

## INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Nucleo di Valutazione, con funzioni di OIV ai sensi del D.Lgs. 150/2009, ha preso in esame i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo realizzata dall'Amministrazione, su indicazione del Nucleo stesso, nel mese di maggio 2014.

L'indagine è stata effettuata per la prima volta presso l'Università del Piemonte Orientale utilizzando un questionario elaborato da CIVIT e somministrato con metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interviewing).

Nell'analisi dei risultati forniti dall'Amministrazione, emerge innanzitutto che il tasso di risposta è stato del 76%, risultato decisamente positivo che segnala l'attenzione del personale tecnico e amministrativo per i temi oggetto del questionario e che consente di ritenere particolarmente significative le percezioni che vi vengono rappresentate.

In particolare, sono stati indagati i seguenti temi:

1. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro
2. Discriminazioni
3. Equità nella propria amministrazione
4. Carriera e sviluppo professionale
5. Il mio lavoro
6. I miei colleghi
7. Il contesto del mio lavoro
8. Il senso di appartenenza
9. L'immagine della propria amministrazione
10. Importanza degli ambiti di indagine
11. La mia organizzazione
12. Le mie performance
13. Il funzionamento del sistema
14. Il mio capo e la mia crescita
15. Il mio capo e l'equità

Risultati medi molto positivi vengono riportati per quanto riguarda i punti 1 e 2; risultati medi positivi sono pure indicati per i punti 5, 6, 8 e 9.

I risultati riferiti ai punti 14 e 15 sono mediamente positivi anche se emerge qualche lieve criticità sulla leadership dei capi (domande: "Capo aiuta a capire come raggiungere gli obiettivi" "Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro").

Alcune criticità appaiono anche nelle percezioni riferite all'equità nella propria amministrazione, con valori medi non superiori a 3,5 e negli item relativi al punto 4 (carriera e sviluppo professionale); tali elementi, unitamente a quelli evidenziati in merito alla leadership e a quelli che vengono indicati tra poco sugli aspetti di diffusione delle informazioni nell'organizzazione, non sembrano tuttavia inficiare a fondo il contratto psicologico con il proprio ente dato che alla domanda "Se potessi, comunque cambierei Ente" le risposte evidenziano un risultato in controtendenza. Analogamente, appare un po' critica anche la percezione sulla batteria di domande del punto 7 e in particolare le questioni sulla chiarezza dei ruoli e sulla circolazione delle informazioni. Quest'ultimo aspetto, relativo alla poco efficace comunicazione interna,

viene riconfermato anche nelle questioni connesse al livello di diffusione/informazione sulle strategie dell'organizzazione che pure appare critico assieme agli altri item di cui al punto 11.

Le relative criticità sopra evidenziate vengono poi, coerentemente, confermate anche nei punti 12 e 13.

L'analisi dei risultati è stata poi disaggregata rispetto ad alcune delle variabili dipendenti: genere, età, anzianità di servizio.

Tenendo conto delle differenze di genere, la popolazione femminile evidenzia una maggiore criticità sulla percezione di equità interna all'organizzazione e in particolare per gli aspetti connessi all'assegnazione dei carichi di lavoro e alla distribuzione delle responsabilità.

Sugli stessi aspetti anche i lavoratori di più giovane età evidenziano percezioni più critiche rispetto a quelli anziani.

La differenza di età sembra altresì modificare, in senso più critico per i dipendenti più giovani, la percezione in merito agli aspetti di realizzazione professionale così come a quelli relativi all'accesso e alla circolazione delle informazioni.

La maggiore anzianità di servizio, infine, sembra condizionare negativamente alcuni aspetti: la valorizzazione sul lavoro; la valutazione della propria performance; la leadership del proprio capo. Questi aspetti sembrerebbero poter spiegare anche le relative differenze alle domande sul senso di appartenenza.

In conclusione il quadro delineato appare descrivere un clima organizzativo sostanzialmente positivo tenendo conto che, nel momento in cui l'indagine è stata realizzata, era in corso una fase di riorganizzazione che sicuramente ha influenzato le percezioni del personale.

Il Nucleo di Valutazione raccomanda, tuttavia, all'Amministrazione di riflettere sulle criticità rilevate in merito agli aspetti connessi alla leadership, alla performance e alla diffusione delle informazioni, elementi che, pur essendo abitualmente i più sensibili nelle analisi di clima, possono essere comunque oggetto di azioni specifiche da collocare nel quadro più ampio del sistema di valutazione della performance. La cura dello sviluppo professionale, la chiarezza nell'assegnazione dei ruoli e la motivazione dei collaboratori, così come la gestione della comunicazione interna possono infatti essere punti di attenzione da considerare nella stesura del piano delle performance.

Il Nucleo raccomanda, altresì, all'Amministrazione di presentare i risultati dell'indagine al personale tecnico e amministrativo indicando le azioni di miglioramento che intende attivare.

Il Nucleo raccomanda, infine, all'Amministrazione di ripetere l'indagine con le stesse modalità nel mese di maggio 2015.

Vercelli, 10.9.2014

Il Coordinatore

Prof. Ilario Viano

