



INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

sul grado di condivisione
del sistema di valutazione
e sulla valutazione del
superiore gerarchico

PROVINCIA DI PESARO E URBINO

DIREZIONE GENERALE
Direttore Marco Domenicucci

CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA

Stefania Geminiani - *Presidente*
Simone Caramel - *Vice Presidente*
Graziella Bertuccioli
Angela Bulzinetti
Emanuela Camiletti
Maria Pia De Pace
Tatiana Gramolini
Fernanda Marotti
Silvia Melini
Cinzia Perugini
Marina Tulipani
Laura Zarzani

UFFICIO STATISTICA
Paola D'Andrea

INDICE

INTRODUZIONE

ELABORAZIONE GRAFICA RISPOSTE

ANALISI DELLE RISPOSTE

CONCLUSIONI

Progettazione grafica
Fernanda Marotti
UFFICIO COMUNICAZIONE
aprile 2014

Si ringraziano tutti coloro che hanno partecipato.

INTRODUZIONE

Il **CUG** - Comitato Unico di Garanzia, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico attraverso la salvaguardia di un ambiente di lavoro privo di qualunque forma di discriminazione o disagio lavorativo.

Nel 2013 il CUG della Provincia di Pesaro e Urbino ha avviato un primo **monitoraggio relativo al benessere lavorativo** dei dipendenti provinciali, prendendo a riferimento il modello di indagine proposto dalla *CIVIT - Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche*. Tale modello di indagine ci permetterà di comparare i nostri risultati con quelli di altre Amministrazioni e di monitorare nel tempo le condizioni lavorative.

OBIETTIVI

Con questo sondaggio ci siamo proposti di fornire una panoramica il più possibile rispondente alla reale situazione che ogni singolo dipendente sta vivendo a livello lavorativo così da identificare, in un secondo momento, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali del personale dipendente dell'Ente.

Il sondaggio è stato compilato **on-line** sottoforma di questionario **anonimo** grazie alla garanzia di procedure informatiche e al sistema di auto-compilazione di ogni singolo dato da parte del soggetto in questione.

Il sondaggio comprende **tre ambiti** di indagine:

- benessere organizzativo
- grado di condivisione del sistema di valutazione dei dipendenti
- valutazione del proprio superiore gerarchico

All'interno di ciascun ambito vengono proposte domande ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, alcune delle quali con polarità positiva ed altre con polarità negativa.

Per ogni singola domanda è presente **una serie di risposte multiple** per la rilevazione dell'importanza (da 1 a 6) che il dipendente attribuisce ad ogni singolo ambito indagato. Il numero pari delle possibili risposte ha permesso di favorire la polarizzazione delle stesse all'interno di una scala (scala Likert) che va da "totale accordo" a "totale disaccordo".

Grazie alla preziosa collaborazione e all'attenzione di tutti coloro che hanno deciso di rispondere a questa indagine il campione di risposte ottenuto è da ritenersi **significativo a fini statistici** (194 partecipanti su 565 pari al 34% della totalità dei dipendenti dell'Ente).

LA STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

Il Questionario è composto da 3 sezioni, a loro volta suddivise in ambiti di indagine:

SEZIONE 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO

- A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- B - Le discriminazioni
- C - L'equità nella mia amministrazione
- D - Carriera e sviluppo professionale
- E - Il mio lavoro
- F - I miei colleghi
- G - Il contesto del mio lavoro
- H - Il senso di appartenenza
- I - L'immagine della mia amministrazione
- Importanza degli ambiti di indagine

SEZIONE 2 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

- L - La mia organizzazione
- M - Le mie performance
- N - Il funzionamento del sistema

SEZIONE 3 - VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

- O - Il mio capo e la mia crescita
- P - Il mio capo e l'equità

Lo strumento di indagine predisposto on-line ha reso particolarmente efficace la rilevazione ed ha assicurato ai rispondenti il totale anonimato.

Il **34%** dei 565 dipendenti dell'Ente ha risposto alla **SEZIONE 1** BENESSERE ORGANIZZATIVO, mentre la percentuale è scesa al 26% per le due sezioni successive. Considerato che la SEZIONE 1 è la più corposa e quindi ha un peso maggiore rispetto alle altre due, il 34% è da considerarsi un valore molto significativo sul totale complessivo dei possibili rispondenti.

Per quanto riguarda le **caratteristiche** del campione **dei rispondenti** (relative al 26% dei dipendenti, in quanto la richiesta dei dati anagrafici era posta in coda al questionario) la maggior parte di loro appartiene alla fascia d'età tra **41 - 50** anni e **51 - 60** anni, quindi con esperienza lavorativa nella pubblica amministrazione.

Per quanto riguarda la **differenza di genere** c'è da premettere che i dipendenti dell'Ente sono per il **52%** di genere femminile e per il **48%** di genere maschile.

Invece i **147 rispondenti** al questionario (in tutte le tre sezioni) per il **61%** sono di genere femminile e per il **34%** sono di genere maschile (il 5% non si è dichiarato).

Per l'elaborazione dei grafici si è scelto di utilizzare i **grafici a torta** che agevolano la lettura delle scelte indicate.

Attraverso la gradazione dei colori, la rappresentazione dei risultati in chiave statistica rispecchia l'importanza (da 1 a 6) attribuita alle risposte di ciascun ambito di indagine.

I grafici relativi allo stesso ambito di indagine sono stati affiancati per facilitare una **lettura visiva semplice** e per riuscire ad individuare rapidamente le percentuali di risposta con polarità positiva o negativa.

Le mancate risposte, non incluse nei grafici, sono disponibili nelle **tabelle di riepilogo** presenti sul sito del CUG (www.provincia.pu.it/direzione-generale/comitato-unico-di-garanzia).

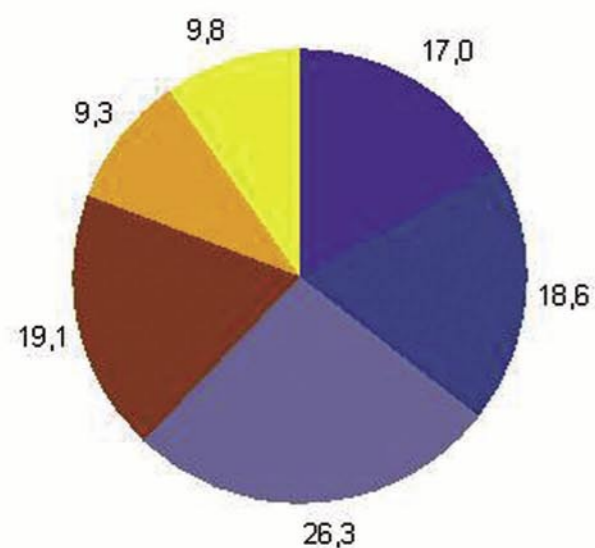
ELABORAZIONE GRAFICA DELLE RISPOSTE

SEZIONE 1

**BENESSERE
ORGANIZZATIVO**

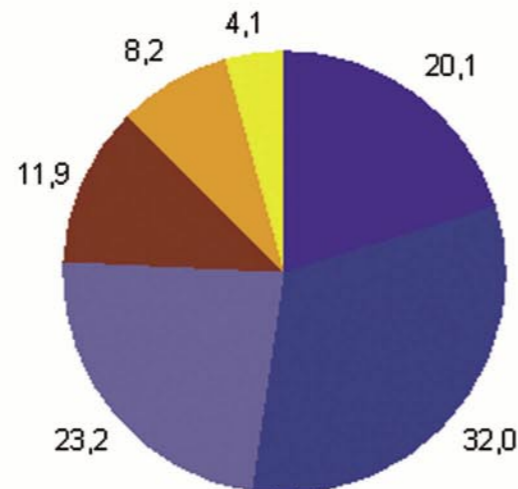
il mio luogo di lavoro è sicuro

impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.



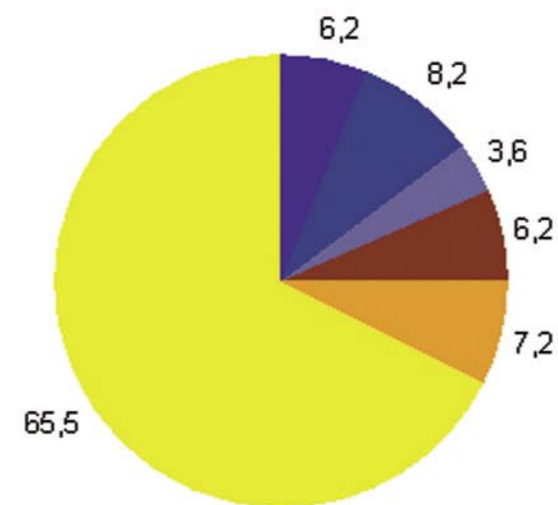
ho ricevuto informazione e formazione appropriate

sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

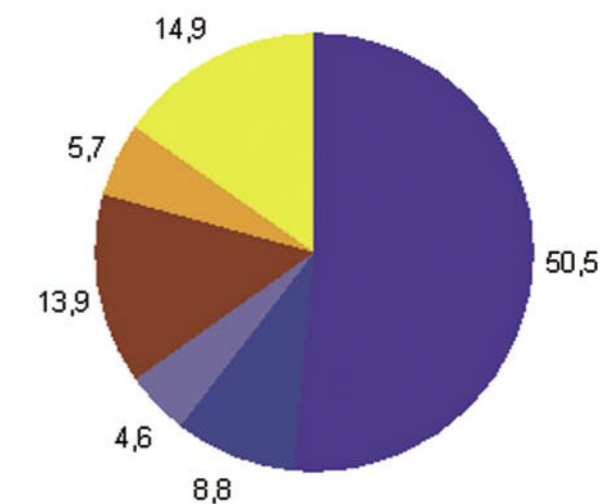


sono soggetto/a a molestie

sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro



sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

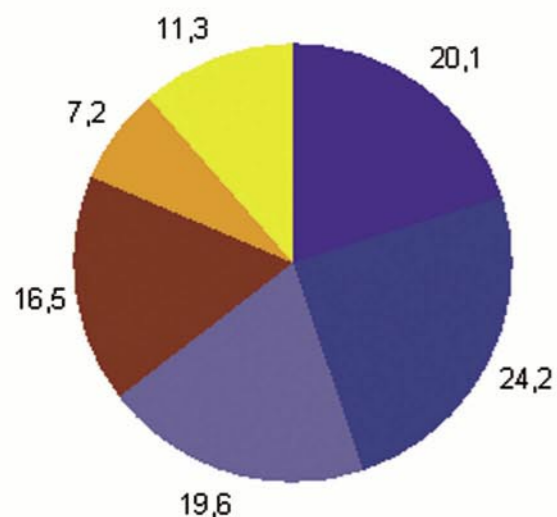


come leggere le risposte



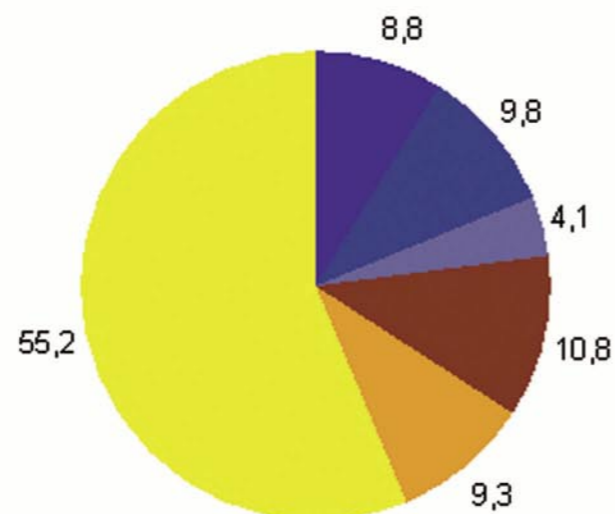
le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti

spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.

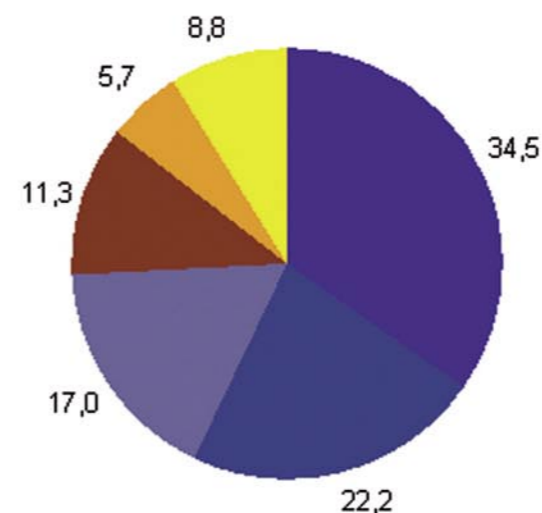


ho subito atti di mobbing

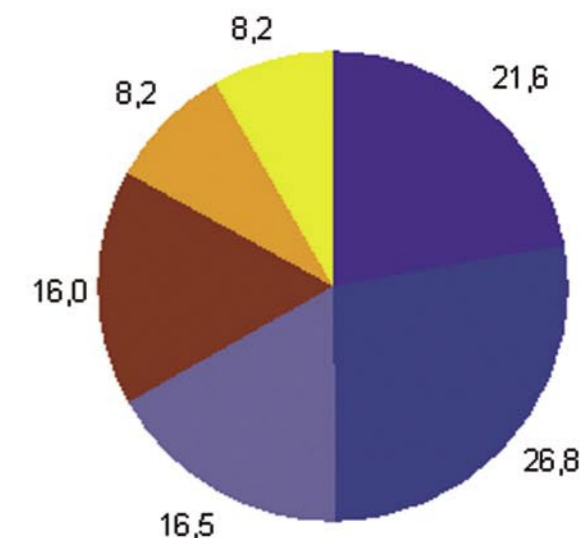
demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...



ho la possibilità di prendere sufficienti pause

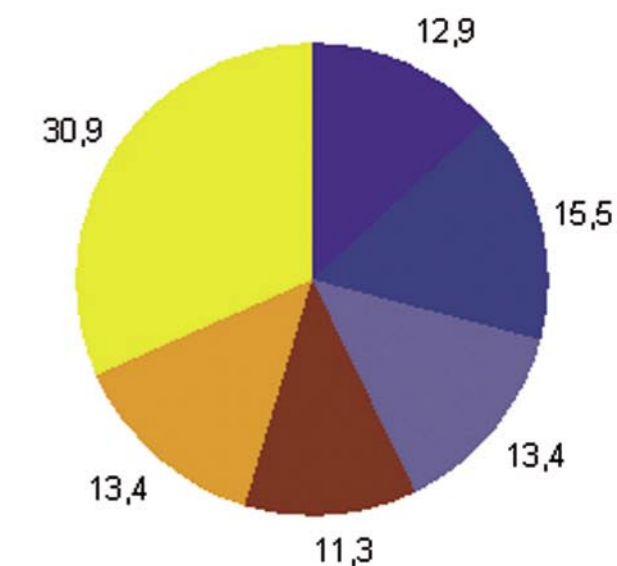


posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

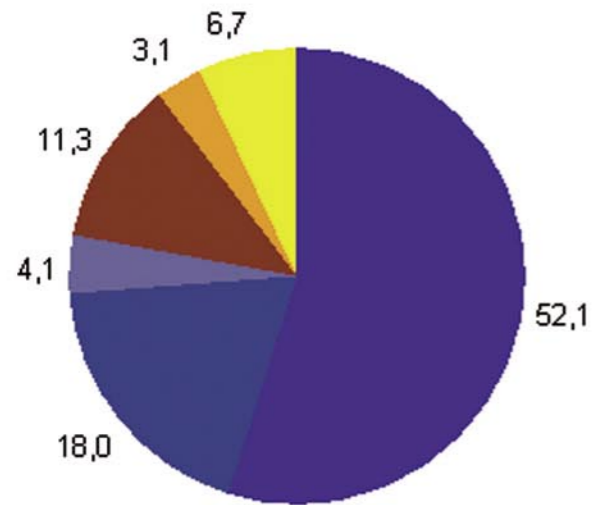


avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano

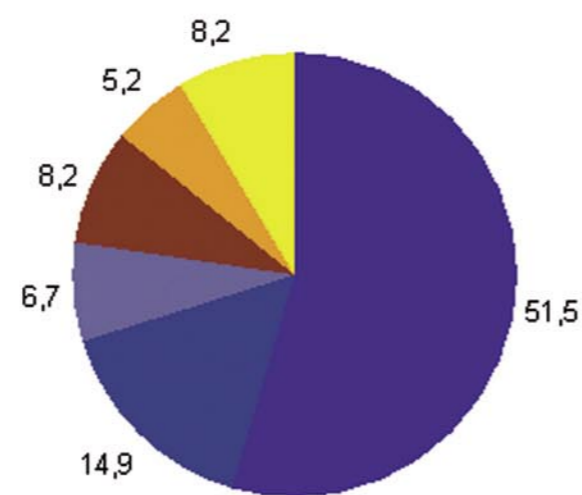
insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...



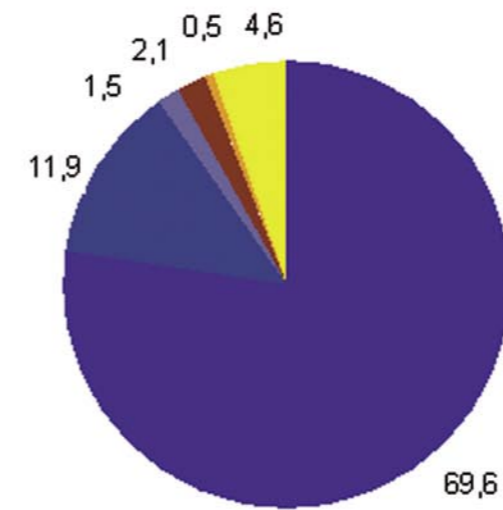
sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale



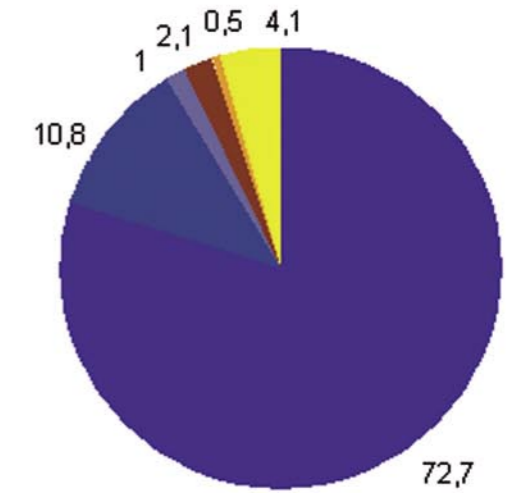
sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico



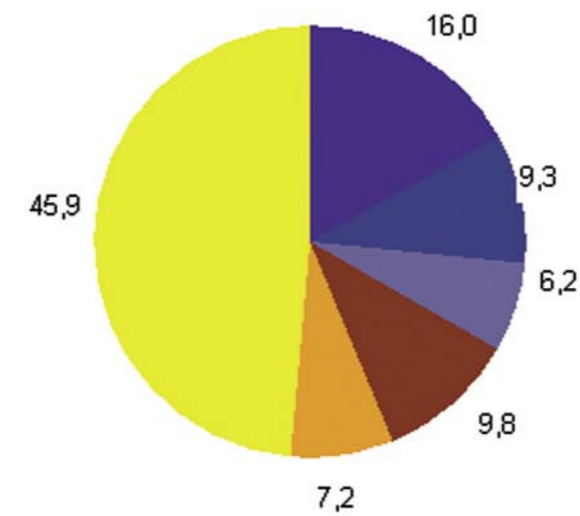
sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza



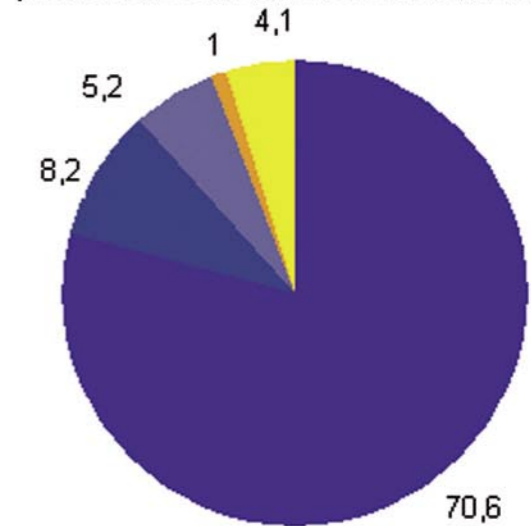
sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua



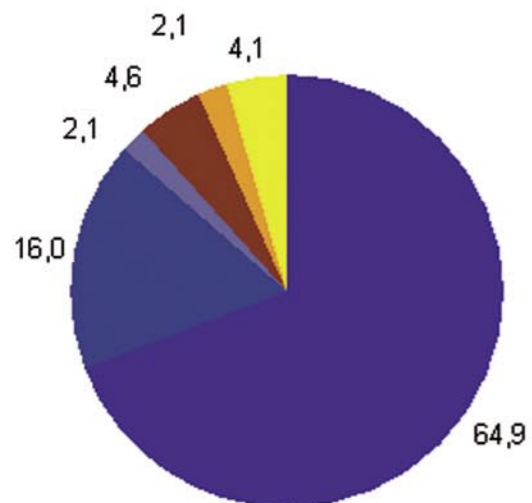
la mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



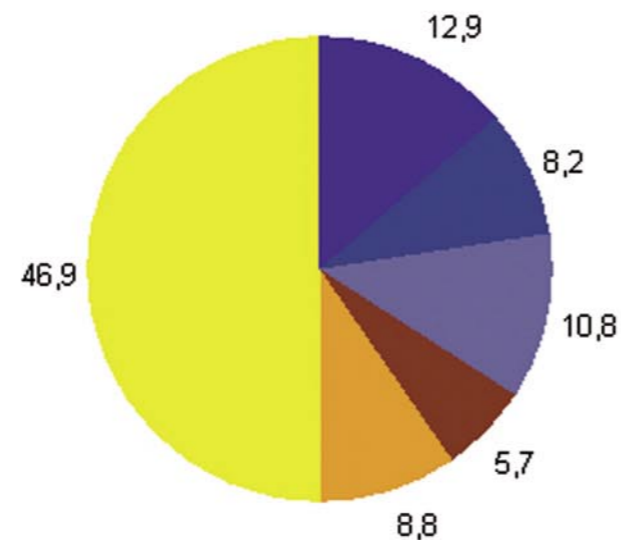
sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale



sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

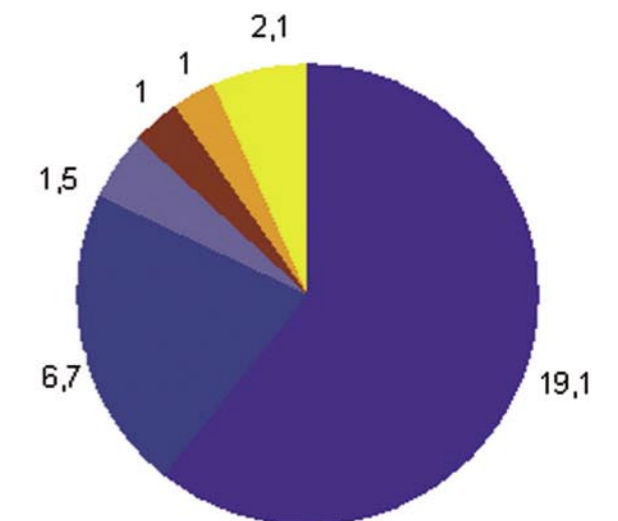


la mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità

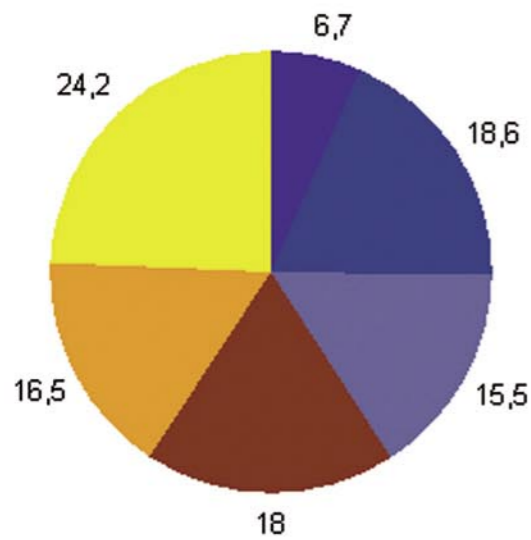
(se presente)



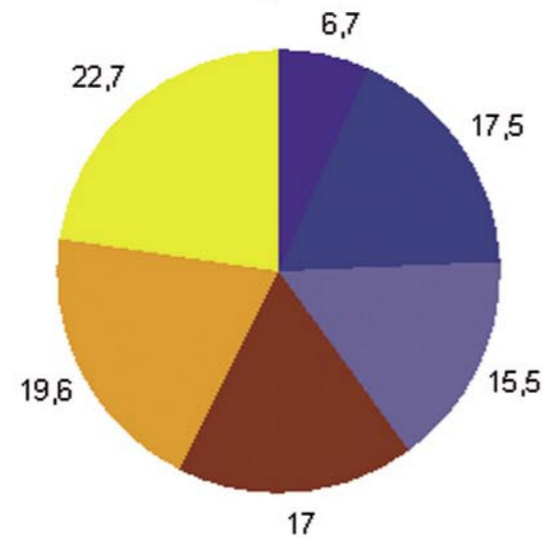
come leggere le risposte



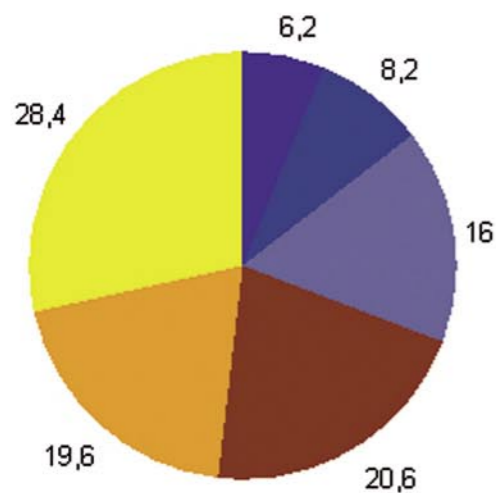
ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro



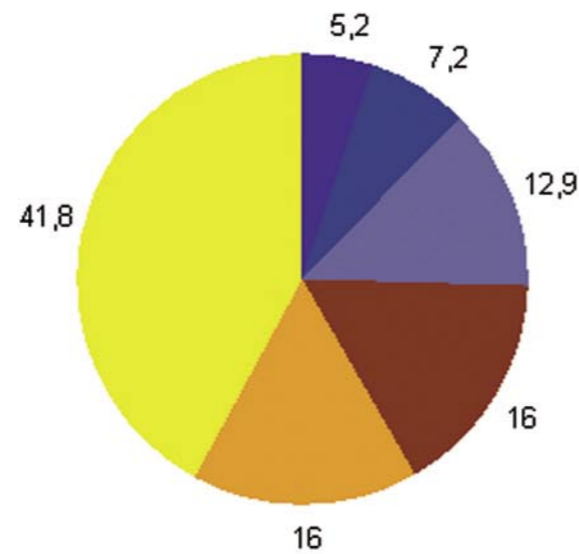
ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità



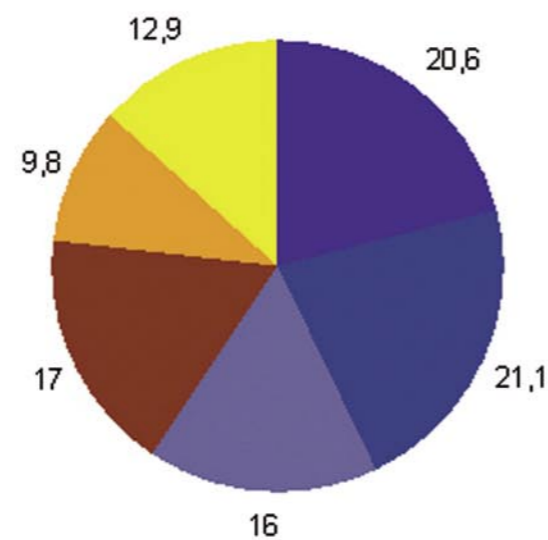
giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione



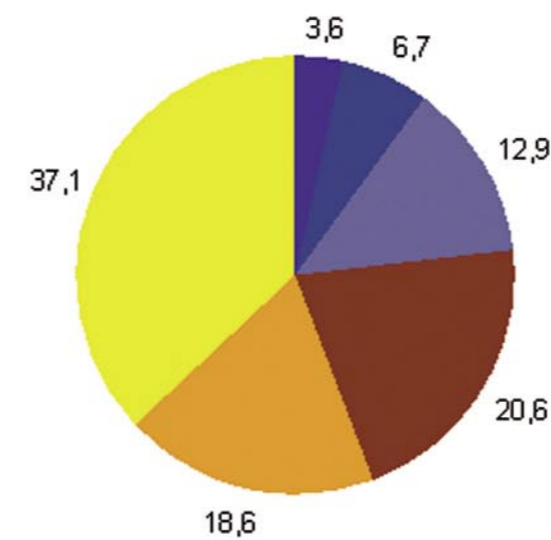
ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata
in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto



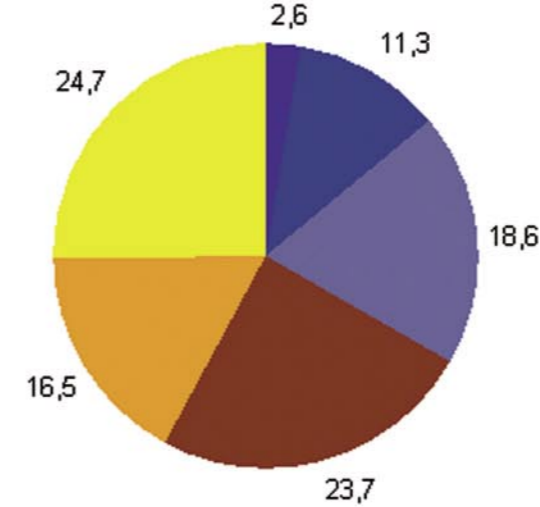
le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale



nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

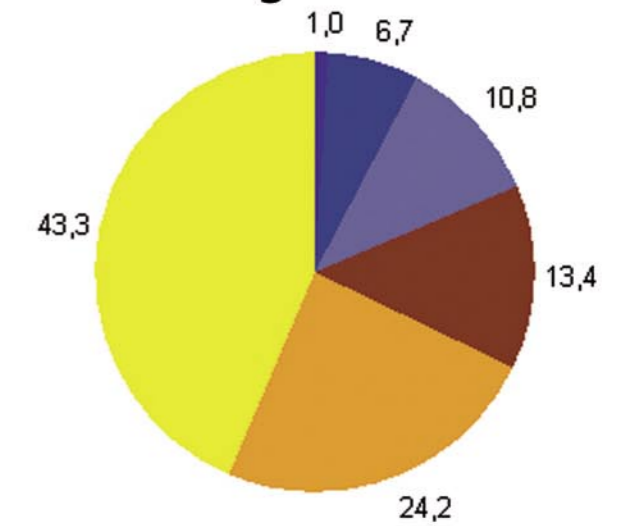


il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui
in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

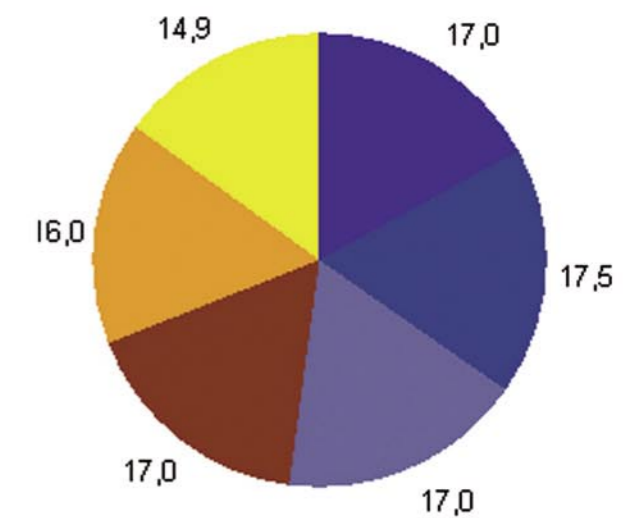
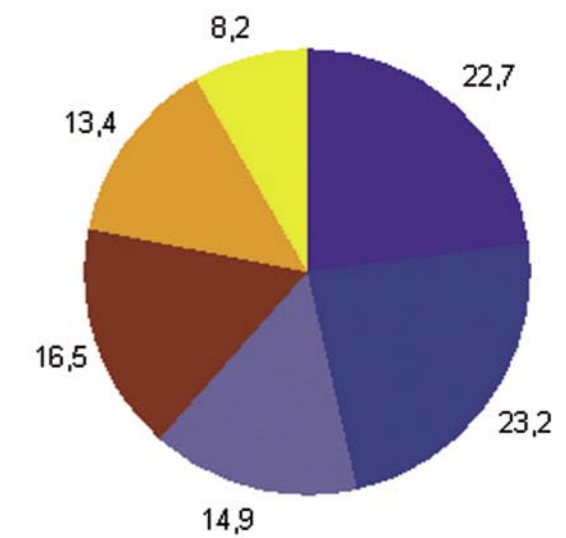


sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

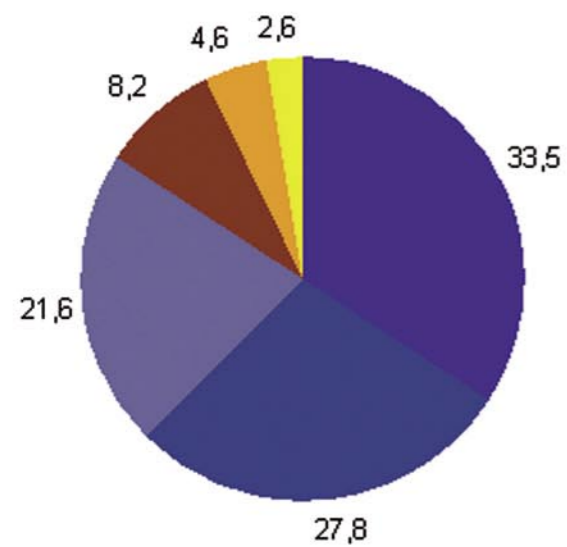
ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito



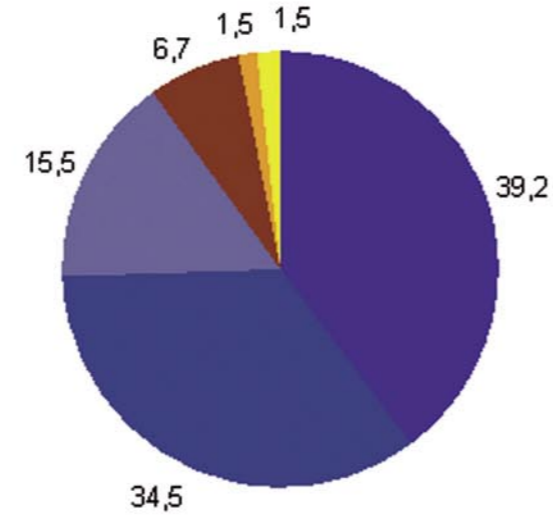
il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale



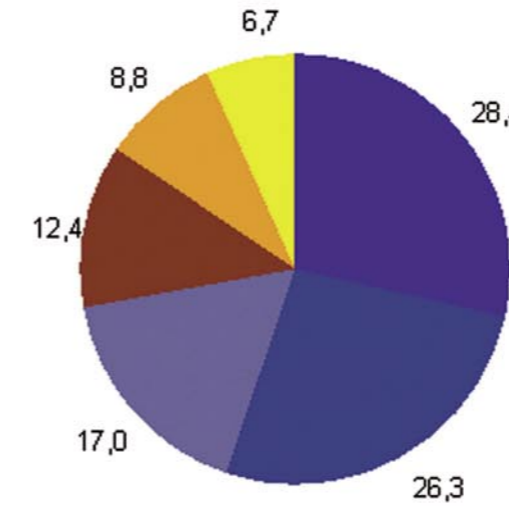
so quello che ci si aspetta dal mio lavoro



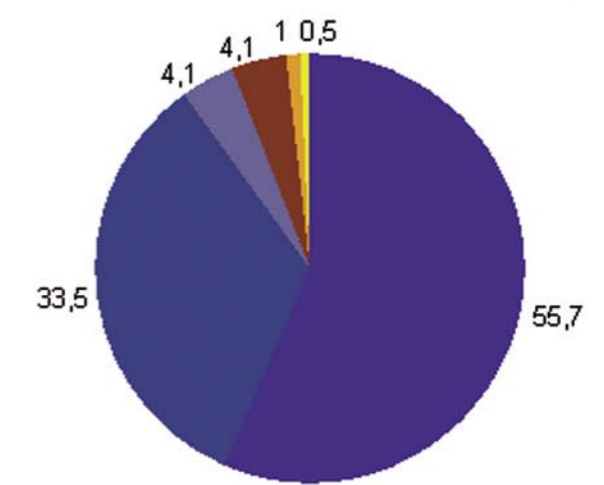
ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro



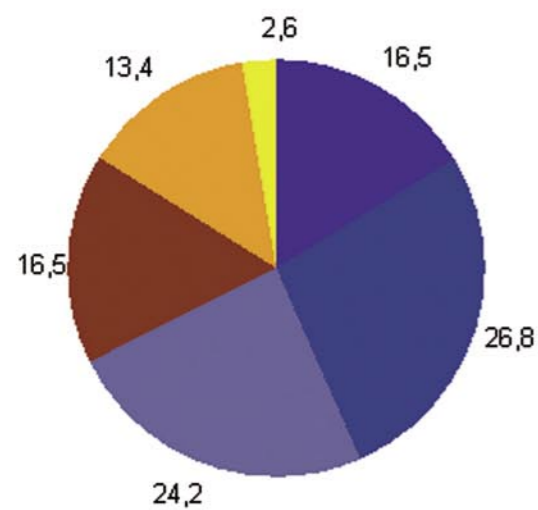
mi sento parte di una squadra



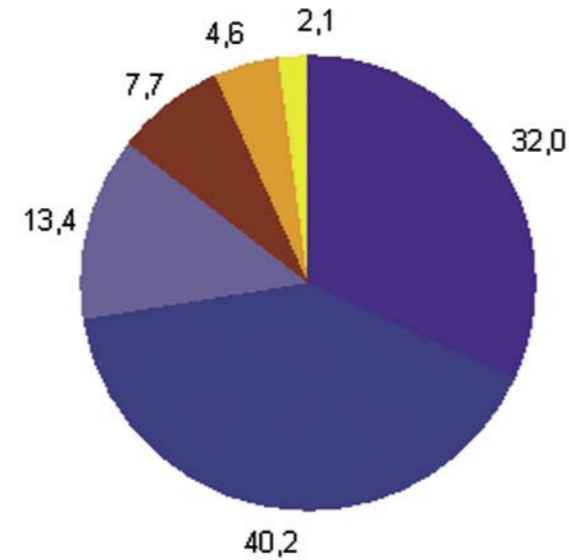
mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti



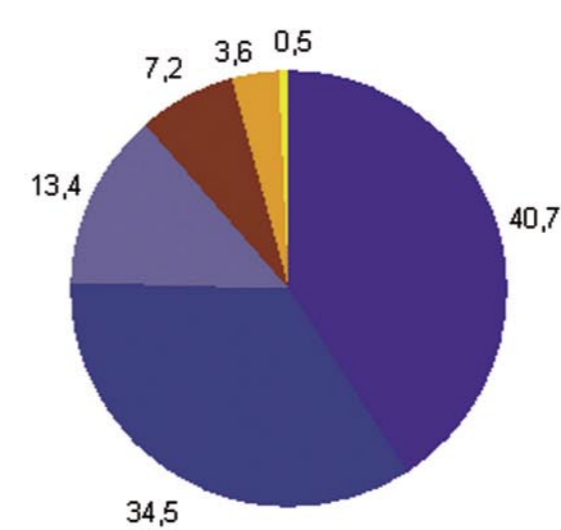
ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro



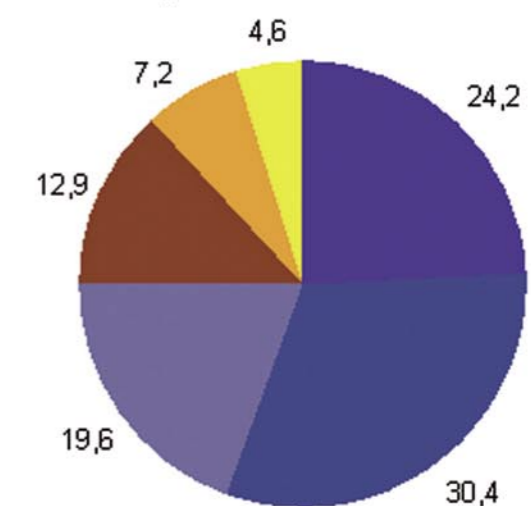
ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro



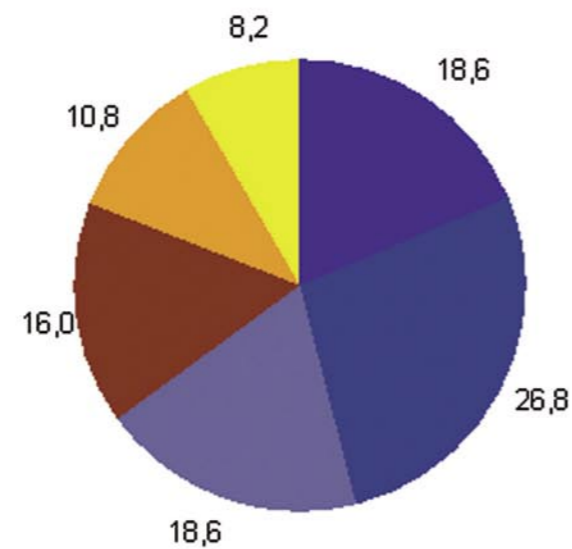
sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi



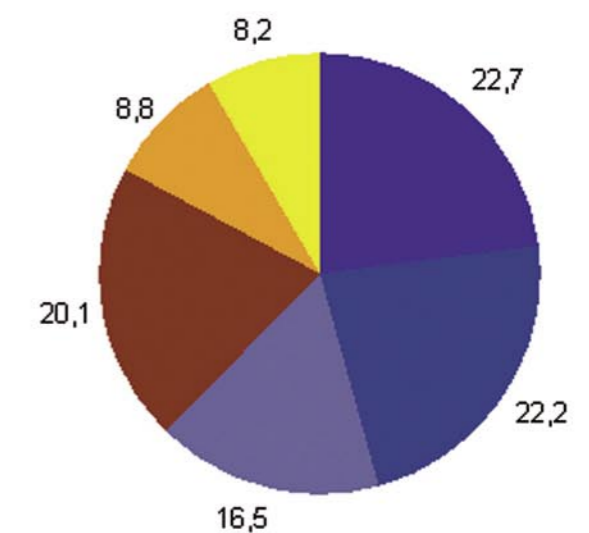
nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti



il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

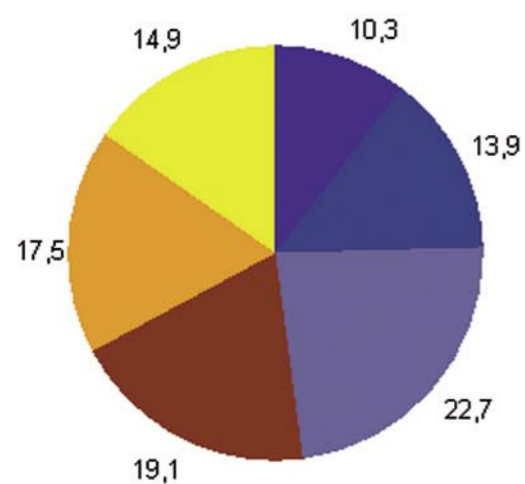


l'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

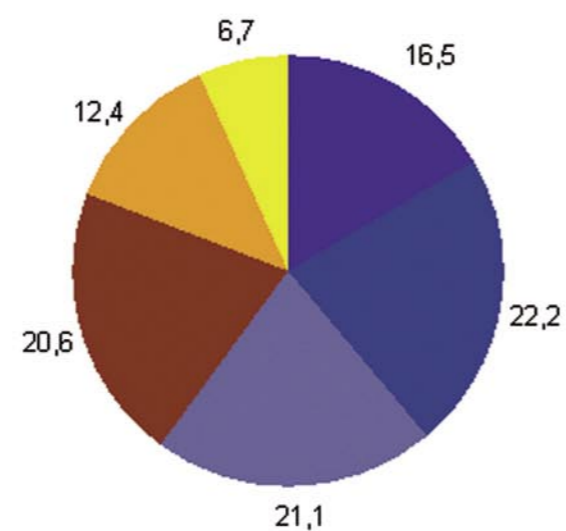


la mia organizzazione investe sulle persone

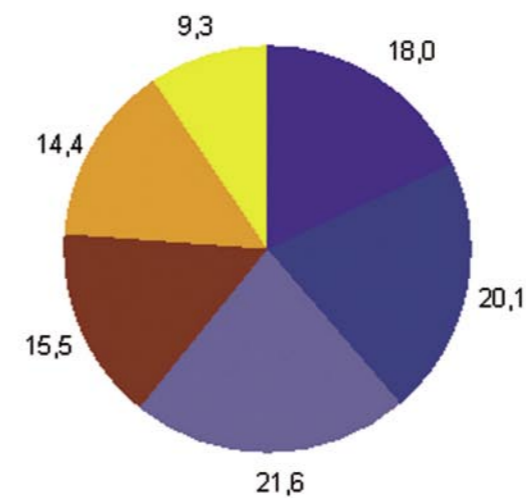
anche attraverso un'adeguata attività di formazione



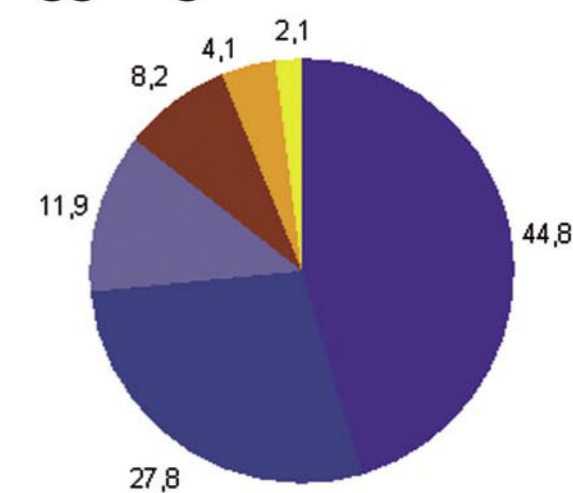
le regole di comportamento sono definite in modo chiaro



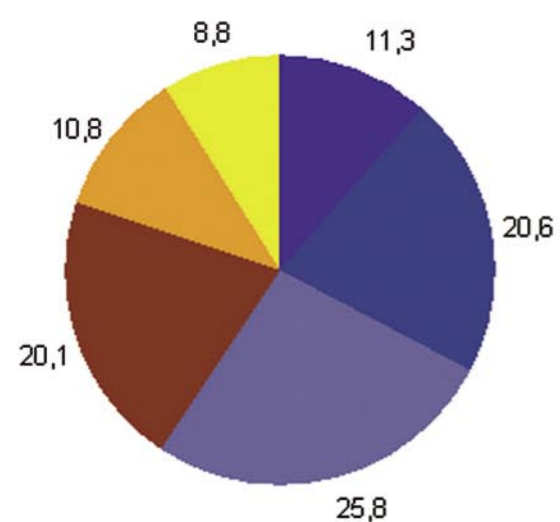
sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente



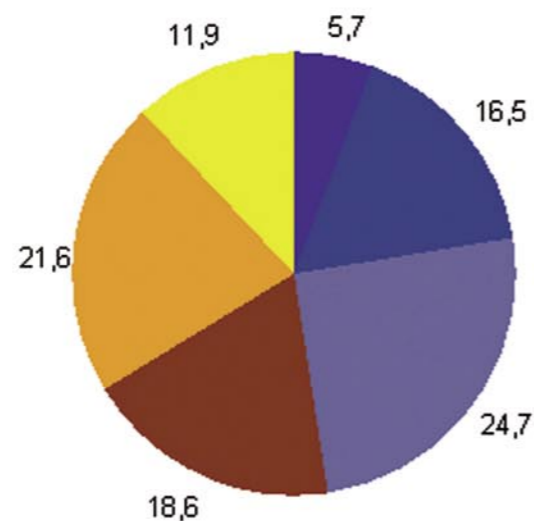
sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato



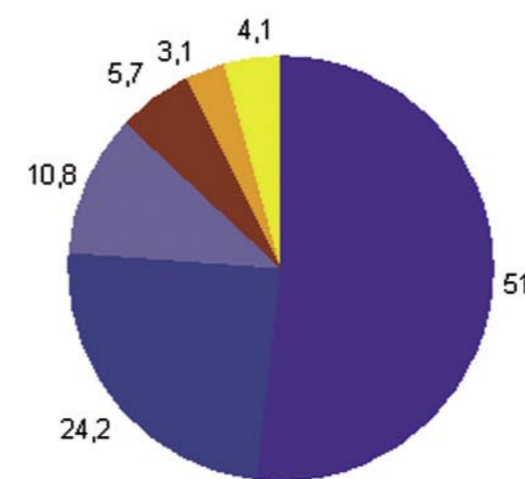
i compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti



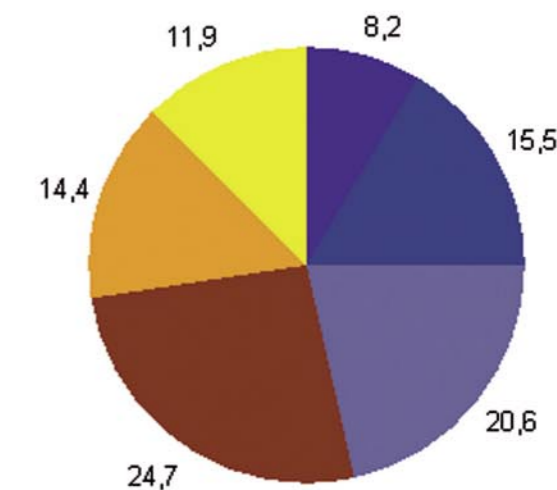
la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata



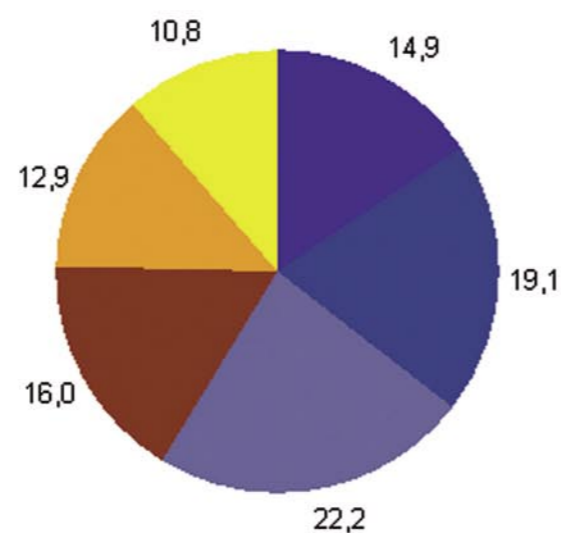
mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente



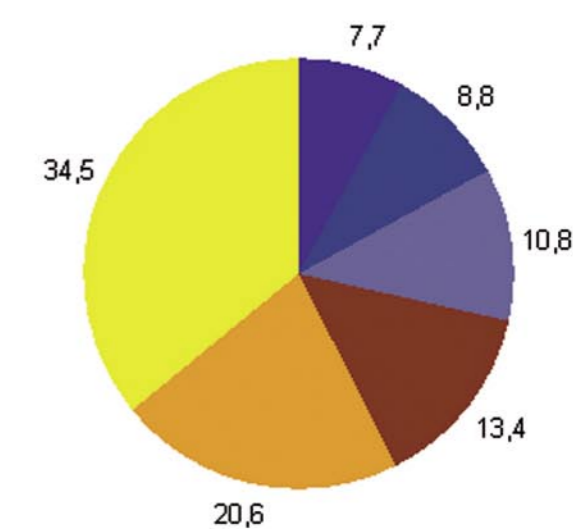
i valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali



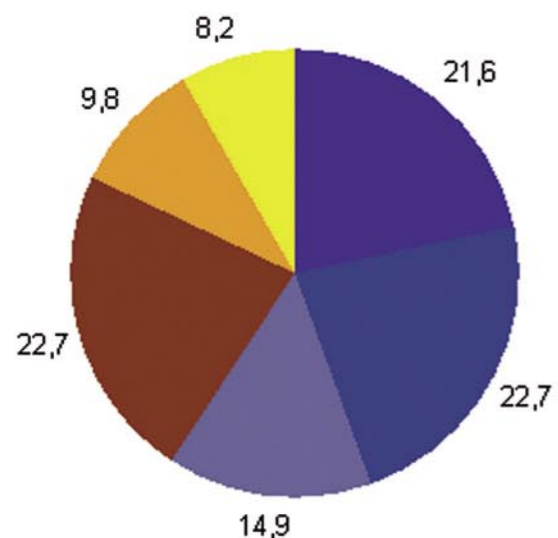
la mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita



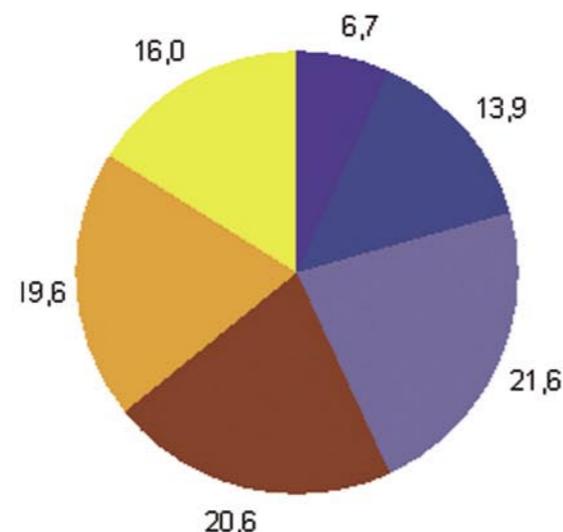
se potessi comunque cambierei ente



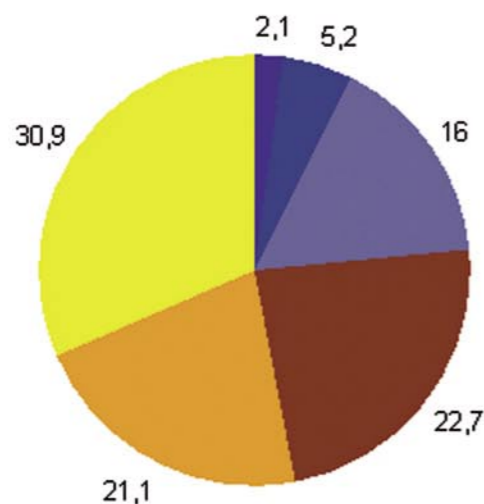
la mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività



gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività



la gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività



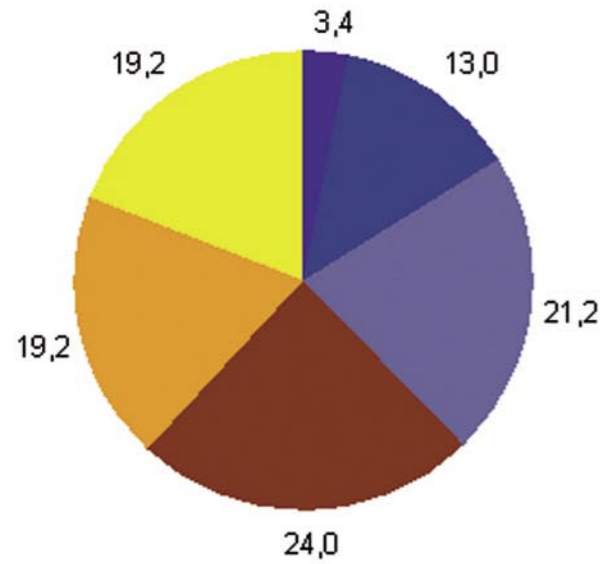
grado di importanza degli ambiti di indagine
(ambito C: L'equità nella mia amministrazione)

Domande	Grado di valutazione						Totale	Vuota
	1 = per nulla	2	3	4	5	6 = del tutto		
A	2	2	4	16	55	113	192	2
B	20	4	14	20	40	87	185	9
C	3	2	6	17	36	128	192	2
D	3	4	12	38	50	84	191	3
E	0	2	9	18	56	107	192	2
F	0	1	4	18	58	110	191	3
G	0	3	5	30	68	85	191	3
H	3	5	10	29	48	95	190	4
I	9	6	14	29	46	88	192	2

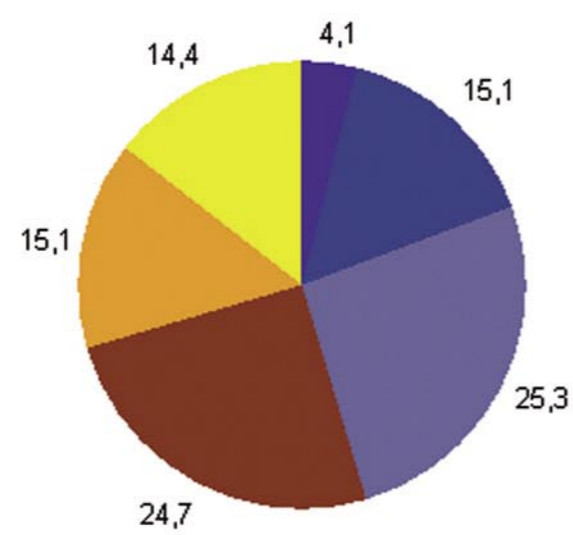
SEZIONE 2

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

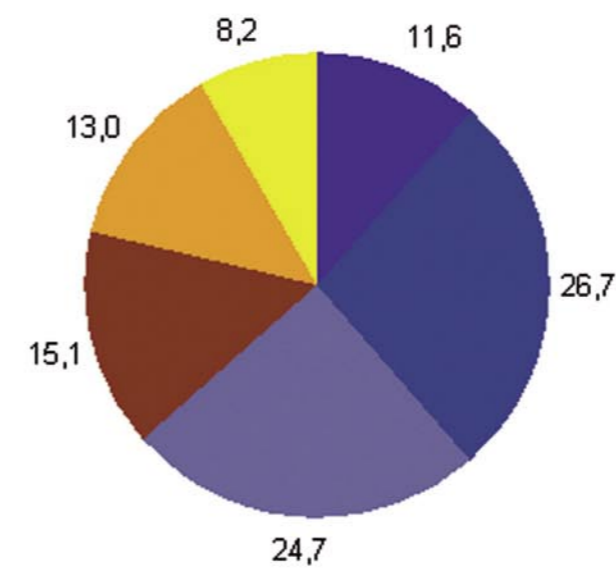
conosco le strategie della mia amministrazione



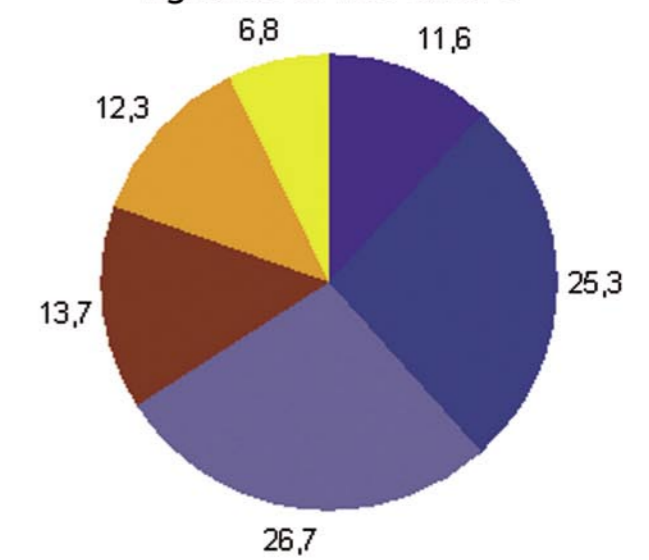
condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione



ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro



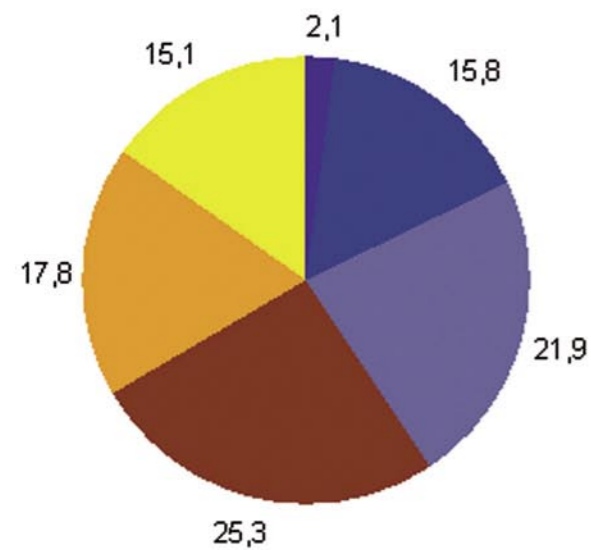
sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro



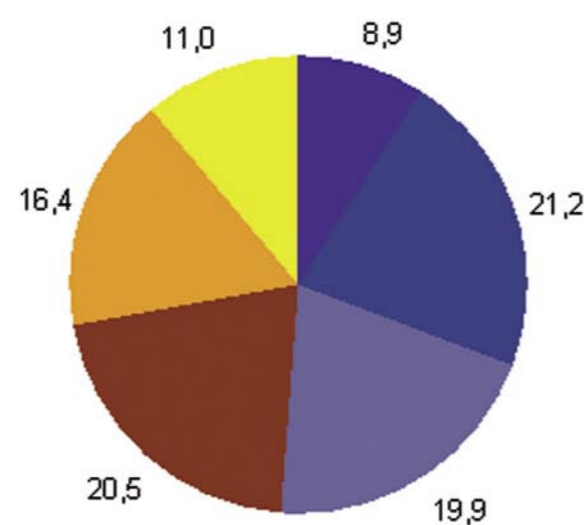
come leggere le risposte



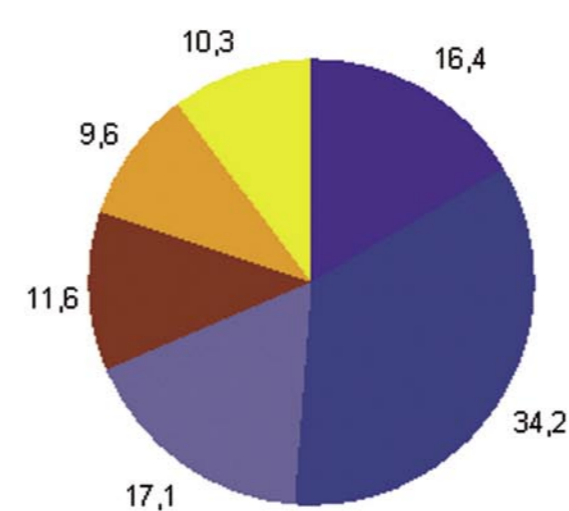
sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione



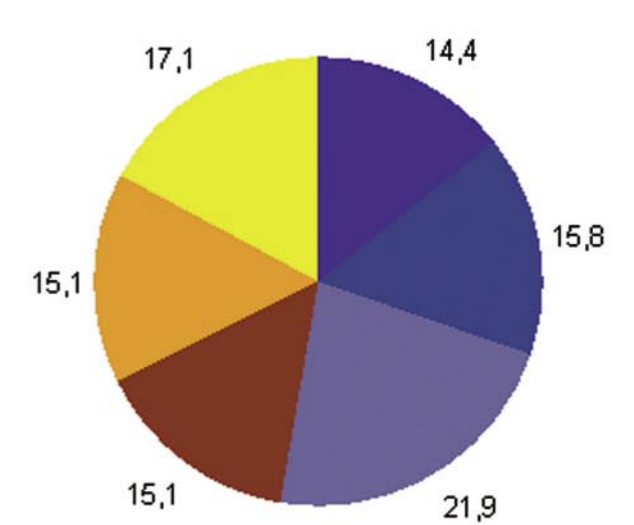
è chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione



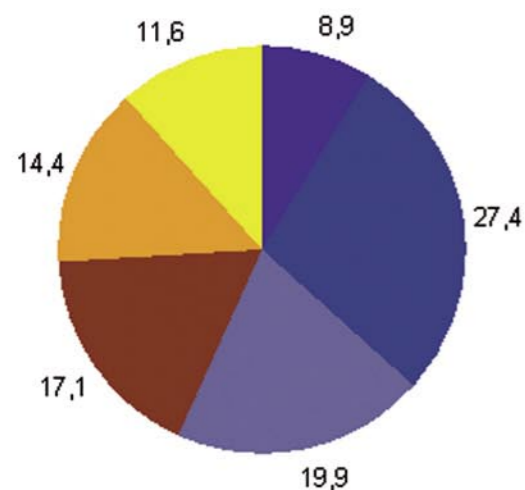
sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro



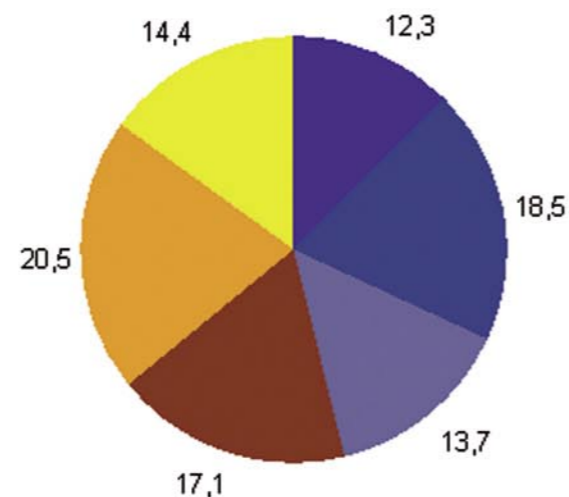
sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati



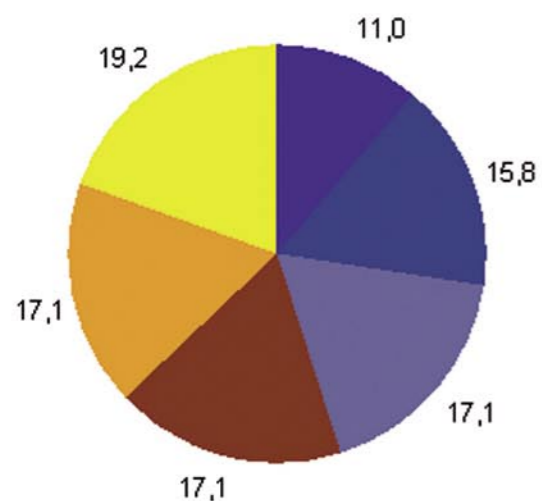
sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro



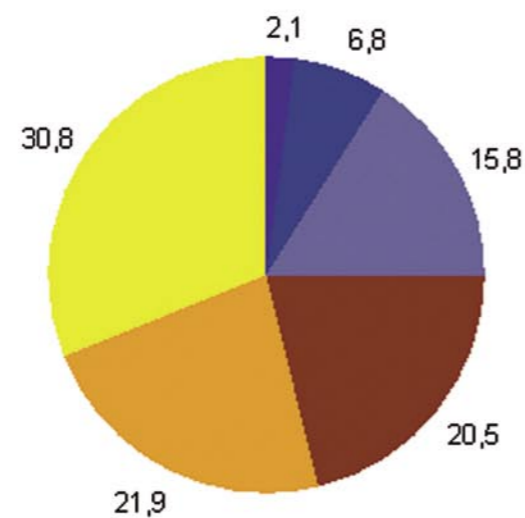
sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance



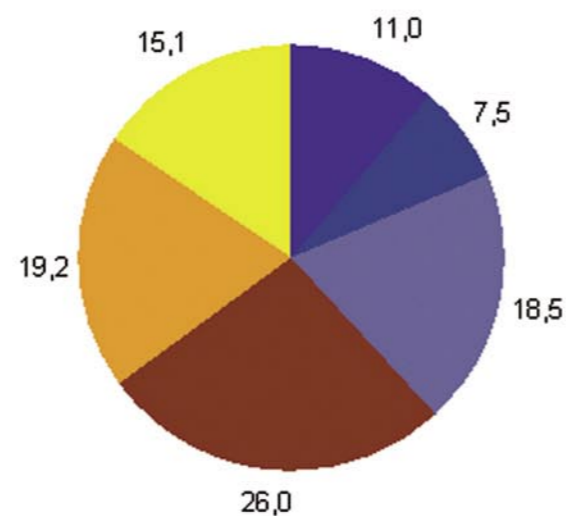
i risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance



la mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano



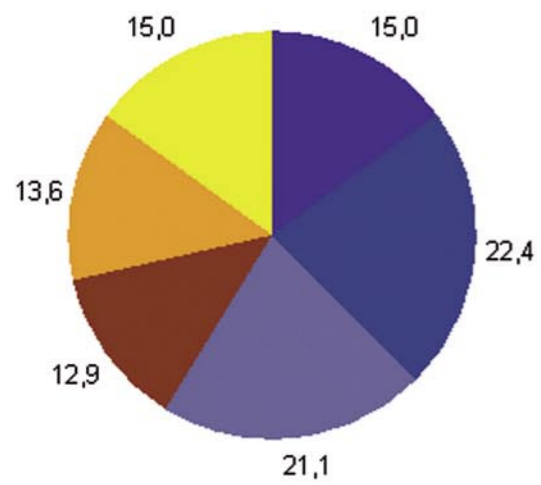
il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale



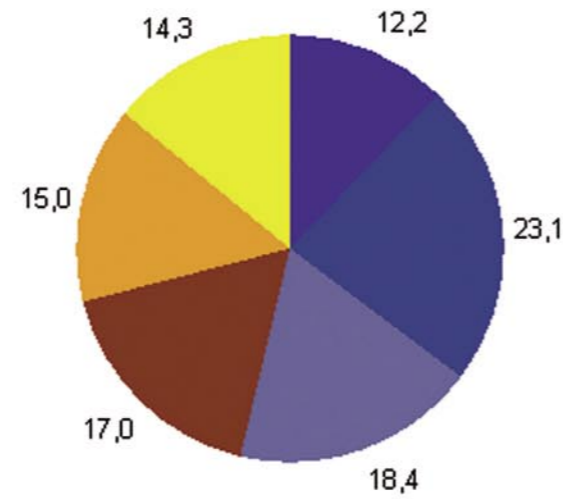
SEZIONE 3

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

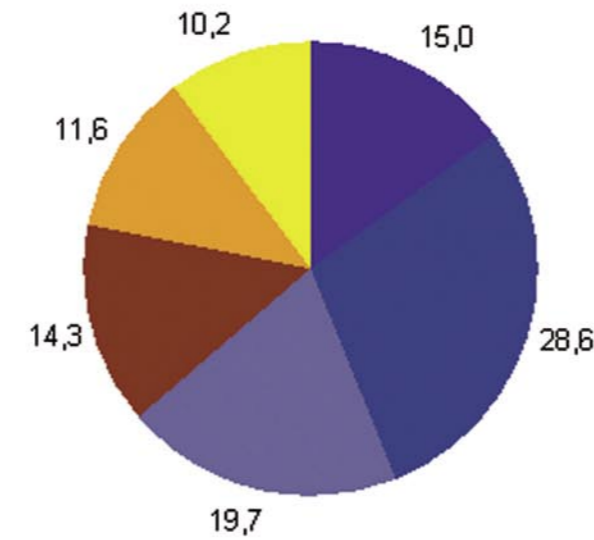
mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi



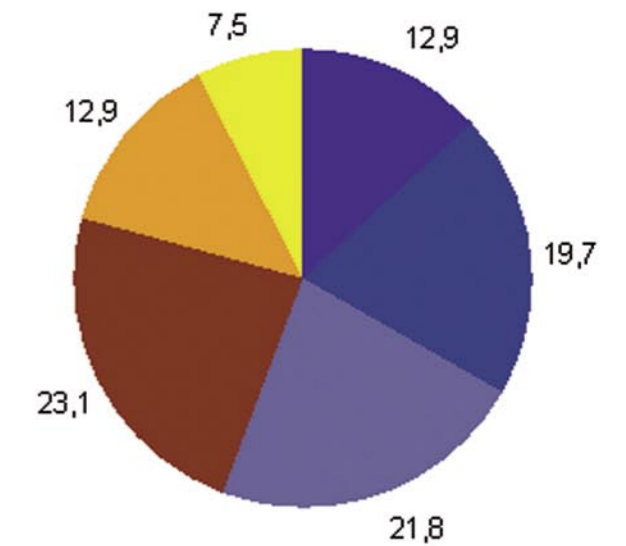
riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro



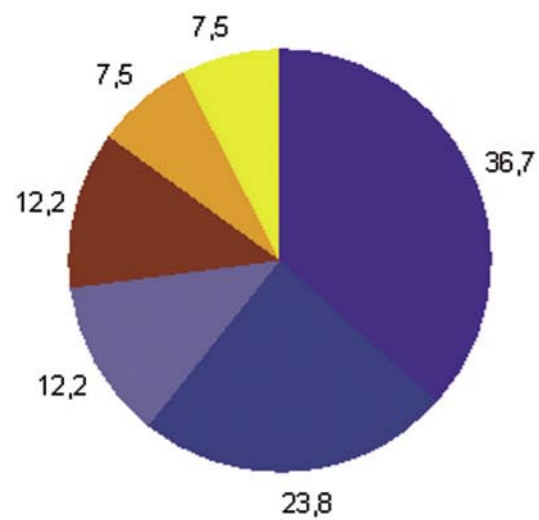
agisce con equità, in base alla mia percezione



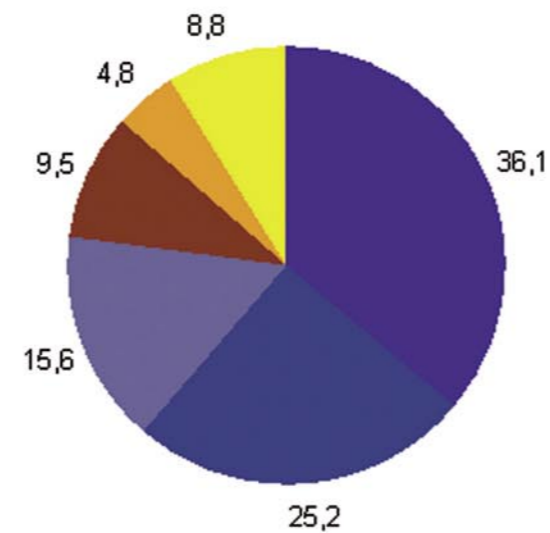
agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro



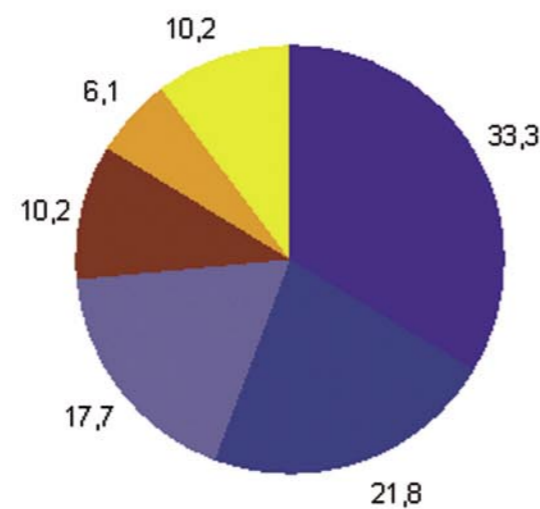
è sensibile ai miei bisogni personali



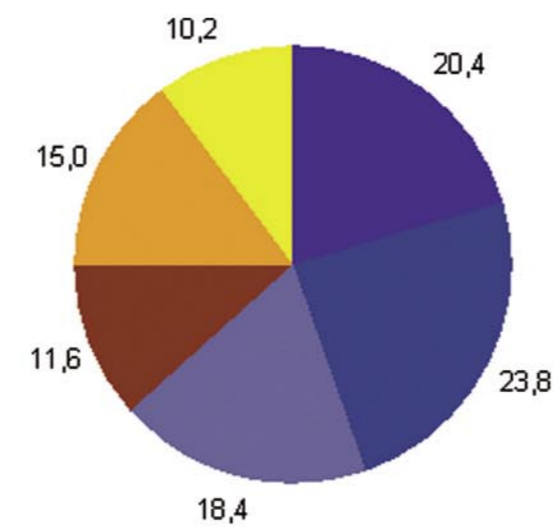
riconosce quando svolgo bene il mio lavoro



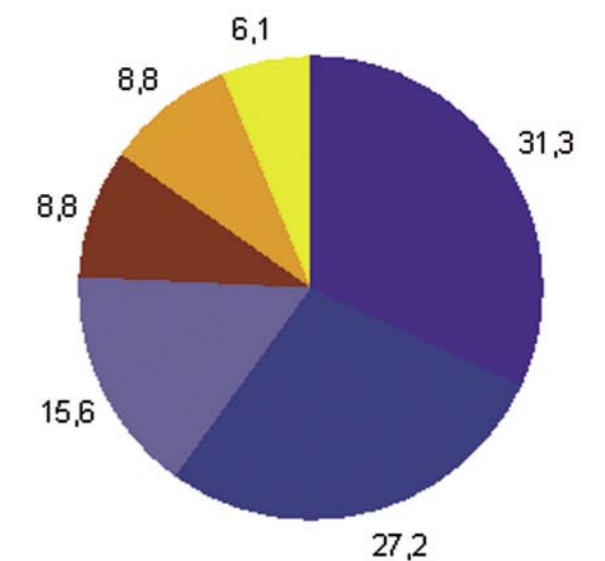
mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte



gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti



stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore



come leggere le risposte

per nulla
in totale disaccordo



del tutto
in totale accordo

ANALISI DELLE RISPOSTE

SEZIONE 1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Il luogo di lavoro viene valutato come poco sicuro dal 38% dei partecipanti e poco soddisfacente dal 35%. Inoltre il 20% dichiara di non aver ricevuto le informazioni sui rischi connessi alla propria attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione.

La percentuale di atti di mobbing e molestie, pur ridotta rispetto al campione (circa 20%), non va sottovalutata.

Il malessere e i disturbi psicofisici sono presenti in percentuale significativa tra i dipendenti (41,8%).

Da evidenziare che il mancato rispetto del divieto di fumare è avvertito da una percentuale da ritenersi significativa (quasi il 35%).

B– Le discriminazioni

Appaiono minime le discriminazioni in base alla religione, alla lingua, all'etnia, all'orientamento sessuale e alla disabilità, mentre appaiono leggermente più significative quelle per appartenenza sindacale e per orientamento politico. Per circa il 30% dei dipendenti la valorizzazione sul lavoro appare ostacolata da età e identità di genere.

C - L'equità nella mia amministrazione

Una percentuale inferiore al 40% si dichiara soddisfatta per l'equità nell'assegnazione del carico di lavoro, nella distribuzione delle responsabilità e nel rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione. Ma l'aspetto più critico sembra essere il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (solo il 25% si dichiara soddisfatta).

D - Carriera e sviluppo professionale

Oltre l'80 % ritiene che lo sviluppo della propria carriera non sia legata al merito. Inoltre il percorso di crescita professionale non risulta abbastanza chiaro.

E - Il mio lavoro

Un'ampia maggioranza dei dipendenti sa quello che ci si aspetta dal proprio lavoro e ritiene di avere competenze, strumenti e autonomia per svolgerlo.

F - I miei colleghi

Nonostante le criticità emerse nelle risposte precedenti emerge un forte clima di collaborazione e di stima reciproca, inoltre la maggior parte dei dipendenti dichiara di sentirsi parte di una squadra.

G - Il contesto del mio lavoro

Emergono molte criticità sulle attività di formazione, sulla chiarezza delle regole di comportamento e sulla definizione di compiti e ruoli organizzativi. Risultano medie anche la circolazione interna delle informazioni e le attività di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

H - Il senso di appartenenza

Anche in questo caso, nonostante le criticità emerse nelle risposte precedenti, si è orgogliosi dell'immagine dell'Ente e dei risultati raggiunti e non si cambierebbe il proprio Ente di appartenenza. Per la maggioranza dei dipendenti i valori e i comportamenti praticati nell'Ente non appaiono coerenti con i propri valori personali.

I - L'immagine della mia amministrazione

La maggior parte dei dipendenti dichiara che l'importanza dell'Ente diminuisce gradualmente nell'opinione dei familiari, degli utenti e infine dei cittadini in genere.

Importanza degli ambiti di indagine

La maggior parte dei dipendenti ritiene che, tra gli ambiti di indagine considerati, il più importante sia l'equità (ambito C).

SEZIONE 2 – GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - La mia organizzazione

Un'ampia maggioranza dei dipendenti dichiara di non conoscere le strategie e i risultati ottenuti dall'amministrazione e di non dividerne gli obiettivi strategici. Poco chiaro anche il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

M - Le mie performance

La maggioranza dei dipendenti ritiene abbastanza chiari i risultati attesi dal proprio lavoro, anche se appare meno chiaro come migliorare i propri risultati.

N - Il funzionamento del sistema

La maggioranza dei dipendenti considera il sistema di valutazione non meritocratico e oltre il 50% ritiene che i risultati della valutazione non lo aiutino a migliorare la propria performance.

SEZIONE 3 – VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O - Il mio capo e la mia crescita

P - Il mio capo e l'equità

La valutazione del superiore gerarchico è nettamente positiva: benché non sempre riesca a motivare il dipendente o a fargli capire come migliorare, il rapporto tra superiore e dipendente è buono per circa il 75% dei casi e il superiore viene stimato in quanto ritenuto sensibile, competente, disponibile, equo e in grado di gestire i conflitti.

CONCLUSIONI

Dall'analisi dei vari ambiti di indagine sono emersi alcuni elementi decisamente positivi e alcuni aspetti che necessitano di un miglioramento.

Tra gli **elementi positivi da valorizzare**: ottimo rapporto con i colleghi, affezione e orgoglio per il proprio Ente, soddisfazione generale per il proprio lavoro e stima del proprio superiore gerarchico.

Tra gli **elementi migliorabili** emergono la percezione di scarsa/bassa sicurezza, equità e informazione, oltre alla presenza di alcune forme di molestie/mobbing/discriminazione. Tali criticità non risultano evidenziate al CUG o alla Consiglieria di Parità, forse perché si tratta di istituti e funzioni ancora poco conosciuti. A tale riguardo si potrebbero proporre le seguenti azioni di miglioramento:

- **equità** (ambito di indagine ritenuto più importante): migliore ripartizione del carico di lavoro e delle responsabilità, maggiore corrispondenza tra impegno richiesto e retribuzione, valorizzazione di merito, capacità, impegno e attitudini
- **sicurezza**: maggiore informazione sui rischi connessi all'attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione. Potenziamento della vigilanza sul divieto di fumo.
- **discriminazione**: maggiore attenzione a fenomeni di molestie e mobbing, valorizzazione professionale a prescindere dal genere e dall'età, potenziamento delle azioni di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, maggiore divulgazione delle funzioni del CUG e della Consiglieria di Parità.
- **informazione/partecipazione**: maggiori informazioni sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro, sugli obiettivi e sulle strategie dell'Ente, sul sistema di valutazione e sulle possibilità di miglioramento e di crescita personale.

