

# INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO IN ARPA EMILIA-ROMAGNA

## Presentazione della Ricerca intervento

Comitato di Direzione 19 maggio 2010

# Introduzione al tema del Benessere organizzativo

- IL MODELLO DI RICERCA INTERVENTO -

***dr. Francesco Minchillo***

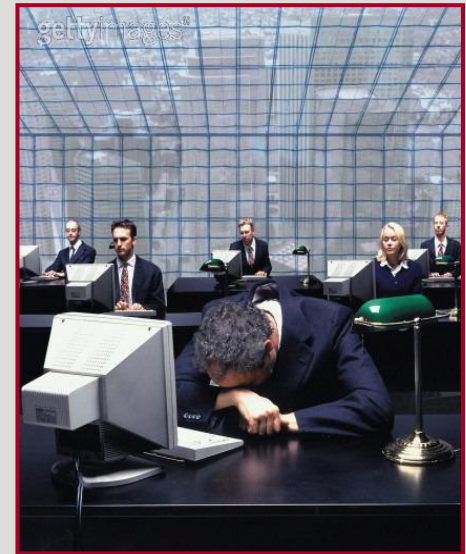
## DALLA SALUTE FISICA AL BENESSERE



LA SALUTE COME RICERCA DELLA SICUREZZA



LA SALUTE COME RICERCA DEL BENESSERE PSICOFISICO



IL MODELLO PREVALENTE: LO STRESS LAVORATIVO

## L'OTTICA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO



ASPETTI DEL LAVORO



SALUTE DELL'INDIVIDUO



FATTORI ORGANIZZATIVI



QUALITA' DELLA CONVIVENZA  
NELLA COMUNITA' LAVORATIVA

## IL MODELLO DI RICERCA INTERVENTO

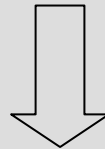
Il modello di ricerca intervento è stato messo a punto  
dalla Facoltà di  
Psicologia 2 dell'Università "La Sapienza" di Roma

### **La ricerca – intervento punta a rilevare:**

- le percezioni delle persone
- il livello di soddisfazione
- l'immagine soggettiva dell'ente

BENESSERE ORGANIZZATIVO E' .....

... la capacità di un'organizzazione di mantenere e promuovere un adeguato livello di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa



Favorendo:  
il benessere percepito  
la soddisfazione lavorativa  
la convivenza al suo interno

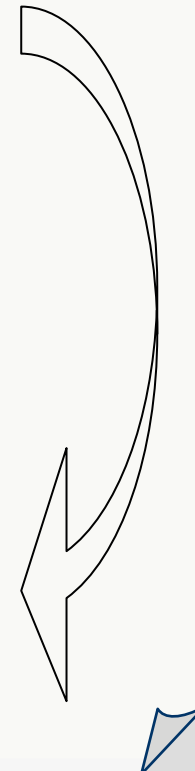
**I FATTORI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Percezione dei dirigenti  
Percezione dei colleghi  
Efficienza organizzativa  
Equità organizzativa  
Percezione dello stress  
Conflittualità  
Richiesta lavorativa  
Comfort  
Sicurezza lavorativa  
Innovazione

**Sintomi psicofisici**

**Soddisfazione**

(Indicatori positivi + Indicatori negativi)



## PRESUPPOSTI E OBIETTIVI

1. Centratura sull'organizzazione piuttosto che sull'individuo
2. Approccio preventivo e di promozione della qualità della vita lavorativa piuttosto che riparativo

- **Valutazione e monitoraggio** delle **condizioni organizzative** che contribuiscono a generare, sostenere e promuovere benessere nella comunità lavorativa
- **Individuazione** di **interventi di miglioramento** sulla base delle nuove conoscenze apprese dall'organizzazione



### GLI STRUMENTI DELLA RICERCA INTERVENTO

1. Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa
2. Software per l'immissione e la lettura dei dati

### IL QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE

- ➔ Le domande del questionario sono relative a comportamenti e condizioni osservabili nell'ambiente di lavoro e riconducibili all'insieme dei fattori e degli indicatori che compongono il costrutto di benessere organizzativo.
- ➔ Nella quasi totalità dei casi le informazioni sono raccolte chiedendo all'intervistato di esprimere il proprio parere sulla frequenza con cui nell'Ente si verifica la situazione descritta nella frase.
- ➔ Il questionario del Dipartimento della Funzione pubblica è stato integrato con due sezioni relative alle pari opportunità e al cambiamento organizzativo, costruite con la stessa logica del questionario.

**IL QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE: LA STRUTTURA STANDARD  
PROPOSTA DAL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**Parte I - ANAGRAFICA**

**Parte II – COMFORT - EFFICIENZA ORGANIZZATIVA – EQUITÀ – PERCEZIONE  
DIRIGENTI – PERCEZIONE COLLEGHI - STRESS – CONFLITTUALITA'**

**Parte III – SICUREZZA**

**Parte IV - CARATTERISTICHE DEL PROPRIO LAVORO**

**Parte V – INDICATORI POSITIVI – INDICATORI NEGATIVI**

**Parte VI - IL BENESSERE PSICOFISICO**

**Parte VII - APERTURA VERSO INNOVAZIONE**

**Parte VIII -SUGGERIMENTI**

**IL QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE: SEZIONI AGGIUNTIVE**

**Parte IX – PARI OPPORTUNITA'**

**Parte X - CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO**

**DAI FATTORI AL QUESTIONARIO**

**COMFORT  
 DELL'AMBIENTE  
 DI LAVORO**

COME VALUTA IL COMFORT DELL'AMBIENTE IN CUI LAVORA:

	Insufficiente	Mediocre	Sufficiente	Buono
<b>Pulizia</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Illuminazione</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Temperatura</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**EFFICIENZA  
 ORGANIZZATIVA**

CON QUALE FREQUENZA IN ARPA SI VERIFICANO LE  
 SITUAZIONI DI SEGUITO DESCRITTE?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
<b>Gli obiettivi dell'Agenzia sono chiari e ben definiti</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**DAI FATTORI AL QUESTIONARIO**

IN CHE MISURA LE CARATTERISTICHE DI SEGUITO ELENATE FANNO PARTE DEI COMPITI DA LEI SVOLTI?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Fatica fisica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fatica mentale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sovraccarico di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**RICHIESTA  
LAVORATIVA**

**PERCEZIONE  
DIRIGENTI**

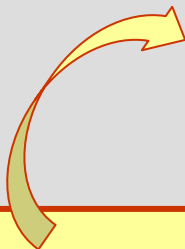
CON QUALE FREQUENZA IN ARPA SI VERIFICANO LE SITUAZIONI DI SEGUITO DESCRITTE?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I dirigenti desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

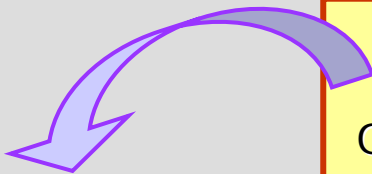
**DAI FATTORI AL QUESTIONARIO**

CON QUALE FREQUENZA IN ARPA SI VERIFICANO LE SITUAZIONI DI SEGUITO DESCRITTE?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
<b>Esiste collaborazione con i colleghi</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**PERCEZIONE DEI COLLEGHI**



**EQUITÀ ORGANIZZATIVA**

CON QUALE FREQUENZA IN ARPA SI VERIFICANO LE SITUAZIONI DI SEGUITO DESCRITTE?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
<b>Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## LE SEZIONI AGGIUNTE – ESEMPI DI DOMANDA

IN CHE MISURA L'AGENZIA E' ATTENTA A PROMUOVERE:

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
- le pari opportunità (carriera, formazione, partecipazione alla vita aziendale) tra collaboratrici/tori dei diversi Nodi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- le pari opportunità (carriera, formazione, partecipazione alla vita aziendale) tra collaboratrici/tori diversamente abili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**PARI  
 OPPORTUNITÀ**

**CAMBIAMENTO  
 ORGANIZZATIVO**

QUANTO INCIDONO SULL'EFFICACIA ED EFFICIENZA ORGANIZZATIVA:

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
I processi di aggregazione o accentramento di attività tecniche/operative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La registrazione ed il monitoraggio delle attività	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# L'“INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO IN ARPA”

- IL PROGETTO PER LA REALIZZAZIONE -

*A. Libero, M. Banzi, G. Sandon*

### OBIETTIVI GENERALI DELL'INDAGINE

- Introdurre uno strumento di misurazione del “clima” organizzativo come elemento informativo a sostegno delle iniziative organizzative
- Avviare il presidio del “benessere organizzativo” a fronte di processi di cambiamento

### OBIETTIVI DI DETTAGLIO DELL'INDAGINE

- acquisire informazioni sul livello di qualità della vita organizzativa percepita dai lavoratori
- confrontare il livello di qualità della vita organizzativa di Arpa con i risultati emersi su scala nazionale in altri enti
- individuare eventuali aree di criticità che è fattibile migliorare
- valorizzare le aree di positività
- acquisire elementi per orientare le iniziative di pari opportunità
- conoscere l'impatto del cambiamento sul benessere/malessere delle persone



## SVILUPPO DELLA RICERCA

FASI	ATTIVITA	PERIODO
FORMULAZIONE PROPOSTA PROGETTUALE	Inserimento tra obiettivi programmatici 2010	GENNAIO
PROGETTAZIONE OPERATIVA	Costituzione GdL e Comitato Guida	APRILE
	Adeguamento questionario al contesto ARPA e costruzione domande aggiuntive	APRILE
	Definizione: livello di indagine, procedura di campionamento statistico e scelta campione, azioni formative e comunicative	APRILE
	Costituzione Rete referenti di Nodo	APRILE
	Presentazione proposta a Comitato Guida	5 MAGGIO
PRESENTAZIONE INDAGINE	Presentazione indagine a CdD	19 MAGGIO
	Presentazione indagine a OOSS CPO	19 MAGGIO
	Formazione: Rete referenti di Nodo e GdL	20 MAGGIO
	Comunicazione avvio indagine	24 MAGGIO
AVVIO INDAGINE	Somministrazioni questionari	8-9-10 GIUGNO
INSERIMENTO E ELABORAZIONE DATI	Inserimento dati nel software fornito dal DFP ed elaborazione	Giugno-Luglio
ANALISI RISULTATI e REPORT	Predisposizione REPORT - Bozza	SETTEMBRE
	Presentazione risultati Comitato di direzione	OTTOBRE
DIFFUSIONE DEI RISULTATI	Comunicazione risultati al personale	NOVEMBRE

### RIPARTIZIONE DELLE RESPONSABILITA'

- Gruppo di lavoro (*Libero Banzi Sandon Sabattini*): cura l'impostazione progettuale e tutte le fasi di realizzazione dell'indagine.
- Comitato Guida (*Tibaldi, Polacchini, Belladonna, Razzaboni, Manaresi, Bompani*): definisce gli obiettivi dell'indagine e approva la proposta progettuale e realizzativa; promuove la partecipazione all'indagine valorizzandone il significato e il valore; garantisce trasparenza e anonimato nell'utilizzo dei dati; individua le priorità su cui intervenire e ne assegna la responsabilità realizzativa.
- Rete di referenti di Nodo (*Sezioni provinciali, Strutture tematiche, Direzione tecnica*): supporta il gruppo di lavoro nella somministrazione del questionario.

L'INDAGINE NEL CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE

PROGRAMMAZIONE 2011-2013

AZIONI DI  
MIGLIORAMENTO

FASE DI  
PROGETTAZIONE

RILEVAZIONE BENESSERE  
ORGANIZZATIVO

AVVIO INDAGINE

2010

COMUNICAZIONE

SOMMINISTRAZIONE  
QUESTIONARI

ANALISI REPORT

INSERIMENTO E  
ELABORAZIONE DATI

## SCHEDULING DELLA RICERCA

CRONOGRAMMA PRINCIPALI FASI DI ATTIVITA' (previsione di massima)	2010											2011
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1-2
Presentazione al Comitato di Direzione		x										
Presentazione OO.SS.		x										
Costituzione Gruppo di Lavoro		x										
Presentazione dettaglio progetto a cura del Gruppo di Lavoro			x									
Somministrazione				x	x	x						
Elaborazione e interpretazione dati							x	x	x	x		
Restituzione dati											x	x

NODI	STRUMENTI	ASSISTENZA
Formazione GDL e referenti di Nodo		20 maggio 2010
Presenza costante di un componente del GDL agli incontri di somministrazione		
Lettera al personale di lancio dell'indagine a firma del Direttore generale	e-mail con link aggiorn@ti ▪ benessere organizzativo	20 maggio 2010
Lettera personalizzata a ciascun componente il campione a firma DG e Direttore di Nodo	e-mail	21 maggio 2010
Diffusione calendario incontri	aggiorn@ti- bacheca -orologio marca tempo	21 maggio 2010
Organizzazione incontri di somministrazione:	prenotazione e allestimento sale (sedute con ribaltina), penne, riproduzione questionari, contenitore per raccolta questionari compilati, registrazione forme partecipanti	21 maggio 2010
Presentazione indagine nei Nodi a cura dei Direttori		
Lettera al personale interessato per compilazione on line	e-mail con link aggiorn@ti	11 giugno 2010
Pubblicazione questionario sulla intranet		14-16 giugno
Pubblicazione questionario sulla intranet		14-16 giugno

- **PREDISPOSIZIONE STRUMENTI INDAGINE**
- **DEFINIZIONE LIVELLO DI INDAGINE**
- **RACCOLTA DATI**
- **ANALISI**
- **RISULTATI**

- **CAMPIONE**



**ARPA**

**Somministrazione diretta in gruppo**

- **UNIVERSO**

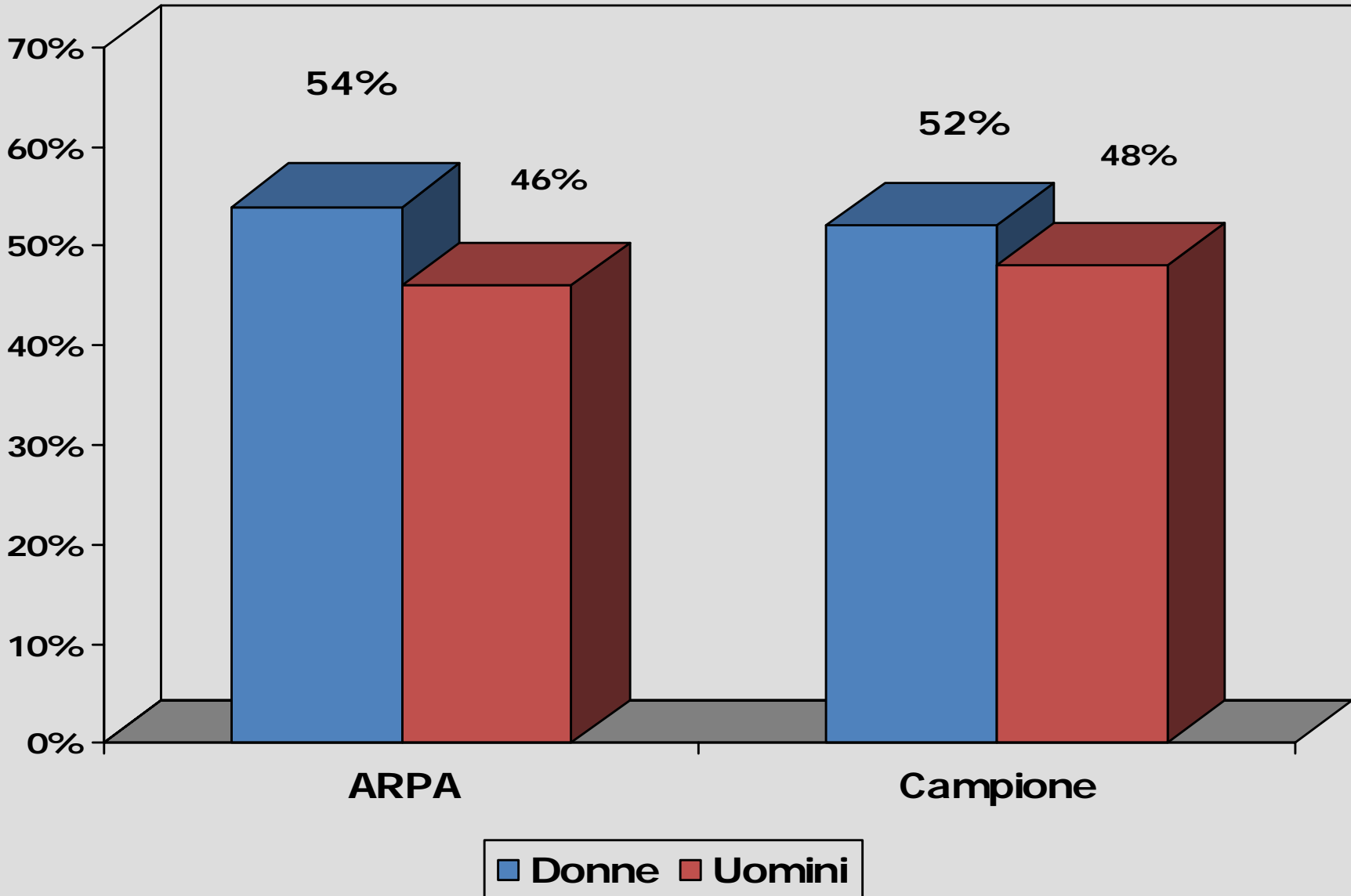


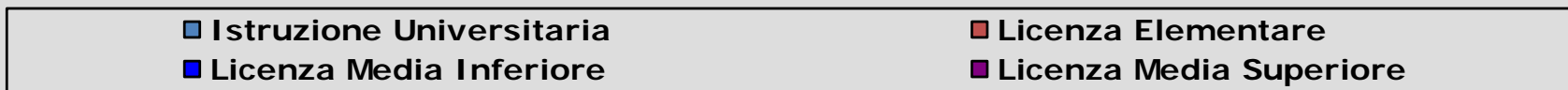
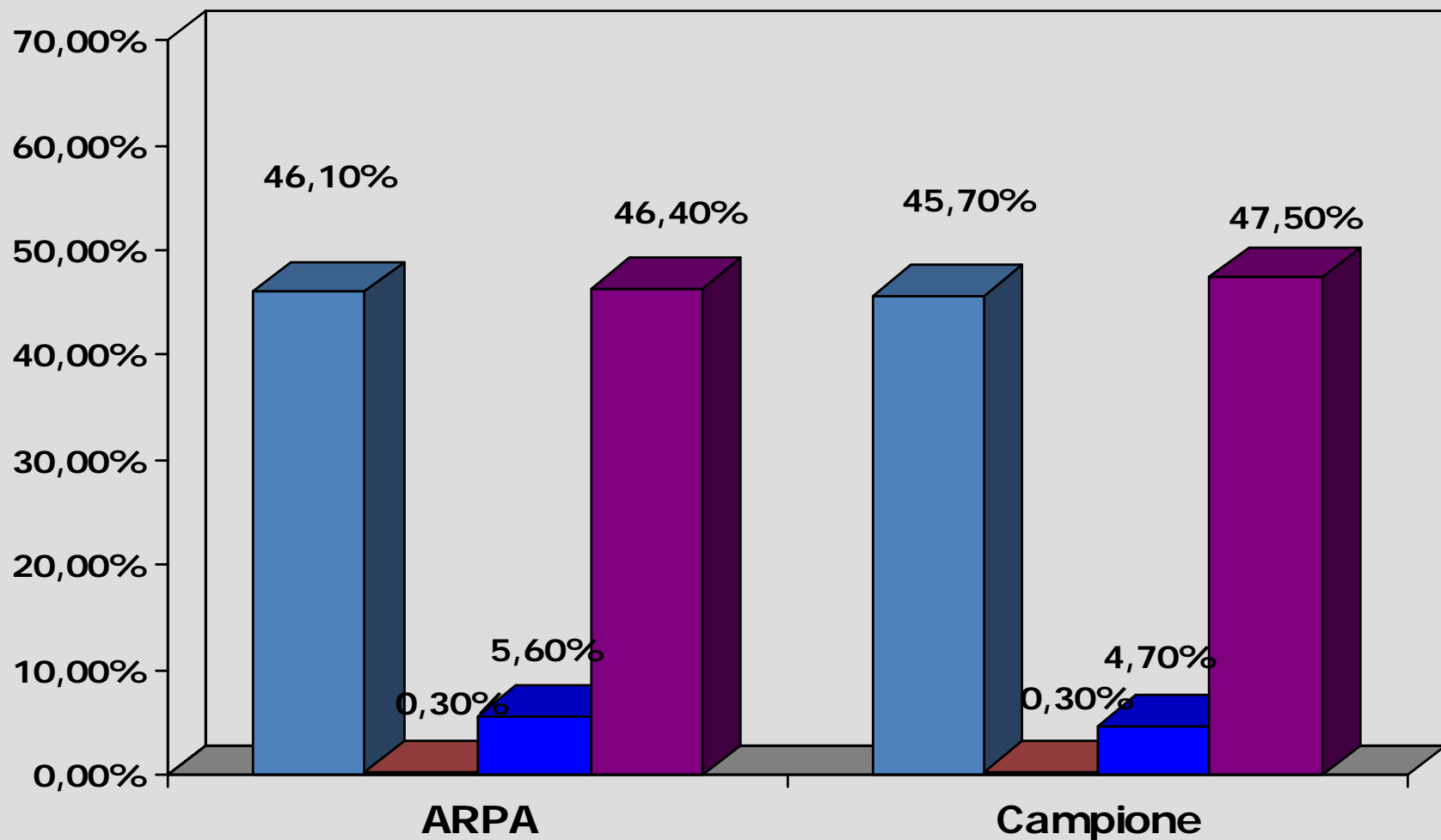
**TUTTI I NODI DI ARPA**

**Raccolta on line**

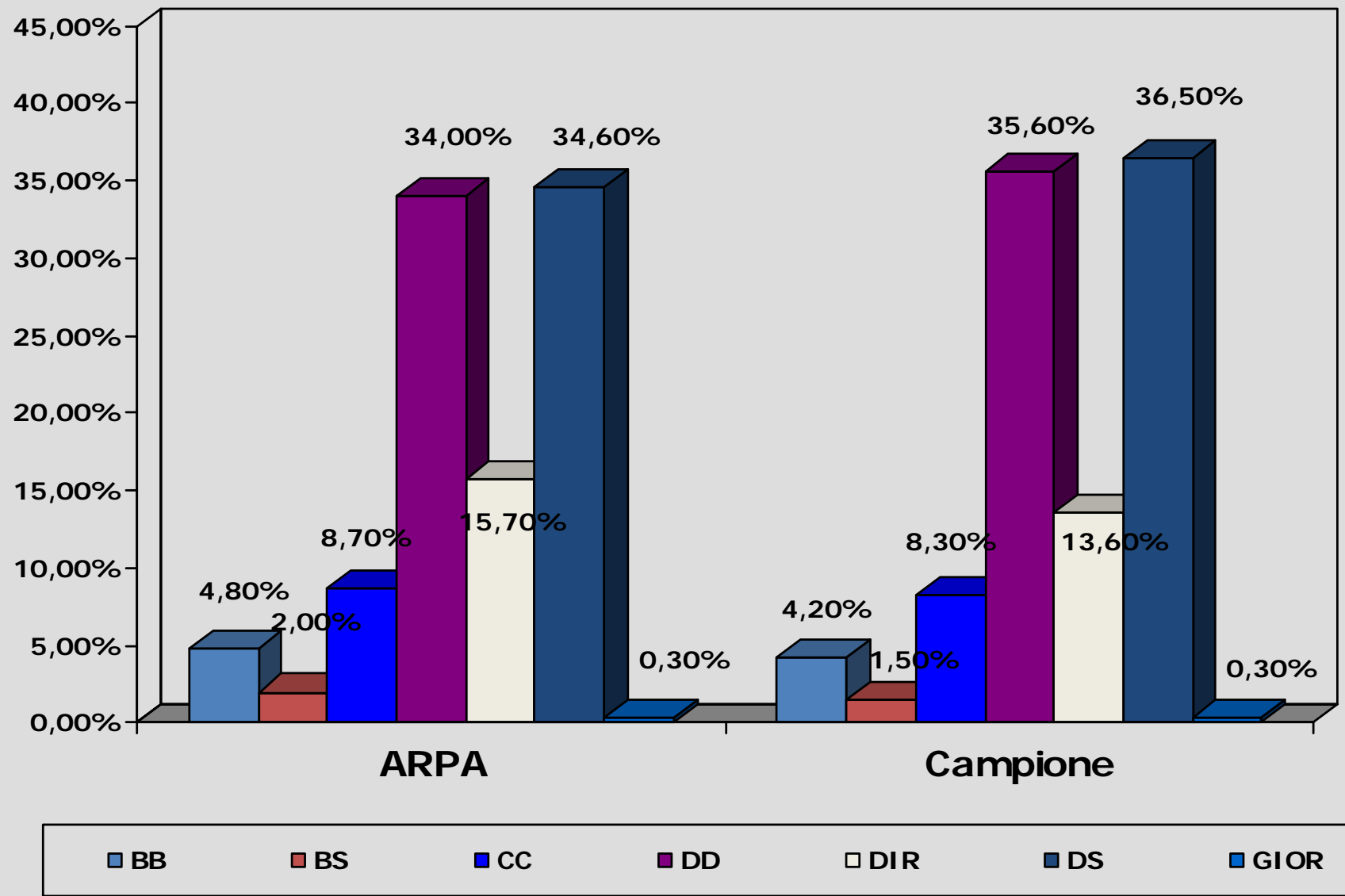
ARPA	CAMPIONE	%
1.015	337	33%







	ARPA	CAMPIONE
AFF. IST.	2%	2%
BOLOGNA	13%	16%
DAPHNE	1%	1%
DIR. AMM.	4%	1%
DIR. GEN.	0%	0%
DIR. TEC.	6%	5%
FERRARA	9%	9%
FORLI'	8%	6%
MODENA	7%	6%
PARMA	7%	6%
PIACENZA	8%	12%
RAVENNA	9%	11%
REGGIO	10%	10%
RIMINI	5%	5%
SGI: SQE	1%	1%
SIA	1%	1%
SIMC	8%	7%
SOFE	1%	1%



NODI	NUMERO	DATA	ORA	SEDE	ASSISTENZA
DIREZIONE GENERALE	0				
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	11	08/06/2010	9/11	SEZ. BO	GDL MINCHILLO MARLETTO MONTANARI
DIREZIONE TECNICA	16	08/06/2010	9/11	SEZ. BO	
SAIPC	5	08/06/2010	9/11	SEZ. BO	
SGI:SQE	3	08/06/2010	9/11	SEZ. BO	
SOFE	3	08/06/2010	9/11	SEZ. BO	
SSI	3	08/06/2010	9/11	SEZ. BO	
SIMC	25	08/06/2010	9/11	SEZ. BO	
SEZIONE BOLOGNA	53	08/06/2010	11/13	SEZ. BO	
SEZIONE PIACENZA	30	09/06/2010	Da definire		SABATTINI PERONCINI
SEZIONE REGGIO EMILIA	34	09/06/2010	Da definire		SANDON MOTTA
SEZIONE PARMA	22	09/06/2010	Da definire		BANZI CELLA
SEZIONE MODENA	22	09/06/2010	Da definire		BOMPANI SABENI
SEZIONE FERRARA	31	10/06/2010	Da definire		SABATTINI SETTIMO
SEZIONE FORLI' - CESENA	24	10/06/2010	Da definire		LIBERO ERCOLANI
SEZIONE RAVENNA	36	10/06/2010	Da definire		BANZI STRUMIA
SEZIONE RIMINI	16	10/06/2010	Da definire		BOMPANI SBARAGLIA MARTINI
DAPHNE	3				

- La raccolta dei dati tramite somministrazione diretta in gruppo dovrebbe iniziare nella prima decade di giugno e durare complessivamente 4 giorni.
  
- La raccolta dei dati on line dovrebbe iniziare una settimana dopo e durare un paio di giorni

### TRASPARENZA E ANONIMATO

- Dalla prima parte del questionario, relativa ai “dati anagrafici”, si è scelto di eliminare domande percepibili come “invasive/minaccianti” l’anonimato e relative a Stato civile (4); Tipo di contratto di lavoro (5); Numero di ore di lavoro al giorno (14); Ore settimanali eccedenti l’orario (15).
- La sezione anagrafica è stata poi sottoposta al parere del Responsabile dell’Area Affari istituzionali e legali di Arpa che ha consigliato di introdurre in luogo dell’indicazione dell’età l’indicazione delle fasce d’età.
- I questionari compilati in presenza saranno inseriti a cura dei partecipanti all’interno di “un’urna”.
- Le operazioni di data entry (inserimento dati) sulla matrice fornita dal Dipartimento della Funzione pubblica saranno affidate a giovani tirocinanti del progetto “Scuola-lavoro”.
- **Tutte le informazioni raccolte con i questionari saranno utilizzate esclusivamente per scopi di ricerca scientifica (D.L.vo 196/2003).**
- I dati raccolti nell’ambito dell’indagine sono tutelati dal segreto statistico e pertanto non possono essere comunicati o esternati se non in forma aggregata, in modo che non se ne possa fare alcun riferimento individuale, e possono essere utilizzati solo per scopi statistici (art. 9 del D.L.vo 322/1989).

FASI	ATTIVITA	PERIODO
FORMULAZIONE PROPOSTA PROGETTUALE	Inserimento tra obiettivi programmatici 2010	GENNAIO
PROGETTAZIONE OPERATIVA	Costituzione GdL e Comitato Guida	APRILE
	Adeguamento questionario al contesto ARPA e costruzione domande aggiuntive	APRILE
	Definizione:livello di indagine, procedura di campionamento statistico e scelta campione, azioni formative e comunicative	APRILE
	Costituzione Rete referenti di Nodo	APRILE
	Presentazione proposta a Comitato Guida	5 MAGGIO
PRESENTAZIONE INDAGINE	Presentazione indagine a CdD	19 MAGGIO
	Presentazione indagine a OOSS CPO	19 MAGGIO
	Formazione: Rete referenti di Nodo e GdL	20 MAGGIO
	Comunicazione avvio indagine	24 MAGGIO
AVVIO INDAGINE	Somministrazioni questionari	8-9-10 GIUGNO
INSERIMENTO E ELABORAZIONE DATI	Inserimento dati nel software fornito dal DFP ed elaborazione	Giugno-Luglio
ANALISI RISULTATI e REPORT	Predisposizione REPORT - Bozza	SETTEMBRE
	Presentazione risultati Comitato di direzione	OTTOBRE
DIFFUSIONE DEI RISULTATI	Comunicazione risultati al personale	NOVEMBRE