



Indagine sul benessere organizzativo 2025

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

dicembre 2025

Fonte tabelle: *Elaborazione Indagine sul benessere organizzativo 2025 - Provincia di Modena*

A cura di Massimiliano Vigarani e Gea Zoda

PRESENTAZIONE

Le pagine che seguono sintetizzano gli esiti dell'indagine 2025 sul benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro dei dipendenti della provincia di Modena. Si tratta della terza edizione (dopo quelle realizzate negli anni 2021 e 2023) promossa e realizzata dal CUG - Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Elevare il livello di benessere organizzativo significa crescere la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno. Le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività e le performance individuali e collettive.

L'indagine rappresenta, inoltre, un quadro informativo fondamentale di analisi del contesto interno per lo sviluppo e l'aggiornamento del **Piano delle azioni positive**. Il Piano si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Modena per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla Legge n. 56/2014 e s.m.i. all'art. 1, comma 85, lett. f e dal D. Lgs. n. 198/2006, art. 48. Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del PIAO che al proprio interno contiene il Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole iniziative) e il piano della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Questa terza edizione dell'indagine evidenzia la generale crescita del livello di benessere organizzativo nell'arco temporale 2021-2025, registrando contestualmente una gamma di ambiti su cui è necessario intervenire in tempi brevi. L'importante fase conclusiva di attuazione e di rendicontazione del PNRR, la crescita dei carichi lavorativi per il personale tecnico, amministrativo, per le funzioni trasversali, sono tutti elementi che pesano sul livello di benessere lavorativo.

L'indagine precede poi di pochissimi mesi una nuova fase di riorganizzazione dell'Ente, operativa dai primi mesi del 2026. Riorganizzazione che tiene conto, già nella primissima fase di attuazione, di alcuni degli elementi organizzativi e operativi centrali evidenziati dai dipendenti.

Come per la passate edizioni 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, l'organizzazione del lavoro, l'ambiente fisico di lavoro. Rispetto all'edizione 2023 è stata introdotta una nuova sezione relativa al "Sistema di valutazione e rapporti con la dirigenza", elemento sempre più rilevante nell'attività lavorativa.

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.

La Presidente del CUG
Barbara Bellentani

INTRODUZIONE

Il CUG - *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* – della Provincia di Modena opera per promuovere la cultura del rispetto, prevenire forme di discriminazione e gestire i conflitti nell'ambiente di lavoro. **Il CUG è uno degli strumenti di promozione del benessere nell'ambiente di lavoro**, 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, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

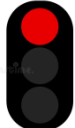

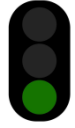
Come nelle precedenti due edizioni (anni 2021 e 2023), il CUG è promotore della presente indagine rivolta a tutti i dipendenti. La rilevazione è stata condotta tramite un questionario strutturato in 10 sezioni riguardanti altrettante dimensioni del **Benessere organizzativo**. Nel dettaglio: Profilo anagrafico, Carico di lavoro e autonomia, Riconoscimenti e Formazione, Conciliazione, Visione del lavoro, Soddisfazione/condizioni di lavoro, Organizzazione del lavoro, Ambiente fisico di lavoro, Sistema di valutazione e rapporti con la dirigenza, Futuro e ulteriori aspetti del benessere organizzativo.

Dal punto di vista temporale, i quesiti hanno riguardato sia la situazione attuale (settembre-novembre 2025), sia il confronto con il 2023 (anno di realizzazione della precedente versione dell'indagine). **L'edizione 2025 precede di poco una nuova fase di riorganizzazione dell'Ente**; riorganizzazione che, già nel primo stadio in attuazione a inizio 2026, dovrebbe recepire alcune delle necessità evidenziate dalla presente indagine (ad esempio il passaggio ad una organizzazione in grado di garantire un migliore coordinamento fra i Dirigenti).

Dal 15 settembre al 7 novembre 2025 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.

Sintesi dei risultati 2025: quadro sinottico	4
A - Profilo anagrafico	5
B - Carico di lavoro e autonomia	7
C - Riconoscimenti e Formazione	13
D - Conciliazione.....	17
E - Visione del lavoro	19
F - Soddisfazione/condizioni di lavoro	21
G – Organizzazione del lavoro	27
H – Ambiente fisico di lavoro	28
I – Sistema di valutazione e rapporti con la dirigenza	29
L - Futuro e ulteriori aspetti del benessere organizzativo.....	30

SINTESI DEI RISULTATI 2025: QUADRO SINOTTICO

Elementi di criticità	Elementi da attenzionare	Elementi di forza
		
<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa comunicazione fra Dirigente e personale sui meccanismi di valutazione (come migliorare le performance individuali e in base a quali criteri) • Applicazione non omogenea degli Istituti da parte dei Dirigenti/responsabili nelle differenti Aree/Servizi • 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessità di formare i Dirigenti e le P.O. in materia di: gestione del personale, risoluzione dei conflitti, valutazione del personale. • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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 • Piano di formazione attuato nell'ultimo biennio • Attività sullo stress lavoro correlato e attivazione servizio Psicologa del lavoro

L'ultimo quesito del questionario, di tipo aperto, chiedeva **un suggerimento finale per migliorare il benessere lavorativo e organizzativo dell'Ente**, nell'ambito di una generale tendenza crescente del livello di benessere lavorativo rilevato fra il 2021 e il 2025. Le risposte riguardano in particolare la ricerca di modalità di lavoro e organizzative che consentano di ricreare (o creare) **un'identità di Ente** che si è persa nel tempo, con **una visione di lungo respiro** che guardi oltre la fase (importantissima) del PNRR e nella consapevolezza della situazione in cui versa il Sistema degli Enti locali in Italia. Un'identità in grado di **valorizzare il personale** (anche economicamente e con prospettive di crescita professionale) e di **dare "speranza" ai nuovi assunti**, arginando il turn over particolarmente intenso in certi Servizi. Si evidenzia il **non funzionamento della struttura basata sui Dirigenti in linea** (con applicazioni disomogenee degli istituti) e si chiede di porre particolare attenzione alla **valutazione del personale in base a criteri di meritocrazia**, anche con una distribuzione equa dei carichi di lavoro. Si chiede che il personale con carichi Dirigenziali e di P.O. sia **formato per la gestione del personale e dei rapporti interpersonali** nel luogo di lavoro.

A - PROFILO ANAGRAFICO

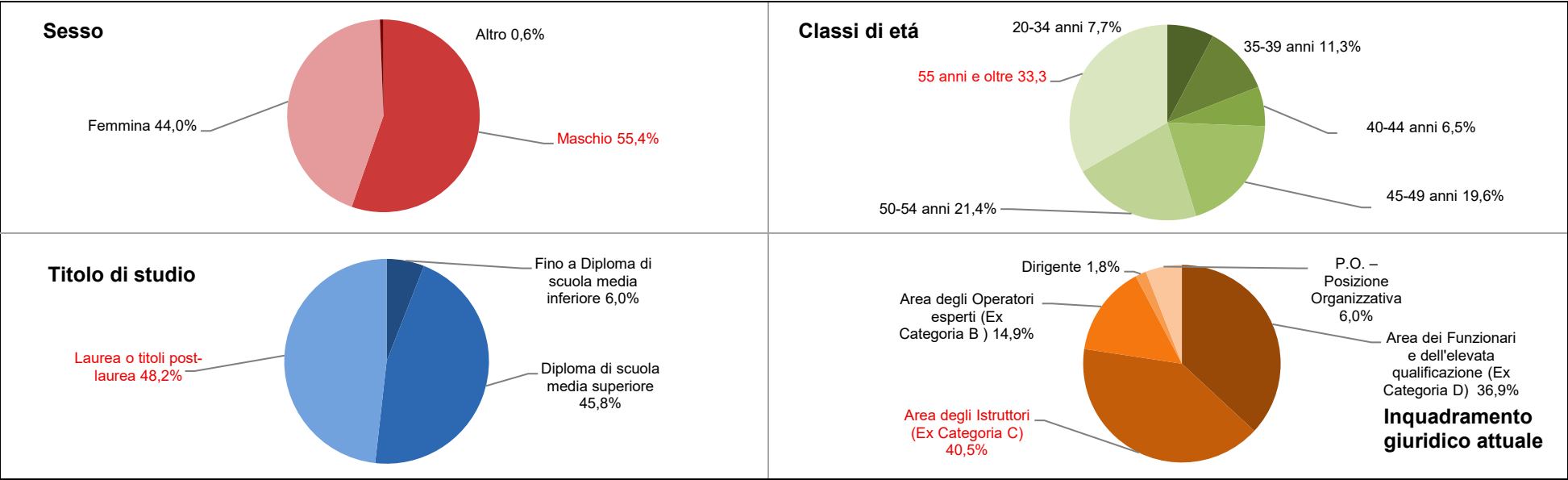
Il **complesso dei rispondenti** (V. Graf. A.1) ammonta a **168 unità** (il 72% del totale dei dipendenti censiti a inizio 2025), 152 dei quali era già in servizio nel 2023 (anno di riferimento della precedente indagine). L'indagine 2023 aveva raggiunto il 59% dei dipendenti.

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 2023.

In particolare, si evidenziano i seguenti valori modali:

- Il 55,4% dei rispondenti è di sesso maschile.
- Il 55% dei rispondenti ha più di 50 anni (il 33,3% è ultracinquantacinquenne).
- Il 45,8% dei componenti del campione ha il diploma di scuola media superiore come massimo titolo di studio e il 48,2% è il possesso di titolo di laurea o post-laurea.
- Il 15% dei rispondenti ricade nell'Area degli operatori esperti (ex categoria giuridica B), il 40% nell'Area degli istruttori (ex C), il 37% nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex D), meno dell'8% 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.

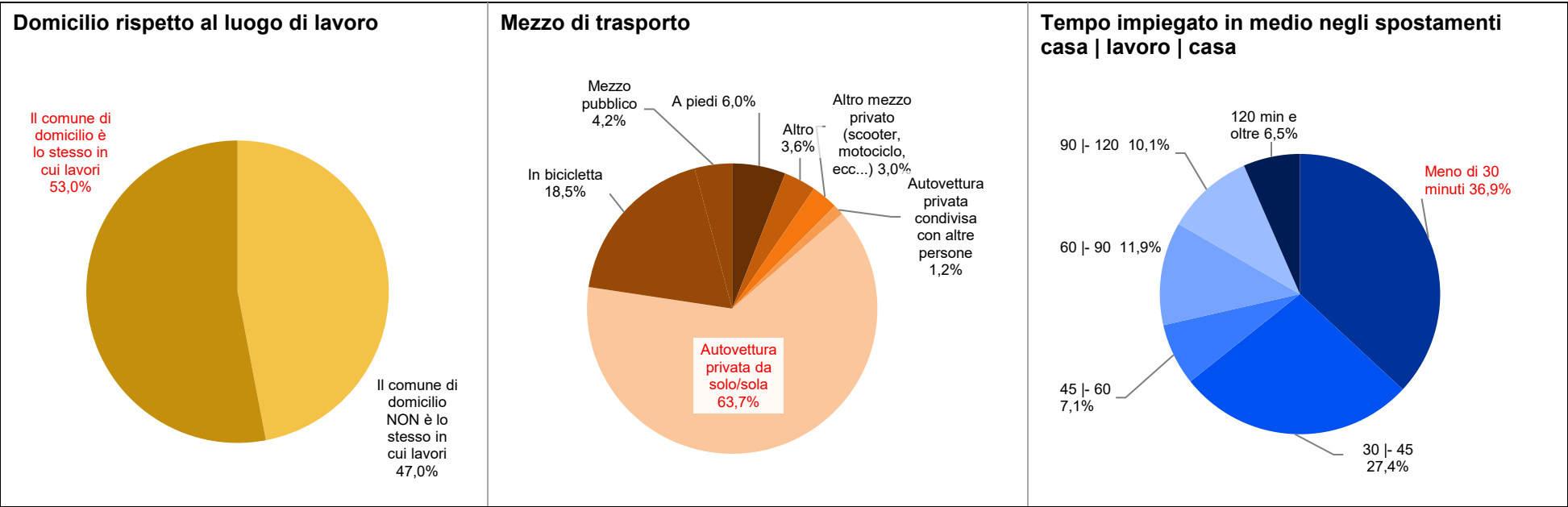
L'analisi degli **spostamenti casa – lavoro** evidenzia che nel 53% dei casi il comune di domicilio è il comune in cui si lavora.

Il 64% dei rispondenti complessivi utilizza, come modalità principale, l'auto privata individualmente. Solo il 4,2% utilizza il mezzo pubblico e il 24,5% 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).

Il 15% dei rispondenti dichiara di avere modificato le proprie modalità di spostamento cercando di privilegiare, quando possibile, la mobilità dolce.

Sommando i **tempi di andata e di ritorno** si evidenzia che, nel 36,9% dei casi, il viaggio dura meno di 30 minuti, nel 27,4% dei casi dura fra i 30 e i 45 minuti, mentre per il 35,6% dei casi dura oltre 45 minuti (per il 17% 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 %.



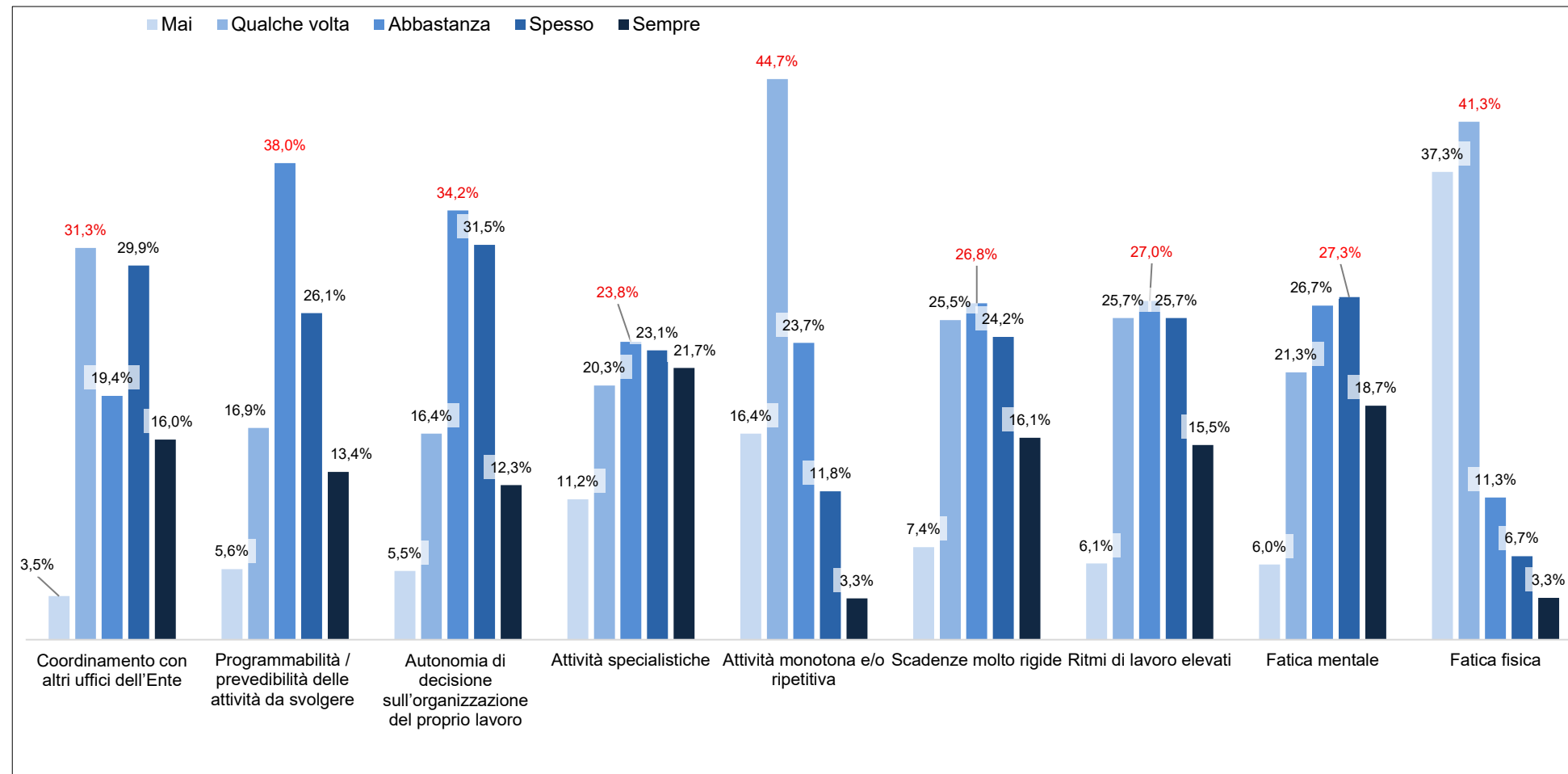
In **ROSSO** le classi modali.

Il 10,7% dei rispondenti è un lavoratore Part-time e il 19% è lavoratore in Telelavoro domiciliare/lavoro da remoto con vincolo di tempo.

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 2023** (V. Graff. B.1-2).

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

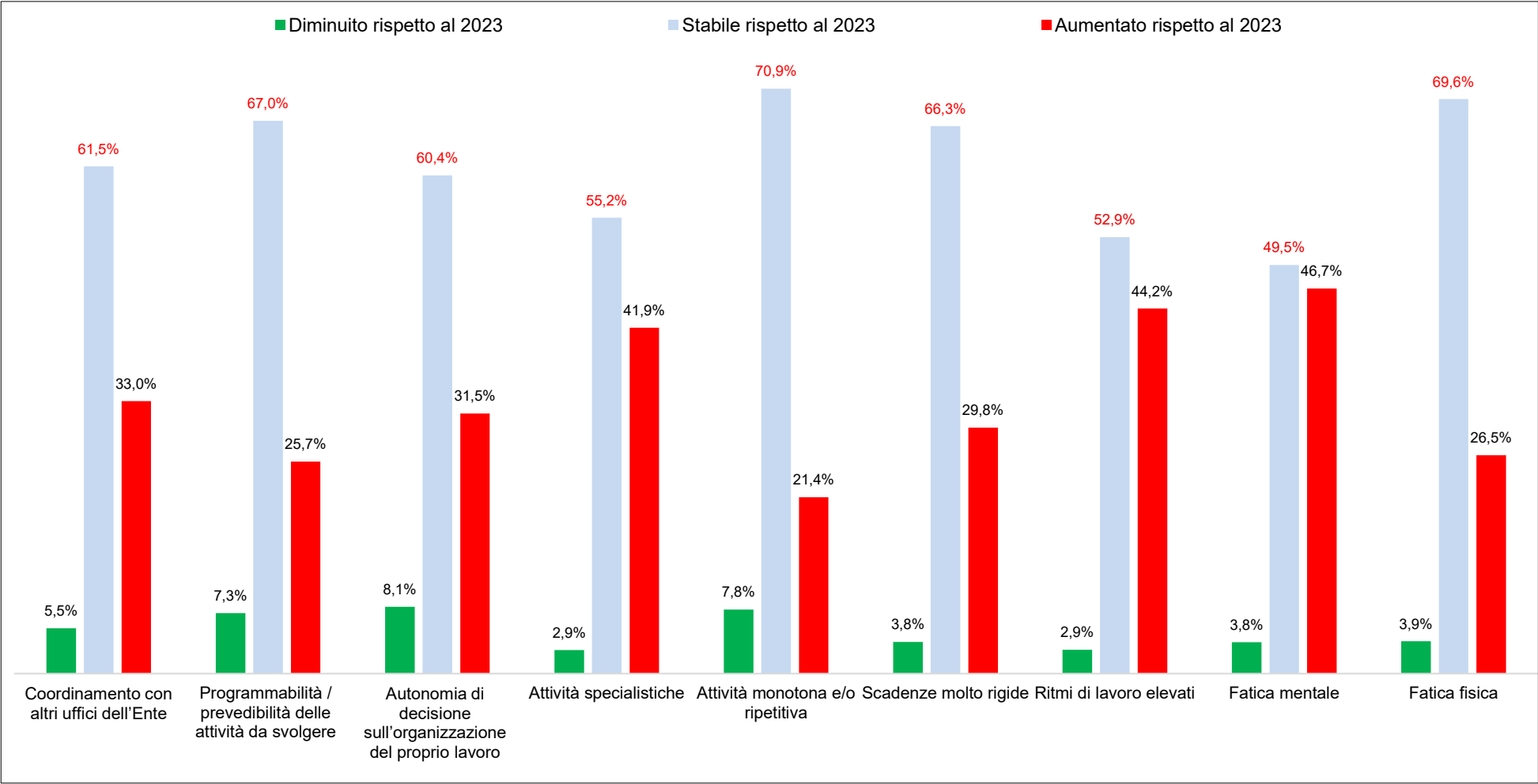


In **ROSSO** le classi modali.

Sono i giudizi di variazione rispetto al 2023 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 e dovere far fronte ad attività specialistiche**. (V. Graf B.2)

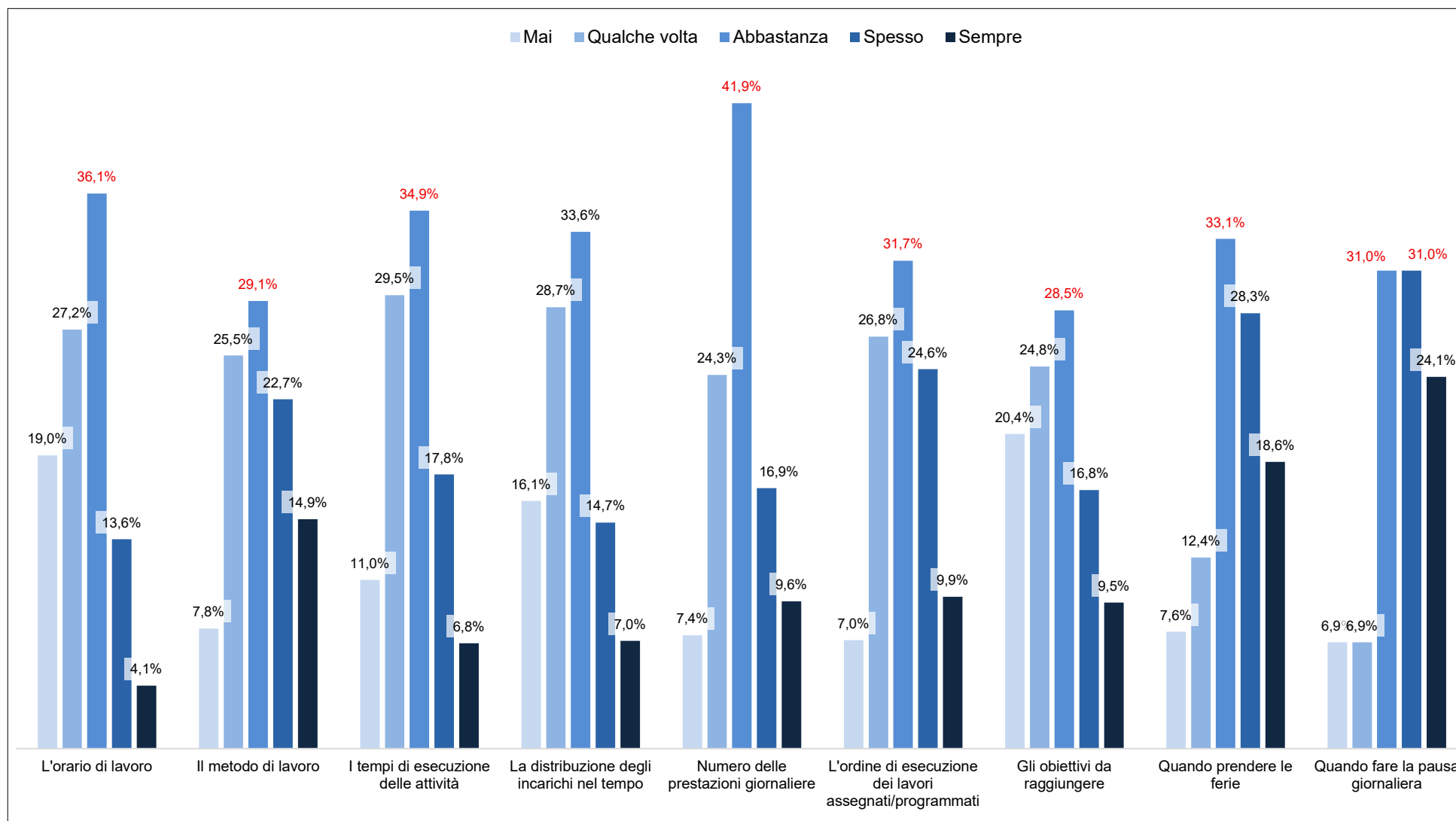
Graf. B.2 – Il tuo lavoro comporta – Variazioni rispetto al 2023 - Valori %.



In **ROSSO** le classi modali.

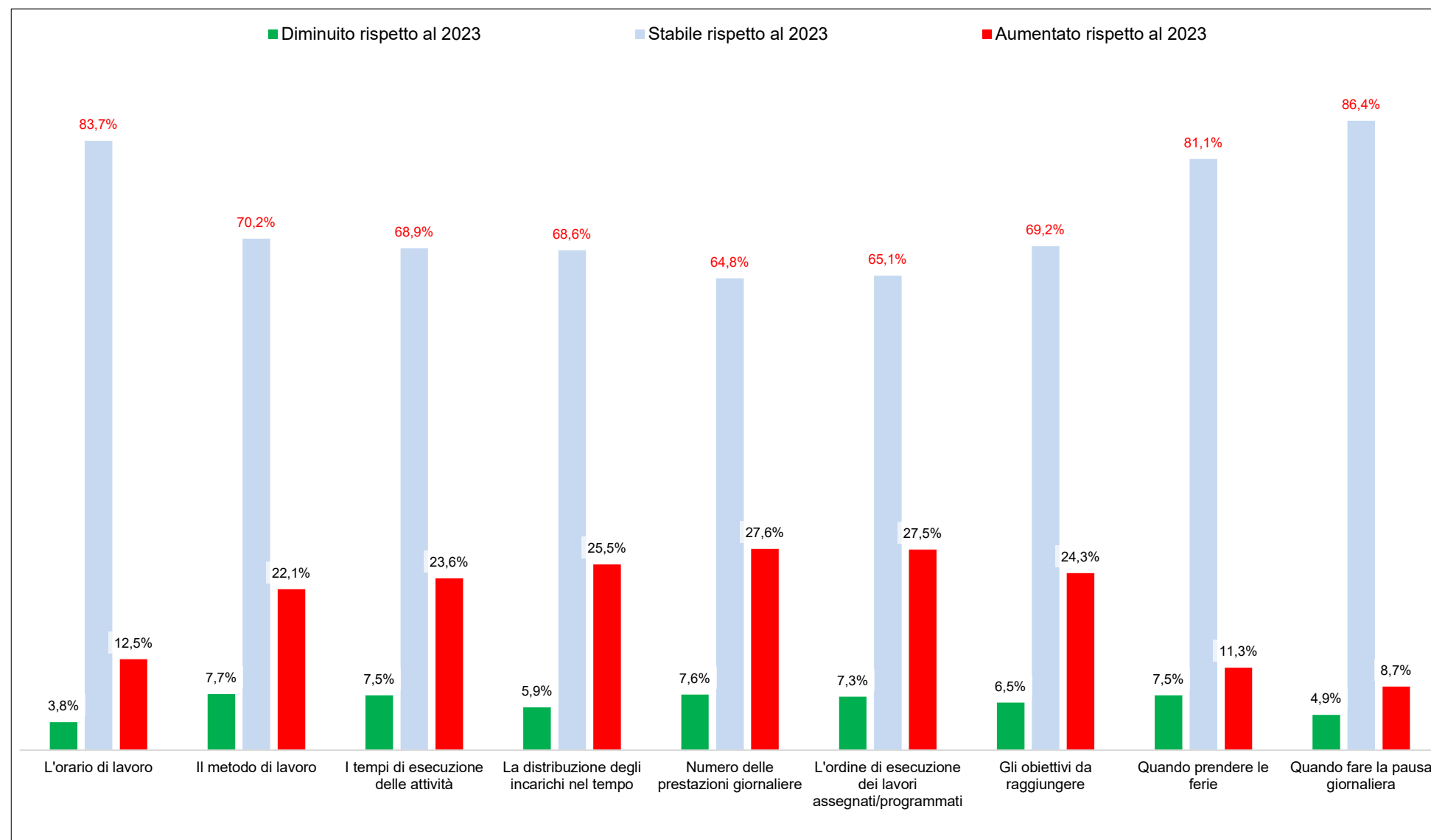
I risultati delle elaborazioni sulla sottodimensione relativa all'**autonomia decisionale nelle scelte lavorative e negli obiettivi** sono sintetizzati nei Graff. B.3-6.

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



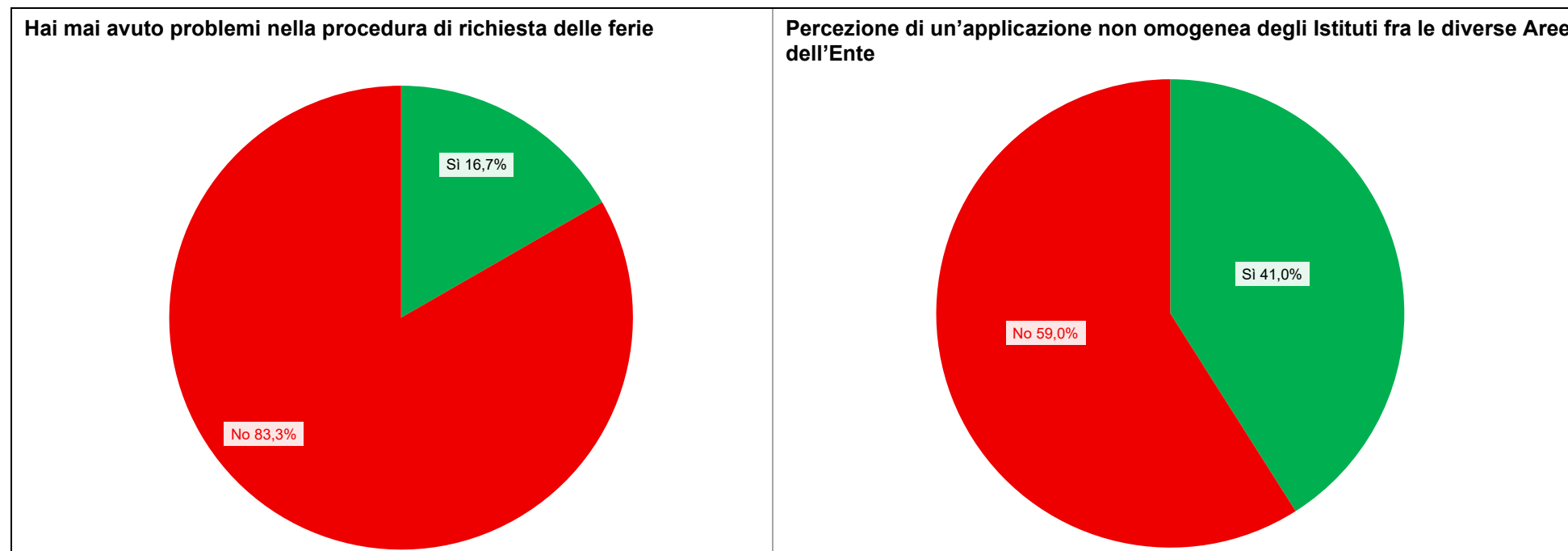
In **ROSSO** le classi modali.

Graf. B.4 – Nel tuo lavoro in che misura PUOI scegliere autonomamente ... – Variazioni rispetto al 2023 - Valori %.



In **ROSSO** le classi modali.

Graf. B.5 –Problemi nella procedura di richiesta delle ferie (tempistiche di richiesta non chiare, tempistiche di autorizzazione non certe, ecc...) e percezione di un'applicazione non omogenea degli Istituti fra le diverse Aree dell'Ente (modalità e possibilità di chiedere part time, ferie ecc...). Valori %.

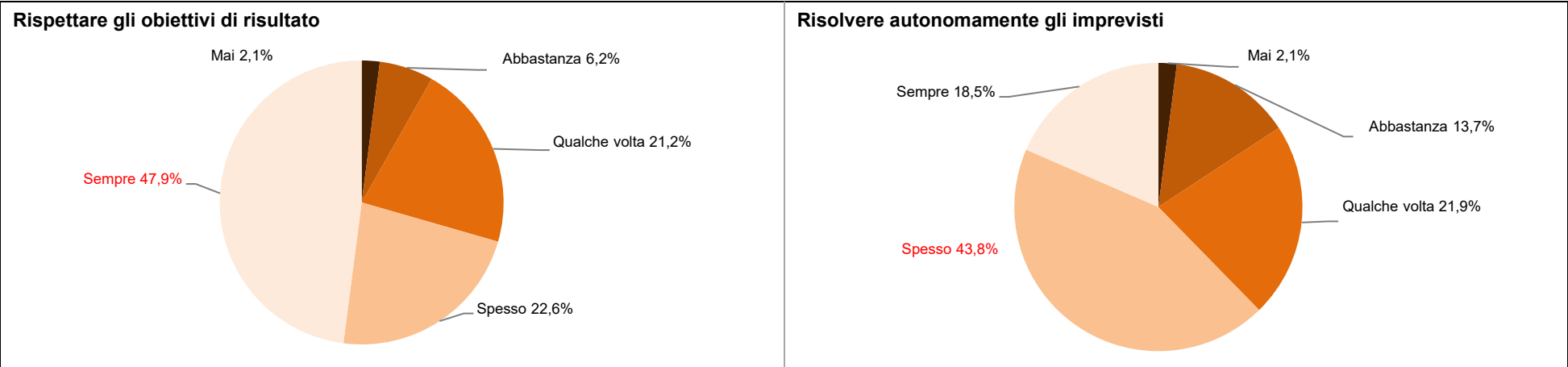


In **ROSSO** le classi modali

Con particolare riferimento alla percezione dell'applicazione non omogenea degli istituti fra Aree (e anche fra i Servizi che fanno capo a differenti Dirigenti) si evidenziano i seguenti casi modali: concessione delle ferie, concessione del lavoro da remoto, possibilità di effettuare lavoro straordinario, applicazione della flessibilità oraria di ingresso/uscita, valutazione dei dipendenti ai fini della premialità/produttività (performance).

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

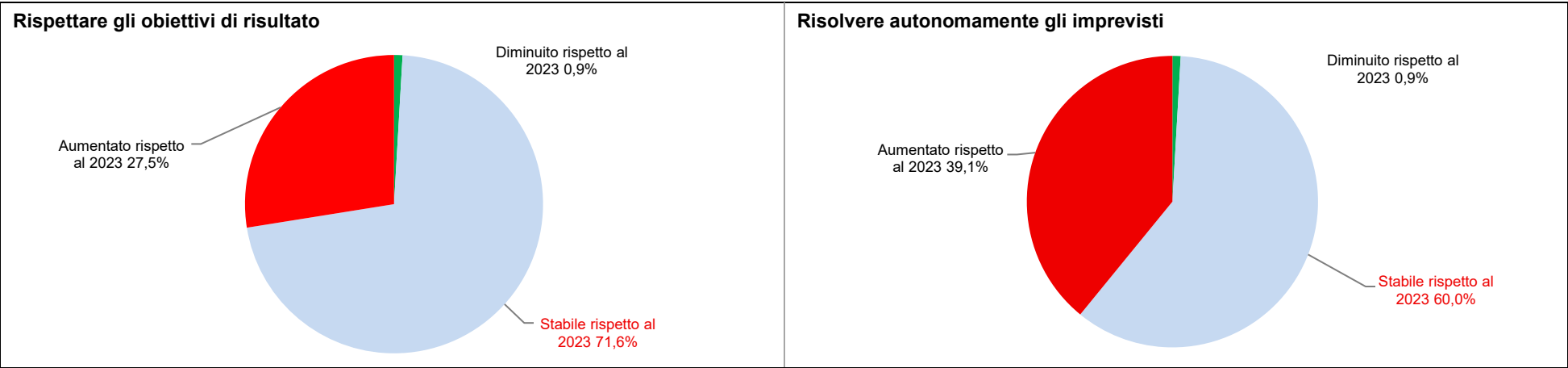
Graf. B.6 – Nel tuo lavoro in che misura devi ...– Valori %.



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.7 – Nel tuo lavoro in che misura devi ... – Variazioni rispetto al 2023 - Valori %.

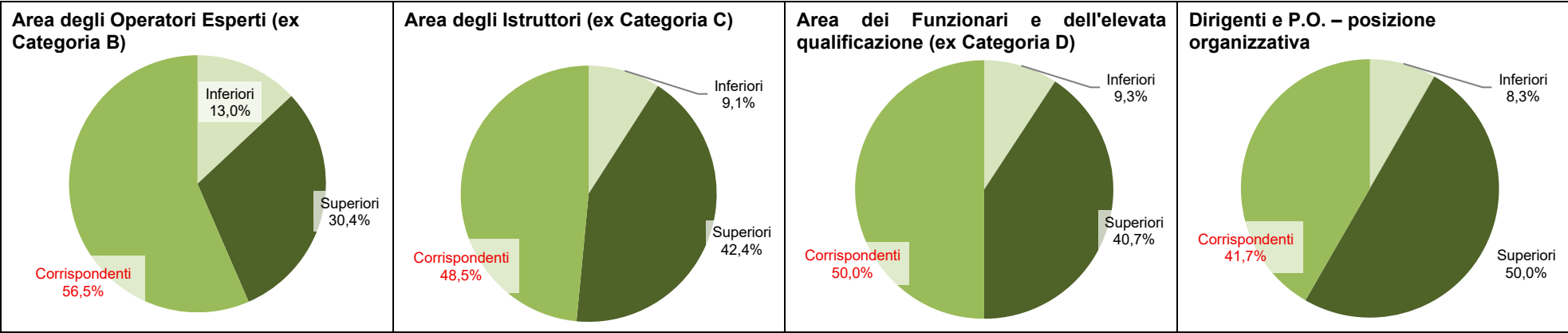


In ROSSO le classi modali.

C - RICONOSCIMENTI E FORMAZIONE

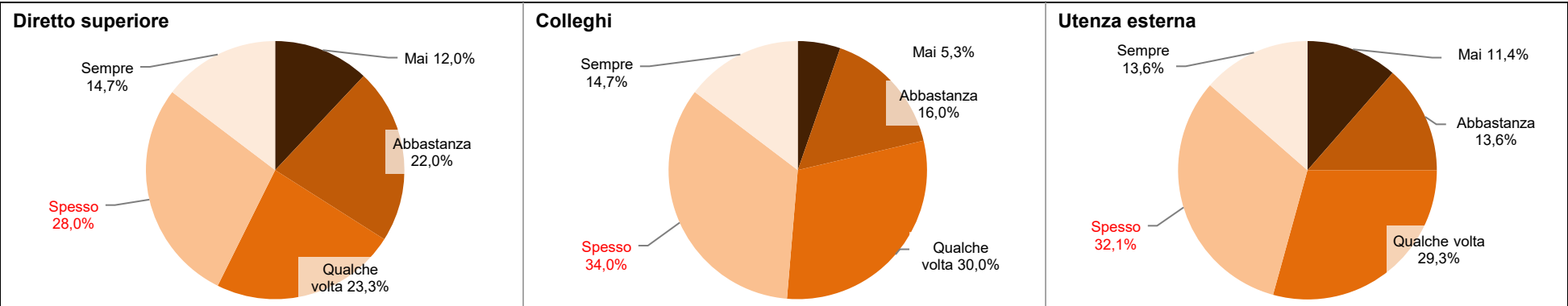
Il 49,7% dei rispondenti valuta come congruenti le proprie capacità e conoscenze rispetto alle richieste lavorative, il 9,7% le valuta invece inferiori, mentre il 40,6% valuta superiori le proprie capacità e conoscenze rispetto alle richieste lavorative. La percezione del livello di riconoscimento del lavoro svolto è sintetizzata nei Graff.C.1-2. Nel 65,0% dei casi il lavoro svolto dal dipendente viene riconosciuto positivamente dal diretto superiore, nel 65% dei casi dai colleghi e nel 59% dei casi dall'utenza esterna.

Graf. C.1 – Rispetto alle richieste lavorative, l'insieme delle tue conoscenze, competenze, capacità sono... - Valori %



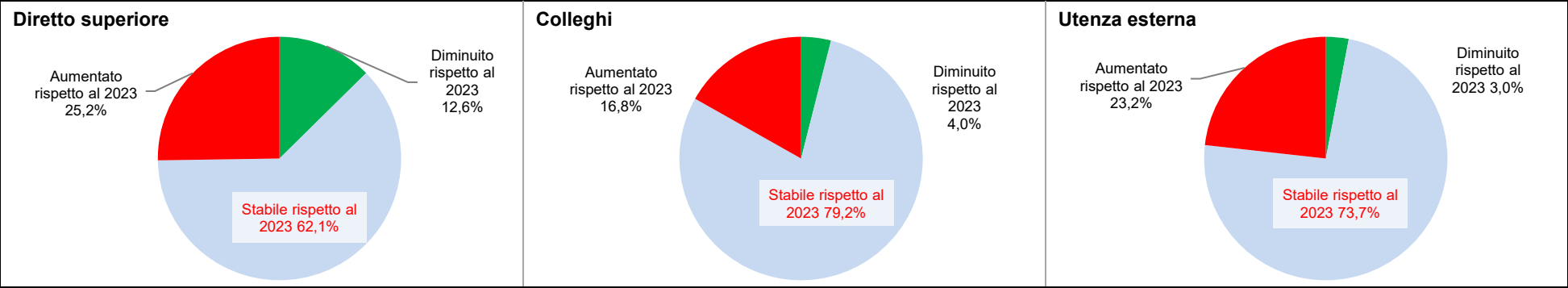
In **ROSSO** le classi modali

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



In **ROSSO** le classi modali

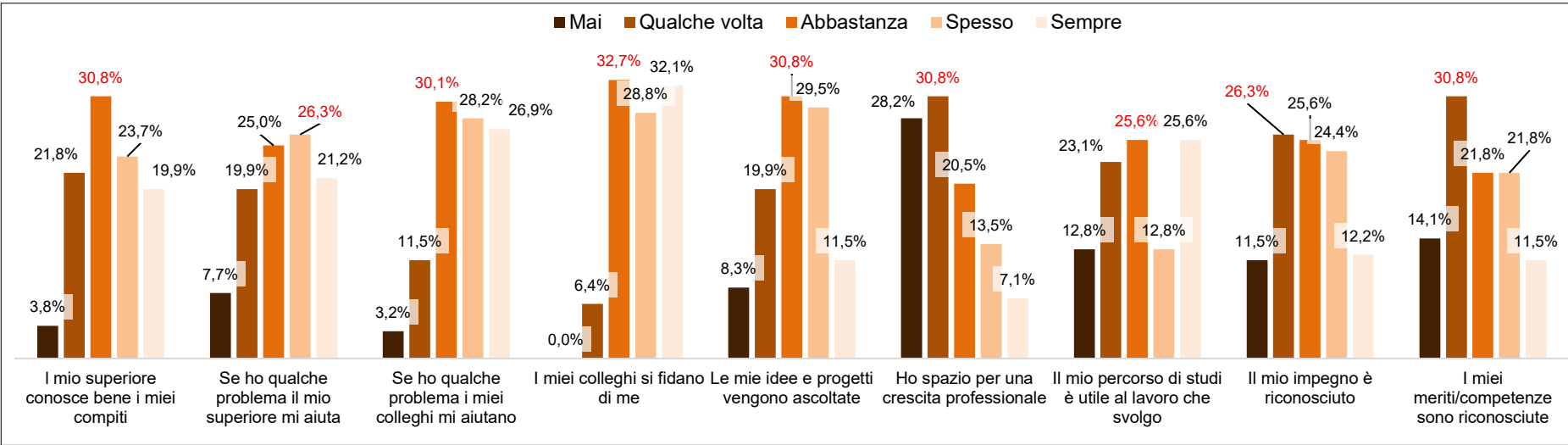
Graf. C.3 – In che misura il tuo lavoro ritieni che sia riconosciuto da ... - Variazioni rispetto al 2023 - Valori %



In **ROSSO** le classi modali.

Nel Graf. C.4 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 25,6% 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.

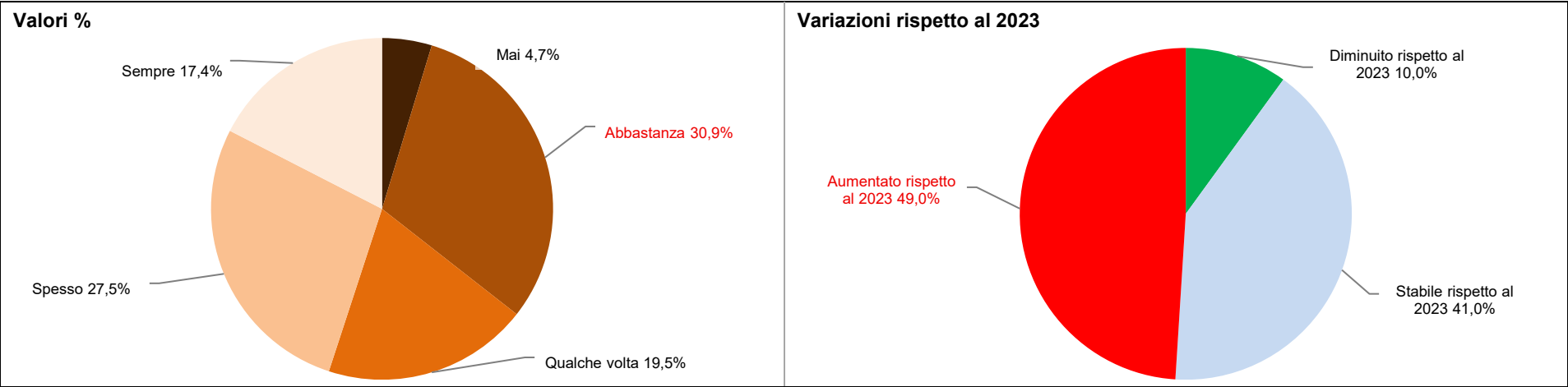
Graf. C.4 – In che misura sono vere le seguenti affermazioni... - Valori %



In **ROSSO** le classi modali.

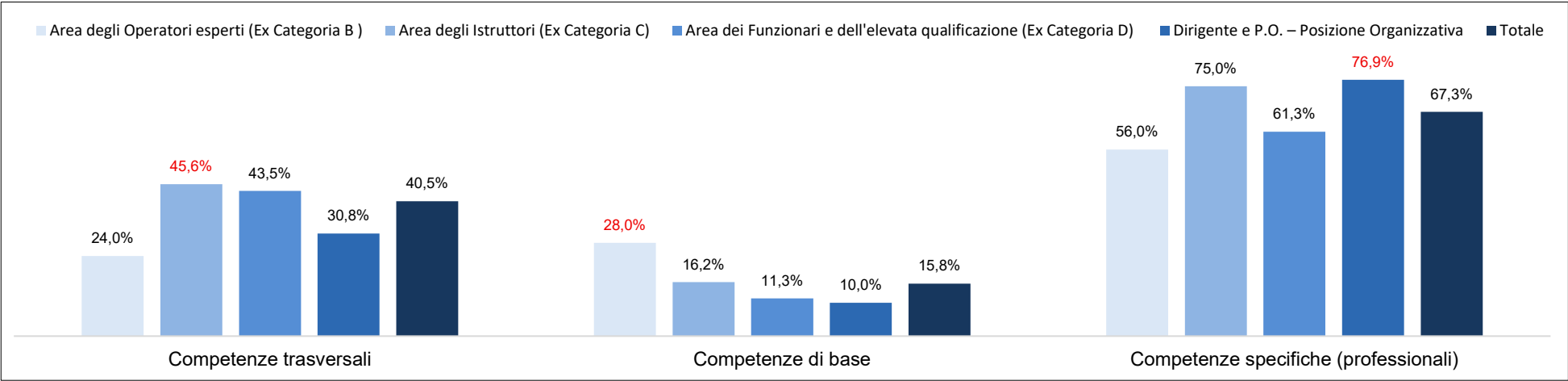
Nell'ultimo biennio l'investimento nella formazione ha portato a risultati positivi sintetizzati nel Graf. C.5.

Graf. C.5 – Partecipazione a Corsi di formazione durante l'ultimo biennio - Valori % e Variazioni rispetto al 2023



In **ROSSO** le classi modali.

Graf. C.6 – Esigenza di partecipare a corsi di formazione per sviluppare/aggiornare - % di chi ha risposto SI per inquadramento giuridico

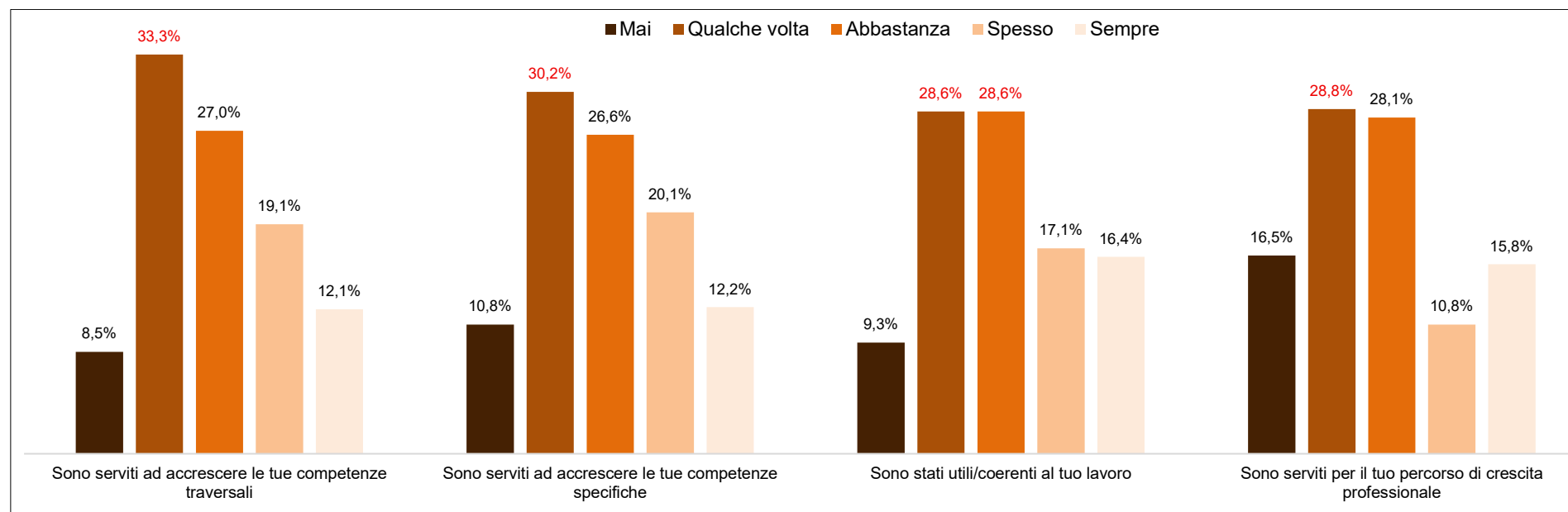


In **ROSSO** le classi modali

Il 67,3% degli intervistati ha espresso l'esigenza di partecipare a corsi di formazione per sviluppare/aggiornare le competenze specifiche professionali (con le incidenze più elevate fra Dirigenti e titolari di P.O., ma anche fra gli Istruttori).

Fra i principali argomenti relativamente ai quali i rispondenti indicano una necessità immediata di formazione si evidenziano: la normativa appalti e dei Lavori pubblici, la sicurezza nei cantieri, il controllo di gestione, la formazione informatica a vari livelli (inclusa l'intelligenza artificiale), la gestione del personale e delle relazioni interpersonali.

Graf. C.7 – 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).

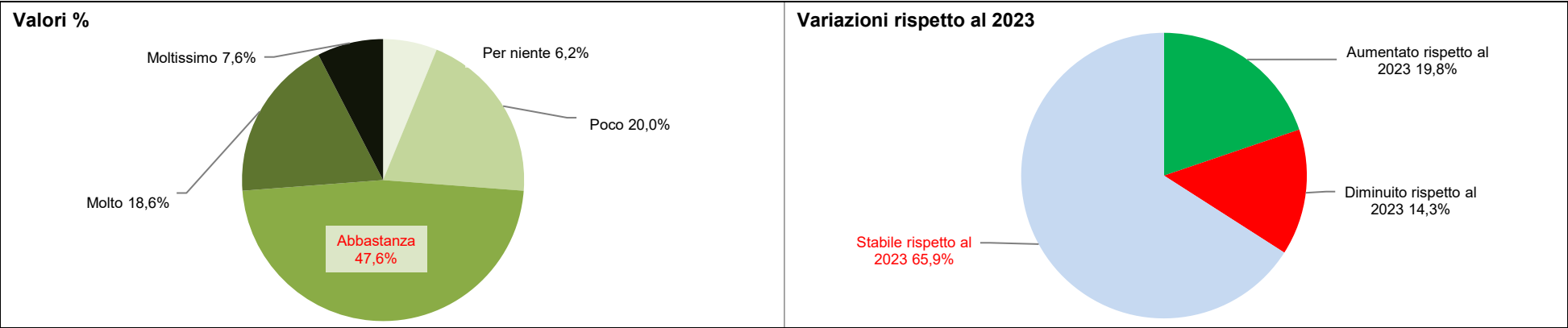
Con competenze trasversali si intendono quelle caratteristiche personali dell'individuo che entrano in gioco quando egli risponde ad una richiesta dell'ambiente organizzativo e che sono ritenute essenziali in ambito lavorativo per trasformare una conoscenza in comportamento. Il termine è dunque utilizzato 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

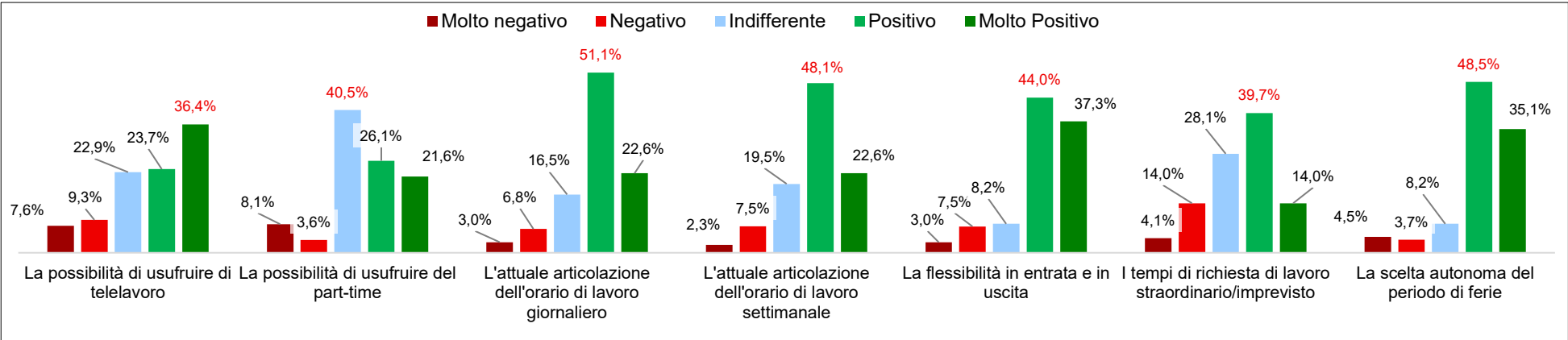
Il 47,6% dei rispondenti dichiara di essere “abbastanza soddisfatto” dei rapporti fra tempi di vita e tempi di lavoro (V. Graff. D.1-3). Il 26,2% fornisce un giudizio negativo, mentre per oltre un quarto dei casi il livello di soddisfazione risulta elevato. Rispetto al 2023, il 19,8% dei rispondenti 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 2023



In **ROSSO** le classi modali

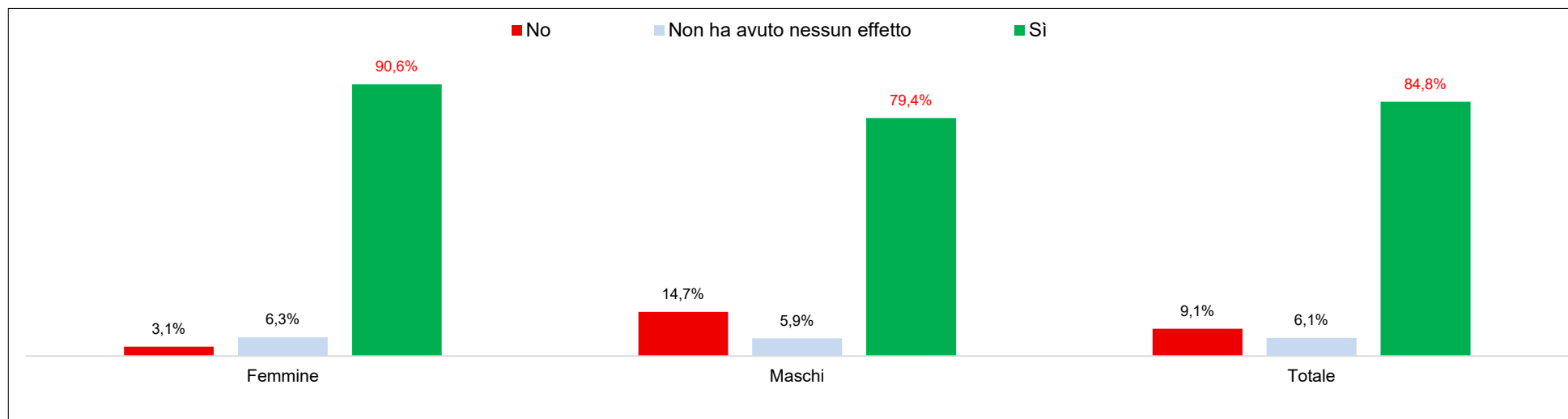
Graf. D.2 – Rispetto ai tempi della conciliazione vita/lavoro, come valuti ... - Valori %.



In **ROSSO** le classi modali

Il **60%** degli intervistati **giudica 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 %.

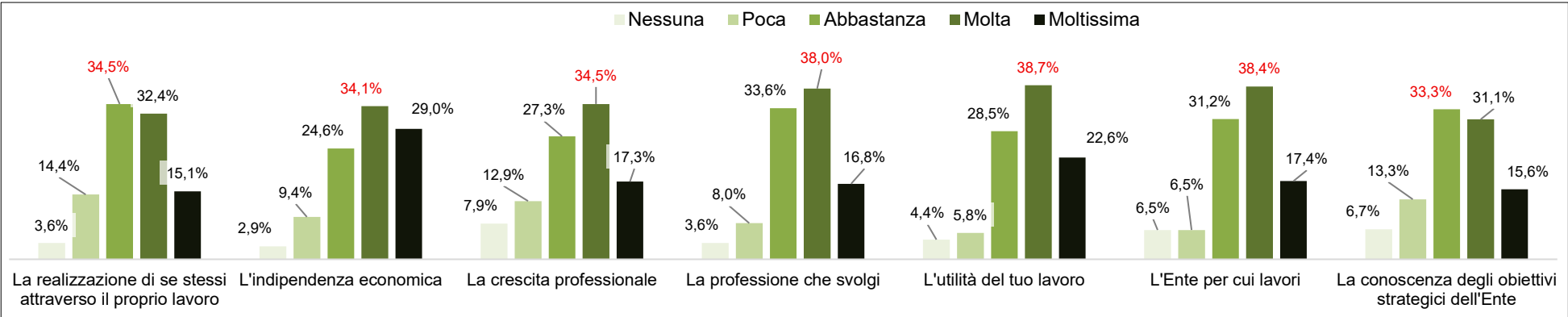


In **ROSSO** le classi modali

E - VISIONE DEL LAVORO

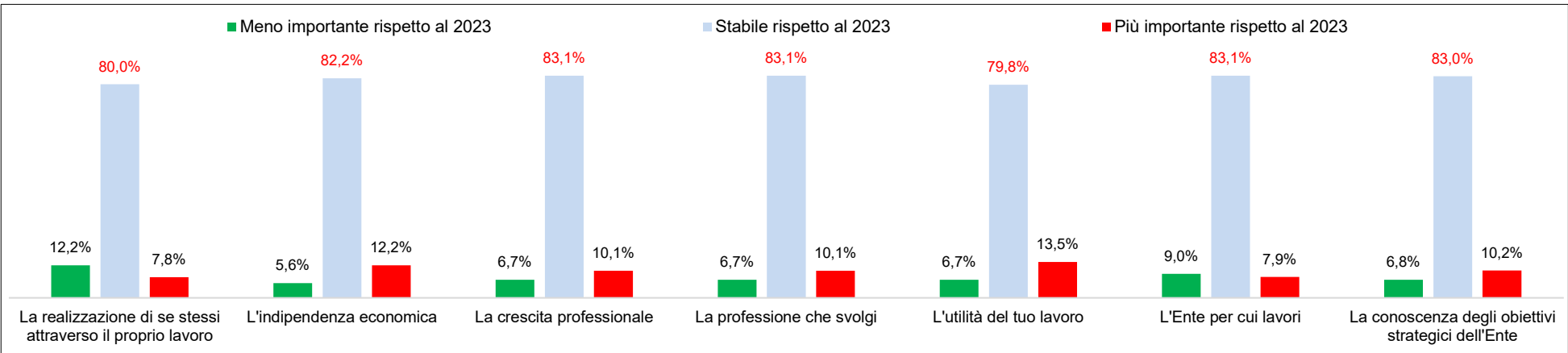
I rispondenti evidenziano nel Graf. E.1 una gamma di aspetti del lavoro a cui assegnano molta importanza: In particolare vengono indagati: la realizzazione di sé stessi attraverso il proprio lavoro, l'indipendenza economica, la crescita professionale, la propria professione e l'utilità del proprio lavoro.

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



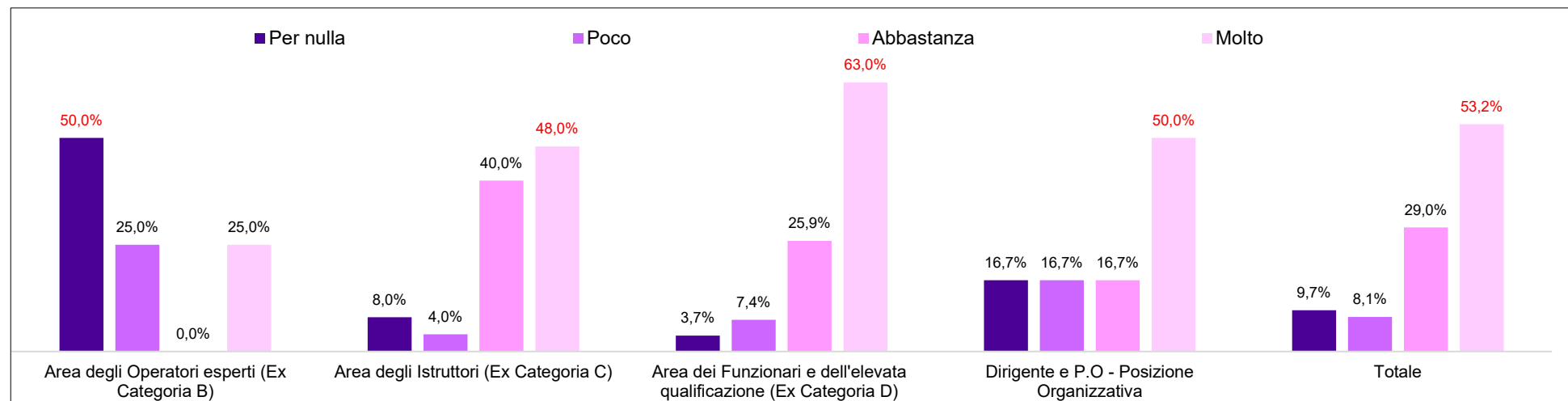
In **ROSSO** le classi modali

Graf. E.2 – Che importanza attribuischi a ... – Variazioni rispetto al 2023 - Valori %.



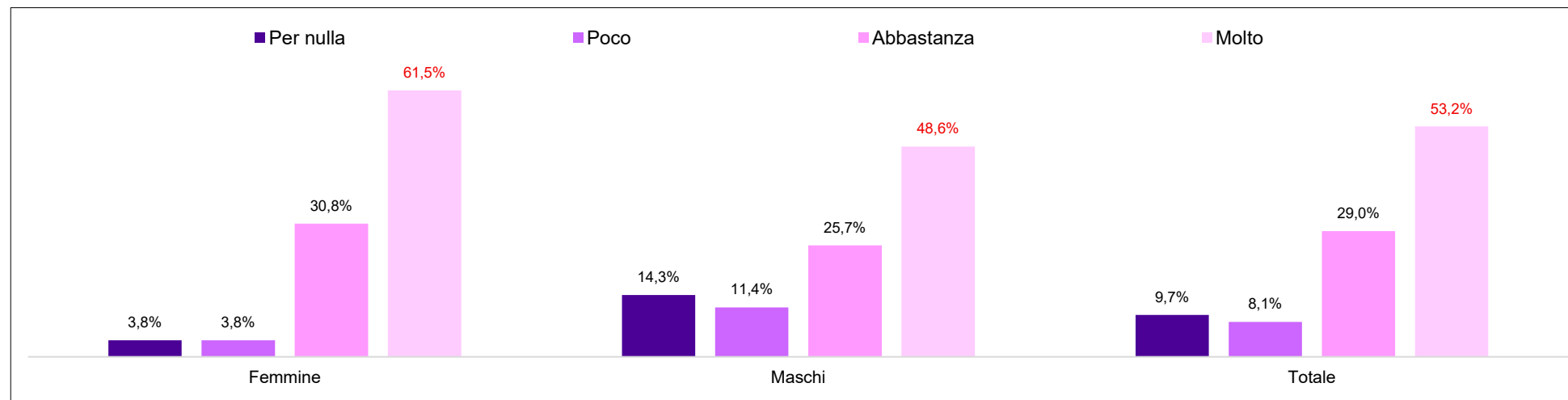
In **ROSSO** le classi modali

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 %.

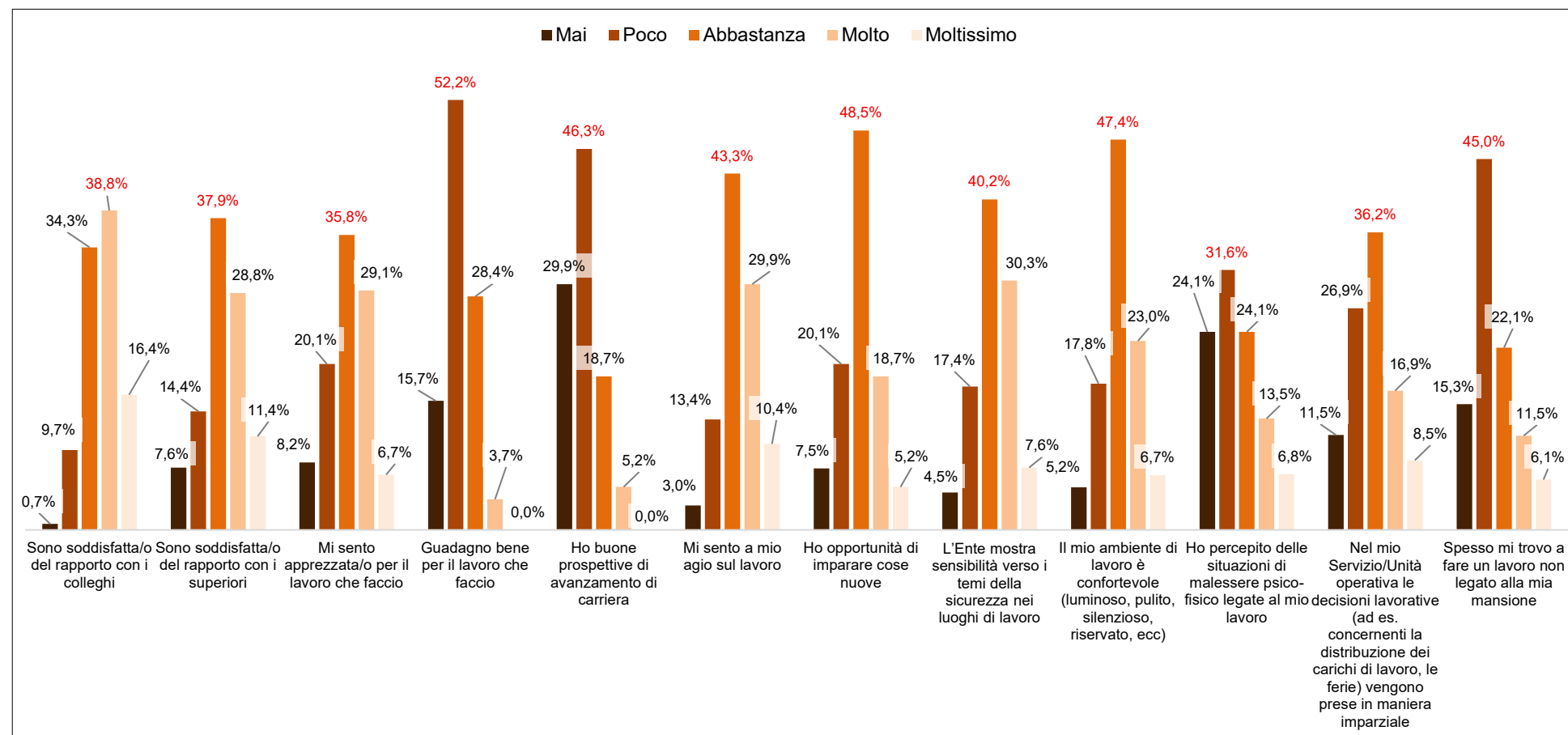


In **ROSSO** le classi modali

F - SODDISFAZIONE/CONDIZIONI DI LAVORO

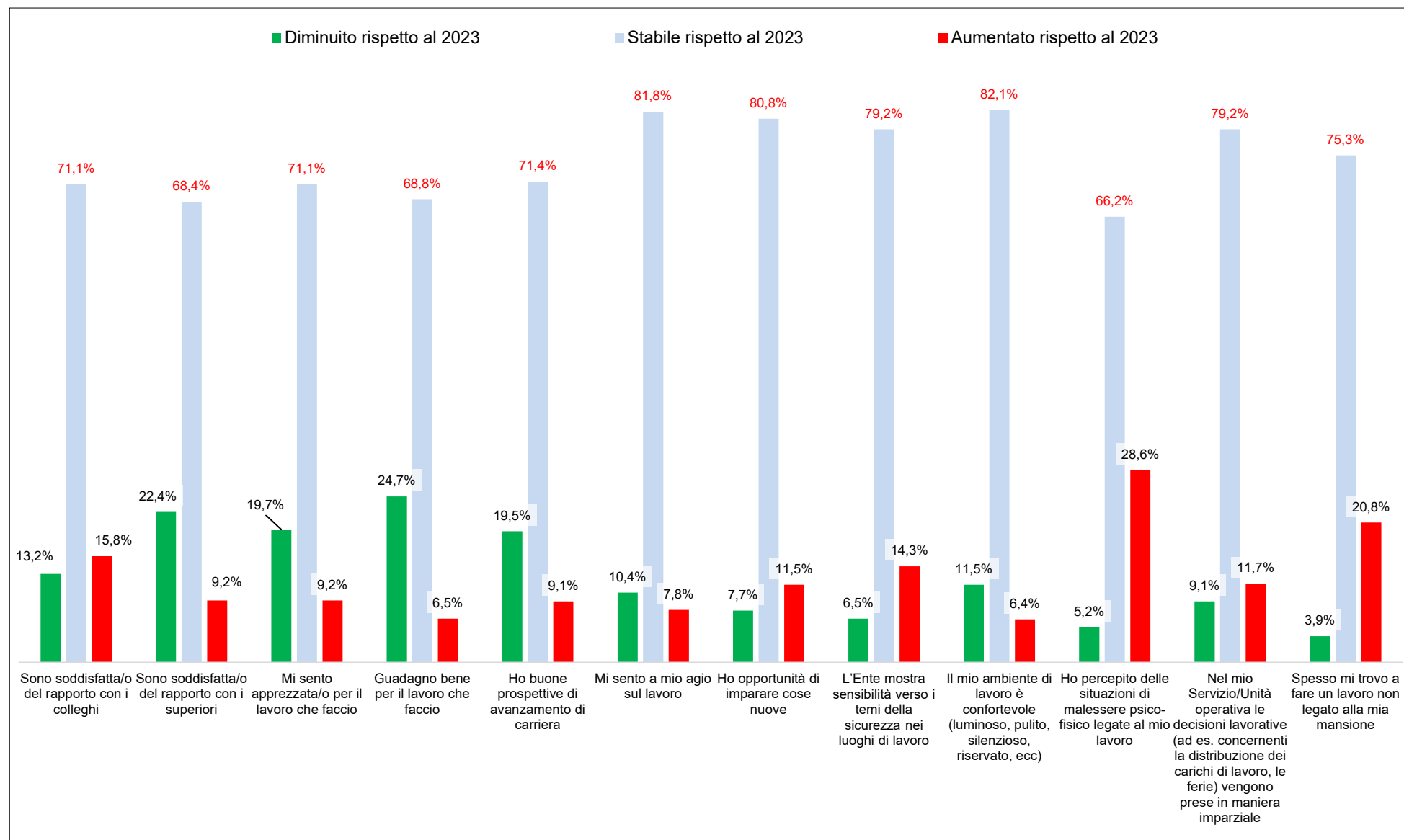
Il Graf. F.1 sintetizza il grado di concordanza di giudizio del rispondente in merito ad alcuni aspetti che caratterizzano le condizioni di lavoro. In particolare, si evidenziano giudizi positivi relativi ai rapporti con i colleghi e con i superiori, di apprezzamento per il lavoro svolto e di agio sul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



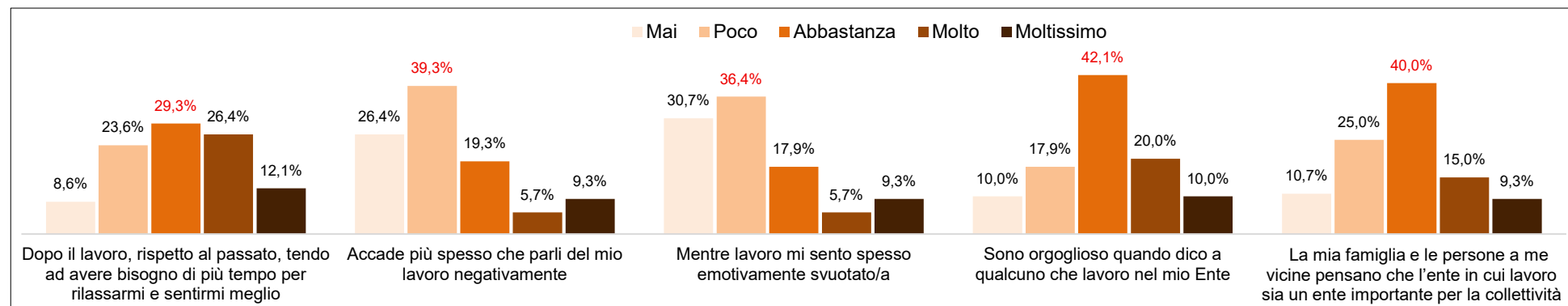
In **ROSSO** le classi modali

Graf. F.2 – Grado di concordanza con le seguenti affermazioni...- Variazioni rispetto al 2023 - Valori %.



In **ROSSO** le classi modali

Graf. F.3 – Grado di concordanza con le seguenti affermazioni...- Valori %.

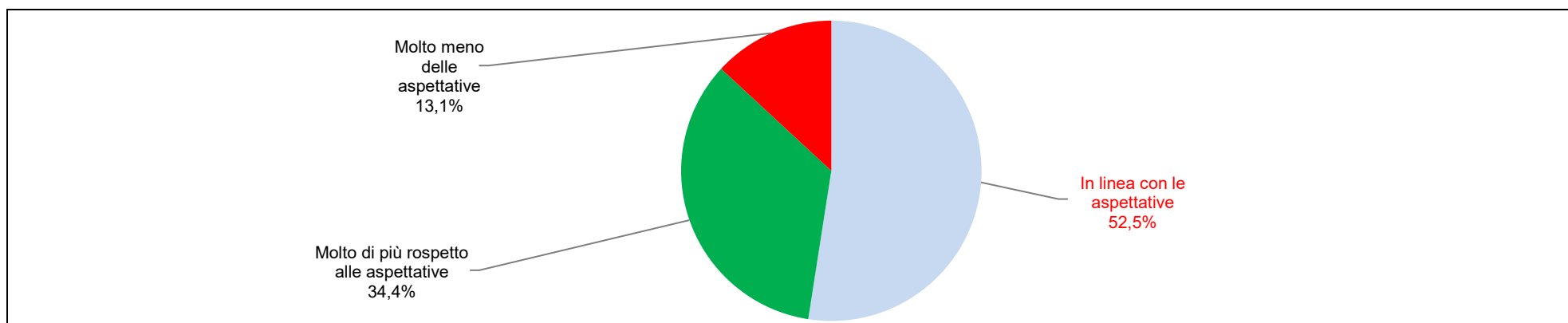


In **ROSSO** le classi modali

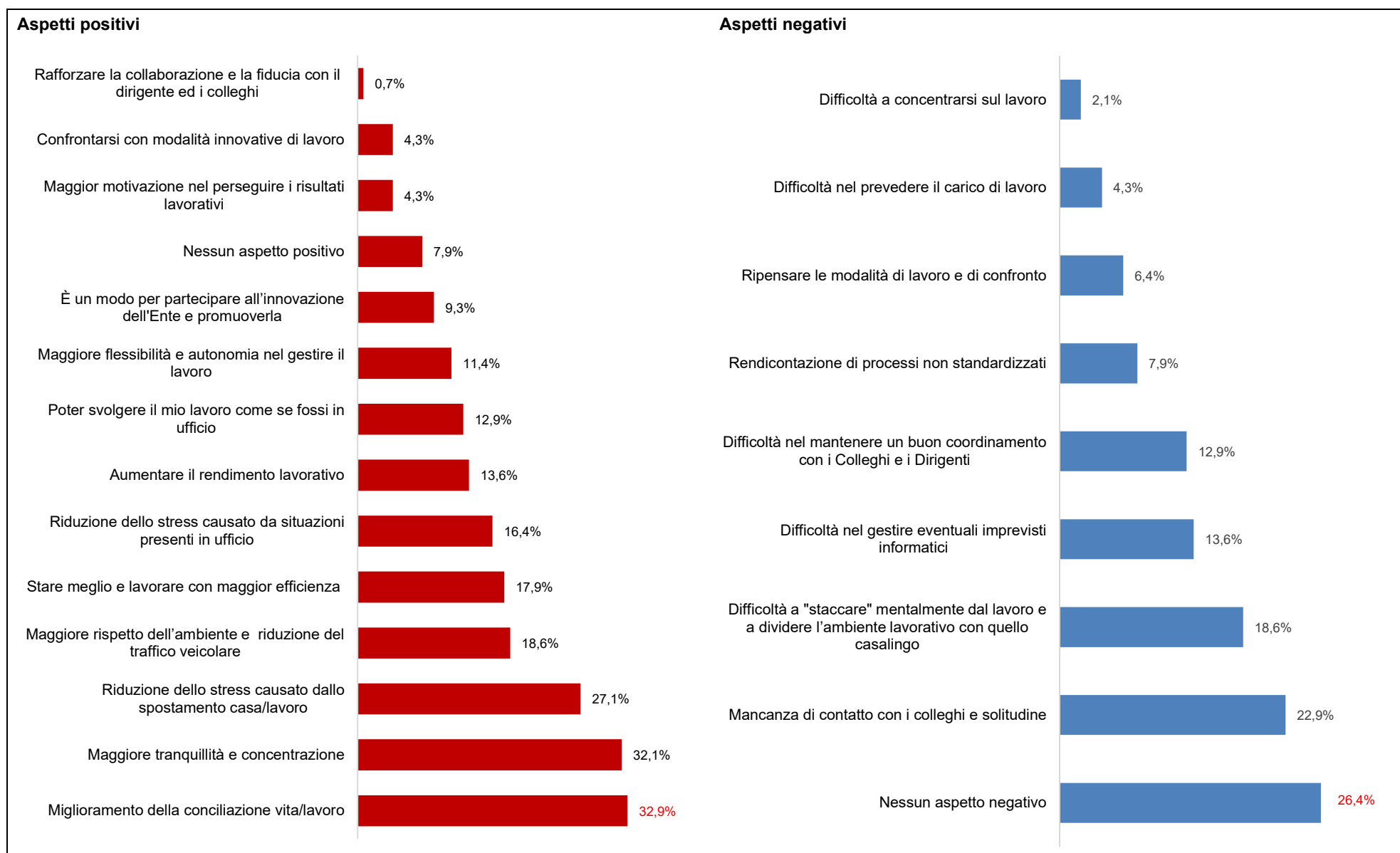
Il 27% dei rispondenti valuterrebbe un cambio di Ufficio se ce ne fosse la possibilità (di questi, la metà valuterrebbe anche un cambio di Ente). Si specifica che l'indicazione della disponibilità ad un cambio di Ufficio può essere un segnale di situazioni molto diverse tra loro: dal desiderio del dipendente di andare a ricoprire una mansione diversa, nuova, per dare seguito ad un'esigenza di crescita professionale e personale, più corrispondente alle proprie sensibilità e interessi; alla necessità di sottrarsi ad un malessere dovuto a condizioni di lavoro non più sostenibili nel servizio di appartenenza.

Il livello di soddisfazione, rispetto alle aspettative iniziali, del progetto di lavoro da remoto, risulta mediamente elevato (nel 52,5% in linea con le aspettative e, nel 34,4% dei casi, superiore alle aspettative - V. Graf. F.4).

Graf. F.4 – Con riferimento al Telelavoro domiciliare/lavoro da remoto con vincolo di tempo, quanto ritieni che il progetto abbia soddisfatto le tue aspettative iniziali? - Valori %.

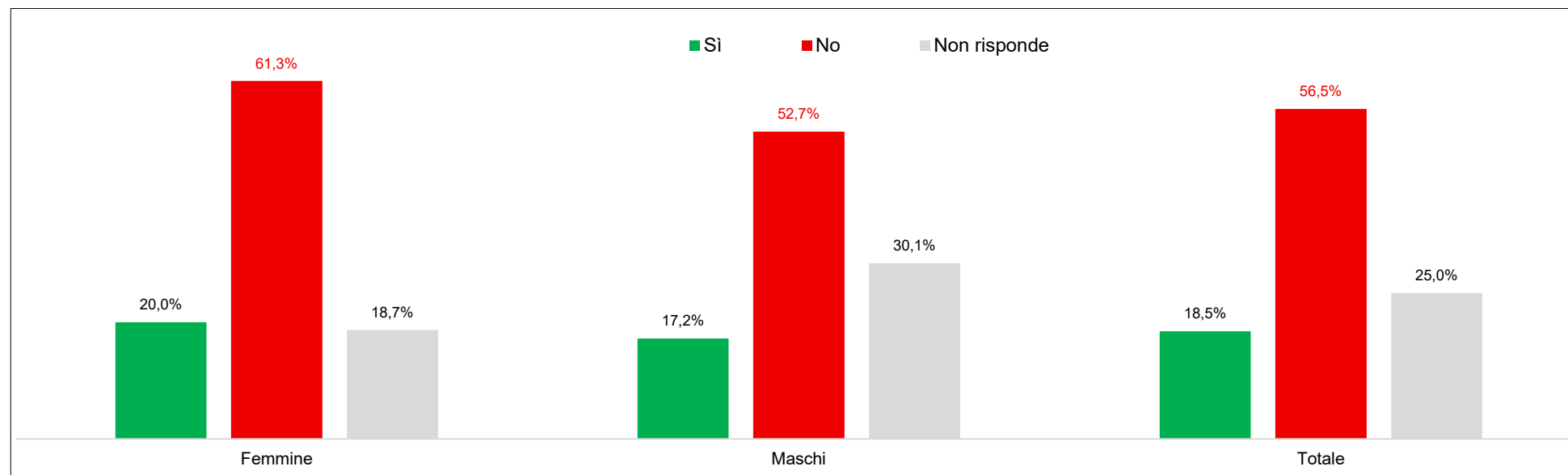


Graf. F.5 – Principali aspetti positivi e principali aspetti negativi del Telelavoro domiciliare/lavoro da remoto con vincolo di tempo - Valori %.



In **ROSSO** le classi modali

Graf. F.6 – Percezione di avere subito o di subire mobbing o straining nell'esperienza lavorativa in Provincia



In **ROSSO** le classi modali

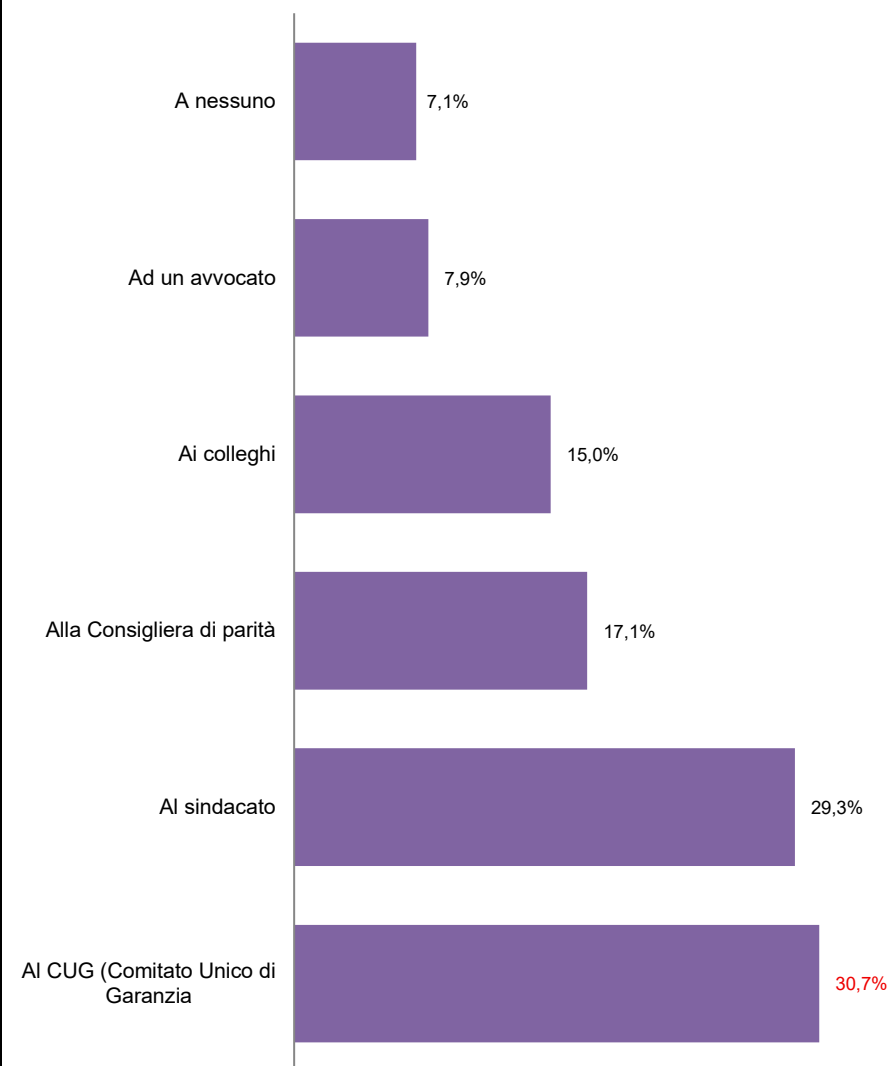
Il 18,5% dei rispondenti evidenzia di avere avuto la percezione di essere stato sottoposto, nell'arco di tutta la carriera lavorativa in Provincia, a episodi di mobbing e/o di straining. Tale incidenza, che può fare riferimento anche a episodi conclusi avvenuti in periodi passati, evidenzia **l'importanza di investire in attività come la formazione dei Dirigenti/Posizioni Organizzative in materia di gestione dei conflitti, dei rapporti interpersonali e rende ancora più centrale l'attività di organismi come il CUG, anche in contesti ad elevato benessere lavorativo generale.**

Mobbing: una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica da uno o più soggetti, di solito nei confronti di un unico individuo che, a causa di tale persecuzione, si viene a trovare in una condizione indifesa e diventa oggetto di continue attività vessatorie e persecutorie, che ricorrono con una frequenza sistematica e nell'arco di un periodo di tempo non breve, causandogli notevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali (H. Leymann). Nel Mobbing ci sono diversi attori: il mobbizzato o vittima ovvero colui o colei che subisce il mobbing; il mobber o aggressore che è colui che mette in atto le azioni persecutorie; i side-mobber ovvero coloro che aiutano concretamente e attivamente il mobber partecipando alle azioni vessatorie; gli "spettatori silenziosi" ovvero tutti coloro che, pur non partecipando in prima persona, permettono le azioni mobbizzanti con un atteggiamento di non intervento.

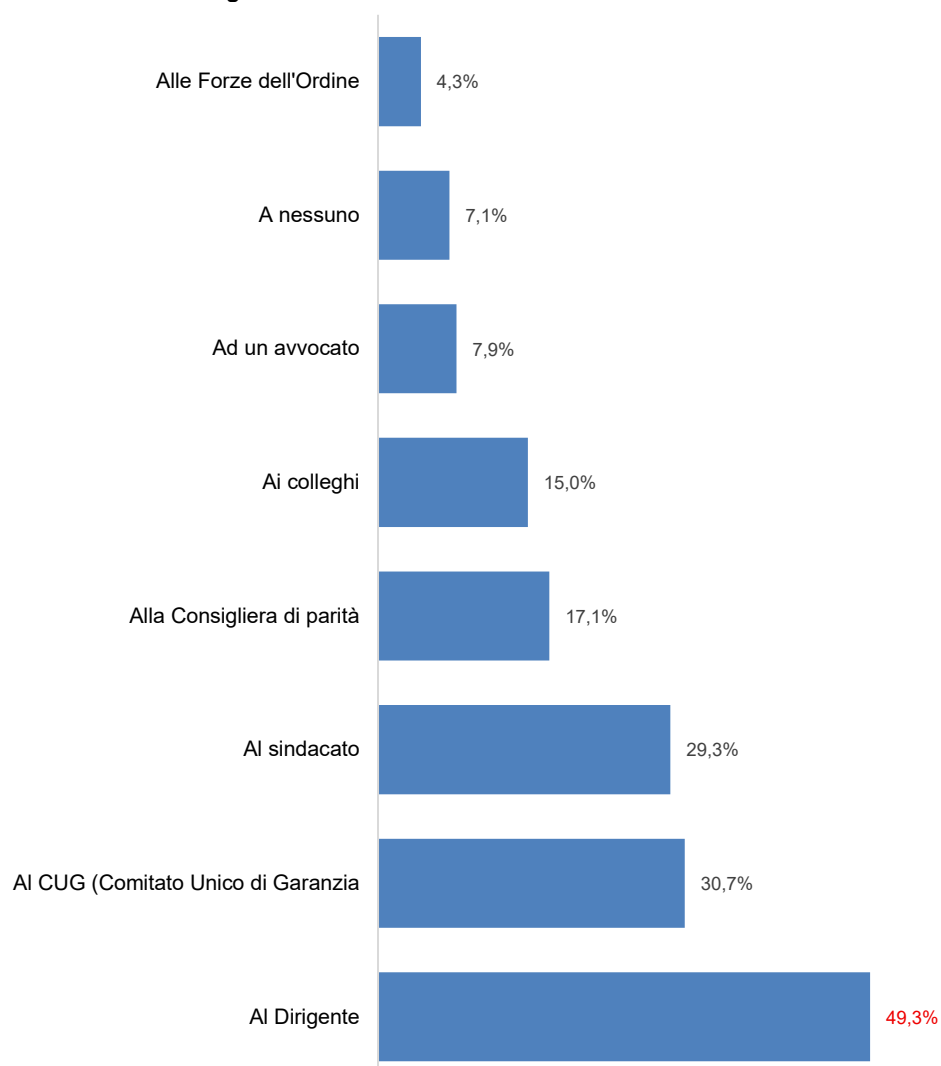
Straining: la parola straining è letteralmente traducibile dalla lingua inglese come "forzatura" o "sforzo". La differenza tra lo straining e il mobbing è stata individuata nella mancanza di "una frequenza idonea (almeno alcune volte al mese) di azioni ostili ostative: in tali situazioni le azioni ostative che la vittima ha effettivamente subito sono poche e troppo distanti nel tempo, spesso addirittura limitate ad una singola azione come un demansionamento o un trasferimento disagiata". Pertanto, mentre il mobbing si caratterizza per una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, per lo straining è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso di un demansionamento). In sintesi, le caratteristiche dello straining sono: - l'azione persecutoria è unica; - I suoi effetti sono prolungati nel tempo - La vittima si trova in costante inferiorità gerarchica rispetto al persecutore. Tra le tipologie di azioni ostili esercitate le più frequenti sono l'atto demansionante o un'azione il cui risultato è l'isolamento sistematico, per esempio il dislocamento della vittima in un ufficio dove sia l'unico occupante. Altra possibilità è il "trasferimento impossibile" ovvero in una città lontana e/o incompatibile con la situazione privata della vittima.

Il 19% dei rispondenti ha conoscenza di colleghi che hanno subito discriminazioni nell'ambiente di lavoro.

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

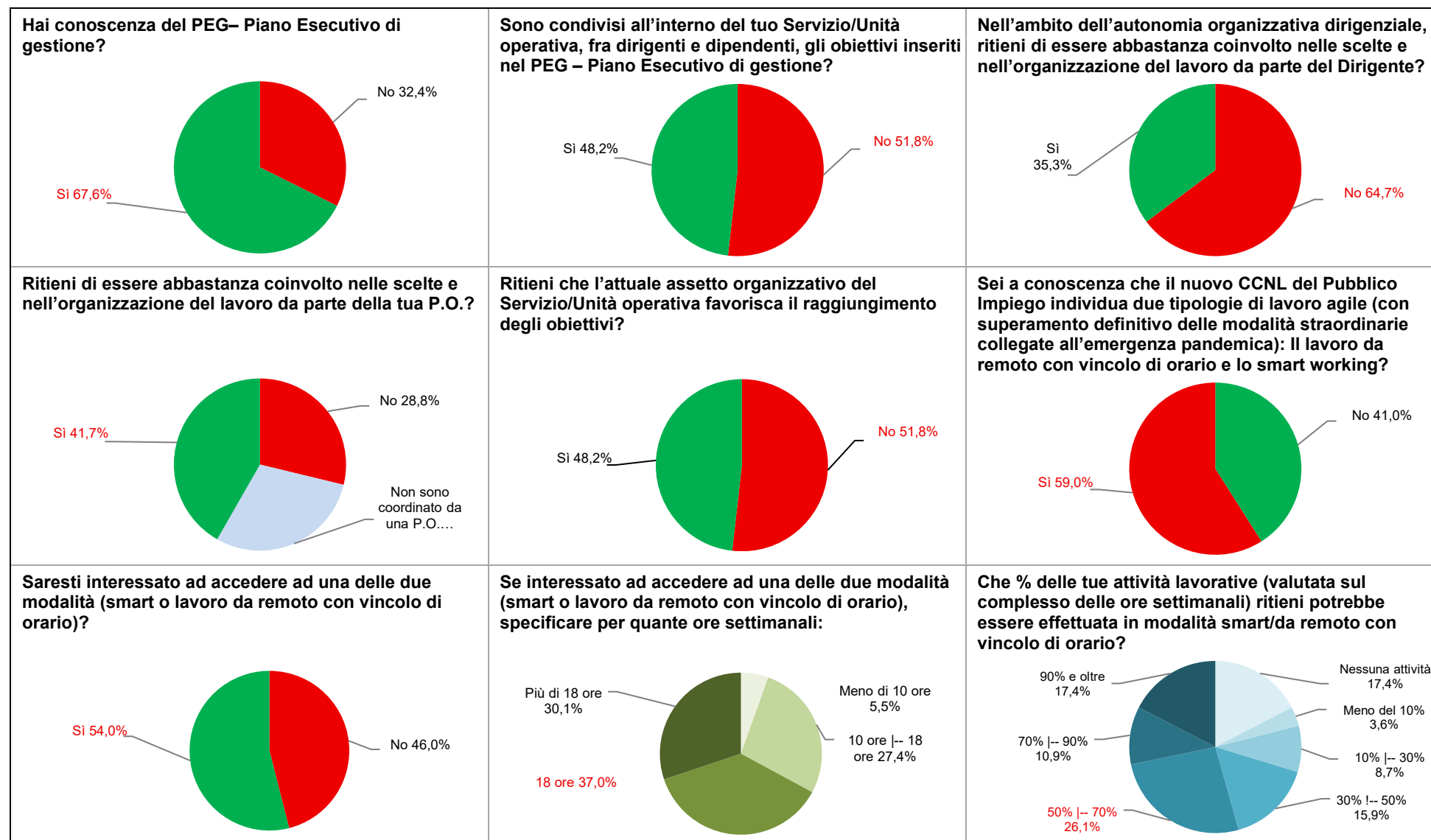


Se dovessi venire a conoscenza di episodi di discriminazione nel tuo ambiente di lavoro a chi ti rivolgeresti?



In **ROSSO** le classi modali

G – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO



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.

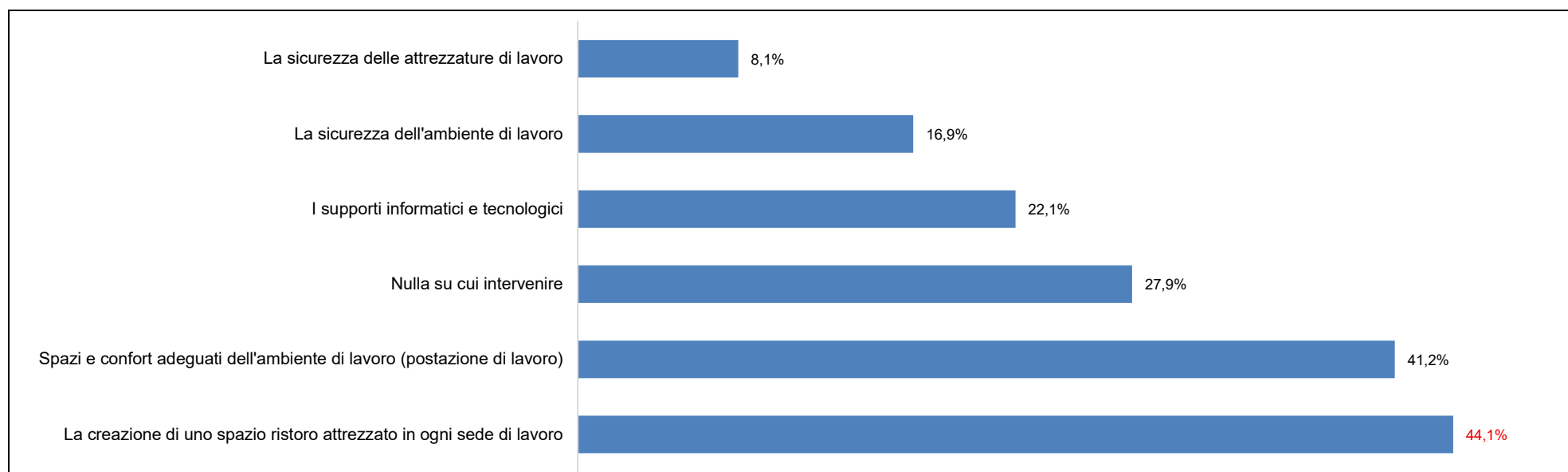
Fra coloro che sono interessati ad una delle due forme di lavoro agile previste dal nuovo CCNL, **il 16% sarebbe interessato al lavoro da remoto con vincolo di tempo, il 55% allo smart working**, mentre il 29% non ha espresso preferenze.

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), risparmio economico per gli spostamenti pendolari”*.

L'85% degli assunti dopo il 2023, 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 %.

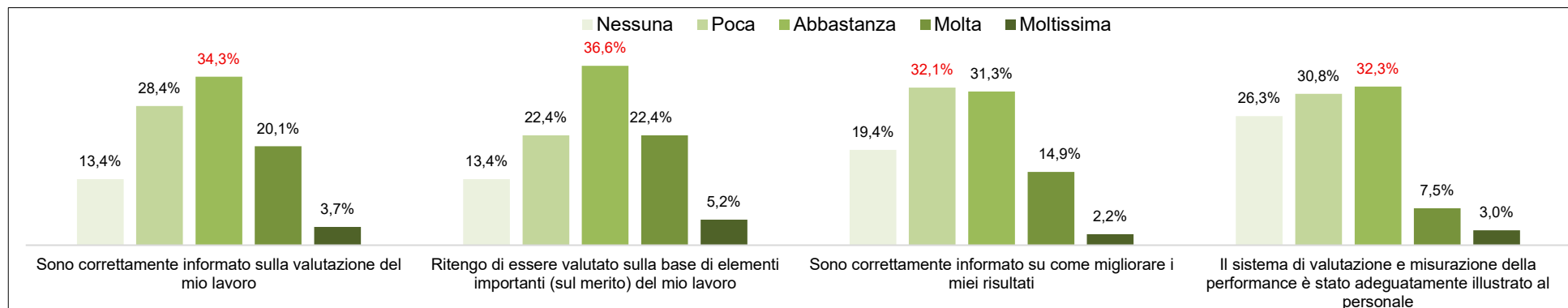


Con riferimento **all'ambiente di lavoro**, si evidenziano le seguenti criticità principali: *“Attualmente gli uffici sono sottodimensionati e non permettono di svolgere il proprio lavoro in tranquillità; impianto di riscaldamento/raffrescamento non sempre funzionante; servizi igienici con acqua non potabile (Sede V.Le Martiri); necessità di 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”*.

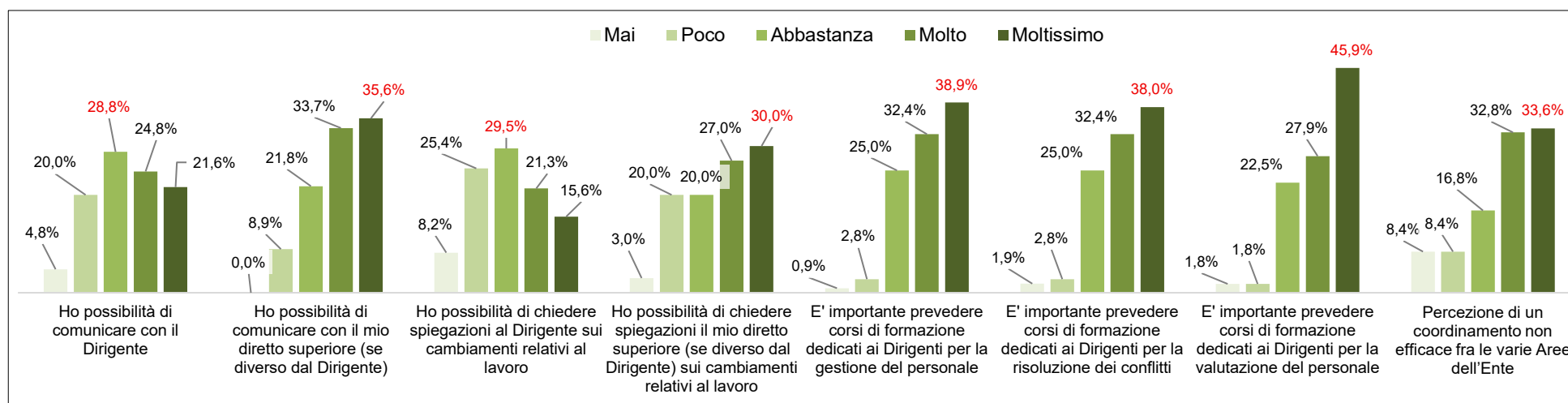
I – SISTEMA DI VALUTAZIONE E RAPPORTI CON LA DIRIGENZA

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



In **ROSSO** le classi modali

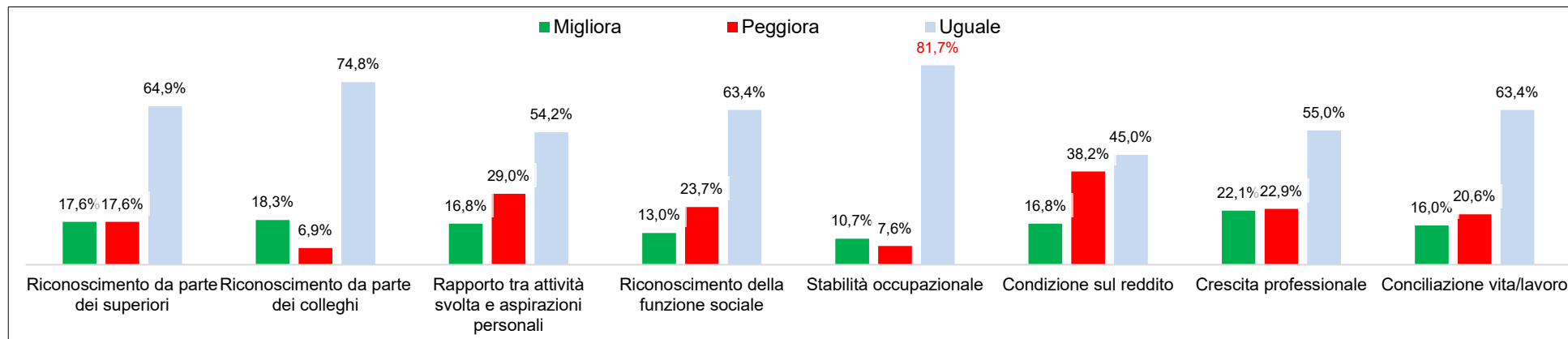
Graf. I.2 – Grado di concordanza con le seguenti affermazioni...- Valori %.



In **ROSSO** le classi modali

L - FUTURO E ULTERIORI ASPETTI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

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



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

