



L'ENEA TRA ECCELLENZE E CRITICITÀ

Giornata della trasparenza

Indagine sul Benessere Organizzativo

II° Edizione – Indagine 2014

Amelia Montone

Organismo Indipendente di Valutazione ENEA

ENEA, Roma - 12 Febbraio 2015

PERCHÉ UN QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO



Rispondere ad un adempimento normativo (art. 14, comma 5, D. Lgs. n.150/2009)

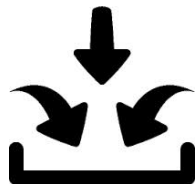
ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni “



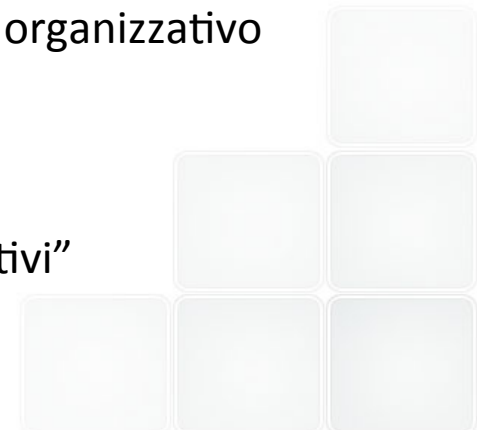
Aprire un canale di ascolto per i dipendenti e stimolare la partecipazione



Monitorare periodicamente i cambiamenti di clima organizzativo



Raccogliere input per individuare interventi “correttivi”



Obiettivi delle indagini sul personale

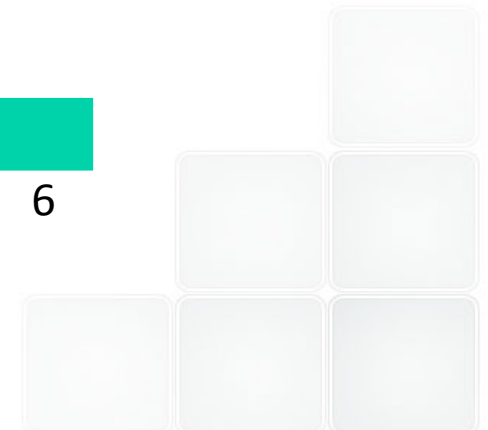


OIV REALIZZA VALUTAZIONI PERIODICHE SUL PERSONALE PER RILEVARE:

1. il livello di benessere organizzativo;
2. il grado di condivisione del sistema di valutazione;
3. la valutazione del proprio responsabile gerarchico.

3 AREE TEMATICHE- 14 SETTORI- 82 AFFERMAZIONI
-Scale di atteggiamento di tipo Likert

il dipendente fornisce un giudizio di disaccordo / accordo, attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo)-Le domande a polarità negativa vengono ri-polarizzate.



IL QUESTIONARIO



Questionario elaborato dalla CIVIT (Commissione Indipendente e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche)

CRITERI GENERALI

1. massima informazione sull'iniziativa, le sue finalità e le modalità di esecuzione;
2. partecipazione assicurata a tutti i dipendenti;
3. garanzia di anonimato, sia nella fase di somministrazione del questionario che in quella di analisi dei risultati,

Con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), già CIVIT, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica.

TEMPI E DIMENSIONI DELL'INDAGINE



DIFFUSIONE DELL'INFORMAZIONE

- Sito web ENEA
- Mail a tutto il personale
- Informazione su iniziativa, finalità e modalità di esecuzione

MODALITÀ WEB

- Questionario somministrato on line
- Anonimato del compilatore

TEMPI

dal 24 giugno 2014
al 2 Luglio 2014

NUMERI

2753 dipendenti interpellati
897 questionari validi
Percentuale partecipazione 2014 del 32,6%

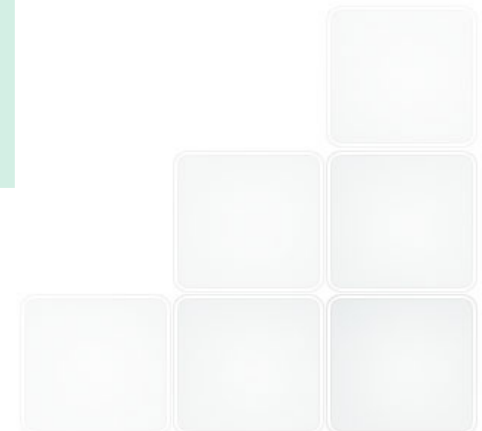
239 Amministrazioni 2014: 34%
Percentuale partecipazione 2013 del 40,7%

TEMPI E DIMENSIONI DELL'INDAGINE



DIFFUSIONE DELL'INDAGINE

- Giornata della trasparenza
- Redazione del rapporto
“Valutazione del benessere organizzativo in ENEA
a cura del Gruppo di Lavoro:
Amelia MONTONE, *coordinatore*
Paola ANTONINI
Catia MASELLA
Fulvia PERNICE
Teresa POLIMEI
Andrea QUINTILIANI

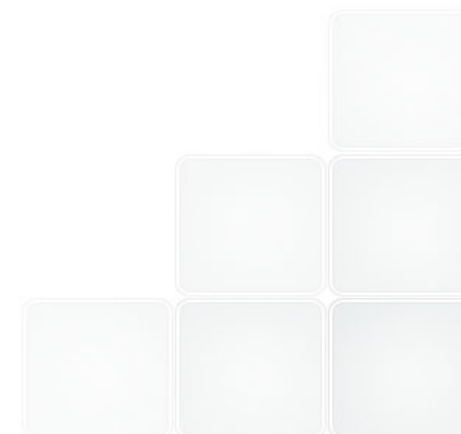


CHI HA PARTECIPATO (Anagrafe dei Risultati)



	% in Popolazione (2)=1/2753	% sul totale dei questionari (4) = (3)/897
Genere		
Donne	36,76	39,8
Uomini	63,24	57,3
Non risponde		2,9
Totale	100,00	100
Tipo di contratto		
Tempo indet.	96,11	90,75
Tempo det.	3,89	6,91
Non risponde		2,34
Totale	100,00	100
Età anagrafica		
fino a 30 anni	0,65	0,78
da 31 a 40 anni	15,98	18,84
da 41 a 50 anni	28,70	29,21
da 51 a 60 anni	41,48	38,69
oltre 60 anni	13,19	9,14
Non risponde		3,34
Totale	100,00	100
Anzianità di servizio		
fino a 5 anni	23,72	15,38
da 6 a 10 anni	9,19	10,26
da 11 a 20 anni	10,50	16,28
oltre 20 anni	56,59	53,96
Non risponde		4,12
Totale	100,00	100

il questionario è stato compilato da
una popolazione rappresentativa
della popolazione ENEA



CHI HA PARTECIPATO (Anagrafe dei Risultati)



	Popolazione	N. questionari	% sulle fasce di popolazione
Genere	(1)	(2)	(3) = (2)/(1)
Donne	1.012	357	35,3
Uomini	1.741	514	29,5

Tipo di contratto

Tempo indet.	2.646	814	30,7
Tempo det.	107	62	57,9

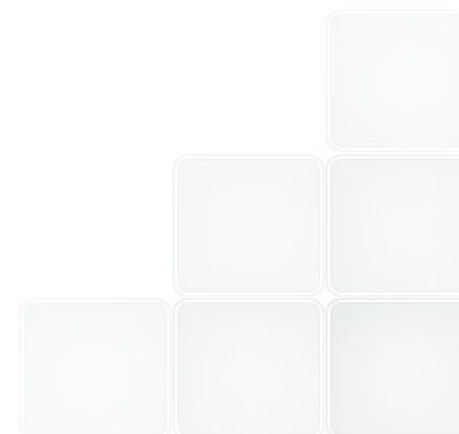
Età anagrafica

fino a 30 anni	18	7	38,9
da 31 a 40 anni	440	169	38,4
da 41 a 50 anni	790	262	33,2
da 51 a 60 anni	1.142	347	30,4
oltre 60 anni	363	82	22,6

Anzianità di servizio

fino a 5 anni	653	138	21,1
da 6 a 10 anni	253	92	36,4
da 11 a 20 anni	289	146	50,5
oltre 20 anni	1.558	484	31,0

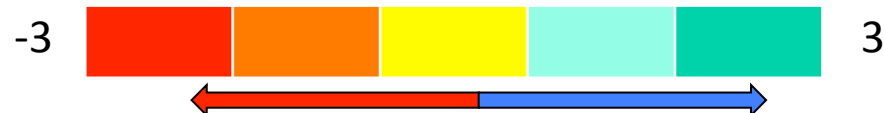
Rispetto alle singole variabili di popolazione
chi ha risposto di più?



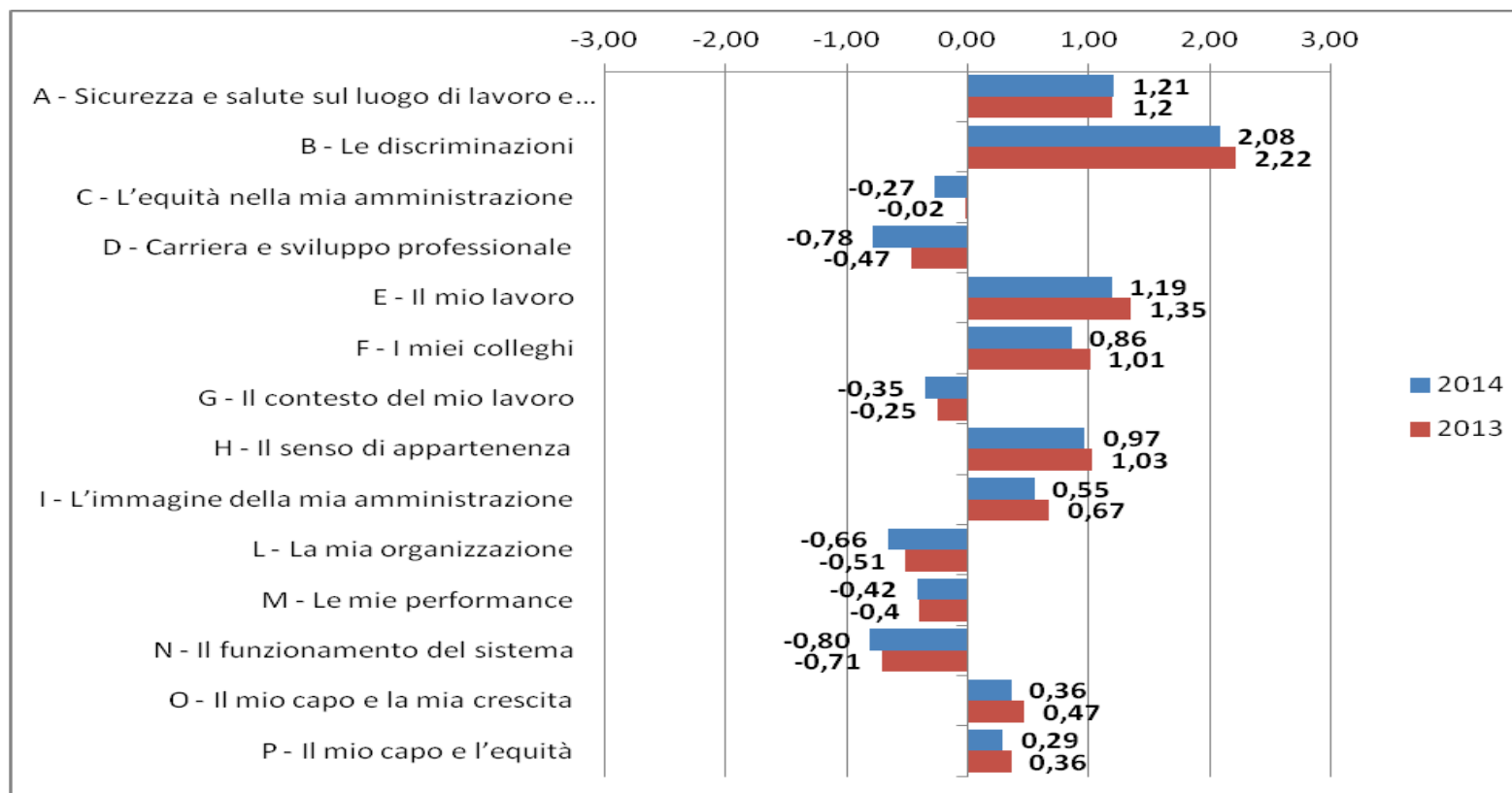
SINTESI DEI RISULTATI



AREA DEL QUESTIONARIO	SETTORE DI INDAGINE									
				-1		0		1		2
BENESSERE ORGANIZZATIVO (0,61)	A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato					1,21			
	B	Le discriminazioni					2,08			
	C	L'equità nella mia amministrazione				-0,27				
	D	Carriera e sviluppo professionale				-0,78				
	E	Il mio lavoro					1,19			
	F	I miei colleghi					0,86			
	G	Il contesto del mio lavoro				-0,35				
	H	Il senso di appartenenza					0,97			
	I	L'immagine della mia amministrazione					0,55			
IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE (-0,63)	L	La mia organizzazione				-0,66				
	M	Le mie performance				-0,42				
	N	Il funzionamento del sistema				-0,80				
LA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE NEI CONFRONTI DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO (0,325)	O	Il mio capo e la mia crescita					0,36			
	P	Il mio capo e l'equità					0,3			



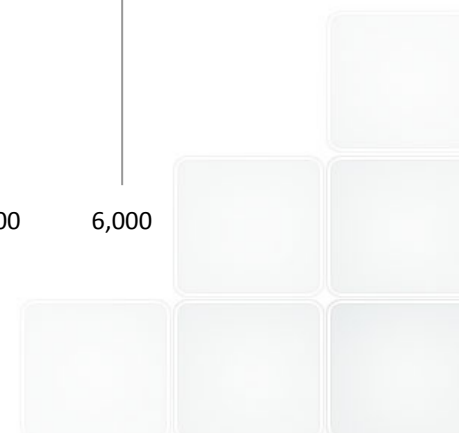
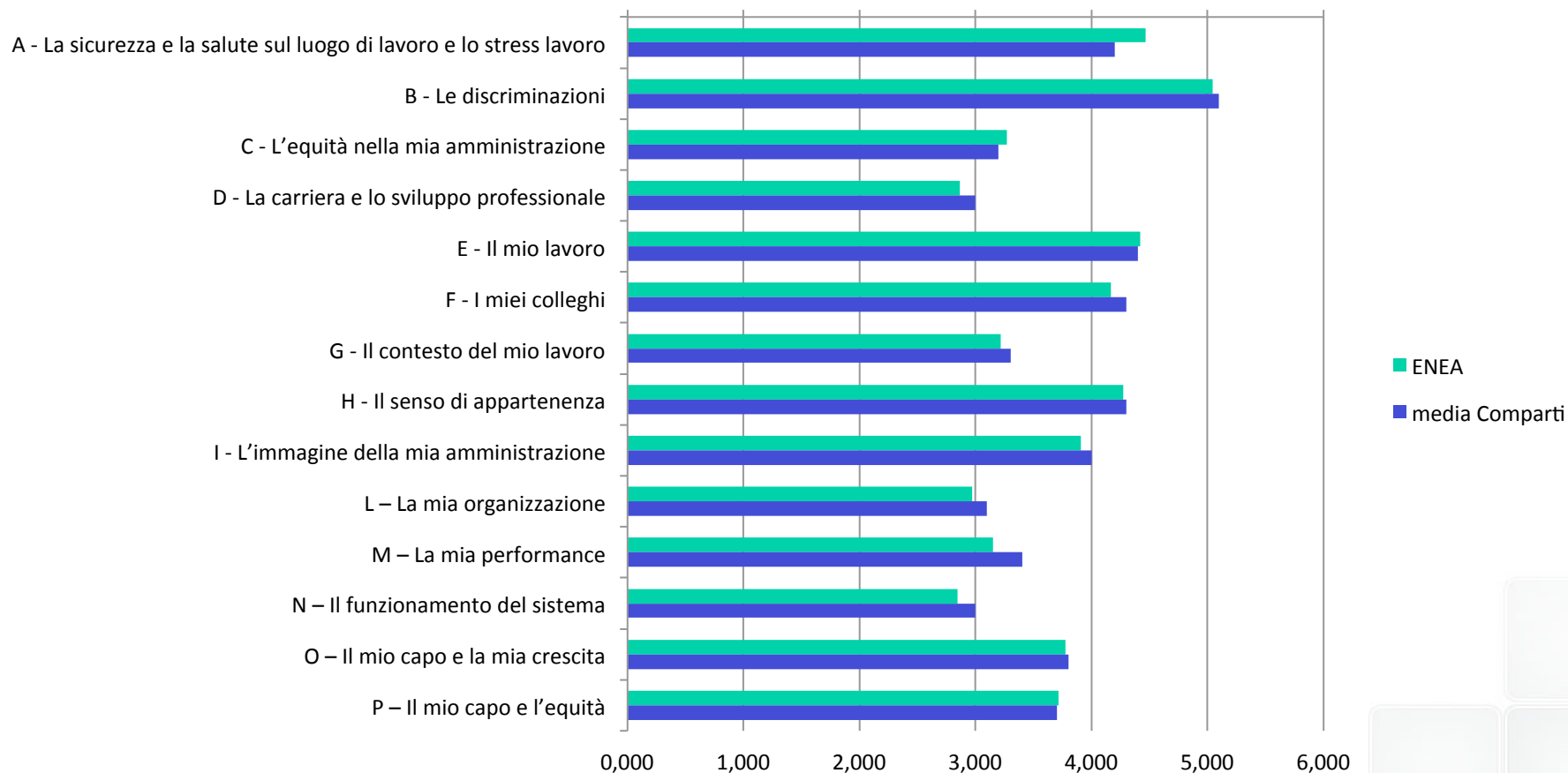
QUESTIONARIO PRECEDENTE: CONFRONTO



Confronto ENEA-Media 239 Amministrazioni



Confronto ENEA - media Amministrazioni

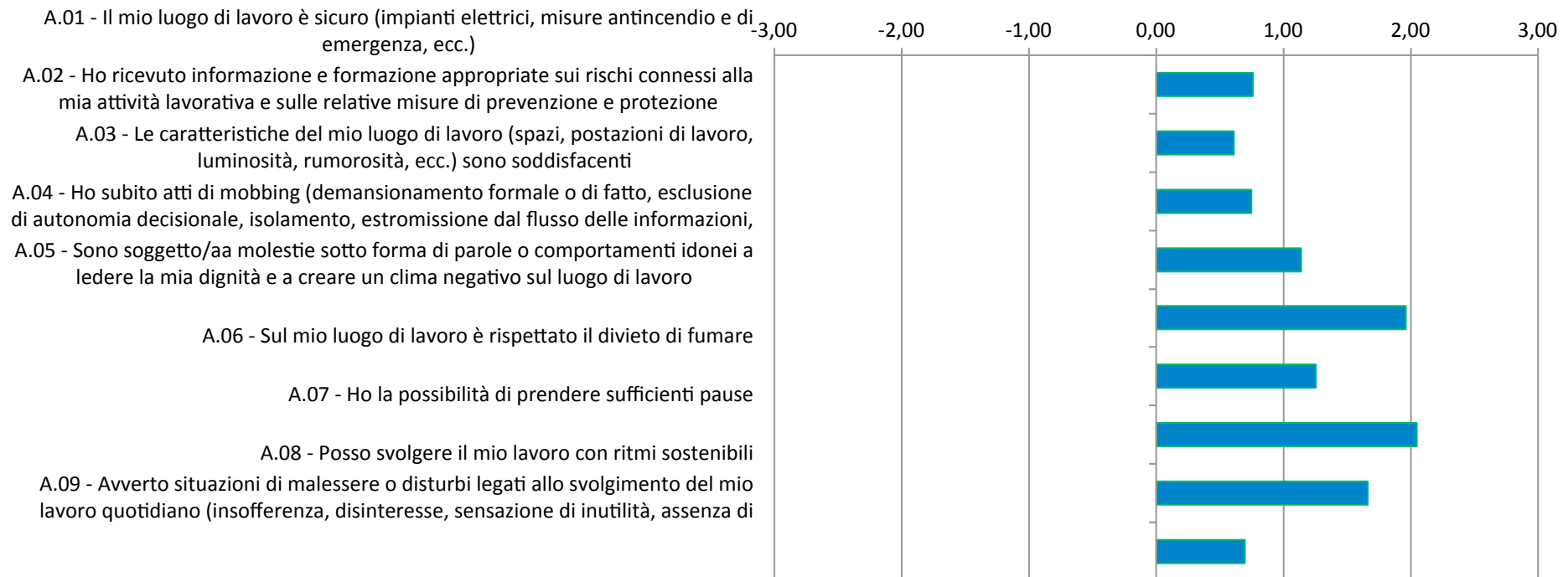


SINTESI DEI RISULTATI

AREA 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO



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



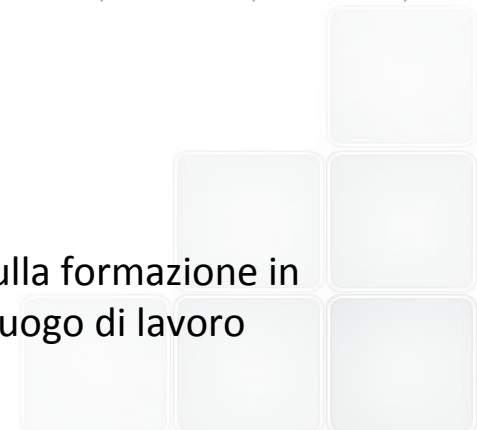
percezione positiva
(donne meno soddisfatte)



- ritmi di lavoro sostenibili



-sull'informazione e sulla formazione in
relazione ai rischi sul luogo di lavoro
-sicurezza sul lavoro

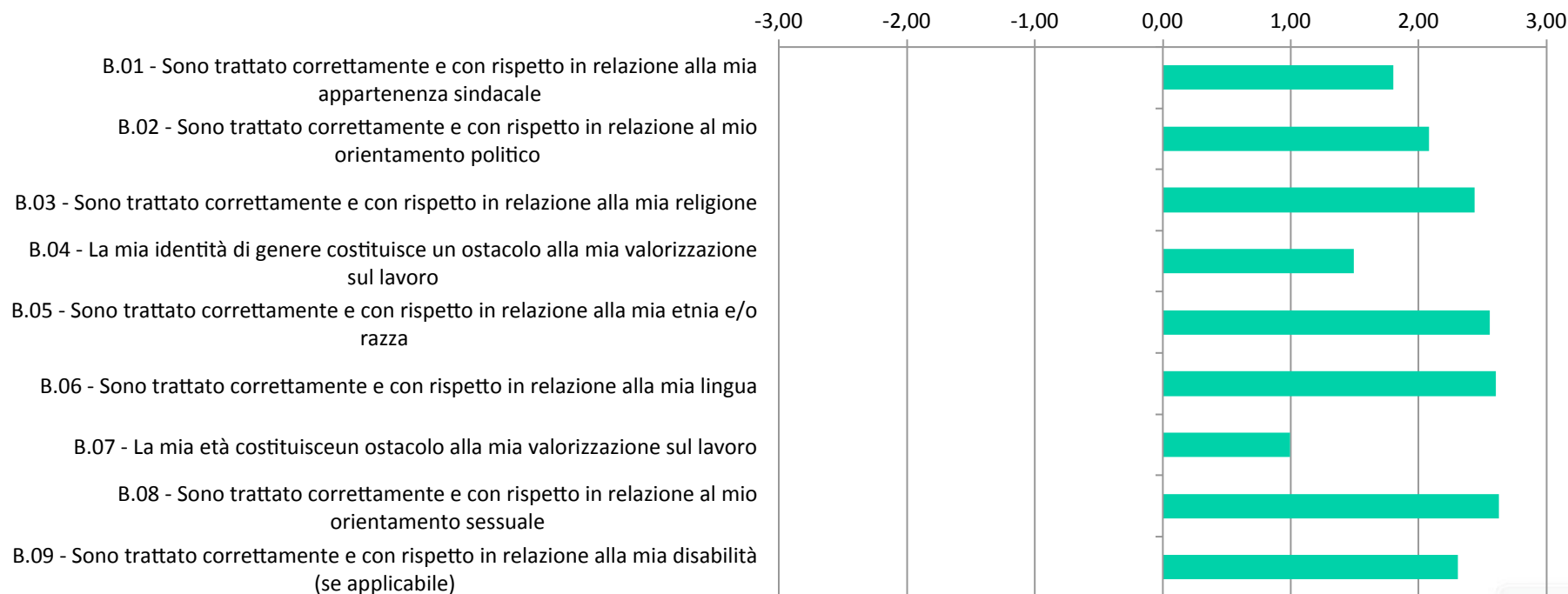


SINTESI DEI RISULTATI

AREA 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO



Settore B- Le discriminazioni



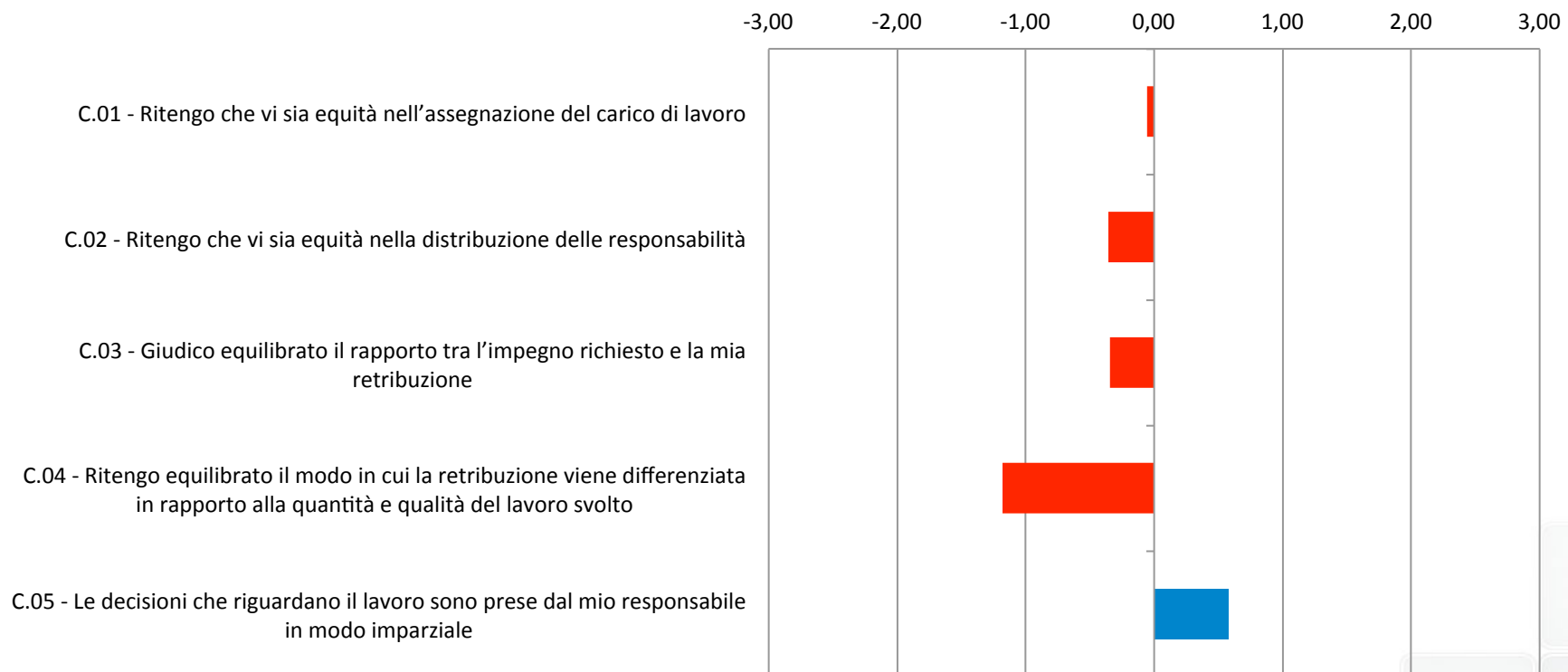
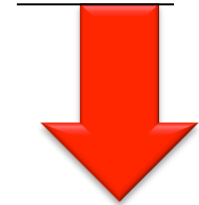
- B.04 - *“l’essere uomo/donna costituisce un ostacolo alla propria realizzazione lavorativa”*;
- B.07 - *“l’età costituisce un ostacolo alla propria realizzazione lavorativa”*

SINTESI DEI RISULTATI

AREA 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO



Settore C - L'equità nella mia amministrazione



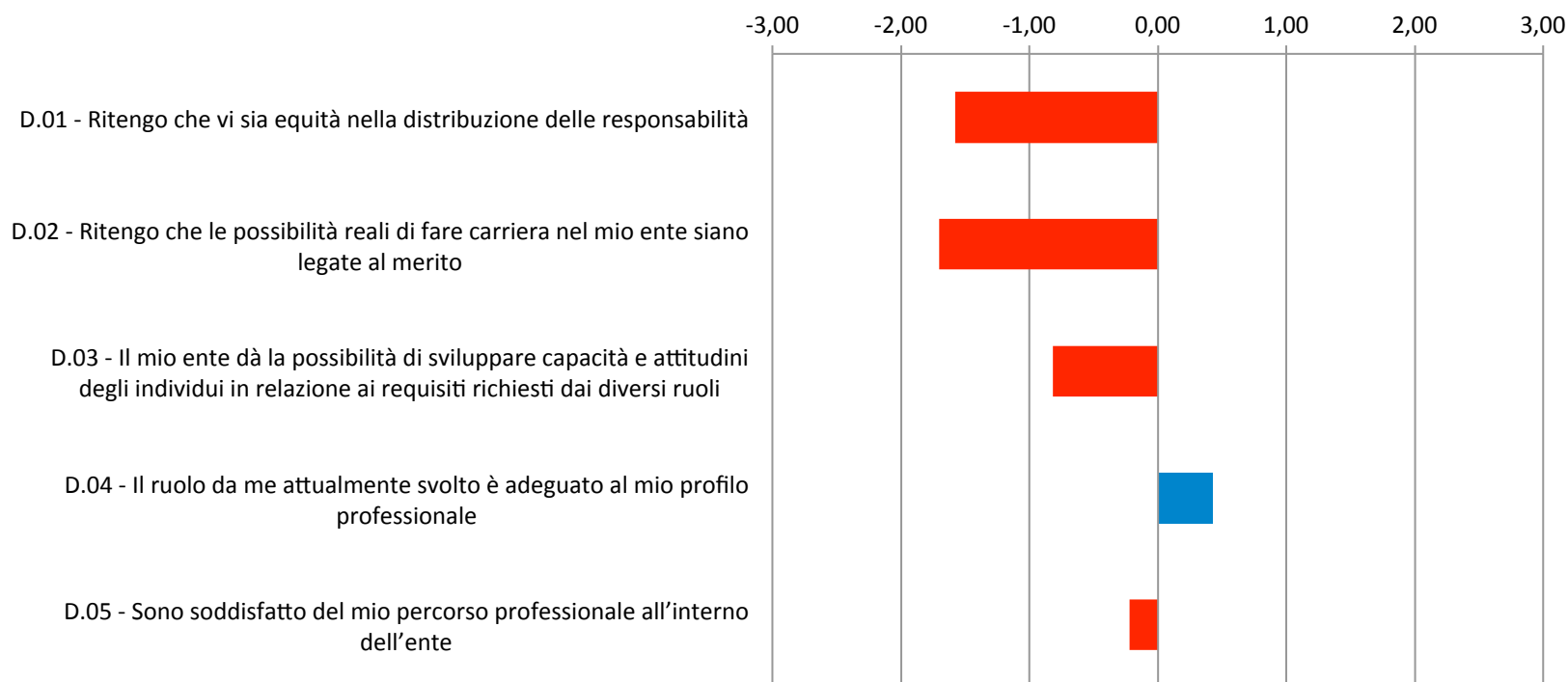
i dipendenti più giovani esprimono valutazioni leggermente più ottimistiche rispetto ai loro colleghi più anziani

SINTESI DEI RISULTATI

AREA 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO



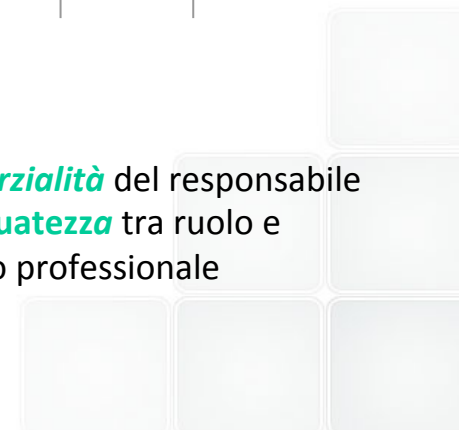
Settore D - Carriera e sviluppo professionale



- **D.01** nella **distribuzione delle responsabilità**
- **C.04** nella differenziazione della **retribuzione** in base alla qualità del lavoro svolto
- **D.02** nella possibilità di far **carriera**



-**imparzialità** del responsabile
-**adeguatezza** tra ruolo e profilo professionale

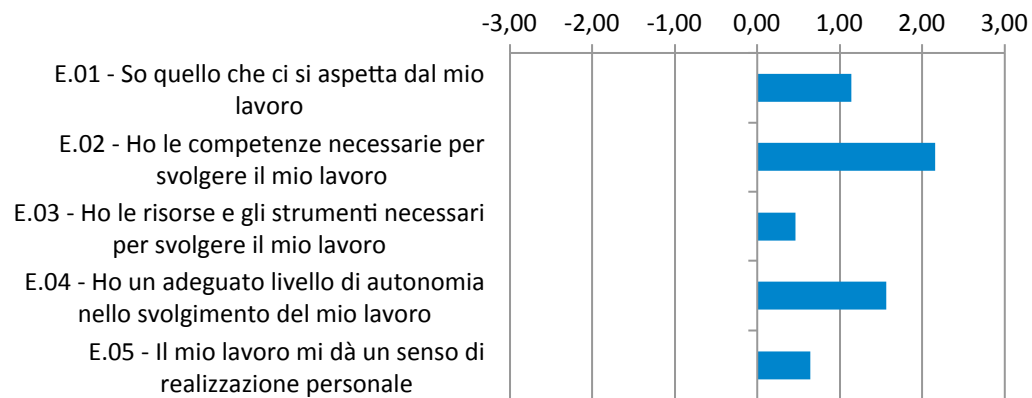


SINTESI DEI RISULTATI

AREA 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO



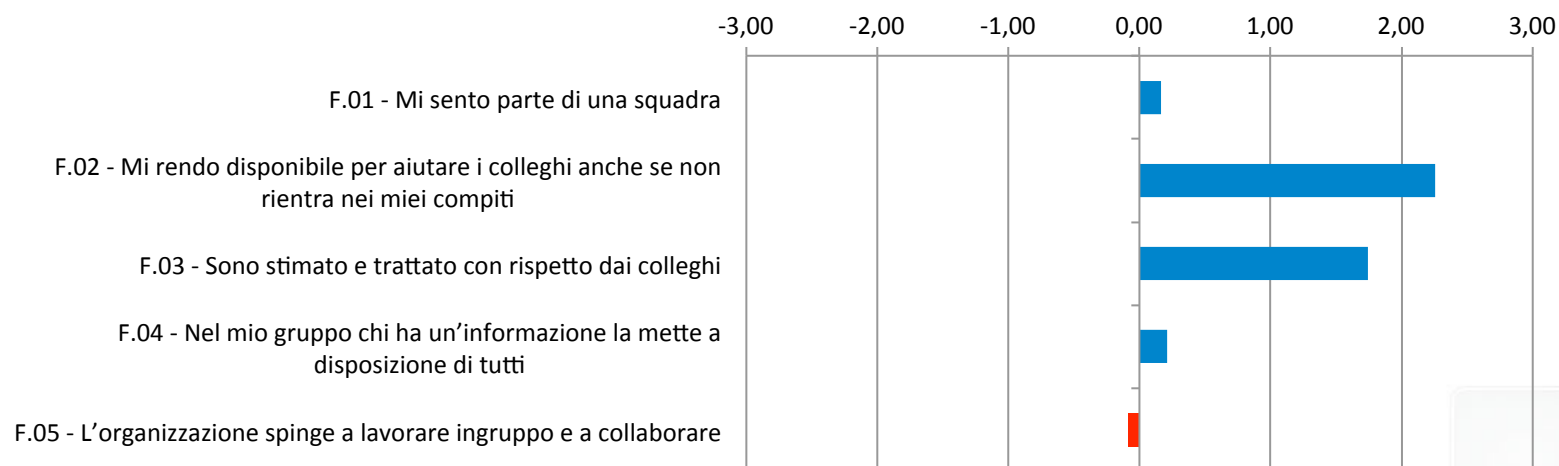
Settore E - Il mio lavoro



alto grado di autostima

disponibilità verso i colleghi
vs
scarsa condivisione e gioco di squadra

F - I miei colleghi

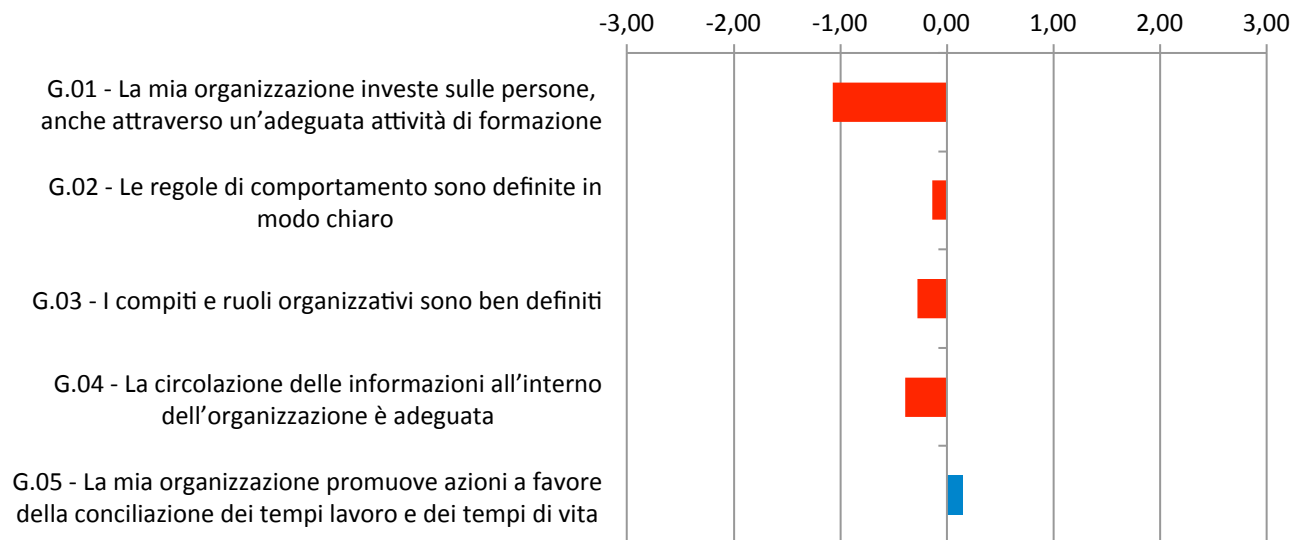


SINTESI DEI RISULTATI

AREA 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO



G - Il mio contesto di lavoro



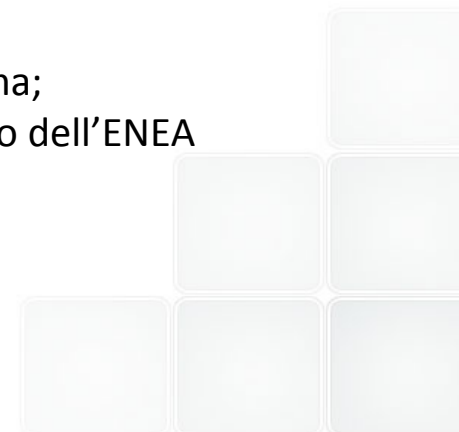
quadro organizzativo
insoddisfacente



- **Carenze nel processo di formazione del personale**
- **Inadeguatezza:**
 - **circolazione dell'informazione** all'interno del sistema;
 - **chiarezza delle regole di comportamento** all'interno dell'ENEA
 - **definizione dei compiti** e dei ruoli organizzativi.



G.05 l'introduzione in ENEA del "Telelavoro", i cui effetti potranno essere adeguatamente misurati nel 2015

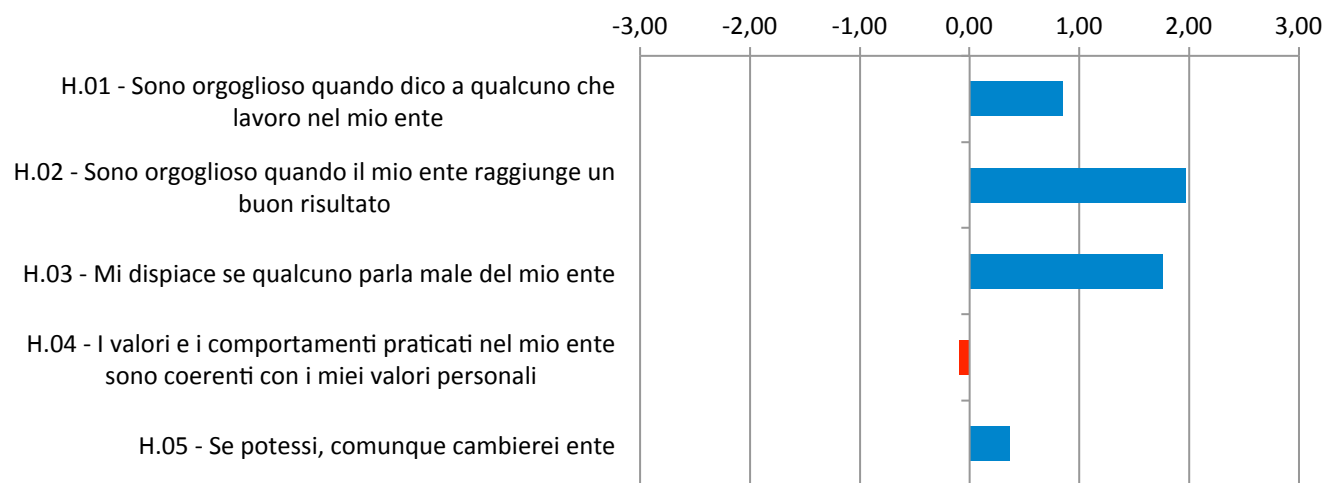


SINTESI DEI RISULTATI

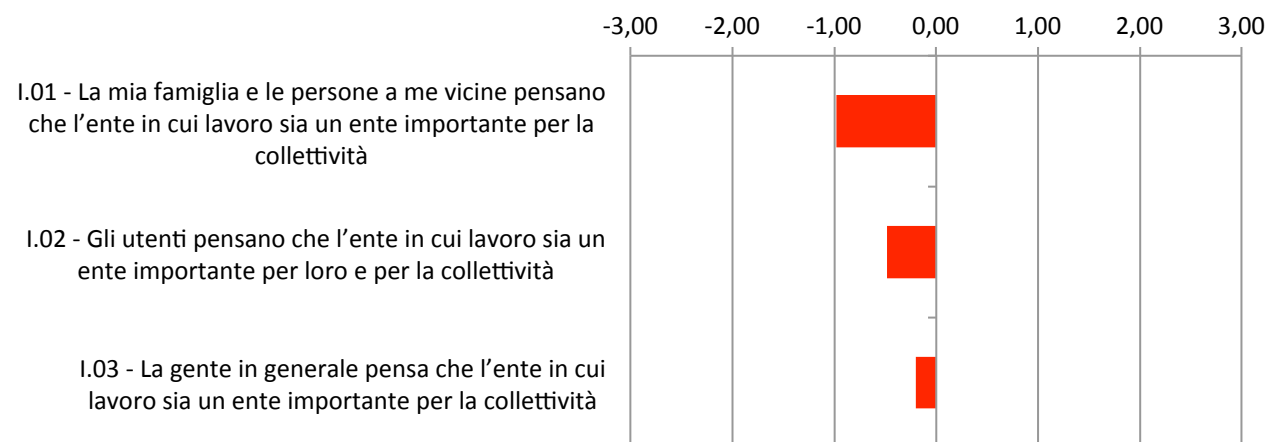
AREA 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO



Settore H - Il senso di appartenenza



Settore I- L'immagine della mia amministrazione



*alto senso di
attaccamento e di
identificazione con la
propria
organizzazione
lavorativa*



Percezione di una
*scarsa considerazione
dell'ENEA da parte
degli utenti e della
collettività in
generale*



SINTESI DEI RISULTATI

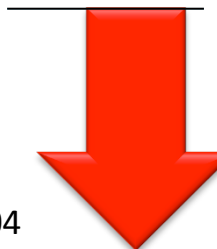
AREA 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione



Settore L - La mia organizzazione

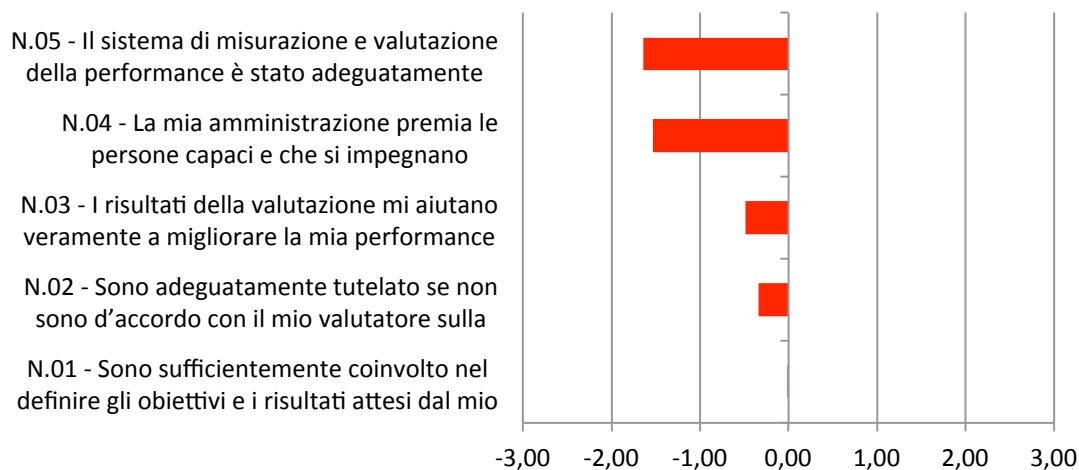


livello minimo di insoddisfazione su L.04 perché si gode di una buona autonomia nella pianificazione della propria attività lavorativa



POSSIBILE CONSEGUENZA DI UNA SERIE DI "ASSENZE DI..."

N - Il funzionamento del sistema



-**Mission** (incertezza istituzionale)
-**di un obiettivo primario**, rispetto al quale gerarchizzare attività e l'azione dei singoli
-**di sistema di valori condiviso** con ripercussioni negative nella prassi gestionale e sviluppo professionale dei singoli

Personale con TI è più soddisfatto

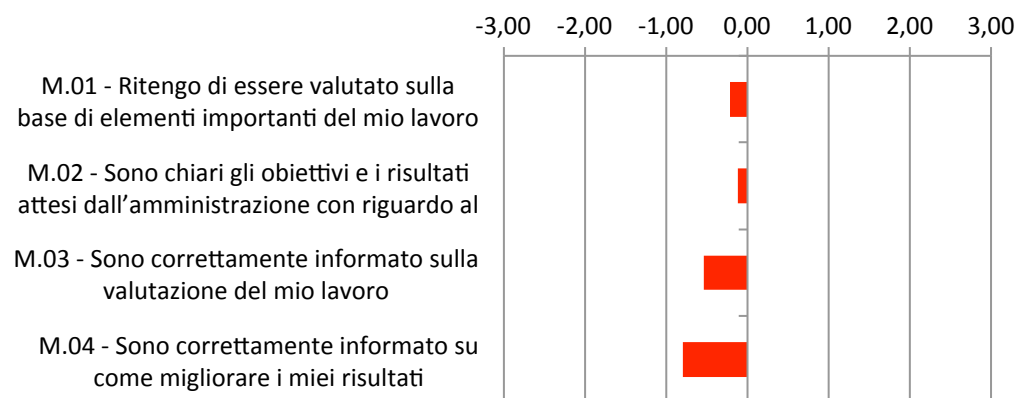
percezione positiva probabilmente correlata al posto di lavoro sicuro, piuttosto che a una effettiva scelta di merito

SINTESI DEI RISULTATI

AREA 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione



Settore M - La mia performance



le quattro domande di questo settore hanno registrato, come nell'anno precedente, risposte sostanzialmente negative

2 CHIAVI DI LETTURA

1.

scarsa attenzione che il sistema ENEA e i Responsabili delle strutture operative porrebbero alla performance dei singoli e ai risultati da questi conseguiti

2.

distonia di valori spesso presente nelle organizzazioni finalizzate alla ricerca

RICERCATORE

- valutazione deve basarsi su criteri impersonali e obiettivi
- lo sviluppo delle conoscenze è più importante dell'interesse economico

AZIENDA

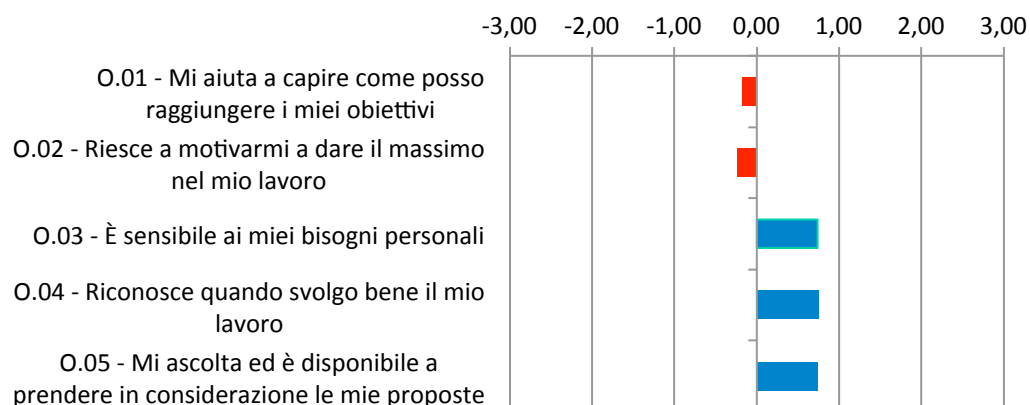
- le priorità e le scelte operative derivano dalle strategie aziendali
- gli obiettivi da perseguire sono coerenti con tali strategie e sensibili alle esigenze di mercato

SINTESI DEI RISULTATI

AREA 3: VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO



O - Il mio capo e la mia crescita



valori moderatamente positivi

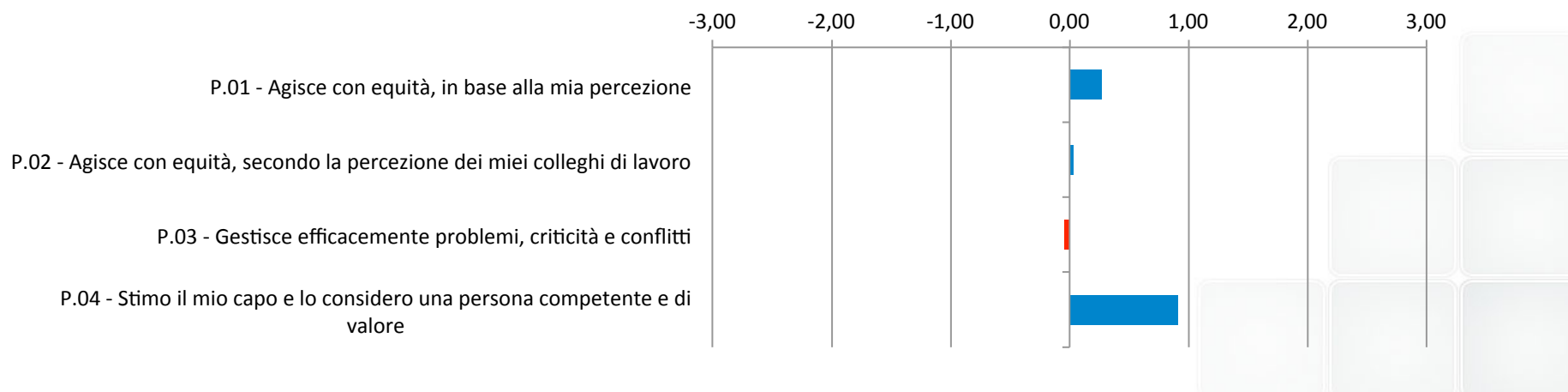


disponibilità del capo ad ascoltare le necessità del proprio collaboratore e a riconoscere il lavoro "ben fatto"



la capacità di incentivare e motivare il personale

P - Il mio capo e l'equità



AREA 1

Elevato livello di soddisfazione per quanto concerne la *sicurezza sul luogo di lavoro, le discriminazioni, l'ambiente di lavoro ed i colleghi*.

Critici risultano i risultati sulle prospettive di carriera, sul contesto lavorativo e sulla percezione dell'equità

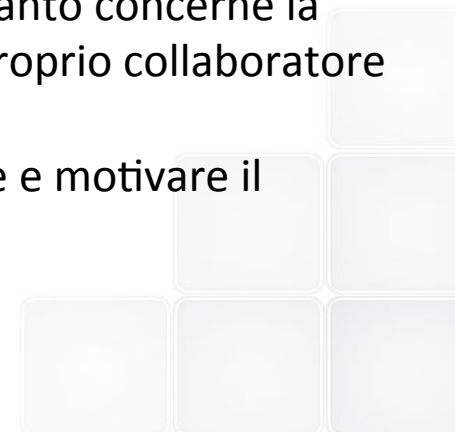
AREA 2

Insufficiente livello di condivisione e comunicazione del sistema di misurazione/valutazione della performance organizzativa e individuale

AREA 3

valori moderatamente positivi, in particolare per quanto concerne la disponibilità del capo ad ascoltare le necessità del proprio collaboratore e a riconoscere il lavoro "ben fatto".

Meno soddisfacente risulta la capacità di incentivare e motivare il personale



PROPOSTE DI INTERVENTO



- ✓ Attivazione di misure migliorative tendenti al ***maggior coinvolgimento del personale*** anche attraverso una più efficace comunicazione interna sia nella fase di pianificazione che nella fase di verifica del raggiungimento del risultato
- ✓ Avviare un ***percorso di valutazione della performance organizzativa*** in parallelo ad un percorso di riorganizzazione.
- ✓ Al fine di migliorare l'immagine dell'Ente, l'Enea ha già attivato una serie di azioni sul versante della ***propria comunicazione verso l'esterno***

