

# RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

## Risultati e prime considerazioni

**Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014, ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009**

Novembre 2014

## INDICE

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>DESCRIZIONE DEL CAMPIONE</b> .....	3
<b>NOTA METODOLOGICA</b> .....	4
<b>ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E SETTORI DI INDAGINE</b> .....	4
<b>AREA 1 – Benessere Organizzativo</b> .....	4
Settore A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato. ....	5
Settore B: le discriminazioni .....	6
Settore C: L'equità nella mia amministrazione .....	6
Settore D: Carriera e sviluppo professionale .....	7
Settore E: Il mio lavoro .....	8
Settore F: I miei colleghi .....	8
Settore G: Il mio contesto di lavoro .....	9
Settore H: Il senso di appartenenza .....	10
Settore I: l'immagine della mia amministrazione .....	10
<b>AREA 2 – Grado di condivisione del sistema di valutazione</b> .....	11
Settore L: la mia organizzazione .....	11
Settore M: Le mie performance .....	12
Settore N: Il funzionamento del sistema .....	13
<b>AREA 3 – Valutazione del superiore gerarchico</b> .....	14
Settore O: Il mio capo e la mia crescita .....	14
Settore P: Il mio capo e l'equità .....	14
<b>OSSERVAZIONI CONCLUSIVE</b> .....	15

### **Redattore:**

dott.ssa Cristina Odasso  
Servizio Centro Elaborazione Dati  
Comune di Pinerolo

## PREMESSA

In novembre 2013 è stato somministrato il questionario di misurazione del benessere organizzativo predisposto dalla CIVIT per le pubbliche amministrazioni.

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per “**benessere organizzativo**” si intende lo stato di salute di un'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. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

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 della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

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 della performance.

Per la somministrazione del questionario *on line* si è scelto di utilizzare la piattaforma "Google Drive" liberamente messa a disposizione da Google e che garantisce l'anonimato della rilevazione. La rilevazione è stata gestita con risorse interne.

Lo strumento di rilevazione è stato regolato in modo da rendere obbligatoria la risposta a tutte le domande allo scopo di raccogliere un numero sufficiente di dati.

## DESCRIZIONE DEL CAMPIONE

Sono stati raccolti 183 questionari. Considerando che il questionario è stato inviato a tutti i 238 dipendenti il campione è costituito dal **76,9% dei dipendenti**, di cui 58 uomini e 125 donne.

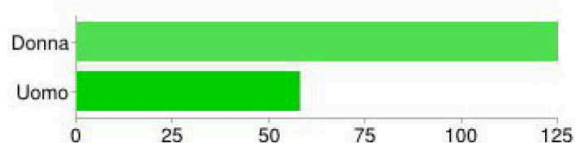
La distribuzione rispetto all'età vede il 48% dei dipendenti oltre i 51 anni, il 36% tra i 41 e i 50, il 15% tra i 31 e i 40 anni e solo un dipendente con meno di 30 anni.

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, oltre la metà dei dipendenti (51%) è in servizio presso l'ente da oltre 20 anni, il 26% da 11 a 20 anni, il 15% da 5 a 10 anni e solo il 7% da meno di 5 anni. Rispetto all'inquadramento, hanno compilato il questionario 179 dipendenti e 4 dirigenti.

Partecipanti suddivisi per:

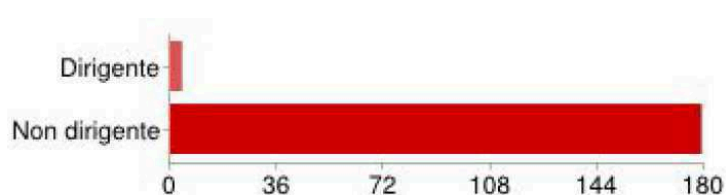
### GENERE

#### DATI ANAGRAFICI



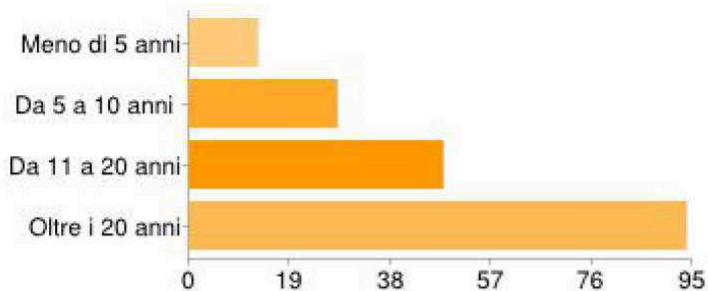
Donna	125	68%
Uomo	58	32%

### INQUADRAMENTO:



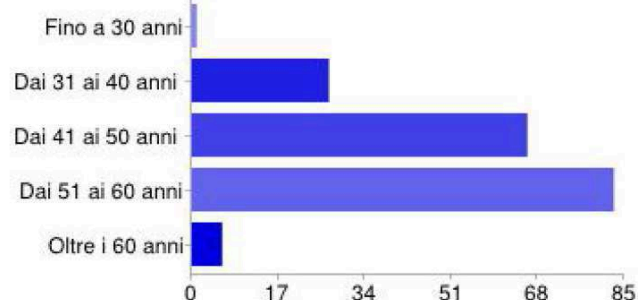
Dirigente	4	2%
Non dirigente	179	98%

## ANZIANITA' DI SERVIZIO



Meno di 5 anni	13	7%
Da 5 a 10 anni	28	15%
Da 11 a 20 anni	48	26%
Oltre i 20 anni	94	51%

## ETA'



Fino a 30 anni	1	1%
Dai 31 ai 40 anni	27	15%
Dai 41 ai 50 anni	66	36%
Dai 51 ai 60 anni	83	45%
Oltre i 60 anni	6	3%

## NOTA METODOLOGICA

Oltre all'analisi descrittiva della distribuzione di risposte ai singoli item, sono state ricercate le eventuali differenze nelle risposte secondo le variabili anagrafiche relative all'età, al genere e all'anzianità di servizio. L'elaborazione è stata eseguita utilizzando il programma SPSS con il supporto del Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino.

L'analisi statistica tiene conto della numerosità del campione, per questa ragione è stata esclusa la ricerca di correlazioni rispetto ai dipendenti con età inferiore ai 30 anni per la presenza nel gruppo di un solo soggetto, nonché le differenze relative all'inquadramento per la medesima ragione (bassa numerosità del gruppo "dirigenti").

Tutte le domande prevedono che il dipendente esprima la propria valutazione (grado di accordo con l'affermazione da "1.per niente d'accordo" a "6.del tutto d'accordo") su una scala che impiega 6 classi di ordine crescente.

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

Per la valutazione complessiva delle singole scale sono state ricalcolate le variabili degli item di valenza opposta alla maggior parte degli item della scala.

## ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E SETTORI DI INDAGINE

### AREA 1 – Benessere Organizzativo

Questa è l'area principale del questionario, la più estesa ed è quella che dà il nome all'intera indagine. In quest'area viene misurato il grado di "soddisfazione" del dipendente rispetto ai vari aspetti della vita

lavorativa che attengono al benessere e alla sicurezza: le caratteristiche del luogo, il rapporto con i colleghi e con l'amministrazione, le prospettive di carriera, il coinvolgimento negli obiettivi dell'Ente, la gratificazione derivante dal lavoro svolto e il senso di appartenenza all'ente.

L'area "Benessere Organizzativo" si compone di 9 settori di indagine (indicati dalle scale dalla A alla I), per complessive 51 domande, più un settore aggiuntivo, I bis, volto a comprendere l'importanza che il dipendente attribuisce ai settori indagati.

Tale sezione, I bis, non è stata analizzata nello specifico in quanto tutti i settori di indagine sono stati ritenuti decisamente importanti dagli intervistati.

### **Settore A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.**

Relativamente alle domande di questo settore, la **soddisfazione media è positiva**, tuttavia occorre evidenziare come siano state segnalate alcune criticità che necessitano di un approfondimento specifico. Sono, inoltre, state evidenziate alcune differenze significative in base a genere, età e anzianità di servizio.

Si può segnalare che alle domande:

A.01 *Il mio luogo di lavoro è sicuro* e A.02 *Ho ricevuto informazione e formazione sui rischi* il 27% del campione ha risposto per nulla/poco

A.03 *Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti*, il 39% del campione ha risposto per nulla/poco.

Per quanto riguarda le domande

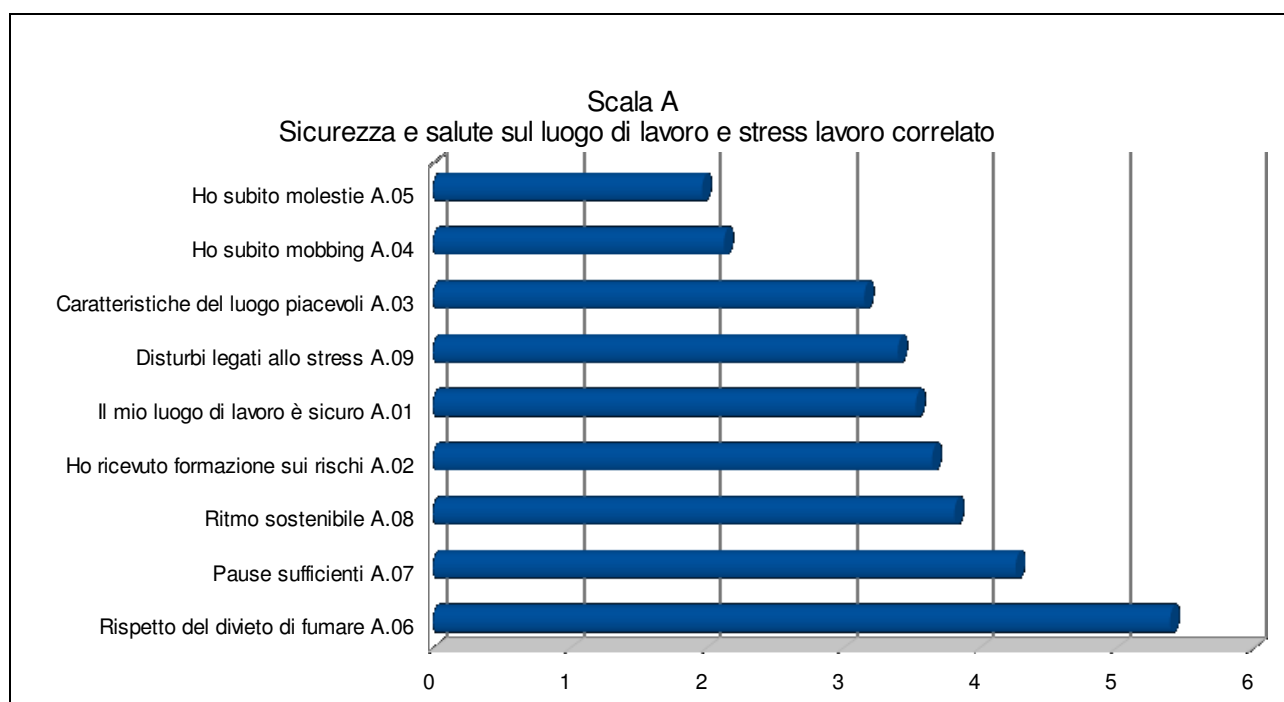
A.04 *Ho subito atti di mobbing*, il 10% dichiara di esserne stato vittima

A.05 *Ho subito molestie*, il 5% dichiara di averne ricevute

In ultimo, è da evidenziare che alla domanda che andava ad indagare i **sintomi da stress lavoro correlato**

A.09 *Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano*, il 52% ha risposto abbastanza/quasi del tutto/del tutto.

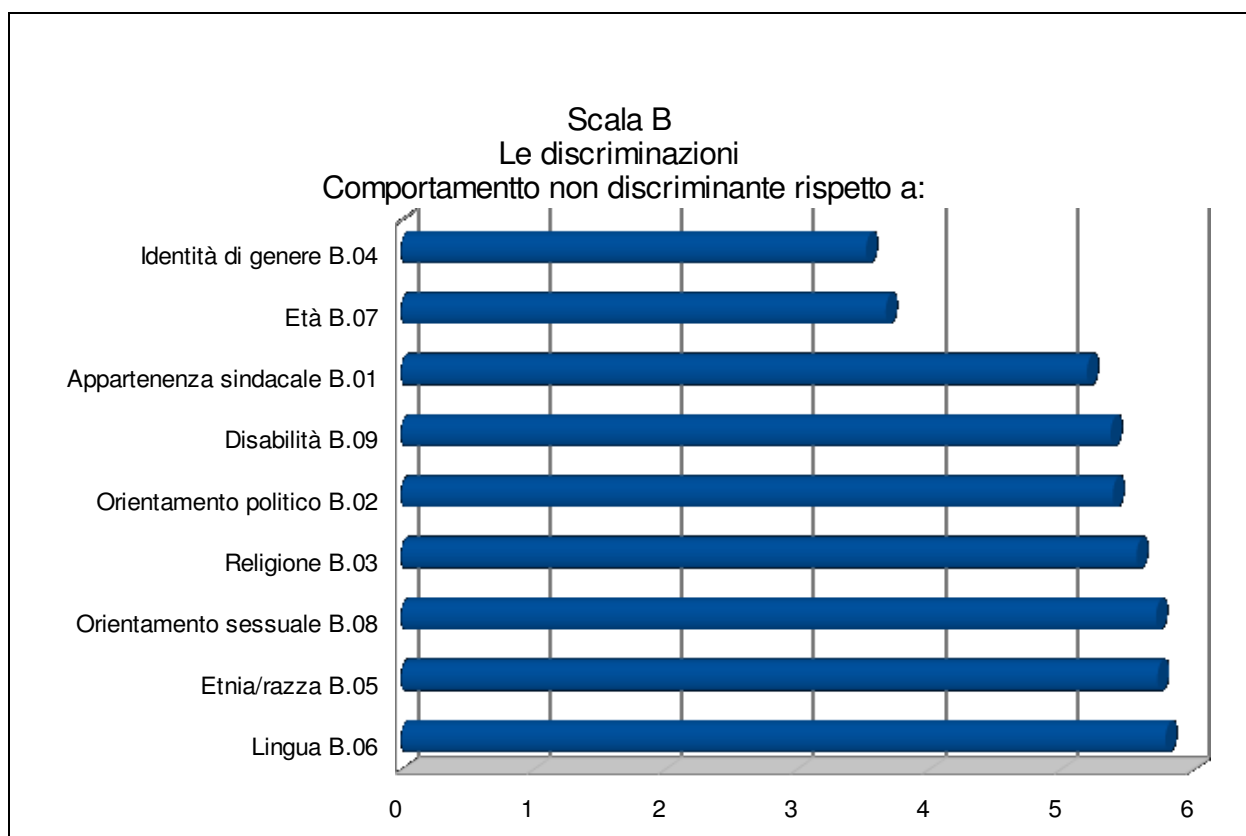
Si considera importante approfondire l'analisi della situazione con una rilevazioni ed un'analisi più specifiche.



## Settore B: le discriminazioni

Anche per il settore B emergono in generale **risposte positive** e la media rimane molto alta riguardo percezione di non subire discriminazioni rispetto alla propria appartenenza politica, sindacale, all'etnia o alla religione. Nonostante il risultato complessivamente positivo della scala, tuttavia, l'appartenenza di **genere** e l'**età** sono le dimensioni percepite come più critiche.

Risulta una differenza statisticamente significativa rispetto al **genere**: **gli uomini** riferiscono una maggior percezione di discriminazione rispetto alle donne.



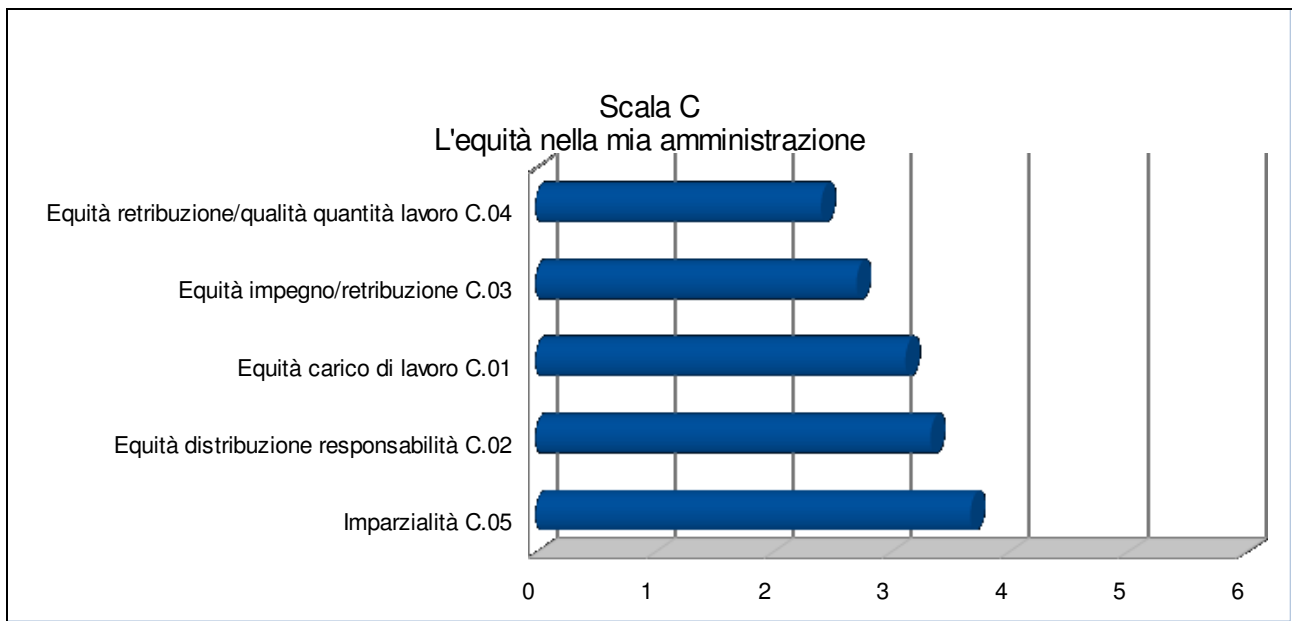
## Settore C: L'equità nella mia amministrazione

Questo settore ed il successivo hanno registrato il più **basso livello di soddisfazione** globale dell'Area 1. Le risposte evidenziano un quadro tendenzialmente negativo, con particolare riferimento alle domande:

*C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione*, per la quale il 63% ha risposto per nulla/poco/in minima parte.

*C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto*, per la quale il 38% degli intervistati ha risposto per nulla e il 34% ha risposto poco/in minima parte.

Rispetto all'**età**, sono emerse differenze statisticamente significative sul livello di soddisfazione tra i gruppi: il gruppo di dipendenti di **età 41-50 anni** presenta **livelli di soddisfazione significativamente più bassi** rispetto ai gruppi 51-60 anni e oltre i 60.



### Settore D: Carriera e sviluppo professionale

Questo settore, come il precedente, ha registrato un **livello di soddisfazione negativo**.

L'analisi ha rilevato alcune percezioni diffuse che vale la pena evidenziare, allo scopo di individuare azioni migliorative specifiche. In particolare, le opportunità di sviluppo professionale vengono percepite come poco chiare e non legate al merito.

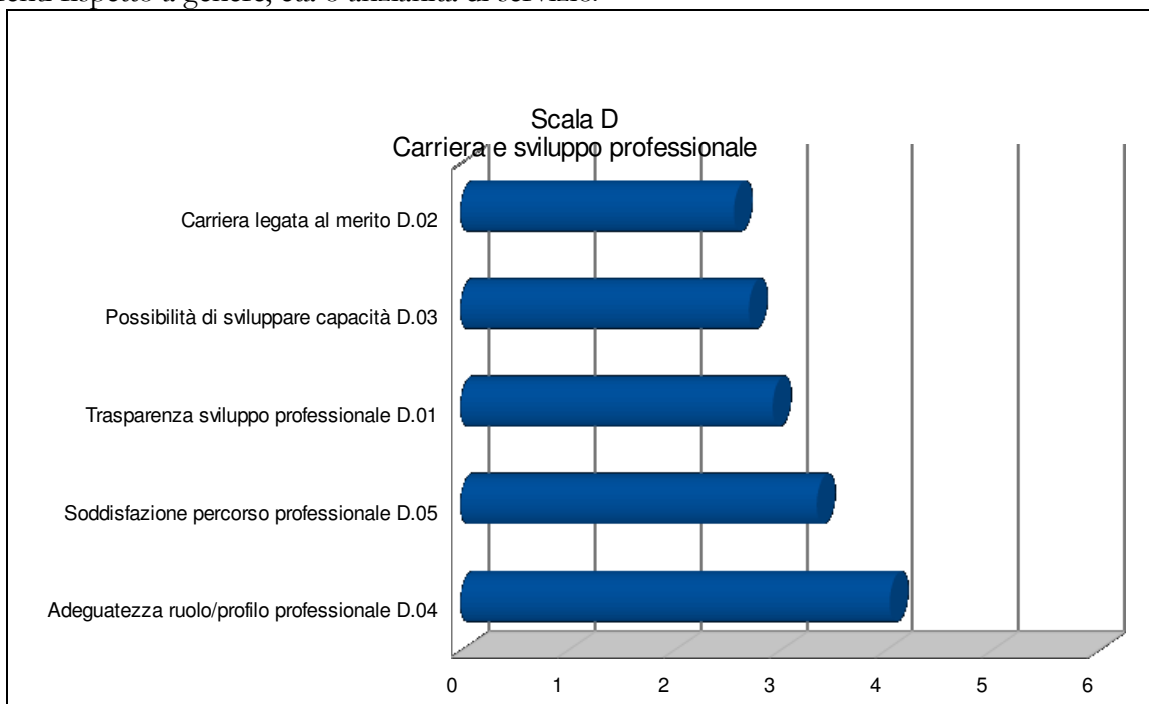
In particolare alle domande

*D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro, solo il 16% ha risposto "del tutto/quasi del tutto".*

*D.02 Ritengo che le possibilità reali di far carriera nel mio ente siano legate al merito il 72% del campione ha risposto per nulla (32%), poco (20%) e in minima parte (20%).*

*D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità ed attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli il 67% ha risposto per nulla/poco/in minima parte.*

La percezione sembra diffusa e trasversale, non sono state rilevate valutazioni significativamente differenti rispetto a genere, età o anzianità di servizio.



## Settore E: Il mio lavoro

Questo settore ha registrato un **livello di soddisfazione nettamente superiore ai precedenti** a testimonianza di un **buon livello di autostima dei dipendenti** per quel che riguarda la percezione delle proprie competenze e un conseguente apprezzamento del livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro.

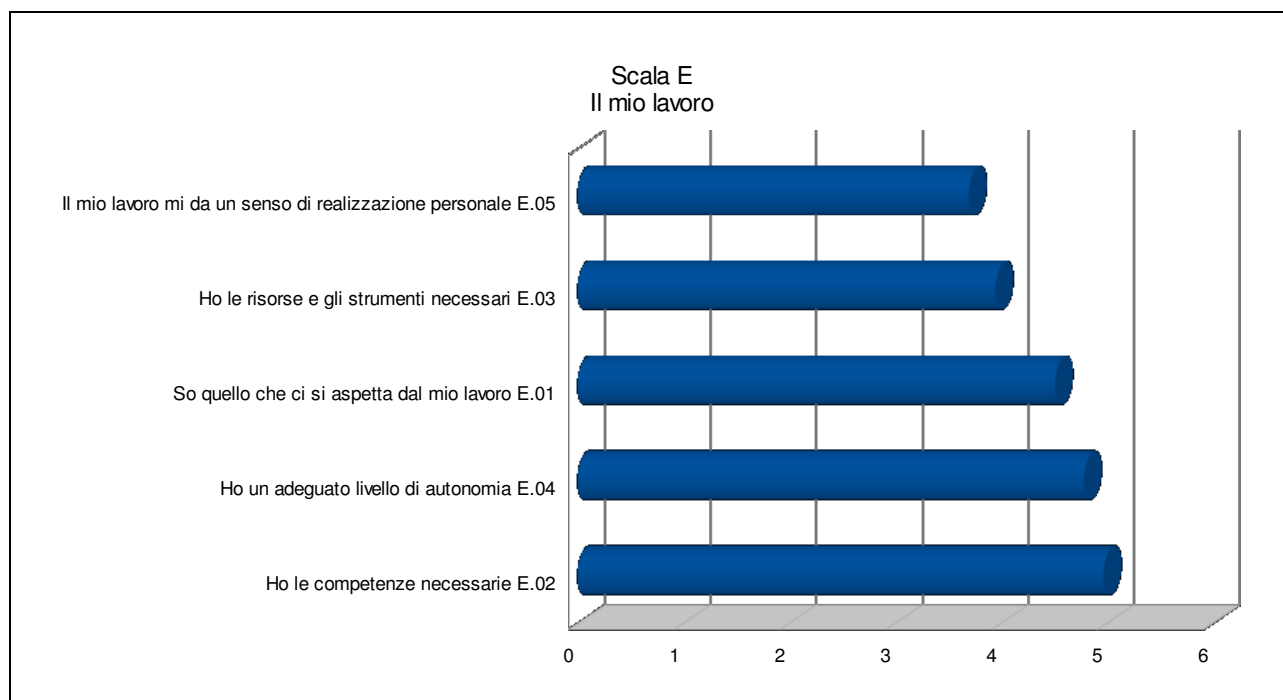
In particolare alle domande:

- *E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro*, il 93% del campione ha risposto parzialmente (18%), quasi del tutto (43%) e del tutto (32%).
- *E.04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro*, il 95% del campione ha risposto parzialmente (27%), quasi del tutto (51%) e del tutto (17%).

L'adeguatezza del livello di autonomia nella gestione delle mansioni lavorative, sembra confermata anche dalle risposte alla domanda *A.07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause*, alla quale il 79% del campione ha risposto parzialmente/quasi del tutto/del tutto.

In particolare, la scala E, relativa alla valutazione del proprio lavoro, ha rilevato una differenza significativa rispetto al **genere**, che vede le **donne più soddisfatte** delle proprie condizioni rispetto ai colleghi uomini.

Tale dato, potrebbe essere legato all'età media della popolazione occupata nell'ente e alle maggiori aspettative degli uomini rispetto alla carriera lavorativa.



## Settore F: I miei colleghi

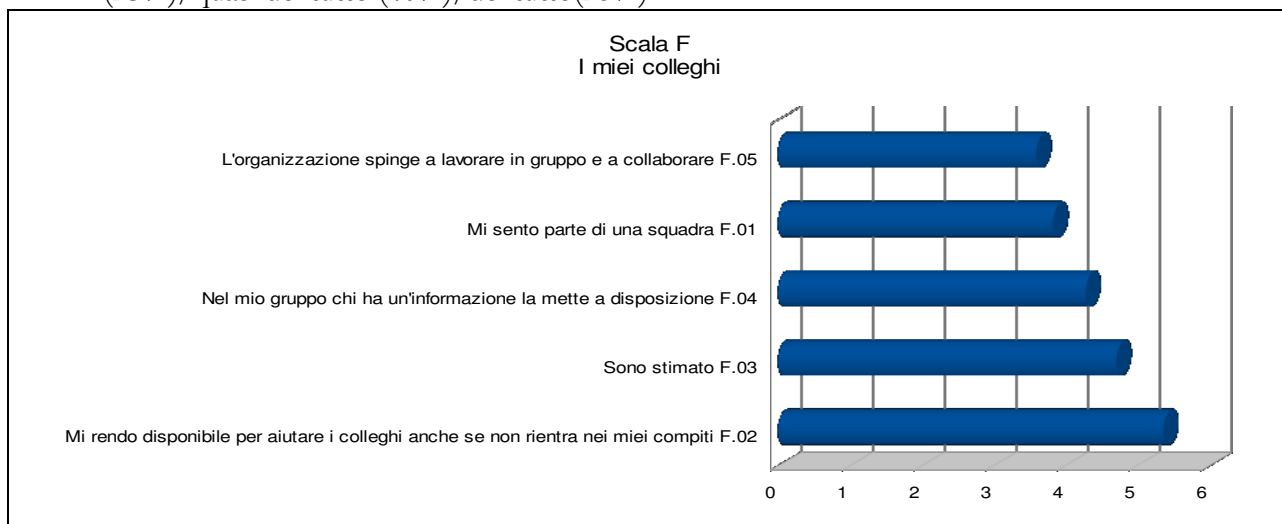
Il rapporto con i colleghi risulta un elemento di carattere **positivo**, in particolare, per quanto ha a che fare con la percezione di caratteristiche "individuali" (disponibilità, stima e rispetto), mentre risultano più bassi i livelli di soddisfazione per le domande che hanno a che fare con il coordinamento ed il lavoro di squadra.

In particolare, si registrano valori elevati per le domande:

- *F.02 - "Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra tra i miei compiti?"* alla quale il 98% degli intervistati ha risposto parzialmente (9%)/quasi del tutto (40%)/del tutto (49%). E' da rilevare che nessuno ha risposto "per niente" o "poco";



- F.03 - "Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi?", alla quale l'87% ha risposto parzialmente (23%)/quasi del tutto (40%)/del tutto(25%)



### Settore G: Il mio contesto di lavoro

Il valore di soddisfazione medio globale **non è positivo**.

In particolare, per la domanda:

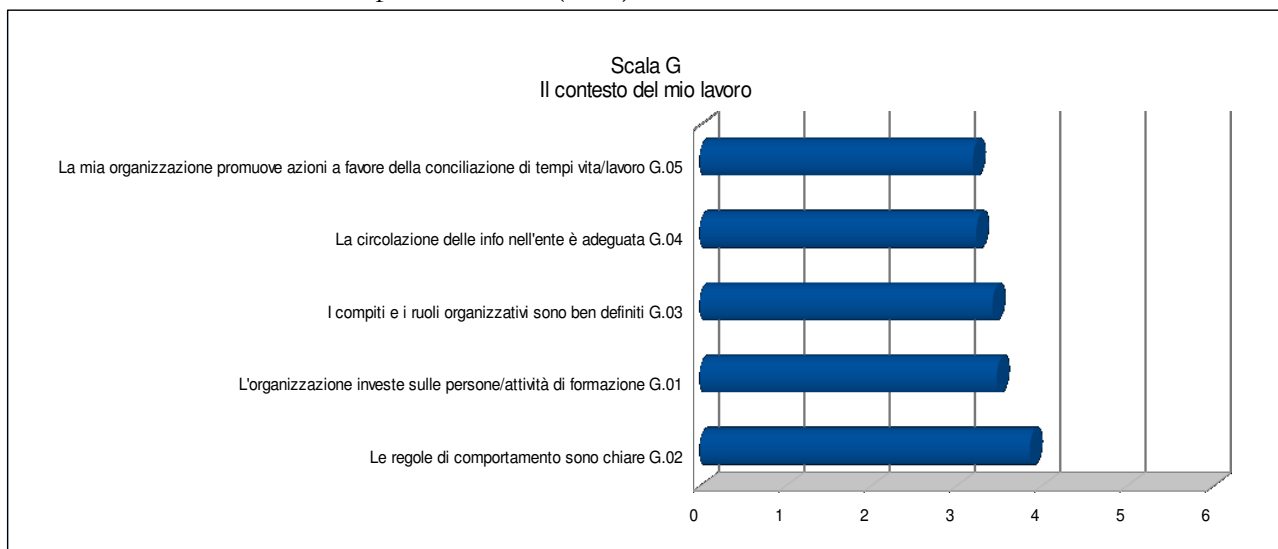
G.01 - "la mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione", il 43% del campione ha risposto per nulla(9%)/poco (21%)/in minima parte (13%) in coerenza con la percezione negativa circa l'attenzione dell'amministrazione nei confronti del capitale umano, già emersa con la domanda D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità ed attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli.

Dalle risposte alle domande di questo settore emerge comunque un quadro organizzativo non particolarmente soddisfacente. Oltre alle carenze nel processo di formazione del personale, viene infatti rimarcata una percezione di inadeguatezza riguardo a:

- circolazione di informazione all'interno del sistema (G.04)
- chiarezza delle regole di comportamento all'interno dell'ente (G.02)
- definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi (G.03)

In particolare, è risultata statisticamente significativa la **visione più negativa** per l'intera scala "Il mio contesto di lavoro" da parte del personale appartenente alla **fascia di età 41-50** che si differenzia dalla percezione tendenzialmente più positiva dei colleghi delle fasce di età 51-60, in accordo con quanto emerso rispetto al grado di soddisfazione meno positiva riguardo alla percezione relativa all'equità dell'amministrazione (Settore E).

Inoltre viene segnalato come carente l'impegno dell'amministrazione nella promozione di azioni volte a favorire la conciliazione di tempi vita/lavoro (G.05).



## Settore H: Il senso di appartenenza

Questo settore fa registrare risposte complessivamente **positive**. Il personale dell'ente dichiara di aver mediamente un senso di appartenenza alto.

I valori di soddisfazione più elevati si registrano in corrispondenza delle domande:

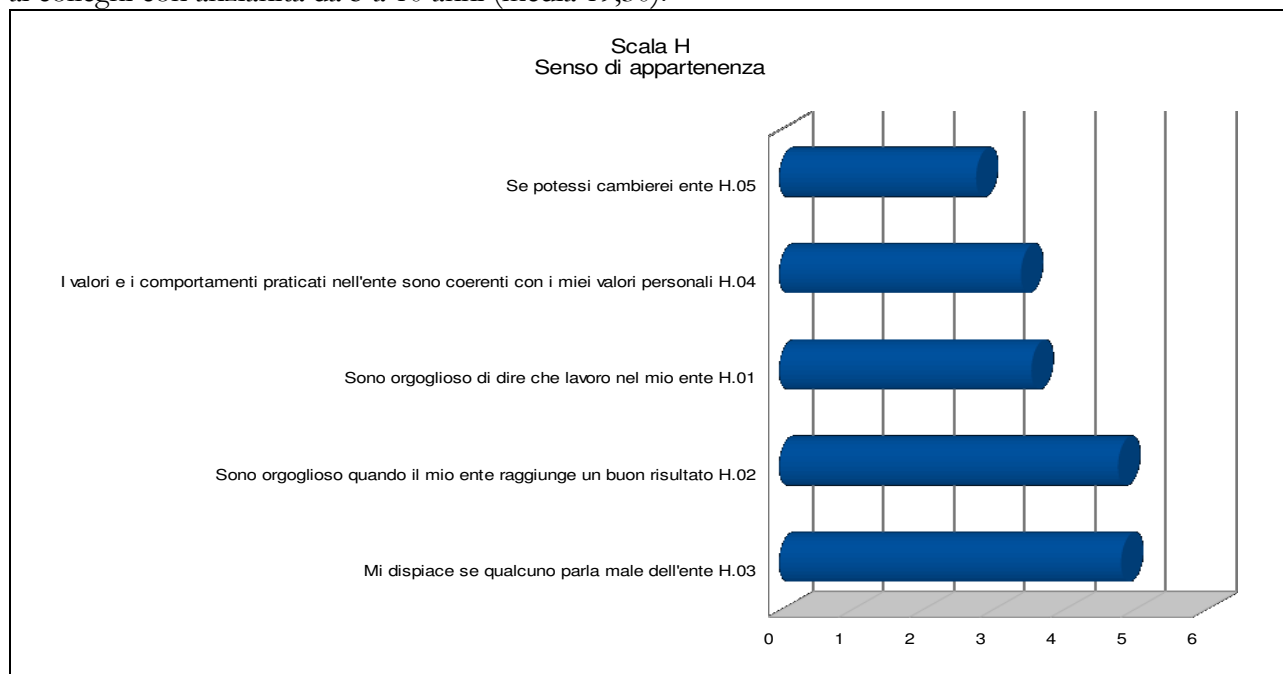
- H.02 - "Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato";
- H.03 - "Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente";

mentre risulta tendenzialmente più negativa la valutazione relativa alla domanda

H.04 - "i valori ed i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali", con 42% di risposte nella fascia "per nulla/poco/in minima parte".

All'affermazione H.05 - "Se potessi, comunque cambierei ente", il 25% lo farebbe (risposte quasi del tutto/del tutto), mentre il 42% no (risposte "per nulla/poco").

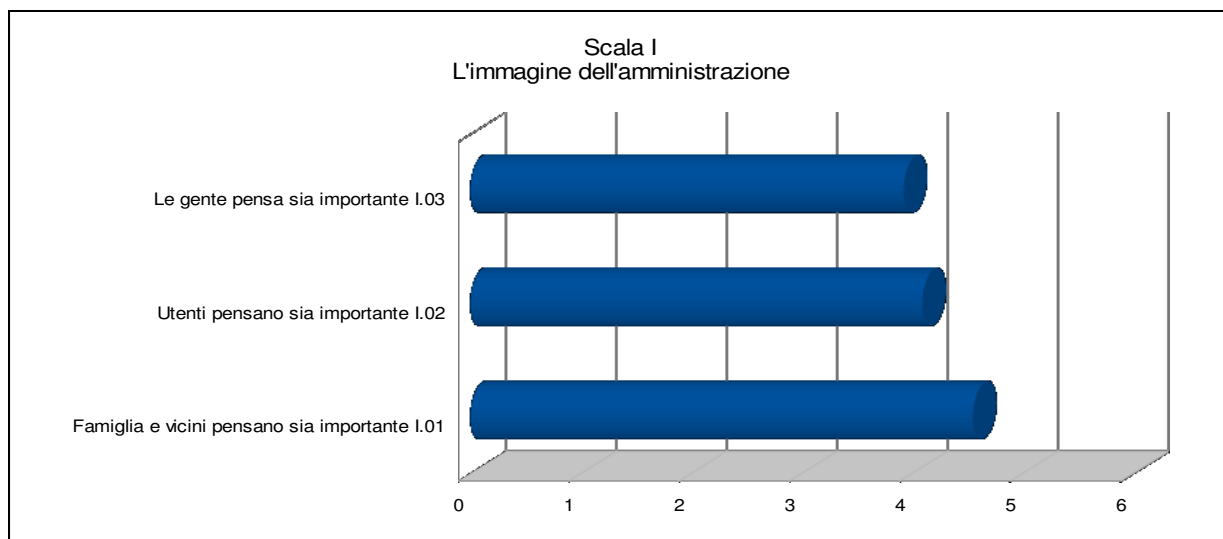
In particolare, il senso di appartenenza dei dipendenti con **anzianità di servizio dagli 11 ai 20 anni è risultato più basso** in maniere statisticamente significativa rispetto a quello dei dipendenti con anzianità superiore ai 20 anni, mentre non si rilevano differenze significative rispetto alle anzianità lavorative inferiori (meno di 5 anni e da 5 a 10 anni). Si può evidenziare, tuttavia, come risulti più alta la media del senso di appartenenza dei dipendenti neo-assunti (meno di 5 anni, media del 21,31) rispetto ai colleghi con anzianità da 5 a 10 anni (media 19,30).



## Settore I: l'immagine della mia amministrazione

Il settore fa registrare un valore di **soddisfazione medio positivo**. Il livello di soddisfazione maggiore si registra in corrispondenza della domanda: I.01 - "la mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia importante per la collettività"

Dai dati emerge che la valutazione più positiva riguardo all'importanza dell'ente per la collettività si ha tra i familiari e le persone più vicine ai dipendenti, mentre è inferiore, ad avviso degli stessi, l'importanza percepita fra gli utenti e la gente in genere.



## AREA 2 – Grado di condivisione del sistema di valutazione

Quest'area indaga, attraverso 13 domande specifiche, il grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

- coinvolgimento nel processo "produttivo" dell'organizzazione (conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati attesi dal Comune di Pinerolo);
- condivisione/apprezzamento del sistema di valutazione nel suo complesso;
- riconoscimento/valutazione delle proprie performance (informazioni in merito alla valutazione del proprio lavoro e su come, eventualmente, poter migliorare la propria prestazione).

### Settore L: la mia organizzazione

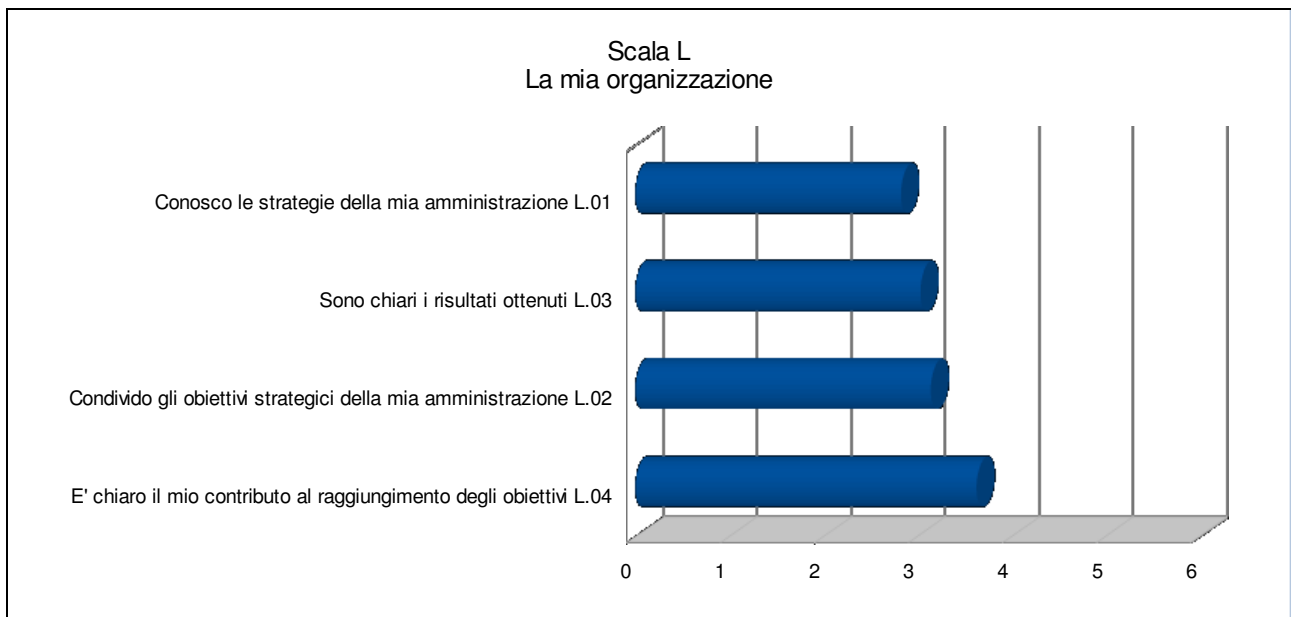
In questo settore le risposte sono state **sostanzialmente negative**, con un accento particolare sulle domande:

- L.01 - "conosco le strategie della mia amministrazione", il 64% ha risposto "per nulla/poco/in minima parte" e solo l'11% ha risposto "quasi del tutto/del tutto" ;
- L.02 - "condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione" il 54% ha risposto "per nulla/poco/in minima parte" e solo l'18% ha risposto "quasi del tutto/del tutto";
- L.03 - "sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione" il 58% ha risposto "per nulla/poco/in minima parte" e solo il 13% ha risposto "quasi del tutto/del tutto".

Più positiva risulta la percezione rispetto al contributo personale apportato che risulta chiaro al 34% del campione che ha risposto "quasi del tutto/del tutto" mentre per il 43% dei dipendenti risulta poco chiaro (risposte "per nulla/poco/in minima parte").

E' evidente la difficoltà nella conoscenza/condivisione degli obiettivi dell'amministrazione. Circostanza che non favorisce la condivisione, da parte del personale, del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Tali risposte sembrano esprimere una percezione generalizzata dei dipendenti in quanto non si rilevano significative differenze rispetto a genere, età ed anzianità di servizio.



### Settore M: Le mie performance

Anche le quattro domande di questo settore hanno registrato **risposte tendenzialmente negative**.

I dati sembrano confermare una duplice difficoltà: da un lato, circa la metà dei dipendenti sembrerebbero addebitare all'ente e ai Responsabili poca attenzione alla *performance* dei singoli, dall'altro emerge la carenza di una adeguata informazione/comunicazione del sistema di misurazione e valutazione adottato, come appare dimostrato dalla percentuale dei dipendenti che si dichiarano complessivamente insoddisfatti nelle risposte alle seguenti domande:

- M.01 - “*Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del lavoro*”, 45% ha risposto per nulla/poco/in minima parte mentre il 24% si ritiene soddisfatto (risposte quasi del tutto/del tutto) ;
- M.02 - “*sono chiari gli indicatori ed i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro*” il 41% ha risposto per nulla/poco/in minima parte mentre il 31% si ritiene d'accordo;
- M.03 - “*sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro*” il 44% ha risposto per nulla/poco/in minima parte, invece il 31% si ritiene soddisfatto (risposte quasi del tutto /del tutto) ;

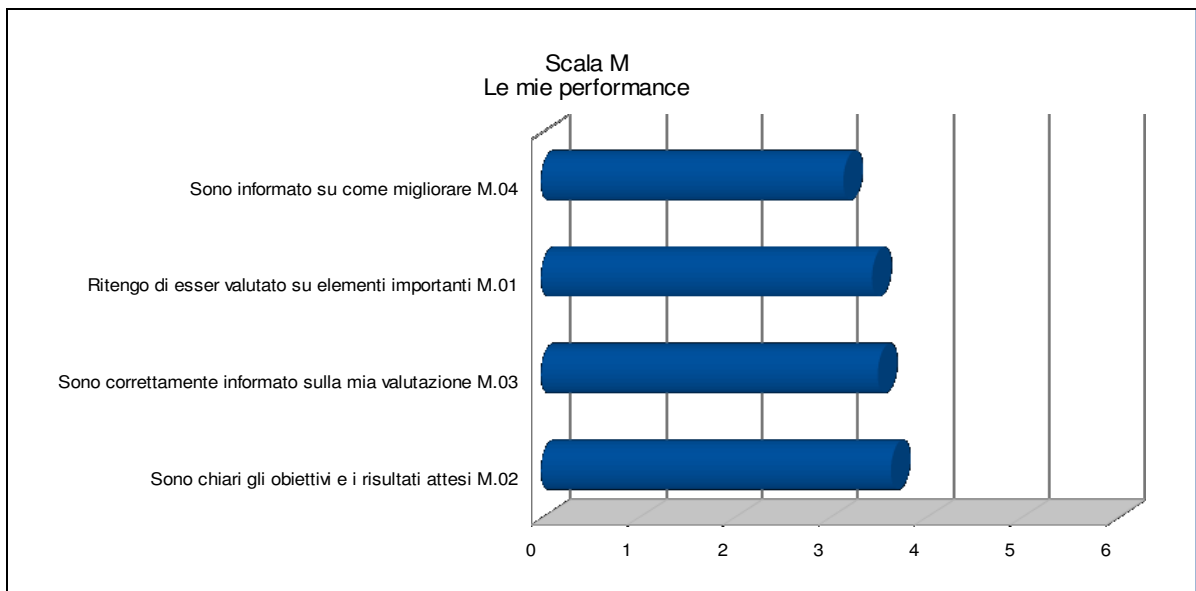
I risultati più negativi sono stati raccolti alla domanda:

- M.04 - “*sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati*” il 50% ha risposto per nulla/poco/in minima parte e solo il 21% si dichiara soddisfatto.

Quanto alle altre variabili, vi è nuovamente una differenza statisticamente significativa rispetto all'**anzianità di servizio**: i dipendenti con **anzianità di servizio tra gli 11 e i 20 anni hanno un livello di soddisfazione significativamente più basso** dei colleghi con anzianità oltre i 20 anni. Questo dato concorda con quanto emerso rispetto alla scala relativa al senso di appartenenza (Settore H), che nel gruppo con anzianità di servizio tra gli 11 e i 20 anni risulta più basso.

I risultati complessivi di questo settore suggeriscono le seguenti ulteriori considerazioni:

- si ritengono carenti le indicazioni e le strategie finalizzate al miglioramento dei risultati conseguiti e/o delle attività svolte;
- il funzionamento del sistema organizzativo (assegnazione dei compiti, ambiti e limiti di autonomia, verifica dei risultati e feedback al singolo) presenta un'alta variabilità interna all'ente che non sembra, quindi, applicare una razionale progettazione organizzativa unitaria.



### Settore N: Il funzionamento del sistema

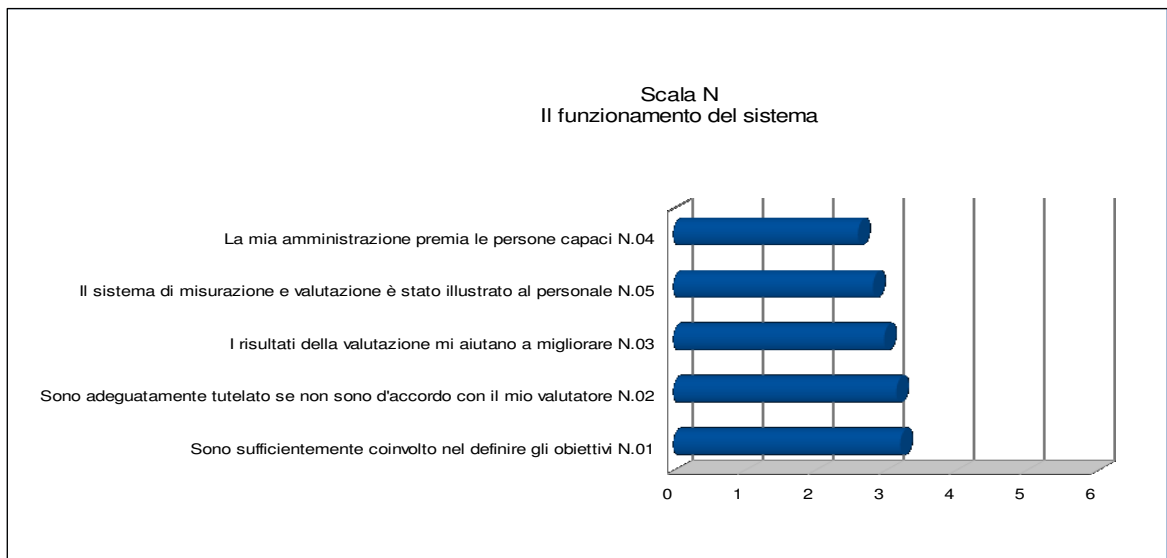
Come per la scala precedente anche questo settore ha registrato risposte sostanzialmente **negative**, più accentuate per le domande:

- N.04 - *“la mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano”*, il 67% del campione ha risposto negativamente (risposte per nulla/poco/in minima parte) e solo il 9% si dichiara soddisfatto (risposte quasi del tutto/del tutto) ;
- N.05 - *“il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale”* il 65% del campione ha risposto negativamente (risposte per nulla/poco/in minima parte) e solo il 18% si dichiara soddisfatto (risposte quasi del tutto/del tutto).

Si evidenzia inoltre la criticità espressa dalle risposte alla domanda:

- N.02 - *“Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance”*, alla quale il 67% del campione ha risposto negativamente (risposte per nulla/poco/in minima parte) e solo il 19% si dichiara d'accordo (risposte quasi del tutto/del tutto)

Risulta quindi che il 67% dei rispondenti non ritiene che la carriera sia rappresentativa del merito individuale, rilevando una criticità importante, quella legata all'impatto delle valutazioni sulla carriera dei singoli. Sembra confermata la scarsa diffusione delle informazioni sugli obiettivi da perseguire ed, in generale, sul sistema di misurazione della performance, sia organizzativa che individuale. La mancanza di fiducia, inoltre, riguardo alla tutela in caso di dissenso in merito alla valutazione ricevuta, unitamente al dato precedente, delinea un quadro di criticità significativa che occorre approfondire ed affrontare.



### AREA 3 – Valutazione del superiore gerarchico

I settori O e P del questionario hanno preso in esame il rapporto tra dipendente e superiore gerarchico, rispetto alle tematiche della crescita professionale e del riconoscimento dei meriti (equità). I risultati che emergono dall'analisi sono alquanto simili per entrambi i settori e consentono, quindi, di esaminarli congiuntamente

#### Settore O: Il mio capo e la mia crescita

#### Settore P: Il mio capo e l'equità

In questa sezione, in cui sono state inserite domande orientate ad esplorare il rapporto umano fra il dirigente ed il dipendente, il livello di soddisfazione risulta prevalentemente **positivo**.

In linea con le risposte fornite nella sezione “Le mie performance” viene confermata l'aspettativa da parte dei dipendenti di ottenere maggiori informazioni sulle strategie finalizzate al miglioramento dei risultati conseguiti e/o alle attività svolte.

In entrambi i settori, si registra un valore medio moderatamente positivo, segno che la considerazione del responsabile da parte dei dipendenti è, tutto sommato, buona. Tuttavia, i singoli giudizi espressi risultano piuttosto contrastanti e si possono raggruppare in due classi distinte.

Le domande riguardanti i **comportamenti organizzativi e le capacità manageriali** del capo ottengono valori di soddisfazione più bassi:

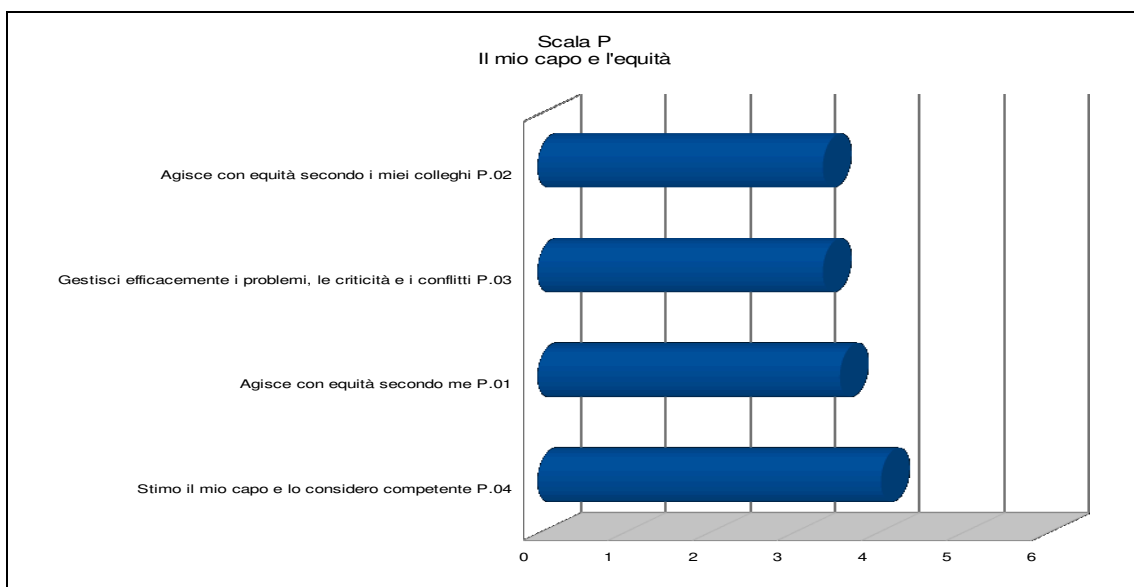
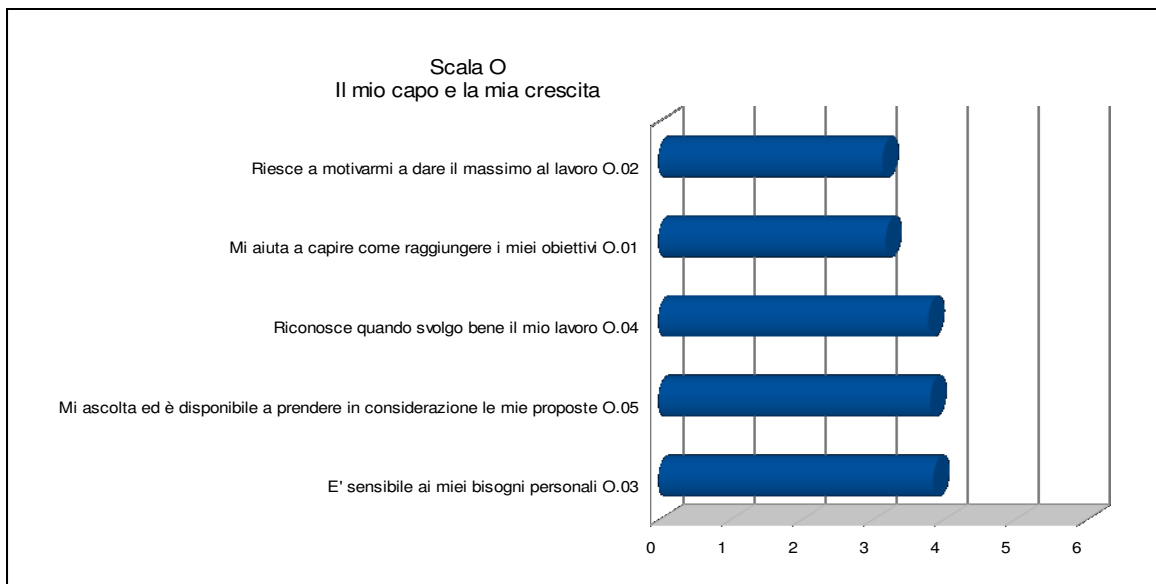
- O.01 - “*mi aiuta a capire come posso raggiungere miei obiettivi*”, il 52% del campione ha risposto negativamente (risposte per nulla/poco/in minima parte) e solo il 24% si dichiara soddisfatto (risposte quasi del tutto/del tutto)
- O.02 - “*riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro*”, il 54% del campione ha risposto negativamente (risposte per nulla/poco/in minima parte) e solo il 26% si dichiara soddisfatto (risposte quasi del tutto/del tutto)
- P.03 - “*gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti*”, il 45% del campione ha risposto negativamente (risposte per nulla/poco/in minima parte) e solo il 26% si dichiara soddisfatto (risposte quasi del tutto/del tutto)

Le domande orientate ad esplorare le **conoscenze e capacità tecniche del capo ed il rapporto umano** fra questi ed il dipendente presentano livelli di soddisfazione nettamente positivi:

- O.03 - “*è sensibile ai miei bisogni personali*”, il 63% si dichiara soddisfatto o parzialmente soddisfatto mentre il 35% ha livelli di soddisfazione negativi;
- O.04 - “*riconosce quando svolgo bene il mio lavoro*”, il 62% si dichiara soddisfatto o parzialmente soddisfatto mentre il 38% ha livelli di soddisfazione negativi;
- O.05 - “*mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte*”, il 61% si dichiara soddisfatto o parzialmente soddisfatto mentre il 38% ha livelli di soddisfazione negativi;
- P.04 - “*stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore*”, il 70% si dichiara d'accordo o parzialmente d'accordo mentre il 30% ha livelli di soddisfazione negativi.

La percezione di equità, quando riferita alla singola persona e non all'organizzazione tutta, ha valori di soddisfazione maggiormente positivi:

- P.01 - “*agisce con equità, in base alla mia percezione*”, il 57% si dichiara d'accordo o parzialmente d'accordo mentre il 43% ha livelli di soddisfazione negativi;
- P.02 - “*agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro*”, il 52% si dichiara d'accordo o parzialmente d'accordo mentre il 48% ha livelli di soddisfazione negativi;



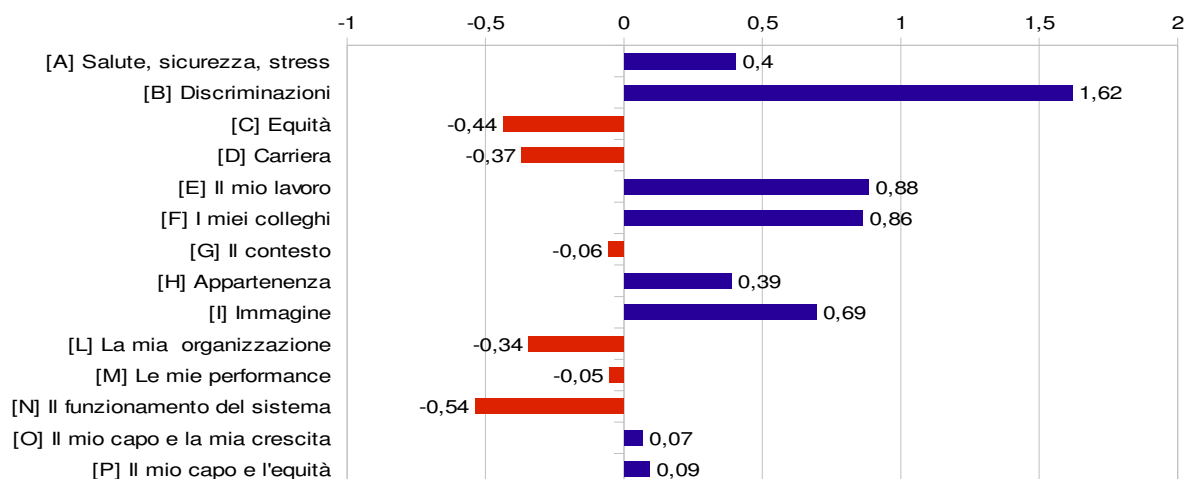
## OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

I risultati dell'indagine devono, ora, avviare una seria riflessione da parte dell'Amministrazione, per interiorizzare i motivi di insoddisfazione ed elaborare proposte specifiche di intervento.

Si evidenzia come il gruppo di dipendenti appartenenti alla fascia di età 41-50 anni, e presumibilmente con anzianità di servizio tra gli 11 e i 20 anni, risulti maggiormente insoddisfatto e sofferente. Gli uomini inoltre risultano maggiormente insoddisfatti rispetto alle colleghe donne. Questo dato, in una prima ipotesi, può essere ricondotto al blocco delle possibilità di crescita professionale nel breve-medio periodo temporale che, per questa fascia di età, risulta limitare drasticamente le reali prospettive di carriera professionale.

Allo scopo di fornire una visione generale dell'andamento del grado di soddisfazione rispetto alle varie aree è stato costruito il seguente grafico, è stato arbitrariamente assunto come punto "neutro = zero", il valore 3.50 che corrisponde alla metà tra il valore di accordo "3.in minima parte" e "4.abbastanza". I valori inferiori sono stati interpretati come espressione di una valutazione negativa ed i valori superiori come espressione di valutazione positiva.

## SODDISFAZIONE MEDIA PER CATEGORIA



Di seguito viene riportato un prospetto dei dati relativi al comparto “enti locali”, relativi alla medesima rilevazione e pubblicati dall’A.N.A.C. per un confronto con quanto rilevato dalla Città di Pinerolo:

Tabella 3– Enti locali<sup>8</sup>. Risultati e Importanza attribuita agli ambiti del Benessere organizzativo per Ambito

Ambiti benessere organizzativo	Valore medio risultati indagine di benessere organizzativo (B)	Valore medio Importanza (I)	Quoziente I/B
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro	4,2	5,2	1,2
B - Le discriminazioni	5,0	4,8	0,96
C - L'equità nella mia amministrazione	3,1	5,1	1,6
D - La carriera e lo sviluppo professionale	3,0	4,9	1,6
E - Il mio lavoro	4,4	5,3	1,2
F - I miei colleghi	4,4	5,1	1,2
G - Il contesto del mio lavoro	3,4	5,1	1,5
H - Il senso di appartenenza	4,2	4,9	1,2
I - L'immagine della mia amministrazione	3,9	4,8	1,2

Fonte: A.N.A.C. “Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014, ai sensi dell’art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009”

Dati relativi alla Città di Pinerolo:

Ambiti benessere organizzativo AREA 1 Comune di Pinerolo	Valore medio risultati	Valore medio importanza
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3,24	4,98
B – Le discriminazioni	5,12	4,59
C - L'equità nella mia amministrazione	3,06	4,67
D - Carriera e sviluppo professionale	3,13	4,37
E - Il mio lavoro	4,38	4,82
F - I miei colleghi	4,36	4,84
G - Il contesto del mio lavoro	3,44	4,82
H - Il senso di appartenenza	3,89	4,57
I - L'immagine della mia amministrazione	4,19	4,46
<b>Media Benessere organizzativo</b>	<b>3,90</b>	