



# Città metropolitana di Venezia

*Comitato Unico di Garanzia per le Pari  
Opportunità, la valorizzazione del benessere  
di chi lavora e contro le discriminazioni*

## **PERCEZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE E DEL RAPPORTO CON IL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO**

**Uno sguardo di genere sull'esito dell'indagine condotta nel dicembre 2015  
sul personale dipendente della Città metropolitana di Venezia**

marzo 2016

## **Premessa**

Fin dal 2012, il Comitato Unico di Garanzia dell'ente è coinvolto nell'indagine di valutazione del benessere organizzativo del personale dipendente, nella convinzione che si tratti di uno strumento utile a perseguire obiettivi di valorizzazione delle risorse umane, rimozione di discriminazioni e molestie, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro efficiente, cooperativo e sicuro.

Nella seconda metà del 2015 il Comitato è stato parimenti coinvolto nella realizzazione dell'indagine, secondo le direttive stabilite dagli organismi competenti dell'amministrazione centrale. E' opportuno ricordare infatti che "l'indagine sul benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico" è uno strumento previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 per attuare il ciclo della performance, migliorare la gestione del personale e l'organizzazione complessiva dell'ente. Al proposito, l'amministrazione centrale, attraverso l'Anac, l'autorità anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ex Civit), ha reso disponibile varia documentazione di supporto, oltre a predisporre un modello base, pubblicato il 29 maggio 2013, al quale tutte le amministrazioni devono attenersi; ogni ente viene peraltro esortato ad adottare opportune integrazioni che tengano conto delle proprie peculiarità e caratteristiche.

Ciò premesso, il Cug della Città metropolitana di Venezia, ha deliberato, nella seduta del 14 luglio 2015, alcune personalizzazioni, in particolare costruendo un proprio ambito di 5 domande volte a rilevare la percezione del personale nella fase di trasformazione disposta dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, da Provincia a Città metropolitana, in atto, il cui impatto sull'organizzazione, sulle relazioni interne e sul vissuto personale e professionale delle/dei dipendenti sono di tutta evidenza.

Il questionario è stato successivamente inoltrato all'amministrazione e quindi da questa somministrato nel periodo 1.12.2015 – 16.12.2015 con il supporto dei servizi informativi dell'ente, che hanno realizzato apposito applicativo per la compilazione online e in forma anonima. Le modifiche proposte dal Cug sono state accolte e integrate con ulteriori modifiche.

La somministrazione è stata rivolta a 449 unità di personale. Sono stati restituiti 128 questionari compilati, corrispondenti al 28,5% del personale in servizio.

Il Comitato ha ritenuto opportuno procedere a una valutazione dei questionari compilati, che contemplasse anche una lettura di genere degli stessi, integrando la restituzione dei risultati approntata dal servizio per le Risorse umane dell'ente e diffusa il 22 gennaio 2016. Per questo motivo ha chiesto e ottenuto la base dati dai servizi informativi che avevano provveduto alla somministrazione. La lettura dei risultati che segue è frutto della valutazione del Comitato discussa nella seduta dell'11 marzo 2016, sulla base della elaborazione che viene descritta di seguito.

## **La rilevazione**

Il questionario osserva la suddivisione in tre parti del modello fornito dal livello centrale:

1. rilevazione del benessere organizzativo, divisa in ambiti/sezioni contrassegnati dalle lettere da A ad I, inclusa una sezione tesa a rilevare l'importanza data a ciascuno degli ambiti/sezioni individuate ;
2. rilevazione del gradimento del sistema di valutazione;
3. rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Il questionario è basato su un metodo di rilevazione della misura degli atteggiamenti, noto come “scala di Likert”, con cui il soggetto deve fornire un giudizio di disaccordo/accordo attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo) per ciascuna affermazione (item) proposta. Ogni risposta è sintetizzata dal valore medio ottenuto dal totale delle posizioni espresse. I valori medi superiori a 3,5 (considerato il valore centrale della scala), denotano una valutazione positiva, quelli inferiori una valutazione negativa. Nel caso di item esprimenti un giudizio negativo, i valori sono stati “ri-polarizzati”: si tratta degli item A.B1, A.B2, A.B3, B.04, B.07, H.05, I.01.

Si è calcolata inoltre la differenza tra il giudizio delle donne [D] e quello degli uomini [U]: un valore negativo nella differenza D-U indica una posizione più negativa delle prime (allegati A e B). I questionari compilati utili alla lettura per genere sono stati 126 sui 128 restituiti. Due questionari infatti, mancavano del dato di genere.

### Caratteristiche del personale di questa rilevazione

Anzianità di servizio				Totale	
	Donna	Uomo	Totale	% D	% U
Da 5 a 10 anni	14	10	24	11,1%	7,9%
Meno di 5 anni	2		2	1,6%	0,0%
Da 11 a 20 anni	22	24	46	17,5%	19,0%
Oltre i 20 anni	20	34	54	15,9%	27,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>58</b>	<b>68</b>	<b>126</b>	<b>46,0%</b>	<b>54,0%</b>

Si riportano, per completezza di informazione, le tabelle che descrivono le altre caratteristiche del campione utilizzato per questa indagine: anzianità di servizio, età e sede di servizio. Con riferimento ai 126 questionari completi per l'indagine le donne rappresentano il 46% con 58 unità

(uomini: 68). Tutto il personale qui considerato è non dirigente e tutto con contratto a tempo indeterminato, ad eccezione di 1 dipendente.

La mia età				Totale	
	Donna	Uomo	Totale	% D	% U
Dai 31 ai 40 anni	8	10	18	6,3%	7,9%
Dai 41 ai 50 anni	28	26	54	22,2%	20,6%
Dai 51 ai 60 anni	20	27	47	15,9%	21,4%
Oltre i 60 anni	2	5	7	1,6%	4,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>58</b>	<b>68</b>	<b>126</b>	<b>46,0%</b>	<b>54,0%</b>

La mia sede di servizio				Totale	
	Donna	Uomo	Totale	% D	% U
Altre sedi	13	23	36	10,3%	18,3%
Ca' Corner	9	6	15	7,1%	4,8%
Centro Servizi 1	21	29	50	16,7%	23,0%
Centro Servizi 2	15	10	25	11,9%	7,9%
<b>Totale complessivo</b>	<b>58</b>	<b>68</b>	<b>126</b>	<b>46,0%</b>	<b>54,0%</b>

### Uno sguardo di genere: il benessere organizzativo



In linea generale, gli ambiti più critici sono quelli che riguardano l'equità nella mia amministrazione (C), la carriera e sviluppo professionale (D), nonché l'ambito specificamente proposto e redatto dal Cug, quello della città metropolitana (I), tutti inferiori al valore medio 3,5. Nello stesso alveo si inserisce anche la valutazione relativa al contesto del mio lavoro (G). Fa da contraltare a queste criticità, nella sezione il mio lavoro, il senso di autostima

percepito da ogni dipendente, che porta a rilevare l'insoddisfazione per il riconoscimento delle proprie competenze e per le prospettive legate alla crescita professionale; insoddisfazione che si associa al giudizio negativo per l'equità nella mia amministrazione.

Nel dettaglio dei singoli item proposti (vedi alla tabella allegata), risulta ancora negativo il giudizio sull'organizzazione per quanto riguarda l'investimento sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione (G.01) e circa la predisposizione di compiti e ruoli ben definiti nonché nella percezione di inadeguatezza a proposito della circolazione delle informazioni all'interno dell'ente. Anche analizzando il rapporto con i miei colleghi (sezione F, mediamente positiva), ogni dipendente si percepisce dotato di disponibilità a collaborare, mentre assegna un valore negativo alla capacità dell'amministrazione di

spingere a lavorare in gruppo e a collaborare. Ancora non particolarmente positivo il senso di appartenenza (H) specialmente nel confronto tra valori e comportamenti praticati nel mio ente rispetto a quelli personali: un giudizio, questo, su cui l'Anac invita a riflettere in quanto “un legame positivo con la propria amministrazione potrebbe prevenire comportamenti scorretti”. Sempre in questo ambito, infine, in bilico anche il giudizio riferito all'espressione “*se potessi, comunque cambierei ente*” cui si associa un valore medio pari a 3,6 ovvero appena al di sopra del discrimine tra giudizio positivo e negativo.

Per quanto riguarda le differenze di genere si osserva che le donne, pur mantenendo lo stesso posizionamento tra negatività e positività appena descritto nel complesso, tendono ad avere un maggiore senso di appartenenza, risultando più dei colleghi *orgogliose quando il mio ente raggiunge un buon risultato* (H.02). Risultano inoltre mediamente più soddisfatte del riconoscimento dell'apporto del proprio lavoro, e degli strumenti conciliativi adottati dall'ente, della definizione di ruoli, compiti e regole di comportamento (sezione G), nonché rispetto alla propria carriera e sviluppo professionale (sezione D). Sono invece, seppure di poco, più severe negli item che riguardano l'*equità nella mia amministrazione*, ad eccezione del giudizio che sia *equilibrato il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione* lievemente migliorativo come quello sulla *imparzialità del mio responsabile* nelle decisioni che riguardano il lavoro (C.03 e C.05), pur nel complessivo giudizio negativo di questa sezione dell'indagine.

Per quanto riguarda le discriminazioni occorre osservare un generale apprezzamento del personale che si colloca nella fascia alta del punteggio, con 5,1 punti. Le donne tuttavia registrano un minore apprezzamento per quanto riguarda la propria *identità di genere* vissuta come *ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*. Le dipendenti rimarcano inoltre una maggiore negatività nell'avvertire *situazioni di malessere* (A.B3), mentre occorre registrare a carico dei dipendenti un giudizio più severo sull'item *ho subito atti di mobbing* che corrisponde ad un valore pari a 4,4 rispetto al 5,1 delle donne.

Si ribadisce essere in sofferenza l'ambito relativo alla trasformazione verso la Città metropolitana (sezione I) che si attesta sul valore 3, con maggiore negatività per il personale maschile (2,9). Il giudizio più basso viene registrato per l'insufficiente *informazione da parte dell'amministrazione riguardo al passaggio da Provincia a Città metropolitana*, ma anche in riferimento all'equità con cui *il mio ente sta lavorando nel processo di trasformazione*.

Nonostante le criticità il giudizio medio complessivo per la rilevazione sul benessere organizzativo si mantiene positivo, attestandosi al 3,8 (donne: 3,9 – uomini: 3,7).

Si conclude la relazione sui risultati relativi al benessere organizzativo riportando l'esito sull'importanza attribuita a ciascuno degli ambiti, sulla cui base è stato ricavato il rapporto tra **Importanza attribuita** e

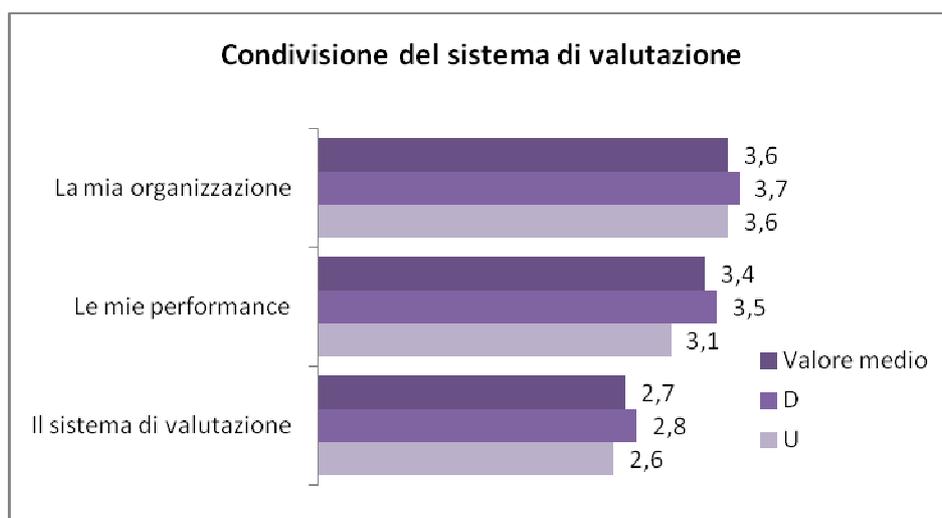
percezione di **Benessere** (Quoziente I/B), per misurare il *gap* tra i due atteggiamenti: un più alto quoziente determina un maggiore divario tra quello che ci si aspetta rispetto a quello che si percepisce e contestualmente l'ambito dove sarebbe più urgente e opportuno intervenire. Come si vede, il profilo più critico è ancora rappresentato dagli ambiti D (carriera e sviluppo professionale con quoziente 1,9) e C (equità nell'amministrazione con quoziente 1,8), mentre l'ambito meno sentito come importante è quello B delle discriminazioni.

Ambiti benessere organizzativo	Valore medio generale Benessere	Valore medio Importanza	Quoziente I/B
<b>A - Sicurezza e salute</b>	4,7	5,1	1,1
<b>A bis - Salute psichica e stress</b>	4,7	5,2	1,1
<b>B - Discriminazioni</b>	5,1	4,9	1,0
<b>C - Equità nell'amm.one</b>	2,9	5,3	1,8
<b>D - Carriera e svil. profess.</b>	2,7	5,1	1,9
<b>E - Il mio lavoro</b>	4,2	5,4	1,3
<b>F - I miei colleghi</b>	4,1	5,2	1,3
<b>G - Il contesto</b>	3,2	5,1	1,6
<b>H - Senso di appartenenza</b>	3,6	4,6	1,3
<b>I - Città metropolitana</b>	3,0	4,1	1,4

### Uno sguardo di genere: grado di condivisione del sistema di valutazione

Si osserva un generale giudizio negativo (3,2) per quanto riguarda la condivisione del sistema di valutazione, anche qui con una posizione lievemente superiore per le donne rispetto ai colleghi.

Dal grafico sottostante si osservano le risposte per ciascuno dei tre ambiti esaminati. Va segnalato che per la sezione *la mia organizzazione*, si è inserito un solo item: *è chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione*, che conferma il senso di autostima del/della dipendente rispetto al proprio contributo. Per quanto riguarda *le mie performance* il divario di genere appare più consistente (0,4 punti), segnalando dunque un complessivo atteggiamento più positivo delle donne rispetto ai colleghi. In particolare le dipendenti si collocano nella posizione mediana (3,5) della scala circa il coinvolgimento *nel definire obiettivi e risultati attesi dal mio lavoro*, che scende invece a 2,9 per il personale di sesso maschile. Assolutamente paritario – e negativo – invece, l'atteggiamento per quanto riguarda l'affermazione *la mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano*, posizionato a 2,1 punti. I valori di dettaglio sono riportati nella tabella allegata.



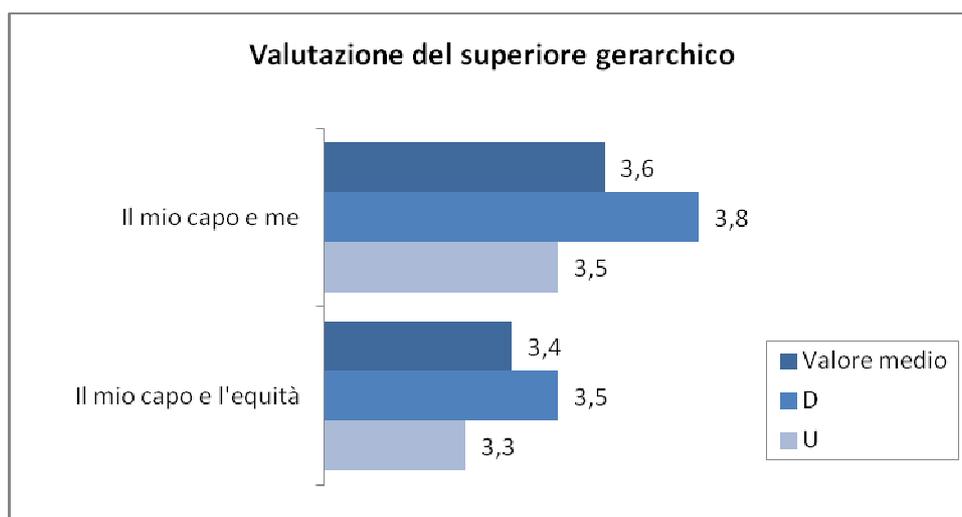
### Uno sguardo di genere: il mio capo e la mia crescita

Giudizio complessivo intorno al valore mediano (3,5) per la valutazione del superiore gerarchico, giudicato comunque sempre un po' più favorevolmente dalle dipendenti rispetto ai colleghi. Dal grafico sottostante va segnalata la maggiore positività attribuita al rapporto interpersonale diretto con la figura gerarchica superiore, rispetto alla dimensione del gruppo di lavoro, dove sono in risalto le capacità decisionali e di gestione del personale assegnato.

Emergono significative differenze di genere nel dettaglio degli item di ciascuno dei due ambiti osservati. Per esempio, nel primo caso – sezione O, *il mio capo e la mia crescita* - si osserva che le dipendenti mostrano una maggiore insofferenza rispetto alla capacità “del capo” *a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro* (2,9 rispetto al 3,2 maschile), in contrasto con il suo essere *sensibile ai miei bisogni personali* e nel fatto che *riconosce quando svolgo bene il mio lavoro*: tutte posizioni che si collocano verso la parte alta della scala (valore 4 e superiore).

Nella sezione relativa al mio capo e l'equità risulta invece più severo il giudizio, connotandosi decisamente in negativo. Incidono i giudizi più marcatamente negativi sul fatto che *gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti* e sull'agire con equità.

Positivo invece, per entrambi i generi, il valore di stima e considerazione del proprio capo, al 4,1 per le dipendenti rispetto al 3,7 degli altri.



## Conclusioni

L'indagine ha messo in luce diverse aree di malessere, ma anche numerosi ambiti di tenuta della relazione e della fiducia tra personale dipendente e amministrazione e un complessivo giudizio positivo su tutta l'organizzazione.

Vi sono tuttavia due distinti fattori che invitano alla cautela su una valutazione d'insieme. Da una parte l'esiguità delle risposte, inferiori al 30% del personale destinatario, dall'altra l'oggettiva situazione di incertezza amministrativa, determinata dalla fase di trasformazione dell'ente, come situazione straordinaria e di per sé stressante.

Si ritiene pertanto opportuno, fin dalla prossima somministrazione, stimolare una più alta partecipazione, verso l'obiettivo del 100%. Si rileva che la maggiore defezione potrebbe riguardare le tipologie professionali, come operai della manutenzione strade e polizia provinciale, che non svolgono o marginalmente, lavoro d'ufficio e sono sprovviste di una postazione tecnologica individuale. Per questo è auspicabile l'adozione di tutte le misure più opportune per rimuovere gli ostacoli alla rilevazione per queste categorie, incitando le altre alla più capillare risposta. Su questo il Cug intende fornire la sua collaborazione, per quanto possa essere richiesto.

Inoltre, alla luce delle indicazioni fornite dall'Anac, si rileva che non tutte sono state rispettate; in particolare: quantità e distribuzione degli item proposti dall'agenzia, studiati per una raccolta omogenea dei risultati; il rispetto della scala di Likert, in questo caso adattata per l'indagine con l'opzione "preferisco non rispondere". Si evince che dalla prossima predisposizione del questionario tutti i soggetti coinvolti nella somministrazione dovranno allinearsi alle indicazioni, il che consentirebbe un maggiore successo dell'iniziativa, oltre alla più corretta trasmissione dei dati al livello centrale, per consentire un'analisi più omogenea, utile non solo ai fini statistici, ma anche e soprattutto a rilevare criticità su cui intervenire per garantire il miglioramento del benessere organizzativo e della più generale efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa dell'ente.

Letto, approvato, sottoscritto in Mestre, 22 marzo 2016



Presidente dott.ssa Gloria Vidali: ☎ 041.2501776 – 041.2501818 – ✉ gloria.vidali@cittametropolitana.ve.it  
Segretaria Loredana Bergo: ☎ 041.2501403 – ✉ cug@cittametropolitana.ve.it