



CUG IRES Piemonte

Benessere organizzativo

Esito dell'indagine 2019



Torino, 12 dicembre 2019



Di cosa parleremo?

Indagine sulla percezione del **benessere organizzativo** da parte del personale dell'Istituto

Rilevazione con **questionario online** (maggio-giugno 2019)

Temi:

- Ambiente fisico di lavoro
- Stress
- Relazioni
- Percezioni legate all'organizzazione
- Benessere psicofisico
- Innovazione

Note

Formulazione analoga a quella della **rilevazione 2013**, per fare confronti

Impostazione sulla base di un modello a suo tempo diffuso dal Ministero per la PA

Novità 2019: coinvolti non solo i dipendenti ma anche i collaboratori

Rispondenti: 45 dipendenti (su 54) e 18 collaboratori (su 40)

E' disponibile un **report** che qui riassumeremo



Note

Come abbiamo classificato le risposte per avere una lettura di sintesi?

Aspetti positivi: ampia prevalenza di giudizi positivi

Segnali di attenzione: giudizi negativi presenti in numero rilevante anche se non prevalente

Criticità: almeno metà di giudizi negativi

Confronto tra dipendenti e collaboratori



Ambiente fisico di lavoro

Dipendenti	Collaboratori
Aspetti positivi	
Situazione nel complesso positiva che denota ambiente gradevole e funzionale	
Segnali di attenzione	
Gradevolezza ambiente e arredi Posteggio moto e bici Silenziosità Spazio per persona	Illuminazione Posteggio moto e bici
Criticità	
Nessuna	



Ambiente fisico di lavoro

Confronto con il 2013	Note
<p>Si conferma la situazione positiva riscontrata nel 2013; già si segnalava il problema del parcheggio bici e moto (è un problema soprattutto «stagionale»)</p>	<p>A volte i collaboratori sono collocati in ambienti con illuminazione più critica</p> <p>Difficoltà pratiche nello sfruttamento degli stalli per le bici (utilizzabili solo la metà di quelli teoricamente disponibili)</p>



Stress legato al lavoro

Dipendenti	Collaboratori
Aspetti positivi	
Scarsa presenza di fatica fisica, isolamento, monotonia / ripetitività del lavoro	
Segnali di attenzione	
Alta frequenza di contatti con altre persone; per alcuni è uno stimolo, per altri uno stress	Sovraccarico di lavoro
Criticità	
Fatica mentale <u>Rigidità di norme e procedure</u> Sovraccarico emotivo Sovraccarico di lavoro	Fatica mentale



Stress legato al lavoro

Confronto con il 2013	Note
Si conferma la situazione di sovraccarico emotivo, così come la rigidità di norme e procedure	<p>I dipendenti individuano la rigidità di norme e procedure come forte criticità mentre i collaboratori ne risentono poco</p> <p>Nel complesso la percezione dei dipendenti è più critica</p>



Rapporti con i colleghi e i superiori

Dipendenti	Collaboratori
Aspetti positivi	
Giudizio positivo su coinvolgimento, collaborazione, assenza di comportamenti negativi, apprezzamento del lavoro svolto e del proprio contributo	Quadro più uniformemente positivo, assenza di dualismo nei giudizi
Segnali di attenzione	
Segnali modesti ma da MONITORARE su comportamenti ingiusti, emarginazione FORTE DUALISMO nei giudizi su relazione tra responsabili e personale, coinvolgimento in decisioni, informazioni sulle difficoltà	Aspetti di relazione tra collaboratore e responsabili interni Chiarezza comunicazione degli aspetti gestionali e organizzativi
Criticità	
Chiarezza comunicazione interna Criteri di valutazione personale Opportunità di carriera	Richiesta di conoscenze di cui non si dispone Opportunità di carriera

Rapporti con i colleghi e i superiori

Confronto con il 2013	Note
<p>Anche nel 2013 qualche percezione di situazioni personali negative, sarebbe opportuno fare chiarezza</p> <p>Si conferma l'immagine dualistica dell'Istituto e una scarsa fluidità nelle relazioni e nel passaggio di informazioni</p>	<p>Quadro nel complesso positivo ma con alcune criticità sulle quali la posizione dei dipendenti è molto dualistica, spesso «50 - 50»</p>



Percezioni legate all'organizzazione

Dipendenti	Collaboratori
Aspetti positivi	
Quadro nel complesso positivo, poche segnalazioni su aggressività, assenza iniziativa, desiderio di cambiare lavoro	Percezione più distesa e meno problematica
Segnali di attenzione	
Soddisfazione organizzazione e delle relazioni sul lavoro Condivisione di operato e valori (squadra) Equilibrio tra tempo di libero e di lavoro	Alcuni aspetti segnalati dai dipendenti come criticità, qui si assestano a segnale di attenzione
Criticità	
Poca fiducia nelle capacità dei responsabili Poca chiarezza su chi deve fare cosa Pettegolezzo, risentimento Sensazione di contare poco e non essere valutati adeguatamente	Poca chiarezza su chi deve fare cosa Percezione non positiva dell'apprezzamento esterno del lavoro svolto

Percezioni legate all'organizzazione

Confronto con il 2013	Note
<p>Sembrano migliorare la sensazione di lavorare in una squadra, la voglia di impegnare energie. Si riduce il risentimento verso l'organizzazione</p> <p>La netta divisione del 2013 tra soddisfatti e insoddisfatti sembra attenuarsi</p> <p>Si confermano la sensazione di non essere valutati adeguatamente, il pettegolezzo, criticità nelle relazioni gerarchiche</p>	<p>Anche in questo quadro emerge un netto dualismo dei dipendenti rispetto alle criticità.</p> <p>Il convivere in quasi egual misura di giudizi negativi e positivi delinea un Istituto con situazioni organizzative e relazionali marcatamente diverse al suo interno</p> <p>I dipendenti percepiscono un apprezzamento esterno per il loro lavoro, mentre questo non avviene per i collaboratori</p>



Benessere psicofisico

Dipendenti	Collaboratori
Aspetti positivi	
Per i 2/3 dei rispondenti l'IRES si preoccupa della salute nell'ambiente di lavoro, ma circa 1/3 esprime un giudizio negativo	Situazione generalmente positiva
Segnali di attenzione	
Disturbi del sonno Mal di testa, difficoltà di concentrazione Dolori muscolari e articolari	Mal di testa, difficoltà di concentrazione Senso di eccessivo affaticamento
Criticità	
Nervosismo, irrequietezza e ansia Senso di eccessivo affaticamento	Nessuna in particolare



Benessere psicofisico

Confronto con il 2013	Note
<p>Sia nel 2013 che nel 2019 compare un elevato numero di segnalazioni su ansia, nervosismo, dolori muscolari e articolari, disturbi del sonno</p>	<p>Si confermano i segnali relativi all'affaticamento (vedere quadro su Stress)</p> <p>Tenere conto che ormai una parte consistente del personale ha un'età avanzata</p> <p>Quasi metà dei dipendenti attribuisce al lavoro i disturbi segnalati in misura di almeno il 50%</p> <p>Tale percentuale si riduce a 1/3 per i collaboratori</p>



Innovazione

Dipendenti	Collaboratori
Aspetti positivi	
Introduzione di nuove professionalità Rapporto con le altre organizzazioni	Introduzione di nuove professionalità Rapporto con le altre organizzazioni Sviluppo di competenze innovative
Segnali di attenzione	
Mercato DUALISMO su: Cogliere stimoli dall'esterno Riconoscere e affrontare problemi del passato Sviluppo di competenze innovative	Confronto con altre organizzazioni Miglioramento dei processi di lavoro Riconoscere e affrontare problemi del passato
Criticità	
Introduzione di nuove tecnologie Confronto con altre organizzazioni Miglioramento dei processi di lavoro Nuove forme di organizzazione del lavoro	Introduzione di nuove tecnologie Cogliere stimoli dall'esterno Nuove forme di organizzazione del lavoro

Innovazione

Confronto con il 2013	Note
<p>Nel 2013 la dimensione dell'innovazione raccoglieva giudizi più critici</p> <p>Si conferma il dualismo nel giudizio dei dipendenti, soprattutto sugli aspetti di innovazione organizzativa</p> <p>L'analisi del 2013 metteva in relazione gli aspetti critici dell'innovazione con la presenza di <i>“fratture interne, chiusure e compartimenti stagni”</i> che può spiegare lo spiccato dualismo</p>	<p>Quadro nel complesso critico e con forte dualismo di giudizio</p> <p>Sottolineate da entrambi i gruppi le carenze di innovazione tecnologica e la richiesta di introdurre nuove forme di organizzazione del lavoro</p>



Miglioramento / 1

Dipendenti	Collaboratori
Cose non urgenti da migliorare	
Sicurezza e ambiente di lavoro	Sicurezza e ambiente di lavoro Rapporti con i colleghi
Segnali di attenzione	
Marcato DUALISMO su: Rapporti con i colleghi Valorizzazione del personale	Rapporti con i superiori Flessibilità dei luoghi di lavoro
Cose urgenti da migliorare	
Serve un'altra pagina.....	



Miglioramento / 2

Dipendenti	Collaboratori
Cose urgenti da migliorare	
<p>Quasi tutte le voci del quadro hanno ricevuto 35 risposte su 45 per «molto» o «abbastanza» Citiamo le voci più segnalate:</p> <p>Processi lavorativi Rapporto tra le diverse unità organizzative Sistemi di valutazione del personale Sistema di distribuzione degli incentivi Circolazione e chiarezza delle informazioni Flessibilità luoghi di lavoro</p>	<p>Processi lavorativi Supporti tecnologici e informatici Circolazione delle informazioni</p>



Miglioramento

Confronto con il 2013	Note
<p>Nel 2013 i primi tre suggerimenti per il miglioramento erano: rapporti tra le unità organizzative circolazione e chiarezza delle informazioni valorizzazione del personale</p> <p>Nel 2019 la situazione è confermata, semmai arricchita da un'ampia gamma di proposte di miglioramento che fanno riferimento agli aspetti organizzativi e di gestione del personale</p>	<p>Il quadro dei collaboratori aveva un set ridotto di domande, escludendo quelle tipicamente legate al lavoro dipendente</p> <p>Il quadro nel complesso esprime una sorta di «desiderata» in buona parte congruente con le criticità emerse nei quadri precedenti</p>



Proposte

E' in corso un dialogo tra CUG e Direzione per tenere conto dei risultati dell'indagine nel **Piano delle Azioni Positive** che è in fase di rinnovo
Le proposte comprendono **spunti interessanti**



Proposte

Organizzazione del lavoro

Maggiore flessibilità dell'orario di lavoro

Introduzione dello Smart Working (fase sperimentale)

Progetto Staffetta per favorire il passaggio di consegne in modo pianificato



Proposte

Valutazione e valorizzazione del personale

Mappatura delle competenze / conoscenze per verificare necessità formative

Miglioramento dei sistemi di valutazione del merito, eventualmente anche con un'indagine sul grado di condivisione del sistema attuale



Proposte

Relazioni e organizzazione

Valorizzare le soluzioni organizzative innovative e le buone pratiche sviluppate da singoli gruppi di lavoro

Monitorare gli eventuali casi di comportamenti negativi

Ricorrere più spesso a momenti di confronto partecipato (es. Conferenza di Ricerca) e di momenti di condivisione di informazioni e su «chi fa cosa»

Valutazione del superiore gerarchico





Discutiamone...

