



Nell'anno 2011 l'Ufficio per gli affari generali e per le risorse ha realizzato la prima indagine di clima rivolta a tutto il personale, di tutte le aree e di tutte le sedi, in servizio presso il Ministero. L'iniziativa è stata attivata nel quadro della rilevazione dei rischi stress lavoro-correlati, partendo da indicatori "oggettivi" e cogliendo le percezioni espresse dal personale in un apposito questionario.

## **Il contesto**

Nel triennio 2008-2010, il numero dei dipendenti del Mise è notevolmente aumentato a seguito dei processi di accorpamento tra dicasteri ed enti. Attualmente, la componente maschile supera la componente femminile e la presenza di uomini nelle posizioni apicali ha visto un incremento più che proporzionale. Le progressioni economiche hanno interessato la quasi totalità del personale. Le assunzioni rappresentano un quinto delle cessazioni; l'età media sale progressivamente.

## **Partecipazione**

Il questionario è stato diffuso a tutto il personale in servizio al momento dell'avvio dell'indagine (n.3133); il ritorno è stato pari al 17,5% (547 questionari).

Il maggior numero di questionari provengono dalla fascia di età 51-60 anni, che rappresenta la maggioranza del personale, ma le fasce più giovani sono state, in proporzione, più attive.

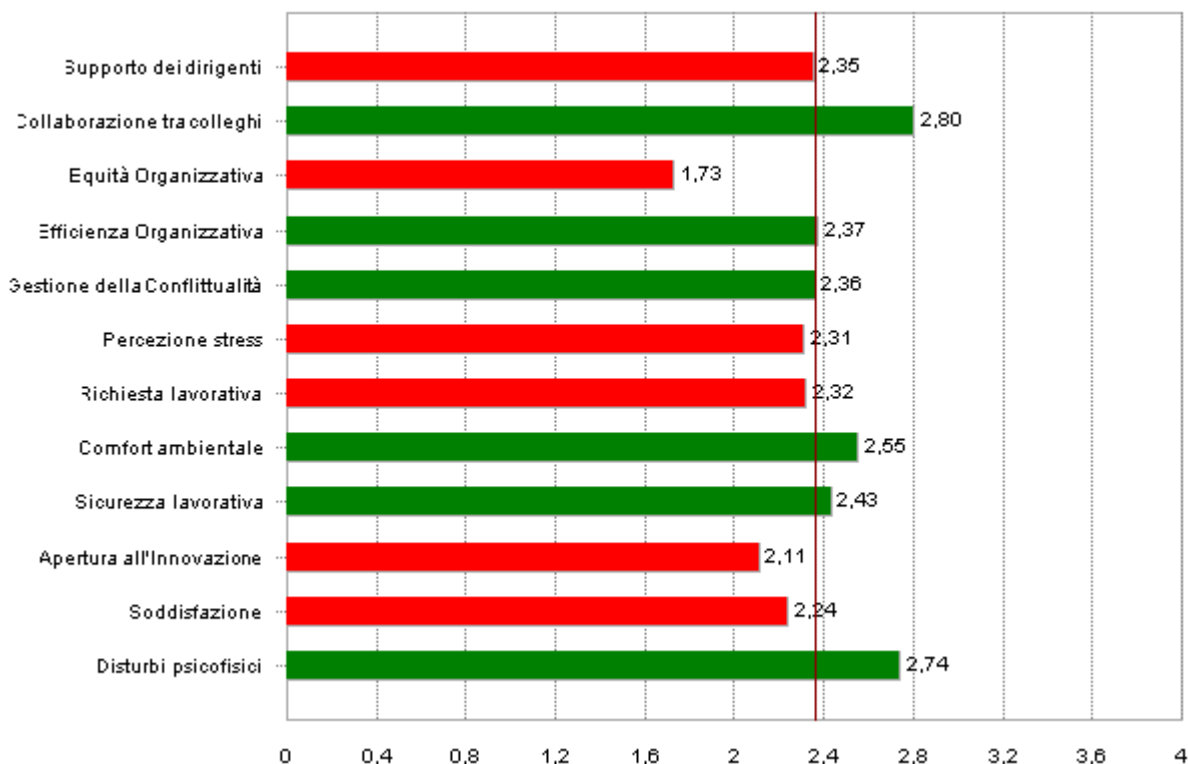
Le donne hanno partecipato all'indagine in misura superiore rispetto ai colleghi uomini sia in termini di numeri assoluti, sia in termini di percentuale rispetto alla composizione per genere.

Il personale di III area ha partecipato all'indagine in misura superiore alle altre categorie, seguito dal personale della II area.

Hanno aderito tutti i Dipartimenti e Direzioni Generali, pur con percentuali diverse, nonché la maggioranza delle strutture periferiche.

## **I risultati**

Il profilo generale del benessere organizzativo nella nostra Amministrazione si presenta sostanzialmente in linea con le altre Amministrazioni centrali, sia come media, sia nell'articolazione rispetto all'andamento dei singoli fattori. Il risultato, del MiSE come delle altre Amministrazioni centrali, non raggiunge la soglia di soddisfazione, ma può essere considerato nel complesso equivalente ad una valutazione di sufficienza.



### Fattori più problematici

Equità organizzativa: (intesa come percezione di giustizia organizzativa in termini di opportunità di sviluppo e riconoscimento professionale): risulta essere il fattore più problematico, in particolare per quanto riguarda la distribuzione degli incentivi e le effettive possibilità di carriera. I dipendenti al di sotto dei 30 anni si mostrano meno negativi nella valutazione, come pure i dipendenti della Area III rispetto all'Area II. Nell'ambito degli Uffici, i dipendenti dell'UAGR esprimono maggiore soddisfazione, mentre danno giudizi più negativi i colleghi del Dipartimento Comunicazioni. Il valore medio sull'equità è sostanzialmente omogeneo tra uomini e donne, ma gli uomini sembrano meno pessimisti sulle opportunità di carriera.

Apertura all'innovazione: in tale dimensione, giudizi critici vengono dati in merito allo sviluppo di competenze lavorative innovative e alla sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro.

### Fattori più positivi

Collaborazione tra colleghi: emerge una generale disponibilità ad andare incontro alle esigenze dell'amministrazione e dei colleghi, mentre viene evidenziata la difficoltà di scambio di informazioni all'interno di una stessa unità lavorativa, come pure tra i diversi uffici.

Disturbi psicofisici: i valori denotano una situazione favorevole, ma alcuni disturbi (nervosismo, mal di testa) sembrano abbastanza diffusi. Metà degli intervistati attribuisce al lavoro, in misura pari o superiore al 50%, la responsabilità della comparsa dei propri disturbi.

### Interpretazione dei dati

Abbiamo voluto analizzare gli scostamenti dei dati dalle medie attraverso tre chiavi di lettura:

#### - Genere

Uomini e donne hanno risposto in modo simile, anche se all'interno di alcuni fattori risultano differenze su singoli elementi.

Le donne esprimono maggiore fiducia nell'impegno e nella capacità di elaborare autonomamente soluzioni, ma sperano meno nelle possibilità di fare carriera; valutano meno soddisfacente il rapporto

tra lavoro e tempo libero e soffrono maggiormente il sovraccarico emotivo e la sensazione di essere assorbite dal lavoro.

Gli uomini, che si sentono più delle donne direttamente responsabili del proprio lavoro e sono più convinti dell'utilità dei servizi resi alla comunità, sono più generosi nelle valutazioni sulla sicurezza e sulle condizioni igieniche, mentre mostrano una maggior sfiducia nelle capacità dei dirigenti di coinvolgere e motivare il personale ed una minore soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro.

#### **- Posizione gerarchica**

Le valutazioni vedono ai due estremi le aree I e dirigenziale, proporzionalmente meno rappresentate di altre. La I area esprime giudizi più severi in tutte le dimensioni indagate, manifestando una generale sfiducia e un senso di scarso riconoscimento. I dirigenti riportano valori più positivi rispetto a tutte le aree. Tra il personale, i funzionari sembrano meno pessimisti sulle opportunità di carriera e sul riconoscimento dell'impegno speso.

Nella voce "supporto dei dirigenti" la maggiore criticità sembra riguardare i criteri di valutazione del personale, percepiti come non equi. Tale indicazione non appare condivisa dai dirigenti-valutatori.

#### **- Struttura**

Il grado di soddisfazione risulta più elevato tra il personale del Dipartimento energia; abbastanza soddisfatto sembra anche il personale dell'Ufficio per gli affari generali e per le risorse, anche se vengono segnalati disagi connessi alla rumorosità ed agli spazi fisici.

Gli altri Dipartimenti presentano un valore generale intorno alla media, con alcune differenze su singoli fattori.

Nel Dipartimento impresa la collaborazione all'interno del gruppo di lavoro sembra meno favorevole ed il senso di affaticamento legato al carico di lavoro abbastanza elevato.

Il Dipartimento delle Comunicazioni lamenta scarsa opportunità di aggiornamento professionale, minor supporto da parte dei dirigenti, ed alcuni deficit nel comfort, quali pulizia e temperatura dell'ambiente. Gli Ispettorati territoriali, parte dello stesso Dipartimento, hanno partecipato in modo significativo alla consultazione ed i valori hanno evidenziato un'ampia variabilità da regione a regione.

Il Dipartimento sviluppo e coesione manifesta un senso di disaffezione e di demotivazione verso il lavoro, percepito come scarsamente utile, poco definito negli obiettivi e nei ruoli; dichiara inoltre affaticamento, disagio ambientale, disturbi psicosomatici e sfiducia nella possibilità di intervenire per un cambiamento.

Gli Uffici del Ministro presentano un valore medio leggermente più basso rispetto alle altre strutture; segnalano una difficoltà nel trovare il giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero, una minore soddisfazione per le relazioni nell'ambiente di lavoro, problematiche relazionali e disturbi del sonno.

#### **I dipendenti chiedono**

L'ultima parte del questionario ha consentito ai partecipanti di esprimere suggerimenti in ordine ai settori d'intervento prioritari. La valorizzazione del personale ed il sistema di distribuzione degli incentivi sembrano i settori in cui gli intervistati ritengono opportuno intervenire prioritariamente, seguiti dalla formazione e dalla comunicazione interna. Un buon numero di opzioni riguardano il sistema di valutazione, la chiarezza dei compiti e degli obiettivi, la struttura organizzativa ed i processi di lavoro.

Schematizzando:

QUALI SONO LE COSE PIU' URGENTI DA MIGLIORARE	numero scelte
La valorizzazione del personale	276
Il sistema di distribuzione degli incentivi	217
La formazione e l'aggiornamento del personale	157
La circolazione e la chiarezza delle informazioni	136
I sistemi di valutazione del personale	127
La chiarezza degli obiettivi e dei compiti	114
La struttura organizzativa e i processi di lavoro	101
L'assegnazione delle risorse (umane, economiche)	89
La confortevolezza dell'ambiente di lavoro	64
I rapporti con i superiori	57
La sicurezza dell'ambiente di lavoro	46
La flessibilità dell'orario di lavoro	40
I supporti informatici e tecnologici	35
I rapporti tra colleghi	21
I rapporti tra le diverse unità organizzative	17

Le indicazioni esplicite del personale sui settori prioritari d'intervento mettono ai primi posti la valorizzazione del personale, il sistema di distribuzione degli incentivi, la formazione e la comunicazione interna.

Dall'analisi di tutti i dati del questionario l'area organizzativa appare la più problematica.

Un gruppo, composto da referenti di ciascuna struttura, si incontrerà per elaborare proposte di miglioramento sugli elementi critici, da presentare al Direttore dell'Ufficio per gli affari generali e per le risorse. Le azioni prescelte verranno pubblicizzate in intranet.