

COMITATO UNICO DI GARANZIA

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

*Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA
anno 2013*

*Patrizia Bonanni, Silvia Brini, Claudio Campobasso,
Paola Corsanego, Anna Di Noi, Antonietta Licenziato,
Adele Rita Medici, Giuseppina Monacelli, Maria
Gabriella Simeone, Rossella Sisti, Maria Luisa Trinca*

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: obiettivi

**Promuovere
e sostenere
politiche
volte a
favorire**

Pari opportunità

Benessere di chi lavora

**Contrasto ad ogni
forma di
discriminazione**

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

Leve importanti



**per il miglioramento dell'efficienza
organizzativa e della qualità dei
servizi resi**

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: modello teorico

ANALISI DELLE RISPOSTE ALLE DOMANDE

A09: Avverto situazioni di malessere...

A04: Ho subito atti di mobbing...



RICODIFICA DELLE RISPOSTE

1-3: assenza o presenza in misura minima

4-6: presenza



SELEZIONE DEGLI ITEM

21 item

30 item

BUG: domanda A09:

“Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie....)”

Formulazione incompleta: manca ad es. l'indicazione che quei sintomi sono ricorrenti e persistenti nello svolgimento del lavoro quotidiano

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: percezione del malessere

	Numero rispondenti	Percentuale
Malessere assente o scarso	410	65,6
Malessere percepito	215	34,4
Totale	625	100

CUG: percezione del malessere

CONCORDO
con l'item



DIMINUISCE
la percezione del
malessere

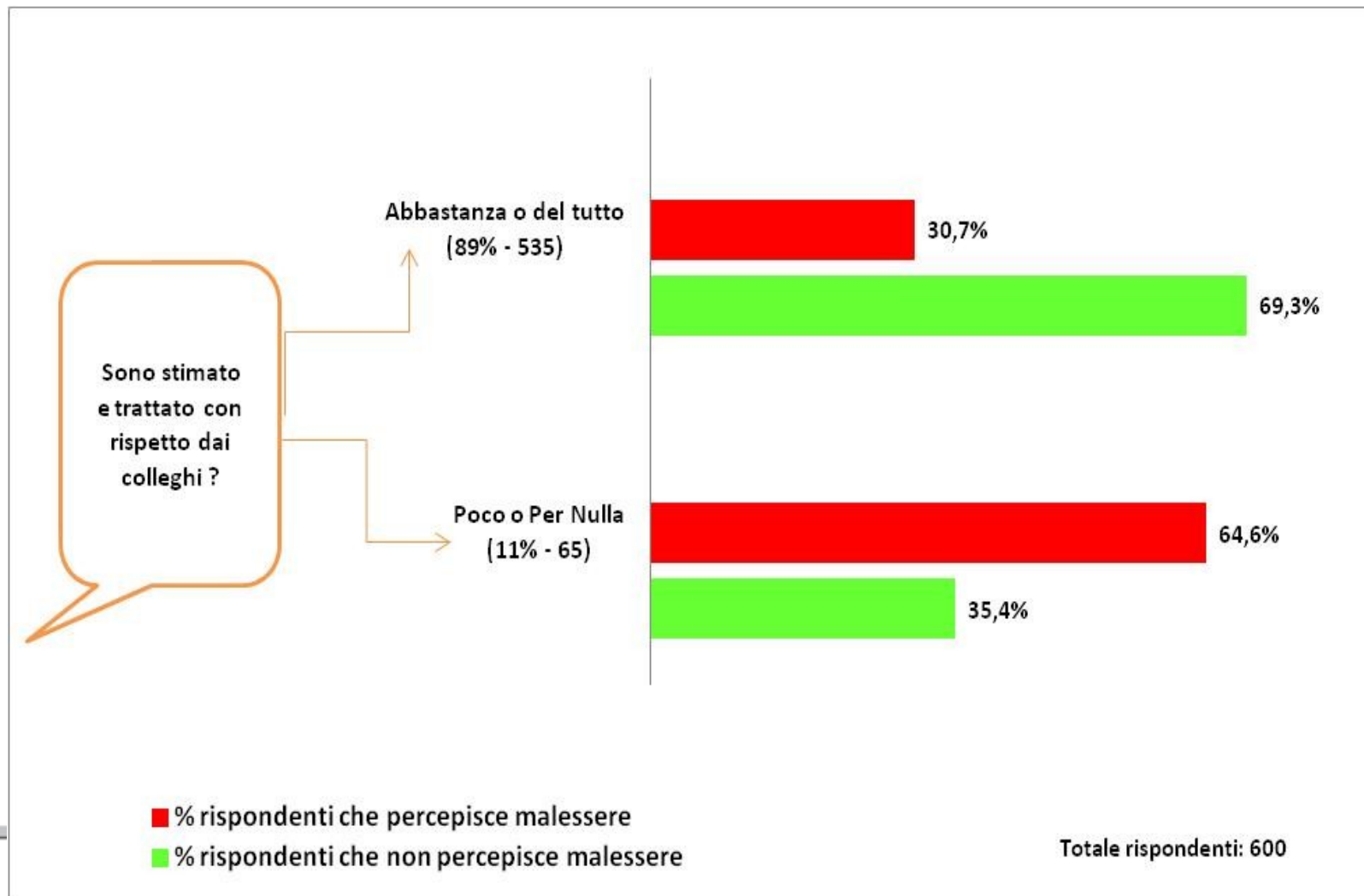
NON CONCORDO
con l'item



AUMENTA
la percezione del
malessere

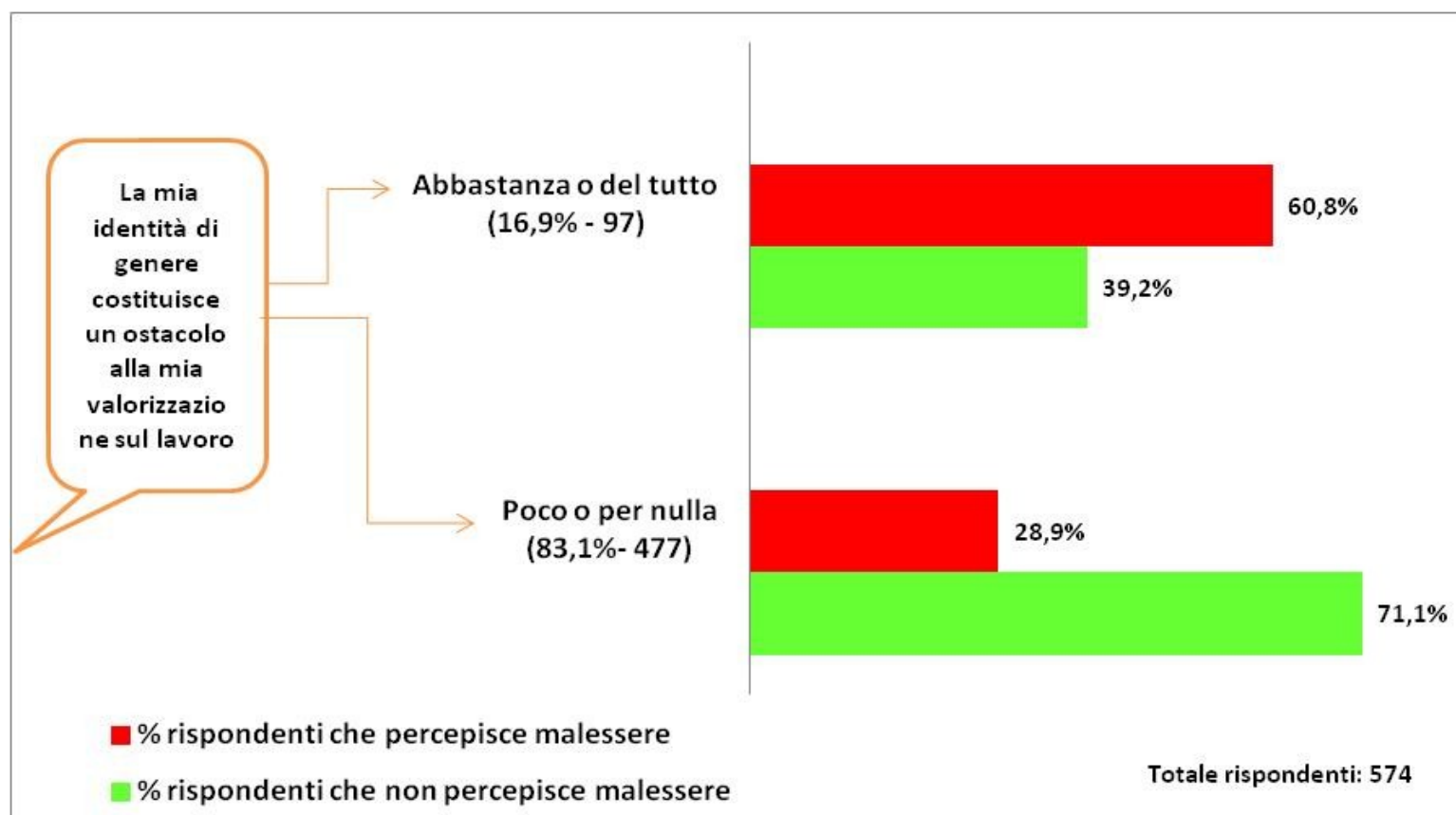
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: sono stimato dai colleghi



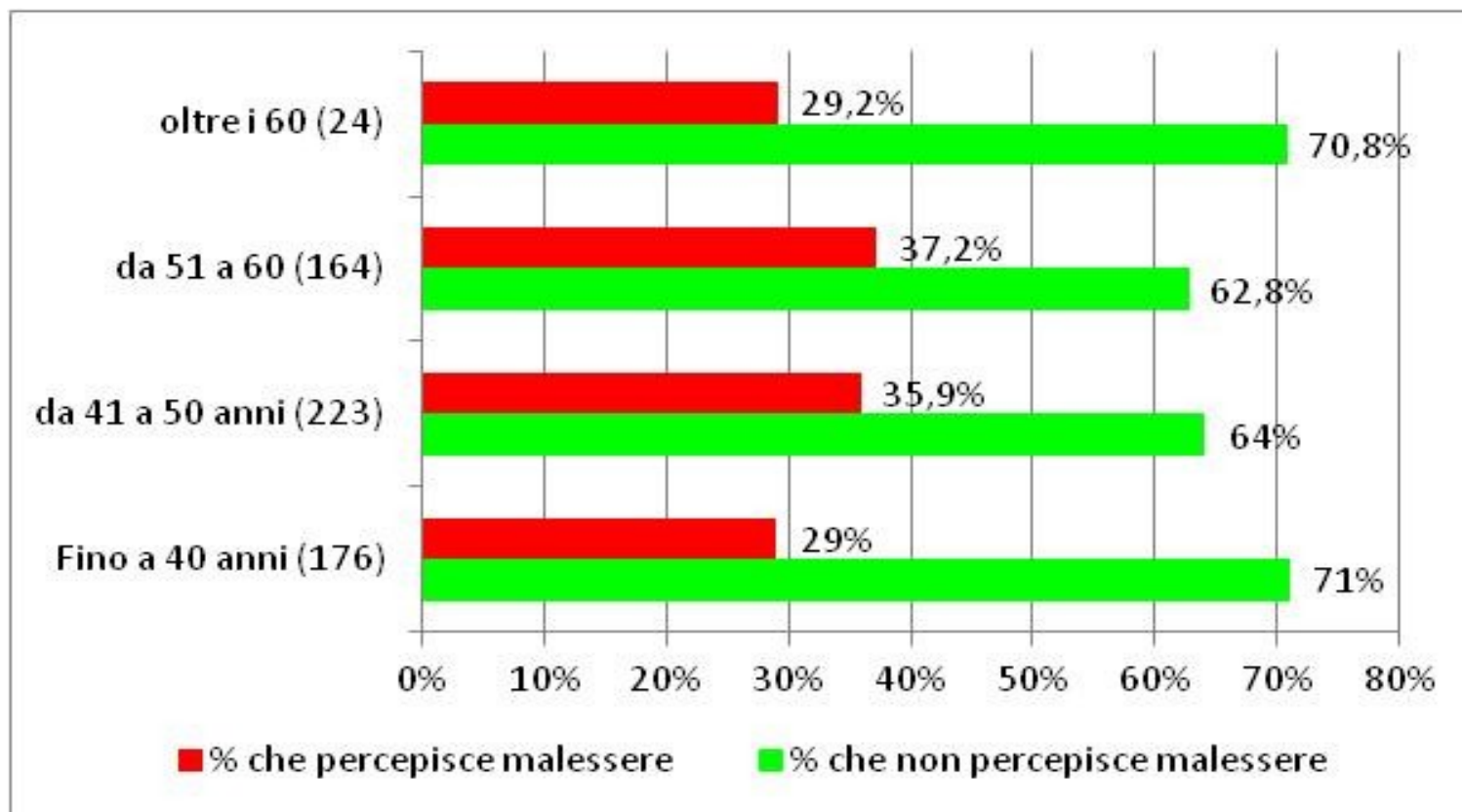
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: la mia identità di genere è un ostacolo (polarità semantica negativa)



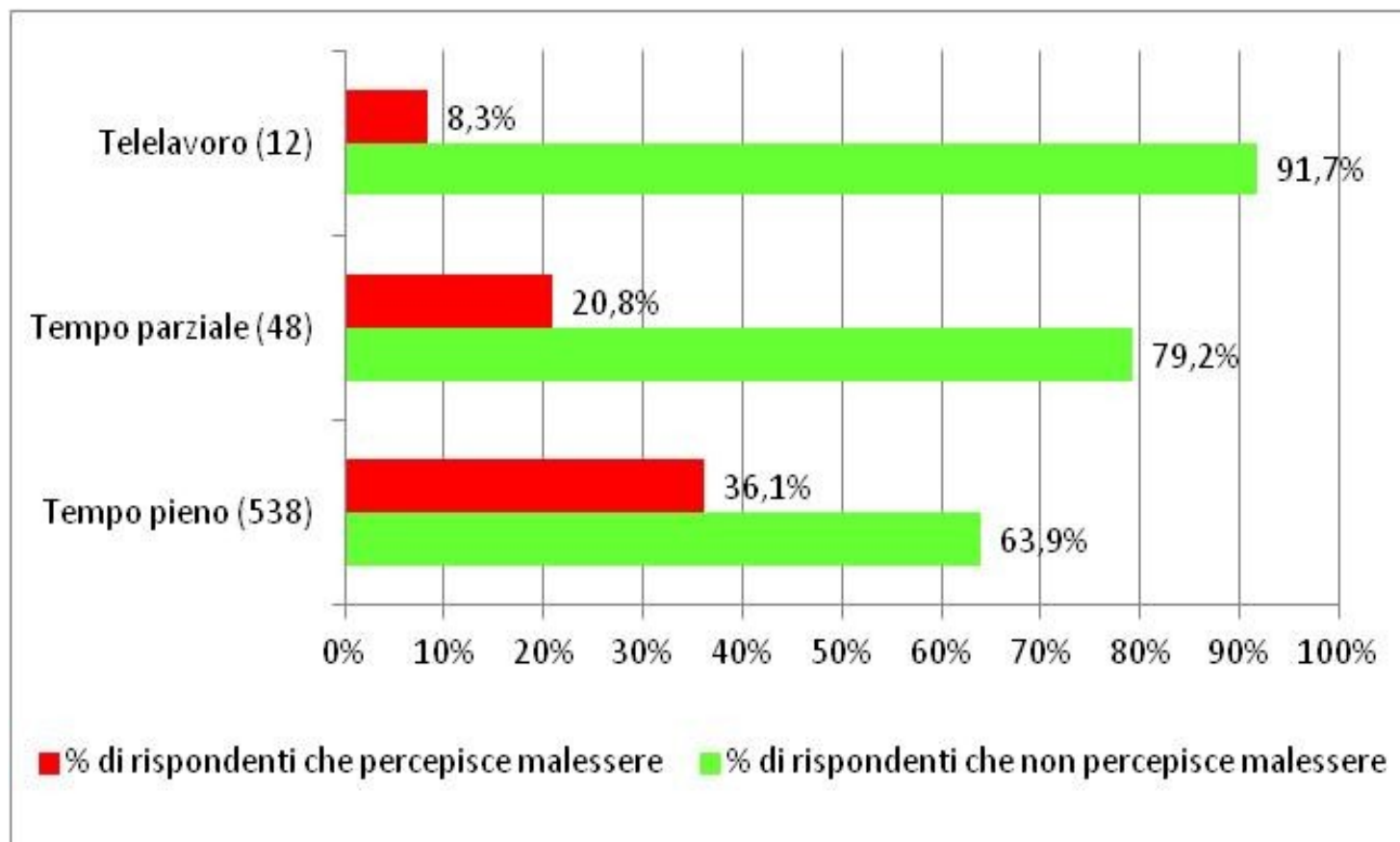
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: rispondenti domanda A09 per classi di età



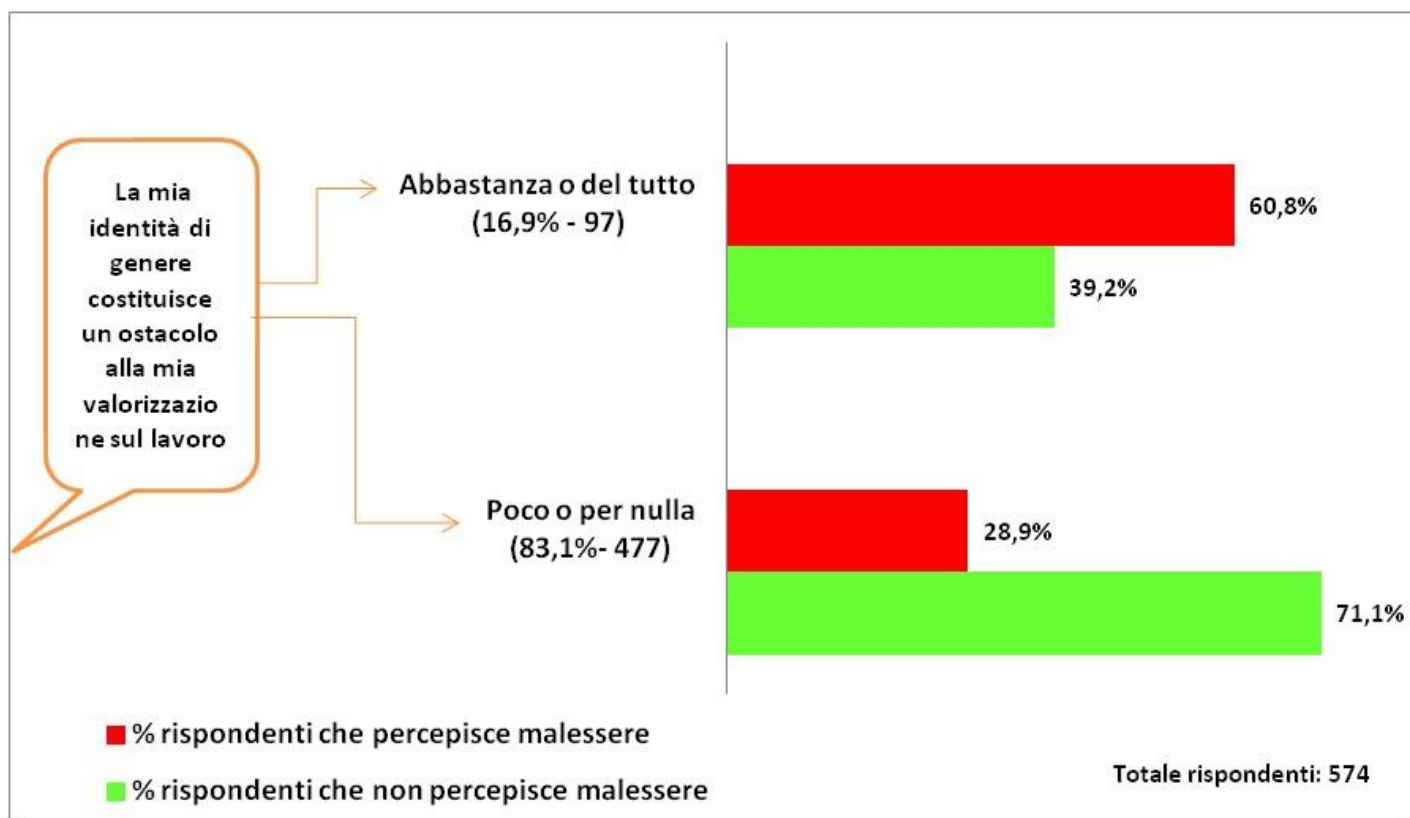
Indagine sul benessere organizzativo in ISPR: primi risultati della rilevazione 2013

BUG: rispondenti domanda A09 per regime di lavoro



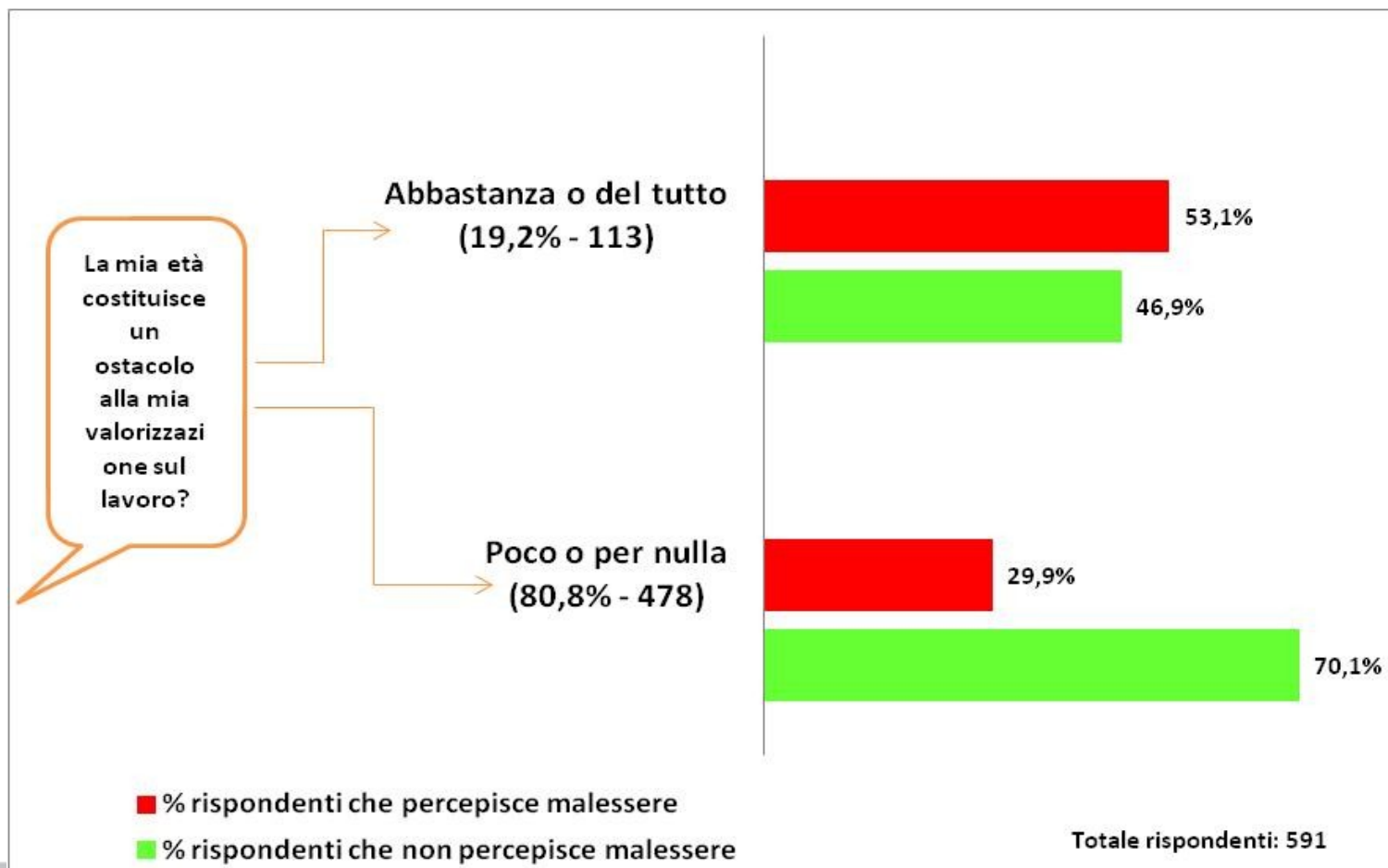
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: identità di genere come ostacolo



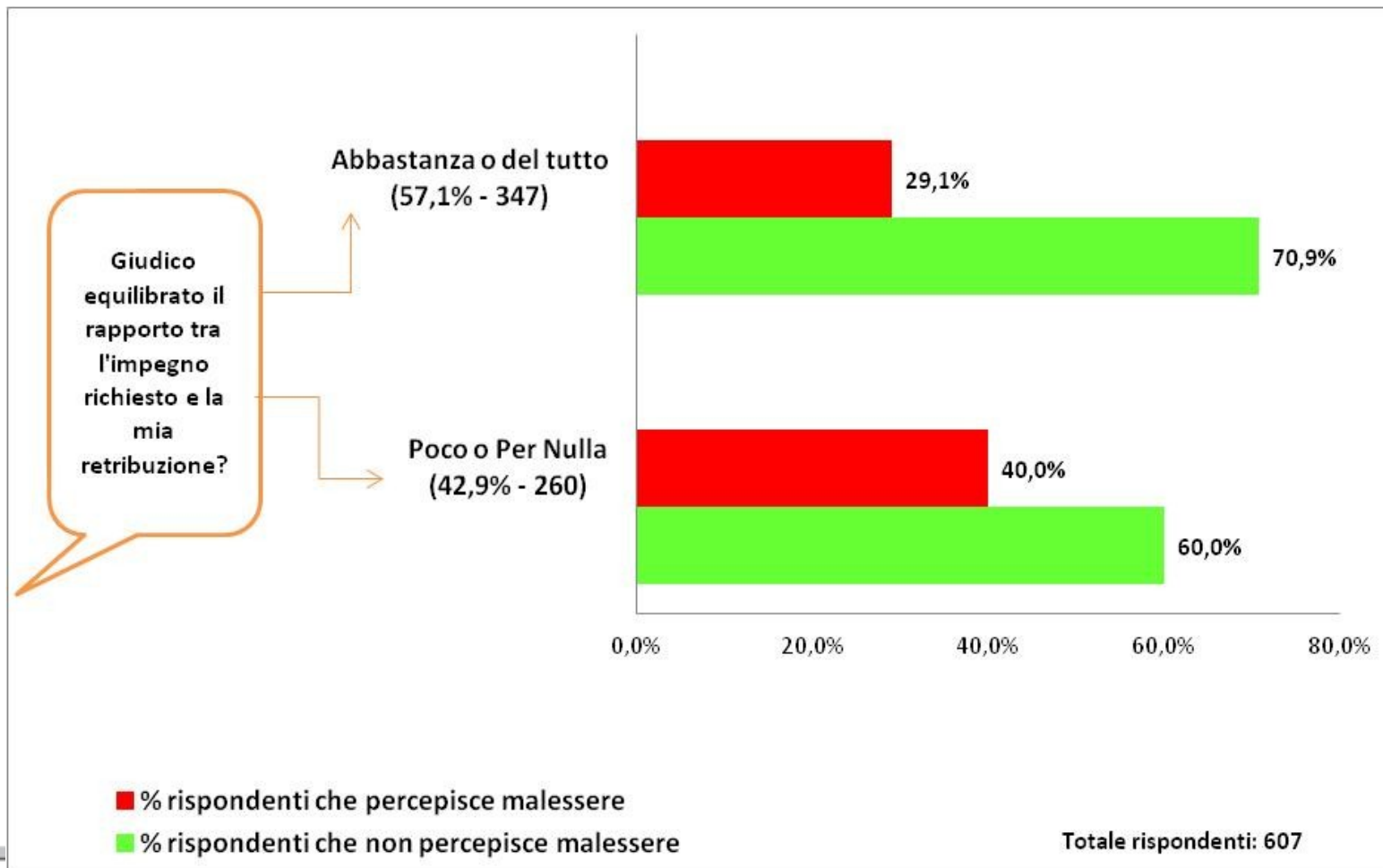
Indagine sul benessere organizzativo in ISPR: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: età come ostacolo



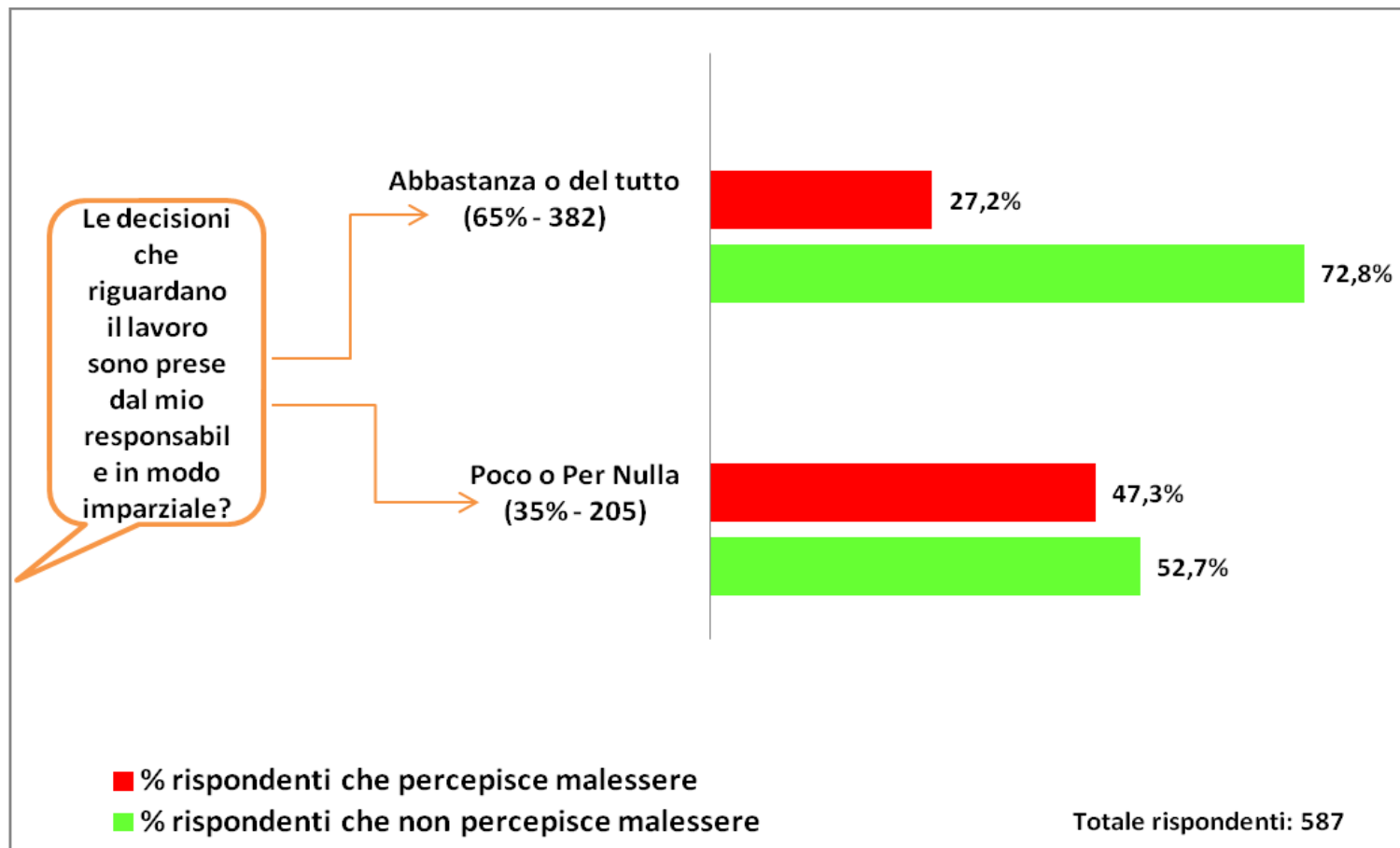
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

BUG: equilibrio tra impegno e retribuzione



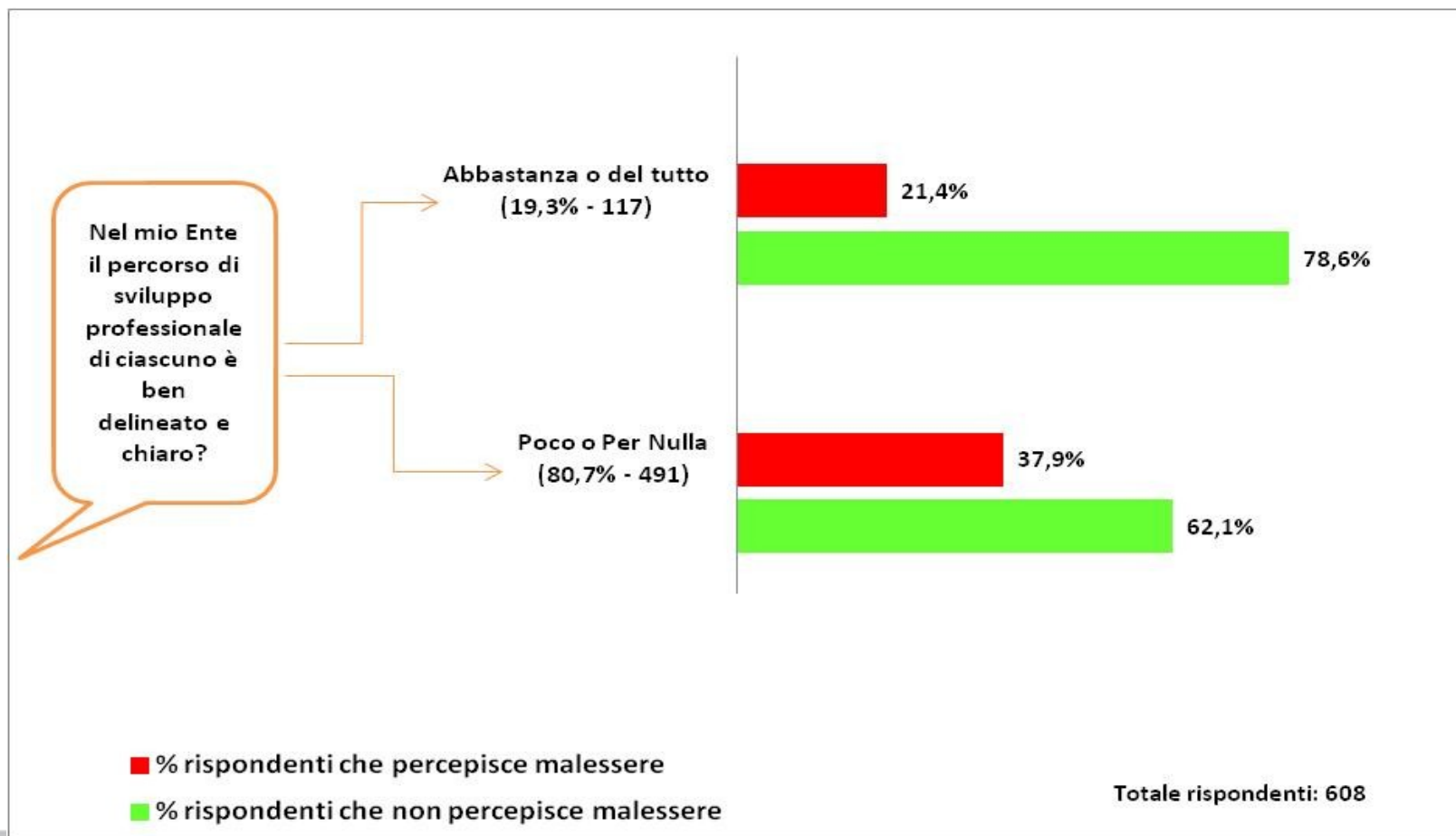
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: decisioni del capo imparziali



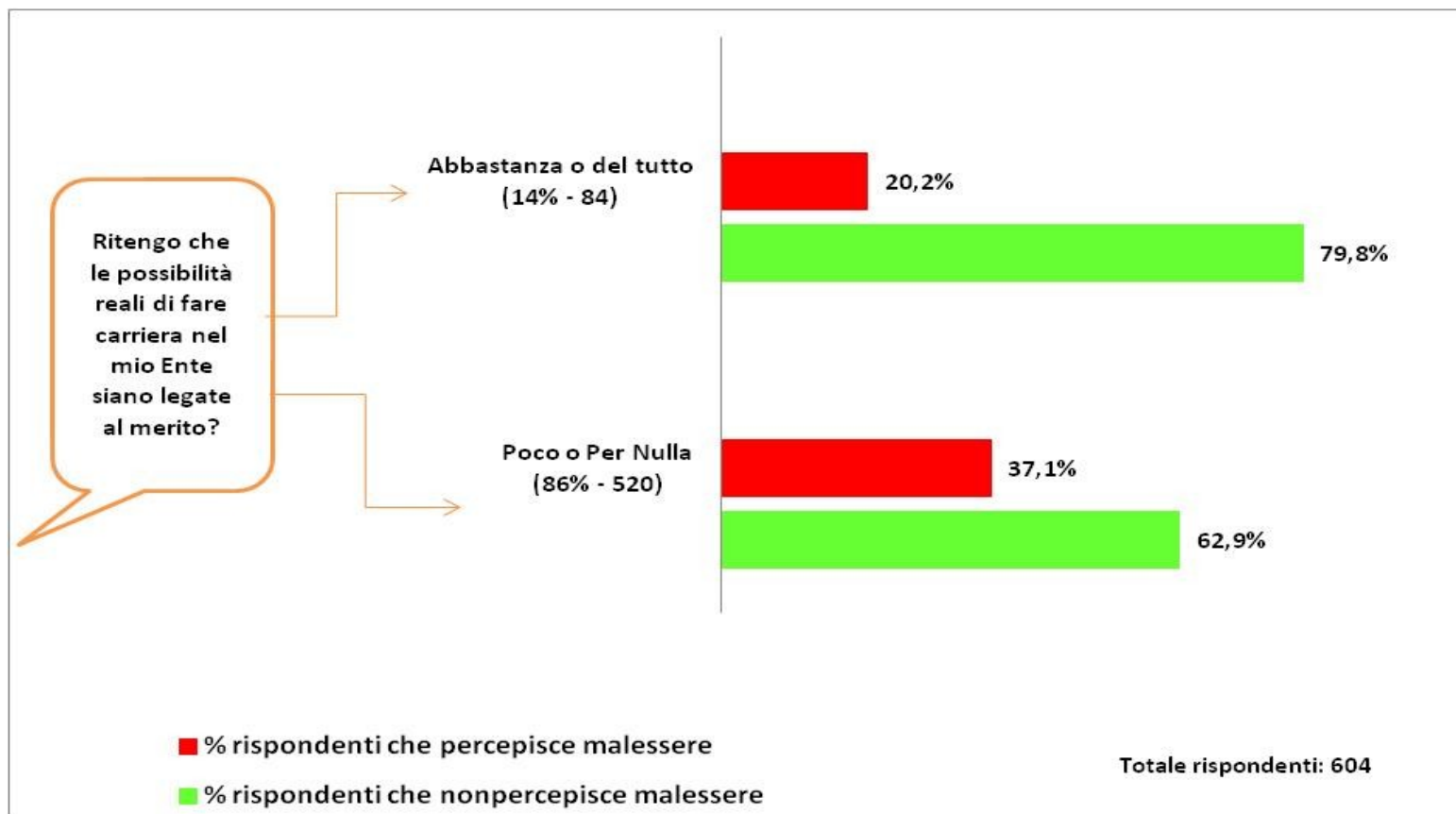
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

BUG: percorso professionale ben chiaro



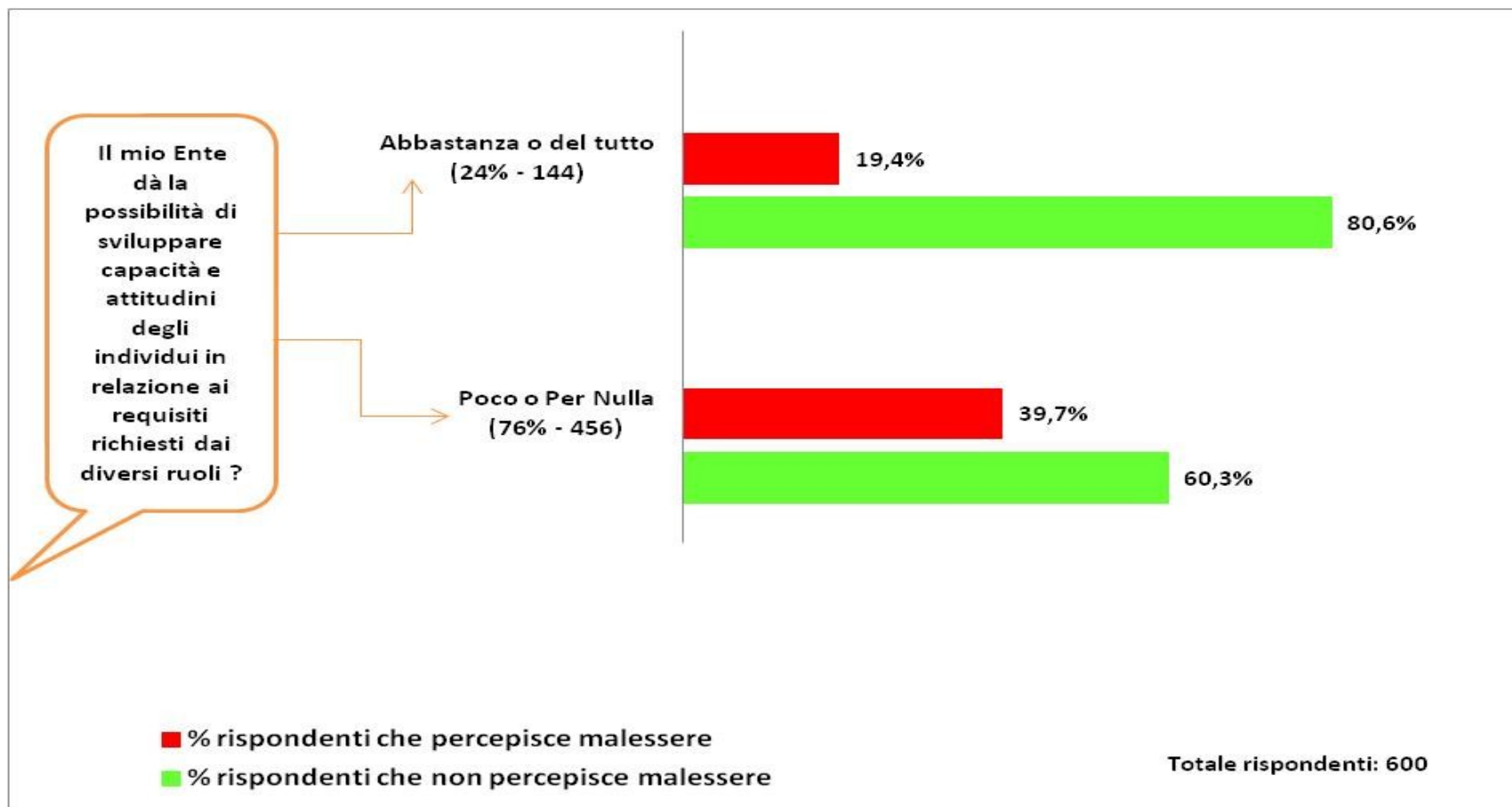
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: possibilità di carriera legate al merito



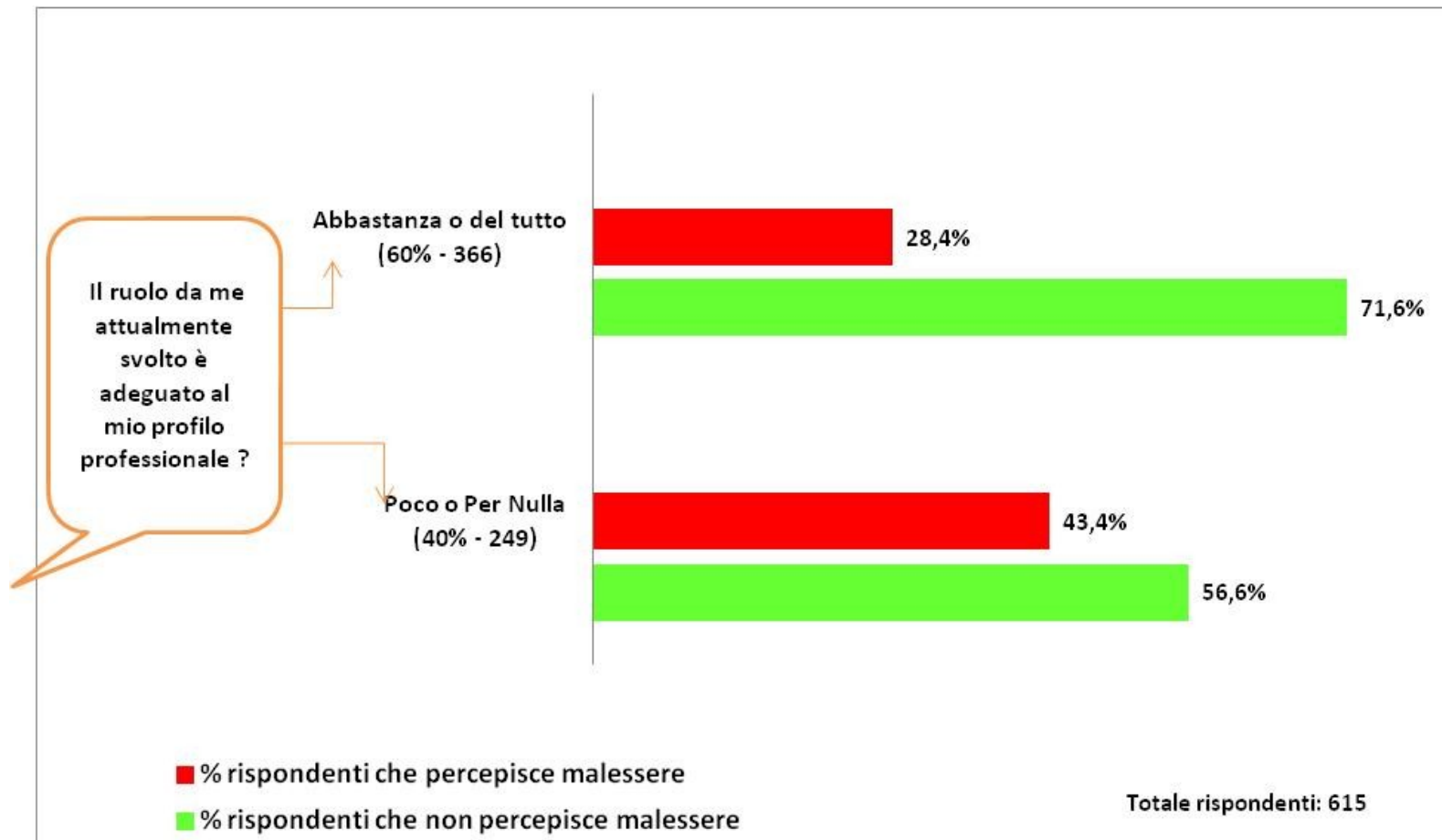
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: ente dà la possibilità di sviluppare attitudini....



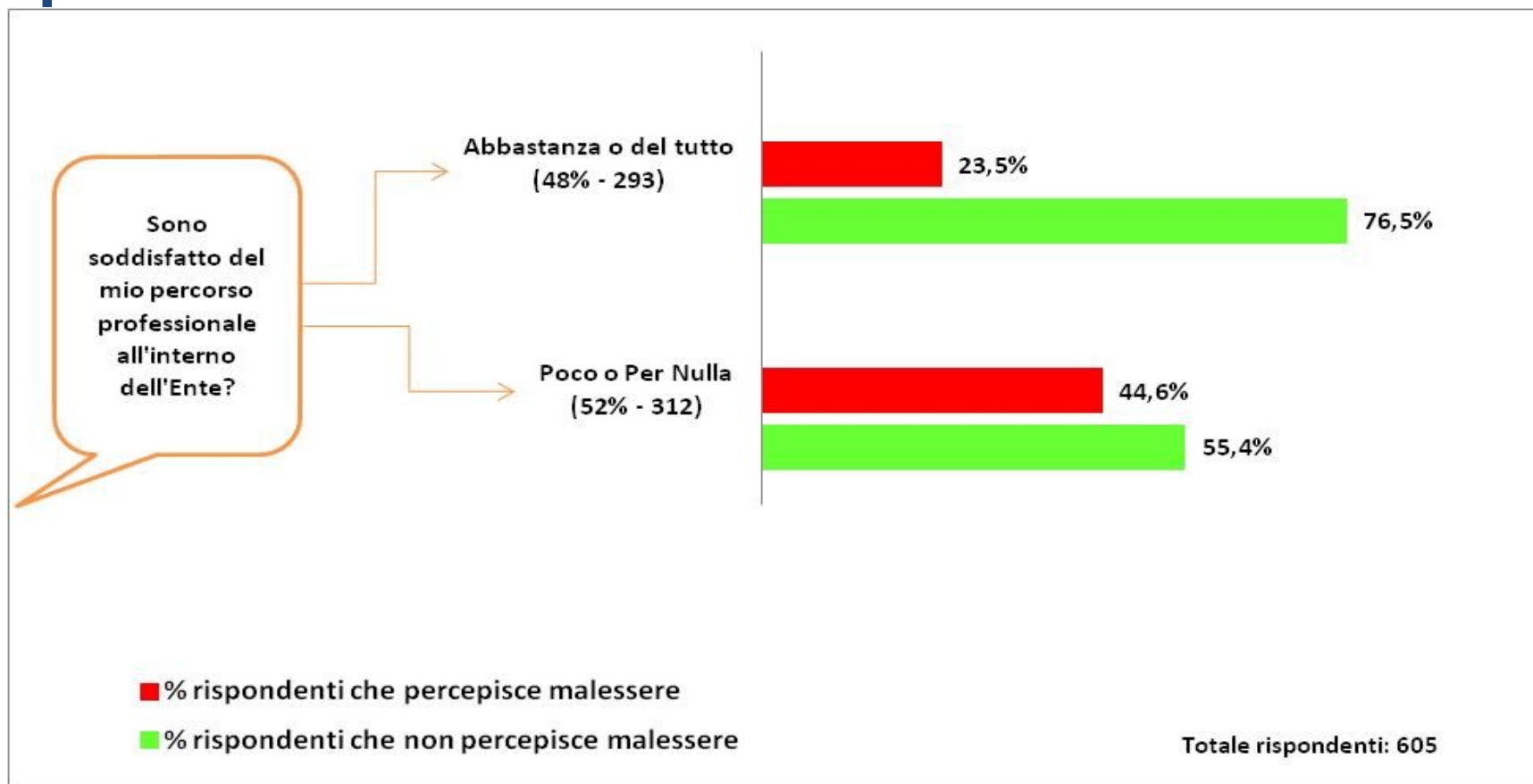
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: il ruolo svolto è adeguato al profilo



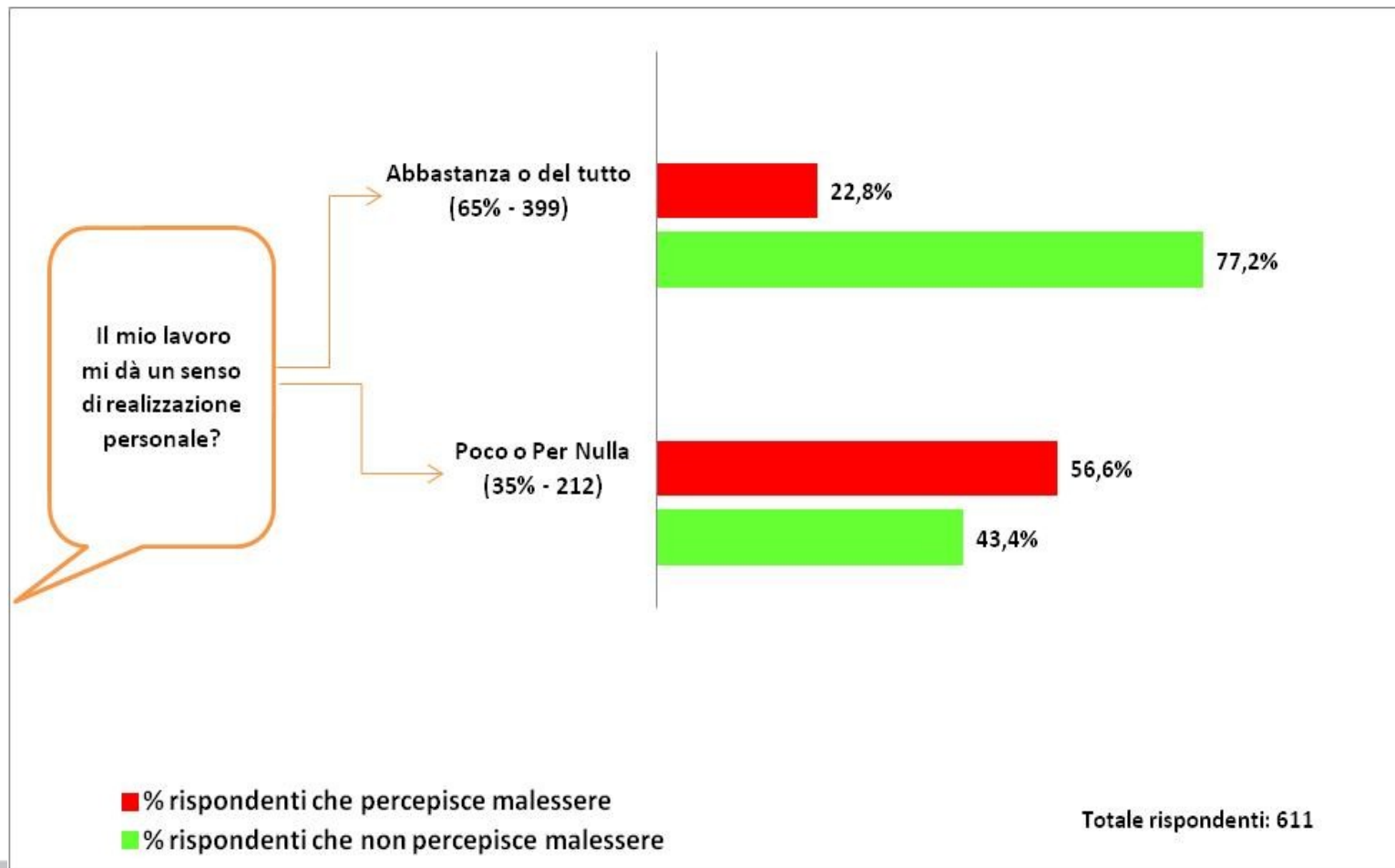
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: sono soddisfatto del percorso professionale



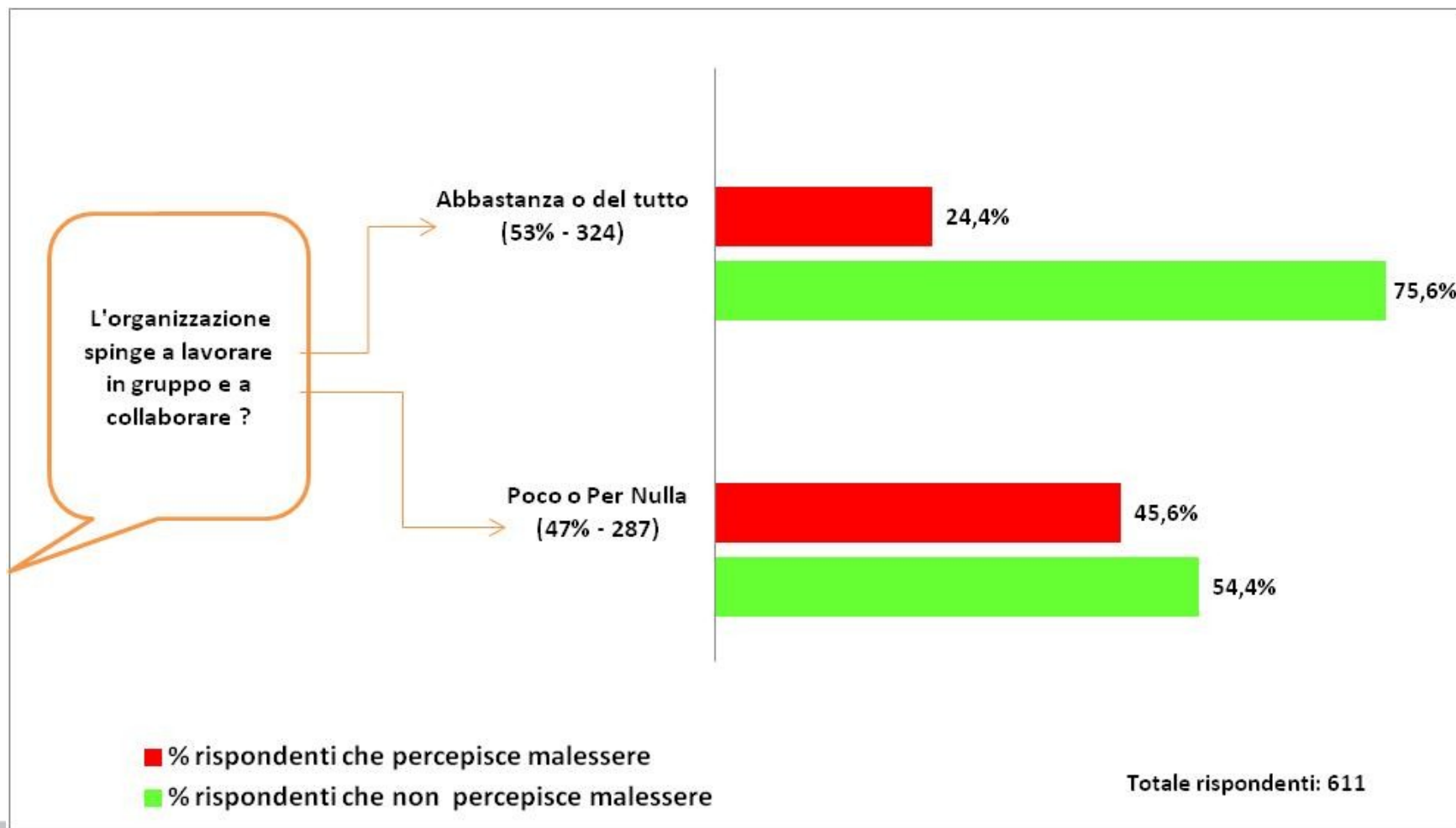
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione



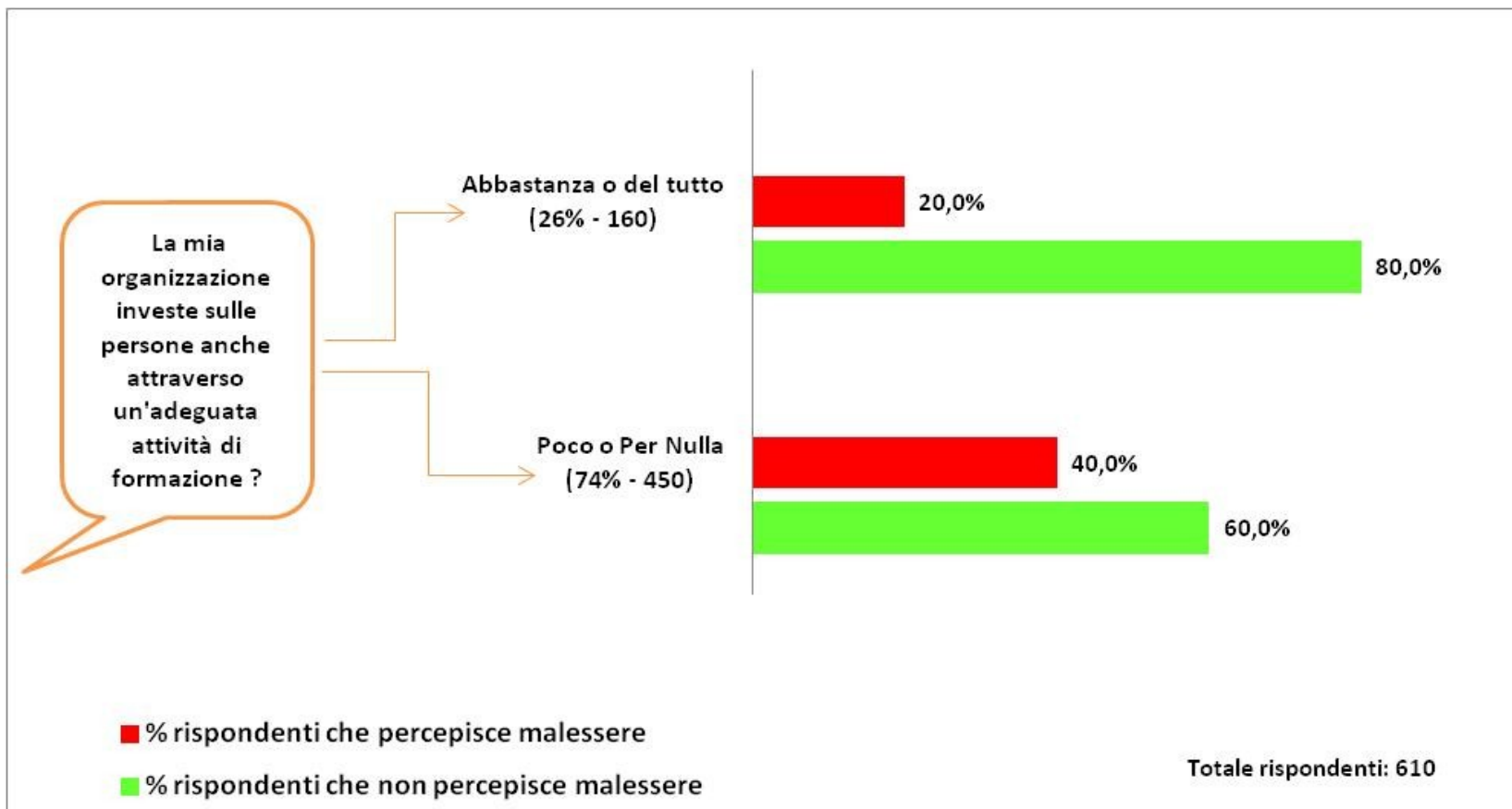
Indagine sul benessere organizzativo in ISPR: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: ente spinge a lavorare in gruppo



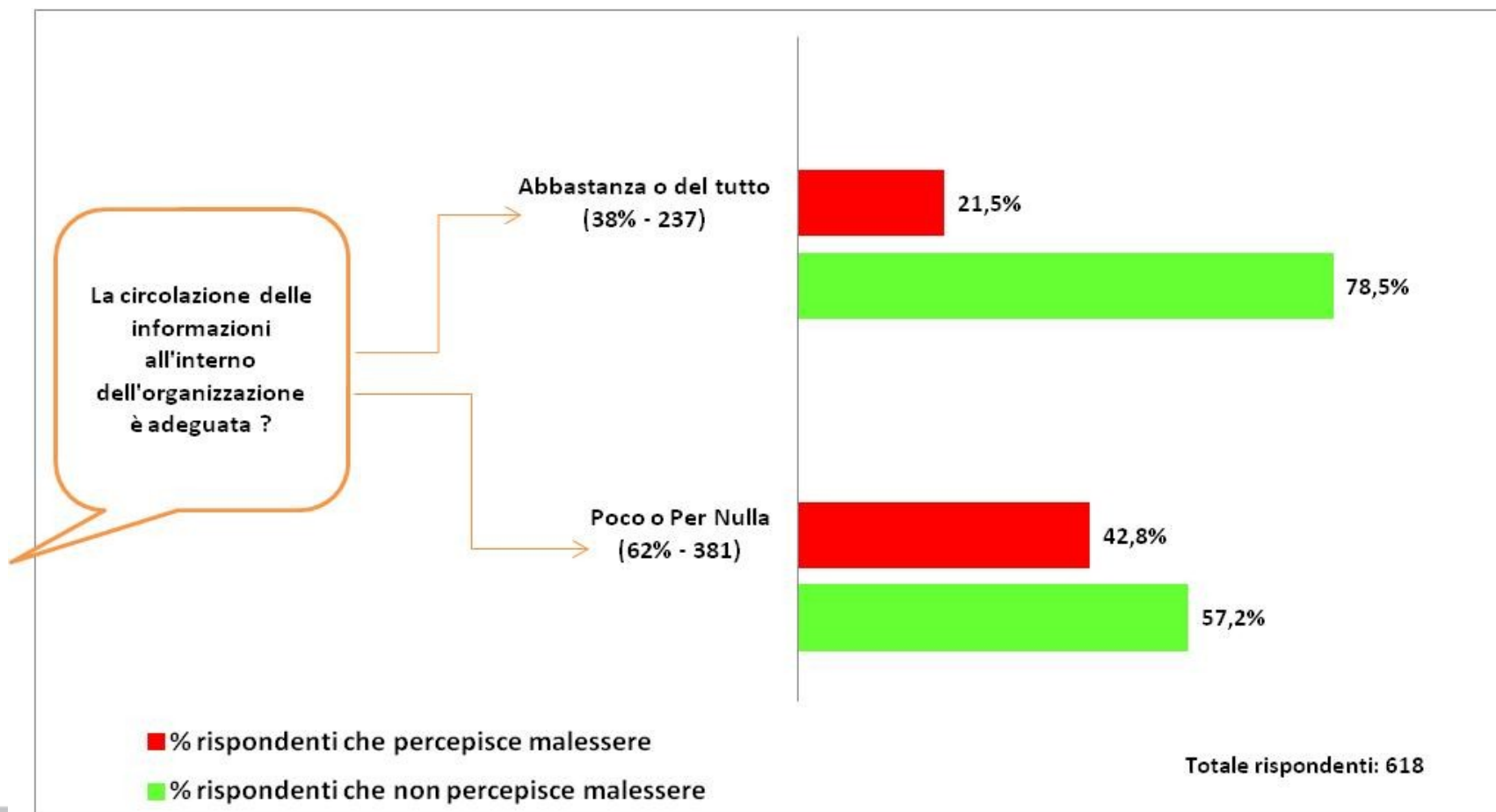
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: ente investe sulle persone anche attraverso la formazione



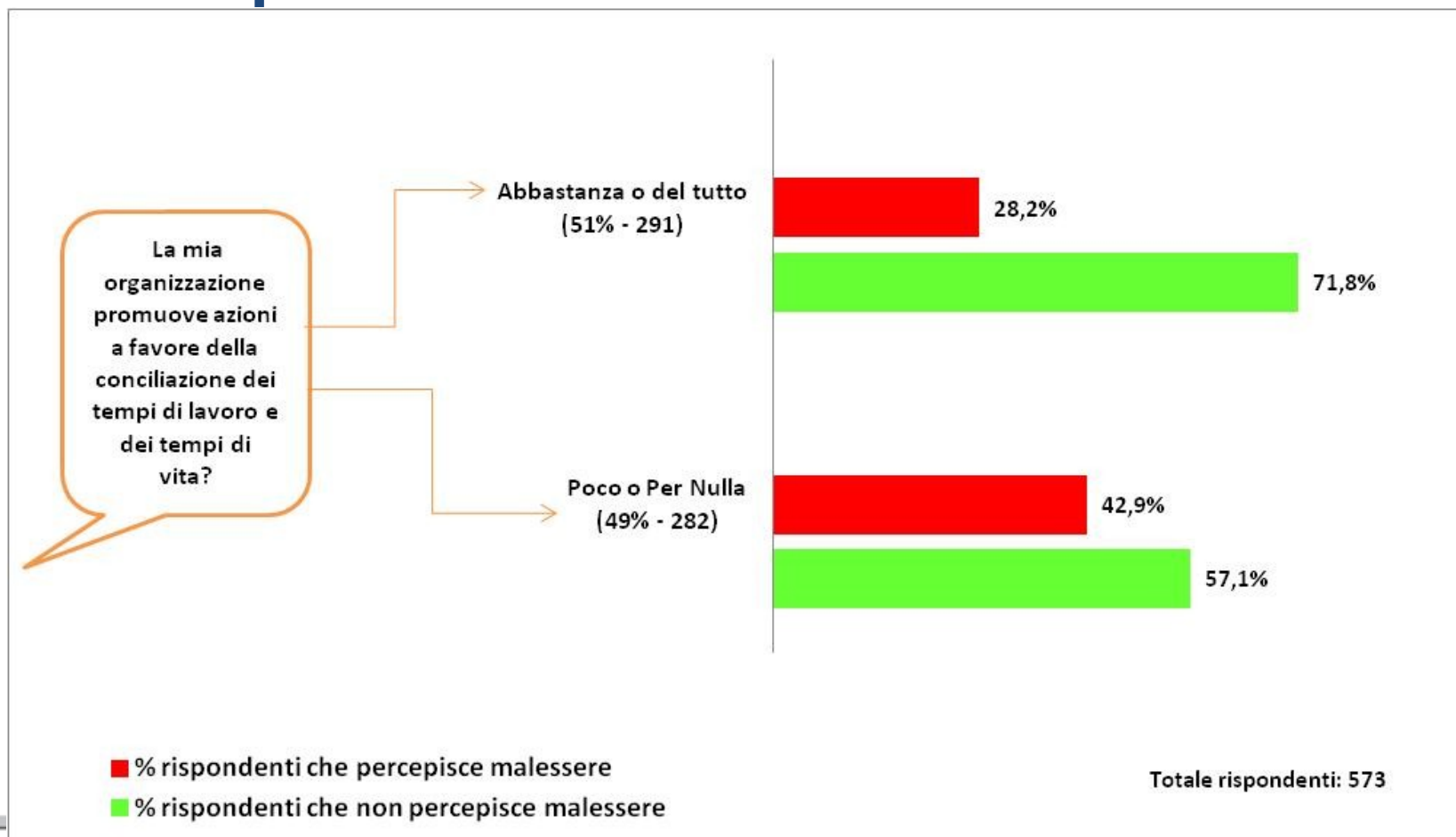
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: circolazione delle informazioni



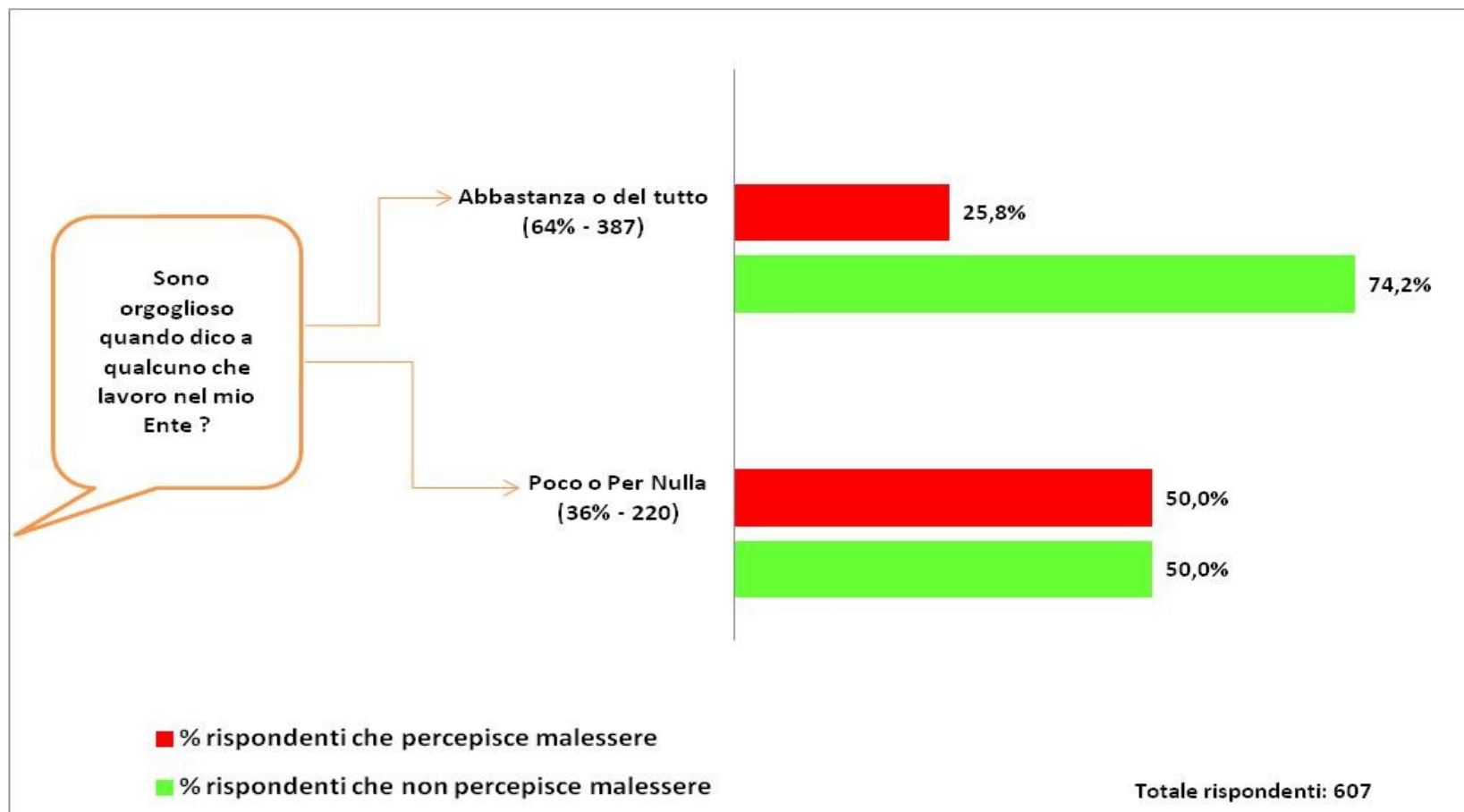
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: ente promuove azioni per la conciliazione dei tempi



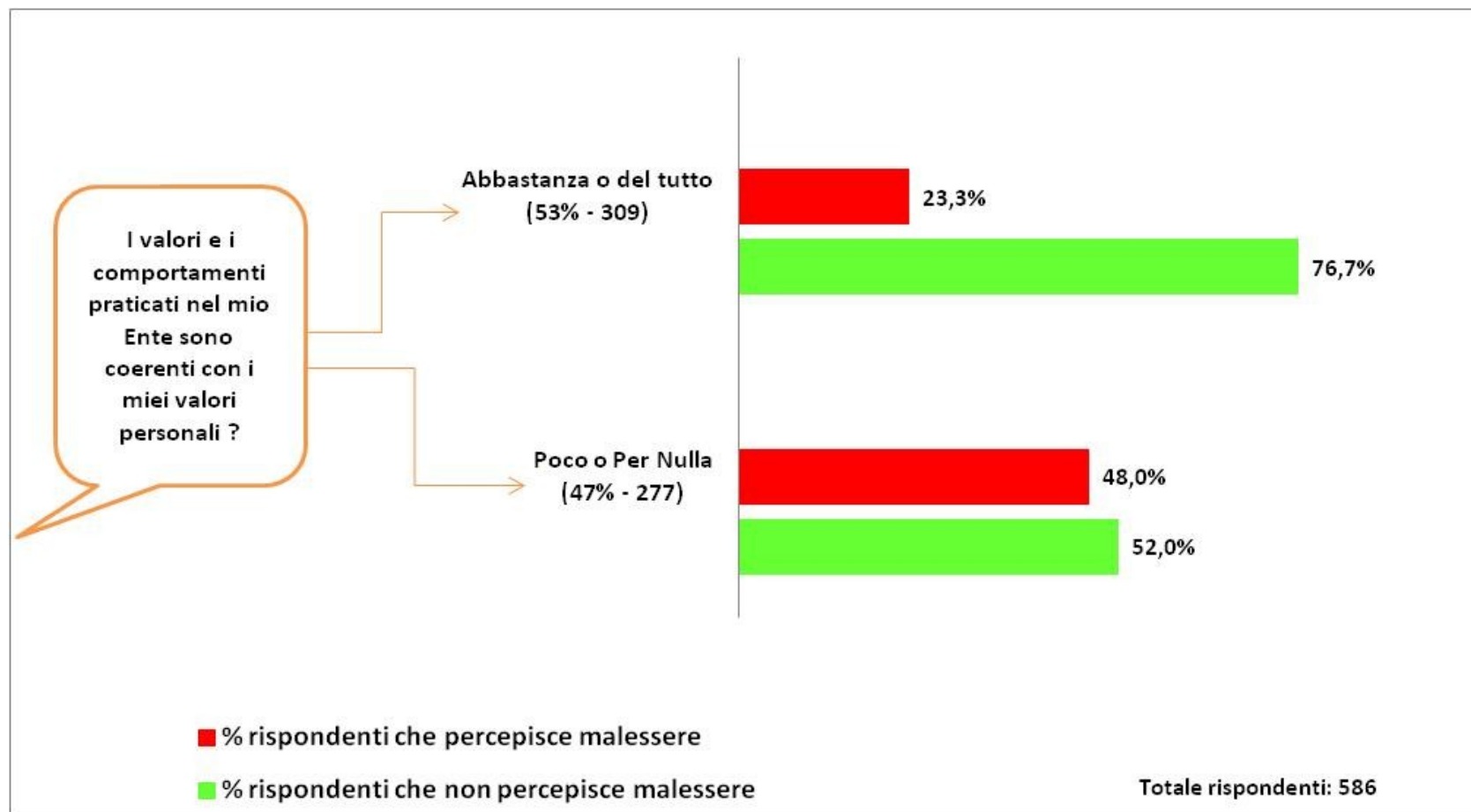
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: orgoglioso di lavorare in ISPRA



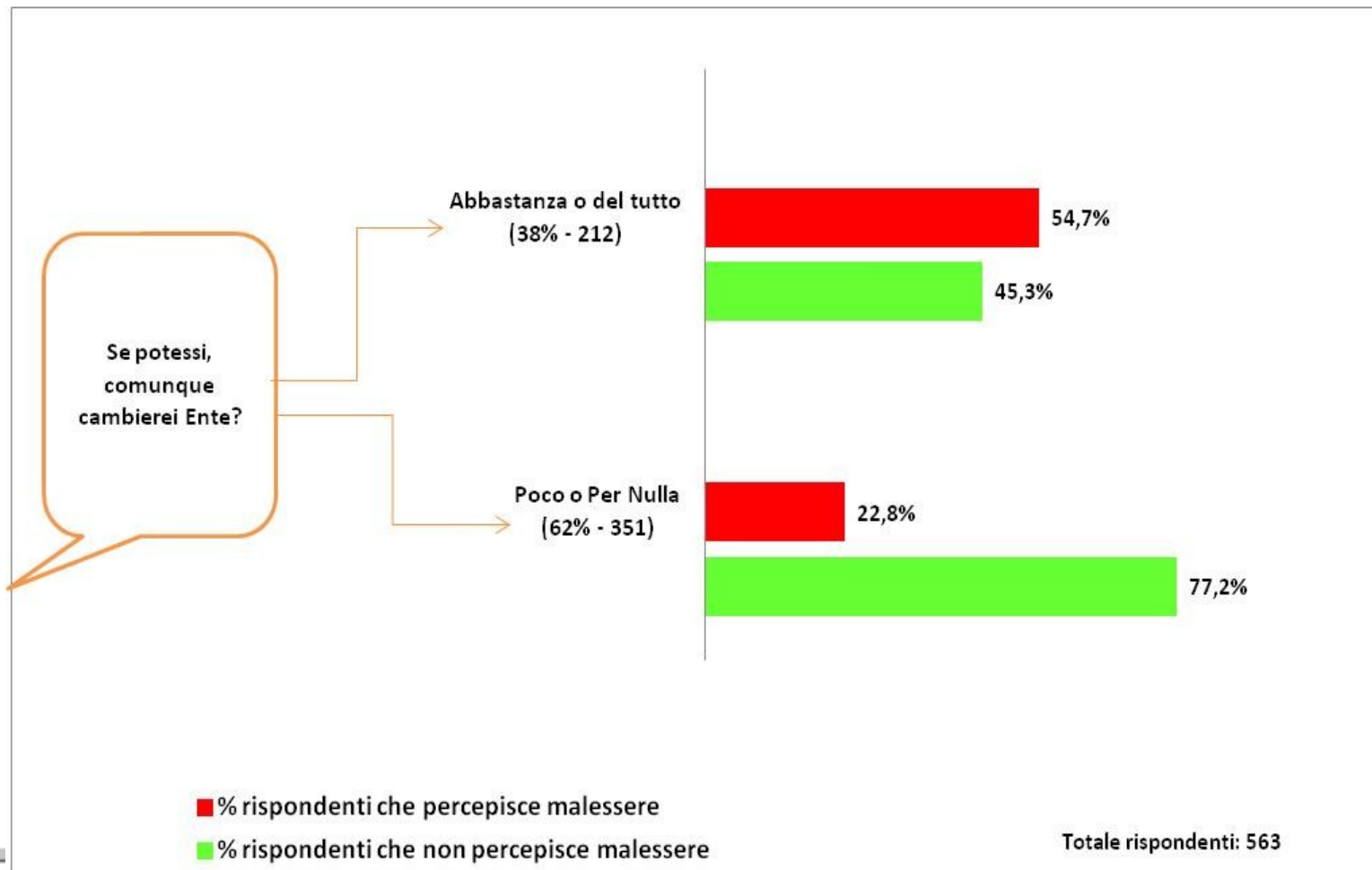
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: coerenza dei valori



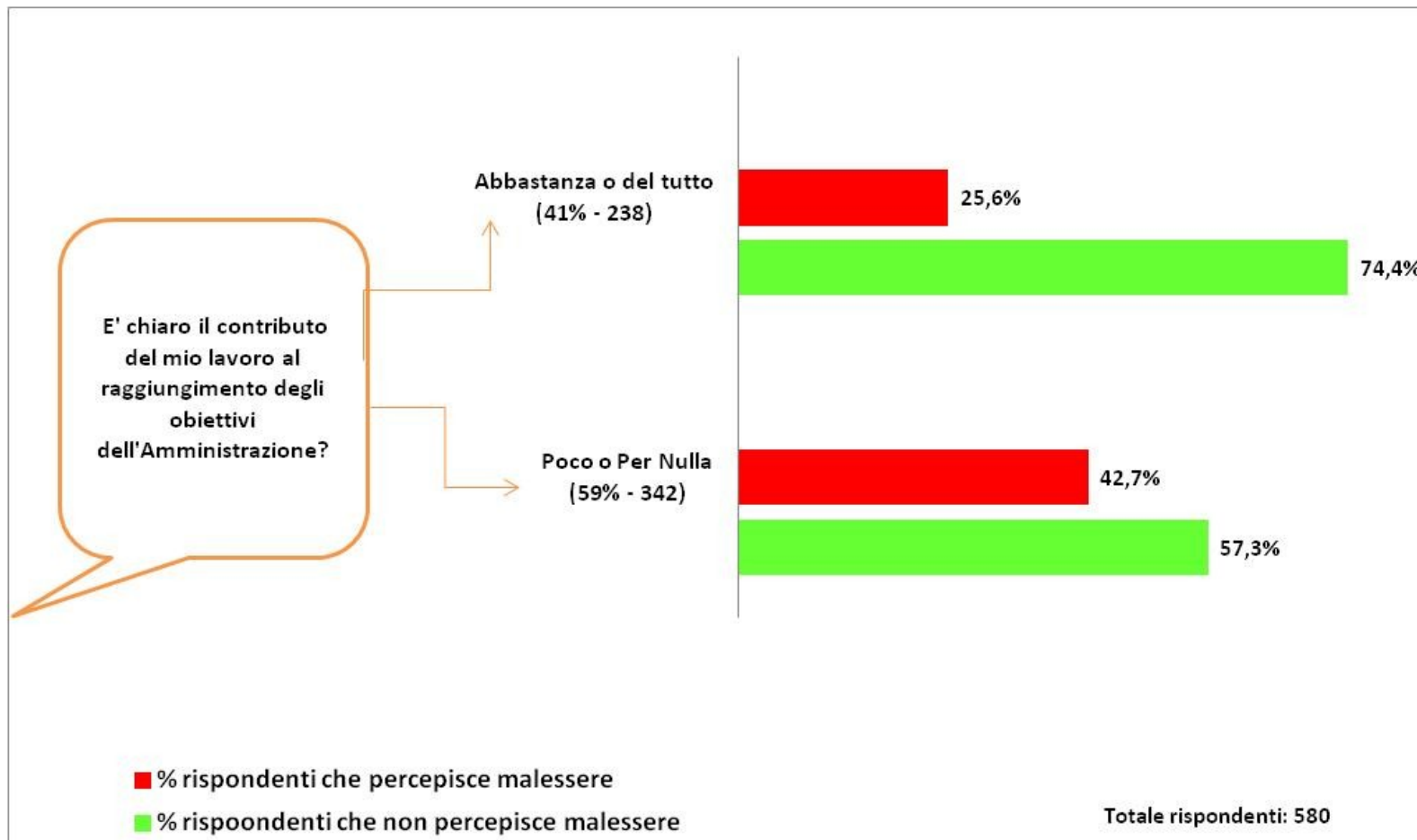
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

BUG: se potessi cambierei ente



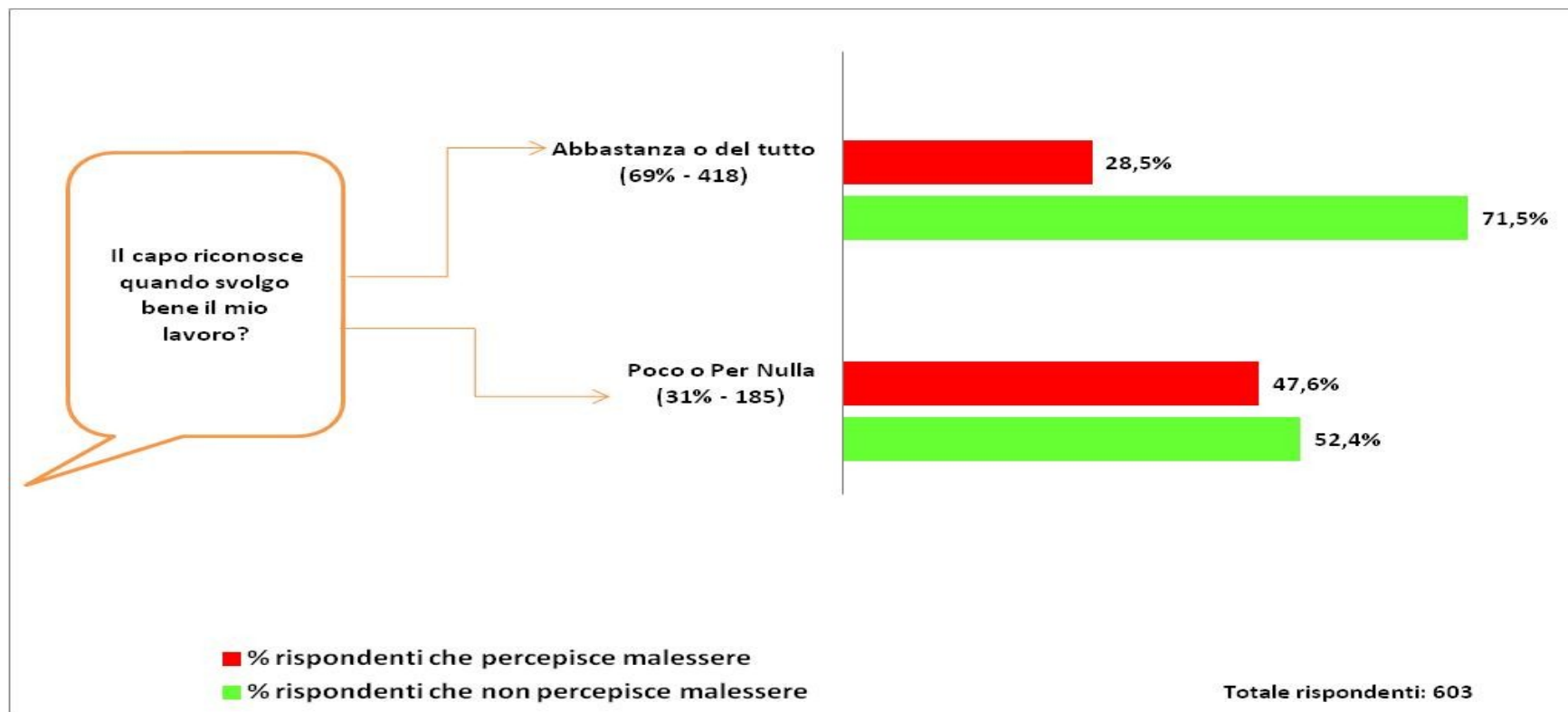
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: è chiaro il contributo del mio lavoro



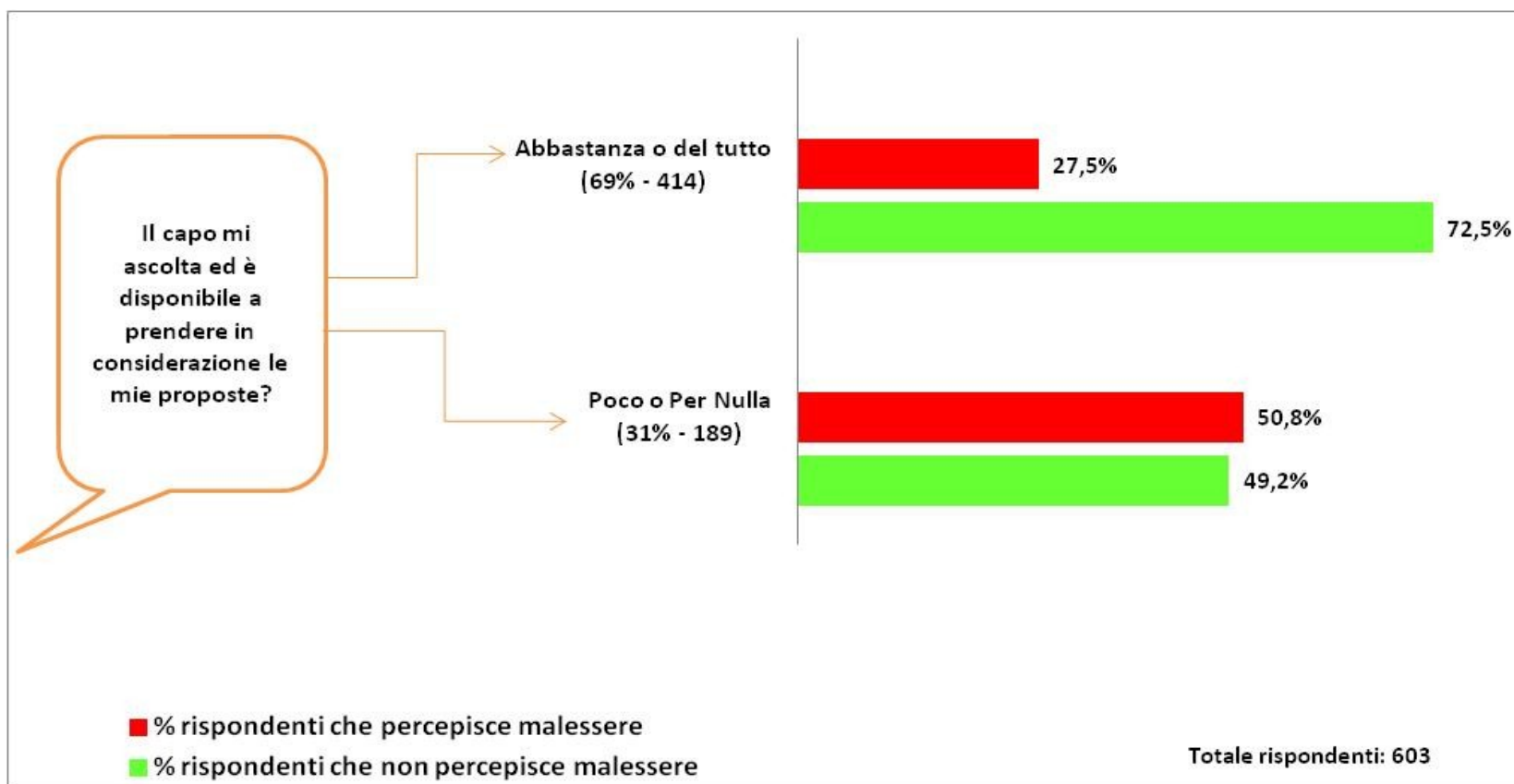
Indagine sul benessere organizzativo in ISPR: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: il campo riconosce quando svolgo bene il lavoro



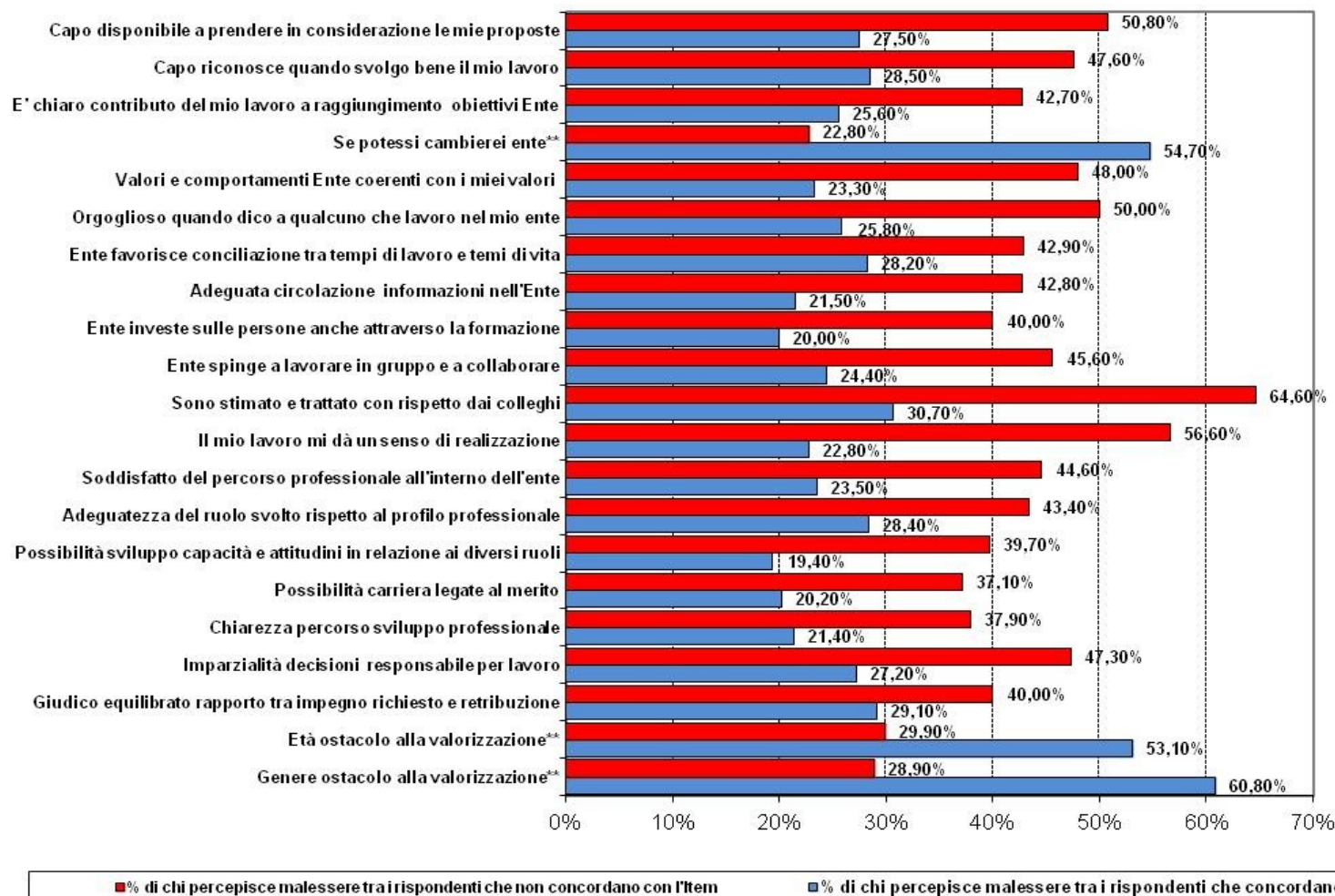
Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: il capo è disponibile



Indagine sul benessere organizzativo in ISPRa: primi risultati della rilevazione 2013

Percezione del malessere e accordo/disaccordo con gli item



Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: contesto del lavoro, criticità

L'80,7% dei rispondenti alla domanda A09 ritiene che lo sviluppo professionale non sia chiaro: **di questi percepisce malessere il 37,9%** e tale quota scende al 21,4% tra chi ritiene che sia chiaro

Il 76% ritiene che non vi siano opportunità di sviluppo di attitudini e capacità: **di questi percepisce malessere il 39,7%** e tale quota scende al 19,4% tra chi ritiene che vi siano queste opportunità

Il 52% non è soddisfatto del percorso professionale: **di questi percepisce malessere il 46,%** mentre tale quota scende al 23,5% tra chi è soddisfatto

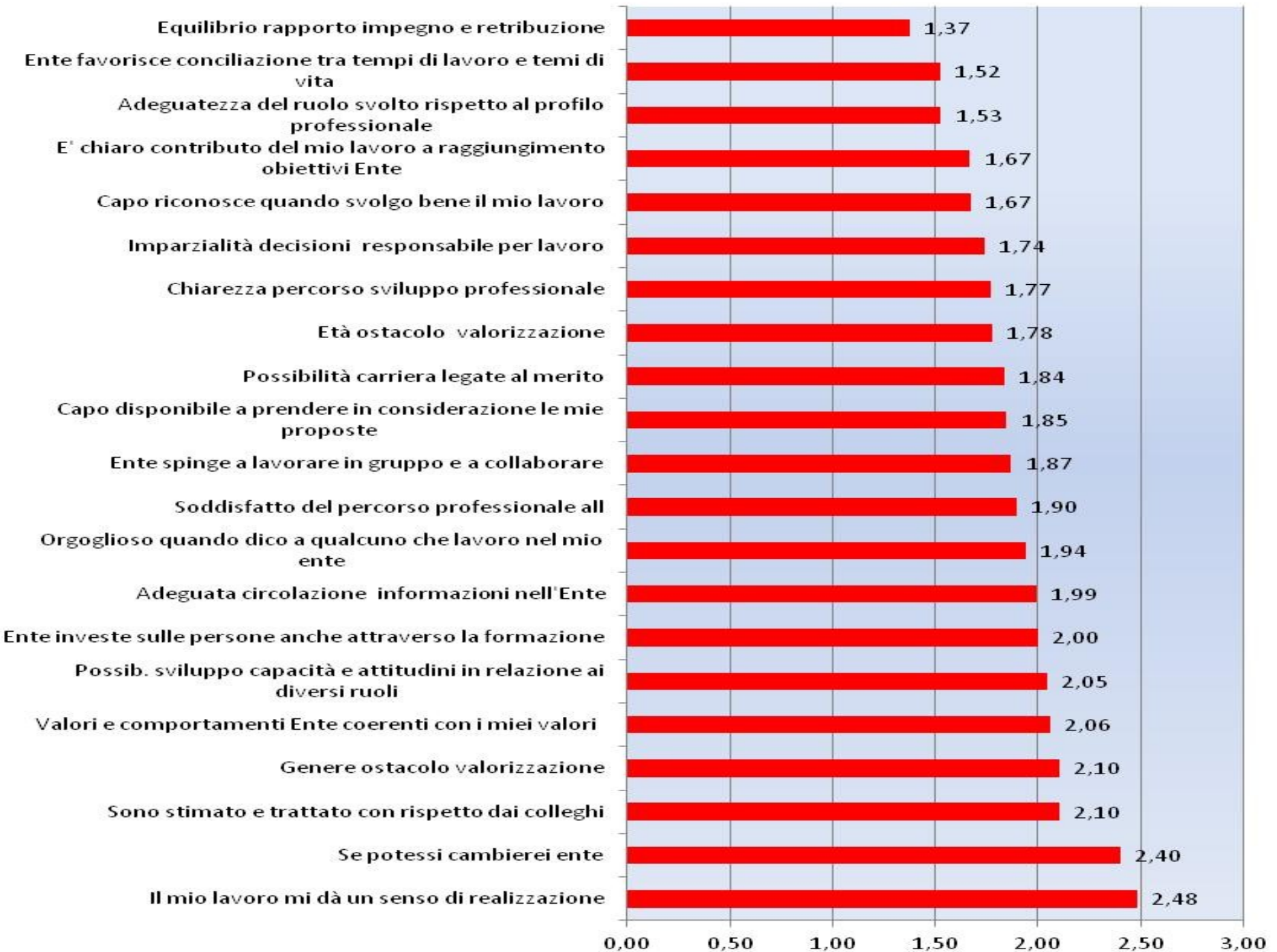
CUG: sfera dell'organizzazione, criticità

Il 74% dei rispondenti alla domanda A09 ritiene che l'Ente non investe nelle persone attraverso la formazione: di questi **percepisce malessere il 40%**, tale quota scenda al **20%** tra chi ritiene che si investa nelle persone

Il 62% ritiene che non vi sia adeguata informazione: di questi **percepisce malessere il 42,8%**, tale quota scende al **21,5%** tra chi ritiene che sia adeguata

CUG: senso di appartenenza, criticità

Il 59% dei rispondenti alla domanda A09 non ha chiaro il proprio contributo agli obiettivi dell'Ente: di questi **percepisce malessere il 42,7%**, tale quota scende al **25,6%** tra coloro che hanno lo hanno chiaro



CUG: alcune considerazioni

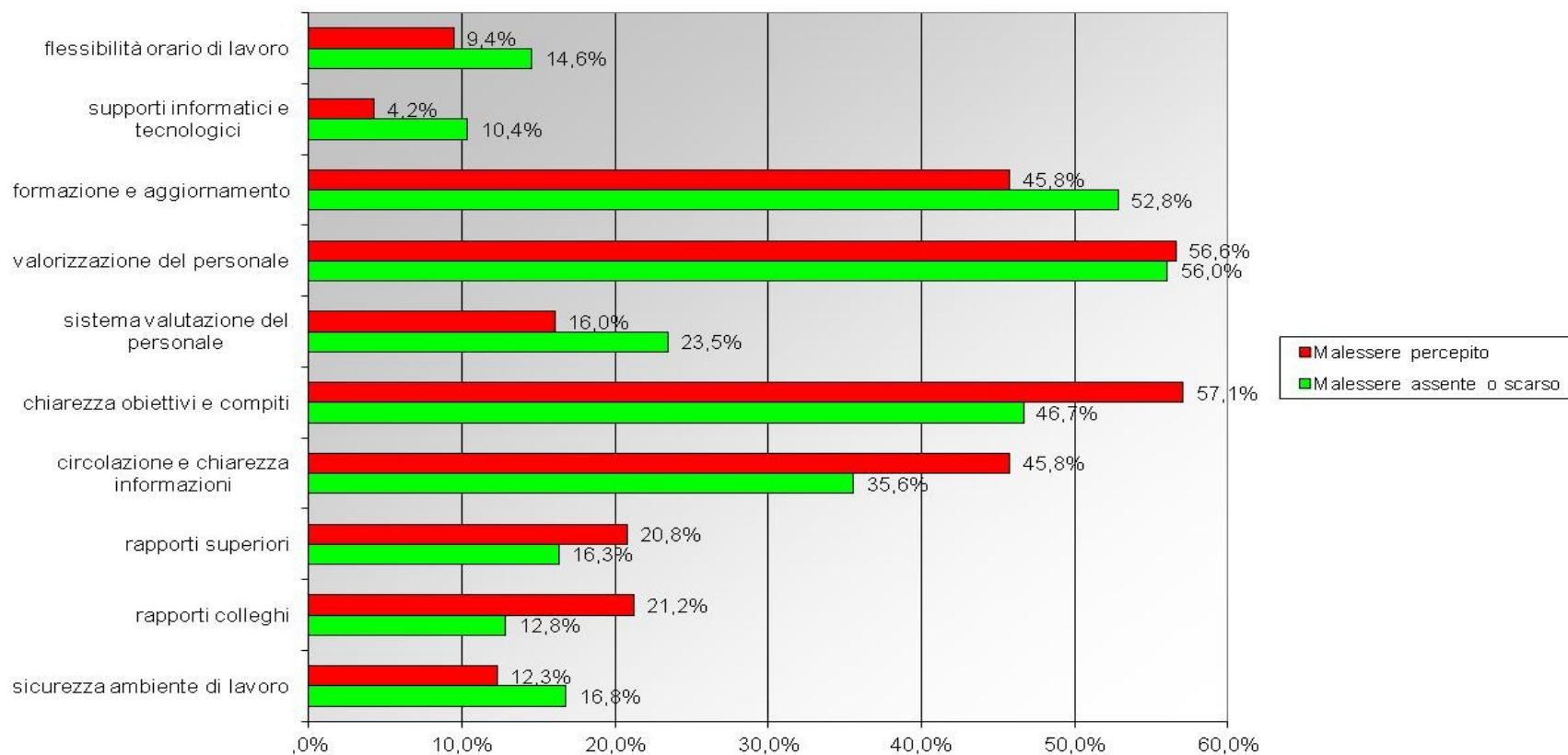
Un'alta percentuale dei rispondenti si sente **realizzata** sul lavoro (65%), si sente **stimata** e **trattata con rispetto** dai colleghi (89%) ed è **soddisfatta** della propria sfera relazionale, **ma sembra percepire distante l'organizzazione**

Chi percepisce **malessere** avverte in particolar modo:

- *carezza di soddisfazione nella sfera delle relazioni (scarsa stima dei colleghi, identità di genere ed età come ostacolo alla realizzazione...)*
- *mancaza di realizzazione sul lavoro*
- *valori e comportamenti dell'Ente non coerenti con i propri...*

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: priorità indicate dai rispondenti d. A09



BUG: proposte

Attraverso il Piano di azioni positive il CUG ha proposto :

- Investire di più nella formazione, informazione e sensibilizzazione del personale
- Individuare per ISPRA la consigliera di fiducia operante anche in qualità di sportello di ascolto
- Organizzare seminari in tema di pari opportunità, benessere organizzativo...
- Favorire un clima positivo realizzando uno spazio ristoro soprattutto per le sedi disagiate e iniziative volte a favorire il benessere psicofisico

BUG: domanda A04:

“Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)”.

***Formulazione incompleta** : manca l'indicazione della precisa volontà di discriminazione nei confronti di una persona e la reiterazione degli atti discriminatori*

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CUG: percezione del mobbing

	Numero rispondenti	Percentuale
Atti di mobbing assenti	502	80,2
Atti di mobbing presenti	124	19,8
Totale	626	100,0

CUG: percezione del mobbing

Le risposte alla domanda A04 sembrano evidenziare: condizioni o sensazioni di scarsa soddisfazione personale, mancata realizzazione professionale e sofferenza diffusa. I risultati appaiono riconducibili in generale a situazioni originatesi da una cattiva gestione dell'organizzazione del lavoro imputabile a un singolo o alla struttura tutta

CUG: percezione del mobbing

profilo tipo del rispondente che percepisce il mobbing:

età compresa tra 41 e 50 anni

titolo di studio: laurea e/o dottorato

anzianità di servizio :tra 11 e 20 anni

Possibilità di carriera

- **Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale è ben delineato e chiaro (22,5%)**
- **Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito (22,5%)**
- Date le prerogative di un Ente di ricerca come l'ISPRA, il dato induce la seguente riflessione: non ritenere di essere valutati secondo parametri meritocratici può indurre un malessere percepito come mobbing

Il mio lavoro

Accanto a elevata percentuale sul totale di risposte positive, tuttavia nei rispondenti che ritengono di subire mobbing si rileva che :

- **Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale (poco o per nulla 42,7%)**
- **Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro (poco o per nulla 42,7%)**
- **Ritengo di essere valutato in base a elementi importanti del mio lavoro (poco o per nulla 30,7%)**

Rapporti con i colleghi di lavoro

Accanto a elevata percentuale sul totale di risposte positive, tuttavia nei rispondenti che ritengono di subire mobbing si rileva che :

- **Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi (poco o per nulla 49,2%)**
- **Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti (poco o per nulla 32,5%)**

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

- **L'isolamento professionale**, quando ripetutamente perpetrato a discapito del singolo, anche attraverso la sistematica mancata condivisione delle informazioni, detenute dagli altri componenti lo stesso gruppo e funzionali allo svolgimento del proprio lavoro, viene considerato un indicatore di mobbing.

Rapporti con il capo

Accanto a elevata percentuale sul totale di risposte positive, tuttavia nei rispondenti che ritengono di subire mobbing si rileva che :

- **Il mio capo mi aiuta a capire come raggiungere i miei obiettivi (poco o per nulla: 32,4%)**
- **Il capo è sensibile ai miei bisogni personali (poco o per nulla: 37,2%)**
- **Il capo riconosce quando svolgo bene il mio lavoro (poco o per nulla: 37,9%)**

Indagine sul benessere organizzativo in ISPRA: primi risultati della rilevazione 2013

CONCLUSIONI

Sulla scorta di quanto è stato possibile evidenziare con i dati,
non si ritiene di poter trarre delle conclusioni, né in un senso né in un altro:

non si può certo affermare la presenza di casi di mobbing conclamato nel nostro Ente, ma allo stesso modo

non si può escludere che sussistano fenomeni di malessere che potrebbero derivare dalla percezione, da parte dei rispondenti, di comportamenti e/o atti ritenuti tali.

Inoltre, l'aver formulato la domanda A04 in maniera imprecisa può aver indotto alcuni a valutazioni errate circa la propria condizione riguardo il mobbing.