



## **-REPORT-**

# **INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DELL'ATER MATERA**

Nel mese di dicembre 2023, con nota del 21.11.2023 prot.n.10315, è stato somministrato ai dipendenti dell'ATER di Matera un **questionario** volto a rilevare il benessere organizzativo percepito, come previsto dal Piano della Azioni Positive 2023-2025, approvato con deliberazione dell'A.U. n. 0009/2023 del 13/02/2023 e conformemente agli obiettivi stabiliti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, approvato con deliberazione dell'A.U. n. 78/2023 del 07/08/2023.

L'indagine ha coinvolto 30 unità di personale ed è stata svolta attraverso la compilazione di un questionario, contenente tre gruppi di domande riferite ai seguenti campi di analisi:

- 1) "*Benessere organizzativo*", relativamente al quale vengono rilevate le opinioni del personale in merito allo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.
- 2) "*Grado di condivisione del sistema di valutazione*", relativamente al quale viene rilevato il livello di conoscenza, da parte del personale, dei meccanismi che regolano la pianificazione e l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione. Si riferisce, quindi, al grado di condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.
- 3) "*Valutazione del superiore gerarchico*", mirata a rilevare la percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Il suddetto **questionario** è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e allo svolgimento del lavoro agile;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

L'indagine rappresenta un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale dell'Ente.

## Caratteristiche del campione

La compilazione del questionario è avvenuta in forma volontaria ed anonima. In aggiunta, i dati raccolti sono stati utilizzati solo in forma aggregata.

L'indagine ha ottenuto un'ampia adesione: 27 dipendenti su 30 hanno compilato il questionario, pari al 90% del totale e quindi la quasi totalità degli stessi.


## Analisi Dei Dati Raccolti

Ai partecipanti all'indagine è stato richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala che impiega 6 classi in ordine crescente, con riferimento ai 24 mesi precedenti.

Tala scala consente la misurazione degli atteggiamenti e delle percezioni rispetto agli ambiti di indagine.

L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione è stato invitato a esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto si riteneva d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la riteneva importante o non importante, attribuendo un punteggio **da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo)**.

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



**Nel questionario** sono presenti **domande con polarità positiva ed altre con polarità negativa**.

*Le prime* sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde presentano una correlazione negativa.

Per gli **item a polarità negativa**, il punteggio più basso (1) corrisponde al giudizio più positivo.

L'elaborazione dei dati ha previsto la conversione delle polarità negative per normalizzare i risultati delle domande.

Si tratta degli *item*:

A.04 -"Ho subito atti i di mobbing...",

A.05 -"Sono s soggetto a molestie...",

A.09 -"Avverto situazioni di malessere ",

B.04 -"La mia identità di genere costituisce un ostacolo...",

B.07 -"La mia età costituisce un ostacolo...",

H.05 -"Se potessi, cambierei ente...",

L.07 -"Lavorare a casa ha mi ha procurato distrazioni e/o disturbo",

L.08- "Il lavoro agile ha aumentato il rischio di isolamento e allontanamento dalla vita sociale",

L.09- "Il lavoro agile mi ha provocato difficoltà di organizzazione degli spazi di lavoro",

L.10- "Lavorare in modalità agile ha comportato difficoltà di confronto con gli altri colleghi",

L.11-"La giornata di lavoro agile ha comportato un eccessivo prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata "disconnessione";

L.12-" La giornata di lavoro agile ha comportato difficoltà a separare tempi di vita e lavoro.

La scala impiegata nel questionario presenta un numero pari di risposte, prova, quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.

## **Il discrimine tra giudizi negativi e positivi, di soddisfazione e insoddisfazione è il valore centrale della scala (valore soglia), pari a 3,5.**

Il questionario è suddiviso in tre parti principali che si riferiscono, rispettivamente, a:

- 1) Benessere organizzativo;
- 2) Grado di condivisione del sistema di valutazione;
- 3) Valutazione del superiore gerarchico.

Le 3 parti principali sono a loro volta suddivise in sezioni, di seguito singolarmente illustrate.

Inoltre una sezione finale richiede alcuni dati anagrafici, sempre nel rispetto dell'anonimato del compilatore.

### **Il Benessere organizzativo**

La prima parte del questionario somministrato ai dipendenti dell'ATER Matera concerne, come anticipato, il benessere organizzativo.

In particolare, il questionario prevede sette ambiti di indagine contrassegnati da lettere:

**A**-*Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato,*

**B**-*Le discriminazioni,*

**C**- *L'equità nella mia amministrazione,*

**D** *Carriera e sviluppo professionale,*

**E**-*Il mio lavoro,*

**F**-*I mie colleghi,*

**G**-*Il contesto del mio lavoro,*

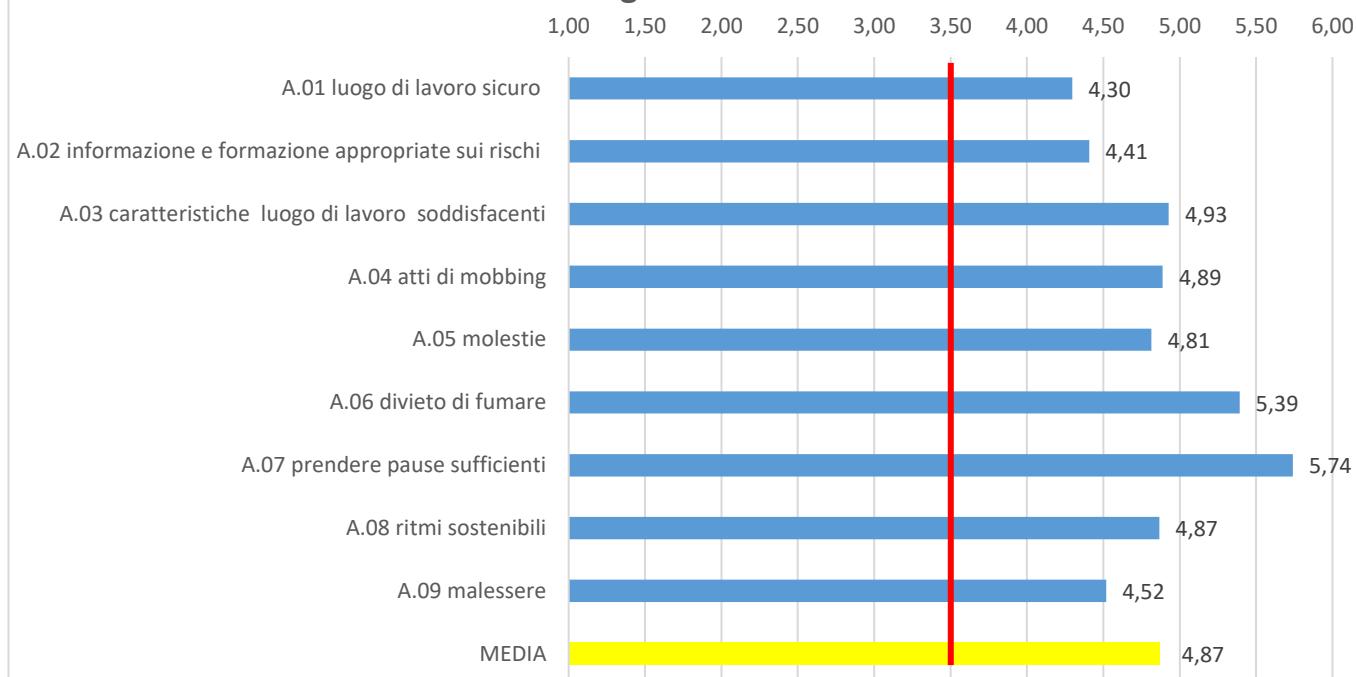
**H**-*Il senso di appartenenza,*

**I** -*l'immagine della mia amministrazione,*

**IA**-*Importanza degli ambiti di indagine,*

**L**-*Valutazione del lavoro agile.*

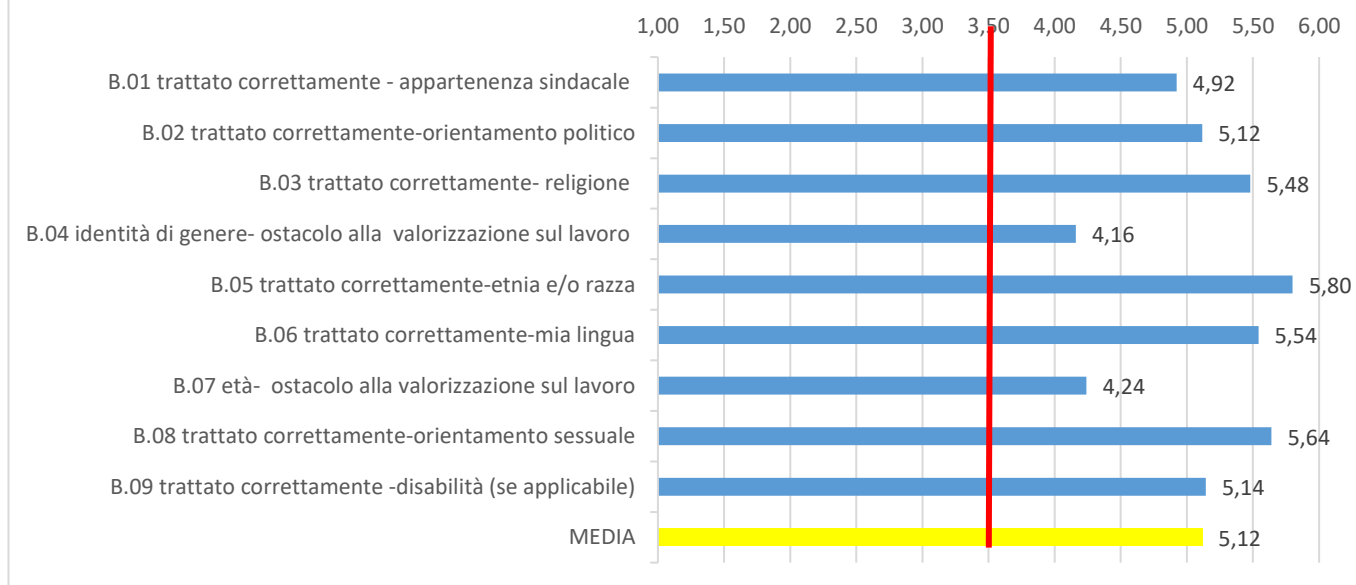
## A- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



### Il grafico A evidenzia un valore medio più che positivo.

I risultati medi migliori sono quelli relativi alla possibilità di usufruire di sufficienti pause, e contestualmente al rispetto del divieto di fumare (evidentemente percepito come condiviso). Inoltre, solo una minoranza degli intervistati segnala di aver subito atti di "mobbing", molestie e situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del proprio lavoro quotidiano (domande con polarità negativa) facendo così registrare risultare valori medi più che positivi, assieme a quelli legati alle caratteristiche del luogo e alla possibilità di svolgere il proprio lavoro con ritmi sostenibili. Questo grafico/tabella, che rappresenta l'indice per la sicurezza e salute sul luogo di lavoro, evidenzia valori sopra la media e un grado di soddisfazione positivo.

## B-LE DISCRIMINAZIONI

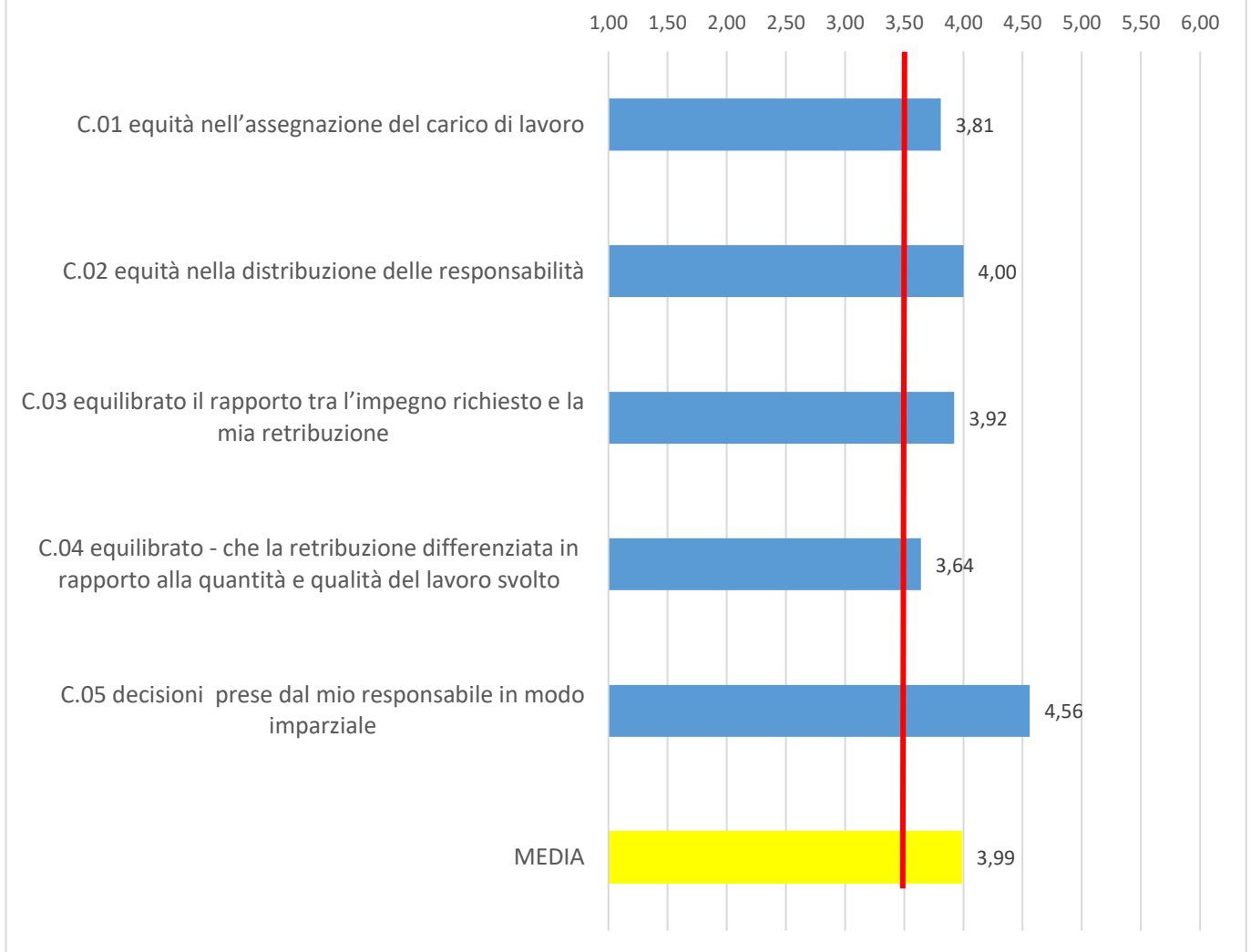


### Il grafico B evidenzia un valore medio molto positivo.

C'è una percezione fortemente positiva del rispetto nel luogo di lavoro per la propria appartenenza sindacale, politica, religiosa, etnica, linguistica, per il proprio orientamento sessuale e disabilità. Anche l'identità di genere e l'età (domande a polarità negativa) non vengono percepiti come un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.

Dunque, sul piano delle discriminazioni, la percezione del benessere lavorativo è positiva.

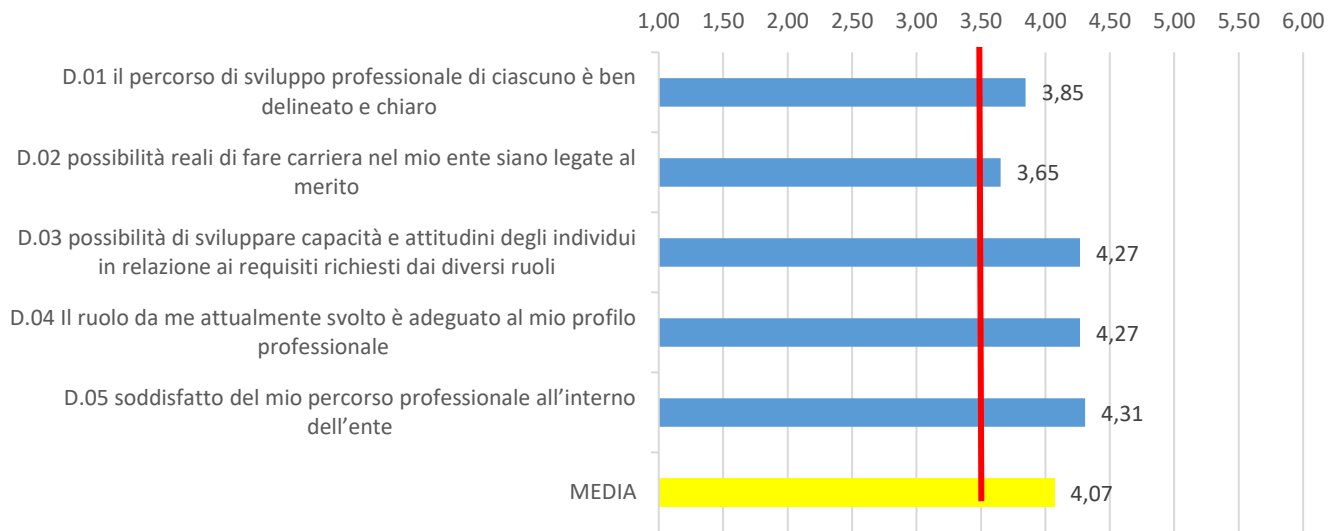
## C-L'equità della mia amministrazione



### **Il grafico C evidenzia un valore medio positivo.**

Il valore meno positivo (ma sempre più che sufficiente) è quello relativo all'equità della retribuzione che non viene percepita da una parte del campione come differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

## D-Carriera e sviluppo professionale

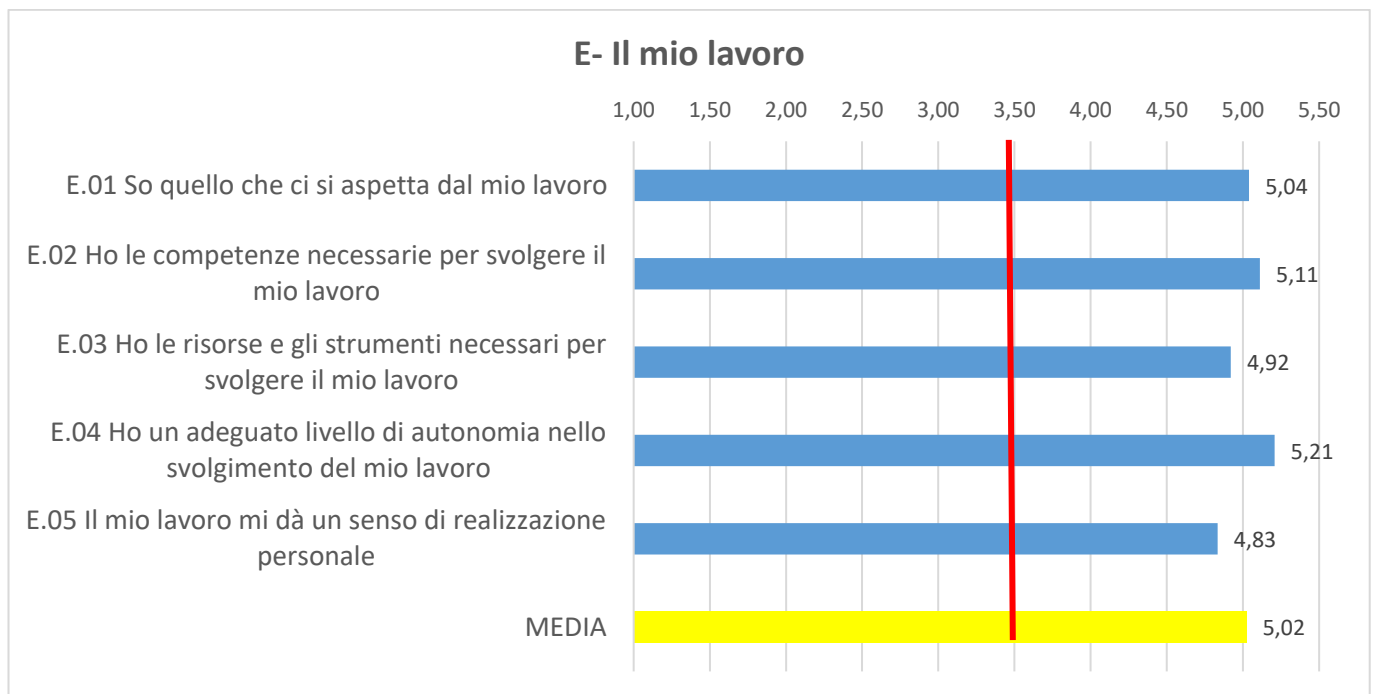


### **Il grafico D evidenzia un valore medio più che sufficiente.**

Il valore meno positivo (anche se sufficiente in quanto superiore alla soglia di 3,5) è quello relativo alla possibilità di fare carriera non sufficientemente correlata al merito.

Le altre risposte mediamente evidenziano punteggi più che sufficienti e indicando una sufficiente abilità dell'Ente nel permettere ai propri dipendenti di sviluppare capacità e attitudini.

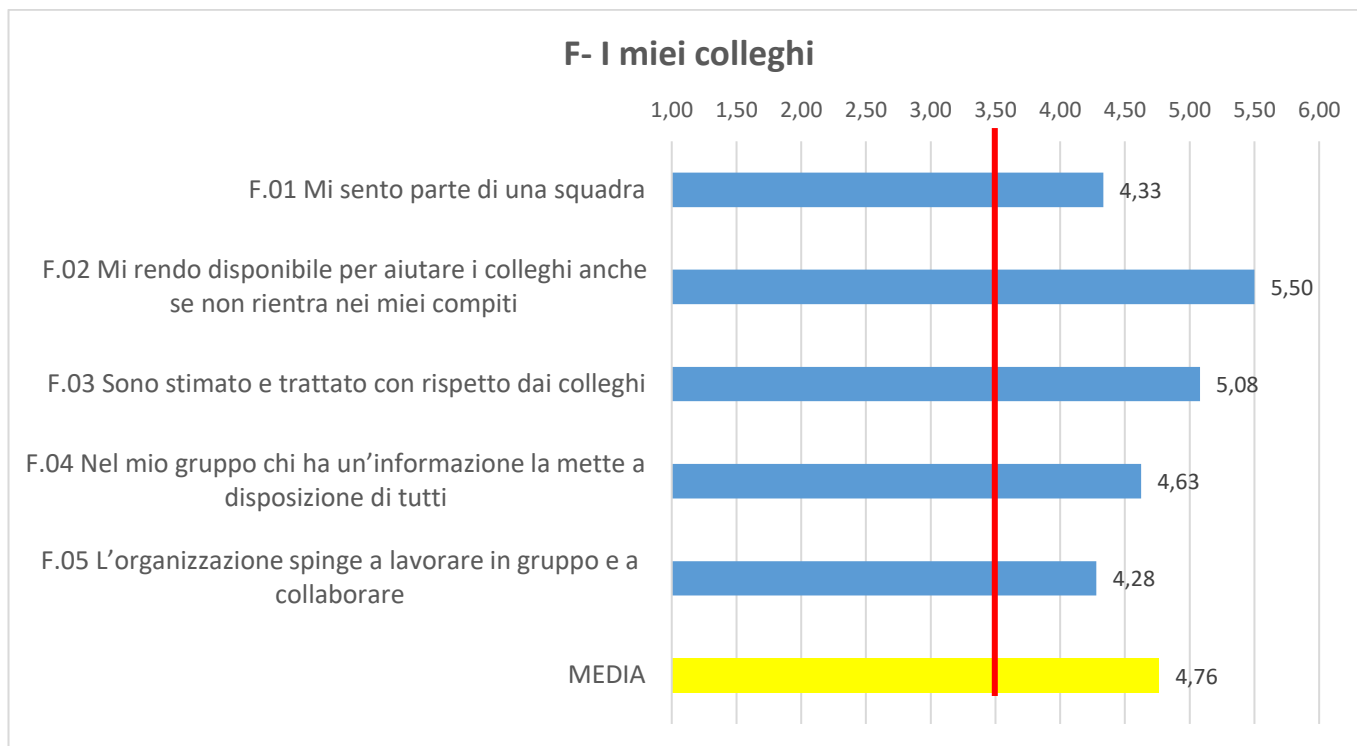
Gli intervistati percepiscono mediamente più che sufficiente l'aderenza tra il proprio profilo professionale e il ruolo che ricoprono e sono soddisfatti mediamente del loro percorso professionale all'interno dell'ente.



**Il grafico E evidenzia un valore medio molto positivo.**

Le altre risposte evidenziano mediamente punteggi molto positivi per quanto riguarda la percezione:

- di conoscere quello che ci si aspetta dal proprio lavoro,
- di possedere adeguate competenze per svolgere le proprie mansioni,
- di possedere adeguate risorse e strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro,
- di possedere adeguato livello di autonomia nella svolgimento del proprio lavoro,
- di conoscere il lavoro quale strumento in grado di dare un soddisfacente senso alla realizzazione personale.

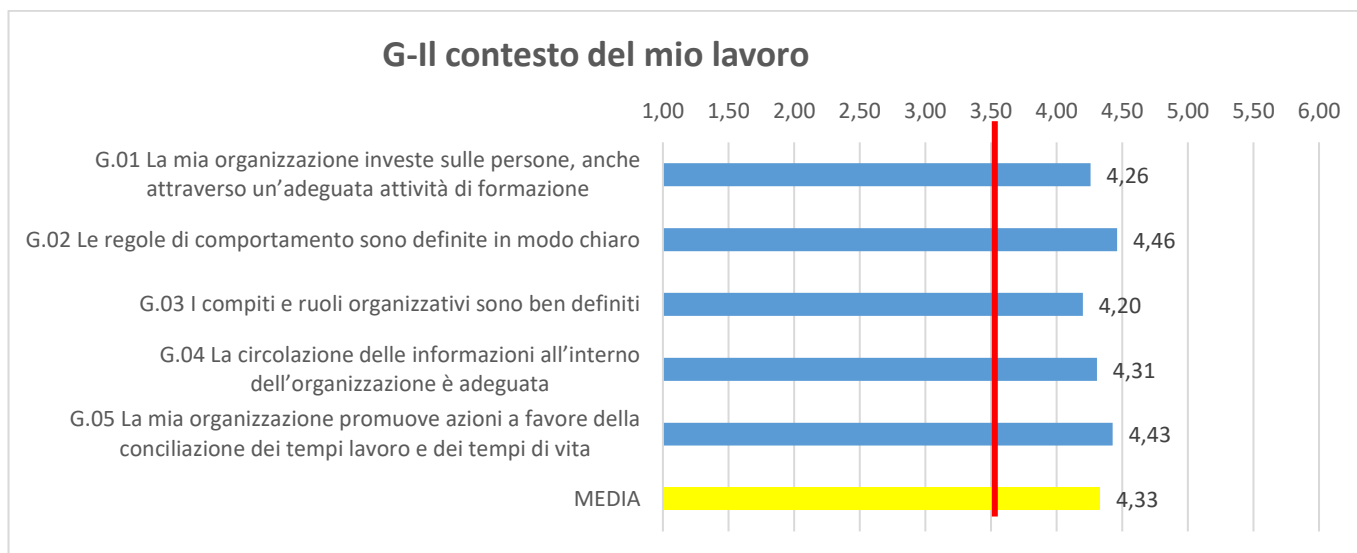


#### **Il grafico F evidenzia un valore medio positivo**

Molto elevata è la percezione di rendersi disponibile ad aiutare i colleghi anche se non rientra nei propri compiti e di essere stimato e trattato con rispetto dai colleghi.

Un valore leggermente inferiore ma sempre positivo è la percezione di sentirsi parte di una squadra, e di una adeguata circolazione dell'informazione delle informazioni fra i colleghi.

Più che sufficiente è la percezione dell'organizzazione che favorisce a lavorare in gruppo e al collaborare.

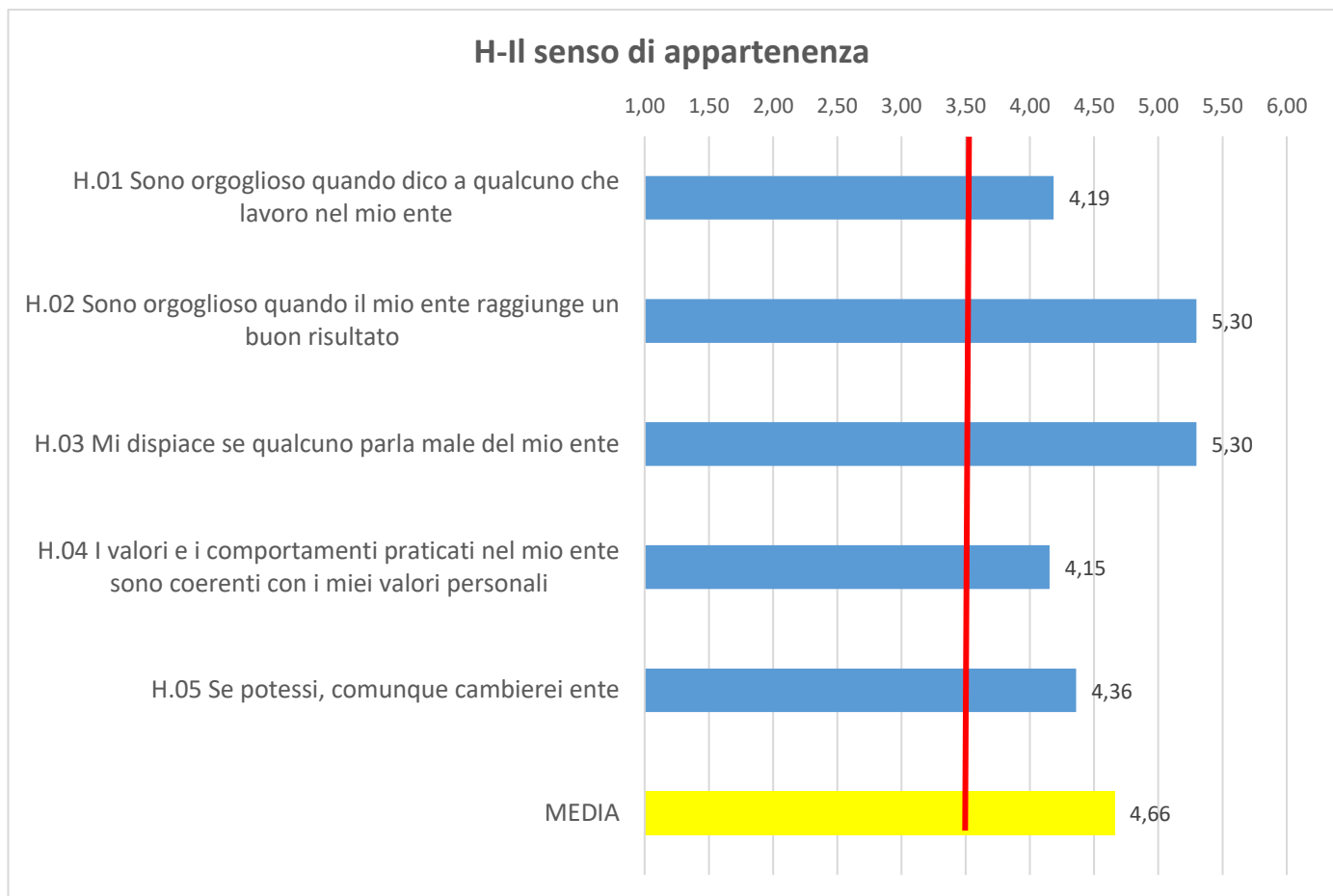


#### **Il grafico G evidenzia un valore positivo**

Le risposte evidenziano la percezione di una buona definizione di regole di comportamento e di ruoli organizzativi e compiti fra colleghi.

Adeguata è la circolazione delle informazioni all'interno dell'Ente (elemento già emerso nell'analisi della Tabella F), il quale viene percepito attento a promuovere azioni tese a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita, nonché favorevole ad investire sulle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione.



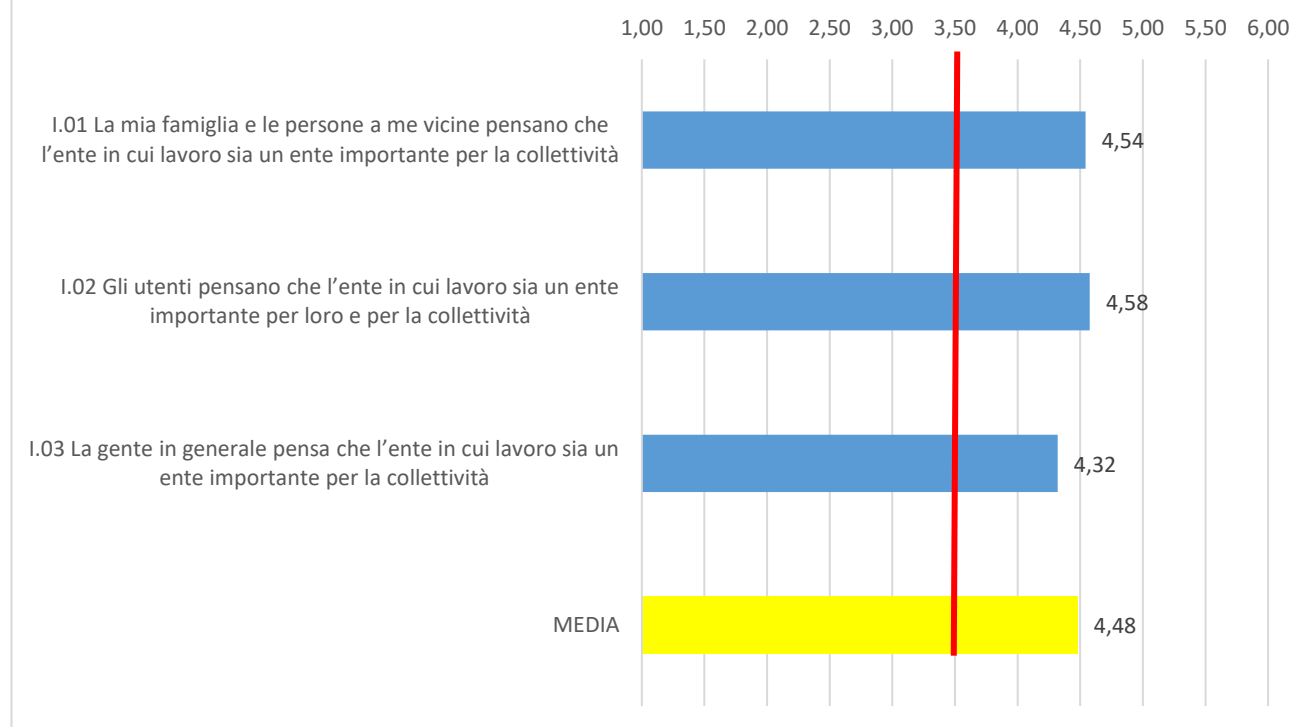


**Il grafico H evidenzia valori medi più che positivi.**

Il senso di appartenenza è molto elevato e si esprime nell'orgoglio di essere dipendente dell'Ente e di apprenderne i successi e nel provare dispiacere in caso di critiche allo stesso.

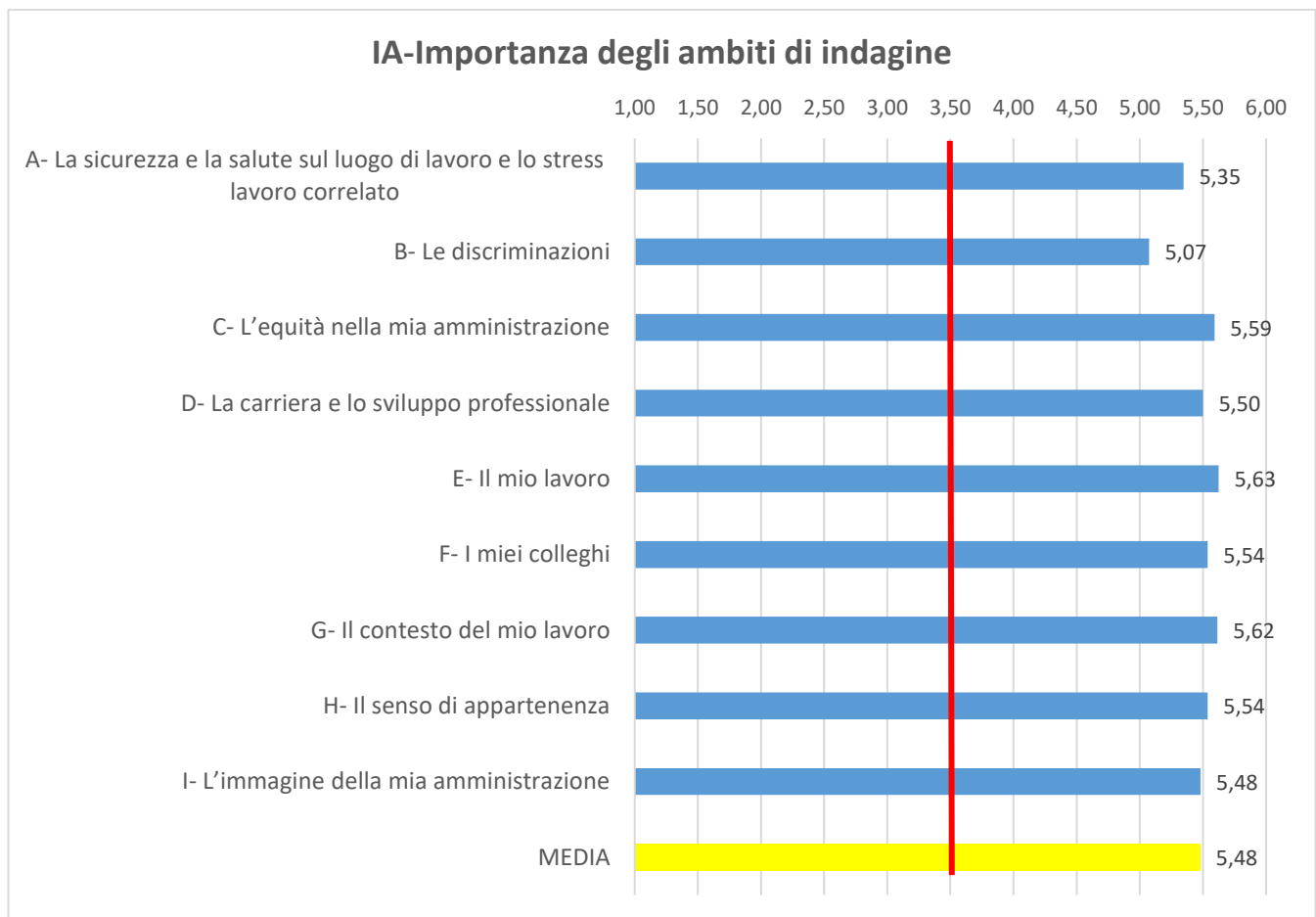
Difatti, alto è il numero degli intervistati che manifesta l'intenzione marcata di cambiare, potendo, l'Ente per cui lavora (domanda a polarità negativa).

## I-l'immagine della mia amministrazione



### **Il grafico H evidenzia valori medi positivi.**

In particolare emerge una percezione positiva dell'immagine dell'Ente sia nei riguardi dei famigliari, che degli amici, e soprattutto presso la collettività.

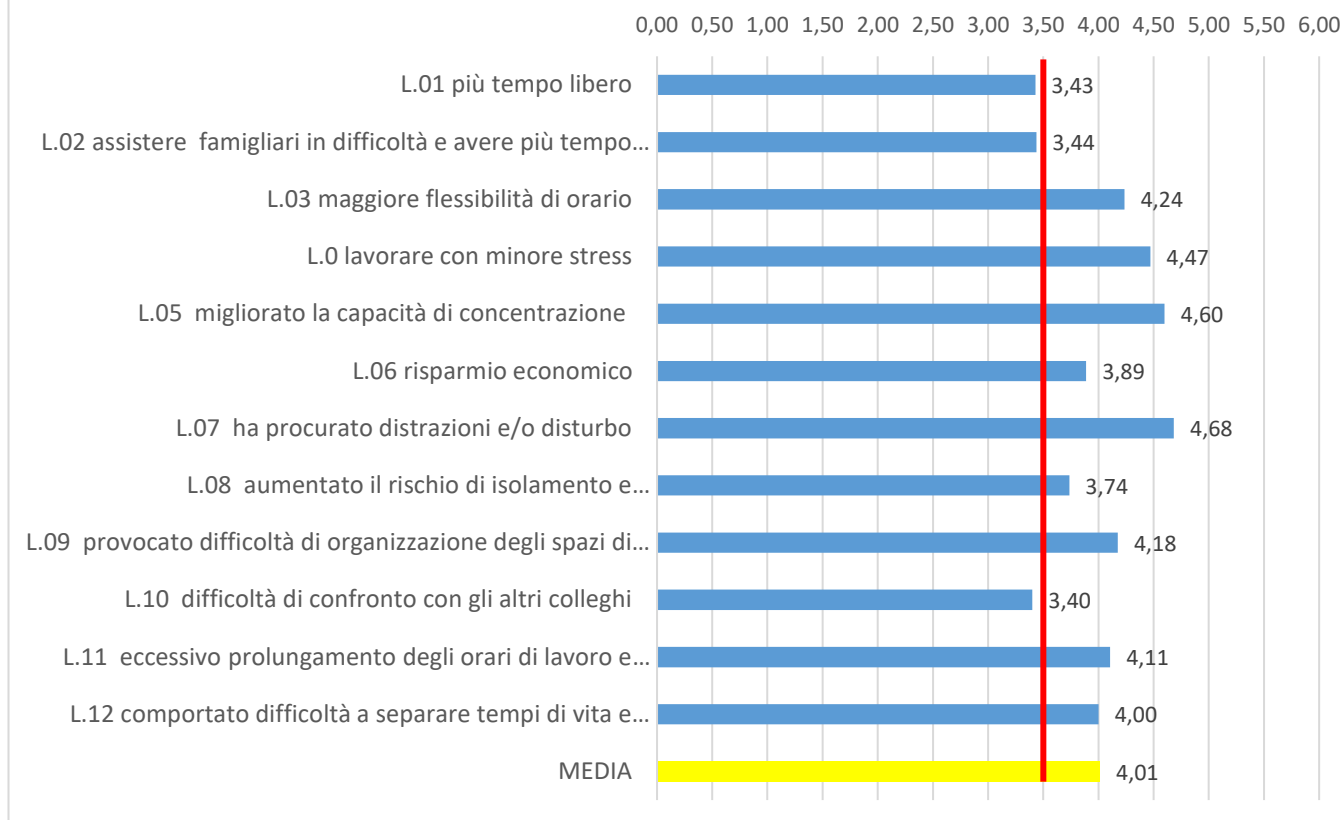


**Il grafico IA evidenzia valori medi più che positivi.**

L'importanza attribuita dai soggetti intervistati a ciascuno degli ambiti affrontati nella sezione del questionario dedicata al benessere organizzativo è, in generale, piuttosto elevata.

I fattori percepiti come fondamentali per il proprio benessere nel luogo di lavoro sono la sicurezza e la salute nel luogo di lavoro, l'assenza di discriminazioni, l'equità, la carriera, il lavoro, i colleghi, il contesto lavorativo, il senso di appartenenza e l'immagine dell'Ente.

## L-VALUTAZIONE LAVORO AGILE



### Il grafico L evidenzia valori medi più che sufficienti.

Per i dipendenti la percezione media del lavoro agile ha dato riscontri nel complesso più che sufficienti nei vari ambiti di indagine.

La percezione del lavoro agile risulta essere inferiore al limite soglia di 3,5 soltanto sei seguenti ambiti:

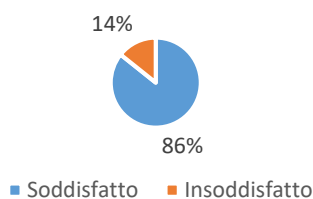
- più tempo libero,
- assistenza ai famigliari in difficoltà/e al tempo per la cura di bambini, anziani e familiari
- confronto con gli altri colleghi.

### L.13 E' complessivamente soddisfatto dell'esperienza del lavoro agile?

(indichi una sola risposta)

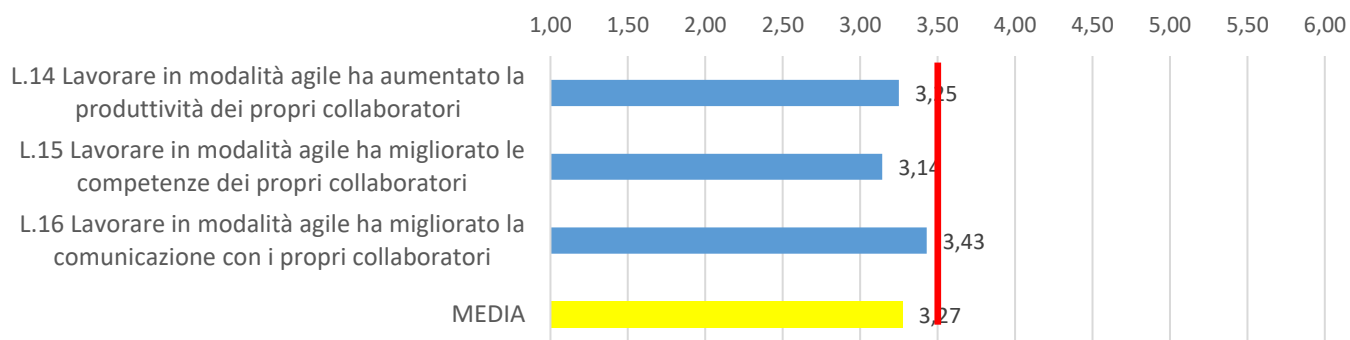
Soddisfatto	18	86%
Insoddisfatto	3	14%

### L- valutazione complessiva del lavoro agile



Nel complesso tuttavia, come si evince nella **tabella/grafico L**, la maggioranza dei dipendenti è soddisfatto del lavoro agile.

## L - valutazione complessiva del lavoro agile per dirigenti e Resp.PO



### Il grafico L/grafico evidenzia valori medi insufficienti.

Dalla tabella/grafico L, di cui sopra, si può dedurre che i dirigenti e i Resp. P.O. nei riguardi di quei dipendenti che svolgono lavoro agile, abbiano un giudizio insufficiente: sia in rapporto alla produttività dei medesimi, che in relazione alle competenze e alla comunicazione con gli stessi.

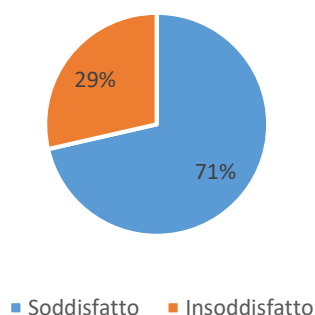
### RISPOSTA RISERVATA AI DIRIGENTI, RESP. P.O./ TITOLARE DI E.Q. CHE HANNO SVOLTO TALE INCARICO NELL'ULTIMO BIENNIO ANCHE IN FORMA SALTUARIA

#### L.17 E' complessivamente soddisfatto del lavoro agile dei propri collaboratori?

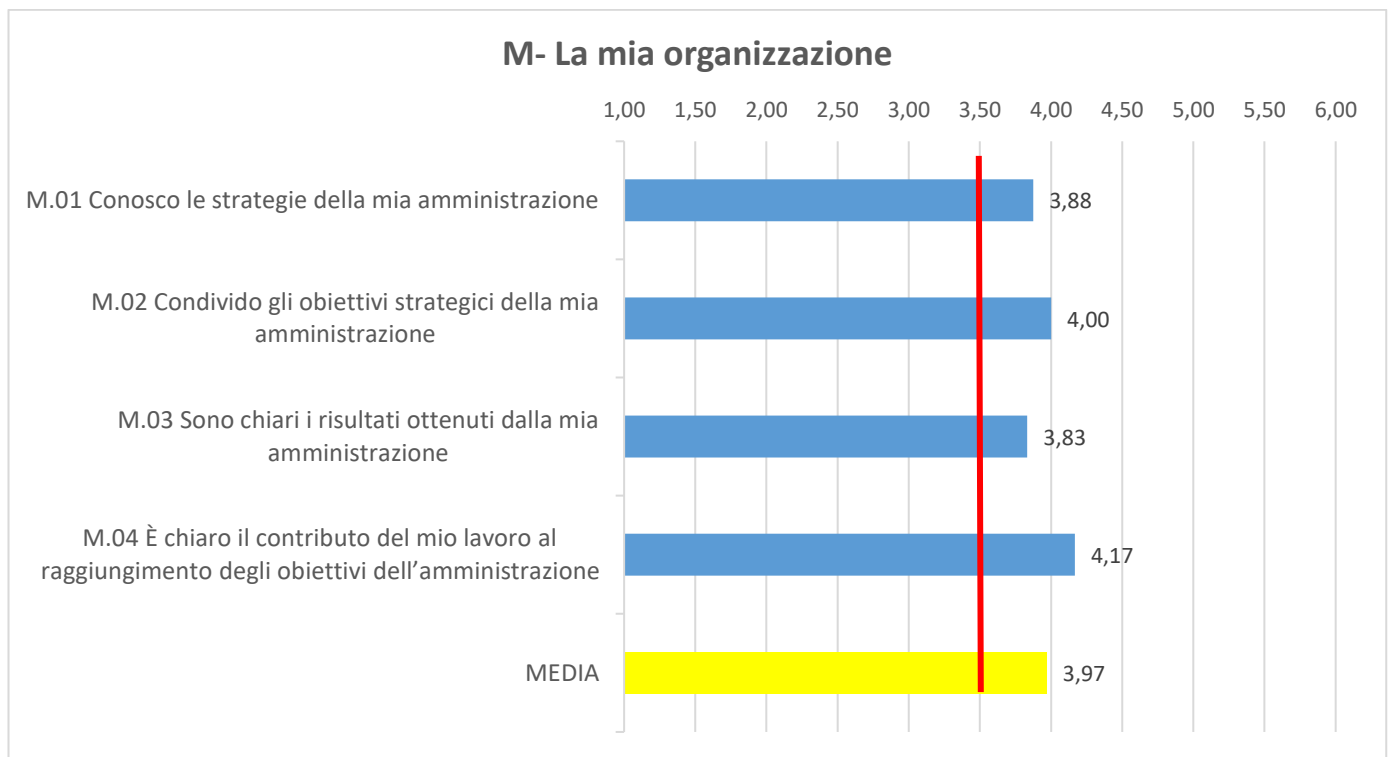
(indichi una sola risposta)

Soddisfatto	5	71%
Insoddisfatto	2	29%

### L- valutazione complessiva del lavoro agile per dirigenti e Resp. P.O.



Tuttavia, **il grafico L** dimostra che la maggioranza dei dirigenti/P.O. è soddisfatto complessivamente del lavoro agile nei confronti dei propri collaboratori.



**Il grafico M evidenzia un valore medio più che sufficiente.**

Dall'esame della tabella/grafico M, si evidenzia quanto segue:

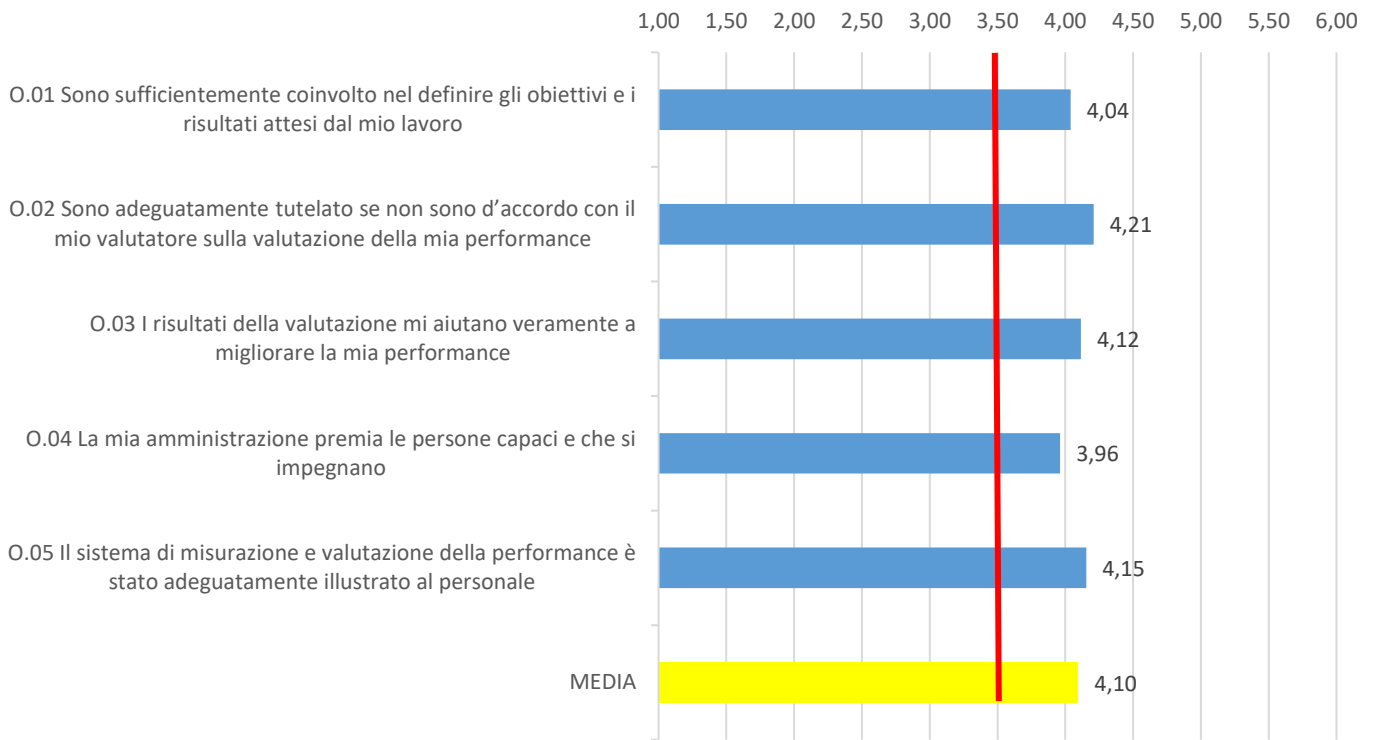
- sussiste una discreta conoscenza delle strategie dell'amministrazione, il personale ne condivide gli obiettivi strategici, ed ha una chiara percezione del proprio contributo per il raggiungimento degli obiettivi dell'ente.



**Il grafico N evidenzia un valore medio discreto.**

Mediante le risposte evidenziano una percezione discreta sulla valutazione dei dipendenti sull'operato dell'Ente e sulla correttezza delle informazioni ricevute. Sia in merito alla valutazione della propria performance, che sulla corretta informazione di come poter migliorare la propria produttività lavorativa.

## O-II funzionamento del sistema



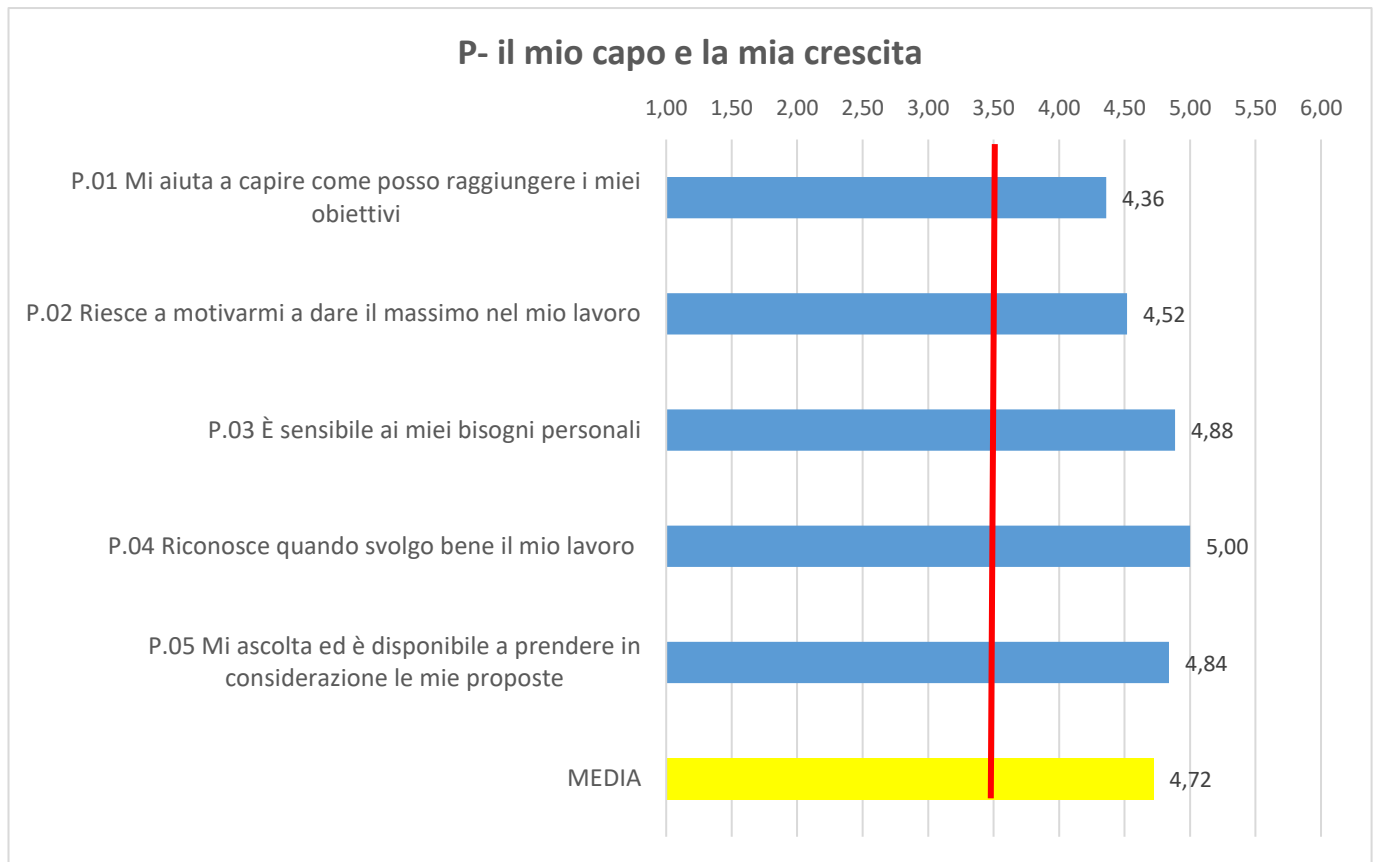
**Il grafico O evidenzia un valore medio discreto** sulla percezione del sistema che è discreta in ragione di quanto segue:

- coinvolgimento nel definire obiettivi e risultati attesi;
- adeguata tutela in caso di disaccordo con il proprio valutatore della performance;
- aiuto dato dai risultati della valutazione nel migliorare la propria performance;
- riconoscimento dell'Ente nel premiare le persone capaci e volenterose; spiegazione data al personale sul sistema di misurazione e valutazione delle performance.



## Questionario valutazione del superiore gerarchico

Infine, l'ultima parte del questionario, si sofferma sulla valutazione del superiore gerarchico, misurando il contributo rispetto alla crescita professionale dei subordinati ("P-Il mio capo e la mia crescita) e l'equità ("Q-Il mio capo e l'equità")

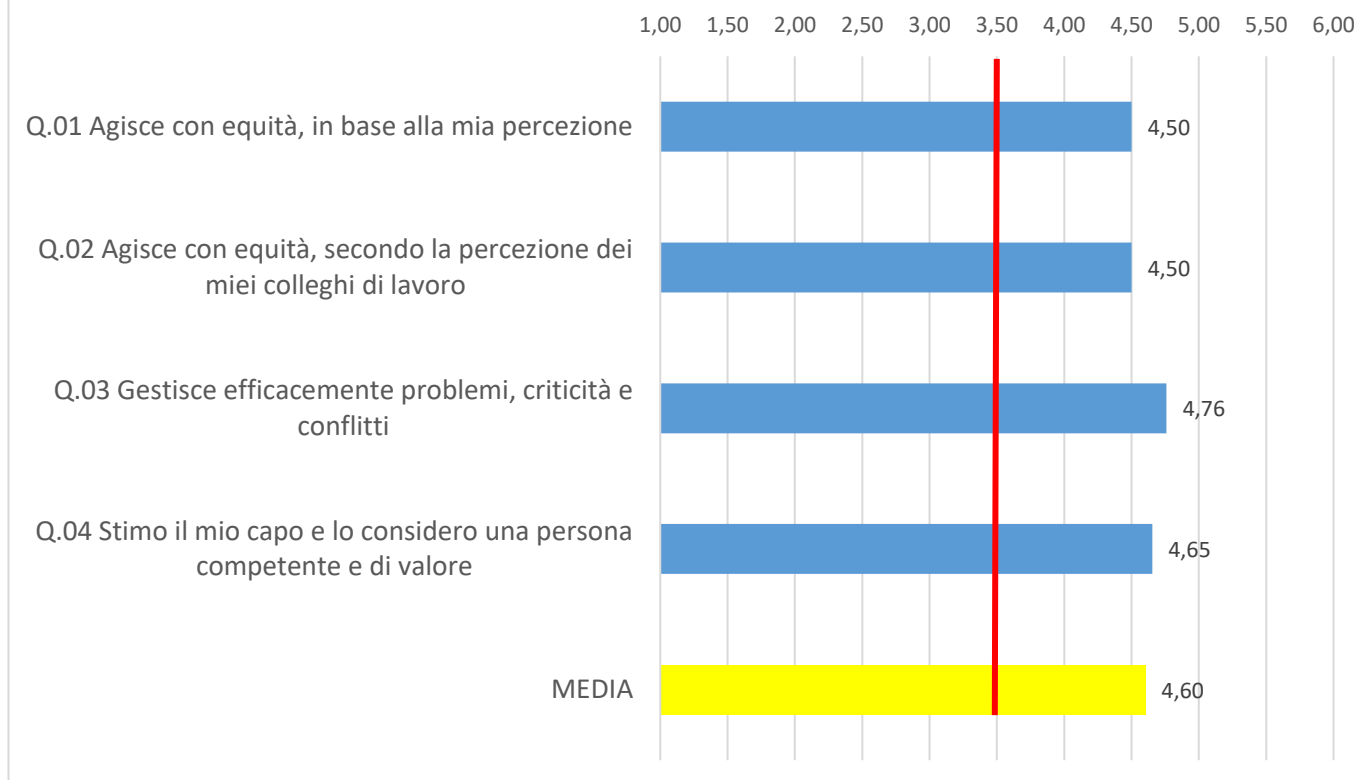


### **Il grafico P evidenzia un valore medio più che positivo.**

Particolarmente elevati sono i risultati sulla percezione della capacità del capo nel riconoscere il lavoro svolto correttamente dai lavoratori.

Anche gli altri aspetti evidenziano dei risultati positivi.

## Q-II mio capo e l'equità



### **Il grafico Q, infine, evidenzia un valore medio positivo.**

In generale, gli intervistati nutrono nei confronti del proprio superiore gerarchico stima e fiducia nelle sue competenze e valori, nelle sue capacità di gestire efficacemente i problemi/conflitti e criticità.

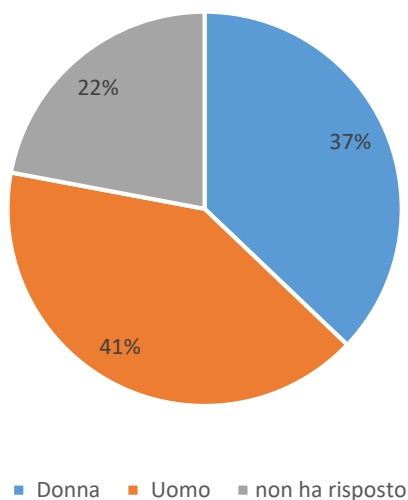
## Il campione di risposta

L'indagine ha ottenuto un'ampia adesione: 27 dipendenti su 30 hanno compilato il questionario, per un tasso di risposta complessivo pari al 90%.

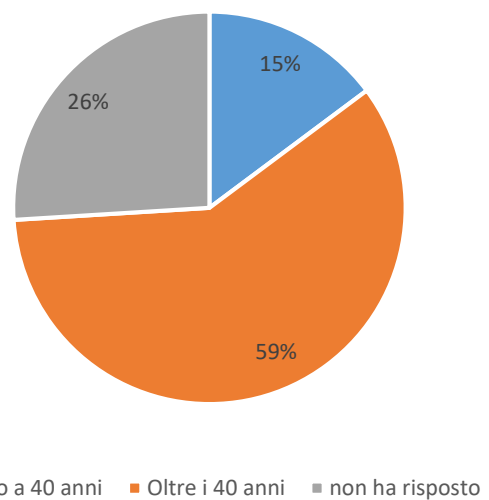
I campi della scheda anagrafica allegata al questionario hanno consentito di individuare le caratteristiche del target dei 27 dipendenti che hanno partecipato alla rilevazione.

<b>R -Dati anagrafici</b>		
<b>1 Sono:</b>		<b>%</b>
Donna	10	37%
Uomo	11	41%
non ha risposto	6	22%
<b>2 La mia età:</b>		<b>%</b>
Fino a 40 anni	4	15%
Oltre i 40 anni	16	59%
non ha risposto	7	26%
<b>3 La mia anzianità di servizio:</b>		<b>%</b>
Fino a 10 anni	8	30%
Oltre i 10 anni	13	48%
non ha risposto	6	22%
<b>4 La mia qualifica:</b>		<b>%</b>
Dirigente/ Resp. P.O./Titolari di E.Q.	6	22%
Dipendenti	15	56%
non ha risposto	6	22%

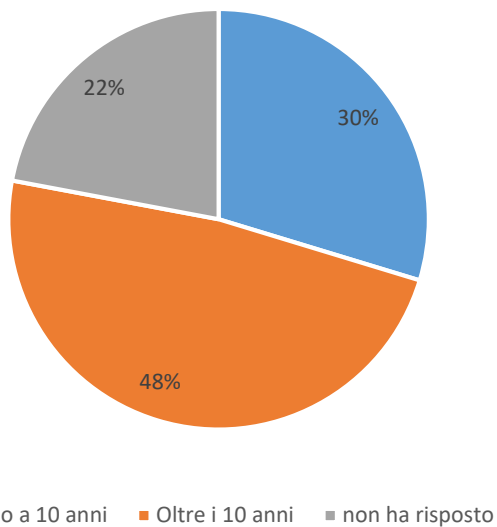
Io sono



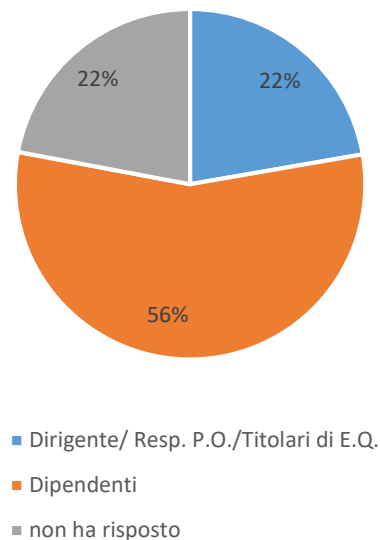
La mia età'



### La mia anzianità di servizio



### La mia qualifica



Dai grafici si evince il 41% dei compilatori è costituita da uomini, il 59% ha una età oltre i 40 anni e il 15% fino a 40 anni; il 48% lavora da oltre 10 anni nell'Ente, il 30% lavora da oltre 10 anni. Il 56% dei compilatori è costituito da dipendenti, il 22% da Dirigenti e Resp. P.O.

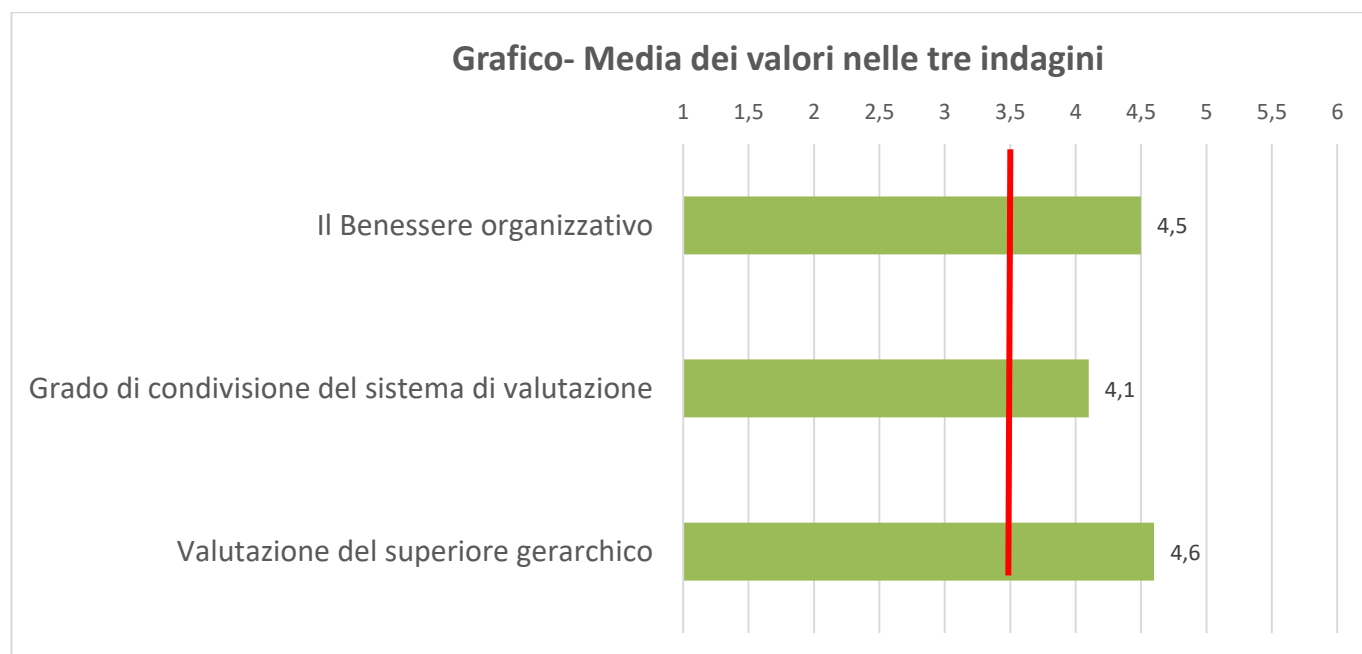
## Conclusioni

I dati illustrati nella sezione precedente possono essere rappresentati, in estrema sintesi quantitativa, nella tabella che segue, che riporta i valori medi per le tre aree di indagine, ossia:

- 1) benessere organizzativo (A-L);
- 2) grado di condivisione del sistema di valutazione (M-O);
- 3) valutazione del superiore gerarchico (P-Q).

Area	SEZIONE (ambiti d'indagine)		Valore medio per ambito di indagine (B)	Media dei valori
Benessere organizzativo	A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,86	4,5
	B	Le discriminazioni	5,12	
	C	L'equità nella mia amministrazione	3,99	
	D	Carriera e sviluppo professionale	4,07	
	E	Il mio lavoro	5,02	
	F	I miei colleghi	4,76	
	G	Il contesto del mio lavoro	4,33	
	H	Il senso di appartenenza	4,66	
	I	L'immagine della mia amministrazione	4,48	
	IA	Importanza degli ambiti di indagine	5,48	
	L	Valutazione del lavoro agile	4,01	
	L	Valutazione del lavoro agile (per Dirigenti e Resp.P.O)	3,37	
Grado di condivisione del sistema di valutazione	M	La mia organizzazione	3,97	4,1
	N	Le mie performance	4,32	
	O	Il funzionamento del sistema	4,10	
Valutazione del superiore gerarchico	P	Il mio capo e la mia crescita	4,72	4,6
	Q	Il mio capo e l'equità	4,60	

**Dal seguente grafico si evidenzia che la media dello stato "di salute" organizzativa dell'ATER di Matera nei tre ambiti di indagini è sempre superiore alla soglia del 3,5**



Il questionario ha consentito di mettere in luce aspetti di rilevante interesse sul piano della gestione delle risorse umane ed organizzative, registrando un buon grado di soddisfazione sulle condizioni generali di lavoro e di conseguenza un buon livello di "benessere organizzativo", "di condivisione del sistema di valutazione" e di "valutazione del superiore gerarchico".

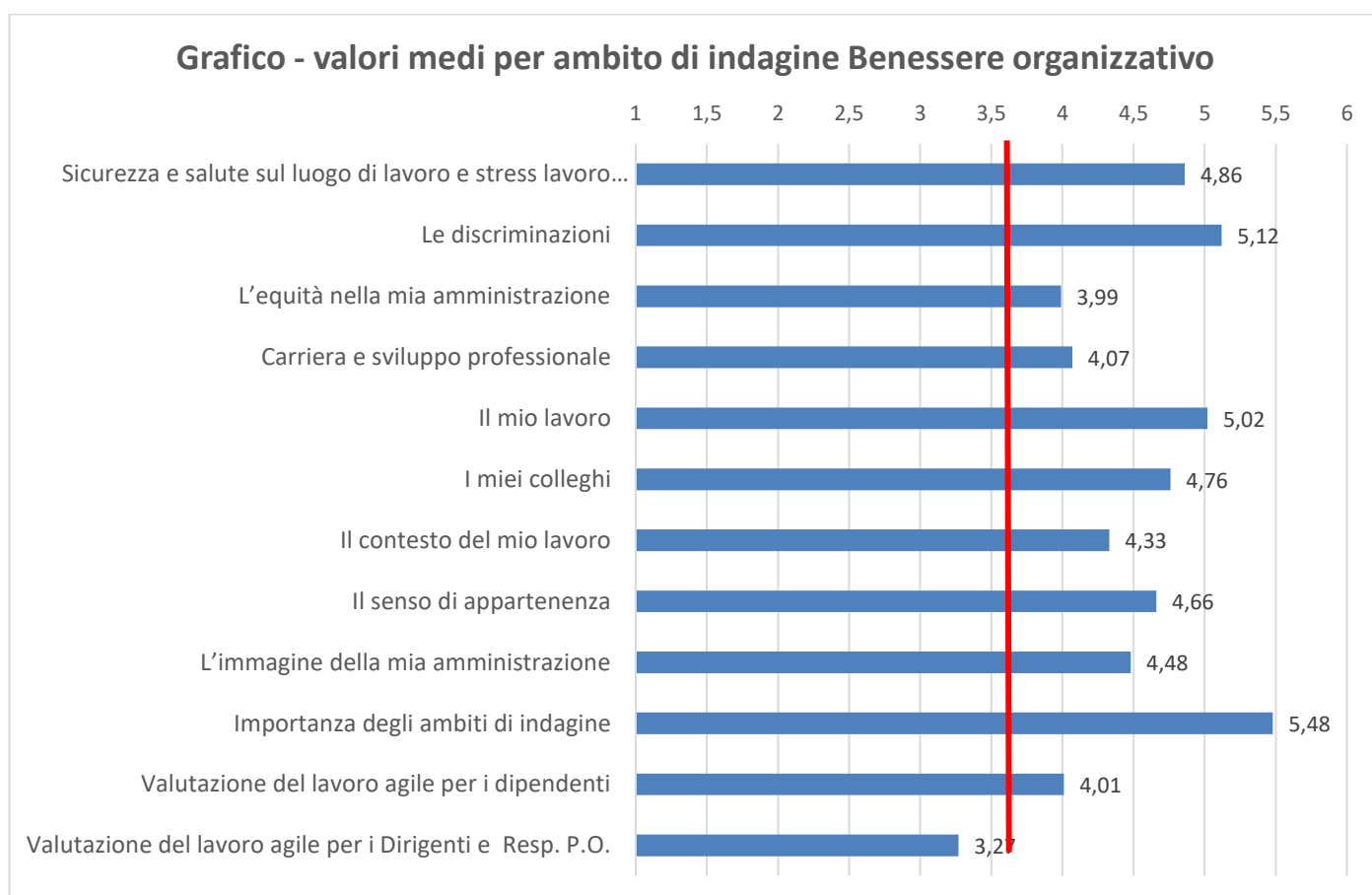
## Benessere organizzativo

La lettura nel dettaglio dei singoli ambiti di indagine evidenzia che l'ATER ha registrato risultati molto positivi negli ambiti IA-*Importanza degli ambiti di indagine* (5,48), B-*Le Discriminazioni* (5,12), E- *Il mio lavoro* (5,02), aspetti che possono essere considerati i punti di forza dell'Ente.

Dati pienamente soddisfacenti riguardano anche gli ambiti A-*Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato* (4,86), F-*I miei colleghi* (4,76), H-*Il senso di appartenenza* (4,66), I - *L'immagine della mia amministrazione* (4,48), G-*Il contesto del mio lavoro* (4,33), D-*Carriera e sviluppo professionale* (4,07) ,C- *L'equità nella mia amministrazione* (3,99)

L'analisi generale dei risultati ha evidenziato, tuttavia, che nella percezione del personale l'unica area che mostra un livello più basso è la valutazione del lavoro agile (4,01 e 3,27)

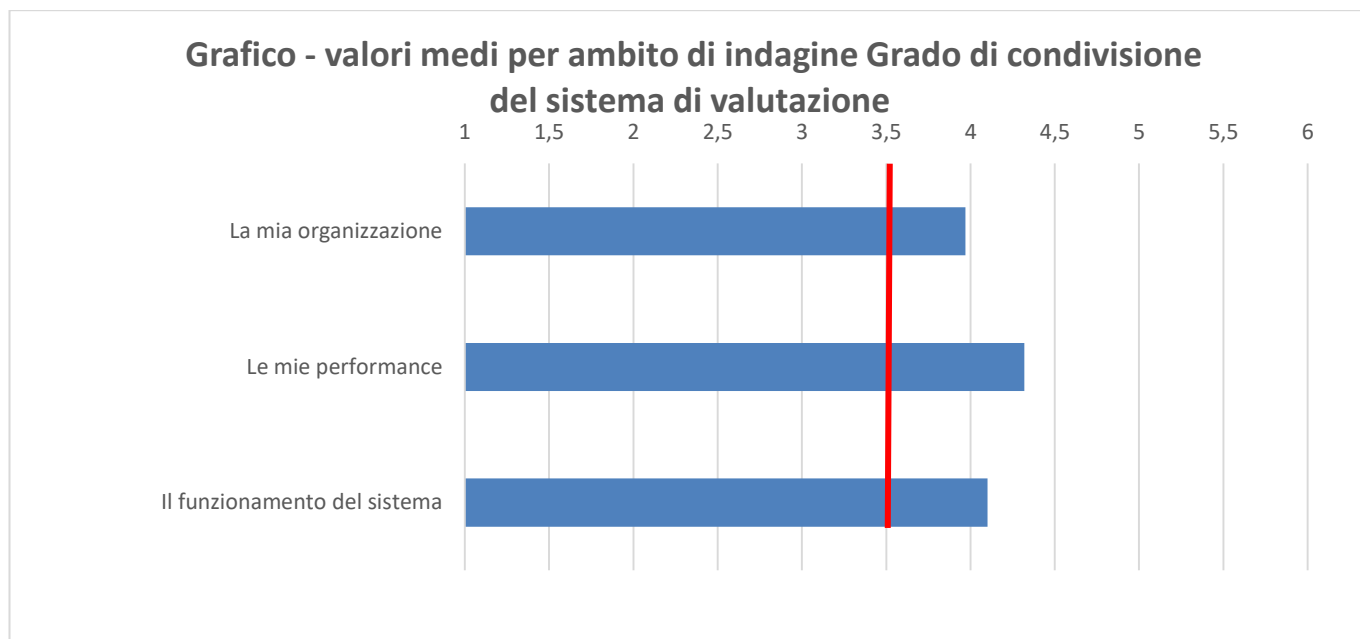
Se si guarda meglio tale dato si evince che il risultato inferiore al limite soglia di 3,5, riguarda la valutazione del lavoro agile dei Dirigenti e dei Resp. PO nei confronti dei propri dipendenti (3,37). La percezione media del lavoro agile per questi ultimi nei confronti dei propri dipendenti è insufficiente per quanto concerne il miglioramento della loro produttività, competenza e della comunicazione con essi.



## Grado di condivisione del sistema di valutazione

L'indagine sul grado di condivisione del sistema di valutazione registra buoni livelli di benessere percepito.

I dipendenti, infatti, nell'ambito N- *Le mie performance* (4,32) si dichiarano soddisfatti del *feedback* ricevuto su come migliorare i propri risultati nel lavoro e sugli obiettivi attesi; buona anche la percezione di benessere rispetto all'ambito M- *La mia organizzazione* (3,97), circa il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e alla condivisione delle strategie. Risultati discreti anche in ambito O- *Il Funzionamento del sistema* (4,10) rispetto al coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e all'efficacia, nel suo complesso, del sistema di valutazione delle prestazioni utilizzato nell'Ente.

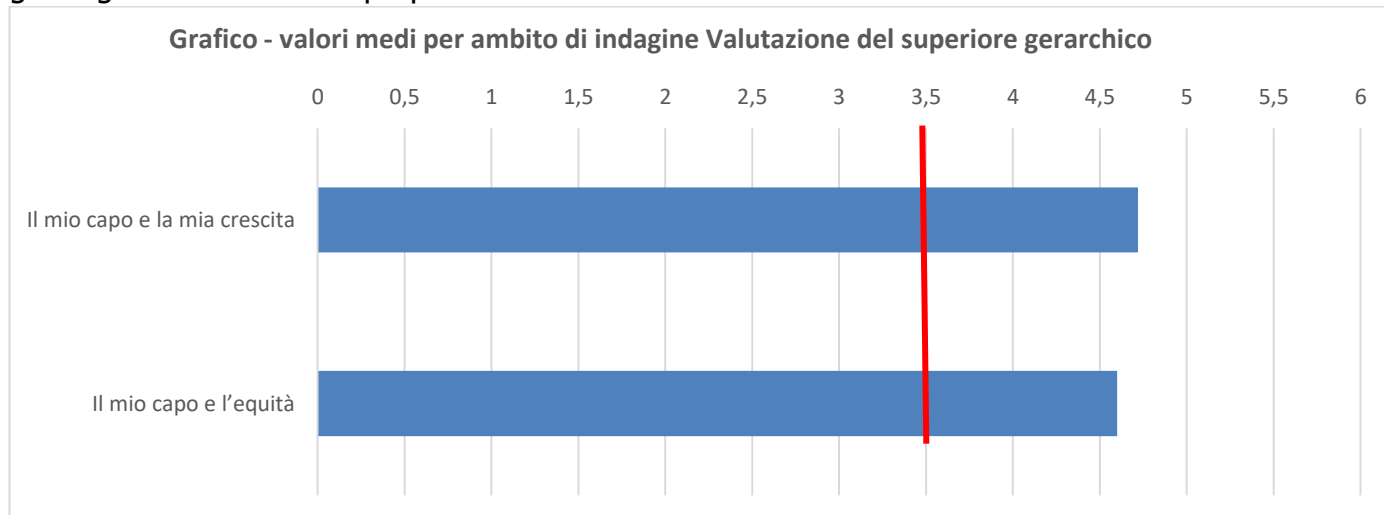


## Valutazione del Superiore Gerarchico

I risultati degli ambiti di questa area del questionario sono pienamente soddisfacenti.

L'ambito P- *Il mio capo e la mia crescita* (4,72) prende in esame la percezione che il dipendente ha del proprio superiore gerarchico sia rispetto alla sua capacità di motivare e spronare i dipendenti al miglioramento continuo, sia rispetto alle sue capacità personali (capacità di ascolto e di gratifica, empatia).

L'ambito Q – *il mio capo e l'equità* (4,60) indaga quanto il dipendente percepisce il proprio superiore gerarchico in grado di gestire in modo equo situazioni complesse e conflittuali e di guadagnarsi la stima del proprio staff.





Alla luce dei dati riportati, le aspettative rispetto ai risultati dell'indagine appaiono soddisfatte, i dati raccolti rispecchiano, seppure con alcune lievi criticità, un buon grado di soddisfazione sulle condizioni generali di lavoro.

Sembra auspicabile un intervento in merito al lavoro agile, tanto sul fronte della percezione media che dirigenti e resp. P.O. (E.Q.) hanno nei confronti di tale strumento, quanto in relazione ai miglioramenti nell'ambito della produttività, competenze e della comunicazione con i dipendenti.

A tal fine si ritiene di proporre un corso formativo sull'argomento rivolto **a tutti i dipendenti** finalizzato a migliorarne le competenze, aumentarne la produttività e ad accrescere il processo di comunicazione di ogni lavoratore nell'ambito del lavoro agile.

Il Presidente del C.U.G.

I Componenti del C.U.G.

Avv. Francesco D'Onofrio -----	Dott.ssa Annalisa Chiara Giordano ----- Ing. Carmelo Cotrufo ----- Dott.ssa Rosa Anna Petrillo ----- Avv. Giuseppe Lo Martire ----- ----- -----
-----------------------------------	--