

A large, colorful decorative graphic on the left side of the page. It features green swirling vines, pink and yellow flowers, and orange and purple circular accents with starburst patterns.

# La rilevazione del Benessere organizzativo in **AREA SCIENCE PARK**

I RISULTATI  
2013

## Gli strumenti

Previsti dal d.lgs. 150/2009

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

Per il piano di formazione

- 
- **Analisi delle necessità formative e delle preferenze**

### **Benessere organizzativo**

51 item organizzati in 9 ambiti (grado di accordo/disaccordo su scala 1-6)

9 item per importanza ambiti (grado di importanza su scala da 1-6)

### **Grado di condivisione del sistema di valutazione**

13 item organizzati in 3 ambiti (grado di accordo/disaccordo su scala 1-6)

### **Valutazione del superiore gerarchico**

9 item organizzati in 2 ambiti (grado di accordo/disaccordo su scala 1-6)

### **Scheda anagrafica**

4 variabili: genere, contratto di lavoro, età, anzianità di servizio

## Il dettaglio

# Benessere

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Il contesto del lavoro

Il colleghi                      L'immagine di AREA

Il senso di appartenenza

L'equità in AREA                      Le discriminazioni

Carriera e sviluppo professionale

Il proprio lavoro

# Sistema

L'organizzazione

Il funzionamento del sistema

La mia performance

# Dirigenti

Il capo e la crescita

Il capo e l'equità

Popolazione N=125  
 Rispondenti N=100  
 Tasso di risposta 80%

INDAGINI DI CLIMA ANNI PRECEDENTI			
2012	Popolazione	130	89%
	Rispondenti	116	
2011	Popolazione	127	87%
	Rispondenti	110	
2010	Popolazione	132	89%
	Rispondenti	117	
2009	Popolazione	119	88%
	Rispondenti	105	
2008	Popolazione	109	87%
	Rispondenti	95	

VARIABILI SOCIO-ANAGRAFICHE		N	% validi
genere	donna	64	65%
	uomo	35	35%
	<i>non risponde</i>	1	-
contratto di lavoro	tempo determinato	53	54%
	tempo indeterminato	46	46%
	<i>non risponde</i>	1	-
età*	fino a 40 anni	42	43%
	dai 41 ai 50 anni	41	41%
	oltre i 50 anni	16	16%
	<i>non risponde</i>	1	-
anzianità di servizio	meno di 5 anni	26	27%
	da 5 a 10 anni	29	30%
	da 11 a 20 anni	21	21%
	oltre i 20 anni	22	22%
	<i>non risponde</i>	2	-

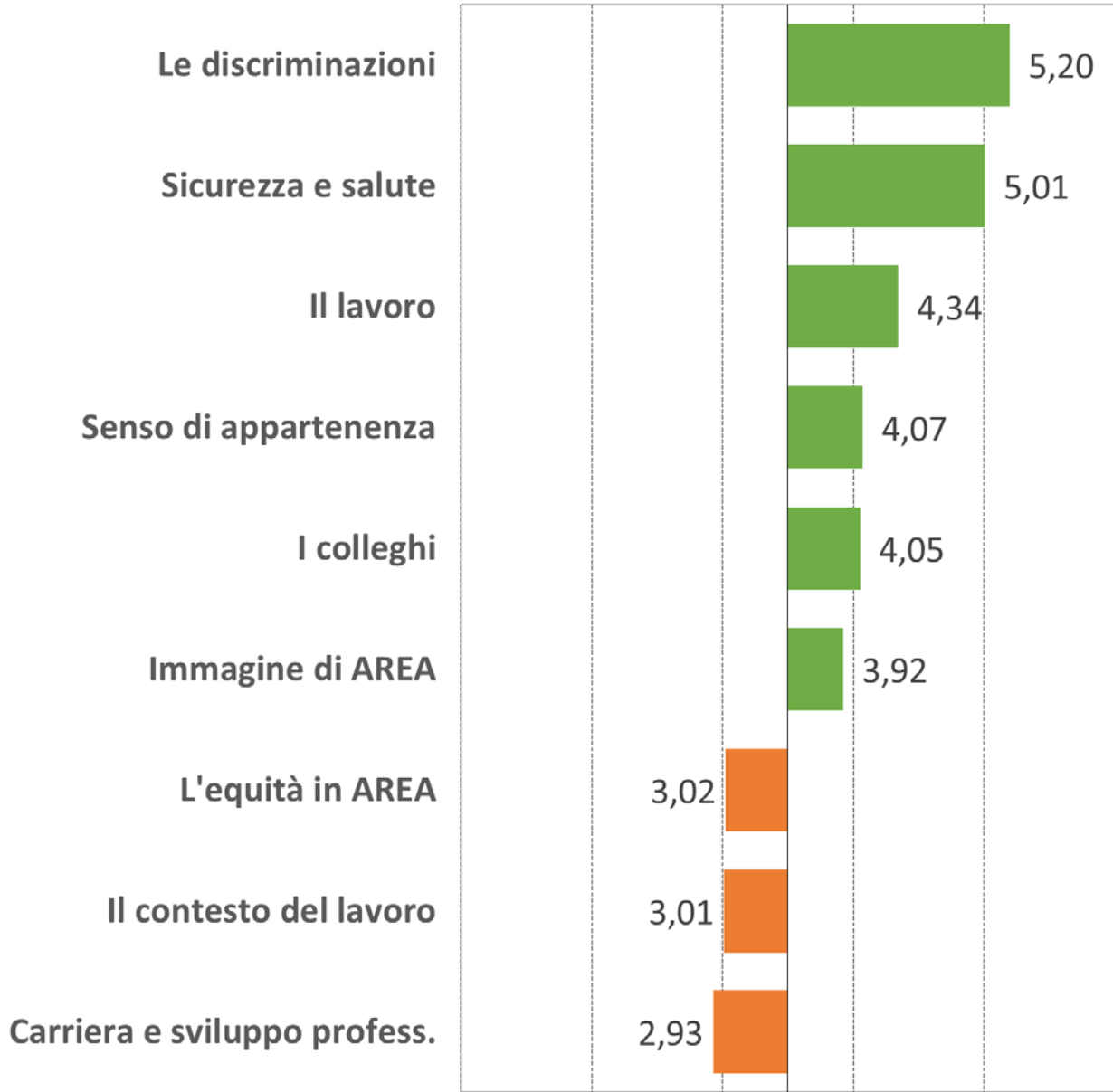
## Caratteristiche della rilevazione

Date: dal 23 al 27 settembre 2013

Modalità: su supporto cartaceo, semi-assistita

Questionario formazione raccolto a parte

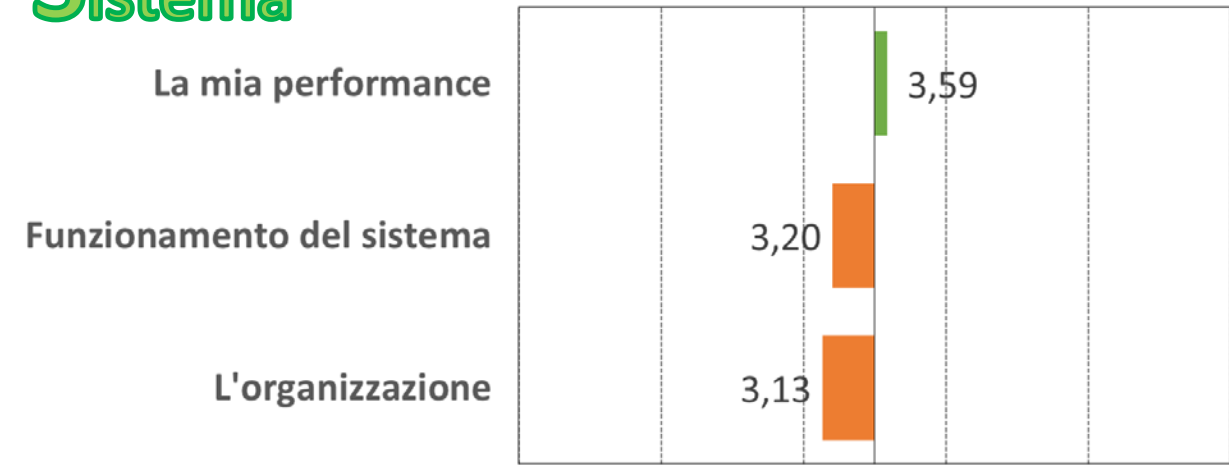
\* Le classi «fino a 30 anni» e «oltre i 60 anni» sono state accorpate rispettivamente alla successiva e alla precedente per scarsa numerosità di rispondenti (tutela dell'anonimato delle risposte).



Valori medi per ambito (scala 1-6)

## AMBITI DI INDAGINE VALORI MEDI DI AREA

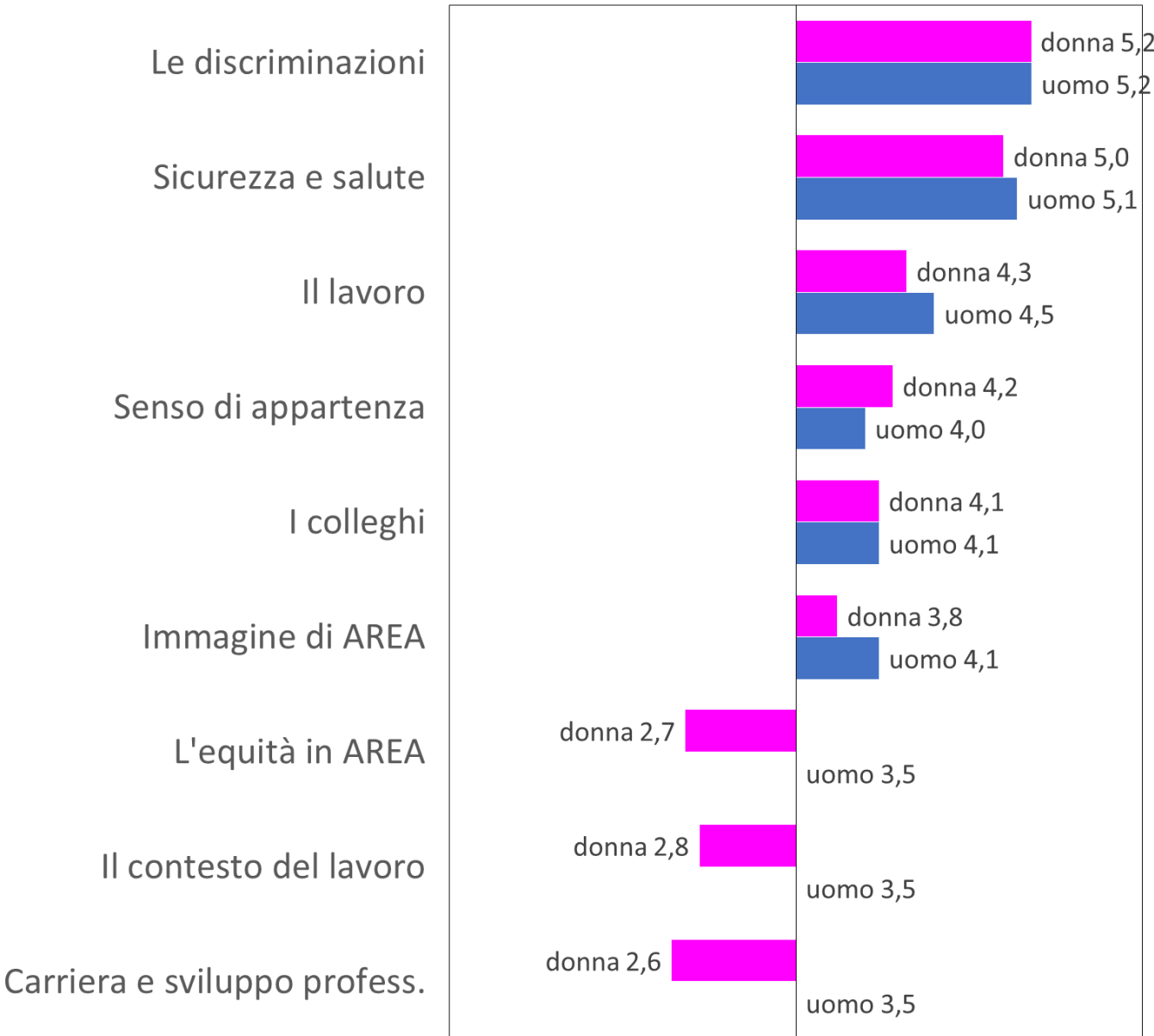
### Sistema



### Dirigenti



# Benessere



■ donna ■ uomo

# AMBITI DI INDAGINE VALORI MEDI PER GENERE



este • NOV\_2013

## Sistema



La mia performance

donna 3,5  
uomo 3,7

Funzionamento del sistema

donna 3,1  
uomo 3,4

L'organizzazione

donna 3,1  
uomo 3,2

## Dirigenti



Il capo e la crescita

donna 3,8  
uomo 4,3

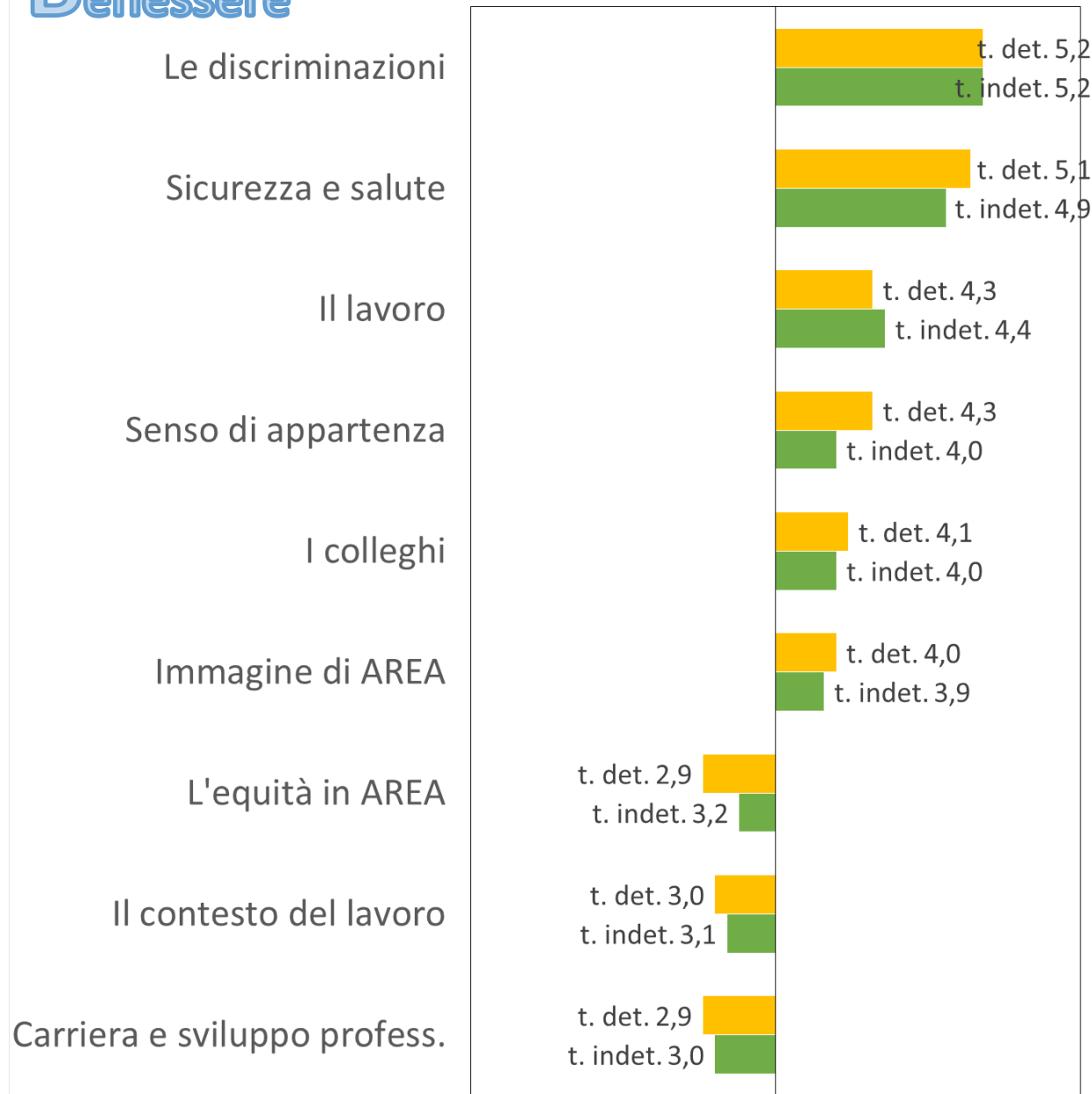
Il capo e l'equità

donna 3,3  
uomo 4,1

Valori medi per ambito (scala 1-6)

01 • 01

# Benessere

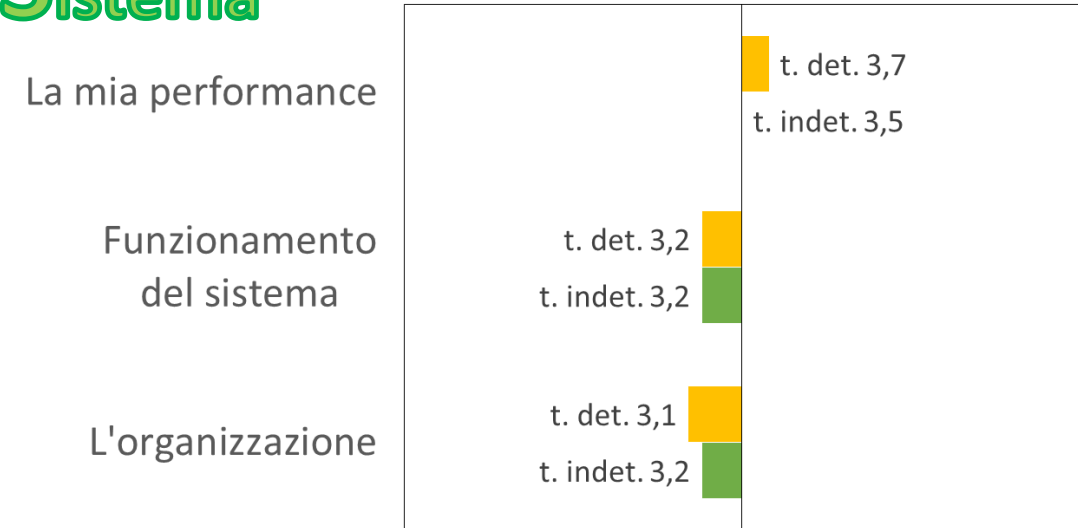


■ t. det. ■ t. indet.

Valori medi per ambito (scala 1-6)

## AMBITI DI INDAGINE VALORI MEDI PER TIPO CONTRATTO

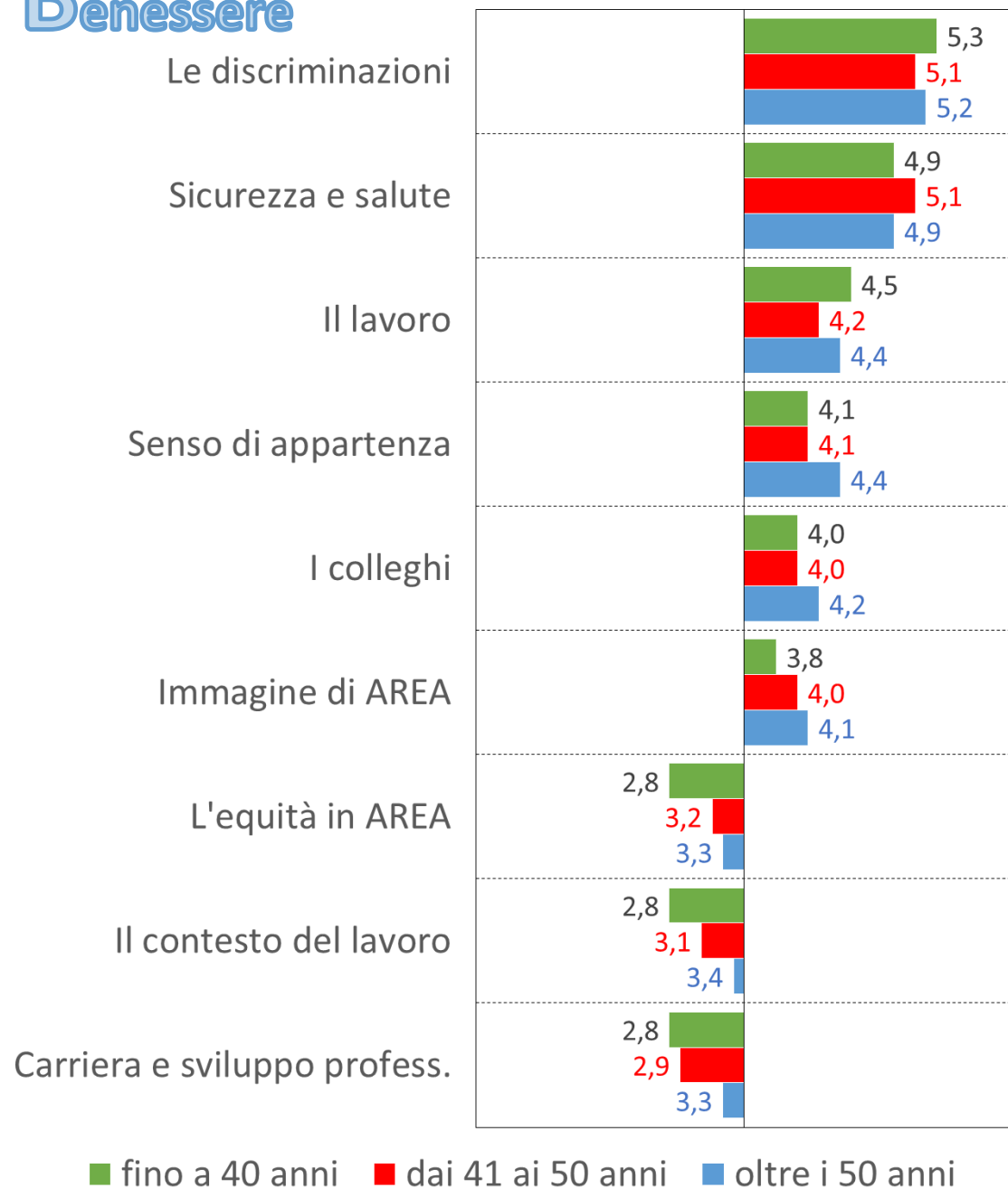
### Sistema



### Dirigenti



# Benessere



# AMBITI DI INDAGINE VALORI MEDI PER ETA'



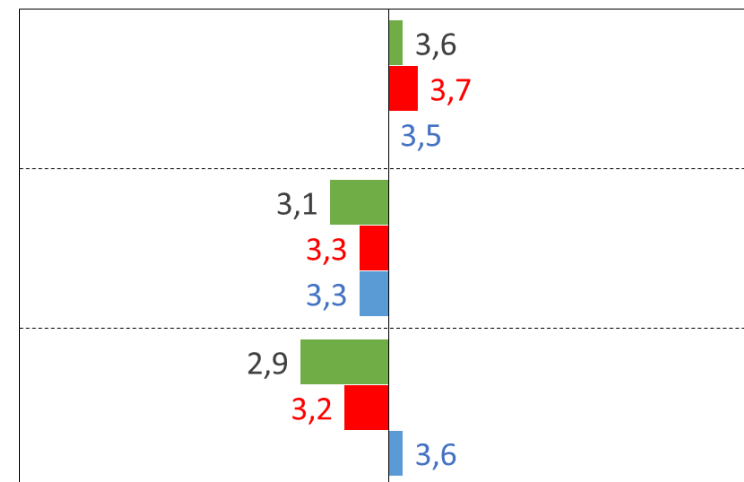
## Sistema



La mia performance

Funzionamento del sistema

L'organizzazione

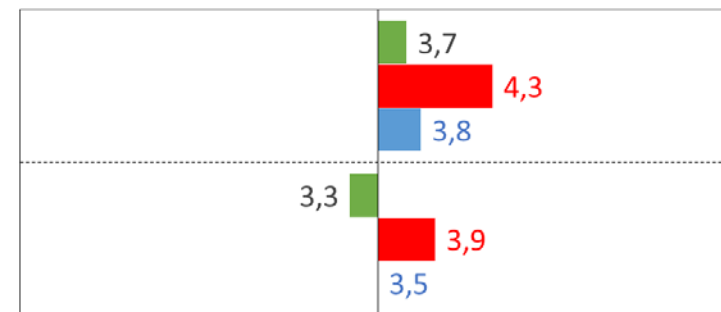


## Dirigenti



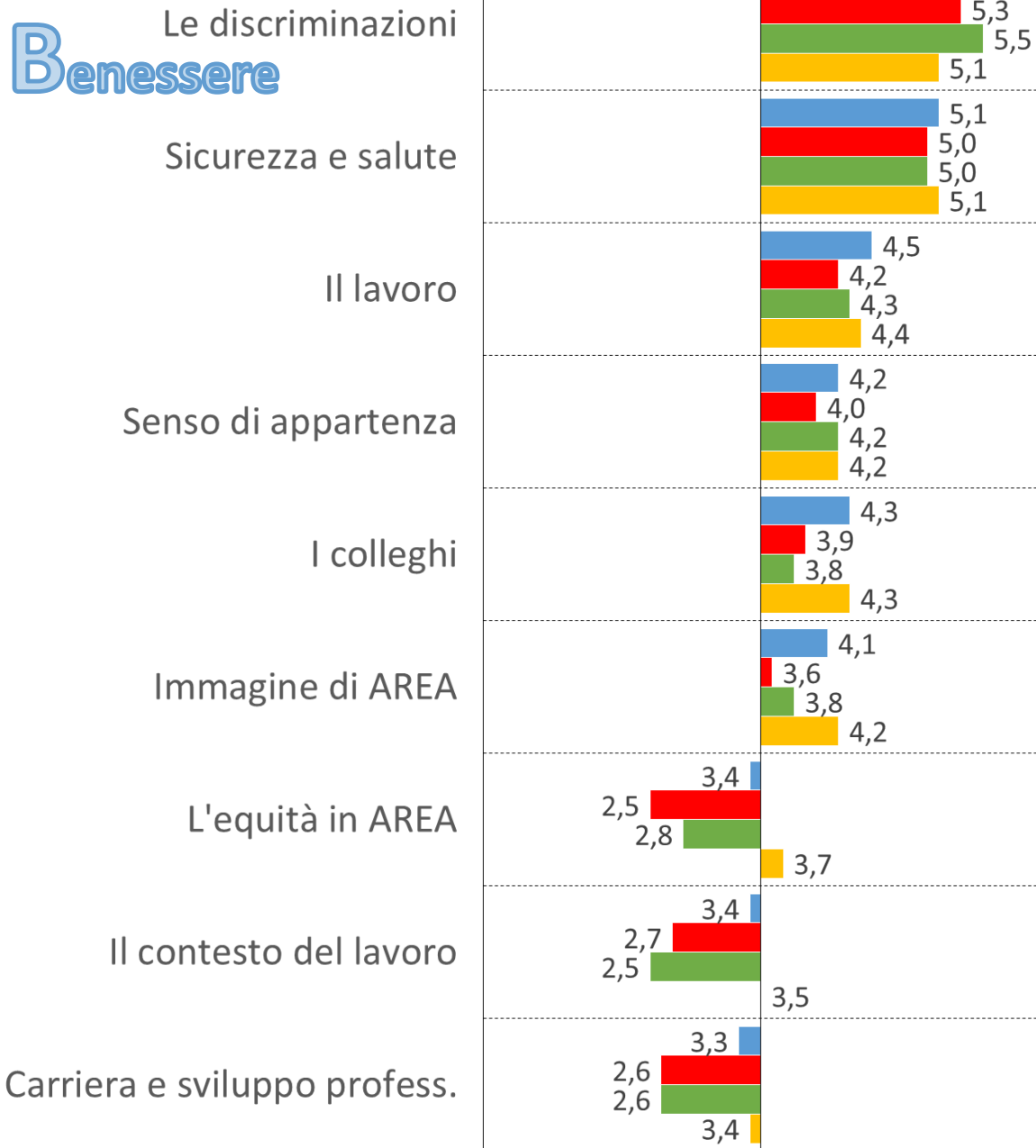
Il capo e la crescita

Il capo e l'equità



Valori medi per ambito (scala 1-6)

# Benessere



■ meno di 5 anni ■ da 5 a 10 anni ■ da 11 a 20 anni ■ oltre i 20 anni



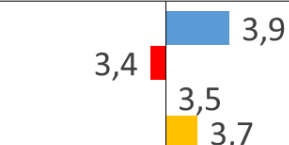
# AMBITI DI INDAGINE VALORI MEDI PER ANZIANITA' SERVIZIO



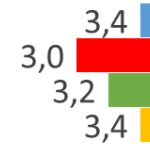
## Sistema



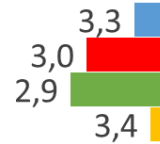
La mia performance



Funzionamento del sistema



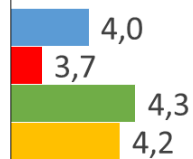
L'organizzazione



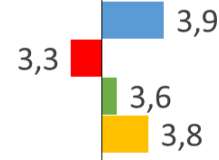
## Dirigenti



Il capo e la crescita



Il capo e l'equità



Valori medi per ambito (scala 1-6)

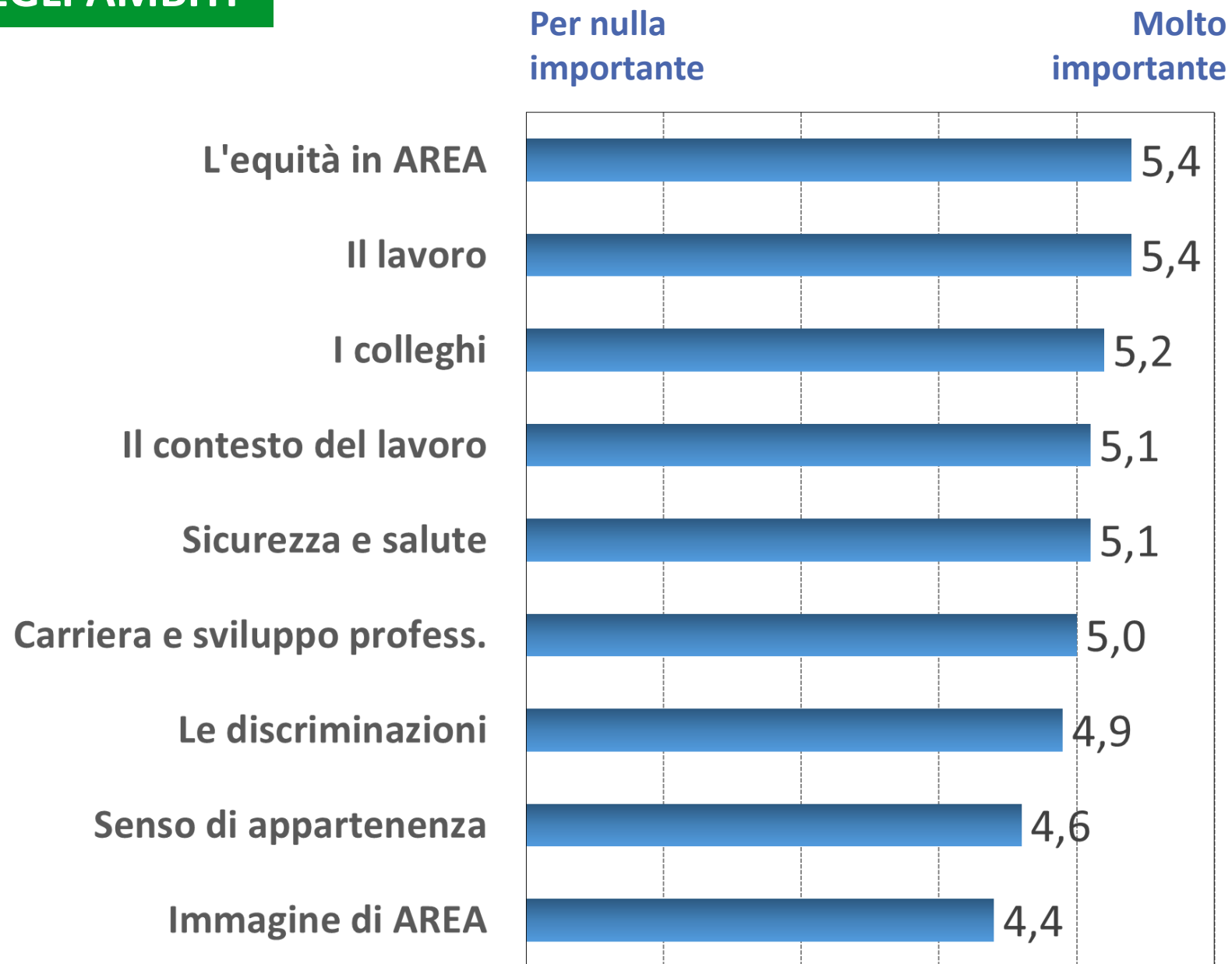


# Il grado di importanza degli ambiti di indagine

La rilevazione del benessere  
organizzativo

AREA SCIENCE PARK 2013

# QUESTIONARIO BENESSERE GRADO DI IMPORTANZA DEGLI AMBITI



Grado di importanza valori medi (scala 1-6)



La rilevazione del benessere  
organizzativo

AREA SCIENCE PARK 2013

# Un approfondimento

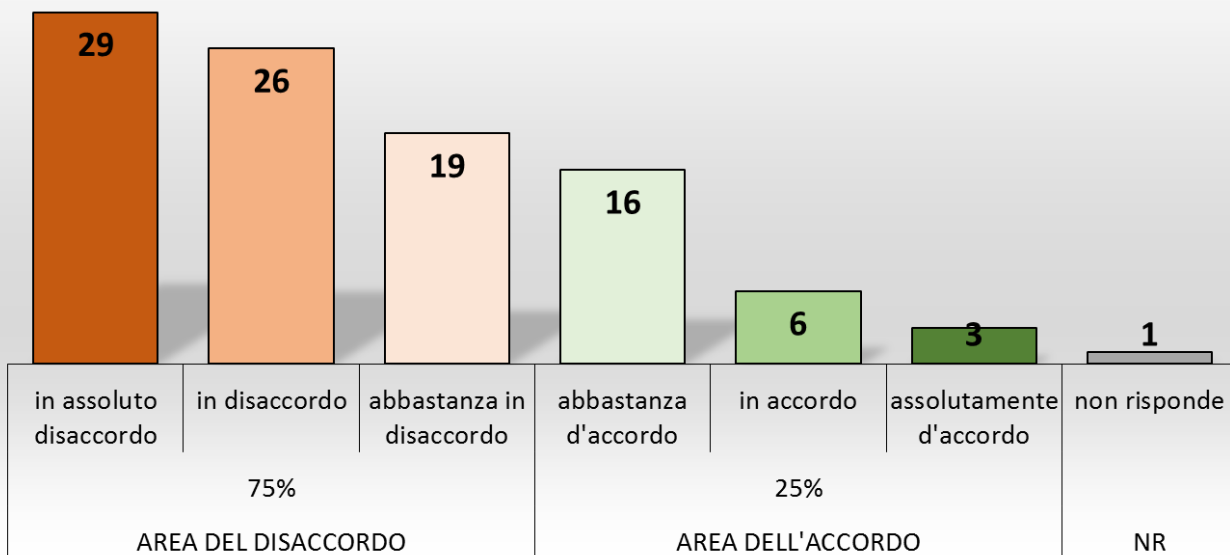
Media dell'ambito «EQUITA'»

3,0

Media

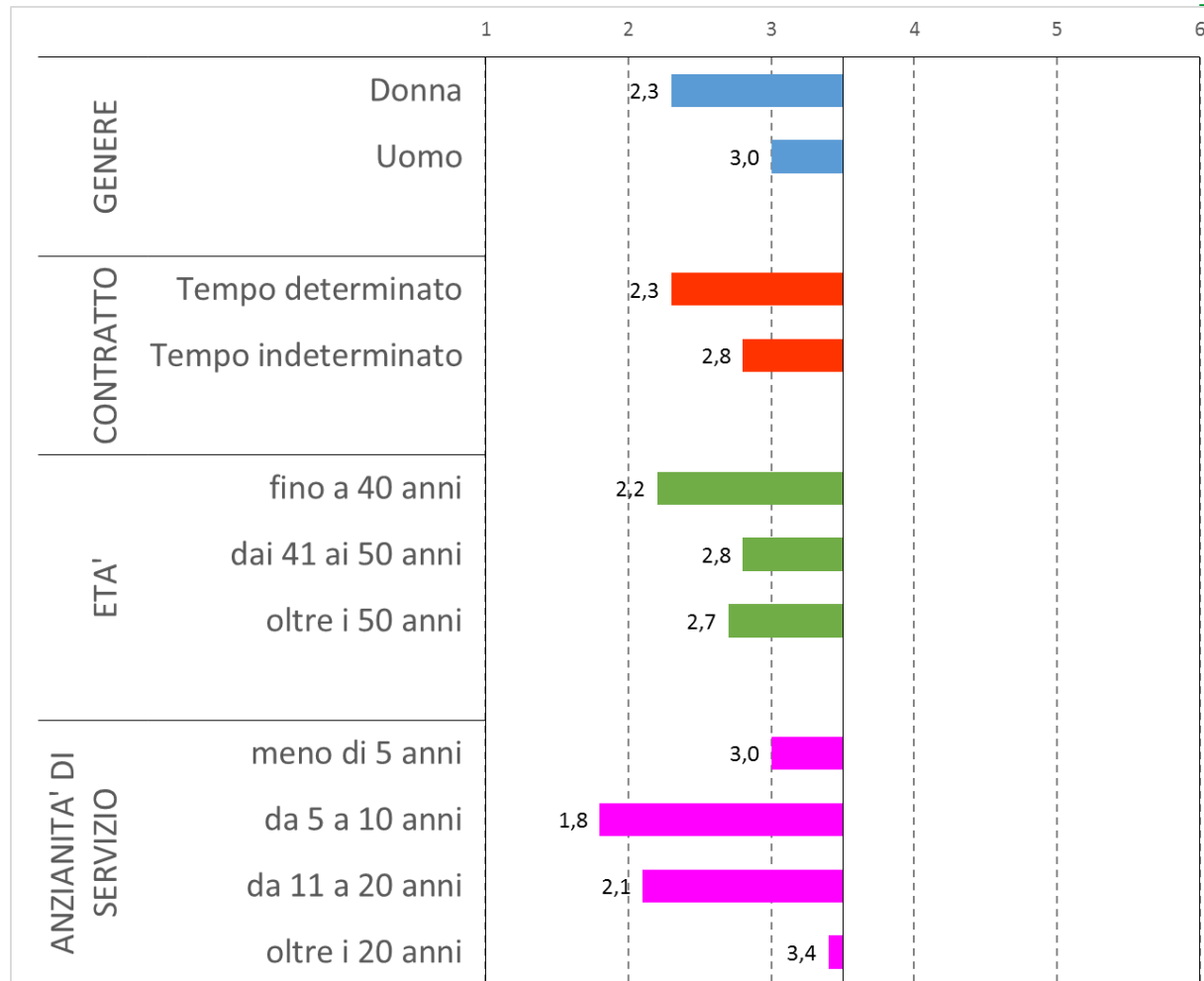
2,5

Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto



Più in disaccordo chi ha un'anzianità di servizio intermedia, i più giovani, le donne e i tempi determinati

Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto



Media dell'ambito «CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE»

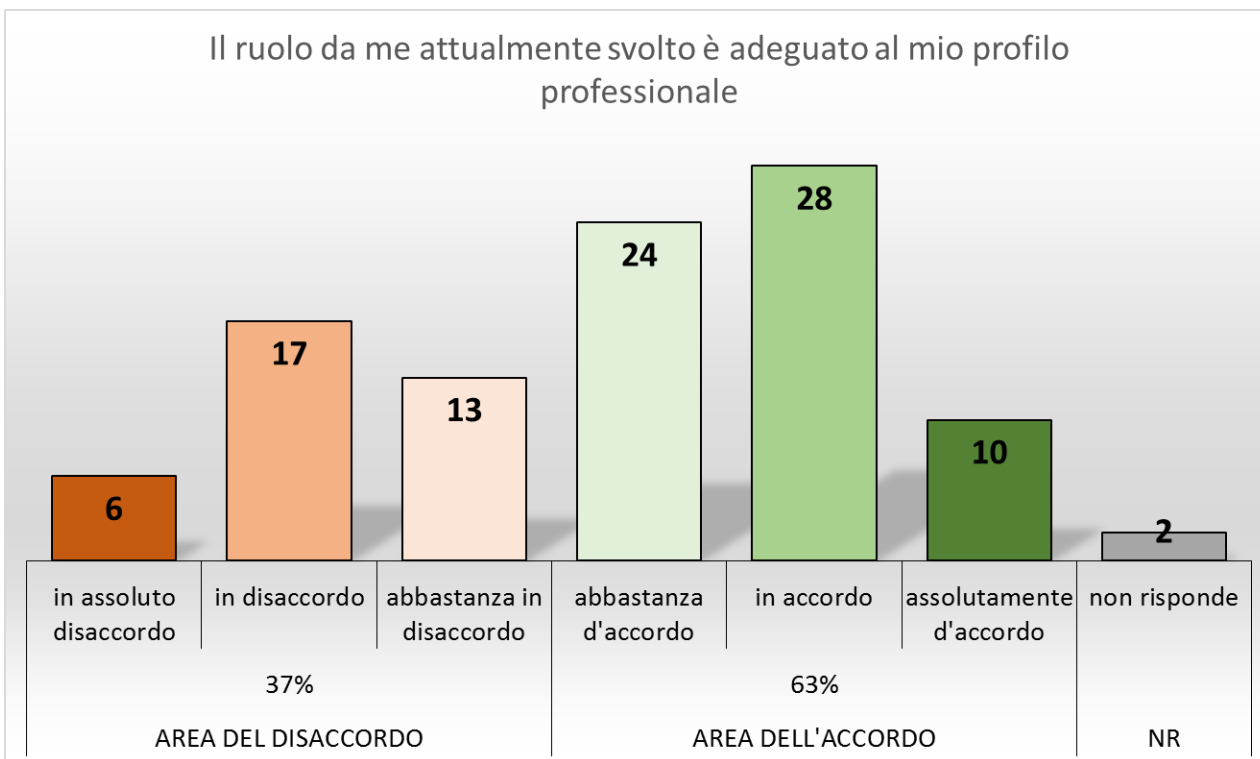
Media

2,9

3,8

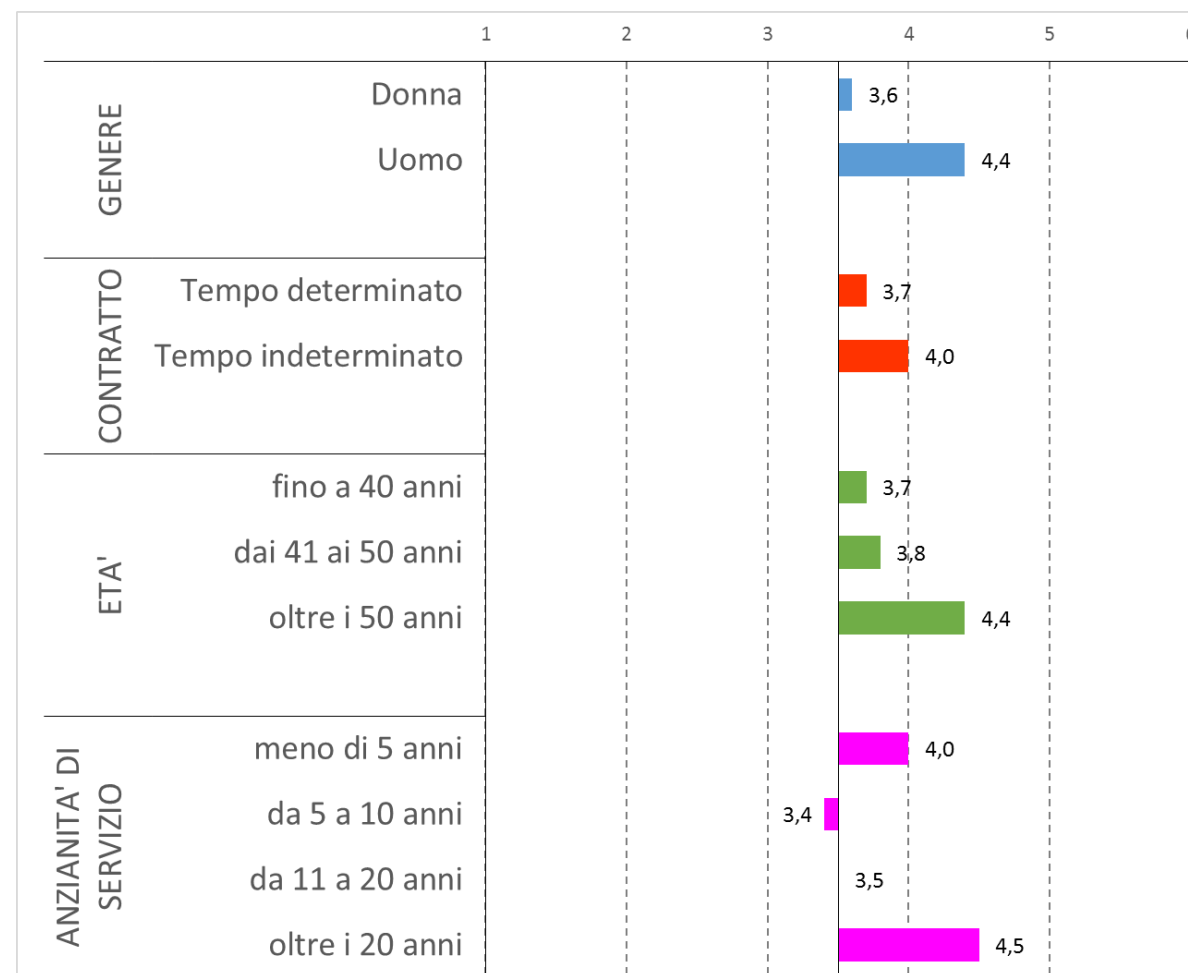
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale

Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale



Più in accordo chi ha un'anzianità di servizio bassa o elevata, i meno giovani e gli uomini

AREA DEL DISACCORDO      AREA DELL'ACCORDO



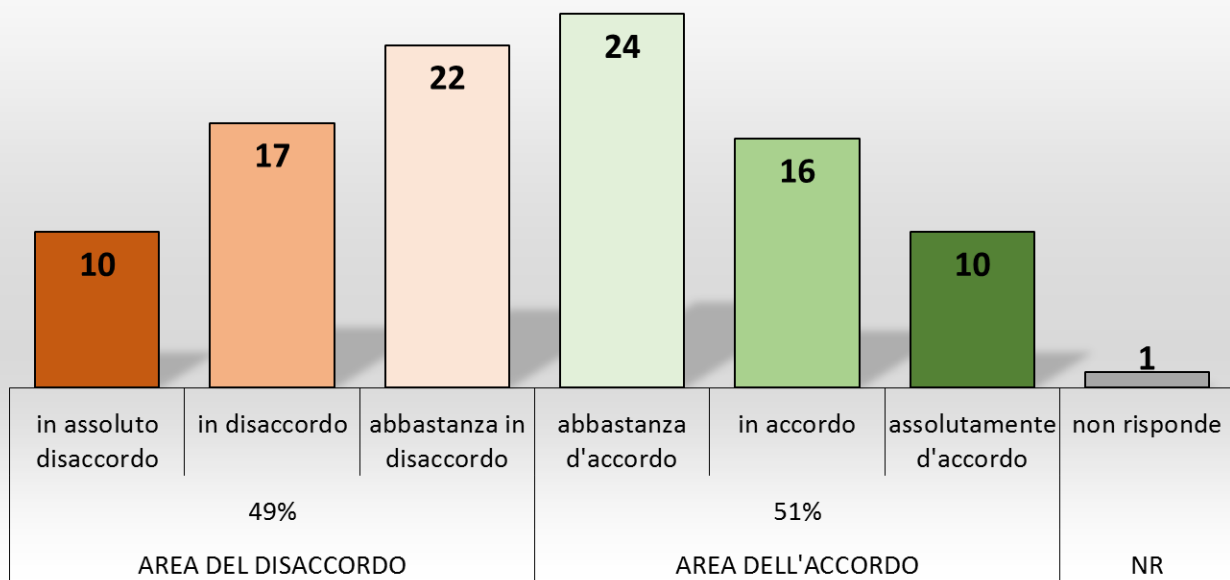
## Media dell'ambito «CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE»

Media

2,9

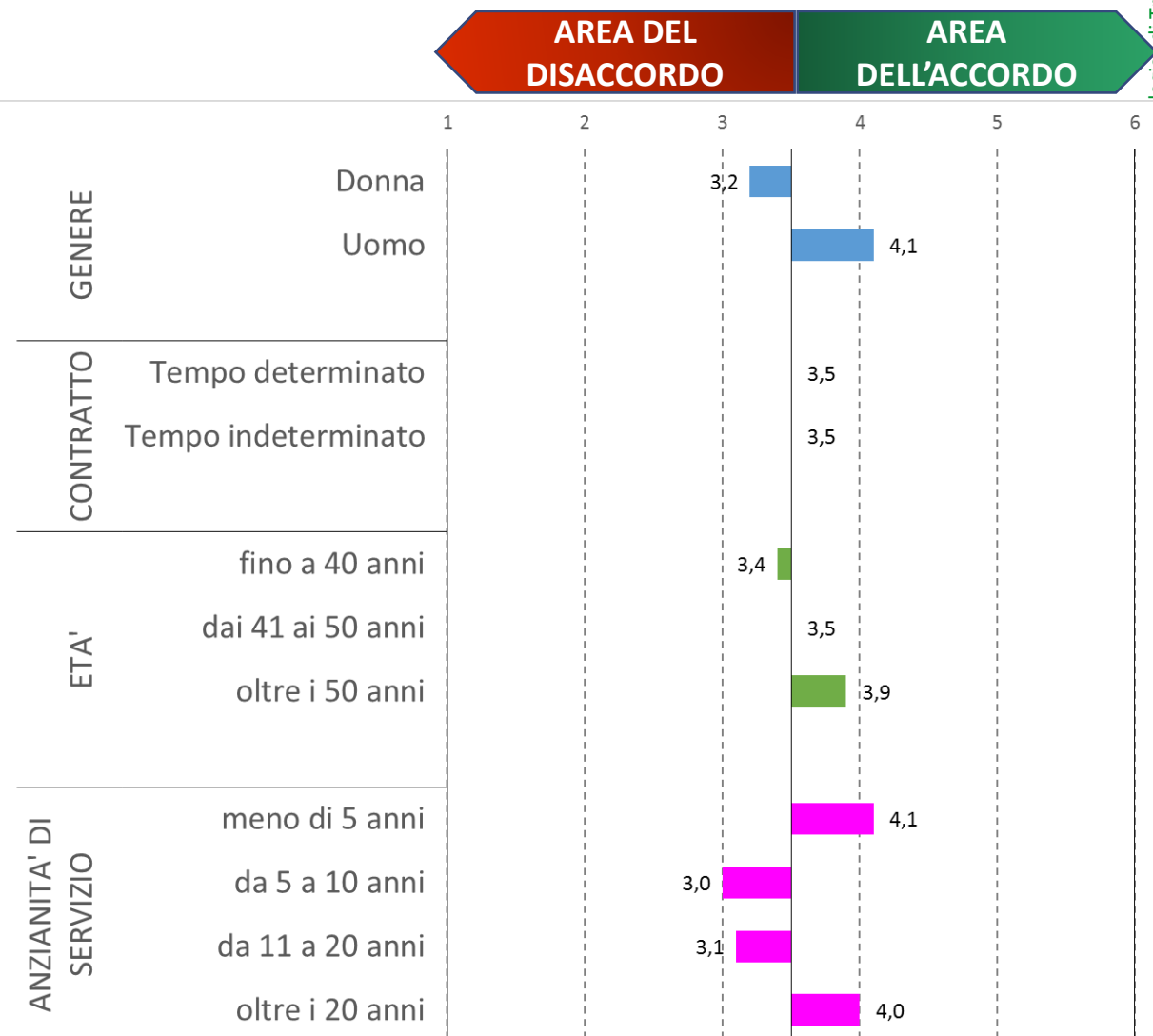
3,5

Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente



Più in accordo gli uomini e chi ha un'anzianità di servizio bassa o elevata

## Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente



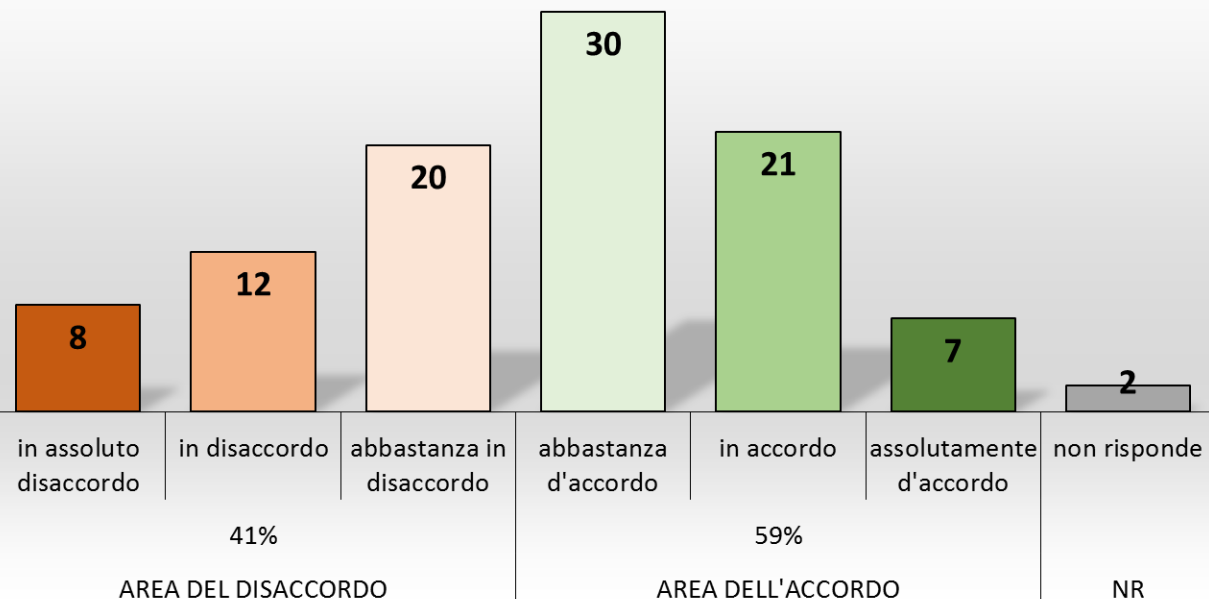
Media dell'ambito «IL LAVORO»

4,3

Media

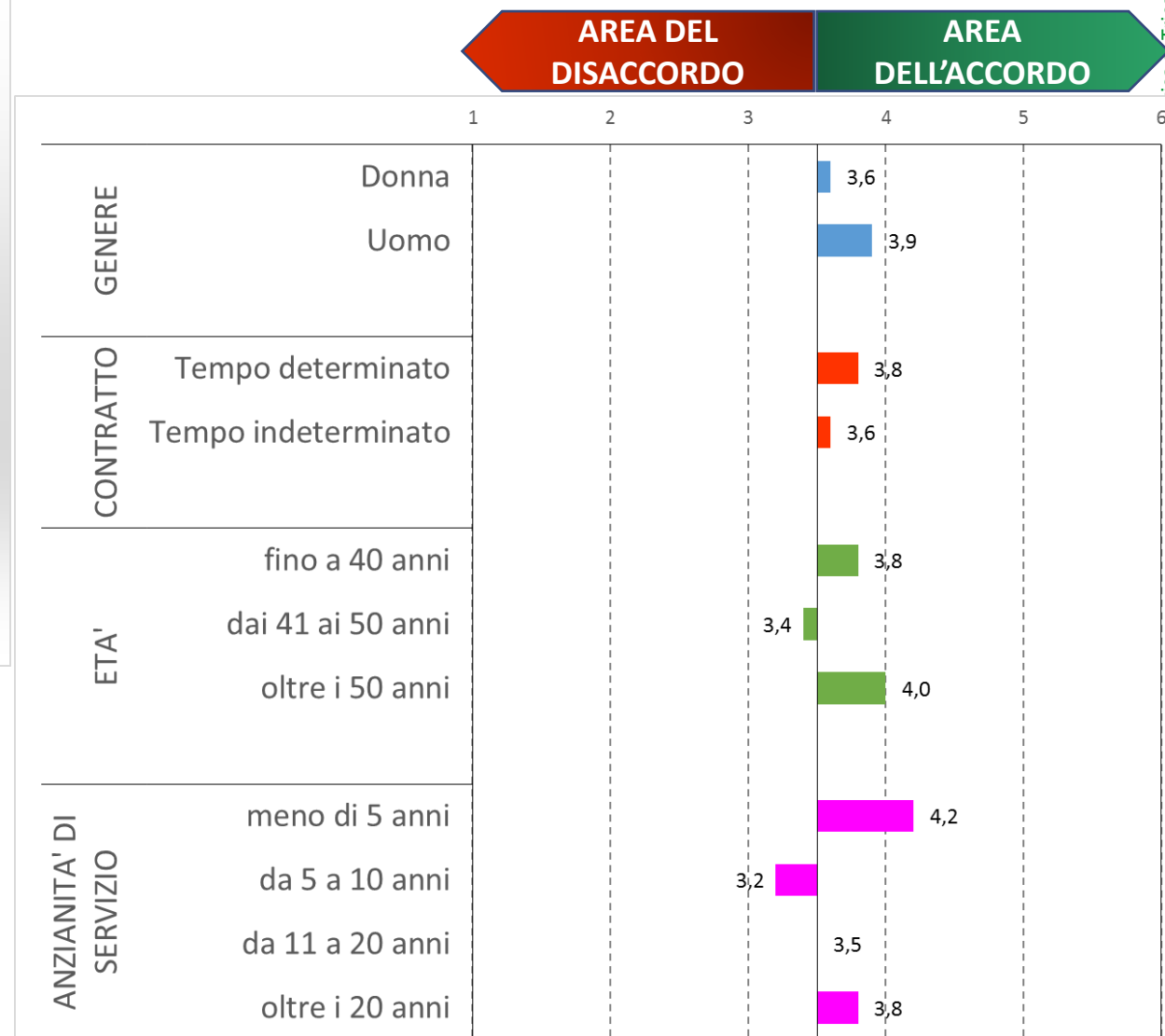
3,7

Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale



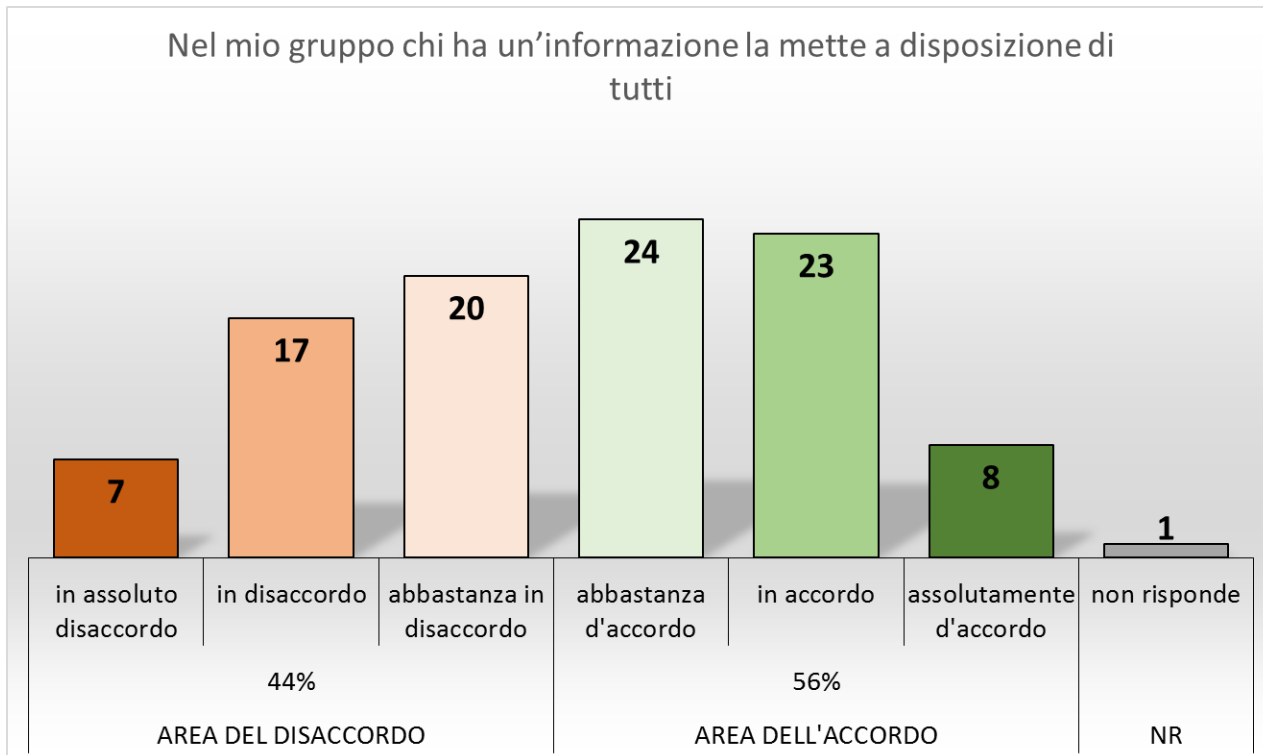
Più in accordo chi ha più di 50 anni e chi ha un'anzianità di servizio di meno 5 anni

## Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

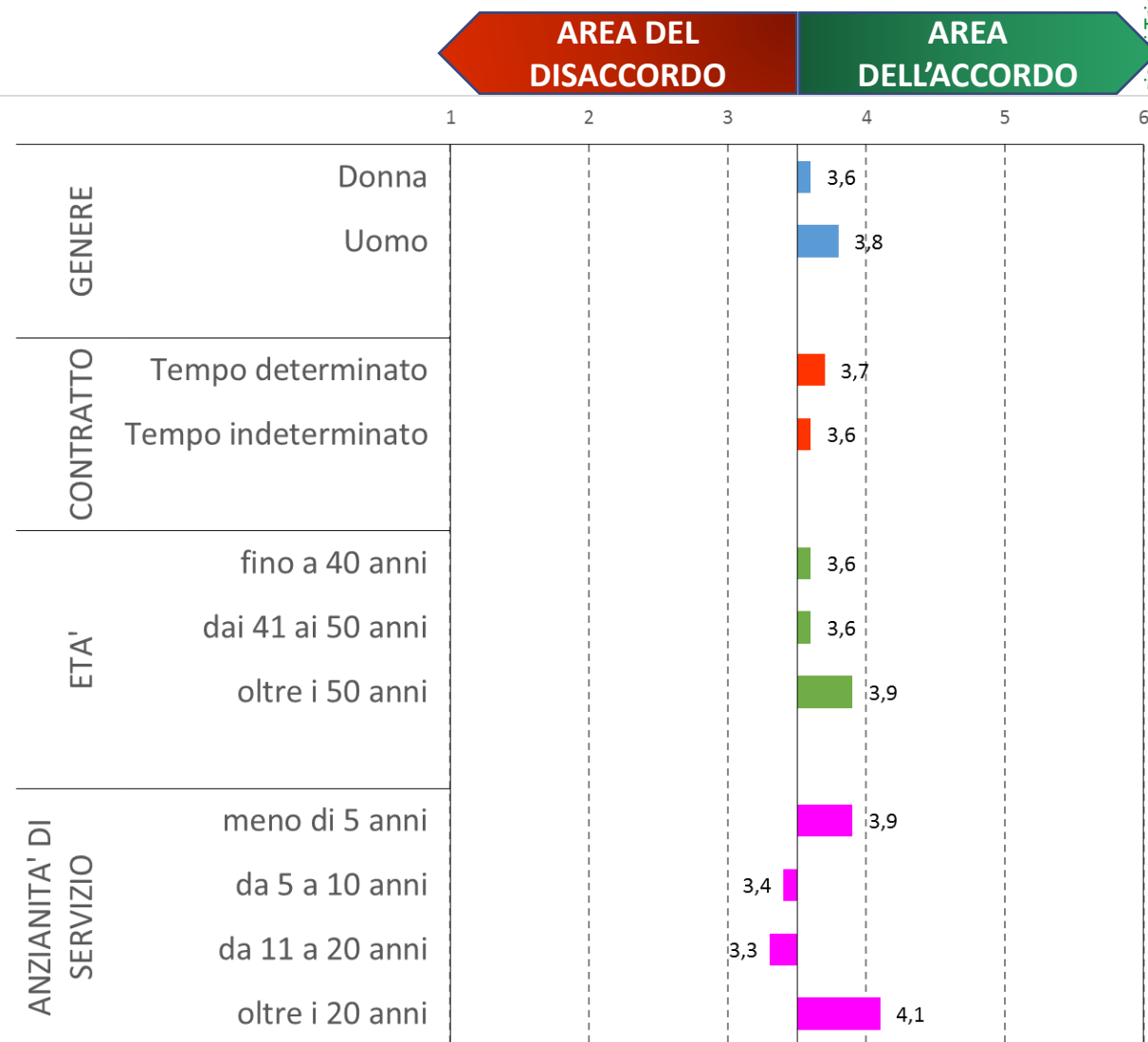


Media dell'ambito «I COLLEGHI»	Media
4,1	3,6

**Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti**



Più in disaccordo chi ha un'anzianità di servizio intermedia



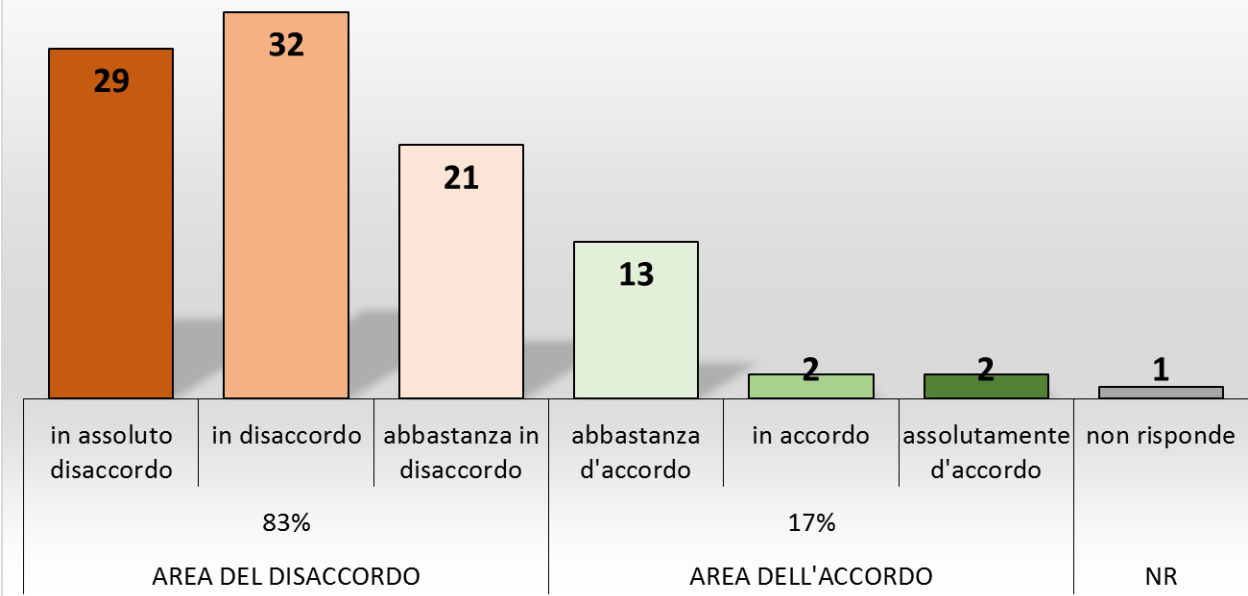
Media dell'ambito «IL CONTESTO DEL LAVORO»

Media

3,0

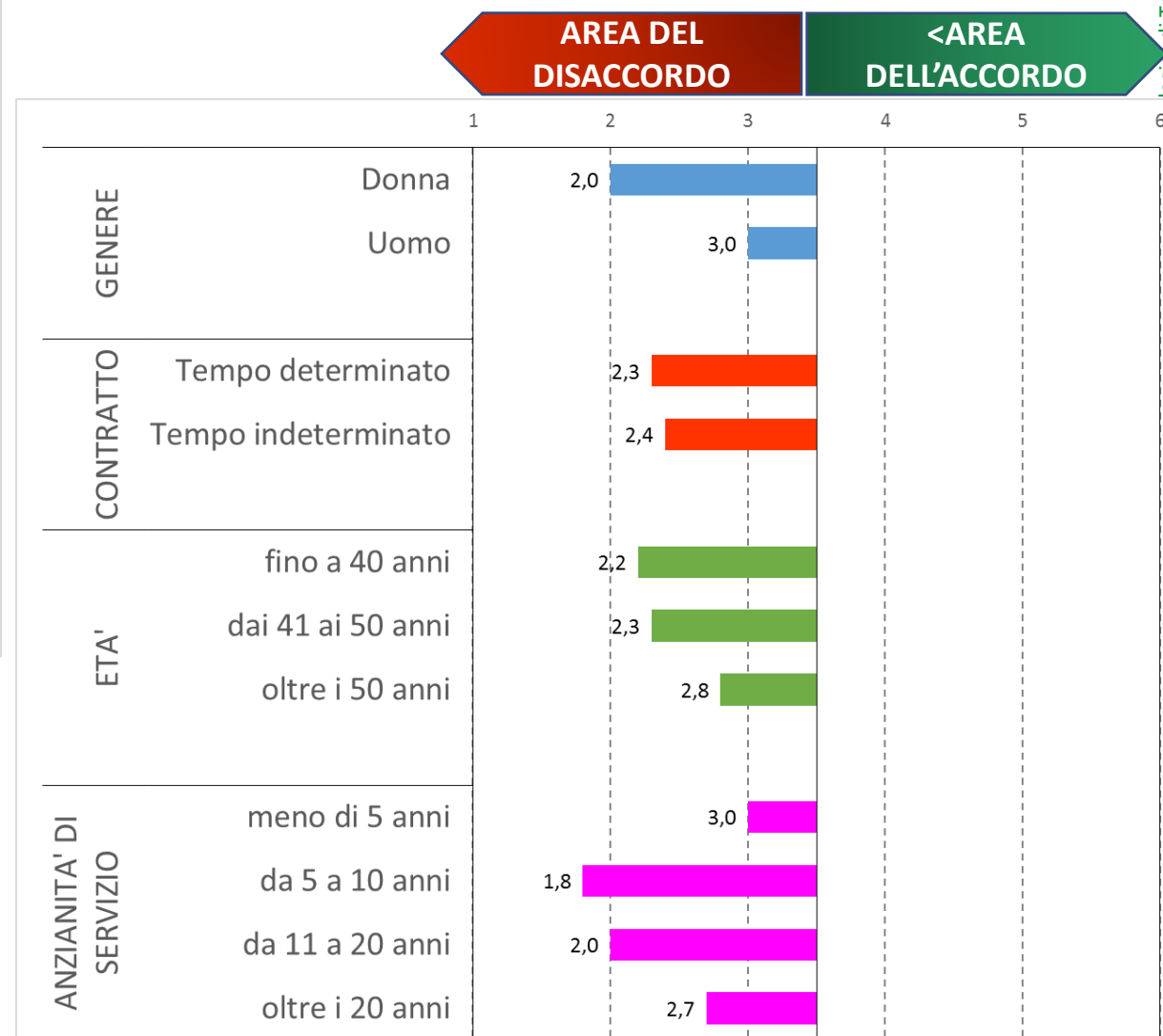
2,3

La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata



Più in disaccordo le donne e chi ha un'anzianità di servizio tra i 5 e i 20 anni

La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata



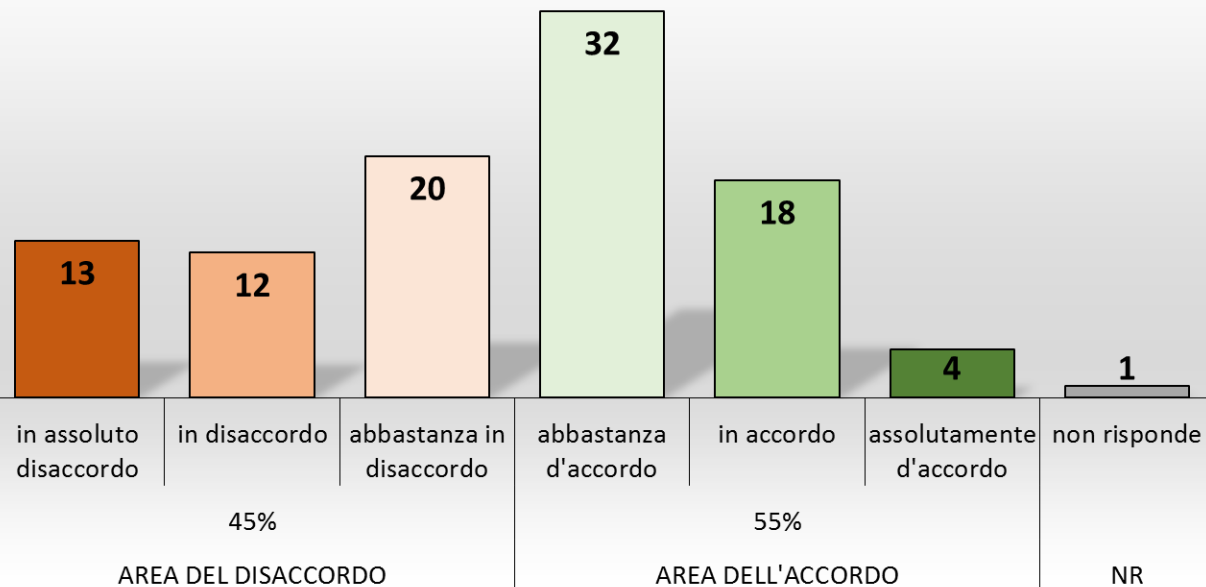
Media dell'ambito «IL CONTESTO DEL LAVORO»

3,0

Media

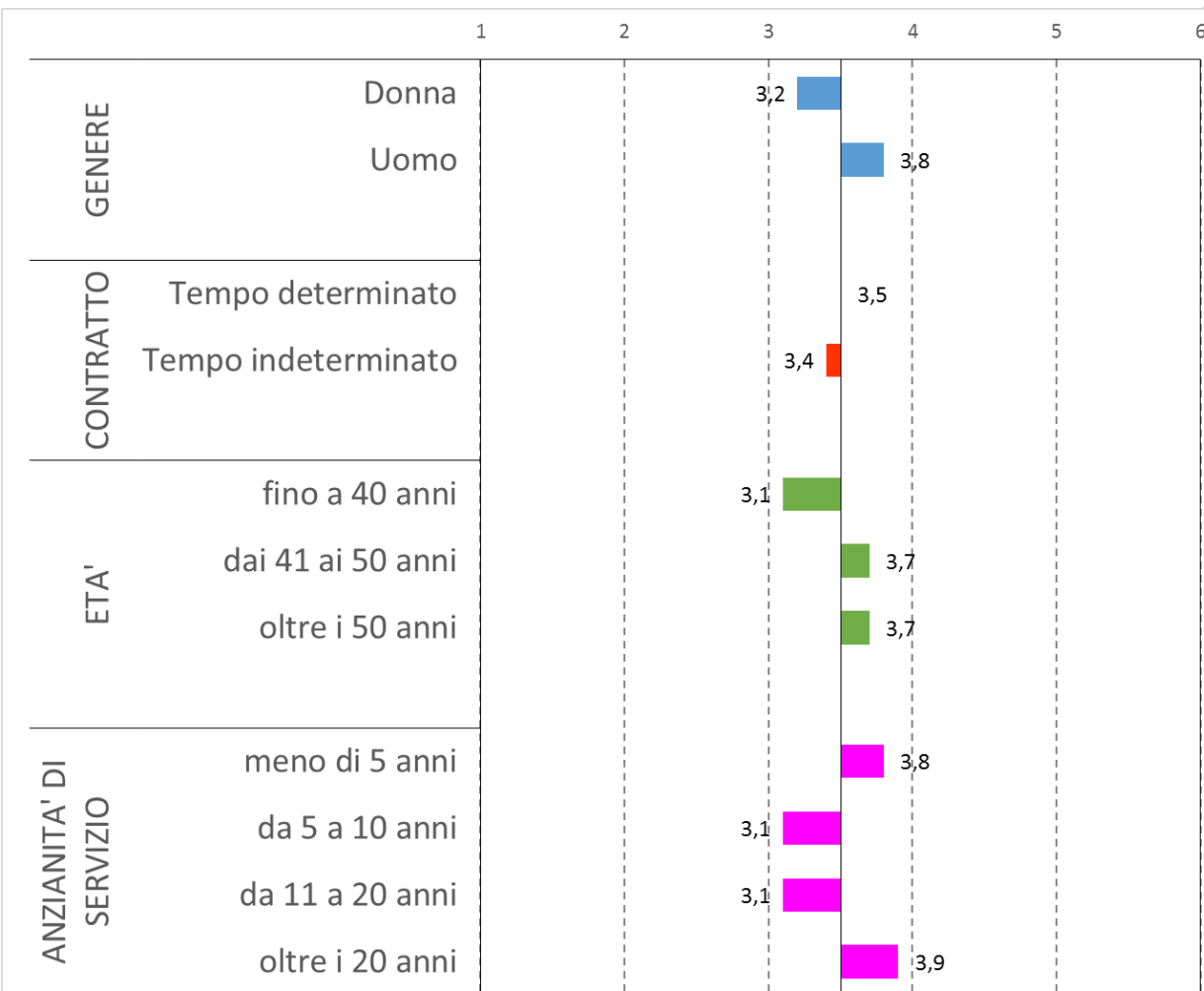
3,4

La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita



Più in disaccordo chi ha anzianità di servizio basse o elevate e i più giovani

## La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita



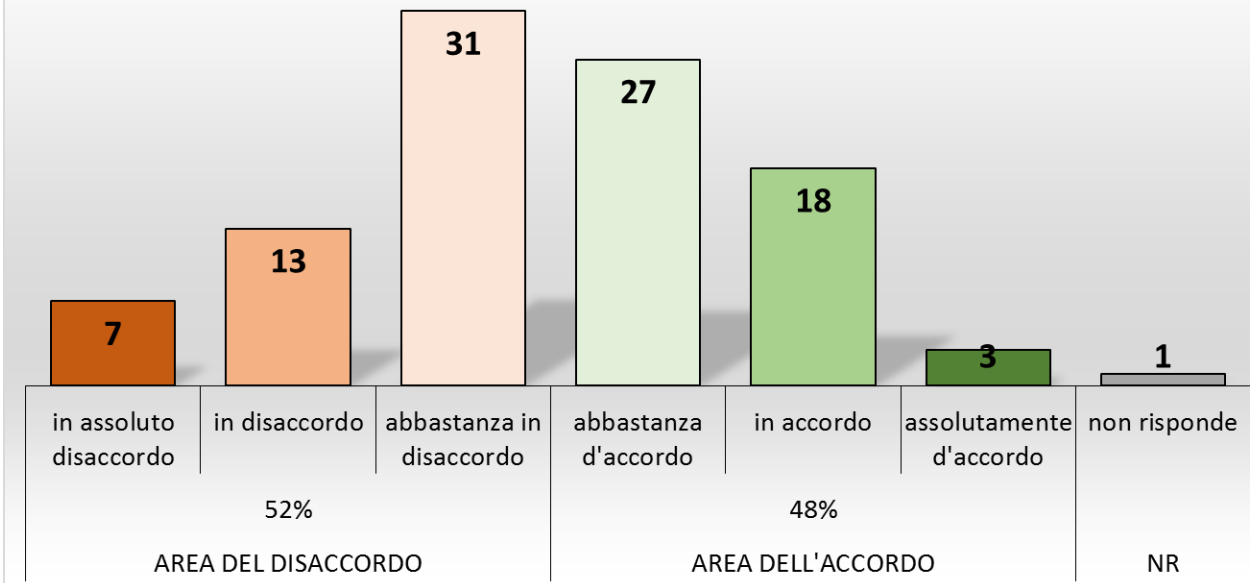
Media dell'ambito «IL SENSO DI APPARTENENZA»

4,1

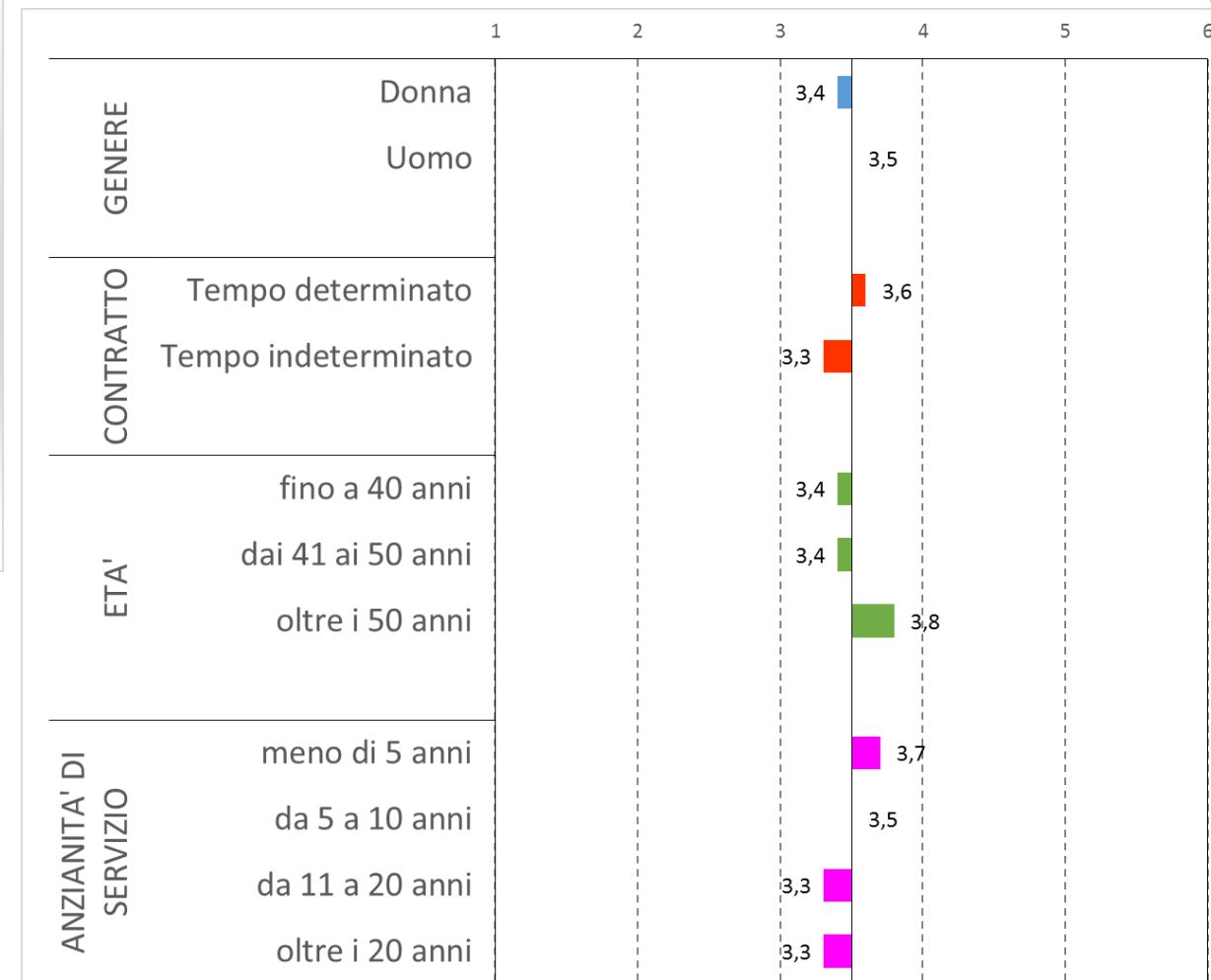
Media

3,5

I valori e i comportamenti praticati da AREA sono coerenti con i miei valori personali



I valori e i comportamenti praticati da AREA sono coerenti con i miei valori personali



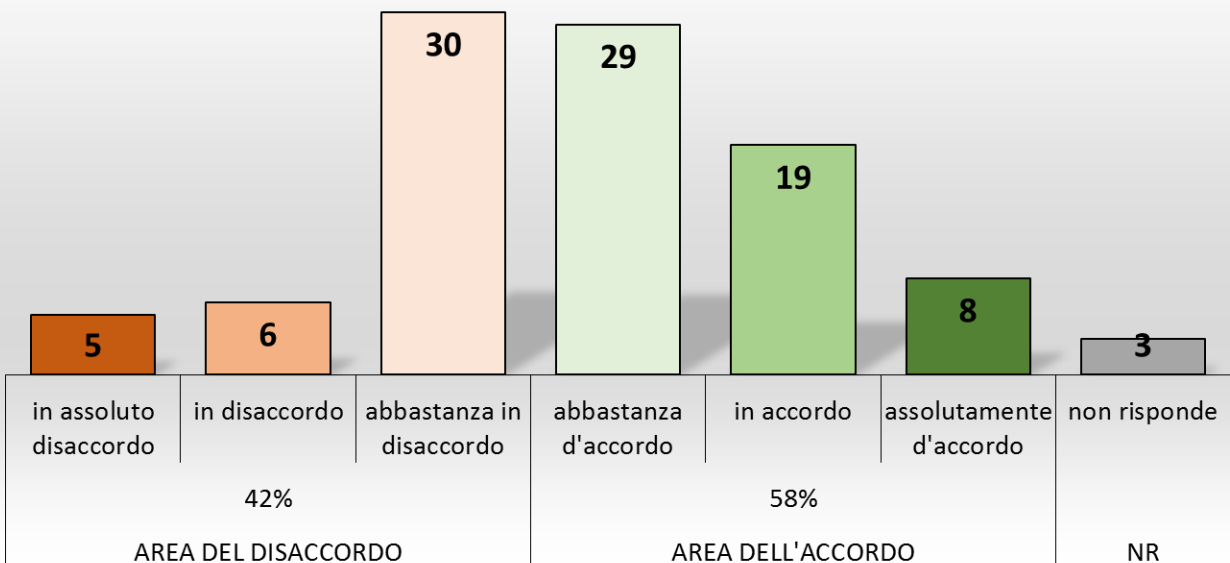
Media dell'ambito «L'IMMAGINE DI AREA»

3,9

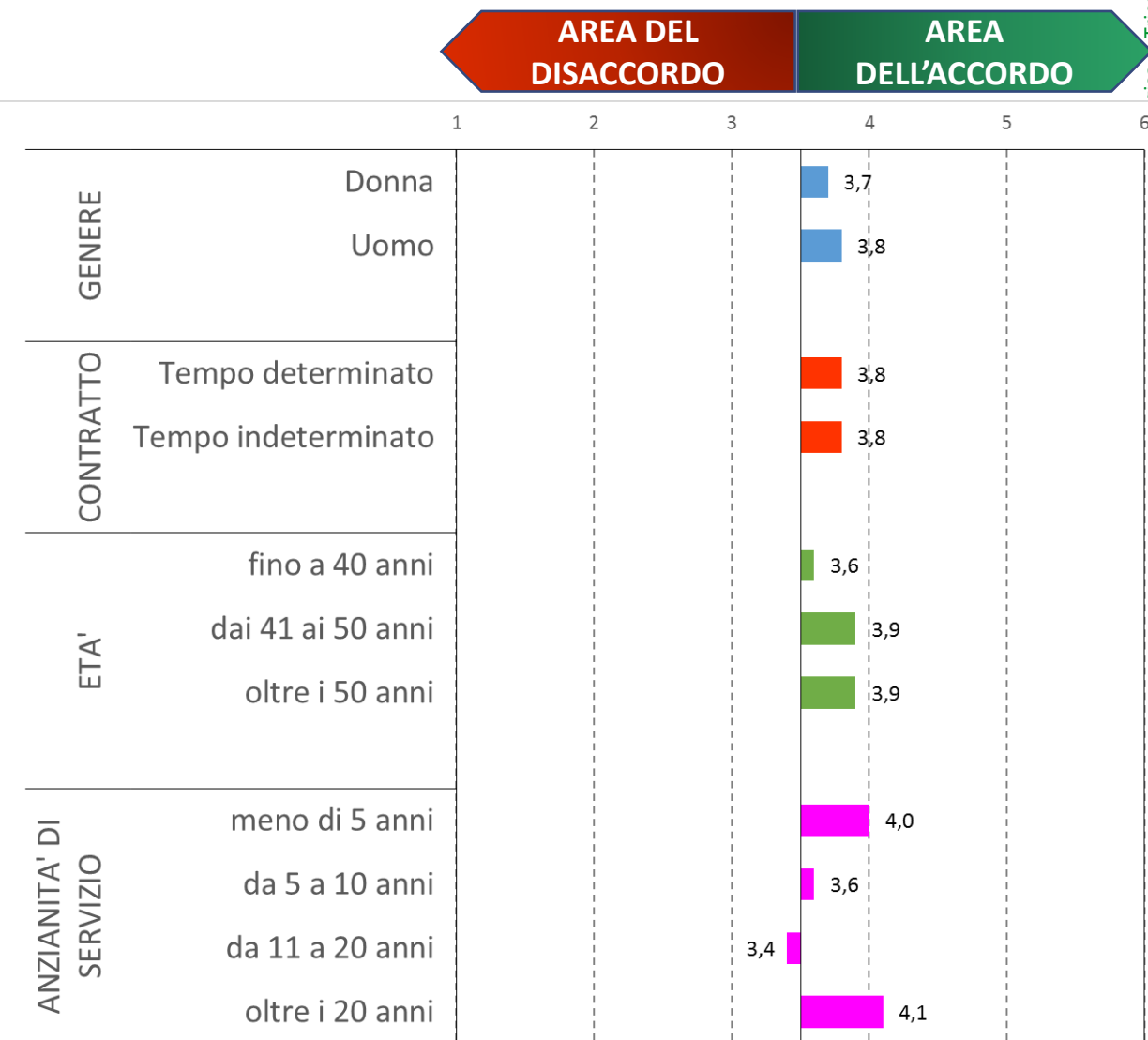
Media

3,8

La gente in generale pensa che AREA sia un ente importante per la collettività



La gente in generale pensa che AREA sia un ente importante per la collettività



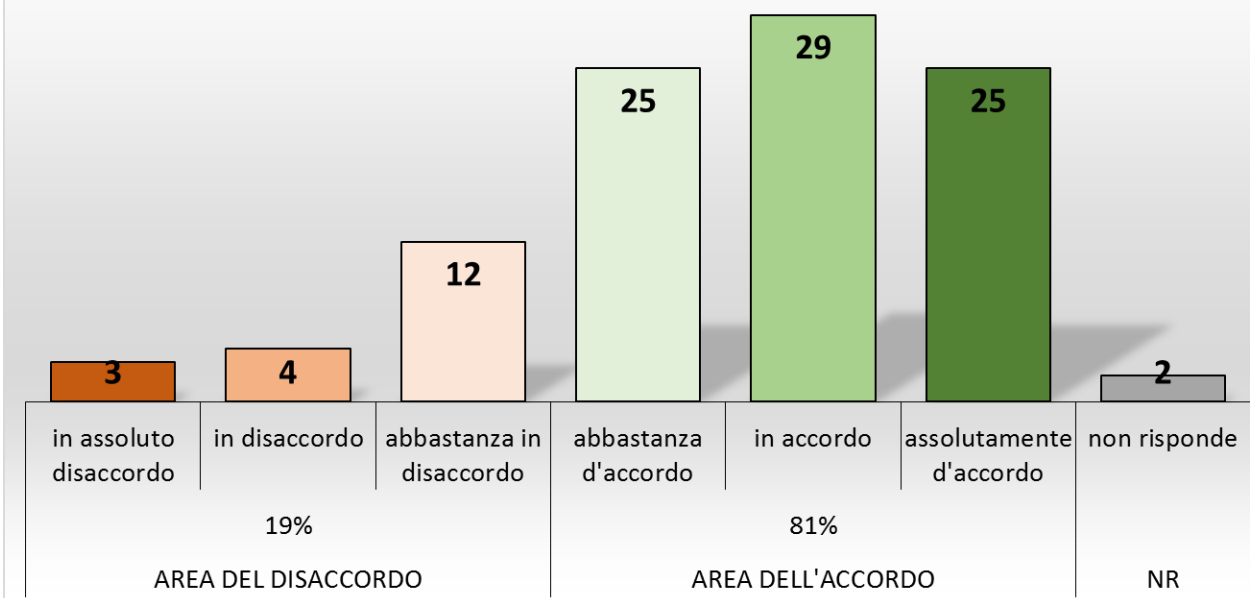
Media dell'ambito «SALUTE E SICUREZZA»

5,0

Media

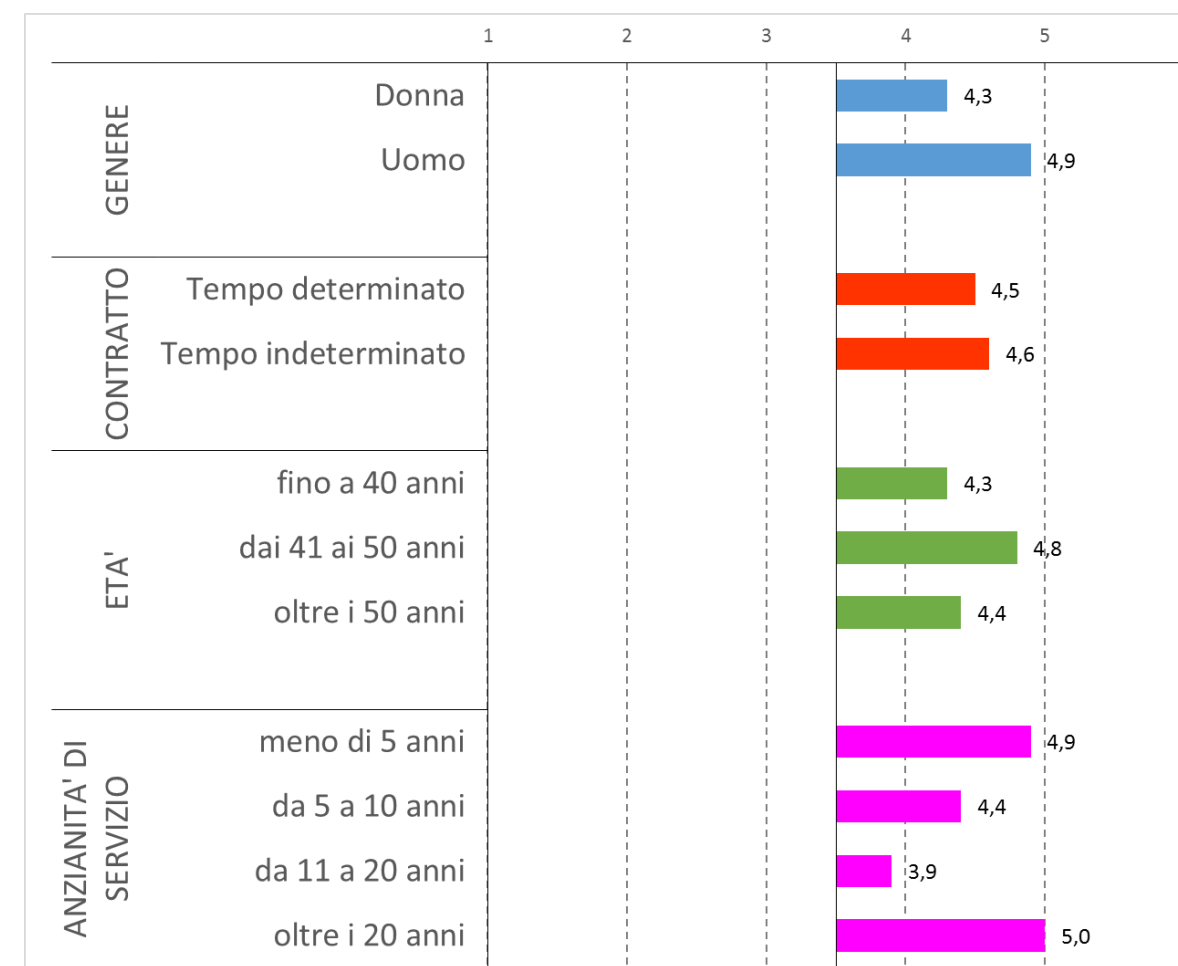
4,5

Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili



Meno d'accordo chi ha anzianità di servizio tra gli 11 e i 20 anni

## Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili



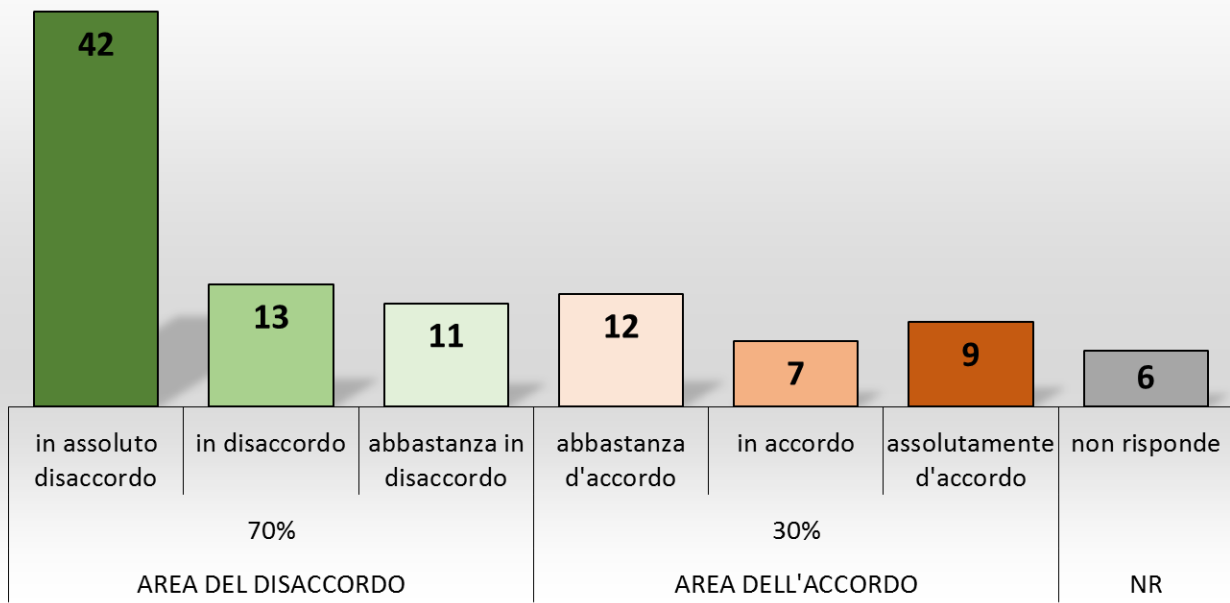
Media dell'ambito «DISCRIMINAZIONI»

5,2

Media

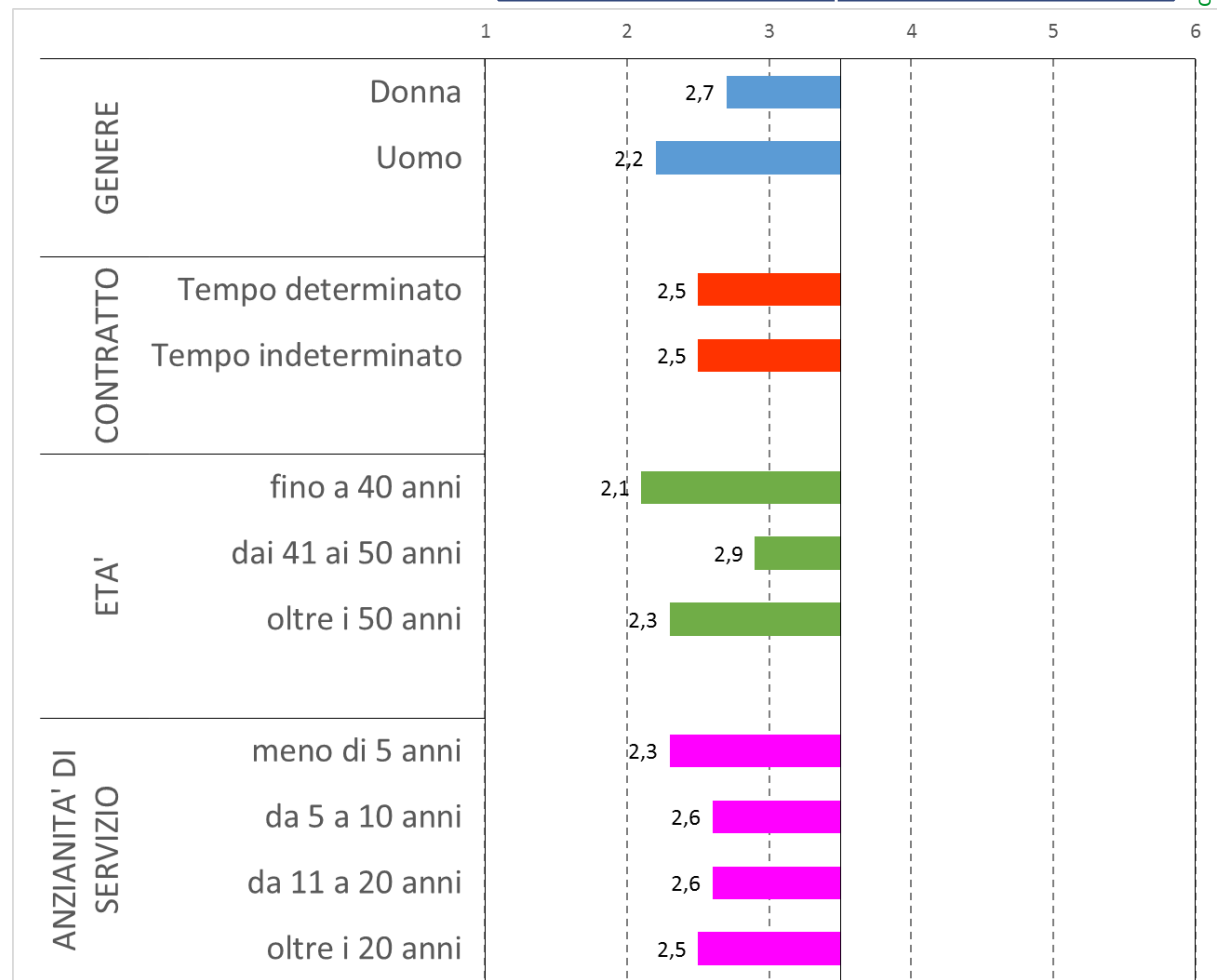
2,5 – rev. 4,5

La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



**Il genere è un ostacolo per il 30% dei rispondenti**

La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



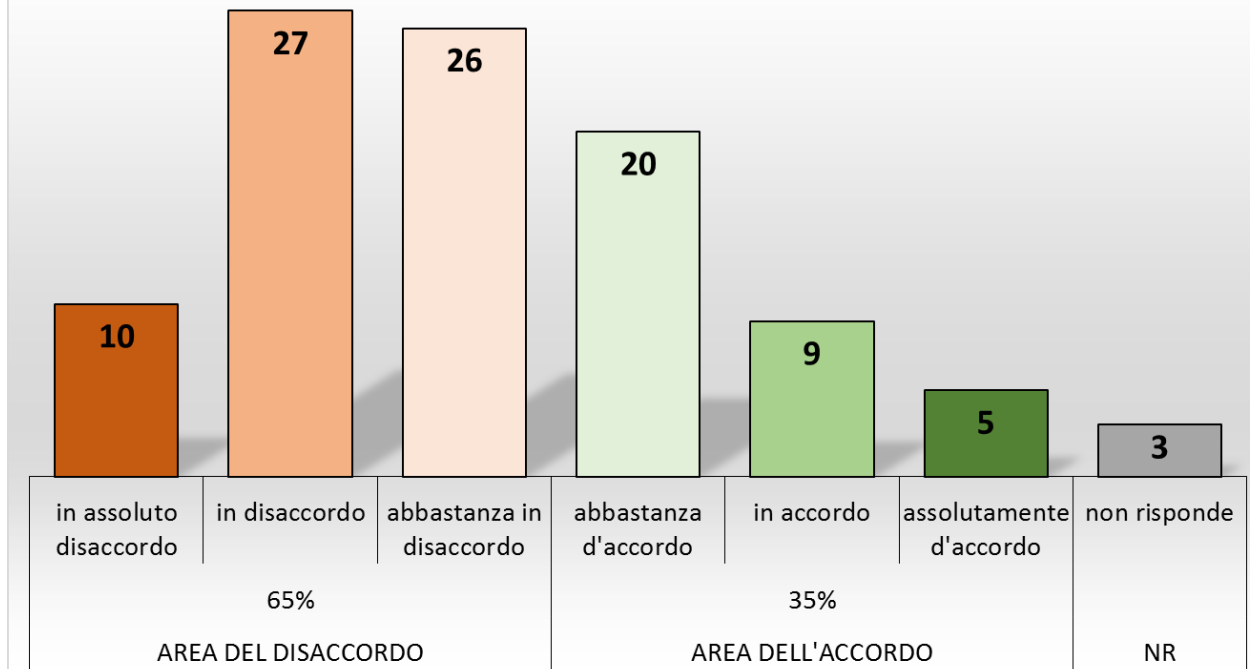
Media dell'ambito «L'ORGANIZZAZIONE»

3,1

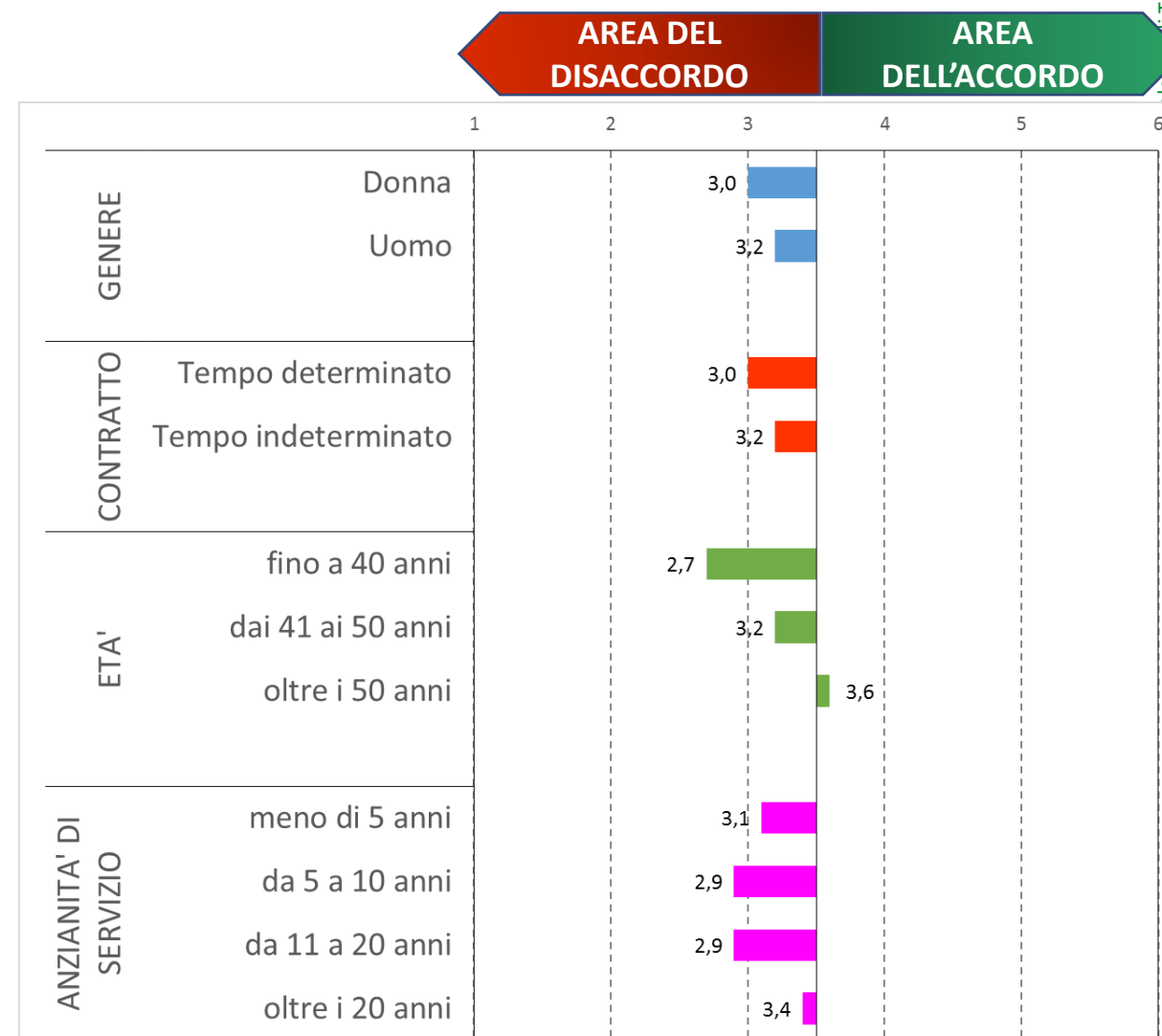
Media

3,1

Condivido gli obiettivi strategici di AREA



Condivido gli obiettivi strategici di AREA



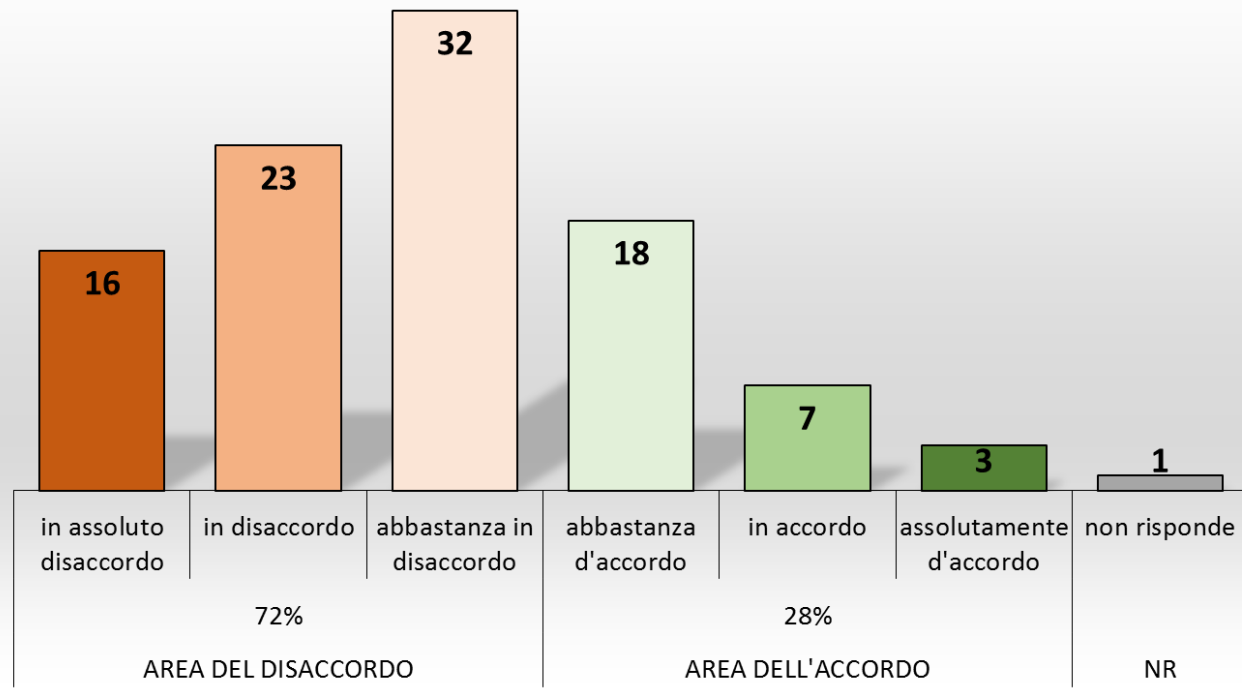
Media dell'ambito «L'ORGANIZZAZIONE»

3,1

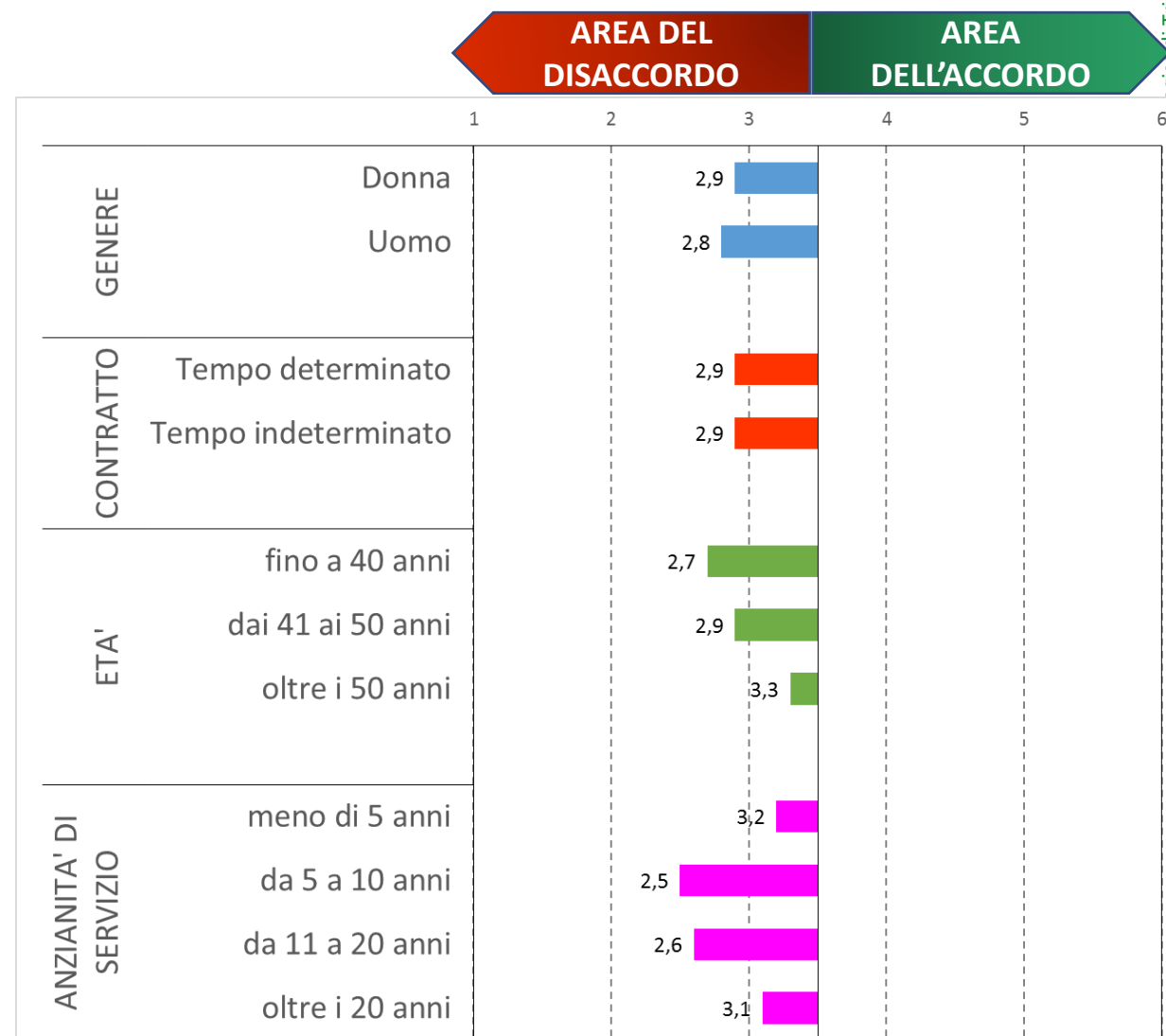
Media

2,9

Sono chiari i risultati ottenuti da AREA



Sono chiari i risultati ottenuti da AREA



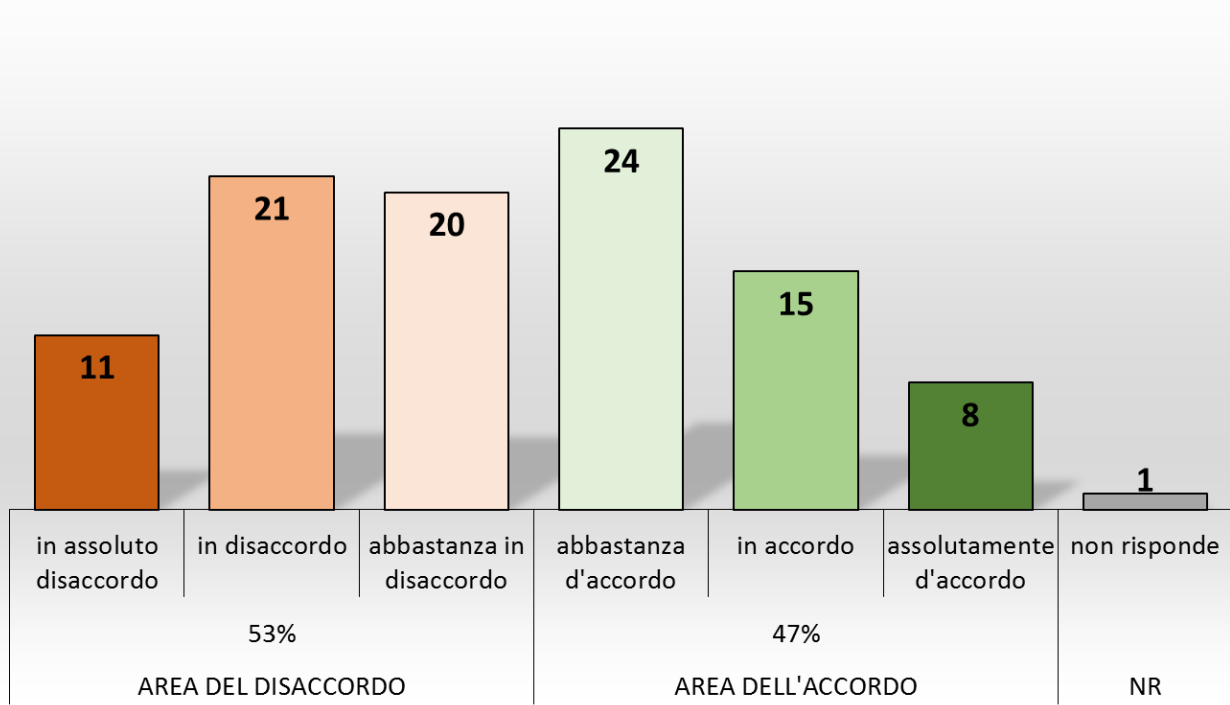
Media dell'ambito «L'ORGANIZZAZIONE»

3,1

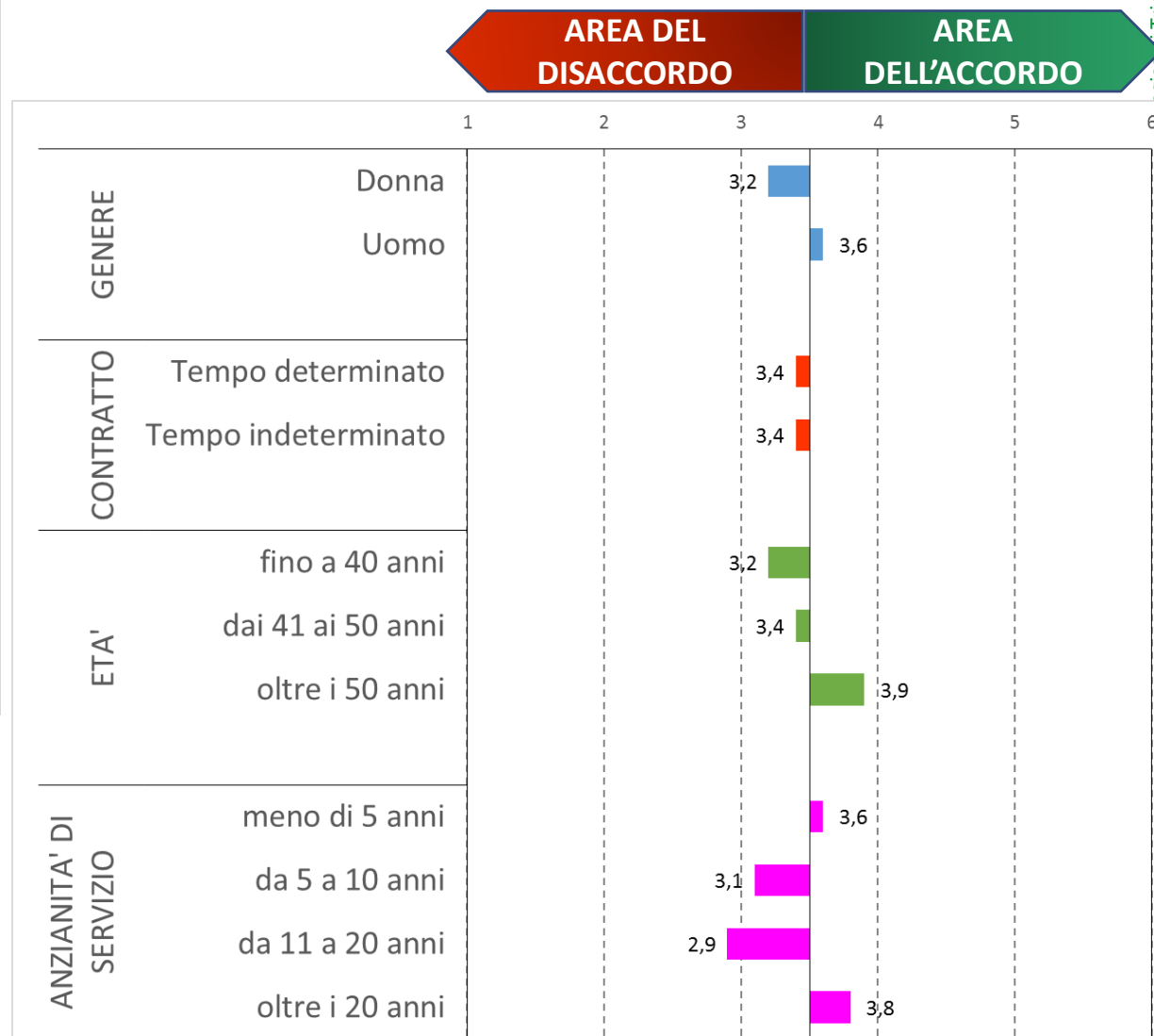
Media

3,4

È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi di AREA

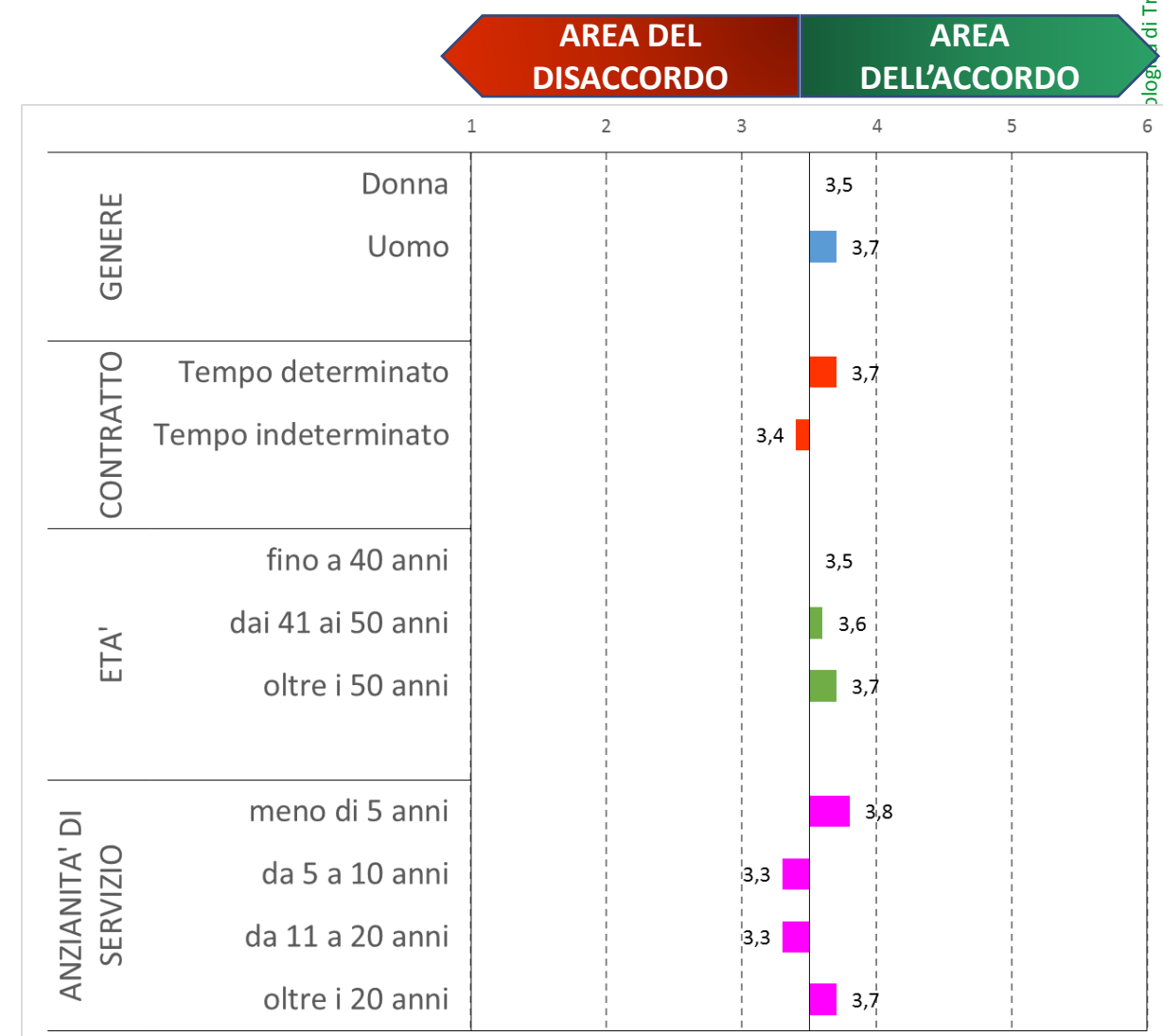
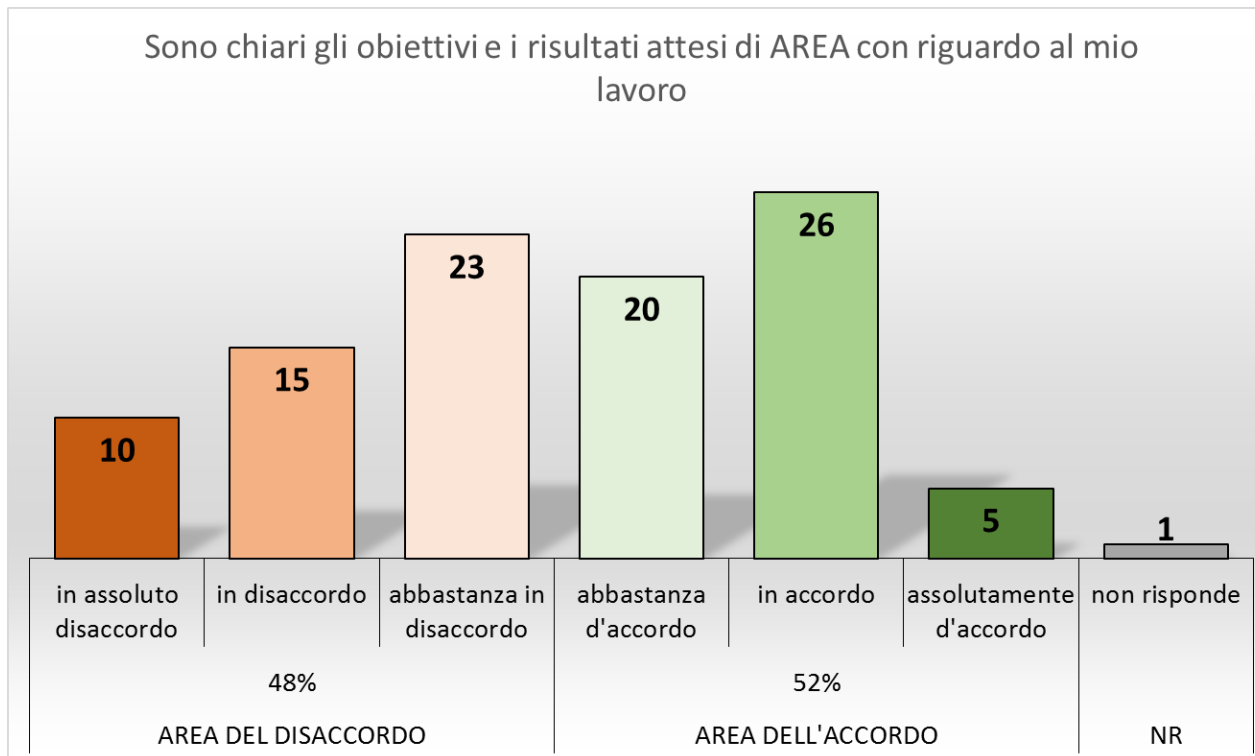


È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi di AREA



Media dell'ambito «LA MIA PERFORMANCE»	Media
3,6	3,5

**Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi di AREA con riguardo al mio lavoro**



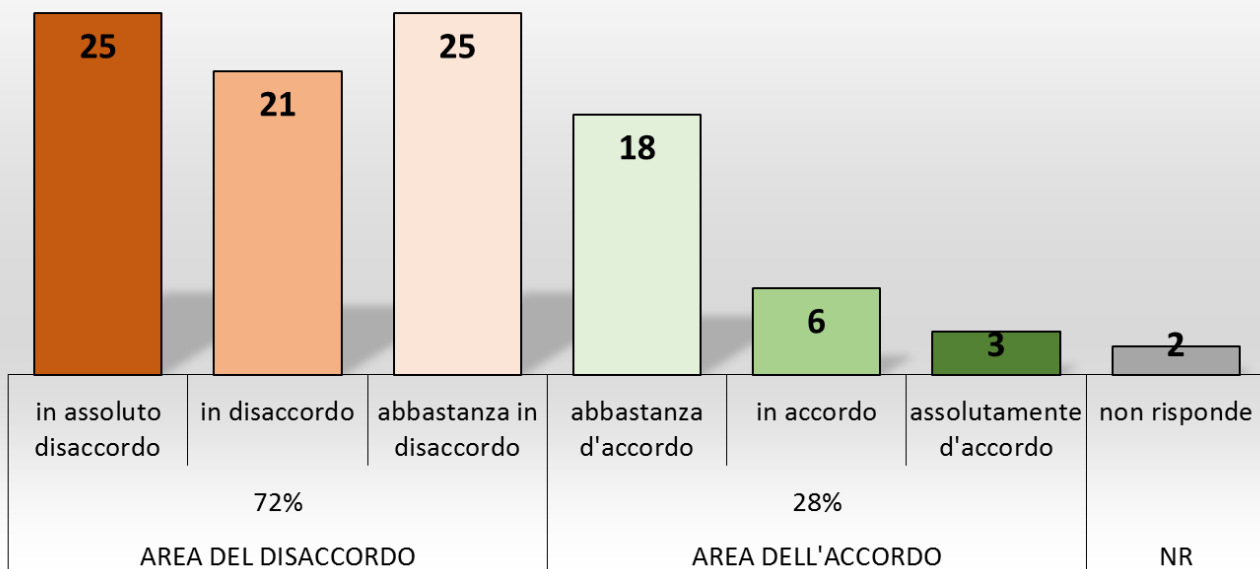
Media dell'ambito «IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA»

3,2

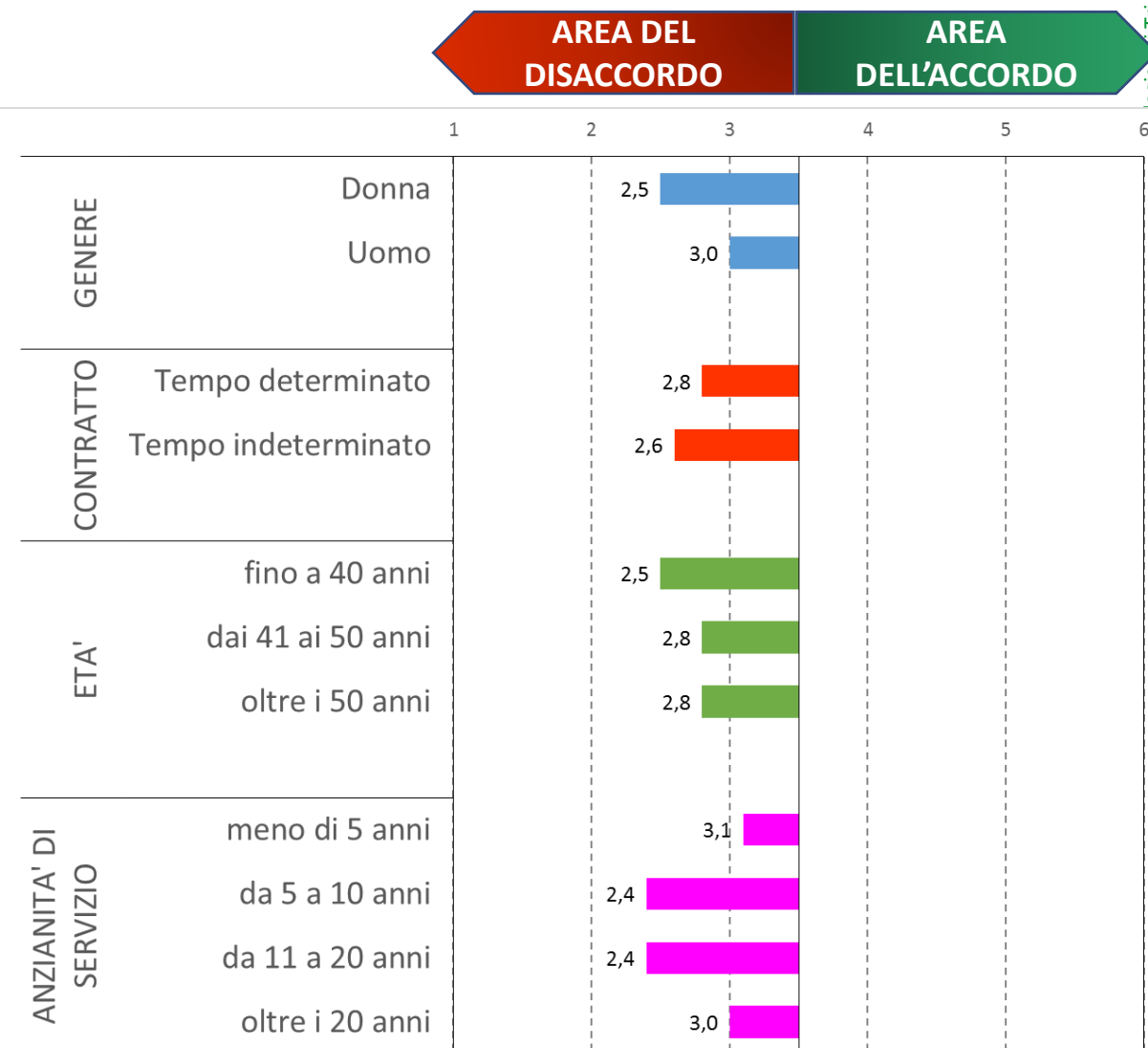
Media

2,7

I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance



I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance



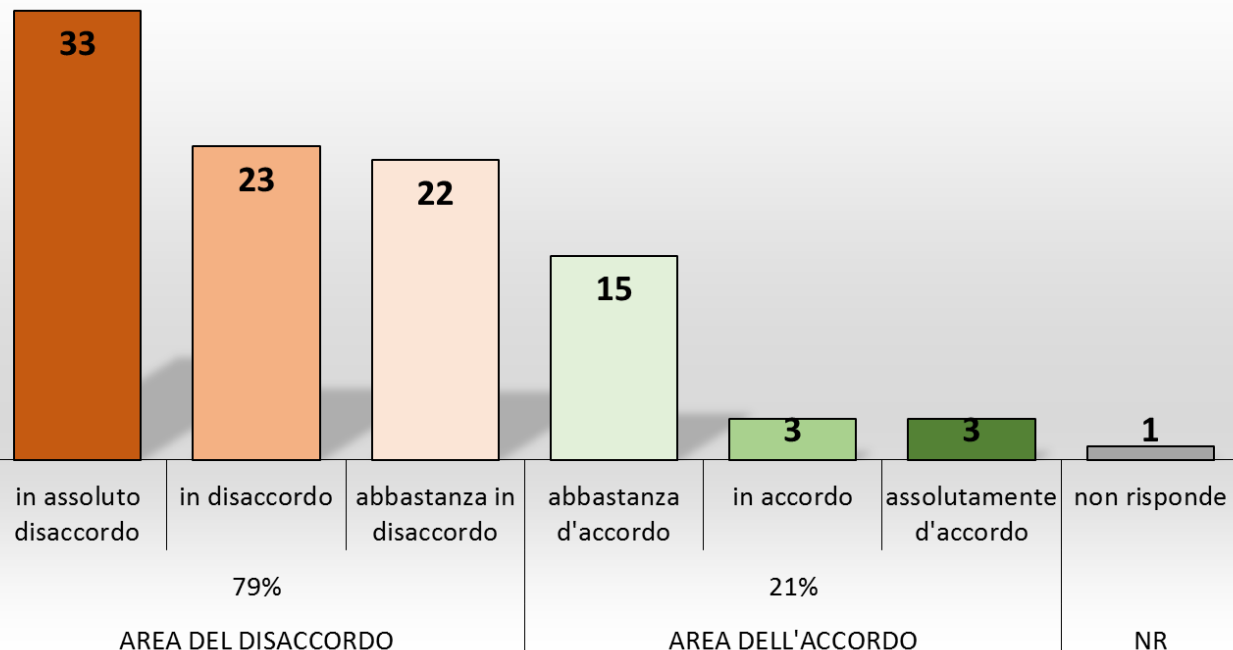
Media dell'ambito «IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA»

3,2

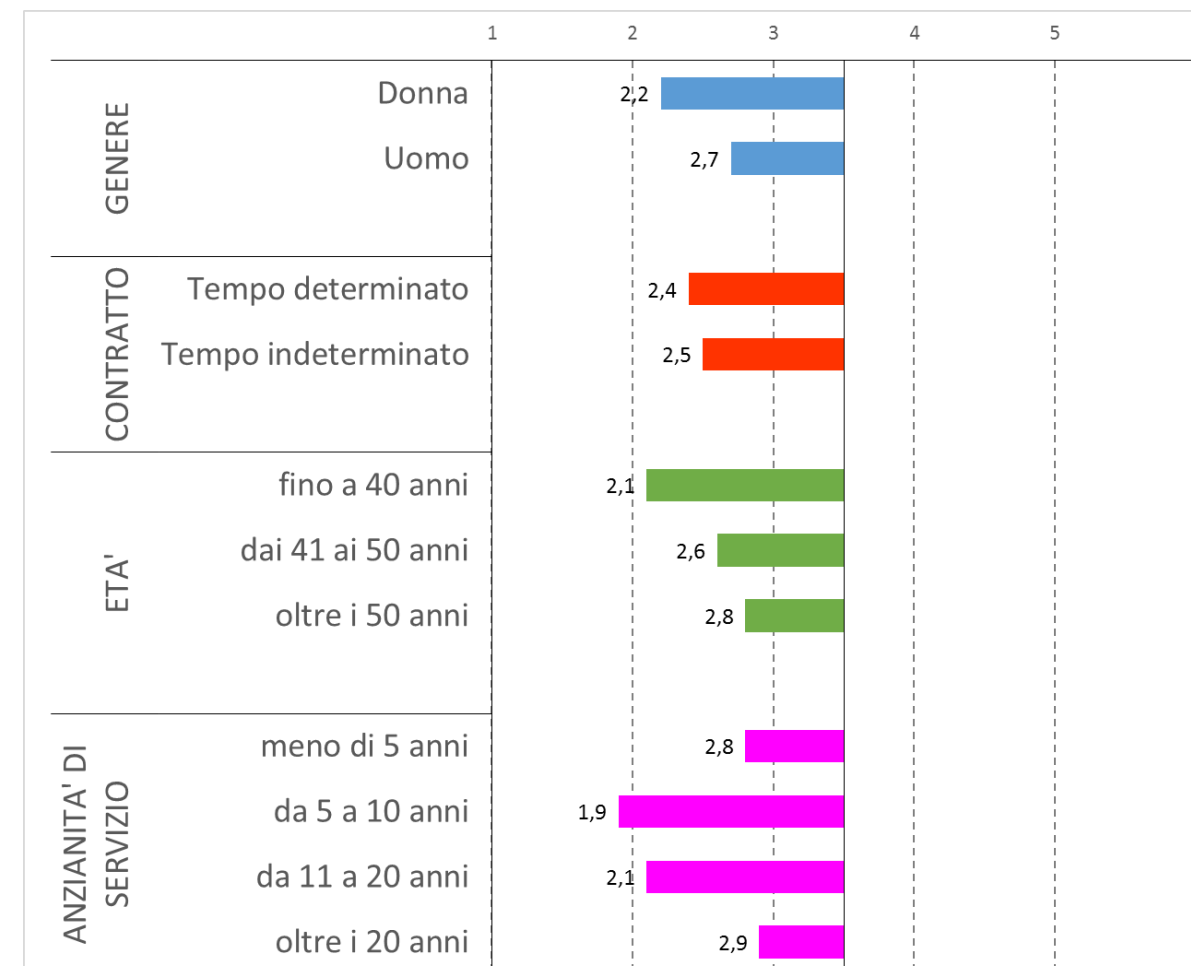
Media

2,4

AREA premia le persone capaci e che si impegnano

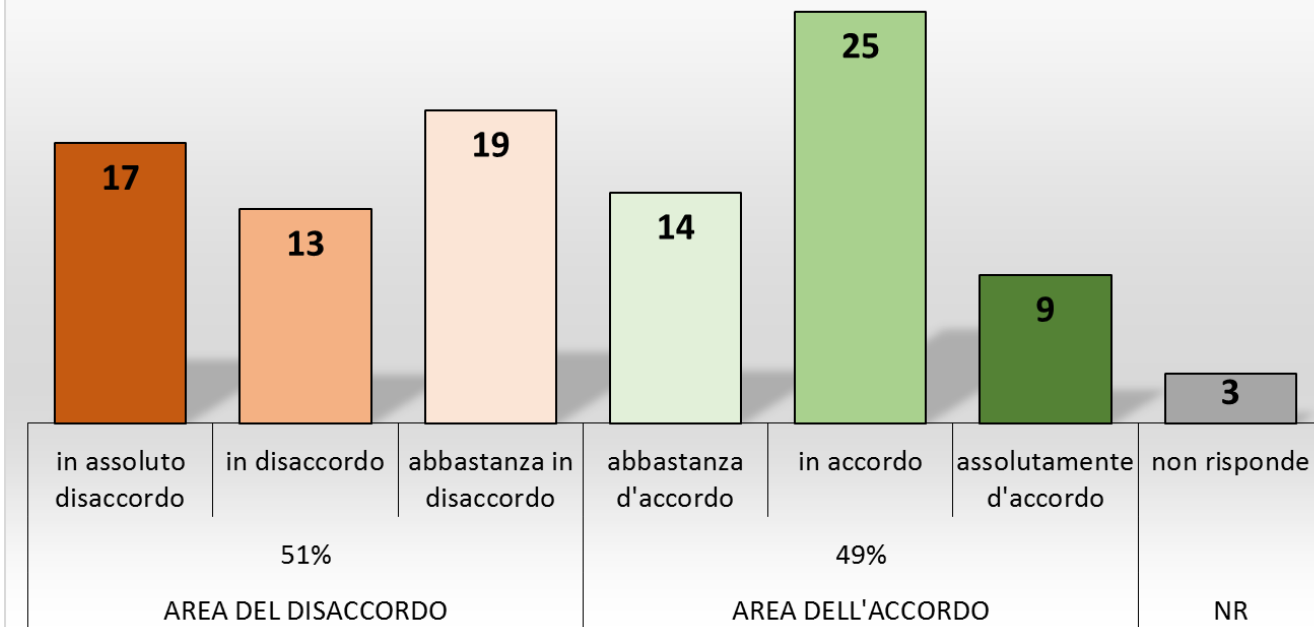


AREA premia le persone capaci e che si impegnano

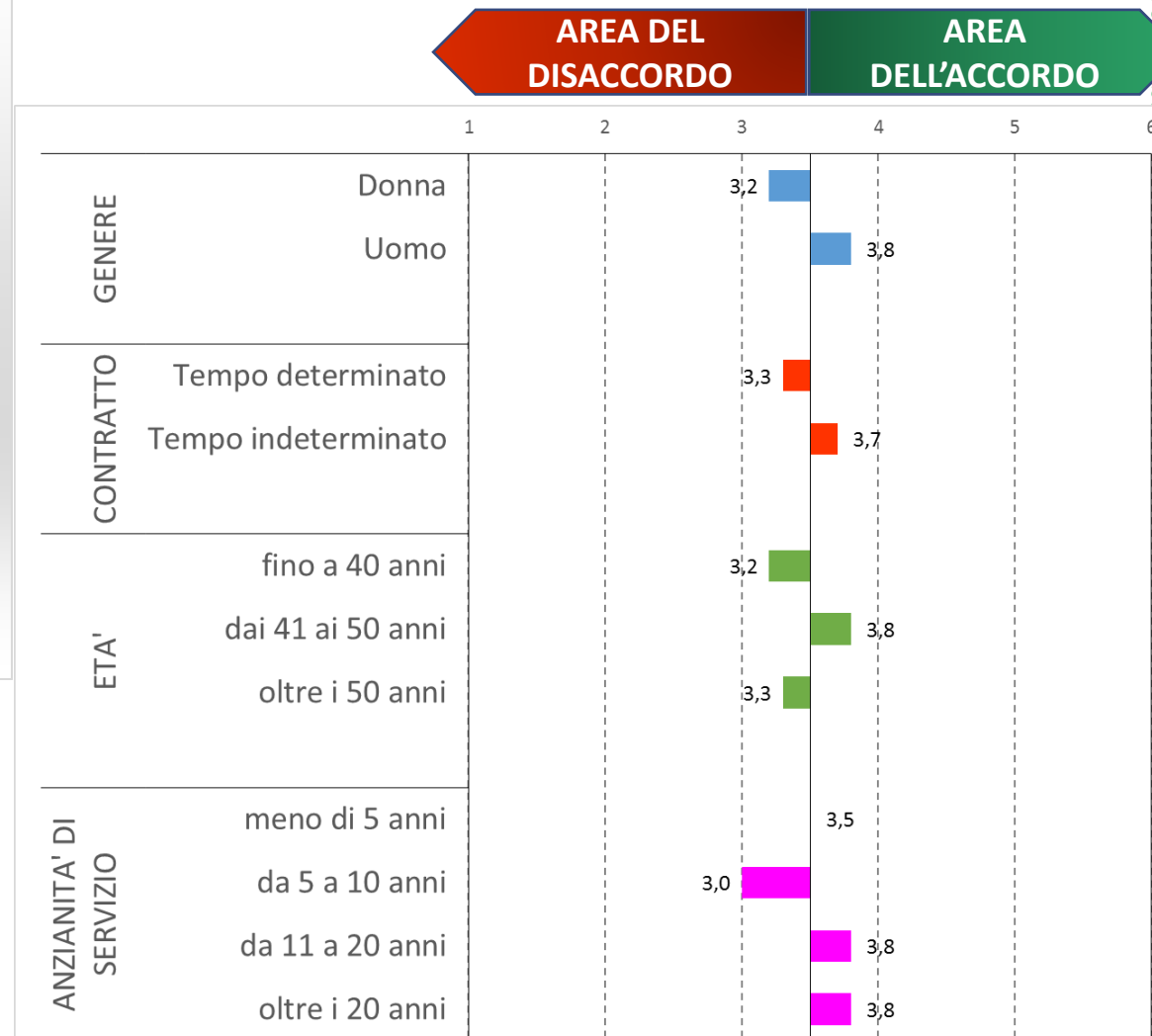


Media dell'ambito «IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA»	Media
4,0	3,5

Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi



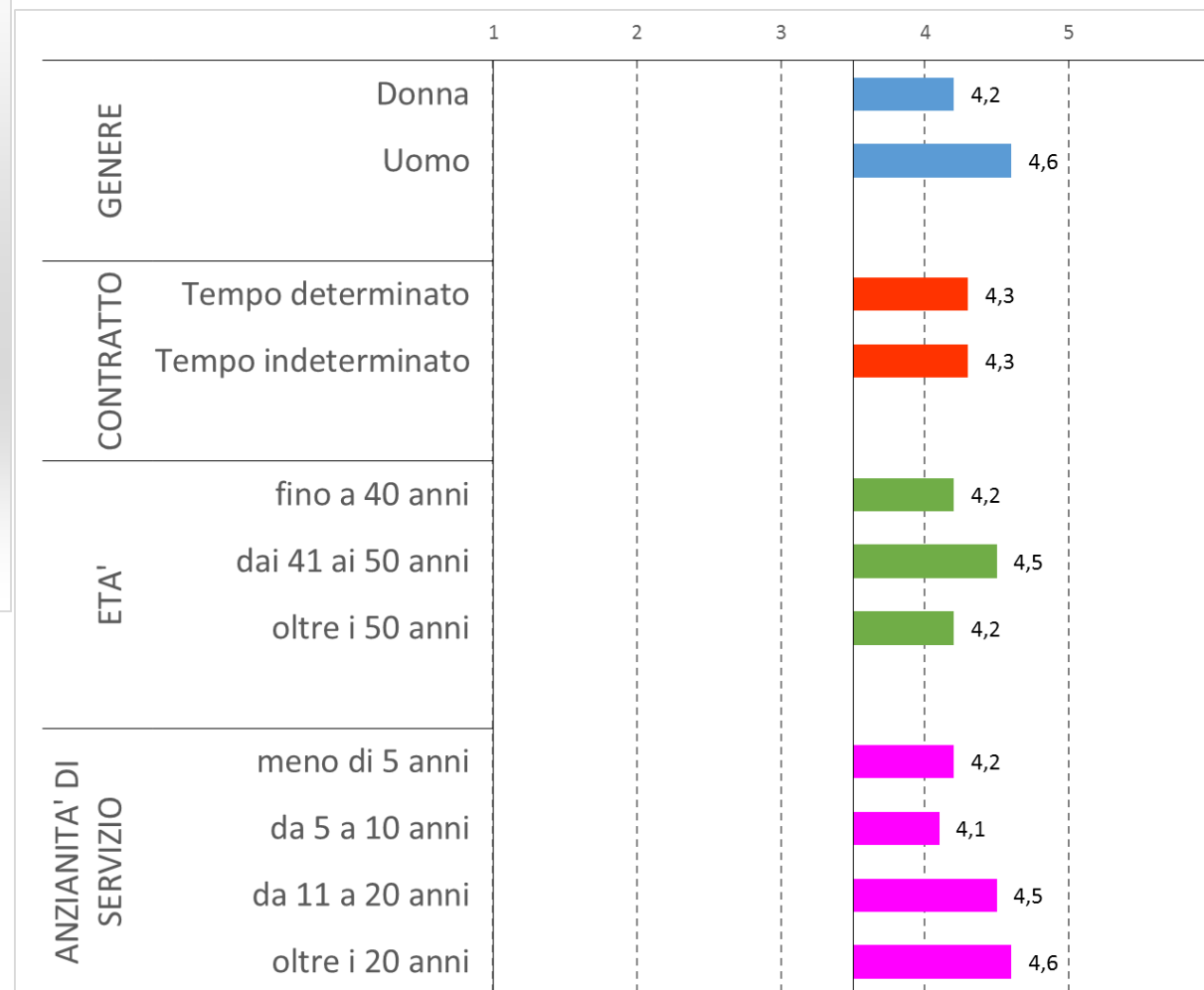
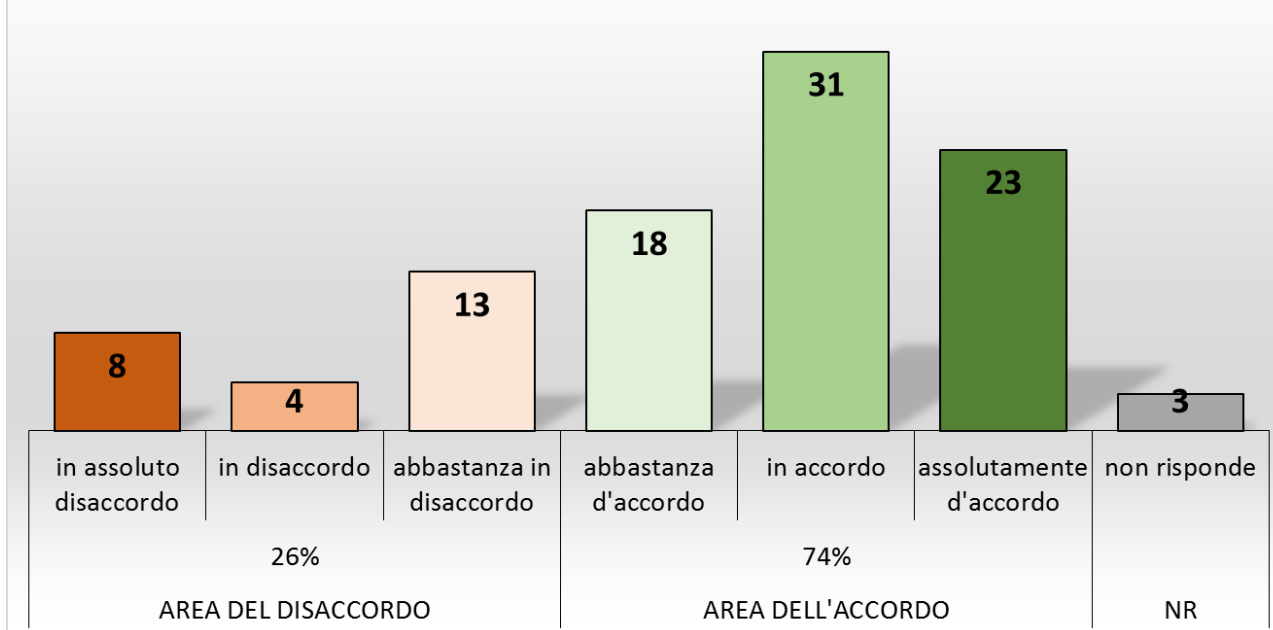
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi



Media dell'ambito «IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA»	Media
4,0	4,3

**Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte**

Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte



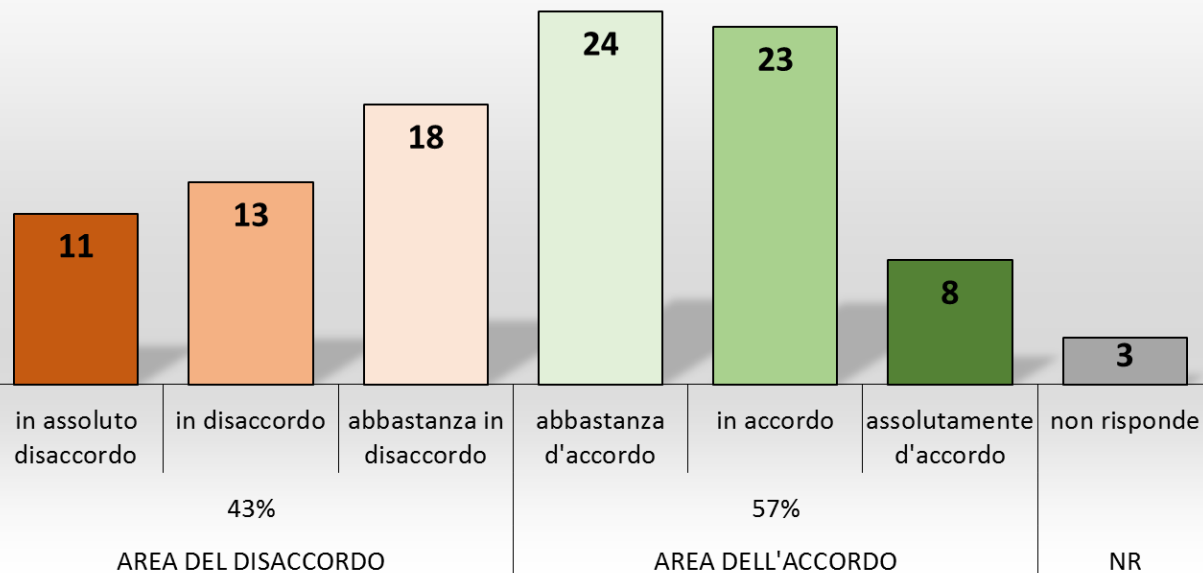
Media dell'ambito «IL MIO CAPO E L'EQUITA'»

4,0

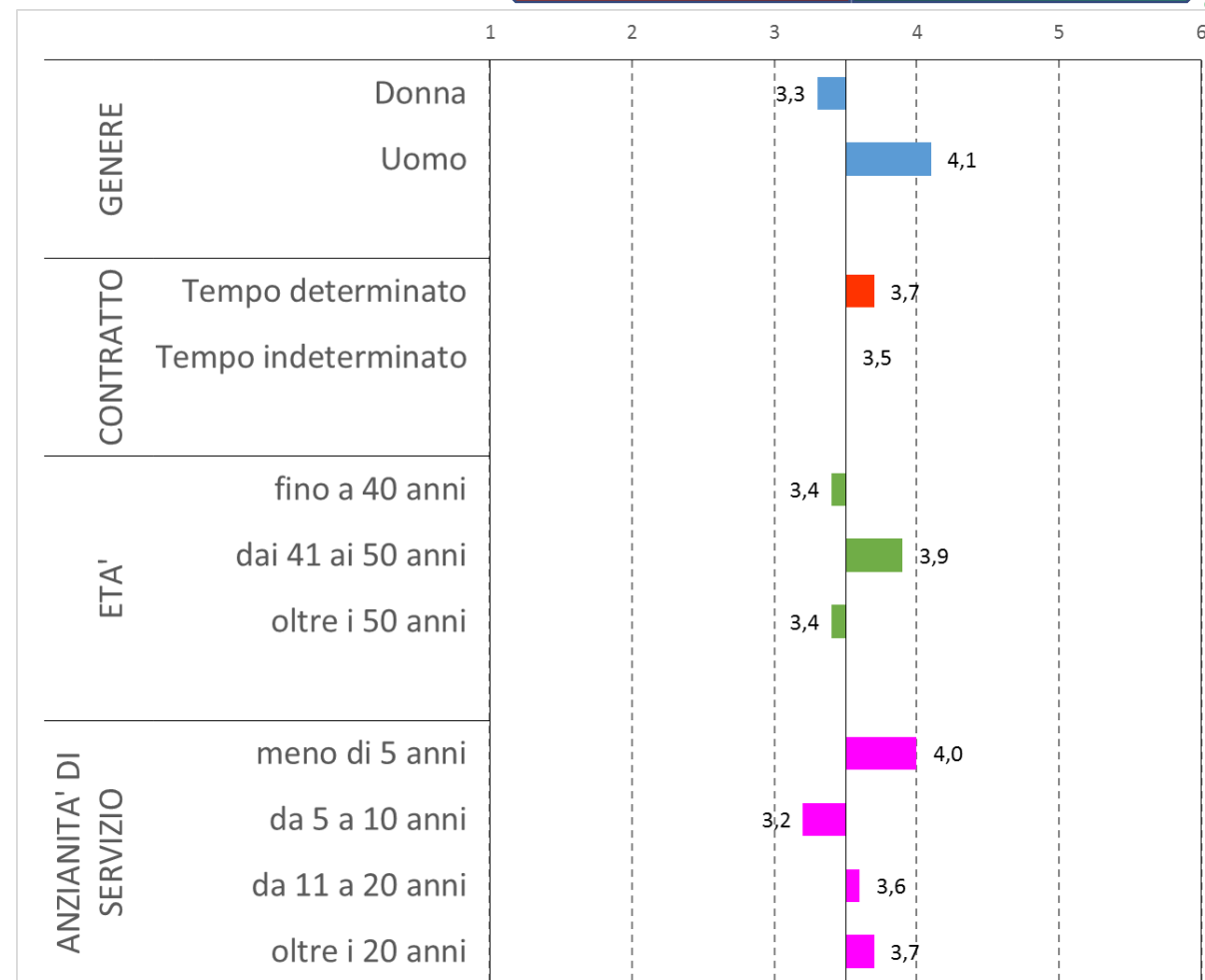
Media

3,6

Agisce con equità, in base alla mia percezione



Agisce con equità, in base alla mia percezione



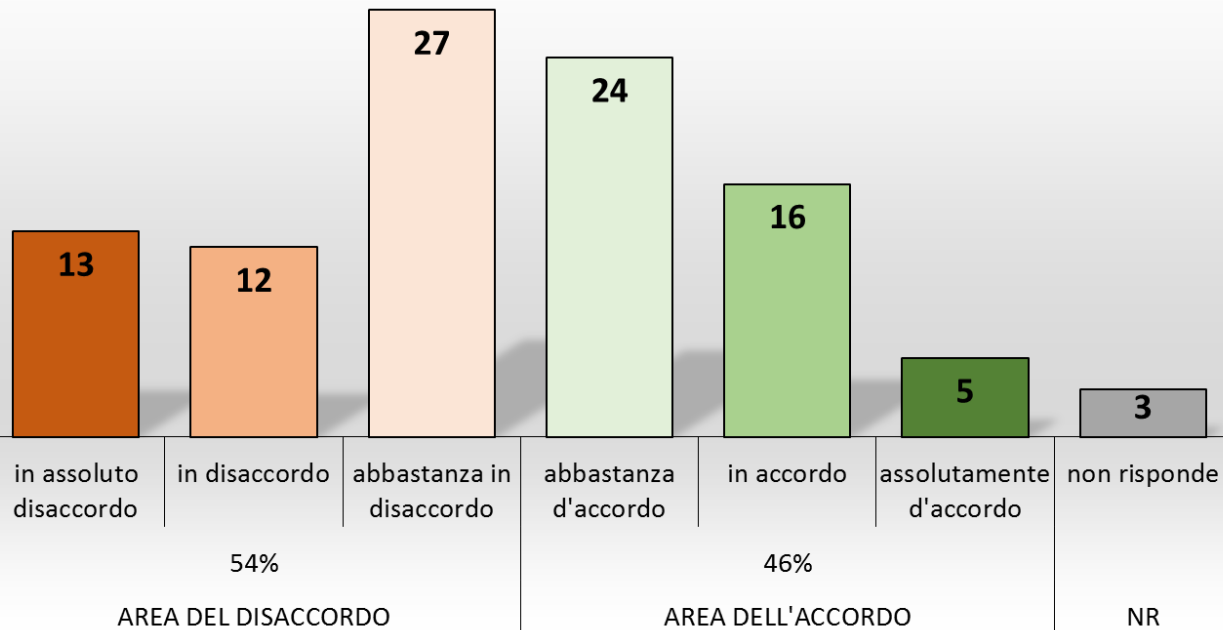
Media dell'ambito «IL MIO CAPO E L'EQUITA'»

3,6

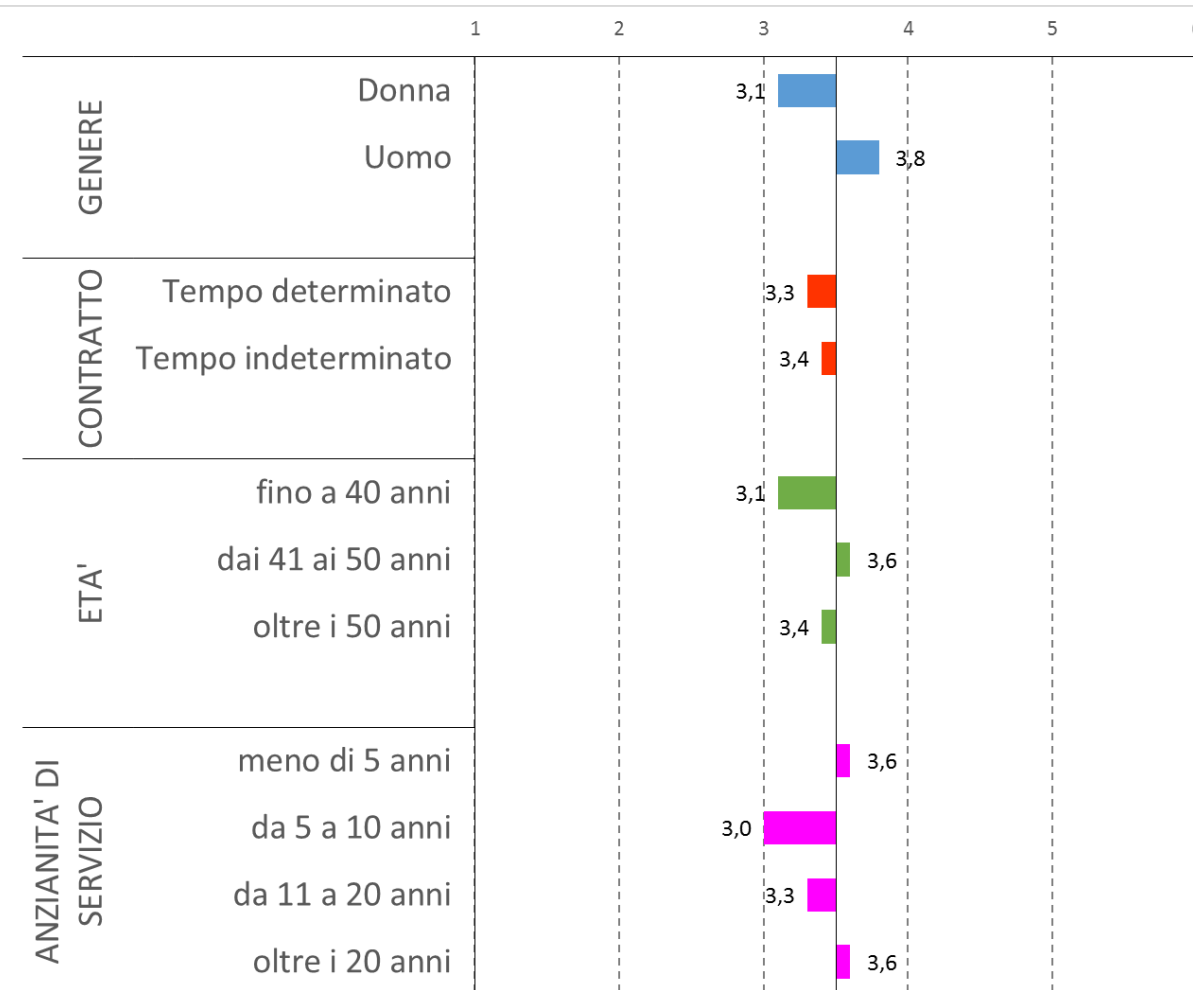
Media

3,3


Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro



Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro



# AREA e le altre amministrazioni



La rilevazione del benessere  
organizzativo

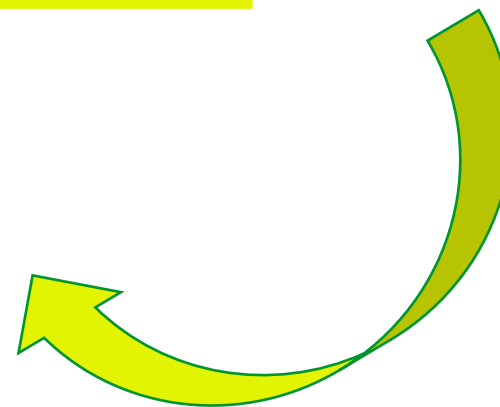
AREA SCIENCE PARK 2013

A.S.I. - Agenzia Spaziale Italiana	no pubblicato
C.N.R. - Consiglio Nazionale delle Ricerche	strumento diverso
I.N.R.I.M. - Istituto nazionale di ricerca metrologica	no pubblicato
I.N.D.A.M. - Istituto Nazionale di Alta Matematica	pubblicato solo medie disaggregate
I.N.A.F. - Istituto Nazionale di Astrofisica	pubblicato solo medie disaggregate
I.N.F.N. - Istituto Nazionale di Fisica Nucleare	kit Magellano (2007-2012)
I.N.G.V. - Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia	kit Magellano (2012)
Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale - O.G.S.	no pubblicato
Istituto Italiano di Studi Germanici	no pubblicato
Museo Storico della Fisica e Centro di Studi e Ricerche "ENRICO FERMI"	no pubblicato
Stazione Zoologica "ANTON DOHRN"	no pubblicato

A questo punto la strategia è stata di cercare CHI delle altre amministrazioni ex CIVIT (enti nazionali e ministeri) aveva svolto l'indagine e aveva pubblicato i risultati.

L'individuazione si è fermata dopo aver trovato tre casi:

- **ENEA** – AGENZIA NAZIONALE PER LE NUOVE TECNOLOGIE, L'ENERGIA E LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE
- **CRA** – CONSIGLIO PER LA RICERCA E LA SPERIMENTAZIONE IN AGRICOLTURA
- **MIT** – MINISTERO INFRASTRUTTURE E TRASPORTI



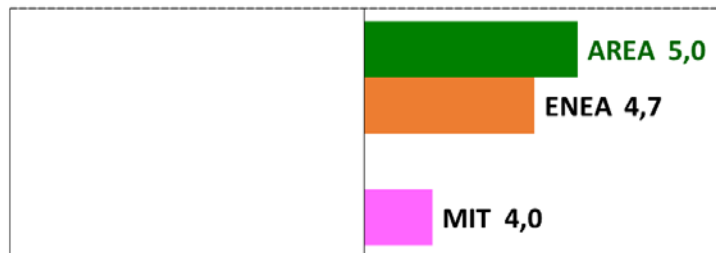
	AREA	ENEA	CRA	MIT
Data rilevazione	set-2013	nov-dic 2012	marzo-aprile 2013	giu-lug 2013
N. Casi rilevati	100	1.081	877	2.142
Tasso di partecipazione	80%	40,7%	62,5%	26%
Modalità prevalente	cartacea	on line	on line	on line

# IL BENCHMARKING: GLI AMBITI DEL BENESSERE

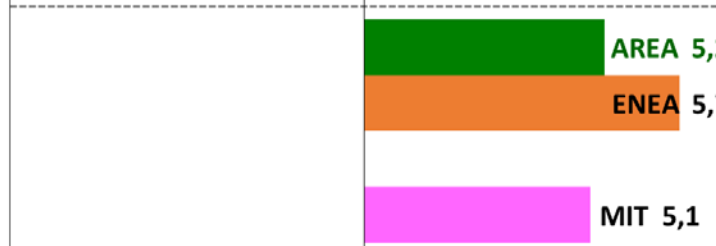
■ AREA ■ ENEA ■ CRA ■ MIT



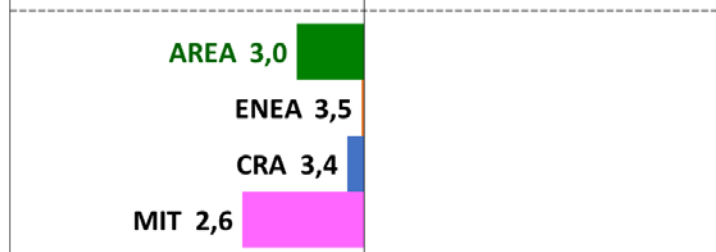
Sicurezza & salute



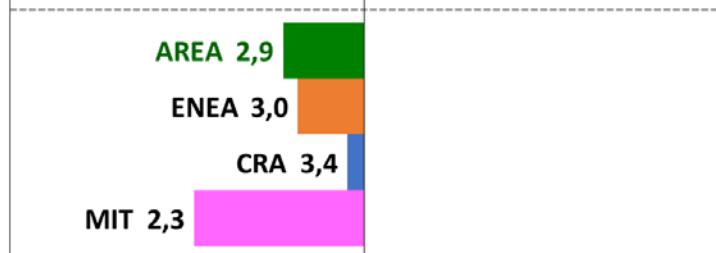
Le discriminazioni



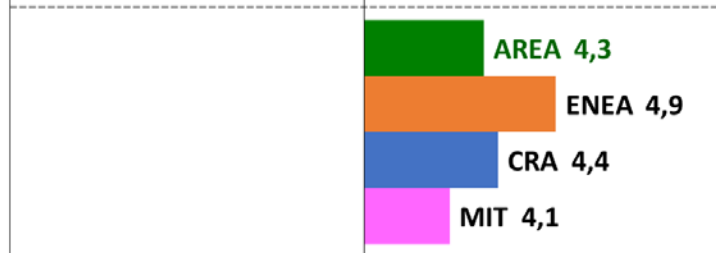
L'equità in AREA



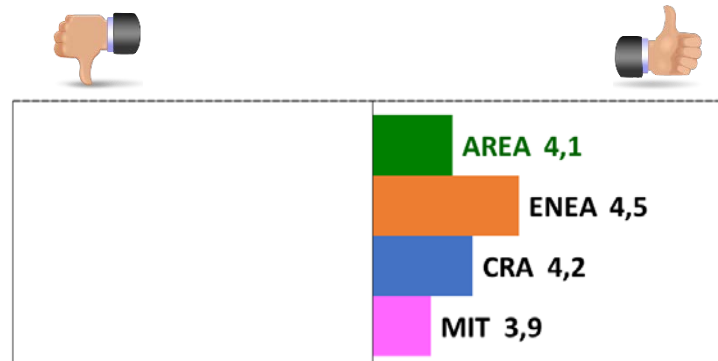
Carriera e sviluppo professionale



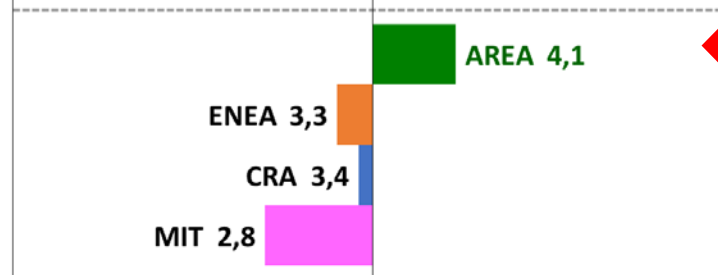
Il lavoro



I colleghi



Senso di appartenenza



Il contesto del lavoro

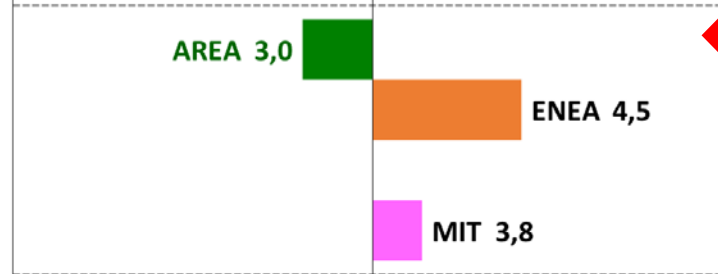
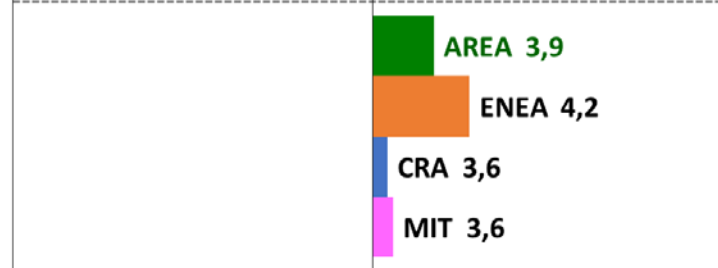


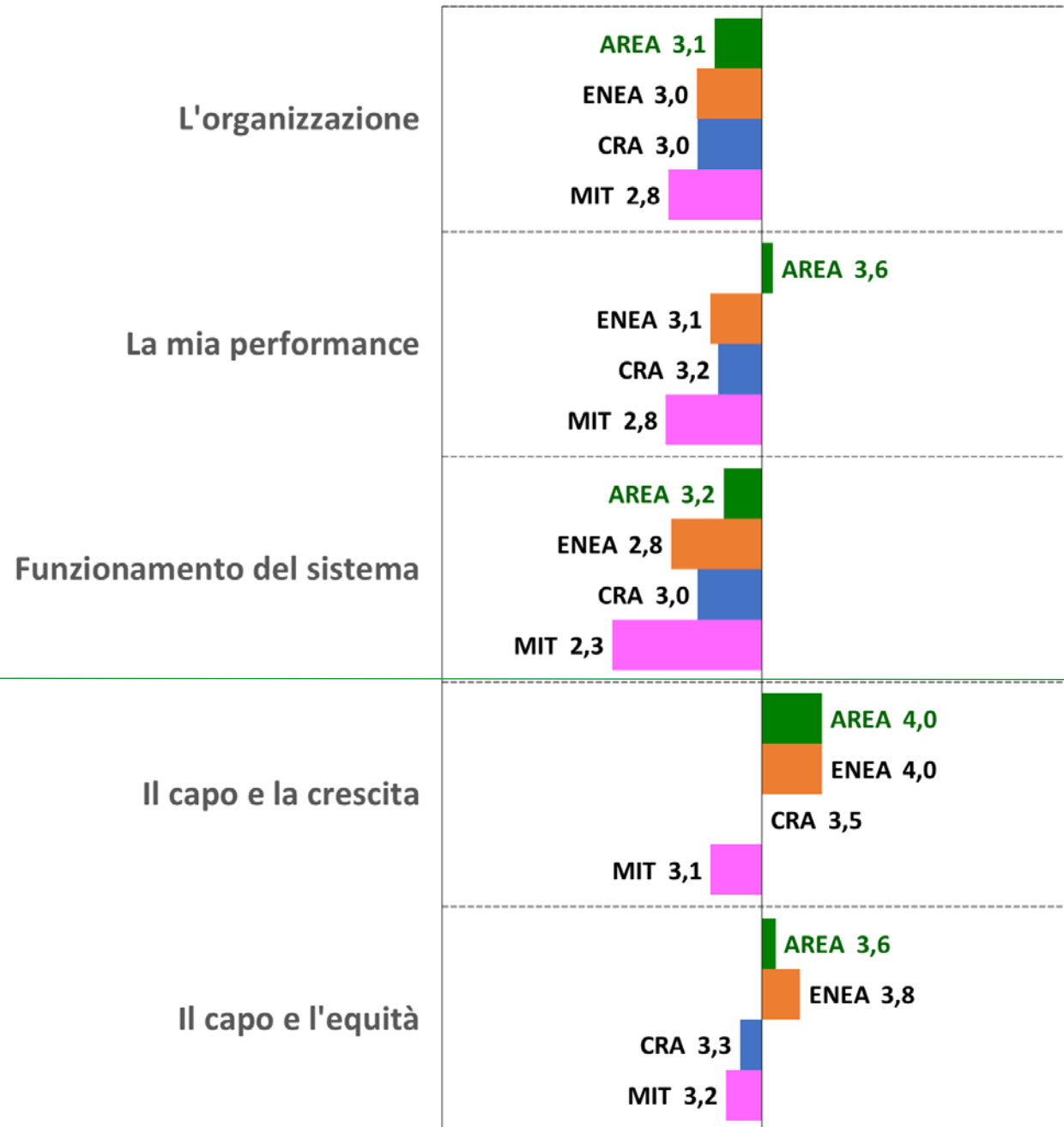
Immagine di AREA



GRADO DI CONDIVISIONE DEL  
SISTEMA DI VALUTAZIONE

VALUTAZIONE DEL  
SUPERIORE GERARCHICO

■ AREA ■ ENEA ■ CRA ■ MIT





Una riflessione finale:  
l'equità

OIV • Organismo Indipendente di  
Valutazione

AREA SCIENCE PARK 2013

## Dall'indagine risulta che

- L'equità è molto importante
- C'è complessivamente poca equità percepita
- Il sistema di valutazione non è considerato premiante

### Giustizia distributiva

Principi distributivi

- Contributo fornito
- Uguaglianza
- Bisogni (benessere)

### Giustizia procedurale

Come sono applicati i principi?

- Correttezza delle procedure
- Trasparenza
- No discrezionalità



- Esempio: rivedere scala di misurazione

### Giustizia nelle interazioni

Come sono le relazioni?

- Giustificazioni fornite
- Rispetto
- Correttezza dei rapporti



- Intra-servizio e inter-servizi
- La comunicazione



Giornata della Trasparenza  
29 OTTOBRE 2013

OIV • Organismo Indipendente di  
Valutazione

AREA SCIENCE PARK 2013