

***Restituzione dei dati quantitativi -
Valutazione soggettiva dello stress
lavoro-correlato.***

QUESTIONARIO ANAC

- Marzo 2017-

*Prof.ssa Lara Colombo e dott.ssa Federica Emanuel
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
lara.colombo@unito.it – federica.emanul@unito.it*

I partecipanti

- Il link alla piattaforma Uniquet per la compilazione del questionario è stato inviato a tutta la popolazione aziendale (giugno – luglio 2016).
- Gli accessi al questionario sono stati $N = 548$.
- In seguito alla pulizia dei dati sono stati eliminati 108 questionari perché completamente vuoti (probabili accessi al questionario senza procedere alla compilazione) e 26 questionari perché molto incompleti.
- I questionari utilizzati per l'analisi sono **$N = 414$** .

DATI ANAGRAFICI

1. Genere

	<i>Frequenza</i>	<i>Percentuale</i>
Donna	217	52,4%
Uomo	197	47,6%
<i>Dati mancanti</i>	-	-
Totale	414	100,0%

2. Contratto di lavoro

	<i>Frequenza</i>	<i>Percentuale</i>
A tempo indeterminato	400	96,6%
A tempo determinato (sono comprese le borse di studio, le collaborazioni, ...)	14	3,4%
<i>Dati mancanti</i>	-	-
Totale	414	100,0%

DATI ANAGRAFICI (segue)

3. Età

	<i>Frequenza</i>	<i>Percentuale</i>
Fino a 40 anni	52	12,6%
Dai 41 ai 50 anni	232	56,0%
Oltre i 50 anni	130	31,4%
<i>Dati mancanti</i>	-	-
Totale	414	100,0%

4. Anzianità di servizio (compresi gli anni di precariato)

	<i>Frequenza</i>	<i>Percentuale</i>
Meno di 5 anni	4	1,0%
Da 5 a 10 anni	38	9,2%
Da 11 a 20 anni	251	60,6%
Oltre i 20 anni	121	29,2%
<i>Dati mancanti</i>	-	-
Totale	414	100,0%

DATI ANAGRAFICI (segue)

5. Qualifica

	<i>Frequenza</i>	<i>Percentuale</i>
Dirigente	23	5,6%
Non dirigente	391	94,4%
<i>Dati mancanti</i>	-	-
Totale	414	100,0%

DATI ANAGRAFICI (segue)

6. Struttura di appartenenza

	<i>Frequenza</i>	<i>Percentuale</i>
Dipartimento territoriale	199	48,1%
Dipartimento tematico	124	30,0%
Ufficio amministrativo	37	8,9%
Direzione generale/Aree funzionali	53	12,8%
<i>Dipartimento territoriale</i>		
- Dipartimento Cuneo	27	6,5%
- Dipartimento Novara, Vercelli, Biella, VCO	45	10,9%
- Dipartimento Alessandria, Asti	30	7,2%
- Dipartimento Torino	60	14,5%
- Nessuna risposta	37	8,9%
<i>Dipartimento tematico</i>		
- Radiazioni	17	4,1%
- Rischio industriale ed energia	15	3,6%
- Geologia e dissesto	19	4,6%
- Epidemiologia e salute ambientale	5	1,2%
- Nessuna risposta	41	9,9%

Caratteristiche anagrafiche e professionali (segue)

7. Mansione

	<i>Frequenza</i>	<i>Percentuale</i>
Amministrativa	100	24,2%
Tecnica - Laboratorio	47	11,4%
Tecnica - Produzione	58	14,0%
Tecnica – Tutela e Vigilanza	79	19,1%
Tecnica - Altro	130	31,4%
<i>Dati mancanti</i>	-	-
Totale	414	100,0%

8. Attività all'esterno

	<i>Frequenza</i>	<i>Percentuale</i>
Mai	163	39,4%
Qualche volta	137	33,1%
Spesso	114	27,5%
<i>Dati mancanti</i>	-	-
Totale	414	100,0%

Il questionario

- Domande di A.N.A.C.
- Domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell'Agencia. Sono tratte dalle esperienze validate da altri organismi però riviste e adattate, ove necessario e possibile, alle specificità organizzative e professionali dell'Agencia. Nella fattispecie si è fatto riferimento al questionario previsto da INAIL per la «Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato (Manuale ed. 2011)», al questionario sul «Benessere organizzativo» della Provincia di Venezia e della Provincia di Cremona.
- Domande considerate dal questionario di Arpa Emilia Romagna e non previste da A.N.A.C.
- Domande suggerite dal Dipartimento di Psicologia di Torino
- Possibilità, da parte del lavoratore, di comunicare suggerimenti e/o proposte di miglioramento

Il questionario (segue)

SEZIONI DEL QUESTIONARIO

- A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- A1 – Benessere cognitivo al lavoro
- B – Le discriminazioni
- C – L'equità nella mia amministrazione
- D – Carriera e sviluppo professionale
- E – Il mio lavoro
- E1 – Il carico, il ritmo e l'orario di lavoro
- F – I miei colleghi/Il responsabile della mia attività
- G – Il contesto del mio lavoro
- H – Il senso di appartenenza
- I – L'immagine della mia amministrazione
- I1 – La trasparenza, la corruzione, l'etica e la legalità nella mia amministrazione
- Importanza degli ambiti di indagine
- L – La mia organizzazione
- M – Le mie performance
- N – Il funzionamento del sistema
- O – Il mio capo e la mia crescita
- P – Il mio capo e l'equità

Il questionario (segue)

Nelle slide successive sono presentati i risultati descrittivi emersi dall'analisi dei dati raccolti.

In ogni schermata si trova la descrizione delle domande, la consegna e la scala di risposta.

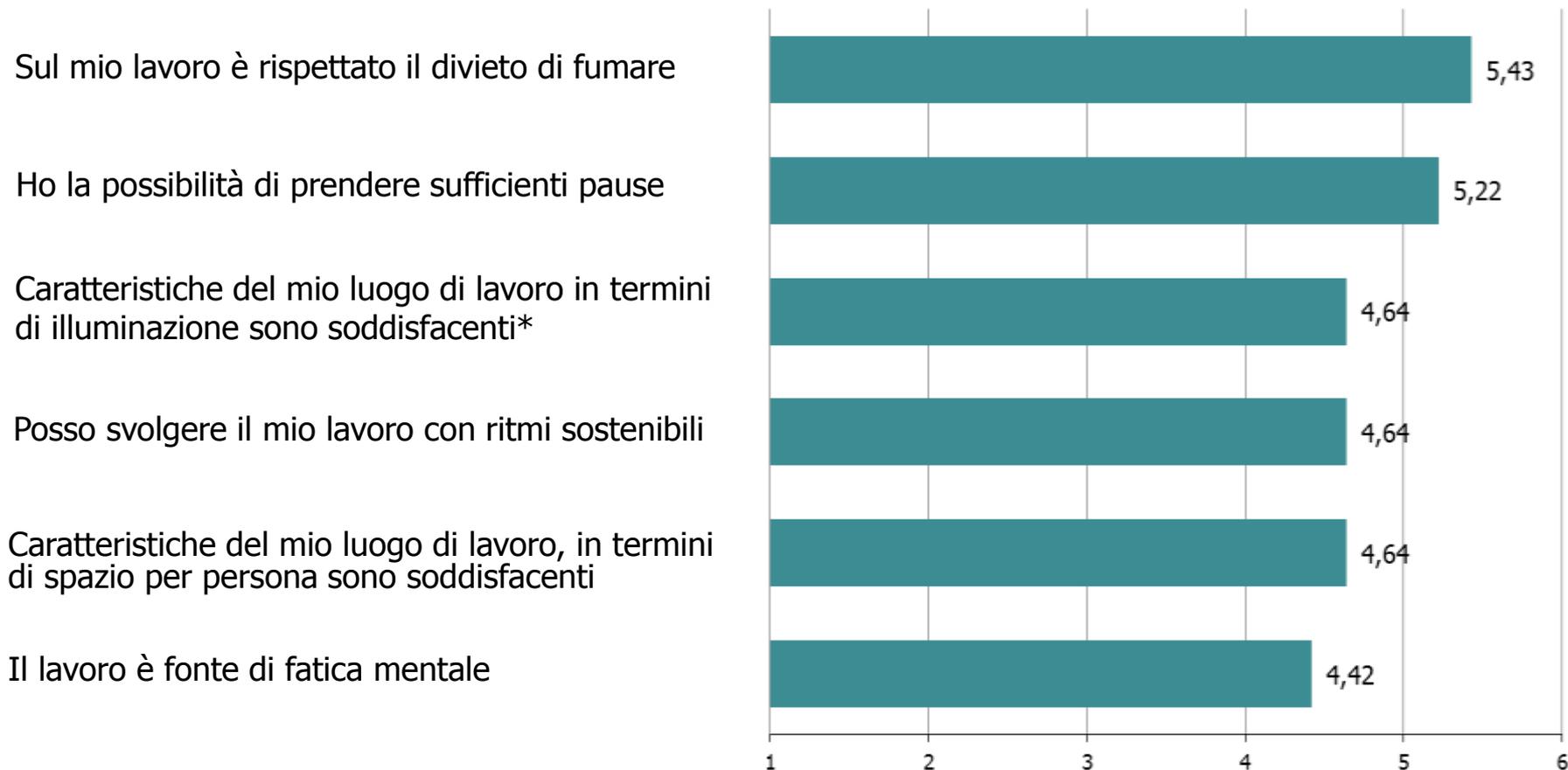
Per ogni sezione del questionario sono presentate le medie dei punteggi degli item, ordinati in modo decrescente.

La lettura dei dati è semplice, occorre però leggere attentamente le domande e prestare attenzione alla scala di risposta e alla direzione delle domande.

In alcuni casi infatti le batterie di domande presentano item con direzioni "diverse". Ad esempio nella sezione *B – Le discriminazione* la maggior parte degli item chiede di indicare se rispetto ad alcuni aspetti si è trattati con rispetto (punteggio massimo significa assenza di discriminazione) mentre due item chiedono di indicare se gli aspetti presentati sono un ostacolo alla valorizzazione su lavoro (punteggio massimo presenza di discriminazione).

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

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (segue)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

Il mio luogo di lavoro è sicuro

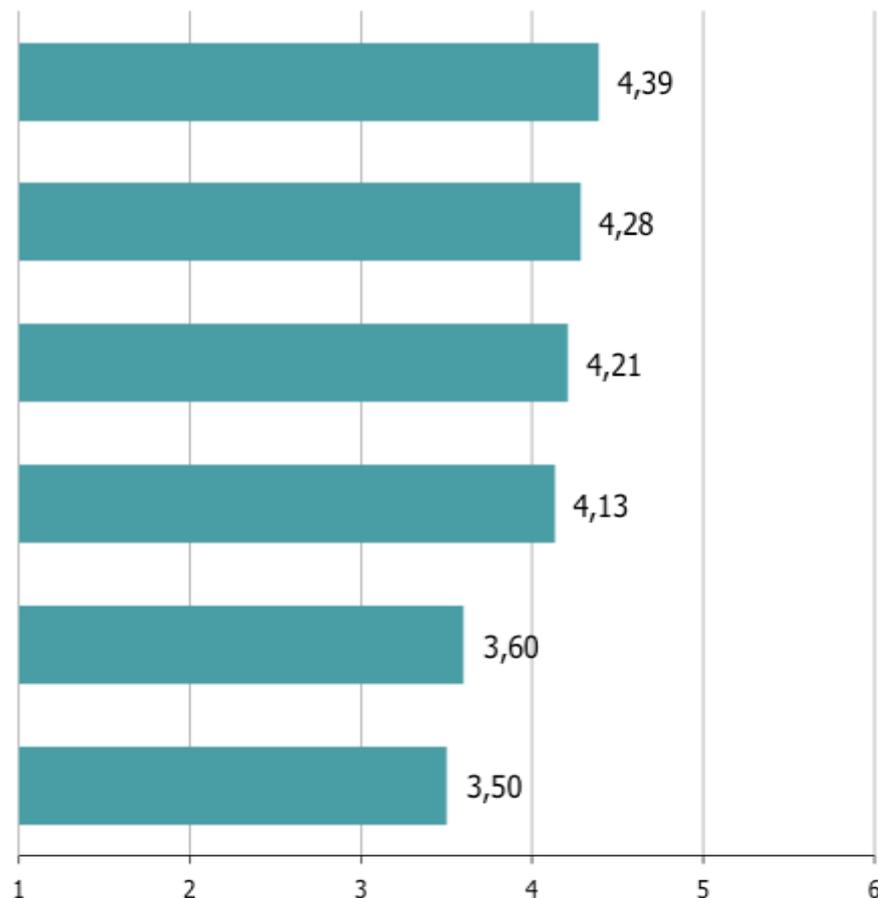
Ho ricevuto informazione e formazione sui rischi della mia attività lavorativa e sulle misure di prevenzione e protezione

Caratteristiche del mio luogo di lavoro in termini di spazio disponibile sono soddisfacenti*

Caratteristiche del mio luogo di lavoro in termini di silenziosità sono soddisfacenti *

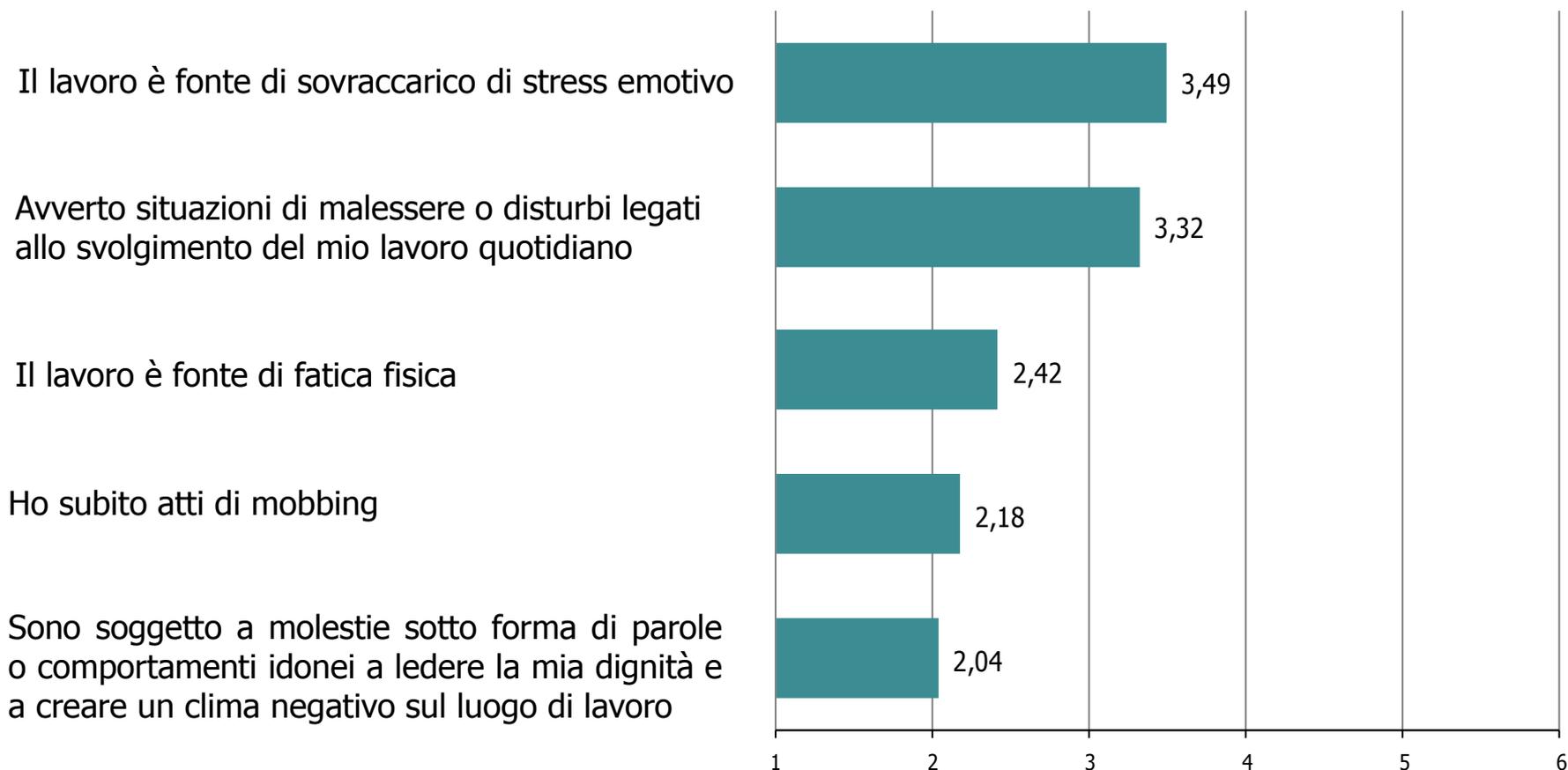
Caratteristiche del mio luogo di lavoro in termini di microclima sono soddisfacenti *

Caratteristiche del mio luogo di lavoro in termini di pulizia sono soddisfacenti *



A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (segue)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)



Rispetto alla salute e sicurezza e allo stress lavoro correlato, punteggi maggiori sono riferiti al rispetto del divieto di fumare e alla possibilità di prendere sufficienti pause.

Tra le caratteristiche dell'ambiente di lavoro, sono ritenuti più soddisfacenti illuminazione, spazi e silenziosità, a seguire microclima e pulizia.

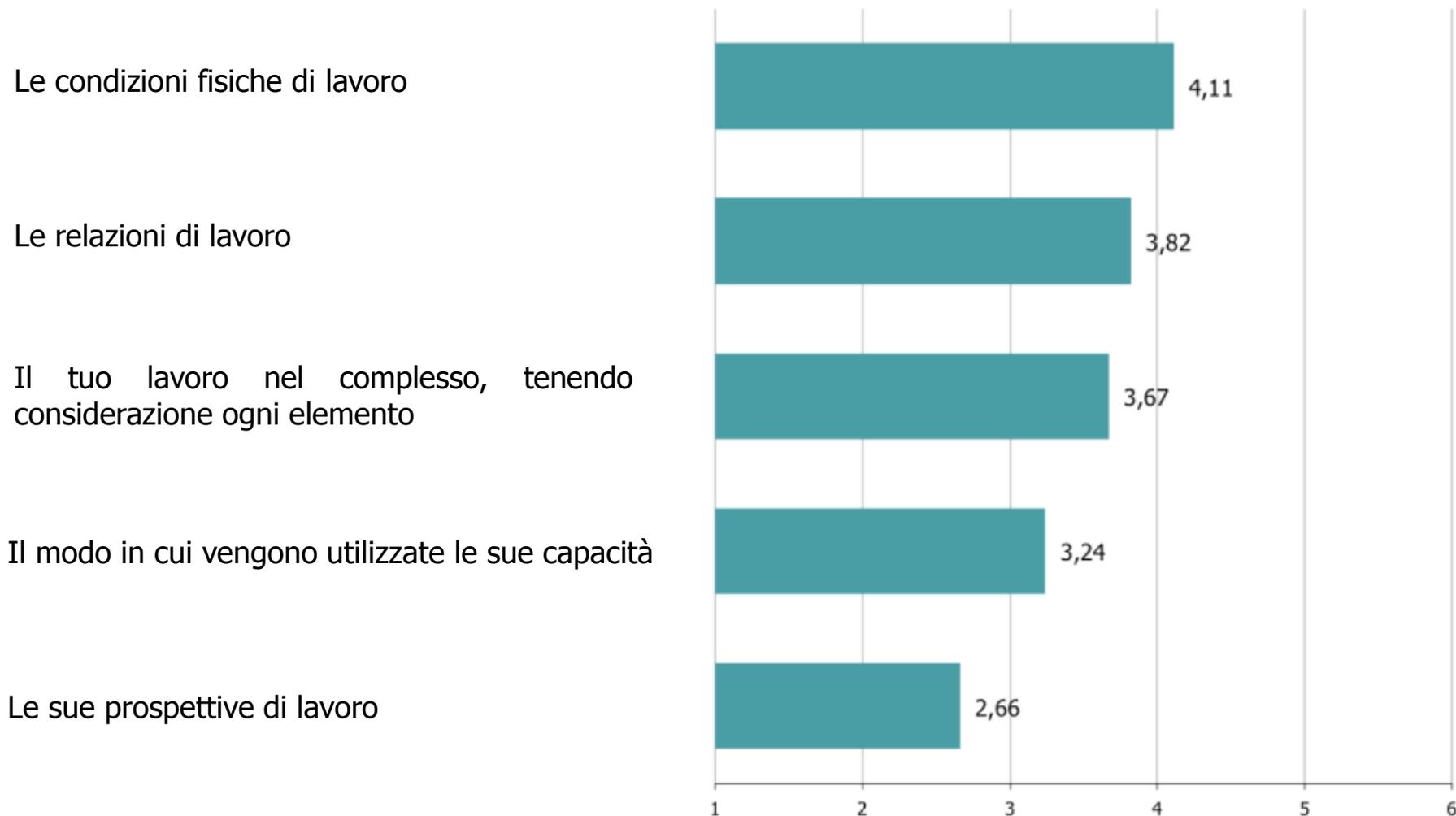
Il luogo di lavoro è ritenuto sicuro e sono presenti misure di informazione e prevenzione in tema di salute e sicurezza.

Emerge inoltre che il lavoro si può svolgere con ritmi sostenibili ma è anche fonte di fatica mentale e in misura minore di stress emotivo.

I punteggi inferiori sono riferiti all'aver subito atti di mobbing o molestie sul luogo di lavoro.

A1 – Benessere cognitivo al lavoro (soddisfazione)*

Pensando al suo lavoro in generale, le chiediamo di indicare la sua soddisfazione rispetto ai seguenti aspetti (1-molto insoddisfatto, 6-molto soddisfatto)



*domande suggerite dal Dipartimento di Psicologia di Torino

Rispetto al benessere cognitivo al lavoro (soddisfazione lavorativa), sono ritenuti dai rispondenti maggiormente soddisfacenti le condizioni fisiche di lavoro e a seguire le relazioni di lavoro.

Il lavoro nel suo complesso è ritenuto soddisfacente, con un punteggio medio complessivo al di sopra del punto medio della scala di risposta.

Punteggi inferiori di soddisfazione ottengono gli item riferiti all'utilizzo delle proprie capacità e in misura inferiore le prospettive di lavoro.

B – Le discriminazioni

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

Sono trattato correttamente e con rispetto...

...in relazione alla mia lingua

...in relazione alla mia etnia e/o razza

...in relazione al mio orientamento sessuale

...in relazione alla mia alla religione

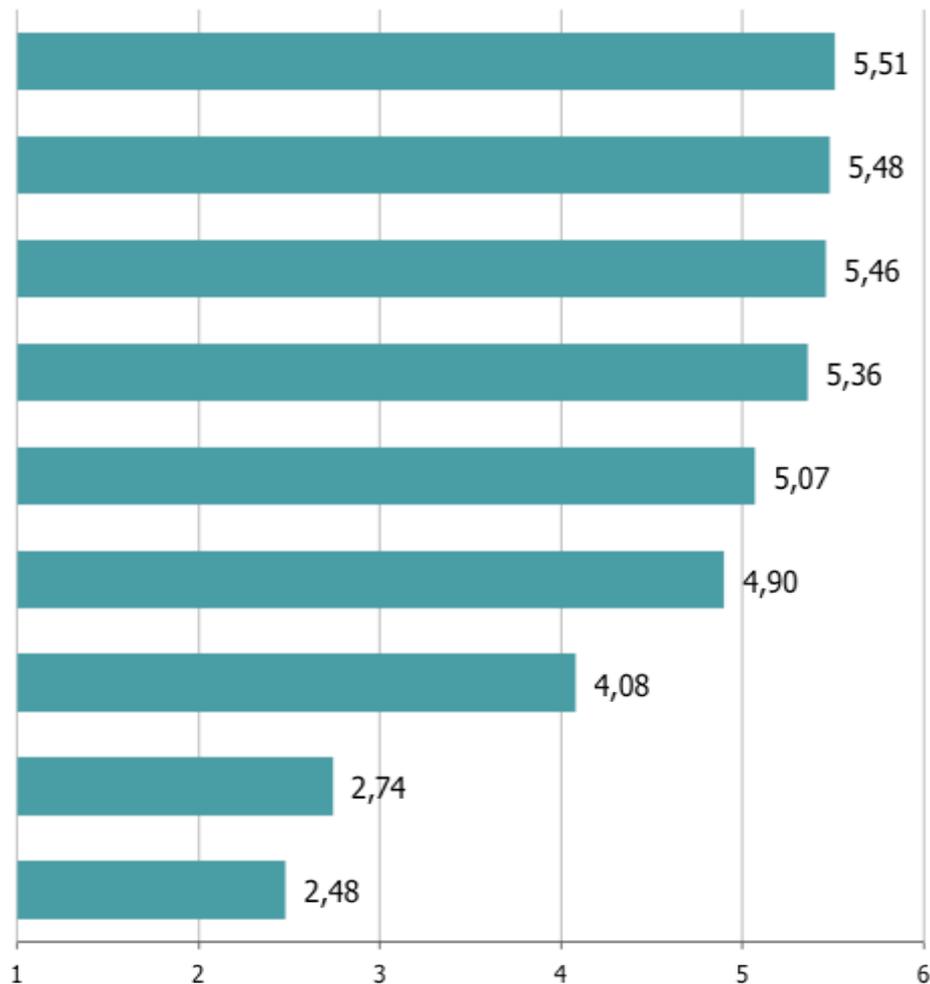
...in relazione al mio orientamento politico

...in relazione alla mia appartenenza sindacale

...in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



Rispetto alle discriminazioni non emergono situazioni critiche.

In particolare i rispondenti ritengono di essere trattati correttamente e con rispetto in relazione soprattutto alla lingua, etnia e/o razza, orientamento sessuale, religione e orientamento politico.

Punteggi lievemente inferiori sono riferiti all'essere trattati correttamente e con rispetto in relazione all'orientamento politico, alla appartenenza sindacale e alla disabilità.

Infine, punteggi medi al di sotto del punto medio della scala di risposta emergono in riferimento alla discriminazione legata all'età e alla identità di genere in quanto ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.

C – L'equità nella mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

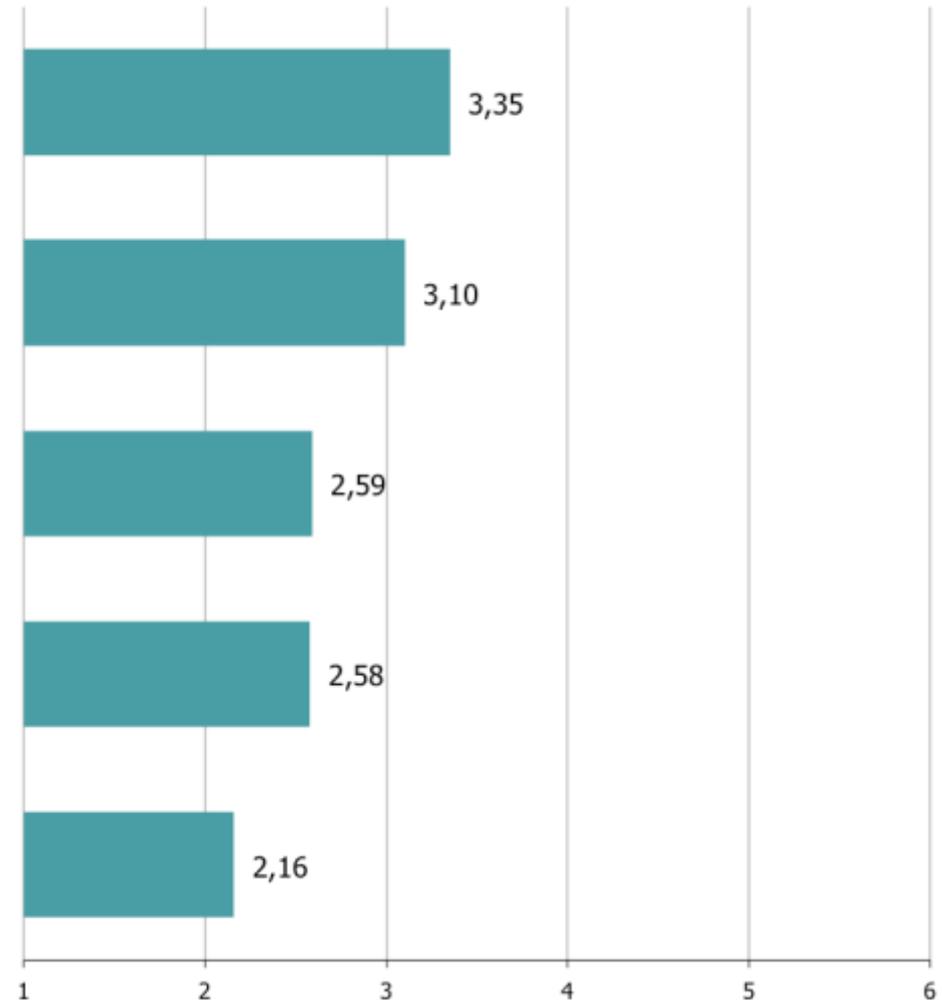
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

Giudico equilibrato il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione

Equità nella distribuzione delle responsabilità

Equità nell'assegnazione del carico di lavoro

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



Rispetto all'equità percepita nella propria amministrazione, i punteggi di tutti gli item si posizionano al di sotto del punto medio della scala di risposta.

In particolare, i punteggi più elevati sono riferiti alla equità delle decisioni prese dal responsabile in modo imparziale e del rapporto tra impegno richiesto e retribuzione. Punteggi inferiori sono riferiti alla equità nella distribuzione delle responsabilità, nella assegnazione del carico di lavoro e nella retribuzione in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto.

D – Carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

Il mio ruolo è adeguato al mio profilo professionale

3,59

Conosco i criteri per l'avanzamento di carriera nel mio ente*

3,58

Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

3,01

Possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

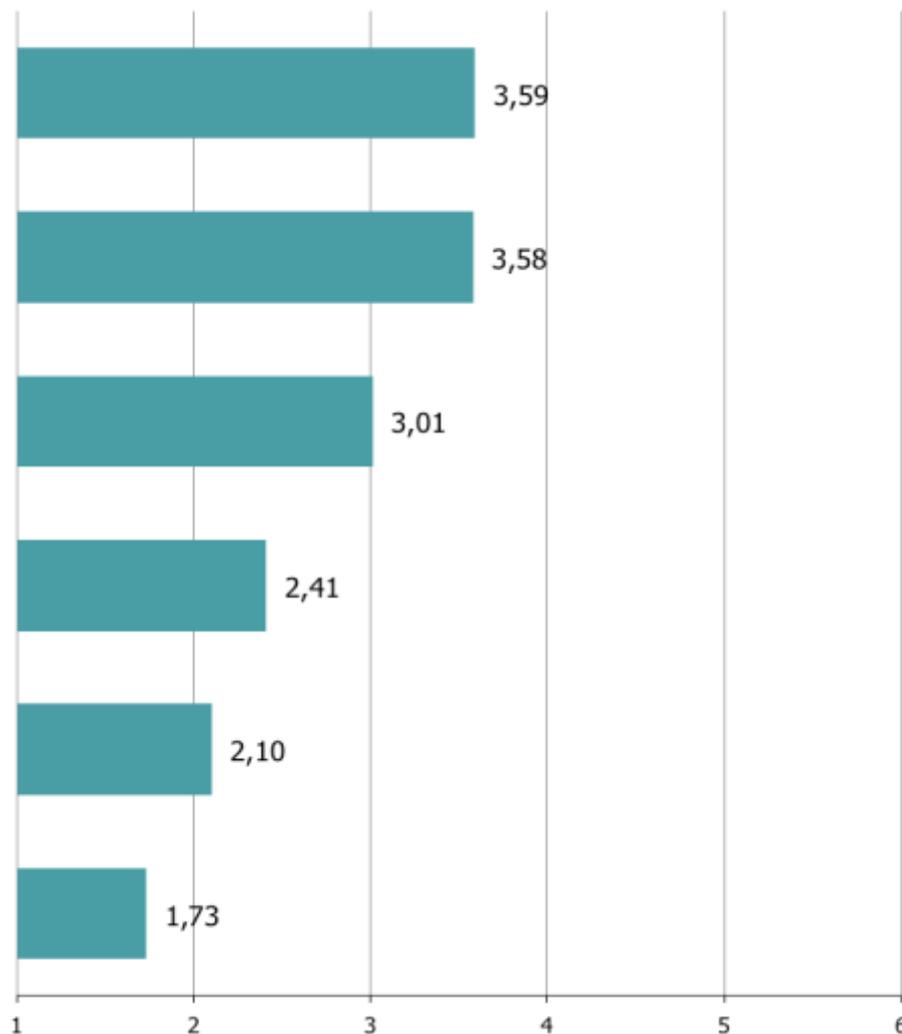
2,41

Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato

2,10

Possibilità reali di carriera legate al merito

1,73



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

Rispetto alla carriera e allo sviluppo professionale i punteggi si posizionano tutti intorno e al di sotto del punto medio della scala di risposta.

Punteggi maggiori riguardano l'adeguatezza del ruolo rispetto al profilo professionale e la conoscenza dei criteri per l'avanzamento di carriera nel proprio ente.

Punteggi inferiori riguardano la soddisfazione del proprio percorso professionale all'interno dell'ente, la possibilità di sviluppare attitudini in relazione ai requisiti dei diversi ruoli e al percorso professionale ben delineato.

L'item riferito alle possibilità di carriera legate al merito ottiene un punteggio molto basso, inferiore al punto 2 della scala di risposta.

E – IL MIO LAVORO

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

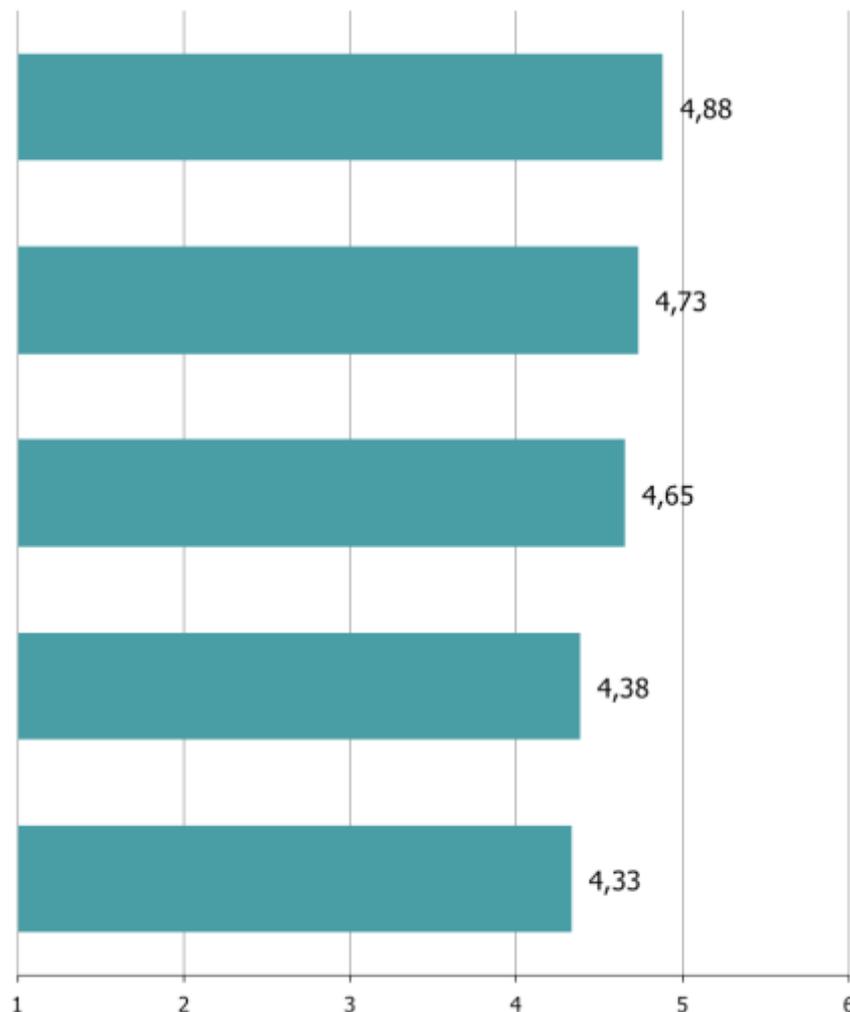
Ho le competenze per svolgere il mio lavoro

Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

La mia mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente*

Per portare a termine il mio lavoro dipendo anche da compiti svolti da altri*

So quello cosa ci si aspetta dal mio lavoro



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

E – IL MIO LAVORO (segue)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

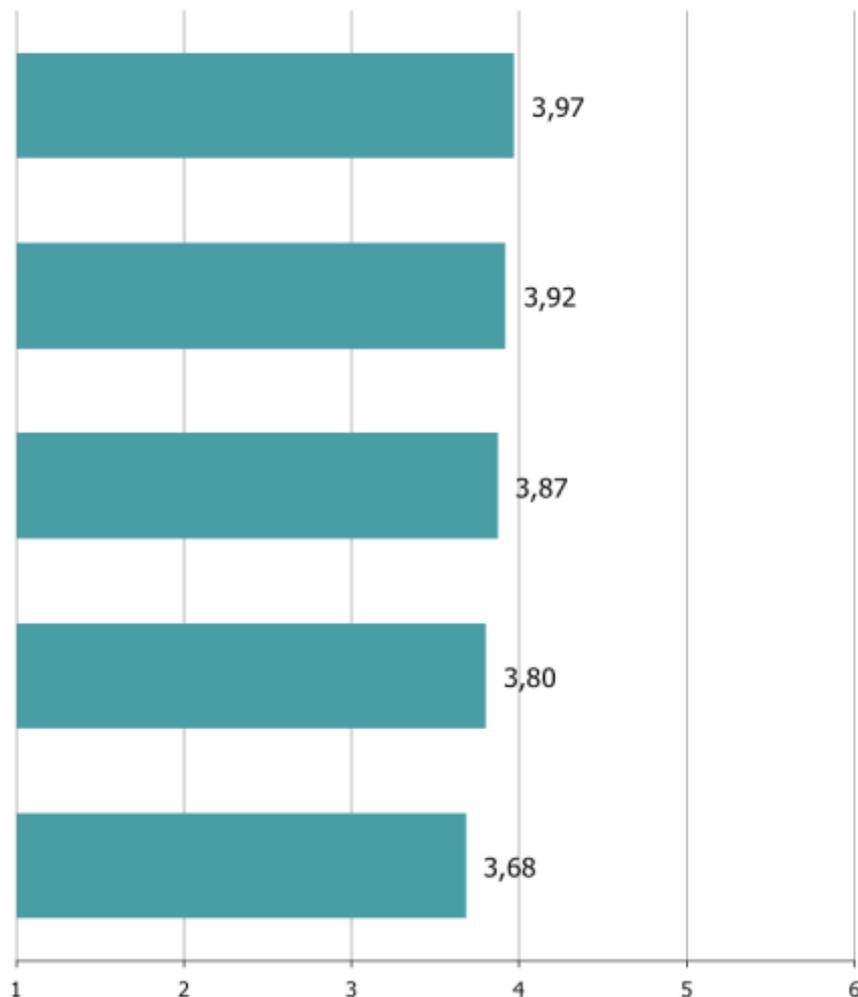
Dopo il lavoro, rispetto al passato, tendo ad avere bisogno di più tempo per rilassarmi e sentirmi meglio**

Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

Dopo il lavoro generalmente mi sento stanco/a ed esausto/a**

Ci sono giorni in cui mi sento stanco/a prima di arrivare al lavoro**

Con il passare del tempo ci si può distaccare da questo tipo di lavoro**



E – IL MIO LAVORO (segue)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

Accade più spesso che parli del mio lavoro negativamente**

3,66

Il lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

3,55

Mentre lavoro mi sento spesso emotivamente svuotato/a**

3,21

Ogni tanto mi sento nauseato/a dai miei compiti lavorativi**

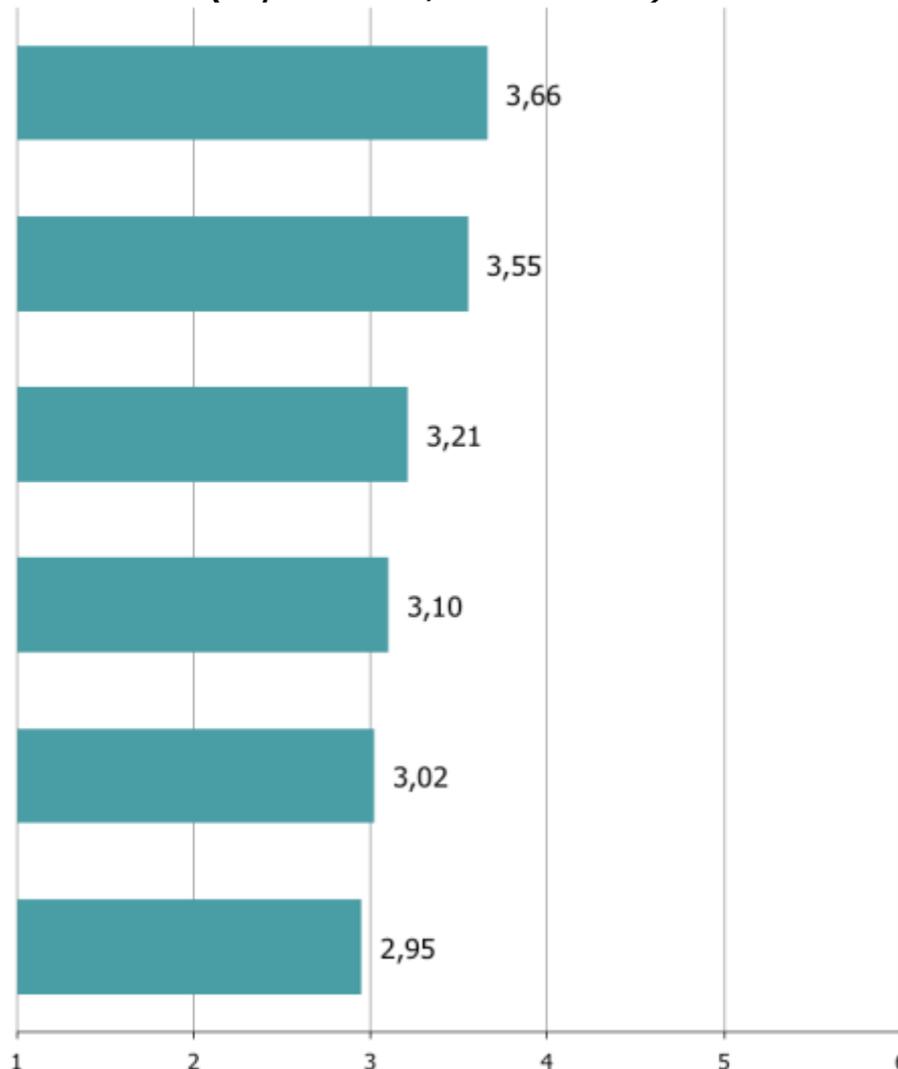
3,10

Ultimamente al lavoro mi concentro meno e lo svolgo quasi meccanicamente**

3,02

Svolgo un lavoro caratterizzato da elevata monotonia e ripetitività*

2,95



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia;

** domande suggerite dal Dipartimenti si Psicologia di Torino

Rispetto alla batteria di domande riferite al proprio lavoro, i punteggi di tutte le domande si posizionano al di sopra del punto medio della scala di risposta.

I punteggi più elevati riguardano le competenze possedute e l'autonomia nel proprio lavoro. Emerge inoltre come le mansioni richiedano di eseguire più compiti contemporaneamente e il lavoro dipenda da attività svolta da altri.

I punteggi degli item riferiti all'esaurimento emotivo al lavoro si posizionano intorno al punto medio della scala di risposta, emerge in particolare la stanchezza e la mancanza di energie sufficienti per affrontare la giornata lavorativa.

Punteggi inferiori riguardano la monotonia e la ripetitività che non sembrano caratterizzare l'attività lavorativa.

E1 – IL CARICO, IL RITMO E L'ORARIO DI LAVORO*

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

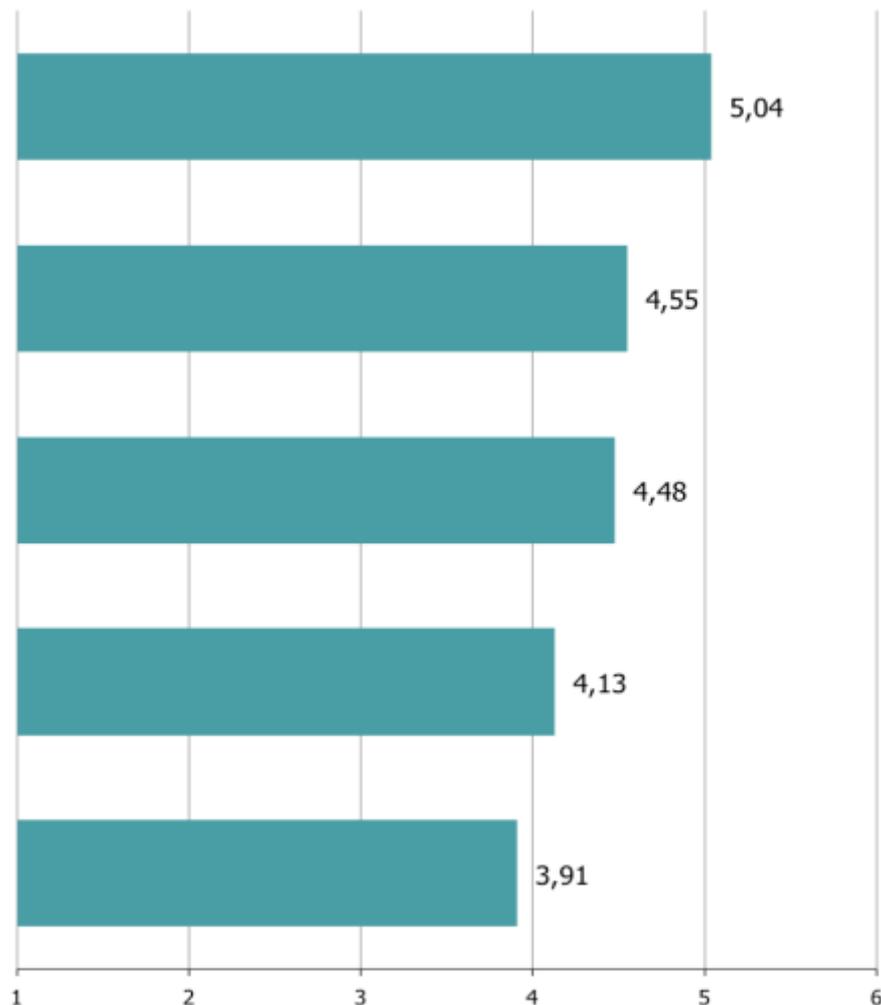
Ritengo adeguata alle mie esigenze la flessibilità dell'orario di lavoro

Riesco a svolgere il mio lavoro nell'orario di servizio

La gestione delle attività mi consente di rispettare le scadenze temporali

Ci sono frequenti variazioni imprevedibili del carico di lavoro

Lo svolgimento delle attività rispetta la pianificazione



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

Rispetto a carico, ritmo e orario di lavoro i punteggi delle domande si posizionano tutti al di sopra del punto medio della scala di risposta.

La flessibilità dell'orario di lavoro è ritenuta adeguata e i rispondenti dichiarano di riuscire a svolgere il lavoro nell'orario di servizio e di riuscire a rispettare le scadenze temporali.

Punteggi inferiori sono riferiti alle variazioni imprevedibili del carico di lavoro e al rispetto della pianificazione, che non sembra essere sempre possibile nello svolgimento della attività lavorativa.

F – I MIEI COLLEGHI/IL RESPONSABILE DELLA MIA ATTIVITÀ

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei mie compiti

5,15

Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

4,53

I miei colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro*

4,17

Se il lavoro diventa difficile, conto sul supporto dei colleghi*

4,09

Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

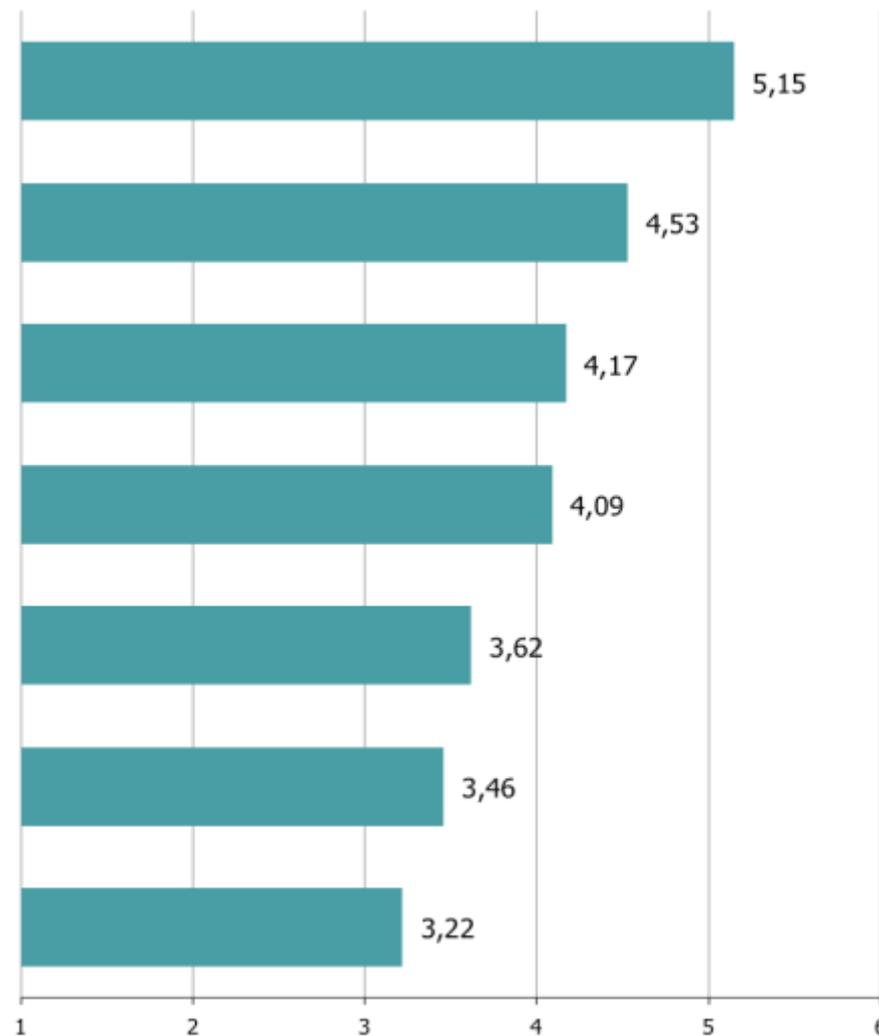
3,62

Mi sento parte di una squadra

3,46

L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo

3,22



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

Rispetto alla batteria di domande riferite alla relazione con i propri colleghi emerge come i rispondenti aiutino i colleghi anche se ciò non rientra nei loro compiti; punteggi elevati sono riferiti anche al rispetto e al supporto dei colleghi rispetto ai problemi di lavoro.

I punteggi più bassi sono riferiti al gruppo, in particolare alla diffusione delle informazioni e al sentirsi una squadra, seguiti dalla spinta a lavorare in gruppo da parte dell'organizzazione.

F – I MIEI COLLEGHI/IL RESPONSABILE DELLA MIA ATTIVITÀ

Mi capita di osservare i seguenti fenomeni...(1-per nulla, 6-del tutto)



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

Rispetto ai vari fenomeni presentati, i partecipanti alla ricerca osservano soprattutto risentimento verso l'organizzazione e sensazione di contare poco nell'organizzazione, seguiti da pettegolezzo e desiderio di cambiare lavoro.

I punteggi inferiori, ma sempre al di sopra del punto medio della scala di risposta, sono riferiti a disinteresse per il lavoro, assenza di iniziativa e aggressività e nervosismo.

G – IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

Ritengo che l'introduzione del telelavoro rappresenti un efficace strumento di conciliazione vita-lavoro*

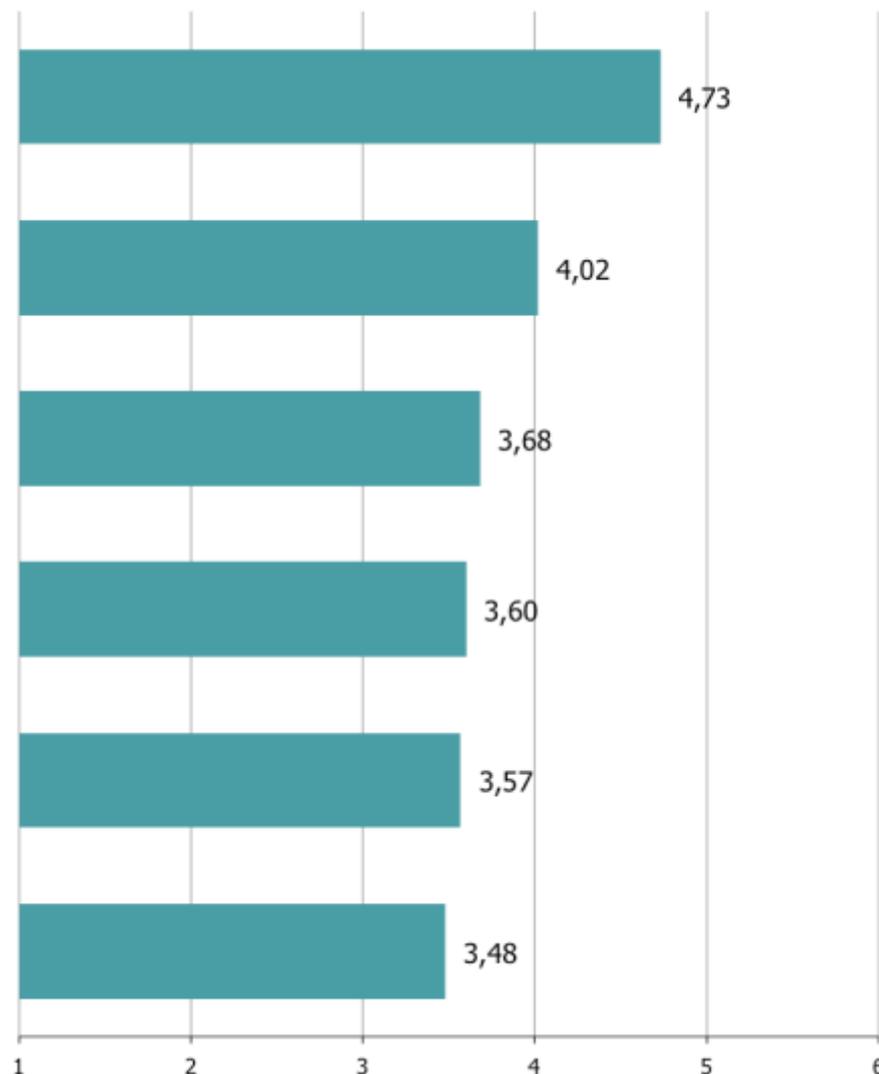
Conosco l'organigramma aziendale e delle strutture*

L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione lavoro-vita

Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

Ritengo che la presenza della Consigliera di fiducia favorisca la gestione del disagio lavorativo*

Sono coinvolto nelle decisioni inerenti il mio lavoro*



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

G – IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

Il mio ente provvede a un'adeguata diffusione delle procedure aziendali*

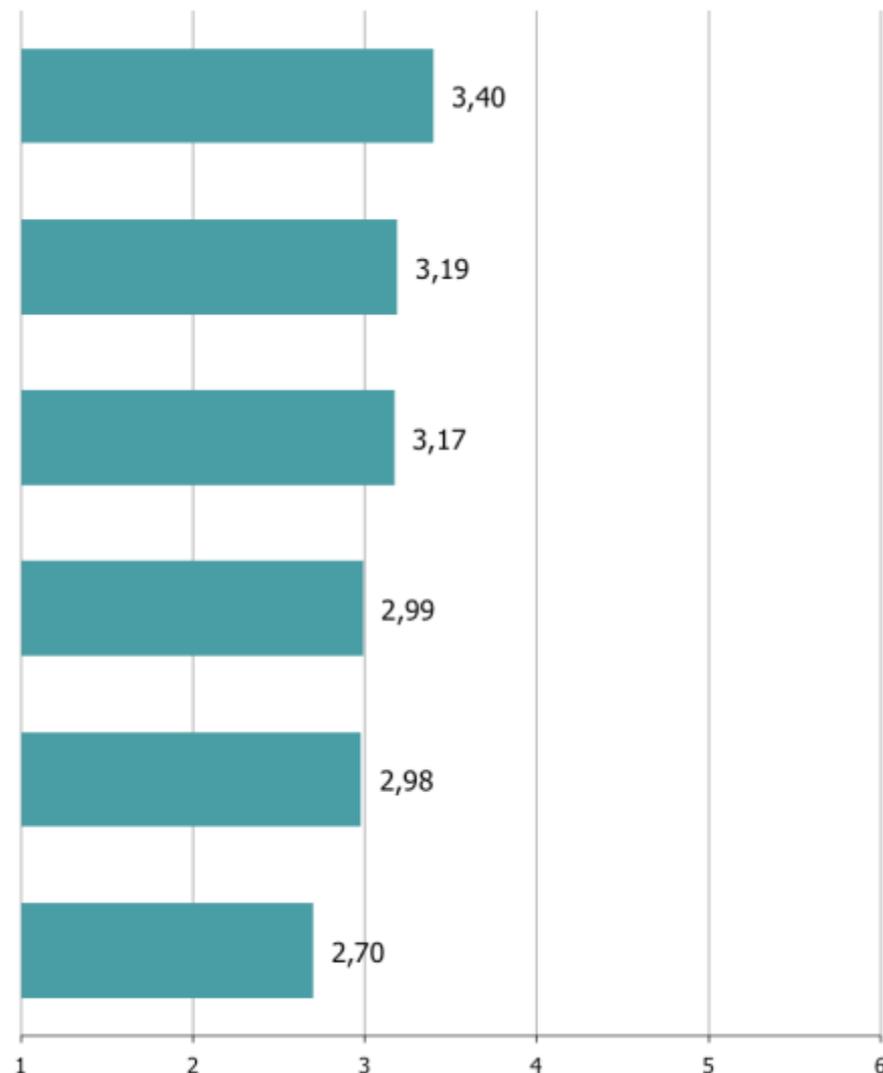
Conosco funzioni e compiti di tutte le strutture dell'agenzia*

Ritengo adeguata la partecipazione/consultazione dei lavoratori alle scelte aziendali*

La mia organizzazione investe sulle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione

I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti

La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

Rispetto alla batteria di domande riferite al contesto di lavoro, i punteggi più elevati riguardano aspetti legati alla conciliazione vita-lavoro (telelavoro e promozione azioni positive) e la conoscenza dell'organigramma aziendale e delle strutture.

Intorno al punto medio della scala di risposta si posizionano domande riferite al coinvolgimento nella presa di decisioni riguardanti il lavoro e la diffusione delle informazioni all'interno dell'organizzazione.

Punteggi inferiori riguardano l'investimento dell'organizzazione sulla formazione del personale, la definizione di compiti e ruoli e l'adeguatezza della circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione.

H – IL SENSO DI APPARTENENZA

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

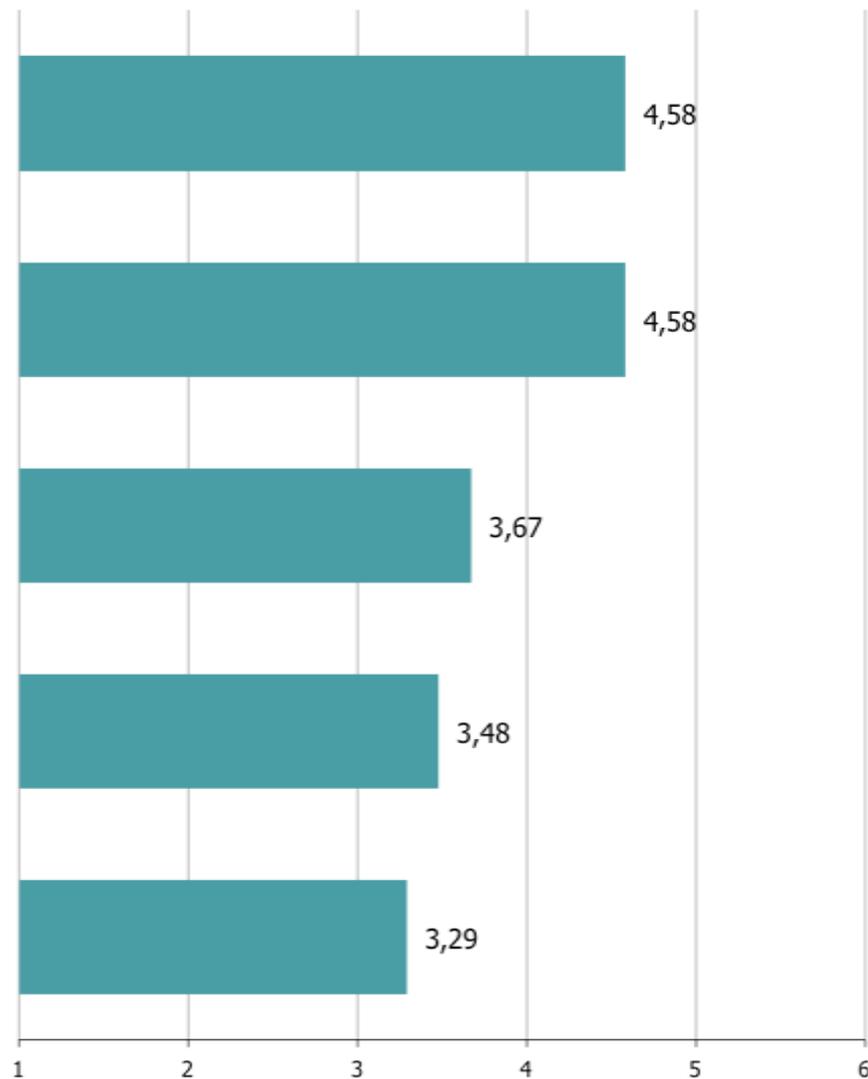
Mi dispiace se qualcuno parla del male del mio ente

Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato

Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente

Valori e comportamenti del mio ente sono coerenti con i miei valori personali

Se potessi, comunque cambierei ente



Rispetto alle domande sul senso di appartenenza, i punteggi non sono particolarmente elevati e si assestano intorno al punto medio della scala di risposta.

I punteggi maggiori si riferiscono all'orgoglio di appartenere all'organizzazione e per il raggiungimenti di risultati importanti.

Punteggi al di sotto del punto medio della scala di risposta si riferiscono al voler cambiare ente di lavoro e alla coerenza tra i valori personali e i valori e comportamenti dell'ente di appartenenza.

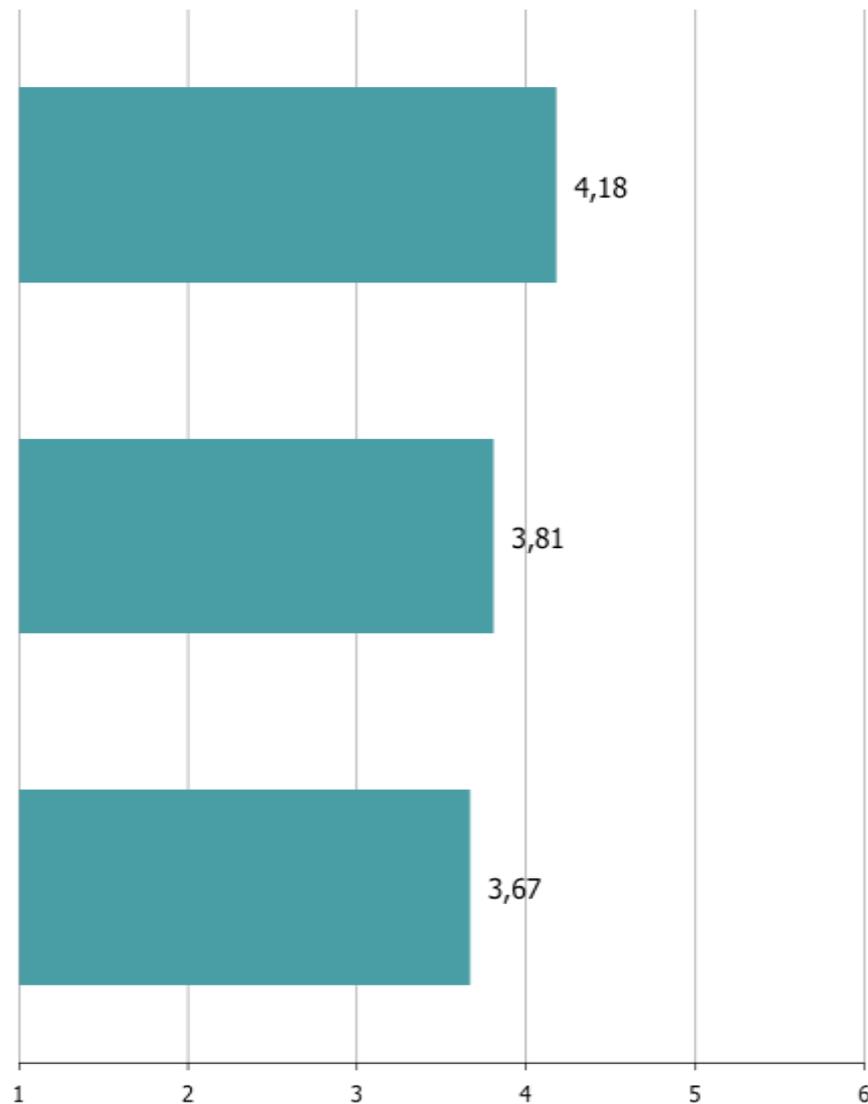
I– L' IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività



Rispetto alle domande sull'immagine dell'organizzazione, il punteggio maggiore è riferito al fatto che la famiglia pensi che l'ente di lavoro sia importante per la collettività.

A seguire emerge l'importanza dell'organizzazione riconosciuta da parte degli utenti e infine dalla gente in generale.

I1 – LA TRASPARENZA, LA CORRUZIONE, L’ETICA E LA LEGALITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE*

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

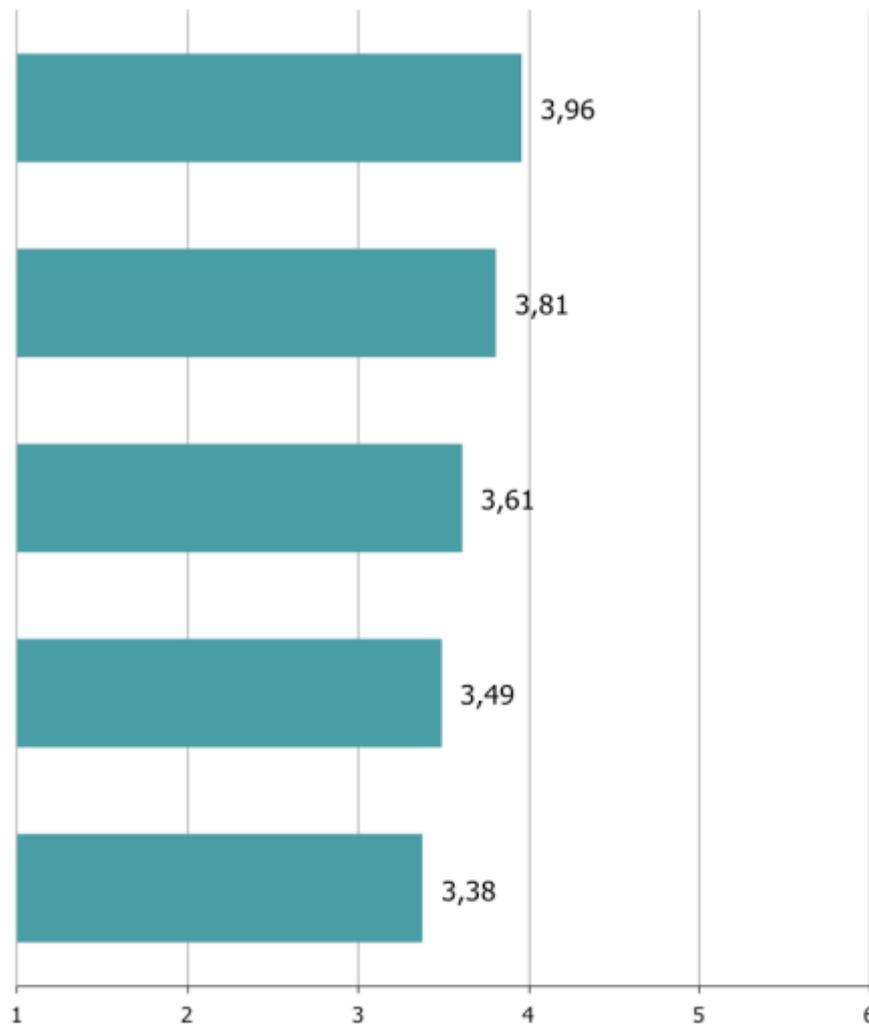
Il codice di comportamento aziendale consente di comprendere qual è il comportamento eticamente e giuridicamente corretto

La trasparenza amministrativa è un principio fondamentale che Arpa applica nella propria attività

I codici disciplinari e di comportamento sono uno strumento per contrastare fenomeni di illegalità

La trasparenza amministrativa è un principio che Arpa utilizza efficacemente per far conoscere le proprie attività a utenti e stakeholder

La trasparenza amministrativa è un principio che Arpa utilizza efficacemente per contrastare eventuali cattivo funzionamento e corruzione al suo interno



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell’ Agenzia; Domande considerate dal questionario di Arpa Emilia Romagna e non previste da A.N.A.C.

I1 – LA TRASPARENZA, LA CORRUZIONE, L'ETICA E LA LEGALITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE (segue)

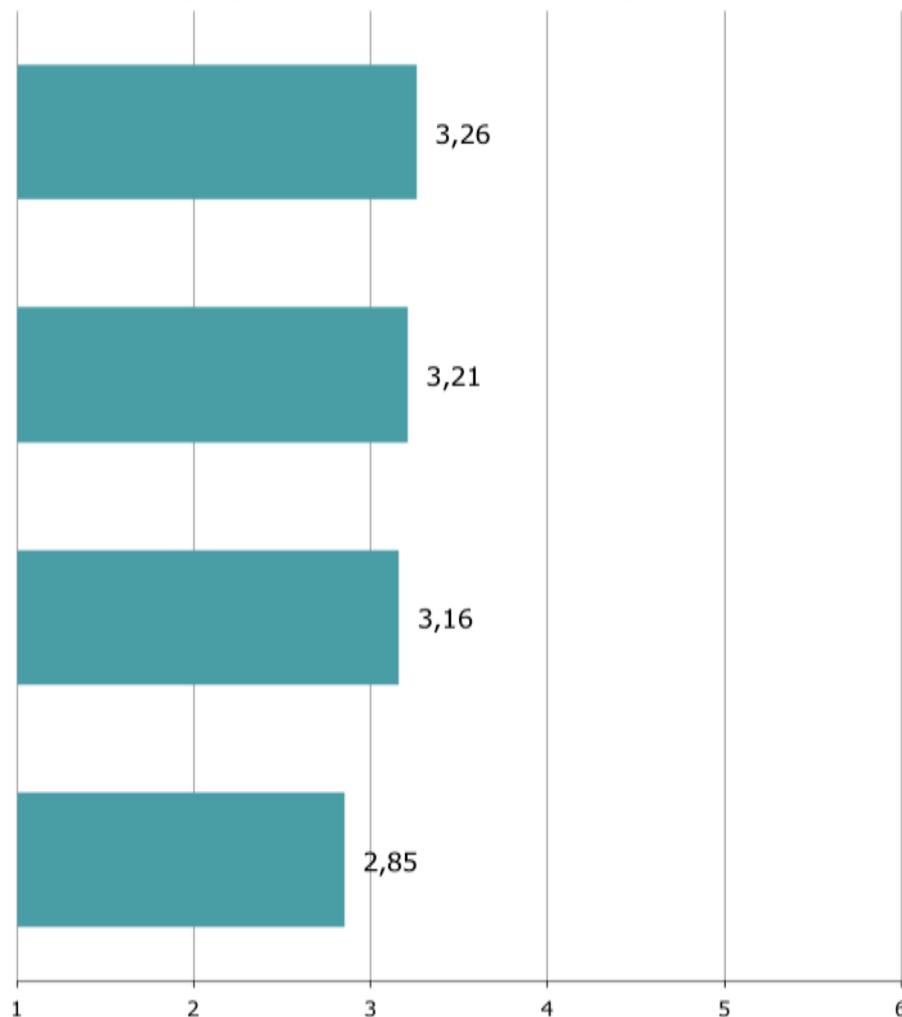
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

La trasparenza amministrativa è un principio che Arpa utilizza per migliorare attività e processi di gestione

L'azione di Arpa su etica e legalità incide positivamente sul benessere organizzativo

L'azione di Arpa su trasparenza e corruzione incide positivamente sul benessere organizzativo

La trasparenza amministrativa è un aggravio del carico di lavoro



Rispetto alla batteria di domande sulla trasparenza, corruzione etica e legalità nella amministrazione, i punteggi maggiori si posizionano poco al di sopra del punto medio della scala di risposta e riguardano l'importanza del codice aziendale e la trasparenza amministrativa applicata in Arpa.

Intorno al punto medio della scala di risposta si posizionano i punteggi alle domande riferite ai codici di comportamento e disciplinari ritenuti strumenti per contrastare fenomeni di illegalità e la trasparenza come strumento importante in Arpa.

I punteggi inferiori riguardano l'incidenza positiva delle azioni sul tema rispetto al benessere organizzativo e la trasparenza amministrativa come aggravio del carico di lavoro.

H – BENESSERE ORGANIZZATIVO

Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? (1-per nulla, 6-del tutto)

L'equità nella mia amministrazione

5,25

Il mio lavoro

5,23

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

5,17

Il carico, il ritmo e l'orario di lavoro*

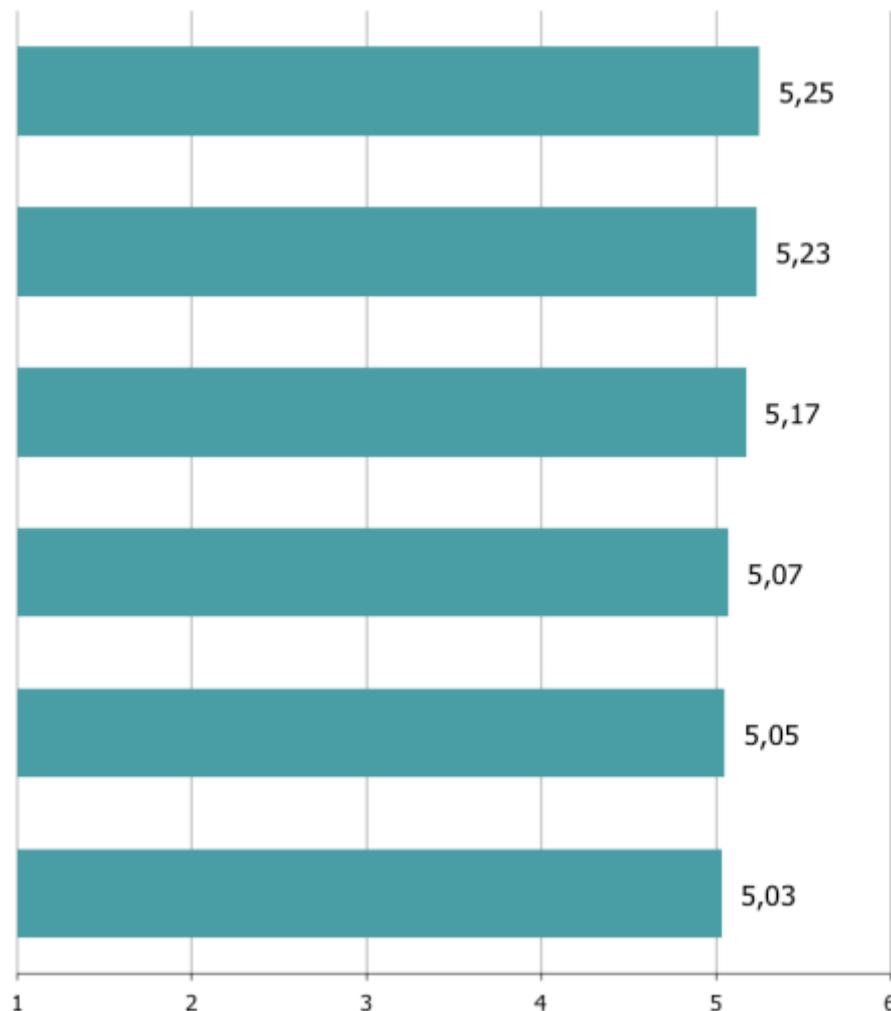
5,07

I miei colleghi

5,05

Il contesto del mio lavoro

5,03



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

H – BENESSERE ORGANIZZATIVO

Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? (1-per nulla, 6-del tutto)

La trasparenza, la corruzione, l'etica e la legali nella mia amministrazione*

5,02

La carriera e lo sviluppo professionale

4,95

Le discriminazioni

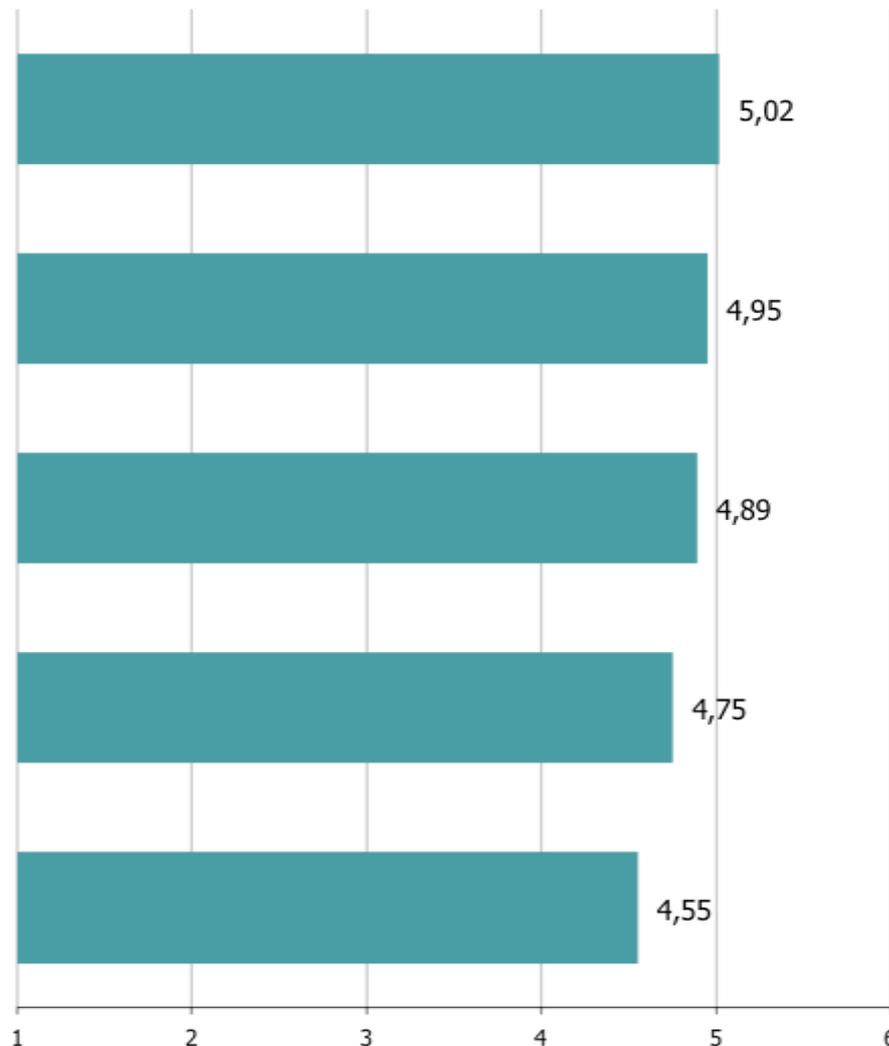
4,89

Il senso di appartenenza

4,75

L'immagine della mia amministrazione

4,55



*domande considerate dal questionario di Arpa Emilia Romagna e non previste da A.N.A.C.

Rispetto alla batteria di domande sul benessere organizzativo, molti sono gli item con punteggi elevati. Gli aspetti ritenuti maggiormente importanti sono l'equità nell'organizzazione, il lavoro, la sicurezza e la salute sul lavoro e lo stress lavoro correlato; punteggi inferiori riportano invece il senso di appartenenza e l'immagine dell'organizzazione.

L – LA MIA ORGANIZZAZIONE

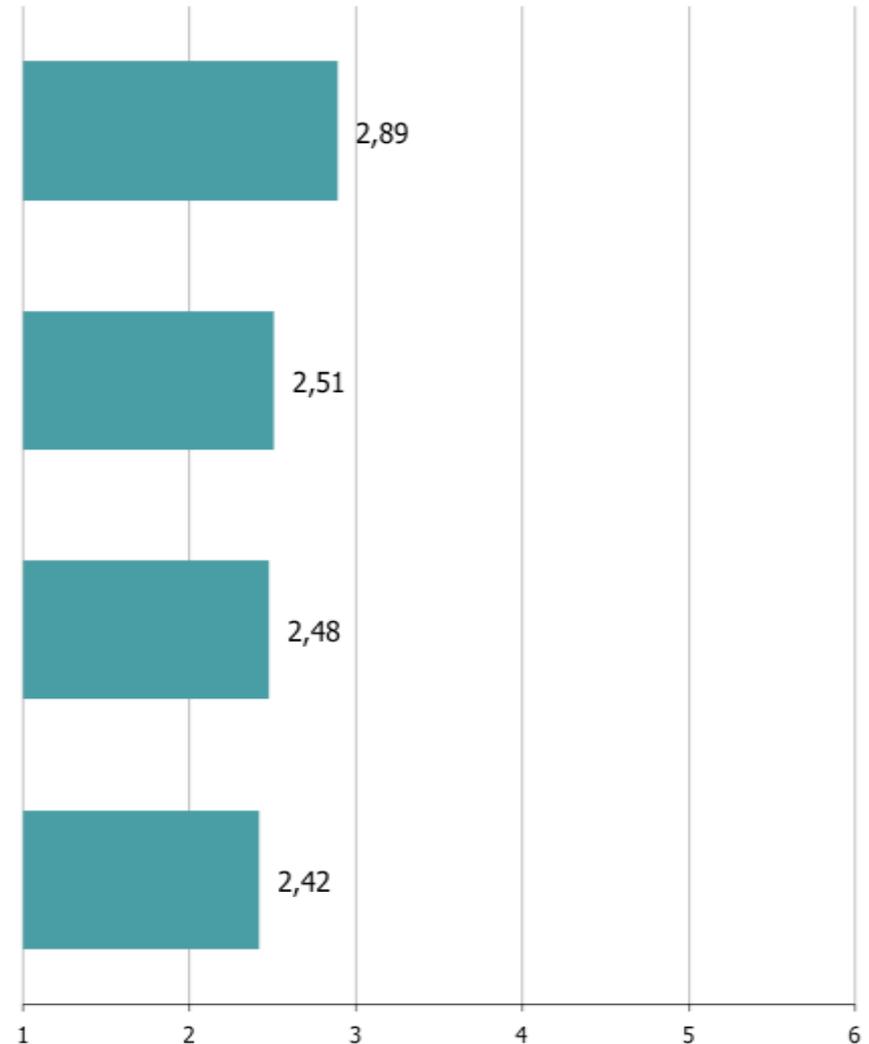
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

Conosco le strategie della mia amministrazione

Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione

Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione



Rispetto alle domande sull'organizzazione i punteggi di tutte le domande si posizionano su punteggi bassi, al di sotto del punto medio della scala di risposta.

In particolare non sembra essere chiaro il contributo del lavoro di ognuno al raggiungimento degli obiettivi della amministrazione e non sono conosciute le strategie dell'organizzazione. Inoltre non si condividono abbastanza gli obiettivi strategici della propria amministrazione e non sembrano essere chiari i risultati ottenuti dalla propria amministrazione.

M – LE MIE PERFORMANCE

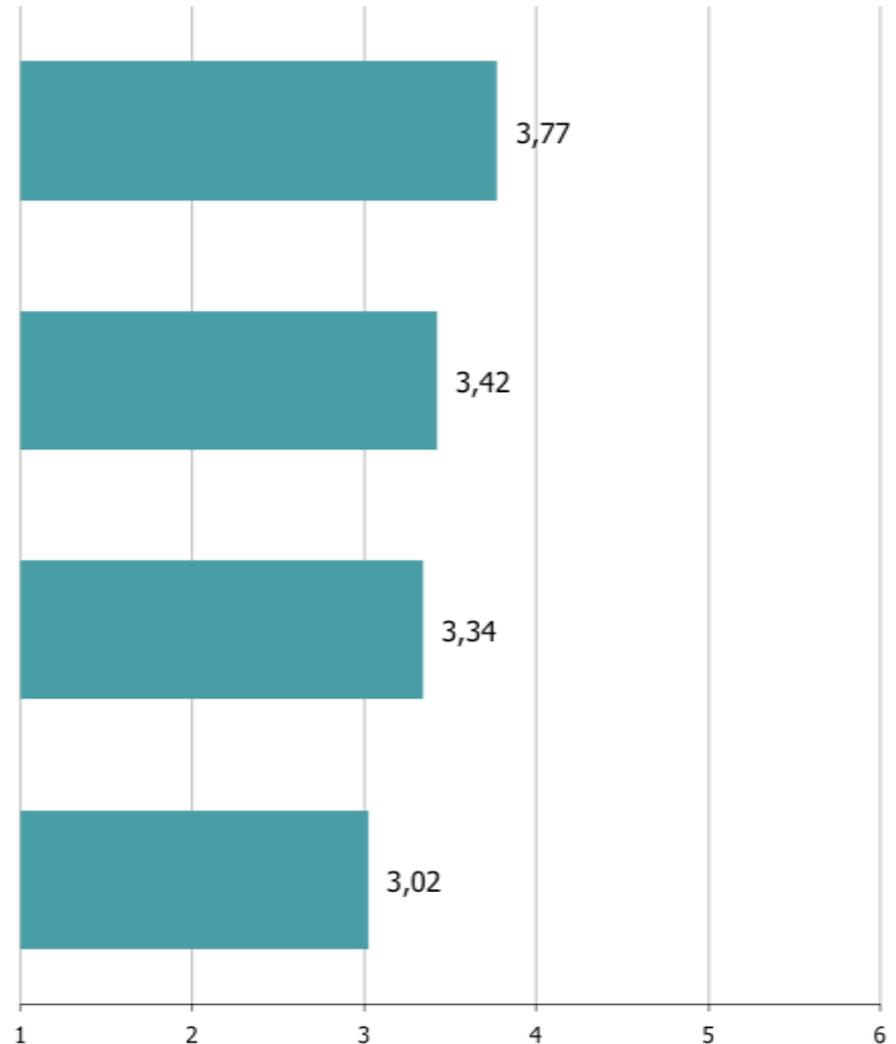
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro

Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati



Rispetto alla batteria di domande sulla propria performance, i punteggi si inseriscono intorno e al di sotto del punto medio della scala di risposta.

In particolare i lavoratori non sembrano essere molto informati della valutazione del proprio lavoro, non sono probabilmente chiari a tutti obiettivi e risultati attesi e infine non sembrano essere molto informati su come migliorare i propri risultati.

N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

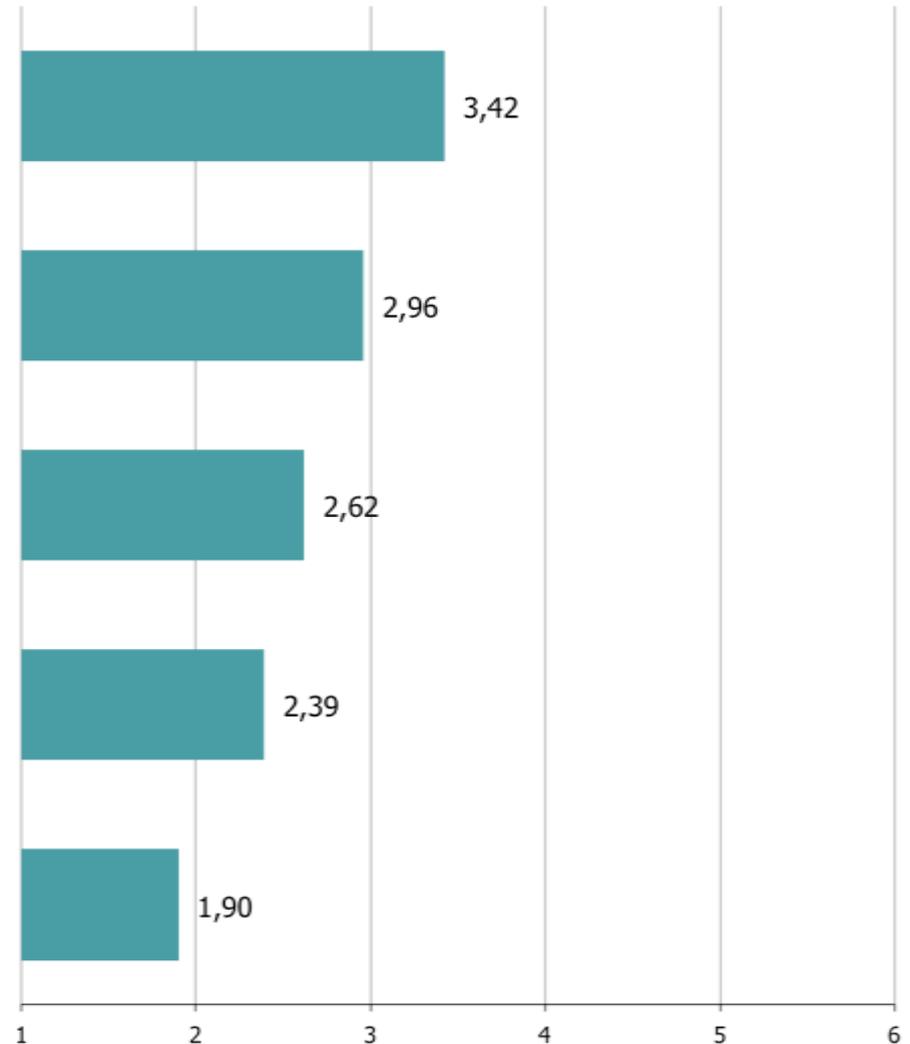
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance

Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro

I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

Il sistema di valutazione e misurazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano



Rispetto alla batteria di domande sul funzionamento del sistema di valutazione, i punteggi dei diversi item si posizionano tutti sotto il punto medio della scala di risposta.

In particolare, i punteggi più alti si riferiscono alla tutela se in accordo con il valutatore e al coinvolgimento del lavoratore nel definire obiettivi e risultati attesi dal lavoro.

Punteggi inferiori riguardano il sistema di valutazione e l'aiuto che può offrire nel migliorare la propria performance e il modo in cui è stato presentato e illustrato ai lavoratori. Infine, sembra che l'amministrazione non sia in grado di premiare persone che sono capaci e che si impegnano.

O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

È sensibile ai miei bisogni personali

4,03

Mi ascolta e prende in considerazione la mie proposte

3,74

Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

3,70

Sono reso partecipe dei cambiamenti relativi al mio lavoro e delle loro ricadute*

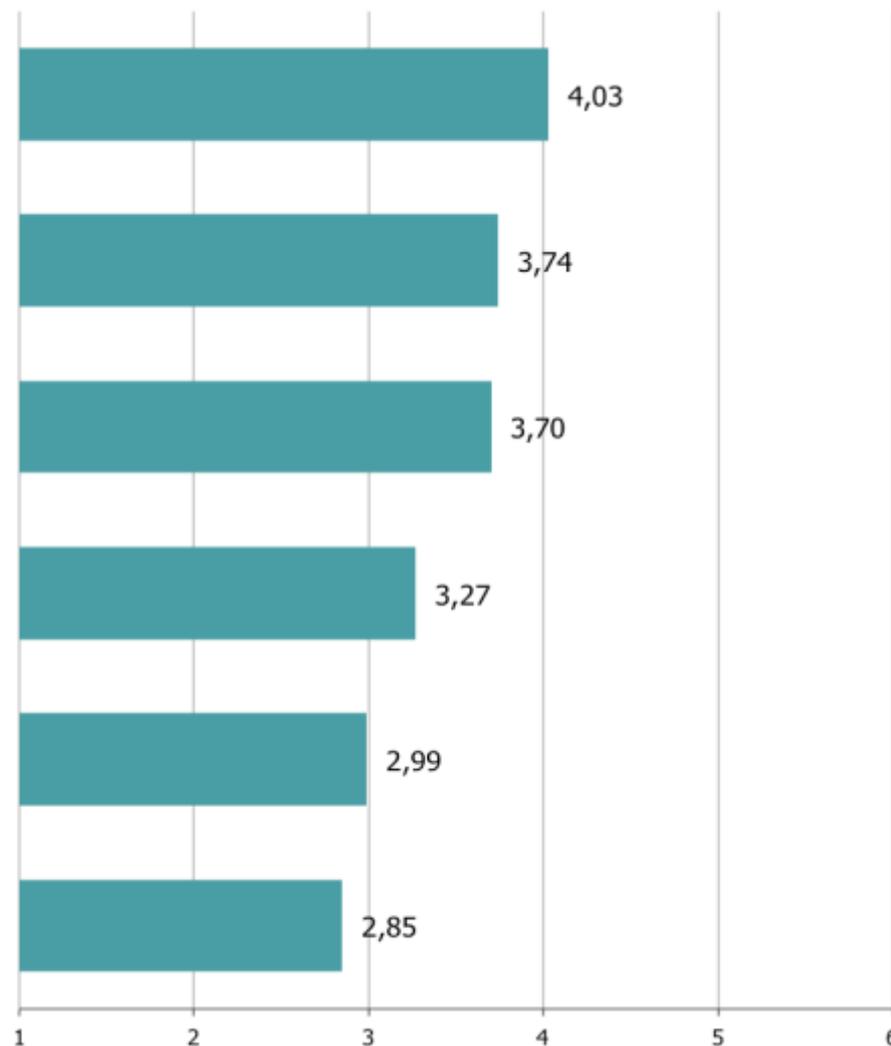
3,27

Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

2,99

Mi motiva a dare il massimo nel mio lavoro

2,85



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

Rispetto alla batteria di domande riferite al capo, punteggi maggiori e sopra il punto medio della scala si riferiscono alla sensibilità e disponibilità del capo a fronte di problemi personali e l'ascolto e la presa in considerazione delle proposte dei lavoratori. Inoltre il capo sembra riconoscere abbastanza quando il lavoratore svolge bene il proprio lavoro.

I punteggi inferiori di accordo invece si riferiscono alla motivazione a dare il massimo che il capo è in grado di dare ai suoi collaboratori.

P – IL MIO CAPO E L'EQUITÀ

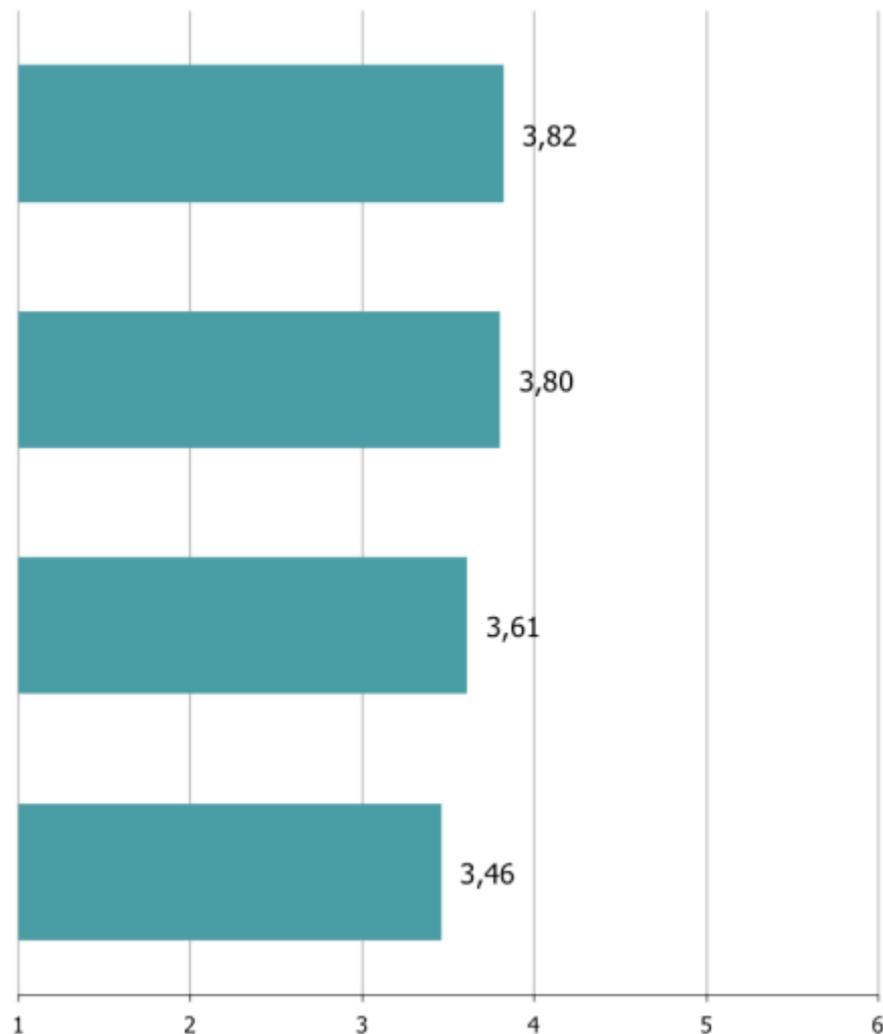
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro*

Se ho problemi relazionali con i miei colleghi posso parlare col mio capo*

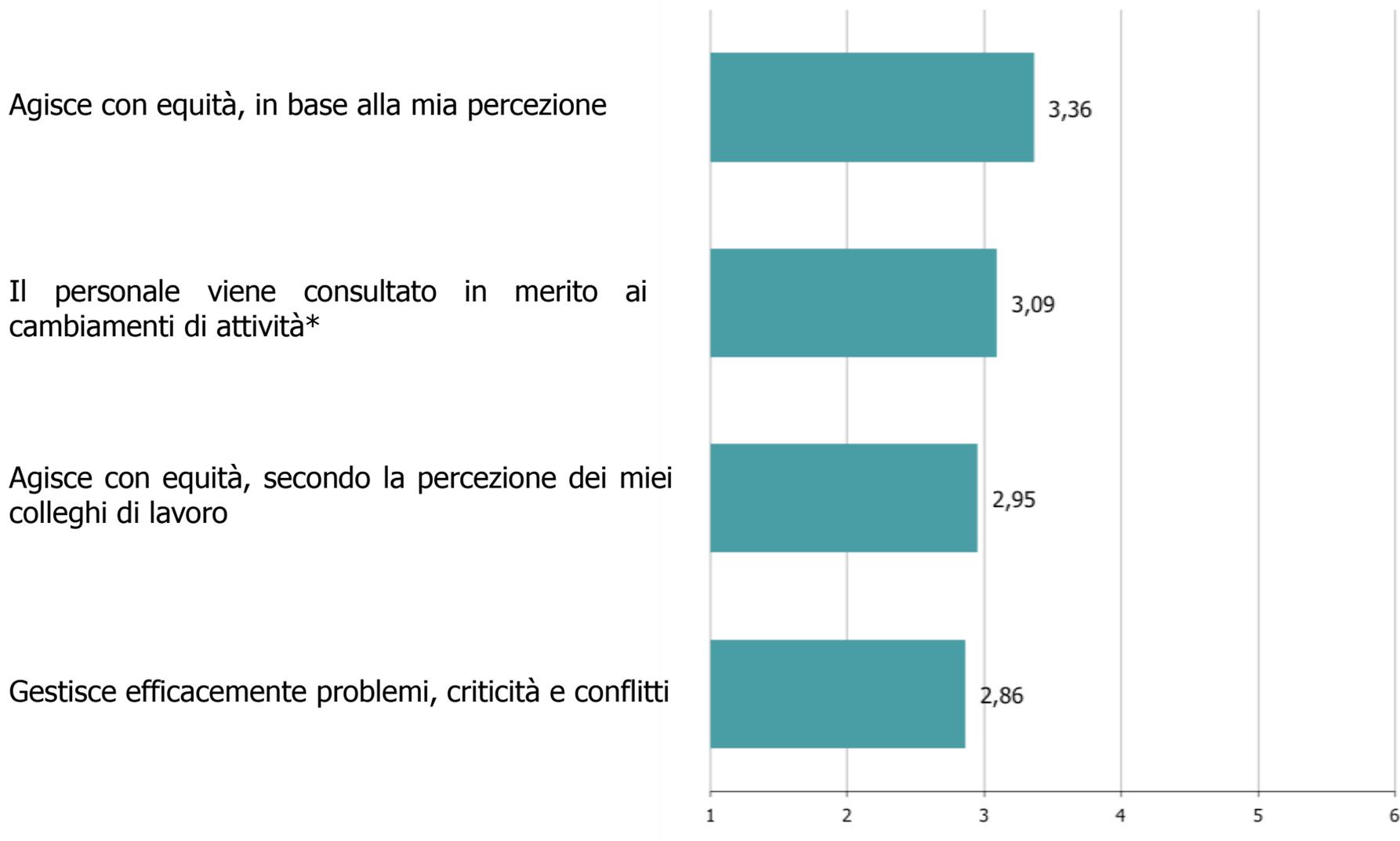
Accade che i dirigenti/responsabili forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere*



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

P – IL MIO CAPO E L'EQUITÀ (segue)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)



*domande nuove non previste dal questionario A.N.A.C., frutto della collaborazione tra il SPP e il CUG dell' Agenzia

Rispetto alla batteria di domande sul proprio capo e l'equità, i punteggi maggiori riguardano la stima nei confronti del proprio superiore e il poter fare riferimento a lui in caso di problemi sul lavoro o con i colleghi.

I punteggi inferiori fanno invece riferimento alla percezione di equità del capo da parte dei colleghi e la capacità del capo di gestire efficacemente problemi, criticità e conflitti.

CAMPI APERTI

Campi aperti

All'interno del questionario dopo ogni batteria di domande era inserito uno spazio per i commenti. I commenti sono stati letti e per ognuno sono state identificate la categoria/categorie di temi a cui faceva riferimento, ciò ha permesso di fare dei conteggi rispetto ai vari aspetti emersi.

A una prima analisi complessiva i temi che emergono riguardano soprattutto:

- Riconoscimento professionale (N = 53) e sviluppo professionale (N = 26) non adeguati
 - *«...la sensazione è quella di un'assenza di una prospettiva di crescita personale»*
 - *«La mia percezione è che l'avanzamento di carriera sia dovuto più alle amicizie e al servilismo che alle reali capacità professionali»*
- Relazione difficoltosa con la dirigenza (N = 52)
 - *«Il sistema dirigenziale è in generale inadeguato. I dirigenti rappresentano una casta chiusa, inamovibile, che nella maggior parte dei casi ha conquistato la posizione occupata non attraverso meriti e capacità reali bensì per accordi contrattuali o per concorsi svolti una tantum»*
 - *«Il miglioramento passa da una classe dirigenziale che attualmente non è adeguata al ruolo che ha. Pertanto l'unico suggerimento che ha senso è quello di responsabilizzare la classe dirigente con azioni mirate»*

Campi aperti (segue)

- Scarsa equità percepita (N = 50)
 - *«Applicare la meritocrazia in funzione del lavoro che uno svolge e dell'anzianità di servizio nella funzione e per i compiti che svolgo»*
 - *«Credo sia innegabile che in ARPA esistono persone che hanno una quantità e qualità di lavoro estremamente bassa. Trovo scandaloso che nessuno dica nulla, e altrettanto scandaloso che le retribuzioni siano uguali a quelle di chi lavora a testa bassa tutto il giorno»*
- Carichi di lavoro (N = 38)
 - *«Più attenzione e presenza da parte della dirigenza e opportuno controllo sui carichi di ogni singolo dipendente, distribuendo i carichi in modo equo. Ampliare con più personale determinati settori saturi di lavoro, al fine di avere meno stress, meno nervosismo e meno carico fisico»*
 - *«La mancanza di organizzazione di altri uffici da cui il mio dipende, comporta carico di lavoro mal distribuito e difficile da gestire, a discapito della qualità del lavoro»*
- Organizzazione del lavoro non soddisfacente (N = 32)
 - *«Nella carta è tutto ben definito; nella pratica molto è lasciato alla buona volontà degli operatori»*
- Comunicazione (N = 25)
 - *«Migliorare la circolazione delle informazioni all'interno dell'ente»*
 - *«Bisognerebbe che si valutasse con più impegno, ma questo richiederebbe un'organizzazione del tutto diversa, dove le persone si parlano. Invece è davvero un disastro»*

**DIFFERENZE STATISTICAMENTE SIGNIFICATIVE
TRA GRUPPI DI LAVORATORI**

Differenze significative

- Differenze in funzione del Contratto:
 - chi possiede un contratto a tempo determinato percepisce maggiore **equità** rispetto a chi possiede un contratto a tempo indeterminato.
- Differenze in funzione della Qualifica:
 - i dirigenti dichiarano, rispetto a chi non è dirigente, la percezione di maggiore **equità, soddisfazione per l'ambiente, soddisfazione per la carriera, chiarezza lavorativa** e un maggiore **carico di lavoro**.
- Differenze in funzione della Struttura di appartenenza:
 - chi lavora presso l'Ufficio amministrativo dichiara maggiore **esaurimento emotivo** rispetto a chi lavora presso il Dipartimento Tematico e la Direzione Generale/Area funzione;
 - chi lavora presso l'Ufficio amministrativo dichiara maggiore **trasparenza** rispetto a chi lavora presso il Dipartimento territoriale, il Dipartimento tematico e la Direzione Generale/Area funzione.

Differenze significative (segue)

- Differenze in funzione della Mansione:

- chi svolge una funzione Tecnica – tutela e vigilanza dichiara un maggiore **stress** rispetto a chi svolge una funzione Amministrativa e una funzione Tecnica di produzione;

- chi svolge una funzione Tecnica di laboratorio dichiara una maggior **stress** rispetto a chi svolge una funzione Tecnica di produzione.

**MODELLI DI REGRESSIONE:
GLI IMPATTI SUGLI ESITI DI BENESSERE E MALESSERE**

BENESSERE COGNITIVO AL LAVORO - SODDISFAZIONE

	β	t	p
Equità percepita	.15	3.22	.00
Possibilità carriera e sviluppo professionale	.27	5.77	.00
Autonomia lavorativa	.14	3.22	.00
Supporto dei colleghi	.25	6.45	.00
Supporto dei superiori	.09	2.36	.02
Senso di appartenenza	.14	3.50	.00
Carico lavorativo	.02	.43	.67
Discriminazioni percepite	-.01	-.09	.93
R²		.61	

Le variabili che hanno un impatto maggiore sul benessere cognitivo al lavoro sono le risorse lavorative. In particolare, la soddisfazione cresce in presenza di possibilità di carriera e sviluppo professionale ($\beta = .27$), supporto dei colleghi ($\beta = .25$), equità percepita ($\beta = .15$), autonomia lavorativa ($\beta = .14$), senso di appartenenza ($\beta = .14$) e in misura minore supporto dei superiori ($\beta = .09$). Le richieste, in particolare il carico lavorativo e le discriminazioni percepite non mostrano un legame significativo con la soddisfazione lavorativa. Appare quindi importante sostenere e continuare a garantire le risorse lavorative che possono avere un ruolo importante rispetto al benessere lavorativo.

ESAURIMENTO EMOTIVO AL LAVORO

	β	t	p
Equità percepita	-.05	-.80	.42
Possibilità carriera e sviluppo professionale	-.13	-2.30	.02
Autonomia lavorativa	-.23	-4.26	.00
Supporto dei colleghi	-.01	-.21	.84
Supporto dei superiori	-.07	-1.30	.19
Senso di appartenenza	-.26	-5.18	.00
Carico lavorativo	.04	1.00	.32
Discriminazioni percepite	.21	5.08	.00
R²		.37	

Le variabili che hanno un impatto maggiore sulla percezione di esaurimento emotivo al lavoro sono le risorse lavorative. In particolare, l'esaurimento diminuisce in presenza di possibilità di senso di appartenenza ($\beta = -.26$), autonomia lavorativa ($\beta = -.23$), e possibilità di carriera e sviluppo professionale ($\beta = -.13$). Tra le richieste lavorative le discriminazioni presentano una relazione positiva con la percezione di esaurimento emotivo al lavoro ($\beta = -.21$). Le risorse rappresentano un fattore protettivo rispetto all'insorgere dell'esaurimento emotivo, è quindi importante sostenerle e accrescerle. Rispetto alle richieste è importante e significativo il ruolo delle discriminazioni che possono aumentare l'esaurimento emotivo al lavoro.

STRESS LAVORO-CORRELATO

	β	t	p
Equità percepita	-.07	-1.26	.21
Possibilità carriera e sviluppo professionale	.02	.36	.72
Autonomia lavorativa	-.12	-2.22	.03
Supporto dei colleghi	-.10	-2.00	.04
Supporto dei superiori	-.18	-3.48	.00
Senso di appartenenza	-.13	-2.46	.01
Carico lavorativo	.31	7.14	.00
Discriminazioni percepite	-.06	-1.52	.13
R²		.37	

Le variabili che hanno un impatto maggiore sulla percezione di stress lavorativo sono sia richieste sia risorse lavorative. In particolare, lo stress lavorativo aumenta in presenza di carico lavorativo ($\beta = .31$) e diminuisce in presenza di supporto dei superiori ($\beta = -.18$), senso di appartenenza ($\beta = -.13$), autonomia lavorativa ($\beta = -.12$) e supporto dei colleghi ($\beta = -.10$).

Per sostenere il benessere organizzativo e limitare l'aumento dello stress lavoro-correlato appare quindi importante sia agire sulle richieste, in particolare gestendo l'assegnazione del carico lavorativo, sia continuare a garantire le risorse, fattori protettivi rispetto all'insorgenza del malessere al lavoro.