



*Ministero della Salute*

**Livello di benessere organizzativo, grado di condivisione del  
Sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico**

**Sintesi dei risultati delle indagini svolte sul personale del  
Ministero della salute ai sensi dell'art. 14, comma 5 del d.lgs. n.  
150/2009**

**Anno 2014**

*Organismo Indipendente di Valutazione*



## INDICE

1. PREMESSA .....	3
2. DATI STATISTICI .....	6
3. BENESSERE ORGANIZZATIVO .....	9
4. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE .....	14
5. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO .....	15
6. DATI COMPLESSIVI .....	16



## 1. PREMESSA

L'Organismo indipendente di valutazione del Ministero della salute per la prima volta nel maggio del corrente anno ha curato la realizzazione delle indagini sul personale dipendente di seguito descritte, impiegando i modelli approvati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC, già Civit).

Nel presente documento, vengono evidenziati i risultati ottenuti nelle indagini.

Il decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009, al comma 5 dell'art. 14, statuisce che: l'Organismo indipendente di valutazione della *performance*, sulla base di appositi modelli forniti dall'ANAC (già Civit), cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del Sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Autorità.

I modelli di indagine sono stati approvati dall'ANAC il 29 maggio 2013. In ogni caso, al di là della previsione normativa citata, già in precedenza le pubbliche amministrazioni hanno realizzato indagini periodiche per rilevare lo stato di benessere dell'organizzazione, ovvero per misurare la qualità della vita lavorativa dei singoli dipendenti, essendo questa il primo elemento che influenza l'efficacia, l'efficienza e, quindi, la produttività di una struttura pubblica.

Per benessere organizzativo, si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori a tutti i livelli e i ruoli. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente di ridurre e di identificare lo stress correlato al lavoro.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Un'amministrazione, per conoscere il livello di benessere organizzativo del personale, ricorre a dei questionari.



Il questionario è uno strumento conoscitivo, è un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita di un'organizzazione, è un mezzo per individuare e misurare, in modo attendibile e corretto le criticità, i punti di forza, le aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi.

Il questionario non è uno strumento per avviare rivendicazioni su questioni che invece possono e devono trovare altrove la loro giusta accoglienza; non è uno strumento per ritorsioni o polemiche.

Il test, pertanto, ha avuto lo scopo di analizzare dinamiche e processi interni, al fine di proporre specifici interventi formativi o puntuali modifiche strutturali.

Nel mese di maggio 2014, a tutto il personale, dirigente e non, della sede centrale e delle sedi periferiche del Ministero della salute, è stato sottoposto il questionario in modalità *on line* inerente non solo il benessere organizzativo, ma anche il grado di condivisione del Sistema di valutazione e la valutazione del superiore gerarchico, così come previsto dal citato art. 14, comma 5 del d.lgs. n. 150/2009, con le seguenti finalità:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Come già accennato, le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale dell'amministrazione e il suggerimento che è stato fornito a tutti gli intervistati nella fase di somministrazione è stato quindi di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione, evidenziando chiaramente che la compilazione del questionario sarebbe rimasta assolutamente anonima. Infatti, attraverso un *software* dedicato messo a disposizione dalla Direzione generale del sistema informativo e statistico sanitario, lo strumento è stato strutturato in modo che le risposte fornite non fossero riconducibili alla persona intervistata. I dati raccolti, inoltre, sono stati utilizzati esclusivamente in forma aggregata.

La somministrazione è stata preceduta da un incontro di presentazione delle indagini da parte del Presidente dell'OIV e del Direttore dell'Ufficio generale risorse organizzazione e bilancio (UGROB). Sono intervenuti, inoltre, rappresentanti della Direzione generale del sistema informativo e statistico sanitario, che hanno illustrato operativamente le modalità di compilazione, attraverso il *software* dedicato. L'incontro ha avuto luogo presso l'auditorium del Ministero di Viale Ribotta e la partecipazione da parte di tutto il personale, invitato tramite e-mail, è stata numerosa. Anche il personale delle sedi periferiche ha potuto seguire l'evento in video conferenza.



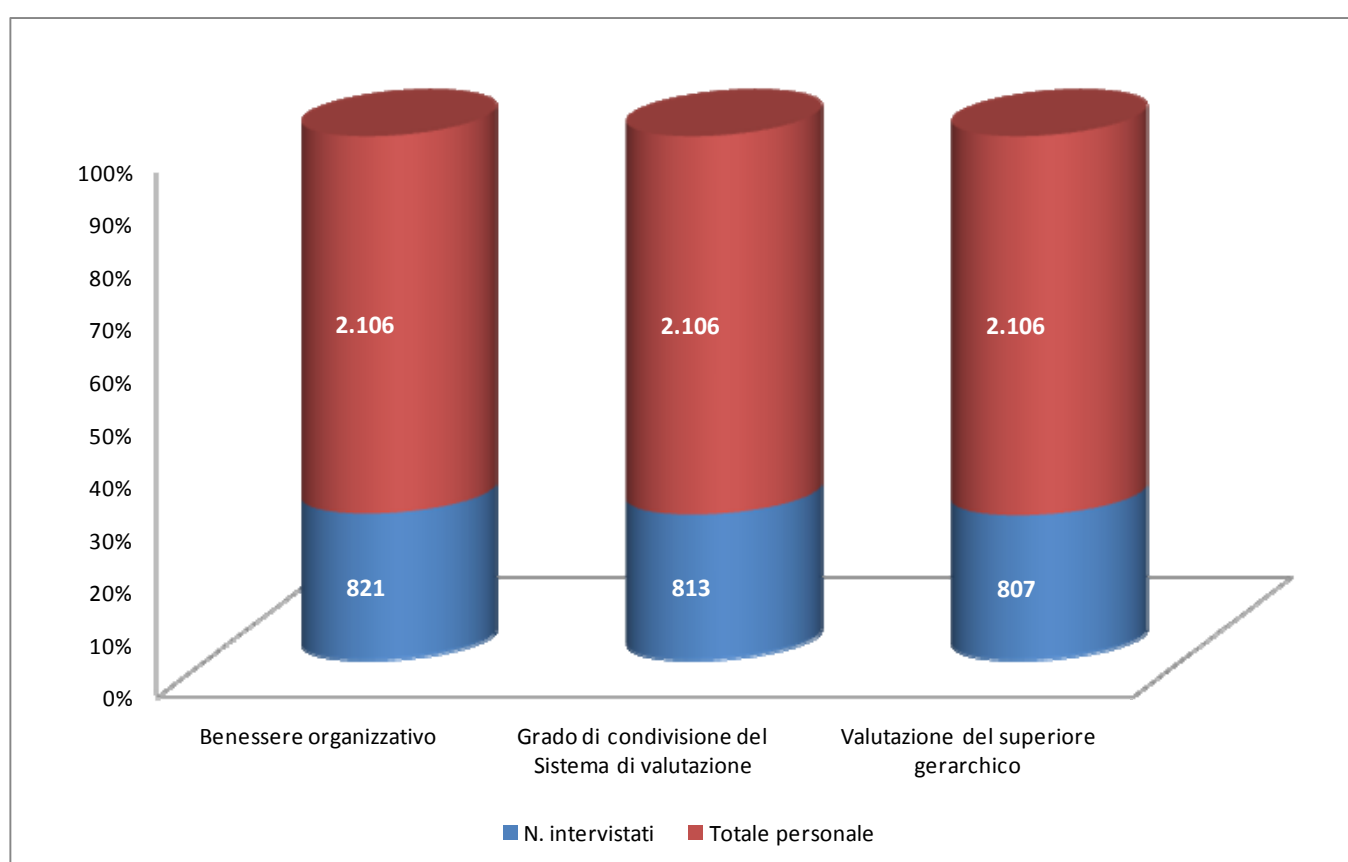
Da ultimo, ai fini di una maggiore comprensione dei risultati ottenuti, si ricorda che il modello somministrato formulato dall'ANAC prevede per le modalità di risposta la scala Likert, con valori compresi tra 1 e 6. Con 1 si ha il valore minimo e 6 il valore massimo. Considerando che i valori compresi sono pari, il valore medio (valore soglia), sotto il quale si registra un dato negativo, è pari a 3,5.

## 2. DATI STATISTICI

La partecipazione alle indagini è stata ovviamente facoltativa e l'OIV, attraverso la Struttura tecnica permanente, ha promosso l'adesione da parte del personale sia attraverso l'incontro di presentazione sia con l'invio di messaggi di posta elettronica direttamente ai singoli dipendenti, prevedendo anche la pubblicazione di una *news* nella Intranet del Ministero.

Il grafico che segue evidenzia i tassi di adesione per le tre indagini, che si attestano all'incirca intorno al 39%.

**Figura 1: tassi di adesione alle indagini**



*Fonte: Struttura tecnica permanente OIV*

Si nota come le indagini sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del superiore gerarchico presentano un numero di intervistati inferiore, essendo comunque possibile nel sistema impiegato per la rilevazione evitare di rispondere alle specifiche domande.

T Trattandosi della prima edizione, il risultato può in ogni caso ritenersi soddisfacente.

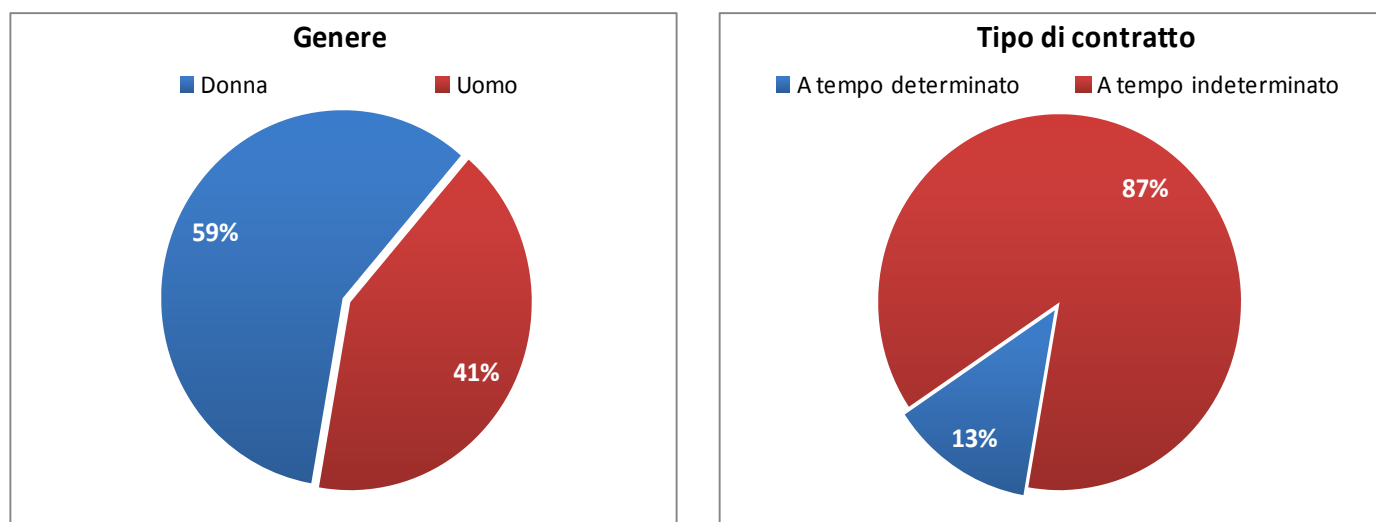
In coda alle indagini, poi, sono stati richiesti alcuni dati, per ottenere le seguenti informazioni di tipo anagrafico e lavorativo:

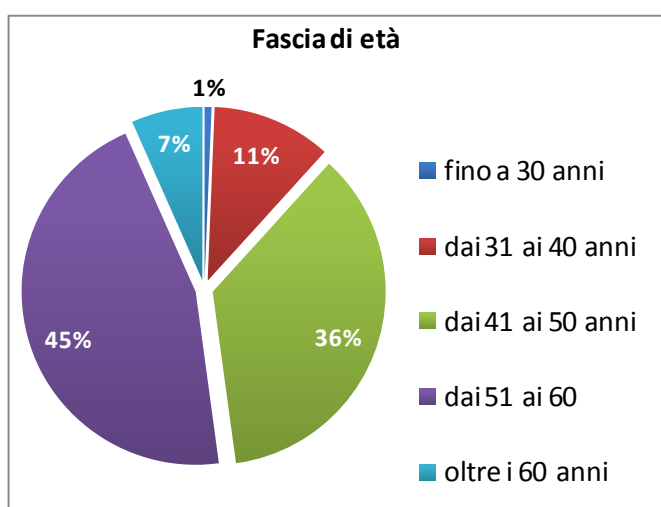
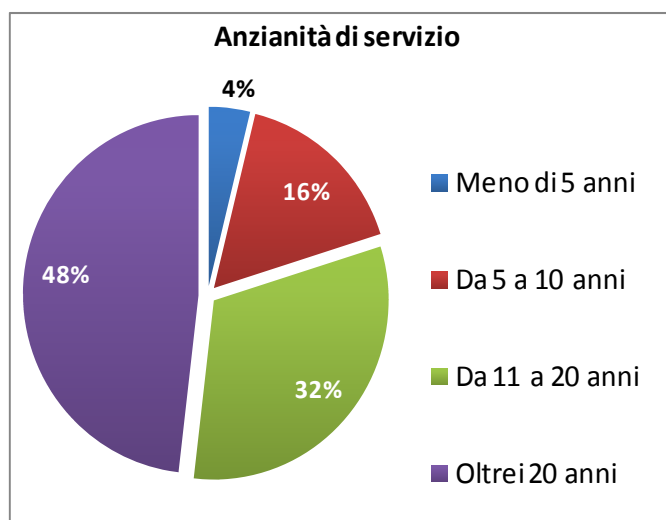
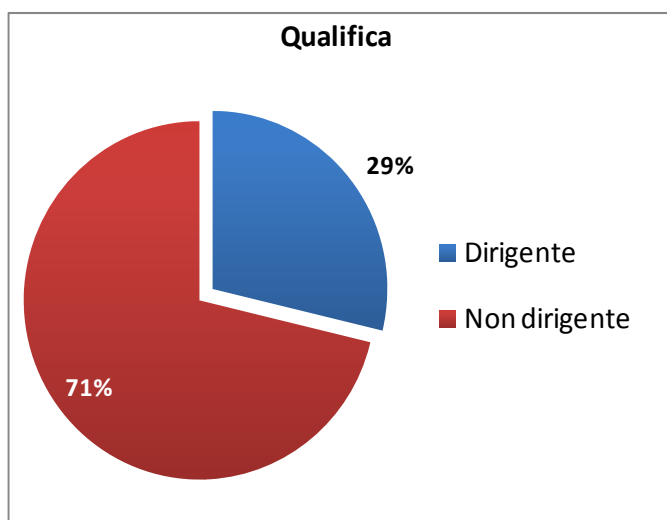
- genere
- tipo di contratto
- qualifica
- anzianità di servizio
- fascia di età

L'elaborazione dei risultati in relazione a dette informazioni permette all'amministrazione di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti sulla base dell'appartenenza di genere, della titolarità di un contratto di lavoro stabile o precario, dell'età anagrafica, della esperienza maturata, della collocazione nella scala gerarchica e, in particolare, della appartenenza alla categoria dirigenziale o non dirigenziale.

La compilazione della scheda anagrafica non era obbligatoria, in quanto avrebbe potuto confliggere con il principio dell'anonimato. Per questo, il numero di intervistati risulta inferiore a quello delle indagini. Nei grafici che seguono viene evidenziata la composizione percentuale del campione nei diversi ambiti:

**Figura 2: % di intervistati per genere, tipo di contratto, qualifica, anzianità di servizio e fascia di età**





Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

Nei paragrafi che seguono, vengono presentate alcune informazioni di sintesi sulle principali evidenze emerse, mentre per il dettaglio delle risposte alle indagini, con le relative rappresentazioni grafiche, si rimanda all'allegato n. 1.

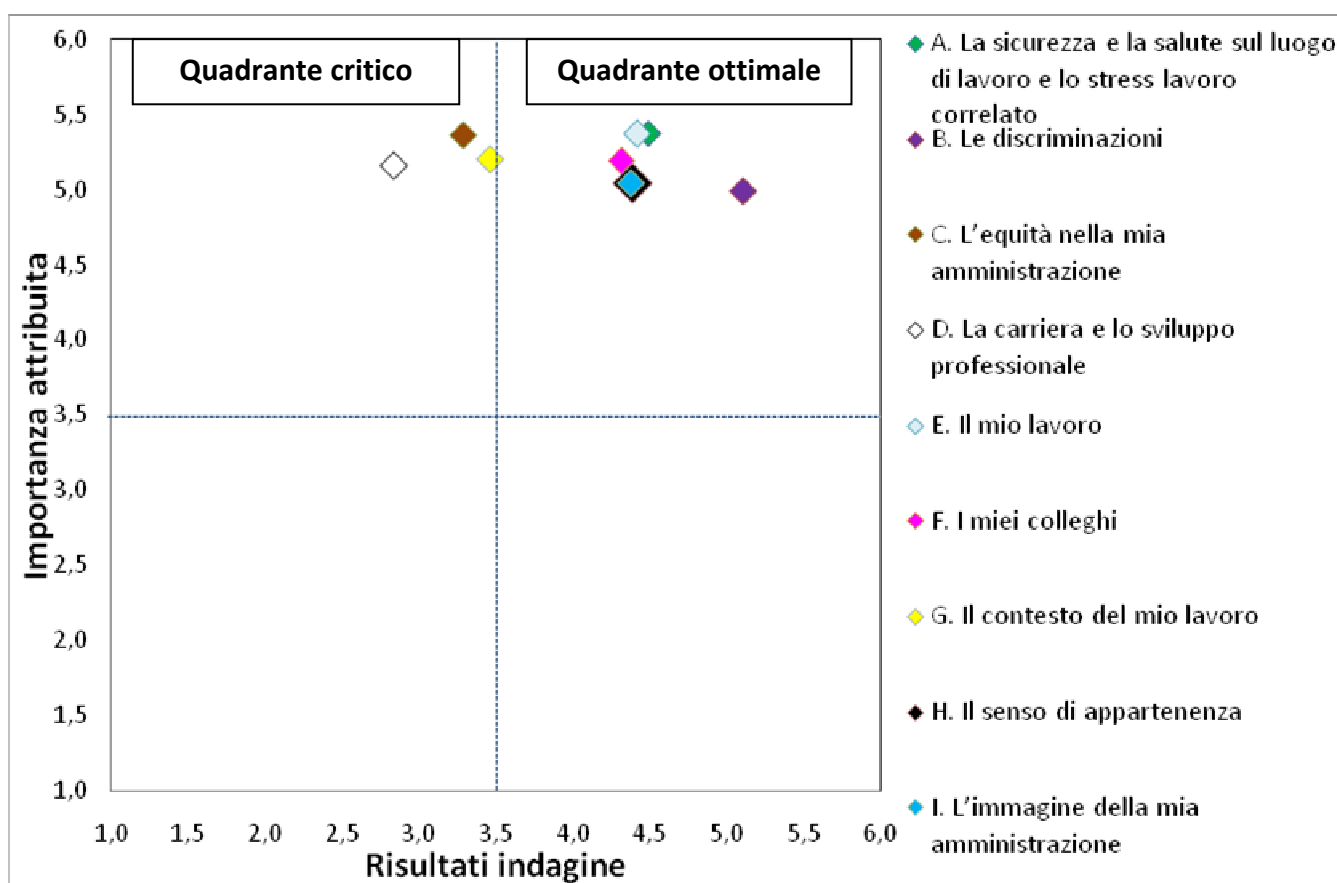


### 3. BENESSERE ORGANIZZATIVO

La prima tipologia di indagine riguarda il “benessere organizzativo”, inteso come stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Questa tipologia di indagine è strutturata in nove diversi ambiti di cui fanno parte un totale di 51 domande.

I risultati sulla percezione del livello di benessere organizzativo, aggregati per ambiti, sono stati letti in correlazione con il livello medio di importanza attribuita dagli intervistati agli stessi ambiti.

**Figura 3: Ambiti del benessere organizzativo per importanza media attribuita e risultati medi dell’indagine**



Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

Come si vede, il grafico è diviso in quattro quadranti: quello in alto a destra indica l’area ottimale, in quanto l’importanza attribuita agli ambiti è elevata e la media dei risultati rilevati è maggiore di 3,5, che costituisce la soglia al di sopra della quale i risultati possono essere ritenuti positivi.

Il quadrante in alto a sinistra, invece, evidenzia gli ambiti critici: infatti, a fronte di un elevato grado di importanza attribuito dagli intervistati, la media dei risultati è al di sotto della soglia del 3,5.



La tabella 1 evidenzia il dettaglio dei dati rilevati.

**Tabella 1: Indagine sul benessere organizzativo. Importanza attribuita agli ambiti e risultati medi**

Ambiti dell'indagine sul benessere organizzativo	Importanza attribuita	Risultati dell'indagine
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,38	4,48
B. Le discriminazioni	4,99	5,11
C. L'equità nella mia amministrazione	5,36	3,29
D. La carriera e lo sviluppo professionale	5,16	2,84
E. Il mio lavoro	5,37	4,42
F. I miei colleghi	5,19	4,31
G. Il contesto del mio lavoro	5,20	3,46
H. Il senso di appartenenza	5,05	4,39
I. L'immagine della mia amministrazione	5,04	4,38

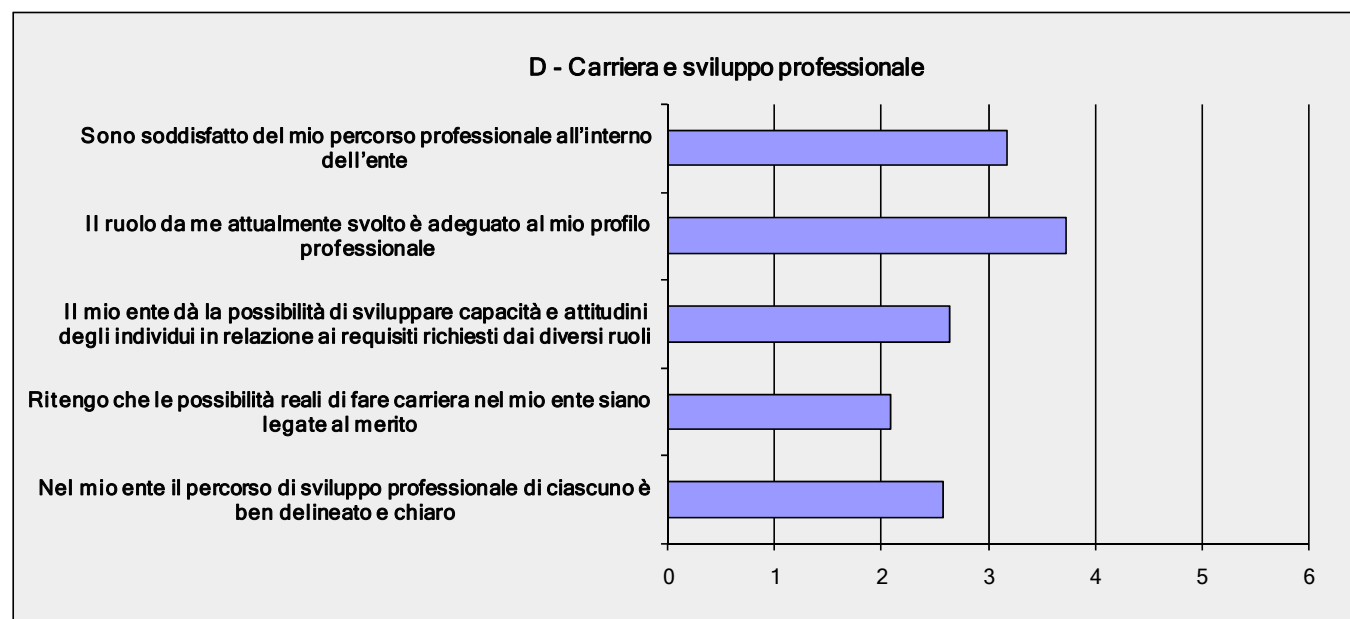
Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

In questa sede, conviene concentrare l'attenzione sugli ambiti critici:

- **D. La carriera e lo sviluppo professionale**
- **C. L'equità nella mia amministrazione**
- **G. Il contesto del mio lavoro**

Per questi, di seguito vengono riportati i risultati analitici, nei quali è necessario soffermare l'attenzione in maniera particolare sulle opzioni di risposta che presentano valori inferiori alla soglia del 3,5. Come già detto, poi, tutti i risultati con le relative rappresentazioni grafiche vengono presentati nell'allegato n. 1.

**Figura 4: Risultati dell'ambito D. Carriera e sviluppo professionale**



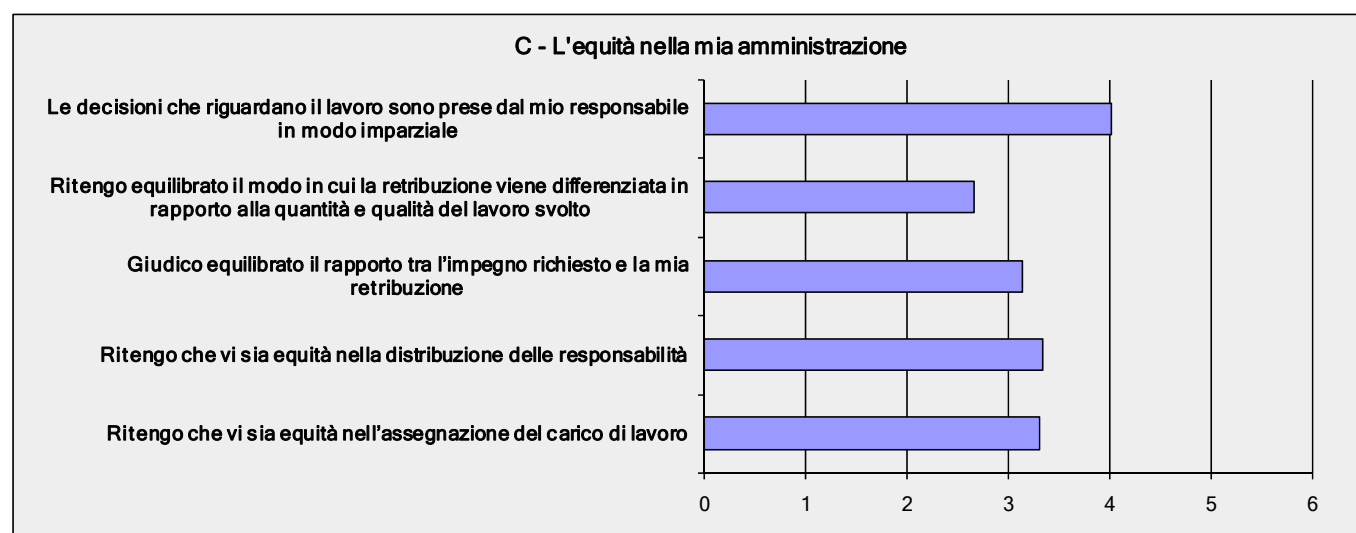
Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

Nel dettaglio, i risultati medi in ordine crescente vengono riportati nella tabella 2.

**Tabella 2: Risultati dell'ambito D. Carriera e sviluppo professionale**

Opzioni di risposta	Risultati medi
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,08
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,57
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,64
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,17
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,73

**Figura 5: Risultati dell'ambito C. L'equità nella mia amministrazione**

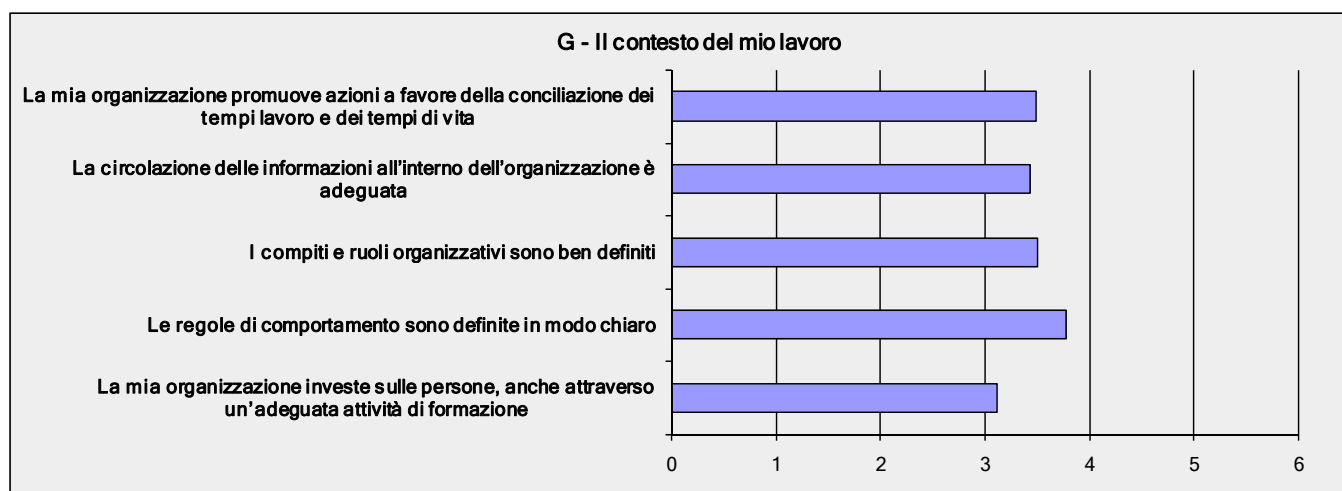


Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

Nel dettaglio, i risultati medi in ordine crescente vengono riportati nella tabella 3.

**Tabella 3: Risultati dell'ambito C. L'equità nella mia amministrazione**

Opzioni di risposta	Risultati medi
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,66
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,13
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,30
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,34
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,01

**Figura 6: Risultati dell'ambito G. Il contesto del mio lavoro**

Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

Nel dettaglio, i risultati medi in ordine crescente vengono riportati nella tabella 4.

**Tabella 4: Risultati dell'ambito G. Il contesto del mio lavoro**

Opzioni di risposta	Risultati medi
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,12
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,43
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,49
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,50
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,78

In generale, indipendentemente dal livello di importanza attribuita dagli intervistati all'ambito di indagine, è utile rappresentare tutte le opzioni di risposta che presentano risultati critici (inferiori a 3,5), affinché l'amministrazione ne possa tener conto per valutare, ove possibile, opportuni interventi correttivi.

**Tabella 5: Indagine sul benessere organizzativo. Opzioni di risposta con risultati critici**

Ambiti di indagine	Opzioni di risposta	Risultati medi
D - Carriera e sviluppo professionale	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,08
D - Carriera e sviluppo professionale	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,57



<b>Ambiti di indagine</b>	<b>Opzioni di risposta</b>	<b>Risultati medi</b>
D - Carriera e sviluppo professionale	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,64
C - L'equità nella mia amministrazione	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,66
G - Il contesto del mio lavoro	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,12
C - L'equità nella mia amministrazione	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,13
D - Carriera e sviluppo professionale	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,17
C - L'equità nella mia amministrazione	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,30
C - L'equità nella mia amministrazione	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,34
G - Il contesto del mio lavoro	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,43
G - Il contesto del mio lavoro	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,49



#### 4. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del Sistema”, inteso come misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato. Questa tipologia di indagine è strutturata in tre diversi ambiti, di cui fanno parte 13 domande. La Tabella 6 riporta il valore medio per ciascun ambito di analisi.

**Tabella 6: Grado di condivisione del Sistema**

Ambiti di indagine	Risultati medi
A - La mia organizzazione	3,36
B - Le mie performance	3,74
C - Il funzionamento del sistema	3,21

Anche in questo caso, è utile rappresentare le opzioni di risposta che presentano risultati inferiori alla soglia critica di 3,5. La tabella 7 evidenzia i risultati medi inferiori a 3,5 in ordine crescente.

**Tabella 7: Indagine sul grado di condivisione del Sistema. Opzioni di risposta con risultati critici**

Ambiti di indagine	Opzioni di risposta	Risultati medi
C - Il funzionamento del sistema	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,47
	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,03
A - La mia organizzazione	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,12
	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,28
	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,34



## 5. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La terza tipologia di indagine riguarda la “valutazione del superiore gerarchico”, intesa come rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della *performance*. Questa tipologia di indagine è strutturata in due ambiti, di cui fanno parte 9 domande. La Tabella 8 riporta il valore medio per ciascun ambito di analisi.

**Tabella 8: Valutazione del superiore gerarchico**

Ambiti di indagine	Risultati medi
A - Il mio capo e la mia crescita	3,99
B - Il mio capo e l'equità	3,91

In questo caso, i risultati sono tutti superiori alla soglia critica.

## 6. DATI COMPLESSIVI

L'indagine sul personale dipendente ha ottenuto un valore complessivo pari a 4,01. Il valore, ottenuto dalla media semplice di tutte le domande presenti nel questionario, rappresenta il livello di benessere organizzativo inteso nella sua espressione più ampia e può ritenersi ampiamente soddisfacente.

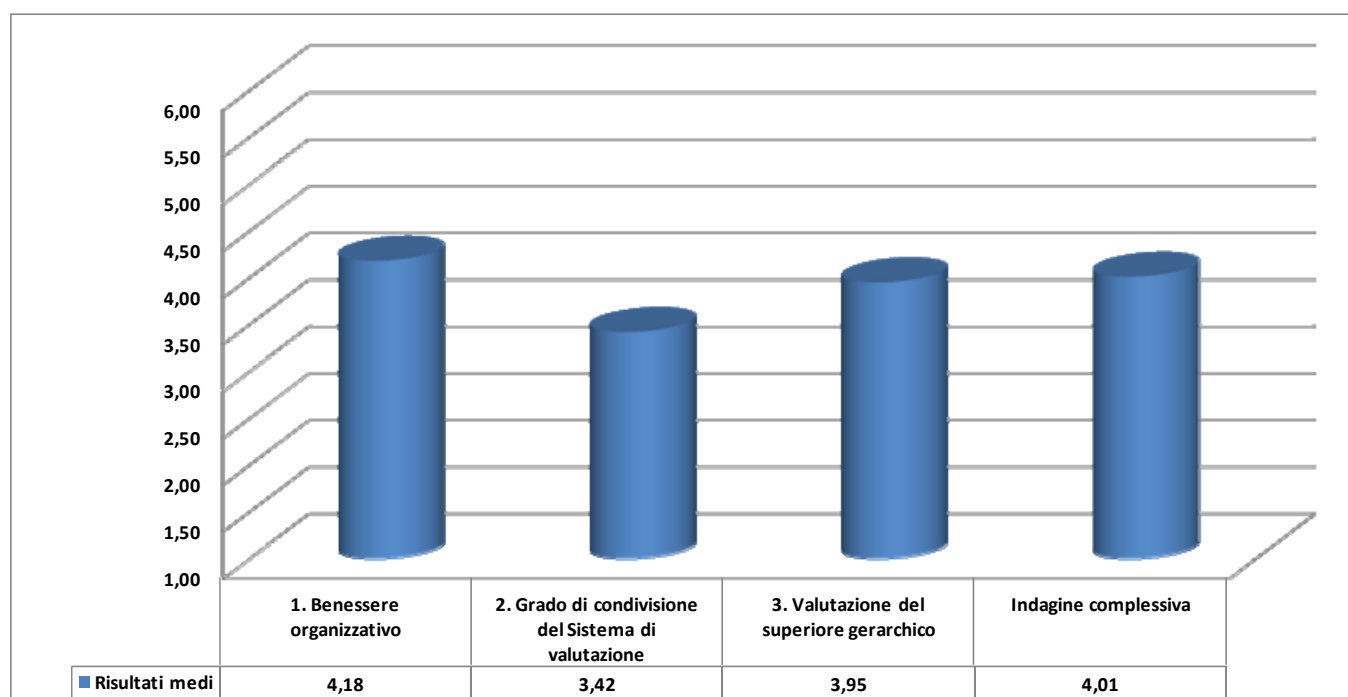
L'analisi di dettaglio sopra evidenziata, con particolare riguardo agli ambiti/opzioni di risposta con valutazioni critiche, può consentire all'amministrazione di valutare opportunità di intervento, innescando positivi meccanismi di miglioramento continuo.

Va specificato, infatti, che l'OIV provvederà ad effettuare le stesse indagini annualmente, proprio allo scopo di effettuare valutazioni di *benchmarking* nel tempo, volte a valorizzare i percorsi di crescita organizzativa, come pure eventuali criticità in settori specifici.

Da ultimo, occorrerà assicurare la massima diffusione dei risultati descritti, con l'obiettivo di ampliare ulteriormente per le prossime indagini il campione di riferimento. A questo scopo, si provvederà a dare notizia a tutto il personale della pubblicazione della presente analisi nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Ministero, come previsto, peraltro, dalle norme in materia di trasparenza previste dal d.lgs. n. 33/2013.

La Figura 7 riporta il dettaglio delle diverse tipologie di indagini con i risultati medi ottenuti.

**Figura 7: Sintesi delle indagini**



Fonte: Struttura tecnica permanente OIV