

Provincia di Piacenza

SdV | Consulenze e ricerche  
di marketing

# Indagine sul benessere organizzativo



*Settembre 2025*



1. Introduzione

2. Risultati totali

3. Approfondimenti statistici

4. Conclusioni

CAPITOLO 1

# Introduzione



Dal 27 maggio al 15 giugno è stata condotta una ricerca CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) sull'analisi del benessere organizzativo presso i dipendenti della Provincia di Piacenza.

In totale sono state raccolte 119 interviste valide ai fini dell'elaborazione. Considerando un universo di riferimento pari a 157 dipendenti, il response rate registrato è del 75,8%.

I dipendenti hanno ricevuto una email contenente il link per accedere e compilare il questionario. Sono stati realizzati tre solleciti, rispettivamente nei giorni 3, 9 e 11 giugno, rivolti esclusivamente a chi fino a quel momento non aveva ancora provveduto alla compilazione del questionario.

### Obiettivi perseguiti dalla ricerca

Coerentemente con le linee guida stabilite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, la ricerca si poneva come obiettivi di:

- x Rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro
- x Identificare di conseguenza possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici

### Premessa al questionario

- x Le domande richiedono di esprimere la propria valutazione attraverso una scala, sempre identica, a 6 classi in ordine crescente
- x L'intervistato per ogni domanda/affermazione esprime 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

CAPITOLO 2

# Risultati totali

## Nota metodologica

x In ciascuna sezione compaiono affermazioni a connotazione positiva → Più si è d'accordo, maggiore è la valutazione

x Ma ci sono anche affermazioni a connotazione negativa – precisamente nelle sezioni A, B, H → Più non si è d'accordo, maggiore è la valutazione

x Per poter rendere confrontabili tutte le affermazioni e per poter calcolare la valutazione media complessiva per ciascuna sezione si sono rese omogenee le scale di valutazione, invertendo le valutazioni degli item a connotazione negativa

→ Per le affermazioni evidenziate con un \*, ossia quelle a connotazione negativa in origine, si riportano direttamente i risultati considerando le scale invertite

**A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato**  
 Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? – Scala corretta  
 (1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

Valore medio sezione A  
 • nel 2025: 4,80  
 • nel 2019: 4,65



## B - Le discriminazioni

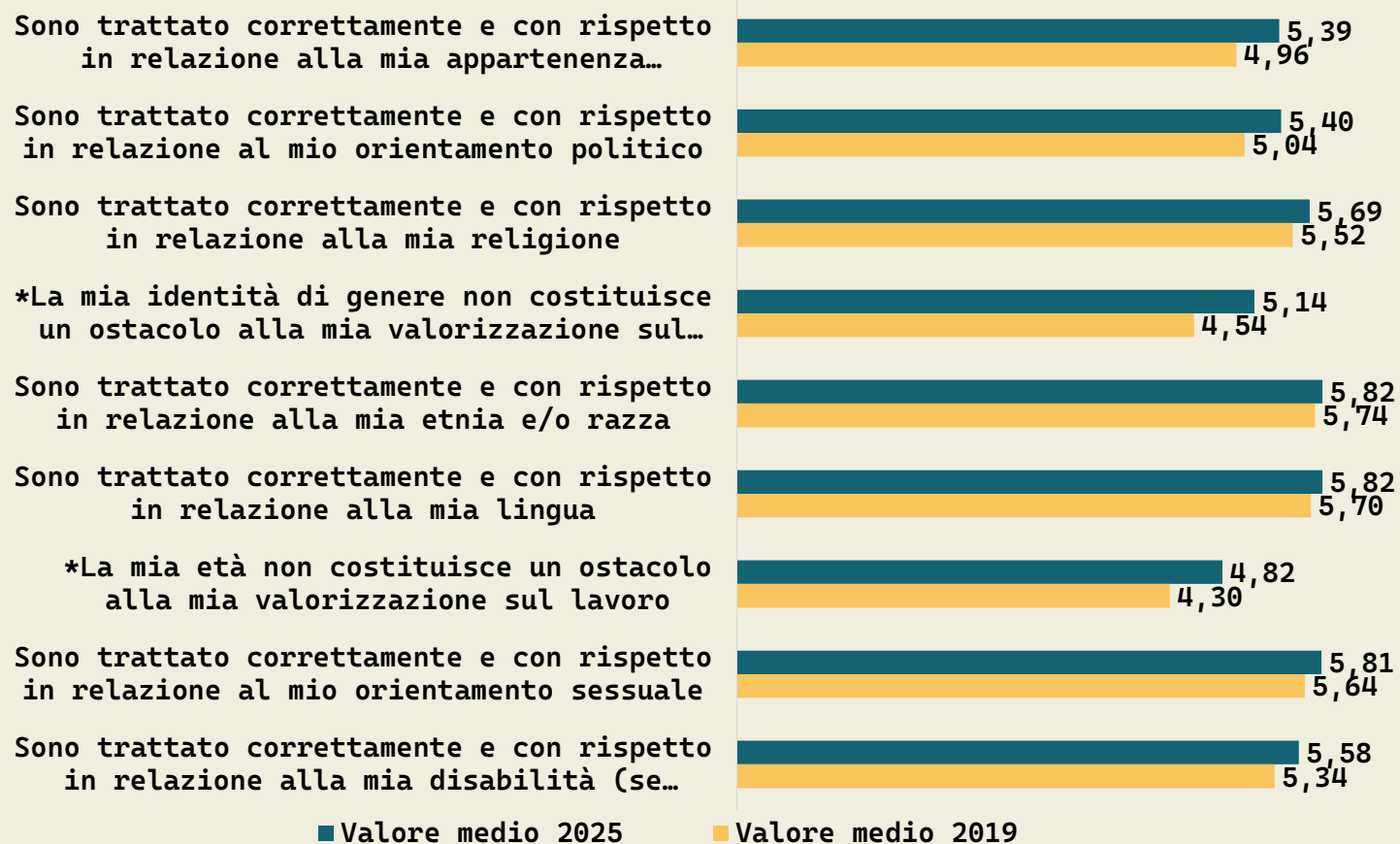
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? -

Scala corretta

(1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

Valore medio sezione B

- nel 2025: 5,49
- nel 2019: 5,20



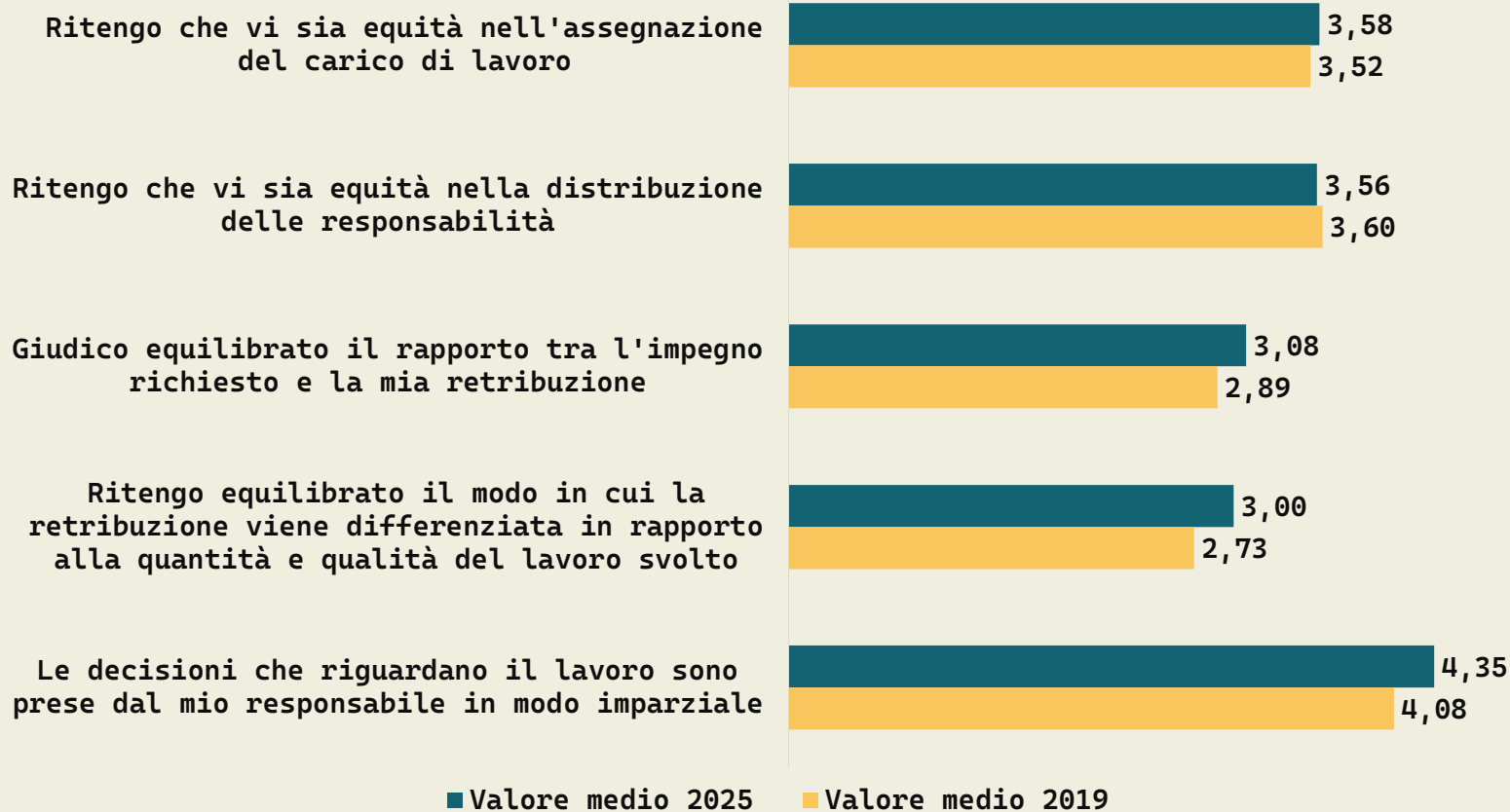
### C - L'equità nella mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

Valore medio sezione C

- nel 2025: 3,52
- nel 2019: 3,36



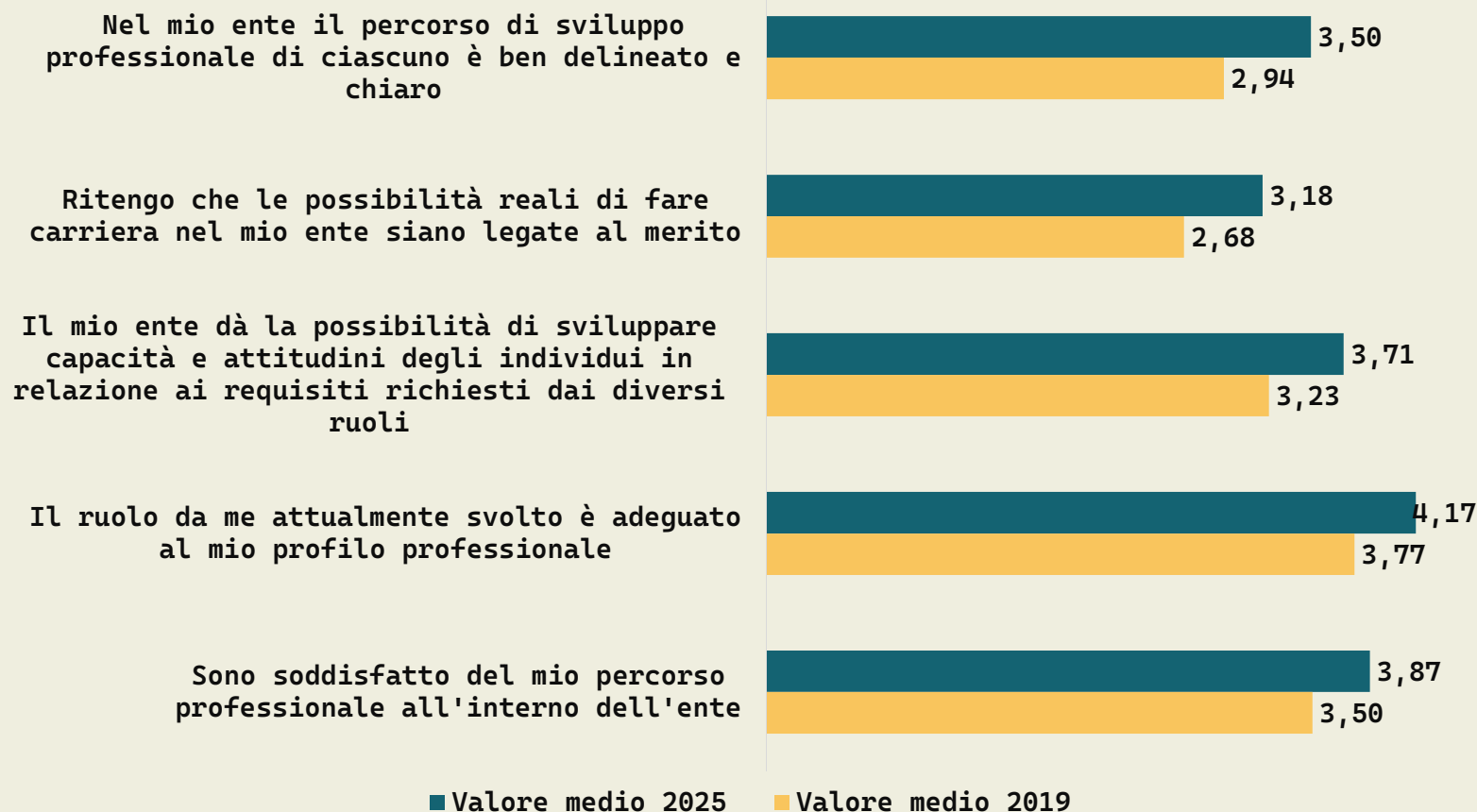
## D - Carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(1=*per niente d'accordo* e 6=*assolutamente d'accordo*)

Valore medio sezione D

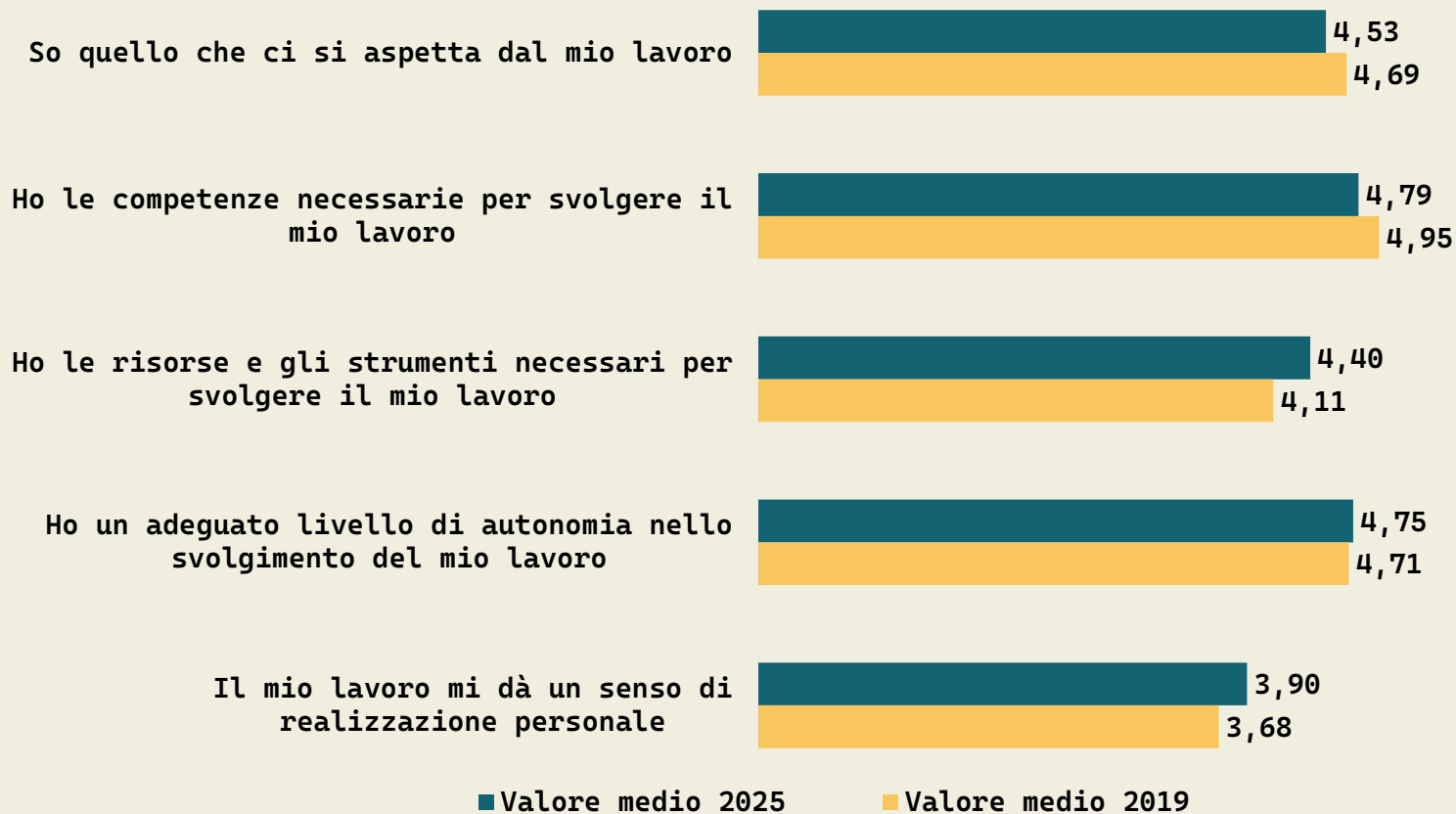
- nel 2025: 3,69
- nel 2019: 3,22



**E - Il mio lavoro**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  
 (1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

Valore medio sezione E  
 • nel 2025: 4,47  
 • nel 2019: 4,43



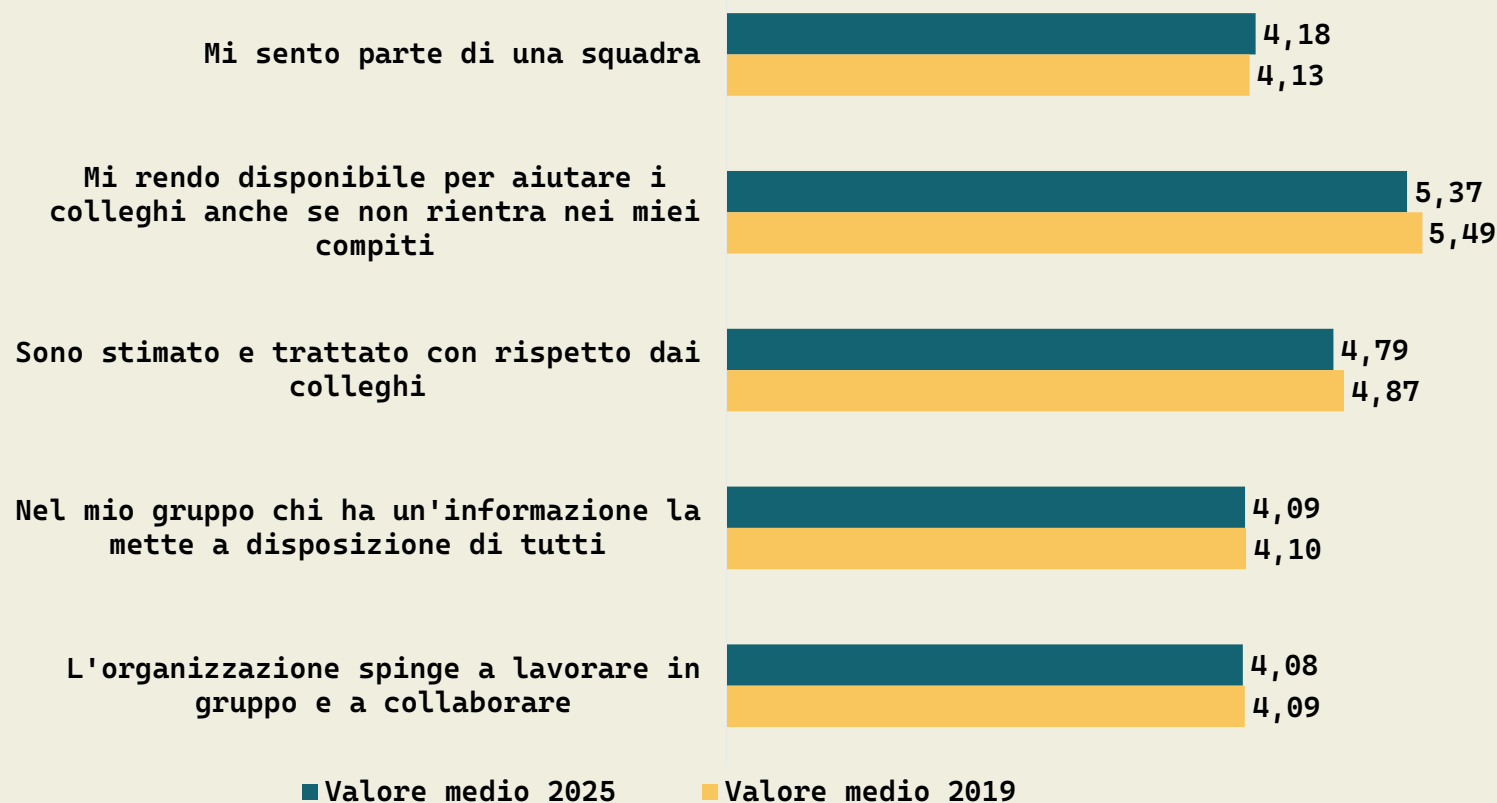
### F - I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

Valore medio sezione F

- nel 2025: 4,50
- nel 2019: 4,54



## G - Il contesto del mio lavoro

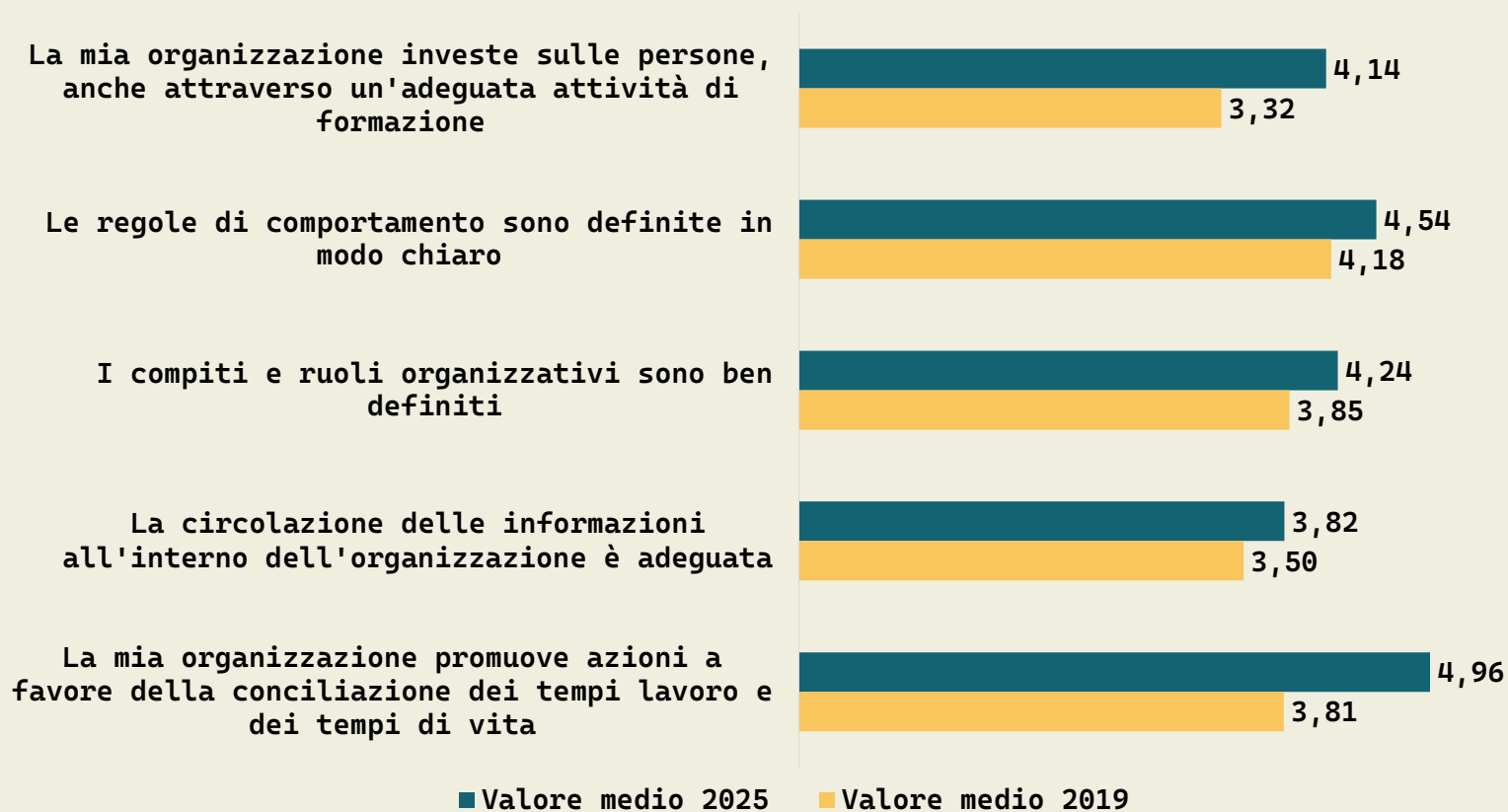
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

Valore medio sezione G

• nel 2025: 4,34

• nel 2019: 3,73

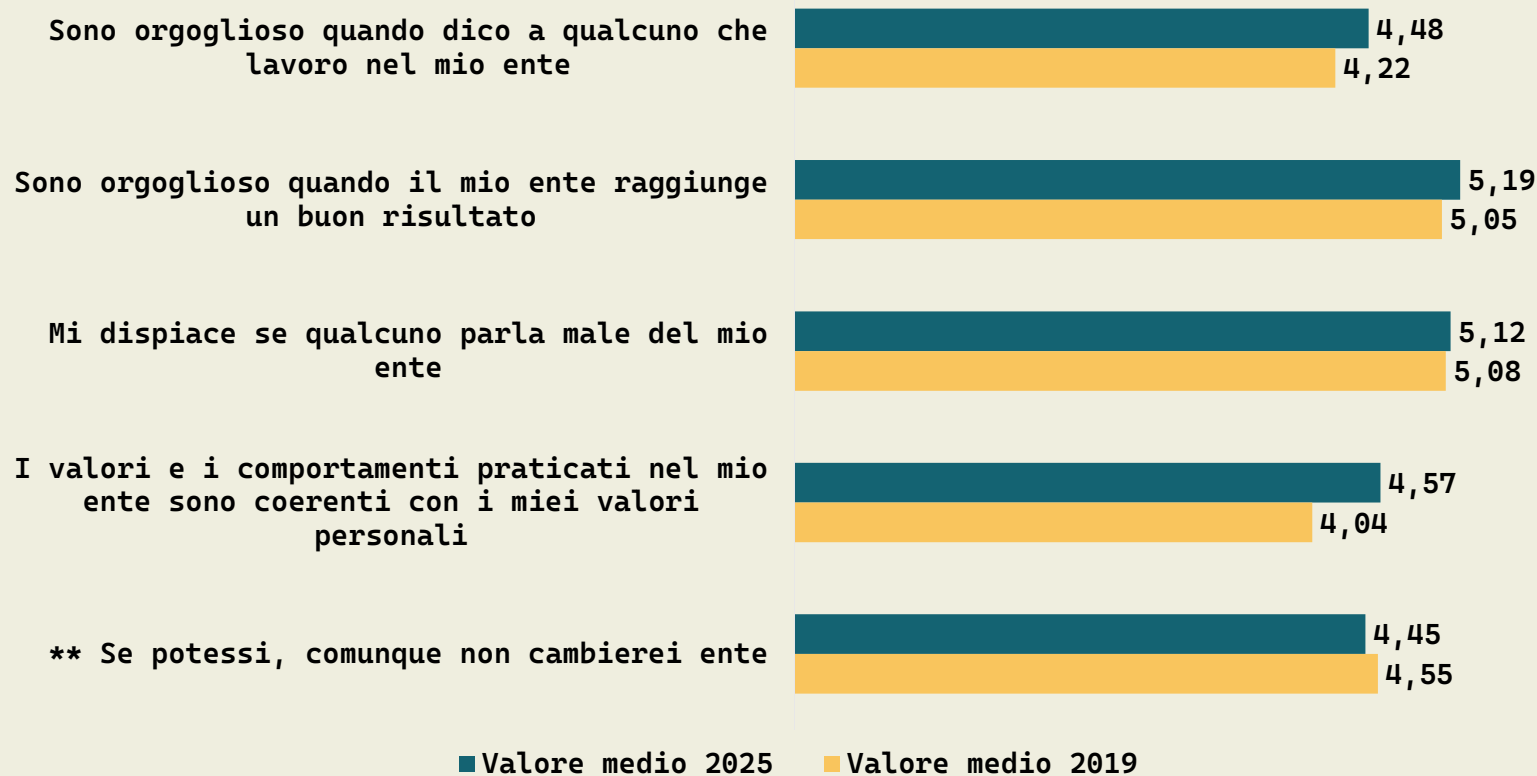


## H - Il senso di appartenenza

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? – Scala corretta  
(1=*per niente d'accordo* e 6=*assolutamente d'accordo*)

Valore medio sezione H

- nel 2025: 4,76
- nel 2019: 4,59



## I- L'immagine della mia amministrazione

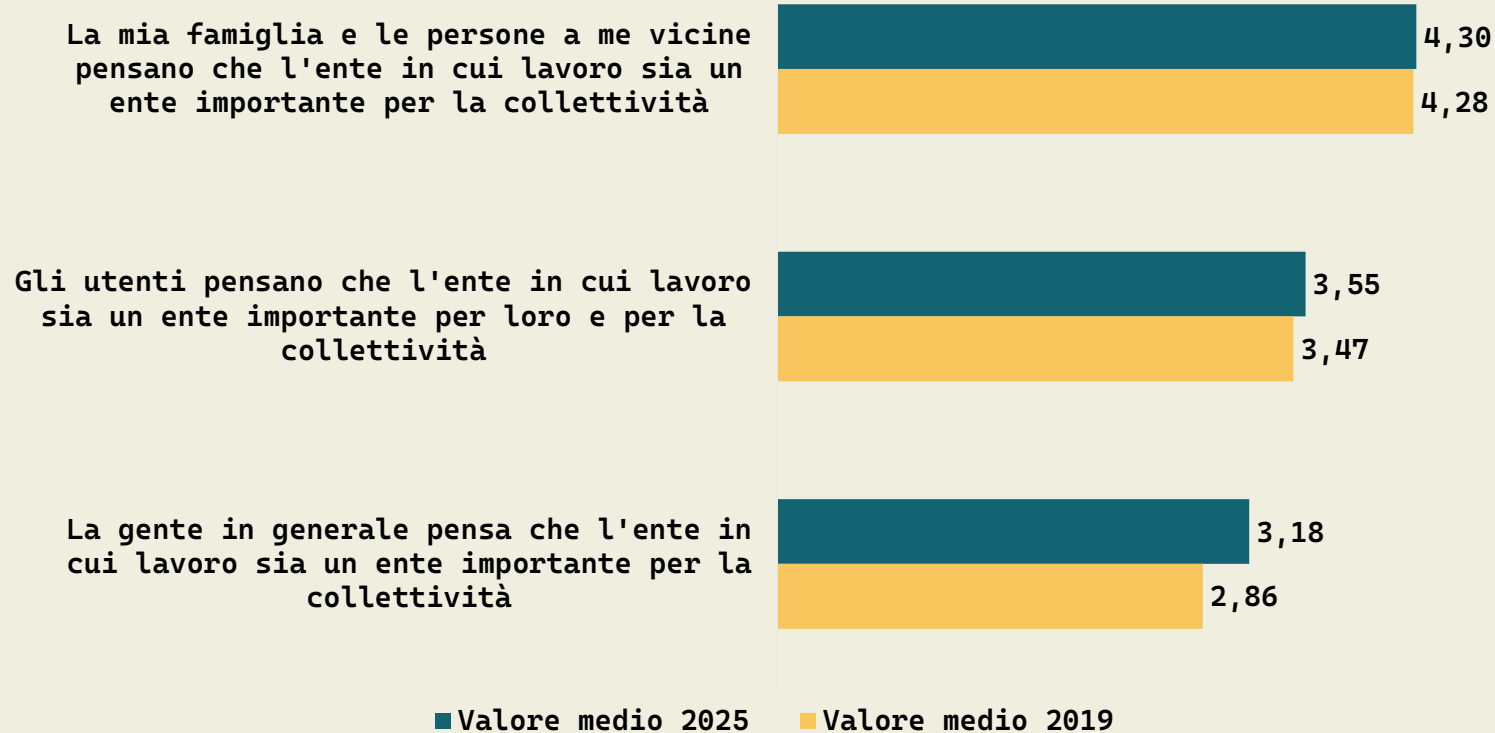
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

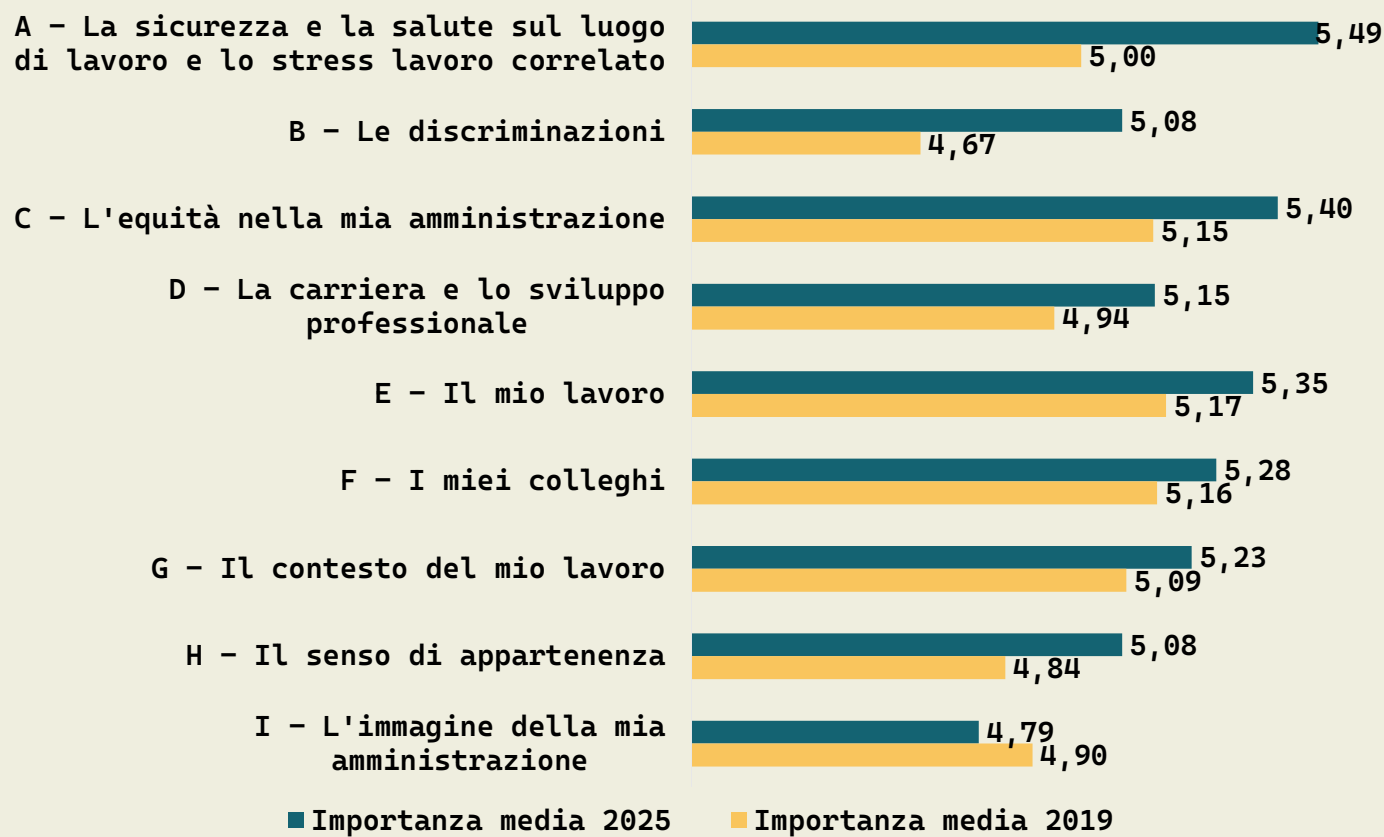
Valore medio sezione I

• nel 2025: 3,68

• nel 2019: 3,54



**Importanza degli ambiti di indagine A-I**  
 Quanto ritiene importanti i seguenti ambiti di indagine?  
 (1=per niente importante e 6=assolutamente importante)



**L – La mia organizzazione**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  
 (1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

Valore medio sezione L

- nel 2025: 3,96
- nel 2019: 3,77



**M – Le mie performance**

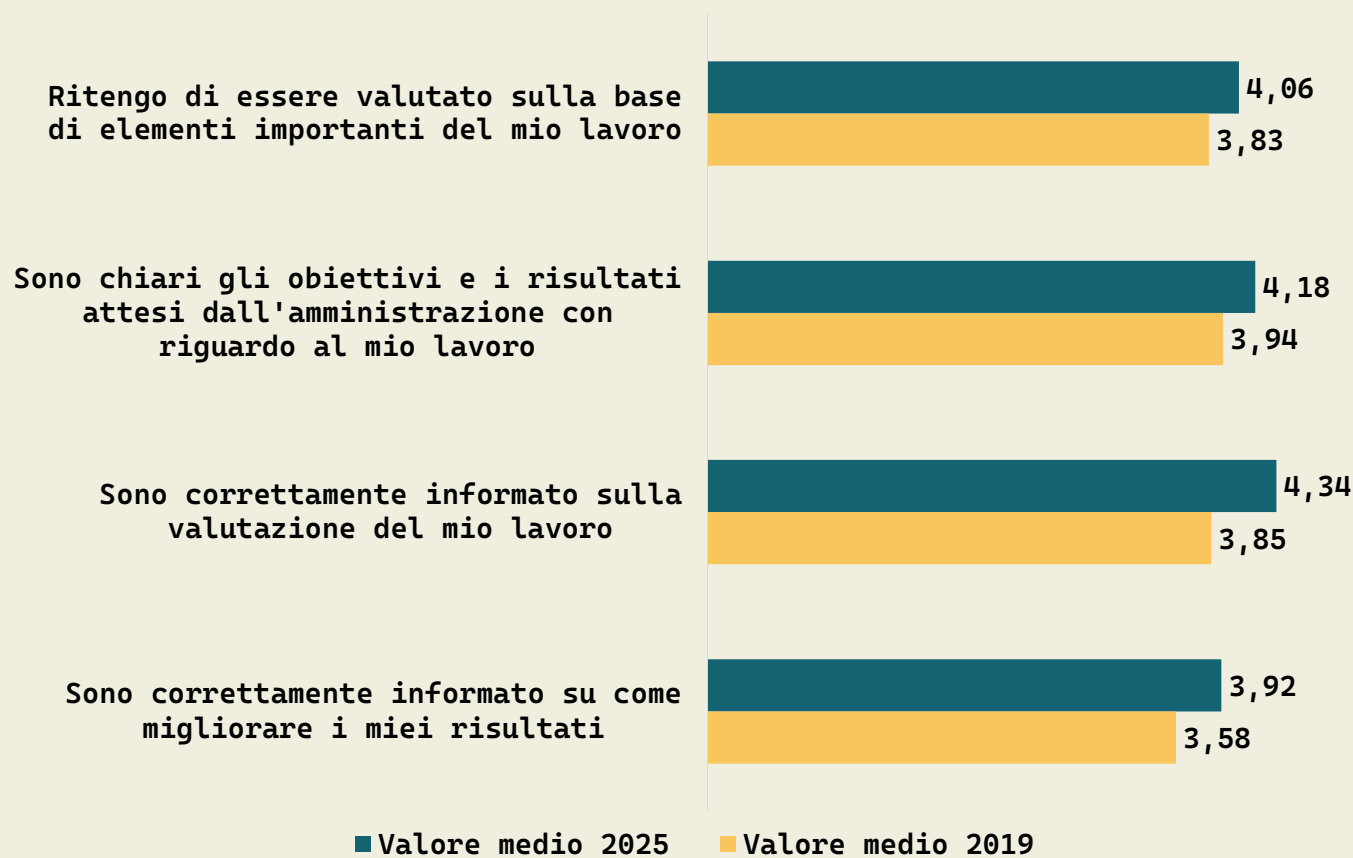
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

*(1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)*

Valore medio sezione M

• nel 2025: 4,13

• nel 2019: 3,80



## N – Il funzionamento del sistema

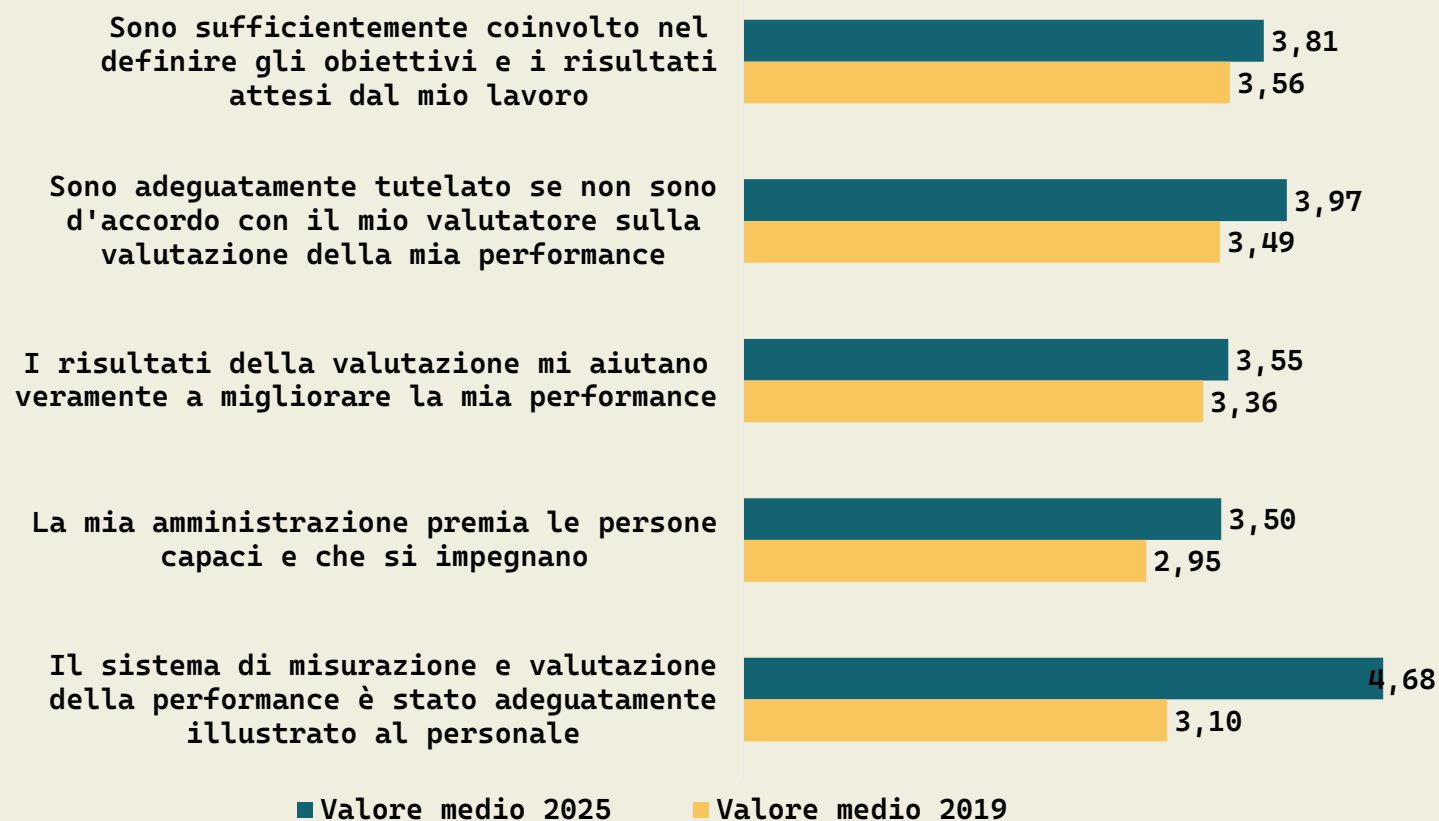
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

Valore medio sezione N

• nel 2025: 3,90

• nel 2019: 3,29

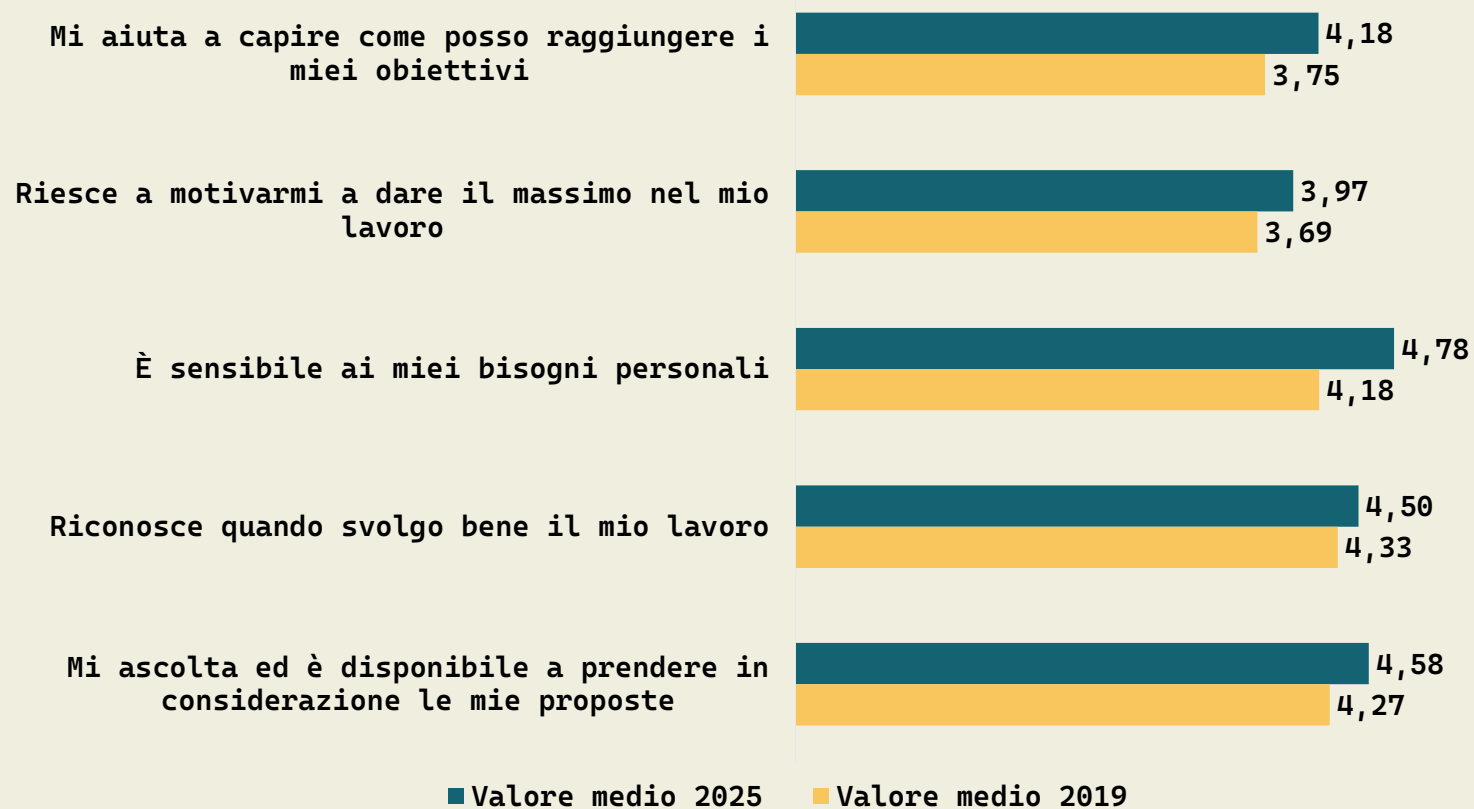


### O - Il mio capo e la mia crescita

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

Valore medio sezione O  
 • nel 2025: 4,40  
 • nel 2019: 4,04



**P - Il mio capo e l'equità**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

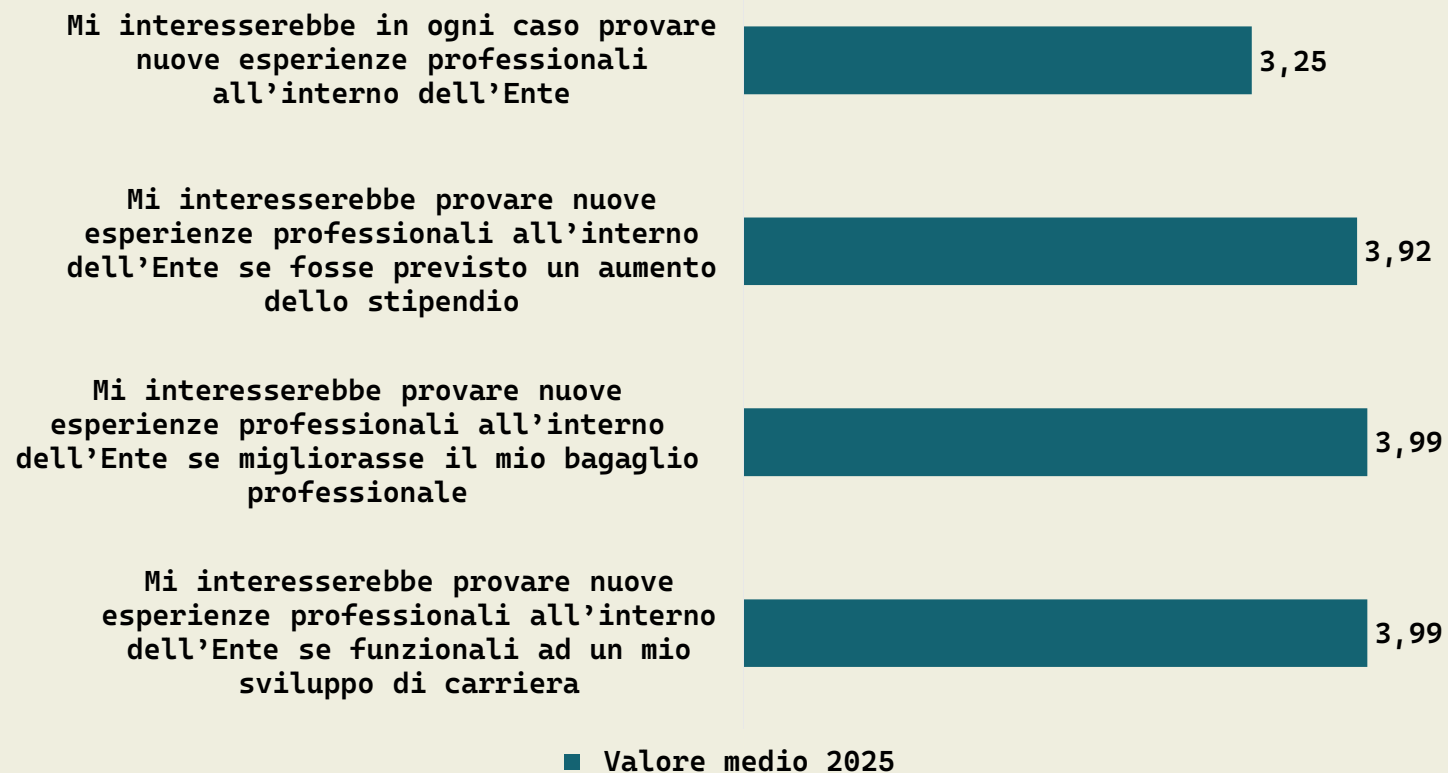
Valore medio sezione P  
 • nel 2025: 4,47  
 • nel 2019: 4,01



**Q – Mobilità interna<sup>1</sup>**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  
 (1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

Valore medio sezione Q  
 • nel 2025: 3,79



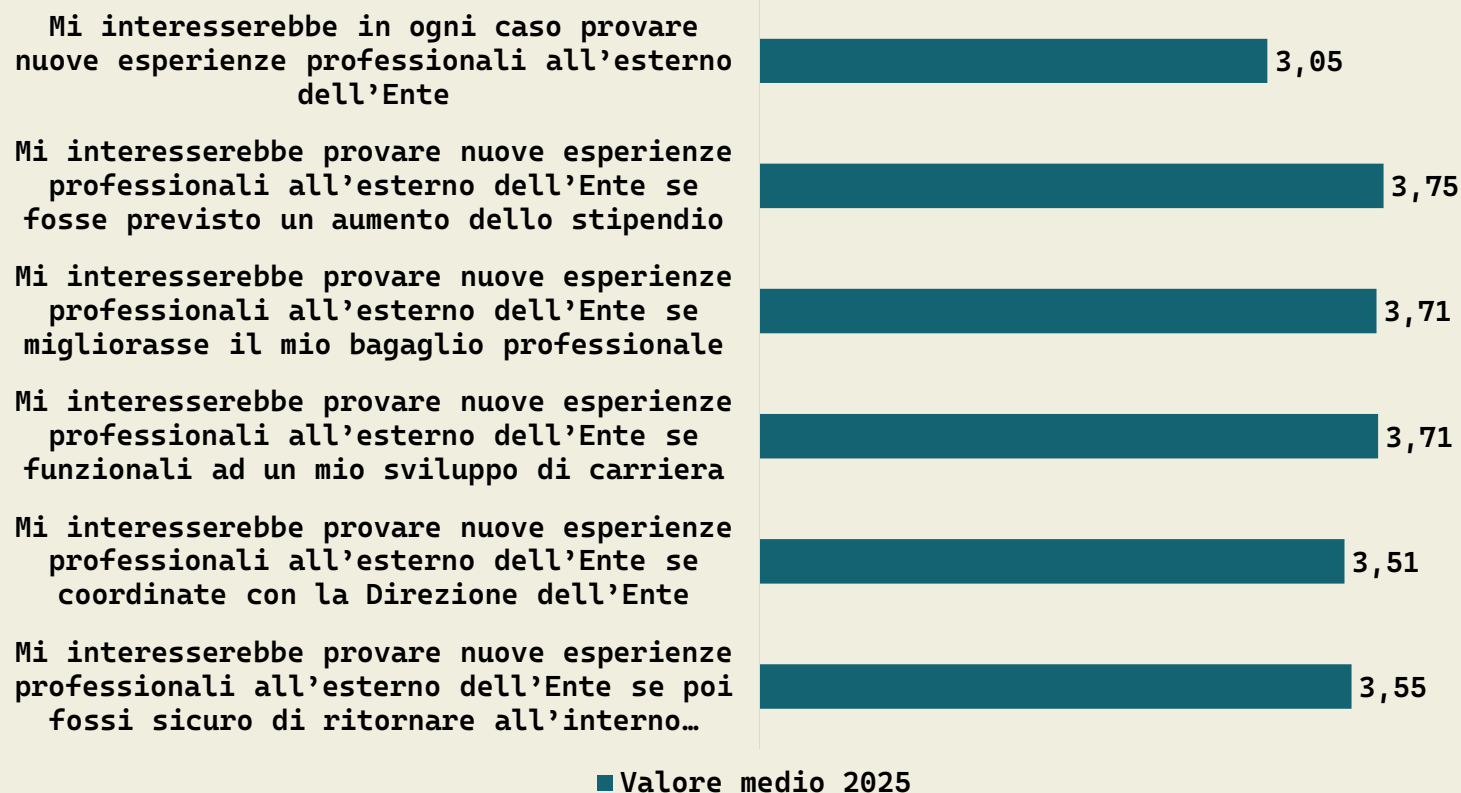
<sup>1</sup> Sezione non presente nel questionario 2019

## R – Mobilità esterna<sup>1</sup>

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

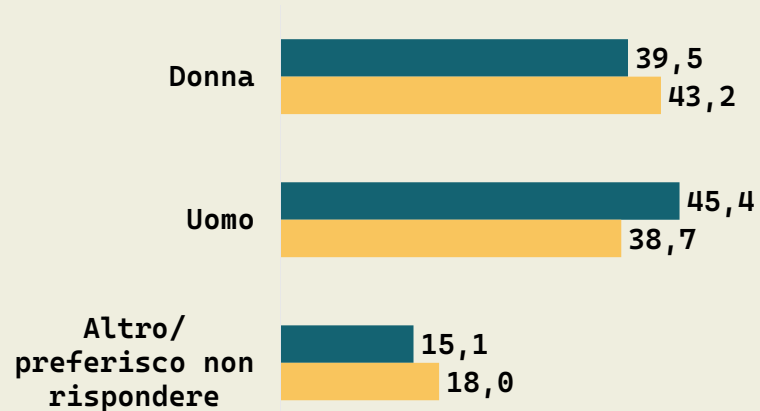
(1=per niente d'accordo e 6=assolutamente d'accordo)

Valore medio sezione R  
• nel 2025: 3,55

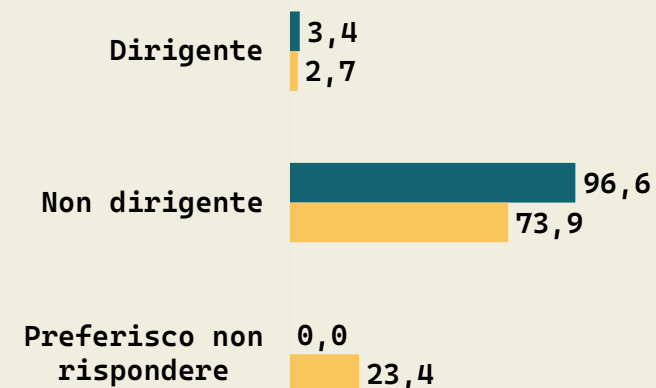


<sup>1</sup> Sezione non presente nel questionario 2019

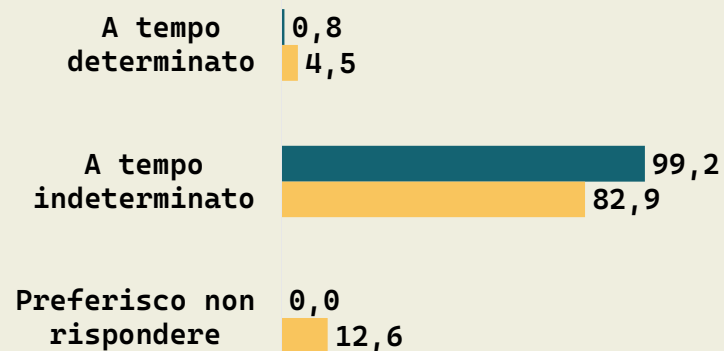
### Genere



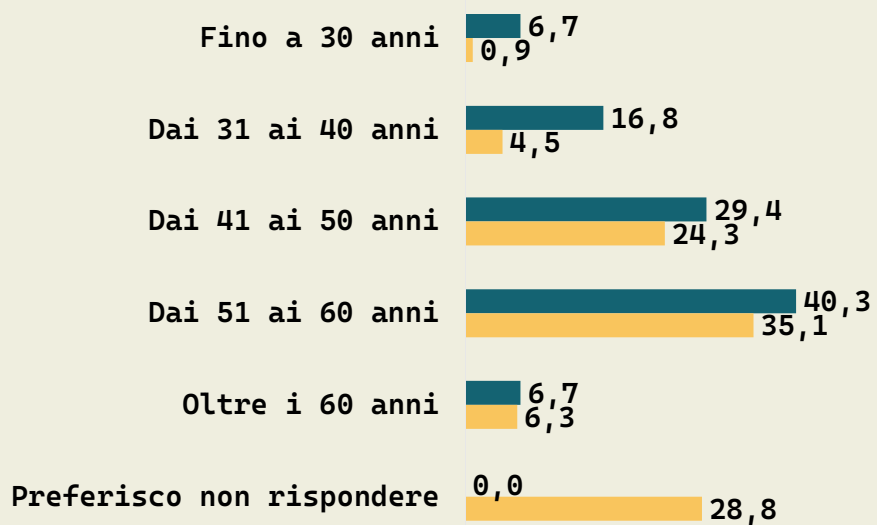
### La mia qualifica



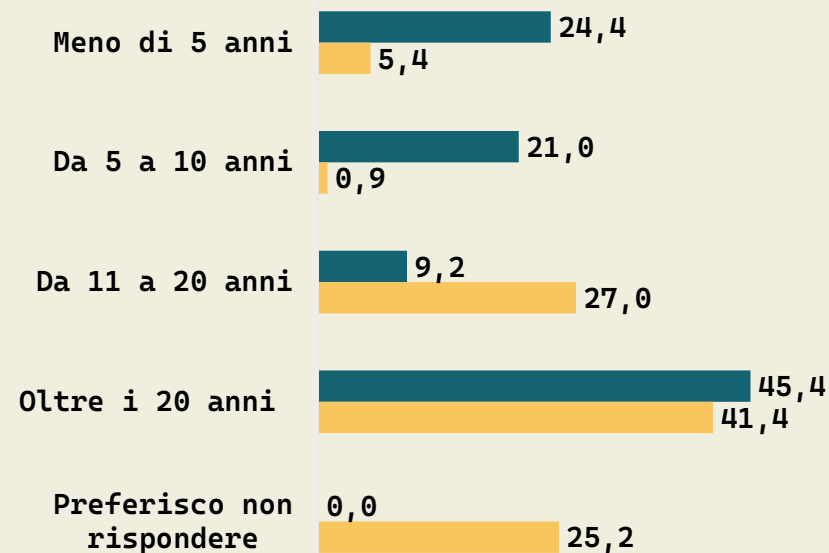
### Il mio contratto di lavoro



### La mia età




### La mia anzianità di servizio



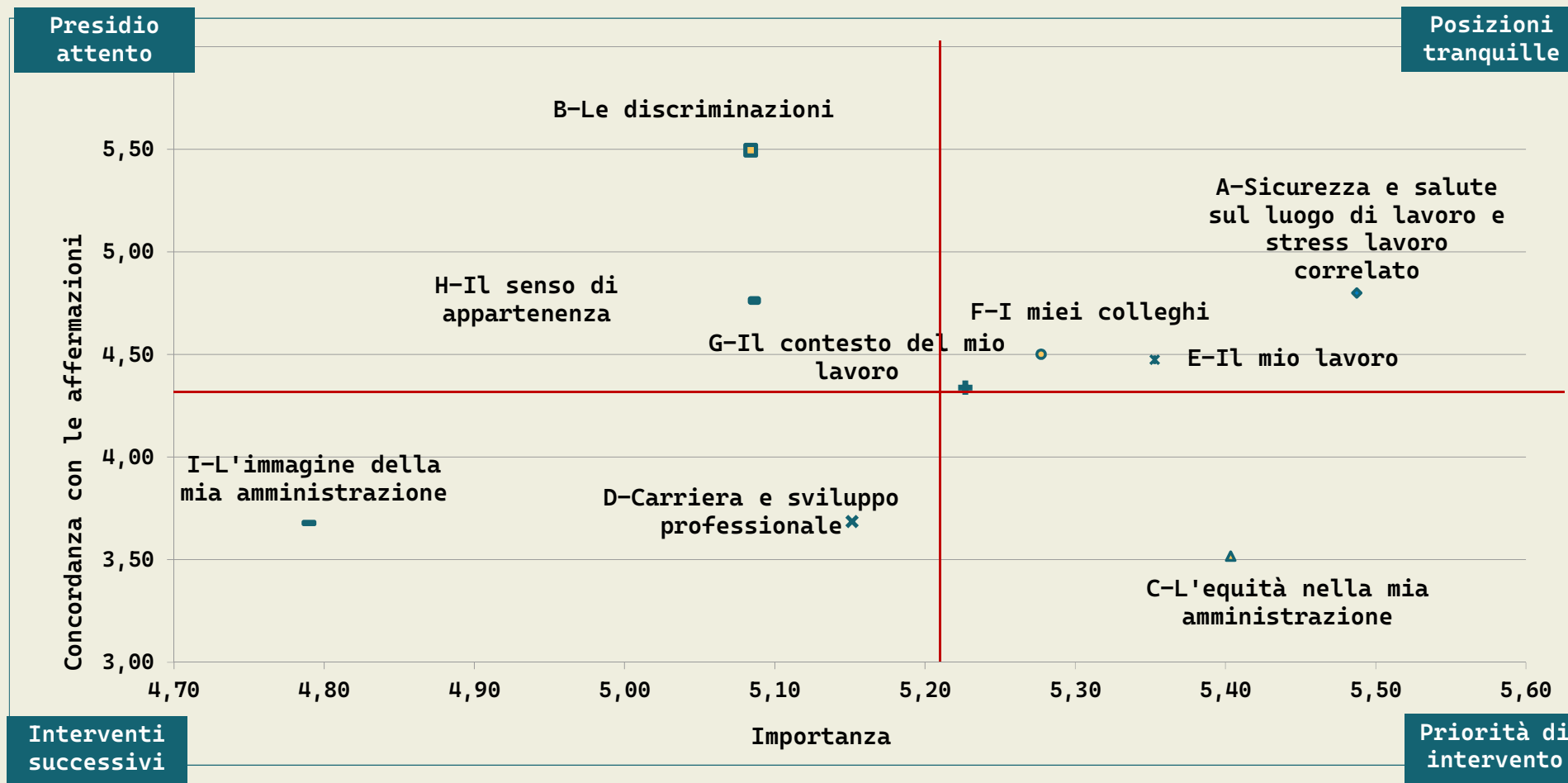
■ % Totale 2025  
 ■ % Totale 2019

CAPITOLO 3

# Approfondimenti statistici

- 
1. Mappa delle opportunità
  2. Analisi delle correlazioni
  3. Indici di concentrazione

Mappa delle opportunità



### Analisi delle correlazioni tra le singole macro-dimensioni

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O	P	Q	R
A	1															
B	0,41	1														
C	0,64	0,44	1													
D	0,71	0,42	0,80	1												
E	0,67	0,39	0,64	0,79	1											
F	0,65	0,46	0,67	0,74	0,69	1										
G	0,70	0,44	0,73	0,77	0,70	0,77	1									
H	0,64	0,39	0,62	0,74	0,64	0,72	0,65	1								
I	0,47	0,22	0,54	0,61	0,55	0,58	0,53	0,65	1							
L	0,56	0,33	0,64	0,75	0,63	0,60	0,75	0,65	0,59	1						
M	0,67	0,42	0,70	0,81	0,70	0,77	0,77	0,74	0,56	0,79	1					
N	0,61	0,37	0,70	0,83	0,64	0,67	0,78	0,67	0,57	0,78	0,86	1				
O	0,56	0,37	0,59	0,72	0,57	0,69	0,64	0,68	0,49	0,68	0,79	0,74	1			
P	0,57	0,42	0,58	0,68	0,54	0,69	0,68	0,63	0,46	0,61	0,72	0,73	0,88	1		
Q	0,07	0,07	0,11	0,10	0,04	0,08	0,26	0,09	0,15	0,15	0,18	0,29	0,15	0,21	1	
R	0,10	0,08	0,18	0,22	0,15	0,20	0,06	0,22	0,19	0,15	0,08	0,04	0,07	0,02	0,59	1

- 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 amministrazione
- M. Le mie performance
- N. Il funzionamento del sistema
- O. Il mio capo e la mia crescita
- P. Il mio capo e l'equità
- Q. Mobilità interna
- R. Mobilità esterna

\*Nel booklet sono presenti anche gli indici di correlazione calcolati tra le affermazioni delle singole macro-dimensioni

## Indici di concentrazione per il voto medio calcolato su tutti gli item

	I.C.
Anzianità Servizio: meno di 5 anni	106
Età: fino ai 40 anni	106
Donna	105
Uomo	101
Età: oltre 50 anni	100
Anzianità Servizio: oltre 20 anni	100
Anzianità Servizio: 5-20 anni	96
Età 41-50 anni	95
Genere: Altro/N.R.	85

Nota: Non sono state considerate le variabili *Tipologia del contratto di lavoro* e *Qualifica* in quanto a totale campione, per entrambe le variabili, si registra una percentuale di risposta molto bassa per una modalità (0,8% per tempo determinato e 3,4% per dirigente).

CAPITOLO 4

# Conclusioni

La ricerca sul benessere organizzativo condotta per la Provincia di Piacenza, ha fornito risultati non solo soddisfacenti, ma anche sensibilmente migliorativi rispetto all'analoga indagine condotta nel 2019



Non mancano indicazioni puntuali per eventuali interventi mirati all'ulteriore miglioramento del clima e del benessere dei dipendenti



Iniziamo sintetizzando i risultati conseguiti per i macro ambiti e confrontandoli con quelli del 2019

Ambiti valutati	2025	2019	Δ%
Le discriminazioni	↑ 5,49	↑ 5,20	● 5,58
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	↑ 4,80	↑ 4,65	● 3,23
Il senso di appartenenza	↑ 4,76	↑ 4,59	● 3,70
I miei colleghi	↑ 4,50	↑ 4,54	● -0,88
Il mio lavoro	↑ 4,47	↑ 4,43	● 0,90
Il mio capo e l'equità	↑ 4,47	↑ 4,01	● 11,47
Il mio capo e la mia crescita	↑ 4,40	↑ 4,04	● 8,91
Il contesto del mio lavoro	↑ 4,34	↑ 3,73	● 16,35
Le mie performance	↑ 4,13	↑ 3,80	● 8,68
La mia organizzazione	↑ 3,96	↑ 3,77	● 5,04
Il funzionamento del sistema	↑ 3,90	↓ 3,29	● 18,54
Carriera e sviluppo professionale	↑ 3,69	↓ 3,22	● 14,60
L'immagine della mia amministrazione	↑ 3,68	↓ 3,54	● 3,95
L'equità nella mia organizzazione	↓ 3,52	↓ 3,36	● 4,76
<b>MEDIA</b>	<b>↑ 4,29</b>	<b>↑ 4,01</b>	<b>● 7,01</b>

Non solo tutte le aree hanno ottenuto voti soddisfacenti, ma anche superiori alla precedente rilevazione, a parte un solo caso (“I miei colleghi”: 4,50 vs 4,54)

In media l’incremento percentuale di gradimento rispetto al 2019 è del 7%

Quest’anno sono stati valutati ex novo altri due ambiti, relativi alla mobilità e hanno conseguito le seguenti valutazioni medie:  
 x Mobilità interna: 3,79  
 x Mobilità esterna: 3,55

13 su 14 le dimensioni con valutazione media superiore alla sufficienza, tre in più rispetto al 2019, considerando le sole macro-aree valutate in entrambe le indagini

### Voci con i punteggi più alti

- Nella provincia di Piacenza non ci sono discriminazioni di sorta
  - x Sono garantiti appieno il rispetto della propria etnia, della propria lingua e del proprio orientamento sessuale
  - x Il luogo di lavoro è sicuro, non c'è mobbing, non ci sono molestie
  - x I dipendenti possono prendere sufficienti pause
- Alto senso di appartenenza
  - x Il personale è orgoglioso quando l'Ente raggiunge un buon risultato
  - x I dipendenti si rendono disponibili ad aiutare i colleghi, se necessario
  - x Fondamentale è che sappiano cosa ci si aspetta dal loro lavoro e che ritengano di avere le competenze necessarie per portarlo a termine con un adeguato

- Il rapporto con il diretto superiore è ancor più soddisfacente di un tempo
  - x C'è stima nei confronti del proprio capo, che viene considerato una persona competente e di valore, che agisce con equità e gestendo efficacemente problemi, criticità e conflitti
  - x In merito alla crescita, è sensibile ai bisogni dei collaboratori e riconosce quando il lavoro viene svolto bene
- Apprezzamento delle proprie performance
  - x I dipendenti vengono correttamente informati sulla valutazione del loro lavoro
  - x Obiettivi e risultati attesi sono chiari sin dal principio

*Aree di possibile miglioramento: dimensioni con valutazione media al di sotto di 4/6*



x L'equità nella mia organizzazione (3,52)

x Mobilità esterna (3,55)

x L'immagine della mia amministrazione (3,68)

x Carriera e sviluppo professionale (3,69)

x Mobilità interna (3,79)

x Il funzionamento del sistema (3,9)



x La mia organizzazione (3,96)  
Criticità in merito all'equità

x Retribuzione in base alla quantità e alla qualità del lavoro svolto

x In generale, rapporto tra impegno richiesto e retribuzione



La mobilità esterna invece deve essere vista in una duplice veste

x Per esempio la voce *“Mi interesserebbe in ogni caso provare nuove esperienze professionali all'esterno dell'Ente”* non è a nostro avviso da interpretare sempre positivamente come eventuale tendenza e quindi il voto ottenuto di 3,05/6 tutto sommato appare accettabile

x Al contrario *“Mi interesserebbe provare nuove esperienze professionali all'esterno dell'Ente se poi fossi sicuro di ritornare all'interno dell'Ente”* è un item da interpretare positivamente e quindi il valore conseguito di 3,55 potrebbe addirittura essere considerato idealmente migliorabile

*Aree di possibile miglioramento: dimensioni con valutazione media al di sotto di 4/6*

L'immagine dell'amministrazione mostra due tendenze contrapposte.

- x Se parenti e amici pensano che l'Ente sia importante per la collettività
- x La gente in generale invece non sembra assolutamente dello stesso parere

La carriera e lo sviluppo professionale denotano le principali criticità in relazione alle possibilità di fare carriera legate al merito, anche se il ruolo attualmente svolto in generale appare adeguato al proprio profilo professionale

Mobilità interna: di base non c'è un grande interesse a provare nuove esperienze professionali all'interno dell'Ente. L'atteggiamento cambia quando si collega la mobilità interna ad un miglioramento del proprio bagaglio professionale o ad uno

sviluppo di carriera. Il funzionamento del sistema (3,9) e la mia organizzazione (3,96) sono *border line* → Per alcuni aspetti hanno conseguito pareri positivi, per altri meno

Funzionamento del sistema: apprezzato come è stato illustrato al personale il sistema di misurazione e valutazione della performance, mentre migliorabile come vengono premiate le persone capaci e che si impegnano.

La mia organizzazione: obiettivi strategici dell'amministrazione chiari e condivisi

### Approfondimenti statistici



#### *MAPPA DELLE OPPORTUNITA'*

I punti forti sono:

- x Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato
- x Il mio lavoro
- x I miei colleghi

Molto bene anche il senso di appartenenza e l'atteggiamento dell'Ente relativamente alle discriminazioni, che sono altrettanti punti di forza, ma con un'importanza percepita minore (forse anche perché non costituiscono un problema).

Potenziabili margini di miglioramento:

- x Equità della mia amministrazione, in particolare nell'equilibrio della retribuzione in relazione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e nell'equilibrio tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione.
- x Carriera e sviluppo professionale (in particolare riguardo le possibilità reali di fare carriera legate al merito)
- x Immagine dell'amministrazione

### Approfondimenti statistici



#### **ANALISI DELLE CORRELAZIONI**

I risultati conseguiti risultano coerenti con quanto si poteva prevedere, in particolare:

il mio capo e la mia crescita e il mio capo e l'equità appaiono molto correlate tra loro e l'equità per la propria carriera e il proprio sviluppo professionale correlati con le proprie performance e con l'equità dell'amministrazione



#### **INDICI DI CONCENTRAZIONE**

Evidenziano un aspetto a nostro avviso estremamente positivo: non esistono segmenti con un atteggiamento sostanzialmente diverso da quello medio riscontrato (si va da un + 6% ad un - 5% rispetto la media).

→ il gradimento complessivo che la Provincia di Piacenza ha riscontrato presso i propri dipendenti è distribuito omogeneamente per genere, per età e per anzianità di servizio, a conferma del fatto che il clima positivo