



PROVINCIA DI PIACENZA

Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti

DETERMINAZIONE

Proposta n. 853/2019

Determ. n. **746** del **10/07/2019**

Oggetto: INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO EFFETTUATA FRA IL PERSONALE PROVINCIALE. PRESA D'ATTO..

IL DIRIGENTE

Richiamati:

- l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n° 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche"), che dispone "*Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*";
- l'art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n° 150 ("*Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n° 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni*"), che dispone la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il livello di benessere organizzativo;
- l'art. 13, comma 5 del D.P.R. 16 aprile 2013 n° 62 ("*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n° 165*"), che dispone "Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali");
- l'art. 17, comma 1, lettera d) del Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Piacenza, approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n° 10 del 31/01/2014 che recita "*(i dirigenti) curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella*

struttura in cui sono preposti favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumendo iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione, all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali';

Dato atto che:

- questa Amministrazione, è consapevole che, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, deve opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro;
- i risultati delle indagini sono funzionali all'attuazione del ciclo della performance, nella prospettiva di acquisire informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi, tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale;
- il livello del "benessere organizzativo" rappresenta 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;

Richiamata la Determinazione Dirigenziale n° 1274 del 07/12/2018 con il quale il sottoscritto provvedeva ad affidare a SdV (Studio dott. Vianello), Consulenze e ricerche di marketing con sede in Padova, la realizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo rivolta al personale dell'Ente e di una giornata di formazione sul medesimo argomento;

Dato, inoltre, atto che:

- i contenuti, le modalità di svolgimento e le risultanze dell'indagine sono state condivise con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- la finalità dell'indagine in parola consisteva nel conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- l'indagine si è svolta, garantendo l'anonimato della rilevazione e la trasparenza dei risultati, nel mese di febbraio 2019 attraverso la somministrazione di un questionario che è stato compilato, online o in forma cartacea, da 111 dipendenti, pari al 77,6% del totale del personale provinciale;
- gli esiti dell'indagine di cui trattasi sono stati illustrati in una giornata di formazione sul tema del benessere organizzativo, svoltasi in 3 incontri, tenuti dallo psicologo dott. Alessandro Meneghini, ai quali hanno partecipato complessivamente n° 80 dipendenti;

Ritenuto, pertanto, di prendere atto degli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo, svolta attraverso la somministrazione di questionari, cartacei o online, a tutti i dipendenti provinciali, il cui esito è riportato nell'allegato documento dando atto che gli stessi verranno:

- pubblicati sul sito istituzionale della Provincia di Piacenza, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- trasmessi al Nucleo di Valutazione dell'Ente per essere acquisiti ai fini dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n° 150 e di quanto previsto dalla delibera CIVIT n° 5/2012;

Visti:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive integrazioni e modifiche;
- il D.Lgs. 18 aprile 2016, n° 50 "Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE

sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”;

- la Legge 7 aprile 2014, n° 56 “*Disposizioni sulle città' metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*” e successive integrazioni e modifiche;
- la Legge Regionale 30 luglio 2015, n° 13 “*Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni*”;
- la Legge 30/12/2018 n° 145 “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e Bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*”,
- lo Statuto dell'Ente;
- il vigente Regolamento provinciale di Organizzazione;

D I S P O N E
per quanto indicato in narrativa:

1. ***prendere atto*** delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo, svolta dalla ditta appositamente incaricata SdV (Studio dott. Vianello) di Padova, attraverso la somministrazione di questionari, cartacei o online, a tutti i dipendenti provinciali, il cui esito è riportato nel documento allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. ***di attestare***, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. n° 267/2000, la regolarità e la correttezza amministrativa del presente provvedimento;
3. ***dare atto*** che i risultati dell'indagine di cui trattasi verranno:
 - pubblicati sul sito istituzionale della Provincia di Piacenza, nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
 - trasmessi al Nucleo di Valutazione dell'Ente per essere acquisiti ai fini dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n° 150 e di quanto previsto dalla delibera CIVIT n° 5/2012;
4. ***dare, infine, atto*** il presente provvedimento è conforme e funzionale agli obiettivi e alle direttive assegnati a questo Ufficio di Staff.

**Sottoscritta dal Dirigente
(TERRIZZI LUIGI)
con firma digitale**

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO



PROVINCIA
DI PIACENZA

Febbraio 2019



A solid dark teal rectangular area at the top left of the page.

PRESENTAZIONE DEI RISULTATI



PROVINCIA
DI PIACENZA

A white circle with a blue line extending from its top-left corner, connected to the first slide bar.

Introduzione

A white circle with a blue line extending from its top-left corner, connected to the second slide bar.

**Risultati della
ricerca**

A white circle with a blue line extending from its top-left corner, connected to the third slide bar.

**Approfondimenti
statistici**

A white circle with a blue line extending from its top-left corner, connected to the fourth slide bar.

Conclusioni

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

INTRODUZIONE



INTRODUZIONE

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

TARGET GROUP



Dipendenti della Provincia di Piacenza

MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO



QUESTIONARIO ONLINE E CARTACEO

OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA RICERCA



Rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro



Identificare possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici

RISULTATI COMPLESSIVI DELLA RICERCA




NOTA METODOLOGICA

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

SCALA DI VALUTAZIONE PROPOSTA PER TUTTE LE DOMANDE QUESTIONARIO

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



UTILIZZO DELLA SCALA CORRETTA PER LE AFFERMAZIONI
A CONNOTAZIONE NEGATIVA

**A-SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO
CORRELATO**

A.04) Ho subito atti di mobbing..

A.05) Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti..

A.09) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano

B-LE DISCRIMINAZIONI

B.04) La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B.07) La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

H-IL SENSO DI APPARTENENZA

H.05) Se potessi, cambierei comunque ente

A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing



Valore medio

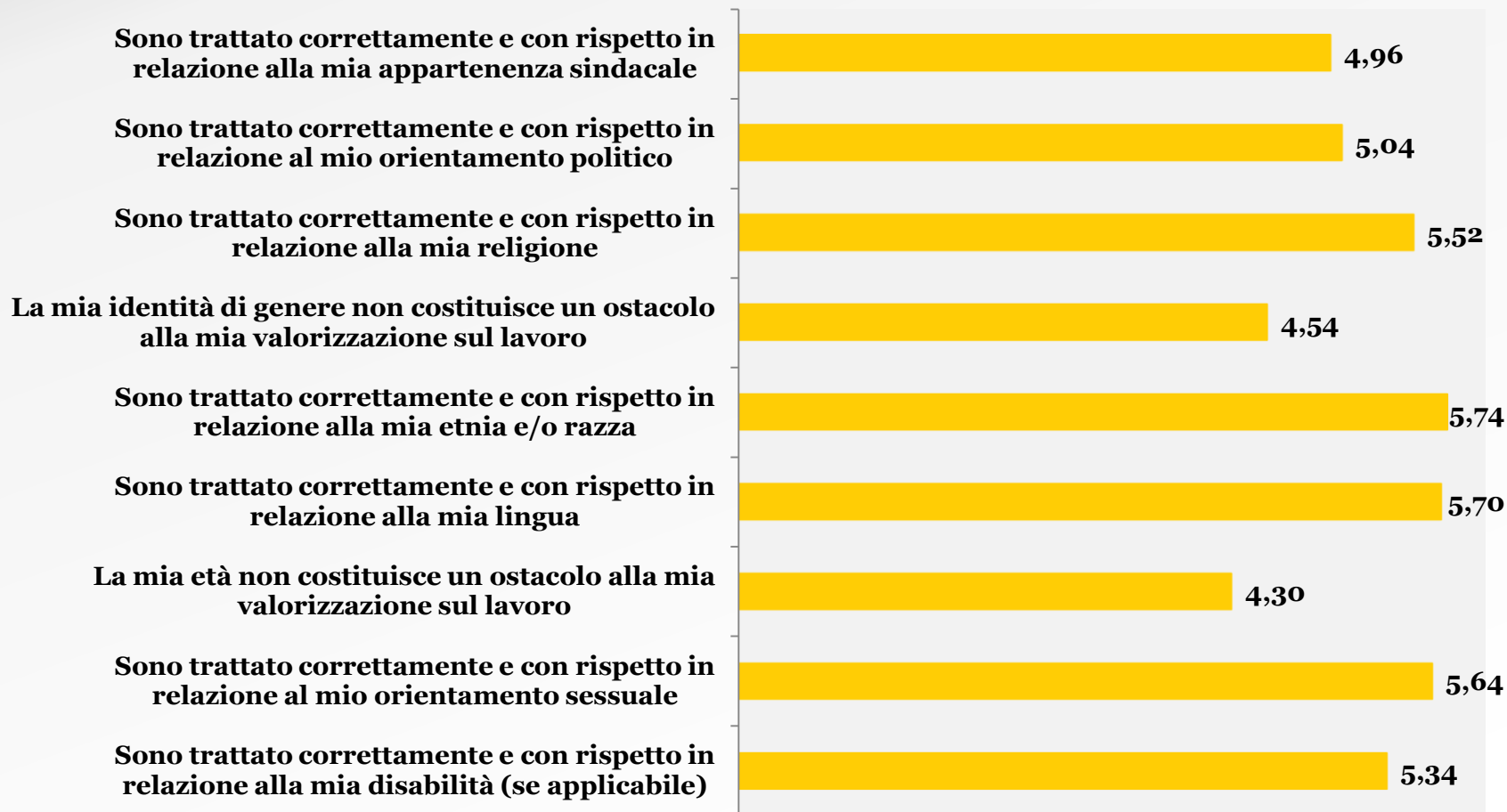
A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
Il mio luogo di lavoro è sicuro	1,8%	1,8%	11,7%	16,2%	36,0%	31,5%	0,9%	4,79
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	0,9%	1,8%	9,0%	18,0%	33,3%	36,9%	0,0%	4,92
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	1,8%	6,3%	12,6%	18,9%	34,2%	26,1%	0,0%	4,56
Non ho subito atti di mobbing	9,0%	3,6%	11,7%	4,5%	8,1%	61,3%	1,8%	4,86
Non 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	5,4%	5,4%	4,5%	5,4%	9,0%	67,6%	2,7%	5,16
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	13,5%	9,0%	13,5%	4,5%	11,7%	45,0%	2,7%	4,31
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	0,0%	5,4%	14,4%	18,0%	27,0%	35,1%	0,0%	4,72
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	1,8%	5,4%	21,6%	18,9%	27,0%	24,3%	0,9%	4,38
Non avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	9,0%	14,4%	17,1%	6,3%	18,0%	35,1%	0,0%	4,15
Valore medio - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato								4,65

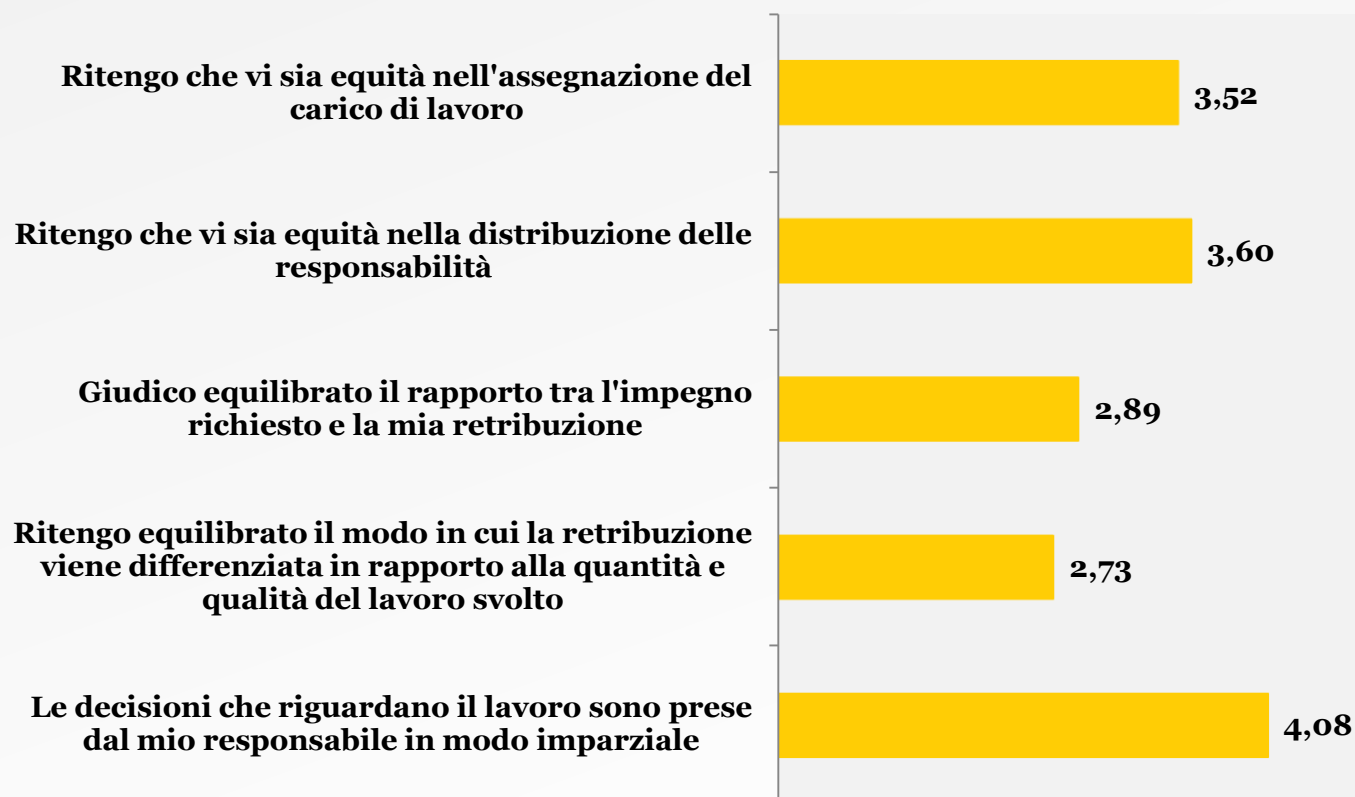
B - LE DISCRIMINAZIONI**QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?**

Valore medio

B - LE DISCRIMINAZIONI**QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?**

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	7,2%	1,8%	7,2%	9,0%	15,3%	54,1%	5,4%	4,96
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,4%	3,6%	3,6%	11,7%	16,2%	55,0%	4,5%	5,04
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	1,8%	0,9%	1,8%	7,2%	14,4%	71,2%	2,7%	5,52
La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	12,6%	9,0%	6,3%	7,2%	7,2%	53,2%	4,5%	4,54
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	0,9%	0,0%	0,9%	4,5%	9,0%	82,9%	1,8%	5,74
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	0,9%	0,9%	0,9%	4,5%	9,0%	80,2%	3,6%	5,70
La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	10,8%	15,3%	9,0%	7,2%	11,7%	45,0%	0,9%	4,30
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	1,8%	0,9%	1,8%	5,4%	5,4%	80,2%	4,5%	5,64
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	0,9%	2,7%	3,6%	1,8%	5,4%	38,7%	46,8%	5,34
Valore medio - Le discriminazioni								5,20

C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE
QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?



Valore medio

C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	14,4%	15,3%	18,9%	18,9%	18,0%	13,5%	0,9%	3,52
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	12,6%	14,4%	14,4%	25,2%	23,4%	9,0%	0,9%	3,60
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	27,0%	20,7%	13,5%	16,2%	17,1%	4,5%	0,9%	2,89
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	25,2%	23,4%	21,6%	11,7%	12,6%	3,6%	1,8%	2,73
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	11,7%	9,9%	17,1%	7,2%	26,1%	27,0%	0,9%	4,08
Valore medio - L'equità nella mia amministrazione								3,36

D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?



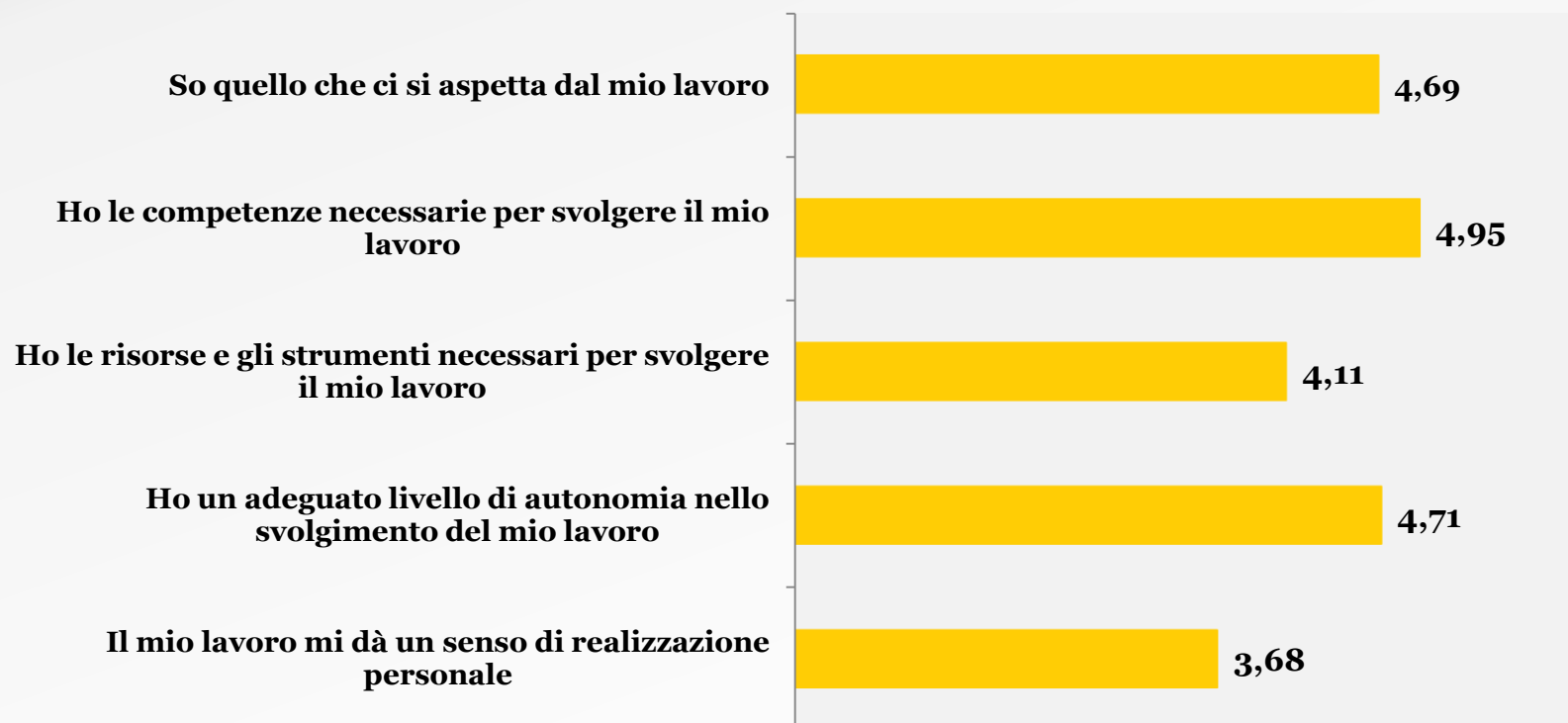
Valore medio

D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE
QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	25,2%	12,6%	24,3%	22,5%	11,7%	3,6%	0,0%	2,94
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	28,8%	22,5%	17,1%	15,3%	12,6%	2,7%	0,9%	2,68
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	11,7%	24,3%	21,6%	18,0%	20,7%	3,6%	0,0%	3,23
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	12,6%	13,5%	15,3%	15,3%	28,8%	14,4%	0,0%	3,77
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	18,0%	7,2%	22,5%	22,5%	18,0%	11,7%	0,0%	3,50
Valore medio - Carriera e sviluppo professionale								3,22

E - IL MIO LAVORO

QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?



Valore medio

E - IL MIO LAVORO**QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?**

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	5,4%	1,8%	9,9%	14,4%	37,8%	30,6%	0,0%	4,69
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	2,7%	0,0%	4,5%	18,9%	38,7%	34,2%	0,9%	4,95
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	6,3%	4,5%	14,4%	27,9%	36,9%	8,1%	1,8%	4,11
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,5%	1,8%	8,1%	16,2%	42,3%	27,0%	0,0%	4,71
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	18,0%	5,4%	18,0%	19,8%	27,0%	11,7%	0,0%	3,68
Valore medio - Il mio lavoro								4,43

F - I MIEI COLLEGHI**QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?**

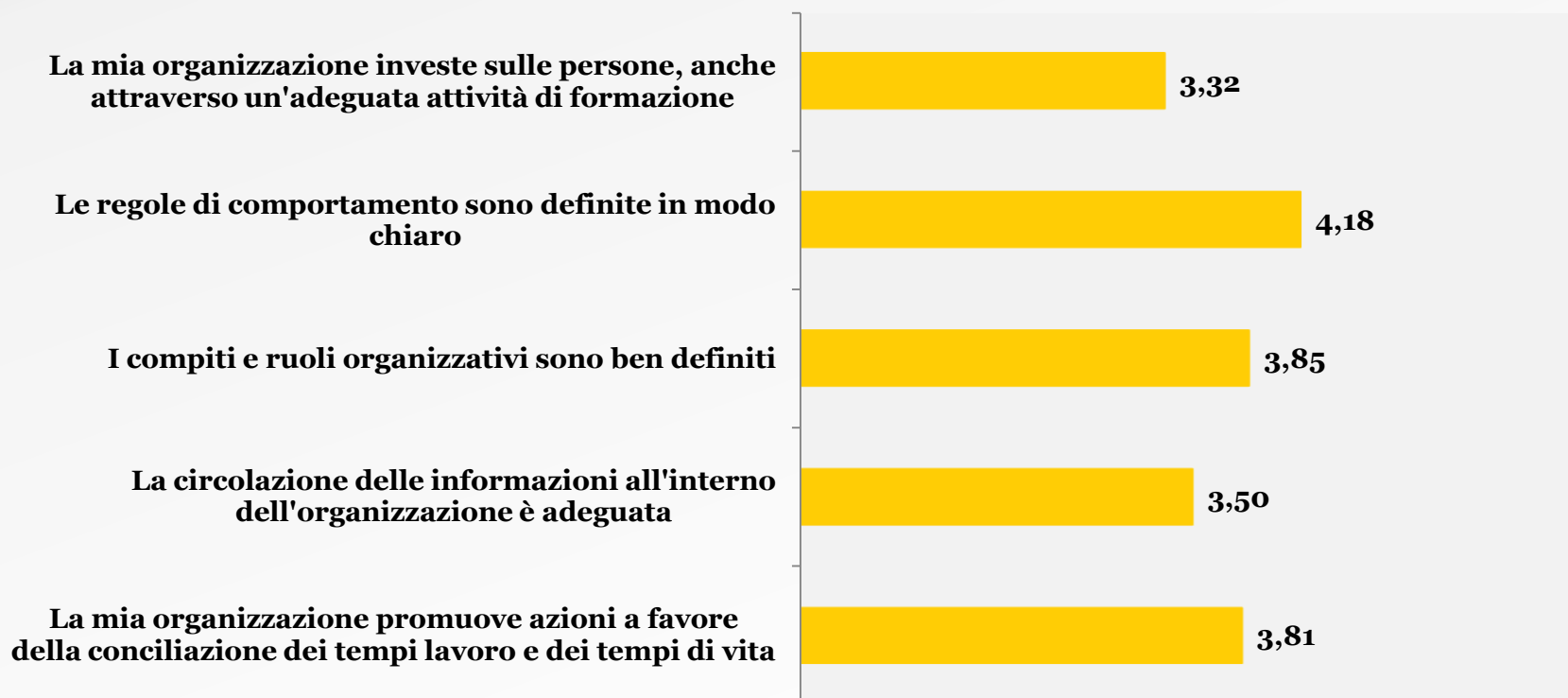
Valore medio

F - I MIEI COLLEGHI**QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?**

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
Mi sento parte di una squadra	7,2%	11,7%	8,1%	26,1%	26,1%	19,8%	0,9%	4,13
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	0,0%	0,0%	0,9%	8,1%	31,5%	58,6%	0,9%	5,49
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	2,7%	1,8%	6,3%	13,5%	45,0%	29,7%	0,9%	4,87
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	8,1%	10,8%	10,8%	22,5%	25,2%	20,7%	1,8%	4,10
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	8,1%	14,4%	11,7%	18,0%	19,8%	27,0%	0,9%	4,09
Valore medio - I miei colleghi								4,54

G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?



Valore medio

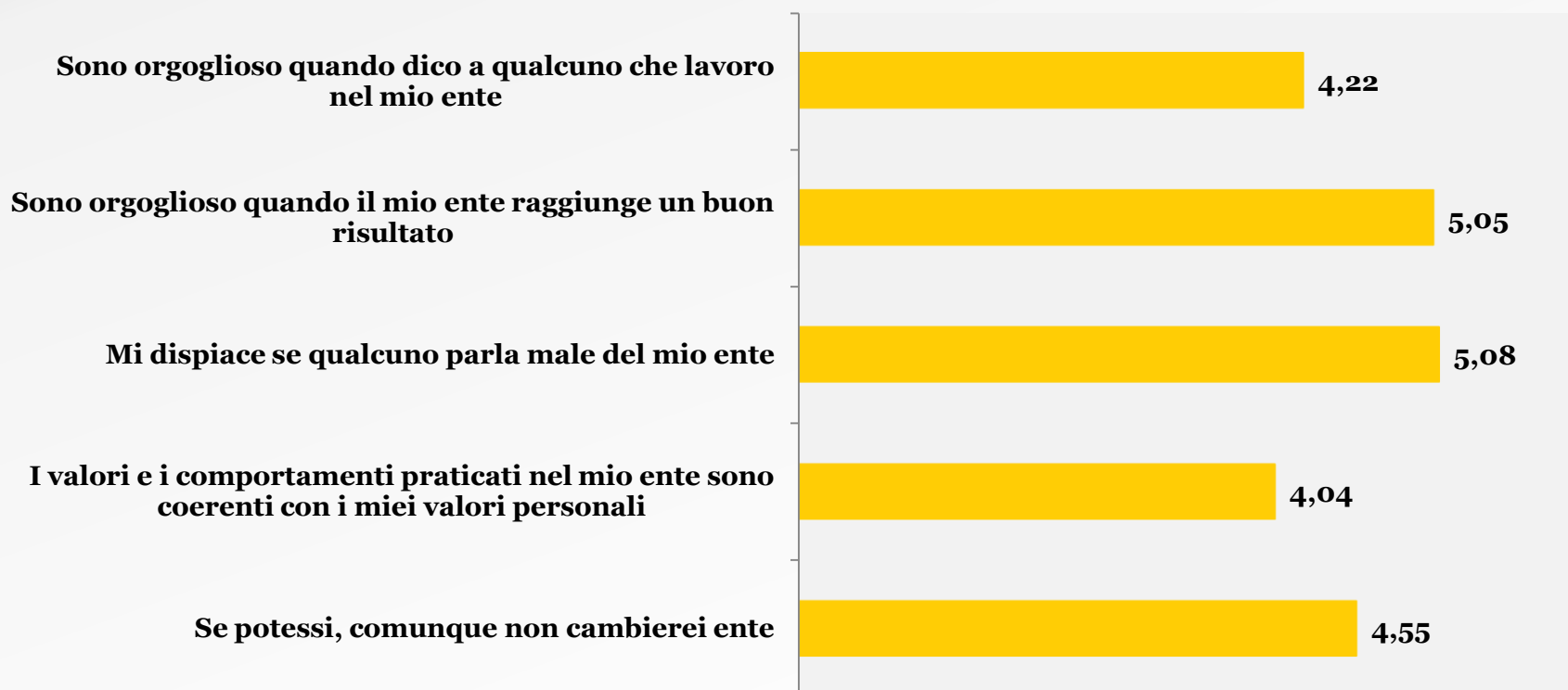
G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	17,1%	15,3%	16,2%	24,3%	21,6%	4,5%	0,9%	3,32
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	7,2%	8,1%	11,7%	25,2%	26,1%	20,7%	0,9%	4,18
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	5,4%	11,7%	20,7%	25,2%	26,1%	9,9%	0,9%	3,85
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	12,6%	13,5%	17,1%	27,9%	21,6%	5,4%	1,8%	3,50
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	13,5%	9,0%	17,1%	15,3%	31,5%	12,6%	0,9%	3,81
Valore medio - Il contesto del mio lavoro								3,73

H - IL SENSO DI APPARTENENZA

QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?



Valore medio

H - IL SENSO DI APPARTENENZA**QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?**

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	8,1%	9,0%	11,7%	22,5%	21,6%	27,0%	0,0%	4,22
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	1,8%	3,6%	7,2%	9,9%	30,6%	46,8%	0,0%	5,05
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	3,6%	0,0%	9,0%	11,7%	23,4%	52,3%	0,0%	5,08
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	9,9%	4,5%	18,0%	24,3%	26,1%	17,1%	0,0%	4,04
Se potessi, comunque non cambierei ente	8,1%	6,3%	9,9%	14,4%	18,9%	41,4%	0,9%	4,55
Valore medio - Il senso di appartenenza								4,59

I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?



Valore medio

I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	6,3%	6,3%	12,6%	23,4%	28,8%	21,6%	0,9%	4,28
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	14,4%	11,7%	18,0%	30,6%	16,2%	8,1%	0,9%	3,47
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	19,8%	26,1%	23,4%	12,6%	11,7%	5,4%	0,9%	2,86
Valore medio - L'immagine della mia amministrazione								3,54

IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE
QUANTO CONSIDERA IMPORTANTI PER IL SUO BENESSERE ORGANIZZATIVO I
SEGUENTI AMBITI?

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing



**Importanza
media**

IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE
QUANTO CONSIDERA IMPORTANTI PER IL SUO BENESSERE ORGANIZZATIVO I
SEGUENTI AMBITI?

S|d|V

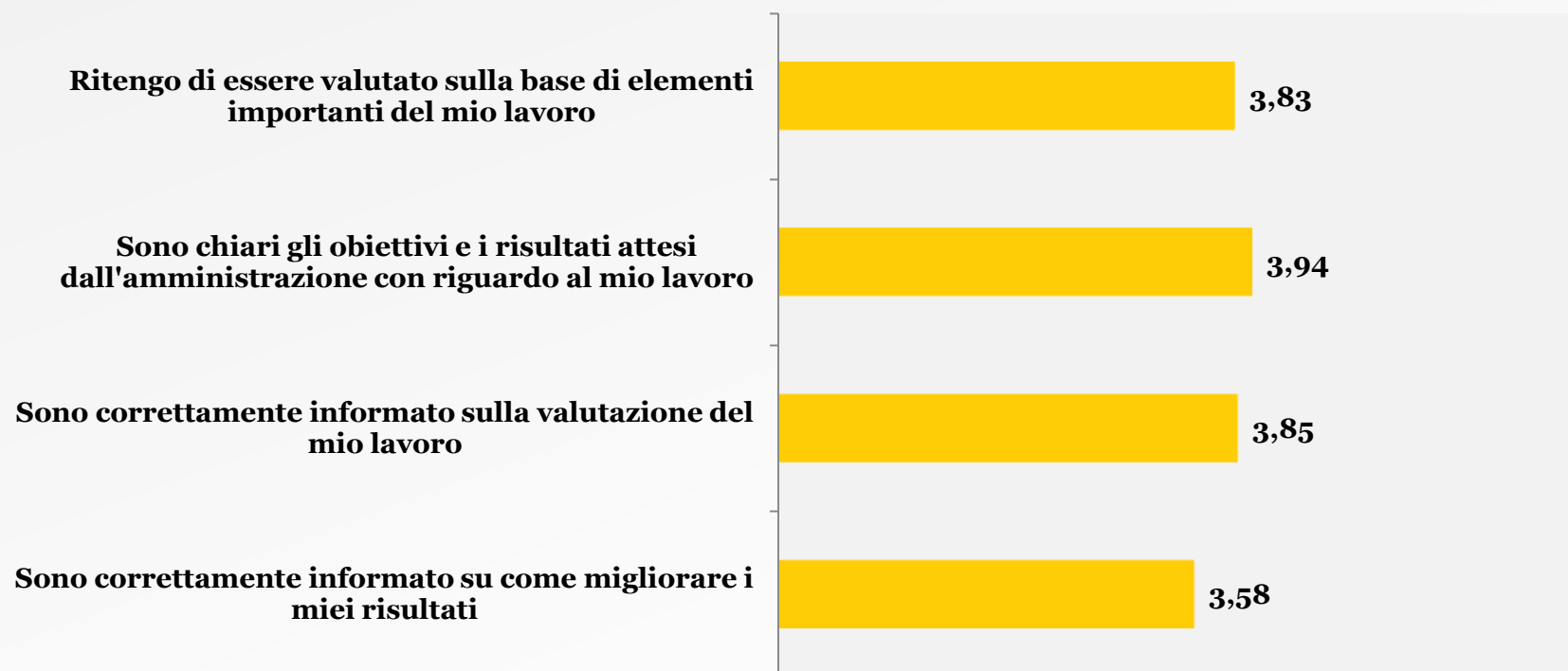
Consulenze e ricerche di marketing

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Importanza media
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	0,9%	1,8%	9,0%	14,4%	30,6%	41,4%	1,8%	5,00
B - Le discriminazioni	5,4%	1,8%	12,6%	17,1%	24,3%	36,9%	1,8%	4,67
C - L'equità nella mia amministrazione	0,9%	0,9%	5,4%	15,3%	27,9%	46,8%	2,7%	5,15
D - La carriera e lo sviluppo professionale	1,8%	3,6%	6,3%	16,2%	28,8%	41,4%	1,8%	4,94
E - Il mio lavoro	0,9%	1,8%	5,4%	9,9%	33,3%	46,8%	1,8%	5,17
F - I miei colleghi	0,0%	0,9%	5,4%	9,9%	43,2%	38,7%	1,8%	5,16
G - Il contesto del mio lavoro	0,0%	0,9%	7,2%	13,5%	36,0%	39,6%	2,7%	5,09
H - Il senso di appartenenza	0,0%	2,7%	8,1%	22,5%	33,3%	31,5%	1,8%	4,84
I - L'immagine della mia amministrazione	0,9%	3,6%	4,5%	18,0%	39,6%	31,5%	1,8%	4,90

L - LA MIA ORGANIZZAZIONE**QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?****Conosco le strategie della mia amministrazione****3,53****Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione****3,60****Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione****3,87****È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione****4,06****Valore medio**

L - LA MIA ORGANIZZAZIONE**QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?**

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
Conosco le strategie della mia amministrazione	12,6%	13,5%	21,6%	21,6%	19,8%	9,9%	0,9%	3,53
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	8,1%	9,9%	29,7%	24,3%	19,8%	7,2%	0,9%	3,60
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	4,5%	13,5%	20,7%	20,7%	30,6%	9,0%	0,9%	3,87
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	9,9%	4,5%	16,2%	21,6%	32,4%	14,4%	0,9%	4,06
Valore medio - La mia organizzazione								3,77

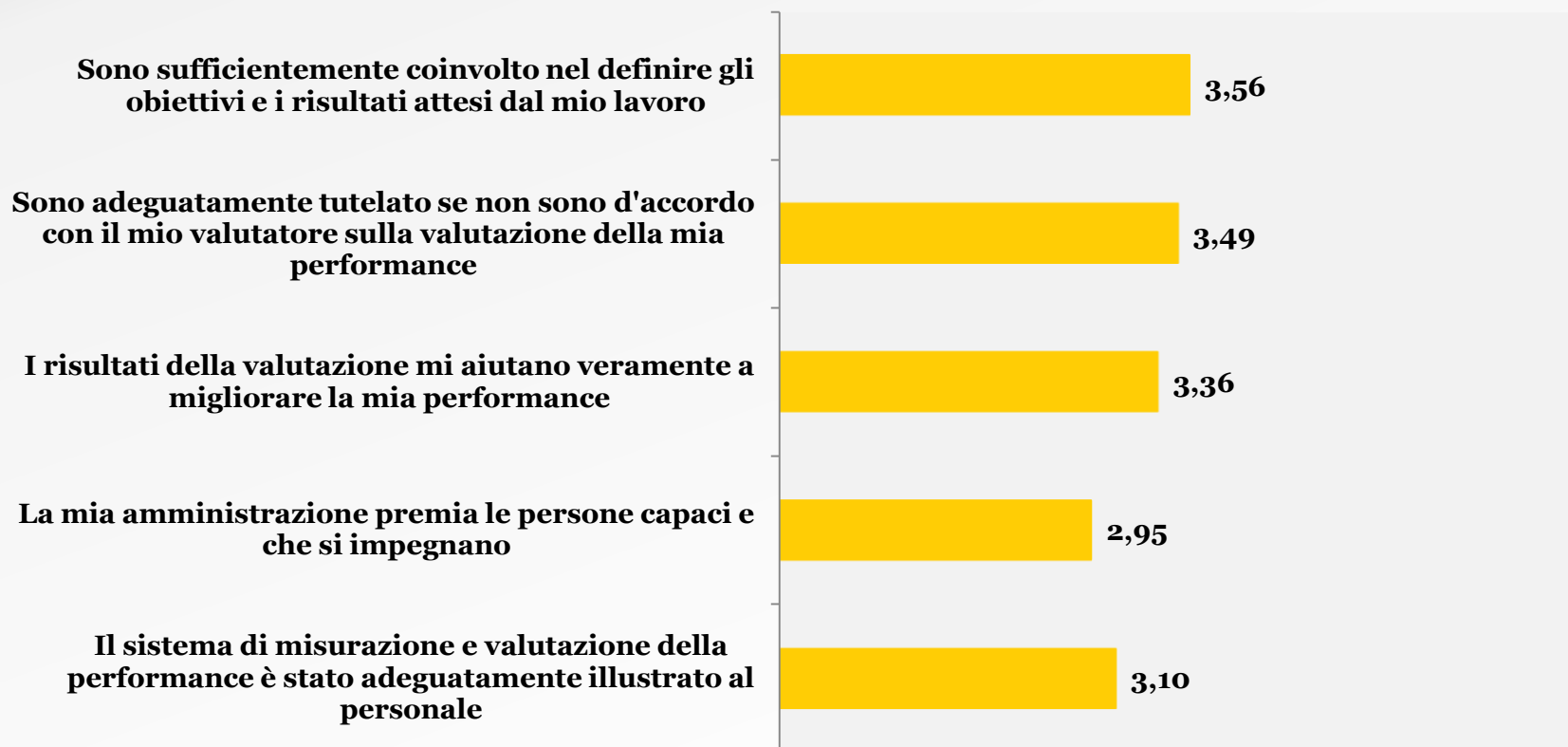
M - LE MIE PERFORMANCE**QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?**

Valore medio

M - LE MIE PERFORMANCE**QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?**

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	Valore medio
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	9,0%	13,5%	13,5%	27,0%	23,4%	13,5%	3,83
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	9,0%	10,8%	9,9%	32,4%	23,4%	14,4%	3,94
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	9,9%	10,8%	16,2%	25,2%	23,4%	14,4%	3,85
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	16,2%	10,8%	16,2%	23,4%	22,5%	10,8%	3,58
Valore medio - Le mie performance							3,80

N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA
QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?



Valore medio

N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	Valore medio
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	14,4%	12,6%	16,2%	24,3%	24,3%	8,1%	3,56
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	15,3%	13,5%	18,9%	22,5%	18,9%	10,8%	3,49
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	18,0%	15,3%	16,2%	24,3%	15,3%	10,8%	3,36
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	22,5%	20,7%	18,0%	20,7%	14,4%	3,6%	2,95
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	17,1%	28,8%	14,4%	14,4%	17,1%	8,1%	3,10
Valore medio - Il funzionamento del sistema							3,29

O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA
QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?



Valore medio

O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA
QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?

Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	13,5%	12,6%	12,6%	18,9%	25,2%	14,4%	2,7%	3,75
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	13,5%	12,6%	18,0%	16,2%	22,5%	15,3%	1,8%	3,69
È sensibile ai miei bisogni personali	7,2%	9,0%	18,0%	11,7%	28,8%	23,4%	1,8%	4,18
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	7,2%	9,9%	10,8%	12,6%	30,6%	27,0%	1,8%	4,33
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	9,0%	7,2%	13,5%	14,4%	27,0%	27,0%	1,8%	4,27
Valore medio - Il mio capo e la mia crescita								4,04

P - IL MIO CAPO E L'EQUITÀ
QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?



P - IL MIO CAPO E L'EQUITÀ
QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?

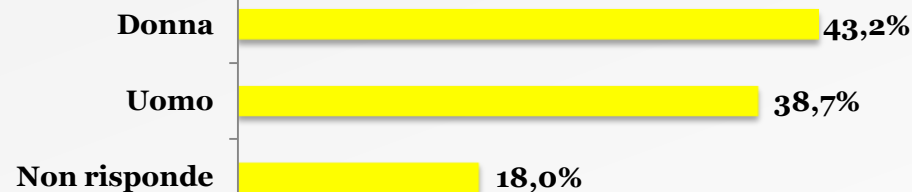
Affermazioni	1	2	3	4	5	6	nr	Valore medio
Agisce con equità, in base alla mia percezione	6,3%	14,4%	18,0%	18,9%	23,4%	17,1%	1,8%	3,92
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	7,2%	15,3%	25,2%	16,2%	21,6%	12,6%	1,8%	3,69
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	8,1%	10,8%	19,8%	16,2%	24,3%	18,9%	1,8%	3,96
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,5%	8,1%	12,6%	17,1%	22,5%	33,3%	1,8%	4,48
Valore medio - Il mio capo e l'equità								4,01

PROFILAZIONE DEL CAMPIONE

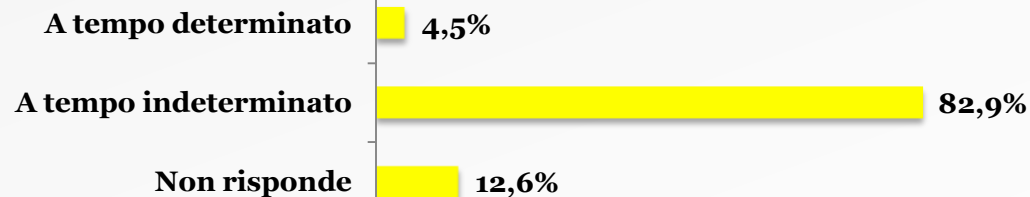
S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

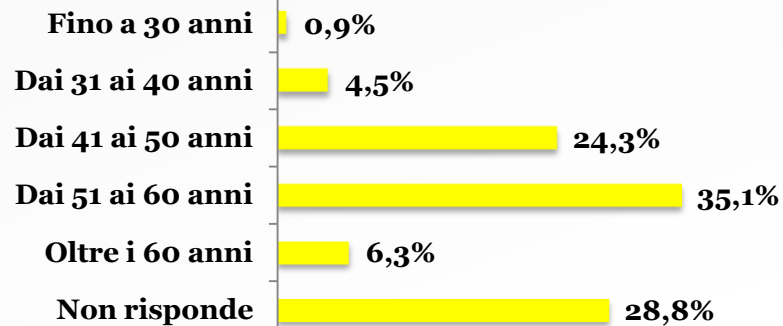
GENERE



TIPOLOGIA DI CONTRATTO



FASCIA D'ETÀ

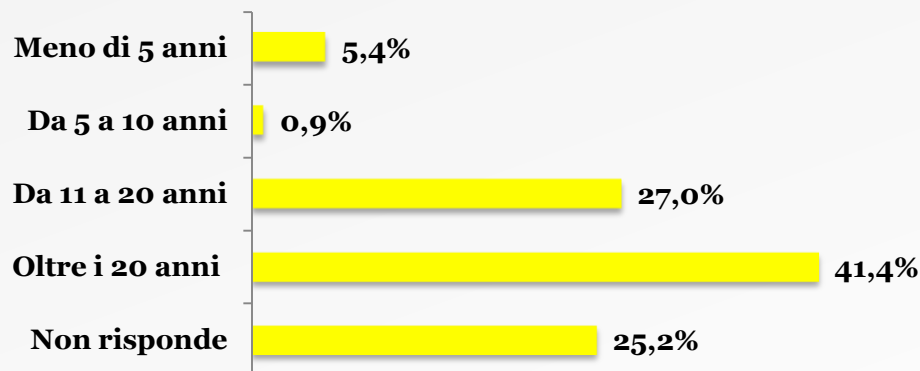


PROFILAZIONE DEL CAMPIONE

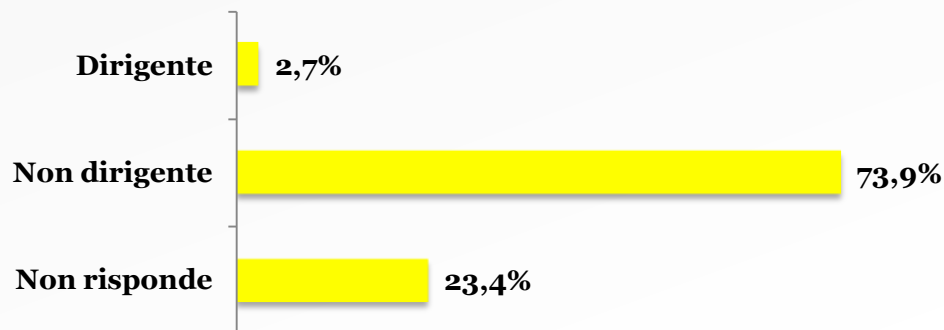
S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

ANZIANITÀ DI SERVIZIO



QUALIFICA

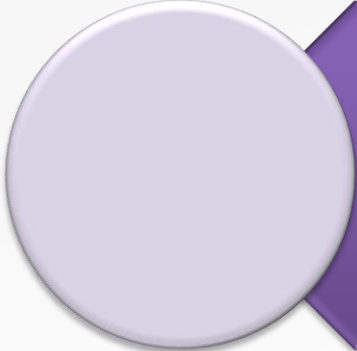


APPROFONDIMENTI STATISTICI





Gli indici di correlazione esprimono quantitativamente l'intensità del legame tra gli item, presi due a due



Nel nostro caso si vuole valutare quanto le macrodimensioni dell'attività lavorativa sono correlate tra loro, considerando i valori medi calcolati per ciascun gruppo

Gli indici di correlazione presentano le seguenti caratteristiche:

1) I valori dei vari indici di correlazione variano tra -1 e $+1$; -1 corrisponde ad una perfetta correlazione inversa e 1 ad una perfetta correlazione diretta, o alla totale assenza di correlazione.

2) In assoluto, essendo gli indici rilevati dall'indagine quasi sempre compresi tra 0 e 1 , più si avvicinano a 1 , più denotano correlazione tra gli item; viceversa, più si avvicinano a 0 , più si dimostrano slegati tra loro.

3) Una relazione positiva significa che gli intervistati che assegnano valori elevati ad una variabile tendono ad assegnare valori elevati alla seconda variabile e viceversa. Una relazione negativa indica che a bassi punteggi di un item corrispondono alti punteggi di un altro item.

ANALISI DELLE CORRELAZIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	Le discriminazioni	L'equità nella mia amministrazione	Carriera e sviluppo professionale	Il mio lavoro	I miei colleghi	Il contesto del mio lavoro	Il senso di appartenenza	L'immagine della mia amministrazione	La mia organizzazione	Le mie performance	Il funzionamento del sistema	Il mio capo e la mia crescita	Il mio capo e l'equità
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	1													
Le discriminazioni	0,47	1												
L'equità nella mia amministrazione	0,61	0,59	1											
Carriera e sviluppo professionale	0,49	0,47	0,77	1										
Il mio lavoro	0,49	0,48	0,53	0,57	1									
I miei colleghi	0,52	0,56	0,70	0,61	0,55	1								
Il contesto del mio lavoro	0,51	0,50	0,74	0,70	0,58	0,66	1							
Il senso di appartenenza	0,52	0,38	0,54	0,61	0,58	0,52	0,61	1						
L'immagine della mia amministrazione	0,41	0,25	0,54	0,51	0,39	0,41	0,44	0,39	1					
La mia organizzazione	0,28	0,26	0,34	0,46	0,47	0,39	0,41	0,38	0,30	1				
Le mie performance	0,48	0,43	0,60	0,69	0,59	0,62	0,62	0,61	0,40	0,74	1			
Il funzionamento del sistema	0,48	0,46	0,72	0,80	0,63	0,67	0,69	0,62	0,52	0,62	0,81	1		
Il mio capo e la mia crescita	0,49	0,49	0,60	0,57	0,48	0,51	0,54	0,41	0,39	0,43	0,66	0,67	1	
Il mio capo e l'equità	0,53	0,48	0,65	0,59	0,48	0,60	0,59	0,41	0,39	0,41	0,65	0,65	0,91	1

MAPPA DELLE OPPORTUNITÀ

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

La MAPPA DELLE OPPORTUNITÀ

mette in relazione il GRADO DI IMPORTANZA attribuito dai dipendenti agli item della ricerca CON IL LIVELLO DI ACCORDO ASSEGNATO agli stessi.

Per la COSTRUZIONE DELLA MAPPA della opportunità

sono stati utilizzati i VALORI MEDI CALCOLATI PER CIASCUNA DIMENSIONE, che compaiono nell'asse delle ordinate, e il GRADO DI IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE, presente nell'asse delle ascisse.

MAPPA DELLE OPPORTUNITÀ

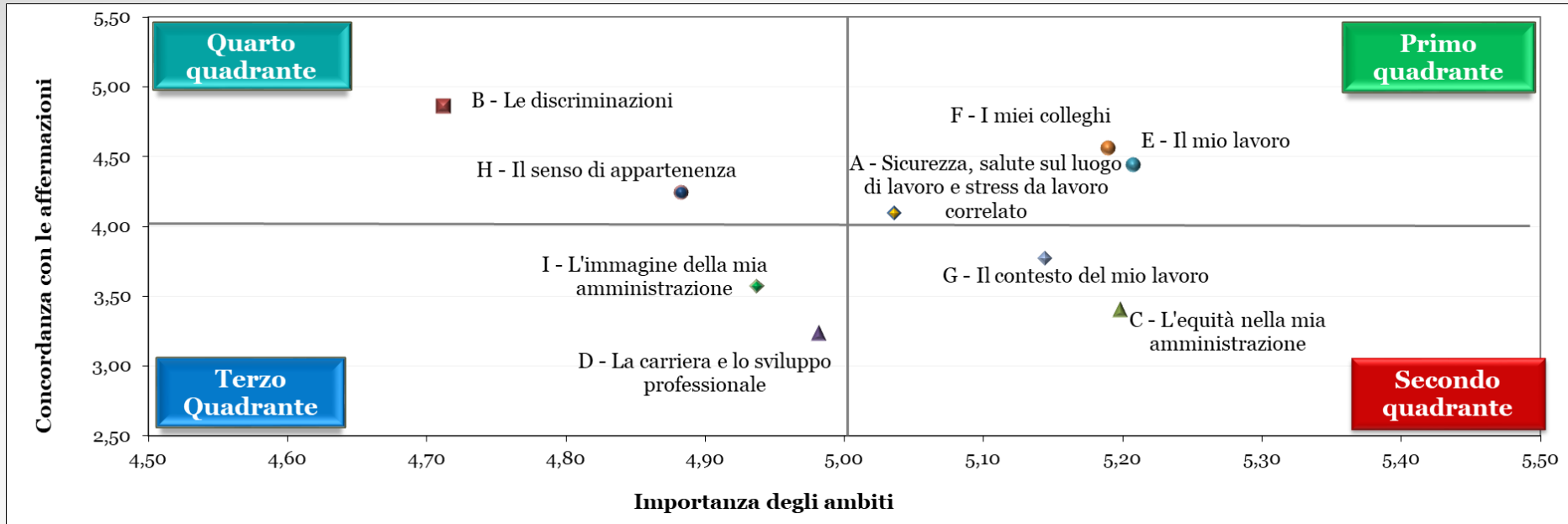
S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

Il grafico che segue sarà suddiviso nei seguenti quadranti



MAPPA DELLE OPPORTUNITÀ



Importanza e grado di concordanza sempre sopra la media si riscontra per la sezione "Il mio lavoro", ossia l'adeguatezza delle competenze possedute dal singolo, le risorse a disposizione e il grado di autonomia, poi il rapporto positivo con i colleghi e la corretta informazione e formazione relativa ai temi della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, e la gestione dello stress da lavoro correlato. Bene anche senso di appartenenza e assenza di fenomeni di discriminazione che nonostante rivestano un'importanza per i dipendenti inferiore alla media, presentano gradi di concordanza molto elevati.

Meritano invece più attenzione i temi dell'equità all'interno dell'amministrazione e il contesto lavorativo del singolo, quindi la chiarezza degli indirizzi strategici dell'Ente e dei ruoli e dell'organizzazione, questi infatti rivestono un'importanza media molto elevata per i dipendenti, ma il loro grado di concordanza si colloca al di sotto della media generale.

CONCLUSIONI



CONCLUSIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

CONSIDERANDO TUTTE LE DIMENSIONI INDAGATE:

10 accolgono
soddisfazioni
superiori alla
sufficienza
(soglia 3,60)

4 aspetti risultano
inferiori

**SI POSSONO NOTARE
inoltre ALCUNE
DIFFERENZE
considerando le
SINGOLE
DIMENSIONI**

CONCLUSIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

RIEPILOGO DELLA CONCORDANZA MEDIA ESPRESSA PER CIASCUNA DIMENSIONE

Concordanza
più elevata

Dimensioni	Valore medio
Le discriminazioni	5,20
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,65
Il senso di appartenenza	4,59
I miei colleghi	4,54
Il mio lavoro	4,43
Il mio capo e la mia crescita	4,04
Il mio capo e l'equità	4,01
Le mie performance	3,80
La mia organizzazione	3,77
Il contesto del mio lavoro	3,73
L'immagine della mia amministrazione	3,54
L'equità nella mia amministrazione	3,36
Il funzionamento del sistema	3,29
La carriera e lo sviluppo professionale	3,22

Temi "caldi"

CONCLUSIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

Scendendo in dettaglio...

Primi 10 item in termini di giudizio medio PIU' ALTO		
DISCRIMINAZIONI	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,74
DISCRIMINAZIONI	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,70
DISCRIMINAZIONI	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,64
DISCRIMINAZIONI	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,52
COLLEGHI	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,49
DISCRIMINAZIONI	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,34
SICUREZZA E SALUTE	Non 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	5,16
SENSO DI APPARTENENZA	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,08
SENSO DI APPARTENENZA	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,05
DISCRIMINAZIONI	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,04

CONCLUSIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

GLI AMBITI CHE RISCUOTONO IL GRADIMENTO MAGGIORE

La libertà e le scelte personali, come le caratteristiche imprescindibili dell'individuo, sono fonte di rispetto e apertura da parte di colleghi e dei responsabili, e di tutela da parte dell'Ente stesso

**ASSENZA DI
DISCRIMINAZIONI**



Il singolo è orgoglioso quando il proprio Ente raggiunge un buon risultato, e al contrario si dispiace in caso di commenti negativi.

**SENSO DI
APPARTENENZA**



CONCLUSIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

Scendendo in dettaglio...

Primi 10 item in termini di giudizio medio PIU' BASSO

CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,68
EQUITA'	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,73
IMMAGINE	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2,86
EQUITA'	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,89
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,94
SISTEMA	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,95
SISTEMA	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,10
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,23
SISTEMA	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,36
IMMAGINE	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,47

CONCLUSIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

GLI ELEMENTI CHE SOLLEVANO MAGGIORI PERPLESSITA'



CONCLUSIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

Profilo dei gruppi meno soddisfatti

DIMENSIONE	ASPETTO SPECIFICO	Genere	Età	Anzianità	Tipo di contratto
IMMAGINE	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	Donna	Fino a 50 anni	Meno di 20 anni	Tempo indeterminato
	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	Donna	Fino a 50 anni	Meno di 20 anni	Tempo indeterminato
CARRIERA E SVILUPPO	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	-	Fino a 50 anni	Meno di 20 anni	Tempo determinato
	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	-	Oltre 50 anni	Oltre 20 anni	Tempo indeterminato
	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	-	-	Oltre 20 anni	Tempo indeterminato
EQUITA' NELL'ENTE	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	Donna	Fino a 50 anni	Meno di 20 anni	Tempo determinato
	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	Donna	Fino a 50 anni	Meno di 20 anni	Tempo indeterminato
FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	-	-	-	Tempo determinato
	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	-	Fino a 50 anni	Oltre i 20 anni	Tempo determinato
	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	Uomo	Fino a 50 anni	Oltre i 20 anni	Tempo determinato

CONCLUSIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

TARGET CHE NECESSITERANNO DI UNA MAGGIORE ATTENZIONE



DONNE

Concordanza
minore rispetto
agli uomini e
mediamente più
«esigenti»



FASCE D'ETA'

Fino a 50 anni



ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Sia meno di 20
anni sia oltre 20
anni



TIPO DI CONTRATTO

Sia a tempo
determinato sia a
tempo
indeterminato



CONCLUSIONI

Evidenze che derivano dalla MAPPA DELLE OPPORTUNITA'

**Alta importanza e
alta concordanza
(primo quadrante)**

- Lavoro svolto
- Rapporto con i colleghi
- Sicurezza e salute nel luogo di lavoro

**Alta importanza e bassa
concordanza
(secondo quadrante)**

- Equità nell'amministrazione
- Contesto lavorativo

**Bassa importanza
e bassa
concordanza
(terzo quadrante)**

- Carriera e sviluppo professionale
- Immagine dell'Ente

**Bassa importanza e alta
concordanza
(quarto quadrante)**

- Assenza di discriminazioni
- Senso di appartenenza

CONCLUSIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

Un ultimo spunto strategico dall'ANALISI DELLE CORRELAZIONI

PRESENZA DI LEGAMI FORTI TRA LE VARIABILI

Il rapporto con il proprio capo e le sue sfaccettature: equità vs crescita personale del dipendente (i.c. 0,91)

Il funzionamento del sistema che influenza sia la performance personale del soggetto (i.c. 0,81) sia le relazioni con il responsabile dal punto di vista della crescita (i.c. 0,80) e dell'equità (i.c. 0,72)

L'equità nell'amministrazione che influenza sia il rapporto con i colleghi (i.c. 0,70) sia il contesto di lavoro (i.c. 0,74).

CONCLUSIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

Un ultimo spunto strategico dall'ANALISI DELLE CORRELAZIONI

PRESENZA DI LEGAMI FORTI TRA LE VARIABILI

La dimensione della carriera e dello sviluppo personale con: il contesto lavorativo (i.c. 0,70), il funzionamento del sistema (i.c. 0,80) e l'equità dell'amministrazione (i.c. 0,77)

La dimensione delle performance rispetto alla condivisione di obiettivi e strategie dell'organizzazione (i.c. 0,74).

CONCLUSIONI

S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

Spunti e considerazioni finali

Situazione complessiva dell'Ente:

Assenza di comportamenti discriminatori e scorretti

Forte senso di appartenenza all'Ente da parte dei dipendenti

Sistema premiante, equità retributiva e chiarezza di informazioni sono gli aspetti che comportano maggior perplessità



S|d|V

Consulenze e ricerche di marketing

*Corso Milano, 54
35139 Padova
Tel. 049 8760754
Fax 049 8761922*

www.sdvmarketing.it
info@sdvmarketing.it





PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Personale e Affari Generali
Relazione di Pubblicazione

Determina N. 746 del 10/07/2019

Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti

Oggetto: INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO EFFETTUATA FRA IL PERSONALE PROVINCIALE.
PRESA D'ATTO..

La su estesa determinazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 52 comma 1 dello Statuto vigente.

Piacenza li, 10/07/2019

Sottoscritta per il Dirigente del Servizio
Il funzionario delegato
(CAPRA MONICA)
con firma digitale