

## **Indagine sul benessere organizzativo in Arpa Emilia-Romagna**

### **Premessa**

La proposta di rilevare il grado di benessere organizzativo in Arpa Emilia-Romagna, a distanza di tre anni dalla prima indagine, interviene in un momento di grande cambiamento nel mondo del lavoro e nella società, in cui appare quanto mai opportuno raccogliere informazioni da coloro che operano quotidianamente nell'organizzazione, per condividere e gestire al meglio programmi e scelte future dell'Agenzia.

Con l'indagine del 2010 l'Agenzia ha approcciato, in via sperimentale, il tema del benessere organizzativo come terreno fertile per misurare la salute organizzativa<sup>1</sup>. Le azioni importanti che ad essa sono seguite hanno interessato singoli Nodi o trasversalmente tutta la rete (telelavoro, banca delle ore, e-learning, ecc.), senza tuttavia essere formalizzate in un piano organico di miglioramento del benessere organizzativo.

Con questa proposta si intende fare un passo in avanti rispetto all'esperienza precedente, ovvero contribuire alla definizione di una "politica" di benessere organizzativo che si traduca in azioni e traguardi monitorabili nel tempo, intervenendo sia a livello organizzativo e operativo sia a livello strategico.

Il primo atto concreto sarà definire un'agenda trasversale alla rete agenziale contenente gli impegni minimi che ciascun Nodo è chiamato a sviluppare in corso d'anno per accrescere partecipazione e coinvolgimento del personale e contribuire al miglioramento della salute organizzativa e del benessere del personale.

L'agenda (da intendersi come un insieme di interventi a livello tecnico-operativo, formativo, organizzativo, comunicativo) potrà essere formalizzata nell'ambito del programma triennale e, successivamente, nel programma annuale di attività dell'Agenzia.

Il secondo sarà la costruzione di una reportistica ad hoc a latere dell'indagine, che attraverso un set di indicatori, molti dei quali già disponibili ma a tutt'oggi non "letti" né aggregati in chiave di salute organizzativa, andrà a monitorare nel tempo il benessere organizzativo e la percezione dello stress, comunicando in modo trasparente il modificarsi delle situazioni e verificando in itinere la bontà ed efficacia delle azioni messe in campo.

Nell'agenda che si andrà a definire il questionario sarà dunque uno e non "lo" strumento di conoscenza tra quelli a disposizione dell'Agenzia per approfondire aspetti della qualità della vita organizzativa, valutare opzioni e risultati per coniugare gli obiettivi di efficienza e produttività con il benessere delle persone.

---

<sup>1</sup> Qui intesa come frutto di una buona convivenza sociale interna ed un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori.

**Precedenti:** Prima di avviare l'indagine, si propone di presentare le azioni promosse in autonomia dai Nodi nel triennio 2011-2013 a seguito della rilevazione 2009, condividendo la richiesta espressa in tal senso dal Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia (a seguire CUG). SAIPC presenterà il resoconto al Direttore Generale ed al Comitato di Direzione, che definirà contenuti e modalità di diffusione sulla intranet aziendale.

## Scheda di sintesi proposta

**Riferimenti:** obiettivo programmatico ArpaER "Proposizione di un'indagine on line sul benessere organizzativo (biennale 2013-2014)" - Referente principale SOFE.

**Finalità:** inserire la misurazione periodica del benessere organizzativo nel programma di attività dell'Agenzia, dando corso ad un'agenda di impegni minimi trasversali a tutti i Nodi volti ad accrescere la qualità della vita lavorativa, la partecipazione ed il coinvolgimento del personale nelle attività. Si tratta quindi di un progetto che, per le sue caratteristiche, è senza soluzione di continuità.

**Descrizione:** raccogliere informazioni sulla qualità della vita organizzativa dal personale del comparto e della dirigenza attraverso la somministrazione di un questionario che affronta i temi del benessere, della percezione dello stress, della condivisione del sistema di valutazione, della valutazione del proprio superiore gerarchico.

**Durata progetto:** 15 mesi indicativi (2013-2014).

Da considerare 4 mesi per la definizione delle modalità di svolgimento dell'indagine (piano di comunicazione, integrazione del questionario standard di rilevazione, digitalizzazione e test del questionario), 1 mese per la somministrazione, 3 mesi per elaborazione dei dati, interpretazione e restituzione dei risultati. A seguire la definizione delle azioni da attuare per il miglioramento.

**Altri Servizi coinvolti nella realizzazione:** SAIPC - DA - SGI:SQE.

**Altri referenti:** Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), Comitato Unico di Garanzia (CUG), OO.SS.

**Destinatari:** personale del comparto assunto a tempo indeterminato e determinato e dirigenza Arpa (ad esclusione di Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Tecnico, Direttori/Responsabili di Nodo, Responsabile ASRURS).

**Modello di questionario individuato per l'indagine:** questionario proposto dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit), che integra tre ambiti di analisi: benessere e percezione dello stress, grado di condivisione del sistema di misurazione, valutazione del superiore gerarchico.

**Motivazioni:** questo modello dovrebbe sostituire il "kit" del benessere organizzativo fornito dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) ed utilizzato da Arpa nel 2010 (costituito da guida alla sperimentazione, questionario e software per l'immissione e l'elaborazione dei dati), il cui utilizzo è ad oggi sospeso, salvo per la consultazione da parte delle amministrazioni dei dati relativi alle indagini precedenti. Si è in attesa dell'ufficializzazione della sostituzione da parte di Aran.

## Tabella di confronto dei Modelli

	Modello DFP	Modello Civit
<b>Caratteristiche</b>	68 domande x 8 sezioni	73 domande x 14 ambiti di indagine
<b>Formulazione quesiti (mediamente)</b>	indiretta	diretta
<b>Focus su</b>	organizzazione	individuo
<b>Tempi di compilazione dichiarati (minuti)</b>	30	15-20
<b>Personalizzabilità</b>	si	si
<b>Confrontabilità interna e su scala nazionale</b>	si	no ( si nel tempo )
<b>Supporto metodologico a corredo</b>	si	no
<b>Scala di valutazione (Likert)</b>	da 1 a 4	da 1 a 6
<b>Modalità di compilazione a scelta (in presenza, on line)</b>	si	si
<b>Correlazione dichiarata al ciclo della performance</b>	no	si
<b>Gestore piattaforma per inserimento dati</b>	DFP	ARAN

**Modalità di somministrazione:** *on line* dalle singole postazioni di lavoro con compilazione del questionario tramite software dedicato (“Interview”).

**Motivazioni:** è una modalità ormai corrente di rilevazione che consente di evitare i costi della compilazione in presenza e garantire buoni risultati di adesione, se ben sostenuto dai vertici e dalle azioni di comunicazione.

**Risorse interne:** Gruppo di lavoro che predispose il piano operativo e realizza operativamente l’indagine, comprese l’elaborazione, l’interpretazione e la restituzione dei risultati e riferisce all’Ufficio di Direzione tramite il/la coordinatore/rice; referenti di Nodo che collaboreranno con il Gruppo di lavoro alla realizzazione dell’indagine. I componenti del Gruppo sono individuati nell’ambito di SOFE, SAIPC, DA, SGI:SQE e di altri Nodi in relazione alle professionalità necessarie alla realizzazione delle varie fasi dell’indagine, mentre il coordinamento è a cura del SOFE. Interlocutore e validatore Ufficio di Direzione.

**Risorse esterne:** Non sono previsti costi per l’affidamento a professionalità esterne del supporto alla lettura ed all’interpretazione dei risultati, rispetto ai quali, va precisato, a tutt’oggi Aran non ha fornito alle Amministrazioni elementi metodologici.

Su questo punto e sui tempi entro i quali sarà reso disponibile il software per l’immissione dei dati è in corso un approfondimento con Aran.

La soluzione ad oggi ipotizzabile è che la lettura e l’interpretazione dei risultati avvengano in forma collegiale nell’ambito del costituendo Gruppo di lavoro, salvo diverse indicazioni del Direttore generale.

*Servizio Sviluppo Organizzativo Formazione Educazione Ambientale, in collaborazione con: Servizio Affari Istituzionali Pianificazione e Comunicazione, Servizio Sistemi di Gestione integrati: Sicurezza, Qualità, Ecomangement, Direzione Amministrativa, CUG.*