

Indagine sul clima organizzativo della Provincia di Grosseto Anno 2011-2012

Gruppo di lavoro:

Monica Berchielli

Sandra Bonaiuti

Cristina Bruni

Claudia Capecchi

Rossella Ferrini

Daniela Lembo

Maria Pia Marioni

Patrizia Menichelli

Silvia Petri

Annalisa Sarri

Giovanna Spadola

Patrizia Subissati

Francesca Vescuso

Elaborazione software di raccolta dati: Massimo Sernesi

Elaborazione grafica e tabellare: Cristina Bruni , Patrizia Menichelli

PREMESSA

Il ben-essere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Quando si verificano condizioni di scarso ben-essere organizzativo si determinano, sul piano concreto, fenomeni quali:

- Diminuzione produttività
- Assenteismo
- Bassi livelli di motivazione
- Ridotta disponibilità al lavoro
- Carenza di fiducia
- Mancanza di impegno

Il monitoraggio delle dimensioni del *ben-essere organizzativo* permette di effettuare la ricognizione dei punti di forza e di debolezza di ciascuna unità organizzativa e, quindi, di individuare tensioni e criticità, di approfondirne le cause e, soprattutto, di costruire **soluzioni mirate** con la **partecipazione di tutti gli interessati**, ovvero di valorizzare gli assetti che lasciano intravedere l'esistenza di un potenziale inatteso.

Perché Ben-essere: In un'organizzazione il ben-essere organizzativo può determinare in modo significativo la performance. Il concetto di salute organizzativa si riferisce alla capacità di un'organizzazione di crescere e svilupparsi promuovendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico;

Perché Ben-essere organizzativo: Nelle Amministrazioni Pubbliche, il miglioramento di questa dimensione e, più in generale, la "valorizzazione delle risorse umane", può significare un concreto salto di qualità nell'efficienza dell'intero sistema.

Il progetto di Indagine del Clima organizzativo in Provincia di Grosseto è stato avviato per la prima volta nel 2006 con la realizzazione di un'indagine ad hoc da parte dell'Ufficio statistica attraverso la somministrazione di un questionario messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica all'interno del programma Cantieri -"Laboratorio sul benessere".

Nel 2011 viene assegnato all'ufficio personale dell'Inter-Area Risorse Umane e segreteria Generale il progetto strategico "Salvaguardia del benessere organizzativo e delle pari opportunità" e tra gli obiettivi di tale progetto vi era quello di realizzare una nuova indagine del clima organizzativo attraverso la somministrazione di un questionario a tutti i dipendenti dell'ente che oggi come allora è stato quello del Dipartimento della Funzione Pubblica all'interno del programma Cantieri -"Laboratorio sul benessere". Ciò ha consentito tra l'altro, un agevole confronto tra le due indagini (quella del 2006 e l'attuale) oltre che un possibile benchmarking con altre amministrazioni italiane che, come questa, hanno scelto Cantieri.

A tale scopo è stato costituito un gruppo di lavoro interno all'ufficio stesso al fine di rivedere gli strumenti da utilizzare, rilevare il clima organizzativo e analizzare i dati rilevati. Tale gruppo di lavoro è stato coadiuvato da referenti appartenenti alle varie Aree dell'ente con specifiche competenze/professionalità nell'ambito o statistico/matematico o psicologico, designati dai dirigenti di riferimento, oltre che membri del Comitato unico di garanzia.

Il gruppo di lavoro, dopo avere elaborato una prima bozza di progetto attuativo delle azioni da compiere, nel mese di settembre ha lavorato ai possibili contenuti del questionario. Obiettivo della rilevazione è quello di perseguire l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione anche attraverso il benessere nell'ambiente di lavoro e il rispetto dei principi di pari opportunità, che presuppongono l'ascolto di coloro che vi lavorano.

La nuova indagine vuole indagare eventuali criticità organizzative nuove o persistenti. E' stata realizzata AD HOC una **procedura informatica** che ha consentito la raccolta e la "lettura" dei dati in tempi utili.

I questionari sono stati infatti resi disponibili per tutto il personale on line collegandosi dall'ufficio oppure da una qualsiasi postazione Internet ad uno specifico indirizzo web. E' stata data inoltre la possibilità di compilare cartaceo il questionario al personale operante sul territorio sprovvisto di postazione PC. Questi ultimi questionari sono stati caricati poi dal gruppo di lavoro.

Nell'elaborazione dell'indagine, svolta a ottobre 2011, sono stati analizzati ed approfonditi i concetti di clima, benessere, cultura organizzativa e responsabilità sociale, considerando il clima organizzativo come quel processo che pone in relazione l'ambiente lavorativo e le pratiche organizzative con i comportamenti e gli atteggiamenti della pluralità delle persone sul posto di lavoro.



METODOLOGIE STATISTICHE APPLICATE

“Analisi delle medie”

L'analisi consiste nel confrontare congiuntamente le medie di tutte le variabili che figurano in ciascuna sezione del questionario ed a questo scopo sono state analizzate tutte le risposte senza distinzione di sesso, categoria o dipartimento, al fine di ottenere una valutazione d'insieme del fenomeno.

“Analisi fattoriale”

E' stato deciso dal gruppo di lavoro di allineare tutte le variabili del questionario secondo quei *fattori* noti (positivi, negativi ed inversi) individuati nella precedente indagine, per poter confrontare così i risultati ottenuti. I nomi dati alle dimensioni intorno a cui ruota anche questo questionario e che serviranno per la lettura e il confronto dei risultati sono i seguenti: I singoli fattori analizzati prendono in esame gruppi di domande riconducibili alla dimensione analizzata così come di seguito descritto:

FATTORE I

Equità di trattamento

FATTORE II

Collaborazione e disponibilità tra colleghi

FATTORE III

Trasparenza organizzativa

FATTORE IV

Disponibilità dei dirigenti verso il personale

FATTORE V

Importanza attribuita al lavoro

FATTORE VI

Riconoscimento ed apprezzamento del lavoro svolto

FATTORE VII

Soddisfazione per il lavoro svolto

FATTORE INVERSO VIII

Discriminazione e atteggiamenti vessatori

FATTORE INVERSO IX

Conflittualità con i dirigenti

FATTORE INVERSO X

Stress percepito

GUIDA ALLA LETTURA DEI GRAFICI

E' opportuno qui ricordare alcune indicazioni di carattere generale per la lettura dei grafici :

- I punteggi delle singole dimensioni variano in un intervallo compreso tra 1 e 4. In generale, più alto è il punteggio su una dimensione più la dimensione è percepita come presente nell'amministrazione. Per i fattori positivi (ad es. *equità di trattamento*) , un punteggio alto è indice di benessere organizzativo, per quelli negativi (ad es. *conflittualità con i dirigenti*), al contrario, è indice di mancato benessere.
- Le medie riportate sono state calcolate sul totale delle risposte date considerando anche la non risposta come valore da analizzare.

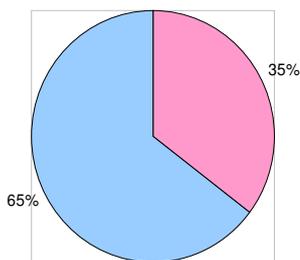
PARTE PRIMA: Il campione statistico

L'indagine e' stata condotta nell'anno 2011 su un totale di 509 dipendenti. Hanno compilato il questionario 245 dipendenti (pari al 48%) di cui 241 hanno consegnato e/o compilato un questionario valido.

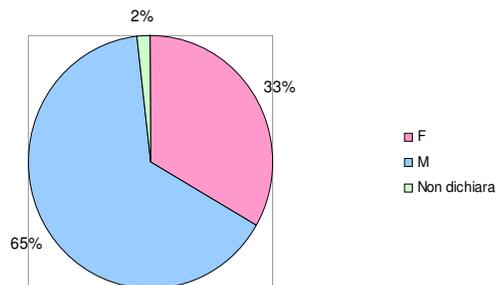
Indagine Benessere Organizzativo 2011	
■	N. 245 questionari raccolti
■	N. 241 questionari validi
■	N. 159 maschi
■	N. 82 femmine
■	N. 4 non indicano il sesso

Rappresentatività Maschi - Femmine

Analisi dei dati dell'anagrafica del personale

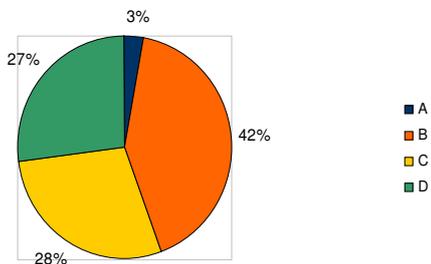


Analisi dei dati del campione

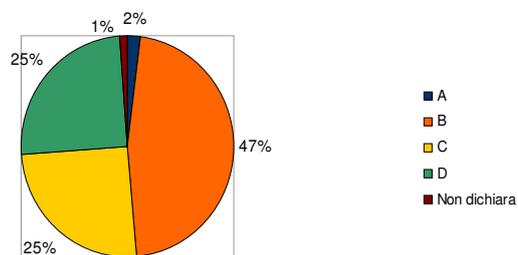


Rappresentatività Categorie

Analisi dei dati dell'anagrafica del personale

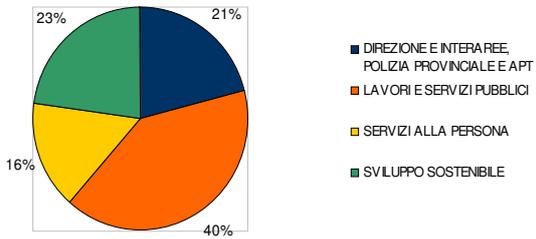


Analisi dei dati del campione

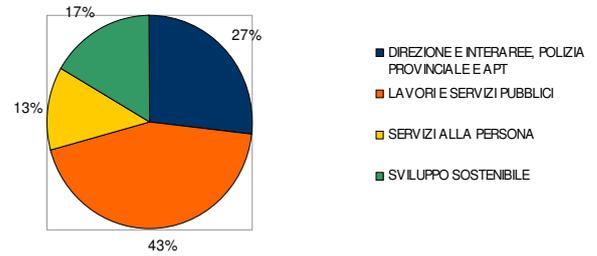


Rappresentatività dei Dipartimenti

Analisi dei dati dell'anagrafica del personale

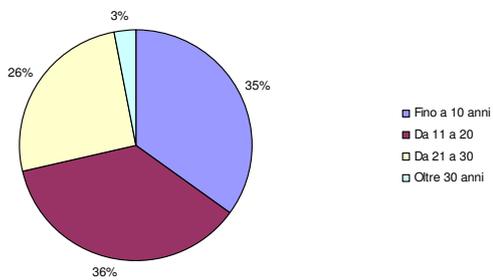


Analisi dei dati del campione

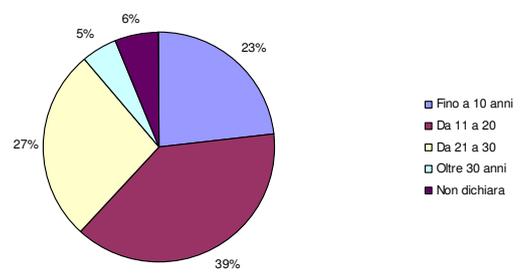


Rappresentatività per fascia di anzianità di servizio

Analisi dei dati dell'anagrafica del personale



Analisi dei dati del campione



PARTE SECONDA: Le caratteristiche dell'ambiente di lavoro

L'ambiente di lavoro viene preso a riferimento per analizzare gli aspetti "oggettivi" del Benessere organizzativo. Operare in un ambiente di lavoro confortevole agisce positivamente sul benessere ed inevitabilmente condizionerà gli altri fattori riconducibili a tale dimensione.

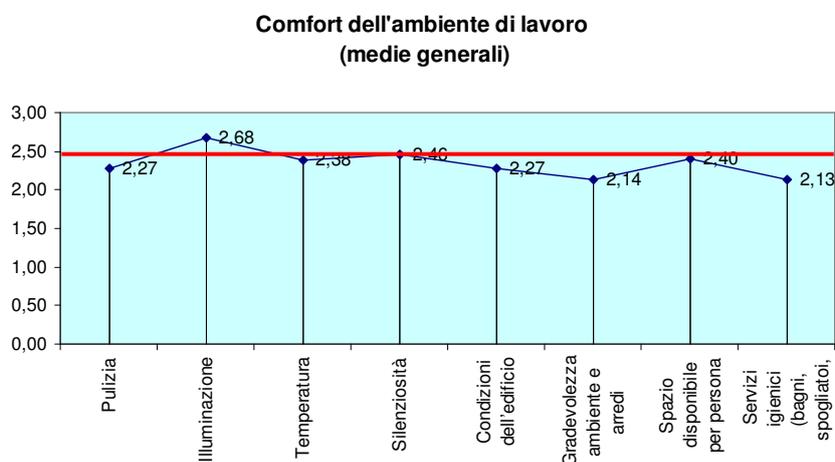
Per individuare le caratteristiche dell'ambiente di lavoro sono state analizzate le risposte fornite da alcune domande contenute nella parte seconda del questionario inerenti i seguenti aspetti:

Il Comfort dell'ambiente di lavoro

La dimensione del comfort dell'ambiente di lavoro è stata esaminata sotto gli aspetti della pulizia, illuminazione, silenziosità, condizione degli stabili degli arredi e delle infrastrutture.

Le medie generali delle risposte fornite al questionario sugli item proposti, evidenziano un giudizio generalmente positivo su quasi tutti gli aspetti indagati, con valori molto vicini alla media.

Punta di eccellenza risulta la situazione dell'illuminazione (superiore alla media di 0,18), mentre il giudizio mediamente più negativo è stato espresso relativamente ai servizi igienici.

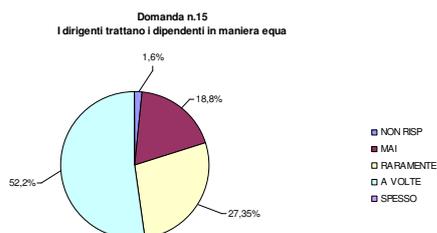


Qui di seguito l'analisi per singoli fattori relativa alle Caratteristiche dell'ambiente di lavoro

Fattore 1.L'Equità di trattamento

L'equità di trattamento è il fattore che analizza l'aspetto del trattamento del personale da parte dei superiori, della valorizzazione delle qualità personali all'interno dell'organizzazione e delle effettive possibilità di carriera per tutti i dipendenti.

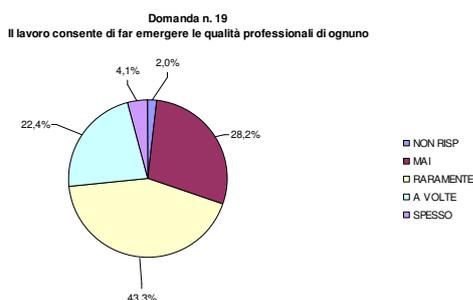
Circa l'80% dei dipendenti ritengono che vi sia equità di trattamento da parte dei dirigenti A VOLTE o RARAMENTE, mentre nessuno ha risposto SPESSE. Tuttavia la prevalenza di A VOLTE sulla somma delle percentuali RARAMENTE o MAI fa propendere per un risultato moderato ma **tendenzialmente positivo**.



Il disagio appare leggermente più evidente tra i dipendenti di sesso femminile (somma delle risposte RARAMENTE e A VOLTE pari al 84,1% del campione femminile contro il 76,7% del maschile).

L'analisi per categoria mette in evidenza che le categorie C e D sono più possibiliste circa l'equità di trattamento, rispondendo A VOLTE per oltre il 50% del campione.

Alla domanda se il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno, i dipendenti hanno risposto evidenziando un giudizio negativo sulla valorizzazione del personale, con il 72% delle risposte distribuite fra MAI e RARAMENTE. Il 22% di A VOLTE, contrapposto al 28% di MAI fa propendere il risultato verso un'area **negativa**.



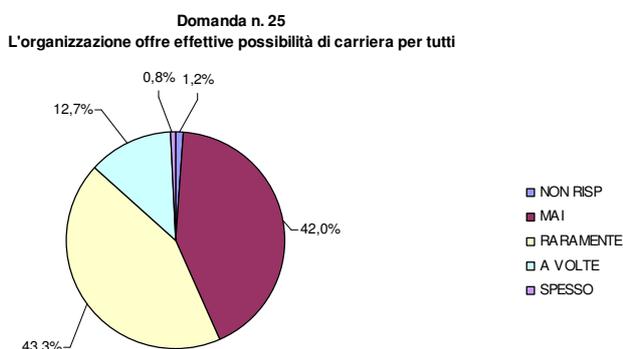
L'analisi di genere conferma il giudizio negativo per entrambi i sessi evidenziando tuttavia un maggior "ottimismo" da parte delle donne rispetto agli uomini, con una diversa distribuzione percentuale delle risposte fra MAI e RARAMENTE.

Le donne rispondono infatti RARAMENTE per il 54,9% e MAI per il 18,3%, contro, rispettivamente, il 37,1% ed il 33,3% degli uomini.

Se analizziamo il dato per categoria, la B è quella che esprime il maggior disagio, con oltre il 40% di risposte MAI (corrispondente a 47 dipendenti).

L'organizzazione offre effettive possibilità di carriera per tutti: questo aspetto evidenzia una diffusa insoddisfazione per la scarsa attenzione che viene riservata ai dipendenti appartenenti ad entrambi i sessi e tale insoddisfazione risulta anche in tutte le categorie.

L'85% del campione ha la percezione che la possibilità di carriera per tutti e' offerta o MAI o RARAMENTE, con netta prevalenza dell'area negativa del risultato.

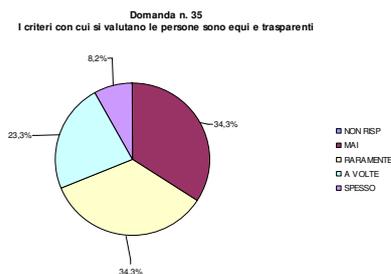


Anche in questo caso la sensazione di insoddisfazione riguarda i dipendenti di entrambi i sessi, anche se le donne dimostrano di essere più pessimiste degli uomini.

Anche l'articolazione delle risposte per categorie offre una vista piuttosto pessimista sul tema, con la prevalenza delle risposte MAI o RARAMENTE in tutte le categorie.

I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti

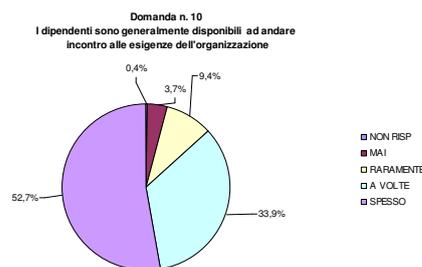
La domanda che indaga sull'equità di trattamento non rispetto al rapporto con il dirigente ma ai criteri utilizzati dall'organizzazione per la valutazione del personale dimostra una percezione **negativa** dell'equità di trattamento (circa il 70% del campione risponde MAI o RARAMENTE) anche se in una percentuale dell'8% il personale ritiene SPESSO equi i criteri utilizzati dall'organizzazione.



L'analisi di genere mostra un pessimismo più diffuso fra le femmine (più del 70% delle quali dà risposta negativa) mentre l'analisi per categorie evidenzia un particolare pessimismo delle categorie B (somma delle risposte MAI e RARAMENTE pari al 70,18%).

Fattore 2:La collaborazione e disponibilità con i colleghi

I dati raccolti evidenziano che i dipendenti si sentono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione, le femmine più dei maschi. L'alta percentuale di risposte concentrate su A VOLTE e SPESSO orienta il dato verso l'area **positiva** del risultato.



Come nell'analisi per genere anche l'analisi per categorie conferma il generale giudizio positivo sulla disponibilità dei dipendenti nei confronti dell'Ente. Fa eccezione il 40% di categorie A che rispondono MAI; tuttavia si ricorda che il 40% delle categorie A facenti parte del campione corrisponde, in realtà, a due dipendenti.

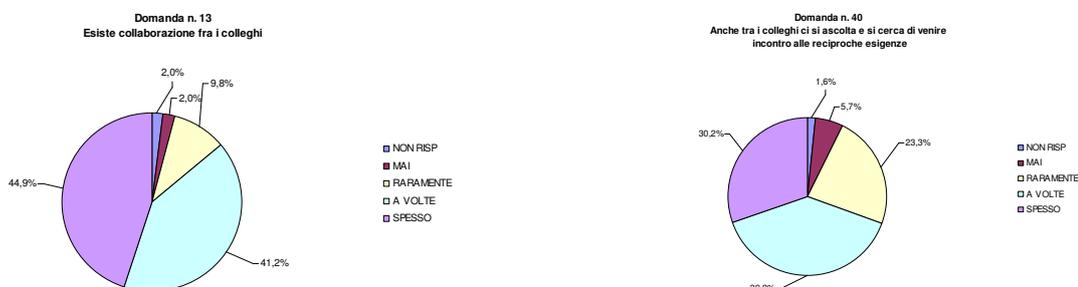
Domanda 13. Esiste collaborazione tra i colleghi

Domanda 40. Anche fra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze

Le due domande che indagano sull'aspetto della collaborazione e dell'ascolto tra colleghi dimostrano un **forte percezione della collaborazione**, con il 45% di SPESSO ed il 41% di A VOLTE, ed una maggiore fiducia da parte dei maschi che delle femmine

La domanda sull'ascolto e il venirsi incontro dimostra ancora una percezione **positiva** anche se meno accentuata con il 39 % di SPESSE ed il 30% di A VOLTE.

I medesimi dati, analizzati per categorie, avvalorano ancora una volta l'analisi fatta, dimostrando una diffusa fiducia nella collaborazione fra colleghi a prescindere dalla categoria di appartenenza. La media di coloro che hanno risposto A VOLTE o SPESSE è infatti dell'86% per la domanda 13 e del 71% per la domanda 40.

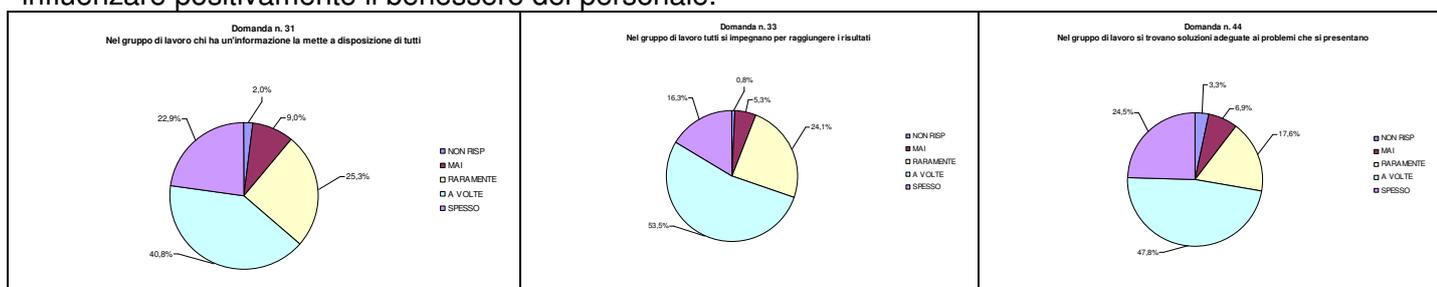


Le domande 31, 33 e 44 del questionario riguardano la percezione del lavoro di gruppo come strumento di informazione diffusa, per il raggiungimento dei risultati e per la soluzione ai problemi che si presentano nel lavoro di tutti i giorni.

Il campione ha risposto in modo **positivo** a tutte e tre le domande, con una media del 70% di coloro che hanno dato come risposta A VOLTE o SPESSE.

Raffrontando i dati delle risposte fornite alle tre domande sul lavoro di gruppo, emerge una **sostanziale fiducia** da parte del personale che tale metodo di lavoro possa aiutare le persone a superare le difficoltà di scambio di comunicazione, nel raggiungimento di risultati e nel porre soluzioni a problemi.

Di conseguenza si riconosce nel lavoro di gruppo un metodo organizzativo efficace che può influenzare positivamente il benessere del personale.

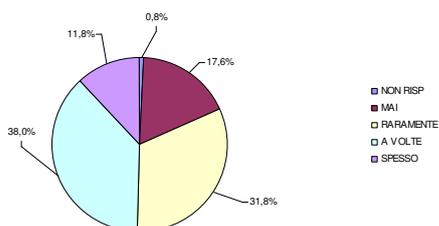




Fattore 3: La Trasparenza organizzativa

Il fattore trasparenza organizzativa indaga e fornisce informazioni sul grado di chiarezza vissuto dai lavoratori in relazione a quanto devono fare, a chi devono rivolgersi e quali sono le competenze che devono metter in gioco nella loro posizione fino al raggiungimento degli obiettivi. **Domanda 8:** Dai risultati della domanda “*Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti*” si evince che il campione percepisce gli obiettivi dell'organizzazione chiari e definiti solamente A VOLTE per il 37% dei casi e RARAMENTE o MAI per il 50%.

Domanda n. 8
Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti

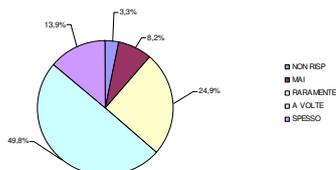


La percezione generale viene confermata anche dall'analisi di genere e per categoria, con una posizione leggermente più moderata da parte delle donne (il 46% delle quali risponde A VOLTE).

I dati sulla domanda “*E' facile avere le informazioni di cui hai bisogno*” evidenziano che per la metà esatta del campione l'acquisizione di informazioni necessarie è facile solamente A VOLTE, e per il 25% RARAMENTE.

La prevalenza delle risposte SPESSO (14%) rispetto a MAI (8%) orienta il dato verso un'area **moderata positiva** del risultato.

Domanda n. 11
E' facile avere le informazioni di cui si ha bisogno



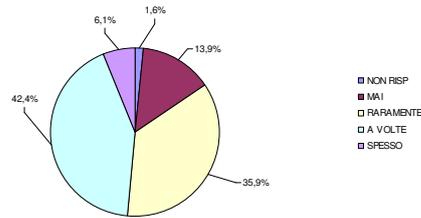
La percezione che l'informazione nell'Ente circoli con difficoltà prescinde inoltre dal sesso e dalla categoria di appartenenza (cfr. grafici successivi), con una evidente concentrazione di soggetti che hanno risposto A VOLTE o RARAMENTE.

Alla domanda se “*L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare*” le risposte fornite indicano una visione non molto ottimista dell'organizzazione, alla quale viene riconosciuta RARAMENTE o MAI la capacità di trovare soluzioni adeguate ai problemi nel 50% dei casi.

In particolare i soggetti in percentuale meno ottimisti sono gli uomini i quali, per il 47,8 % risponde RARAMENTE o MAI, contro il 52% felle donne tuttavia risponde MAI in una percentuale 5 volte superiore rispetto a queste ultime (19,5% contro 3,7%).

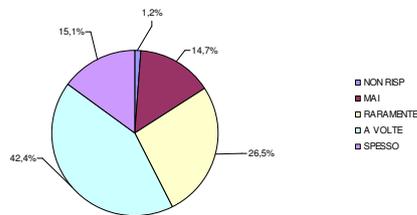


Domanda n. 14
L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare



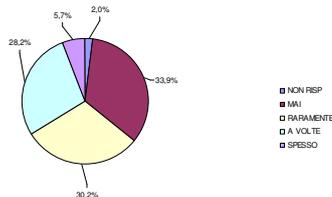
L'analisi dei dati sul "comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati" mostra una prevalenza delle risposte A VOLTE o SPESSO rispetto a RARAMENTE o MAI circa la coerenza del comportamento dei dirigenti rispetto agli obiettivi dichiarati. Il risultato ottenuto è quindi **moderatamente positivo**.

Domanda n. 18
Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati



Il dato è riscontrabile anche dall'analisi di genere, seppure le donne siano percentualmente più rappresentate nelle risposte A VOLTE e RARAMENTE che nell'opzione SPESSO. Sempre dal punto di vista percentuale, la risposta A VOLTE è la prevalente per le categorie B e D; nella categoria C prevale RARAMENTE e nella A SPESSO. Parlando ancora di dirigenza alla domanda che indaga sul "coinvolgimento da parte dei dirigenti nelle decisioni viene riscontrato RARAMENTE o MAI dal 64% dei dipendenti che hanno risposto al questionario.

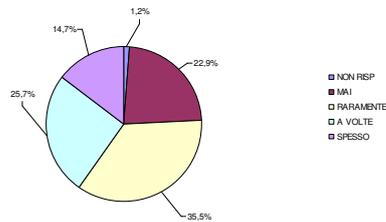
Domanda n. 23
I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro



In particolare i maschi hanno risposto MAI per il 39% e RARAMENTE per il 26%; le femmine, rispettivamente, per il 24% ed il 37%. La categoria che si sente maggiormente esclusa dalle decisioni dirigenziali è la B, deponendo a favore di un coinvolgimento probabilmente non sempre adeguato dei dipendenti di questa categoria ai processi lavorativi.

I cambiamenti gestionali sono comunicati chiaramente a tutto il personale? Anche in questo caso le risposte negative (RARAMENTE o MAI) prevalgono sulle positive (A VOLTE o SPESSO), con un 58% delle prime contro il 41% delle seconde. Il risultato ottenuto è quindi **MODERATAMENTE negativo**.

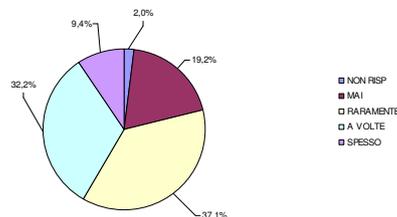
Domanda n. 28
I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati
chiaramente a tutto il personale



Gli uomini hanno risposto MAI per il 24% e RARAMENTE per il 31%; le femmine, rispettivamente, per il 20% ed il 44%. In quasi tutte le categorie la risposta percentualmente più rappresentata è RARAMENTE.

Infine rispetto ai ruoli lavorativi sembra esserci poca chiarezza per il 57% del campione (somma delle percentuali di coloro che hanno risposto RARAMENTE o MAI), con una prevalenza della risposta RARAMENTE rispetto alle altre.

Domanda n. 38
I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti



All'interno della risposta RARAMENTE prevale la componente femminile, mentre gli uomini hanno risposto in maggioranza MAI. L'analisi per categorie evidenzia inoltre che, mentre le categorie A, C, e D hanno risposto prevalentemente A VOLTE o RARAMENTE, la categoria B presenta anche una elevata percentuale di risposte MAI, a conferma di un livello di coinvolgimento non sempre adeguato degli appartenenti alla categoria nei processi lavorativi.

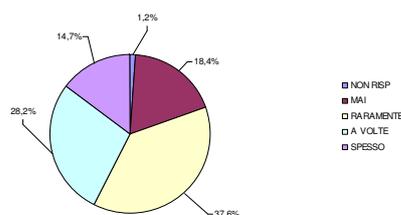
Fattore 4: Disponibilità dei dirigenti verso il personale

Domanda n. 20 I Dirigenti desiderano essere informati sui problemi e difficoltà che si incontrano nel lavoro

Il dato complessivo delle risposte fornite alla domanda 20 evidenzia che il 56% del campione ritiene che i dirigenti desiderino essere informati RARAMENTE o MAI sui problemi e difficoltà che si incontrano nel lavoro.

Tuttavia, fra coloro che hanno risposto positivamente alla domanda (ossia A VOLTE o SPESSO) si segnala una percentuale consistente di A VOLTE (28%) che, superando il 18% di MAI, depone a favore di una "moderatezza" della percezione complessiva.

Domanda n. 20
I Dirigenti desiderano essere informati sui problemi e difficoltà che si incontrano nel lavoro

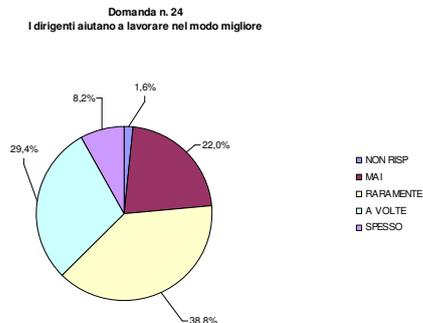


In particolare, sia per le donne che per gli uomini, la risposta più frequente è stata RARAMENTE, seguita da A VOLTE e quindi da MAI. Relativamente alle categorie di appartenenza, fatta eccezione per la categoria A, si riconferma la prevalenza della risposta RARAMENTE seguita da A VOLTE.



Domanda n. 24 I dirigenti aiutano a lavorare nel modo migliore

Relativamente alla domanda 24, nonostante il 61% del campione pensi che i dirigenti aiutino a lavorare nel modo migliore RARAMENTE (39%) o addirittura MAI (22%), si nota una tendenza moderata di coloro che hanno risposto A VOLTE, avendo totalizzato da sola, quest'ultima opzione, il 29% delle risposte.

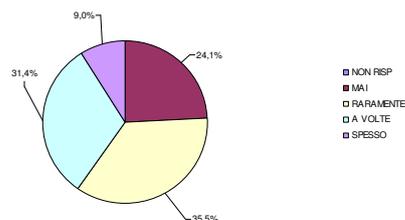


Percentualmente sia le donne che gli uomini hanno concentrato le loro risposte su RARAMENTE. Dall'analisi per categorie, oltre a trovare conferma dell'analisi svolta sul dato fino ad adesso, si nota anche una certa sfiducia da parte della categoria B, che contempla circa un 20% di MAI.

Domanda n. 30 Chi avanza richiesta o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti

Dalle risposte fornite emerge che il 60% di dipendenti hanno risposto RARAMENTE (36%) o MAI (24%) alla domanda. La percentuale di MAI appare significativa anche rispetto al 31% di A VOLTE, cosicché, come nella domanda precedente, la percentuale di coloro la cui visione è decisamente negativa (60%) si avvicina molto alla percentuale di quelli che hanno fornito risposte più moderate (RARAMENTE + A VOLTE, pari al 67%).

Domanda n. 30
Chi avanza richiesta o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti



L'analisi di genere evidenzia inoltre una visione più moderata da parte delle donne (l'80,5% delle quali ha risposto RARAMENTE o A VOLTE) e più negativa da parte degli uomini (il 30,8% dei quali ha risposto MAI).

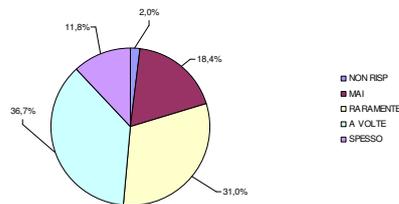
Le categorie contrattuali con la visione più negativa è la B, mentre le più moderate sono la C la D.

Domanda n. 41 I dirigenti assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale

Su questa domanda prevale decisamente una visione moderata, deducibile dal 68% di dipendenti che hanno risposto RARAMENTE o A VOLTE.

In effetti anche le percentuali sommate delle risposte negative e positive spezzano il campione a metà (49% entrambe).

Domanda n. 41
I dirigenti assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale

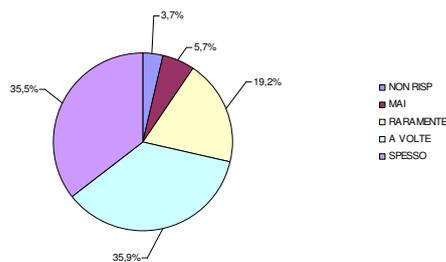


L'analisi di genere, come quella per categoria, conferma la concentrazione di risposte su A VOLTE e RARAMENTE a prescindere dal sesso e dalla categoria di appartenenza.

Fattore 5: Importanza attribuita al lavoro

Il 71% del campione ritiene rilevante il contributo apportato da ciascun dipendente con il proprio lavoro, con la percentuale di SPESSO che supera quella di tutte le altre risposte.

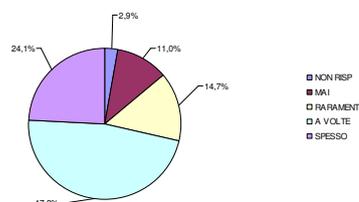
Domanda n. 27
Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante



Le risposte sono nettamente positive per entrambi i sessi, con una percezione ancor più positiva da parte delle donne rispetto agli uomini. Le analisi che collegano il fattore alle categorie giuridiche confermano il positivo quadro generale con particolare riferimento alla categoria B. Le categorie C e D si equivalgono nel giudizio espresso, pur rimanendo al di sotto di qualche punto percentuale rispetto alla cat. B, nel giudicare, anch'esse, positiva l'importanza attribuita al lavoro.

Il campione risponde positivamente anche alla domanda "Il lavoro assorbe totalmente", con un 71% di risposte A VOLTE o SPESSO.

Domanda n. 46
Il lavoro assorbe totalmente



La visione positiva espressa dal dato generale è confermata anche dall'analisi di genere e per categoria.

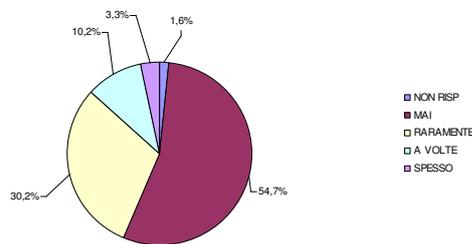
Fattore 6: Riconoscimento e apprezzamento del lavoro svolto

L'85% del campione ritiene che vi sia RARAMENTE o MAI apprezzamento dell'impegno sul lavoro e delle iniziative personali, delineando un orientamento nettamente **negativo** del dato. La somma



delle risposte A VOLTE e RARAMENTE (pari al 35%) non è infatti, minimamente “competitiva” con l’85% sopra riportato.

Domanda n. 29
L’impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate

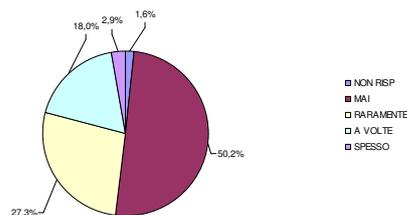


Il largo senso di insoddisfazione sembra proprio non risparmiare nessuno, maschi e femmine, tranne un’esigua minoranza percentuale di soggetti (l’11,00% delle femmine ed il 14,40% dei maschi) hanno risposto A VOLTE o SPESSO. Il senso di scontentezza varia anche in relazione alle categorie giuridiche contrattuali: il più scontento è il personale di categoria C, seguito dalla B, dalla D e dalla A.

Significativo il risultato della domanda 45, sulla base del quale il 50% netto dei dipendenti non riconosce criteri meritocratici alla base della distribuzione dell’incentivo economico.

Tale 50%, sommato al 27% di risposte RARAMENTE, dipinge un quadro decisamente negativo della percezione dei dipendenti su tale tema.

Domanda n. 45
Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell’efficacia delle prestazioni

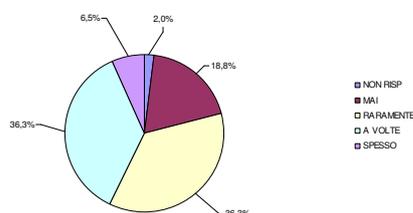


La percezione negativa evidenziata dal dato generale prescinde dal sesso e dalla categoria di appartenenza, così come evidenziato dai due grafici successivi.

Fattore 7: Soddisfazione per il lavoro svolto

Le risposte a questa domanda hanno fornito un quadro piuttosto moderato (somma di A VOLTE e RARAMENTE pari al 72% del campione) anche se la somma delle risposte negative (55%) prevale su quella delle risposte positive (43%).

Domanda n. 17
Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti



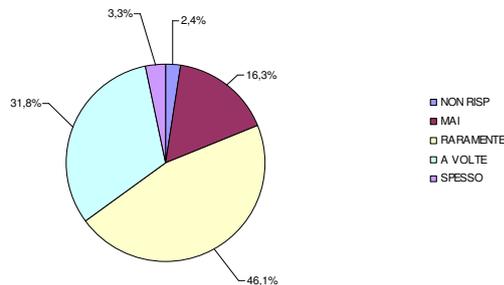
L’analisi articolata per sesso conferma la concentrazione di risposte sulle opzioni A VOLTE e RARAMENTE, con una percentuale comunque consistente (21,4%) di uomini che ha risposto MAI. Per quanto riguarda le categorie di appartenenza, si osserva che quella con la visione più negativa è la B, con una ripartizione percentuale quasi omogenea fra le risposte A VOLTE, RARAMENTE e MAI.

Il livello di coinvolgimento “emotivo” del personale in ciò che realizza è abbastanza moderato (79% di dipendenti che hanno risposto A VOLTE o RARAMENTE), con una prevalenza netta, tuttavia, di



coloro che hanno una visione negativa (63% di risposte RARAMENTE o MAI) rispetto a quelli che hanno una visione positiva (35% di A VOLTE o SPESSO).

Domanda n. 37
Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza

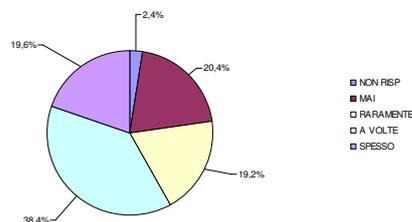


l'analisi di genere e quella per categorie confermano la tendenza moderata.

Fattore inverso 8: Discriminazione e atteggiamenti vessatori

Dall'esame dei dati relativi a questa domanda emerge, quale dato significativo, che il 59% dei dipendenti riscontra, o ha riscontrato nel corso del tempo una reale e tangibile situazione di emarginazione a danno proprio o di altri (somma delle risposte A VOLTE e SPESSO) ; tuttavia merita rilevare che nell'ambito delle risposte RARAMENTE sono state rilevate anche le risposte di coloro che comunque almeno una volta hanno assistito o subito fenomeni di emarginazione.

Domanda n. 12
Ci sono persone che vengono emarginate
fattore inverso



La componente femminile, con il 68,30% delle risposte comprese nell'ambito di A VOLTE – SPESSO (contro il 52,8% degli uomini), si evidenziano sicuramente maggiori episodi o situazioni. Oltre alla categoria A, la categoria che ha risposto in modo più negativo alla domanda è stata la B (con oltre il 20% di SPESSO).

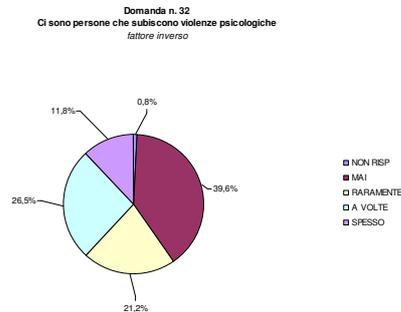
Da un'analisi delle percentuali si evidenzia che vi sono inoltre dei comportamenti ingiusti percepiti da oltre la metà dei lavoratori, con una percentuale pari al 51%.

Il 48% dei dipendenti ha risposto alla domanda MAI o RARAMENTE; se, come per la domanda precedente, si considera tuttavia che hanno risposto RARAMENTE anche coloro che hanno almeno una volta rilevato comportamenti ingiusti, si può concludere che il dato relativo alla domanda 22 è più rilevante rispetto a quello evidenziato con la sola percentuale di risposta A VOLTE - SPESSO sopra richiamata. Infatti se sommiamo a tali risposte anche quelle ascrivibili a RARAMENTE emerge che l'80% dei dipendenti ritiene in modo più o meno graduato, che nell'Ente ci siano persone che attuano o che si comportano in modo ingiusto.

I dati evidenziano inoltre come tale fattore sia percepito maggiormente dalla componente femminile; per il 53,70% delle donne infatti ci sono persone che attuano prepotenze o si comportano in maniera ingiusta.



L'analisi per categorie fa emergere che le categorie più sensibili "alle ingiustizie" sono la A e la B seguite, nell'ordine, dalla C e dalla D. Il 39% del campione pensa che non vi siano MAI persone che subiscono violenze psicologiche, mentre il 60% risponde che il fenomeno si verifica RARAMENTE (21%), A VOLTE (27%) o addirittura SPESSO (12%).



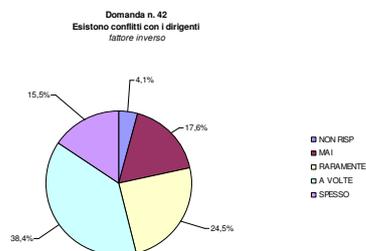
la percezione fra maschi e femmine sembra essere piuttosto "allineata", anche se queste in ultime prevalgono leggermente sulle risposte A VOLTE e RARAMENTE.

Dall'articolazione per categorie emerge che la A è contemporaneamente quella che espone la percezione migliore e peggiore delle quattro Categorie. Tale anomalia può essere spiegata ovviamente dalla ristrettezza dei componenti della categoria A rispondenti al questionario che rende poco significativo il dato espresso in percentuale.

La categoria B è quella che subito dopo la A riporta la più alta percentuale di risposte negative (A VOLTE o SPESSO), mentre la C e la D hanno una percezione quasi analoga, fatta eccezione per una leggera prevalenza di risposte SPESSO per la categoria D rispetto alla C.

Fattore inverso 9: Conflittualità con i dirigenti

Dalle risposte fornite i conflitti con i dirigenti non sono particolarmente avvertiti dai dipendenti, con un dato orientato verso l'area moderata di risposta (somma di RARAMENTE o A VOLTE pari al 62%).



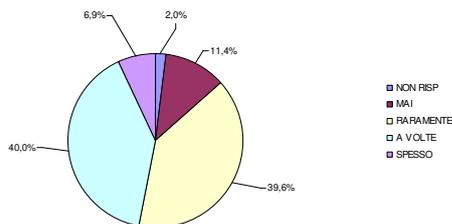
Le più conflittuali risultano essere le donne che rispondono A VOLTE nel 41,5% dei casi e gli appartenenti alle categorie C e D che, rispettivamente per il 56% ed il 55% hanno risposto A VOLTE o SPESSO.

Fattore inverso 10: Stress percepito

I valori rilevati depongono a favore di una visione moderata dello stress percepito con compiti che, per l'80% del campione, comportano RARAMENTE o QUALCHE VOLTA una fatica eccessiva.

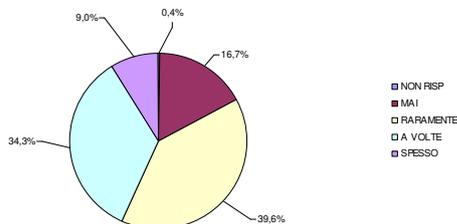
La somma delle risposte positive (MAI o RARAMENTE) e di quelle negative (SPESSO o QUALCHE VOLTA) sono praticamente equivalenti in percentuale.

Domanda n. 16
I compiti da svolgere comportano una fatica eccessiva
fattore inverso



Curioso il risultato dell'analisi di genere, dal quale emerge che in percentuale sono le donne più degli uomini ad aver dichiarato che A VOLTE o RARAMENTE i loro compiti comportano una fatica eccessiva. Gli uomini, al contrario, prevalgono sulle risposte MAI (20,8%) e SPESSO (6,1%). L'analisi per categoria conferma che la maggior parte dei dipendenti accusano fatica eccessiva nello svolgimento dei propri compiti RARAMENTE o A VOLTE, mentre risponde MAI per la maggioranza la categoria A.

Domanda n. 36
I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo
fattore inverso

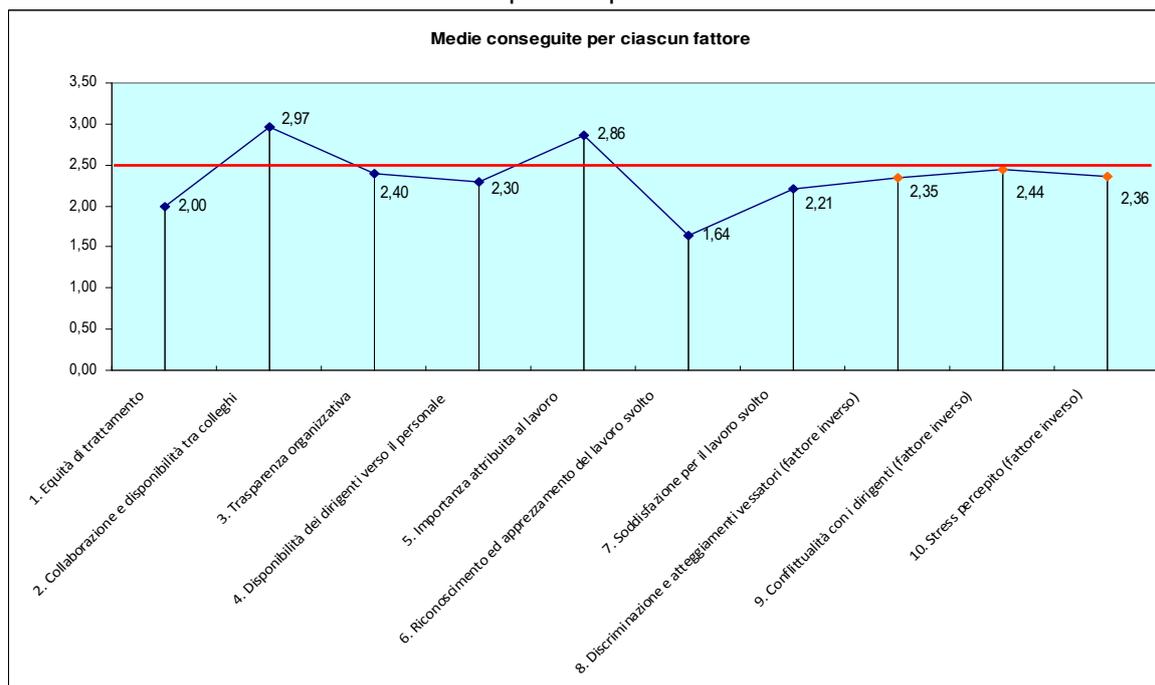


Il sondaggio ha evidenziato inoltre che non vi sono sostanziali e significative differenze nelle risposte date dai due sessi, fatta eccezione per una prevalenza della percentuale femminile sulla maschile in corrispondenza della risposta RARAMENTE.

La categoria che sembra avvertire lo stress più delle altre è la D, con una percentuale di risposte A VOLTE e SPESSO pari al 52%.

Una vista di insieme sui fattori

Una vista di insieme sui risultati ottenuti sui dieci fattori precedentemente analizzati nel dettaglio, può essere fornita dall'analisi delle medie riportate per ciascuno di essi.





Dall'analisi delle medie e da quella analitica svolta sui fattori si può dedurre inoltre quanto segue:

PUNTI DI FORZA:

Collaborazione e disponibilità tra colleghi

L'analisi dei dati rileva risultati di natura positiva, quindi gran parte dei dipendenti dichiara di avere buoni rapporti con i colleghi. Le domande riferite a tale fattore riportano il punteggio medio più alto (2,97) rispetto a tutti gli altri fattori.

In particolare i dipendenti dichiarano grande disponibilità verso le esigenze dell'amministrazione e di avere una forte percezione della collaborazione fra colleghi.

Buona anche la percezione del gruppo di lavoro quale strumento per il raggiungimento dei risultati e per la soluzione di problemi.

Importanza attribuita al lavoro

Il 71% del campione ritiene rilevante il contributo apportato da ciascun dipendente con il proprio lavoro, dichiarando di essere assorbito totalmente dal lavoro.

PUNTI DI MEDIA FORZA

Conflittualità con i dirigenti

L'analisi dei dati evidenzia un livello di conflittualità con i dirigenti decisamente accettabile, con un valore medio delle risposte fornite pari a 2,44 e quindi, trattandosi di fattore inverso, superiore alla media.

La maggior percentuale di risposte si è attestata sull'area moderata, dichiarando di avere conflitti con i dirigenti RARAMENTE (24%) o A VOLTE (38%).

Stress percepito

Il lavoro assegnato non viene considerato particolarmente stressante dai dipendenti dell'Ente, non comportando né fatica eccessiva (media delle risposte su domanda inversa 2,38) né un eccessivo livello di stress (media delle risposte su domanda inversa 2,35%).

Discriminazione e atteggiamenti vessatori

La presenza di atteggiamenti vessatori e discriminazioni non è un problema fortemente sentito all'interno dell'Ente, con la media sul fattore molto prossima alla media generale (2,35); tuttavia, vista la particolarità e delicatezza del tema, l'aver ottenuto un risultato "moderato" nel complesso che nei singoli aspetti indagati, denuncia implicitamente che tale fenomeno non è assente nell'Ente ma che QUALCHE VOLTA o RARAMENTE si verificano o si sono verificati atteggiamenti vessatori.

PUNTI DI MEDIA DEBOLEZZA

Trasparenza organizzativa

Pur non collocandosi nell'area della positività, il tema della trasparenza viene avvertito come relativamente problematico all'interno dell'Ente.

L'aspetto negativo che si evidenzia è lo scarso coinvolgimento da parte dei dirigenti nei confronti dei dipendenti nelle decisioni inerenti il loro lavoro (media delle risposte 2,02), mentre punteggi superiori alla media sono stati attribuiti alla coerenza del comportamento dirigenziale rispetto agli obiettivi dichiarati (2,56) e alla facilità di ottenere le informazioni di cui si ha bisogno (2,63).

PUNTI DI DEBOLEZZA

Equità di trattamento

Il fattore che indaga l'equità di trattamento del personale da parte dei superiori e la valorizzazione delle qualità personali all'interno dell'organizzazione hanno dato risultati negativi, in particolare per ciò che riguarda le possibilità di carriera (che secondo l'85% del campione viene offerta a tutti MAI o RARAMENTE – valore medio delle risposte: 1,7).



Il campione afferma inoltre che il lavoro consente MAI o RARAMENTE per circa il 70% dei casi di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno e di essere valutato su criteri equi e trasparenti (valore medio delle risposte: 2).

Solo A VOLTE o RARAMENTE per l'80% dei casi i dirigenti trattano invece i dipendenti in modo equo (valore medio delle risposte: 2,3).

Riconoscimento per il lavoro svolto

Dall'analisi dei dati il riconoscimento per il lavoro svolto risulta il fattore più critico, con un valore medio delle risposte pari a 1,64.

All'interno del fattore le risposte fornite alle singole domande evidenziano il riconoscimento ed apprezzamento del lavoro svolto quale elemento nettamente negativo (valore medio delle risposte pari a 1,6), ancor più delle metodologie di distribuzione degli incentivi (valore medio: 1,7).

Soddisfazione per il valore svolto

La percezione negativa sul riconoscimento per il lavoro svolto si porta dietro anche un senso di insoddisfazione generalizzato, con un valore medio delle risposte fornite pari a 2,21.

In particolare il campione ha dichiarato scarsa soddisfazione al termine della giornata di lavoro (valore medio delle risposte 2,27) e ancor più scarso senso di appartenenza all'organizzazione, con un valore medio delle risposte circa la soddisfazione provata per ciò che realizza l'organizzazione pari a 2,17.

Disponibilità dei dirigenti verso il personale

La disponibilità dei dirigenti verso il personale riporta una media dei valori delle risposte pari a 2,30, espressione di una valutazione abbastanza moderata, anche se negativa, del fattore.

Ciò che determina maggiormente la negatività della percezione è la sensazione che i dirigenti non aiutino a lavorare nel modo migliore (media del 2,20) e non siano disponibili ad ascoltare chi avanza richieste o formula proposte (media 2,25); leggermente migliore è invece la sensazione che i dirigenti desiderino essere informati su problemi e difficoltà incontrati sul lavoro (media 2,37) e assicurino la diffusione delle informazioni fra il personale.



PARTE TERZA: La sicurezza

Insieme al comfort anche la sicurezza nell'ambiente di lavoro costituisce un aspetto importante che va a comporre ed a intersecarsi con gli altri fattori di Ben-essere.

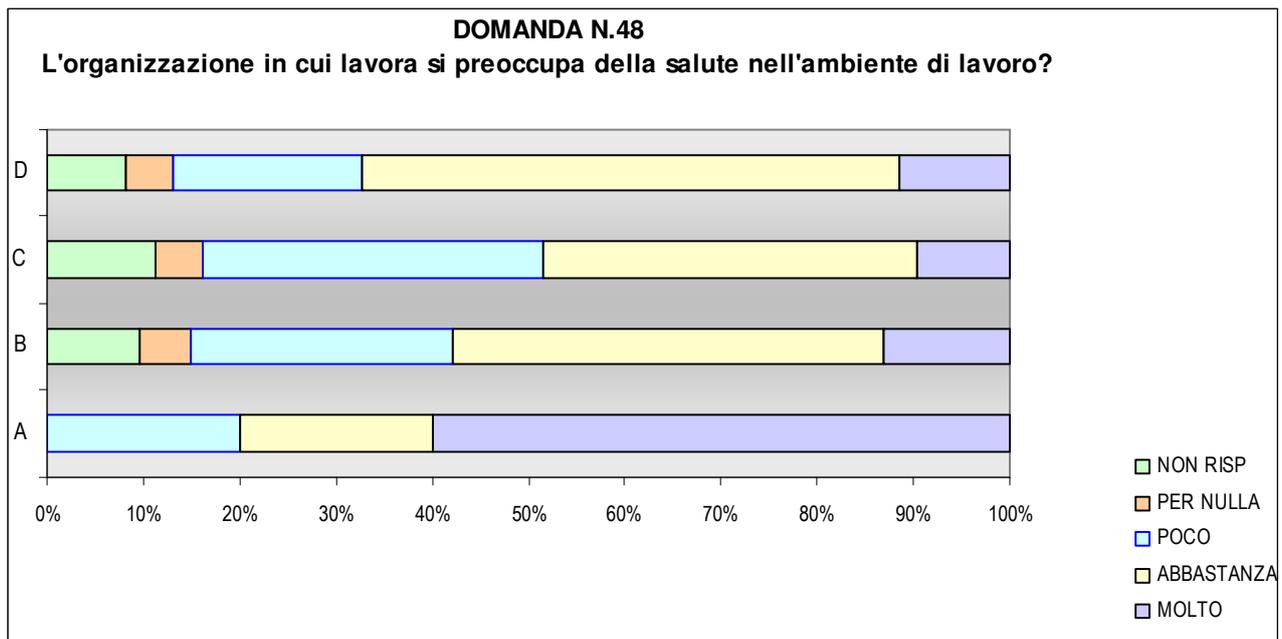
Ecco perché nel questionario sono state inserite nella parte terza domande specifiche riferite alla sicurezza del lavoro:

In particolare è stato chiesto al dipendente di rispondere se l'organizzazione in cui lavora si preoccupa della salute nell'ambiente di lavoro ed il livello delle misure di sicurezza in questi ambiti:

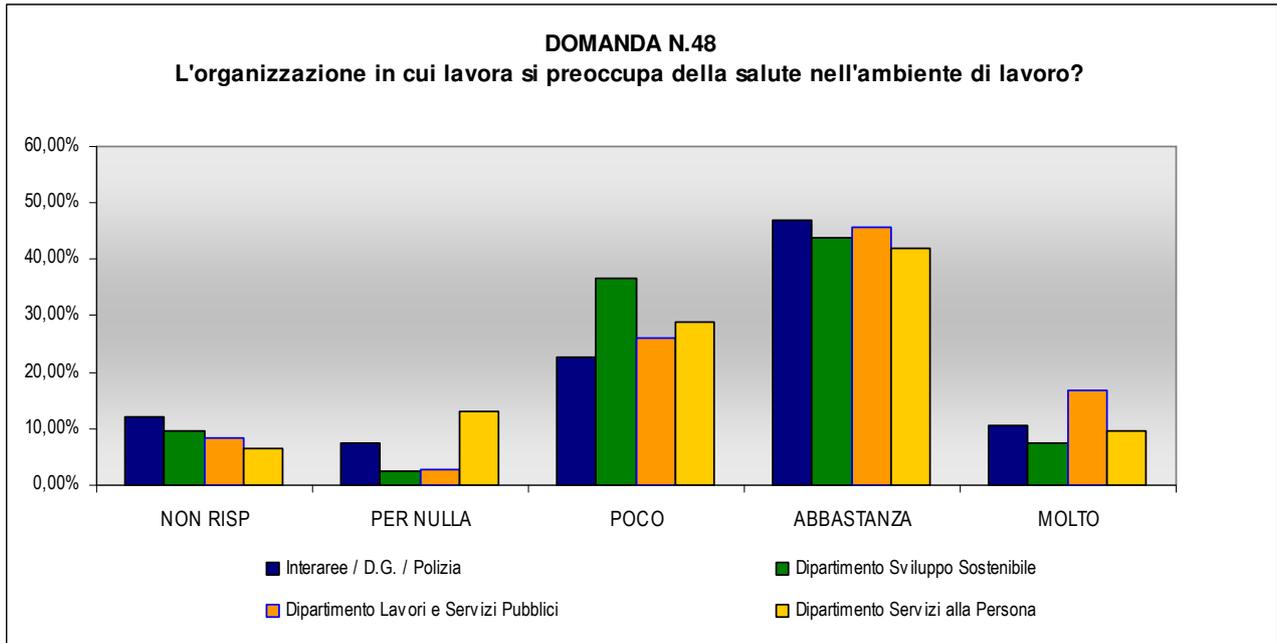
- impianti elettrici
- illuminazione
- rumorosità
- temperatura
- polveri
- pc e videoterminali
- divieto di fumo

I risultati campionari alla domanda se l'organizzazione si preoccupa della salute nell'ambiente di lavoro mostrano una generale valutazione positiva ivi con una prevalenza di risposte "abbastanza" e "molto" che conferma i dati rilevati nel 2006:

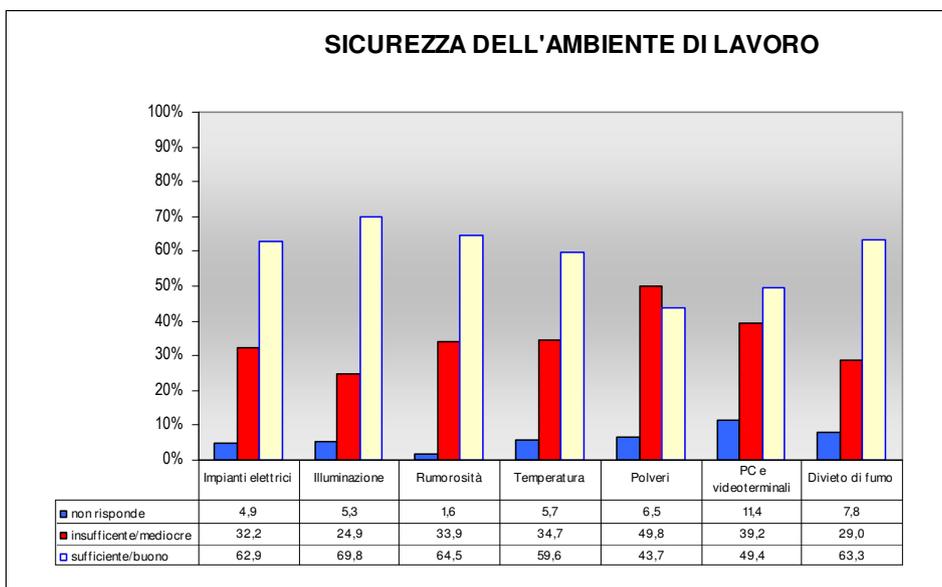
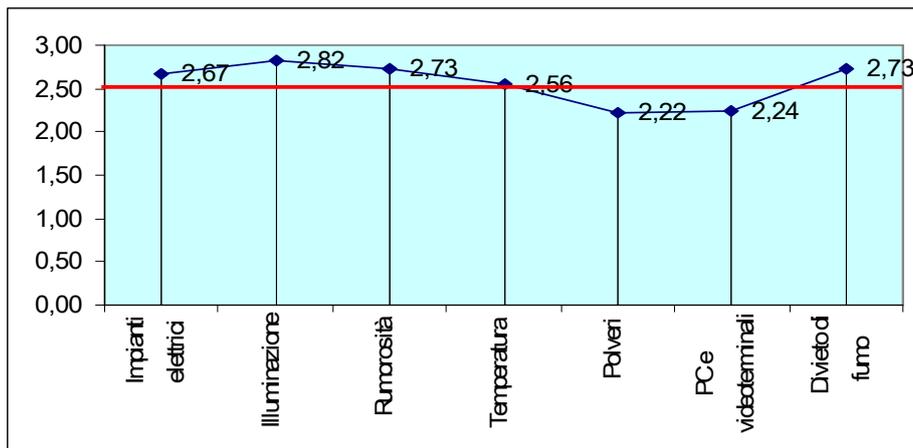
Il grafico di seguito mostra i risultati suddivisi per categoria:



Analizzando i dati per dipartimento vediamo che la distribuzione delle risposte conferma l'analisi precedente senza scostamenti significativi dai valori medi.



In particolare sono valutati positivamente l'illuminazione, la rumorosità e il rispetto del divieto del fumo.





PARTE QUARTA: Caratteristiche del proprio lavoro

La parte IV° del questionario, per analizzare le caratteristiche del lavoro, chiede al dipendente di fare una valutazione positiva o negativa dei compiti assegnati secondo le seguenti caratteristiche:

- **Fatica fisica**
- **Fatica mentale**
- **Sovraccarico di lavoro**
- **Monotonia e ripetitività**
- **Sovraccarico emotivo**
- **Isolamento**
- **Contatti frequenti con le persone**
- **Diretta responsabilità del lavoro**
- **Rigidità di norme e procedure**

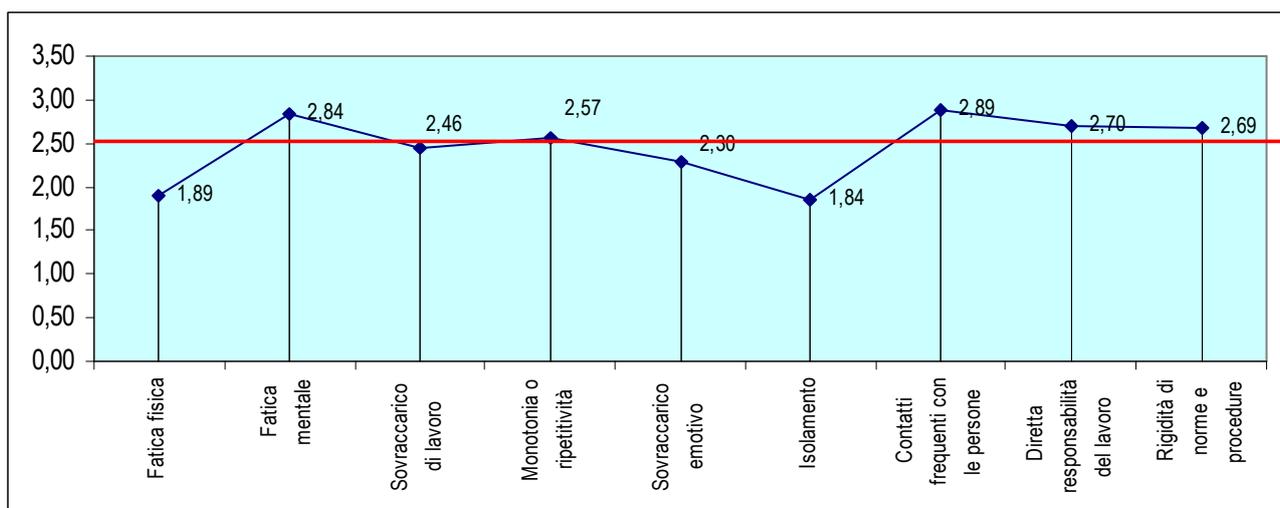
I punteggi assegnati variano da 0 (NON RISPONDE) a 4 (MOLTO) in corrispondenza alla scala utilizzata per le risposte.

Quanto più il punteggio della dimensione si avvicina al valore 1, tanto meno le persone percepiscono la stessa come presente nell'organizzazione e, viceversa, il valore 4 denota la percezione di una forte presenza della dimensione.

Quindi un punteggio alto coincide con una valutazione positiva delle persone sulla singola dimensione fatta eccezione per i *fattori inversi* in cui un punteggio alto, data la loro polarità semantica invertita rispetto al resto della dimensione, è maggiormente collegato ad una valutazione negativa della dimensione, come in questa parte IV° in cui vengono analizzate le caratteristiche del proprio lavoro.

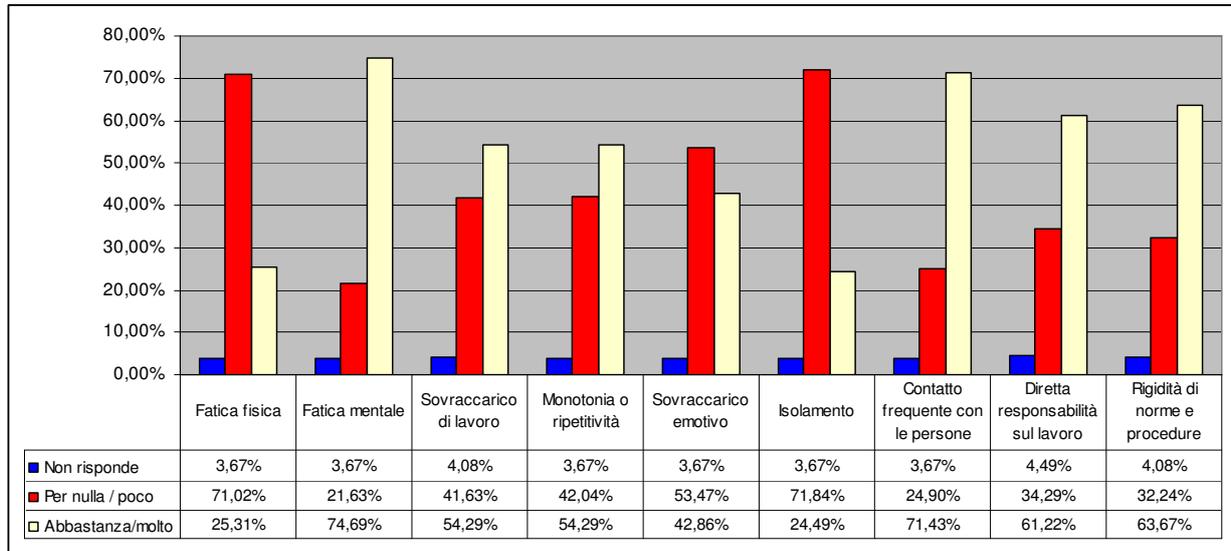
Come possiamo dedurre dal grafico sottostante la media degli intervistati si sente perfettamente integrato nella struttura organizzativa e non considera il proprio lavoro particolarmente faticoso, ma ritiene che necessiti di una responsabilità diretta e di un impegno mentale pressante.

In negativo si devono interpretare i dati superiori alla media (2,50) relativamente alle caratteristiche *contatti frequenti con le persone* (2,89), *fatica mentale* (2,84), *diretta responsabilità del lavoro* (2,70), *rigidità di norme e procedure* (2,69) e *monotonia o ripetitività* (2,57).





Analizzando il dato di dettaglio in percentuale si osserva infatti come tutti gli aspetti con valutazione media superiore a 2,50 siano avvertiti abbastanza / molto da oltre il 50% del campione.



PARTE QUINTA:Indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo

Per stabilire il grado di benessere organizzativo, sono stati sottoposti alla valutazione del personale 12 indicatori positivi e 13 negativi, compresi nella parte V del questionario.

L'analisi è stata fatta sulle medie di ciascuna dimensione, dalle quali già emergono importanti indicazioni, e successivamente sui fattori il cui valore medio è risultato particolarmente positivo (superiore a 2,50) o negativo (inferiore a 2,50). Questi ultimi sono stati analizzati per sesso, categoria e dipartimento di appartenenza.

Fattore Benessere Organizzativo

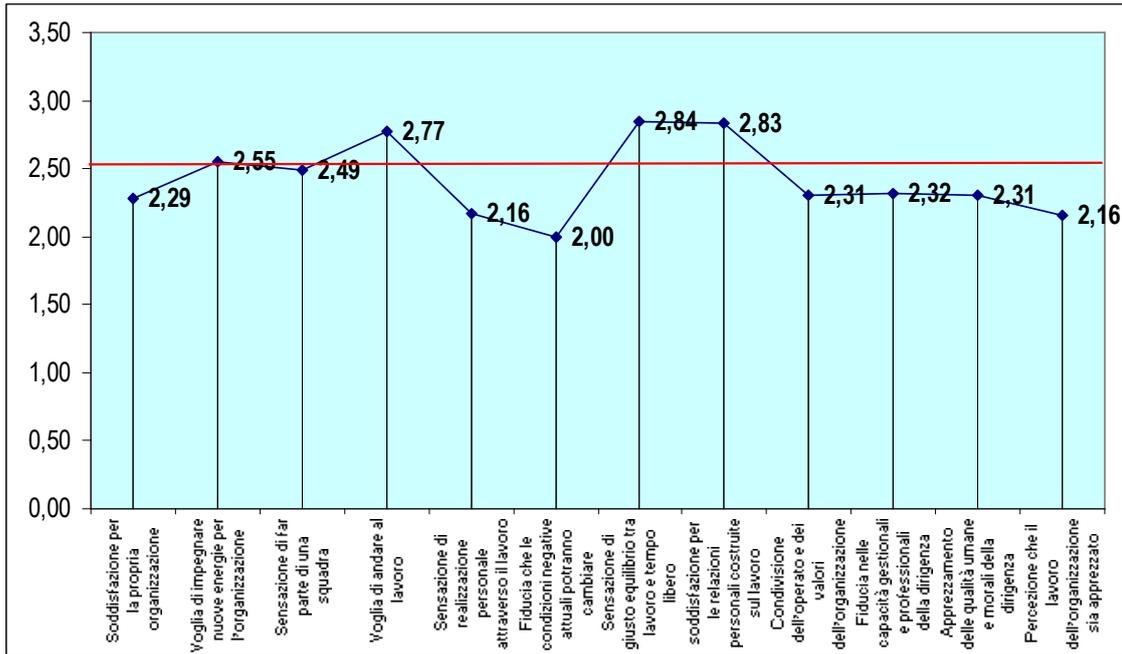
Le risposte date dal personale alla domanda 52 "In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro" riportano, in linea di massima, un punteggio molto vicino o superiore al valore 2.50, che è sinonimo di uno stato di benessere offuscato solo dalla nota negativa determinata dalla mancanza di fiducia in un futuro migliore per se stessi e per l'organizzazione, ma compensato dal buon punteggio raggiunto dalla voglia di andare al lavoro e la soddisfazione per le relazioni personali costruite (cfr. grafico successivo).

INDICATORI POSITIVI

Domanda 52

medie generali

"In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?"

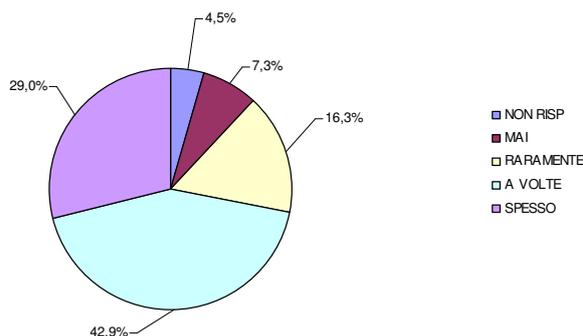


Fiducia che le condizioni negative possano cambiare

Analizzando singolarmente i fattori del benessere organizzativo si osserva, come punto di particolare debolezza la *fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare* (valore medio 2,0), aspetto che mostra una leggera flessione anche rispetto al dato 2006 (valore medio 2,27).

A questa domanda hanno espresso giudizio negativo (somma delle risposte MAI e RARAMENTE) il 68% dei rispondenti all'indagine, pari a 165 dipendenti, contro il 28% (71) di coloro che hanno espresso giudizio positivo (somma delle risposte A VOLTE e SPESSO). Il 4% (9 dipendenti) NON HA RISPOSTO.

DOMANDA 52/6
Fiducia che le condizioni negative attuali possano cambiare



Il dettaglio del dato relativo alla mancanza di fiducia, mostra un atteggiamento di particolare sfiducia da parte delle donne, l'80,49% delle quali afferma di nutrire raramente (53,66%) o mai (26,83%) fiducia in un cambiamento positivo della situazione attualmente vissuta contro, rispettivamente, il 34,59% ed il 25,79% dei colleghi maschi.



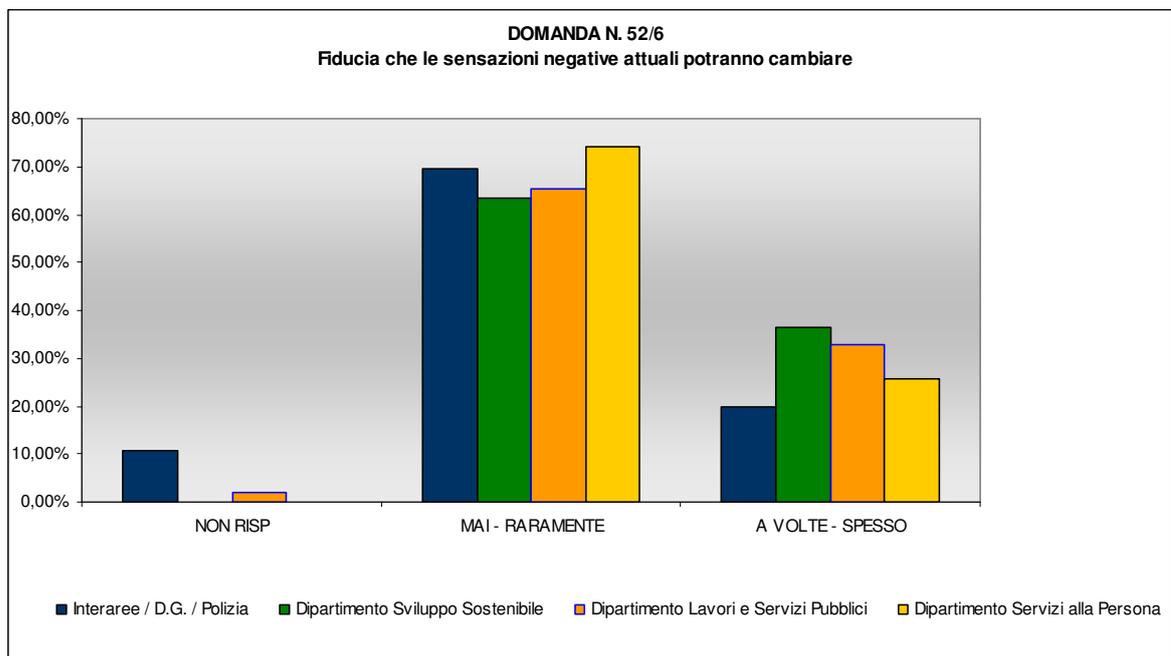
Lo stesso dato, analizzato per categoria, evidenzia una particolare sfiducia da parte della categoria A, il 60% della quale pensa che le situazioni negative non possano MAI cambiare.

Vista l'esiguità delle categorie A nell'Ente (15, di cui solamente 5 rispondenti al questionario) è evidente che tale percentuale ha poca capacità di influire in valore assoluto sulle risposte fornite dall'Ente.

Molto più significative sono invece le percentuali delle categorie B, C e D che pensano che raramente vi sia possibilità di cambiamenti positivi.

Distribuzione nell'Ente:

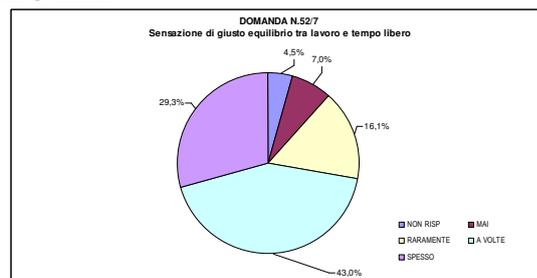
si osserva che circa il 40% di tutti coloro che nei vari dipartimenti hanno risposto al questionario sostengono che raramente provano fiducia in azioni migliorative della condizione lavorativa vissuta.



Giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero

Fra i fattori che hanno riportato un punteggio superiore alla media, emergono la sensazione di giusto equilibrio fra lavoro e tempo libero (2,84), seguita dalla soddisfazione per le relazioni personali costruite (2,83) e la voglia di andare a lavoro (2,77), anche se, come per il fattore negativo sopra esaminato, si osserva una flessione nei valori medi rispetto all'anno 2006 dove, nell'ordine, le medie sono state di 2,99, 2,97 e 2,80.

Relativamente al giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero si osserva che il 73% dei dipendenti dichiara di percepire tale sensazione A VOLTE o SPESSO, contro il 23% che ha risposto RARAMENTE o MAI.



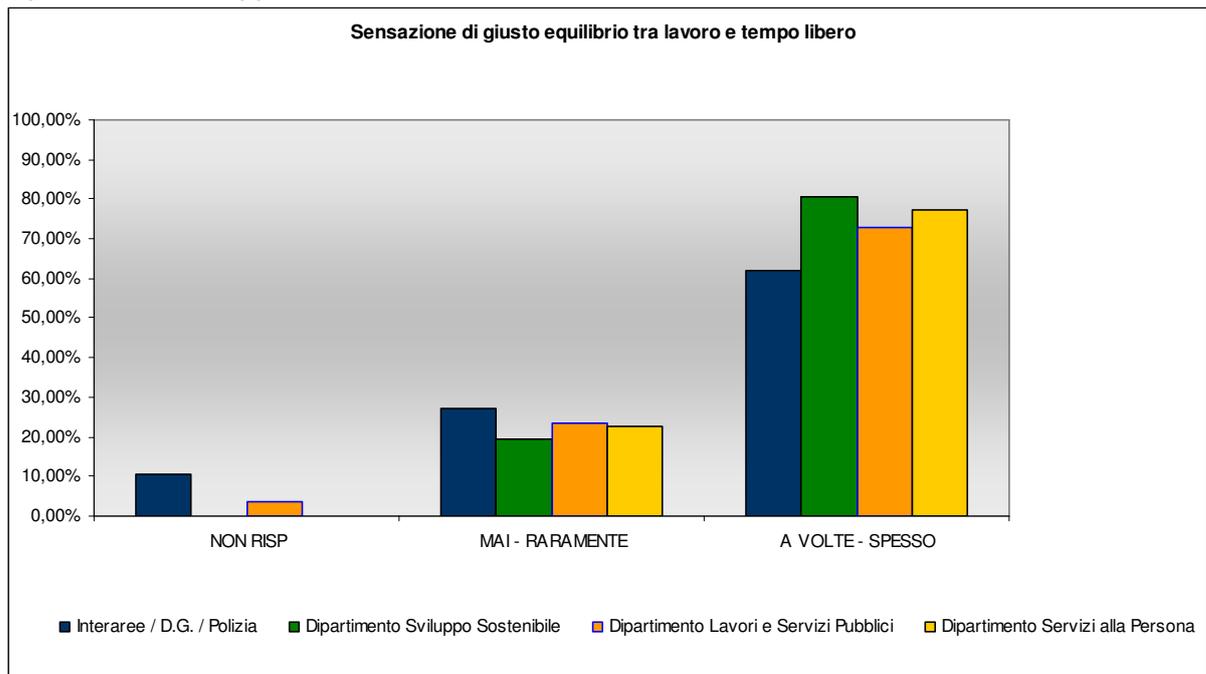


Il dato, analizzato per sesso, evidenzia una percezione leggermente più moderata da parte delle donne

L'analisi per categoria evidenzia che la categoria C e B sono quelle che più delle altre provano la sensazione di un giusto equilibrio fra lavoro e tempo libero. Leggermente più sofferente la categoria D.

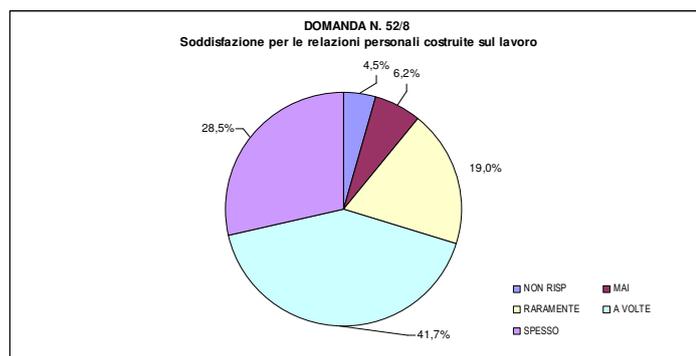
Distribuzione nell'Ente:

nonostante in tutti i dipartimenti la risposta prevalente sia stata A VOLTE o SPESSO, la percentuale più alta di dipendenti che ha dato risposta positiva è da ricondurre al Dipartimento Sviluppo Sostenibile.



Soddisfazione per le relazioni personali:

Per quanto riguarda la soddisfazione per le relazioni personali costruite, il 70% dei dipendenti ha fornito risposta positiva (A VOLTE o SPESSO), e solamente il 26% risposta negativa (RARAMENTE o MAI).



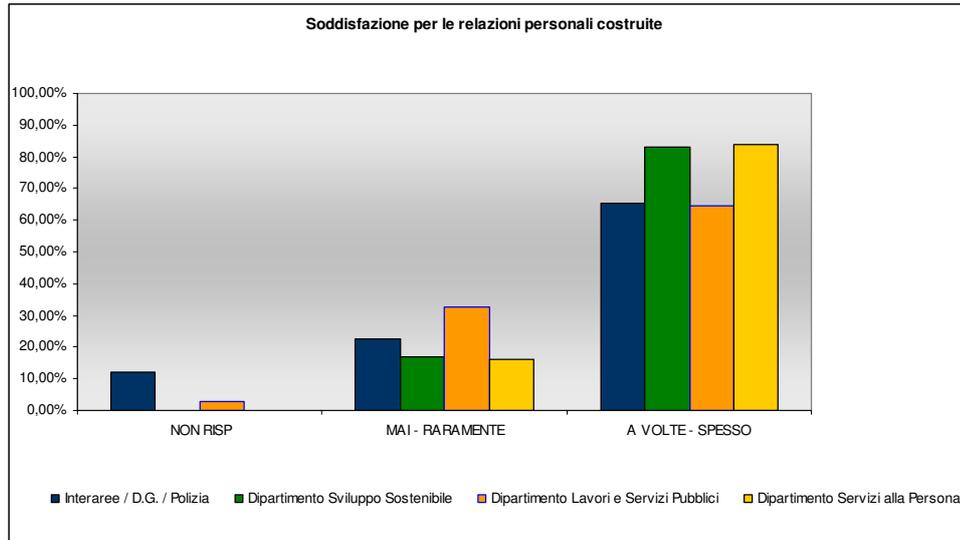
Le donne, inoltre dimostrano una percezione migliore rispetto ai colleghi uomini delle relazioni personali costruite.

L'analisi per categoria mostra che la soddisfazione per le relazioni personali costruite è maggiormente percepita dalle categorie D, seguite dalla C e dalla B.



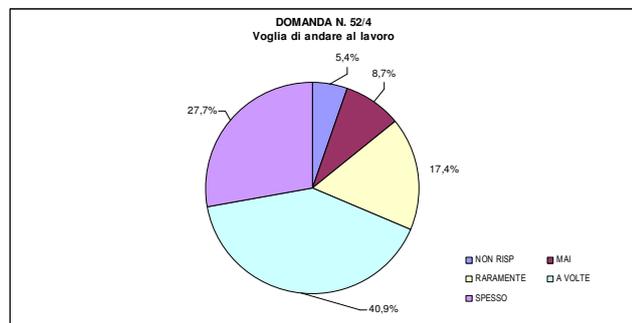
Distribuzione nell'ente:

nonostante confermi la positività del dato sinora analizzato, evidenzia una situazione di maggior soddisfazione nei dipartimenti Servizi alla Persona e Sviluppo Sostenibile.



Voglia di andare a lavoro

Infine, in corrispondenza della *voglia di andare a lavoro* hanno espresso un giudizio positivo (somma delle risposte A VOLTE e SPESSO) quasi il 69% dei rispondenti al questionario, pari a 168 dipendenti e solo 35 dipendenti hanno risposto MAI o NON HANNO RISPOSTO alla domanda, denotando una situazione ristretta di casistiche totalmente negative.

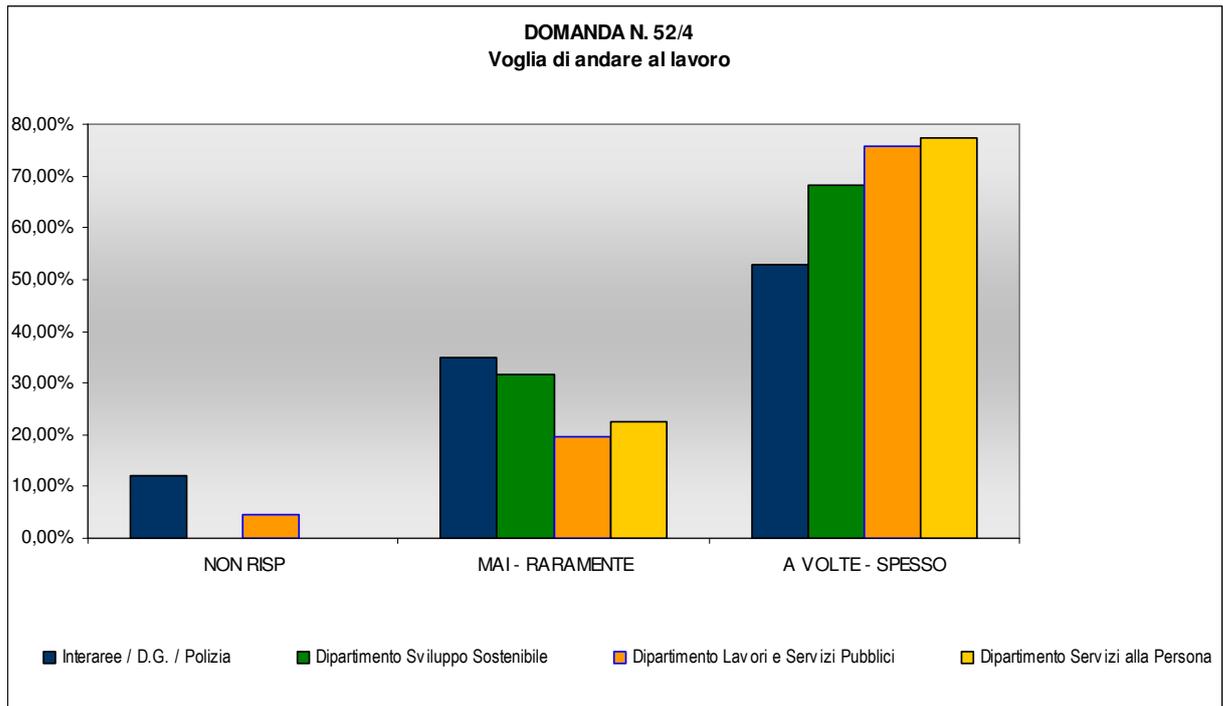


L'indagine di genere evidenzia inoltre che, in percentuale fra i rispondenti al questionario, il 69,18% degli uomini ed il 67,07% delle donne danno una risposta positiva alla domanda (A VOLTE o SPESSO), dimostrando una percezione positiva pressoché analoga fra i due generi. Fra coloro che hanno risposto negativamente alla domanda (RARAMENTE o MAI) gli uomini si sono invece differenziati dalle donne preferendo NON RISPONDERE nel 7,55% dei casi.

L'analisi dei dati in percentuale per categoria evidenzia una maggior motivazione nell'andare a lavoro nelle categorie A e B (percentuale di risposte SPESSO)

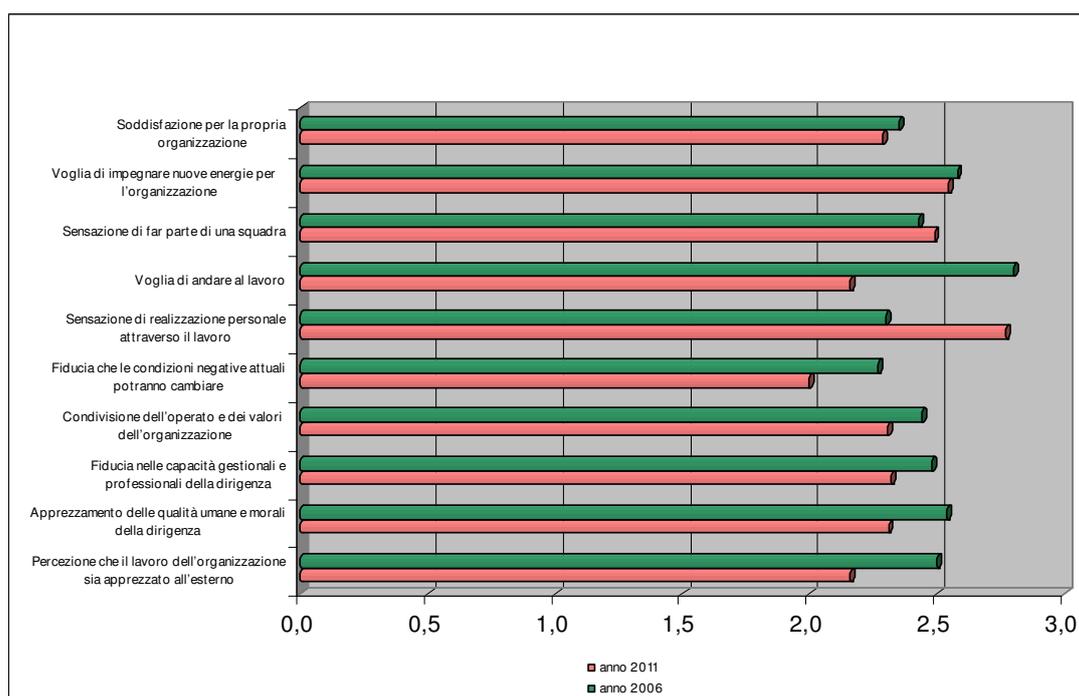
Distribuzione nell'Ente:

QUI si denota che coloro che hanno risposto in modo più positivo alla domanda sono gli appartenenti al dipartimento Servizi alla Persona, seguiti dal Dipartimento Lavori e Servizi Pubblici, dallo Sviluppo Sostenibile e, solamente all'ultimo posto, dall'aggregato Inter aree, Polizia Provinciale e Direzione Generale. Quest'ultimo è stato invece quello che ha espresso la percentuale più alta di pareri negativi.



Conclusioni e confronto con la rilevazione 2006

Il confronto con la precedente indagine però evidenzia un leggero peggioramento della sensazione di benessere generale con una unica eccezione: in questa indagine risultano più evidenti lo *spirito di gruppo* ed la *sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro*. Al contrario appare in calo il senso di appartenenza all'organizzazione (vedi fattori voglia di andare a lavoro, condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione e percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno) e la stima verso la classe dirigente (vedi fattori fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza e apprezzamento delle qualità umane e morali).



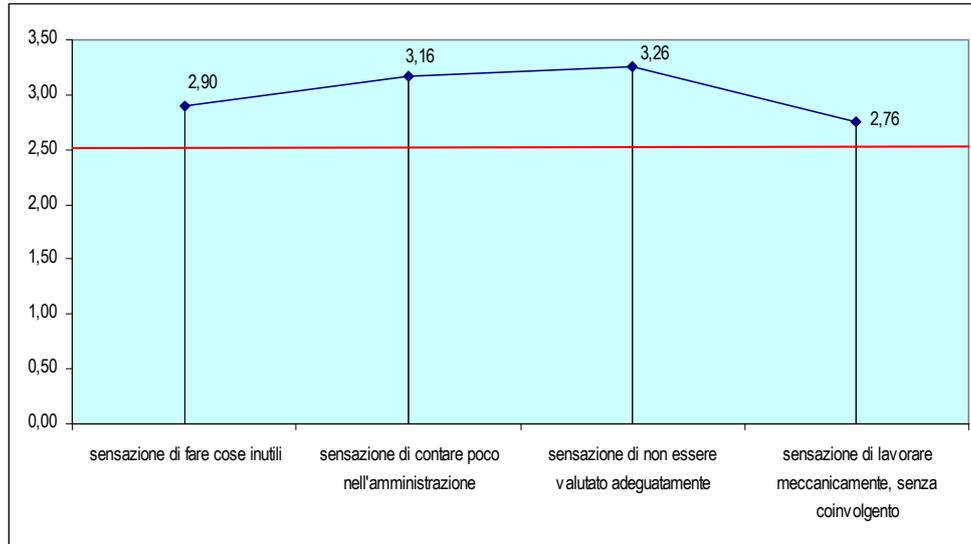


Fattore malessere

Tra gli indicatori negativi, invece, l'analisi prosegue su due fattori: malessere in relazione al lavoro e malessere in relazione a se stessi i quali sono rappresentati, ciascuno, da quattro distinti indicatori, riconducibili entrambi ad un'unica domanda della parte V del questionario (dom. n.53)

Fattore Malessere in relazione al lavoro (fattore inverso)

Fra gli elementi di maggior negatività del fattore si riscontra la sensazione di non essere valutato adeguatamente (3,26) e di contare poco nell'Amministrazione (3,16).

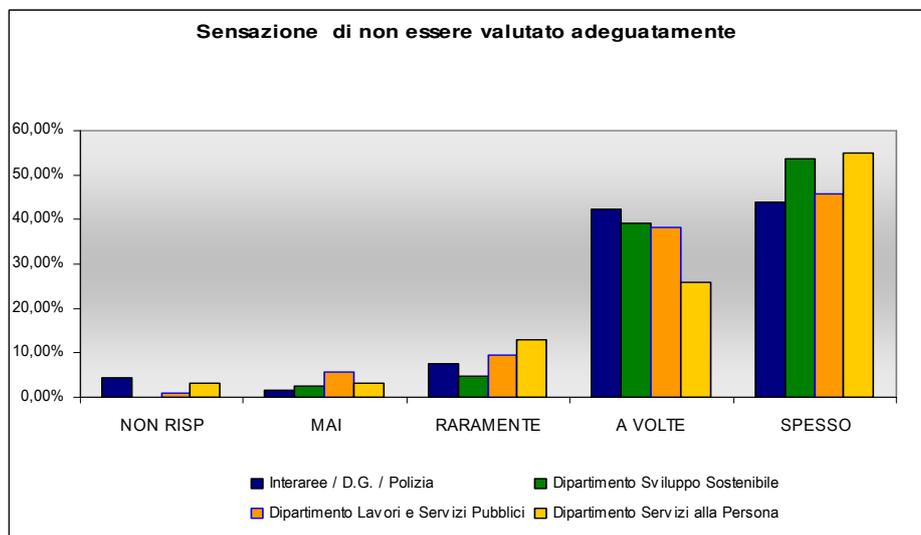


Sensazione di non essere valutato adeguatamente

La sensazione di non essere valutato adeguatamente (di poco maggiore anche rispetto alla valutazione 2006 in cui aveva riportato una media del 3,24) è maggiormente sentita dalle donne dell'Ente che rispondono SPESSO nel 61% dei casi e dalle categorie C e D.

Distribuzione nell'Ente:

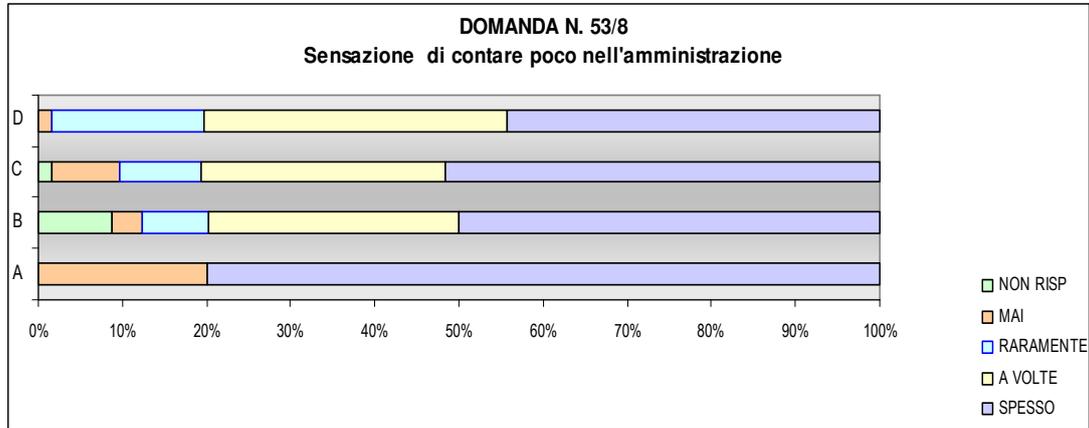
La sensazione di non essere valutati adeguatamente è sentita SPESSO prevalentemente nel Dipartimento Servizi alla Persona e Sviluppo Sostenibile, mentre nella risposta A VOLTE prevale l'aggregato Interaree / D.G. / Polizia Provinciale.





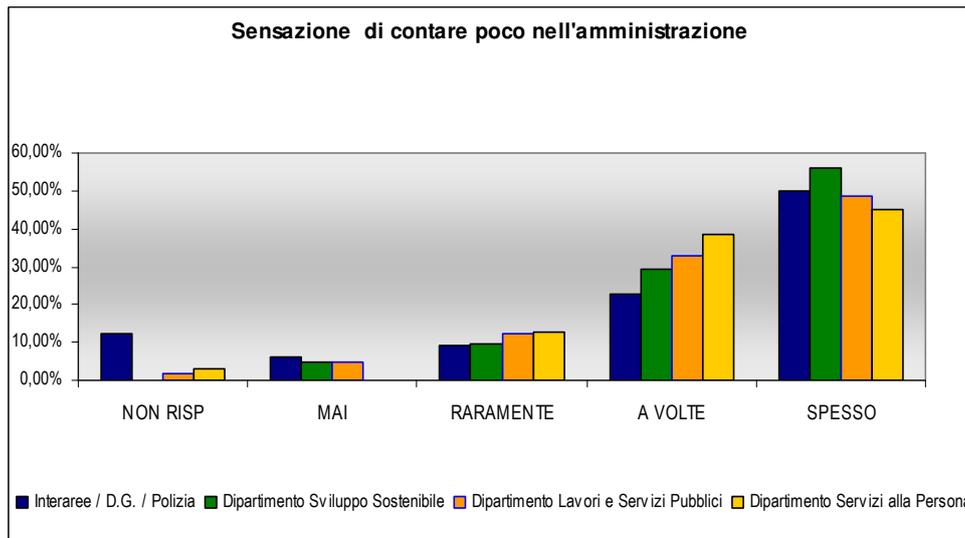
Sensazione di contare poco nell'Amministrazione

La sensazione di contare poco nell'Amministrazione è avvertita ancora una volta in modo particolare dalle donne e in modo diffuso fra tutte le categorie di appartenenza.



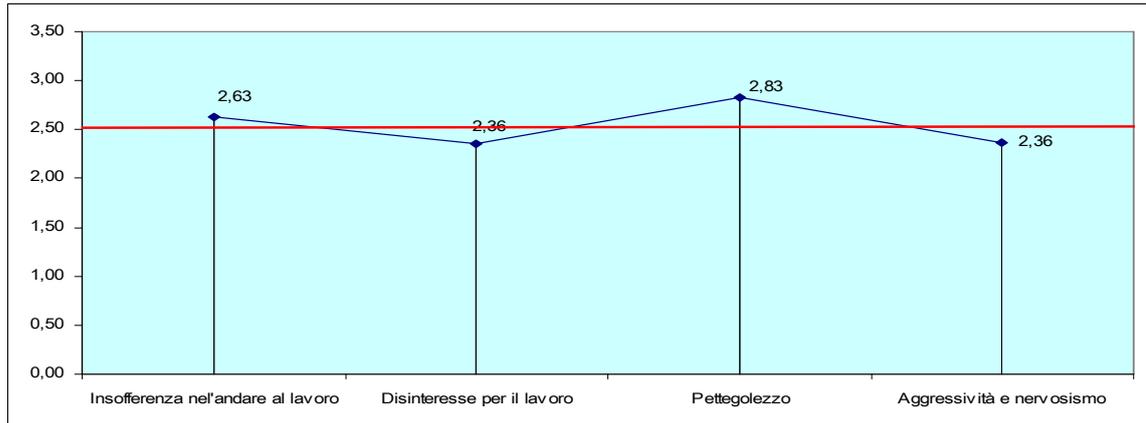
Distribuzione nell'Ente:

qui si evidenzia evidenziato una sensazione diffusa di contare poco nell'Amministrazione A VOLTE e SPESSO.



Fattore Malessere in relazione a se stessi (fattore inverso)

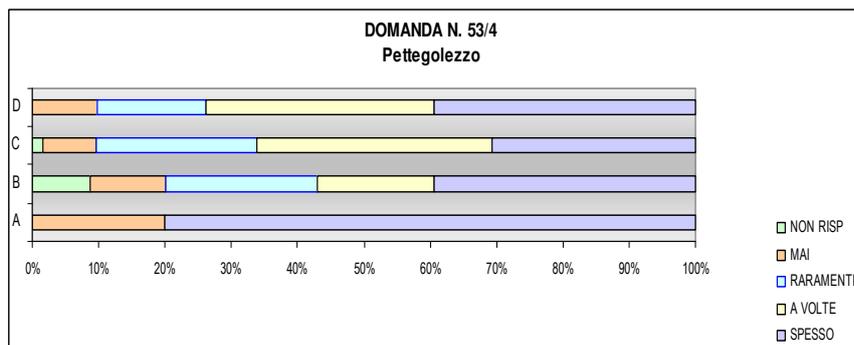
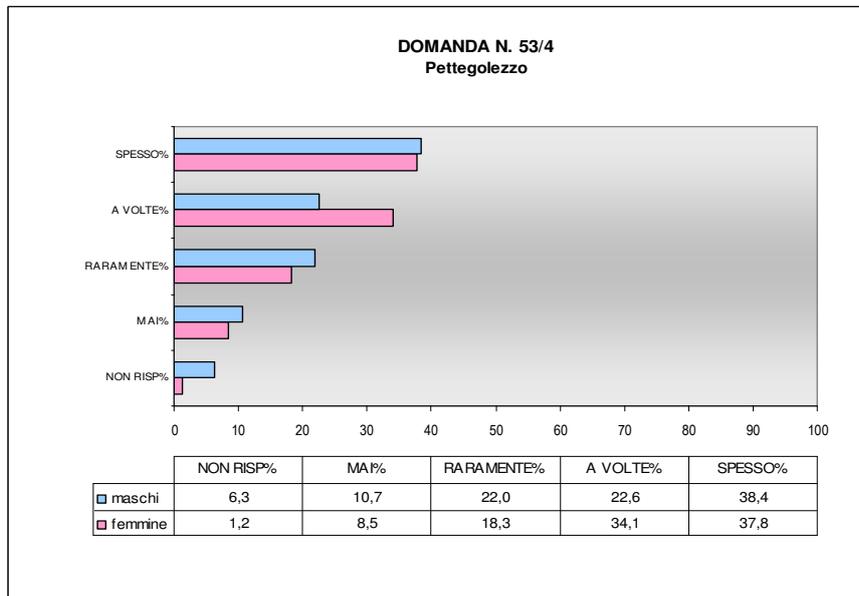
L'elemento di maggiore negatività in questo caso risulta essere il pettegolezzo (2.83) insieme alla insofferenza di andare a lavoro (2,63) vanno invece sotto la media, e quindi sono sentiti meno fattori di malessere il *Disinteresse per il lavoro* e l' *Aggressività e nervosismo*.



Analizziamo i fattori maggiormente negativi: Pettegolezzo e Insofferenza nell'andare a lavoro

Pettegolezzo

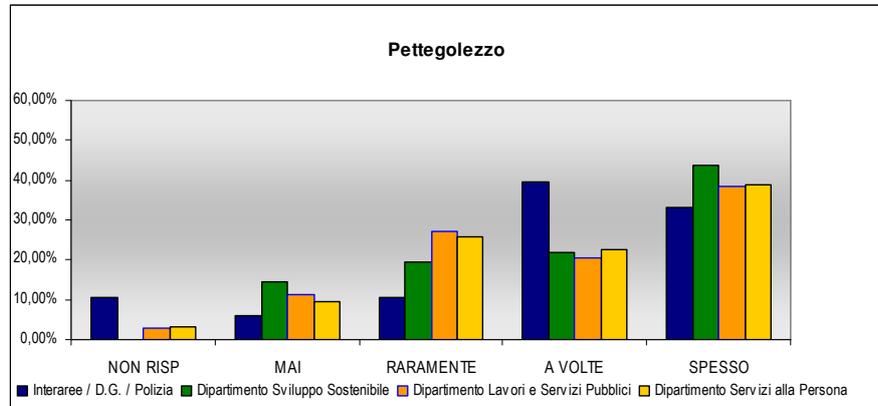
Il pettegolezzo e' sentito come fattore di malessere SPESSE sia dagli uomini (38,4%) che dalle donne (37,8%) e dalle Categorie A, D e B. Posizione più moderata e' tenuta in media più dagli uomini che dalle donne (somma di A VOLTE e RARAMENTE) e dalla Categoria C.





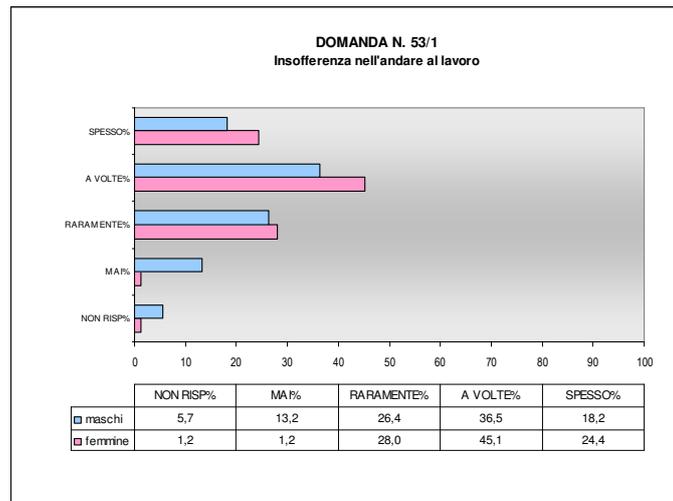
Distribuzione nell'Ente:

qui si evidenzia il pettegolezzo come fattore diffuso di malessere A VOLTE e SPESSO. Si evidenzia inoltre che una posizione moderata (risposta SPESSO) viene tenuta in particolare dai dipendenti delle Inter-Aree, Direzione generale e Polizia Provinciale.

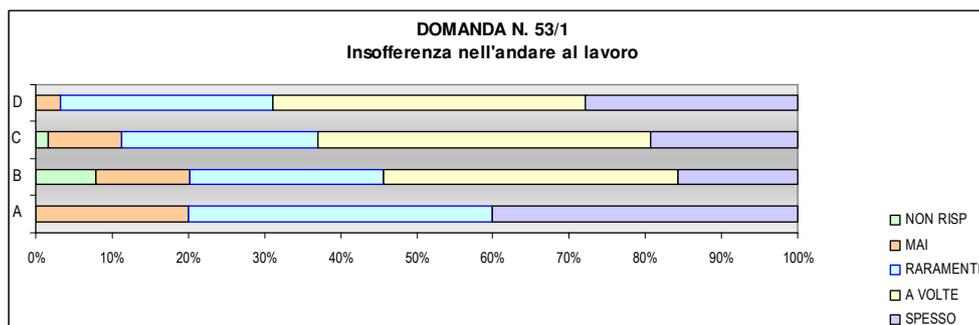


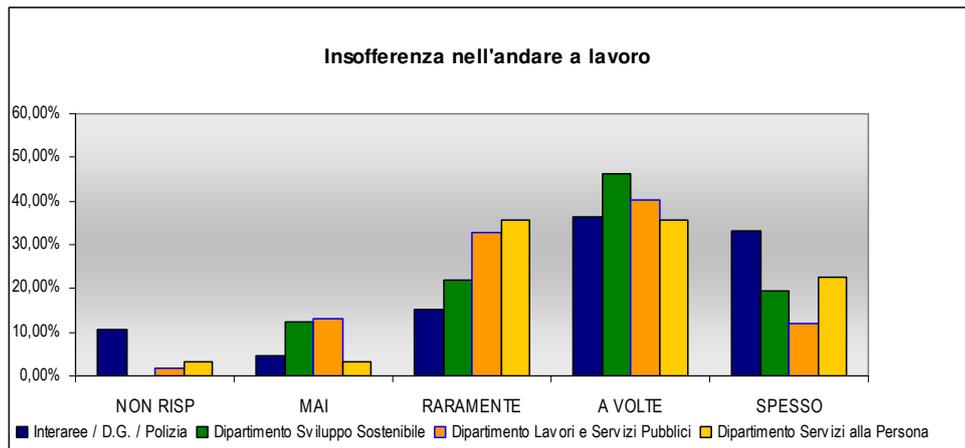
Insofferenza per andare a lavoro

l'Insofferenza per andare a lavoro e' sentito come fattore di malessere più dalle donne che dagli uomini per un totale di risposte SPESSO nel 42,6% dei casi con una leggera maggioranza di donne rispetto agli uomini. La posizione moderata prevale per entrambi i sessi.



L'analisi per categoria mostra più critica la categoria D e C Mentre l'analisi per Distribuzione nell'ente mostra una distribuzione delle risposte abbastanza omogenea con punte più alte di malessere percepite nell'Inter-Aree, Direzione Generale e Polizia Provinciale.

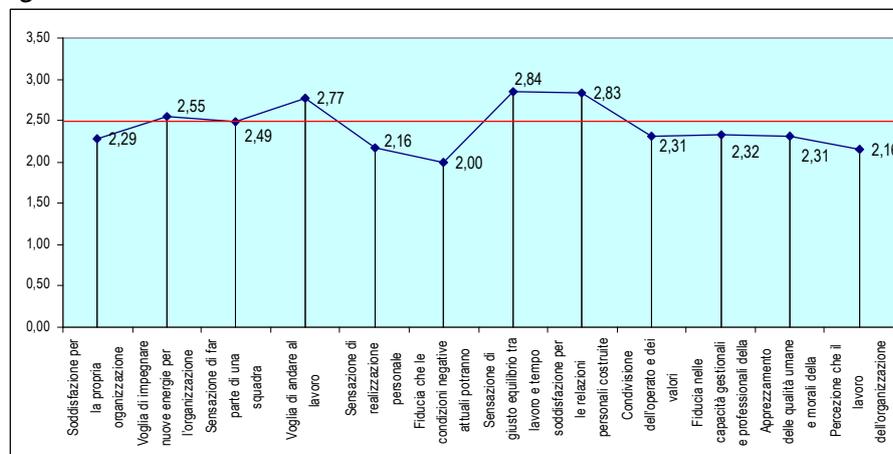




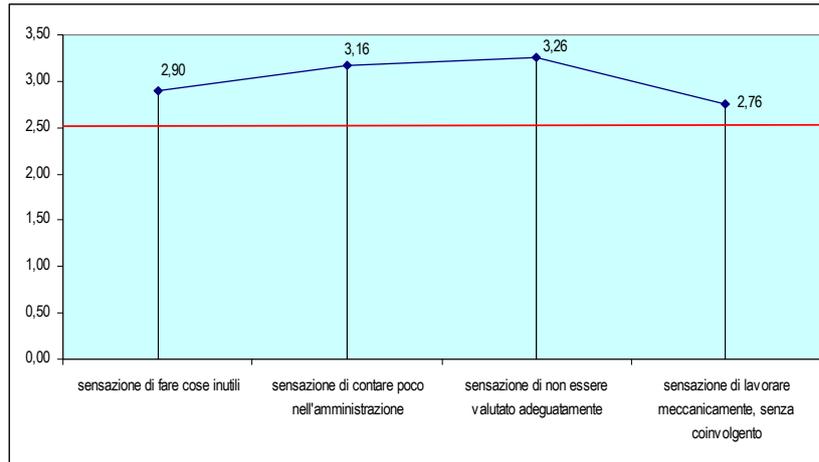
Benessere e Malessere a confronto

Una vista di insieme sui fattori benessere e malessere mette in luce elementi di riflessione apparentemente contraddittorie rispetto alle medie generali. Se da una parte si percepiscono come dimensioni di benessere le relazioni interpersonali e i tempi di lavoro, la voglia di andare a lavoro, d'altro canto si considerano fattori di malessere il non essere valutati adeguatamente, il contare poco per la amministrazione ed il pettegolezzo nelle relazioni interpersonali. Le media generali dei tre fattori (di cui due inversi) mostrano tale andamento.

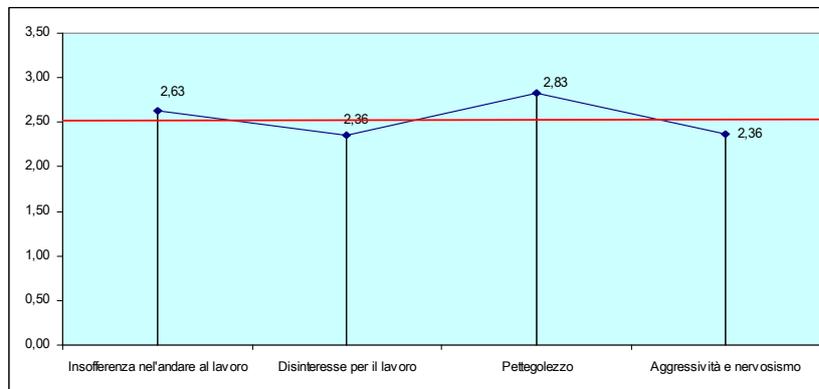
Benessere Organizzativo



Malessere in relazione al lavoro



Malessere in relazione a se stessi



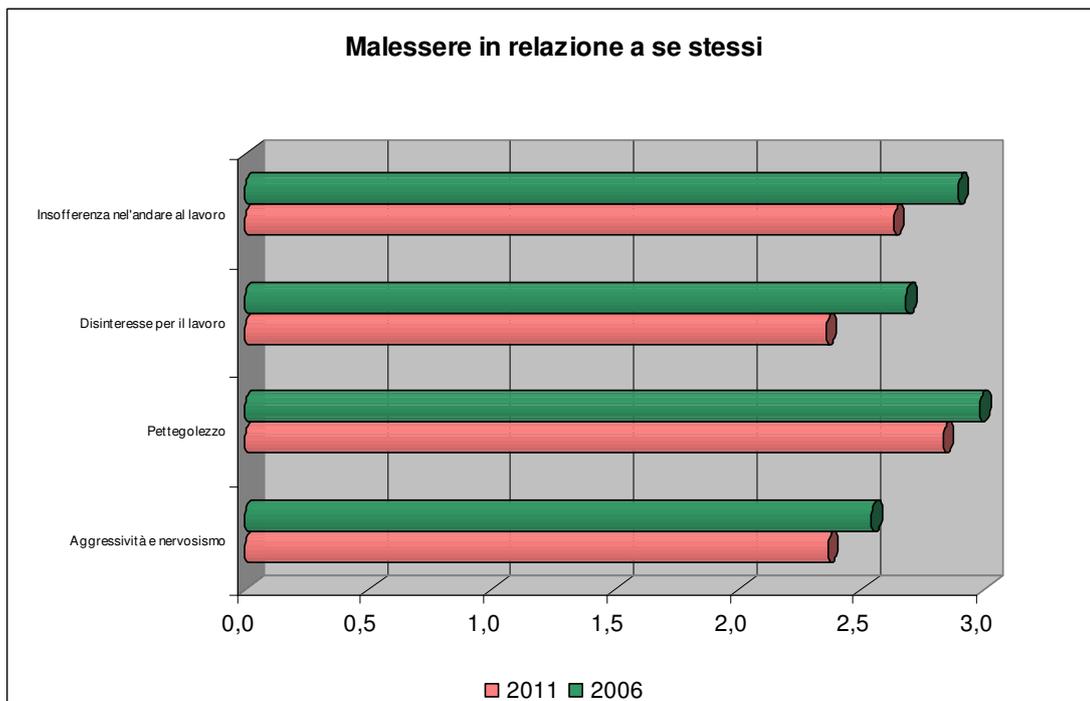
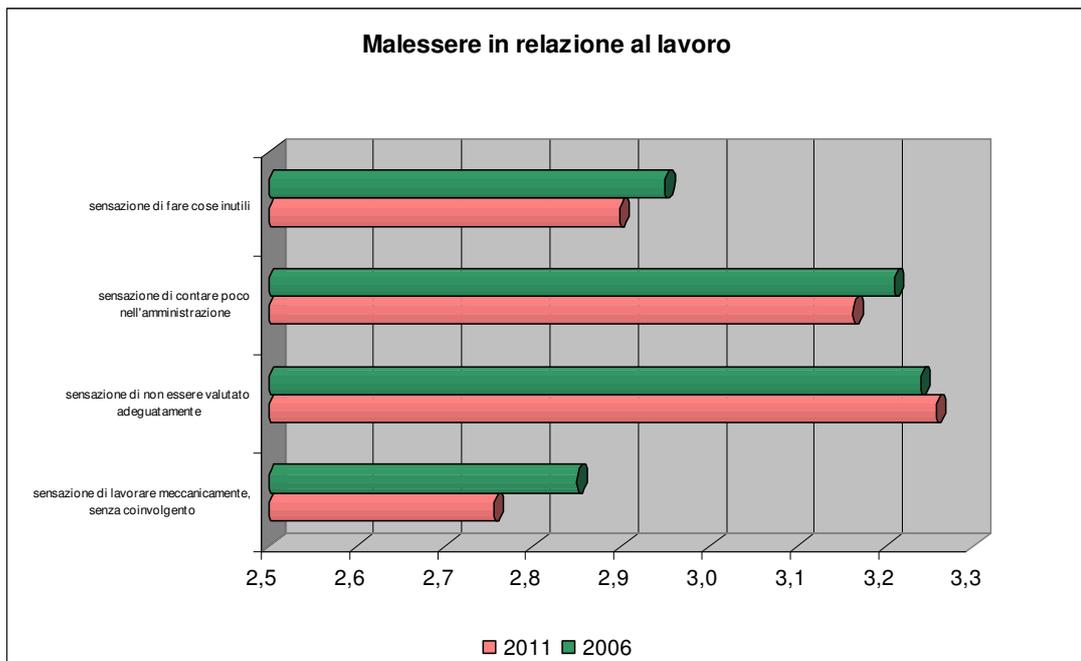
Se si analizza la *Voglia di andare a lavoro* si nota come tale fattore sia percepito fattore di benessere (2,77%) insieme alla sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero (2,84%) ma anche fattore di malessere in relazione a se stessi nella veste di *Insofferenza di andare a lavoro* (2,63%). Quindi da un lato il lavoro viene sentito come dimensione importante della propria vita (fattore importante di benessere), dall'altro si prova Insofferenza nell'andare a lavoro (fattore di malessere in relazione a se stessi) perché si pensa di *Non essere valutati adeguatamente* (3,26%) di *Contare poco per l'amministrazione* (3,16%), di *Fare cose inutili*. Questo in media più le donne che gli uomini di categoria D e C.

Se si analizza l'aspetto delle relazioni interpersonali ancora una volta si nota come tale fattore sia percepito insieme fattore di benessere (la domanda *Soddisfazione per le relazioni personali costruite* ottiene infatti il 2,83% di media generale) ma anche fattore di malessere in relazione a se stessi nella veste di *Pettegolezzo*. Quindi da un lato le relazioni interpersonali sono una dimensione importante per il proprio benessere, dall'altro si prova giustamente insofferenza per il *Pettegolezzo* (fattore di malessere in relazione a se stessi). La domanda *Pettegolezzo* ottiene infatti il 2,63% di media generale. Questo in media leggermente più le donne che gli uomini e in media di più nella categoria D e C.



Conclusioni e confronto con il 2006

Il confronto delle medie con la precedente indagine evidenzia invece un miglioramento della situazione percepita. A differenza del fattore benessere che appare in calo il fattore inverso malessere diminuisce sia per quanto riguarda la dimensione *Malessere in relazione al lavoro* tranne che per la sensazione di non essere valutato adeguatamente che per la dimensione *Malessere in relazione a se stessi*.

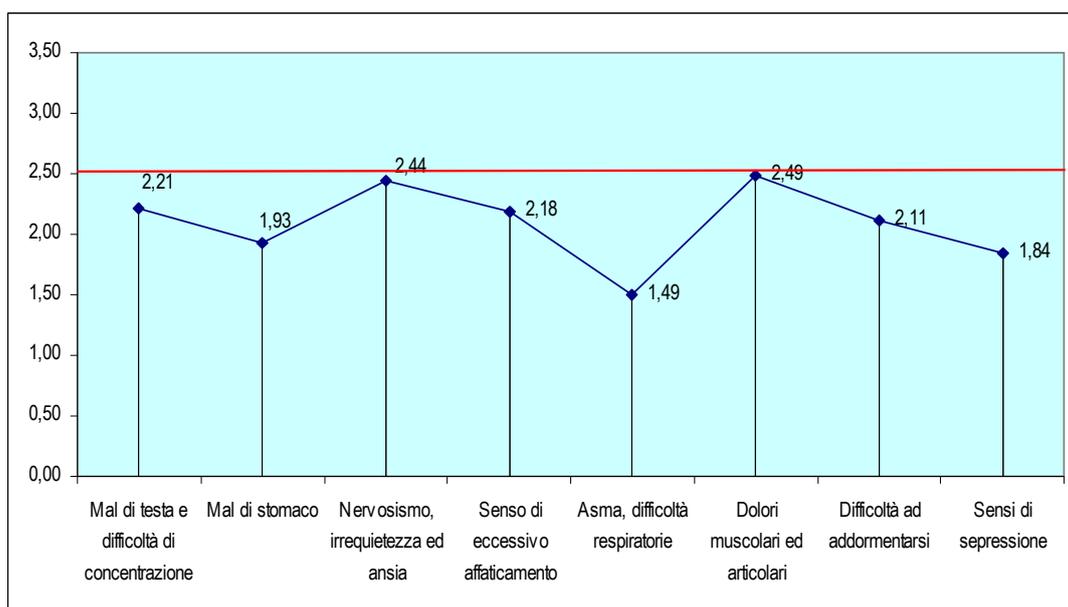




PARTE SESTA: Il benessere psico-fisico

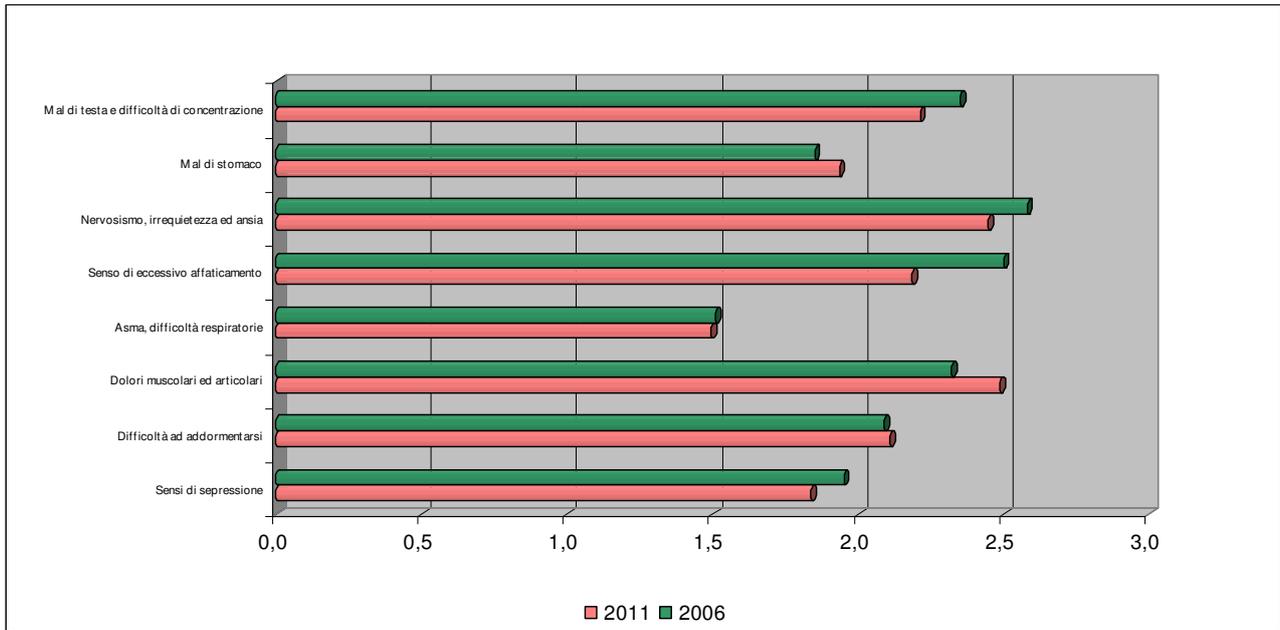
Dalla lettura complessiva degli otto fattori che caratterizzano il benessere psicofisico si evince che i fattori più critici: nervosismo irrequietezza e ansia, senso di eccessivo affaticamento, mal di testa e difficoltà di concentrazione sono invece in calo rispetto al 2006, mentre aumentano i problemi legati alla salute fisica.

Il confronto con l'indagine del 2006 fa emergere infatti uno stato di benessere psico-fisico in calo per quanto riguarda le condizioni fisiche individuali: maggiore incidenza di mal di stomaco, dolori articolari e insonnia, con ben il 41,5% delle femmine ed il 38,4% dei maschi che attribuisce questi malanni al lavoro che svolge.



Qui di seguito i dati a confronto nelle due indagini:

Benessere psico-fisico	ANNO	ANNO
	2011	2006
Mal di testa e difficoltà di concentrazione	2,21	2,35
Mal di stomaco	1,93	1,85
Nervosismo, irrequietezza ed ansia	2,44	2,58
Senso di eccessivo affaticamento	2,18	2,5
Asma, difficoltà respiratorie	1,49	1,51
Dolori muscolari ed articolari	2,49	2,32
Difficoltà ad addormentarsi	2,11	2,09
Sensi di depressione	1,84	1,95





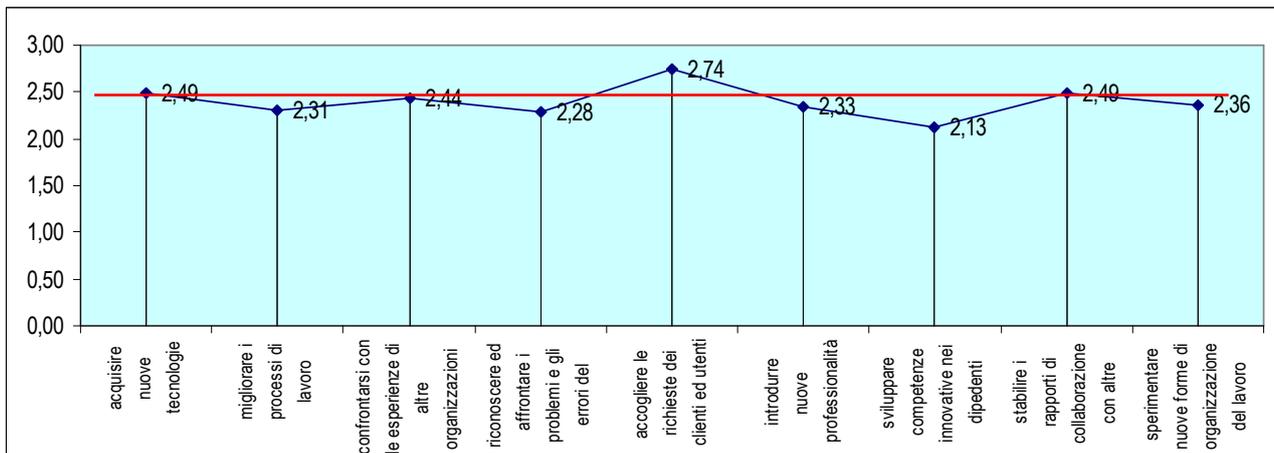
PARTE SETTIMA: L'apertura all'innovazione

In un periodo storico caratterizzato da straordinaria scarsità di risorse la Pubblica amministrazione è chiamata a rispondere in modo sempre più stringente ai cambiamenti organizzativi e normativi con azioni non solo efficienti ed efficaci ma soprattutto innovative al passo con una sempre crescente velocità del mutamento tecnologico, sociale, culturale e normativo.

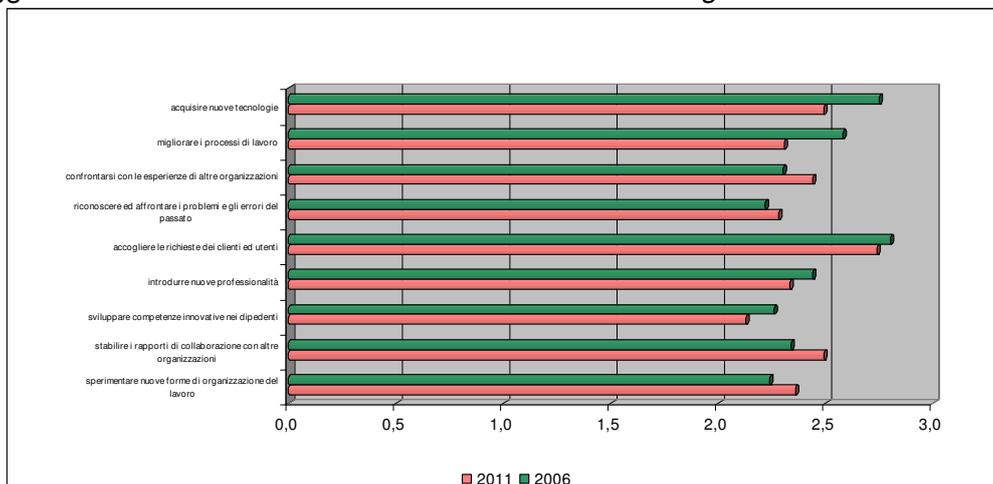
In questa ottica è stato importante misurare il livello di "Apertura all'Innovazione" percepito dai dipendenti.

Al dipendente è stato richiesto, nel 2011 così come nel 2006, di esprimere la propria opinione rispetto ad una serie di indicazioni che facevano riferimento a criterio di valorizzazione e motivazione del personale come il miglioramento della qualità del lavoro, nuove opportunità di sviluppo professionale, relazioni e collaborazioni con altre organizzazioni e nuove forme di organizzazione del lavoro.

La media generale dei punteggi relativi al fattore Innovazione dimostrano una situazione pressoché in equilibrio con un più elevato interesse per accoglienza e richieste dei clienti seguita da nuove tecnologie e forme di interscambio con altre realtà organizzative.



Un'analisi a confronto tra i dati del 2006 e del 2011 mostra invece importanti diversità di risposta. Dal confronto, infatti, emerge che alcune delle mancanze evidenziate nel 2006 sono state sanate ed hanno procurato effetti positivi sui dipendenti. Per esempio la media delle risposte positive relative alla voce *confronto e la collaborazione con altre organizzazioni* è aumentato così come risulta maggiore la volontà dell'ente di *attuare nuove forme di organizzazione del lavoro*.



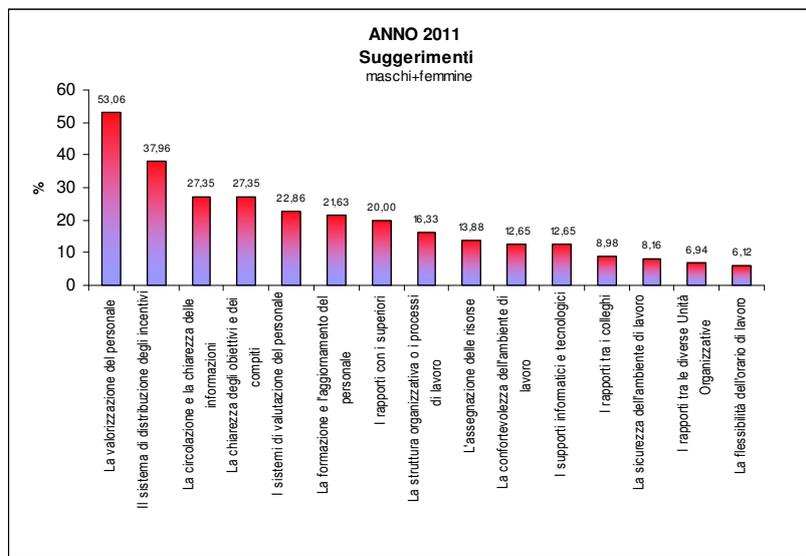


PARTE OTTAVA: Suggerimenti (risposte multiple *non mutuamente esclusive* con possibilità di indicare più di una scelta)

L'ultima delle sezioni del questionario corrispondente alla domanda n. 57, costituisce una sintesi dei punti critici emersi e insieme metro della volontà dei dipendenti di suggerire possibili miglioramenti alla amministrazione.

I singoli aspetti organizzativi, come nell'indagine del 2006 sono presentati in forma accorpata al fine di fornire indicazioni complessive delle attese del personale che ha partecipato all'indagine.

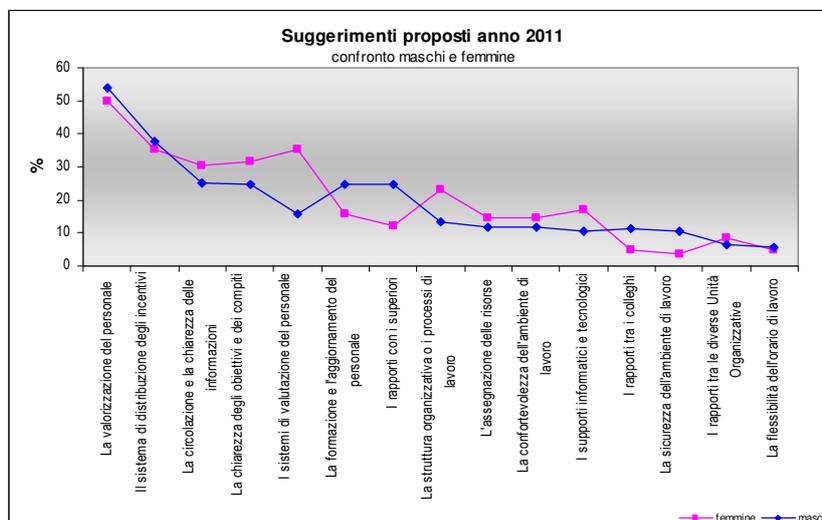
Il grafico seguente mostra la distribuzione delle risposte tra tutto il campione statistico che ha risposto alla domanda 57.



Il grafico evidenzia il bisogno, come nel 2006, di essere valorizzati, di porre dei miglioramenti al sistema degli incentivi e di porre chiarezza agli obiettivi e alle informazioni.

I grafici di seguito indicano invece la distribuzione per sesso delle richieste di miglioramento fatte dai dipendenti alla propria amministrazione nell'ultima indagine.

Nel confronto seppur con dati molto simili tra i due sessi si evidenzia come i maschi propongano miglioramenti più delle femmine nei rapporti con i propri superiori e nella formazione e aggiornamento mentre le femmine più nei sistemi di valutazione del personale.

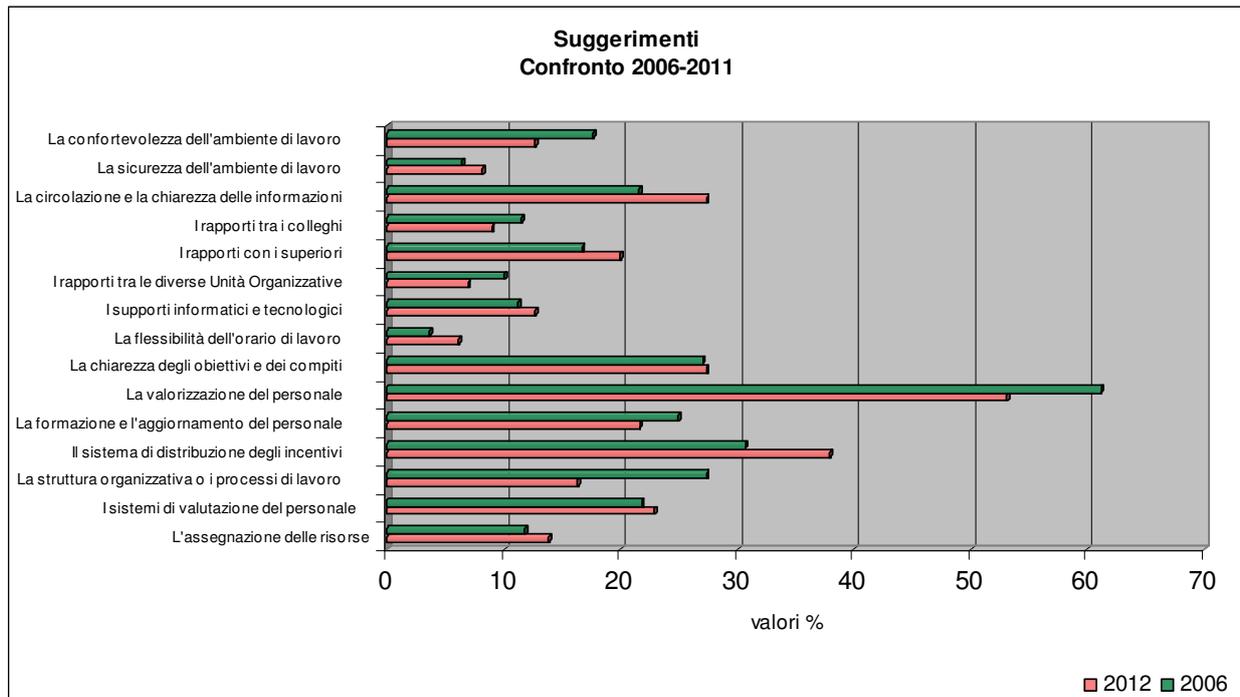




La distribuzione delle risposte dimostra in ogni caso un tendenziale allineamento di tutto il personale.

Un'analisi a confronto fatta tra le due indagini (2006 e 2011) evidenzia tuttavia come dei suggerimenti indicati nell'indagine di Clima precedente sono stati tenuti in parte in considerazione ed attuati dall'Ente.

Qui di seguito il confronto suddiviso per domanda tra le due indagini.



L'istogramma di confronto infatti ci fa vedere chiaramente che molte delle priorità segnalate dal personale nel 2006 seppure sempre ritenute importanti da segnalare sono state in parte soddisfatte (per es. valorizzazione del personale), mentre altre (per. es. assegnazione delle risorse e chiarezza delle informazioni) sono state ancora segnalate dal personale come bisogni migliorabili.

