



INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNO DI RIFERIMENTO 2022

A CURA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA



Comitato Unico di Garanzia ERDIS

Presidente:

Lucia Paoloni

Componenti:

In rappresentanza di ERDIS

Severino Collaro (Vicepresidente)

Francesca Pennacchioli

Ornella Marcattili

In rappresentanza delle organizzazioni sindacali

Caterina Rogante (Segretario)

Monia Donatantonio

Supplenti di parte ERDIS

Elisabetta Donnanno

Vincenzo Del Boccio

Loredana Innella

Supplenti di parte sindacale

Simone Crescini

Fiorenzo Sestilli

Contatti:

cug@erdis.it

Web:

www.erdis.it/cug-comitato-unico-di-garanzia/

Gruppo di lavoro del CUG che ha condotto l'indagine:

Lucia Paoloni, Severino Collaro, Francesca Pennacchioli, Monia Donatantonio, Ornella Marcattili, Caterina Rogante, Vincenzo Del Boccio, Simone Crescini.

Si ringrazia Luca Mancinelli per il supporto informatico.

Sommario

Premessa	4
1. Analisi generale dei dati dei partecipanti all'indagine	6
BOX 1 - Scheda di sintesi della sezione anagrafica a livello di ERDIS.....	8
2. Analisi per presidio dei dati dei partecipanti all'indagine	9
PRESIDIO DI ANCONA	9
PRESIDIO DI CAMERINO.....	12
PRESIDIO DI MACERATA	14
PRESIDIO DI URBINO.....	16
BOX 2 - Scheda di sintesi della sezione anagrafica a livello di presidio	18
3. Analisi della sezione sul benessere organizzativo	19
3.1. L'ambiente di lavoro	19
3.1.1. Lavoro agile.....	19
3.2. Le discriminazioni	21
3.3. L'equità nella mia organizzazione.....	21
3.4. Carriera e sviluppo professionale	22
3.5. Il mio lavoro	23
3.6. I miei colleghi.....	24
3.7. Il contesto del mio lavoro	24
3.8. Il senso di appartenenza	25
4. Analisi della sezione sul grado di conoscenza del sistema di valutazione	26
4.1. La performance organizzativa.....	26
4.2. Le mie performance.....	26
4.3. Il funzionamento del sistema.....	27
5. Analisi della sezione sulla valutazione del superiore gerarchico	29
5.1. Il mio responsabile e la mia crescita	29
5.2. Il mio responsabile e l'equità.....	29
5.3. Il mio responsabile e il sistema di valutazione	30
6. Conclusioni	31

Allegato: Risultati dell'indagine sul benessere organizzativo

Premessa

Nell'ambito delle proprie competenze, e come inserito anche nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 – 2023, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di ERDIS ha avviato nel 2022 la prima indagine sul benessere organizzativo per il personale dell'ente.

Il questionario sul benessere organizzativo è un valido strumento utile al miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente; contribuisce a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il contesto lavorativo di riferimento.

Il modello di indagine scelto per analizzare il benessere organizzativo in ERDIS è quello proposto dalla delibera CIVIT/ANAC del 29/05/2013, che comprende tre sezioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico, unitamente ad una sezione con dati di tipo anagrafico.

Per rispondere alle domande è stato chiesto di esprimere la propria valutazione attraverso la "scala Likert", una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, poteva esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto fosse d'accordo o meno con l'affermazione, o a quanto la ritenesse importante o non importante, o alla frequenza con cui si manifesta un determinato aspetto, con una gradazione da 1 (per nulla/mai) a 6 (del tutto/quotidianamente).

La seguente tabella è stata integrata al fine di meglio comprendere le valutazioni espresse; a seconda della tipologia di domanda/affermazione posta, in generale da 1 a 3 si esprime il minor grado di importanza attribuito o di disaccordo con l'affermazione o la minor frequenza; da 4 a 6 il maggior grado di importanza attribuito o di accordo con l'affermazione o la maggior frequenza:

Per nulla/mai			Del tutto/quotidianamente		
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito	Basso grado di importanza attribuito	Ridotto grado di importanza attribuito	Medio grado di importanza attribuito	Elevato grado di importanza attribuito	Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione	In prevalente disaccordo con l'affermazione	In parziale disaccordo con l'affermazione	In parziale accordo con l'affermazione	In prevalente accordo con l'affermazione	In totale accordo con l'affermazione
Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre	Quotidianamente

Il presente documento analizza dapprima i dati anagrafici e di servizio relativi ai/alle partecipanti (presidio di appartenenza, genere, età, profilo professionale, anzianità di servizio) e poi restituisce una panoramica delle tre sezioni del questionario (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico) per le quali si sono riportate le risultanze ritenute più significative a livello di ERDIS. Per individuare tali risultanze si è calcolata dapprima la percentuale del totale dei valori dati per ciascuna risposta; quindi, si è fatta la somma

delle percentuali delle risposte da 1 a 3 della scala Likert per ottenere le risultanze in generale disaccordo (o di minor grado di importanza attribuito o di minor frequenza), e la somma delle percentuali delle risposte da 4 a 6 per ottenere le risultanze in generale accordo (o di maggior grado di importanza attribuito o di maggior frequenza). Le risultanze sono riportate anche sotto forma di grafico a barre all'interno di ciascuna sezione analizzata.

Tutte le risposte al questionario sono riportate sotto forma di grafici a torta nel documento allegato al presente elaborato.

Nota metodologica

L'indagine è stata condotta mediante la somministrazione di un questionario elettronico diffuso tra il personale di ERDIS per mezzo di mailing list contenente sia il link sia il QR-code; quest'ultimo è stato altresì inserito all'interno di un flyer informativo distribuito in occasione degli incontri in presenza nei presidi per promuovere l'iniziativa.

I dati sono stati raccolti nel periodo compreso tra il 1° e il 31 dicembre 2022 ed hanno riguardato la situazione riferita al 2021. La rilevazione è avvenuta in forma anonima, con l'accortezza della formulazione di domande tale da rendere impossibile la reidentificazione degli interessati. Il questionario è stato somministrato attraverso Microsoft Forms con la possibilità di compilazione attraverso i dispositivi anche personali di cui dispongono i dipendenti (computer; tablet; smartphone); Microsoft Forms soddisfa gli standard di protezione FERPA e BAA ed è crittografato sia per i dati inattivi sia in movimento; soddisfa inoltre i requisiti di conformità del GDPR. Il questionario è composto da 85 item.

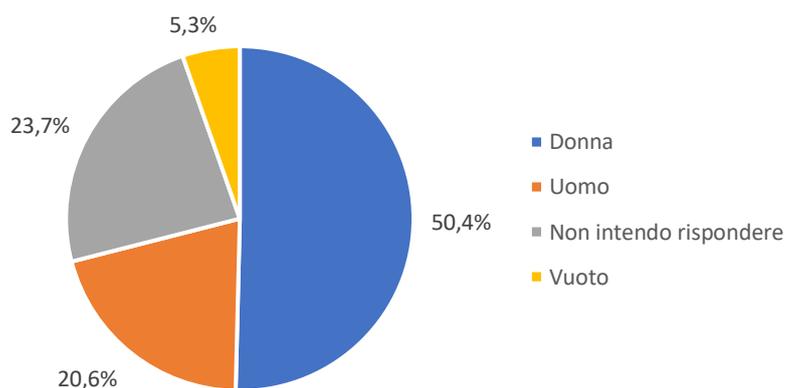
Tutte le informazioni delineate nel presente report hanno scopo amministrativo e riguardano dati in forma aggregata, nel rispetto della privacy secondo la legislazione vigente. L'indagine è stata curata internamente dal CUG.

1. Analisi generale dei dati dei partecipanti all'indagine

Su un totale di 224 dipendenti in servizio al 31/12/2021, il questionario d'indagine è stato compilato da 131 soggetti, ovvero dal 58% dei/delle possibili rispondenti. Tra questi, il 50,4% sono femmine, il 20,6% maschi, il 23,7% appartiene alla categoria "Non intendo rispondere" e il 5,3% non ha dato alcuna risposta (vuoto). L'età anagrafica ha registrato le seguenti percentuali: il 5,3% appartiene alla fascia "fino a 40 anni", il 20,6% alla fascia "dai 41 ai 50 anni", il 27,5% alla fascia "dai 51 ai 60 anni"; il 10,7% a quella "oltre i 60 anni" ed infine il 30,5% "non intendo rispondere"; il 5,3% non ha dato risposta (vuoto). Al sondaggio sono state fornite risposte da tutti e quattro i presidi¹, distribuite nella maniera che segue: sul totale a livello di ERDIS, Ancona 22,9%, Camerino 16%, Macerata 20,6% e Urbino 40,5%. Relativamente ai profili professionali di appartenenza si sono registrate le seguenti percentuali: il 50,4% appartiene al personale amministrativo/tecnico/contabile/informatico, il 40,5% è addetto ai servizi e il 9,2% ha lasciato vuoto. L'anzianità di servizio ha registrato la percentuale più alta di risposta nella fascia "oltre i 20 anni" con il 38,9%, seguita dalla fascia "da 11 a 20 anni" con il 32,1%, dalla fascia "fino a 5 anni" con il 15,3% e dalla fascia "da 6 a 10 anni" con il 5,3%, quest'ultima superata dall'8,4% di risposte non date (vuote).

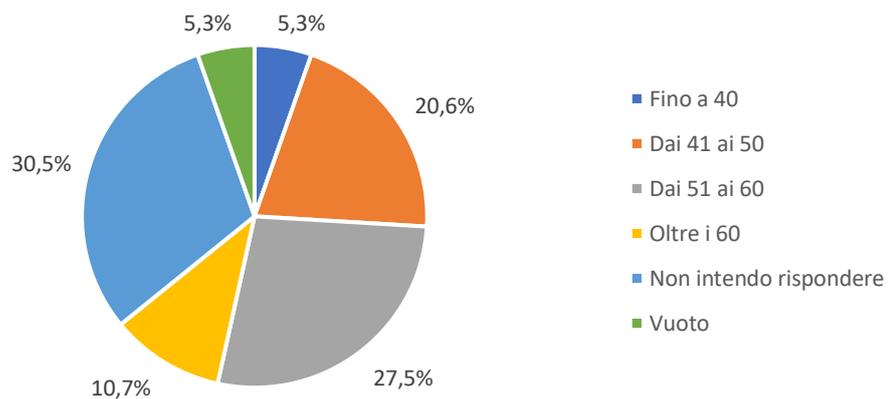
Di seguito si riportano sotto forma di grafici a torta i principali dati (anagrafici e di servizio) relativi ai/delle partecipanti all'indagine.

Genere dei/delle partecipanti.

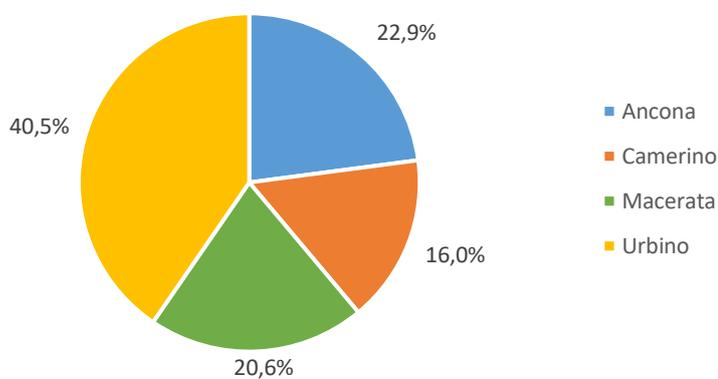


Età anagrafica dei/delle partecipanti.

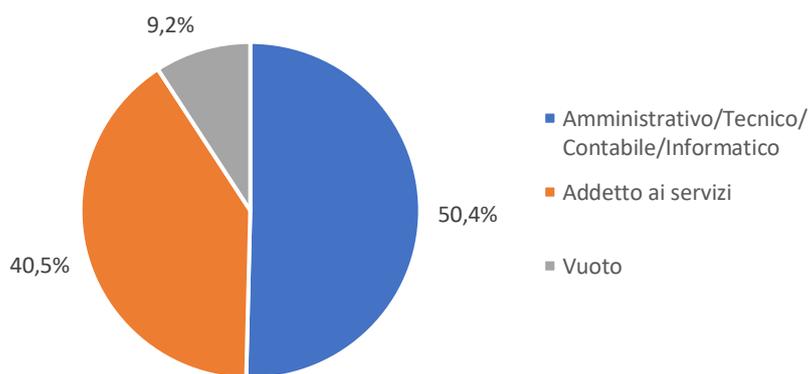
¹ La domanda sul presidio di appartenenza, nella sezione anagrafica, era l'unica con l'obbligatorietà di risposta.



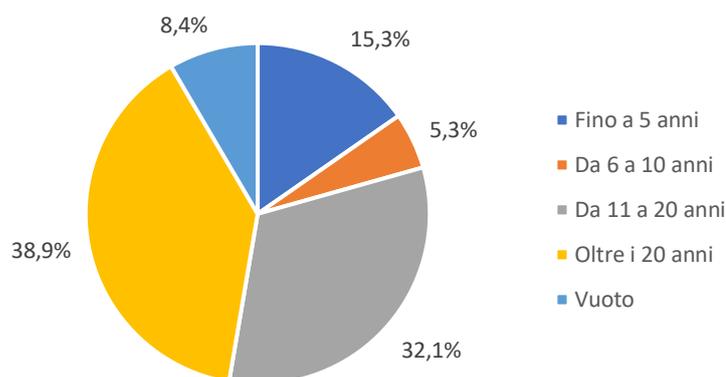
Presidio di appartenenza dei/delle partecipanti.



Profilo professionale dei/delle partecipanti.



Anzianità di servizio dei/delle partecipanti.



BOX 1 - Scheda di sintesi della sezione anagrafica a livello di ERDIS

Periodo di rilevazione: dal 1 al 31 dicembre 2022

Periodo di riferimento della rilevazione: 2021

Numero delle interviste: 131 (58% dei/delle dipendenti)

Universo di riferimento: 224 dipendenti al 31/12/2021

Rispondenti:

- Presidio di appartenenza: Ancona 22,9%; Camerino 16%; Macerata 20,6%; Urbino 40,5%

- Genere: Maschi 20,6%; Femmine 50,4%; Non intendo rispondere 23,7%; Vuoto 5,3%

- Età: Fino a 40 anni 5,3%; Dai 41 ai 50 anni 20,6%; Dai 51 ai 60 anni 27,5%; Oltre i 60 anni 10,7%; Non intendo rispondere 30,5%; Vuoto 5,3%

- Profilo professionale: Personale amministrativo/tecnico/contabile/informatico 50,4%; Addetto ai servizi 40,5%; Vuoto 9,2%

- Anzianità di servizio: Fino a 5 anni di anzianità di servizio 15,3%; Da 6 a 10 anni di anzianità di servizio 5,3%; Da 11 a 20 anni di anzianità di servizio 32,1%; Oltre i 20 anni di anzianità di servizio 38,9%; Vuoto 8,4%

Item: 85 (domande/affermazioni)

Argomenti trattati: informazioni socio-anagrafiche, lavoro agile, conciliazione lavoro/vita privata; clima e benessere organizzativo; discriminazioni; carriera e sviluppo professionale; senso di appartenenza; rapporto con i colleghi e i superiori; contesto lavorativo; sistema di valutazione e performance.

2. Analisi per presidio dei dati dei partecipanti all'indagine

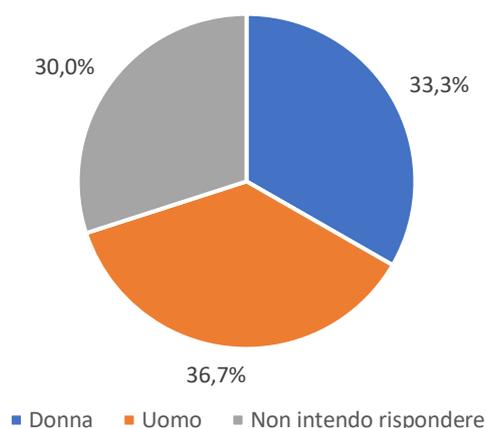
Al 31/12/2021 il personale di ciascun presidio risulta essere così distribuito: presidio di Ancona 46 dipendenti; presidio di Camerino 35 dipendenti; presidio di Macerata 29 dipendenti; presidio di Urbino 114 dipendenti. Le percentuali dei rispondenti riferite al presidio di appartenenza sono, dunque, le seguenti: Ancona 65%, Camerino 60%, Macerata 93%, Urbino 46%.

Per ciascun presidio vengono riportati di seguito i principali dati (anagrafici e di servizio) e i grafici a torta relativi ai/alle partecipanti all'indagine.

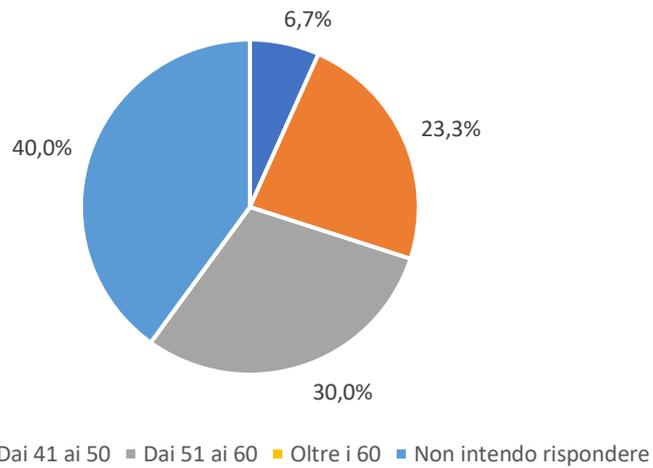
PRESIDIO DI ANCONA

Al questionario ha partecipato il 65% dei/delle possibili rispondenti. Di questi, il 36,7% è maschio, il 33,3% femmina e il 30% non intende rispondere. L'età anagrafica ha registrato il 6,7% nella fascia "fino a 40", il 23,3% nella fascia "dai 41 ai 50", il 30% in quella "dai 51 ai 60" e il 40% "in quella "non intendo rispondere". Il 50% appartiene al profilo professionale "Amministrativo/tecnico/contabile/informatico", seguito dal 46,7% di personale "Addetto ai servizi" e dal 3,3% che non ha dato risposta (vuoto). Per ciò che riguarda l'anzianità di servizio, la percentuale più alta appartiene alla fascia "oltre i 20 anni" con il 46,7%, seguita dalle fasce "fino a 5" con il 30%, "da 11 a 20" con il 13,3% e "da 6 a 10" con il 10%.

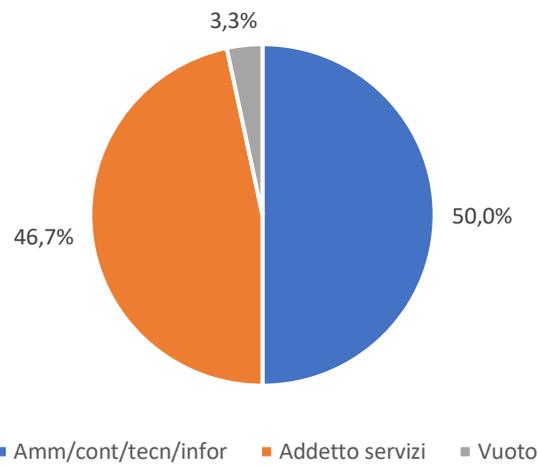
Genere dei/delle partecipanti presidio di Ancona.



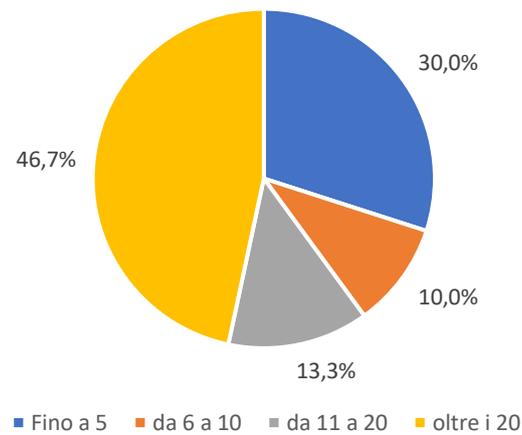
Età anagrafica dei/delle partecipanti presidio di Ancona.



Profilo professionale dei/delle partecipanti presidio di Ancona.



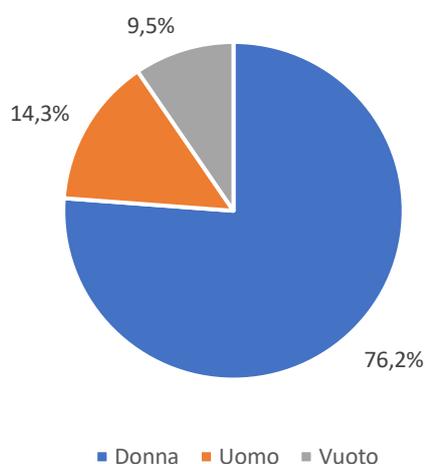
Anzianità di servizio dei/delle partecipanti presidio di Ancona.



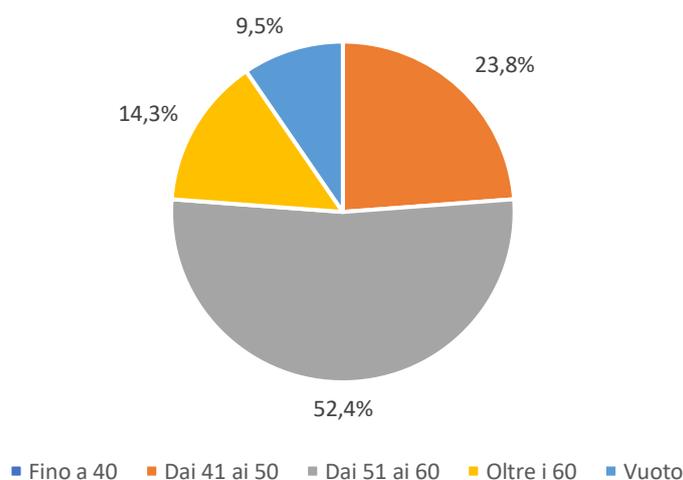
PRESIDIO DI CAMERINO

Al questionario ha partecipato il 60% dei/delle possibili rispondenti. Di questi, il 76,2% è femmina, il 14,3% uomo e il 9,5% non ha dato risposta (vuoto). L'età anagrafica ha registrato il 23,8% nella fascia "dai 41 ai 50", il 52,4% nella fascia "dai 51 ai 60", il 14,3% in quella "oltre i 60" e il 9,5% non ha dato risposta (vuoto). Il 57,1% appartiene al profilo professionale "Amministrativo/tecnico/contabile/informatico", seguito dal 33,3% di personale "Addetto ai servizi" e dal 9,5% che non ha risposto (vuoto). Per ciò che riguarda l'anzianità di servizio, la percentuale più alta appartiene alla fascia "oltre i 20 anni" con il 47,6%, seguita dalle fasce "da 11 a 20" con il 33,3% e "fino a 5" con il 9,5%; non ha dato risposta (vuoto) il 9,5% dei/delle rispondenti.

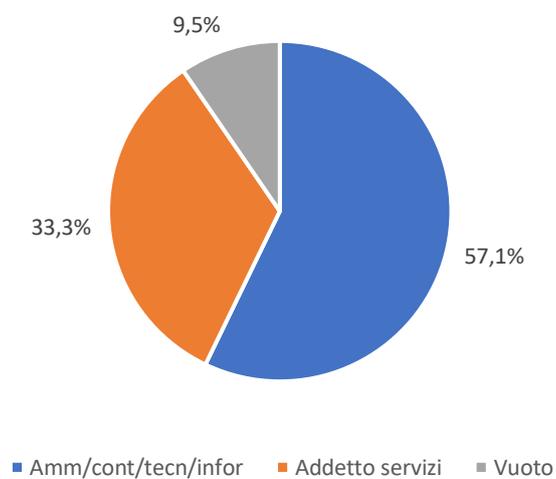
Genere dei/delle partecipanti presidio di Camerino.



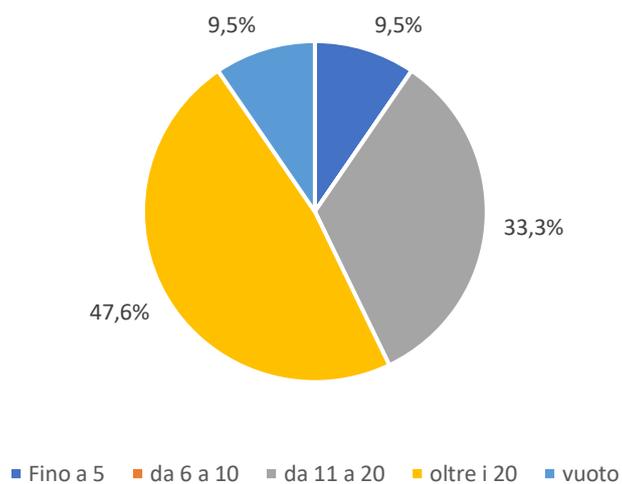
Età anagrafica dei/delle partecipanti presidio di Camerino.



Profilo professionale dei/delle partecipanti presidio di Camerino.



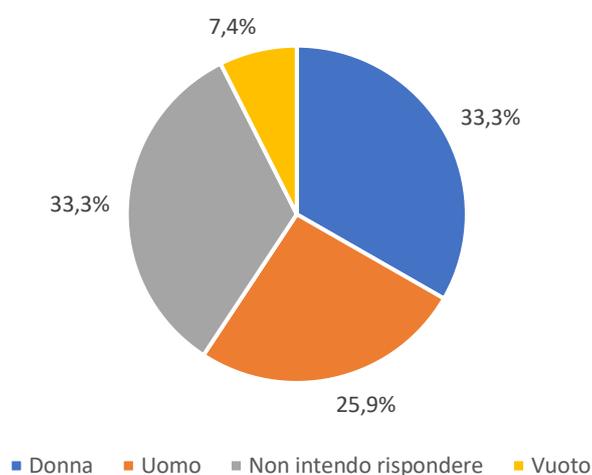
Anzianità di servizio dei/delle partecipanti presidio di Camerino.



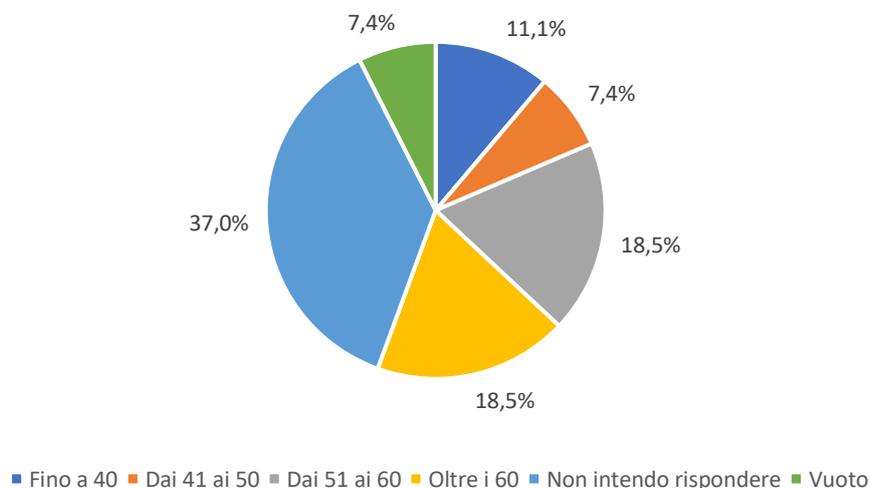
PRESIDIO DI MACERATA

Al questionario ha partecipato il 93% dei/delle possibili rispondenti. Di questi, il 33,3% è femmina, il 25,9% uomo, il 33,3% non intende rispondere e il 7,4% non ha dato risposta (vuoto). L'età anagrafica ha registrato l'11,1% nella fascia "fino a 40", il 7,4% nella fascia "dai 41 ai 50", il 18,5% sia nella fascia "dai 51 ai 60" che in quella "oltre i 60" e il 37% nella fascia "non intendo rispondere"; il restante 7,4% non ha dato risposta (vuoto). Il 59,3% appartiene al profilo professionale "Amministrativo/tecnico/contabile/informatico", seguito dal 22,2% di personale "Addetto ai servizi" e dal 18,5% che non ha risposto (vuoto). Per ciò che riguarda l'anzianità di servizio, la percentuale più alta appartiene alla fascia "oltre i 20 anni" con il 40,7%, seguita dalle fasce "da 11 a 20" con il 29,6%, "fino a 5" con il 7,4% e "da 6 a 10" con il 3,7%; non ha dato risposta (vuoto) il 18,5% dei/delle rispondenti.

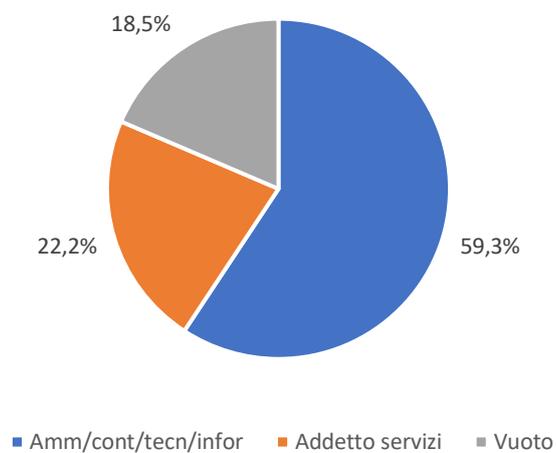
Genere dei/delle partecipanti presidio di Macerata.



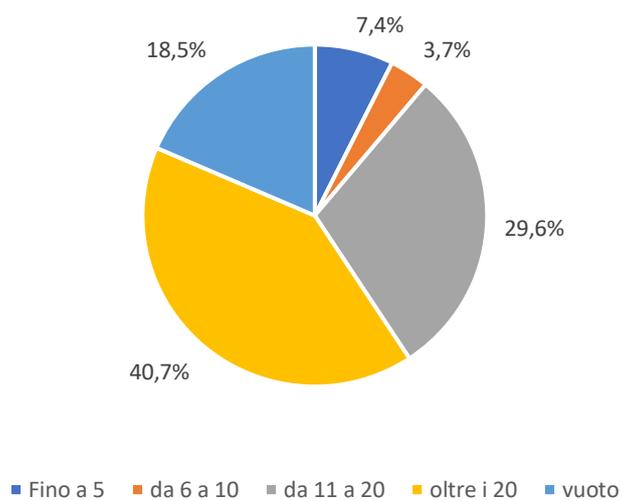
Età anagrafica dei/delle partecipanti presidio di Macerata.



Profilo professionale dei/delle partecipanti presidio di Macerata.



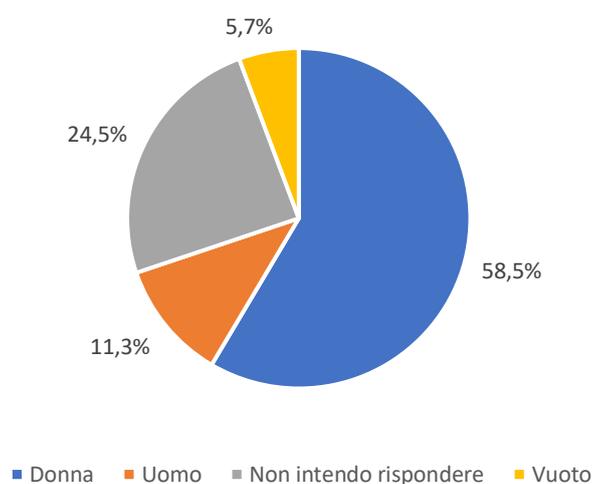
Anzianità di servizio dei/delle partecipanti presidio di Macerata.



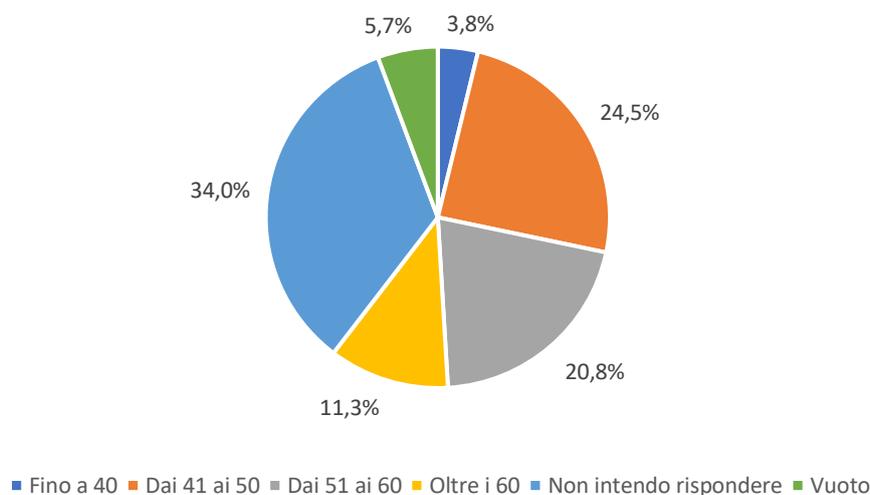
PRESIDIO DI URBINO

Al questionario ha partecipato il 46% dei/delle possibili rispondenti. Di questi, il 58,5% è femmina, l'11,3% uomo, il 24,5% non intende rispondere e il 5,7% non ha dato risposta (vuoto). L'età anagrafica ha registrato il 3,8% nella fascia "fino a 40", il 24,5% nella fascia "dai 41 ai 50", il 20,8% nella fascia "dai 51 ai 60", l'11,3% in quella "oltre i 60" e il 34% nella fascia "non intendo rispondere"; il restante 5,7% non ha dato risposta (vuoto). Il 49,1% appartiene al profilo professionale "Addetto ai servizi", seguito dal 43,4% di personale "Amministrativo/tecnico/contabile/informatico" e dal 7,5% che non ha risposto (vuoto). Per ciò che riguarda l'anzianità di servizio, la percentuale più alta appartiene alla fascia "da 11 a 20 anni" con il 43,4%, seguita dalle fasce "oltre i 20" con il 30,2%, "fino a 5" con il 13,2% e "da 6 a 10" con il 5,7%; il restante 7,5% dei/delle rispondenti non ha dato risposta (vuoto).

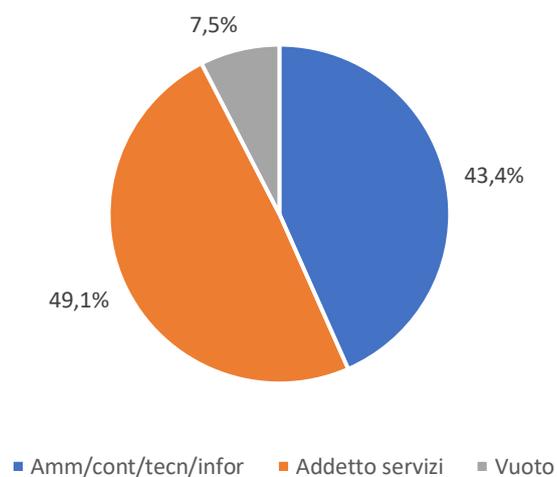
Genere dei/delle partecipanti presidio di Urbino.



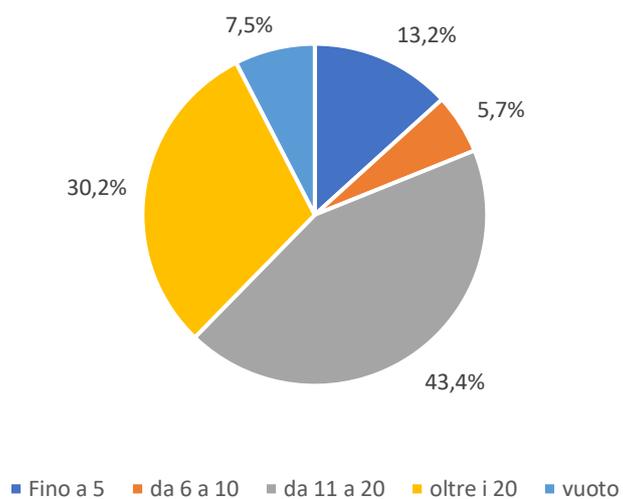
Età anagrafica dei/delle partecipanti presidio di Urbino.



Profilo professionale dei/delle partecipanti presidio di Urbino.



Anzianità di servizio dei/delle partecipanti presidio di Urbino.



Periodo di rilevazione: dal 1 al 31 dicembre 2022

Periodo di riferimento della rilevazione: 2021

Numero delle interviste: 30 presidio di Ancona; 21 presidio di Camerino; 27 presidio di Macerata; 53 presidio di Urbino

Universo di riferimento: 46 dipendenti presidio di Ancona, 35 dipendenti presidio di Camerino, 29 dipendenti presidio di Macerata, 114 dipendenti presidio di Urbino al 31/12/2021

Rispondenti:

- Presidio di appartenenza: Ancona 65%; Camerino 60%; Macerata 93%; Urbino 46%

- Genere: Maschi Ancona 36,7%, Camerino 14,3%, Macerata 25,9%, Urbino 11,3%; Femmine Ancona 33,3%, Camerino 76,2%, Macerata 33,3%, Urbino 58,5%; Non intendo rispondere Ancona 30%, Camerino 0%, Macerata 33,3%, Urbino 24,5%; Vuoto Ancona 0%, Camerino 9,5%, Macerata 7,4%, Urbino 5,7%

- Età: Fino a 40 Ancona 6,7%, Camerino 0%, Macerata 11,1%, Urbino 3,8%; Dai 41 ai 50 Ancona 23,3%, Camerino 23,8%, Macerata 7,4%, Urbino 24,5%; Dai 51 ai 60 Ancona 30%, Camerino 52,4%, Macerata 18,5%, Urbino 20,8%; Oltre i 60 Ancona 0%, Camerino 14,3%, Macerata 18,5%, Urbino 11,3%; Non intendo rispondere Ancona 40%, Camerino 0%, Macerata 37%, Urbino 34%; Vuoto Ancona 0%, Camerino 9,5%, Macerata 7,4%, Urbino 5,7%

- Profilo professionale: Amministrativo/tecnico/contabile/informatico Ancona 50%, Camerino 57,1%, Macerata 59,3%, Urbino 43,4%; Addetto ai servizi Ancona 46,7%, Camerino 33,3%, Macerata 22,2%, Urbino 49,1%; Vuoto Ancona 3,3%, Camerino 9,5%, Macerata 18,5%, Urbino 7,5%

- Anzianità di servizio: Fino a 5 anni Ancona 30%, Camerino 9,5%, Macerata 7,4%, Urbino 13,2%; Da 6 a 10 anni Ancona 10%, Camerino 0%, Macerata 3,7%, Urbino 5,7%; Da 11 a 20 anni Ancona 13,3%, Camerino 33,3%, Macerata 29,6%, Urbino 43,4%; Oltre i 20 anni Ancona 46,7%, Camerino 47,6%, Macerata 40,7%, Urbino 30,2%; Vuoto Ancona 0%, Camerino 9,5%, Macerata 18,5%, Urbino 7,5%

Item: 85 (domande/affermazioni)

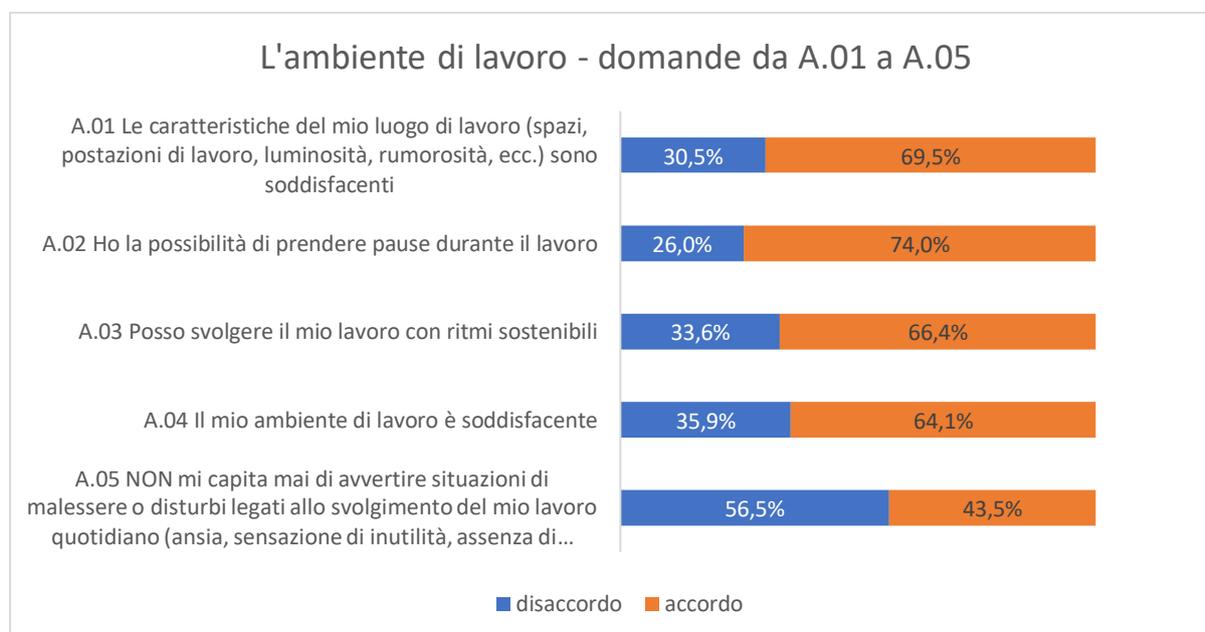
Argomenti trattati: informazioni socio-anagrafiche, lavoro agile, conciliazione lavoro/vita privata; clima e benessere organizzativo; discriminazioni; carriera e sviluppo professionale; senso di appartenenza; rapporto con i colleghi e i superiori; contesto lavorativo; sistema di valutazione e performance.

3. Analisi della sezione sul benessere organizzativo

La prima sezione del questionario è incentrata su ambiente di lavoro, lavoro agile, discriminazioni, equità, carriera e sviluppo professionale, rapporti con i colleghi, contesto di appartenenza e senso di appartenenza.

3.1. L'ambiente di lavoro

Il primo blocco di domande (da A.01 a A.11) è relativo all'ambiente di lavoro in relazione a clima/comfort, sicurezza e salute sul luogo di lavoro, carico di lavoro, stress lavoro-correlato e mobbing. I risultati mostrano che la maggior parte dei/delle rispondenti si ritiene soddisfatta delle caratteristiche del luogo di lavoro (A.01) e del proprio ambiente di lavoro (A.04), ha la possibilità di prendere pause durante le attività lavorative (A.02) e di svolgere il proprio lavoro con ritmi sostenibili (A.03). Ciononostante, oltre la metà dei/delle rispondenti afferma di avere sintomi da stress lavoro-correlato.

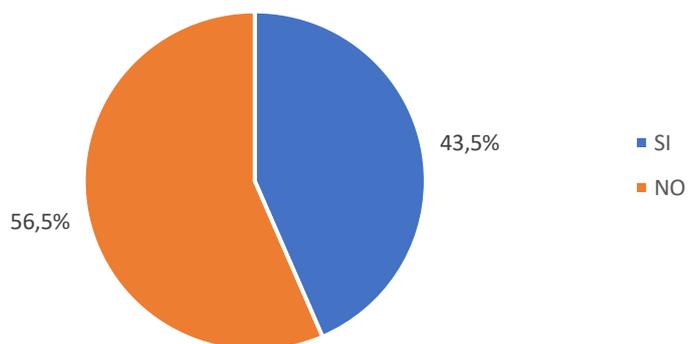


3.1.1. Lavoro agile

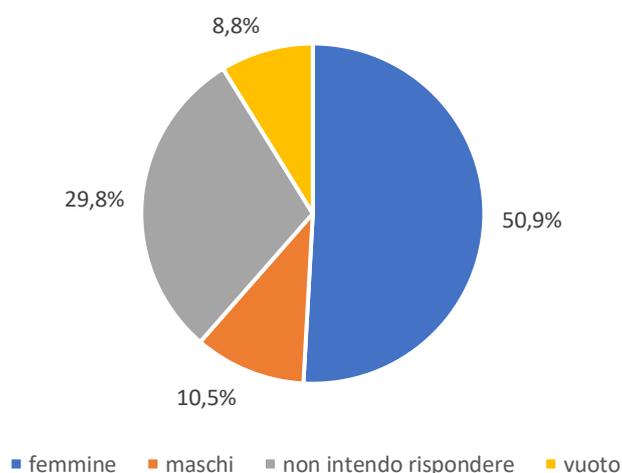
A partire dalla diffusione del Covid-19, come la gran parte delle Amministrazioni pubbliche in Italia anche ERDIS è ricorso al lavoro in modalità agile, dapprima in forma emergenziale e successivamente sperimentale, configurandosi a tutti gli effetti come un modus strutturato e riconosciuto di lavoro. A questo proposito, è stato chiesto ai/delle dipendenti che ne hanno usufruito nel corso del 2021, esclusivamente nella forma emergenziale, di esprimere un parere su tale modalità lavorativa. Ne risulta che il 56,5% dei/delle rispondenti non ha usufruito del lavoro agile; tra coloro i/le quali ne hanno usufruito, pari al 43,5%, la maggioranza appartiene al genere femminile (50,9%); i maschi sono soltanto il 10,5% ma va segnalato l'alto numero di coloro che non hanno intenzionalmente voluto rispondere sul genere di appartenenza, pari al 29,8% e di coloro che hanno lasciato vuoto il campo,

pari all'8,8%. Il 68,4% di chi ha usufruito del lavoro agile è inquadrato nel profilo professionale Amministrativo/Tecnico/Contabile/ Informatico mentre il 15,8% è addetto ai servizi ma anche chi ha lasciato vuoto ha fatto registrare la stessa percentuale. Tra chi ha risposto no, invece, si ha una situazione ribaltata: la maggior parte, pari al 59,5%, appartiene al personale Addetto ai servizi, il 36,5% al personale Amministrativo/Tecnico/Contabile/ Informatico e il 4,1% ha lasciato vuoto.

Usufruito del lavoro agile



Genere di chi ha usufruito del lavoro agile



Le domande da A.08 a A.11 sono relative al mobbing e le risposte a disposizione dei/delle rispondenti sono state impostate sulla frequenza con cui si manifesta un determinato aspetto (Mai/raramente/qualche volta/spesso/quasi sempre/quotidianamente). Dalle risposte date, si rileva che il personale intervistato non ha mai, o quasi mai, subito atti discriminatori e/o mobbing sul luogo di lavoro. Fa eccezione l'ultima domanda del blocco (A.11) alla quale il 45% dichiara che gli viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori con una frequenza che va da spesso a quotidianamente.

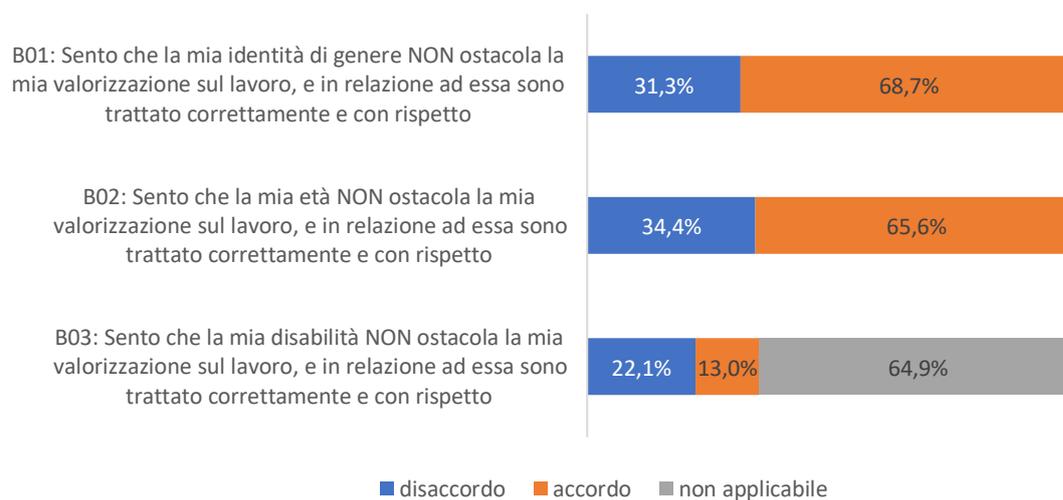
Mobbing - domande da A.08 a A.11



3.2. Le discriminazioni

Le domande da B.01 a B.03 sono inerenti alle discriminazioni (in relazione a identità di genere, età e disabilità). Dalle risposte date emerge che la maggior parte del personale rispondente non ritiene di essere discriminato per la propria identità di genere, per la propria età o per la propria disabilità; su quest'ultimo aspetto, la domanda ad esso collegata (B03) ha registrato il 64,9% di non applicabilità.

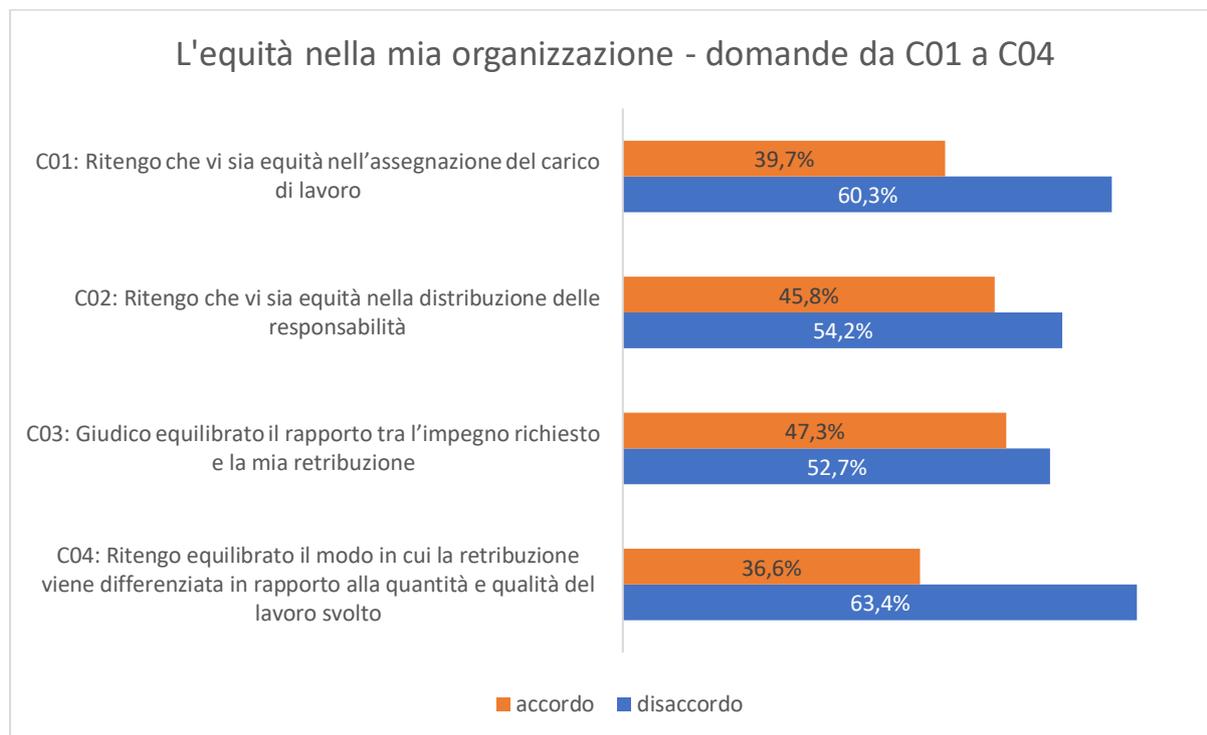
Le discriminazioni - domande da B.01 a B.03



3.3. L'equità nella mia organizzazione

La maggior parte dei/delle rispondenti ritiene che in ERDIS non vi sia equità né nell'assegnazione del carico di lavoro (C01), né nella distribuzione delle responsabilità (C02); crede inoltre che non vi sia

equilibrio nel rapporto tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione (C03) e, soprattutto, che non ve ne sia nel modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto a qualità e quantità del lavoro svolto (C04).



3.4. Carriera e sviluppo professionale

Le risposte date alle domande riguardanti la carriera e lo sviluppo professionale (da D01 a D03) mostrano un generale disaccordo del personale rispondente: il percorso di sviluppo professionale non è delineato né chiaro (D01) e la meritocrazia (D02) non è percepita come leva strategica per fare carriera. L'opinione prevalente torna ad essere quella dell'accordo nelle risposte alle ultime tre domande del blocco: la maggior parte ritiene, infatti, che l'organizzazione dia la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli (D03), che la posizione occupata sia adeguata al profilo professionale (D04) e di essere soddisfatta del proprio percorso professionale all'interno dell'ente.

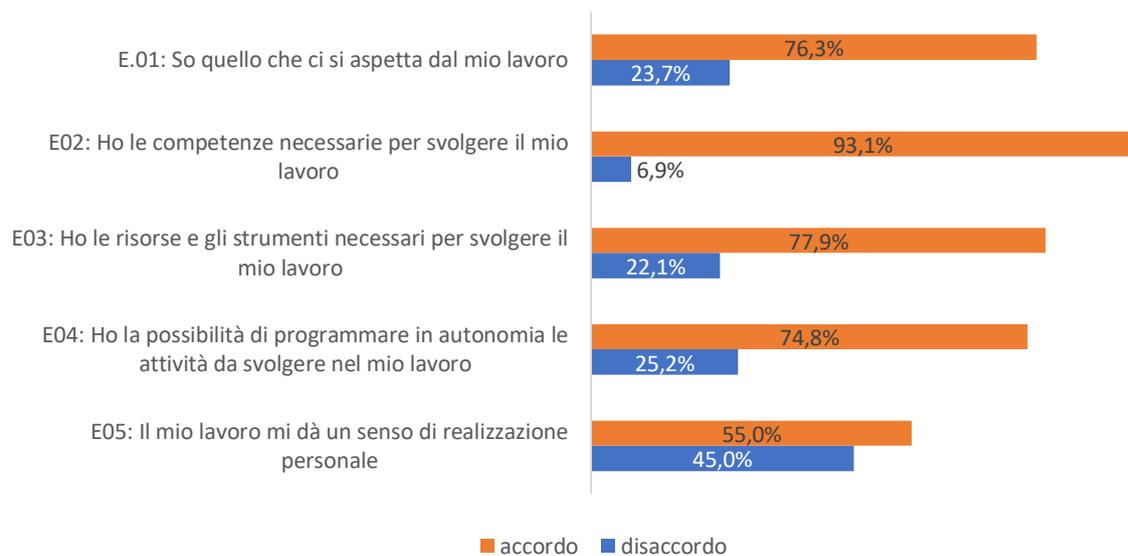
Carriera e sviluppo professionale - domande da D01 a D05



3.5. Il mio lavoro

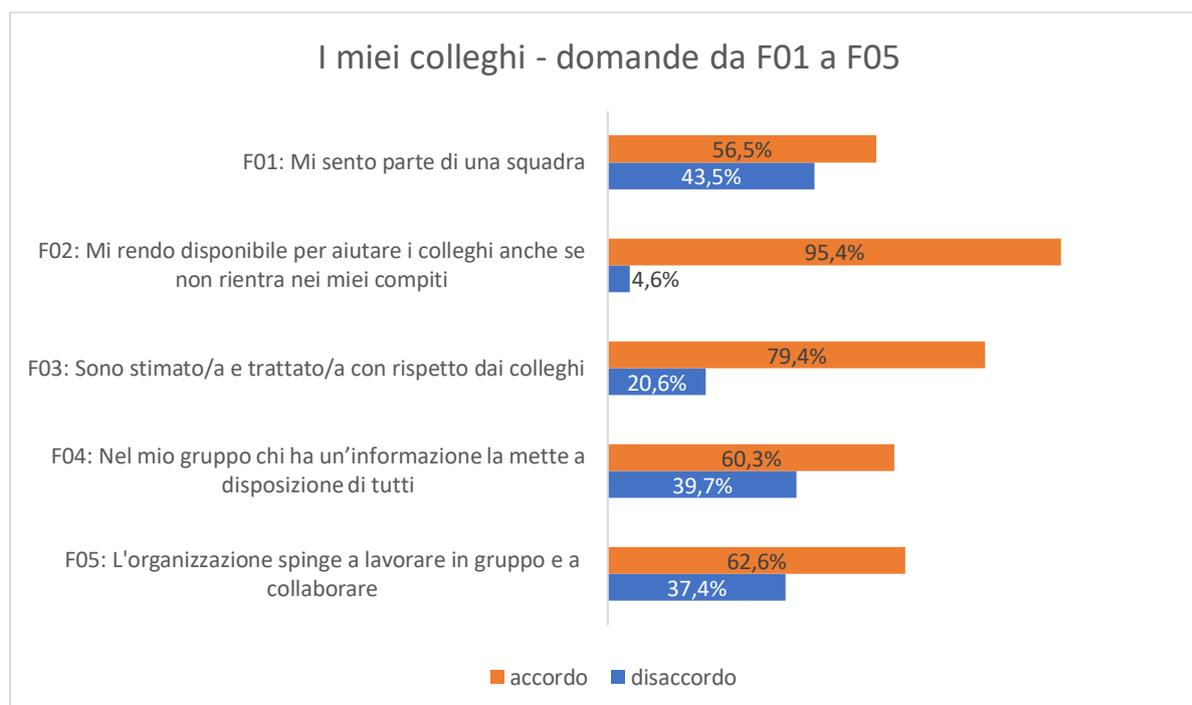
Dall'analisi delle risposte date alle domande del blocco E (da E01 a E05) i/le rispondenti risultano essere molto in accordo con quanto chiesto sul proprio lavoro: sanno quello che ci si aspetta (E01) e la quasi totalità afferma di possedere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro (E02). Risorse e strumenti non mancano (E03) e si dispone di autonomia nella programmazione delle attività da svolgere. Ciononostante, solo il 55% del personale è convinto che il proprio lavoro dia un senso di realizzazione personale.

Il mio lavoro - domande da E01 a E05



3.6. I miei colleghi

Le domande da F01 a F05 sono incentrate sul rapporto con i colleghi e le colleghe: oltre la metà dei/delle rispondenti si sente parte di una squadra (F01) e la quasi totalità dichiara di rendersi disponibile nei confronti dei colleghi anche quando non rientra nei suoi compiti (F02). Ci si sente stimati e trattati con rispetto dai colleghi (F03) e si è disposti a condividere informazioni a beneficio del gruppo (F04). La stessa organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare (F05).



3.7. Il contesto del mio lavoro

Le domande del blocco G (da G01 a G07) sono incentrate sulla percezione dell'organizzazione in relazione all'equità; la maggior parte dei/delle rispondenti crede che l'organizzazione investa sulle persone anche attraverso la formazione (G01) e che promuova azioni a favore della conciliazione vita-lavoro (G05); regole di comportamento, compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti (G02 e G03) ma non si ritiene adeguata la circolazione delle informazioni all'interno dell'ente (G04); tantomeno ci si sente coinvolti in merito ai cambiamenti organizzativi (G07).

Il contesto del mio lavoro - domande da G01 a G07



3.8. Il senso di appartenenza

A chiusura della sezione sul benessere organizzativo vi sono le domande del blocco H (da H01 a H05) incentrate sul senso di appartenenza. I/Le rispondenti hanno manifestato un generale accordo su tutte e cinque le domande: si sentono parte dell'organizzazione (H04), con la quale condividono valori e comportamenti (H01), e sono orgogliosi/e del lavoro che fanno (H02); sono disposti/e ad impegnarsi più di quanto atteso (H03) e credono che il loro lavoro abbia un impatto sulla società (H05)

Il senso di appartenenza - domande da H01 a H05

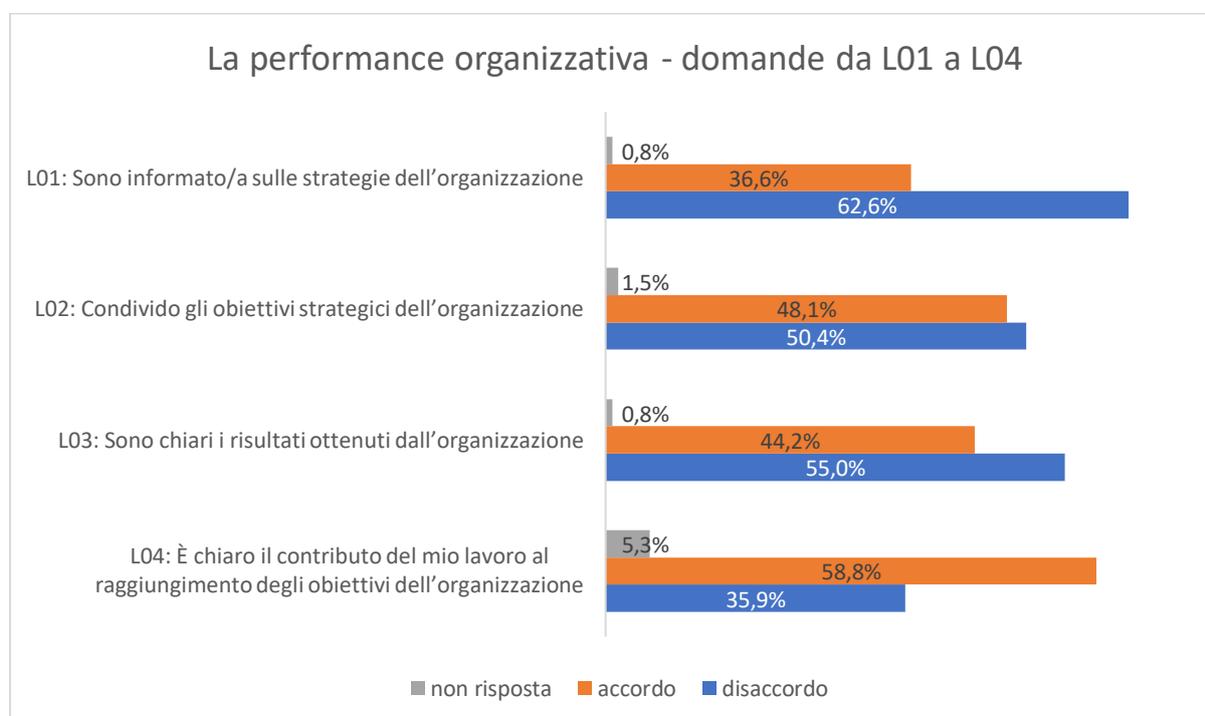


4. Analisi della sezione sul grado di conoscenza del sistema di valutazione

La seconda sezione del questionario è incentrata sul sistema di valutazione della performance e sul coinvolgimento sugli obiettivi.

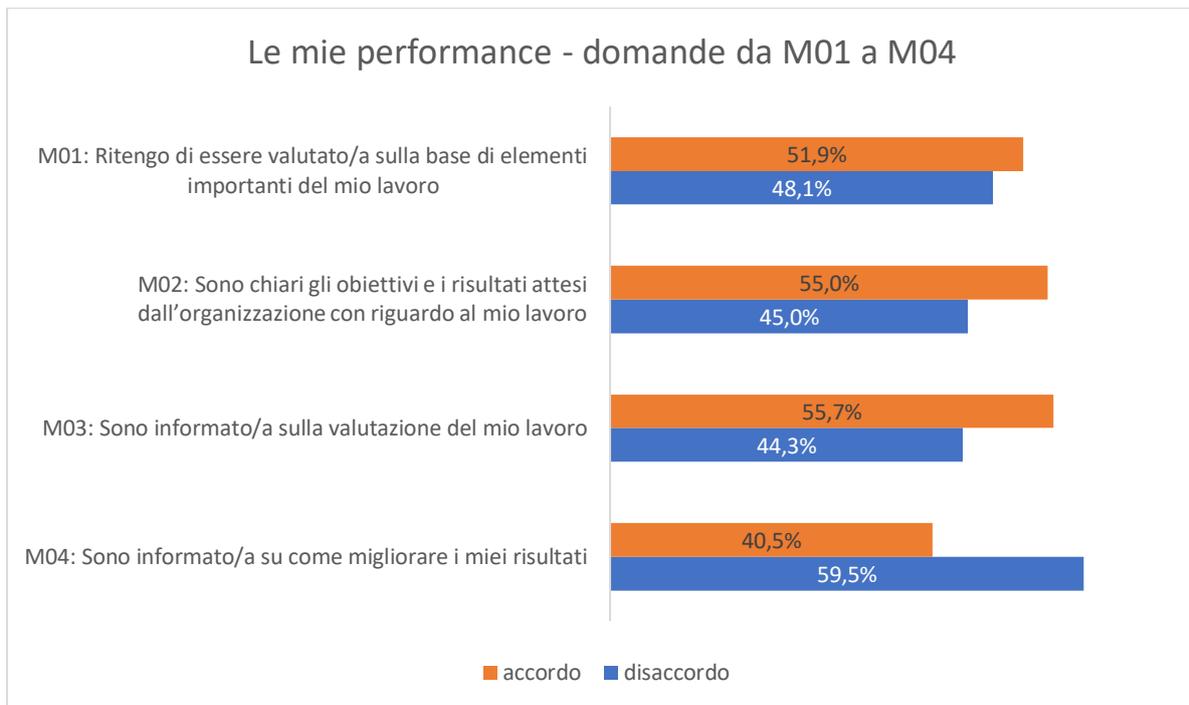
4.1. La performance organizzativa

Il primo blocco di domande riguarda la performance organizzativa: in linea con le risposte ottenute sulle precedenti domande relative alla circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione (G04 e G07), si rileva una ulteriore difficoltà di comunicazione interna anche per quel che riguarda i risultati ottenuti dall'ente. Il 62,6% dei/delle rispondenti dichiara di non essere informato sulle strategie dell'organizzazione (L01) e il 55% afferma di non avere chiari i risultati ottenuti dall'ente (L03). Risulta chiaro, invece, il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione (L04), nonostante non si condividano quelli strategici (L02).



4.2. Le mie performance

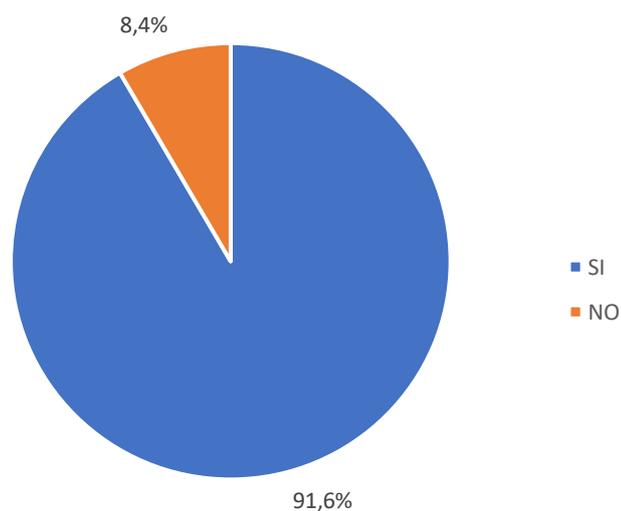
Passando alla percezione della propria performance, l'analisi mostra come i/le rispondenti da un lato ritengono di essere valutati/e sulla base di elementi importanti del proprio lavoro (M01) e di essere informati/e su tale valutazione (M03), dall'altro dichiarino di non essere informati su come migliorare i propri risultati (M04). Risultano ad ogni modo chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al proprio lavoro (M02).



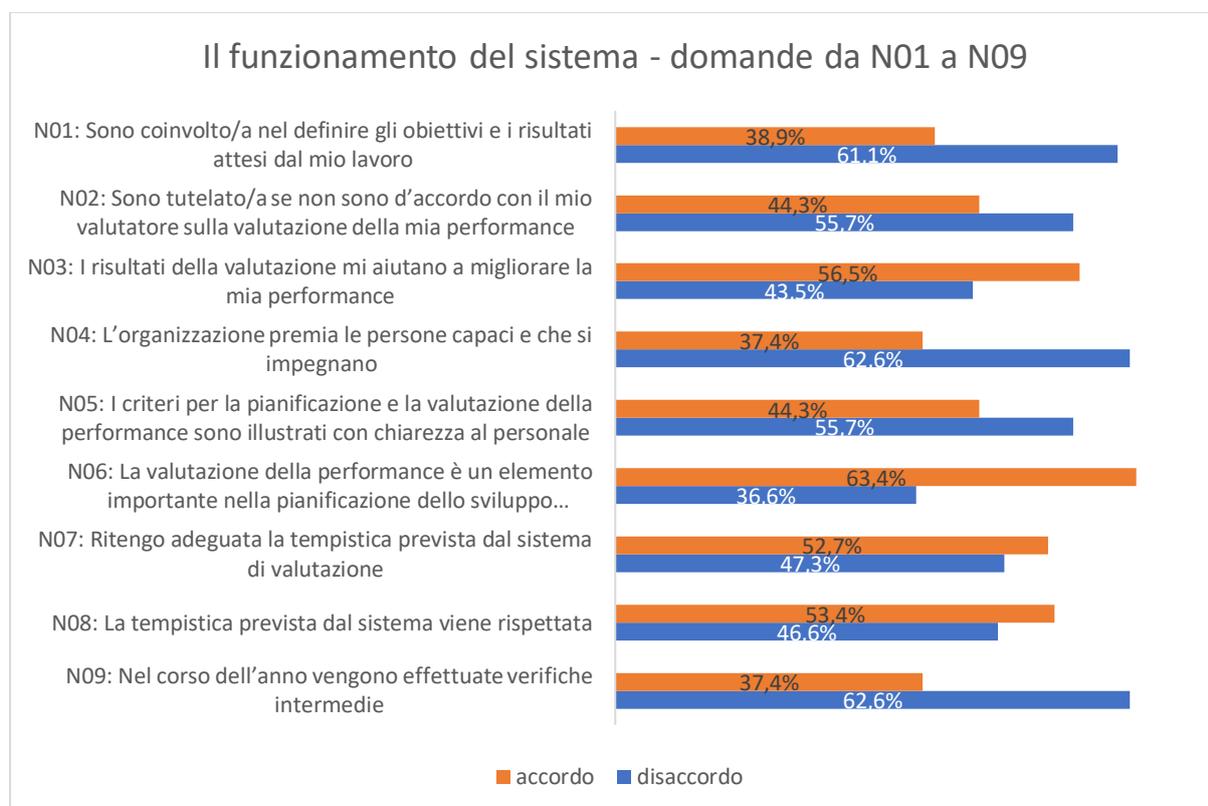
4.3. Il funzionamento del sistema

Prima delle domande specifiche sul funzionamento del sistema di valutazione, è stato chiesto se si è a conoscenza dell'esistenza di una valutazione della performance per la posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione. Il 91,6% dei/delle rispondenti ha risposto in modo affermativo, l'8,4% ha affermato il contrario.

N00: Per la sua posizione è prevista una valutazione sulla performance?



Le domande del blocco N (da N01 a N09) indagano la percezione del sistema di valutazione della performance. La maggior parte dei/delle rispondenti dichiara di non essere coinvolta nella definizione di obiettivi e risultati attesi e di non sentirsi tutelata in caso di non condivisione della valutazione ricevuta (N01 e N02); tuttavia, il 56,5% ritiene che i risultati della valutazione portino ad un miglioramento della performance individuale (N03) e il 63,4% è convinto che la valutazione della performance sia un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione (N06). Il 62,6% pensa che l'organizzazione non premi le persone capaci e meritevoli (N04) e il 55,7% ritiene che non vi sia chiarezza nell'illustrare i criteri per la pianificazione e la valutazione della performance. La tempistica prevista dal sistema di valutazione è ritenuta adeguata dal 52,7% dei/delle rispondenti (N07) e il 53,4% ritiene che la stessa sia rispettata (N08) ma il 62,6% non sa o non è a conoscenza che nel corso dell'anno vengono fatte verifiche intermedie (N09).

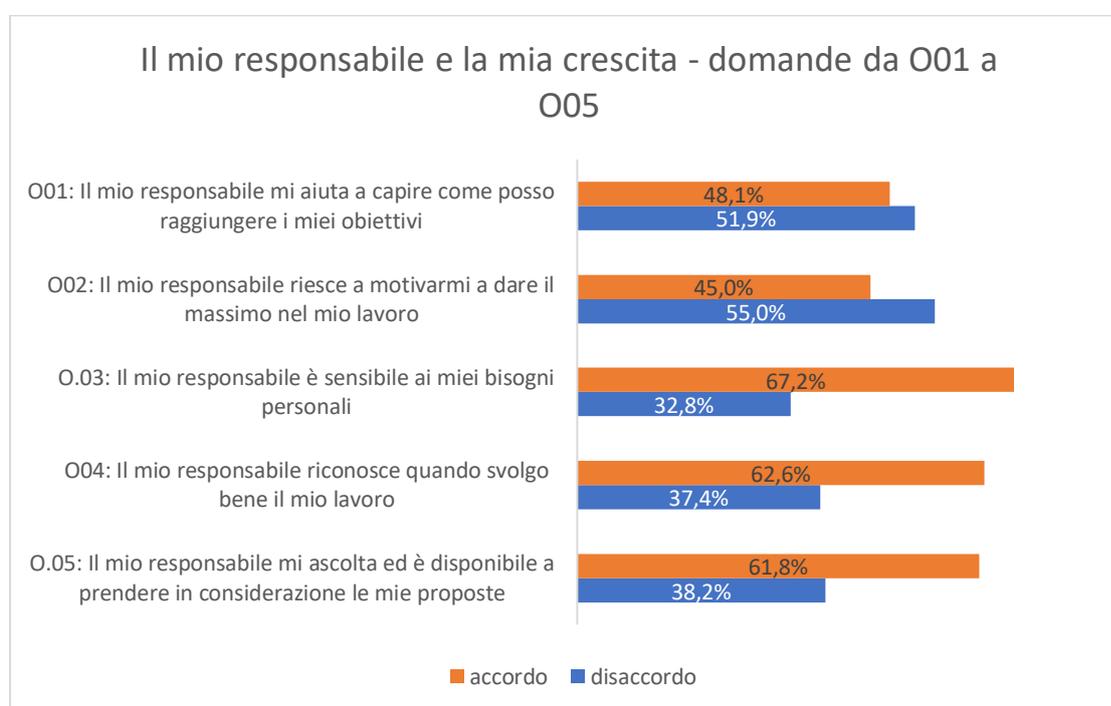


5. Analisi della sezione sulla valutazione del superiore gerarchico

La terza ed ultima sezione del questionario è incentrata sul rapporto con il superiore gerarchico (responsabile) ed i suoi comportamenti.

5.1. Il mio responsabile e la mia crescita

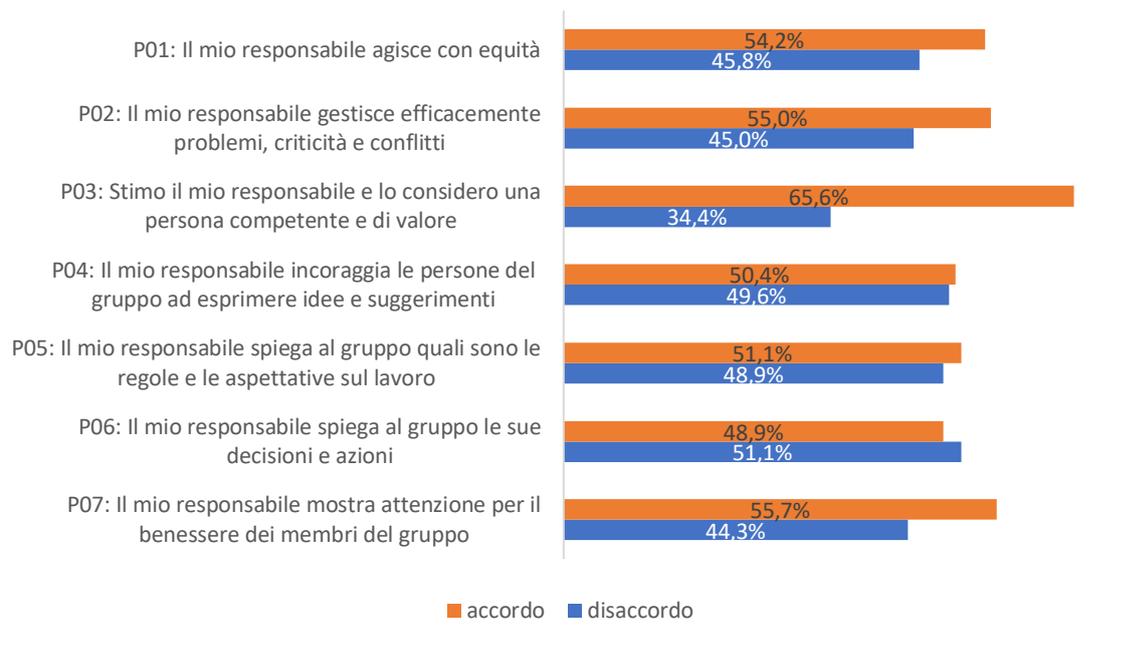
Per ciò che concerne il rapporto tra responsabile e crescita del personale assegnato, la maggior parte dei/delle rispondenti non crede che il proprio responsabile sia d'aiuto nel capire come raggiungere gli obiettivi né che riesca a motivarli/le per dare il massimo nel lavoro (O01 e O02); ciononostante, il responsabile risulta essere sensibile ai bisogni personali (O03), riconosce quando il lavoro è svolto bene (O04), ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le proposte dei collaboratori e delle collaboratrici (O05).



5.2. Il mio responsabile e l'equità

Le domande del blocco P (da P01 a P07) indagano il responsabile dal punto di vista dell'equità: la maggior parte dei/delle rispondenti crede che il responsabile agisca con equità (P01) e gestisca efficacemente problemi, critici e conflitti (P02). Il 65,6% afferma di stimare il superiore gerarchico e di reputarlo una persona competente e di valore (P04). La percentuale di accordo si abbassa, pur mantenendosi sopra il 50%, alle successive due domande che riguardano l'incoraggiamento da parte del responsabile ad esprimere idee e suggerimenti (P05) e lo spiegare al gruppo regole ed aspettative sul lavoro (P06). Dall'accordo si passa al disaccordo nella domanda seguente: il 51,1% dei/delle rispondenti ritiene, infatti, che il responsabile non spieghi al gruppo decisioni e azioni, ma all'ultima domanda del blocco (P07) il 55,7% afferma che il responsabile mostri attenzione al benessere dei membri del gruppo.

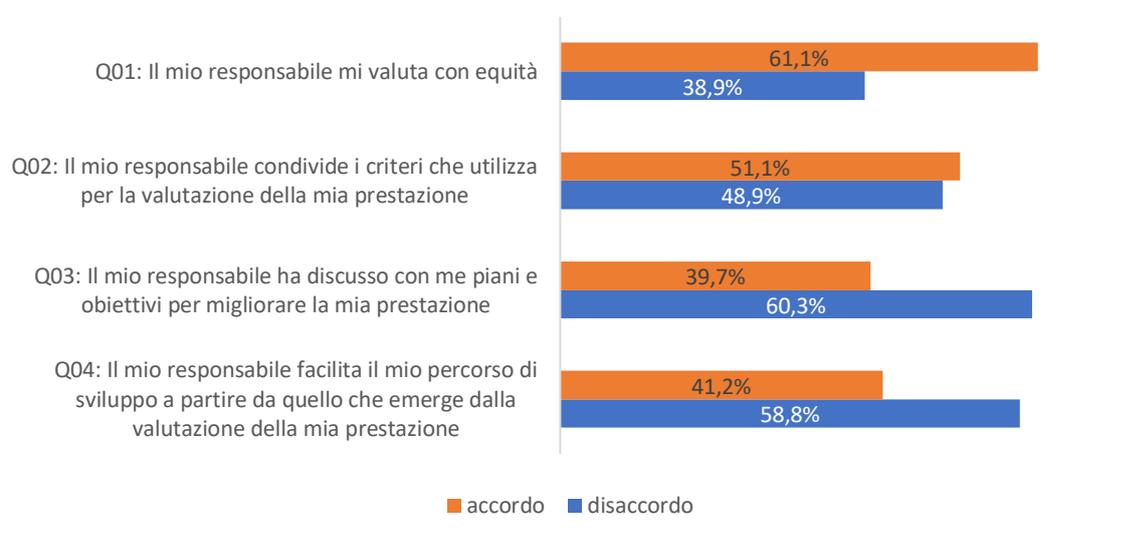
Il mio responsabile e l'equità - domande da P01 a P07



5.3. Il mio responsabile e il sistema di valutazione

L'ultimo blocco del questionario indaga la capacità valutativa del responsabile: se il 61,1% ritiene di essere valutato con equità dal proprio responsabile (Q01), per contro, il 60,3% ritiene di non essere stato coinvolto su piani e obiettivi utili al miglioramento delle proprie prestazioni (Q03). Il 51,1% dei/delle rispondenti afferma che c'è condivisione dei criteri valutativi da parte del responsabile ma il 58,8% non è d'accordo sul fatto che il superiore gerarchico faciliti il percorso di sviluppo del personale assegnato sulla base di quanto emerge dalla valutazione della performance.

Il mio responsabile e il sistema di valutazione - domande da Q01 a Q04



6. Conclusioni

La prima indagine sul benessere organizzativo avviata dal CUG sull'anno 2022 ha permesso di individuare punti di forza dell'ente e aree critiche; l'analisi delle risposte, che ha fornito una puntuale riflessione sui risultati dell'indagine conseguiti e soprattutto sulle criticità emerse, si rivela un utile strumento nel perseguimento di un processo di miglioramento continuo dell'organizzazione dell'ente.