



Indagine sul personale del
Consiglio regionale del Lazio
2019



SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	3
2. FINALITÀ	4
3. METODOLOGIA	5
4. UNIVERSO DEI DIPENDENTI E DESCRIZIONE DEL CAMPIONE	7
5. ANALISI DEL CAMPIONE	11
6. RISULTATI	14
7. L'IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE	30
8. CONCLUSIONI	33
9. BIBLIOGRAFIA	35
10. ALLEGATI	36



1. INTRODUZIONE

Con “benessere organizzativo” si intende “la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione”¹. L'Organizzazione Mondiale della Sanità già nel 1948 definiva la salute come “lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità”, successivamente detta definizione è stata integralmente recepita dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 2, lett. o). A tal fine, la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano *a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori*.

La ricerca scientifica, negli anni, ha evidenziato quanto il clima organizzativo e il benessere percepito del personale siano cruciali per stimolare prestazioni di qualità e, di conseguenza, per il buon funzionamento e il successo di tutta l'organizzazione. Infatti, un'organizzazione con un clima positivo e che promuove una elevata qualità della vita lavorativa è capace di stimolare la soddisfazione e la motivazione dei suoi lavoratori nonché, di riflesso, avere effetti positivi sul grado di compiacimento degli utenti. Pertanto il miglioramento della performance di una organizzazione è strettamente connesso ad una attenta gestione e motivazione delle risorse umane: più alto è il grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori, maggiormente si verifica un accrescimento dell'intero Ente.

Oggetto di questo documento sono i dati dell'indagine sul personale del Consiglio regionale del Lazio, di seguito denominato Consiglio, relativi all'anno 2019. Obiettivo dell'indagine è, in primis, quello di illustrare i dati ottenuti al fine di valutare il grado di benessere lavorativo percepito dai dipendenti e focalizzare, in tal senso, i punti di forza e di debolezza del Consiglio. E' compito degli uffici, nell'ambito delle rispettive competenze, e del Comitato Unico di Garanzia (CUG) proporre soluzioni a potenziali o attuali situazioni di criticità, in modo da avviare tempestive iniziative concrete in tal senso. Ulteriore elemento di supporto, ai fini di una analisi a tutto tondo dei risultati ottenuti dalla presente ricerca, è rappresentato dal “Piano di azioni positive” che l'amministrazione regionale è tenuta a redigere e, nel 2019, da un ulteriore questionario interno predisposto dal CUG.

¹ Avallone F., Bonaretti M., *Benessere Organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche*, 2003.



2. FINALITÀ

Per migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, le Amministrazioni devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. Tale obiettivo è raggiungibile solo se, oltre ad una mera "amministrazione del personale", si sviluppi una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro. In questa prospettiva, le indagini per rilevare lo stato di benessere dei lavoratori sono finalizzate non solo a una ricognizione dello stato di salute dell'organizzazione stessa, ma anche all'implementazione di interventi volti al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e, quindi, all'incremento della produttività.

Il Consiglio, per la sua quarta indagine, ha confermato la somministrazione on line ai dipendenti del questionario predisposto dalla Commissione indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) nel 2013. I risultati dell'indagine rappresentano un valido strumento di analisi dello *status quo*, teso a far emergere eventuali criticità e "aree di sofferenza", contribuendo a fornire informazioni utili a descrivere, sotto differenti punti di vista, il contesto di riferimento, al fine di attivare interventi migliorativi della performance organizzativa, attraverso una adeguata gestione del personale dipendente.

Il questionario analizza tre diverse macro aree:

1. il "benessere organizzativo",
2. il "grado di condivisione del sistema di valutazione"
3. la "valutazione del proprio superiore gerarchico".

Per "*benessere organizzativo*" si intende lo stato di salute di una organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Per "*grado di condivisione del sistema di valutazione*" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato e implementato nella propria organizzazione. Per "*valutazione del superiore gerarchico*" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento delle prestazioni.



3. METODOLOGIA

Il documento preso a modello per la quarta indagine sul personale, come già affermato, è stato elaborato dalla CiVIT, all'esito della consultazione effettuata nella seduta del 29 maggio 2013 ed è stato reso fruibile, ed editabile in forma anonima da parte dei dipendenti, direttamente sull'intranet del Consiglio regionale.

Il questionario² è costituito da n. 82 domande³ tese ad analizzare n. 14 dimensioni organizzative⁴, elencate nella tabella seguente, e da alcune domande inerenti a delle informazioni generali⁵:

Tab. 1: dettaglio delle 14 dimensioni organizzative.

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
L	La mia organizzazione
M	Le mie performance
N	Il funzionamento del sistema
O	Il mio capo e la mia crescita
P	Il mio capo e l'equità

² Vedi Allegato 1.

³ Si fa presente che le domande individuate con il codice "A04", "A05", "A09", "B04", "B07", "H05" sono a polarità invertita e pertanto, al fine di mantenere omogenei e coerenti i dati, sono stati ribaltati i punteggi riportati nelle risposte alle citate domande.

⁴ Nel questionario "Benessere Organizzativo", le n.14 dimensioni organizzative sono evidenziate dalla lettera "A" alla lettera "P" e suddivise in 14 aree tematiche, articolate in 82 items, di cui 9 relativi alla sezione "importanza di alcuni ambiti di indagine".

⁵ Genere, fascia di età, tipologia di contratto, anzianità di servizio e qualifica professionale.



Per ciascuna domanda è stato chiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala Likert, che impiega sei classi che vanno dalla modalità “Per nulla” (1) , fino alla modalità “Del tutto” (6) così come sotto riportato:

Tab. 2: dettaglio della scala Likert per la valutazione.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Il valore soglia sotto il quale il dato rilevato può essere considerato negativo è pari a 3,5. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione stessa o a quanto la ritiene importante o non importante. Al fine di favorire la polarizzazione in fase di elaborazione si è optato per l'utilizzo di una scala con numero di risposte pari. Inoltre sono presenti domande con polarità positive ed altre con polarità negative. Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde al contrario presentano una correlazione negativa. Se alla domanda “Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale?” si ottenesse un punteggio alto (vicino al 6), la risposta esprime un significato molto positivo (polarità positiva); mentre, al contrario, se alla domanda “Se potessi, cambierei ente?” si riscontrasse lo stesso punteggio, si avrebbe un risultato negativo (polarità negativa). A seguito di ciò, al fine di mantenere omogenei e coerenti i dati, le risposte alle domande individuate con il codice “A04”, “A05”, “A09”, “B04”, “B07”, “H05” (domande con polarità negativa) vengono riportate con polarità invertita.



4. UNIVERSO DEI DIPENDENTI E DESCRIZIONE DEL CAMPIONE

L'universo della popolazione a cui è stato somministrato il questionario è composto da n. 522 dipendenti⁶, suddivisi, sia numericamente che in termini percentuali, per fascia di età, qualifica e tipologia contrattuale. Ai fini di una comprensione dettagliata dei dati emersi, nella sottostante tabella 3 sono riportati anche i dati di genere relativi alle singole citate classificazioni, sia in termini numerici che percentuali.

Tab. 3: caratteristiche dell'universo totale dei dipendenti destinatari dell'indagine 2019.

UNIVERSO TOTALE DEI DIPENDENTI DESTINATARI DELL'INDAGINE 2019								
	N.	%						
DONNA	244	46,74%						
UOMO	278	53,26%						
TOTALE	522	100,00%						
	UOMINI	% SULLA FASCIA	% SUL TOTALE	DONNE	% SULLA FASCIA	% SUL TOTALE	TOTALE	%
ETÀ								
FINO A 30 ANNI	9	75,00	1,72	3	25,00	0,57	12	2,30
DAI 31 AI 40 ANNI	64	71,11	12,26	26	28,89	4,98	90	17,24
DAI 41 AI 50 ANNI	78	53,06	14,94	69	46,94	13,22	147	28,16
DAI 51 AI 60 ANNI	83	43,68	15,90	107	56,32	20,50	190	36,40
OLTRE I 60 ANNI	44	53,01	8,43	39	46,99	7,47	83	15,90
TOTALE	278			244			522	100,00%
QUALIFICA								
DIRIGENTE	4	57,14	0,77	3	42,86	0,57	7	1,34
NON DIRIGENTE	274	53,20	52,49	241	46,80	46,17	515	98,66
TOTALE	278			244			522	100,00%
TIPOLOGIA CONTRATTUALE								
INDETERMINATO (DI RUOLO)	140	44,73	26,82	173	55,27	33,14	313	59,96
DETERMINATO	78	66,10	14,94	40	33,90	7,66	118	22,61
COMANDATI E IN TRASFERIMENTO TEMPORANEO DALLA GIUNTA	60	65,93	11,49	31	34,07	5,94	91	17,43
TOTALE	278			244			522	100,00%

⁶ Il dato, comunicato dall'Area "Organizzazione, Programmazione e gestione giuridica del personale", è inerente al medesimo periodo temporale in cui è stato somministrato il questionario.



Dei 522 dipendenti del Consiglio regionale, sono stati in 91 ad aver risposto alle domande dell'Indagine 2019; la tabella 4 illustra il citato campione partecipante distribuito in base alle differenti classificazioni, sia in termini numerici, che percentuali.

Tab. 4: caratteristiche del campione: ripartizione del numero soggetti e percentuali per genere, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica e tipologia di contratto.

ANNO	2019	
Partecipanti	91	
	n.	%
Genere		
Uomo	39	42,86%
Donna	34	37,36%
Non dichiarato	18	19,78%
Età		
Fino a 30 anni	3	3,30%
Dai 31 ai 40 anni	11	12,09%
Dai 41 ai 50 anni	16	17,58%
Dai 51 ai 60 anni	32	35,16%
Oltre i 60 anni	13	14,29%
Non dichiarato	16	17,58%
Anzianità di servizio		
Meno di 5 anni	7	7,69%
Da 5 a 10 anni	17	18,68%
Da 11 a 20 anni	17	18,68%
Oltre i 20 anni	34	37,36%
Non dichiarato	16	17,58%
Qualifica		
Dirigente	0	0,00%
Non dirigente	74	81,32%
Non dichiarato	17	18,68%
Tipologia contrattuale		
A tempo indeterminato	69	75,82%
A tempo determinato	6	6,59%
Non dichiarato	16	17,58%



A questo punto è possibile confrontare i dati relativi dei campioni dei soggetti rispondenti delle 4 indagini effettuate per avere un quadro d'insieme e studiare i cambiamenti avvenuti a partire dal 2015 fino ad arrivare al 2019.

Tab. 5: comparazione tra i campioni dei soggetti rispondenti.

ANNO	2015		2017		2018		2019	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Partecipanti	307		170		105		91	
Genere								
Uomo	136	44,30%	74	43,53%	40	38,09%	39	42,86%
Donna	159	51,79%	75	44,12%	45	42,86%	34	37,36%
Non dichiarato	12	3,91%	21	12,35%	20	19,05%	18	19,78%
Età								
Fino a 30 anni	11	3,58%	11	6,47%	4	3,81%	3	3,30%
Dai 31 ai 40 anni	63	20,52%	26	15,29%	16	15,24%	11	12,09%
Dai 41 ai 50 anni	95	30,94%	35	20,59%	27	25,71%	16	17,58%
Dai 51 ai 60 anni	102	33,22%	59	34,71%	30	28,57%	32	35,16%
Oltre i 60 anni	24	7,82%	23	13,53%	10	9,52%	13	14,29%
Non dichiarato	12	3,91%	16	9,41%	18	17,14%	16	17,58%
Anzianità di servizio								
Meno di 5 anni	36	11,73%	20	11,76%	16	15,24%	7	7,69%
Da 5 a 10 anni	92	29,97%	33	19,41%	22	20,95%	17	18,68%
Da 11 a 20 anni	39	12,70%	27	15,88%	17	16,19%	17	18,68%
Oltre i 20 anni	126	41,04%	74	43,53%	32	30,48%	34	37,36%
Non dichiarato	14	4,56%	16	9,41%	18	17,14%	16	17,58%
Qualifica								
Dirigente	8	2,61%	8	4,71%	1	0,95%	0	0,00%
Non dirigente	288	93,81%	145	85,29%	85	80,95%	74	81,32%
Non dichiarato	11	3,58%	17	10,00%	19	18,10%	17	18,68%
Tipologia contrattuale								
A tempo indeterminato	242	78,83%	131	77,06%	77	73,33%	69	75,82%
A tempo determinato	44	14,33%	19	11,18%	7	6,67%	6	6,59%
Non dichiarato	21	6,84%	20	11,76%	21	20,00%	16	17,58%



Esaminando la tabella, non si può non notare immediatamente il trend costante e negativo inerente il numero dei partecipanti. Ogni indagine ha visto un decremento dei soggetti rispondenti: 307 nel 2015 (pari a circa il 55% dell'universo della popolazione), 170 nel 2017 (pari a quasi il 31% dell'universo della popolazione), 105 nel 2018 (pari al 21,43% dell'universo della popolazione) e 91 nel 2019 (pari al 17,43% dell'universo della popolazione). Va precisato che i dati relativi al numero dei dipendenti che hanno partecipato alle tre indagini possono essere raffrontati solo parzialmente, in quanto la metodologia seguita per la somministrazione è uniforme solo nelle ultime tre dove si è proceduto con questionari anonimi online. Al contrario, la prima indagine è stata effettuata mediante la somministrazione di questionari in forma cartacea. Per completezza di informazione, si segnala che durante il periodo destinato alla partecipazione del questionario on line, il CUG ha predisposto e somministrato un ulteriore questionario interno cartaceo sulle problematiche più pertinenti le esigenze del personale del Consiglio regionale e sulla conoscenza dell'operato del Comitato. La partecipazione in questo caso, stimolata altresì da una postazione fisica e dalla presenza costante del Comitato, ha avuto numeri diversi con una adesione di 256 persone.

Ritornando all'Indagine on line, inverso, rispetto al decremento dei partecipanti, il trend delle percentuali delle risposte "Non dichiarato". Negli anni, ad eccezione della classificazione "Tipologia contrattuale" che vede in quest'ultima rilevazione un leggero calo, tali percentuali sono cresciute in modo costante in ogni ambito. Nell'indagine 2019, inoltre, per la prima volta il numero dei partecipanti uomini risulta essere più alto del numero delle donne e non si registra la partecipazione di alcun dirigente, o per lo meno non è stata dichiarata.

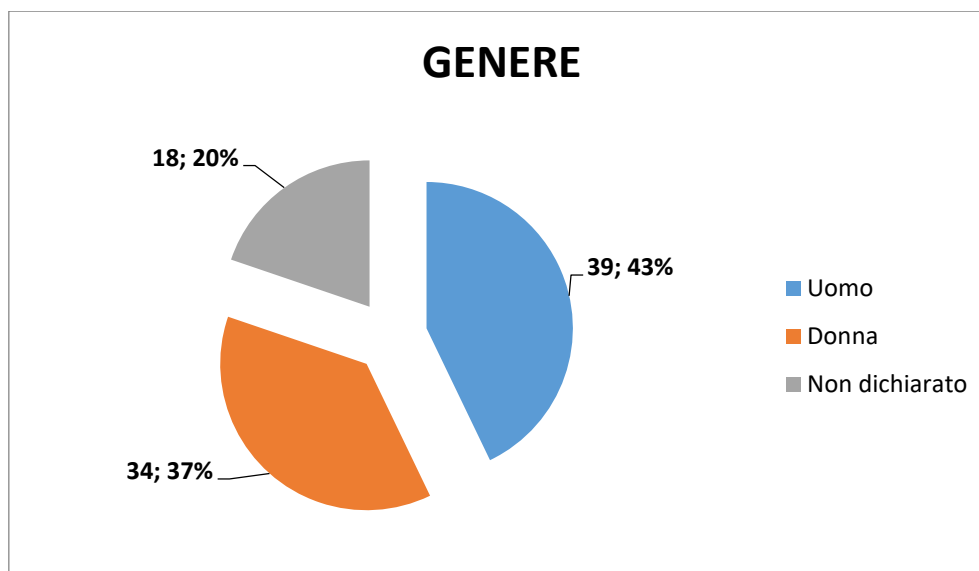


5. ANALISI DEL CAMPIONE

I questionari compilati sono risultati essere 91, a fronte di un totale di n. 522 dipendenti. Il tasso di risposta è stato quindi pari al 17,43%. Le principali caratteristiche riportate nelle tabelle rappresentate nel precedente Paragrafo 4 sono illustrate graficamente nelle figure 1, 2, 3 e 4 di seguito riportate.

Nella figura 1 troviamo il grafico inerente il genere. Nei primi tre questionari somministrati (2015 - 2017 - 2018) il numero delle donne partecipanti è stato sempre più alto rispetto a quello degli uomini. Nell'Indagine 2019, invece, per la prima volta troviamo una partecipazione più alta da parte degli uomini (43%). Come nella penultima indagine, rimane alto il valore del "Non dichiarato": da una percentuale del 3,91 del 2015, si è passati ad una percentuale del 12,35 del 2017, fino a sfiorare il 20% nel 2018 e in quest'ultima indagine.

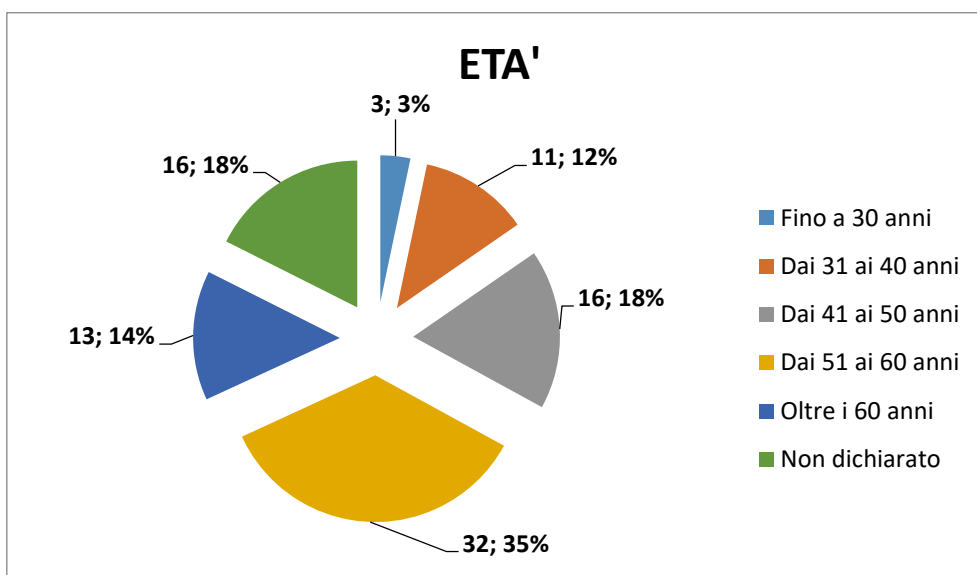
Fig. 1: caratteristiche del campione con riferimento al genere



Per quanto riguarda la variabile riferita all'età, nella figura 2 si nota una maggiore concentrazione delle risposte tra i dipendenti appartenenti alle fasce di età tra i 51 e i 60 anni (circa il 35%). Il dato conferma quanto già rilevato con i precedenti questionari: nel 2015 il 33%, nel 2017 quasi il 35% e nel 2018 il 29%.

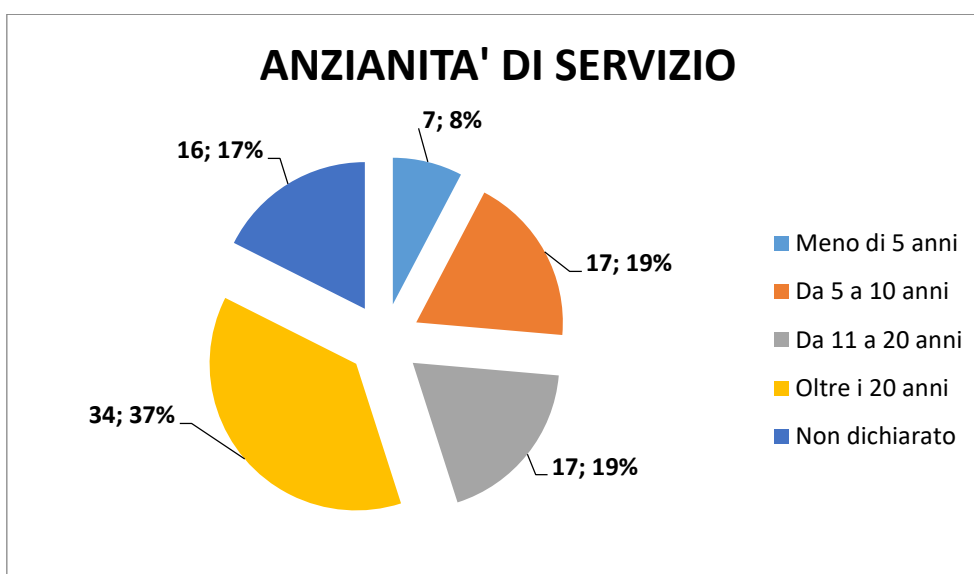


Fig. 2: caratteristiche del campione con riferimento all'età



L'anzianità di servizio rappresenta una variabile significativa nell'identificazione del campione e in particolare, nella figura 3, si evidenzia come abbiano maggiormente partecipato i dipendenti con maggiore anzianità di servizio (il 37%). Il dato, pur con un divario minore, conferma quanto registrato nelle precedenti indagini.

Fig. 3: caratteristiche del campione con riferimento all'anzianità di servizio

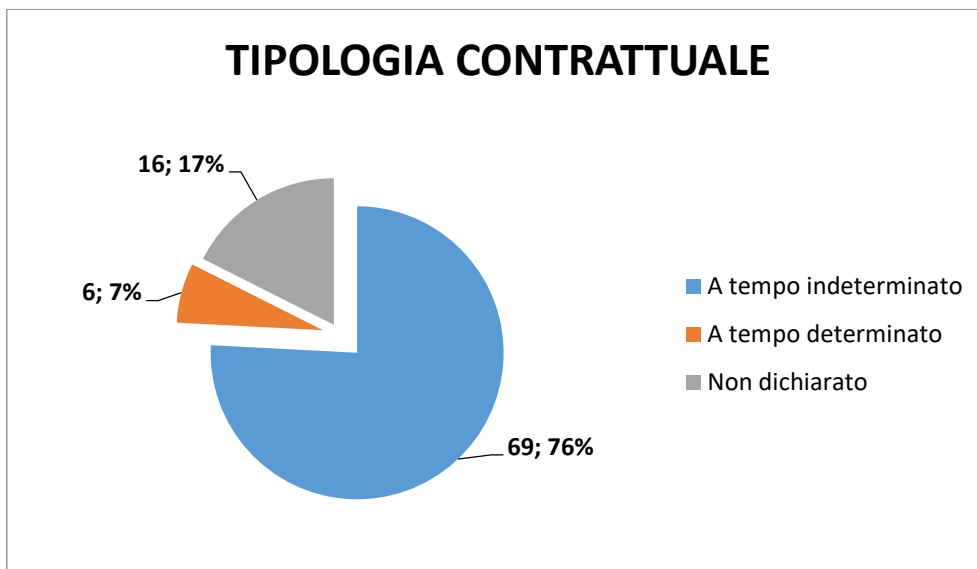


La figura 4, inerente la tipologia contrattuale, in modo prevedibile conferma gli esiti delle precedenti rilevazioni. Anche nel 2019 i partecipanti con contratto a tempo indeterminato



sono stati di gran lunga maggiori rispetto ai contrattisti a tempo determinato. La percentuale di partecipazione di questi ultimi è scesa da circa un 14% del 2015 a meno del 7% del 2019.

Figura 4: caratteristiche del campione con riferimento alla tipologia contrattuale



Per la prima volta, non viene registrata la partecipazione di alcun dirigente all'indagine. Tale risultato è in parte da imputare al numero esiguo di dirigenti in servizio nel mese di dicembre 2019.



6. RISULTATI

Nel presente paragrafo vengono riportati ed analizzati i risultati dell'indagine. Innanzitutto, nella tabella 6, sono indicate le medie relative alle risposte fornite alle singole domande del questionario messe a confronto con le risposte date nella precedente indagine. Va preliminarmente rilevato che, rispetto alla seconda indagine, nella quale la maggior parte delle risposte aveva visto un incremento delle medie rispetto all'indagine del 2015, nella penultima e in quest'ultima rilevazione, troviamo maggiori "differenze" in negativo. A tal proposito si ricorda che, come già descritto, nell'ambito di ciascuna dimensione organizzativa, al fine di avere una scala di valori uniformi, si è proceduto, relativamente alle domande formulate in maniera opposta rispetto alle altre, ad invertirne la gradazione.

Tab. 6: medie risultanti dalle risposte date ad ogni domanda del questionario.

	DOMANDE	2019	2018	DIFFERENZA
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	3,87	4,07	-0,20
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività	3,97	4,16	-0,19
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,05	3,84	0,20
A.04	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) *	4,76	5,03	-0,27
A.05	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 *	5,23	5,38	-0,15
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	3,73	3,37	0,35
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,72	4,95	-0,23
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,59	4,76	-0,17
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano *	3,91	4,49	-0,58
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,73	5,02	-0,29
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4,88	5,17	-0,29
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,14	5,38	-0,24
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro *	4,79	5,00	-0,21
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,42	5,61	-0,19
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,43	5,62	-0,20
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro *	4,56	4,44	0,12



B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,28	5,67	-0,39
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	4,85	5,19	-0,34
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,51	3,28	0,22
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,49	3,21	0,29
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,54	3,65	-0,10
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,08	3,16	-0,08
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,98	4,41	-0,43
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,67	2,83	-0,16
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,63	2,57	0,06
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,88	2,97	-0,08
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,82	3,97	-0,14
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,25	3,70	-0,44
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,63	4,70	-0,06
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,11	5,15	-0,04
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,35	4,40	-0,04
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,95	4,76	0,19
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,75	3,81	-0,07
F.01	Mi sento parte di una squadra	4,00	4,00	0,00
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,51	5,39	0,12
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,04	5,01	0,03
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,20	4,12	0,08
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,73	3,77	-0,04
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,06	3,05	0,01
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,61	3,85	-0,24
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,14	3,71	-0,57
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,40	3,36	0,03
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,75	3,37	0,39
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,43	3,91	0,52
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,10	4,52	-0,42
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	3,12	4,33	-1,21
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,88	3,20	0,69
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente *	4,00	4,02	-0,02
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,53	4,20	-0,67
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,51	3,84	-0,33
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,09	3,65	-0,56



L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	2,97	3,38	-0,40
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2,97	3,22	-0,25
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,43	3,24	0,19
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,47	3,91	-0,44
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,67	3,98	-0,31
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,66	3,93	-0,27
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,18	4,07	-0,88
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,41	3,48	-0,07
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,28	3,84	-0,57
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,03	3,63	-0,61
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,76	3,37	-0,61
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,92	2,78	0,14
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,43	3,05	0,38
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,48	3,62	-0,14
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,88	3,66	0,22
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,09	4,16	-0,07
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	3,95	4,24	-0,30
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3,57	4,15	-0,58
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,45	3,85	-0,40
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,73	3,80	-0,07
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,27	3,77	0,50
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,44	4,44	0,00

*Domande a polarità invertita



La tabella 7 evidenzia la media dei risultati⁷ delle 14 dimensioni indagate, da cui emerge una valutazione media complessiva pari a 3,79. Il valore scende di circa - 0,20 rispetto al risultato ottenuto nella precedente valutazione che era pari a 3,96.

Tab. 7: media di ogni singola dimensione.

DIMENSIONI ORGANIZZATIVE		MEDIA 2019
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,31
B	Le discriminazioni	5,01
C	L'equità nella mia amministrazione	3,52
D	La carriera e lo sviluppo professionale	3,05
E	Il mio lavoro	4,56
F	I miei colleghi	4,50
G	Il contesto del mio lavoro	3,30
H	Il senso di appartenenza	3,86
I	L'immagine della mia amministrazione	3,68
L	La mia organizzazione	3,12
M	Le mie performance	3,50
N	Il funzionamento del sistema	3,08
O	Il mio capo e la mia crescita	3,77
P	Il mio capo e l'equità	3,75

Dalla tabella 7 si evince che, tra i dipendenti partecipanti alla rilevazione, è alta la percezione di una amministrazione che non discrimina in quanto tra le 14 dimensioni, l'ambito "Le discriminazioni" (5,01), è quello che riscuote una valutazione con la media più alta. Sempre dalla tabella 7 si ricava che il medesimo campione, con riferimento alla dimensione "La carriera e lo sviluppo professionale" (con una media pari a 3,05, che rappresenta quella più bassa tra tutti gli ambiti), esprime una certa sfiducia su tematiche quali il percorso professionale e le reali possibilità di fare carriera.

⁷ Al fine di non inquinare il questionario, le medie riportate tengono conto di quanto specificato nel precedente paragrafo 3, relativamente alle domande a polarità invertita (si veda la nota n. 6).



La tabella 8 riporta un confronto tra la medie 2018 e 2019 delle singole dimensioni organizzative. Da tale raffronto si nota come, in quasi tutti gli ambiti, ci sia stata una inversione di crescita della percezione. Tra le medie che segnano una decrescita è da notare come quelli più alti siano tra loro legati al contesto dell'organizzazione lavorativa, degli obiettivi da raggiungere e della valutazione dei risultati:

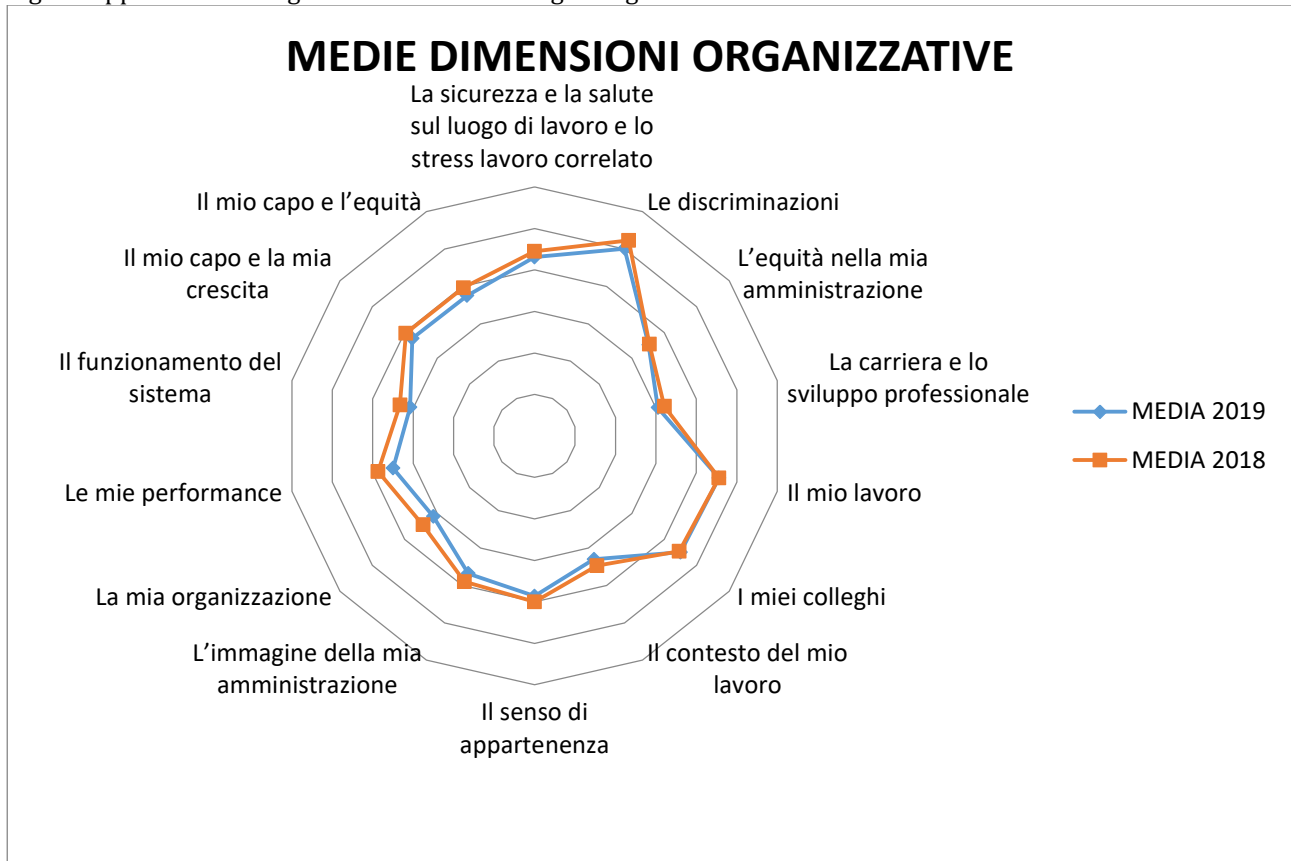
Tab. 8: raffronto tra le medie di ogni singola dimensione negli anni 2018 e 2019.

	DIMENSIONI ORGANIZZATIVE	MEDIA 2019	MEDIA 2018	+ / -
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,31	4,45	-0,14
B	Le discriminazioni	5,01	5,23	-0,22
C	L'equità nella mia amministrazione	3,52	3,54	-0,02
D	La carriera e lo sviluppo professionale	3,05	3,21	-0,16
E	Il mio lavoro	4,56	4,56	0,00
F	I miei colleghi	4,50	4,46	0,04
G	Il contesto del mio lavoro	3,30	3,47	-0,17
H	Il senso di appartenenza	3,86	4,00	-0,14
I	L'immagine della mia amministrazione	3,68	3,90	-0,22
L	La mia organizzazione	3,12	3,44	-0,32
M	Le mie performance	3,50	3,87	-0,37
N	Il funzionamento del sistema	3,08	3,33	-0,25
O	Il mio capo e la mia crescita	3,77	3,97	-0,20
P	Il mio capo e l'equità	3,75	3,96	-0,21



Nella figura 5, gli stessi dati vengono rappresentati graficamente:

Fig. 5: rappresentazione grafica delle medie di ogni singola dimensione.



Tra le 14 dimensioni, solamente una ha registrato un lievissimo incremento (“I miei colleghi”, +0,04), tutte le altre vedono un omogeneo decremento. Tra i risultati maggiormente negativi troviamo “La mia organizzazione” (-0,32), “Le mie performance” (-0,37) e “Il funzionamento del sistema” (-0,25).

La dimensione che continua ad avere, in linea con le precedenti indagini, la media generale più bassa è “La carriera e lo sviluppo professionale” (3,05). Di poco superiori, ma anche queste sempre al penultimo e terzultimo posto, sono i dati emersi dalle medie delle dimensioni: “Il funzionamento del sistema” (3,08) e “La mia organizzazione” (3,12).

Viceversa, le dimensioni organizzative che hanno ottenuto medie generali più alte sono: “Le discriminazioni” (5,01), “Il mio lavoro” (4,56) e “I miei colleghi” (4,50). L'indagine conferma dunque, anche in questo caso, le posizioni ed i risultati ottenuti nel 2017 e nel 2018.



A fronte di una analisi delle medie delle dimensioni organizzative in relazione al genere, alla tipologia di contratto, all'anzianità lavorativa ed alla qualifica professionale è stato possibile confrontare i dati relativi all'indagine precedente con quelli relativi all'indagine attuale, come illustrato tramite le rappresentazioni grafiche evidenziate di seguito, nelle figure da 6 a 19.

Fig. 6 e 7: rappresentazione grafica delle medie relative al genere

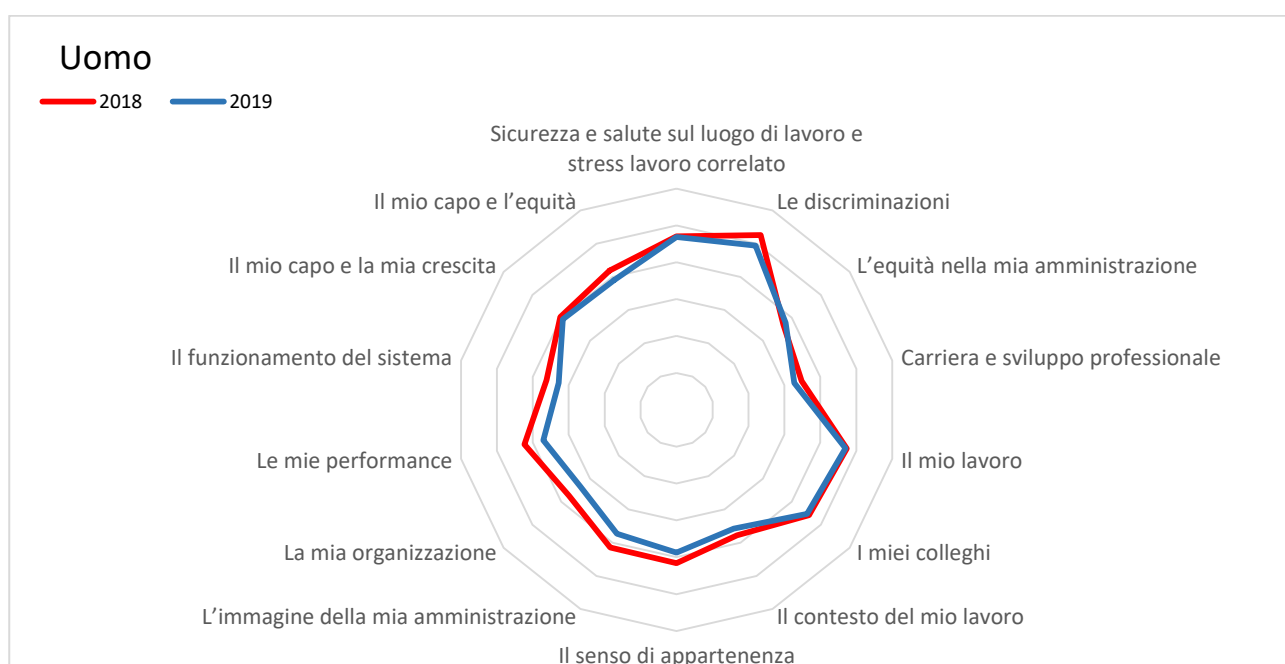
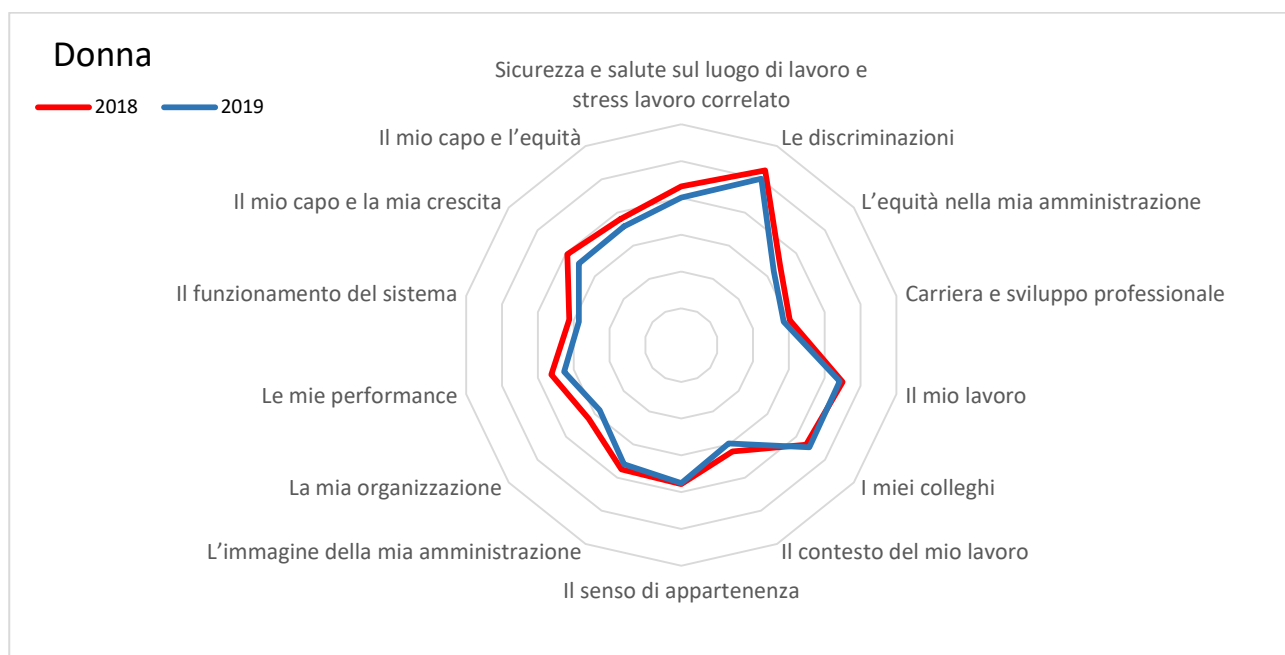




Fig. 8 e 9: rappresentazione grafica delle medie relative alle tipologie contrattuali

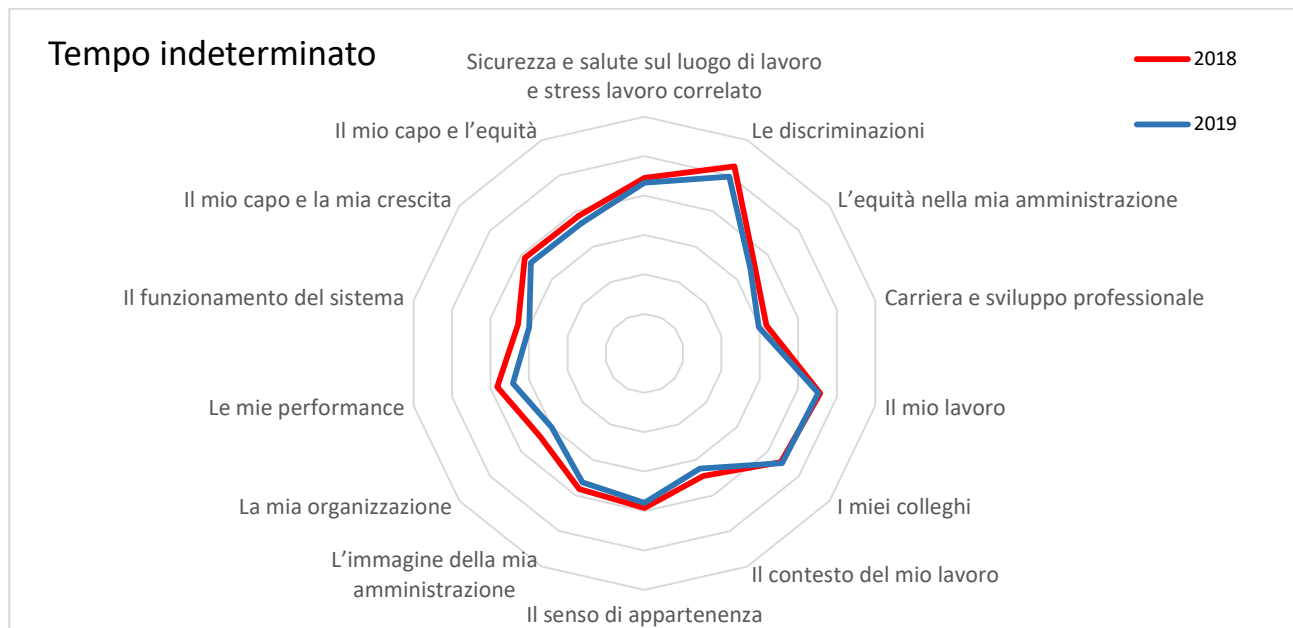
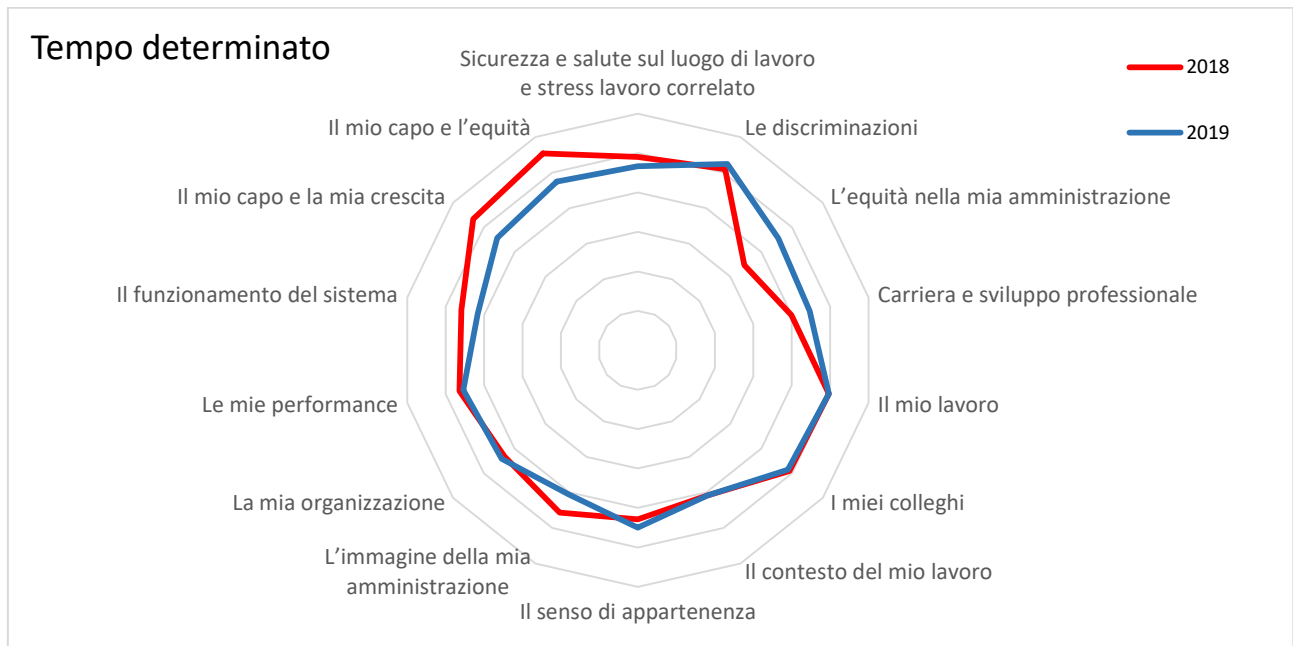
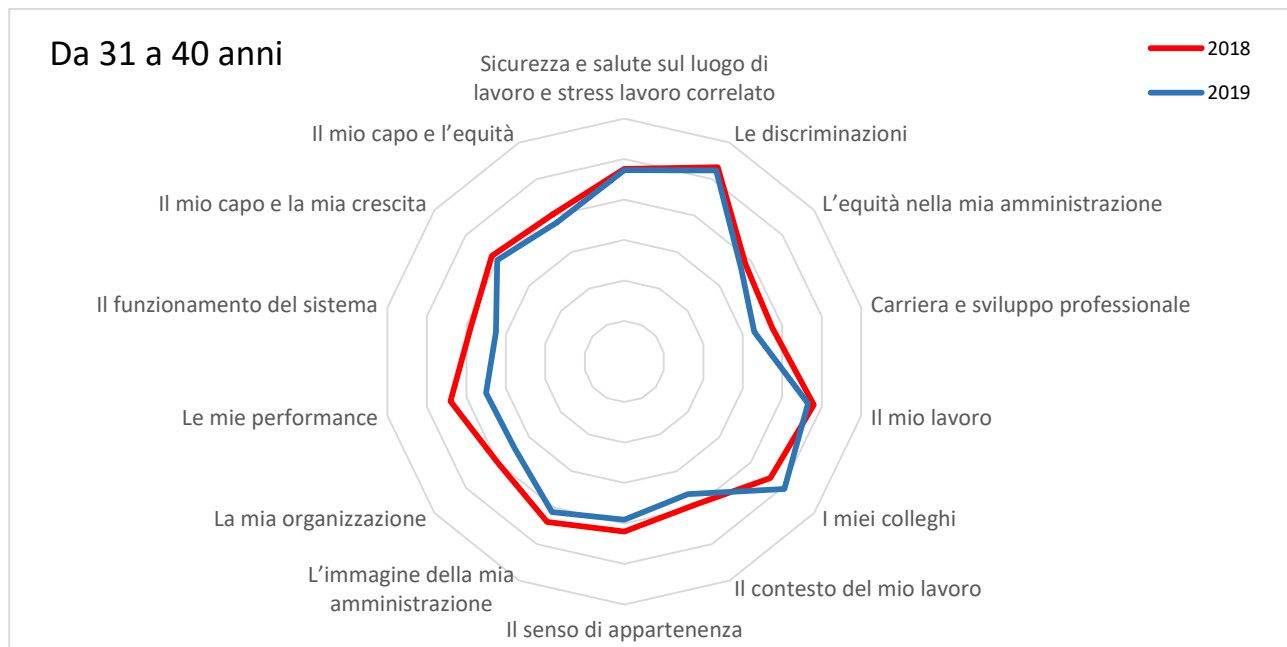
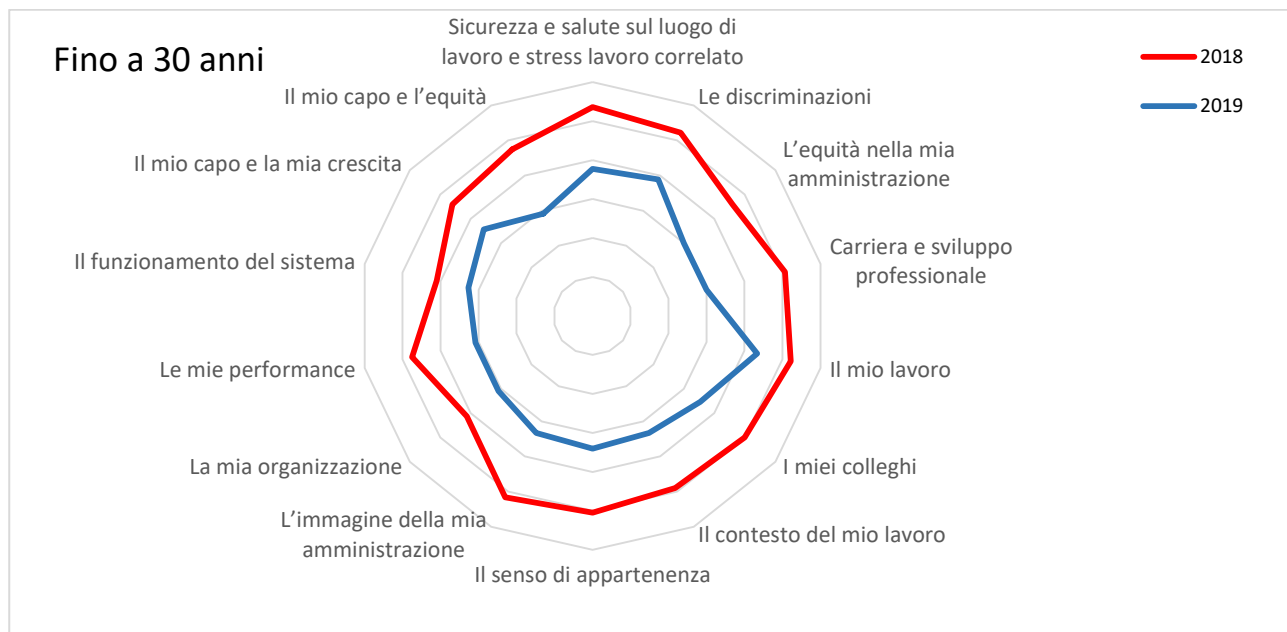


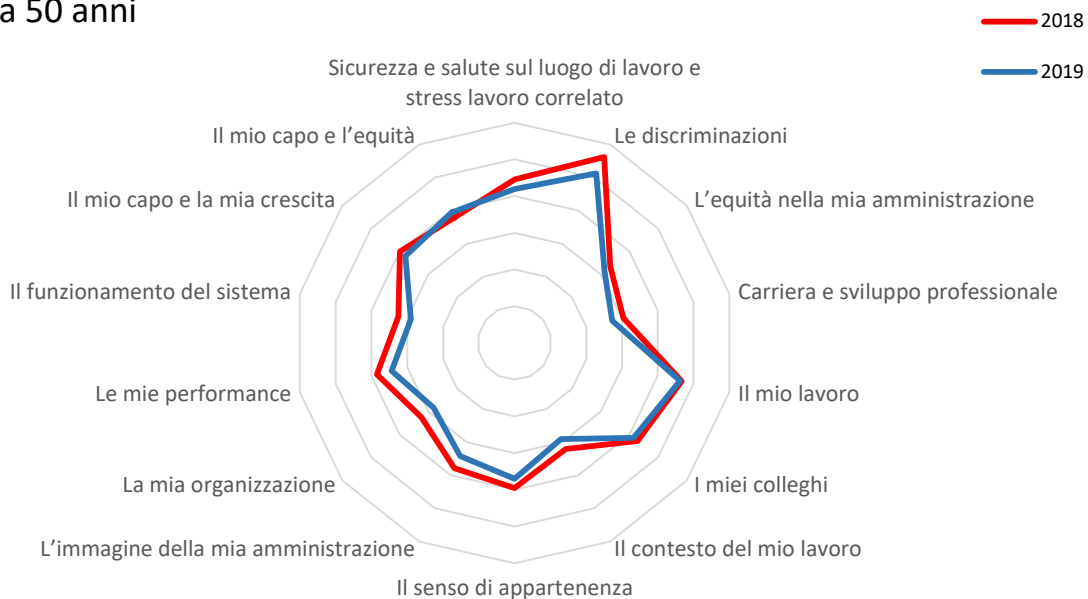


Fig. da 10 a 14: rappresentazione grafica delle medie relative alle fasce d'età

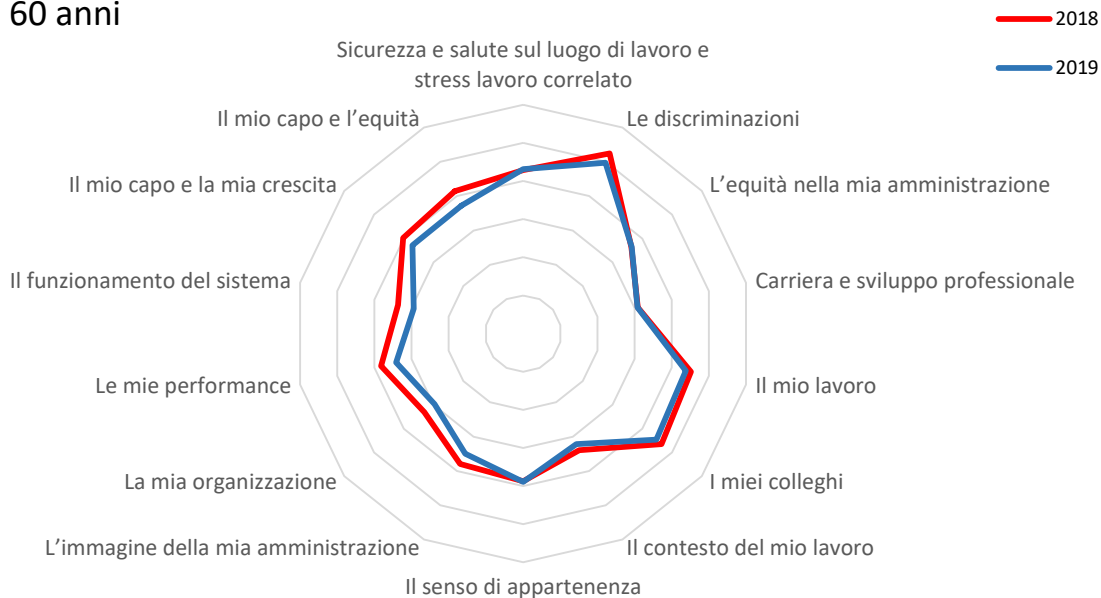




Da 41 a 50 anni



Da 51 a 60 anni





Oltre i 60 anni

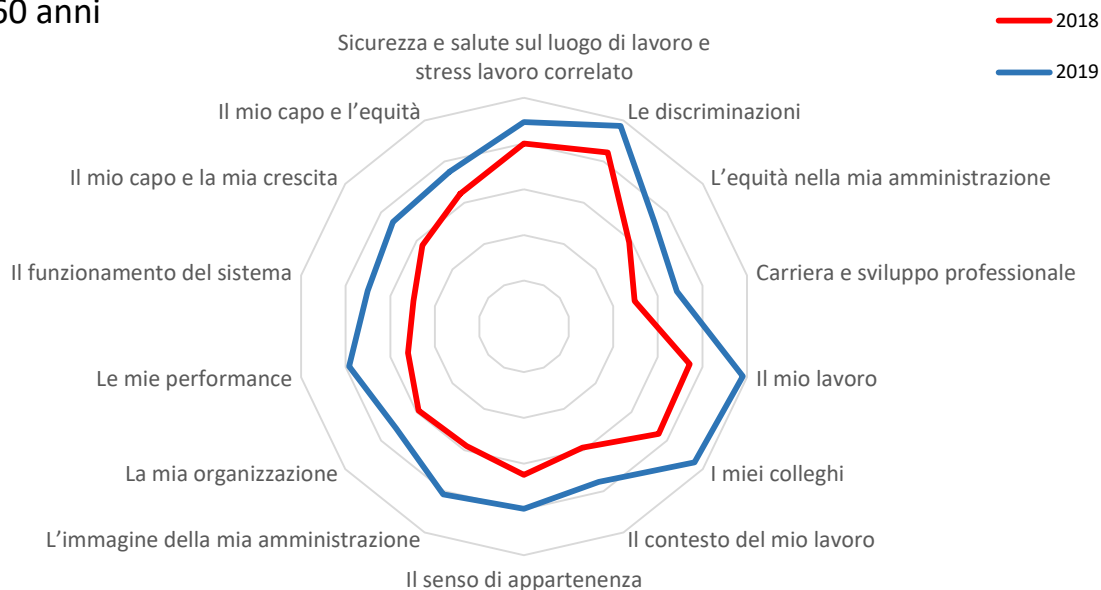
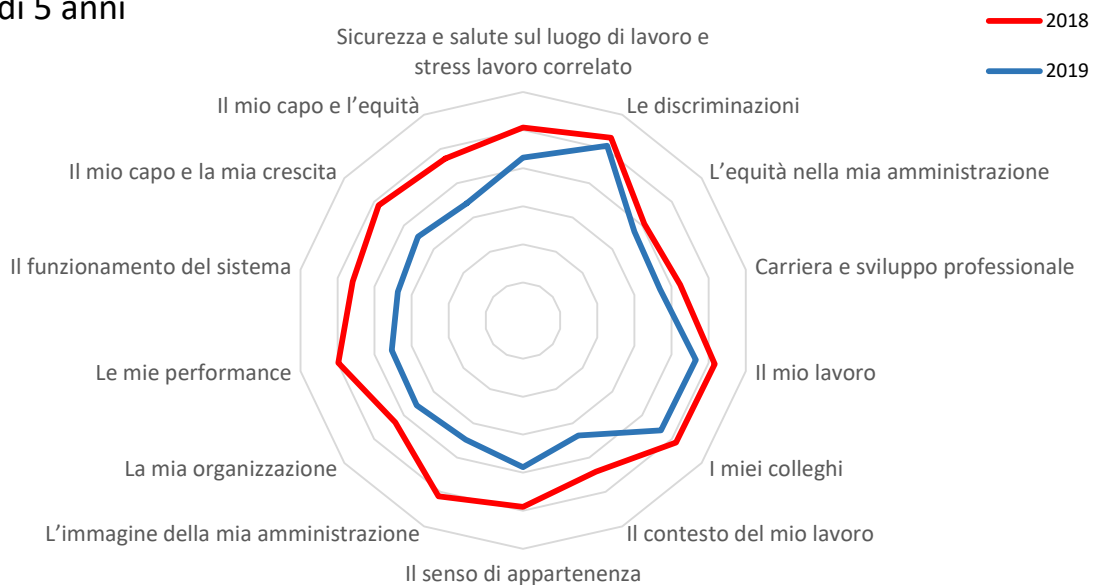


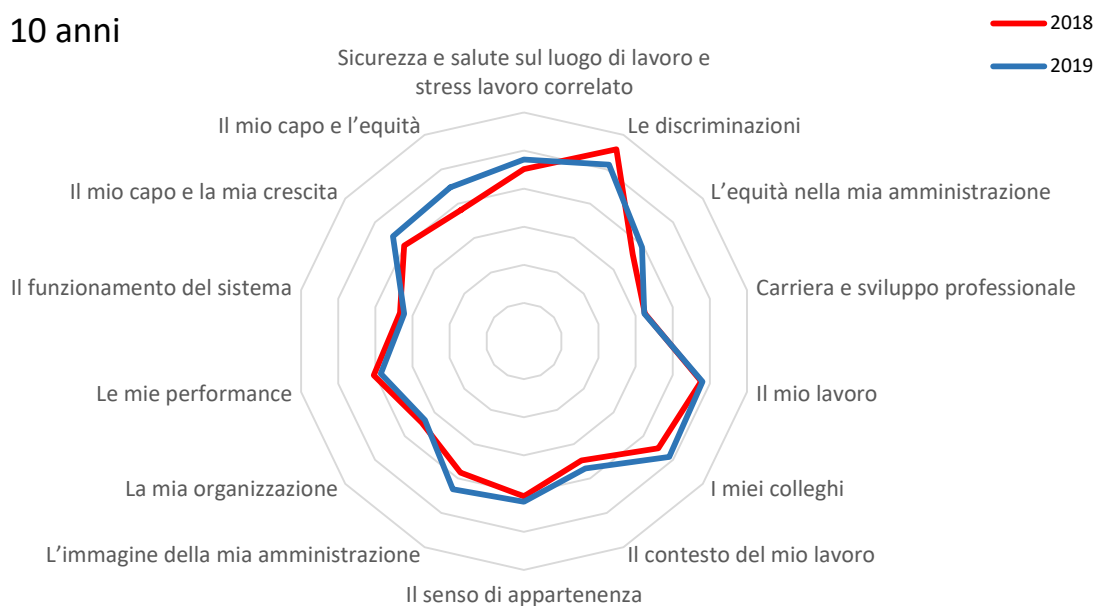
Fig. da 15 a 18: rappresentazione grafica delle medie relative all'anzianità di servizio

Meno di 5 anni

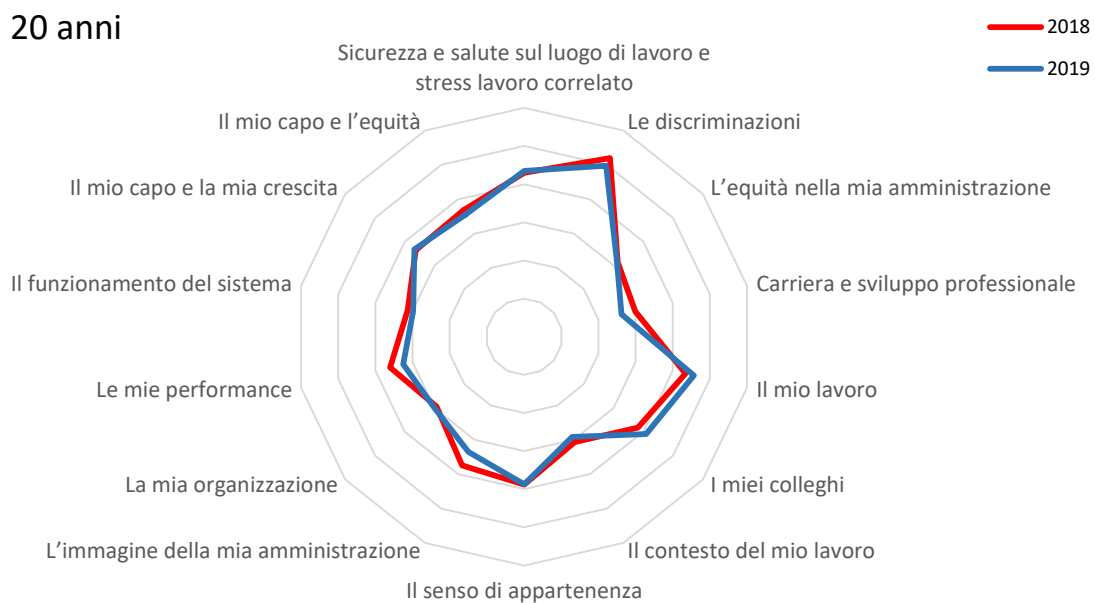




Da 5 a 10 anni



Da 11 a 20 anni





Oltre i 20 anni

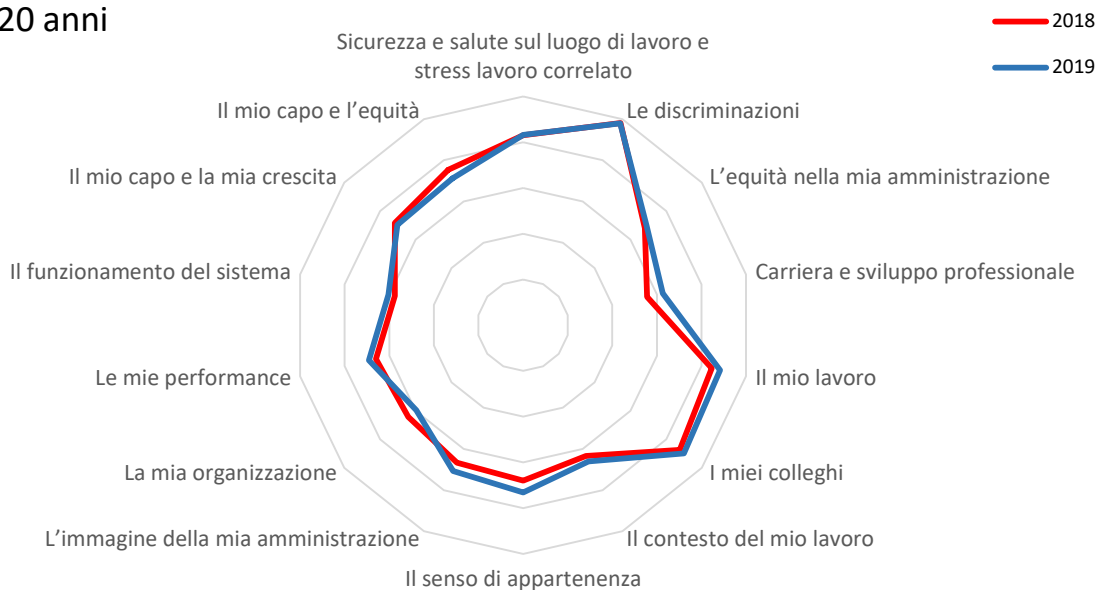
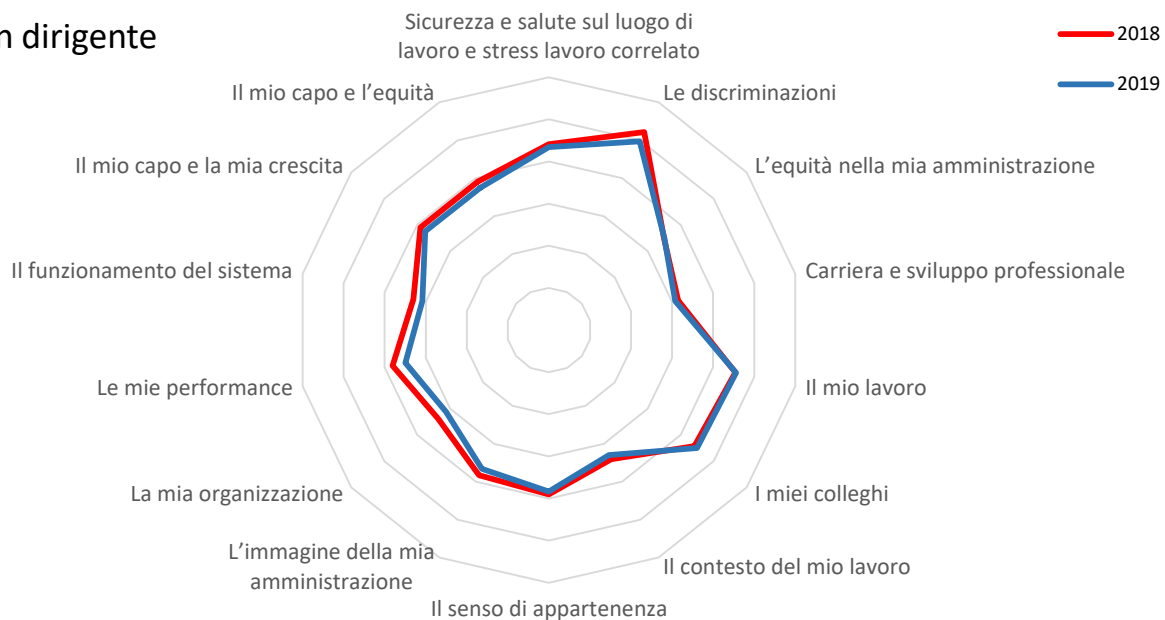


Fig. 19: rappresentazione grafica delle medie relative al personale non dirigente.

Non dirigente





Rispetto all'indagine del 2018, notiamo, come già accennato, un decremento costante delle medie di quasi tutte le dimensioni: la differenza tra le due medie generali delle medie delle 14 dimensioni registra un - 0,20. Grafici interessanti sui quali porre l'attenzione sono quelli inerenti le fasce d'età, ed in particolare quelli "fino a 30 anni" e "oltre i 60". Se nel 2018, rispetto al 2017, nel primo grafico (la fascia di età più giovane) trovavamo in tutte le dimensioni organizzative un incremento positivo di tutte le medie; nel secondo (la fascia d'età più adulta) il risultato era completamente opposto. In questa ultima rilevazione, come si può notare, gli esiti si sono totalmente ribaltati: la fascia d'età più giovane registra un decremento sostanziale in ogni dimensione, mentre nella fascia più adulta le medie sono migliorate.

Altro dato interessante sul quale porre l'attenzione è quello che conferma come la media generale più alta, pur il leggero decremento, sia quella relativa a "Le discriminazioni" (5,01) che indica una percezione di una amministrazione in cui tale fenomeno assume dimensioni marginali; mentre la media generale più bassa riguarda, anche nel 2019, la dimensione "La carriera e lo sviluppo professionale" (3,05). Tale dimensione continua ad occupare il gradino più basso della classifica. Ciò sta ad indicare che domande quali "Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro", "Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito", "Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli", "Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale", "Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno dell'ente" ottengono principalmente voti "negativi". Se esaminiamo nel dettaglio il dato, notiamo come le medie espresse alla dimensione da parte di tutte le diverse categorie (in riferimento al genere, alla tipologia di contratto, all'anzianità lavorativa ed alla qualifica professionale) siano al di sotto del valore 3,5. Le uniche due fasce (su 19) dove tale media supera il suddetto valore sono quelle inerenti il personale con contratto a tempo determinato e con una anzianità di servizio inferiore ai 5 anni. Se nel primo caso il valore di 3,5 viene ampiamente superato (4,47), nel secondo lo scarto positivo risulta minimo (3,69). La fasce dove invece tale ambito raggiunge le medie più basse sono quelle inerenti i dipendenti con età tra i "41-50 anni"(2,73) e con una anzianità di servizio tra i "10 e 20 anni" (2,62).



La Tabella 9 aiuta a comprendere quanto accennato. La Tabella, infatti, mette a confronto la media generale di ogni singola dimensione con le corrispondenti medie relative al genere, alla tipologia di contratto, alla fascia di età, all'anzianità di servizio e alla qualifica professionale. Al fine di agevolare la lettura, sono stati evidenziati i risultati aventi un valore inferiore rispetto alla media generale della singola dimensione. A prima vista si può notare come, se esaminiamo i valori registrati dai due "Generi", la percezione degli ambiti sia quasi del tutto al di sotto delle medie per le "Donne". Discorso simile per i dipendenti a tempo "indeterminato". Superano sempre le singole medie delle dimensioni le categorie con fascia d'età "tra i 31 e 41" e con anzianità di servizio tra i "5 e 10 anni". Quasi del tutto al di sopra delle medie i valori registrati dagli "Uomini".



Tab. 9: confronto tra la media di ogni dimensione e le medie di ogni categoria (genere, tipologia di contratto, fascia di età, anzianità di servizio e qualifica professionale).

DIMENSIONI ORGANIZZATIVE														
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O	P
MEDIA GENERALE	4,31	5,01	3,52	3,05	4,56	4,50	3,30	3,86	3,68	3,12	3,50	3,08	3,77	3,75
GENERE														
Donne	4,01	5,02	3,21	2,86	4,42	4,46	2,97	3,75	3,59	2,84	3,26	2,85	3,56	3,58
Uomini	4,68	4,94	3,79	3,28	4,70	4,53	3,58	3,88	3,74	3,34	3,71	3,28	3,94	3,90
N.D.	4,03	5,22	3,53	2,70	4,43	4,50	3,46	4,55	3,92	3,31	3,38	3,07	3,87	3,88
TIPOLOGIA CONTRATTUALE														
Determinato	4,67	5,24	4,55	4,47	4,97	4,87	4,08	4,50	4,06	4,42	4,54	4,17	4,57	4,75
Indeterminato	4,32	4,97	3,43	2,97	4,52	4,47	3,24	3,79	3,63	3,01	3,42	3,00	3,69	3,67
N.D.	4,09	5,23	3,51	2,35	4,55	4,40	2,92	4,20	4,33	3,00	2,75	2,20	4,20	
ETA'														
Fino a 30 anni	3,78	3,89	3,00	3,00	4,33	3,53	3,33	3,40	3,33	3,08	3,08	3,27	3,57	2,92
31-40 anni	4,73	5,24	3,69	3,29	4,65	5,05	3,64	3,91	4,12	3,45	3,50	3,25	4,02	3,82
41-50 anni	4,19	5,12	3,14	2,73	4,63	4,15	2,91	3,70	3,42	2,83	3,44	2,90	3,80	3,94
51-60 anni	4,31	4,98	3,65	3,08	4,38	4,47	3,21	3,89	3,50	2,97	3,41	2,94	3,71	3,73
oltre 60 anni	4,47	4,86	3,65	3,42	4,91	4,77	3,77	3,98	4,08	3,58	3,92	3,51	3,66	3,75
N.D.	4,09	5,23	3,51	2,35	4,55	4,40	2,92	4,20	4,33	3,00	2,75	2,20	4,20	
ANZIANITA' DI SERVIZIO														
Meno di 5 anni	4,28	5,09	3,74	3,69	4,66	4,63	3,36	3,86	3,48	3,57	3,54	3,37	3,53	3,42
5-10 anni	4,76	5,14	3,95	3,23	4,80	4,87	3,71	4,21	4,31	3,32	3,85	3,22	4,40	4,47
10-20 anni	4,35	4,97	3,12	2,62	4,56	4,09	2,92	3,87	3,35	3,00	3,25	2,99	3,68	3,55
oltre 20 anni	4,16	4,90	3,46	3,13	4,42	4,49	3,30	3,65	3,53	2,98	3,46	3,02	3,52	3,56
N.D.	4,09	5,23	3,51	2,35	4,55	4,40	2,92	4,20	4,33	3,00	2,75	2,20	4,20	
QUALIFICA														
Dirigente														
Non dirigente	4,34	4,97	3,51	3,08	4,56	4,49	3,29	3,84	3,66	3,12	3,50	3,08	3,76	3,75
N.D.	4,17	5,33	3,68	2,68	4,56	4,52	3,52	4,33	4,22	3,00	3,42	3,00	4,00	4,00

(A) La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato, (B) Le discriminazioni, (C) L'equità nella mia amministrazione, (D) La carriera e lo 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, (L) La mia organizzazione, (M) Le mie performance, (N) Il funzionamento del sistema, (O) Il mio capo e la mia crescita, (P) Il mio capo e l'equità.



7. L'IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

Nella tabella 10 sono riportati in dettaglio i risultati relativi alla sezione "Importanza degli ambiti di indagine". Successivamente, gli stessi sono stati messi singolarmente a confronto con i risultati relativi al benessere organizzativo (ambiti da A a I). Nello specifico, tali ambiti rispondono ognuno alla domanda: "Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti di indagine?".

Tab. 10: analisi delle medie della sezione "Importanza degli ambiti di indagine".

Importanza degli ambiti di indagine	Media		
	2019	2018	Differenza
A Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,95	5,22	-0,27
B Le discriminazioni	4,58	4,90	-0,32
C L'equità nella mia amministrazione	5,10	5,13	-0,03
D Carriera e sviluppo professionale	5,13	4,92	0,21
E Il mio lavoro	5,21	5,17	0,04
F I miei colleghi	5,21	4,97	0,24
G Il contesto del mio lavoro	5,04	5,09	-0,05
H Il senso di appartenenza	4,86	4,84	0,02
I L'immagine della mia amministrazione	4,66	4,77	-0,11

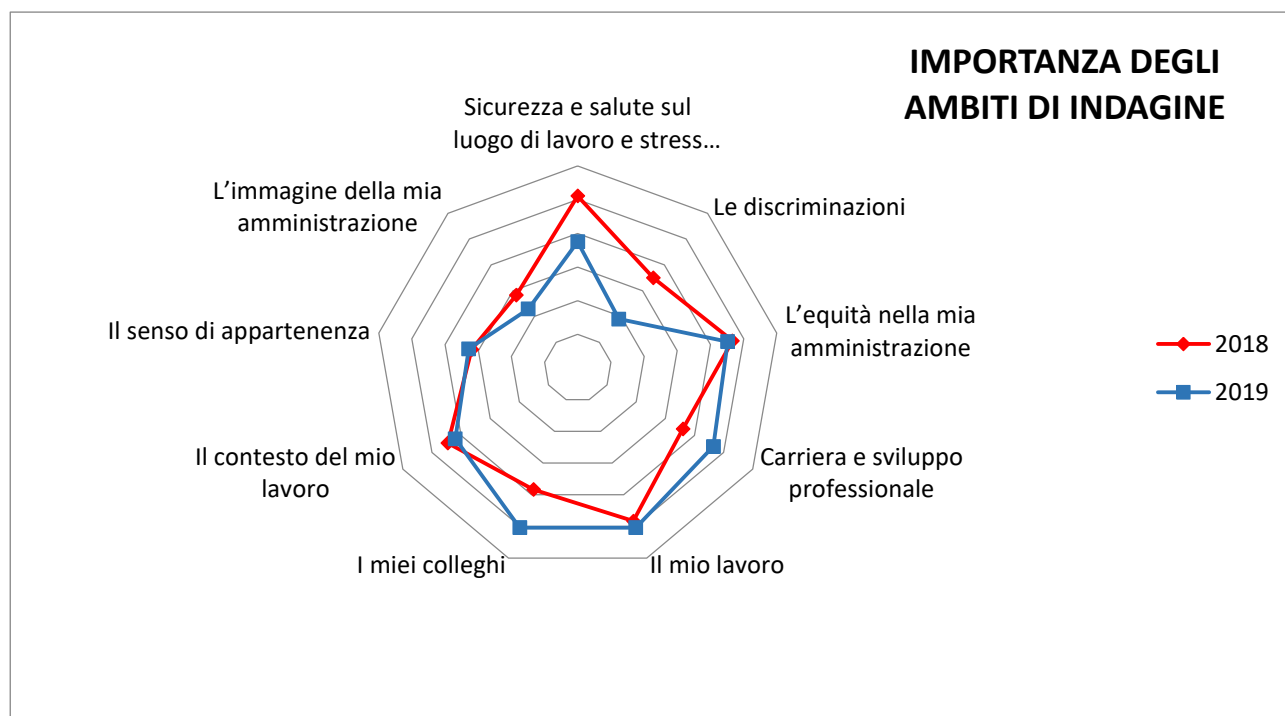
La tabella 10 evidenzia come gli ambiti "Il mio lavoro" e "I miei colleghi" occupino a pari merito il primo posto (5,21). Nel 2018 tale posto era stato conquistato dall'ambito "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato". L'ultima posizione viene occupata da "Le discriminazioni" (4,58).

Il grafico a "radar" riportato nella figura 20 illustra graficamente i dati della tabella 10. Al di là delle variazioni in positivo o in negativo, è possibile notare come tutti gli ambiti abbiano ottenuto una media superiore al 3,50, ciò significa che viene posta molta attenzione ad ognuno di essi. Tra questi, voci come "Carriera e sviluppo professionale" e "I miei colleghi", pur avendo nel 2018 una media già alta, hanno registrato un ulteriore incremento. Se nel 2018 l'ambito "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" (media 5,22), che pone l'attenzione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, sui rischi connessi alla attività lavorativa, sui ritmi per il suo svolgimento, su tematiche come mobbing e molestie, sul clima nel luogo di lavoro, era quello considerato di maggiore interesse da parte dei dipendenti del



Consiglio, ora sono le tematiche legate alla crescita professionale, alla possibilità di fare carriera, al senso di realizzazione personale, la collaborazione, la stima ed il rispetto tra colleghi ad assumere una fondamentale importanza tra i partecipanti dell'indagine, temi dunque di particolare attenzione per l'amministrazione e per le iniziative che dovrà assumere in tal senso.

Figura 20: raffronto delle medie 2018 e 2019 della sezione "Importanza degli ambiti di indagine".



Nella tabella 11 si procede, quindi, ad un confronto tra le dimensioni⁸ che sono ritenute più importanti e quelle meglio percepite. Si può notare come, tra i primi tre ambiti ritenuti maggiormente importanti dai dipendenti ai fini di un buon clima organizzativo, due si collocano anche nei primi posti del ranking relativo alla percezione che gli stessi hanno ("Il mio lavoro" e "I miei colleghi"). In termini negativi, lo scostamento maggiore tra importanza e percezione riguarda, invece, "Carriera e sviluppo professionale". L'ambito "Le discriminazioni", anche nel 2019, ha registrato la percezione più alta da parte dei rispondenti, ma tuttavia, in termini di importanza, si posiziona soltanto all'ultimo posto.

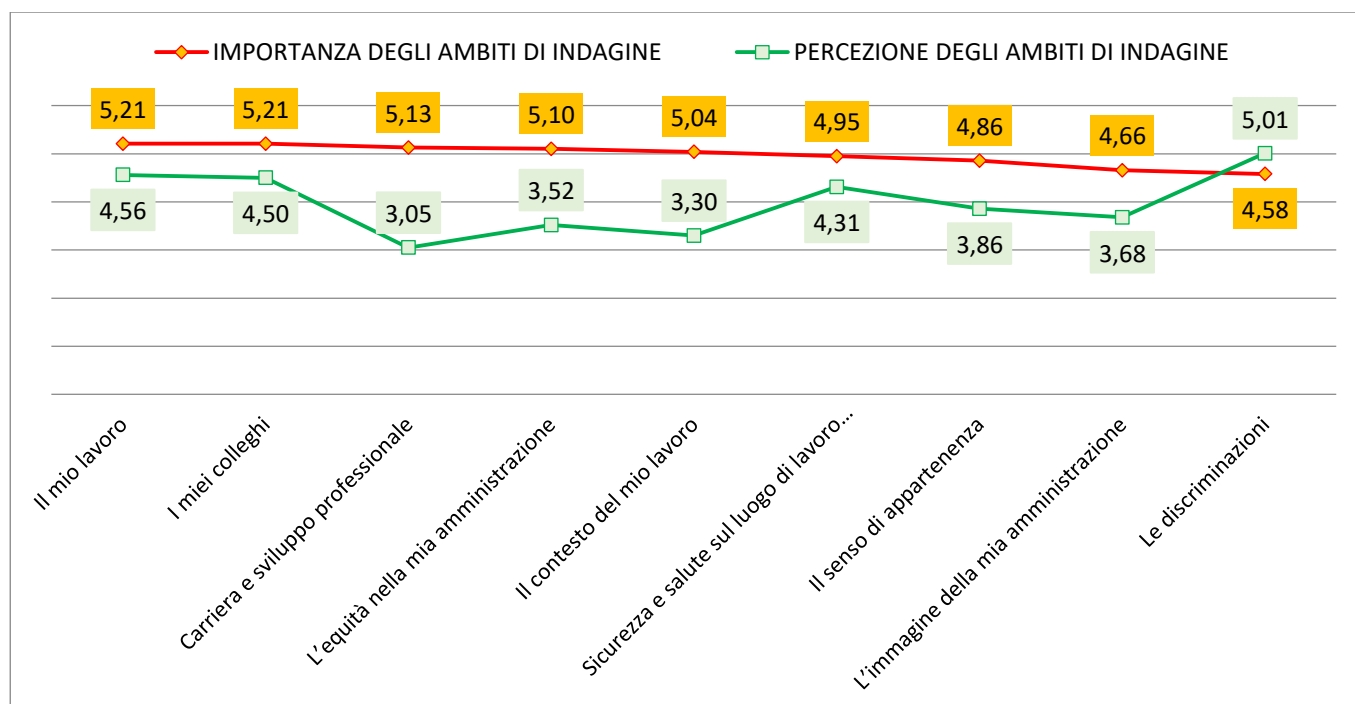
⁸ Elencati da A a I nella tabella 10.



Tab. 11: comparazione tra importanza e percezione degli ambiti.

Ranking	IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE	MEDIA 2019	MEDIA 2019	PERCEZIONE DEGLI AMBITI DI INDAGINE	Ranking
1	Il mio lavoro	5,21	5,01	Le discriminazioni	1
2	I miei colleghi	5,21	4,56	Il mio lavoro	2
3	Carriera e sviluppo professionale	5,13	4,50	I miei colleghi	3
4	L'equità nella mia amministrazione	5,10	4,31	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4
5	Il contesto del mio lavoro	5,04	3,86	Il senso di appartenenza	5
6	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,95	3,68	L'immagine della mia amministrazione	6
7	Il senso di appartenenza	4,86	3,52	L'equità nella mia amministrazione	7
8	L'immagine della mia amministrazione	4,66	3,30	Il contesto del mio lavoro	8
9	Le discriminazioni	4,58	3,05	La carriera e lo sviluppo professionale	9

La tabella sopra riportata, mettendo a confronto l'importanza e la percezione degli ambiti, è senza dubbio il dato di sintesi di maggiore interesse, anche per l'amministrazione, ai fini di un miglioramento del benessere organizzativo.





8. CONCLUSIONI

L'Indagine sul personale 2019, seguendo il trend delle precedenti rilevazioni, ha visto una platea di partecipanti minore rispetto a quella del 2018. Da un numero di 307 partecipanti del 2015 si è arrivati alle 91 persone del 2019. Tale decremento può essere imputato ad alcuni aspetti: l'informativa e la compilazione prettamente on line del questionario. Quest'ultima, forse, genera tra i dipendenti dubbi, circa la segretezza della modalità di svolgimento dell'indagine, tali da farli desistere dalla partecipazione. A supporto di tali tesi va evidenziato come, negli ultimi anni, sia cresciuto in maniera esponenziale il numero delle persone che, rispondendo "non dichiarato", hanno preferito non specificare sesso, età, anzianità di servizio e tipologia contrattuale. Un altro dato utile è il numero dei dipendenti, ben 256, che hanno partecipato al questionario interno organizzato dal CUG, contestualmente allo svolgimento dell'indagine sul personale. In questo caso il Comitato ha utilizzato un questionario cartaceo, una postazione visibile dedicata alla consegna e alla compilazione dello stesso e una presenza fisica dei componenti pronti ad informare e a coinvolgere i colleghi. Il calo di partecipanti, pertanto, deve portare l'amministrazione, qualora intenda proseguire nei prossimi anni all'effettuazione dell'indagine sul personale, ad individuare delle azioni tese a far comprendere ai dipendenti l'importanza dell'indagine ai fini di un maggior coinvolgimento degli stessi.

Esaminando i risultati, si trovano interessanti spunti sui quali riflettere. Il primo elemento sul quale porre l'attenzione è che contestualmente alla diminuzione complessiva del numero dei partecipanti, si registra un decremento costante delle medie di quasi tutte le dimensioni. Questo elemento ci porta ad immaginare che i dipendenti più motivati a partecipare siano stati quelli con un atteggiamento più critico verso l'amministrazione.

La tabella 9, invece, rende palese che il personale con contratto a tempo determinato, ha una percezione "positiva" dell'amministrazione e di tutte le dimensioni organizzative rispetto ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato. Nelle altre categorie, una simile percezione viene registrata dai partecipanti "Uomini", dai dipendenti rientranti nella fasce di età "31-40" e "oltre 60 anni" e con anzianità di servizio tra i "5 e 10 anni". Verosimilmente quest'ultima categoria può essere in parte ricollegata con il personale con contratto a tempo determinato.

Sempre la stessa tabella, al di là della media più alta complessiva, illustra come la dimensione "Le discriminazioni" abbia ottenuto voti ampiamente positivi da parte di tutte le



categorie. Tale risultato esprime, quindi, la percezione da parte della totalità dei partecipanti di un Ente “sano”, dove gli orientamenti politici, religiosi, sessuali, nonché l’etnia e le disabilità, non sono fonte di discriminazioni.

Al contrario, notiamo come ambiti quali Carriera e sviluppo professionale (D), La mia organizzazione (L), Le mie performance (M), Il funzionamento del sistema (N), abbiano ricevuto dalla maggioranza delle diverse categorie e fasce, un punteggio con una media inferiore al 3,50, ovvero una valutazione negativa. Se a tali risultati aggiungiamo, per quanto riguarda l’ambito “Carriera e sviluppo professionale”, il divario che c’è tra il ranking “Importanza” e quello “Percezione”, non possiamo non sottolineare come siano interessanti e delicati tali rilevazioni. Se da una parte, infatti, abbiamo una percezione critica su tematiche quali crescita professionale, carriera, valutazione della performance, riconoscimento del merito, adeguato coinvolgimento nel definire e raggiungere gli obiettivi, dall’altra, tali aspetti, risultano fondamentali affinché possa essere assicurato “il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale”. L’amministrazione dovrà dunque porre una particolare attenzione a queste aree per tentare di migliorarne la percezione da parte dei dipendenti. Senza una prospettiva di crescita professionale, di un adeguato coinvolgimento e di una giusta valutazione, si rischia di avere dipendenti *“motivati, ma non soddisfatti”, “soddisfatti, ma non motivati”, “né soddisfatti, né motivati”*⁹. Tali condizioni, nell’immediato e nel tempo, portano il dipendente a “sedersi” e/o ad “esaurirsi” riducendo, di conseguenza, il suo benessere e la sua performance.

⁹ D. Bianchi, *Motivazione e soddisfazione del personale: le quattro tipologie di dipendenti in azienda.*



9. BIBLIOGRAFIA

Avallone F., Bonaretti M. (2003) Manuale Benessere Organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, Roma, Rubettino Editore;

Avallone F., Paplomatas A., (2005). Salute organizzativa, psicologia del benessere nei contesti lavorativi, Milano, Raffaello Cortina Editore;

Grandis R., Negro G., "L'organizzazione del benessere: logiche, principi e modello applicativo", Cantieri di innovazione – Benessere organizzativo, Dipartimento delle Funzione Pubblica, Roma, 2003;

Bianchi D., Motivazione e soddisfazione del personale: le quattro tipologie di dipendenti in azienda.



10. ALLEGATI

Allegato 1 – Il questionario “Benessere Organizzativo”

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprima il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante. Esempio:

Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
A.04	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)
A.05	Sono soggetta/o a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
A.09	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 ...)



B	Le discriminazioni
B.01	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
B.02	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
B.03	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B.05	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
B.06	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B.08	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
B.09	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)
C	L'equità nella mia amministrazione
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale
D	Carriera e sviluppo professionale
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
D.05	Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno dell'ente
E	Il mio lavoro
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale
F	I miei colleghi
F.01	Mi sento parte di una squadra
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
F.03	Sono stimata/o e trattata/o con rispetto dai colleghi
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare
G	Il contesto del mio lavoro
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro



G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
H	Il senso di appartenenza
H.01	Sono orgogliosa/o quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente
H.02	Sono orgogliosa/o quando il mio ente raggiunge un buon risultato
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente
I	L'immagine della mia amministrazione
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività
L	La mia organizzazione
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione
M	Le mie performance
M.01	Ritengo di essere valutata/o sulla base di elementi importanti del mio lavoro
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
M.03	Sono correttamente informata/o sulla valutazione del mio lavoro
M.04	Sono correttamente informata/o su come migliorare i miei risultati
N	Il funzionamento del sistema
N.01	Sono sufficientemente coinvolta/o nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
N.02	Sono adeguatamente tutelata/o se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale
O	Il mio capo e la mia crescita
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali



O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
P	Il mio capo e l'equità
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?	
I2	Importanza degli ambiti di indagine
I2.A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
I2.B	Le discriminazioni
I2.C	L'equità nella mia amministrazione
I2.D	Carriera e sviluppo professionale
I2.E	Il mio lavoro
I2.F	I miei colleghi
I2.G	Il contesto del mio lavoro
I2.H	Il senso di appartenenza
I2.I	L'immagine della mia amministrazione



DATI ANAGRAFICI

1	Sono:	
1.1	Donna <input type="checkbox"/>	Uomo <input type="checkbox"/>

2	Il mio contratto di lavoro:	
2.1	A tempo determinato	<input type="checkbox"/>
2.2	A tempo indeterminato	<input type="checkbox"/>

3	La mia età:	
3.1	Fino a 30 anni	<input type="checkbox"/>
3.2	Dai 31 ai 40 anni	<input type="checkbox"/>
3.3	Dai 41 ai 50 anni	<input type="checkbox"/>
3.4	Dai 51 ai 60 anni	<input type="checkbox"/>
3.5	Oltre i 60 anni	<input type="checkbox"/>

4	La mia anzianità di servizio:	
4.1	Meno di 5 anni	<input type="checkbox"/>
4.2	Da 5 a 10 anni	<input type="checkbox"/>
4.3	Da 11 a 20 anni	<input type="checkbox"/>
4.4	Oltre i 20 anni	<input type="checkbox"/>

5	La mia qualifica:	
5.1	Dirigente	<input type="checkbox"/>
5.2	Non dirigente	<input type="checkbox"/>