Indagine sul BENESSERE ORGANIZZATIVO

A cura del Comitato Unico di Garanzia
dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise
"G. Caporale"

2015 - 2016

IZSAM G.CAPORALE
TERAMO

IZSAM G.CAPORALE
TERAMO

Hanno collaborato

Comitato Unico di Garanzia

Patrizia Colangeli
Presidente

Addolorato Ruberto
Vice presidente

Miriam Berti

Ottavio Portanti

Paola De Flaviis

Elisabetta Di Giannatale

Alessandra Bizzarri

Roberto Zilli

Sandro Santarelli

Supporto informatico

Daniela Cioci

Supporto statistico

Annamaria Conte

Inizio progetto
novembre 2015

Periodo erogazione questionario
febbraio-marzo 2016

Elaborazione dati
aprile 2016

2016

Sommario

Premessa 7

1 Percorso valutativo intrapreso all'IZSAM 9

2 Questionario sul benessere organizzativo 13

3 Rappresentatività del campione che ha risposto al questionario 21

4 Risultati 25

5 Osservazione dei dati rilevati e interventi di miglioramento 59

Conclusioni 69

Premessa

Il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** istituito con la Legge n. 183 del 4 novembre 2010, è un organismo che sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico per il contrasto del fenomeno del mobbing.

È formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un numero pari di rappresentanti dell'amministrazione.

Esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale, esercitando compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Gli obiettivi sono:

- **assicurare parità** e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
- **garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica** o di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- **favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico,** migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- **razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione** anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

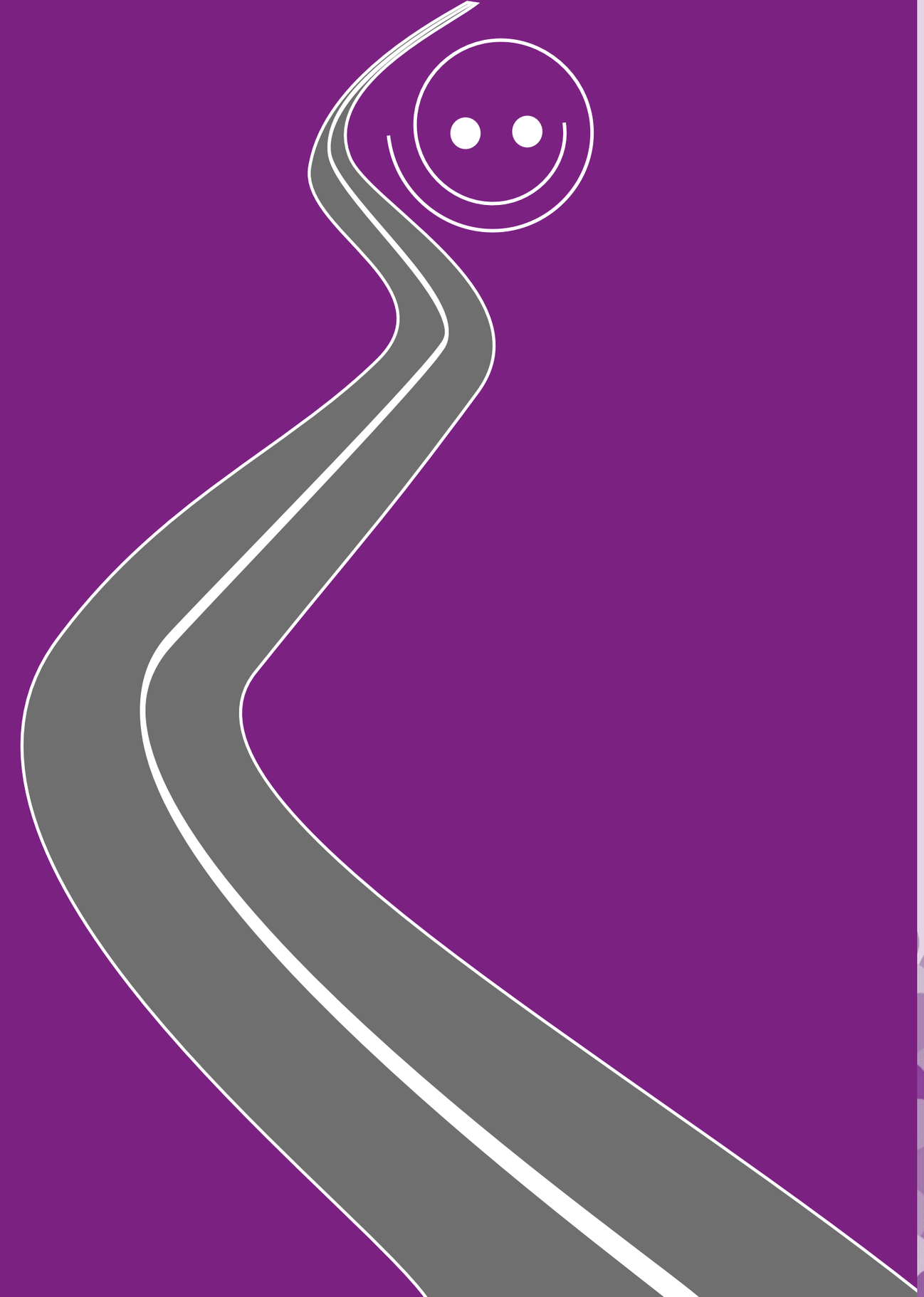
Il CUG è un organismo dell'amministrazione di appartenenza, a supporto dell'attività della stessa nelle tematiche di competenza. La *ratio* della legge che l'ha istituito è che *un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza.*

Rispondono in pieno a queste esigenze le ultime norme emanate in materia di benessere organizzativo e mobbing, che prevedono espressamente che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità e un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica.

In sintesi: l'Amministrazione pubblica **deve essere datore di lavoro esemplare.**

1

Percorso valutativo intrapreso all'IZSAM



1. PERCORSO VALUTATIVO INTRAPRESO ALL'IZSAM

Il CUG ha preparato nel 2015 un'Indagine sul Benessere organizzativo rivolto a tutto il personale dipendente e non dell'IZSAM.

Periodo di riferimento

Il questionario ha preso come riferimento temporale **quasi tutto l'anno 2015** (gli ultimi dodici mesi da febbraio 2016) ed era finalizzato a rilevare le opinioni del personale rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e ad identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei lavoratori.

La realizzazione dell'Indagine è stata effettuata tra febbraio e marzo 2016 con la somministrazione per 15 giorni di un questionario online sul "Benessere organizzativo". Nella conduzione dell'indagine a partecipazione volontaria, è stato garantito l'Anonimato della rilevazione e la Trasparenza dei risultati.

Domande

Le domande vertono sui diversi aspetti della vita lavorativa (vedi questionario di seguito riportato).

Per ogni frase era richiesto di esprimere la propria **valutazione** attraverso **una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente**. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, 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.

Partecipazione

Il questionario ha ottenuto una buona risposta in termini di partecipazione (211 persone su 413 tra dipendenti e contrattisti). I dati sono stati elaborati con il prezioso supporto del personale del Reparto Statistica e GIS. Il campione è risultato rappresentativo dell'intero Istituto in termini di proporzione tra generi, tra dipendenti/contrattisti, dirigenti/comparto, sede centrale/sedi periferiche.

2

Questionario sul benessere organizzativo

2. Questionario sul benessere organizzativo

A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, …)						
A.05	Sono soggetto/a a parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.08	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie …)						

B. Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto indipendentemente dalla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o nazione						
B.06	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.07	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (*se applicabile*)						

C. L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

D. Carriera e sviluppo professionale nel mio istituto

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera siano legate al merito						
D.03	C'è la possibilità di sviluppare capacità e attitudini individuali in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

E. Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

F. I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

G. Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

H. Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente						

I. L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						
I.02	I clienti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nella mia amministrazione						
D	La carriera e lo sviluppo professionale						
E	Il mio lavoro						
F	I miei colleghi						
G	Il contesto del mio lavoro						
H	Il senso di appartenenza						
I	L'immagine della mia amministrazione						

Dati anagrafici

1	Sono	
1.1	Donna ☐	Uomo ☐

2	Il mio contratto di lavoro	
2.1	A tempo indeterminato	☐
2.2	Altra forma	☐

3	La mia età	
3.1	Fino a 30 anni	☐
3.2	Dai 31 ai 40 anni	☐
3.3	Dai 41 ai 50 anni	☐
3.4	Dai 51 ai 60 anni	☐
3.5	Oltre i 60 anni	☐

4	La mia anzianità di servizio	
4.1	Meno di 5 anni	☐
4.2	Da 5 a 10 anni	☐
4.3	Da 11 a 20 anni	☐
4.4	Oltre i 20 anni	☐

5	La mia qualifica	
5.1	Dirigente	☐
5.2	Non dirigente	☐

Rappresentatività del campione che ha risposto al questionario

3

3. Rappresentatività del campione che ha risposto al questionario

La partecipazione al questionario è stata, come già detto, significativa da un punto di vista numerico ma ancor di più in relazione alla rappresentatività del campione rispetto al totale del personale.

Come riportato nelle tabelle di dettaglio, in tutte le variabili esaminate (genere/età/dipendenti e contrattisti, sede centrale/sedi periferiche) le percentuali di distribuzione di coloro che hanno partecipato al questionario sono estremamente vicine alle percentuali che si ottengono analizzando l'intera popolazione in esame.

PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2015:
Distribuzione per genere

GENERE	N° Persone	%
DONNA	151	54,50%
UOMO	126	45,50%
Totale	**277**	**100,00%**

Dipendenti che hanno risposto:
Distribuzione per genere

GENERE	N° Persone	%
DONNA	78	59,09%
UOMO	54	40,91%
Totale	**132**	**100,00%**

PERSONALE CO.CO.CO

PERSONALE Co.co.co al 31/12/2015:
Distribuzione per genere

GENERE	N° Persone	%
DONNA	88	64,70%
UOMO	48	35,30%
Totale	**136**	**100,00%**

Co.co.co che hanno risposto:
Distribuzione per genere

GENERE	N° Persone	%
DONNA	41	73,21%
UOMO	15	26,79%
Totale	**56**	**100,00%**

PERSONALE AL 31/12/2015

DIRIGENZA	N° Persone	%
Dipendenti	277	67%
Contrattisti	136	33%
Totale	**413**	**100,00%**

Personale che ha risposto

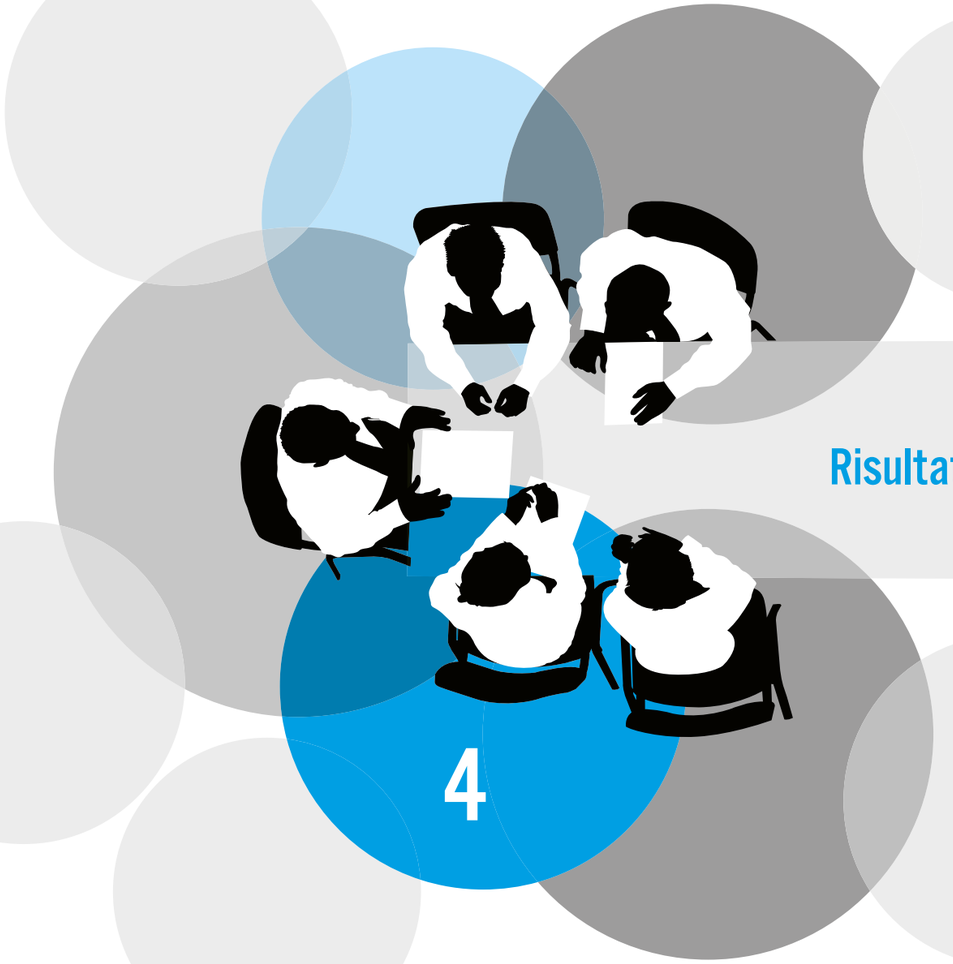
DIRIGENZA	N° Persone	%
Dipendenti	132	70%
Contrattisti	56	30%
Totale	**188**	**100,00%**

Luogo di lavoro	N° Persone	%
Sede Centrale	362	88%
Sedi Periferiche	51	12%
Totale	**413**	**100,00%**

Luogo di lavoro del personale che ha risposto	N° Persone	%
Sede Centrale	162	87%
Sedi Periferiche	25	13%
Totale	**187**	**100,00%**

% DIRIGENZA	N° Persone	%
Dirigenti	67	24.2
Altro (comparto)	210	75,8
Totale	**277**	**100,00%**

% tra chi ha risposto	N° Persone	%
DIRIGENTI	29	16%
ALTRO (comparto)	158	84%
Totale	**187**	**100**



Risultati

4

4. Risultati

4.1 Scala di misura

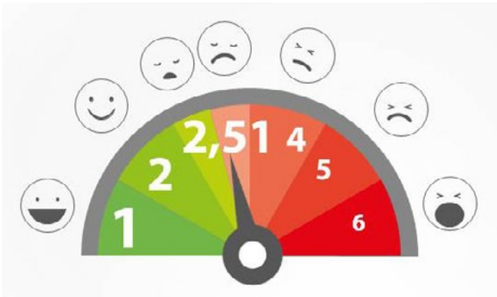
Per rispondere alle domande è stato chiesto di esprimere la propria **valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente**. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, doveva esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto fosse d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritenesse importante o non importante.

Esempio

PER NULLA					DEL TUTTO
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Per rendere più immediata la comprensione della domanda, il modo di porla non ha rispettato un unico verso ma **in alcuni casi il 6 rappresenta la situazione ottima, in altre domande rappresenta la situazione peggiore,** come dai seguenti esempi:

1. **Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)** Poichè il 6 corrisponde al totale accordo dell'intervistato con l'affermazione, in questo caso il valore 6 significa che il "**luogo di lavoro è sicuro" (situazione ottimale**).



2. **Ho subito atti di mobbing.** Poiché anche in questo caso il 6 corrisponde al totale accordo dell'intervistato con l'affermazione, il valore 6 significa che l'intervistato ha "subito atti di mobbing" (**situazione peggiore**)

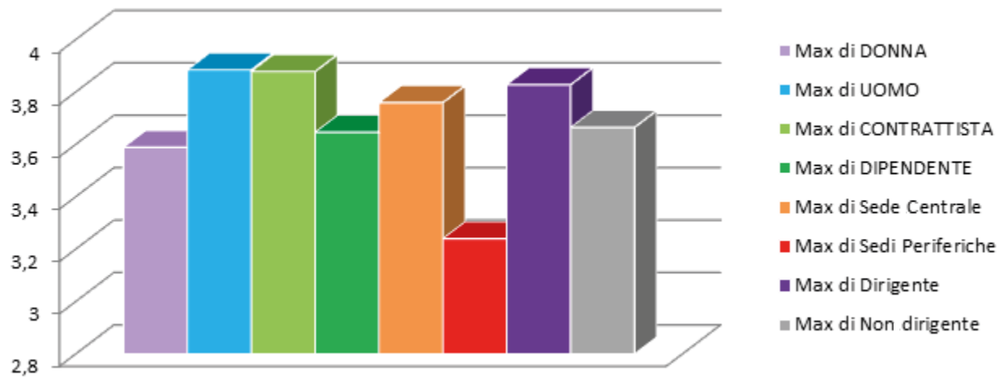
A fronte di questo, per dare un significato oggettivo al valore medio ottenuto, sono stati considerati indicativi di una situazione non problematica i valori maggiori /uguali a 3 quando il senso positivo della domanda va a crescere mentre si considerano sufficienti valori fino a 2,5 quando il senso positivo della domanda va a decrescere.

4.2 Le risposte

A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato (vedi approfondimenti nel Par. 5.2.1)

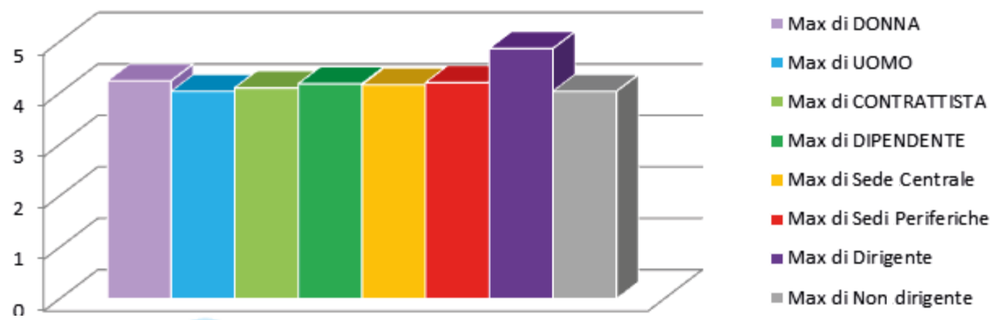
A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,5882	3,8841	3,8780	3,6463	3,7593	3,2400	3,8276	3,6646



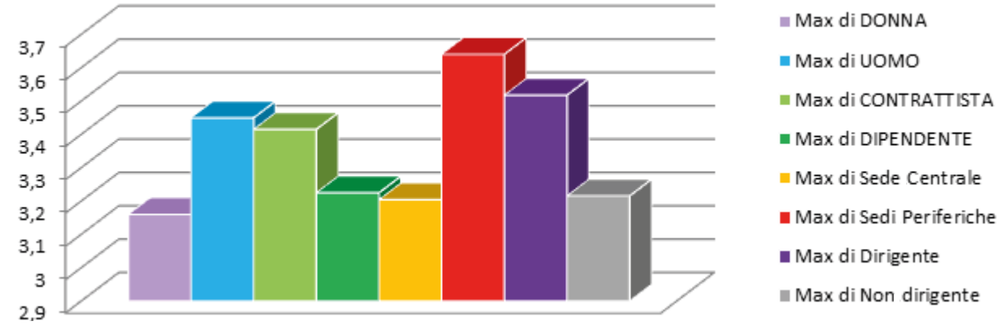
A.02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede. Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,2353	4,0290	4,0976	4,1769	4,1543	4,2000	4,8621	4,0316



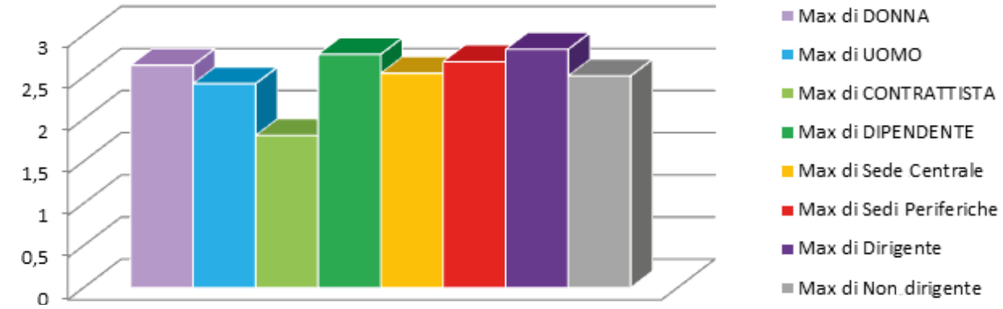
A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede. Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,160	3,449	3,415	3,224	3,204	3,640	3,517	3,215



A.04 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)

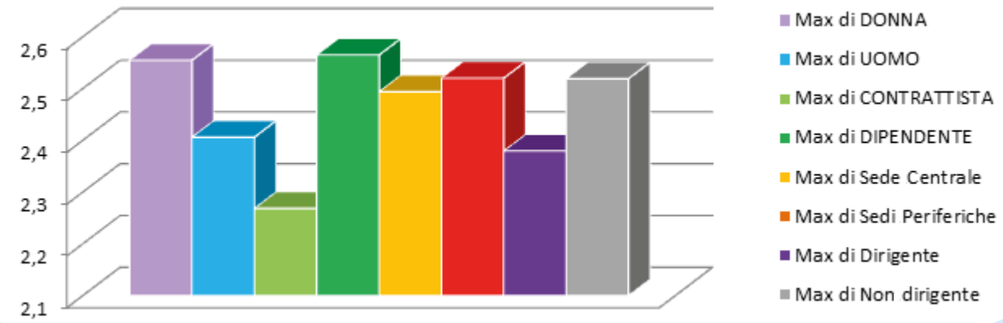
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,638655462	2,420289855	1,804878049	2,768707483	2,543209877	2,68	2,827586207	2,512658228



Per 6 categorie su 8 il valore è superiore a 2,5. Da notare che il valore più alto (sfavorevole) lo segnalano le categorie: dirigenti – donne – delle sedi periferiche.

A.05 Sono soggetto/a parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

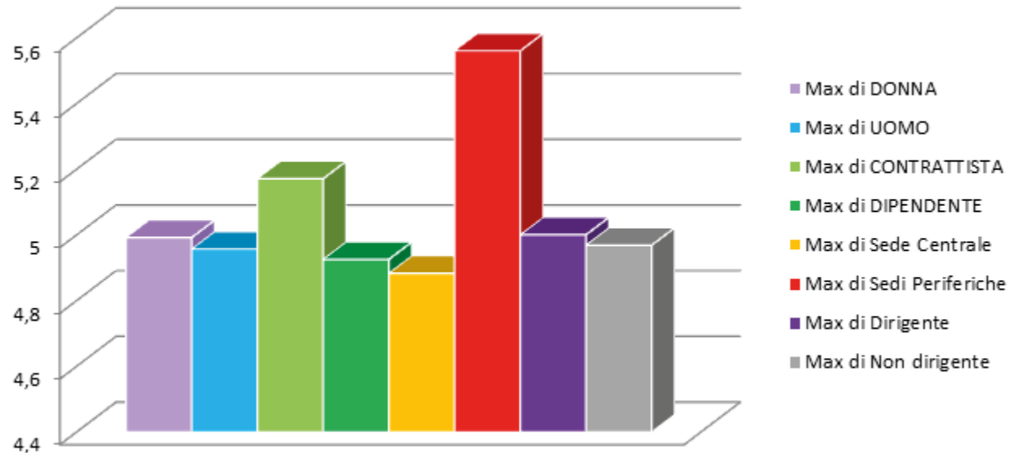
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,554621849	2,405797101	2,268292683	2,56462585	2,49382716	2,52	2,379310345	2,518987342



Per 4 categorie su 8 il valore è superiore a 2,5 (Donne, Dipendenti, Non dirigenti, delle Sedi periferiche).

A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

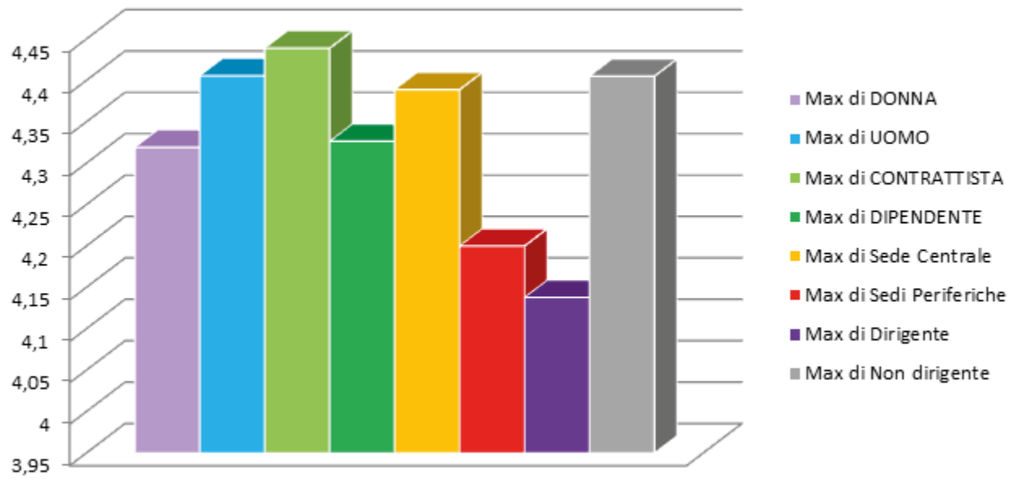
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,991596639	4,956521739	5,170731707	4,925170068	4,882716049	5,56	5	4,96835443



In questo caso, sebbene tutti i valori superano il valore soglia, il dato evidenzia un problema in quanto si tratta di un obbligo di legge. Il divieto di fumo nei luoghi di lavoro è regolamentato da molti anni e da norme precise.

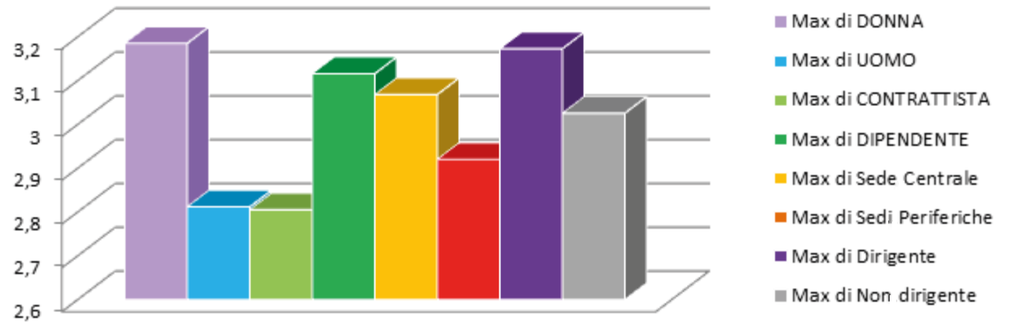
A.07 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,319327731	4,405797101	4,43902439	4,326530612	4,388888889	4,2	4,137931034	4,405063291



A.08 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco...)

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,18487395	2,811594203	2,804878049	3,115646259	3,067901235	2,92	3,172413793	3,025316456

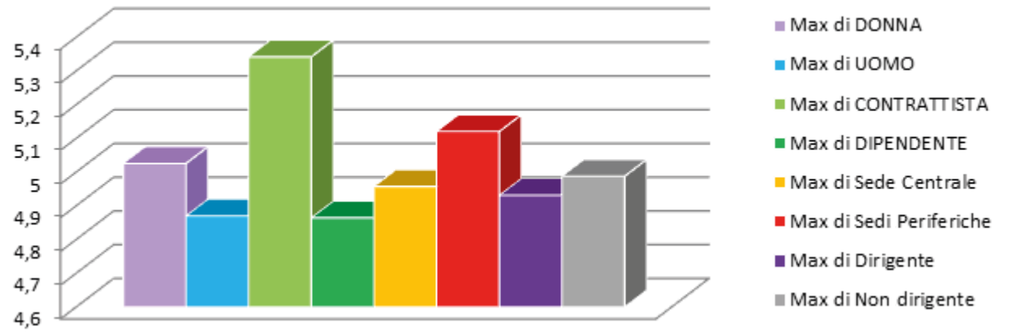


Per tutte le categorie il valore è superiore a 2,5 (Donne, Dipendenti, Dirigenti, della Sede Centrale)

B. Le discriminazioni

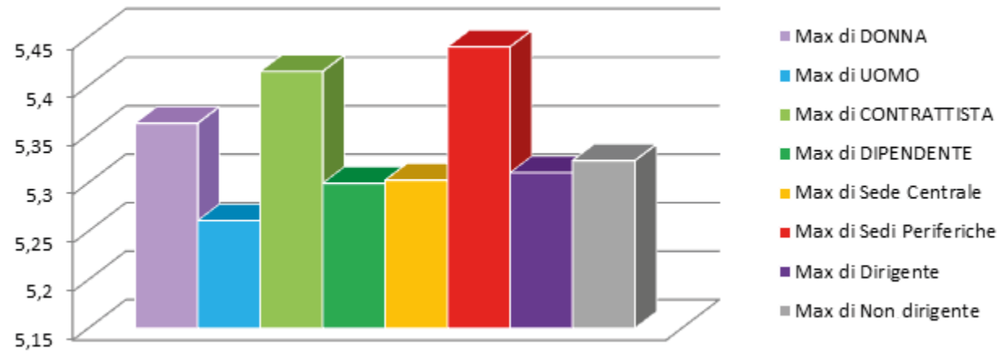
B.01 Le discriminazioni- Sono trattato correttamente e con rispetto indipendentemente dalla mia appartenenza sindacale

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede. Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,025210084	4,869565217	5,341463415	4,863945578	4,956790123	5,12	4,931034483	4,987341772



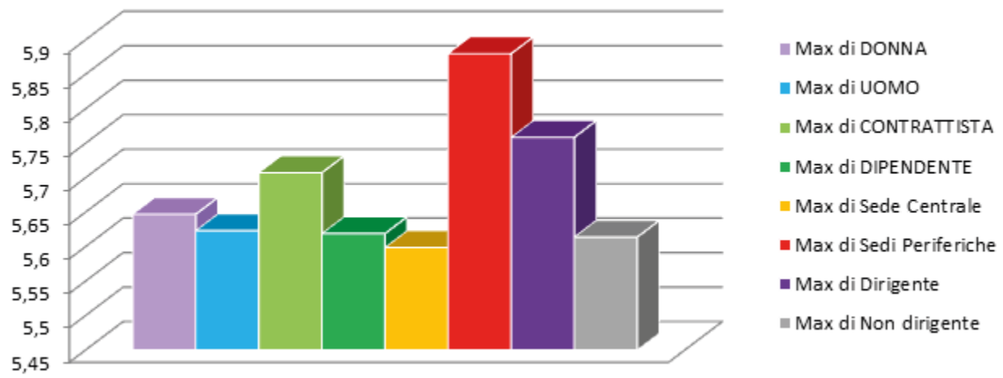
B.02 Le discriminazioni - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede. Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,361344538	5,260869565	5,414634146	5,299319728	5,302469136	5,44	5,310344828	5,32278481



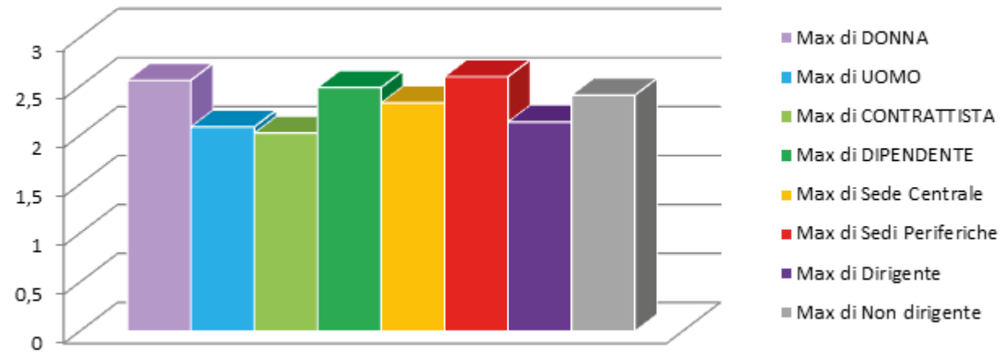
B.03 Le discriminazioni- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede. Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,647058824	5,623188406	5,707317073	5,619047619	5,598765432	5,88	5,75862069	5,613924051



B.04 Le discriminazion i- La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

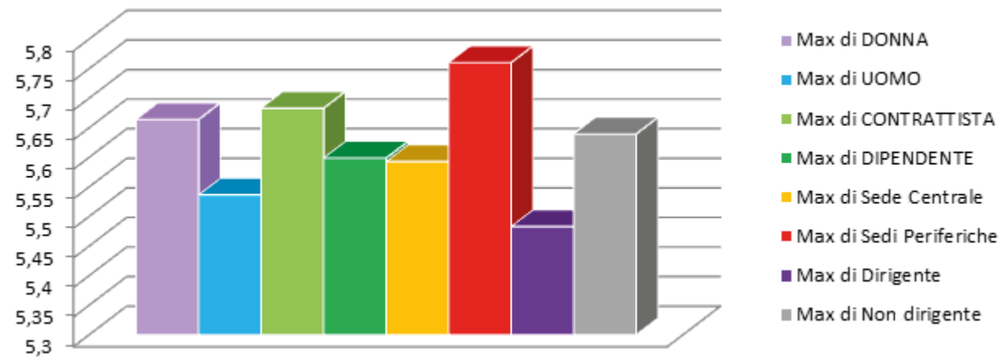
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,56302521	2,086956522	2,024390244	2,489795918	2,333333333	2,6	2,137931034	2,411392405



Per 2 categorie (Donna e Sedi periferiche) il valore è superiore a 2,5

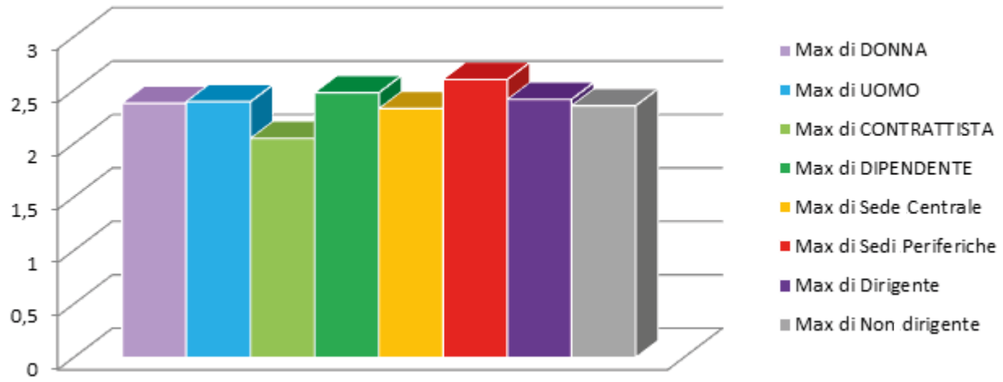
B.05 Le discriminazioni - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o nazione

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,663865546	5,536231884	5,682926829	5,598639456	5,592592593	5,76	5,482758621	5,639240506



B.06 Le discriminazioni - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

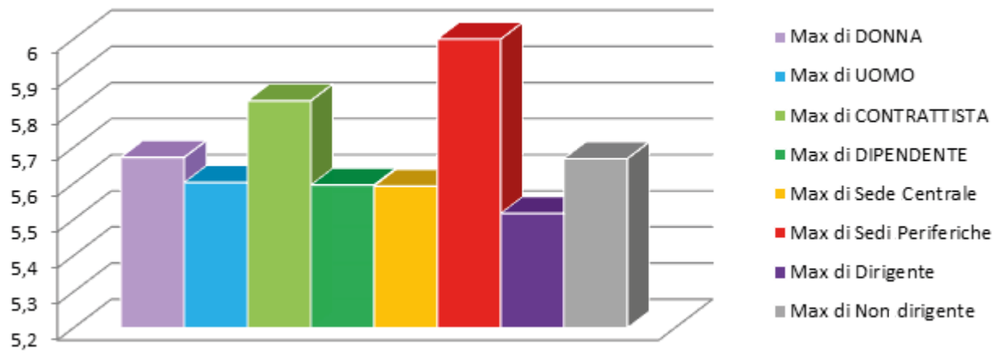
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,378151261	2,391304348	2,048780488	2,476190476	2,327160494	2,6	2,413793103	2,35443038



Solo per le Sedi periferiche, il valore è superiore a 2,5

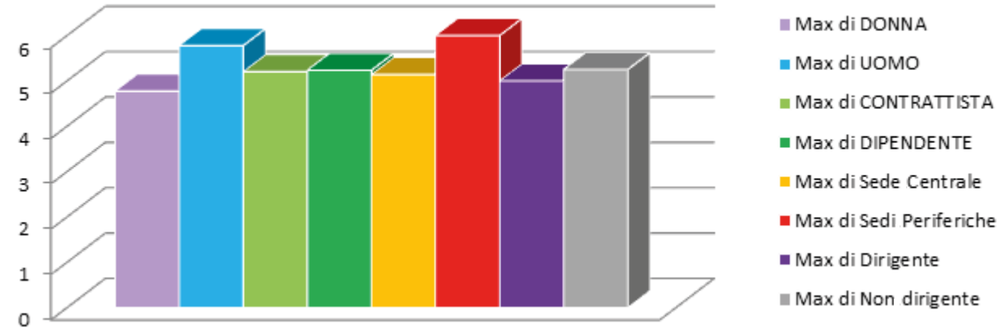
B.07 Le discriminazioni - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,672268908	5,602941176	5,829268293	5,595890411	5,592592593	6	5,517241379	5,668789809



B.08 Le discriminazioni-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

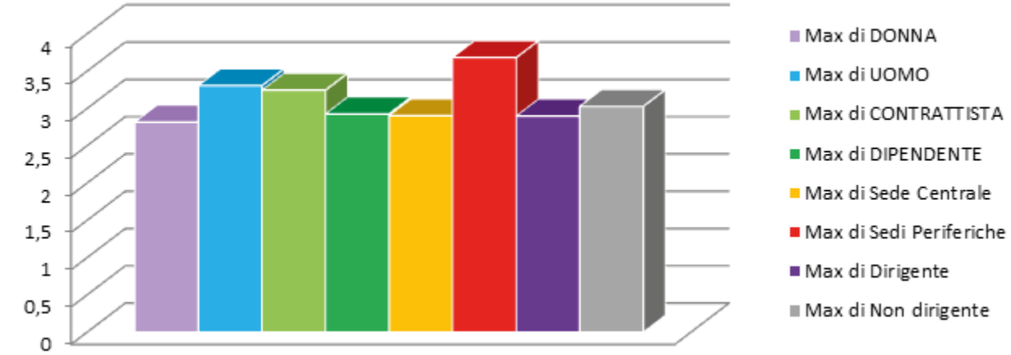
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,772727273	5,777777778	5,2	5,233333333	5,138888889	6	5	5,25



C. L'equità nella mia amministrazione (vedi approfondimenti nel Par. 5.2.2)

C.01 L'equità nella mia amministrazione - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

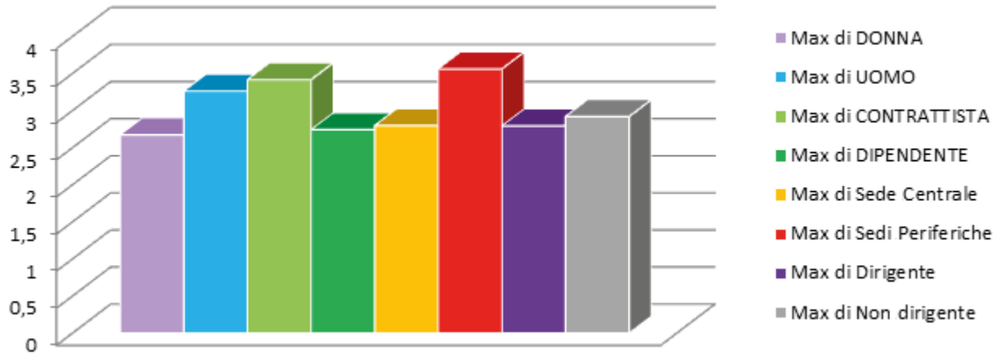
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,81512605	3,304347826	3,243902439	2,925170068	2,901234568	3,68	2,896551724	3,025316456



Per 4 categorie il valore è minore della soglia di attenzione.

C.02 L'equità nella mia amministrazione- Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

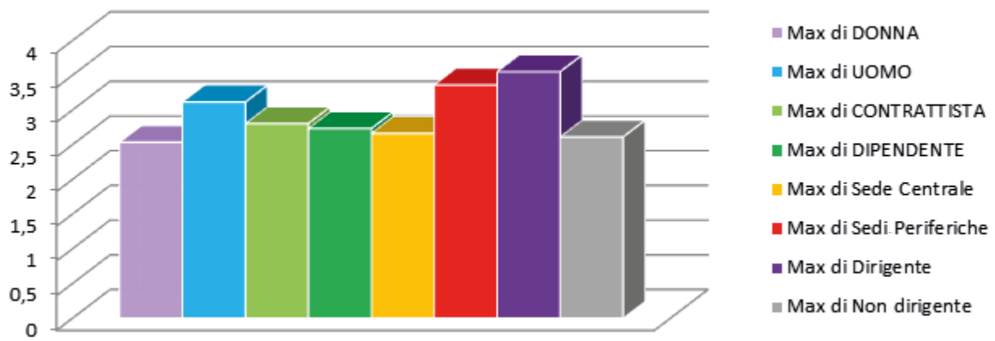
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede. Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,672268908	3,260869565	3,414634146	2,741496599	2,796296296	3,56	2,793103448	2,917721519



Per 5 categorie il valore è minore della soglia di attenzione.

C.03 L'equità nella mia amministrazione - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

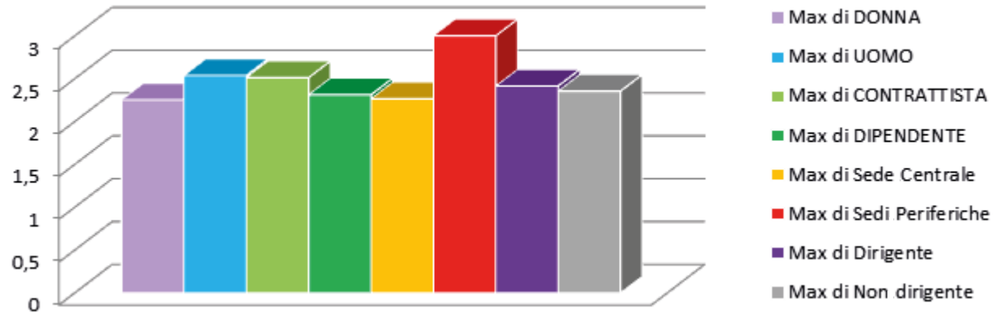
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede. Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,533898305	3,115942029	2,804878049	2,732876712	2,664596273	3,36	3,551724138	2,611464968



Per 5 categorie il valore è minore della soglia di attenzione.

C.04 L'equità nella mia amministrazione - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

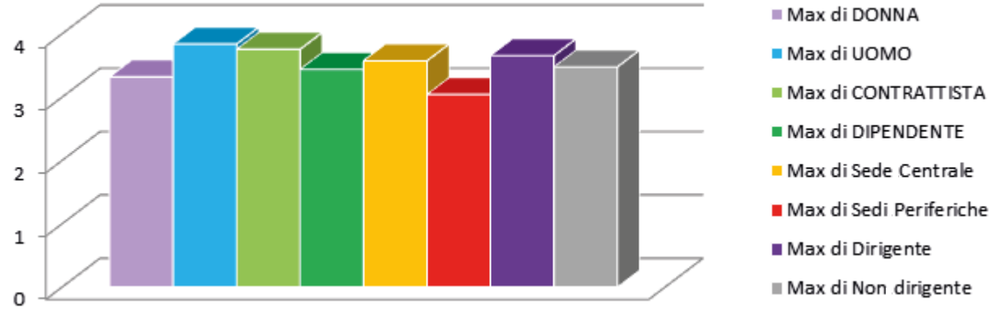
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede. Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,25210084	2,536231884	2,512195122	2,31292517	2,265432099	3	2,413793103	2,35443038



Per 7 categorie il valore è minore della soglia di attenzione.

C.05 L'equità nella mia amministrazione - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

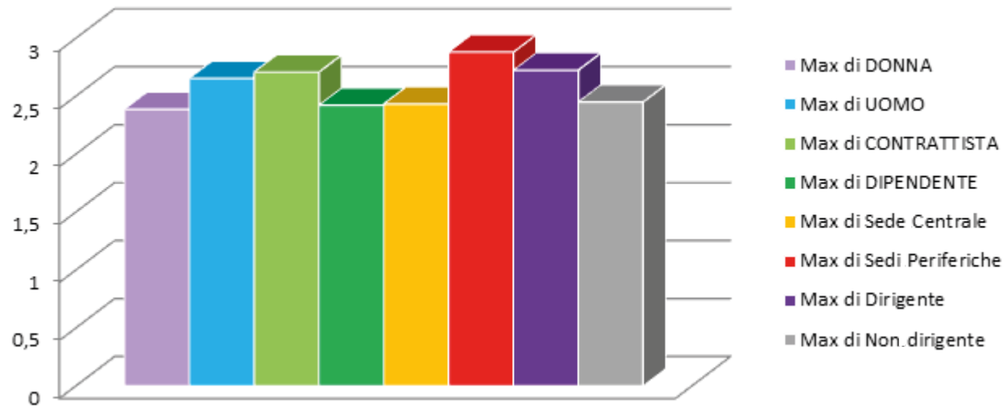
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede. Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,319327731	3,838235294	3,756097561	3,438356164	3,574074074	3,041666667	3,655172414	3,477707006



D La carriera e lo sviluppo professionale (vedi approfondimenti nel Par. 5.2.3)

D.01 Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

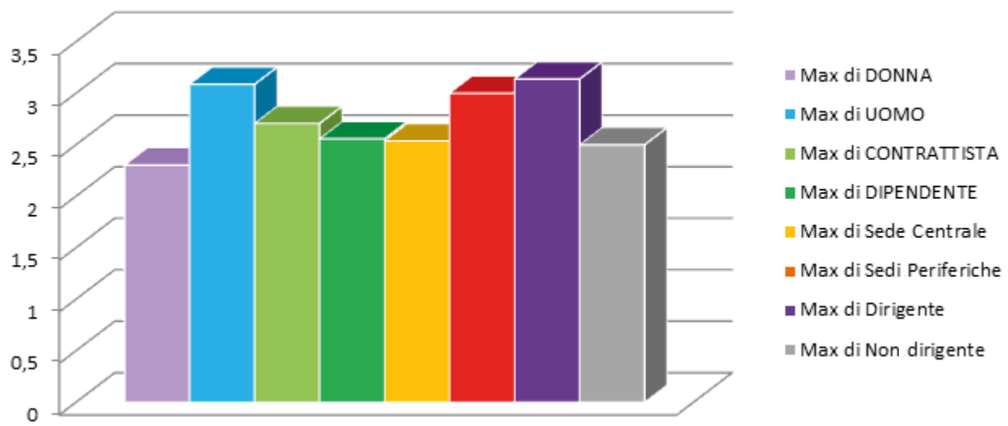
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede. Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,386554622	2,652173913	2,707317073	2,421768707	2,432098765	2,88	2,724137931	2,449367089



Per tutte le categorie il valore è minore della soglia di attenzione

D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera siano legate al merito

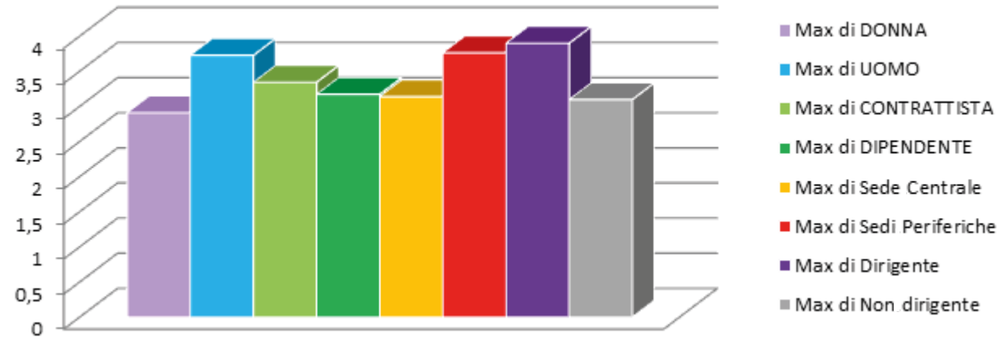
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,302521008	3,086956522	2,707317073	2,557823129	2,537037037	3	3,137931034	2,5



Per 5 categorie il valore è minore della soglia di attenzione

D.03 C'è la possibilità di sviluppare capacità e attitudini individuali in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

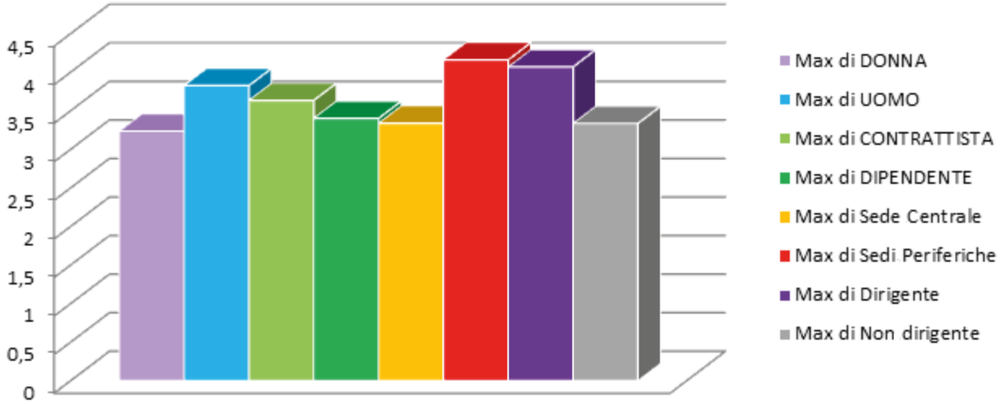
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,907563025	3,724637681	3,341463415	3,170068027	3,135802469	3,76	3,896551724	3,094936709



Per la categoria Donna il valore è minore della soglia di attenzione.

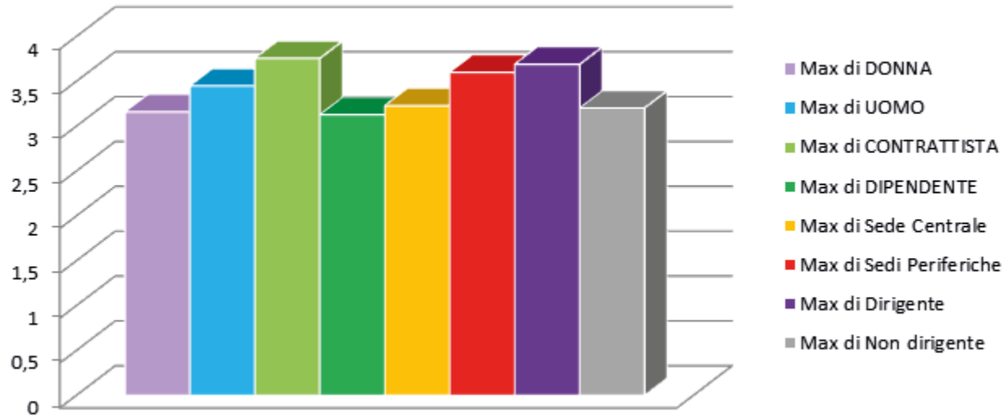
D.04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,235294118	3,826086957	3,634146341	3,401360544	3,339506173	4,16	4,068965517	3,335443038



D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

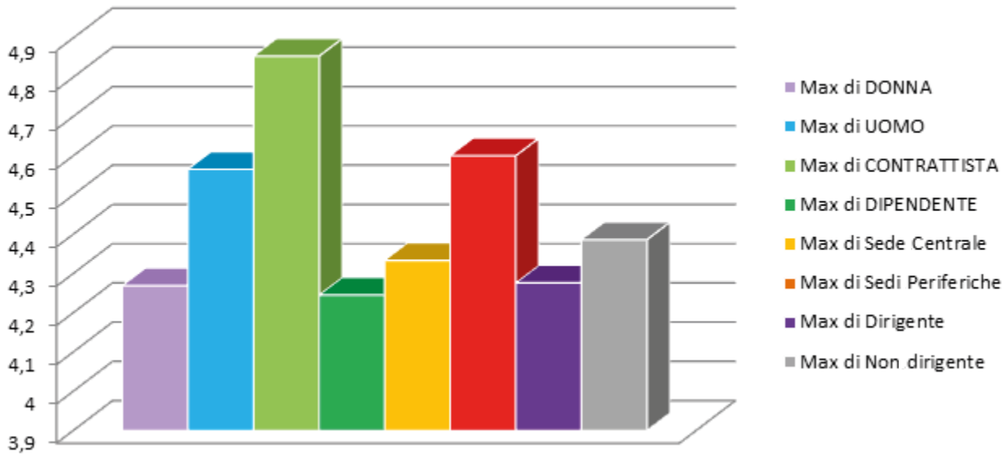
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,159663866	3,449275362	3,756097561	3,129251701	3,228395062	3,6	3,689655172	3,202531646



E. Il mio lavoro

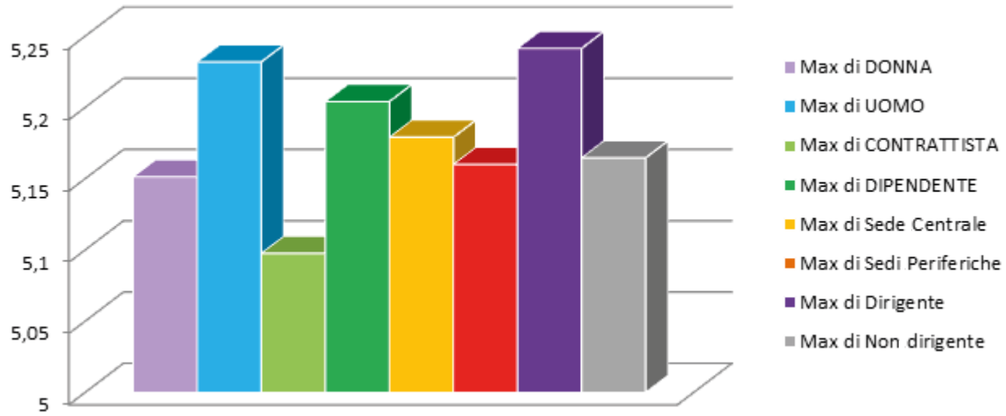
E.01 Il mio lavoro - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,268907563	4,565217391	4,853658537	4,244897959	4,333333333	4,6	4,275862069	4,386075949



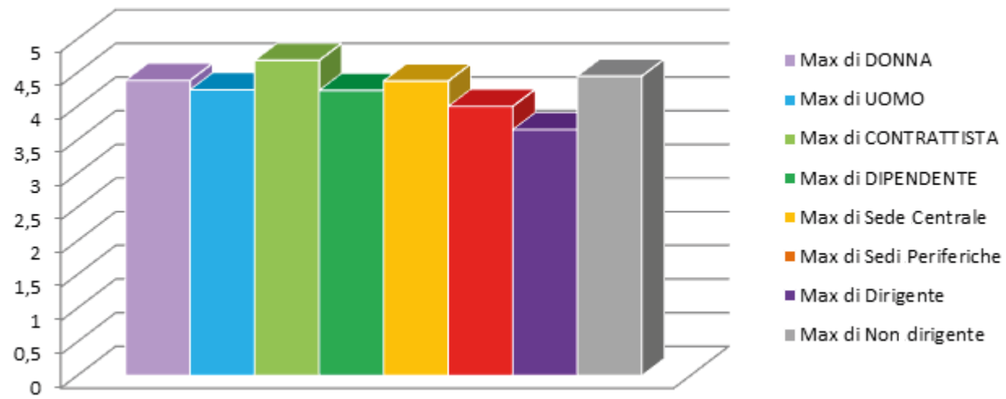
E.02 Il mio lavoro - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,151260504	5,231884058	5,097560976	5,204081633	5,179012346	5,16	5,24137931	5,164556962



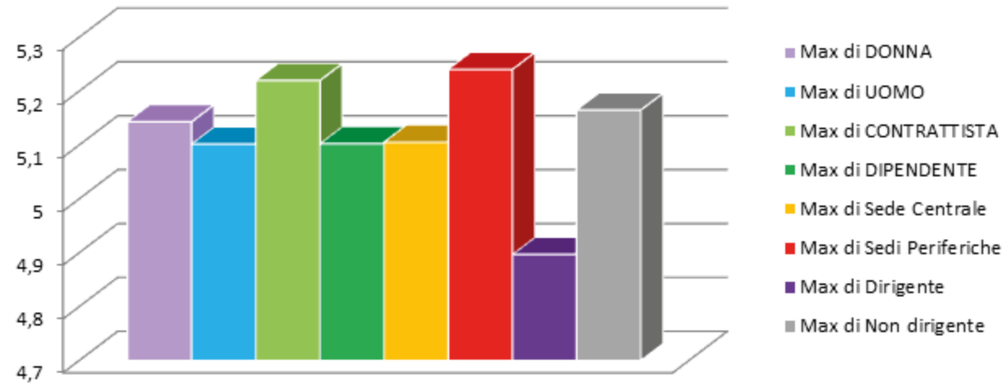
E.03 Il mio lavoro - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,386554622	4,246376812	4,682926829	4,238095238	4,37654321	4	3,655172414	4,449367089



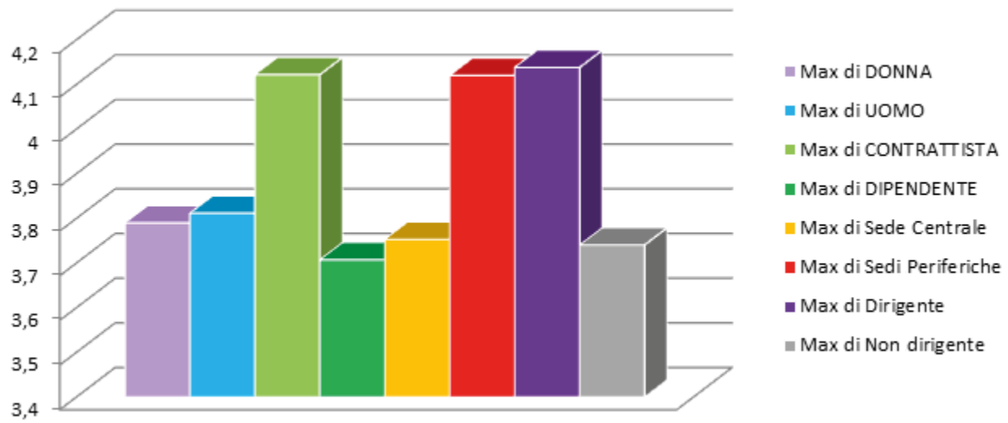
E.04 Il mio lavoro - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,142857143	5,101449275	5,219512195	5,102040816	5,104938272	5,24	4,896551724	5,164556962



E.05 Il mio lavoro - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

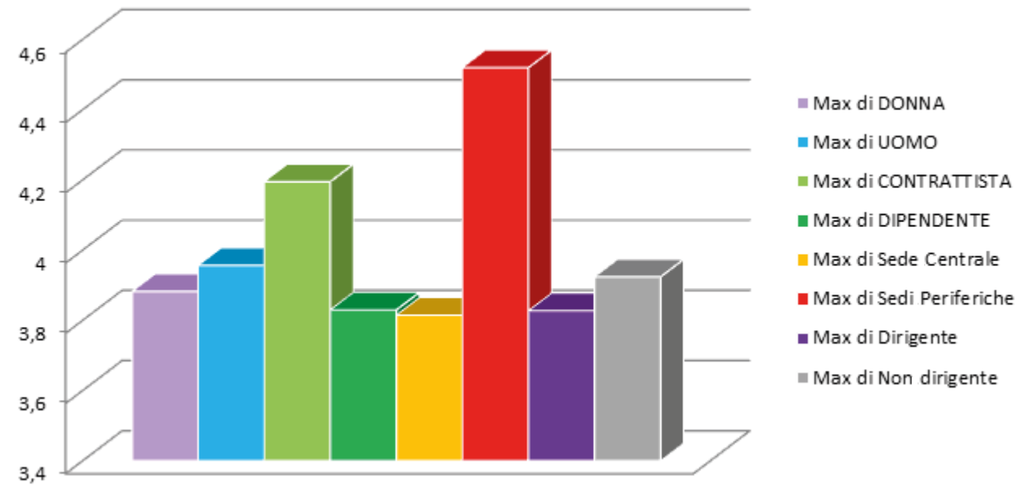
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,789915966	3,811594203	4,12195122	3,707482993	3,75308642	4,12	4,137931034	3,740506329



F. I miei colleghi

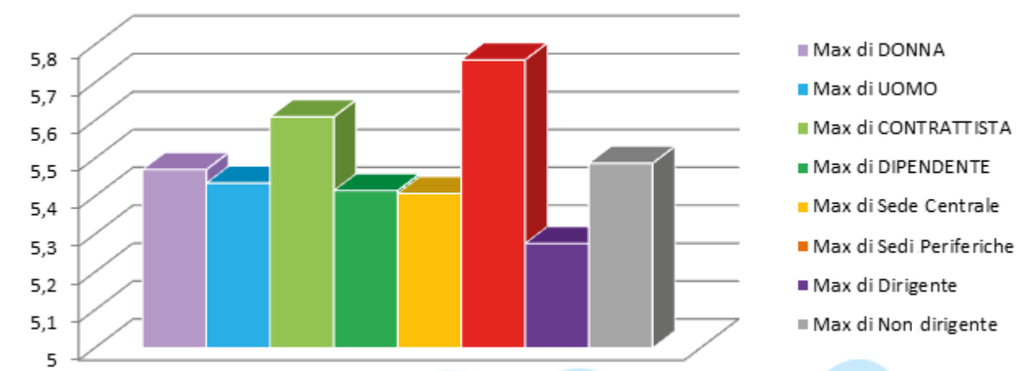
F.01 I miei colleghi - Mi sento parte di una squadra

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,882352941	3,956521739	4,195121951	3,829931973	3,814814815	4,52	3,827586207	3,924050633



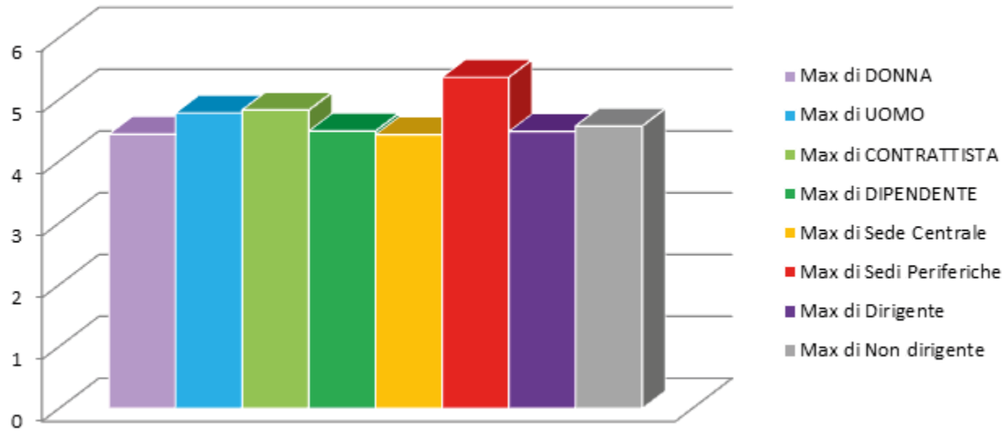
F.02 I miei colleghi - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,470588235	5,434782609	5,609756098	5,414965986	5,407407407	5,76	5,275862069	5,487341772



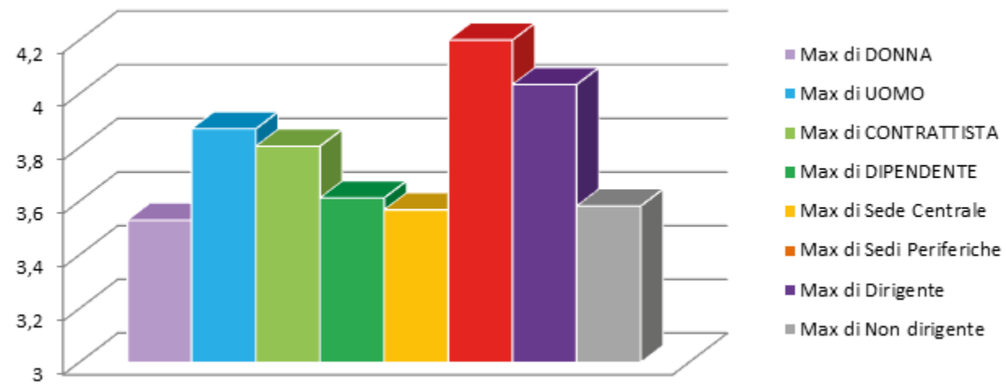
F.03 I miei colleghi - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,43697479	4,782608696	4,829268293	4,489795918	4,432098765	5,36	4,482758621	4,569620253



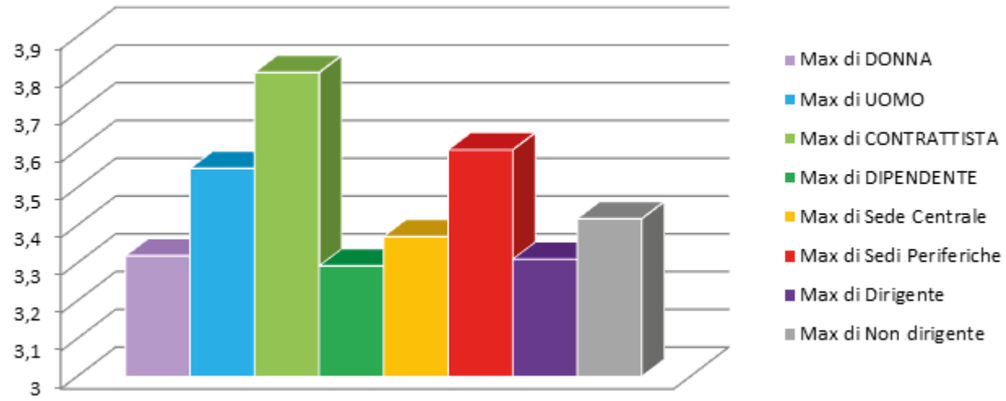
F.04 I miei colleghi - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,529411765	3,869565217	3,804878049	3,612244898	3,567901235	4,2	4,034482759	3,582278481



F.05 I miei colleghi - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

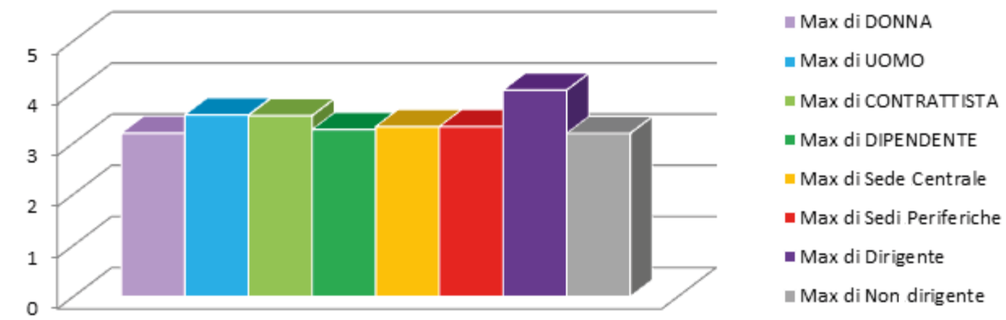
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,319327731	3,550724638	3,804878049	3,292517007	3,37037037	3,6	3,310344828	3,417721519



G Il contesto del mio lavoro

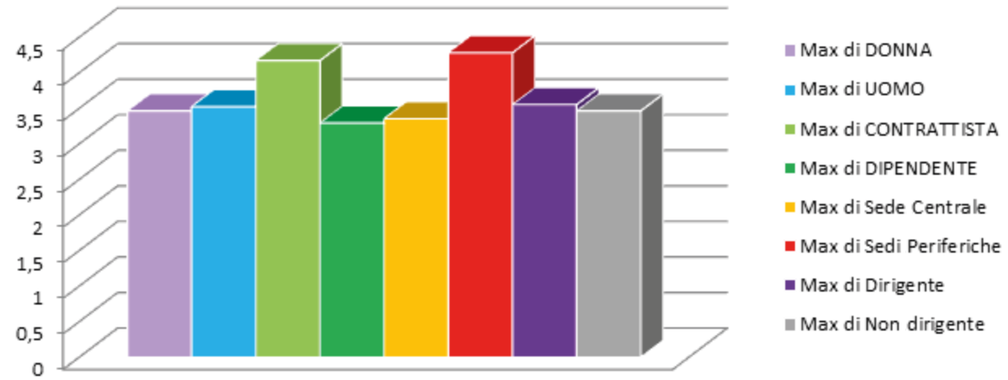
G.01 Il contesto del mio lavoro - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,193277311	3,550724638	3,536585366	3,265306122	3,320987654	3,32	4,034482759	3,189873418



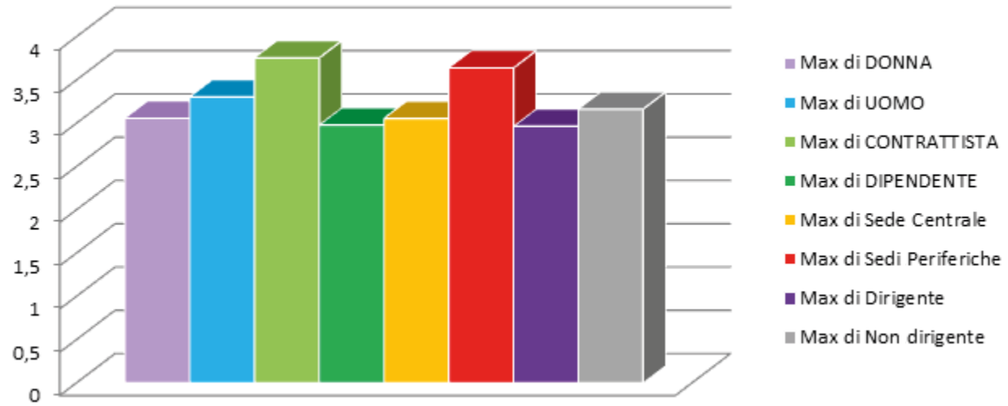
G.02 Il contesto del mio lavoro - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,462184874	3,52173913	4,170731707	3,292517007	3,351851852	4,28	3,551724138	3,462025316



G.03 Il contesto del mio lavoro - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

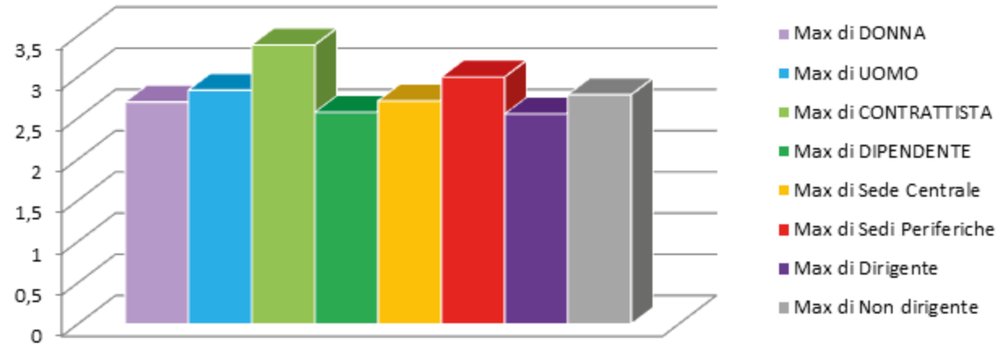
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,058823529	3,304347826	3,756097561	2,979591837	3,055555556	3,64	2,965517241	3,164556962



Per i dipendenti ed i dirigenti il valore è appena minore della soglia di attenzione.

G.04 Il contesto del mio lavoro - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

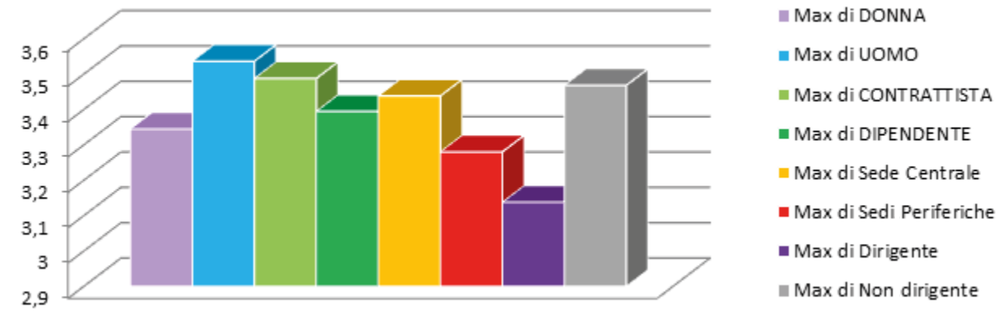
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,697478992	2,84057971	3,390243902	2,571428571	2,709876543	3	2,551724138	2,784810127



Per 6 categorie il valore è minore della soglia di attenzione

G.05 Il contesto del mio lavoro - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

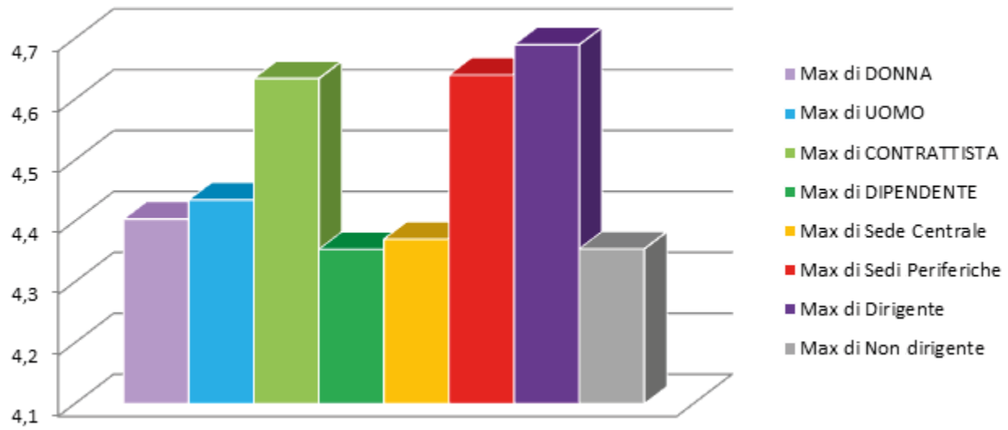
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,344537815	3,536231884	3,487804878	3,394557823	3,438271605	3,28	3,137931034	3,46835443



H. Il senso di appartenenza

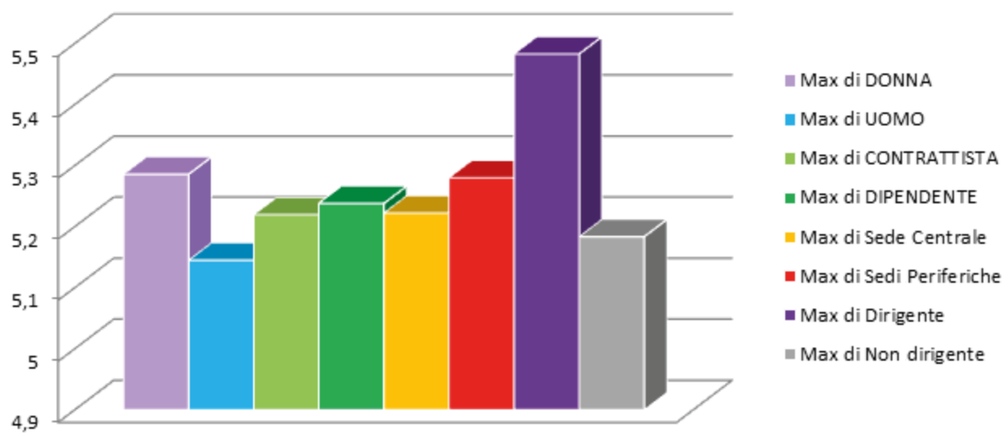
H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,403361345	4,434782609	4,634146341	4,353741497	4,37037037	4,64	4,689655172	4,35443038



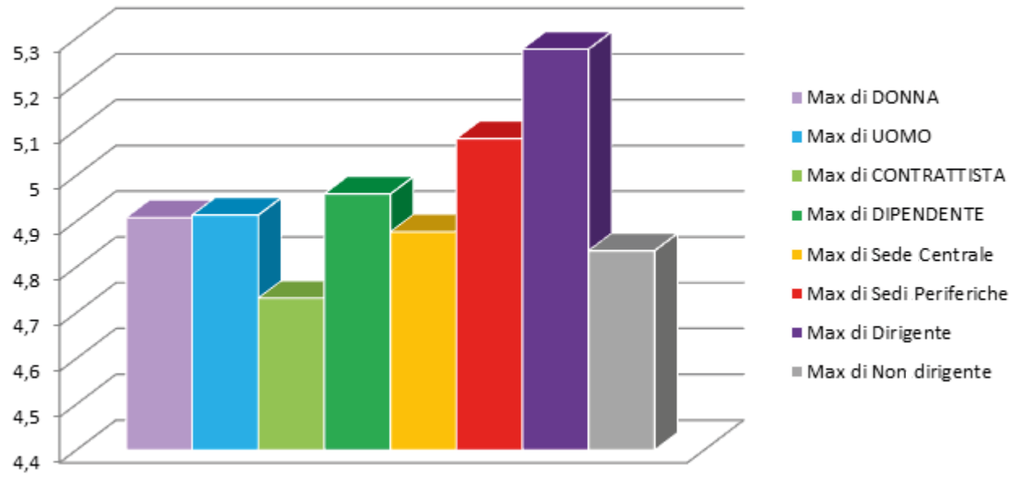
H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,285714286	5,144927536	5,219512195	5,238095238	5,222222222	5,28	5,482758621	5,183544304



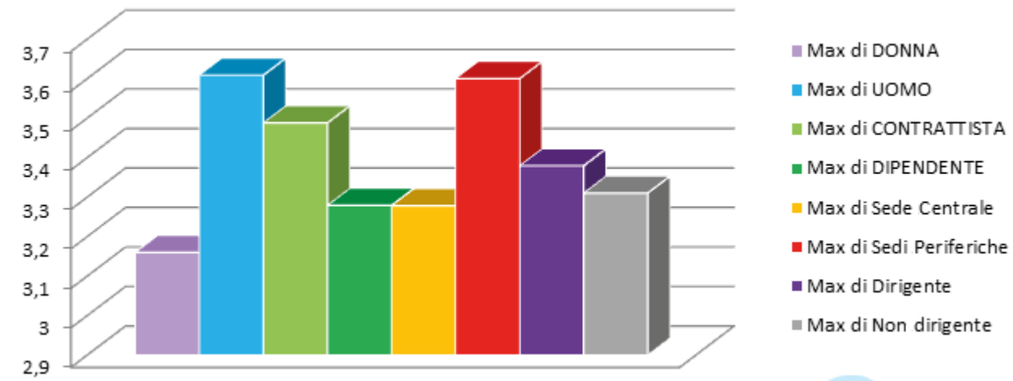
H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,907563025	4,913043478	4,731707317	4,959183673	4,87654321	5,08	5,275862069	4,835443038



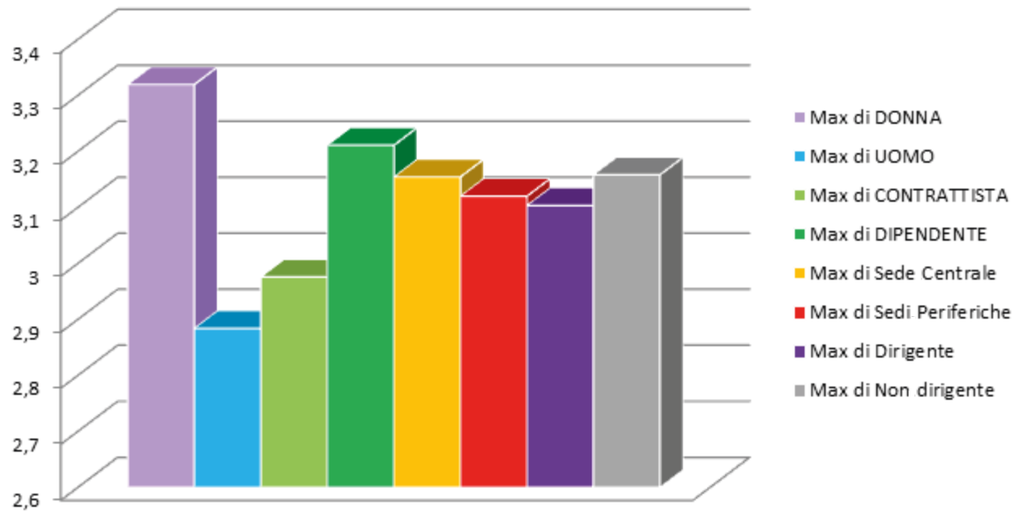
H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,159663866	3,608695652	3,487804878	3,278911565	3,277777778	3,6	3,379310345	3,310126582



H.05 Se potessi, comunque cambierei ente

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,319327731	2,884057971	2,975609756	3,210884354	3,154320988	3,12	3,103448276	3,158227848

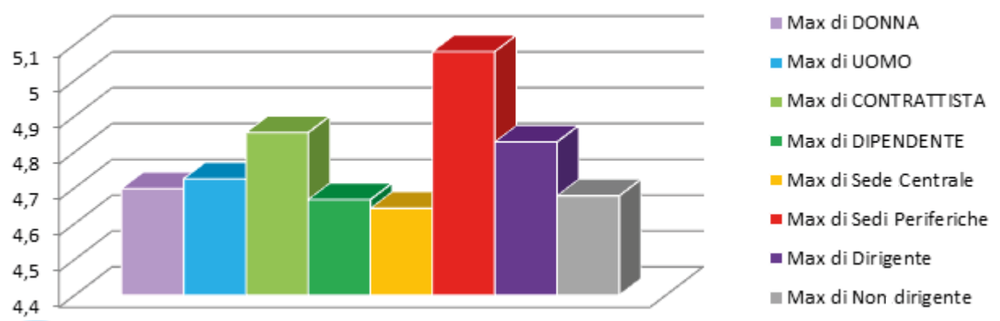


Il valore è sempre minore della soglia di attenzione. Questi valori sembrano in netto contrasto con tutte le risposte ottenute nell'ambito "H. Il senso di appartenenza" e si spiegano solo in stretta relazione con i punti critici precedenti.

I. L'immagine della mia amministrazione

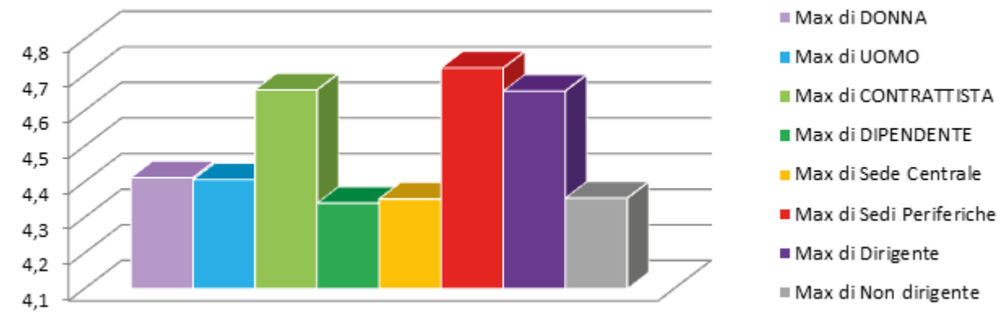
I.01 L'immagine della mia amministrazione - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,697478992	4,724637681	4,853658537	4,666666667	4,641975309	5,08	4,827586207	4,67721519



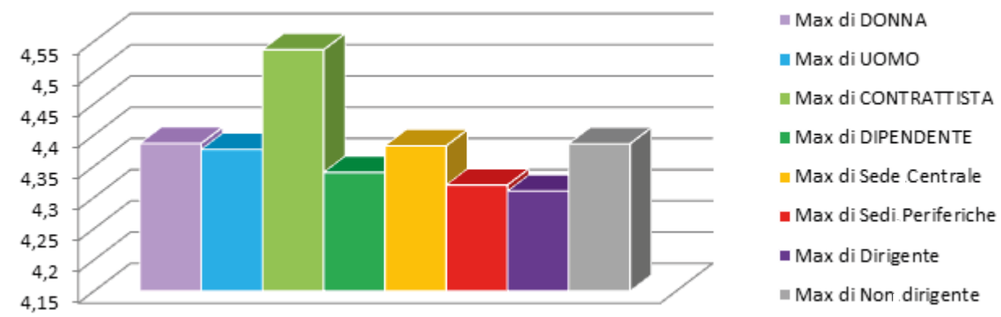
I.02 L'immagine della mia amministrazione - I clienti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,411764706	4,405797101	4,658536585	4,340136054	4,351851852	4,72	4,655172414	4,35443038



I.03 L'immagine della mia amministrazione - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,386554622	4,376811594	4,536585366	4,340136054	4,382716049	4,32	4,310344828	4,386075949

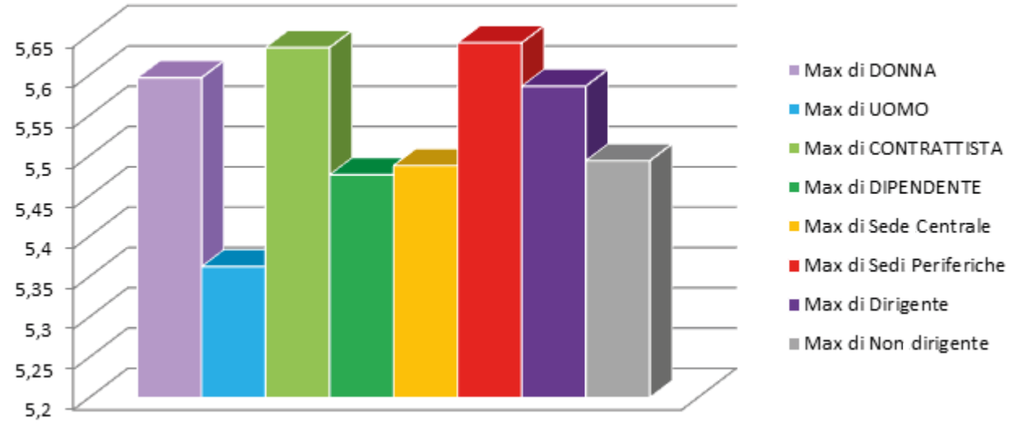


Importanza degli ambiti di indagine: quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?

NB: Nelle tabelle di seguito viene evidenziato in rosso il valore più alto tra gli ambiti di indagine, in grassetto il valore più alto nella singola tabella

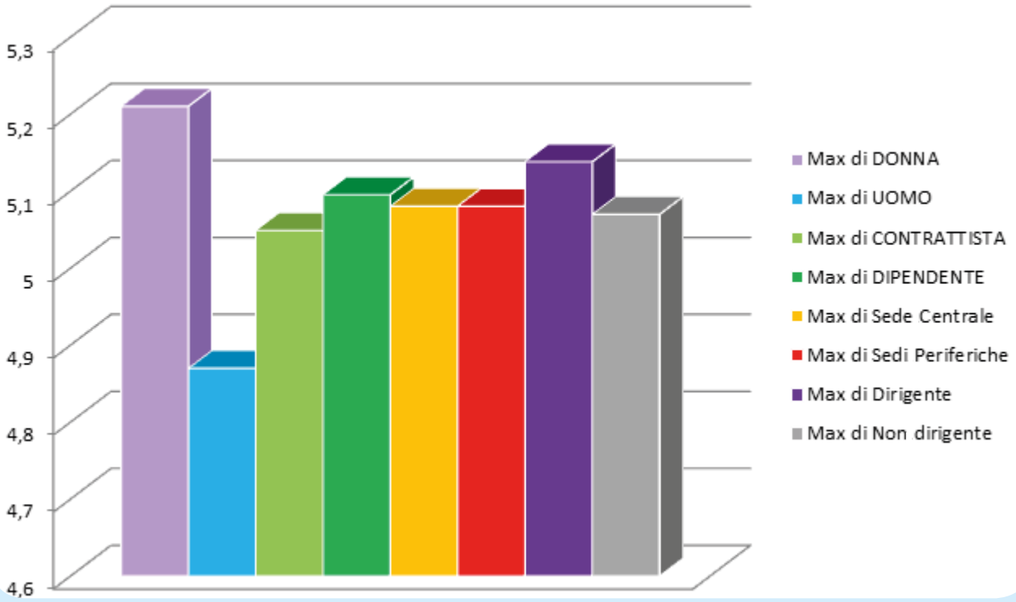
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,5966	5,3623	5,6341	5,4762	5,4877	**5,6400**	5,5862	5,4937



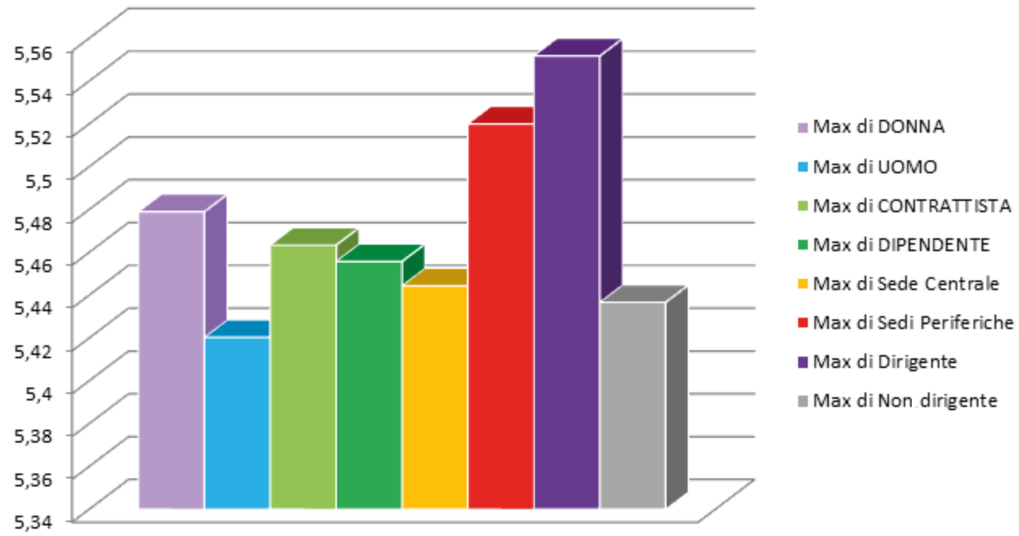
B. Le discriminazioni

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	**5,210084034**	4,869565217	5,048780488	5,095238095	5,080246914	5,08	5,137931034	5,069620253



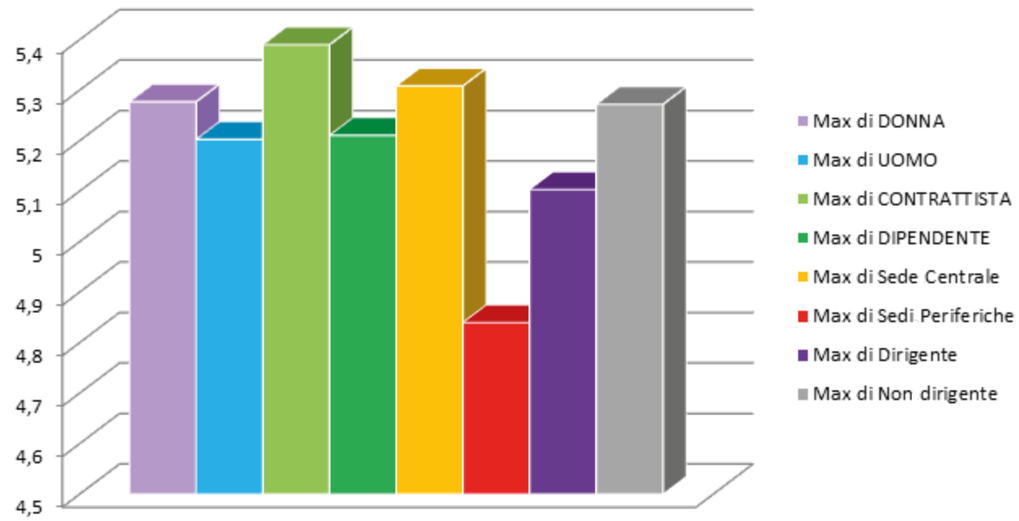
C. L'equità nella mia amministrazione

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,478991597	5,420289855	5,463414634	5,455782313	5,444444444	5,52	**5,551724138**	5,436708861



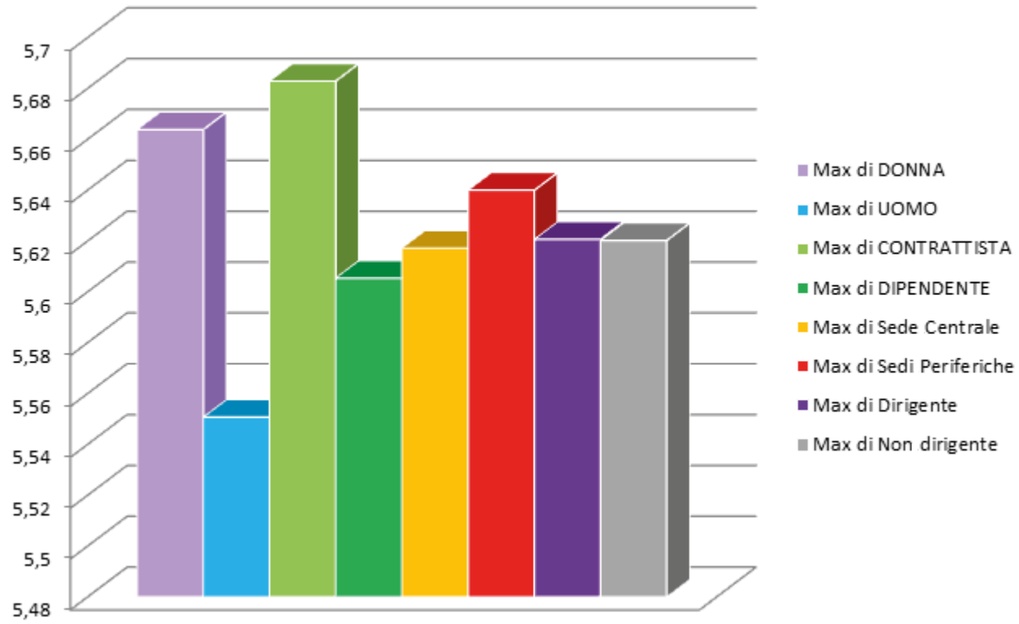
D. La carriera e lo sviluppo professionale

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,277310924	5,202898551	**5,390243902**	5,210884354	5,308641975	4,84	5,103448276	5,272151899



E. Il mio lavoro

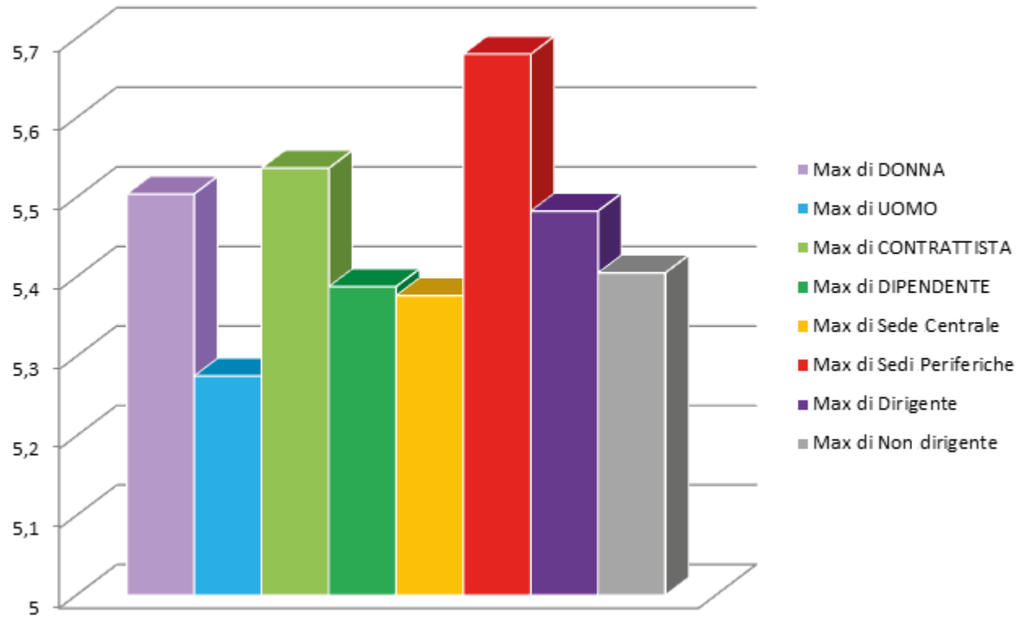
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,663865546	5,550724638	5,682926829	5,605442177	5,617283951	5,64	5,620689655	5,620253165



Il lavoro risulta essere l'elemento più importante per tutte le categorie, tranne che per il personale delle sedi periferiche (per il quale è al secondo posto).

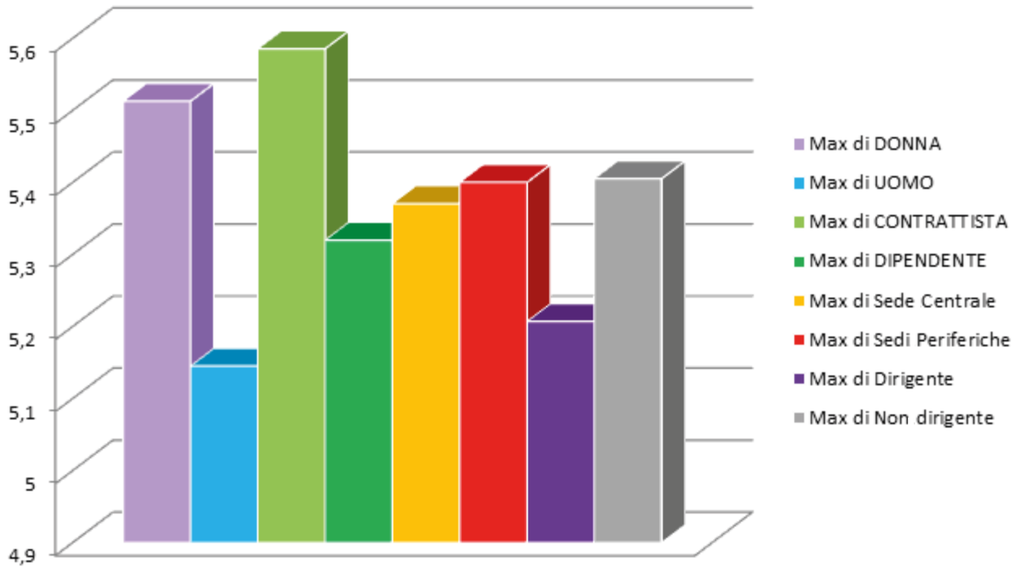
F. I miei colleghi

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,504201681	5,275362319	5,536585366	5,387755102	5,37654321	5,68	5,482758621	5,405063291



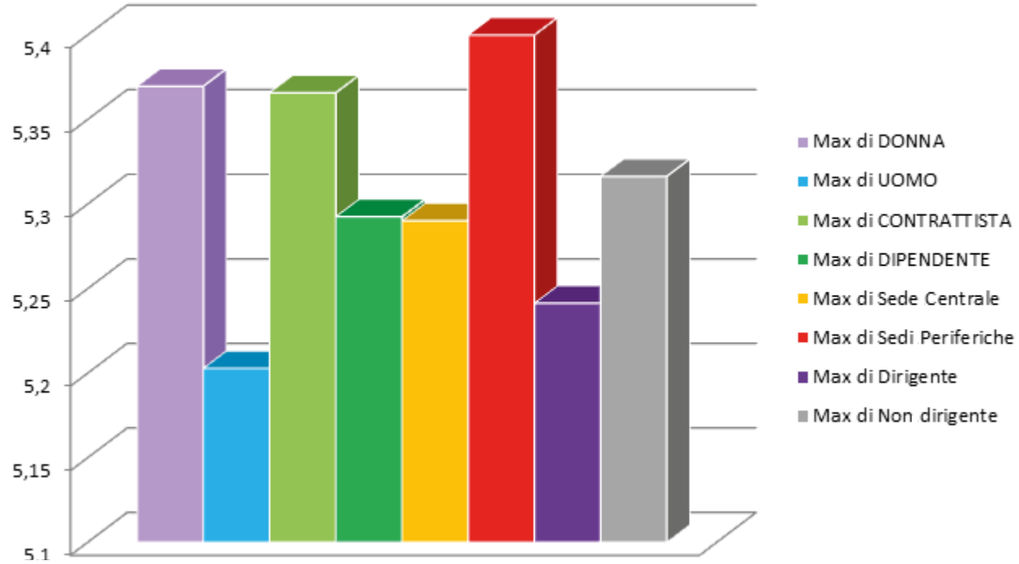
G. Il contesto del mio lavoro

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,512605042	5,144927536	**5,585365854**	5,319727891	5,37037037	5,4	5,206896552	5,405063291



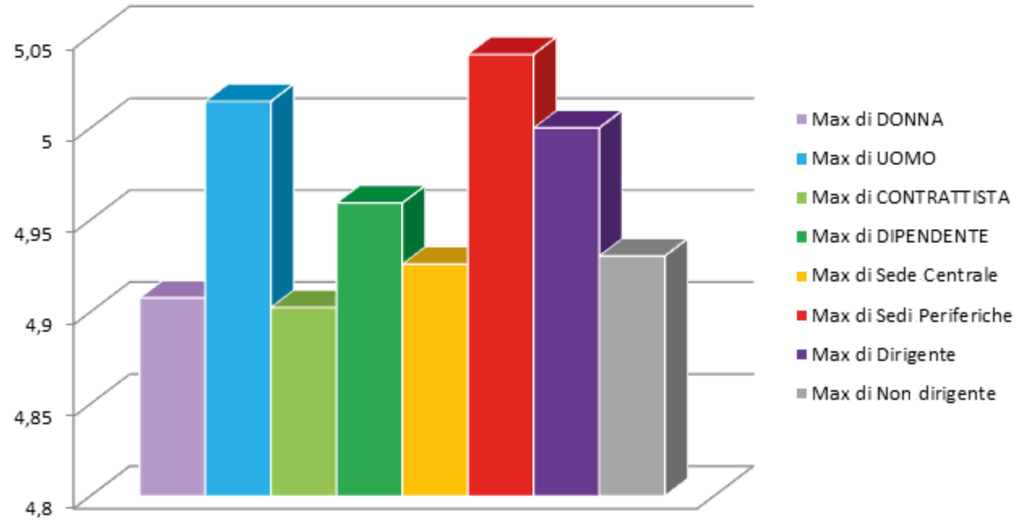
H. Il senso di appartenenza

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	5,369747899	5,202898551	5,365853659	5,292517007	5,290123457	**5,4**	5,24137931	5,316455696



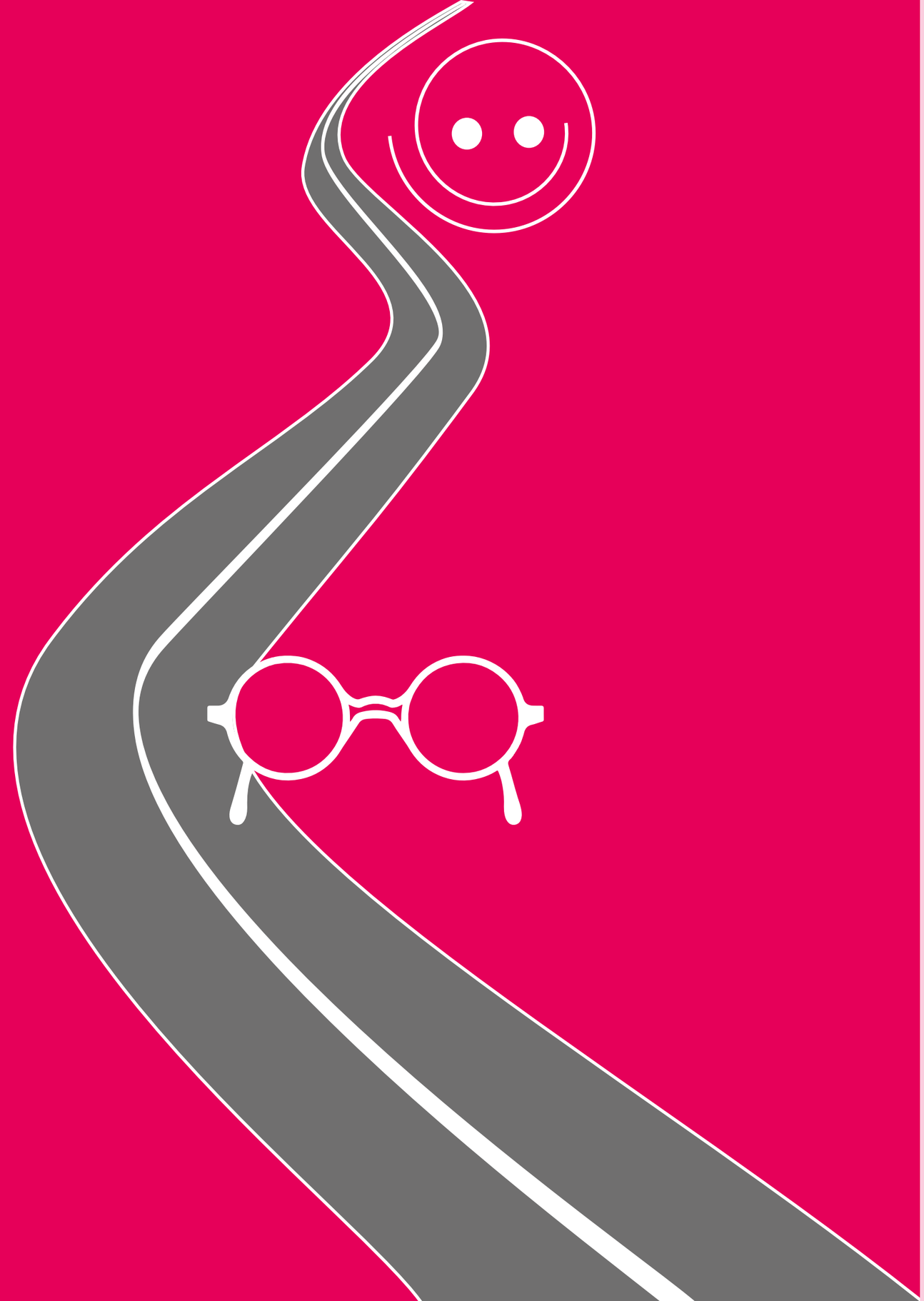
I. L'immagine della mia amministrazione

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	4,907563025	5,014492754	4,902439024	4,959183673	4,925925926	**5,04**	5	4,930379747



L'immagine dell'amministrazione risulta essere l'elemento meno importante per tutte le categorie, tranne che per gli uomini (che valutano ancora meno le discriminazioni), e per il personale delle sedi periferiche (per il quale sono ancora meno importanti la carriera e lo sviluppo professionale).

5 Osservazione dei risultati e interventi di miglioramento



5. Osservazione dei dati rilevati e interventi di miglioramento

A fronte di un patrimonio di dati così numericamente e qualitativamente significativo, il CUG ha interessato la Direzione Generale al fine di individuare una figura esterna, esperta di dinamiche aziendali per una più approfondita analisi e per individuare i più efficaci ed efficienti interventi migliorativi.

In attesa di tale apporto, nella riunione del 12 Settembre, il CUG ha deciso, in linea a quanto promesso al personale, di rendere pubblici i dati con un primo commento ed alcuni suggerimenti, frutti delle sole considerazioni in capo al CUG.

5.1 Contesto

Va contestualizzato il periodo in cui il questionario è stato proposto. Siamo a Febbraio-Marzo 2016, l'Istituto ha evitato il commissariamento, un nuovo Direttore Generale, un nuovo CDA ed un nuovo Collegio dei Revisori lasciano spazio a un tenue ottimismo rispetto alla stabilità e coesione della *Governance*.

Un messaggio di cambiamento più diretto per il personale tutto, era stato la nomina del Direttore Sanitario, scelto per i propri meriti scientifici, con nuove logiche e stile di governance, rappresentando uno strappo dal passato.

Anche il CUG sta lavorando con un maggior impegno e si è passati da un completo disinteresse da parte del personale a raccogliere segnalazioni formali e anche non formalizzate.

5.2 Visione d'insieme

Nelle risposte si individuano chiaramente alcuni aspetti caratterizzanti il personale dell'Istituto, aspetti che diamo per scontato ma che vengono notati ed enfatizzati frequentemente dagli esterni (i 2 ultimi Direttori Generali, le visite ispettive Accredia,..) e che rappresentano i punti di forza e "lo stile" del personale.

I risultati ottenuti nei punti relativi ai seguenti ambiti :

- Il mio lavoro
- I miei colleghi
- Il contesto del mio lavoro
- Il senso di appartenenza

evidenziano una generale affezione verso l'Istituto, i suoi valori, il riconoscimento delle competenze proprie e dei colleghi e la tipologia di lavoro. C'è la consapevolezza e l'orgoglio di svolgere un lavoro che si ritiene utile. **Il lavoro risulta essere, tra gli ambiti interessati, l'elemento più importante per tutte le categorie salvo per il personale delle sedi periferiche dove è al secondo posto.**

Questo patrimonio di valori sembra resistere anche se non bisogna darlo per scontato come invita a riflettere l'unica risposta del gruppo **H. Senso di appartenenza** che per tutte le categorie risulta sopra la soglia di attenzione:

H.05 Se potessi, comunque cambierei ente

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,319327731	2,884057971	2,975609756	3,210884354	3,154320988	3,12	3,103448276	3,158227848

Le motivazioni di un allontanamento dall'ente, si individuano negli altri punti come di seguito riportato.

Analizzando gli esiti delle risposte date nelle 9 aree di interesse :

A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato
B Le discriminazioni
C L'equità nella mia amministrazione
D La carriera e lo sviluppo professionale
E Il mio lavoro
F I miei colleghi
G Il contesto del mio lavoro
H Il senso di appartenenza
I L'immagine della mia amministrazione

il CUG ha deciso di concentrarsi sui seguenti ambiti:

A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato limitatamente ai punti:

A.04 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, …)

A.05 Sono soggetto/a a parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

A.08 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie …)

C. L'equità nella mia amministrazione limitatamente ai punti:

C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

D. La carriera e lo sviluppo professionale limitatamente ai punti:

D.01 Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera siano legate al merito

D.03 C'è la possibilità di sviluppare capacità e attitudini individuali in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

5.2.1 La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

A.04 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, …)

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,638655462	2,420289855	1,804878049	2,768707483	2,543209877	2,68	2,827586207	2,512658228

Per 6 categorie su 8 il valore è superiore a 2.5. Il valore più alto (sfavorevole) lo segnalano i dirigenti donne delle sedi periferiche. È un valore preoccupante che misura un fenomeno finora forse sottovalutato considerando come indicatore le sole cause di mobbing. In realtà il mobbing non dovrebbe esistere in una Amministrazione pubblica ed il valore atteso doveva essere prossimo a 1. Questi valori indicano che nell'Istituto Zooprofilattico "G. Caporale" sono presenti comportamenti lesivi della dignità della persona e di mobbing.

Va quindi rafforzata la prevenzione lavorando sulla formazione e sulla consapevolezza. A tal proposito il CUG ha chiesto ed ottenuto una giornata di formazione sul Mobbing per tutto il personale e le prime 2 edizioni sono state già erogate.

A.05 Sono soggetto/a parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,554621849	2,405797101	2,268292683	2,56462585	2,49382716	2,52	2,379310345	2,518987342

Per 4 categorie il valore è superiore a 2.5 (donne, dipendenti, non dirigenti, delle Sedi periferiche). Anche in questo caso i valori dovrebbero essere prossimi ad 1, perché in una Amministrazione pubblica come l'Istituto non dovrebbero essere tollerati comportamenti lesivi della dignità di una persona e volti a creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo. Il risultato di questi comportamenti può essere solo la creazione di un clima negativo sul luogo di lavoro, con l'aumento della conflittualità e di un ridotto impegno e rendimento sul lavoro.

Al contrario si dovrebbe valorizzare uno stile di dirigenza più rispettoso della dignità della persona (vanno certamente ripresi i comportamenti "sbagliati" ma non si umilia il soggetto che ha sbagliato). In questo ambito l'esempio è più convincente/impattante delle generiche dichiarazioni di aderenza al principio, che a nulla valgono di fronte al tollerare silenziosi scene di minacce, offese, denigrazione. A partire dal Direttore Generale e a seguire da tutti i responsabili ci si aspetta un personale, diretto intervento rispetto ai casi più eclatanti e noti.

A.08 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco...)

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	3,18487395	2,811594203	2,804878049	3,115646259	3,067901235	2,92	3,172413793	3,025316456

Per tutte le categorie il valore è superiore a 2.5 e segnala un problema condiviso. Il valore più critico lo rilevano le donne dirigenti delle Sede centrale. Il dato può derivare da vari fattori singoli o concomitanti (clima negativo sul luogo di lavoro, mancata assegnazione di incarichi e/o mansioni, mancato coinvolgimento nel lavoro del reparto, mancata progressione di carriera). La risoluzione di tali fattori negativi, affrontata in modo chiaro e trasparente, potrebbe trasformarsi in punti di forza per l'Istituto. Potrebbe aiutare un maggiore coinvolgimento di tutto il personale nelle attività anche organizzative dell'istituto, lavorando sulla comunicazione e sulla informazione. Possono essere importanti a tal fine le riunioni periodiche di laboratorio e reparto come anche quelle trasversali, tra Responsabili di Reparto/Laboratorio, tra gruppi di ricerca, tra gruppi di lavoro (per es. tecnici della sierologia di sede e sezioni) che favoriscono scambi interdisciplinari e nel contempo offrono un collegamento tra unità organizzative che di solito non dialogano.

5.2.2 L'equità nella mia amministrazione

C.01 L'equità nella mia amministrazione- Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

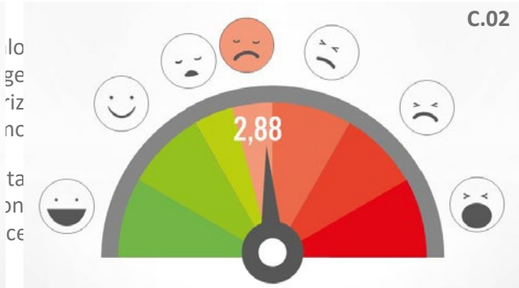
	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,81512605	3,304347826	3,243902439	2,925170068	2,901234568	3,68	2,896551724	3,025316456

C.02 L'equità nella mia amministrazione - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,672268908	3,260869565	3,414634146	2,741496599	2,796296296	3,56	2,793103448	2,917721519

C.01

C.02



I dati dei punti C.01 e C.02 risultano superiori al valore di attenzione nelle stesse categorie (Donna-Dipendente- Sede Centrale – Dirigente) a cui si aggiunge nel punto C.02 anche il Non dirigente. Si evidenzia come l'equità non rappresenti un "valore" caratterizzante questo Istituto, le cui scelte gestionali sono state spesso basate principalmente sull'opportunismo e discrezionalità.

I sindacati hanno cercato di "limitare" gli effetti di tanta discrezionalità volendo garantire una base comune a tutti nei percorsi di carriera e nell'applicazione dello strumento dell'incentivazione, riducendo di fatto il significato del processo "incentivante" e riducendo di conseguenza l'equità delle scelte.

Certamente incide pesantemente l'essere in un ente pubblico con norme contrattuali che offrono pochi strumenti efficaci per ottenere modalità gestionali più eque.

C.03 L'equità nella mia amministrazione - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,533898305	3,115942029	2,804878049	2,732876712	2,664596273	3,36	3,551724138	2,611464968

C.04 L'equità nella mia amministrazione - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,25210084	2,536231884	2,512195122	2,31292517	2,265432099	3	2,413793103	2,35443038

C.03

C.04

Il rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione non è considerato equilibrato da 5 categorie mentre il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto non è considerato equilibrato da 7 categorie su 8. L'analisi dei valori ottenuti mette in evidenzia un aspetto legato alla storia dell'Istituto. La retribuzione di un dipendente pubblico è per la gran parte determinata dal contratto. L'aspetto di equità incide quindi solo rispetto alla retribuzione variabile (fasce, incarichi e pesatura). In quest'ambito sono anni che siamo scoperti e la problematica è tuttora aperta.
Gli incarichi di posizione dei dirigenti (assegnati per la gran parte nel 2001), non sono stati mai verificati ma si sono trascinati nel tempo diventando una sorta di inamovibile diritto. Di contro la gran parte dei dirigenti resta tuttora senza incarico. Anche rispetto alla pesatura degli incarichi assegnati, si è riscontrata un'eccessiva discrepanza come riportato anche nel parere dei saggi. Per quanto sopra, da circa un anno, l'indennità di posizione dirigenziale è stata livellata per tutti ai minimi contrattuali, arrivando ad avere incarichi a costo zero. Anche le poche posizioni organizzative assegnate al comparto, hanno vissuto la stessa staticità e sono comunque venute a decadere con il pensionamento dei soggetti interessati. Attualmente non risulta alcuna posizione organizzativa assegnata al personale del comparto in servizio.
Rispetto alle progressioni economiche orizzontali, dal 2015 sarebbe stato possibile riprendere il percorso di attribuzione delle fasce (con effetti giuridici ed economici). Finora non risulta ancora avviato tale iter e quindi c'è un'aspettativa non soddisfatta.

L'amministrazione sta lavorando per chiudere questa lunga stagione di inadempienze che produce tra i dipendenti frustrazione e senso di immobilità. È quindi l'occasione per correggere le evidenti diseguaglianze e operare scelte più eque.

La situazione dei contrattisti è ancor più variegata, con differenti compensi a parità di attività richiesta, con grosse sperequazioni ed è resa ancora più pesante dalla situazione di incertezza in cui si trovano.

5.2.3 La carriera e lo sviluppo professionale

La possibilità di incrementare capacità professionali e di salire nella scala gerarchica della professione, è intrinseca dello scenario in cui si inseriscono le opportunità di formazione e sviluppo, i cui interventi mirano a sviluppare e rafforzare le competenze e la crescita del personale durante il periodo lavorativo, vale a dire la visione di carriera nell'accezione " realizzazione di sé".

Alla luce di quanto sopra, l'analisi dei risultati ottenuti nell'area inerente "carriera e sviluppo professionale" evidenzia alcune criticità tali da richiedere una riflessione più approfondita. La suddetta area risulta essere articolata su tre quesiti :

D.01 Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,386554622	2,652173913	2,707317073	2,421768707	2,432098765	2,88	2,724137931	2,449367089

I risultati evidenziano una problematica legata alla chiarezza e alla definizione con valori al di sotto del valore soglia per tutte le 8 categorie di lavoratori considerate: i rispondenti lamentano situazioni di non chiarezza relative allo sviluppo professionale, probabilmente dovuta ad una insufficiente informazione su come migliorare e potenziare le capacità individuali o su come colmare lacune mediante delle azioni di miglioramento, **il personale richiede un maggiore coinvolgimento** nelle decisioni relative alla loro valorizzazione professionale.

Un miglioramento può essere perseguibile attraverso una puntuale individuazione delle attitudini professionali e conseguente redazione ad hoc di un programma formativo e attraverso la messa in atto di interventi mirati a migliorare la comunicazione interna e il passaggio di informazione a tutti i livelli gerarchici.

D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera siano legate al merito

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,302521008	3,086956522	2,707317073	2,557823129	2,537037037	3	3,137931034	2,5

La rilevazione effettuata mette in luce la percezione negativa del personale (5 categorie su 8) rispetto le possibilità reali di carriera legate al merito, dovuta soprattutto al mancato riconoscimento dei valori. Situazione derivante probabilmente da una pluriannosa staticità gerarchica, da vecchie inadempienze contrattuali interne, il tutto spesso accompagnato da una inadeguata neutralità nei processi di valutazione della performance. Una motivazione potrebbe risiedere nel fatto che gli elementi "carriera e sviluppo professionale" sono vincolati da contratti nazionali che hanno bloccato le procedure concorsuali per le

progressioni di carriera e la contrattazione collettiva integrativa, per le progressioni economiche. Inoltre è da considerare che con il c.d. blocco delle carriere, realizzato dai Governi in funzione delle difficoltà economiche del Paese, sono stati varati una serie di interventi normativi che hanno bloccato entrambi gli istituti (progressione di carriera e progressione economica) sin dal 2009, e fino a tutto il 2016.

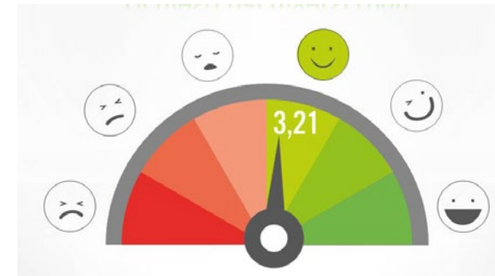
Va evidenziato come per le categorie di lavoratori riferibili a dirigenti, in servizio nelle sedi periferiche e appartenenti al genere uomo, questo punto non è particolarmente critico (valori maggiori o uguale al valore soglia).

D.03 C'è la possibilità di sviluppare capacità e attitudini individuali in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,907563025	3,724637681	3,341463415	3,170068027	3,135802469	3,76	3,896551724	3,094936709

La rilevazione effettuata in questo campo di indagine mostra in linea generale una situazione positiva ad eccenzion fatta per la categoria "genere donna" che manifesta una scarsa soddisfazione poiché non si vede riconosciuta dall'ente la possibilità di sviluppare capacità e attitudini individuali in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli.

A questo proposito va riportata la particolare distribuzione di genere negli incarichi assegnati (tabella sotto riportata). Al 31/12/2015, le donne con incarichi sono esattamente uguali agli uomini (16) dato in controtendenza rispetto a quello nazionale, in cui ancora persiste una maggioranza di dirigenti uomini, anzi tra i Resp. di Reparto le donne risultano più del doppio degli uomini. Però tra i Resp. di struttura complessa la situazione è completamente diversa con solo 2 donne su 9 componenti.



DIRIGENTI 31/12/2015

INCARICHI	F	M	TOT.
ALTA SPEC.	1	2	3
Strut. Com.	2	7	9
Strut. Sem.	13	7	20
TOT.	**16**	**16**	**32**

5.3 Suggerimenti

I punti sopra riportati meritano un'analisi congiunta con la *Governance* dell'Istituto, che ha già dato la sua disponibilità, al fine di individuare possibili interventi migliorativi.

Il **Comitato Unico di Garanzia** spingerà per avere al più presto questi momenti di approfondimento in modo da vederne gli effetti già nella nuova organizzazione.

Conclusioni

La rilevazione effettuata mette in luce la percezione dei dipendenti rispetto ai punti di forza dell'Ente e alle aree di miglioramento.

Tra i punti di forza spiccano un basso livello di discriminazioni/molestie percepite, la tutela della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro, l'attaccamento all'Ente e l'orgoglio di appartenervi. Emerge in generale, un ambiente di lavoro caratterizzato da buoni rapporti tra colleghi e rispetto reciproco.

I risultati del questionario mostrano che gli aspetti indagati sono ritenuti importanti e rilevanti.

Relativamente alle aree di possibile intervento e miglioramento, identificano la presenza di situazioni di mobbing e malessere che va assolutamente eliminata, una carenza di meritocrazia in termini premiali e di carriera, un sistema di valutazione ritenuto poco adeguato, un insufficiente investimento anche formativo sulle persone. Emerge inoltre la percezione di una carenza di comunicazione interna e di informazione e coinvolgimento circa le strategie dell'Amministrazione.

Per le prossime edizioni dell'indagine, che deve avere cadenza annuale secondo la normativa, si propone di valutare l'opportunità di identificare i settori di appartenenza, per poter effettuare una fotografia più dettagliata e individuare strategie di miglioramento mirate.