

**BOM** Benessere Organizzativo Marche



RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE  
ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE  
DELLA GIUNTA REGIONALE E AGENZIA SANITARIA

REPORT SINTETICO

(ai sensi art. 20, comma 3 del D.lgs. n. 33/2013 )



La Regione Marche, nel marzo 2014, ha svolto la prima rilevazione sul Benessere Organizzativo, prevista all'interno del Progetto BOM (D.G.R. n. 1154 del 29 luglio 2013) utilizzando il **MODELLO PER LA REALIZZAZIONE DI INDAGINI SUL PERSONALE DIPENDENTE, VOLTE A RILEVARE IL LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO (ART. 14, COMMA 5 DEL DECRETO LEGISLATIVO DEL 27 OTTOBRE 2009, N. 150), APPROVATO, IN DATA 29/5/2013, DALLA COMMISSIONE INDIPENDENTE PER LA VALUTAZIONE, LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (CIVIT) ORA ANAC.**

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse: **benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.** Ognuna è articolata in ulteriori sezioni tematiche, contenenti ciascuna un set di domande formulate come affermazioni, rispetto alle quali il rispondente deve esprimere in che misura è d'accordo secondo una scala di valutazione. La scala, uguale per tutti quesiti (scala Likert) impiega 6 classi, in ordine crescente, per cui 1= per nulla e 6= del tutto (**FIGURA 1**). Nel questionario sono presenti domande con polarità positive ed altre con polarità negative. Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde al contrario presentano una correlazione negativa.

Il questionario per l'indagine sul benessere organizzativo prevede inoltre una tabella per la rilevazione dell'importanza che il dipendente attribuisce ad ogni singolo ambito indagato; anche l'importanza è graduata su 6 classi in ordine crescente.

La Regione Marche ha inoltre arricchito il modello di rilevazione "base" formulato da CIVIT con ulteriori quesiti di specifico interesse per l'amministrazione regionale riguardanti alcuni aspetti dello stress lavoro-correlato e del grado di condivisione del sistema di valutazione, oltre che una sezione intera sulla comunicazione tra servizi.

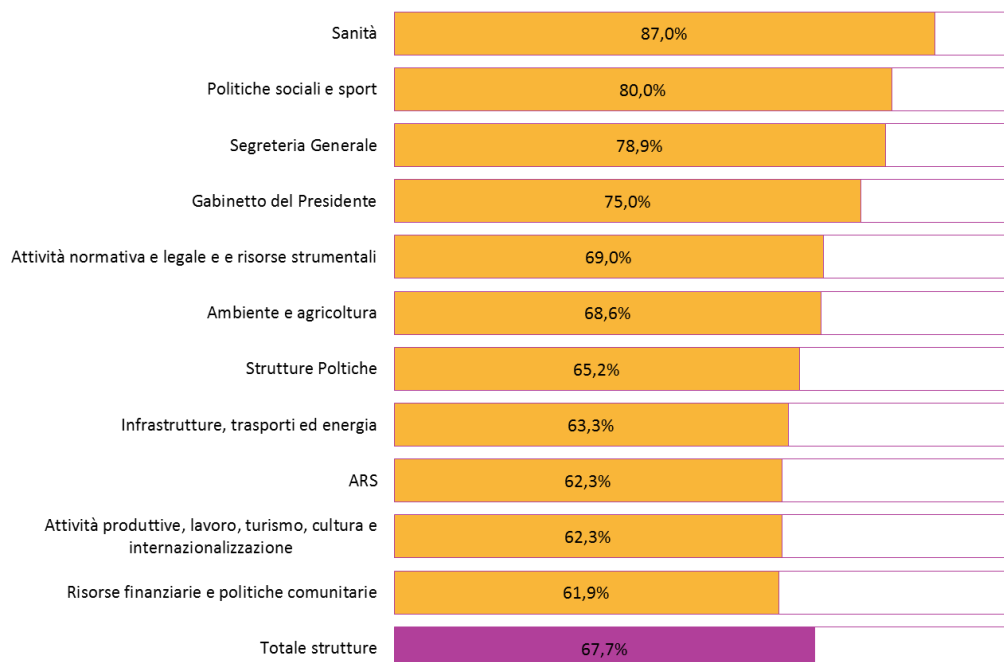
**FIGURA 1 – Scala di misurazione dei quesiti**

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<b>Minimo grado di importanza attribuito</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>					<b>In totale accordo con l'affermazione</b>

Sono stati coinvolti nell'indagine tutti i dipendenti, anche quelli dislocati presso le sedi decentrate, nonché quelli dell'Agenzia Regionale Sanitaria, per un totale di 1274 persone.

Hanno risposto al questionario 862 dipendenti, per un tasso complessivo di risposta pari al 67,7%, molto differenziato tra i Servizi, con un massimo pari all'87% e un minimo pari al 62% (**FIGURA 2**).

**FIGURA 2 – Tasso di risposta, totale e per Servizio**

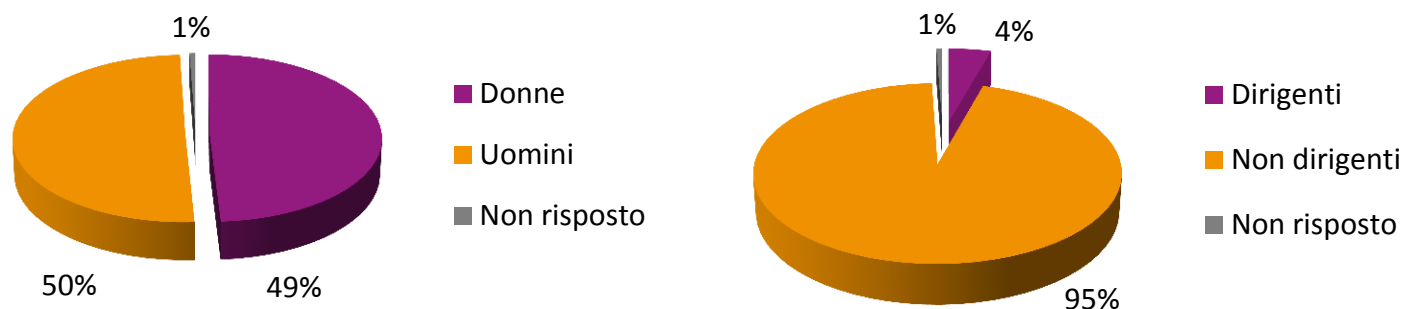




La qualità dei dati restituiti è risultata molto elevata, in termini di completezza della compilazione; infatti è stato possibile elaborare 849 questionari degli 862 (il 98,5%); i 13 scartati sono stati ritenuti inutilizzabili in quanto presentavano un grado di compilazione nullo o estremamente basso.

I questionari elaborati sono relativi al 50 % di dipendenti di sesso maschile e al 49% di sesso femminile; e per il 4% di dirigenti e 95% di non dirigenti (FIGURA 3). In una insignificante percentuale di casi (1%) non è stata fornita l'informazione relativa alla qualifica e al genere.

FIGURA 3 – Questionari per genere e per qualifica professionale del rispondente



I risultati, rappresentati nel grafico della FIGURA 4, sono sintetizzati per i tre settori di indagine e per singola area di domande prevista all'interno di questi. Per ogni area di domande e settore di indagine è stata calcolata la media aritmetica di tutte le valutazioni date ai singoli quesiti. E' stato inoltre calcolato il punteggio sintetico complessivo di tutte e tre le aree.

Nella figura sono riportate inoltre i valori medi (aritmetici) delle valutazioni di importanza richieste con riferimento alle aree del benessere organizzativo.

FIGURA 4 – Punteggi medi per settori di indagine e per area

	Punteggio medio (1=min 6=max)	Importanza attribuita al tema (1=min, 6=max)	Punteggi sintetici parziali	Punteggio sintetico complessivo
<b>BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>			<b>3,8</b>	
A Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,2	4,6		
B Le discriminazioni	4,9	4,3		
C L'equità	2,7	4,5		
D Carriera e sviluppo professionale	2,9	4,3		
E Il mio lavoro	4,3	4,8		
F I miei colleghi	4,2	4,7		
G Il contesto del mio lavoro	3,4	4,7		
G1 La comunicazione tra i servizi	2,9	4,2		
G2 L'innovazione	3,4	4,5		<b>3,7</b>
H Il senso di appartenenza	4,0	4,4		
I L'immagine della mia amministrazione	3,5	4,3		
<b>GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE</b>			<b>3,4</b>	
L La mia organizzazione	3,5			
M Le mie performance	3,6			
N Il funzionamento del sistema	3,0			
<b>VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO</b>			<b>3,7</b>	
O Il mio capo e la mia crescita	3,7			
P Il mio capo e l'equità	3,6			



## Analisi per settori del questionario

- Benessere organizzativo
- Grado di condivisione del sistema di valutazione
- Valutazione del superiore gerarchico



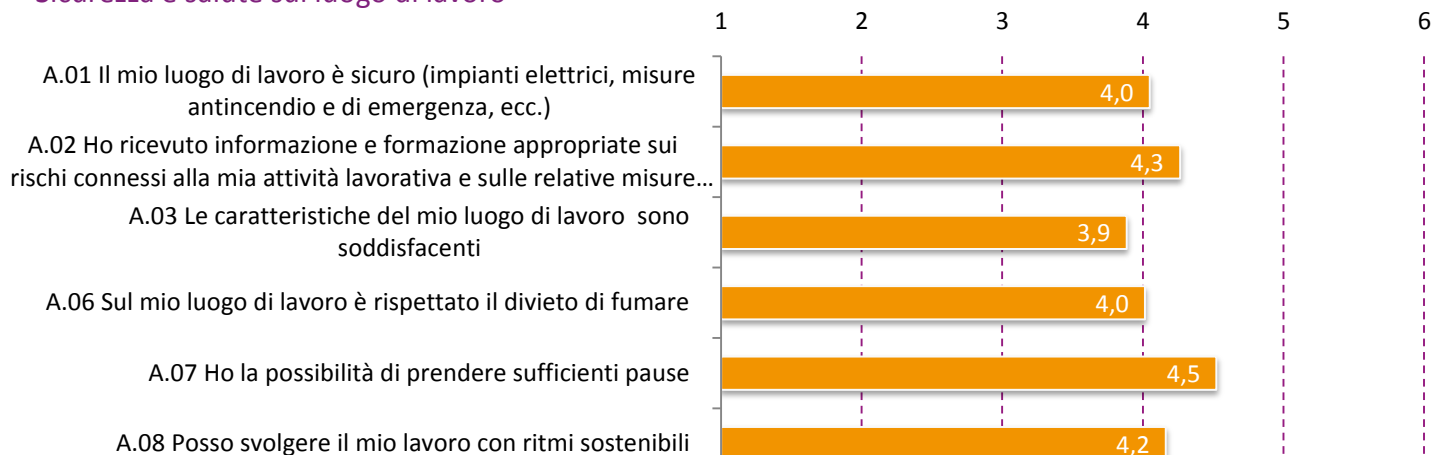
## Benessere organizzativo



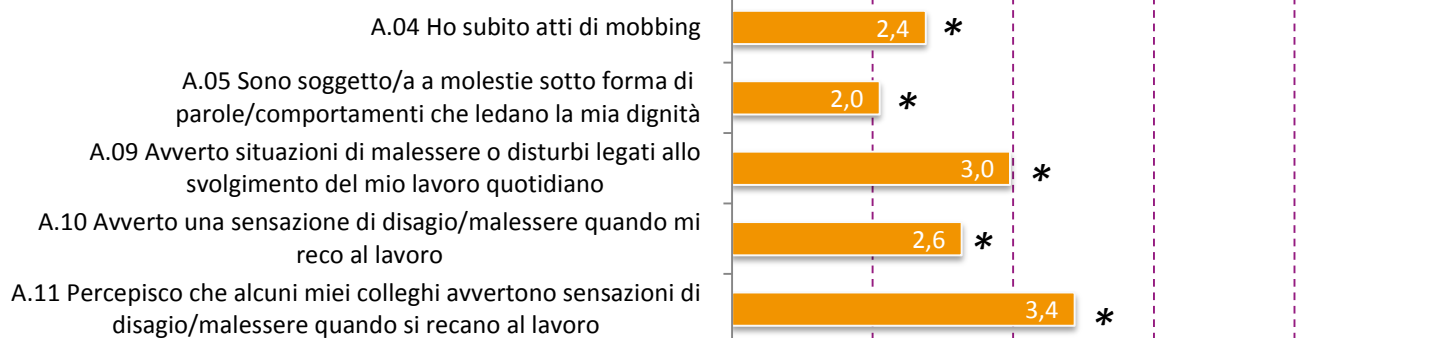
## Benessere organizzativo

### A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (valori medi)

#### Sicurezza e salute sul luogo di lavoro



#### stress lavoro correlato

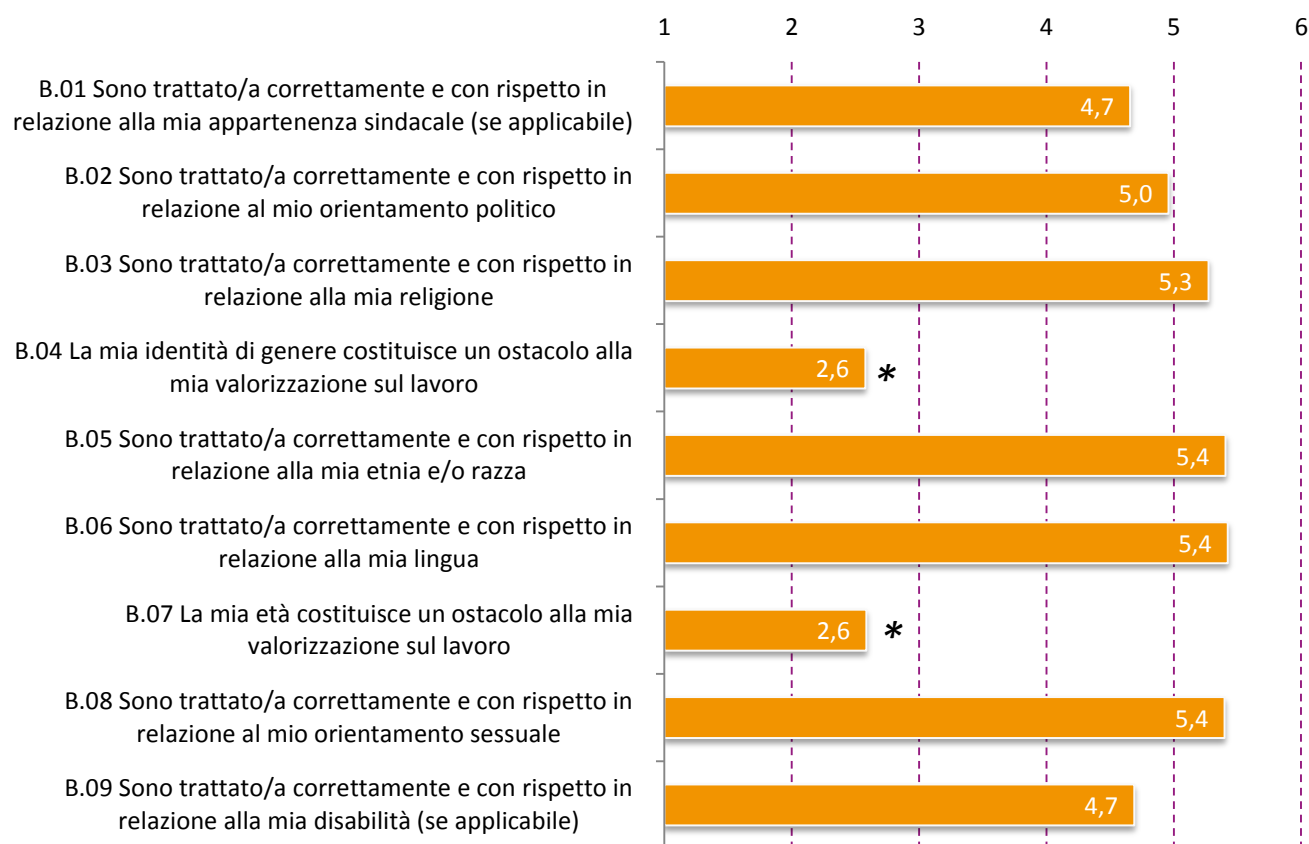


\* In questi quesiti il valore 1 ha accezione positiva e il valore 6 negativa



## Benessere organizzativo

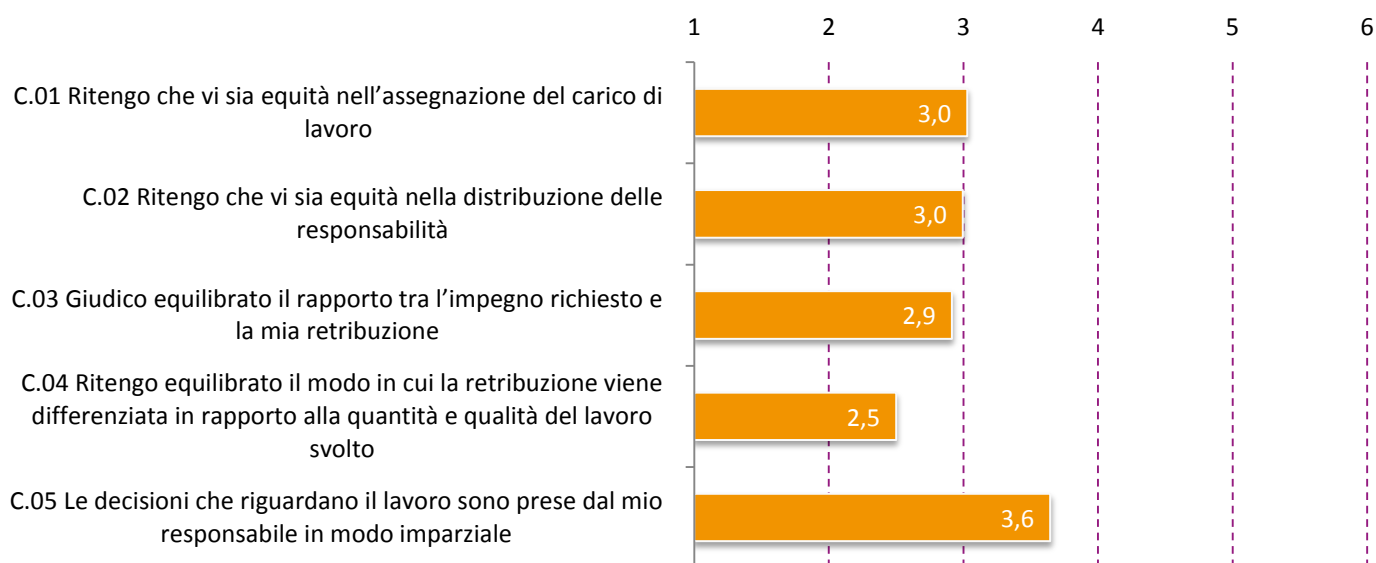
### B - Le discriminazioni (*valori medi*)



\* In questi quesiti il valore 1 ha accezione positiva e il valore 6 negativa

## Benessere organizzativo

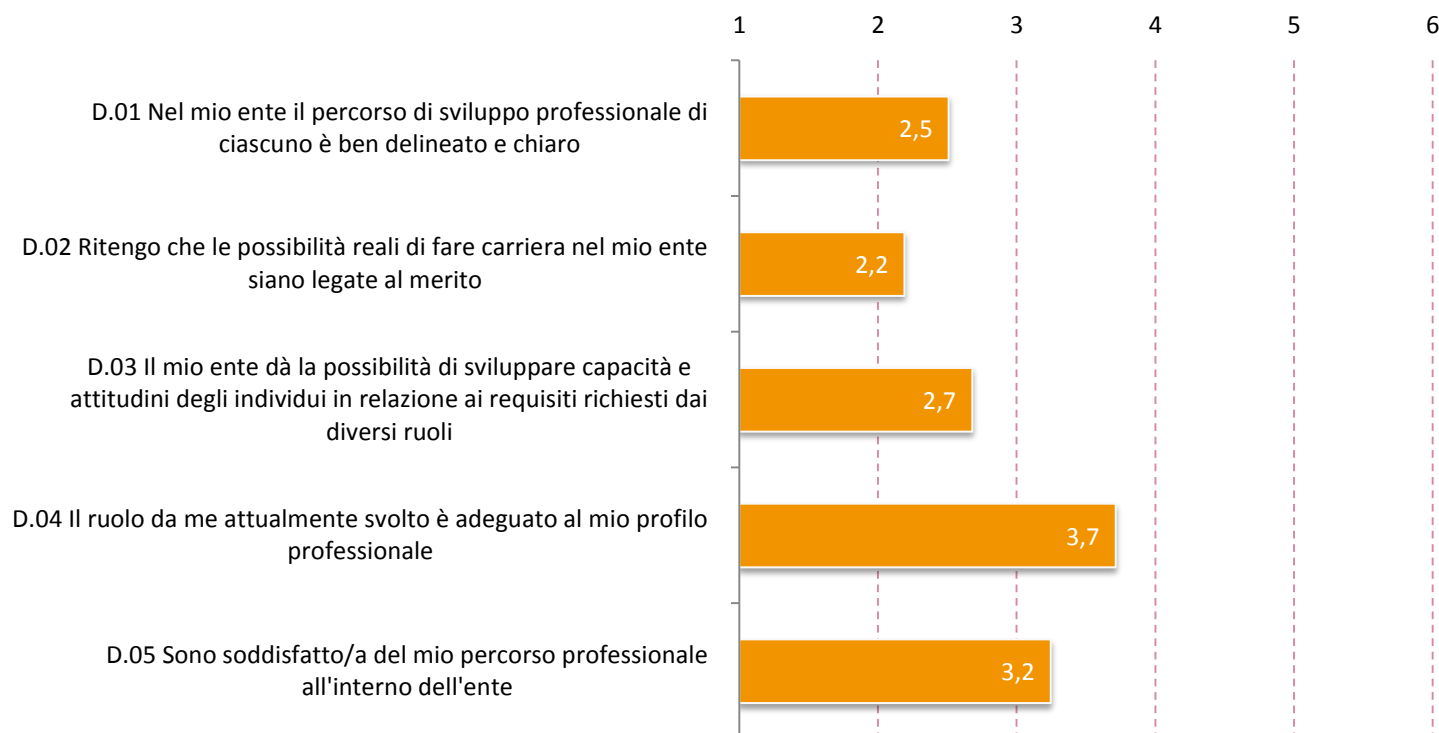
### C - L'equità (*valori medi*)





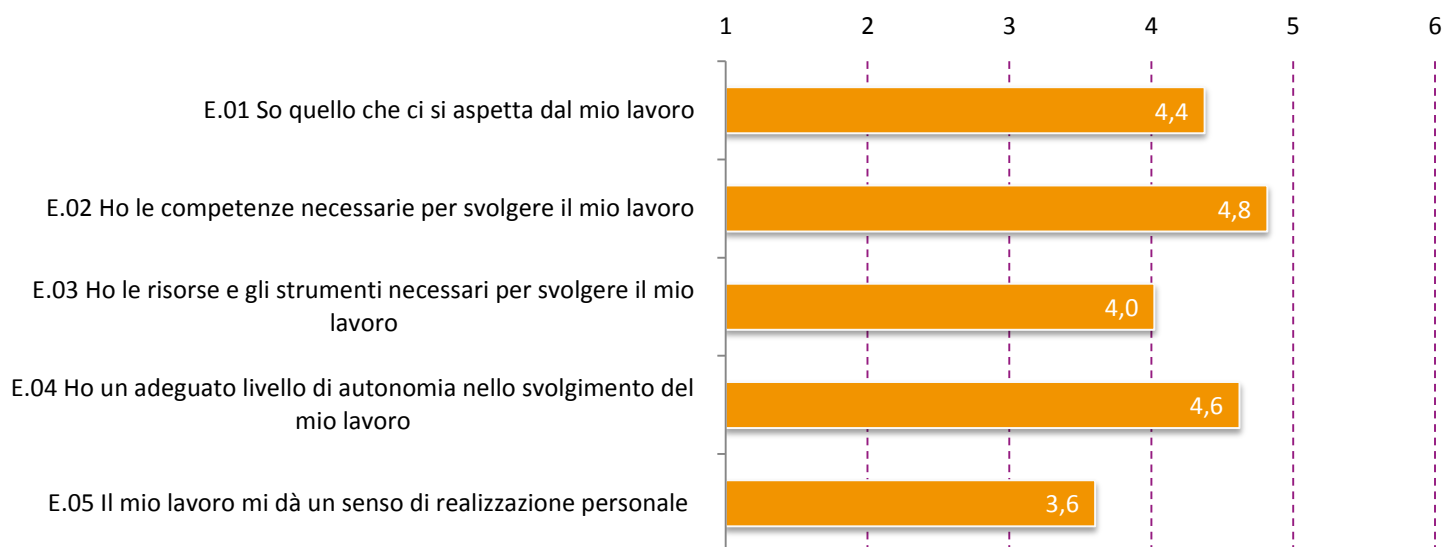
## Benessere organizzativo

### D - Carriera e sviluppo professionale (*valori medi*)



## Benessere organizzativo

### E - Il mio lavoro (*valori medi*)

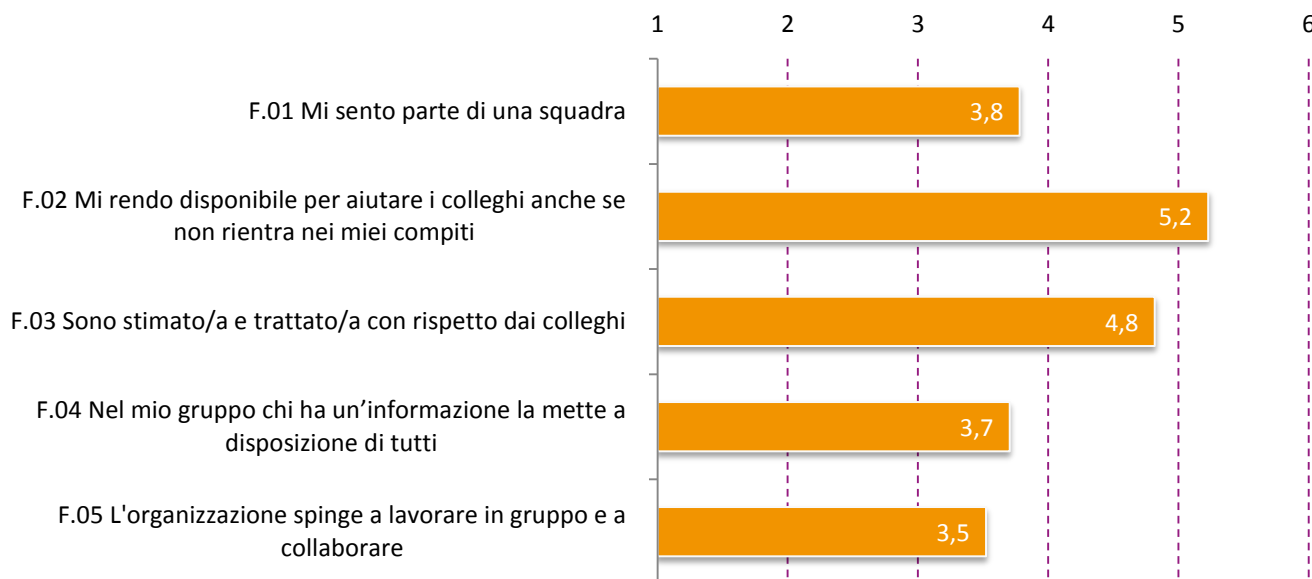






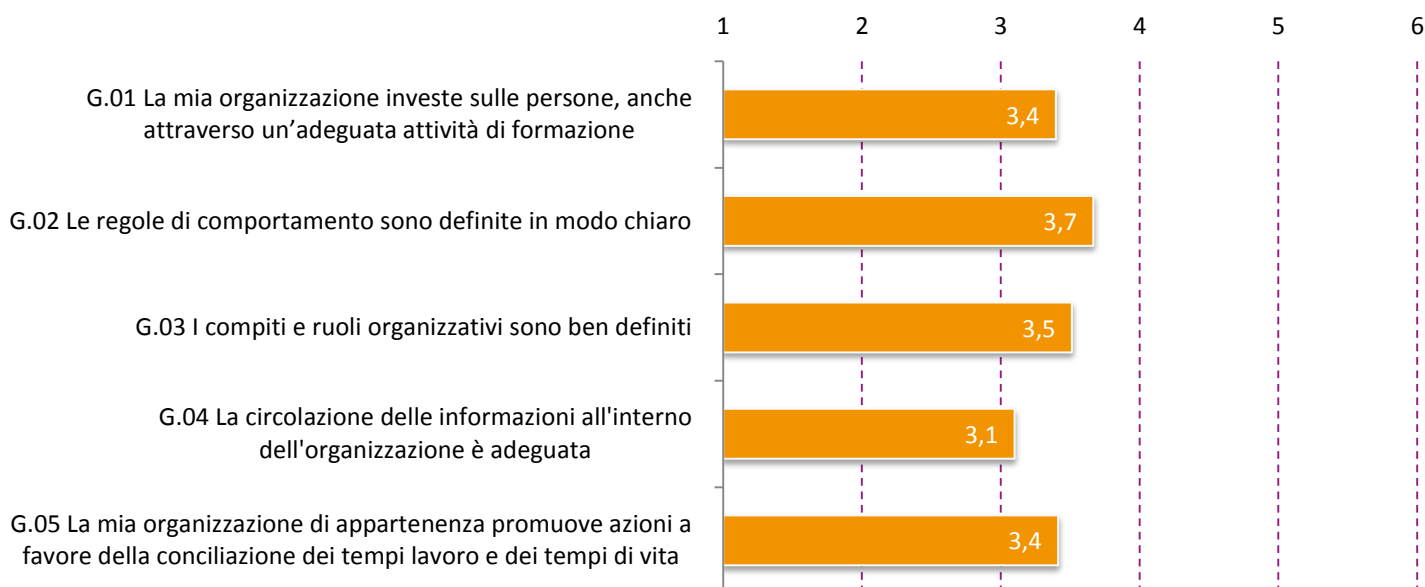
## Benessere organizzativo

### F - I miei colleghi (*valori medi*)



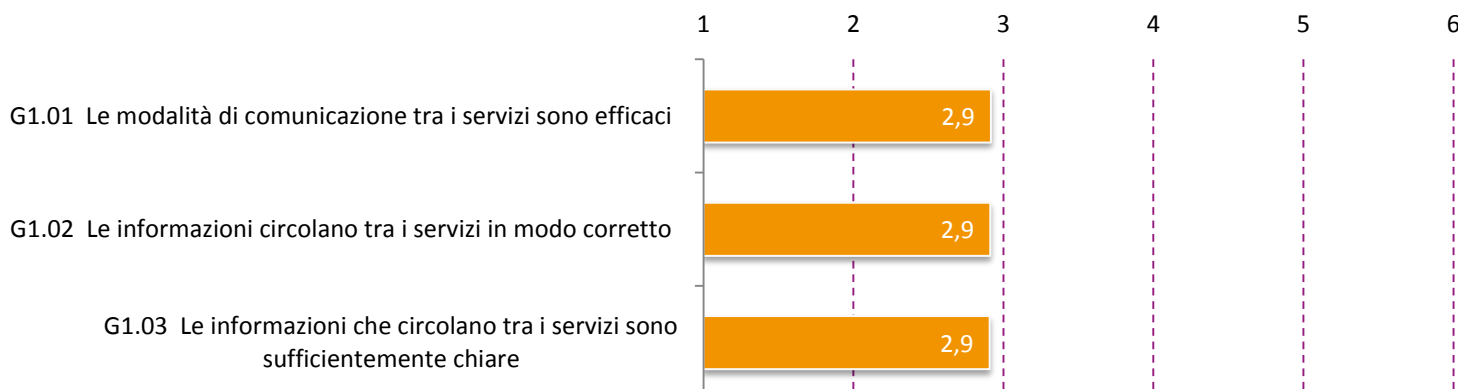
## Benessere organizzativo

### G - Il contesto del mio lavoro (*valori medi*)



## Benessere organizzativo

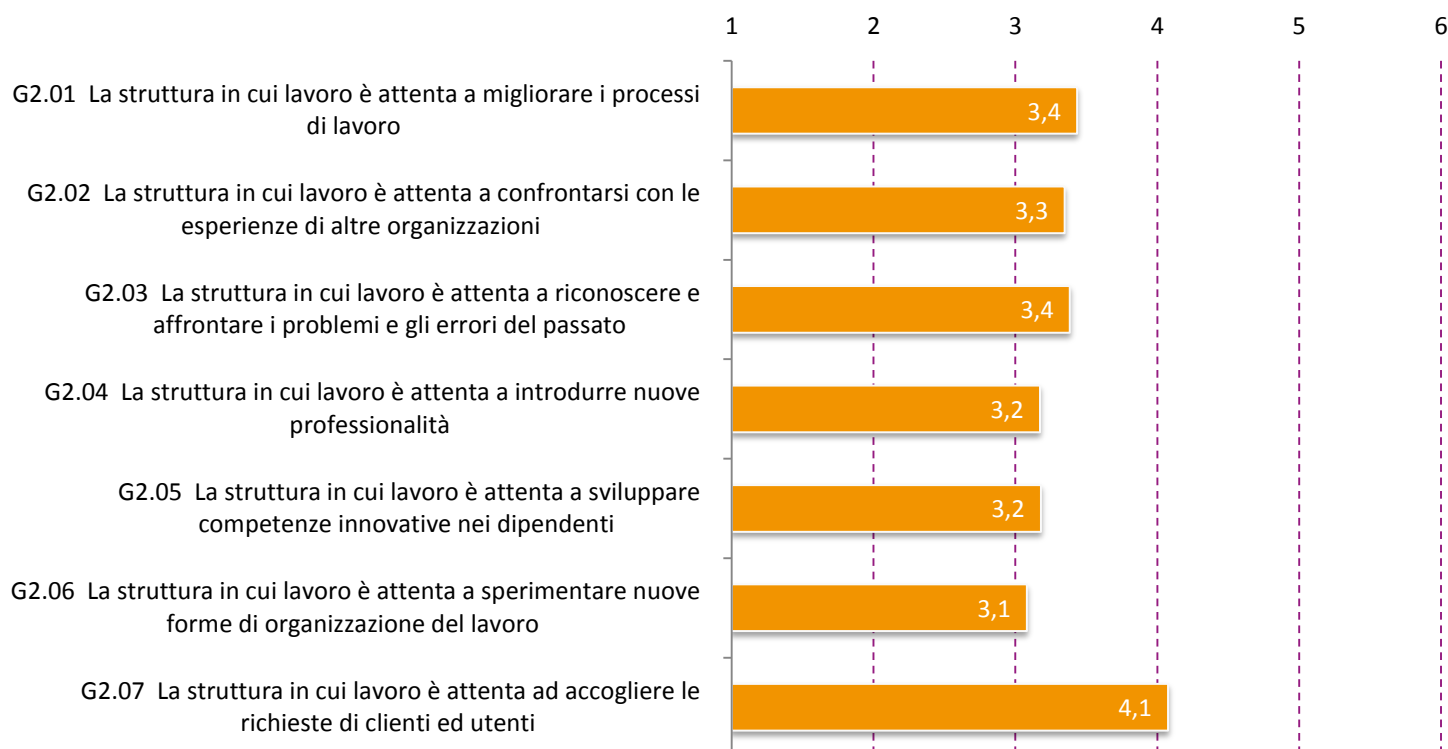
### G1 - La comunicazione tra i servizi (*valori medi*)





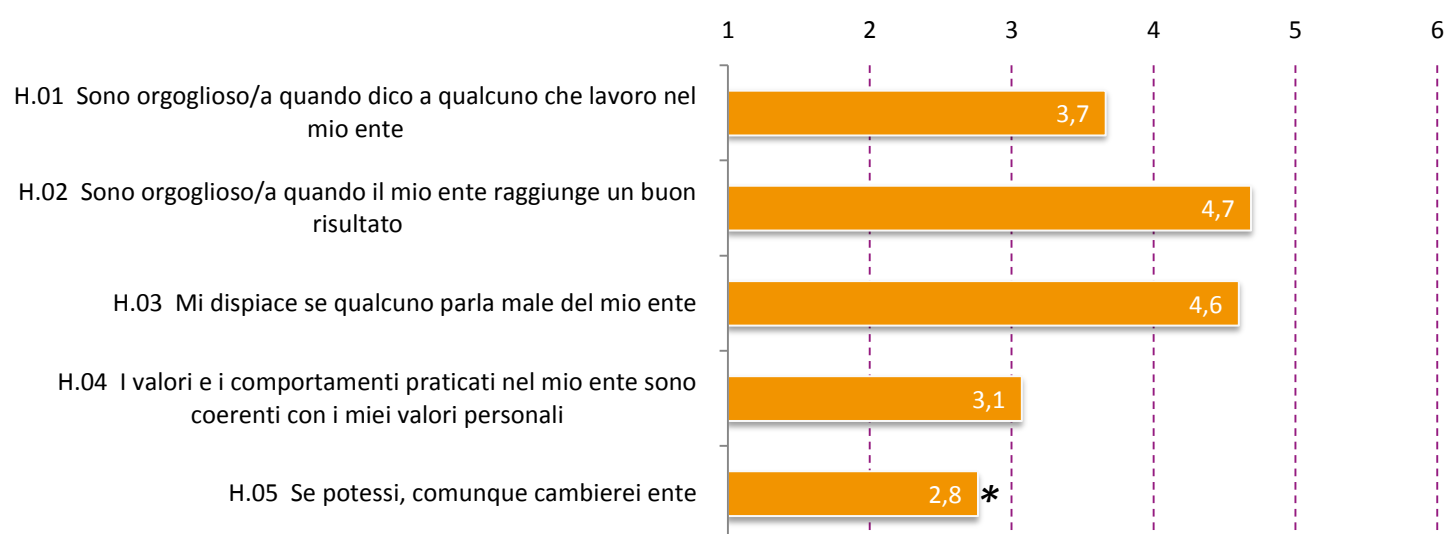
## Benessere organizzativo

### G2 - L'innovazione (*valori medi*)



## Benessere organizzativo

### H - Il senso di appartenenza (*valori medi*)

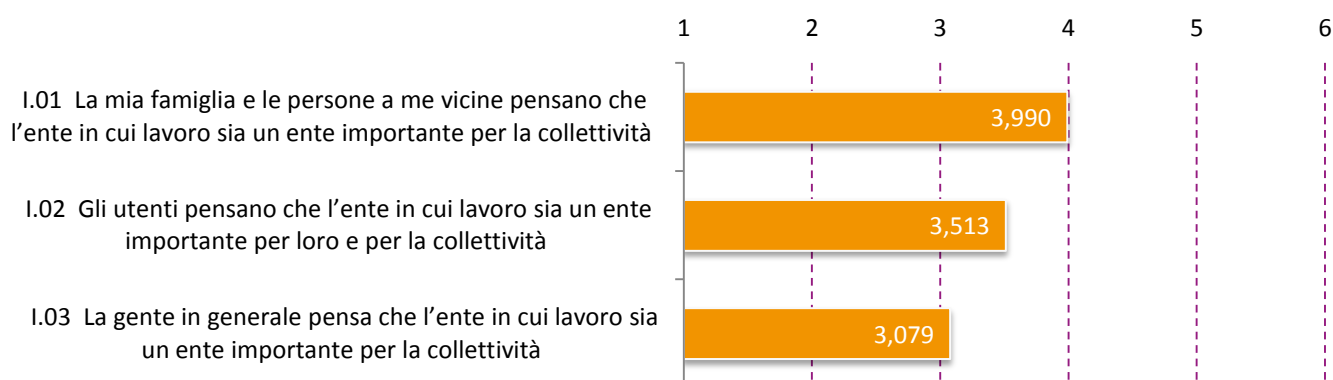


\* In questi quesiti il valore 1 ha accezione positiva e il valore 6 negativa



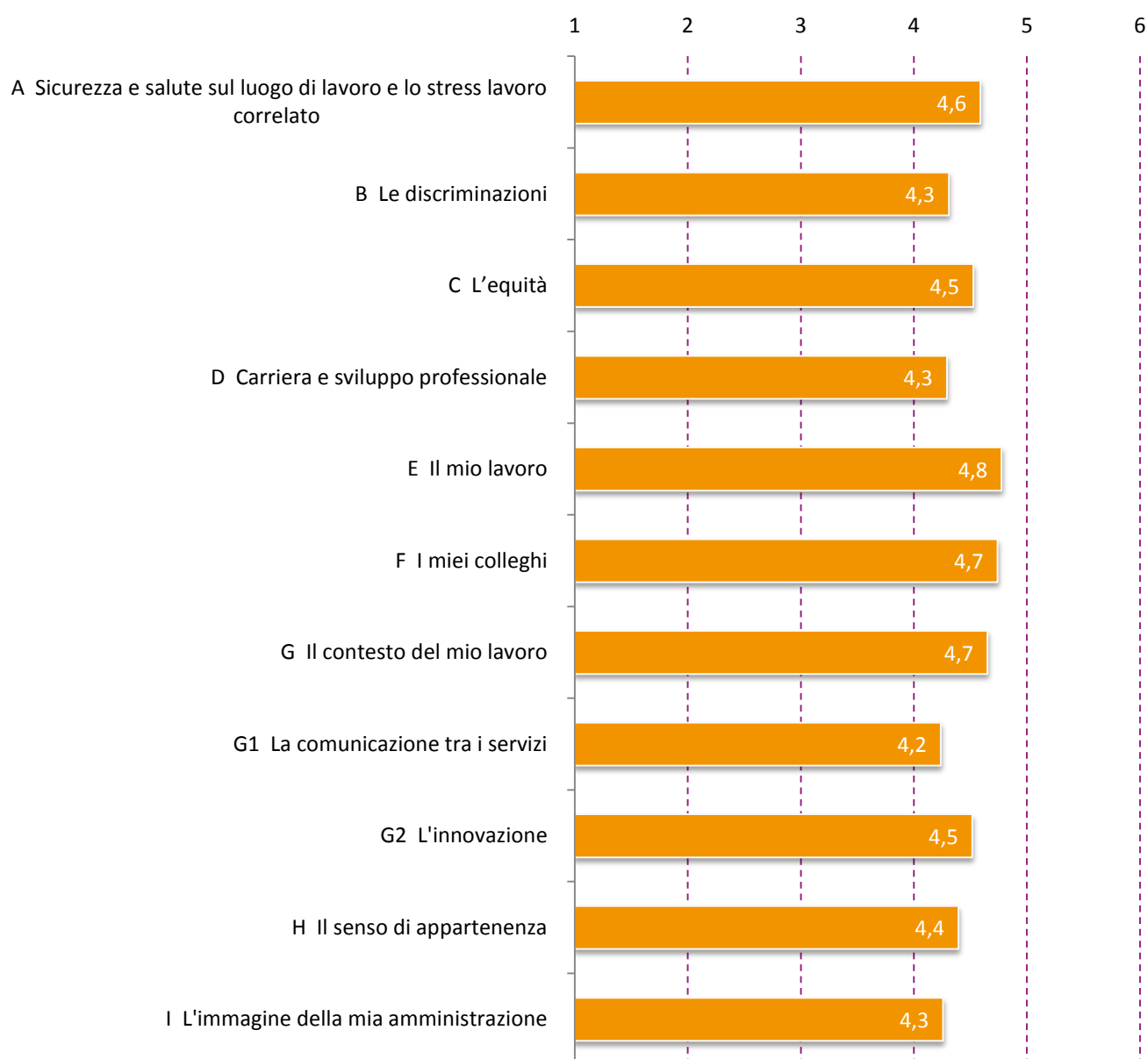
## Benessere organizzativo

I - L'immagine della mia amministrazione (*valori medi*)



## Benessere organizzativo

Importanza degli ambiti di indagine (*valori medi*)





## Grado di condivisione del sistema di valutazione



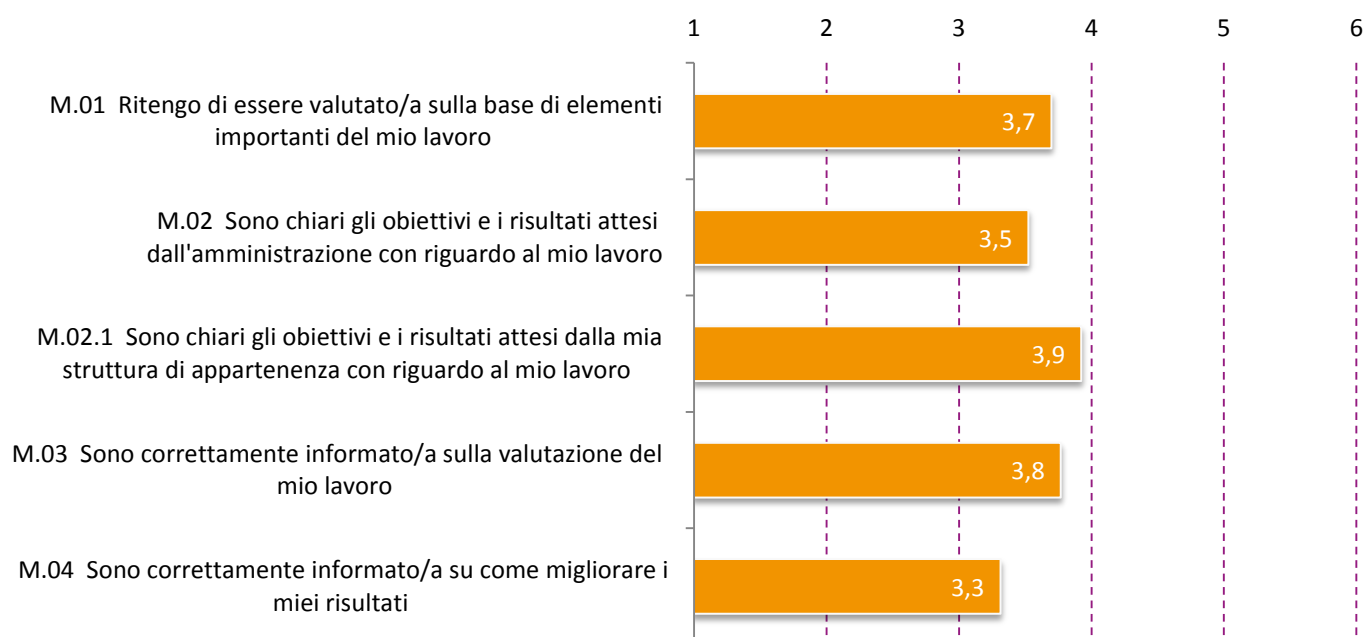
## Grado di condivisione del sistema di valutazione

### L - La mia organizzazione (*valori medi*)



## Grado di condivisione del sistema di valutazione

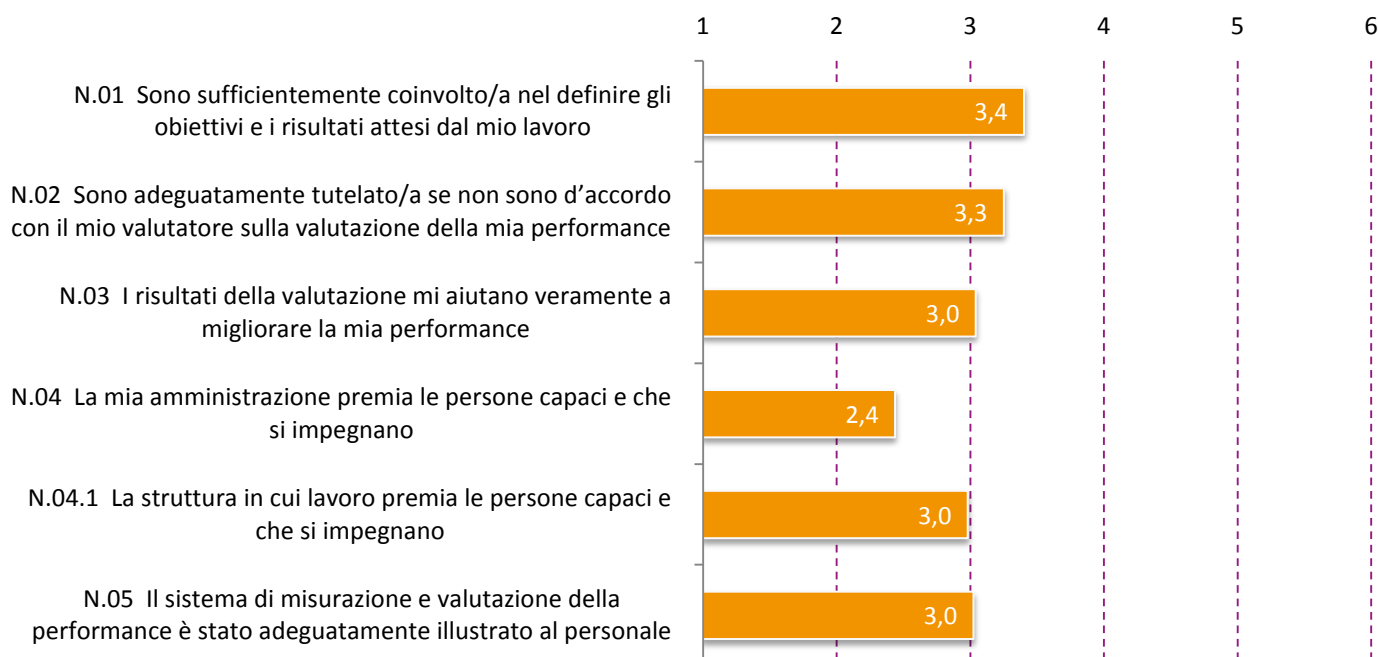
### M - Le mie performance (*valori medi*)





## Grado di condivisione del sistema di valutazione

N - Il funzionamento del sistema (*valori medi*)



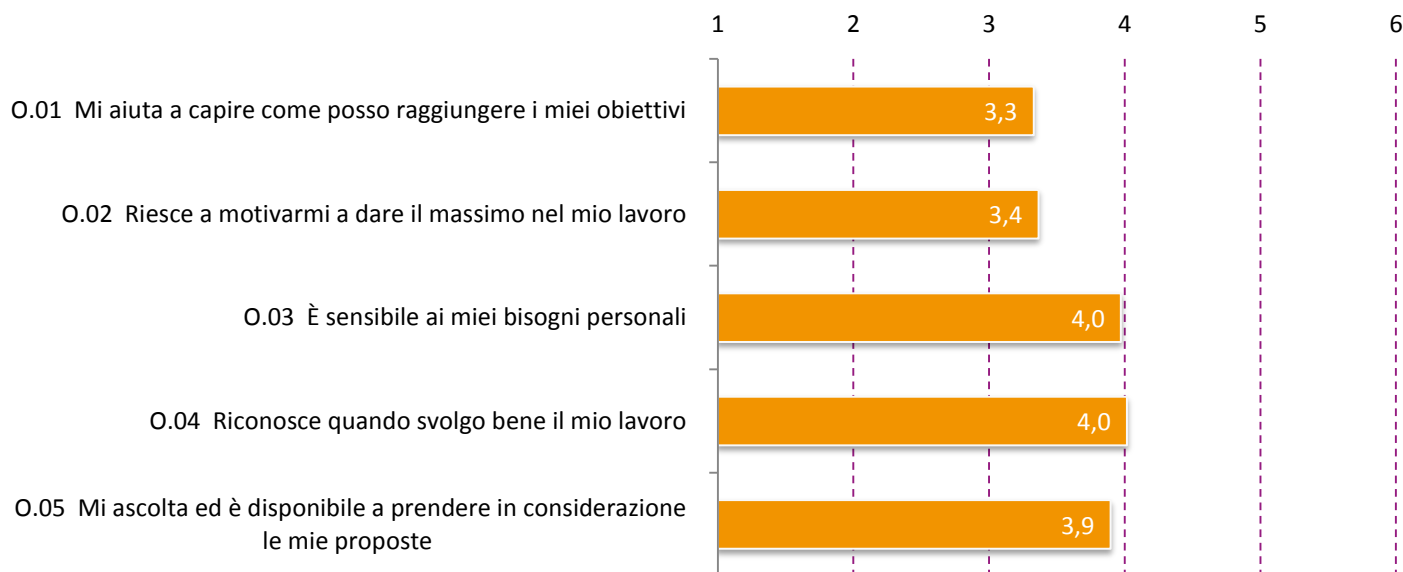


## Valutazione del superiore gerarchico



## Valutazione del Superiore Gerarchico

O - Il mio capo e la mia crescita (*valori medi*)



## Valutazione del Superiore Gerarchico

P - Il mio capo e l'equità (*valori medi*)

