



Indagine sul benessere organizzativo 2021

Provincia di Modena

Indagine promossa da:

CUG - Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Modena

novembre 2021

Fonte tabelle: Elaborazione Indagine sul benessere organizzativo 2021 - Provincia di Modena

A cura di Giancarlo Covini, Massimiliano Vigarani e Gea Zoda

PRESENTAZIONE

Il benessere fisico, psicologico e sociale nel luogo di lavoro contribuisce significativamente a determinare il livello di qualità della vita individuale e collettivo. Nel luogo di lavoro trascorriamo una parte importante della nostra quotidianità e rappresenta un importante contesto di sviluppo di rapporti umani, ancora prima che professionali, di aspirazioni, di idee, di visione del presente e del futuro. Il luogo di lavoro può però essere anche caratterizzato da forme di discriminazione e di violenza morale e psichica, da disparità nelle opportunità di genere.

*In questa ottica, Il **CUG - Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** ha deciso di indagare il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro dei dipendenti della Provincia di Modena. Si tratta della prima edizione di un'indagine strutturata con l'obiettivo di essere ripetuta nel tempo con eventuali focus dedicati a specifici aspetti verticali.*

Sono stati analizzati: il carico di lavoro e l'autonomia nelle scelte professionali, I riconoscimenti e la formazione, la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, la visione del lavoro, la soddisfazione per le condizioni professionali attuali.

L'indagine 2021 è stata condotta a metà di questo ultimo biennio caratterizzato dalla pandemia da COVID-19, aspetto che ha condizionato fortemente la nostra vita quotidiana, il nostro modo di lavorare, di spostarci, di concepire gli spazi lavorativi e di percepire il benessere lavorativo.

Si ringraziano, infine, tutte le colleghe e i colleghi che, decidendo di partecipare all'indagine, hanno fornito un contributo importante alla creazione di un patrimonio informativo finalizzato a conoscere e a migliorare le condizioni lavorative di tutti.

I componenti del CUG

INTRODUZIONE

Il livello di *Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro* rappresenta un fattore di fondamentale importanza per l'Ente e per il Comitato Unico di Garanzia.

Il CUG della Provincia di Modena ("Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), la cui finalità è contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e pari opportunità di genere, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, è promotore della presente indagine rivolta a tutti i dipendenti. L'opinione sugli aspetti che compongono *il Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro* assume, in questo momento, anche connotazioni aggiuntive e nuove collegate alle modifiche dello stile di vita e di lavoro correlate alle ondate pandemiche che si stanno susseguendo nel tempo.

La rilevazione, condotta tramite questionario, riguarda le seguenti dimensioni del **Benessere organizzativo**: Profilo anagrafico, Carico di lavoro e autonomia, Riconoscimenti e Formazione, Conciliazione, Visione del lavoro, Soddisfazione/condizioni di lavoro, Futuro e ulteriori aspetti del benessere organizzativo




Dal punto di vista temporale, i quesiti hanno riguardato sia la situazione attuale (marzo 2021), sia il confronto con il 2016 (anno in cui è avvenuta l'ultima riorganizzazione degli Uffici: Presidente – Servizio Pianificazione Urbanistica, Territoriale e Cartografica, Area Amministrativa, Area Lavori Pubblici, Area Deleghe) e, per ultimo, le prospettive per il futuro.

Da 10 al 31 marzo 2021 il questionario è stato somministrato, con risposta in forma anonima, ai dipendenti dell'Ente tramite la piattaforma online lime survey. Le informazioni sono poi state elaborate unicamente in forma collettiva, nel rispetto della privacy secondo la legislazione vigente.

SOMMARIO

PRESENTAZIONE	1
Introduzione	2
Sommario	2
Sintesi dei risultati: quadro sinottico	3
A - Profilo anagrafico	4
B - Carico di lavoro e autonomia	14
C - Riconoscimenti e Formazione	22
D - Conciliazione.....	31
E - Visione del lavoro.....	35
F - Soddisfazione/condizioni di lavoro	40
G - Futuro e ulteriori aspetti del benessere organizzativo.....	51

SINTESI DEI RISULTATI: QUADRO SINOTTICO

Elementi di criticità	Elementi da attenzionare	Elementi di forza
		
<ul style="list-style-type: none"> • Scarse possibilità di avanzamenti di carriera all'interno dell'Ente. • Guadagno economico • Rapporto tra attività svolta e aspirazioni personali 	<ul style="list-style-type: none"> • Esigenza di partecipare a corsi di formazione per sviluppare/aggiornare le competenze specifiche professionali • Miglioramento dei supporti tecnologici e informatici • Valorizzazione e motivazione del personale (anche in termini di sistema incentivante) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporti con i colleghi (anche in termini di riconoscimento del lavoro svolto, fiducia e possibilità di ricevere aiuto) • Dipendenti a proprio agio sul lavoro • Impatto, della possibilità di usufruire del lavoro agile, per la conciliazione dei tempi di vita/lavoro • Impatto del telelavoro sulla produttività (performance lavorativa) del dipendente all'interno dell'Ente • Attuale articolazione dell'orario di lavoro (che contempla per molti il telelavoro)

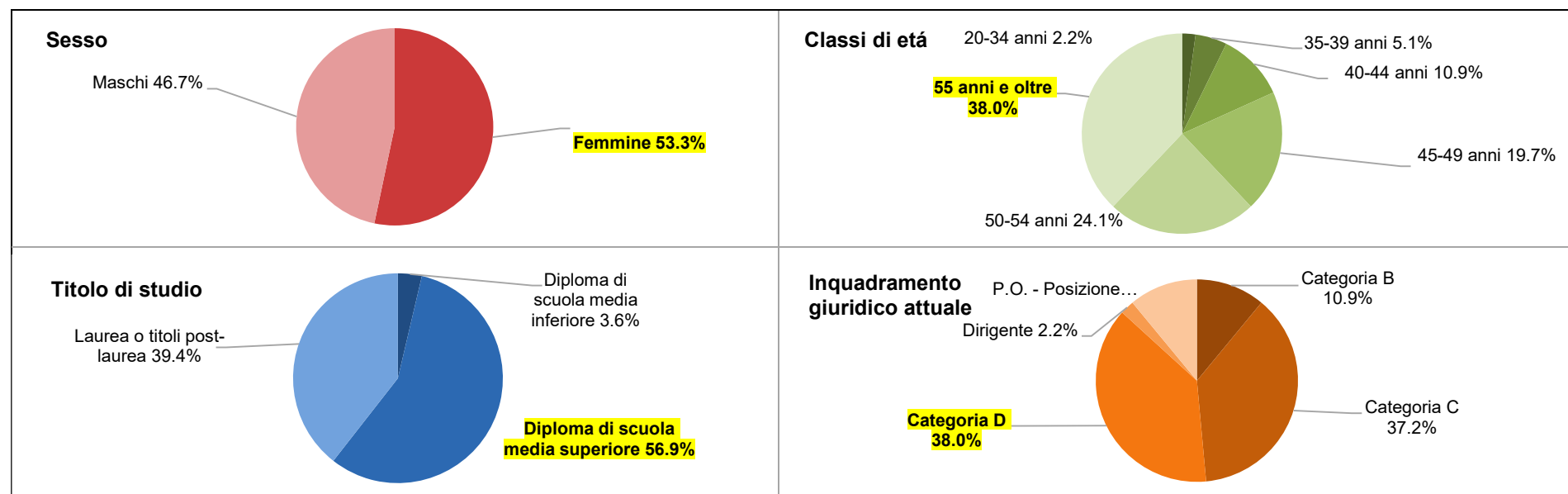
A - PROFILO ANAGRAFICO

I **complesso dei rispondenti** (V. Graf. A.1 e Allegato statistico Tab A.0 – A.20) ammonta a **137 unità** (il 61,2% del totale dei dipendenti presenti al momento della rilevazione), 117 dei quali era già in servizio prima del 2016 (anno in cui è avvenuta l'ultima riorganizzazione degli Uffici). La struttura per genere dei rispondenti alla rilevazione evidenzia una prevalenza femminile rispetto a quella dei dipendenti presenti al momento della somministrazione del questionario: **ha risposto il 75,3% delle dipendenti femmine contro il 50,4% dei dipendenti maschi** (V. Allegato statistico Tab A.0).

In particolare:

- Il 53,3% dei quali di sesso femminile.
- Il 62,0% dei rispondenti ha più di 50 anni.
- Il 56,9% dei componenti del campione ha il diploma di scuola media superiore e il 39,4% è il possesso di titolo di laurea o post-laurea.
- Il 10,9% dei rispondenti ricade nella categoria giuridica B, il 37,2% nella C, il 38% nella D, il 2,2% sono Dirigenti e nel 10,9% dei casi si tratta di titolari di Posizioni organizzative.
- L'85,4% dei rispondenti era già in servizio prima del 2016 (anno in cui è avvenuta l'ultima riorganizzazione degli Uffici).

Graf. A.1 – Principali caratteristiche anagrafiche dei rispondenti (sesso, classe di età, titolo di studio, categoria giuridica). Valori %.



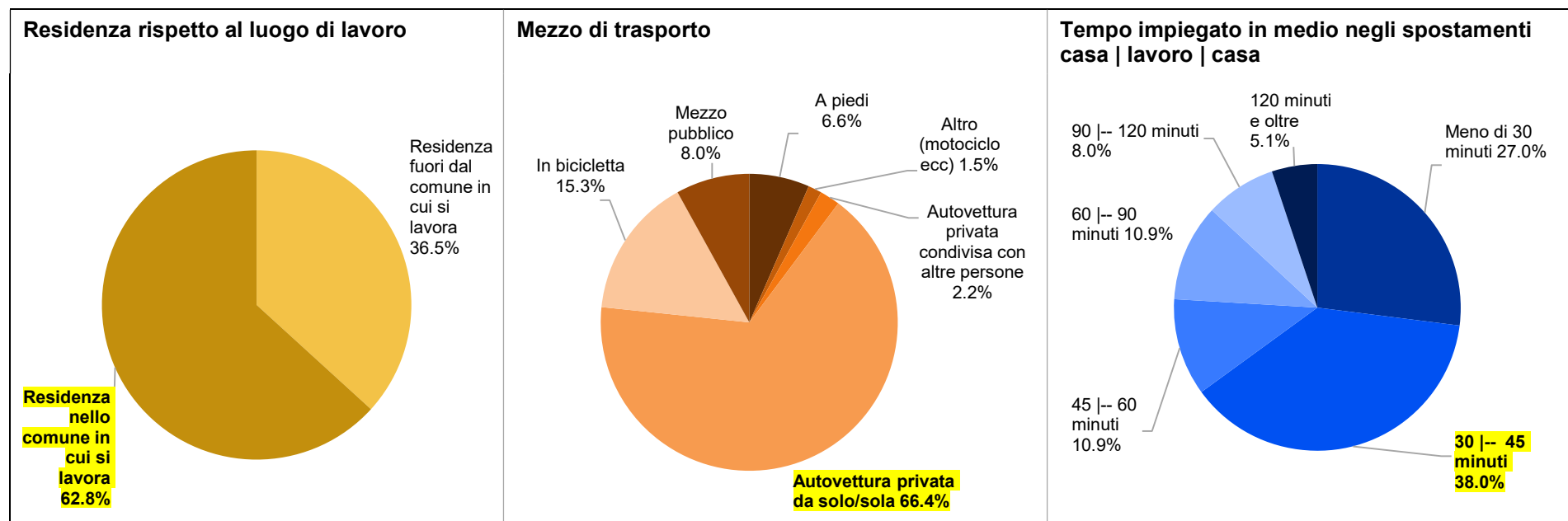
In **giallo** le classi modali.

L'analisi degli **spostamenti casa – lavoro** evidenzia che nel 63% dei casi il comune di domicilio è il comune in cui si lavora.

Il 66% dei rispondenti complessivi utilizza, come modalità principale, l'auto privata individualmente (88% se si considerano i domiciliati all'esterno del comune in cui si lavora). Solo l'8% utilizza il mezzo pubblico (V. Tab. A. 4) e il 22% utilizza la bicicletta o si reca al lavoro a piedi (si tratta ovviamente di domiciliati nel comune in cui si lavora, per lo più Modena).

Sommando i **tempi di andata e di ritorno** si evidenzia che, nel 27% dei casi, il viaggio dura meno di 30 minuti, nel 38% dei casi dura fra i 30 e i 45 minuti, mentre per il 35 dei casi dura oltre 45 minuti (per il 13% si tratta di un movimento pendolare che supera i 90 minuti al giorno).

Graf. A.2 – Principali caratteristiche degli spostamenti pendolari (casa|lavoro|casa) dei rispondenti (mezzo di trasporto utilizzato, tempo impiegato) Valori %.



In **giallo** le classi modali.

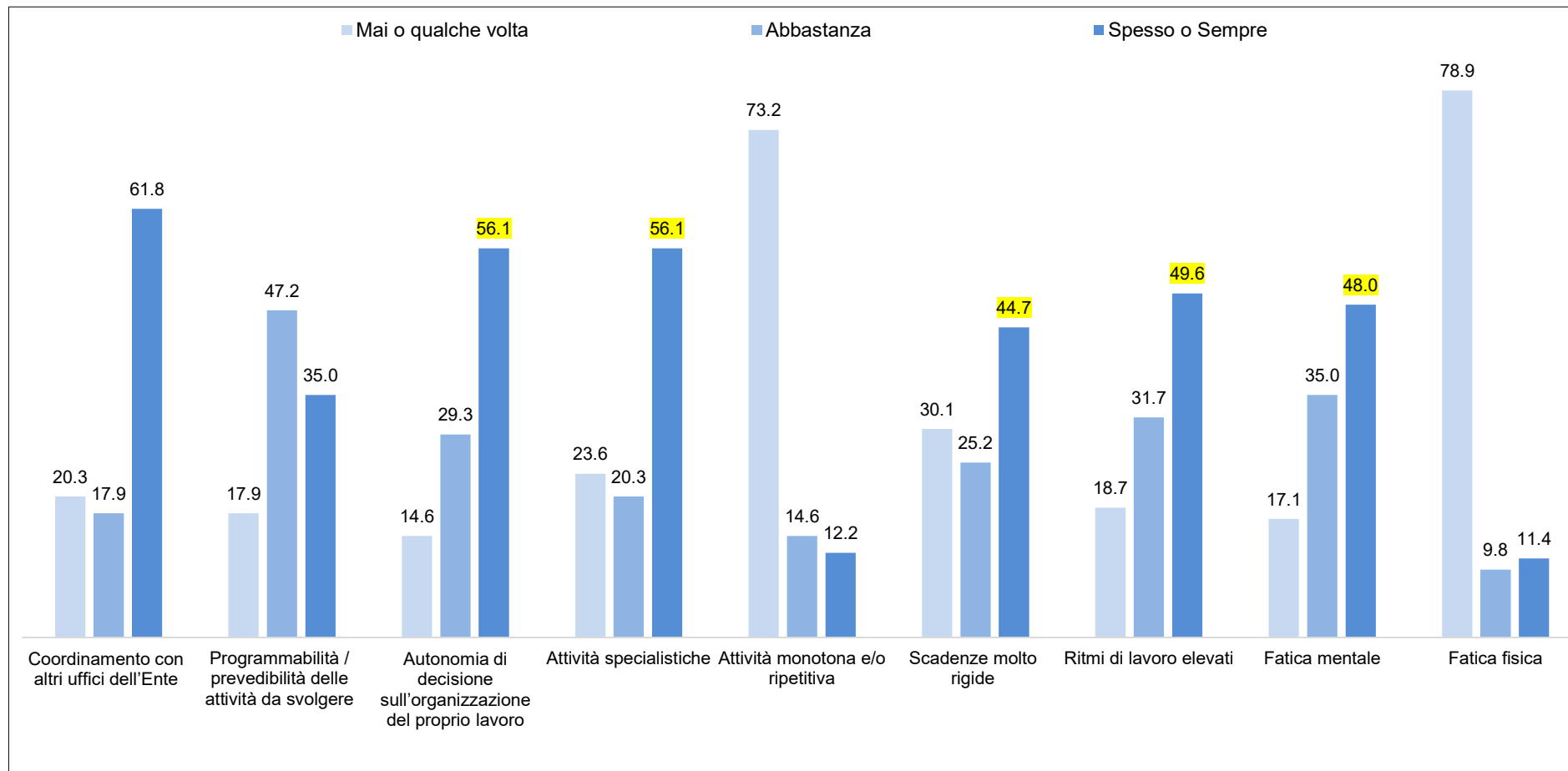
Il 13,9% dei rispondenti è un lavoratore Part-time e l'10,9% è lavoratore in Telelavoro (con lavoro agile NON collegato all'emergenza da COVID-19).

Il 74,5% dei rispondenti è (o è stato) dipendente con lavoro agile collegato all'emergenza da COVID-19 (nel 74,5% dei casi il lavoro agile è iniziato nel periodo che va dal 10 marzo al 10 aprile 2020).

B - CARICO DI LAVORO E AUTONOMIA

Il primo aspetto dimensionale analizzato riguarda il **giudizio sul carico di lavoro attuale e la relativa variazione rispetto alla situazione del 2016** (V. Tab.B.1 e Graff. B.1-2).

Graf. B.1 – Il tuo lavoro comporta ... - Valori %

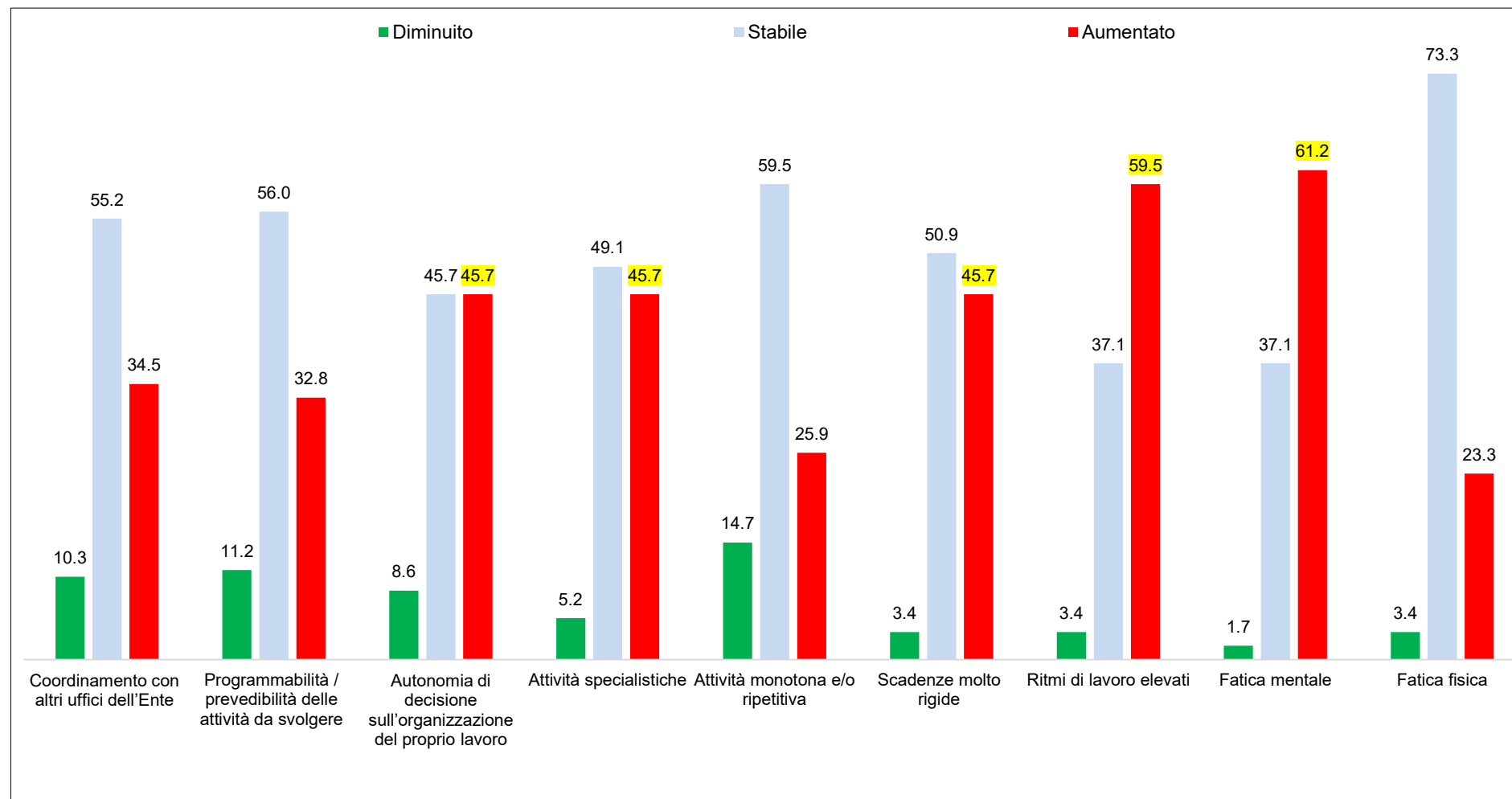


In **giallo** le classi modali.

Sono proprio i giudizi di variazione rispetto al 2016 gli aspetti più rilevanti di questa dimensione.

In particolare, i rispondenti hanno evidenziato come **incrementati**, in termini di importanza nel proprio lavoro quotidiano, i seguenti aspetti: **fatica mentale, ritmi di lavoro elevati**. (V. Graf B.2)

Graf. B.2 – Il tuo lavoro comporta – Variazioni rispetto al 2016 - Valori %.

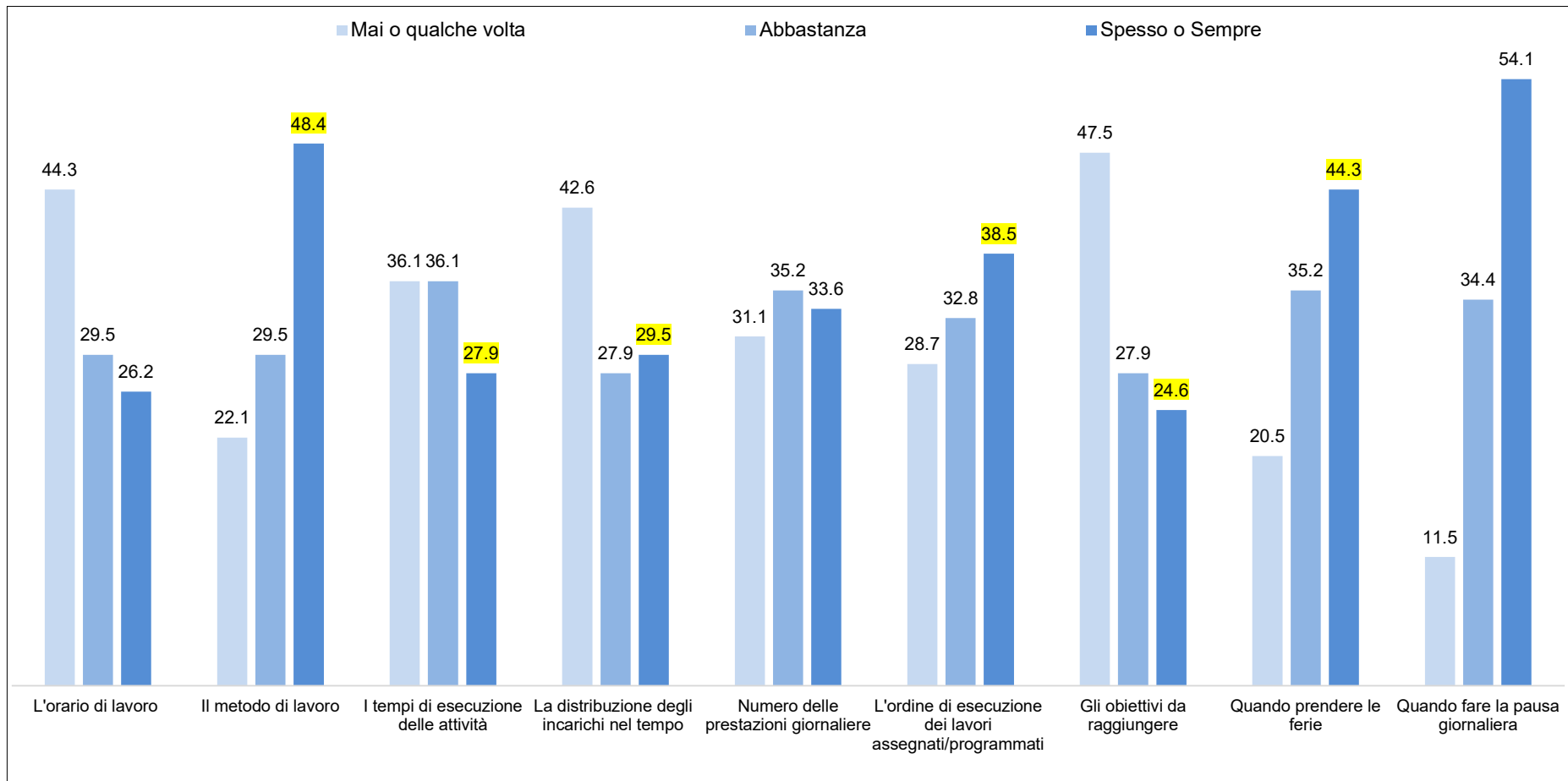


In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

I risultati delle elaborazioni sulla sottodimensione relativa all'**autonomia decisionale nelle scelte lavorative** e negli obiettivi sono sintetizzati nelle Tab. B.2-3. e Graff. B.3-6.

Si evidenzia una certa **flessibilità** nella possibilità di **scegliere il metodo di lavoro e l'ordine di esecuzione delle attività programmate**, quando fare la **pausa giornaliera** e le **ferie**; mentre i **tempi e la programmabilità delle attività sembra più rigida** e dettata dagli obiettivi da raggiungere stabiliti ad un livello superiore

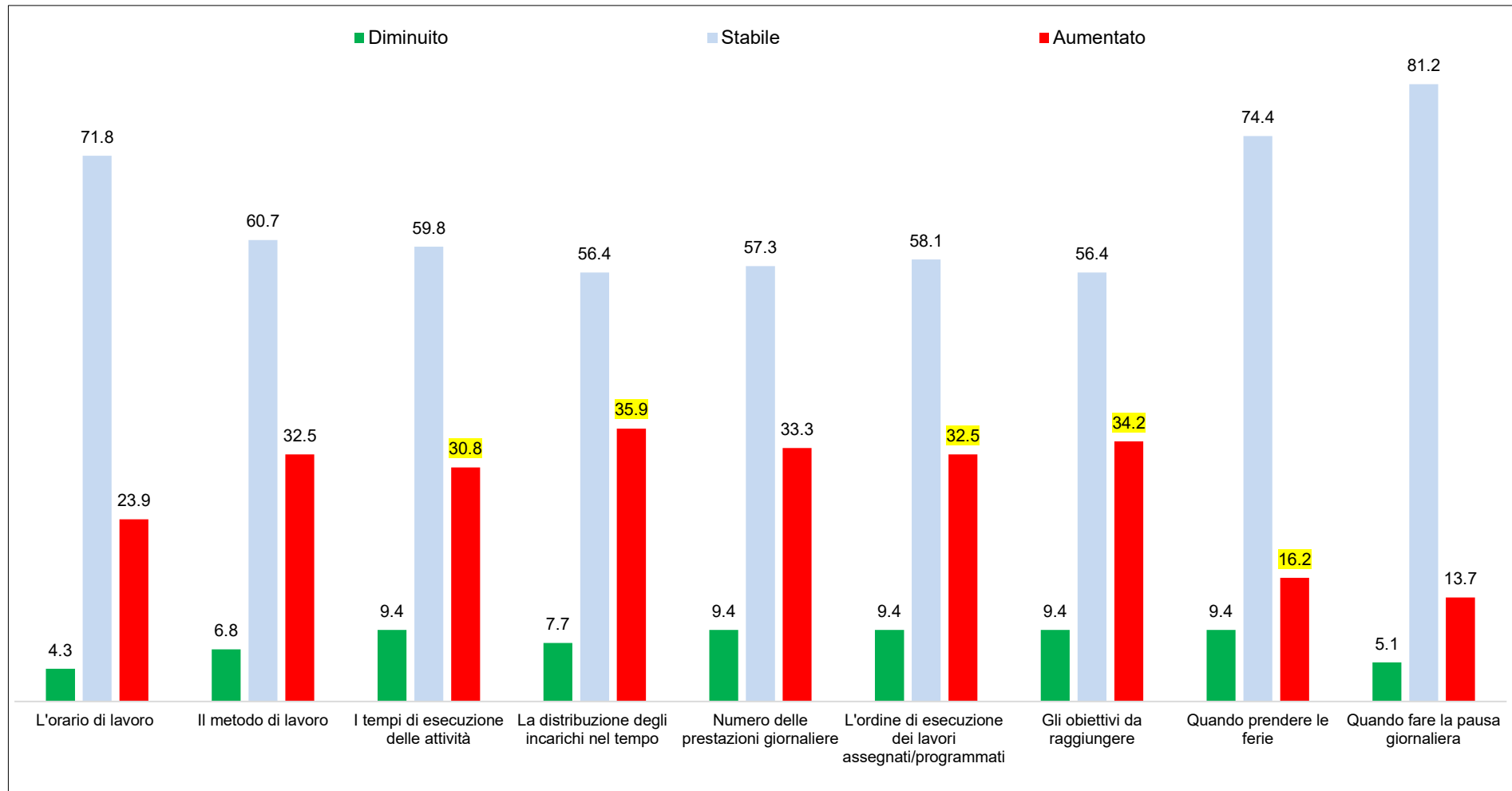
Graf. B.3 – Nel tuo lavoro in che misura PUOI scegliere autonomamente ... - Valori %.



In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

Anche in questo caso le evidenze di maggior rilievo riguardano alcuni incrementi rispetto al passato come: l'incremento dell'autonomia di scelta in relazione alle modalità, ai tempi, al ritmo di lavoro e agli obiettivi da raggiungere.

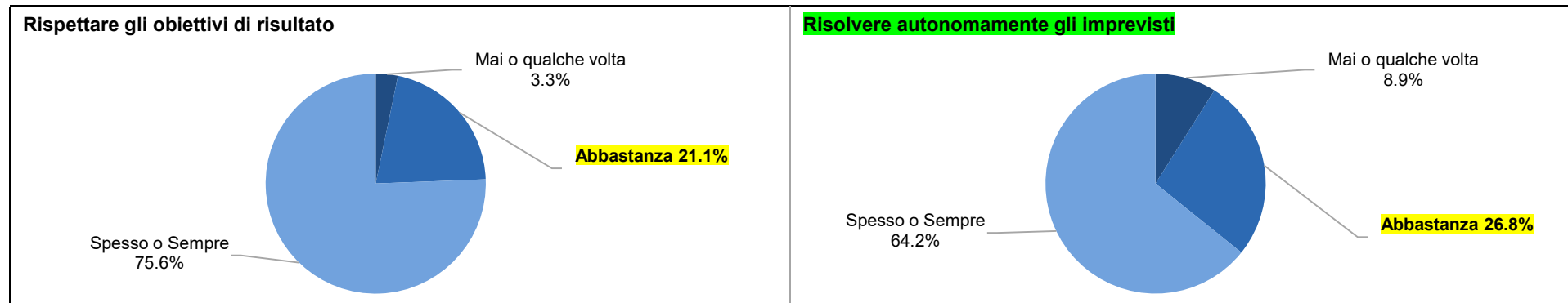
Graf. B.4 – Nel tuo lavoro in che misura PUOI scegliere autonomamente ... – Variazioni rispetto al 2016 - Valori %.



In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

In ambito lavorativo si evidenzia la richiesta di una elevata capacità di risolvere autonomamente gli imprevisti di rispettare gli obiettivi di risultato.

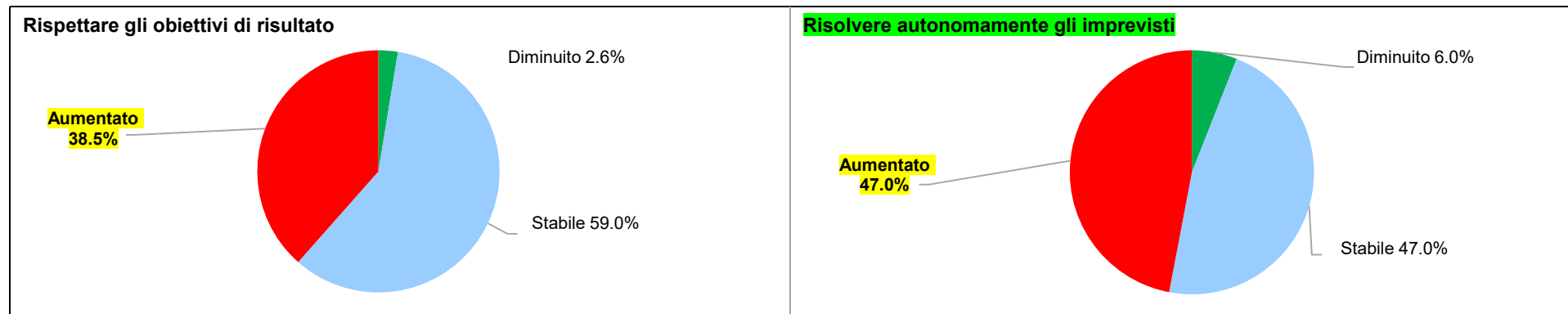
Graf. B.5 – Nel tuo lavoro in che misura DEVI ...– Valori %.



In verde attività da evidenziare; in giallo le classi di ampiezza significativa.

Anche in questo caso le evidenze di maggior rilievo riguardano gli incrementi rispetto al passato, soprattutto riguardo al dovere risolvere gli imprevisti in modo autonomo.

Graf. B.6 – Nel tuo lavoro in che misura DEVI ... – Variazioni rispetto al 2016 - Valori %.



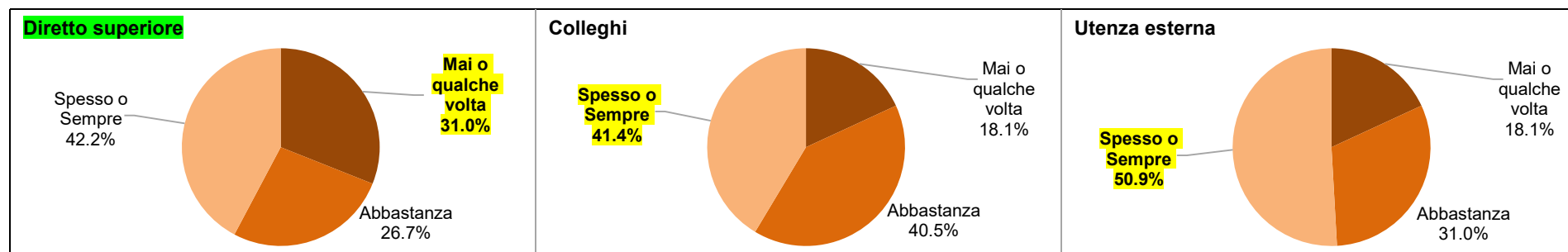
In verde attività da evidenziare; in giallo le classi di ampiezza significativa.

C - RICONOSCIMENTI E FORMAZIONE

Il 51,3% dei rispondenti (V. Tab. C.1) valuta come congruenti le proprie capacità e conoscenze rispetto alle richieste lavorative, il 17,1% le valuta invece inferiori (in particolare sono gli inquadrati nella categoria giuridica D e in P.O. a ritenere le proprie capacità inferiori a quelle richieste), mentre il 31,6% valuta superiori le proprie capacità e conoscenze rispetto alle richieste lavorative (in particolare sono gli inquadrati nella categoria giuridica C a ritenere le proprie capacità superiori a quelle richieste).

La percezione del livello di riconoscimento del lavoro svolto è sintetizzata nella Tab. C.2 e Graff.C.1-2. Nel 69,0% dei casi il lavoro svolto dal dipendente viene riconosciuto positivamente dal diretto superiore, nel 81,9% dei casi dai colleghi e nel 81,9% dei casi dall'utenza esterna.

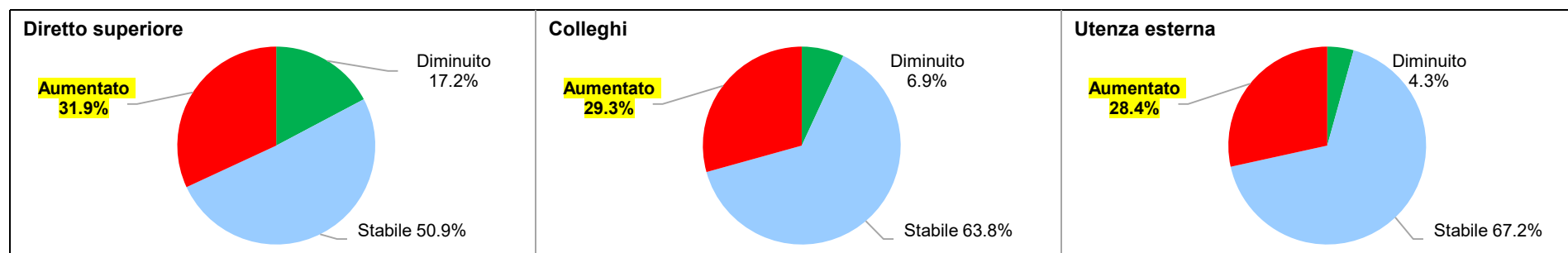
Graf. C.1 – In che misura il tuo lavoro ritieni che sia riconosciuto da ... - Valori %



In **verde** attività da evidenziare; in **giallo** le classi di ampiezza significativa.

Intorno al 30% dei casi “la percezione del riconoscimento del lavoro svolto” risulta in generale incrementata rispetto al 2016: si segnala tuttavia che il 17,2% dei rispondenti ritiene che il giudizio del diretto superiore sia diminuita rispetto al 2016.

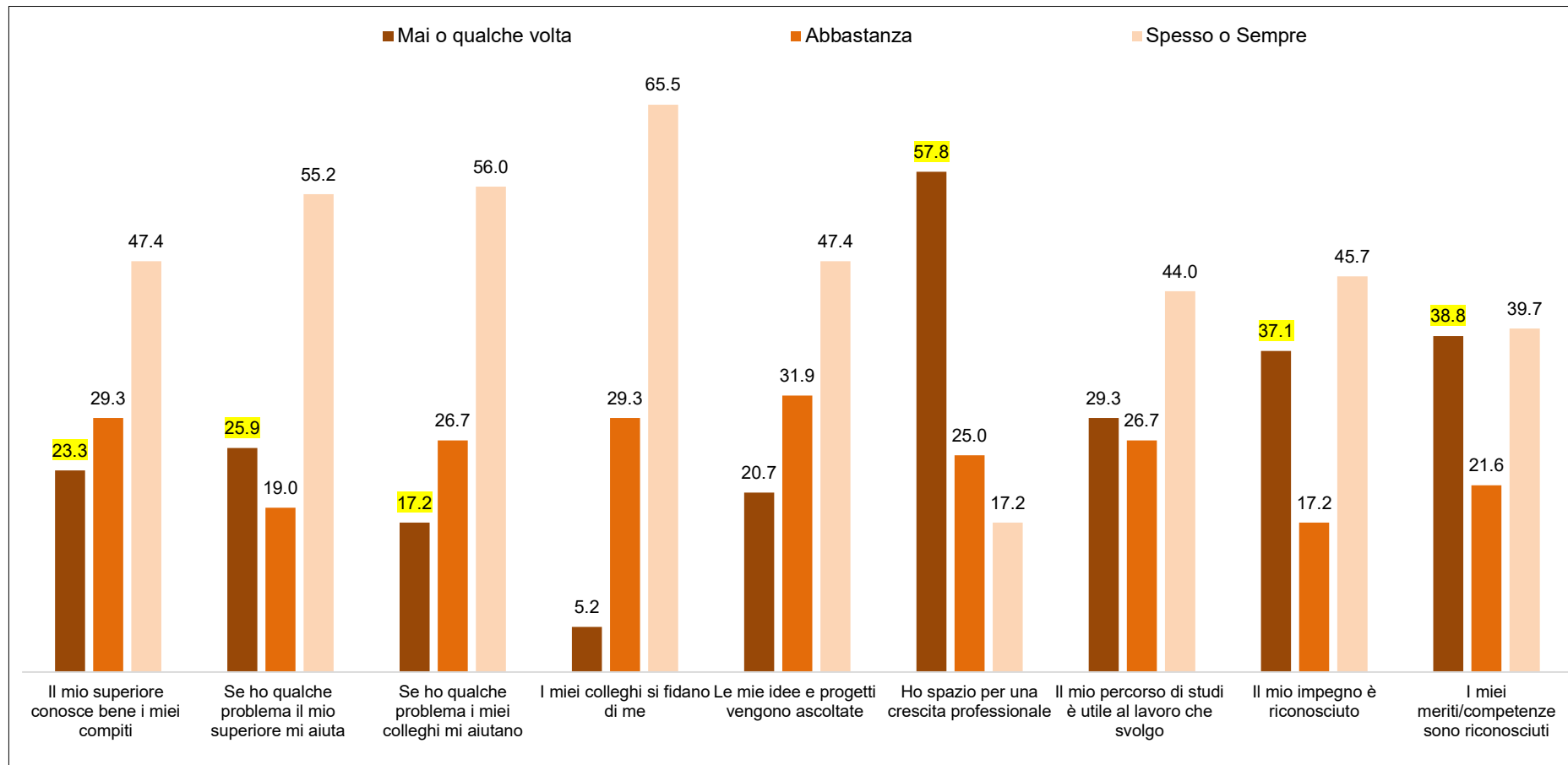
Graf. C.2 – In che misura il tuo lavoro ritieni che sia riconosciuto da ... - Variazioni rispetto al 2016 - Valori %



In **verde** attività da evidenziare; in **giallo** le classi di ampiezza significativa.

La Tab. C.3 (V. Graf. C.3), che misura l'accordo del rispondente rispetto ad alcune affermazioni relative alla collaborazione in ambito lavorativo (fiducia, ricerca d'aiuto, riconoscimento e crescita professionale), evidenzia: nel 23,3% dei casi, la scarsa conoscenza, da parte del diretto superiore, dei compiti assegnati al dipendente; nel 25,9% dei casi la poca disponibilità, sempre del diretto superiore, ad aiutare il dipendente in difficoltà; un'elevata considerazione da parte dei colleghi di lavoro, ma una generale difficoltà ad essere riconosciuto professionalmente. Si sottolinea come aspetto di criticità l'impossibilità di crescita professionale all'interno dell'Ente e di essere riconosciuto l'impegno profuso e le competenze espresse.

Graf. C.3 – In che misura sono vere le seguenti affermazioni... - Valori %



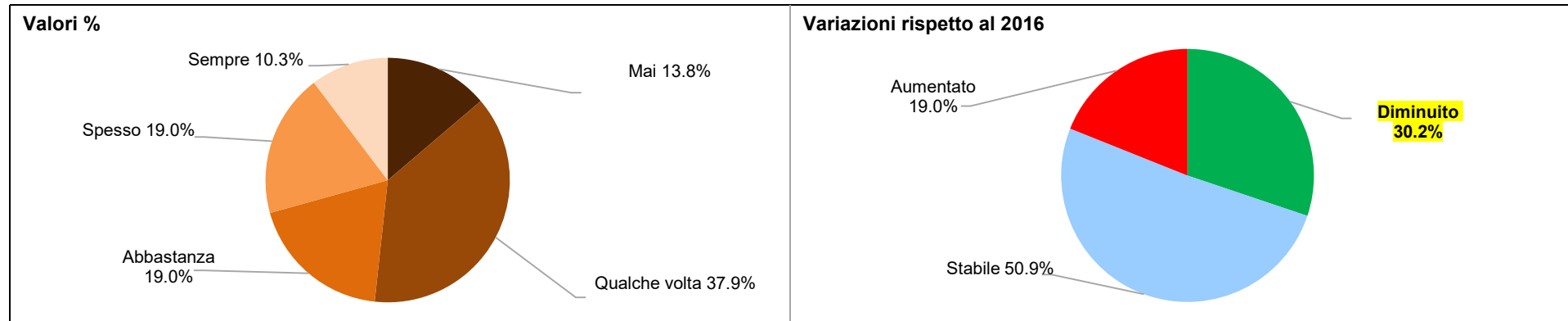
In **verde** attività da evidenziare; in **giallo** le classi di ampiezza significativa.

Il 13,8% dei rispondenti (V. Tabb. C.4-6) non ha mai partecipato a corsi di formazione durante l'ultimo biennio (il 38% ha partecipato "solo qualche volta").

Il 79,3% degli intervistati ha espresso l'esigenza di partecipare a corsi di formazione per sviluppare/aggiornare le competenze specifiche professionali.

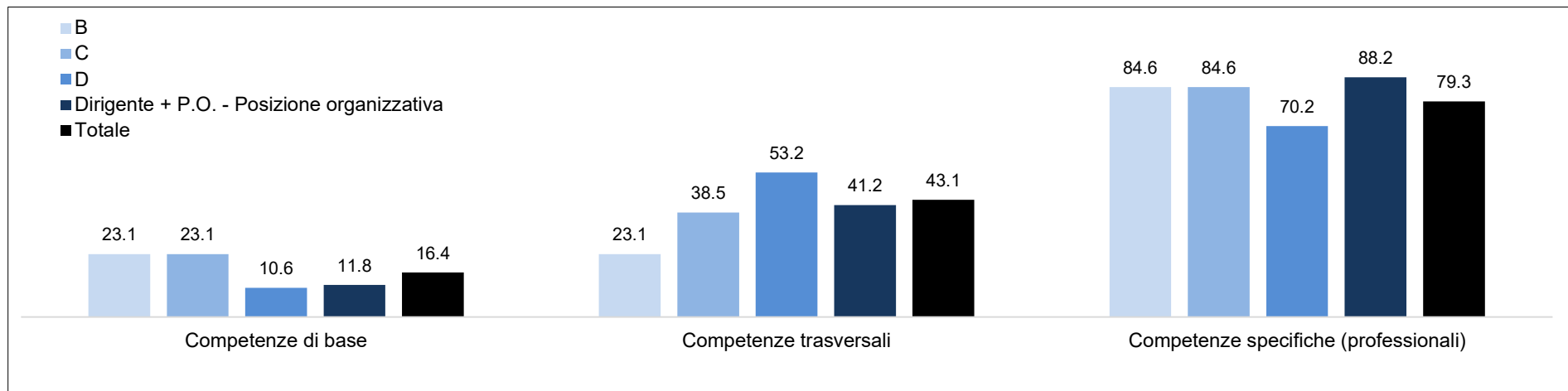
I rispondenti che hanno avuto esperienze di lavoro agile esprimono nel 52,2% dei casi l'esigenza di avere una formazione sulle Piattaforme di videoconferenza (meet, zoom ecc) e nel 60% dei casi in materia di Gestione di archiviazione/ backup / condivisione dei propri documenti in Cloud (OneDrive).

Graf. C.4 – Partecipazione a Corsi di formazione durante l'ultimo biennio - Valori % - Variazioni rispetto al 2016



In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

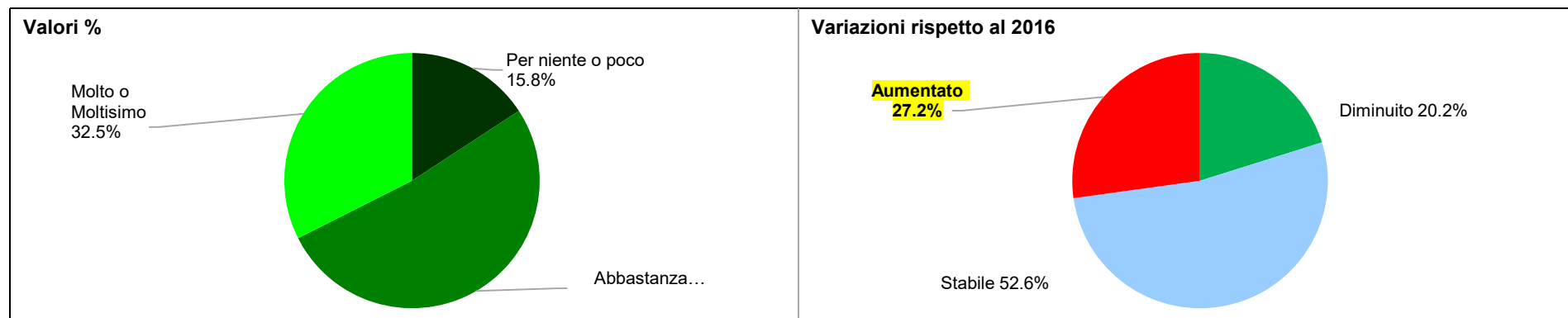
Graf. C.5 – Esigenza di partecipare a corsi di formazione per sviluppare/aggiornare - % di chi ha risposto SI per inquadramento giuridico



D - CONCILIAZIONE

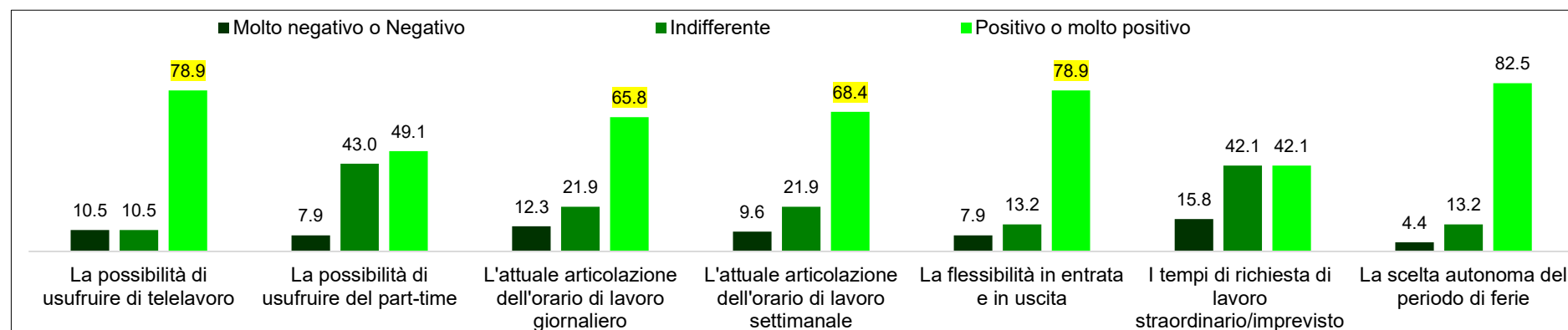
Il 51,8% dei rispondenti dichiara di essere “abbastanza soddisfatto” dei rapporti fra tempi di vita e tempi di lavoro (V. Tab. D.1 e Graf. D.1). Il 15,9% fornisce un giudizio negativo, mentre per quasi un terzo dei casi il livello di soddisfazione risulta elevato. Rispetto al 2016, il 27,2% dei rispondenti ritiene aumentata la soddisfazione rispetto ai rapporti tra i tempi di vita e quelli di lavoro.

Graf. D.1 – Soddisfazione dei rapporti tra i tempi di vita e quelli di lavoro - Valori % - Variazioni rispetto al 2016



In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

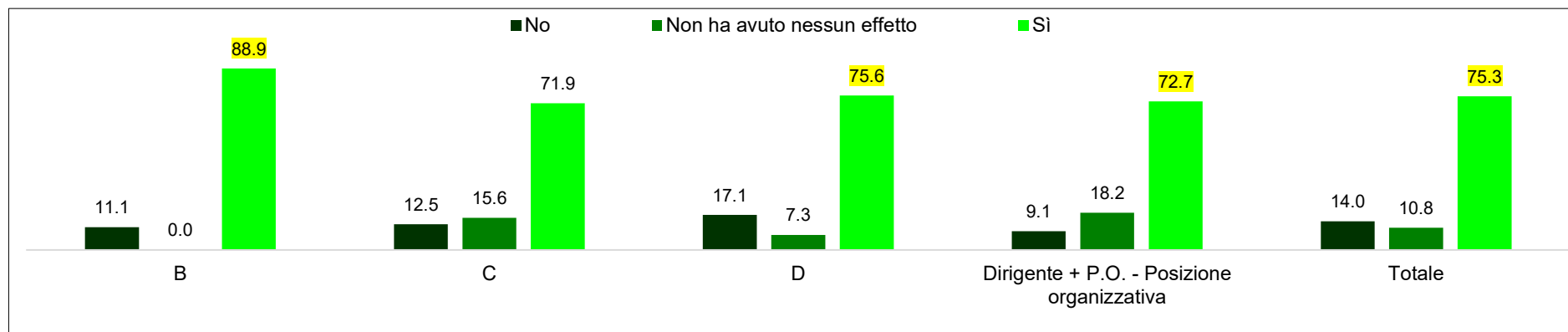
Graf. D.1 – Rispetto ai tempi della conciliazione vita/lavoro, come valuti ... - Valori %.



In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

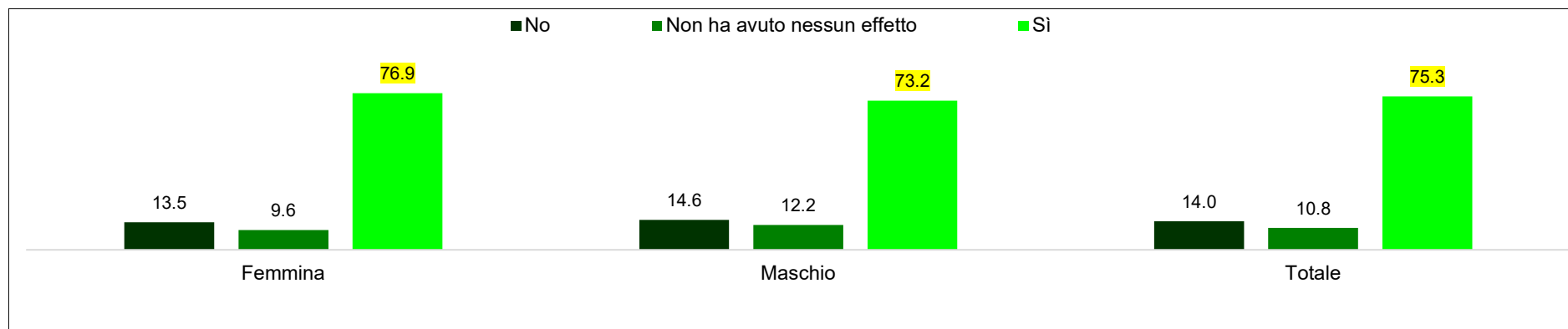
Quasi l'80% degli intervistati giudica estremamente positiva, in termini di conciliazione dei tempi di vita/lavoro, la possibilità di usufruire del telelavoro (V. Tab. D.2). Effetto altrettanto positivo è fornito dall'attuale articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, dalla flessibilità in ingresso e in uscita e dalla libertà nella scelta del periodo di ferie.

Graf. D.2 – Pensi che la modalità di Telelavoro/ Telelavoro domiciliare per COVID-19 abbia migliorato la conciliazione tra la tua vita lavorativa e la tua vita privata? – Per inquadramento giuridico - Valori %.



In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

Graf. D.2 – Pensi che la modalità di Telelavoro/ Telelavoro domiciliare per COVID-19 abbia migliorato la conciliazione tra la tua vita lavorativa e la tua vita privata? – Per sesso - Valori %.



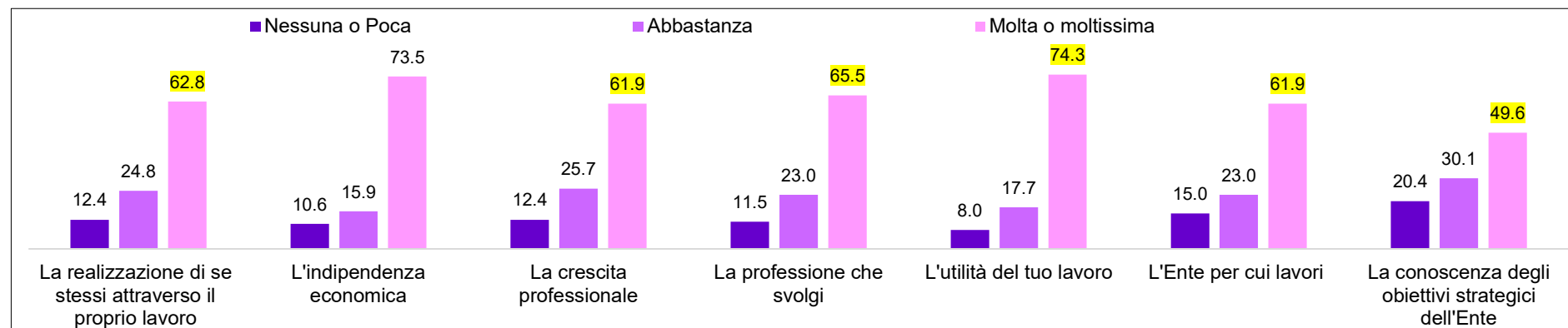
In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

E - VISIONE DEL LAVORO

I rispondenti evidenziano nella Tab. E.1 e Graf. E.1 una gamma di aspetti del lavoro a cui assegnano molta importanza:

La realizzazione di sé stessi attraverso il proprio lavoro, l'indipendenza economica, la crescita professionale, la propria professione e l'utilità del proprio lavoro.

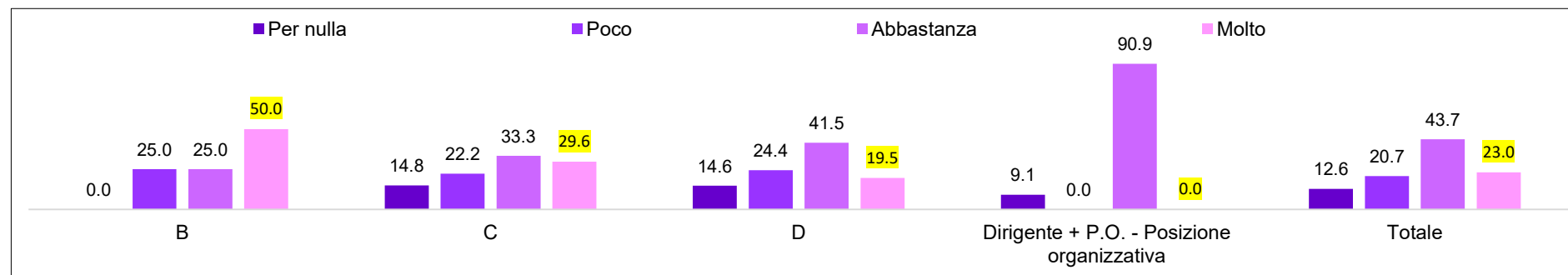
Graf. E.1 – Che importanza attribuischi a ... - Valori %.



In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

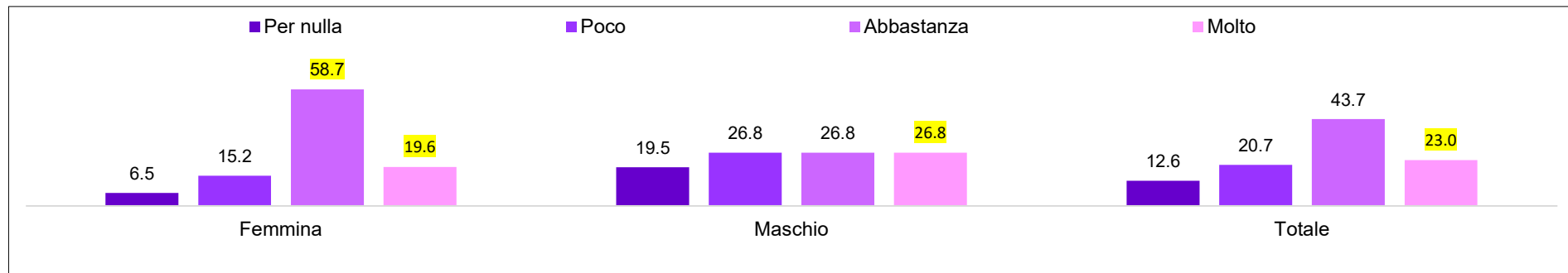
Oltre due terzi dei rispondenti evidenzia come positivo l'impatto del telelavoro sulla propria produttività (performance lavorativa) all'interno dell'Ente (V. Tabb. E.2-3 e Graff. E.2-3), soprattutto tra le donne.

Graf. E.2 – Ritieni che l'adozione del Telelavoro/ Telelavoro domiciliare per COVID-19 abbia migliorato la tua produttività (performance lavorativa) all'interno dell'Ente? – Per inquadramento giuridico - Valori %.



In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

Graf. E.3 – Ritieni che l'adozione del Telelavoro/ Telelavoro domiciliare per COVID-19 abbia migliorato la tua produttività (performance lavorativa) all'interno dell'Ente? – Per sesso - Valori %.

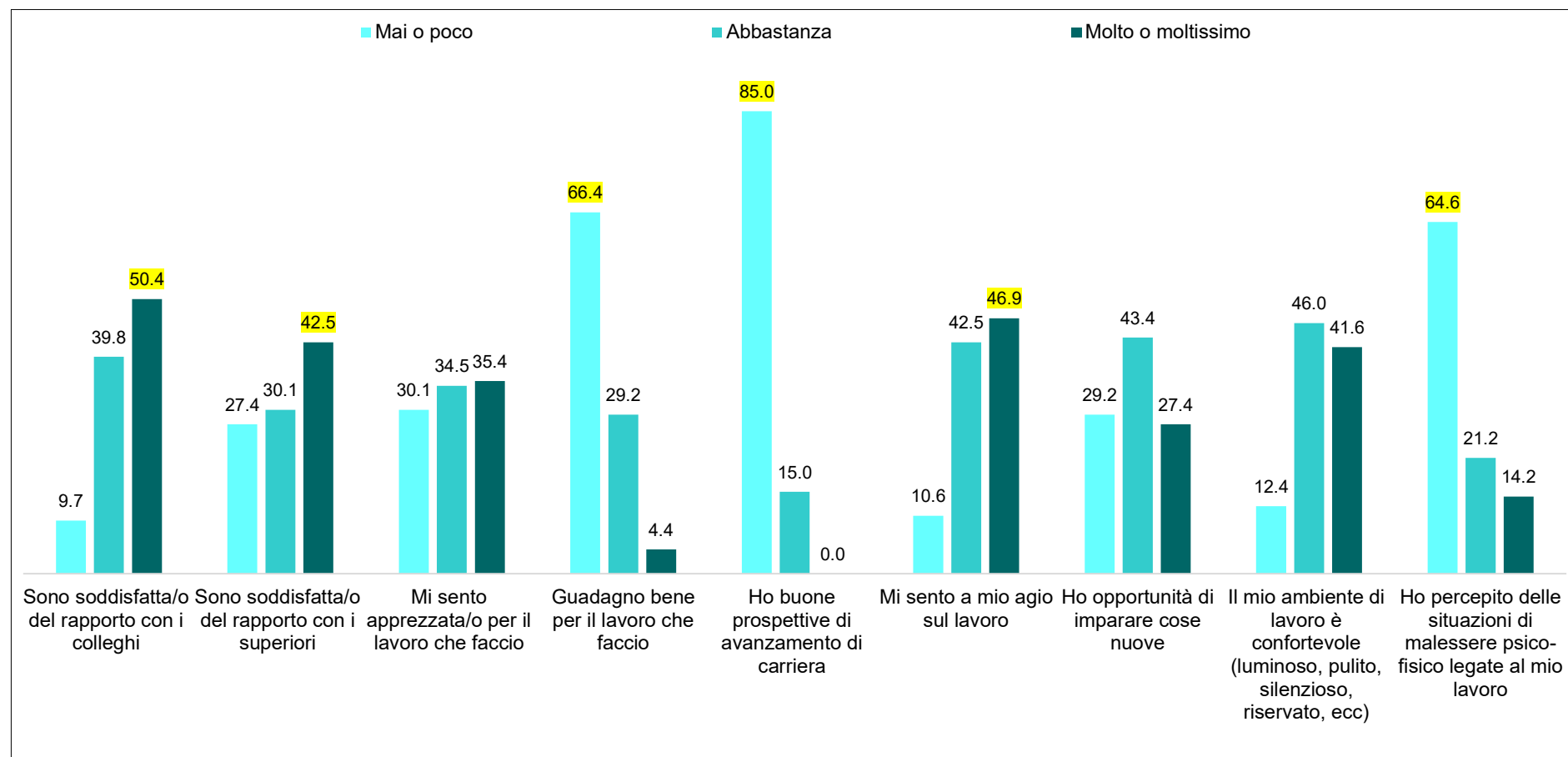


In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

F - SODDISFAZIONE/CONDIZIONI DI LAVORO

La Tab. F.1 (Graf. F.1) sintetizza il grado di concordanza di giudizio del rispondente in merito ad alcuni aspetti che caratterizzano le condizioni di lavoro. In particolare, si evidenziano giudizi positivi relativi ai rapporti con i colleghi e con i superiori, di apprezzamento per il lavoro svolto e di agio sul lavoro. Si evidenziano, invece, elementi di criticità in termini di guadagno economico e di prospettive di avanzamento di carriera.

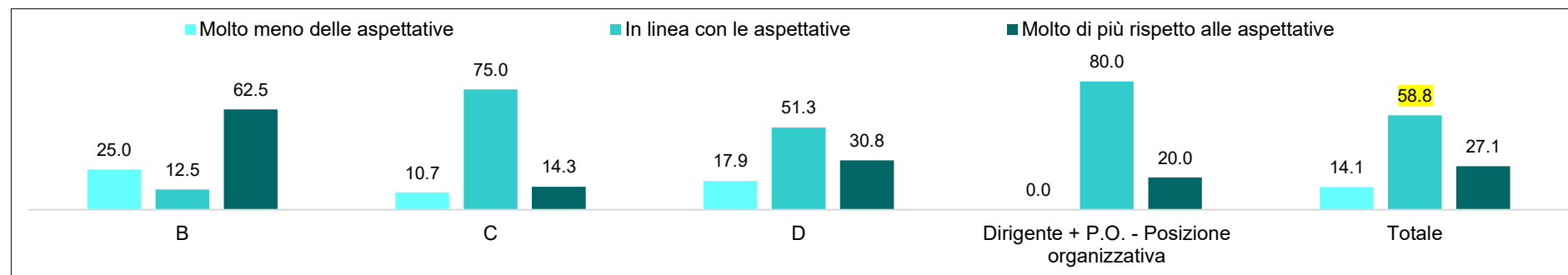
Graf. F.1 – Grado di concordanza con le seguenti affermazioni...- Valori %.



In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

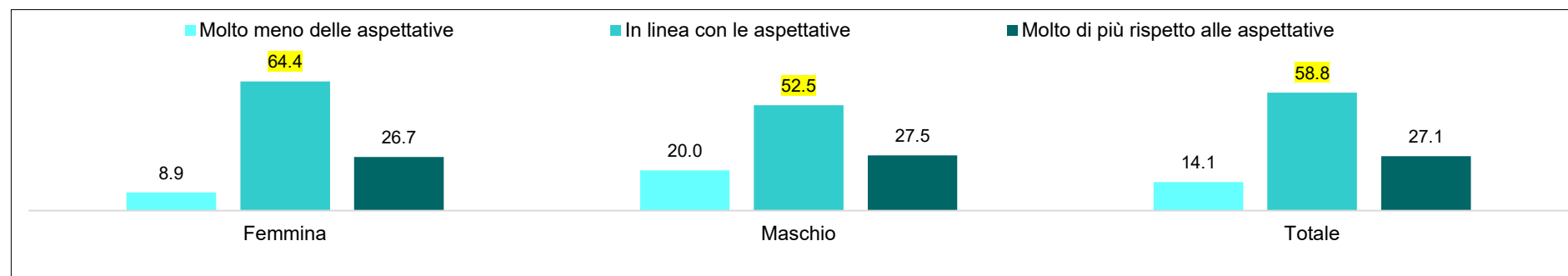
Il livello di soddisfazione, rispetto alle aspettative iniziali, del progetto di Telelavoro/Telelavoro per COVID – 19, risulta mediamente elevato (nel 58,8% in linea con le aspettative e, nel 27,1% dei casi, superiore alle aspettative - V. Tab. F.2).

Graf. F.2 – Con riferimento al Telelavoro/ Telelavoro domiciliare per COVID-19, quanto ritieni che il progetto abbia soddisfatto le tue aspettative iniziali? – Per inquadramento giuridico - Valori %.



In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

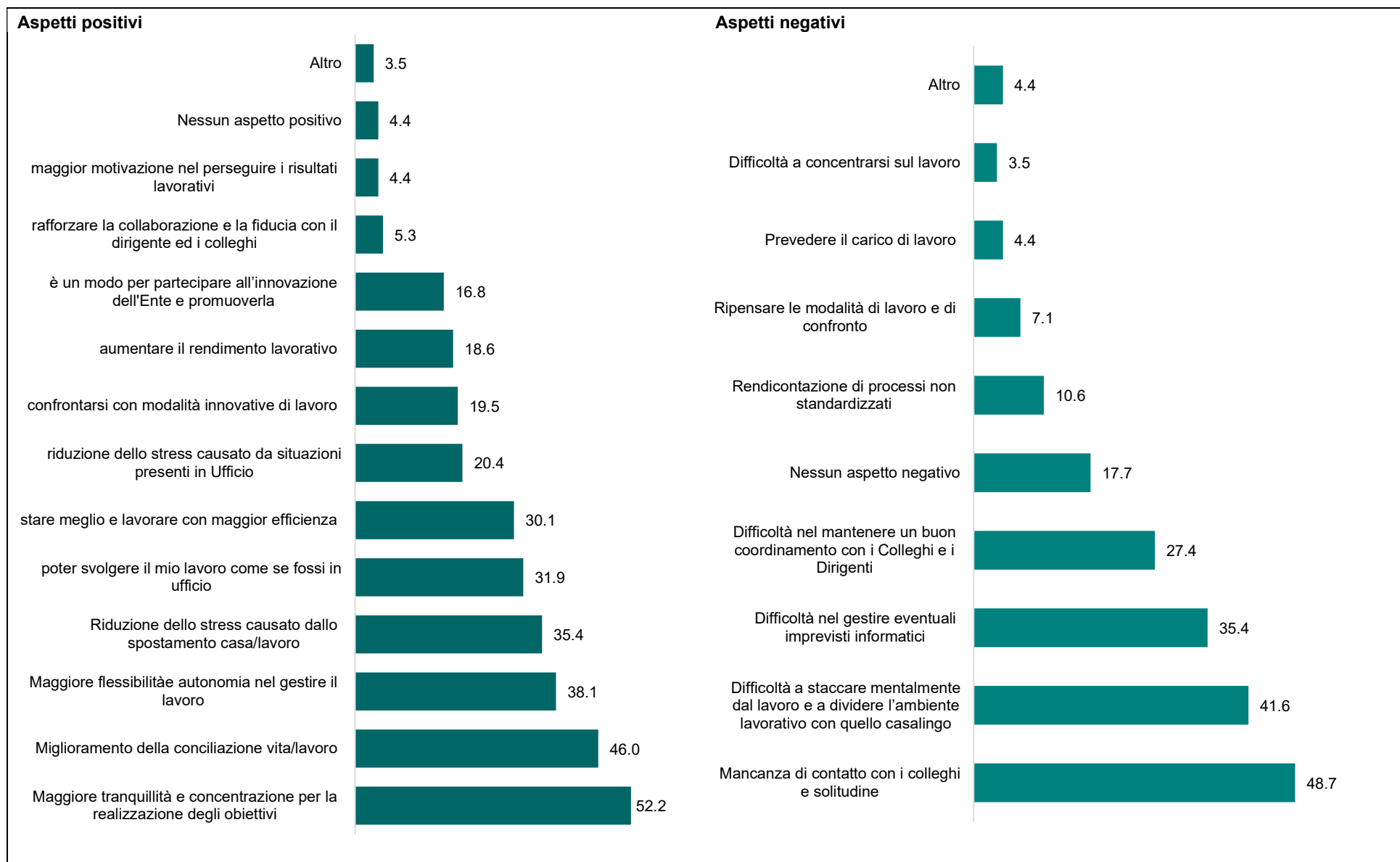
Graf. F.3 – Con riferimento al Telelavoro/ Telelavoro domiciliare per COVID-19, quanto ritieni che il progetto abbia soddisfatto le tue aspettative iniziali? – Per sesso - Valori %.



In **giallo** le classi di ampiezza significativa.

Sono vari gli aspetti positivi del telelavoro (V. Tab. F.3) evidenziati dai rispondenti: maggiore tranquillità e concentrazione per la realizzazione degli obiettivi (52,2%), miglioramento della conciliazione vita/lavoro (46%), maggiore flessibilità e autonomia nel gestire il lavoro (38,1%), riduzione dello stress causato dallo spostamento casa/lavoro (35,4%). I principali aspetti negativi (Cfr. Tab. F.4), di intensità più contenuta rispetto agli aspetti positivi, risultano essere: la mancanza di contatto con i colleghi e la solitudine (48,7%), la difficoltà a staccare mentalmente dal lavoro e a dividere l'ambiente lavorativo con quello casalingo (41,6%), la difficoltà nel gestire eventuali imprevisti informatici (35,4%).

Graf. F.4 – Principali aspetti positivi e principali aspetti negativi del telelavoro - Valori %.



Nelle Tabb. F.6 – F.8 sono riportati i risultati della sezione del questionario che indaga la sottodimensione delle discriminazioni sul luogo di lavoro.

Il 13,3% dei rispondenti è a conoscenza che qualcuno abbia subito discriminazioni nell'ambiente di lavoro.

Nel 46,7% dei casi non ha condiviso tale conoscenza con altre persone, nel 20% dei casi lo ha comunicato ai colleghi.

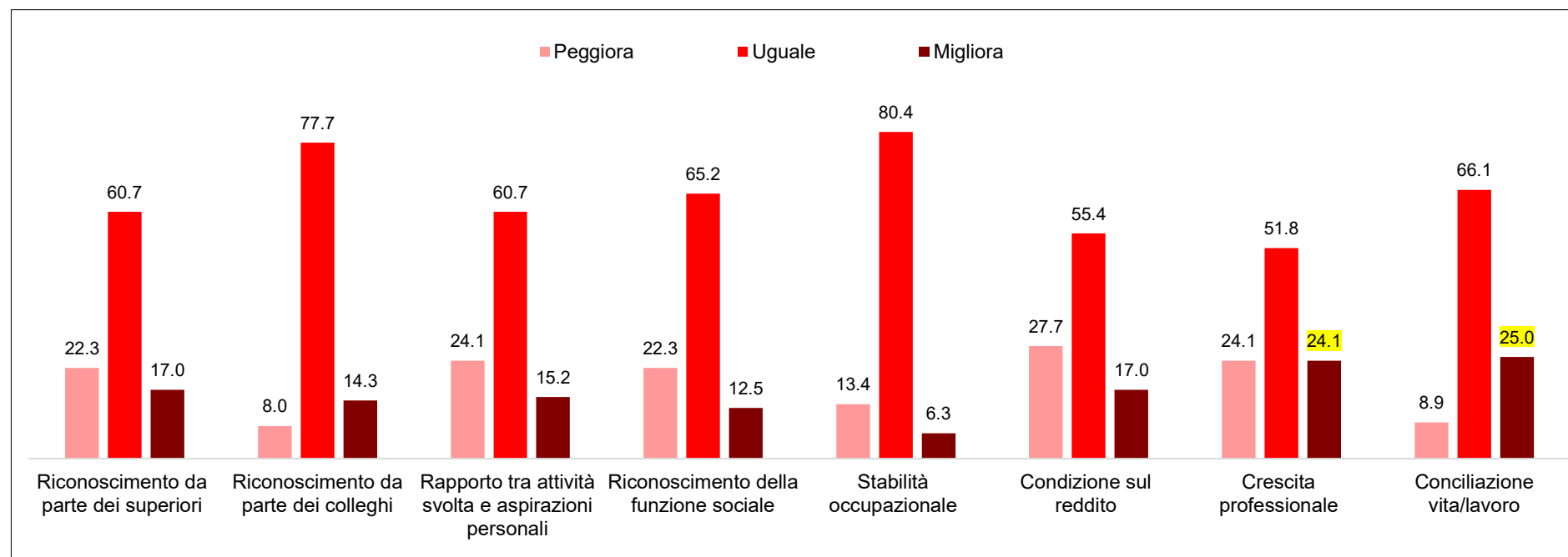
Nel caso, invece, fossero i rispondenti stessi ad essere vittima di discriminazione denuncerebbero il fatto principalmente al proprio dirigente (51,3% dei casi), al CUG (29,2%) e al sindacato (26,5%).

G - FUTURO E ULTERIORI ASPETTI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

La maggior parte dei rispondenti valuta la propria situazione lavoro futura simile a quella presente (V. Tab. G.1).

Su alcuni aspetti si evidenziano anche quote significative di rispondenti che si attendono miglioramenti nei prossimi anni (come nel caso della conciliazione vita/lavoro: 25%). Maggiore pessimismo invece risulta esserci in merito a: rapporto tra attività svolta e aspirazioni personali (24,1% dei rispondenti lo immagina in peggioramento) e condizioni sul reddito (27,7%).

Graf. G.1 – Se ti immagini nel futuro, come ti figuri, rispetto ad ora, in relazione agli aspetti... - Valori %.



Le Tab. G.2 - G.4 sintetizzano gli aspetti giudicati più importanti e urgenti da migliorare in futuro in materia di ambiente di lavoro, conciliazione tempi di vita/lavoro, organizzazione del lavoro e riconoscimento / valorizzazione del lavoro. I rispondenti hanno segnalato principalmente: il miglioramento dei supporti tecnologici e informatici (61,6%), l'ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro (45,5%), la necessità di formazione e di aggiornamento del personale (50,9%), l'assegnazione di più risorse ai servizi (umane, finanziarie, strumentali; 46,4%). Risulta, inoltre, prioritario intervenire sulla valorizzazione del personale (55,4% dei rispondenti), sul sistema di distribuzione degli incentivi (45,5%) e sulla motivazione del personale (38,4%).

Graf. G.2 – Rispondenti classificati per aspetti più importanti e urgenti da migliorare relativamente a... - Valori %.



Il 56% dei rispondenti, una volta terminata la fase emergenziale legata alla pandemia da Covid-19, desidererebbe restare in telelavoro prevedendo una o più giornate di rientro in sede. Il 57% dei rispondenti giudica che occorrerebbe potenziare i sistemi informatici dell'Ente nel caso di estensione del Telelavoro (con una o più giornate di rientro in Sede) a più persone rispetto alle attuali.

Ulteriori ambiti di miglioramento rispetto a quelli già evidenziati, richiesti nella domanda aperta che conclude il questionario, riguardano: la più equilibrata distribuzione dei carichi lavorativi fra i Servizi, la necessità di sburocratizzare le procedure, un maggiore riconoscimento economico per i dipendenti che svolgono mansioni afferenti a profili giuridici superiori al proprio.