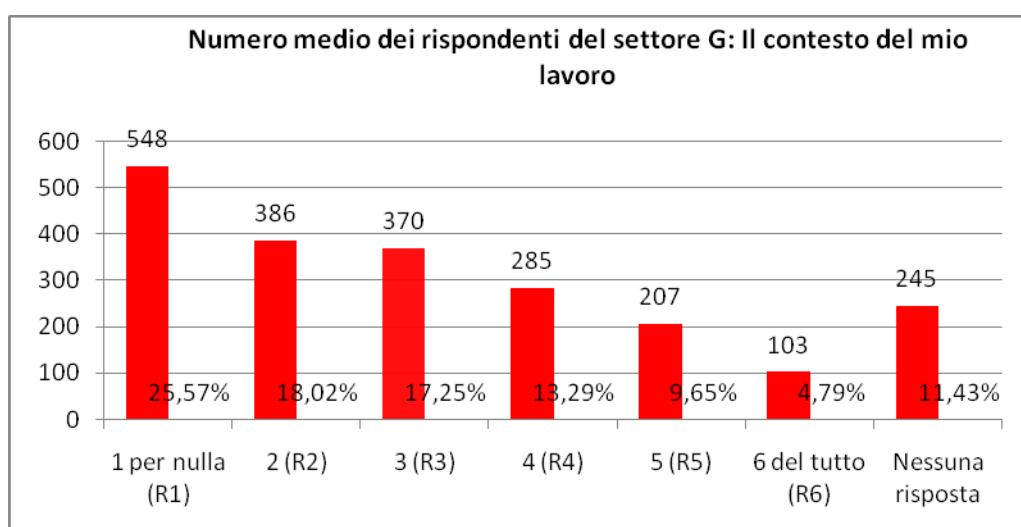
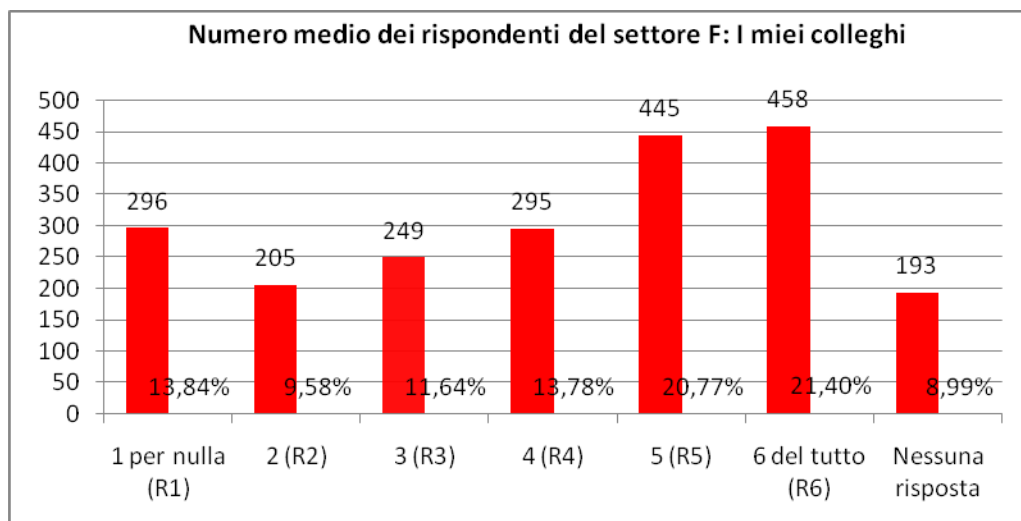
Sempre con riferimento all'Area 1, sono avvertiti positivamente il:

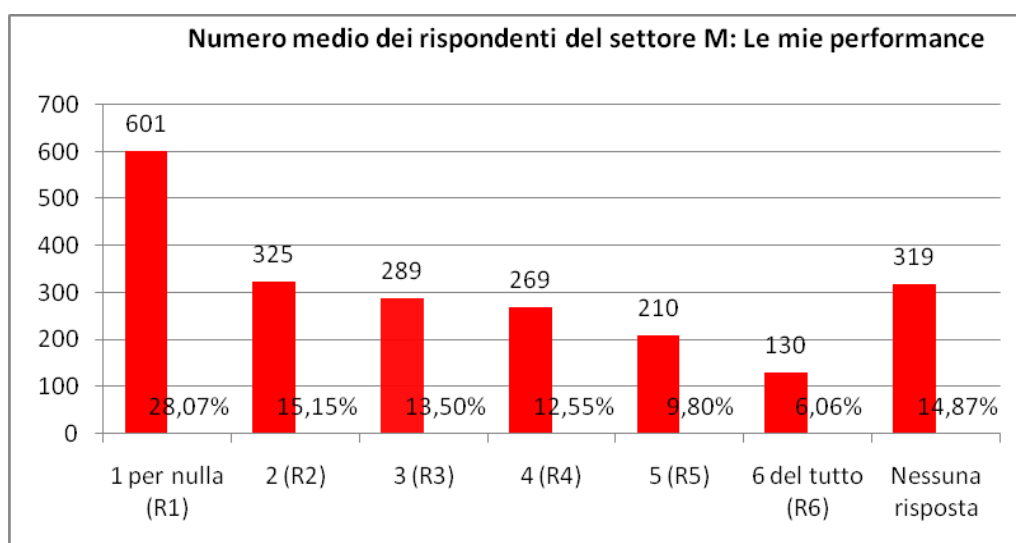
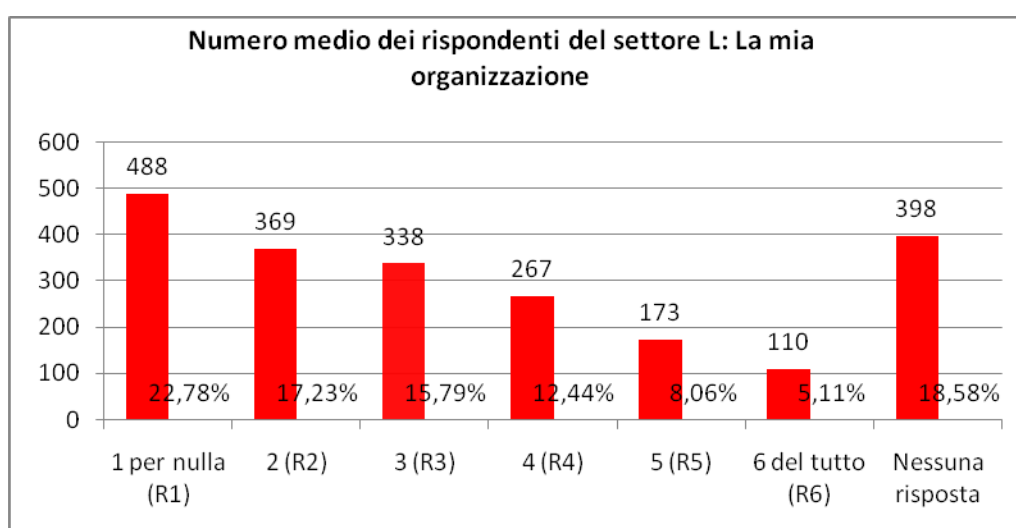
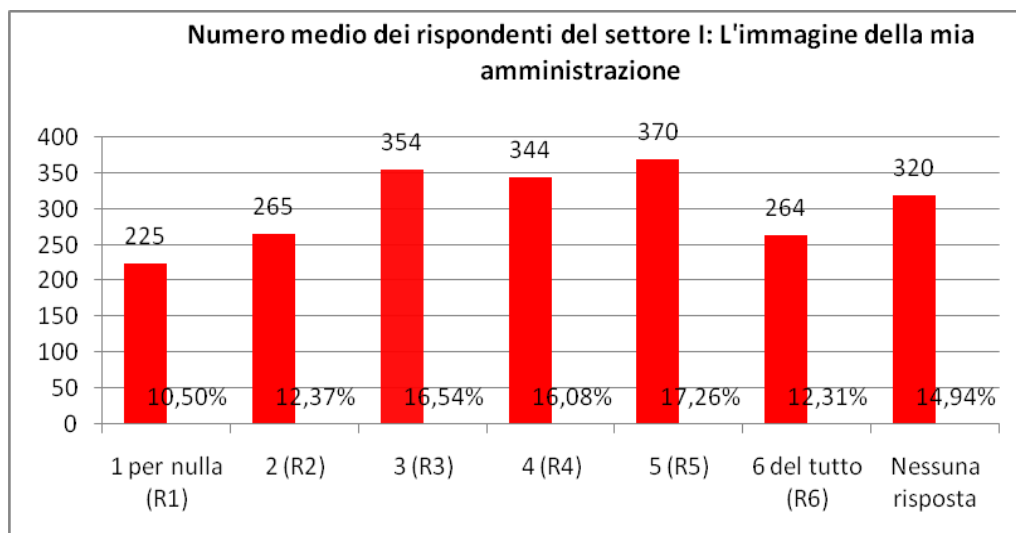
- Settore A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, soprattutto per quanto riguarda la possibilità di fare pause sufficienti e di svolgere il proprio compito con ritmi sostenibili, ma anche per quanto riguarda la sicurezza (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) e la qualità (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) dell'ambiente di lavoro;

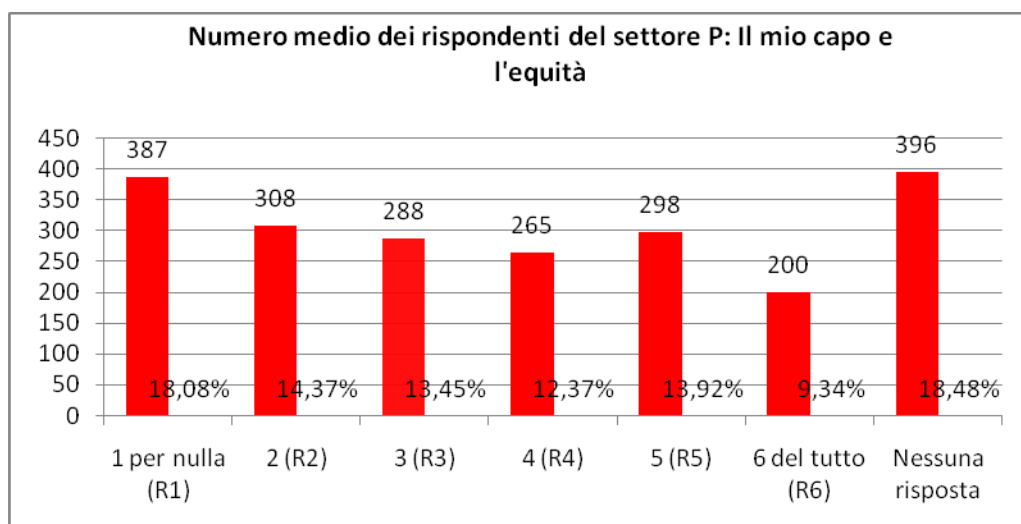
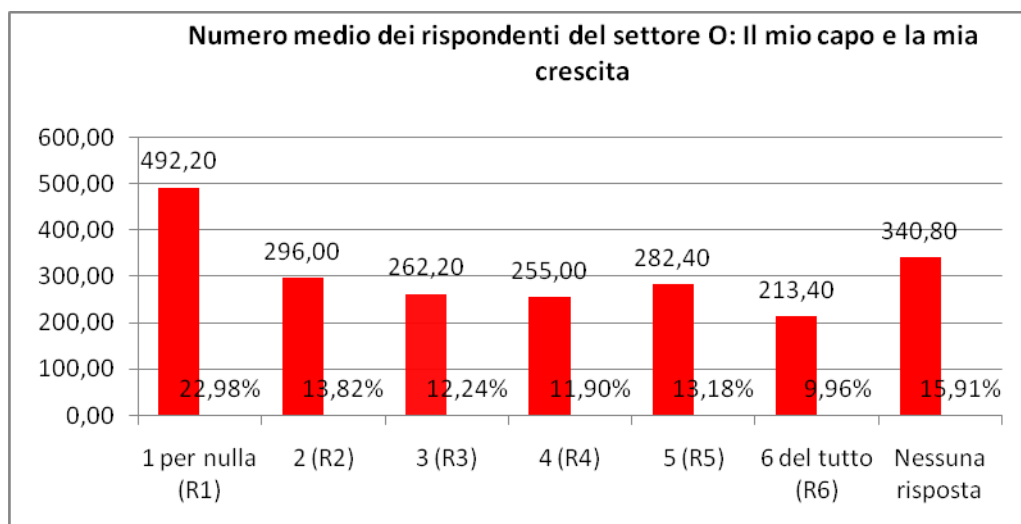
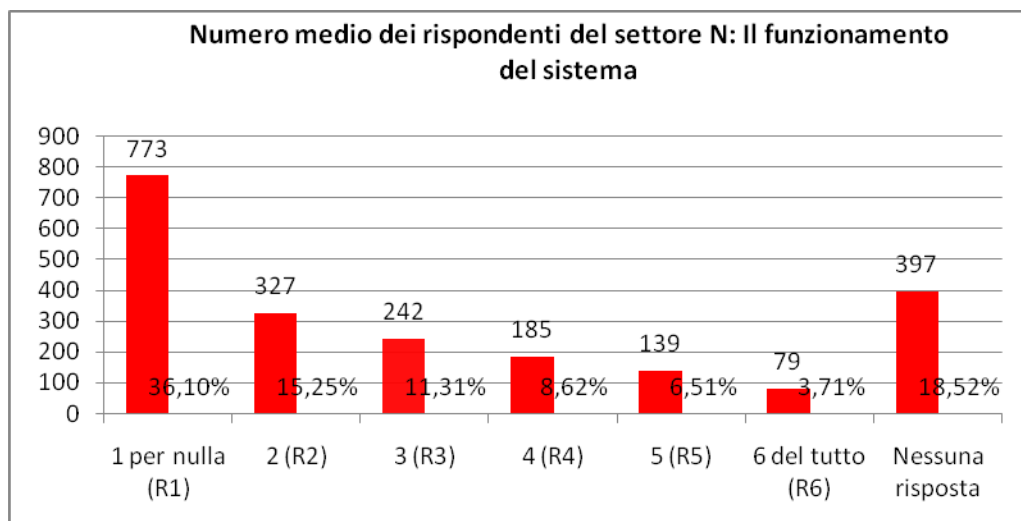
- Settore B – Le discriminazioni, anche se il valore positivo sembrerebbe indicare una scarsa percezione del problema nell’ambito del Ministero;
- Settore E – Il mio lavoro, con particolare riguardo al possesso delle competenze, al grado di autonomia e al senso di realizzazione personale;
- Settore F – I miei colleghi
- Settore H – Il senso di appartenenza
- Settore I – L’immagine della mia amministrazione, nel quale la valutazione positiva riguarda l’importanza del Ministero per la collettività, per i familiari e le persone più vicine alla persona.











4. ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E SETTORI DI INDAGINE

Area 1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'area "benessere organizzativo" si compone di nove settori di indagine principali (indicati con le lettere da A ad I), per complessive 51 domande, più un settore sussidiario (I bis) volto a comprendere l'importanza attribuita ai singoli settori. Le domande del questionario sono state costruite su una scala che impiega 6 classi in ordine crescente, da 1, che equivale alla mancanza di adesione all'affermazione, a 6 che corrisponde alla massima adesione all'affermazione.

4.1 Settore A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

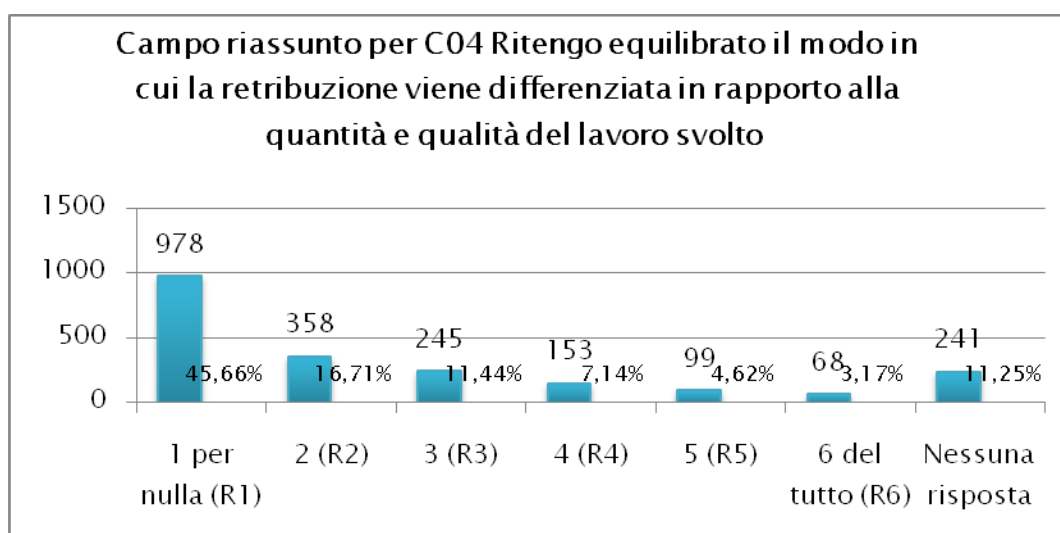
Nel settore, la soddisfazione media è sempre positiva, con una preferenza per la classe 6. In generale, è risultata buona la valutazione delle caratteristiche del luogo di lavoro e della sua sicurezza, mentre il giudizio sull'informazione e sulla formazione in relazione ai rischi sul luogo di lavoro appare meno definito.

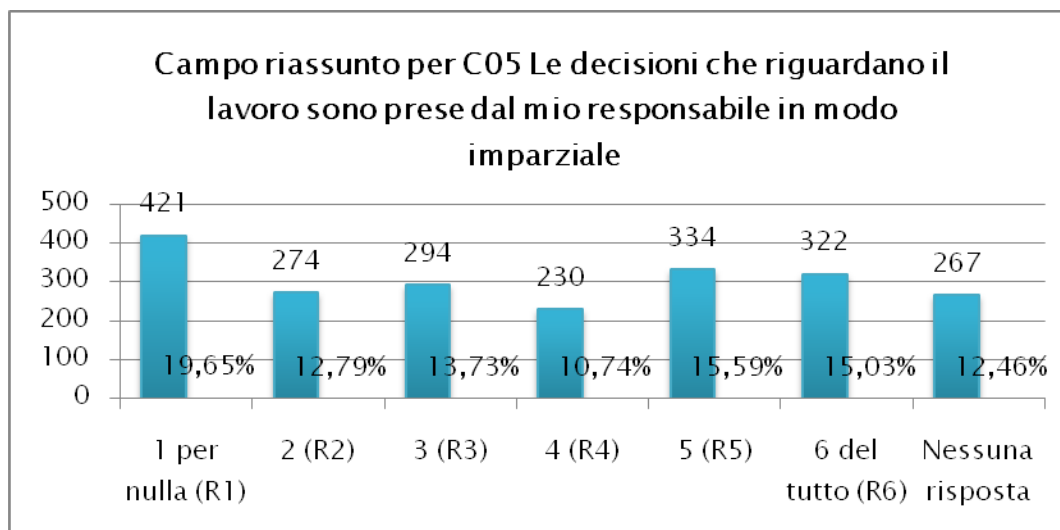
4.2 Settore B - Le discriminazioni

Anche per il settore B emergono in generale risposte positive.

4.3 Settore C - L'equità nella mia amministrazione

Per il settore C, le risposte evidenziano un quadro tendenzialmente negativo. In tutte le 5 domande del Settore è stata data preferenza alla modalità 1 (moda), in media per oltre il 33% dei rispondenti. Il valore mediano è pari a 2: il 50% dei rispondenti ha concentrato le proprie preferenze sulle modalità 1 e 2, in totale disaccordo con le affermazioni riportate nelle 5 domande.





4.4 Settore D - Carriera e sviluppo professionale

Il settore ha registrato un livello di soddisfazione mediamente negativo, evidenziando percezioni abbastanza diffuse circa:

- le reali possibilità di carriera, che non sono percepite come legate al merito;
- la possibilità di sviluppare capacità ed attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai vari ruoli che si è chiamati a svolgere;
- il proprio percorso professionale (carriera), che è percepito negativamente.

Lo scarso livello di soddisfazione registrato nel settore non si accorda con le valutazioni negative espresse sul sistema di misurazione e valutazione della performance, che, pure, dovrebbe consentire la promozione e la valorizzazione del merito attraverso l'utilizzo di strumenti e sistemi predefiniti ed oggettivi.

4.5 Settore E - Il mio lavoro

Il livello di soddisfazione è abbastanza elevato. Spicca quello relativo alla domanda E.02 - "ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro" - coerente con le risposte (anche esse positive) alla domanda E.04 - "ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro".

Al contrario alla domanda E.05 - "il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale", il 21% circa da una risposta negativa.

4.6 Settore F - I miei colleghi

Anche questo settore fa registrare un valore di soddisfazione medio globale positivo, anche se con oscillazioni abbastanza elevate fra domanda e domanda. In particolare, si registrano valori elevati per le domande:

- F.02 - "mi sento parte di una squadra";
- F.03 - "mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra tra i miei compiti", che hanno a che fare con la percezione di caratteristiche "individuali" (disponibilità, stima e rispetto), mentre risultano più bassi i livelli di soddisfazione per le domande che hanno a che fare con il coordinamento ed il lavoro di squadra.

4.7 Settore G - Il mio contesto di lavoro

Il valore di soddisfazione medio globale è negativo. Lo è, in particolare, per la domanda G.01 -“la mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un’adeguata attività di formazione”, in coerenza con la percezione negativa circa l’attenzione dell’amministrazione nei confronti del capitale umano, già emersa con la domanda D.03.

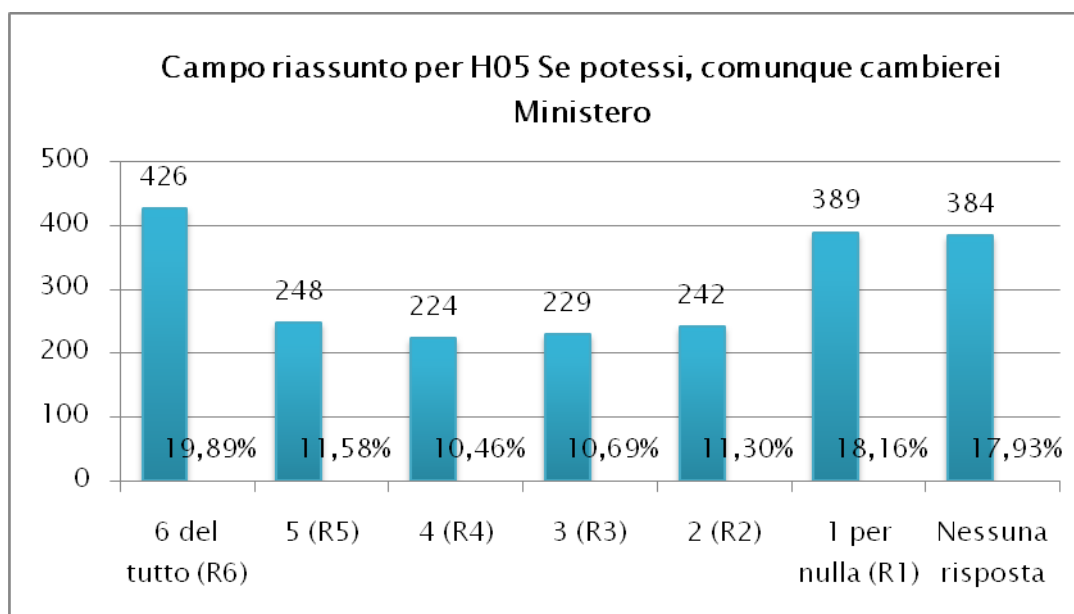
4.8 Settore H - Il senso di appartenenza

Questo settore fa registrare risposte complessivamente positive, confermando i risultati emersi dall’indagine dello scorso anno sul Manifesto dei valori. I valori di soddisfazione più elevati si registrano in corrispondenza delle domande:

- H.02 -“sono orgoglioso quando il mio Ministero raggiunge un buon risultato”;
- H.03 -“mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ministero”;

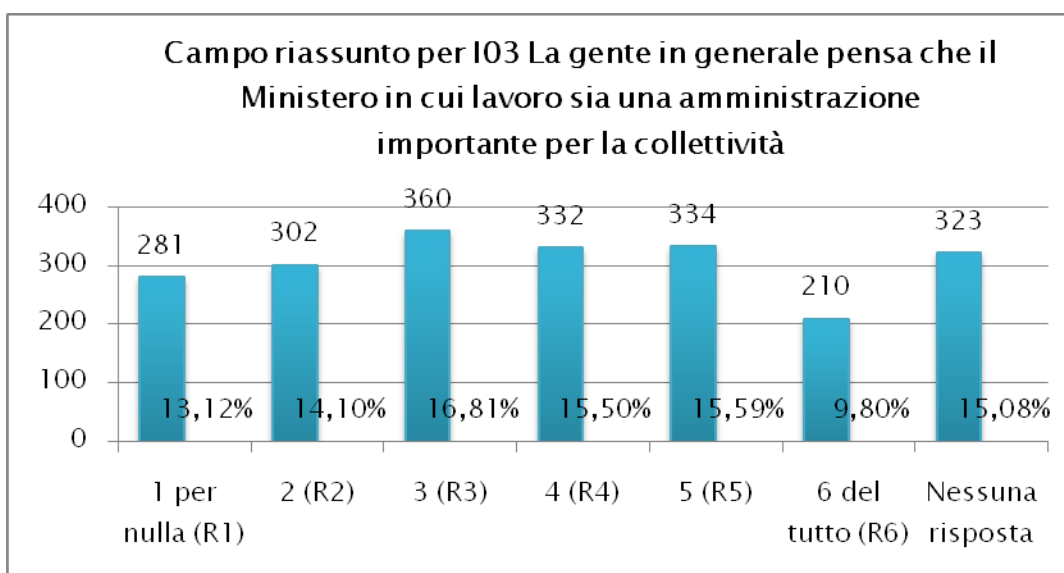
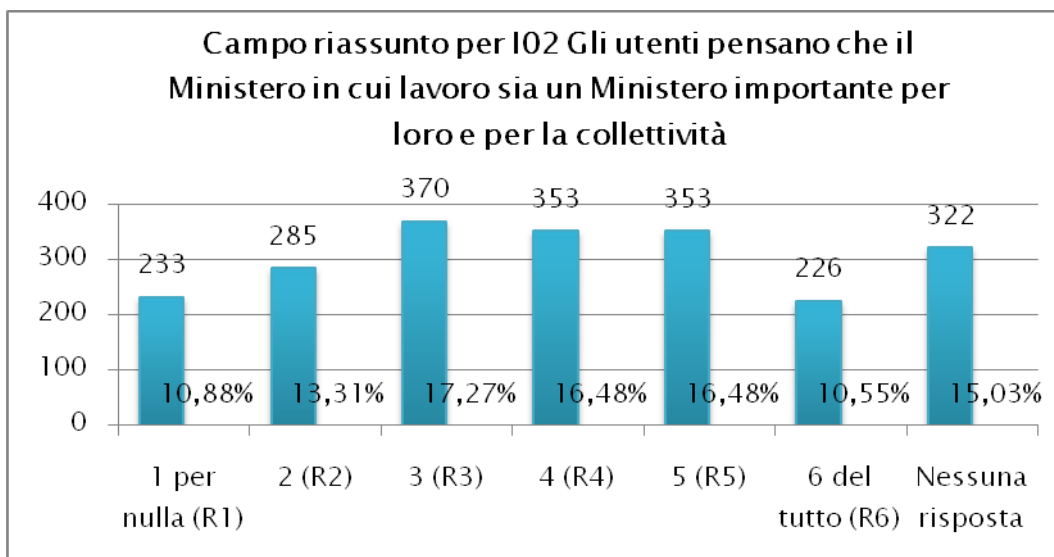
mentre risulta negativa la valutazione relativa alla domanda H.04 - “i valori ed i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali”, con un grado di adesione del 34%.

All’affermazione H.05 - “se potessi, comunque non cambierei Ministero”, il 20% lo farebbe, il 18% no, il 18% non risponde.



4.9 Settore I - L’immagine della mia amministrazione

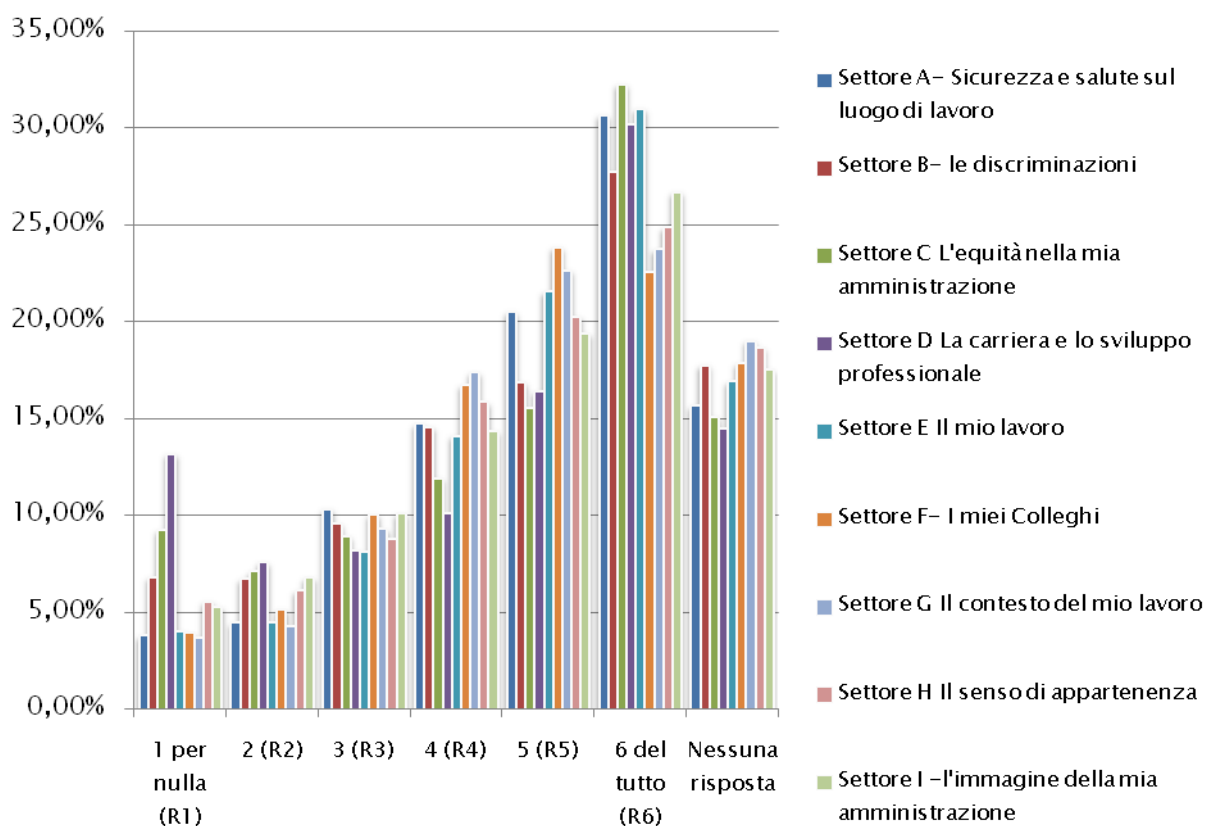
Il settore fa registrare un valore di soddisfazione medio positivo. Il livello di soddisfazione maggiore si registra in corrispondenza della domanda: I.01 - “la mia famiglia e le persone a me vicine pensano che il Ministero in cui lavoro sia un Ministero importante per la collettività”.



4.10 Settore sussidiario - Importanza degli ambiti di indagine

Alla domanda “Scelga quale grado di importanza attribuisce al seguente ambito di indagine che è stato inserito nel questionario”, le risposte sono positive, concentrandosi sui valori 5 e 6.

Importanza degli ambiti di indagine



Area 2 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Questa area indaga, con 13 domande specifiche, su:

- conoscenza da parte del personale, delle strategie, degli obiettivi e dei risultati dell'amministrazione;
- riconoscimento delle performance di ciascuno attraverso le informazioni in merito alla valutazione del lavoro svolto e su come, eventualmente, poter migliorare i risultati di tale lavoro;
- condivisione del sistema di misurazione e valutazione nel suo complesso.

4.11 Settore L - La mia organizzazione

In questo settore le risposte sono state sostanzialmente negative, con un accento particolare sulle domande:

- L.01 - "conosco le strategie della mia amministrazione";
- L.02 - "condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione";
- L.03 - "sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione".

E' evidente la difficoltà ad individuare la *mission* dell'amministrazione. Circostanza che non favorisce la condivisione, da parte del personale, del sistema di misurazione e valutazione della performance.

4.12 Settore M - Le mie performance

Anche le quattro domande di questo settore hanno registrato risposte sostanzialmente negative. Meno negative le risposte alla domanda M.02 "Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro".

4.13 Settore N - Il funzionamento del sistema

Risposte sempre negative, più accentuate per le domande:

- N.04 - "la mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano";
- N.05 - "il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale".

In particolare, all'affermazione N.04, il 52% dei rispondenti ha scelto la modalità 1, per nulla d'accordo. Ciò vuol dire che, sommando anche le risposte sulla modalità 2, il 67% dei rispondenti non ritiene che la carriera sia rappresentativa del merito individuale, rilevando una criticità importante, quella legata all'impatto delle valutazioni sulla carriera dei singoli. Sembra confermata la scarsa diffusione delle informazioni sugli obiettivi da perseguire ed, in generale, sul sistema di misurazione della performance, sia organizzativa che individuale.

Area 3 - VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

4.14 Settore O - Il mio capo e la mia crescita

4.15 Settore P - Il mio capo e l'equità

I due settori, analizzati insieme per affinità, contengono, rispettivamente, 5 e 4 domande sul rapporto con il superiore gerarchico. E' stata espressa una marcata insoddisfazione in corrispondenza delle affermazioni:

- O.01 - "mi aiuta a capire come posso raggiungere miei obiettivi";
- O.02 - "riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro";

un po' meno accentuata per l'affermazione:

- P.03 - "gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti".

Le affermazioni che seguono hanno fatto evidenziare livelli di soddisfazione meno negativi, con un valore mediano che, in ogni caso, si mantiene pari a 3 (tale valore indica che il 50% dei rispondenti ha scelto quale modalità di risposta 1, 2 e 3):

- O.03 - "è sensibile ai miei bisogni personali";
- O.04 - "riconosce quando svolgo bene il mio lavoro";
- O.05 - "mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte".

Le risposte differenti a due domande affini:

- P.01 - "agisce con equità, in base alla mia percezione";
- P.02 - "agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro";

evidenziano una chiara differenza tra quanto percepisce il singolo, in rapporto diretto con il proprio capo, e la percezione per così dire "sociale" del medesimo capo.

Infine, in totale controtendenza rispetto all'andamento delle distribuzioni precedenti, è la distribuzione delle risposte alla affermazione:

- P.04 - "stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore", che assume quale valore mediano 4.

5. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

I risultati dell'indagine devono, ora, avviare una seria di riflessione da parte dell'Amministrazione, per interiorizzare i motivi di insoddisfazione ed elaborare proposte specifiche di intervento.

Allo scopo, le elaborazioni statistiche effettuate saranno trasmesse ai responsabili dei Centri di Responsabilità Amministrativa e saranno approfondite in incontri specifici con il Comitato unico di garanzia (CUG).

Al termine di tale fase di condivisione, sarà cura di questo Organismo provvedere alla diffusione delle considerazioni effettuate e delle proposte di intervento concordate.