

REPORT  
questionario benessere organizzativo

Il CUG nominato con deliberazione della G.P. n. 55 del 2 maggio 2012, nella seduta del 5 ottobre 2012 ha deliberato la proposizione a tutti i dipendenti della Provincia di Monza e della Brianza di un questionario articolato in 110 domande, suddivise per gruppi di argomenti e riguardanti il benessere ambientale e organizzativo nel nostro Ente.

La formulazione delle domande è stata definita dal Cug con la collaborazione della Direzione Generale – Settore Risorse Umane.

Hanno risposto 145 dipendenti su 281 in forma anonima attraverso la compilazione di un format elettronico messo a disposizione su internet.

I dati raccolti sono stati inseriti in una presentazione che riporta tutte le domande che sono state poste con il relativo numero di risposte pervenute per ogni opzione selezionabile.

Il resoconto delle risposte pervenute per ogni singola domanda è stato reso in forma grafica e in forma percentuale e quindi ordinato in modo decrescente per numero di scelte per ciascuna opzione.

Questo rende più rapida la percezione del tipo di risposta formulata dai dipendenti per ogni domanda che è stata loro posta.

**Considerazioni iniziali:**

L'Amministrazione, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, vuole opportunamente valorizzare il ruolo dei dipendenti in ogni settore della Provincia MB.

La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una semplice amministrazione del personale, ma implica un'adeguata considerazione del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro. In questa prospettiva s'inquadra l'indagine proposta ai dipendenti provinciali, sul benessere organizzativo.



## ***Analisi della lettura dei dati***

### ***Condizioni ambientali:***

- I dipendenti sono mediamente soddisfatti delle condizioni ambientali in cui si trovano a lavorare con una media superiore al 7.

### ***Organizzazione del lavoro***

- I dipendenti sono disponibili ad affrontare novità e nuovi impegni ma trovano delle difficoltà nel percepire gli obiettivi particolari e generali o nel reperire le informazioni e le indicazioni necessarie al proprio lavoro;
- Vi sono sufficienti mezzi e risorse per svolgere il lavoro;
- Il livello di emarginazione all'interno dell'organizzazione è basso;
- La collaborazione tra colleghi resta molto alta;
- L'organizzazione mostra alcune difficoltà stenta nel trovare risposte adeguate ai problemi lavorativi;
- La dirigenza tratta il personale mediamente in modo equo e mostra sufficiente interesse alle modalità di svolgimento del lavoro;
- I compiti assegnati impegnano molto le risorse che però si sentono soddisfatte del lavoro svolto anche se riconoscono di non avere, a volte, le sufficienti conoscenze. Generale soddisfazione del proprio operato ma ridotta soddisfazione del lavoro della propria organizzazione.
- Vi è scarsa conoscenza su dove reperire le informazioni all'interno dell'ente
- Emerge anche che la maggior parte dei dipendenti ritengono di ricevere servizi utili per loro.
- La richiesta di mobilità esterna risulta alquanto significativa.

### ***Caratteristiche del proprio lavoro:***

- Il dipendente percepisce di essere direttamente responsabile del proprio lavoro nonostante incontri delle difficoltà soprattutto per la rigidità delle norme e delle procedure.

### ***Indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo***

- Una buona percentuale di dipendenti ha voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione mentre una percentuale appena sufficiente si sente realizzato personalmente attraverso il lavoro che svolge.



- su 145 dipendenti che hanno compilato il questionario, 58 hanno espresso un giudizio di scarsa fiducia sul cambiamento. Un altro aspetto di criticità è stato evidenziato in conseguenza alla domanda relativa alla percezione di inadeguatezza e sotto utilizzo rispetto alle proprie capacità.
- Un certo numero dipendenti si sentono bisognosi di cambiare lavoro.
- Al tempo stesso molti esprimono un grande interesse per il lavoro e una buona capacità propositiva.

### ***Apertura all'innovazione***

- Risulta evidente la necessità di intervenire sui processi lavorativi e sulla innovazione tecnologica.
- Appare anche sentita il bisogno di sviluppare nuove competenze nei dipendenti accompagnate da nuove forme di organizzazione del lavoro.

### ***Suggerimenti***

Secondo quanto suggerito dai dipendenti, al fine di migliorare l'organizzazione, è necessario migliorare, innanzitutto, la struttura organizzativa o i processi di lavoro con una percentuale pari al 17%

L'assegnazione delle risorse con percentuale pari al 15%

La comunicazione con percentuale del 12%

## **IL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELLA PROVINCIA MB**

Lo studio sul benessere organizzativo fatto, porta a:

- prendere in esame anche l'accessibilità, completezza e chiarezza delle informazioni inerenti i processi lavorativi
- attivare una comunicazione bidirezionale basata sull'ascolto del punto di vista dei dipendenti, che promuova l'adozione di eventuali strategie "riparative" da parte dell'Ente con un confronto trasversale all'interno dell'Ente.
- acquisire conoscenze sulla rappresentazione che i dipendenti hanno della Provincia di MB per fornire elementi utili alla progettazione di azioni finalizzate al miglioramento del benessere percepito

Gli obiettivi che l'Amministrazione si pone sono:

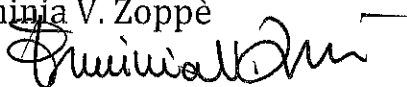
- favorire l'ascolto delle problematiche lavorative del personale



- individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere e la produttività del personale tenendo conto del contesto di riferimento
- fornire ai decisori informazioni utili alla pianificazione di interventi per il miglioramento delle condizioni lavorative generali

il Presidente del Cug

Dott.ssa Erminia V. Zoppè



La Segreteria del Cug

Wilma Cortese



Monza, 17 Giugno 2013

