



# Indagine sul benessere organizzativo 2023

## 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 2023

*Fonte tabelle: Elaborazione Indagine sul benessere organizzativo 2023 - Provincia di Modena*

A cura di Massimiliano Vigarani e Gea Zoda

## **PRESENTAZIONE**

*Nelle pagine che seguono vengono presentati i risultati dell'indagine 2023 sul benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro dei dipendenti della provincia di Modena, promossa e realizzata dal **CUG - Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**.*

*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. Esso 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.*

*L'indagine è stata realizzata a due anni dalla prima edizione e punta a cogliere l'evoluzione della percezione dei livelli di benessere nella fase post-pandemia. Questo nella consapevolezza che il biennio pandemico ha introdotto una gamma di elementi nuovi e irreversibili nel nostro modo di lavorare, di concepire gli spazi negli Uffici e di percepire il benessere lavorativo. Contemporaneamente la Provincia di Modena ha assunto nuovo personale ed è impegnata in fondamentali obiettivi come il PNRR. Questo si traduce in importanti opportunità di risultato per la nostra collettività in termini di opere pubbliche e di servizi ma anche in incremento dei carichi di lavoro per i dipendenti.*

*Come per la passata edizione il benessere sul luogo di lavoro è stato declinato in sottodimensioni principali di analisi. 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. Rispetto al 2021 sono state introdotte poi due ulteriori capitoli: L'organizzazione del lavoro è l'ambiente fisico di lavoro.*

*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.*

**Il Presidente della Provincia di Modena  
Fabio Braglia**

**La Presidente del CUG  
Barbara Bellentani**

## 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"), ha come finalità il 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. Il CUG è promotore della presente indagine rivolta a tutti i dipendenti. L'opinione sugli aspetti che compongono *il Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro* ha assunto connotazioni aggiuntive e nuove a seguito delle modifiche dello stile di vita e di lavoro correlate alla diffusione del virus COVID-19 durante il biennio 2020/21.

La rilevazione, giunta alla seconda edizione dopo quella effettuata nel marzo 2021 nel pieno della *fase due* della pandemia, è stata condotta tramite un questionario strutturato in 8 sezioni riguardanti altrettante dimensioni del **Benessere organizzativo**. Nel dettaglio: Profilo anagrafico, Carico di lavoro e autonomia, Riconoscimenti e Formazione, Conciliazione, Visione del lavoro, Soddisfazione/condizioni di lavoro, Organizzazione del lavoro, Ambiente fisico di lavoro, Futuro e ulteriori aspetti del benessere organizzativo.

Dal punto di vista temporale, i quesiti hanno riguardato sia la situazione attuale (luglio-settembre 2023), sia il confronto con il 2021 (anno in cui è avvenuta l'ultima riorganizzazione degli Uffici come da Atto del Presidente della Provincia di Modena n. 80 del 01/06/2021)

Dal 1° luglio all'11 settembre 2023 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.....	2
Introduzione .....	2
Sommario .....	3
Sintesi dei risultati 2023: quadro sinottico .....	4
Principali elementi di evoluzione rispetto ai risultati dell'indagine 2021 .....	4
A - Profilo anagrafico .....	5
B - Carico di lavoro e autonomia .....	7
C - Riconoscimenti e Formazione .....	10
D - Conciliazione.....	13
E - Visione del lavoro.....	15
F - Soddisfazione/condizioni di lavoro .....	17
G – organizzazione del lavoro .....	19
H – ambiente fisico di lavoro .....	22
I - Futuro e ulteriori aspetti del benessere organizzativo.....	22

## SINTESI DEI RISULTATI 2023: QUADRO SINOTTICO

### Elementi di criticità



- Scarse possibilità di avanzamenti di carriera all'interno dell'Ente.
- Guadagno economico
- Rapporto tra attività svolta e aspirazioni personali
- Sottodimensionamento degli spazi negli Uffici (Sede via J. Barozzi)

### Elementi da attenzionare



- Esigenza di partecipare a corsi di formazione per sviluppare/aggiornare le competenze specifiche professionali
- Corsi di formazione non sempre utili e coerenti con le attività da svolgere
- Valorizzazione e motivazione del personale (anche in termini di sistema incentivante)
- Incremento rispetto al passato dei dipendenti che percepiscono situazioni di malessere psico-fisico legate al lavoro

### Elementi di forza



- Rapporti con i colleghi (anche in termini di riconoscimento del lavoro svolto, fiducia e possibilità di ricevere aiuto)
- Riconoscimento del lavoro svolto da parte del diretto superiore
- Dipendenti generalmente a proprio agio sul lavoro
- Vari strumenti che consentono di incrementare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro
- Aumentata, rispetto al passato, la soddisfazione rispetto ai rapporti tra i tempi di vita e quelli di lavoro
- Impatto del lavoro agile sulla produttività (performance lavorativa) del dipendente all'interno dell'Ente

## PRINCIPALI ELEMENTI DI EVOLUZIONE RISPETTO AI RISULTATI DELL'INDAGINE 2021

- **Miglioramento** dei **supporti tecnologici e informatici** (non più evidenziati come elementi da attenzionare).
- Percezione da parte del dipendente di un **maggiore riconoscimento del proprio impegno**.
- Con riferimento agli **aspetti più urgenti da migliorare nell'immediato futuro** si evidenziano gli stessi temi rilevati nell'indagine 2021, ma con intensità (frequenze) significativamente più contenute, indice di un **percorso positivo intrapreso nell'ultimo biennio**.  
Tale dinamica riguarda in particolare:
  - la valorizzazione del personale;
  - il sistema di distribuzione degli incentivi;
  - il sistema di valutazione del personale;
  - l'assegnazione delle risorse ai Servizi (umane, finanziarie, strumentali);
  - la formazione e l'aggiornamento del personale;
  - la chiarezza degli obiettivi e dei compiti).

## A - PROFILO ANAGRAFICO

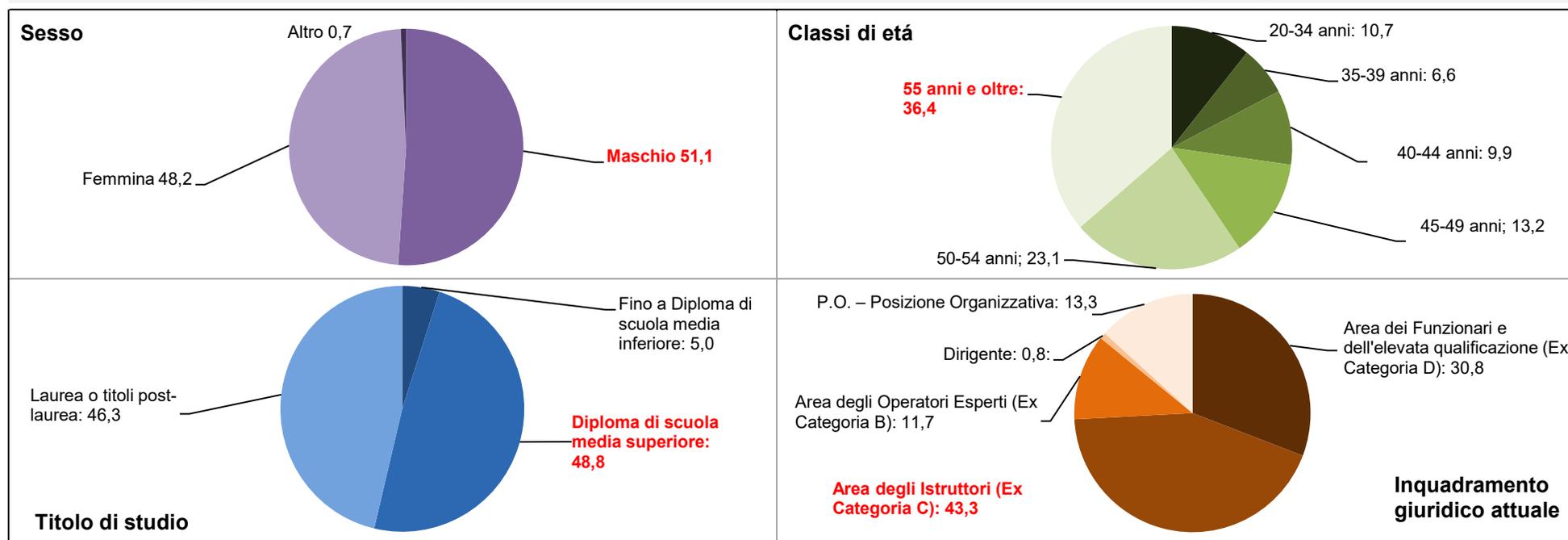
Il **complesso dei rispondenti** (V. Graf. A.1) ammonta a **137 unità** (il 59% del totale dei dipendenti censiti a inizio 2023), 91 dei quali era già in servizio prima del 2021 (anno in cui è avvenuta l'ultima riorganizzazione degli Uffici come da Atto del Presidente della Provincia di Modena n. 80 del 01/06/2021).

Nel complesso il campione risulta rappresentativo della popolazione dei dipendenti e con una struttura che consente, per la maggior parte delle dimensioni analizzate, il confronto con i risultati dell'indagine 2021.

In particolare, si evidenziano i seguenti valori modali:

- Il 51,1% dei rispondenti è di sesso maschile.
- Il 59,5% dei rispondenti ha più di 50 anni (il 36,4% è ultracinquantacinquenne).
- Il 48,8% dei componenti del campione ha il diploma di scuola media superiore come massimo titolo di studio e il 46,3% è il possesso di titolo di laurea o post-laurea.
- L'11,7% dei rispondenti ricade nell'Area degli operatori esperti (ex categoria giuridica B), il 43,3% nell'Area degli istruttori (ex C), il 30,8% nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex D), il 14% sono titolari di Posizioni organizzative o Dirigenti.

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



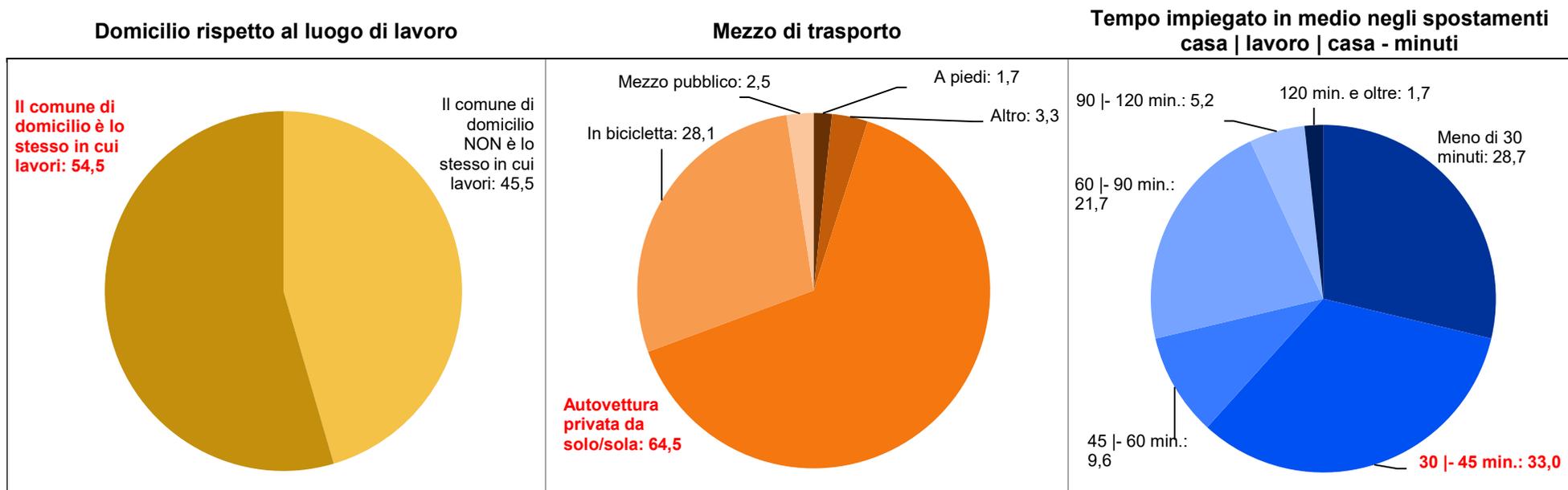
In **ROSSO** le classi modali.

L'analisi degli **spostamenti casa – lavoro** evidenzia che nel 54,5% dei casi il comune di domicilio è il comune in cui si lavora.

Il 64,5% dei rispondenti complessivi utilizza, come modalità principale, l'auto privata individualmente (89% se si considerano i domiciliati all'esterno del comune in si lavora). Solo il 2,5% utilizza il mezzo pubblico e il 30% 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 28,7% dei casi, il viaggio dura meno di 30 minuti, nel 33% dei casi dura fra i 30 e i 45 minuti, mentre per il 38% dei casi dura oltre 45 minuti (per il 7% 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 %.**



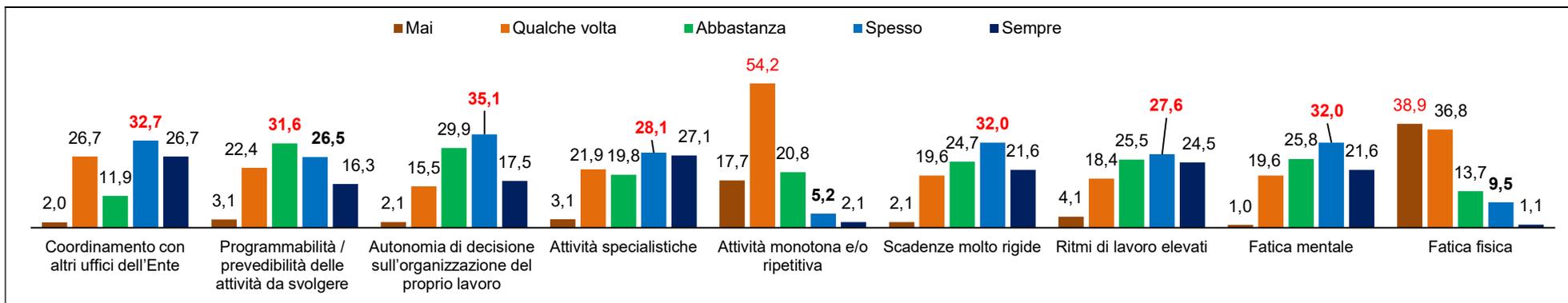
In **ROSSO** le classi modali.

Il 9,2% dei rispondenti è un lavoratore Part-time e l'8,3% è lavoratore in Telelavoro domiciliare/lavoro da remoto con vincolo di tempo. Per entrambe le tipologie di rispondenti si evidenzia la prevalenza femminile.

## 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 2021 (V. Graff. B.1-2).

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

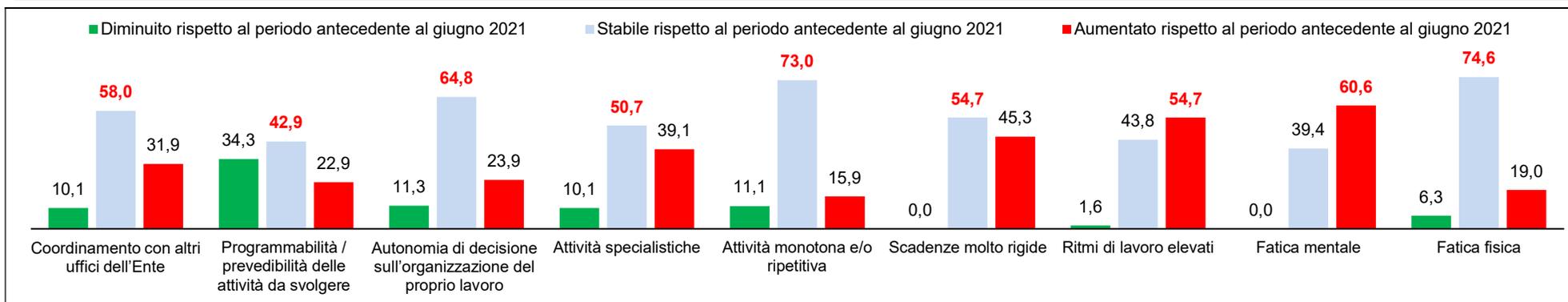


In **ROSSO** le classi modali.

Sono proprio i giudizi di variazione rispetto al 2021 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)

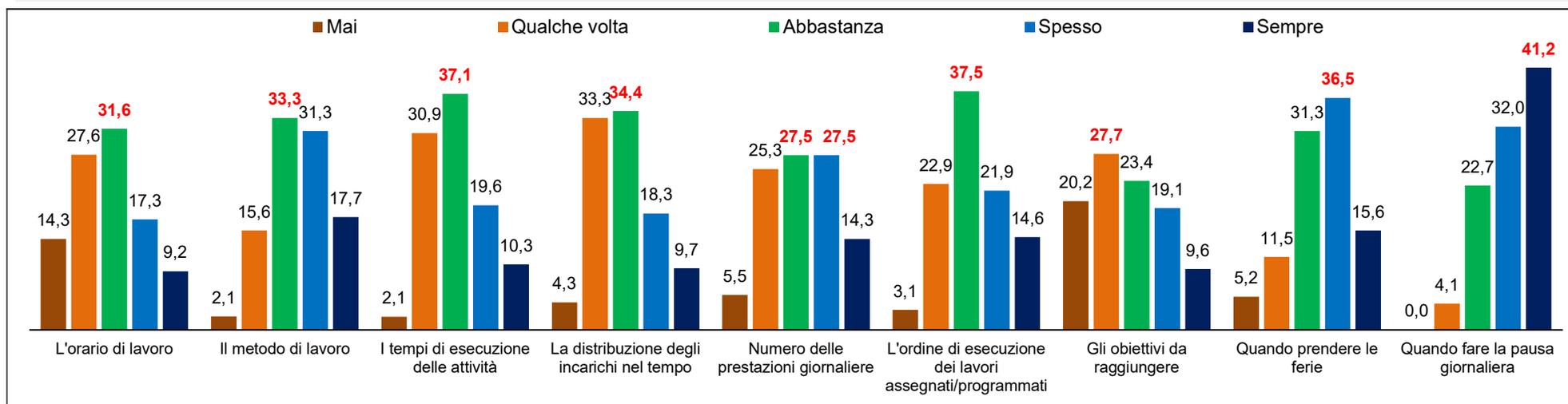
**Graf. B.2 – Il tuo lavoro comporta – Variazioni rispetto al 2021 - Valori %.**



In **ROSSO** le classi modali.

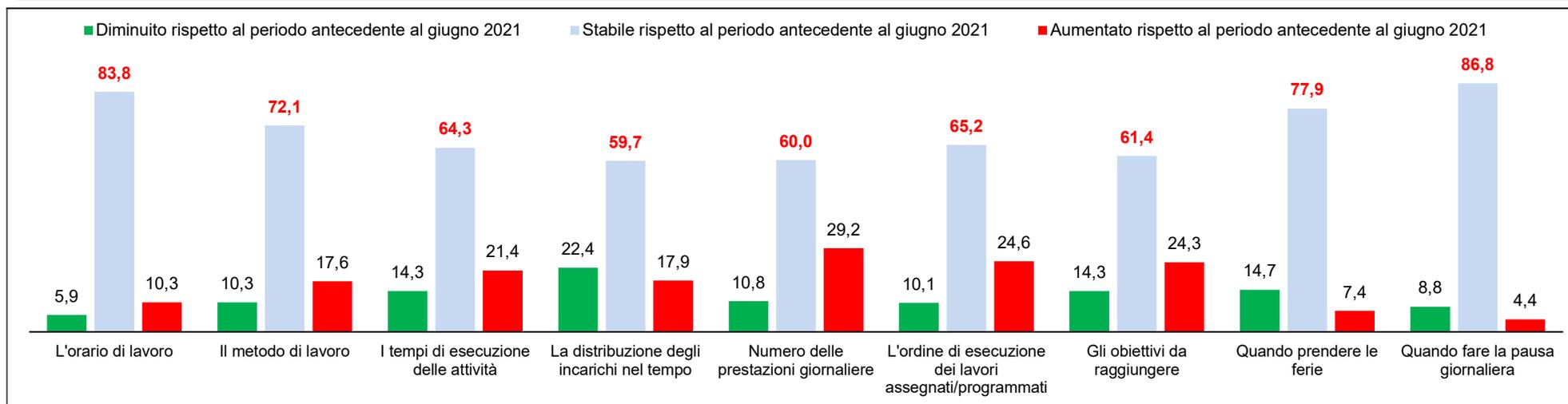
I risultati delle elaborazioni sulla sottodimensione relativa all'autonomia decisionale nelle scelte lavorative e negli obiettivi sono sintetizzati nei Graff. B.3-6.

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



In **ROSSO** le classi modali.

**Graf. B.4 – Nel tuo lavoro in che misura PUOI scegliere autonomamente ... – Variazioni rispetto al 2021 - Valori %.**



In **ROSSO** le classi modali.

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 **ROSSO** le classi modali.

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 2021 - Valori %.**

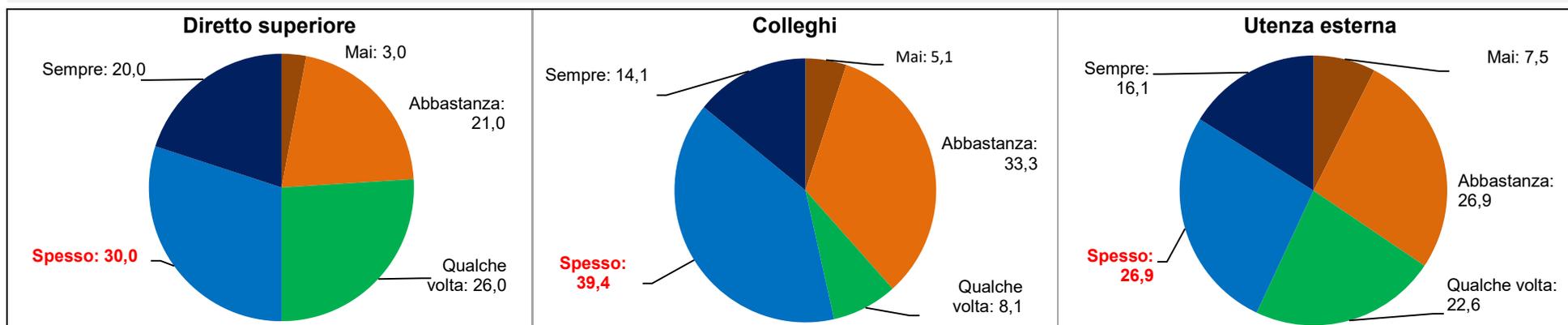


In **ROSSO** le classi modali.

## C - RICONOSCIMENTI E FORMAZIONE

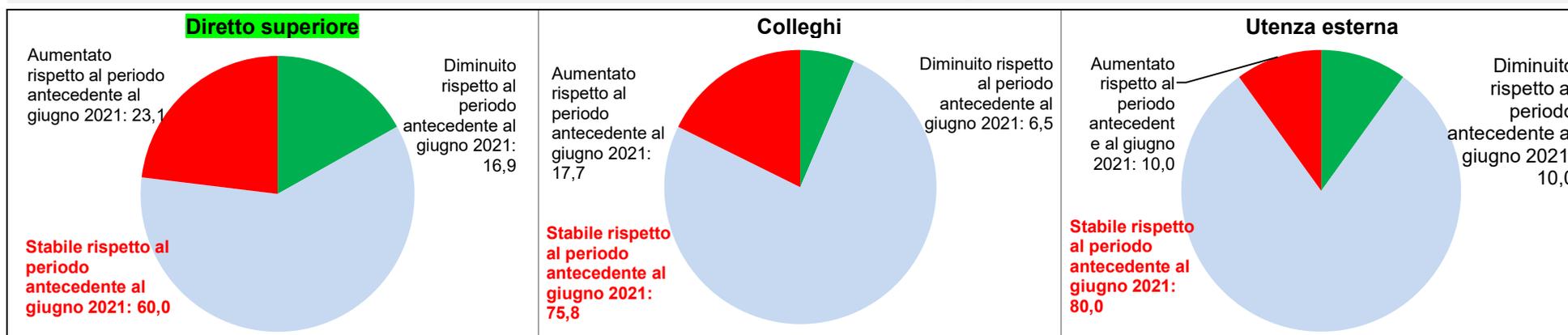
Il 46,7% dei rispondenti valuta come congruenti le proprie capacità e conoscenze rispetto alle richieste lavorative, il 15,3% le valuta invece inferiori, mentre il 21,9% valuta superiori le proprie capacità e conoscenze rispetto alle richieste lavorative. La percezione del **livello di riconoscimento del lavoro svolto** è sintetizzata nei Graff.C.1-2. Nel 71,0% dei casi il lavoro svolto dal dipendente viene riconosciuto positivamente dal diretto superiore, nell' 86,4% dei casi dai colleghi e nel 70% dei casi dall'utenza esterna.

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



In **ROSSO** le classi modali.

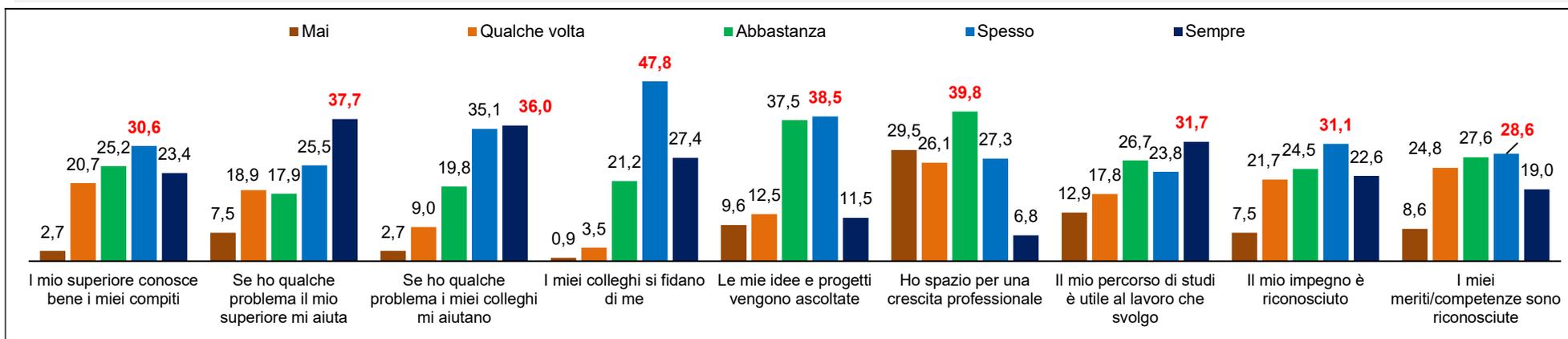
**Graf. C.2 – In che misura il tuo lavoro ritieni che sia riconosciuto da ... - Variazioni rispetto al 2021 - Valori %**



In **verde** attività da evidenziare; In **ROSSO** le classi modali.

Nel Graf. C.3 viene descritto il livello di accordo del rispondente rispetto ad alcune affermazioni relative **alla collaborazione e al riconoscimento in ambito lavorativo (fiducia, ricerca d'aiuto, riconoscimento e crescita professionale)**. Si evidenzia che: nel 23,4% dei casi, la scarsa conoscenza, da parte del diretto superiore, dei compiti assegnati al dipendente. Si sottolinea come aspetto di criticità principale 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 **ROSSO** le classi modali.

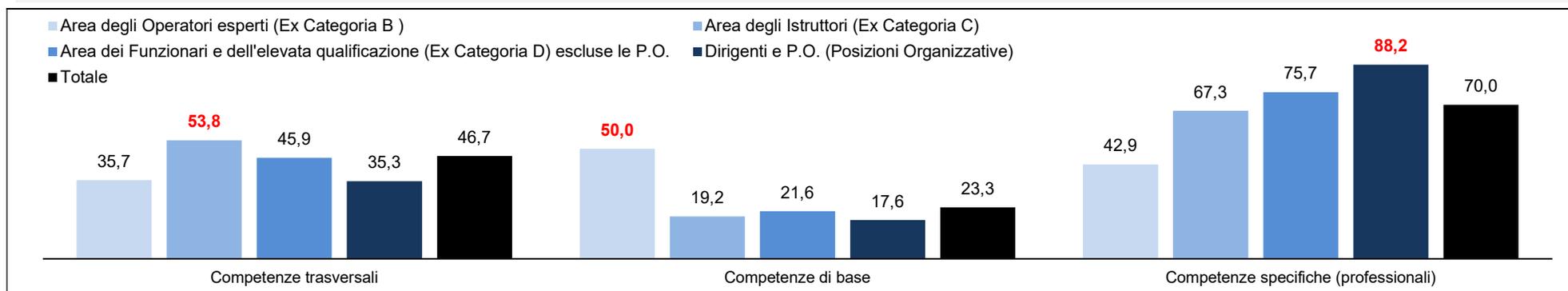
Il 5,1% dei rispondenti non ha mai partecipato a **corsi di formazione durante l'ultimo biennio** (il 44,4% ha partecipato "solo qualche volta").

**Graf. C.4 – Partecipazione a Corsi di formazione durante l'ultimo biennio - Valori % e Variazioni rispetto al 2021**



In **ROSSO** le classi modali.

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



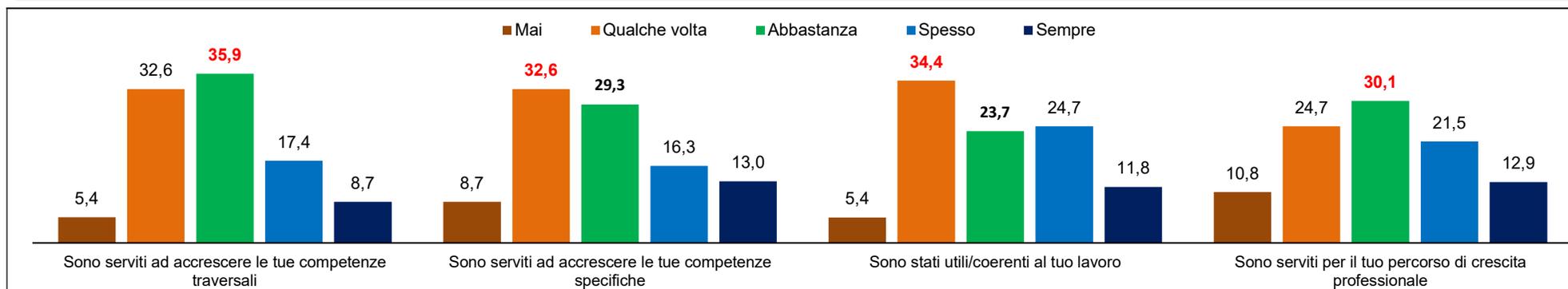
In **ROSSO** le classi modali.

Il 70% degli intervistati ha espresso l'esigenza di partecipare a corsi di formazione per sviluppare/aggiornare le competenze specifiche professionali.

Fra i **principali argomenti** relativamente ai quali i rispondenti indicano una **necessità immediata di formazione** si evidenziano: la normativa dei Lavori pubblici e la sicurezza nei cantieri; la gestione dei fondi PNRR; il controllo di gestione; formazione informatica a vari livelli.

I rispondenti che hanno esperienze di lavoro da remoto esprimono nel 31% dei casi l'esigenza di avere una formazione sulle Piattaforme di videoconferenza (meet, zoom, ecc) e nel 45% dei casi in materia di Gestione di archiviazione/ backup / condivisione dei propri documenti in Cloud (OneDrive).

**Graf. C.6 – Se hai partecipato a corsi...**



In **ROSSO** le classi modali

**Con competenze di base** si intendono le conoscenze di carattere generale e le capacità tecniche fondamentali per potere espletare la propria attività in modo proficuo; sono il sapere minimo, il prerequisito per l'accesso alla formazione specialistica collegata al proprio profilo. Si tratta di saperi organizzativi, legislativi, economici, linguistici, che sono potenzialmente utilizzabili dal soggetto in diversi contesti e possono essere sviluppabili a diversi livelli. Esempi: conoscenze di informatica di base (saper usare un computer e gli applicativi di base), organizzazione aziendale (saper analizzare il funzionamento di un'impresa), conoscenze relative al diritto del lavoro e sindacale, tecniche di ricerca attiva del lavoro, economia di base (Modello ISFOL delle competenze).

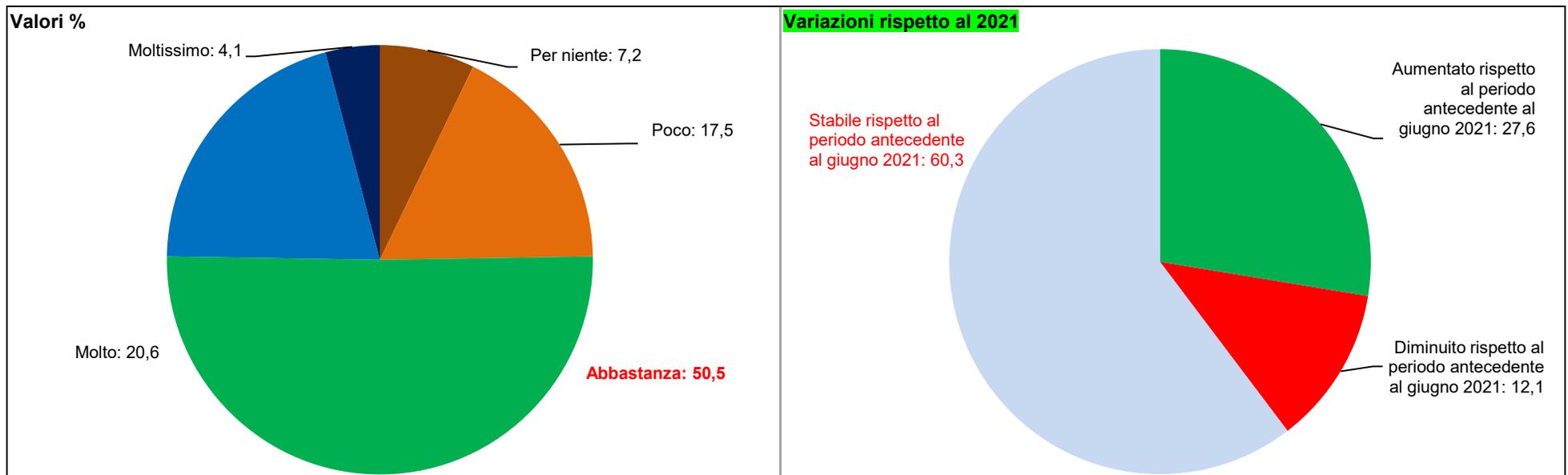
**Con competenze trasversali** si intendono quelle caratteristiche personali dell'individuo che entrano in gioco quando egli risponde ad una richiesta dell'ambiente organizzativo e che sono ritenute essenziali in ambito lavorativo per trasformare una conoscenza in comportamento. Il termine è dunque utilizzato per indicare capacità ad ampio spettro, non specifiche di una professione o di un ambiente organizzativo ed applicabili a compiti e contesti diversi. Esempi: Sapere Diagnosticare: le proprie competenze e attitudini; i problemi; la situazione in cui si opera, le sue caratteristiche, le esigenze e le interazioni che presenta; Sapere Relazionarsi: comunicare, lavorare in gruppo, negoziare, sapere esprimere e controllare le emozioni, sapere gestire l'ansia e lo stress, saper leggere la situazione e avere la visione d'insieme, sapersi adattare a diversi ambienti culturali, saper percepire correttamente l'altro e le sue richieste, essere flessibili; Saper Affrontare: potenziare l'auto apprendimento, affrontare e risolvere problemi, sviluppare soluzioni creative. spirito di iniziativa, saper organizzare il proprio lavoro e gestire il proprio tempo. (Modello ISFOL delle competenze)

**Con competenze specifiche** si intendono l'insieme delle conoscenze e delle capacità connesse all'esercizio efficace di determinate attività professionali nei diversi comparti/settori; sono costituite dalle conoscenze (i saperi) e dalle tecniche operative "specifiche" di una certa attività professionale che il soggetto deve continuare ad aggiornare per poter "agire con competenza". (secondo il Modello ISFOL delle competenze)

## D - CONCILIAZIONE

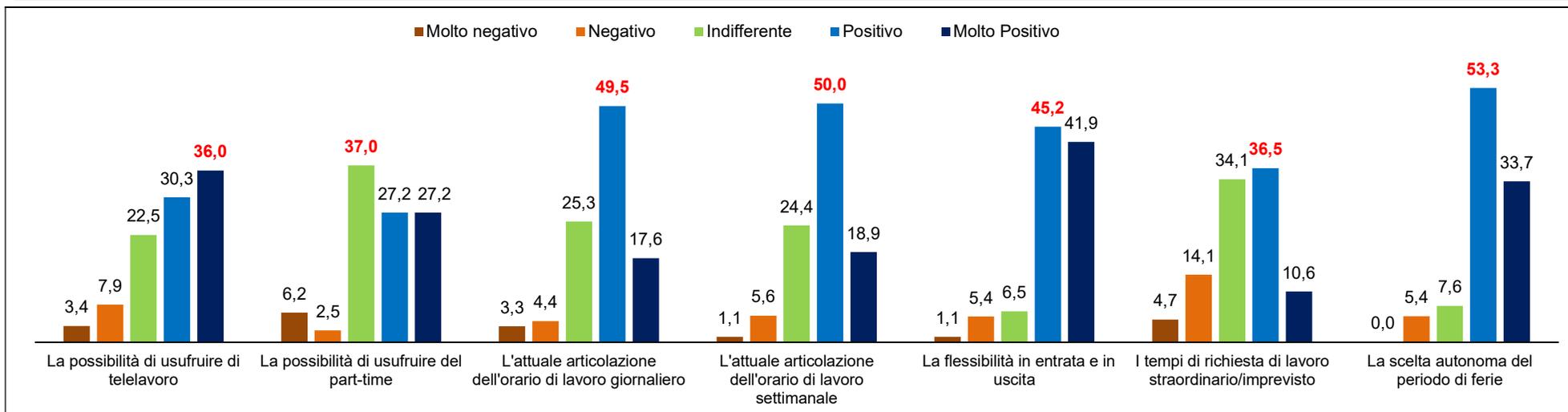
Il 50,5% dei rispondenti dichiara di essere "abbastanza soddisfatto" dei **rapporti fra tempi di vita e tempi di lavoro** (V. Graff. D.1-3). Il 25% fornisce un giudizio negativo, mentre per quasi un quarto dei casi il livello di soddisfazione risulta elevato. Rispetto al 2021, il 27,6% dei rispondenti 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 2021**



In **verde** attività da evidenziare; In **ROSSO** le classi modali

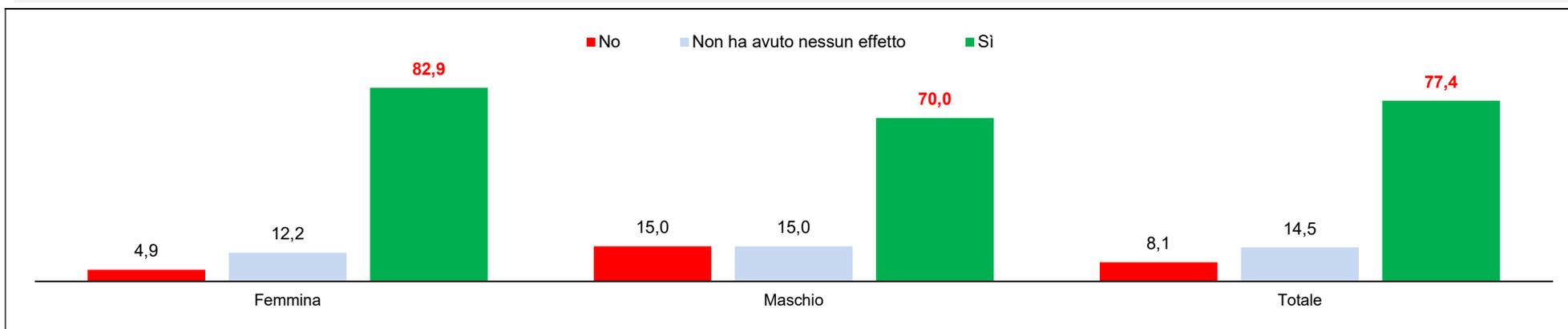
**Graf. D.2 – Rispetto ai tempi della conciliazione vita/lavoro, come valuti ... - Valori %.**



In **ROSSO** le classi modali

Il 76% degli intervistati giudica estremamente positiva, in termini di **conciliazione dei tempi di vita/lavoro**, la possibilità di usufruire del telelavoro. 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.3 – Pensi che la modalità di Telelavoro domiciliare/ lavoro da remoto con vincolo di tempo abbia migliorato la conciliazione tra la tua vita lavorativa e la tua vita privata – Per sesso - Valori %.**

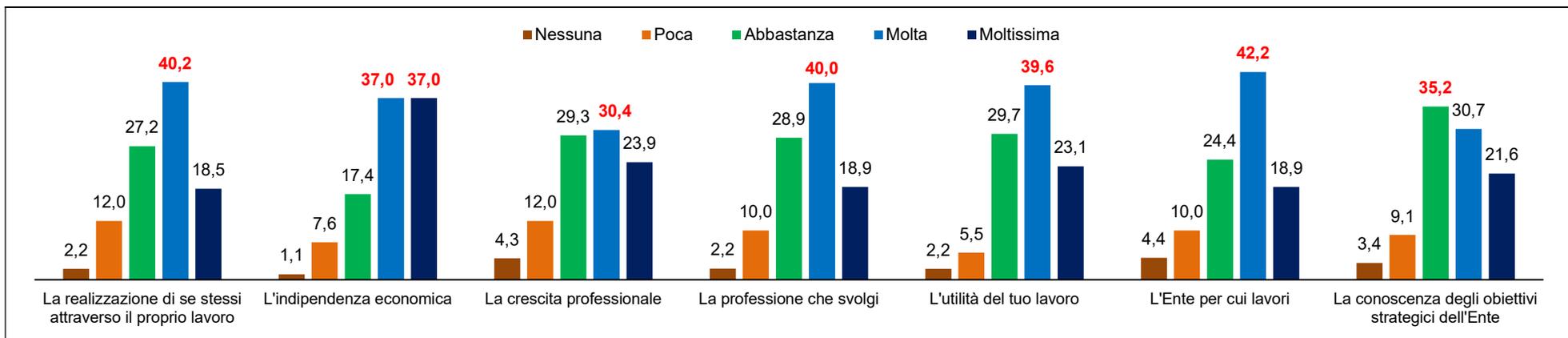


In **ROSSO** le classi modali

## E - VISIONE DEL LAVORO

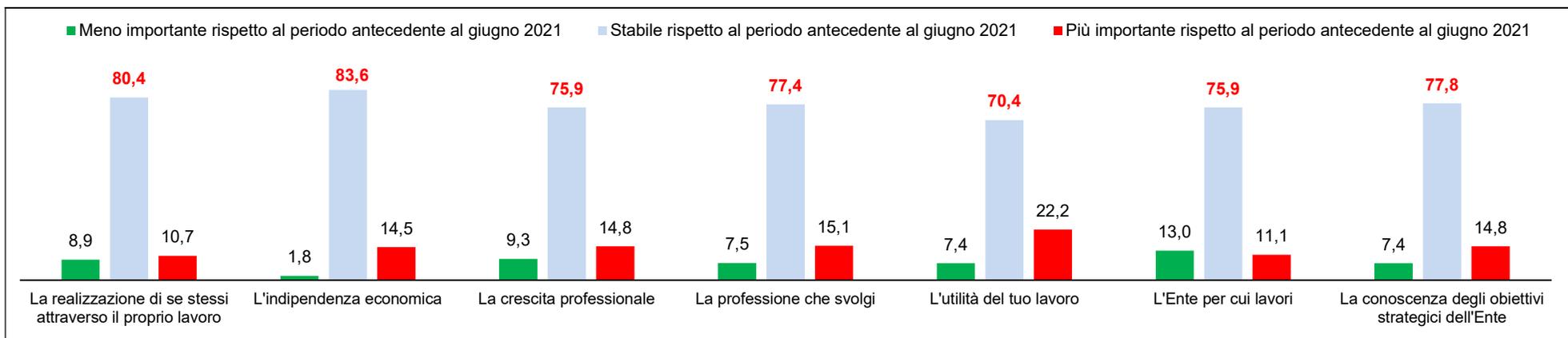
I rispondenti evidenziano nel Graf. E.1 una gamma di **aspetti del lavoro a cui assegnano molta importanza**: In particolare vengono indagati: la realizzazione di sé stessi attraverso il proprio lavoro, l'indipendenza economica, la crescita professionale, la propria professione e l'utilità del proprio lavoro.

**Graf. E.1 – Che importanza attribuisci a ... - Valori %.**



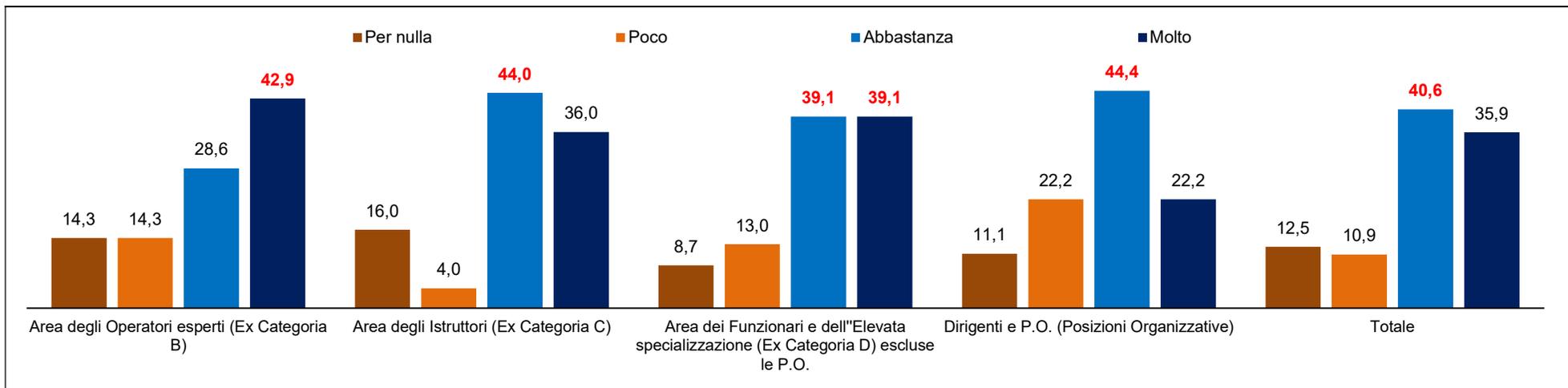
In **ROSSO** le classi modali

**Graf. E.2 – Che importanza attribuisci a ... – Variazioni rispetto al 2021 - Valori %.**



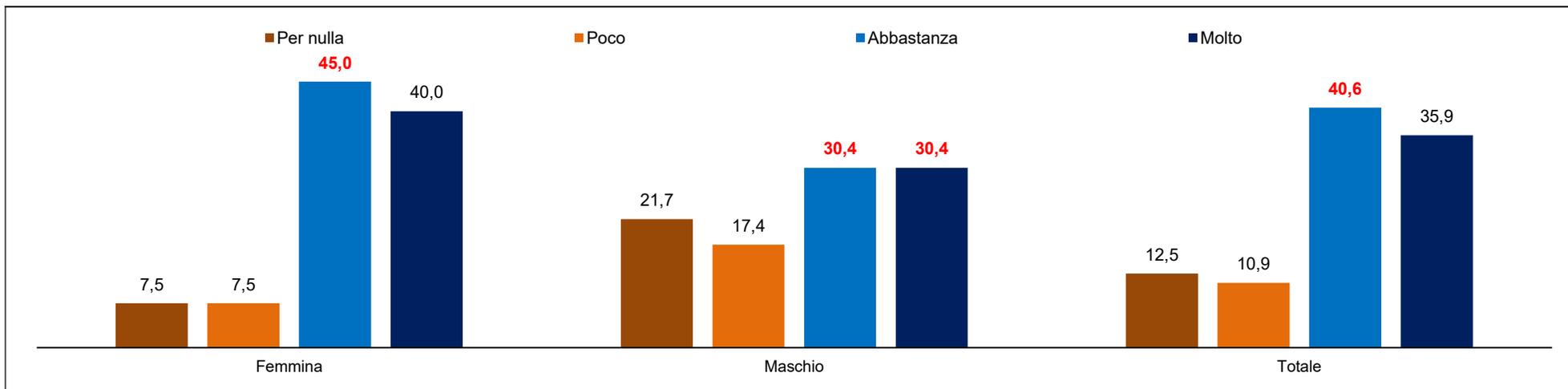
In **ROSSO** le classi modali

**Graf. E.3 – Ritieni che l'adozione del Telelavoro domiciliare/lavoro da remoto con vincolo di tempo abbia migliorato la tua produttività (performance lavorativa) all'interno dell'Ente? - Per inquadramento giuridico - Valori %.**



In **ROSSO** le classi modali

**Graf. E.4 – Ritieni che l'adozione del Telelavoro domiciliare/lavoro da remoto con vincolo di tempo abbia migliorato la tua produttività (performance lavorativa) all'interno dell'Ente? - Per sesso- Valori %.**

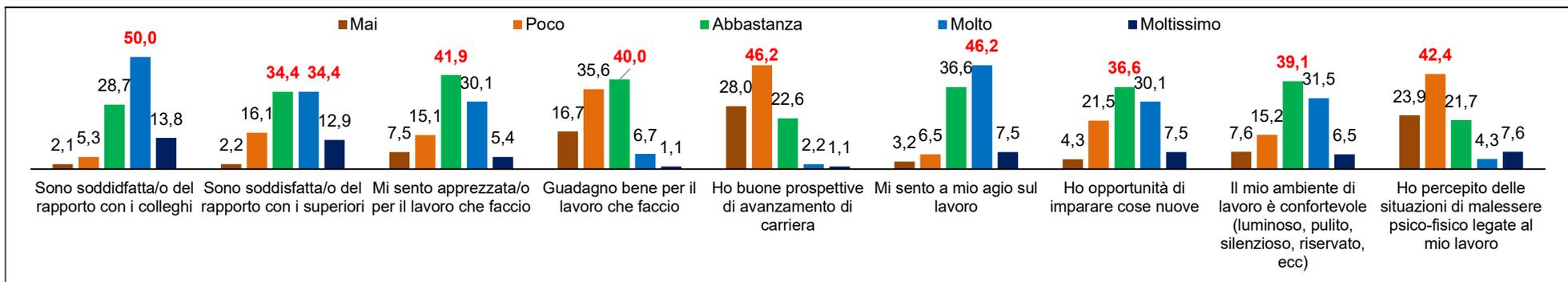


In **ROSSO** le classi modali

## F - SODDISFAZIONE/CONDIZIONI DI LAVORO

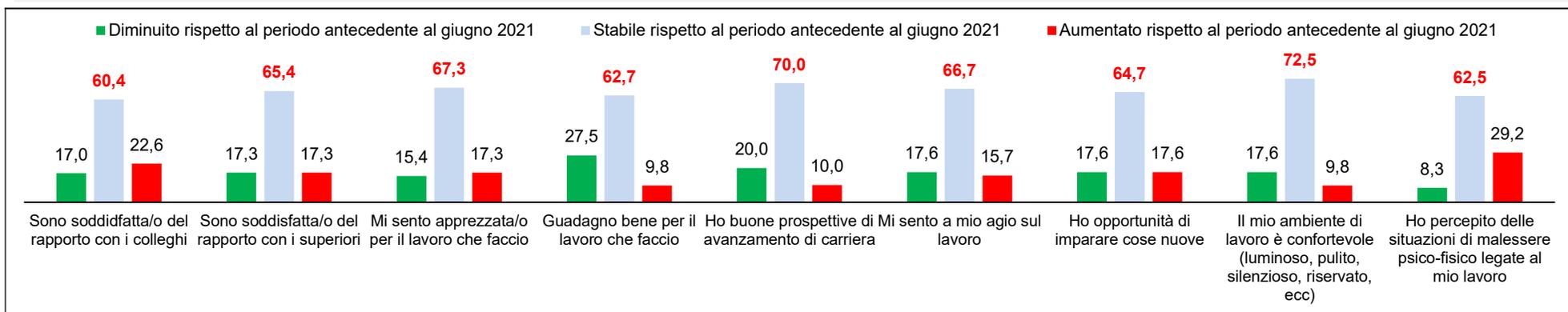
Il Graf. F.1 sintetizza il grado di concordanza di giudizio del rispondente in merito ad alcuni aspetti che caratterizzano le condizioni di lavoro. In particolare, si evidenziano giudizi positivi relativi ai rapporti con i colleghi e con i superiori, di apprezzamento per il lavoro svolto e di agio sul 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 **ROSSO** le classi modali

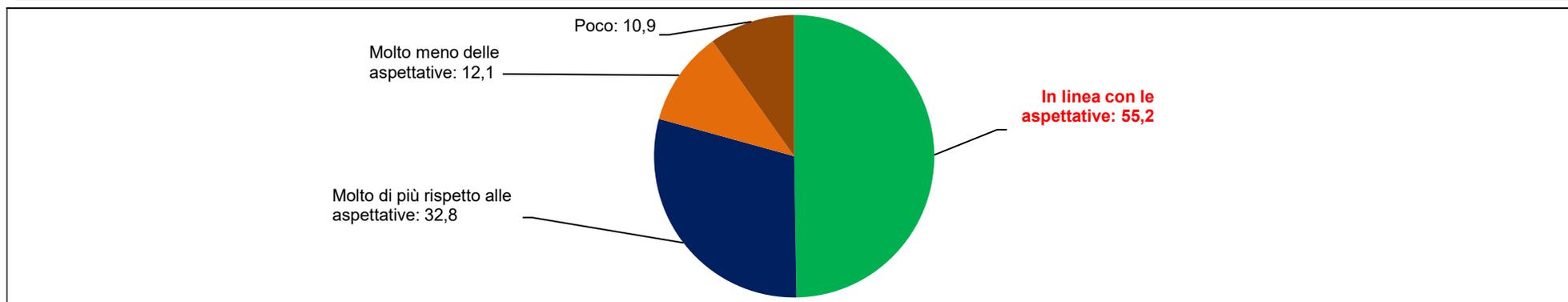
**Graf. F.2 – Grado di concordanza con le seguenti affermazioni...- Variazioni rispetto al 2021 - Valori %.**



In **ROSSO** le classi modali

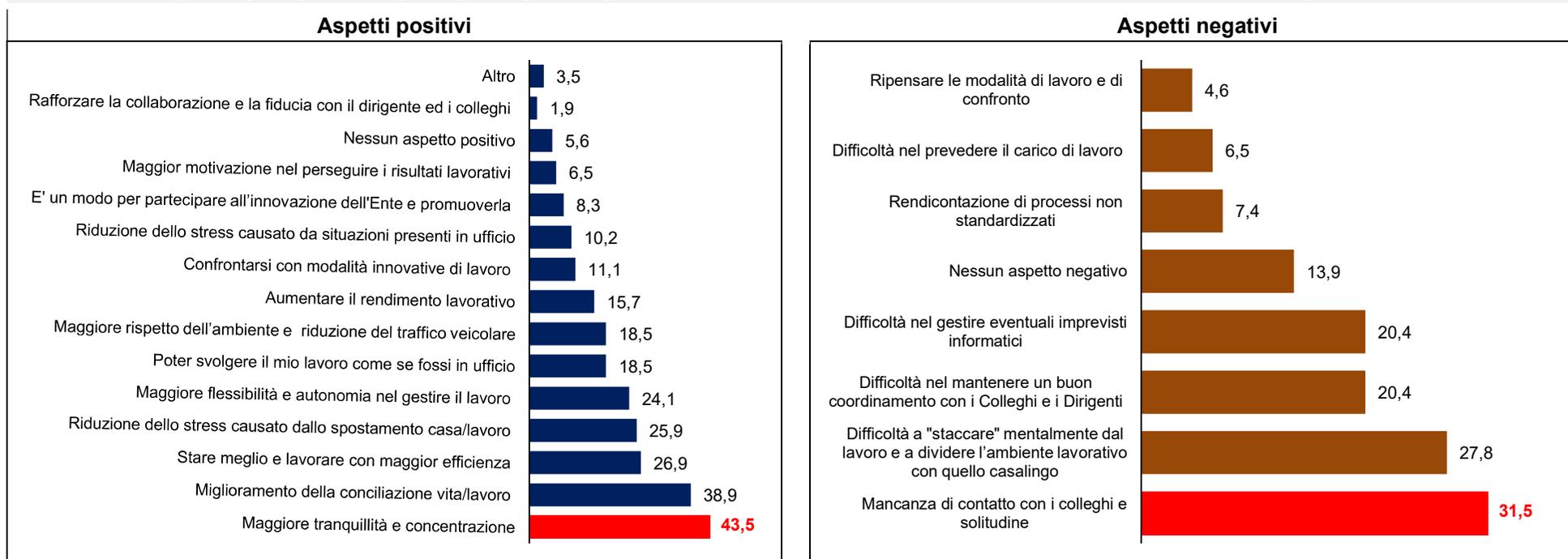
Il livello di soddisfazione, rispetto alle aspettative iniziali, del progetto di Telelavoro/Telelavoro per COVID – 19, risulta mediamente elevato (nel 58,8% in linea con le aspettative e, nel 27,1% dei casi, superiore alle aspettative - V. Tab. F.2).

**Graf. F.3 – Con riferimento al Telelavoro domiciliare/lavoro da remoto con vincolo di tempo, quanto ritieni che il progetto abbia soddisfatto le tue aspettative iniziali? – Per inquadramento giuridico - Valori %.**



In **ROSSO** le classi modali

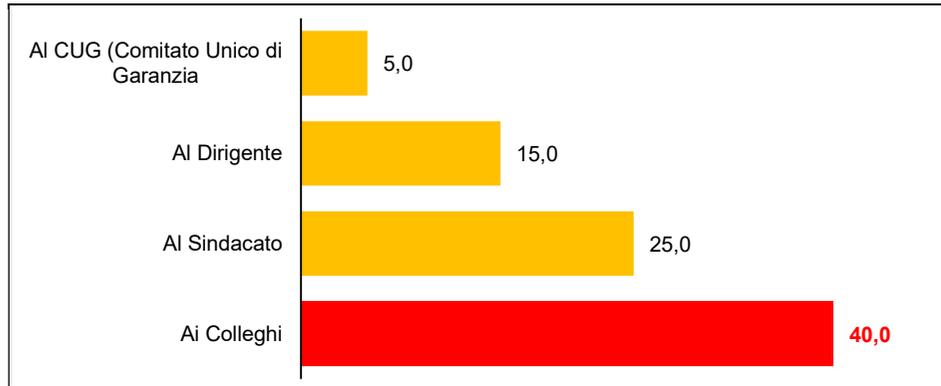
**Graf. F.4 – Principali aspetti positivi e principali aspetti negativi del Telelavoro domiciliare/lavoro da remoto con vincolo di tempo - Valori %.**



In **ROSSO** le classi modali - Continua Graf. F.4

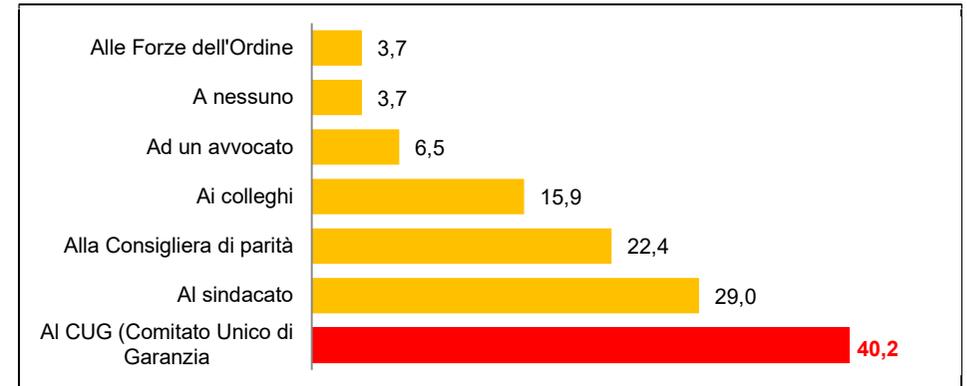
**Graf. F.4 – Principali aspetti positivi e principali aspetti negativi del Telelavoro domiciliare/lavoro da remoto con vincolo di tempo - Valori %.**

**Se hai avuto conoscenza di episodi di discriminazione nel tuo ambiente di lavoro a chi ti sei rivolto?**



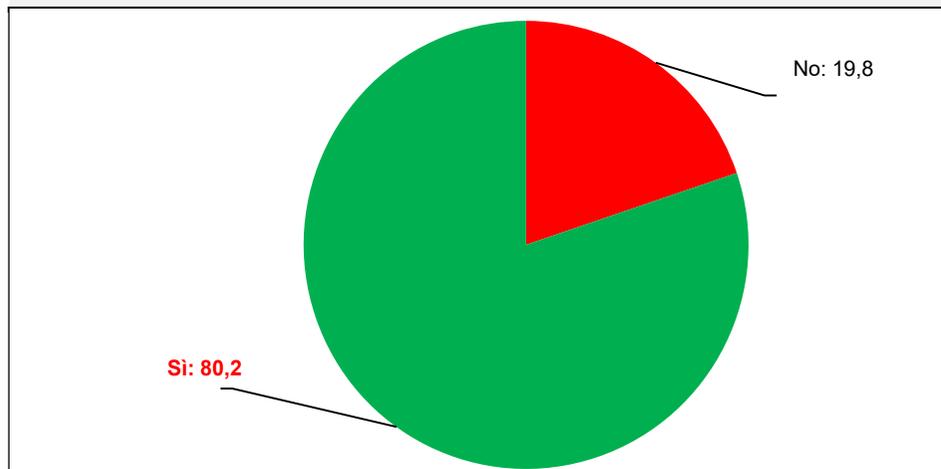
In **ROSSO** le classi modali.

**Se dovessi venire a conoscenza di episodi di discriminazione nel tuo ambiente di lavoro a chi ti rivolgeresti?**



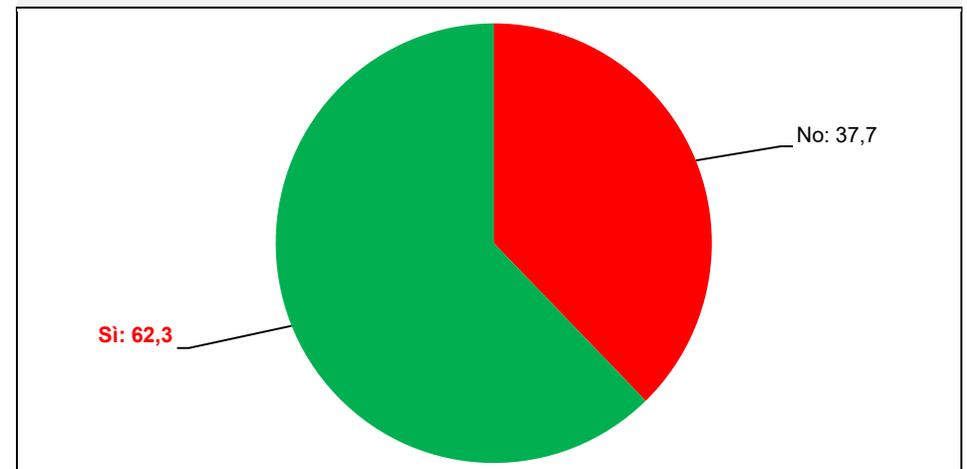
## G – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

**Graf. G. 1 - Hai conoscenza del PEG– Piano Esecutivo di gestione?**

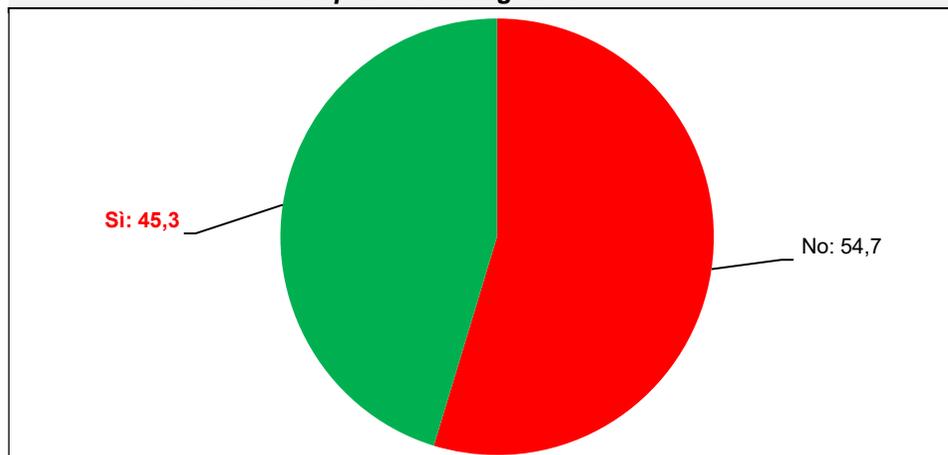


In **ROSSO** le classi modali.

**Graf. G. 2 - Sono condivisi all'interno del tuo Servizio/Unità operativa, fra dirigenti e dipendenti, gli obiettivi inseriti nel PEG – Piano Esecutivo di gestione?**

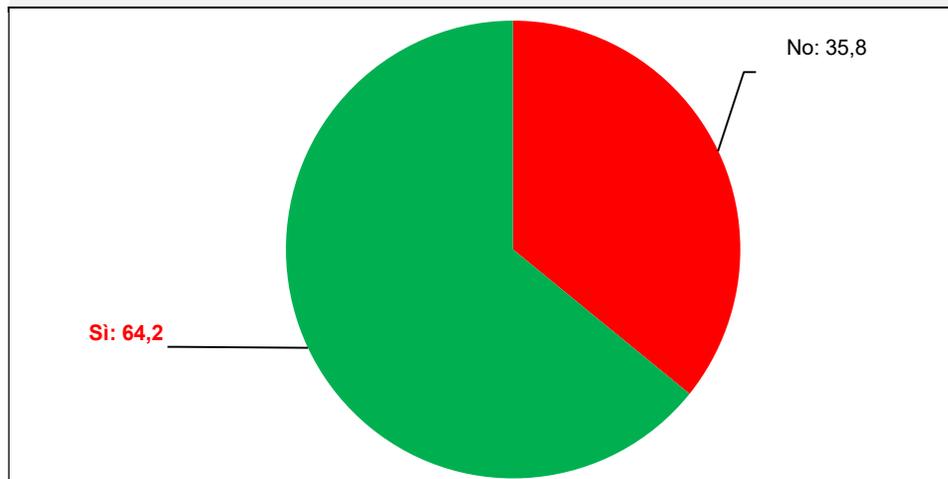


**Graf. G. 3 - Nell'ambito dell'autonomia organizzativa dirigenziale, ritieni di essere abbastanza coinvolto nelle scelte e nell'organizzazione del lavoro da parte del Dirigente?**



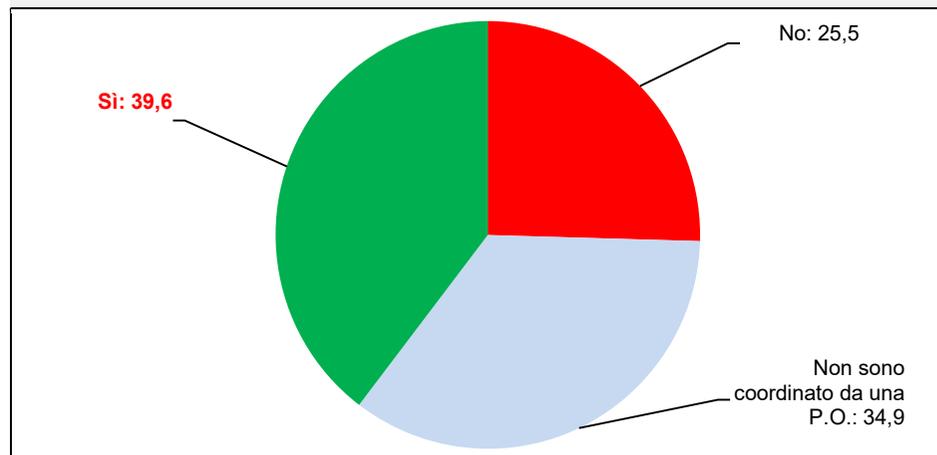
In **ROSSO** le classi modali.

**Graf. G. 5 - Ritieni che l'attuale assetto organizzativo del Servizio/Unità operativa favorisca il raggiungimento degli obiettivi?**

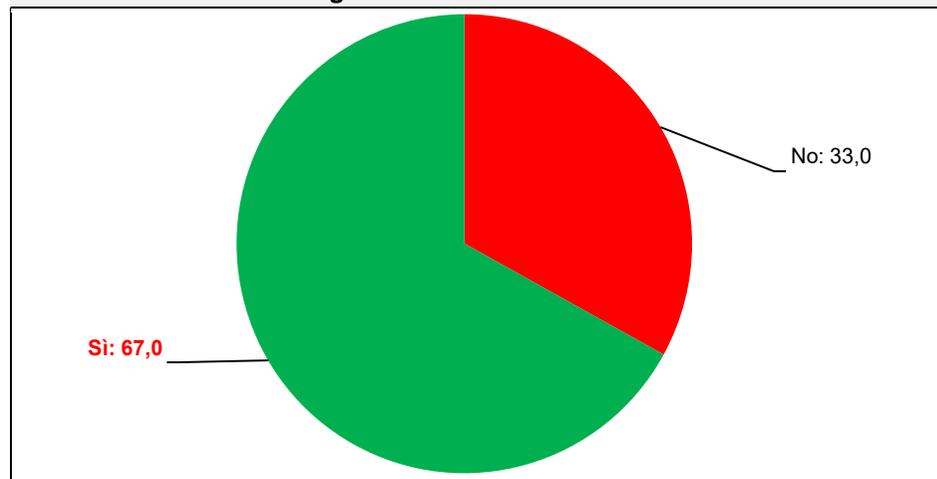


In **ROSSO** le classi modali.

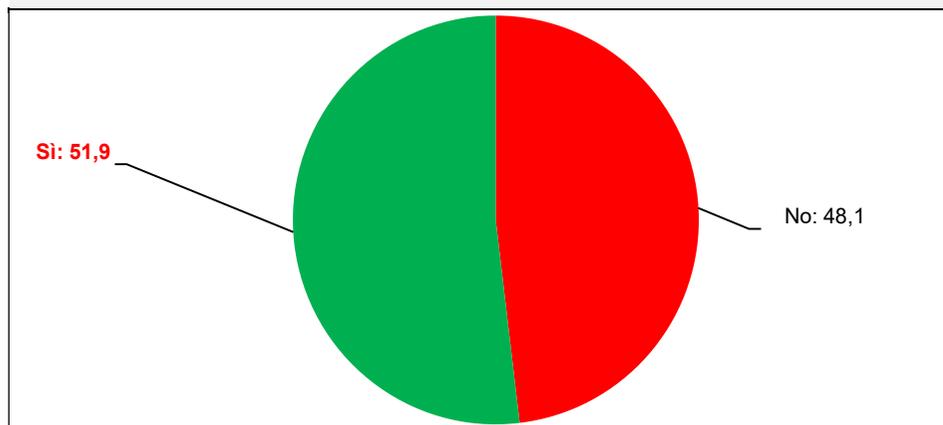
**Graf. G. 4 - Ritieni di essere abbastanza coinvolto nelle scelte e nell'organizzazione del lavoro da parte della tua P.O.?**



**Graf. G. 6 - Sei a conoscenza che il nuovo CCNL del Pubblico Impiego individua due tipologie di lavoro agile (con superamento definitivo delle modalità straordinarie collegate all'emergenza pandemica): Il lavoro da remoto con vincolo di orario e lo smart working?**

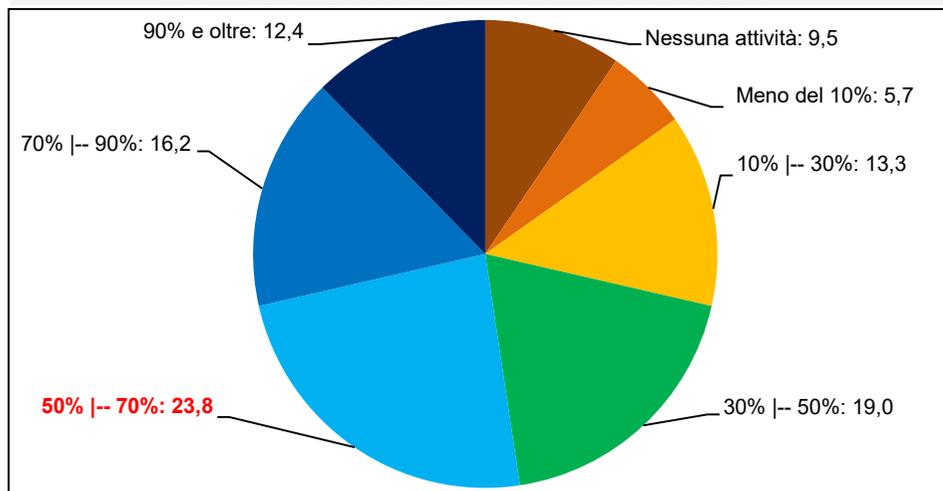


**Graf. G. 7 - Saresti interessato ad accedere ad una delle due modalità (smart o lavoro da remoto con vincolo di orario)?**



In **ROSSO** le classi modali.

**Graf. G. 9 - Che % delle tue attività lavorative (valutata sul complesso delle ore settimanali) ritieni potrebbe essere effettuata in modalità smart/da remoto con vincolo di orario?**

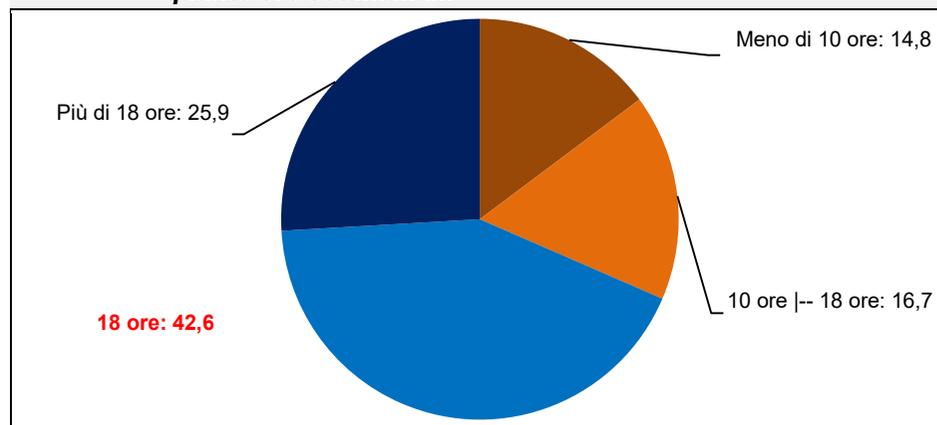


In **ROSSO** le classi modali.

Con il termine **lavoro da remoto** si indica semplicemente che il lavoro viene svolto "altrove" rispetto alla sede, mantenendo il vincolo dell'orario.

Lo **smart working** è una modalità lavorativa che non prevede un preciso luogo di svolgimento, e un orario prefissato.

**Graf. G. 8 - Se interessato ad accedere ad una delle due modalità (smart o lavoro da remoto con vincolo di orario), specificare per quante ore settimanali:**



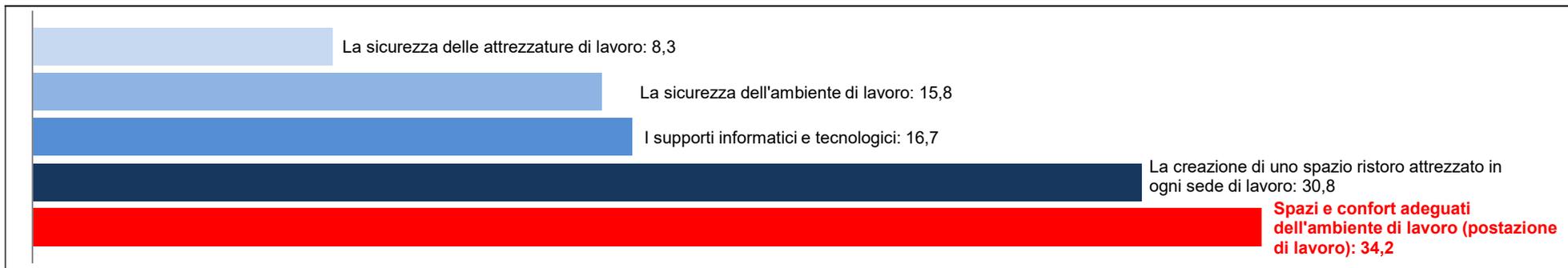
Fra coloro che sono interessati ad una delle due forme di lavoro agile previste dal nuovo CCNL, **il 25,5% sarebbe interessato al lavoro da remoto con vincolo di tempo, il 45,5% allo smart working**, mentre il 29% non ha espresso preferenze.

Fra i principali motivi che porterebbero i rispondenti ad optare per una forma di lavoro agile si evidenziano: *"Aumentare la produttività e il benessere psicofisico; Conciliare meglio i tempi di lavoro e quelli di vita personale e familiare; miglioramento qualità di vita, risparmio orario tragitto casa/lavoro; per aumentare il mio rendimento; Per dare il mio contributo al miglioramento dell'ambiente (riduzione dell'inquinamento)"*.

L'82% degli assunti dopo 1° giugno 2021, valuta che siano stati dati tutti gli strumenti per potere lavorare (postazione di lavoro completa, accesso ai gestionali, organizzazione interna del lavoro, accesso ad una formazione specifica connessa al profilo, ecc...).

## H – AMBIENTE FISICO DI LAVORO

Graf. H.1 – Quali sono le cose più importanti e urgenti da migliorare relativamente all'ambiente fisico di lavoro? - Valori %.



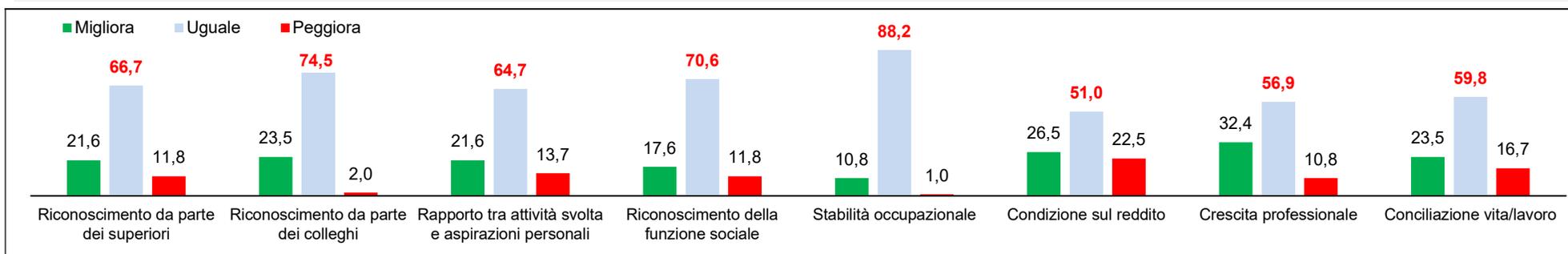
In **ROSSO** le classi modali.

Con riferimento all'**ambiente di lavoro**, si evidenziano le seguenti criticità principali: "Attualmente gli uffici sono sottodimensionati e non permettono di svolgere il proprio lavoro in tranquillità; impianto di riscaldamento/raffrescamento non sempre funzionante; servizi igienici e locali spogliatoio da ristrutturare; Nuove postazioni di lavoro più confortevoli".

Con riferimento alla **sicurezza nell'ambiente di lavoro**: "Impianto elettrico efficiente senza derivazioni pericolose (ciabatte ecc...); organizzare punti di ristoro sicuri e attrezzati; Procedura emergenza antincendio non chiara (zone raccolta, percorsi di evacuazione, personale addetto)".

## I - FUTURO E ULTERIORI ASPETTI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

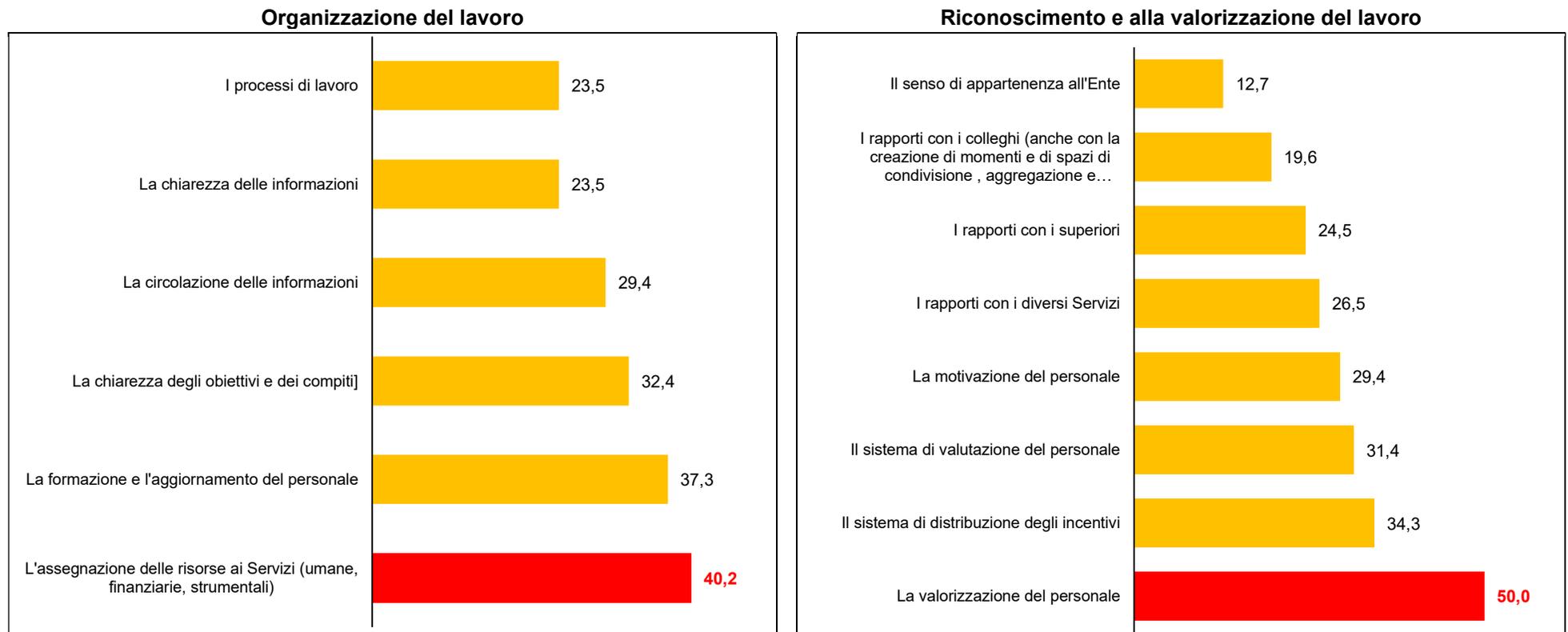


In **ROSSO** le classi modali.

I Graff. I.2-3 sintetizzano gli aspetti giudicati più importanti e urgenti da migliorare in futuro in materia di organizzazione del lavoro e riconoscimento / valorizzazione del lavoro. I rispondenti hanno segnalato principalmente: la necessità di formazione e di aggiornamento del personale. Risulta, inoltre, prioritario intervenire sulla valorizzazione del personale e sul sistema di distribuzione degli incentivi.

Il 74% dei rispondenti ritiene che sia **utile prevedere uno sportello di ascolto gestito da uno/a psicologo/a del lavoro**.

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



In **ROSSO** le classi modali.