



# 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/](http://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

---

<b>Premessa</b> .....	4
<b>1. Analisi generale dei dati dei partecipanti all'indagine</b> .....	6
BOX 1 - Scheda di sintesi della sezione anagrafica a livello di ERDIS.....	8
<b>2. Analisi per presidio dei dati dei partecipanti all'indagine</b> .....	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
<b>3. Analisi della sezione sul benessere organizzativo</b> .....	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
<b>4. Analisi della sezione sul grado di conoscenza del sistema di valutazione</b> .....	26
4.1. La performance organizzativa.....	26
4.2. Le mie performance.....	26
4.3. Il funzionamento del sistema.....	27
<b>5. Analisi della sezione sulla valutazione del superiore gerarchico</b> .....	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
<b>6. Conclusioni</b> .....	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
<b>Minimo grado importanza attribuito</b>	Basso grado di importanza attribuito	Ridotto grado di importanza attribuito	Medio grado di importanza attribuito	Elevato grado di importanza attribuito	<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>	In prevalente disaccordo con l'affermazione	In parziale disaccordo con l'affermazione	In parziale accordo con l'affermazione	In prevalente accordo con l'affermazione	<b>In totale accordo con l'affermazione</b>
<b>Mai</b>	Raramente	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre	<b>Quotidianamente</b>

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.

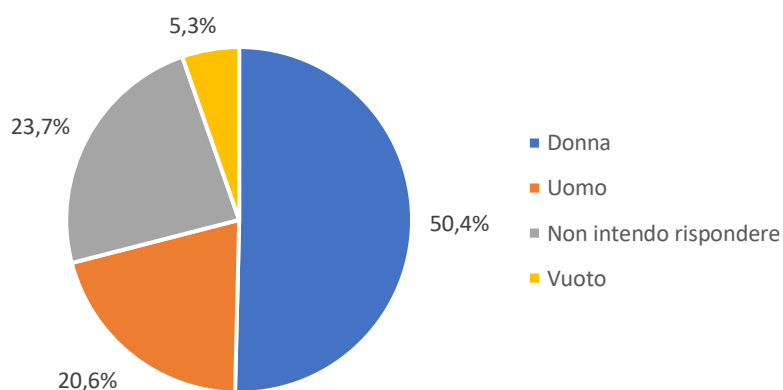
Tutte le informazioni delineate nel presente report hanno scopo amministrativo e riguardano dati in forma aggregata, nel rispetto della privacy secondo la legislazione vigente. L'indagine è stata curata internamente dal CUG.

## 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 presidi<sup>1</sup>, 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).

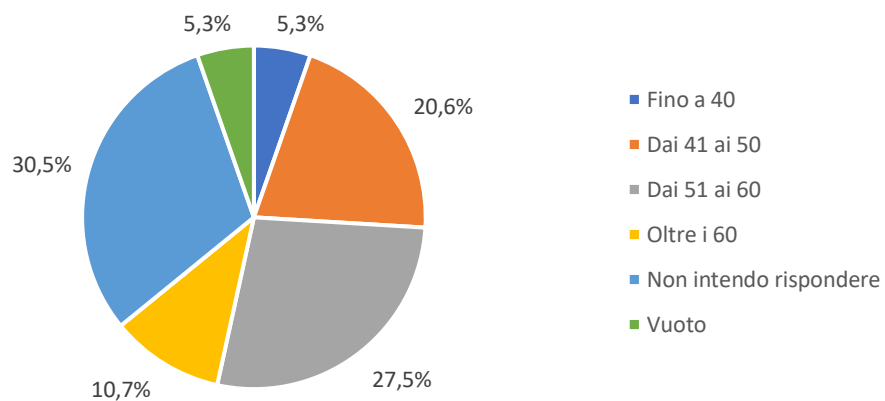
Di seguito si riportano sotto forma di grafici a torta i principali dati (anagrafici e di servizio) relativi ai/alle partecipanti all'indagine.

*Genere dei/delle partecipanti.*

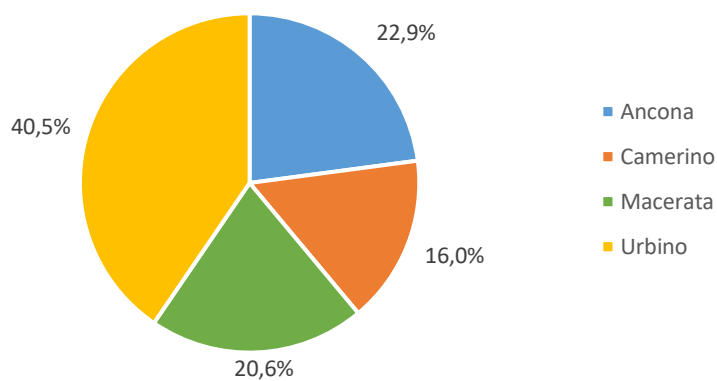


*Età anagrafica dei/delle partecipanti.*

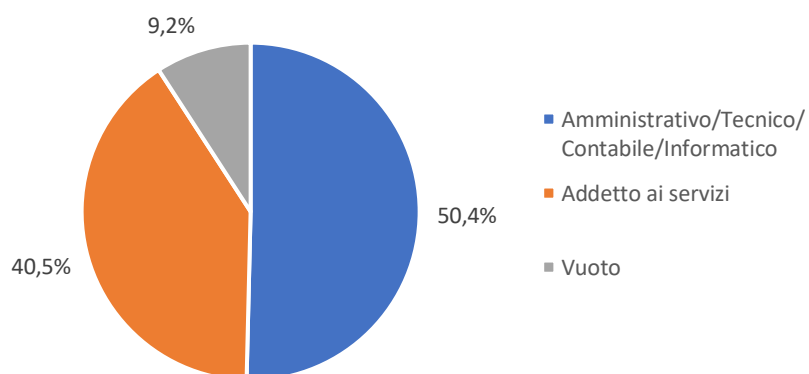
<sup>1</sup> La domanda sul presidio di appartenenza, nella sezione anagrafica, era l'unica con l'obbligatorietà di risposta.



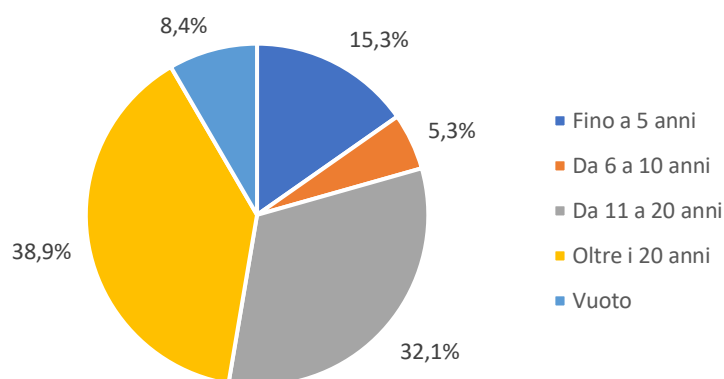
*Presidio di appartenenza dei/delle partecipanti.*



*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

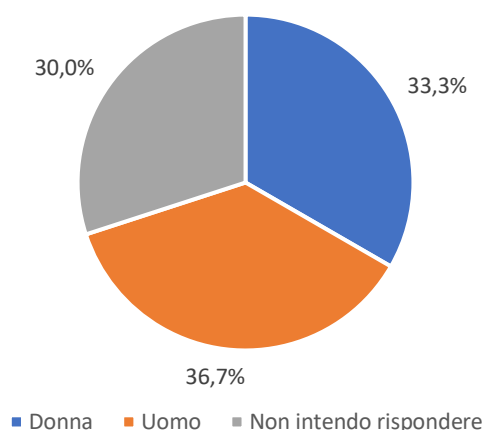
Al 31/12/2021 il personale di ciascun presidio risulta essere così distribuito: presidio di Ancona 46 dipendenti; presidio di Camerino 35 dipendenti; presidio di Macerata 29 dipendenti; presidio di Urbino 114 dipendenti. Le percentuali dei rispondenti riferite al presidio di appartenenza sono, dunque,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

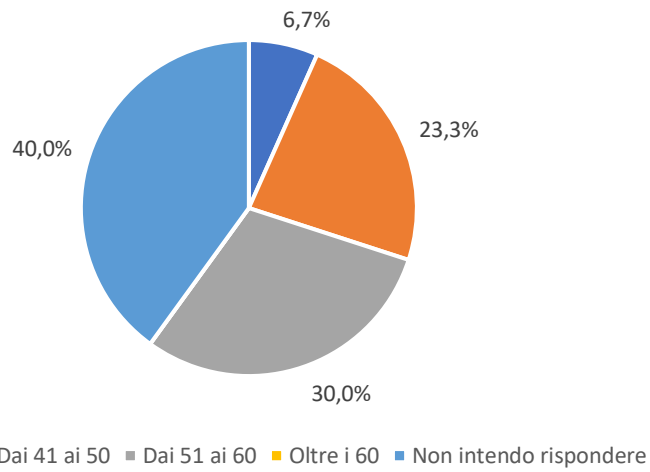
### PRESIDIO DI ANCONA

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%.

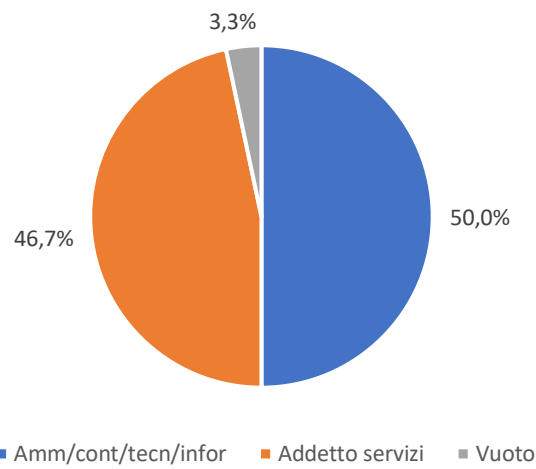
*Genere dei/delle partecipanti presidio di Ancona.*



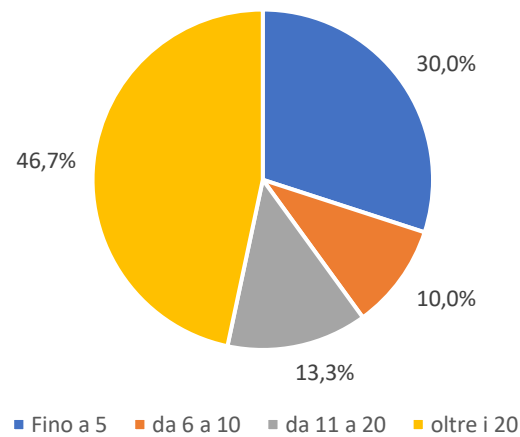
*Età anagrafica dei/delle partecipanti presidio di Ancona.*



*Profilo professionale dei/delle partecipanti presidio di Ancona.*



*Anzianità di servizio dei/delle partecipanti presidio di Ancona.*

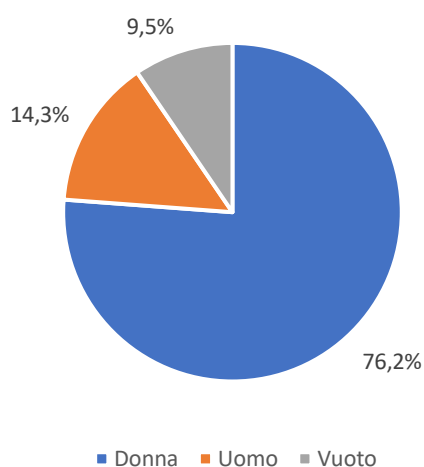




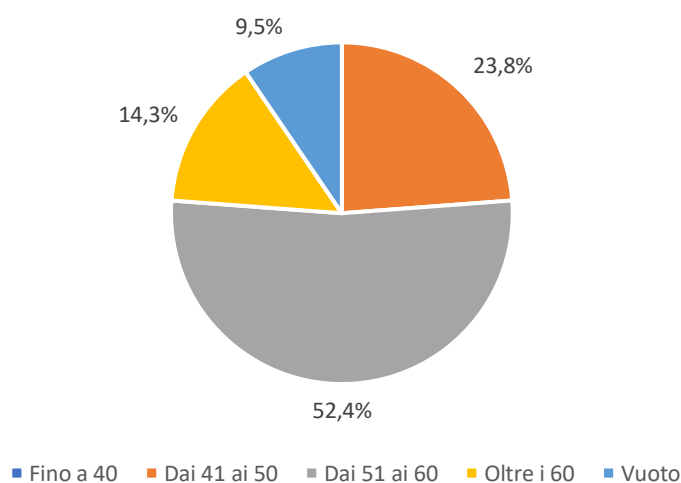
## PRESIDIO DI CAMERINO

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.

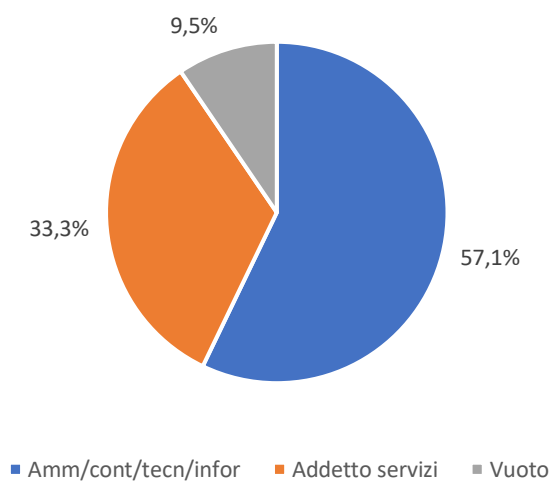
*Genere dei/delle partecipanti presidio di Camerino.*



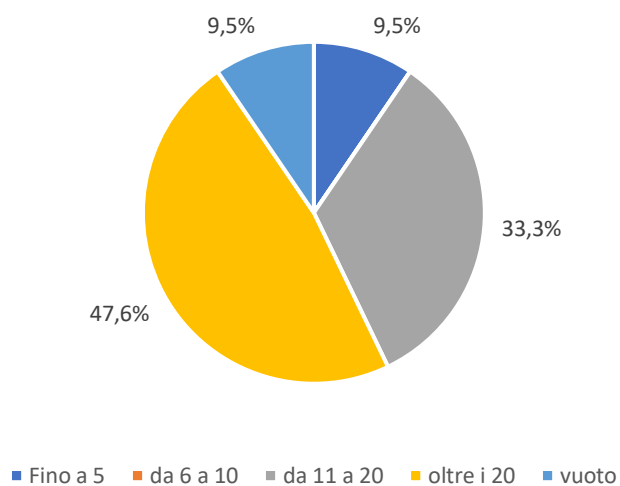
*Età anagrafica dei/delle partecipanti presidio di Camerino.*



*Profilo professionale dei/delle partecipanti presidio di Camerino.*



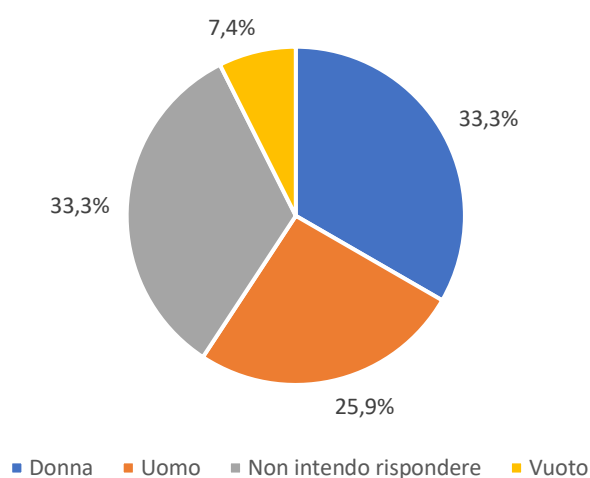
*Anzianità di servizio dei/delle partecipanti presidio di Camerino.*



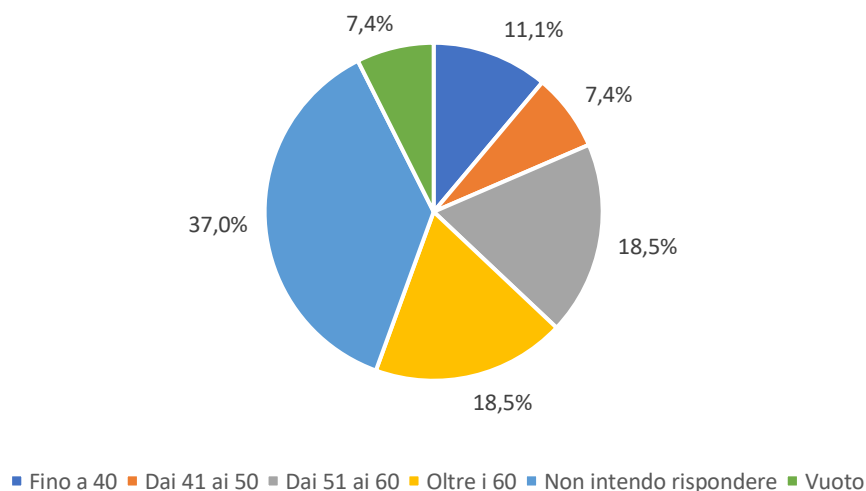
## PRESIDIO DI MACERATA

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.

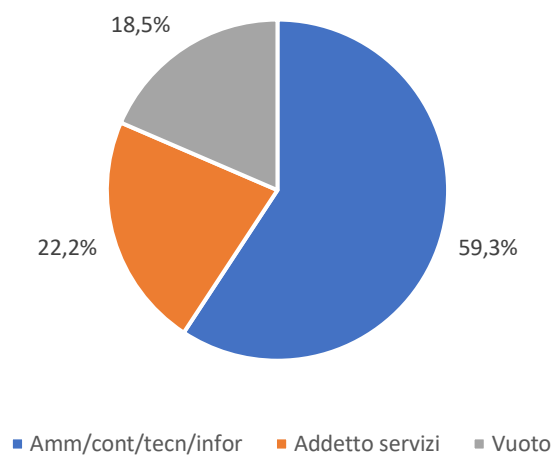
*Genere dei/delle partecipanti presidio di Macerata.*



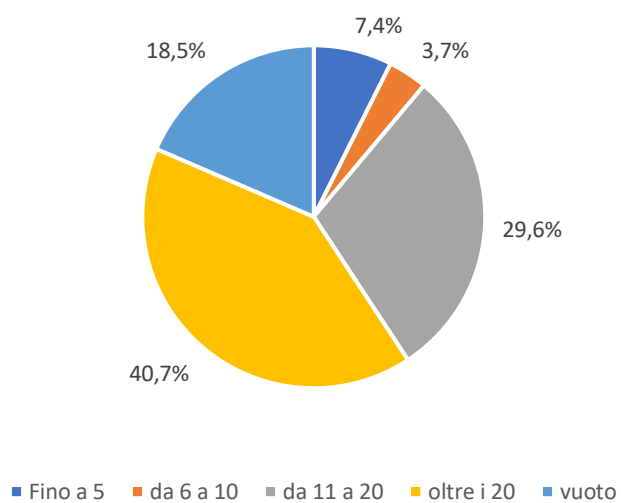
*Età anagrafica dei/delle partecipanti presidio di Macerata.*



*Profilo professionale dei/delle partecipanti presidio di Macerata.*



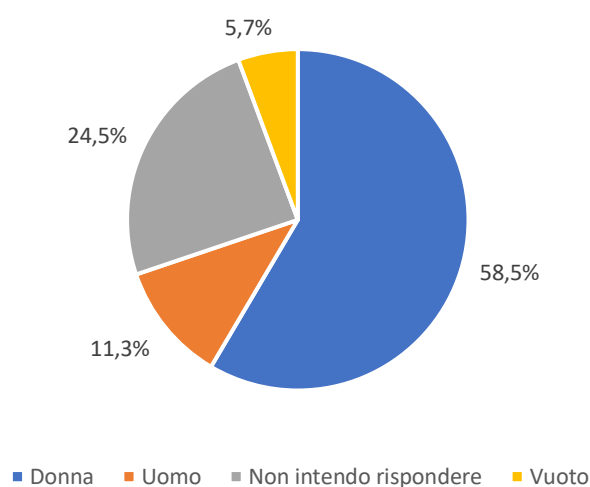
*Anzianità di servizio dei/delle partecipanti presidio di Macerata.*



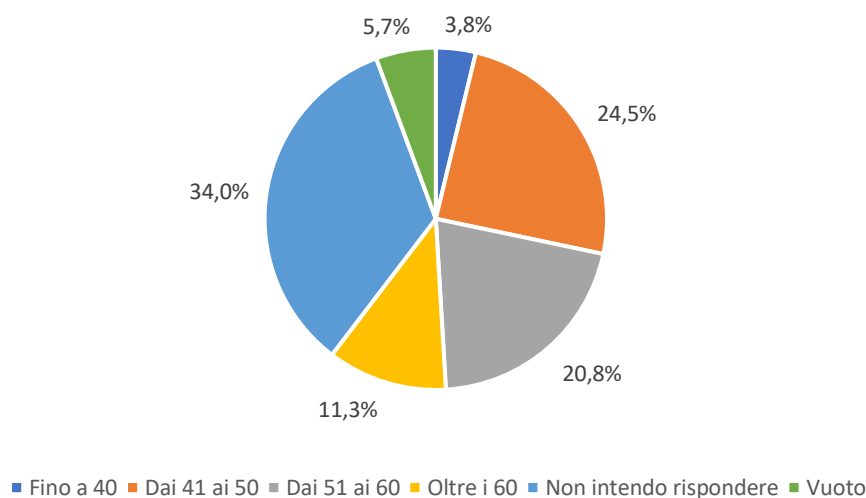
## PRESIDIO DI URBINO

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.*

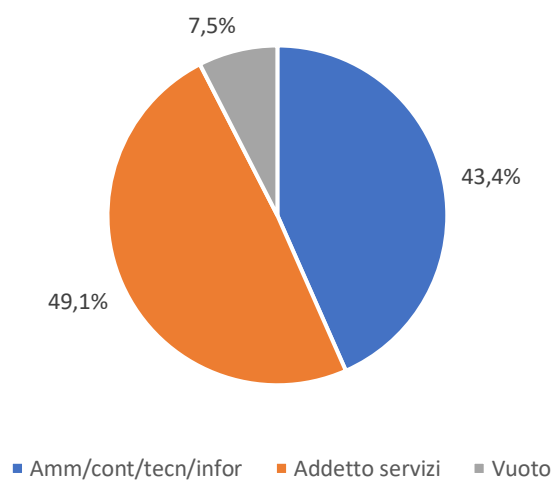


*Età anagrafica dei/delle partecipanti presidio di Urbino.*

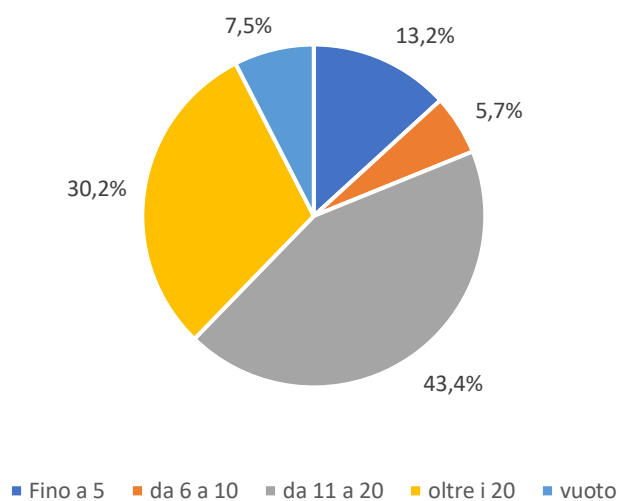




*Profilo professionale dei/delle partecipanti presidio di Urbino.*



*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)

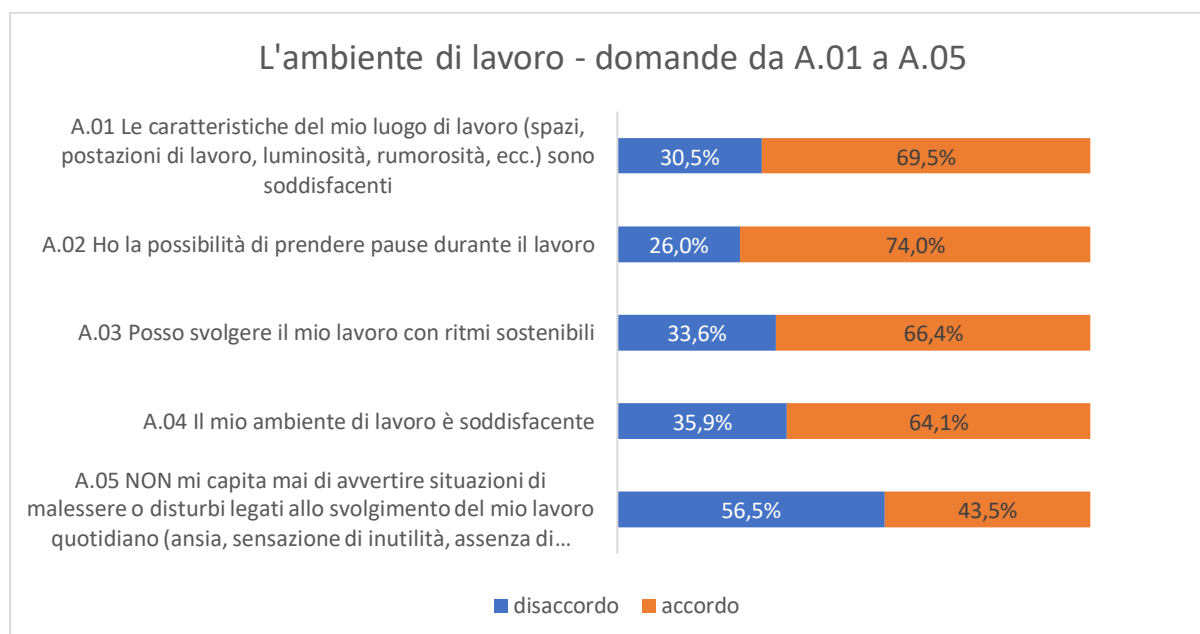
**Argomenti trattati:** informazioni socio-anagrafiche, lavoro agile, conciliazione lavoro/vita privata; clima e benessere organizzativo; discriminazioni; carriera e sviluppo professionale; senso di appartenenza; rapporto con i colleghi e i superiori; contesto lavorativo; sistema di valutazione e performance.

### 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.

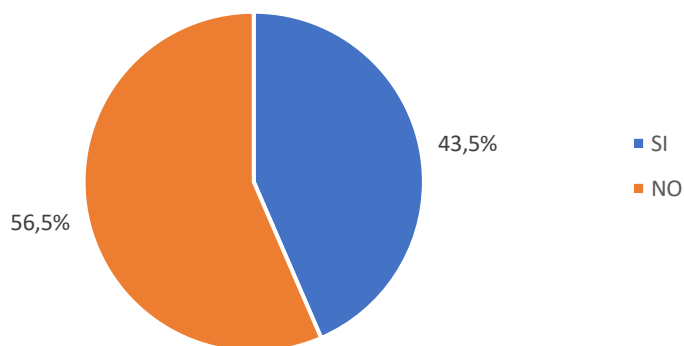


##### 3.1.1. Lavoro agile

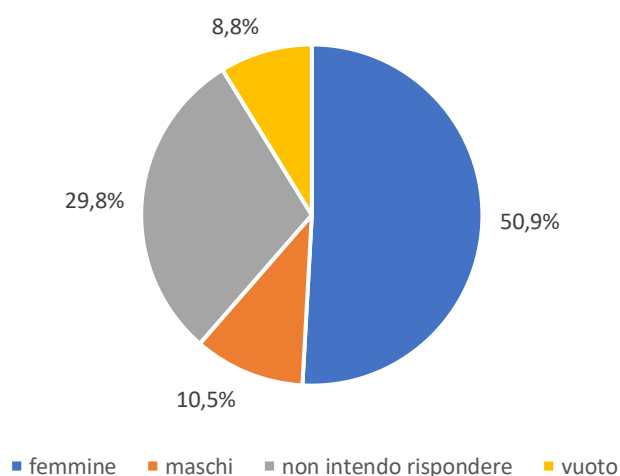
A partire dalla diffusione del Covid-19, come la gran parte delle Amministrazioni pubbliche in Italia anche ERDIS è ricorso al lavoro in modalità agile, dapprima in forma emergenziale e successivamente sperimentale, configurandosi a tutti gli effetti come un modus strutturato e riconosciuto di lavoro. 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

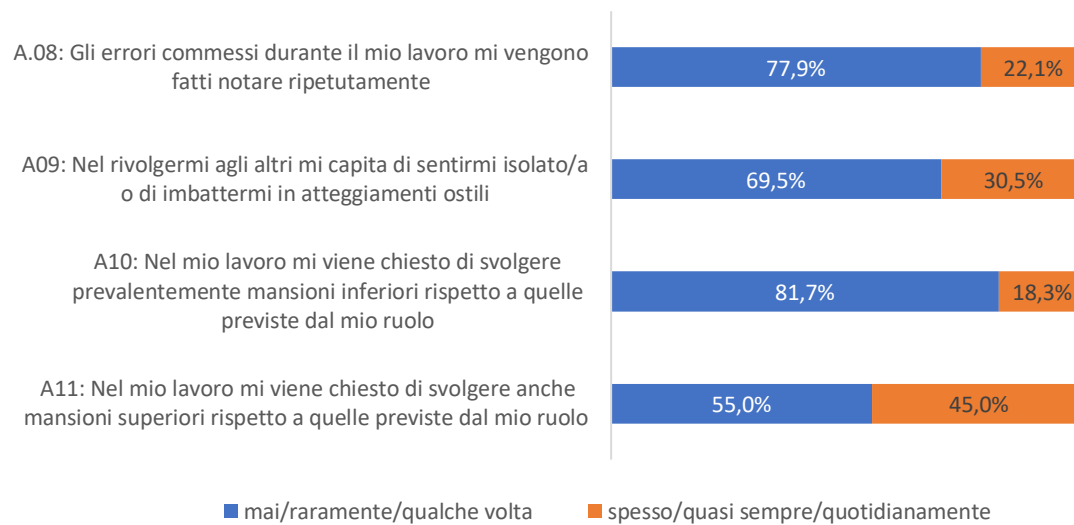


#### Genere di chi ha usufruito del lavoro agile



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.

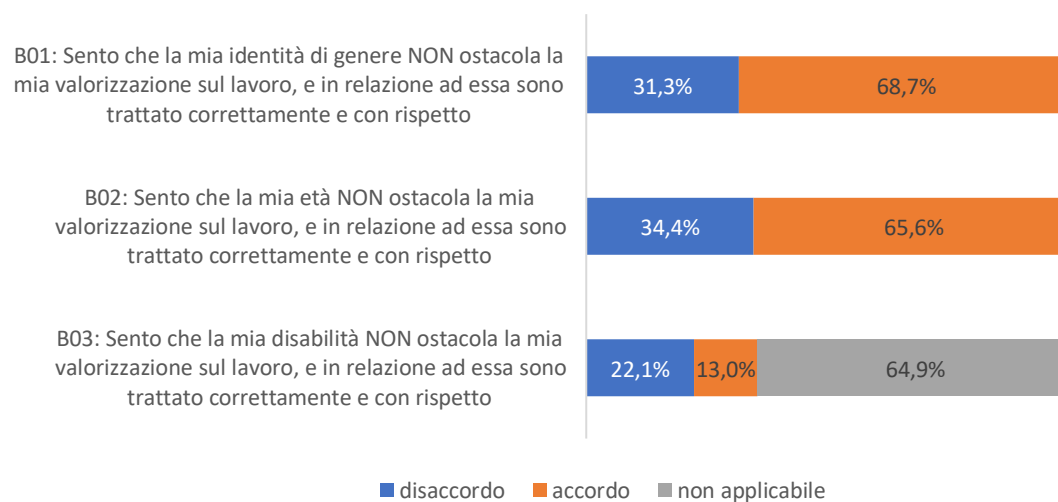
## Mobbing - domande da A.08 a A.11



### 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.

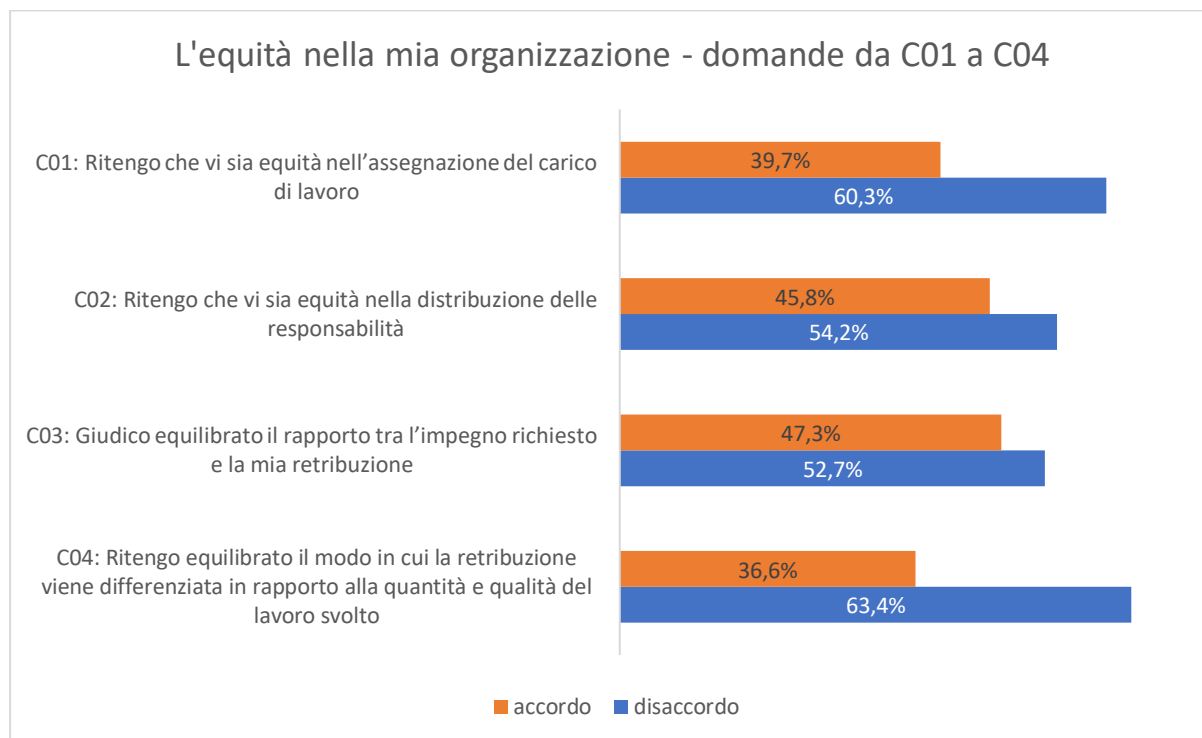
## Le discriminazioni - domande da B.01 a B.03



### 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.

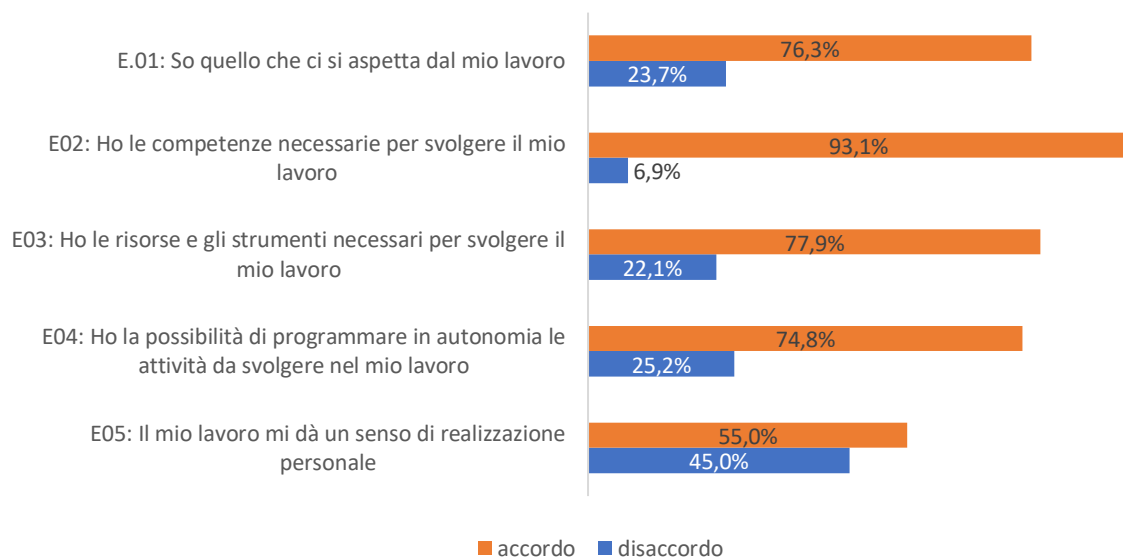
### Carriera e sviluppo professionale - domande da D01 a D05



### 3.5. Il mio lavoro

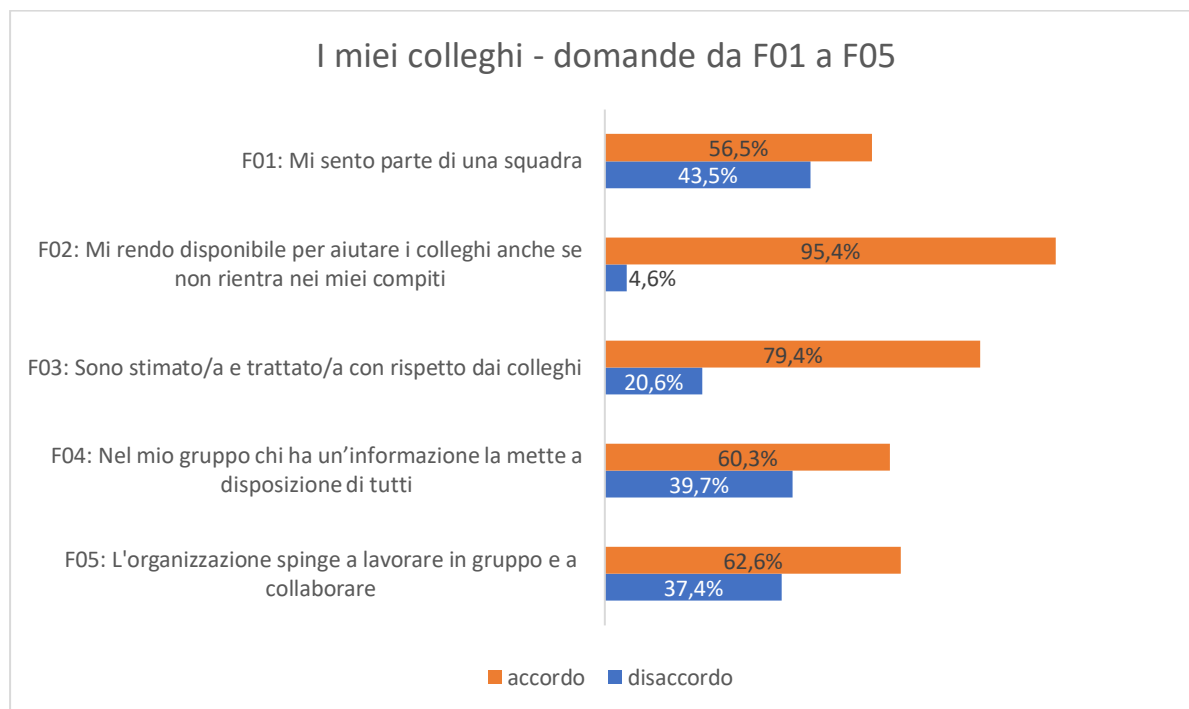
Dall'analisi delle risposte date alle domande del blocco E (da E01 a E05) i/le rispondenti risultano essere molto in accordo con quanto chiesto sul proprio lavoro: sanno quello che ci si aspetta (E01) e la quasi totalità afferma di possedere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro (E02). 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

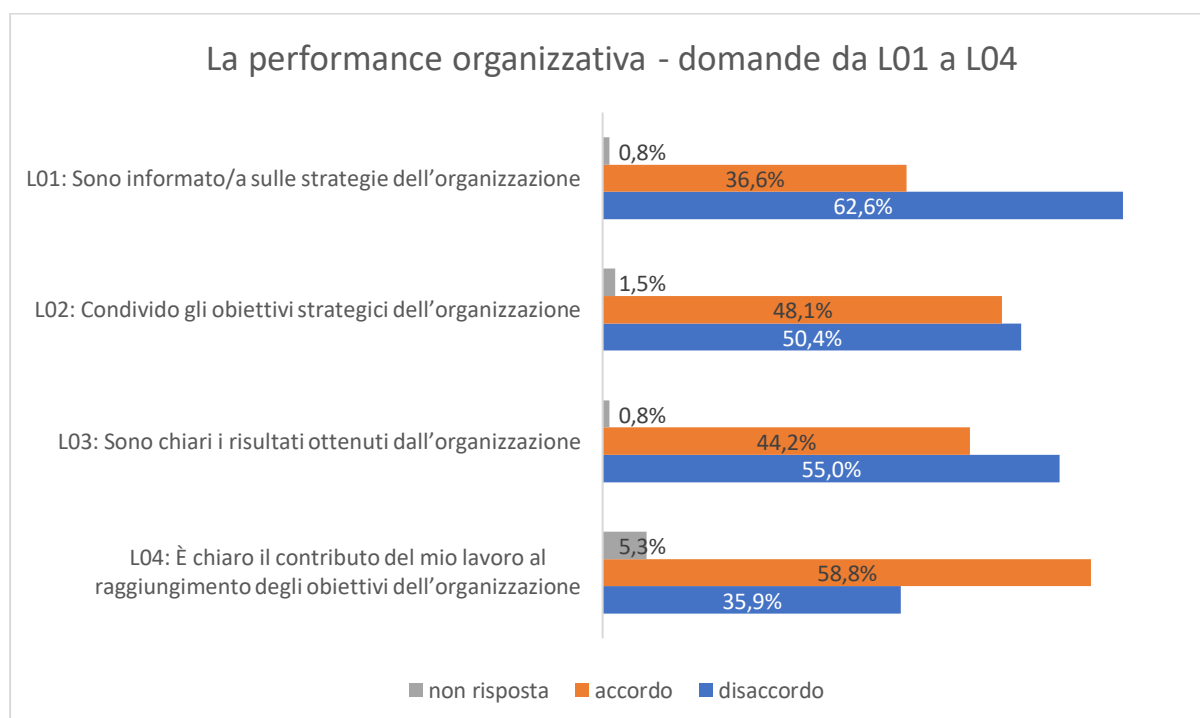


## 4. Analisi della sezione sul grado di conoscenza del sistema di valutazione

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

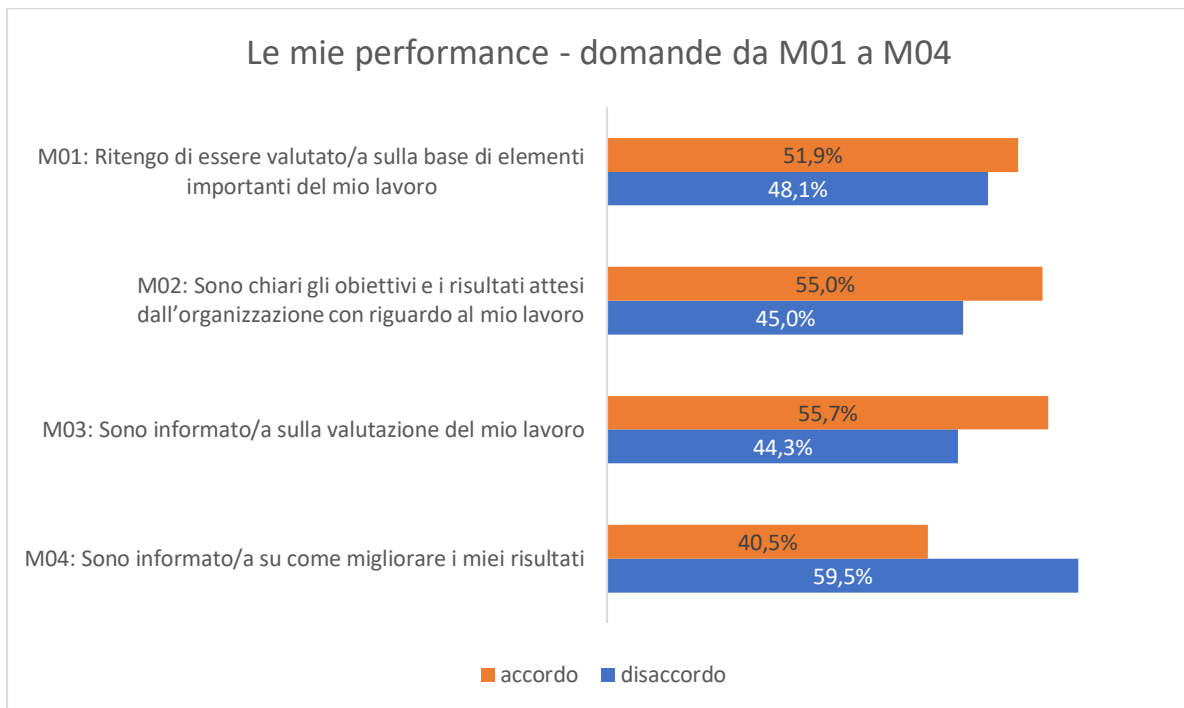
### 4.1. La performance organizzativa

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

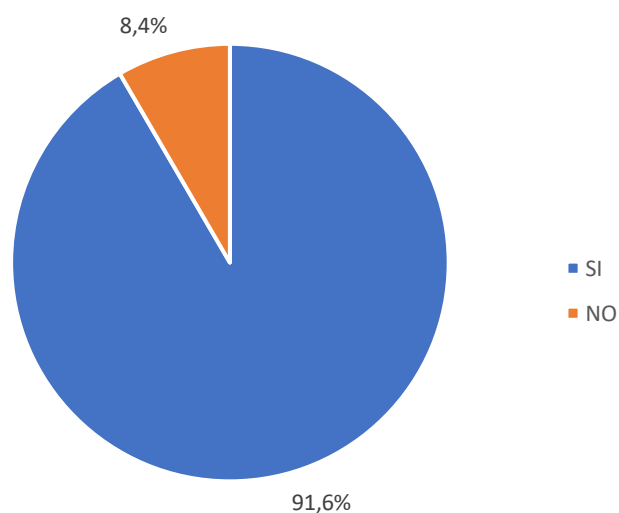
Passando alla percezione della propria performance, l'analisi mostra come i/le rispondenti da un lato ritengono di essere valutati/e sulla base di elementi importanti del proprio lavoro (M01) e di essere informati/e su tale valutazione (M03), dall'altro dichiarino di non essere informati su come migliorare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



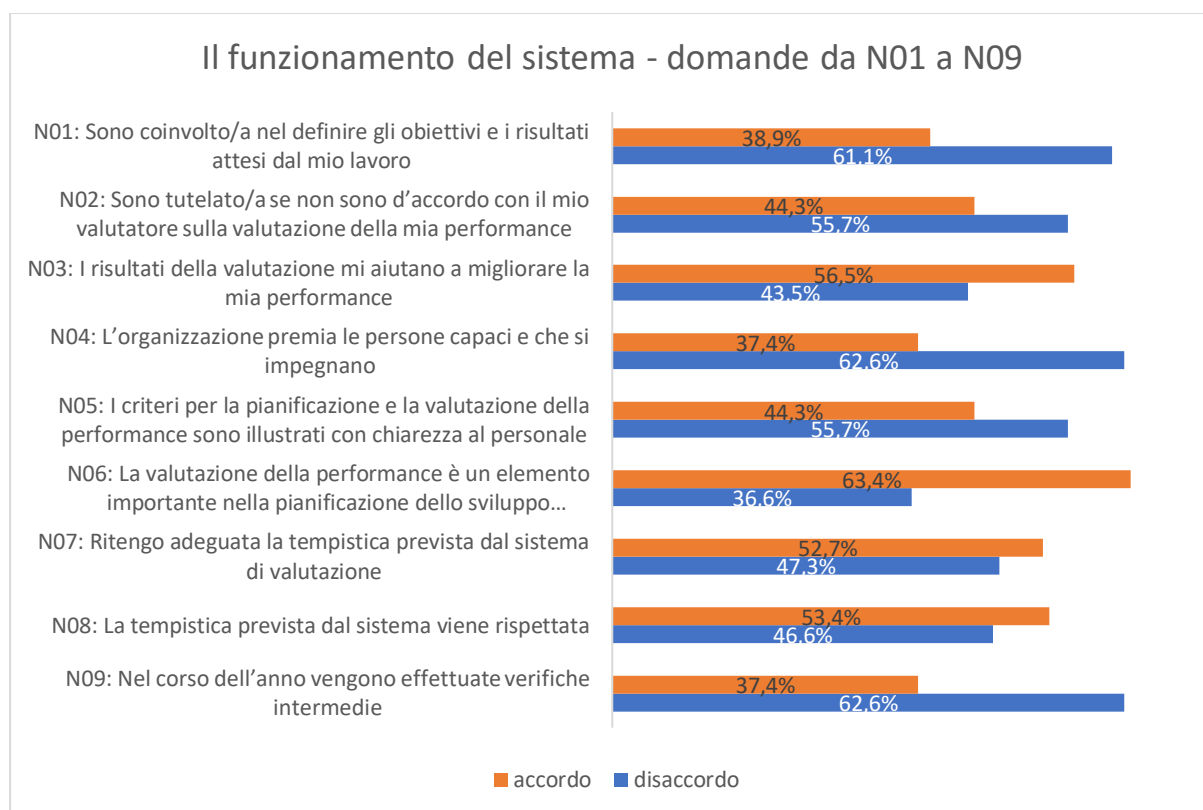
#### 4.3. Il funzionamento del sistema

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).

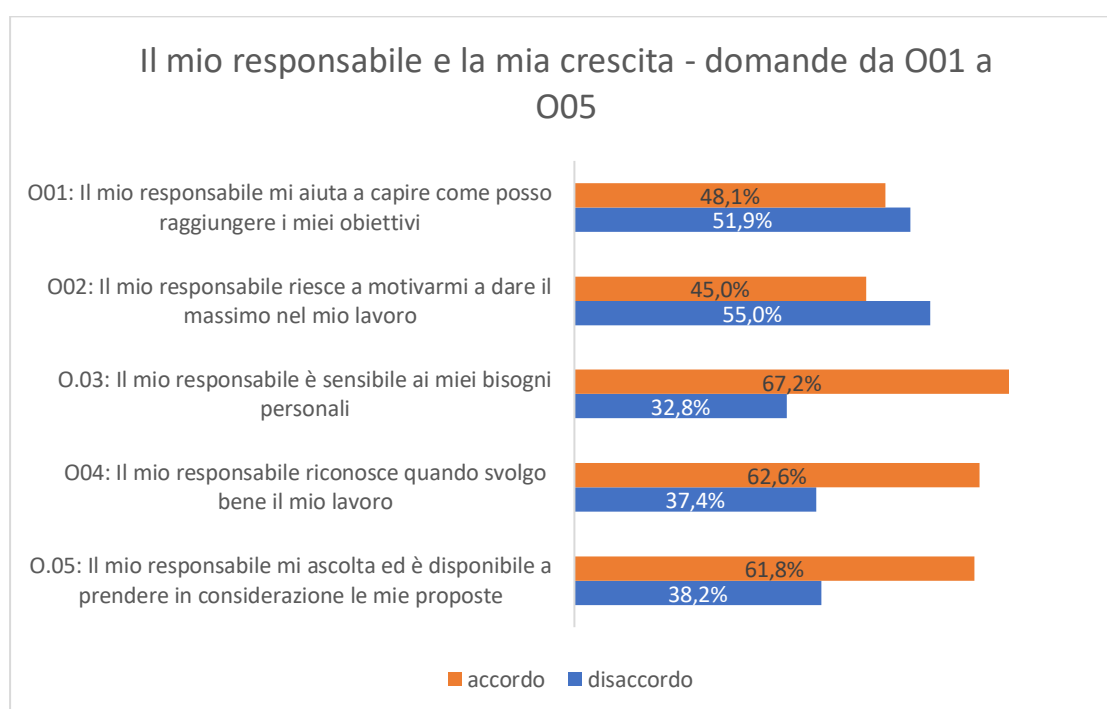


## 5. Analisi della sezione sulla valutazione del superiore gerarchico

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

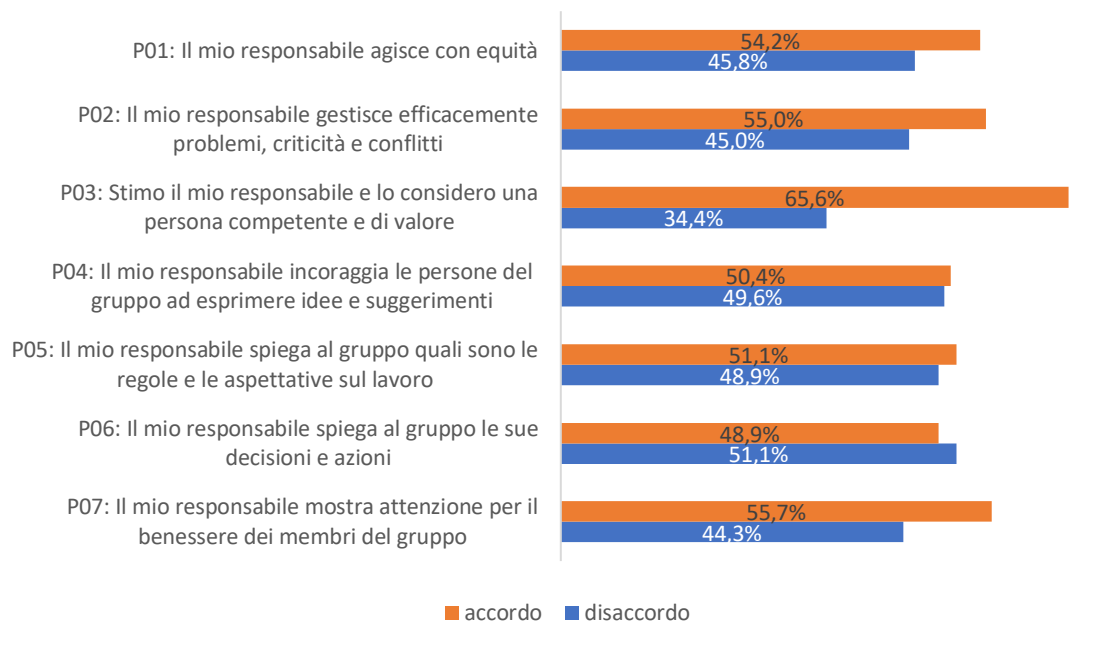
Per ciò che concerne il rapporto tra responsabile e crescita del personale assegnato, la maggior parte dei/delle rispondenti non crede che il proprio responsabile sia d'aiuto nel capire come raggiungere gli obiettivi né che riesca a motivarli/le per dare il massimo nel lavoro (O01 e O02); ciononostante, 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.

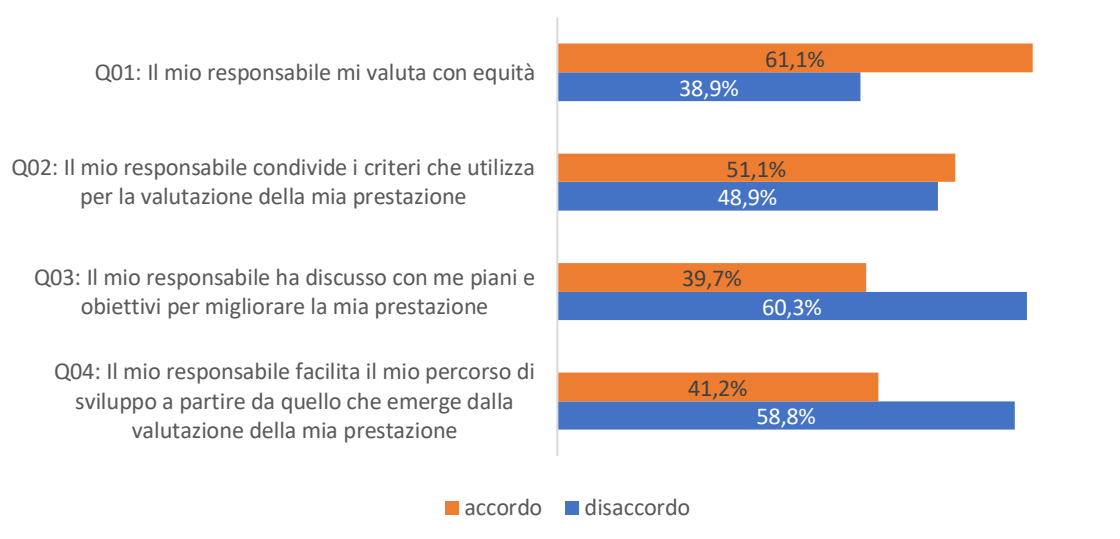
### Il mio responsabile e l'equità - domande da P01 a P07



### 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.