

RELAZIONE SULL'INDAGINE EFFETTUATA DALL'INGV PER LA MISURAZIONE DEL GRADO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

La presente indagine, svolta in ottemperanza a quanto contenuto nel D.Lgs. n.150/2009, in “materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, è stata realizzata con l’obiettivo di misurare il grado di benessere organizzativo dell’INGV sulla base di un set di indicatori concernenti aspetti strutturali, culturali, di relazione e di efficienza all’interno dell’Ente. Lo strumento scelto a tal proposito è stato un questionario, da compilare in forma anonima, rivolto a tutto il personale INGV con contratto a tempo determinato e indeterminato, e composto da 60 item, per la maggior parte a risposta multipla, relativi alle dimensioni del benessere organizzativo, fattori di benessere e di malessere.

Quanto alla modalità di somministrazione è stato concordato l’invio on line attraverso un link di accesso trasmesso ai dipendenti per posta elettronica. La scelta di tale modalità, certamente innovativa ed efficiente, ha però fatto registrare una certa diffidenza tra il personale rispetto al principio di anonimato e, si ipotizza, potrebbe aver condizionato in parte il numero dei rispondenti.

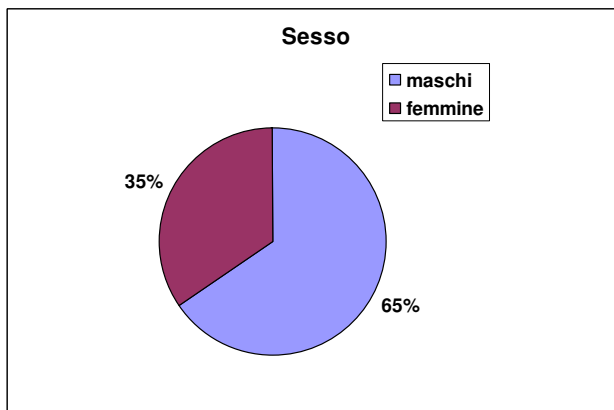
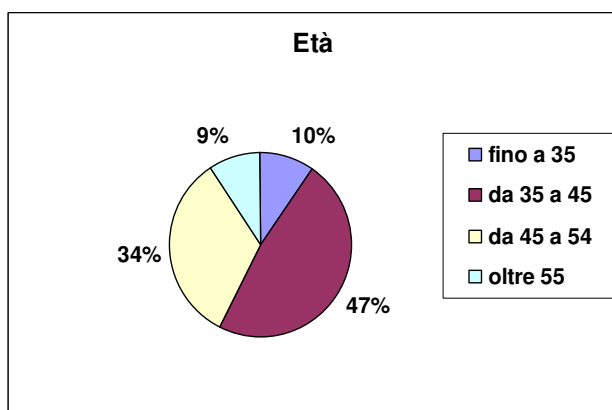
Il lavoro ha avuto come punto di partenza quanto proposto dal dipartimento della Funzione Pubblica per l’efficacia e l’efficienza delle pubbliche amministrazioni, così come sviluppato all’interno del programma Cantieri a partire dal 2003. In questo studio è stata messa in luce la possibilità di valutare il benessere organizzativo di un’amministrazione pubblica e come essa rappresenti un’opportunità per conoscere meglio le opinioni degli operatori sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e per valorizzare le risorse umane.

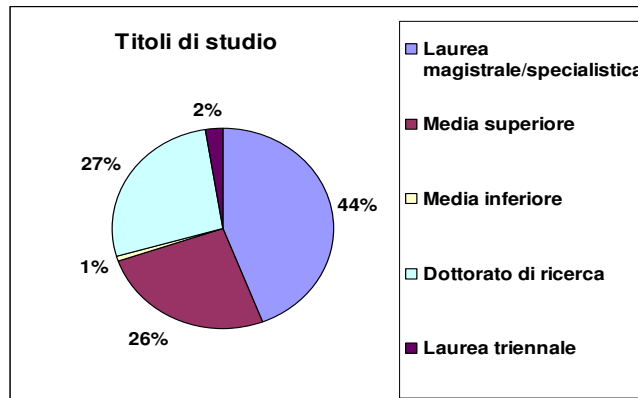
Nelle pagine che seguono si cercherà di fornire una sintesi dei risultati ottenuti attraverso l’analisi descrittiva dei dati.

Su un numero di 834 soggetti coinvolti i rispondenti sono stati 334, ovvero il 40% dei dipendenti. Avendo l’indagine riguardato l’intero universo dei dipendenti INGV, i rispondenti sono soggetti autoselezionati, ovvero un numero di persone che ha deliberatamente scelto di partecipare.

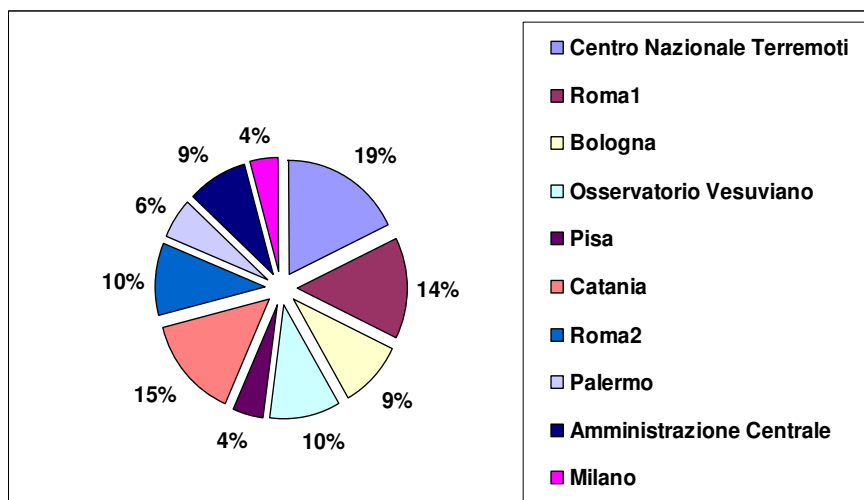
Per quanto riguarda la rappresentatività dei dati, è corretto dire che si tratta di un campione auto-selezionato, comunque rappresentativo in senso tipologico. Infatti analizzando le informazioni relative ai dati anagrafici e confrontandole con quelle relative al personale dell’INGV è salva la corrispondenza tra i rispondenti e l’intero universo oggetto dell’indagine.

Le informazioni relative alla sezione dati anagrafici sono sintetizzate nei grafici seguenti.



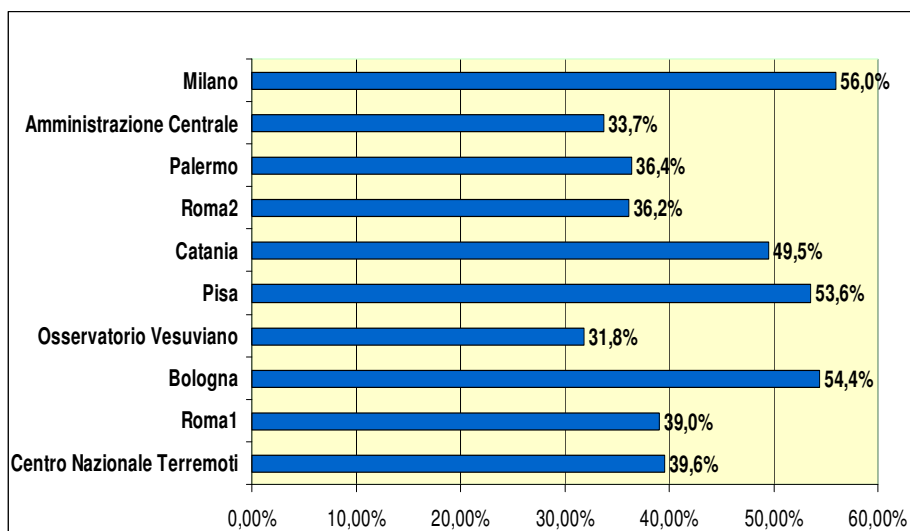


Un discorso a parte va fatto per quanto riguarda la distribuzione territoriale delle risposte. Rispetto ai 334 rispondenti la divisione per sezioni è la seguente:



Ciò, rapportato all'organico di ciascuna sezione (marzo 2012), individua le seguenti percentuali di risposte:

Sezione	Tot risposte	Organico	% di risposta rispetto agli organici
Palermo	20	55	36.36%
Pisa	15	28	53.57%
Roma 1	48	123	39.02%
Roma 2	33	94	35.11%
Milano	14	25	56.00%
AC	30	89	33.71%
Bologna	32	57	56.14%
Catania	49	99	49.49%
CNT	61	154	39.61%
OV	35	110	31.82%



Come è stato già accennato, il benessere organizzativo è costituito da un numero di dimensioni, di seguito elencate, sulla base delle quali sono state formulate le domande del questionario. Si fa presente che diversi tra gli item proposti danno informazioni su più dimensioni contemporaneamente.

Sintetizzando e per maggiore chiarezza si propone una tabella da cui si evince la corrispondenza tra item e dimensioni.

<i>Comfort ambientale</i>	<p>3. Il luogo di lavoro è confortevole e accogliente</p> <p>4. L'ambiente di lavoro garantisce le fondamentali regole di igiene</p> <p>25. La struttura ottempera ai requisiti della legge 81/08 "Testo Unico Salute e Sicurezza sul lavoro". Il Preposto alla Sicurezza attua le necessarie azioni di prevenzione e protezione dai rischi</p> <p>29. L'ambiente di lavoro è percepito come sicuro</p> <p>53. Esistono margini di miglioramento nell'organizzazione del lavoro?</p>
<i>Chiarezza degli obiettivi</i>	<p>5. E' a conoscenza del Piano Triennale dell'INGV per la gestione organizzativa?</p> <p>a. Se Si, ha avuto modo di visionarlo?</p> <p>b. Se SI, gli obiettivi risultano chiari e ben definiti?</p> <p>6. Esiste corrispondenza tra quanto enunciato e quanto realmente viene effettuato</p> <p>7. Condivide gli obiettivi dell'organizzazione?</p> <p>10. Secondo lei a cosa è orientato il suo dirigente?</p> <p>15. Gli obiettivi sono comunicati in modo chiaro</p>
<i>Valorizzazione</i>	<p>11. Su quale base avviene la valorizzazione del personale?</p> <p>17. Esiste un piano di formazione</p> <p>19. Le attività formative sono soggette a valutazione da parte della direzione</p> <p>20. Viene lasciato spazio alla creatività dei singoli o dei team</p> <p>27. La comunicazione interna ha il ruolo di coinvolgere il personale secondo una prospettiva valoriale/formativa e non soltanto produttiva/informativa</p> <p>30. Gli errori vengono riconosciuti e vissuti come opportunità di miglioramento</p> <p>53. Esistono margini di miglioramento nell'organizzazione del lavoro?</p>
	<p>8. I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione</p> <p>9. I dirigenti desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nell'organizzazione</p>

<i>Ascolto</i>	<p>12. Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti</p> <p>18. Anche tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze</p> <p>36. Le risposte che l'amministrazione fornisce sono chiare ed adeguate</p> <p>45. Il personale partecipa alle decisioni che riguardano il proprio lavoro</p>
<i>Informazioni</i>	<p>1. E' a conoscenza delle implicazioni della "Riforma Brunetta" (<i>decreto legislativo n°150 del 27 ottobre 2009</i>) in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni</p> <p>2. Se SI, ritiene che possa rappresentare un'opportunità di miglioramento per la Pubblica Amministrazione Italiana e, di conseguenza, per l'INGV?</p> <p>5. E' a conoscenza del Piano Triennale dell'INGV per la gestione organizzativa?</p> <p>a. Se Si, ha avuto modo di visionarlo?</p> <p>b. Se SI, gli obiettivi risultano chiari e ben definiti?</p> <p>22. Le informazioni sono disponibili e rese note</p> <p>27. La comunicazione interna ha il ruolo di coinvolgere il personale secondo una prospettiva valoriale/formativa e non soltanto produttiva/informativa</p> <p>24 b. Se esiste, è adeguato?</p> <p>24. Esiste un piano di comunicazione interna che regola gli scambi di informazioni</p>
<i>Conflittualità</i>	<p>6. Esiste corrispondenza tra quanto enunciato e quanto realmente viene effettuato</p> <p>9. I dirigenti desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nell'organizzazione</p> <p>42. La risoluzione dei conflitti è affidata alla direzione</p> <p>41. Si verificano situazioni conflittuali tra la direzione e i dipendenti</p> <p>40. Si verificano situazioni conflittuali tra colleghi</p>
<i>Sicurezza</i>	<p>6. Esiste corrispondenza tra quanto enunciato e quanto realmente viene effettuato</p> <p>9. I dirigenti desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nell'organizzazione</p> <p>42. La risoluzione dei conflitti è affidata alla direzione</p> <p>41. Si verificano situazioni conflittuali tra la direzione e i dipendenti</p> <p>40. Si verificano situazioni conflittuali tra colleghi</p> <p>29. L'ambiente di lavoro è percepito come sicuro</p> <p>25. La struttura ottempera ai requisiti della legge 81/08 "Testo Unico Salute e Sicurezza sul lavoro". Il Preposto alla Sicurezza attua le necessarie azioni di prevenzione e protezione dai rischi</p>
<i>Relazioni interpersonali</i>	<p>14. Trova supporto nei colleghi?</p> <p>18. Anche tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze</p> <p>21. Si sente parte di un team?</p> <p>34. Di fronte alla complessità dei processi amministrativi trova supporto nei colleghi</p> <p>39. Le relazioni interpersonali che si realizzano all'interno del contesto lavorativo si sviluppano anche al di fuori dell'orario di lavoro</p> <p>38. L'ambiente di lavoro permette di sviluppare continue sinergie tra i dipendenti</p>
<i>Operatività</i>	<p>35. Percepisce il proprio lavoro utile per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi</p> <p>53. Esistono margini di miglioramento nell'organizzazione del lavoro?</p> <p>54. Ritiene ragionevole il tempo medio di liquidazione di una missione?</p> <p>55. Le attrezzature in dotazione e il materiale di consumo sono adeguati</p>

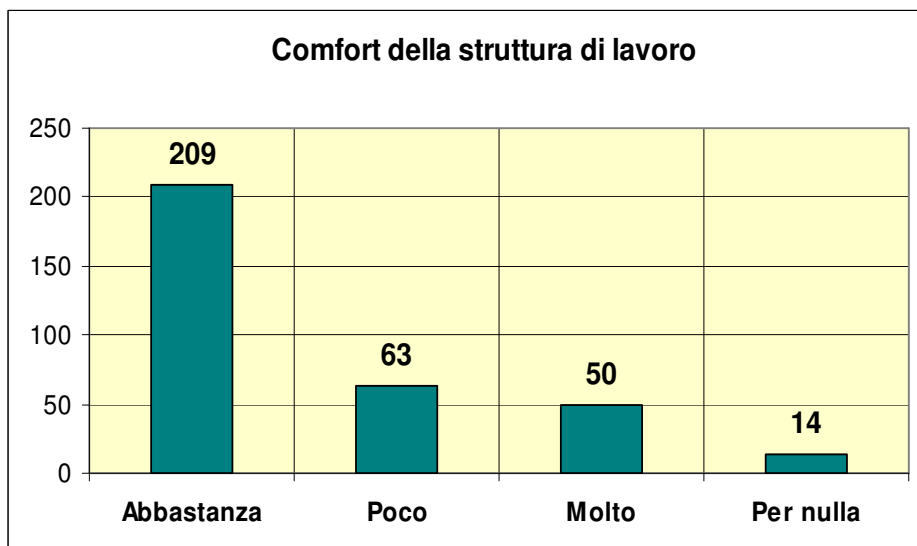
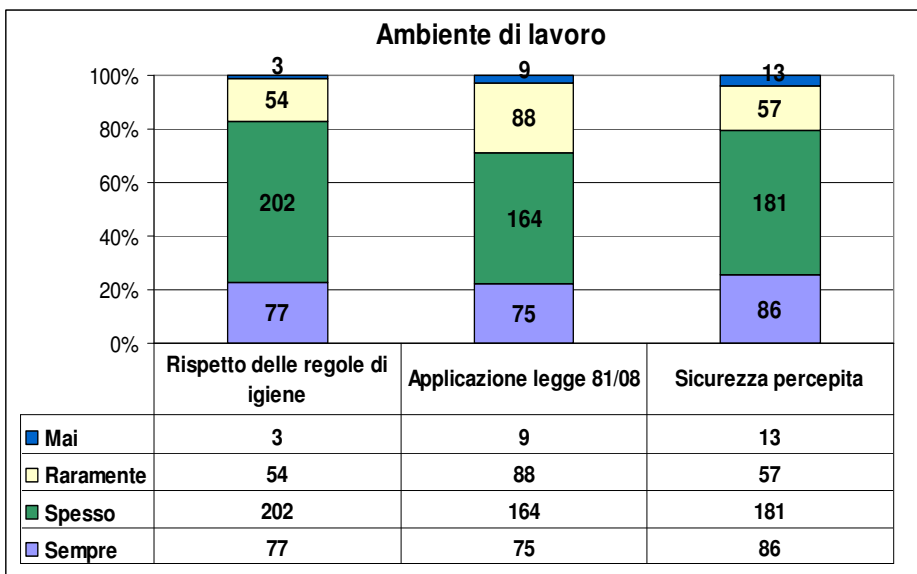
	per la sua attività lavorativa? 56. Ritiene che il tempo medio impiegato per l'acquisto di strumentazioni sia compatibile con i tempi della ricerca? 57. Se NO, perché?
<i>Fattori di stress</i>	46. Il lavoro quotidiano provoca un senso eccessivo di affaticamento mentale e disturbi psicofisici 47. Le attività svolte sono ripetitive e monotone lasciando poco spazio alla creatività personale 48. Intimidazioni, soprusi o prevaricazioni, da parte di superiori o di suoi colleghi le hanno mai fatto pensare di abbandonare il lavoro? 49. Ha mai pensato di lasciare il suo posto di lavoro? 51. Cosa potrebbe spingerla a cambiare posto di lavoro? 50. Ha conosciuto qualcuno nella sua organizzazione che ha subito situazioni di mobbing da parte di colleghi o superiori?
<i>Equità</i>	16. La formazione e l'aggiornamento, nell'ambito dei propri compiti, sono garantiti a tutti i livelli 23. Le attribuzioni di ruoli istituzionali vengono stabiliti sulla base di criteri meritocratici 32. Vengono rispettati i diritti dei lavoratori 44. Ogni membro dell'organizzazione è trattato in maniera uguale agli altri
<i>Caratteristiche dei compiti</i>	13. Quale giudizio dà del suo carico di lavoro 20. Viene lasciato spazio alla creatività dei singoli o dei team 43. Ritiene di svolgere mansioni diverse dalla qualifica?
<i>Utilità sociale</i>	33. I servizi della propria amministrazione hanno un valore di utilità sociale 37. Si ha consapevolezza dell'importanza sociale del proprio lavoro
<i>Apertura all'innovazione</i>	26. Esiste da parte dell'organizzazione una certa disponibilità all'acquisizione di nuove tecnologie 28. Vi è disponibilità a sviluppare competenze innovative 31. L'organizzazione favorisce la collaborazione con altre organizzazioni

Una trattazione a parte è stata fatta per il tema della 'cultura organizzativa', il giudizio degli stakeholder e gli indici di soddisfazione.

1. COMFORT AMBIENTALE

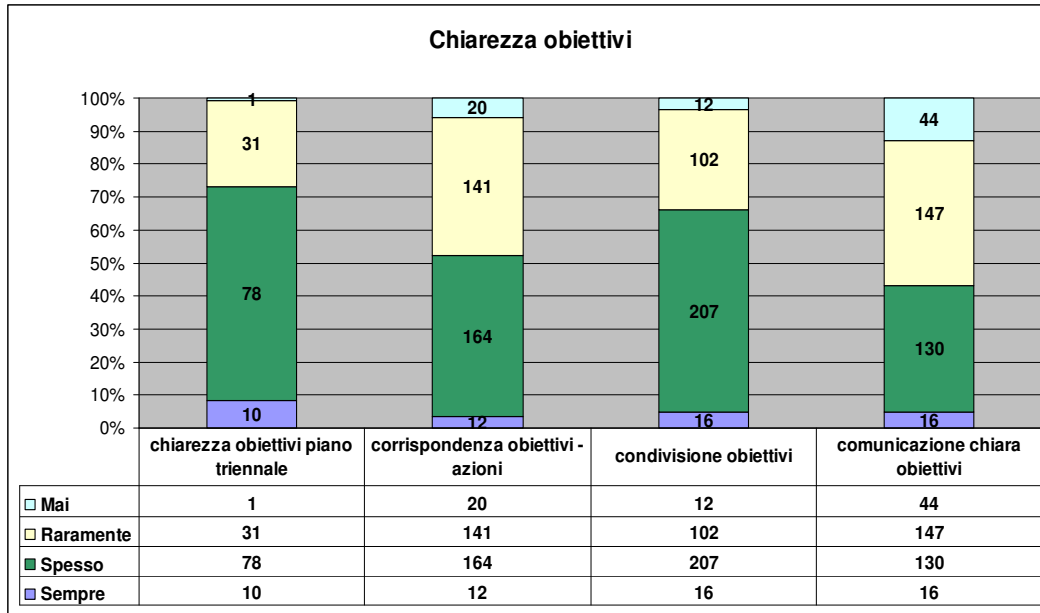
La dimensione *comfort ambientale* si riferisce alla necessità di allestire un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente. Per ambiente salubre si intende un ambiente che garantisca le fondamentali regole di igiene; confortevole e accogliente fa riferimento ad aspetti di funzionalità – in rapporto sia alle esigenze lavorative che a quelle dei lavoratori e/o clienti – di gradevolezza estetica e di cura dell'aspetto dell'ambiente.

Dai grafici seguenti si evince un certo grado di soddisfazione nei confronti del proprio posto di lavoro (complessivamente quindi per tutte le sedi) e l'adeguatezza delle attrezzature e materiale di lavoro. Solo il 16% ne denuncia l'inadeguatezza.

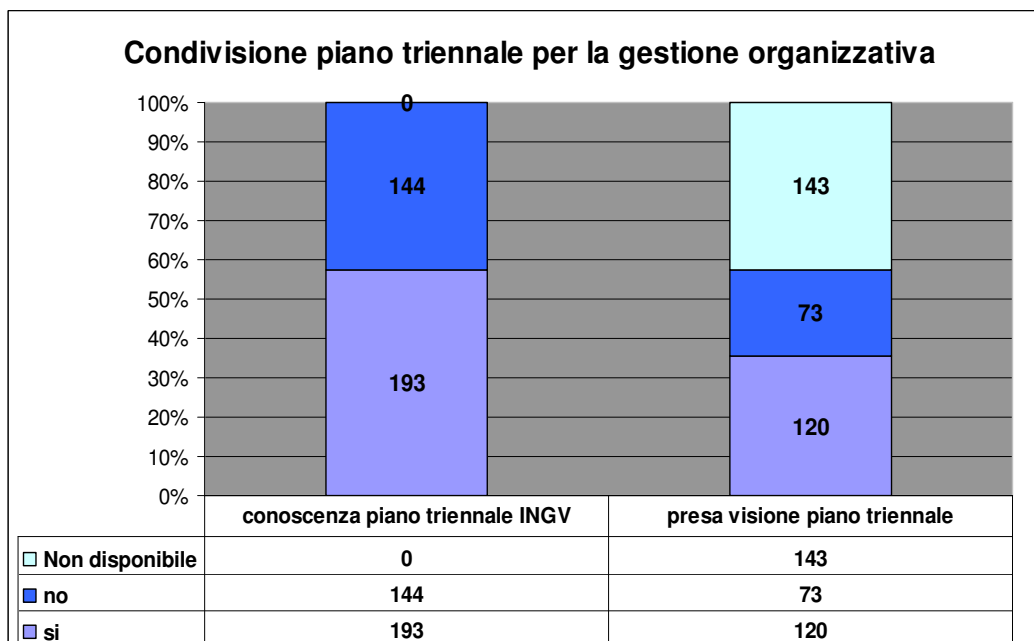


CHIAREZZA DEGLI OBIETTIVI

La dimensione *chiarezza degli obiettivi* si riferisce alla capacità dell'organizzazione di porre obiettivi espliciti e chiari e alla coerenza tra enunciati e prassi operative. E' la direzione strategica che deve formulare in maniera chiara gli obiettivi da perseguire e che deve comunicare tali obiettivi ai dipendenti, con modalità di comunicazione non ambigue. Inoltre, la direzione non deve contraddire nei fatti e nella operatività quotidiana quanto deciso, regolamentato e condiviso.



Dal grafico si evince che quasi il 50% dei rispondenti non riconosce una corrispondenza tra obiettivi e azioni, pur essendoci una percentuale prossima al 70% di soggetti che ritiene che gli obiettivi siano condivisi con i membri dell'organizzazione. Questo potrebbe essere imputabile ad una comunicazione inefficace relativamente agli obiettivi, attraverso modalità istituzionali o canali di comunicazione informali, o, come dimostra il grafico successivo, potrebbe dipendere dal fatto che molti dipendenti non conoscono il piano triennale dell'INGV la cui pubblicazione avviene a cadenza annuale sul sito istituzionale e al cui interno sono descritti gli obiettivi dell'Ente.



Tra gli item che compongono questa dimensione particolare attenzione merita l'orientamento del dirigente alla valorizzazione delle risorse e la percezione che il dirigente agisca perseguendo interessi personali. Nel primo caso l'Osservatorio Vesuviano e le sezioni di Palermo, Bologna e Catania denunciano un atteggiamento fortemente negativo da parte del dirigente, mentre la sezione di Pisa e l'Amministrazione Centrale rispondono positivamente. Nel secondo caso le percentuali propendono per un orientamento tendenzialmente positivo da parte della dirigenza (AC e Pisa in modo particolare). L'OV è l'unica sezione che segnala un comportamento ambiguo. Si potrebbe evidenziare che, a fronte di percentuali superiori al 50% (poco/per nulla), esistono soggetti che manifestano comunque una certa insoddisfazione a riguardo.

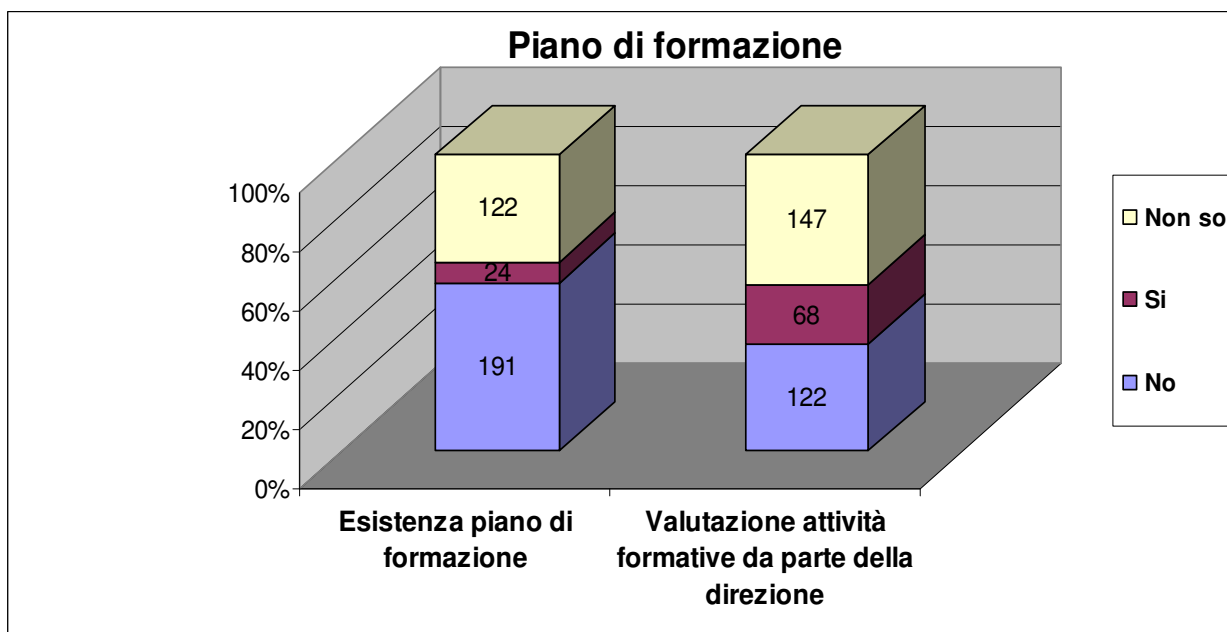
Chiarezza degli obiettivi - orientamento del dirigente alla valorizzazione delle risorse						
Sezioni	poco/per nulla			abbastanza/molto		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	16	80.00%	29.09%	4	20.00%	7.27%
Pisa	2	13.33%	7.14%	13	86.67%	46.43%
Roma 1	22	45.83%	17.89%	26	54.17%	21.14%
Roma 2	16	48.48%	17.02%	17	51.52%	18.09%
Milano	7	50.00%	28.00%	7	50.00%	28.00%
Bologna	20	62.50%	35.09%	11	34.38%	19.30%
AC	7	23.33%	7.87%	23	76.67%	25.84%
Catania	30	61.22%	30.30%	19	38.78%	19.19%
CNT	32	52.46%	20.78%	30	49.18%	19.48%
OV	29	82.86%	26.36%	6	17.14%	5.45%
Chiarezza degli obiettivi - orientamento del dirigente a interessi personali						
Sezioni	poco/per nulla			abbastanza/molto		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	12	60.00%	21.82%	8	40.00%	14.55%
Pisa	13	86.67%	46.43%	2	13.33%	7.14%
Roma 1	34	70.83%	27.64%	14	29.17%	11.38%
Roma 2	18	54.55%	19.15%	15	45.45%	15.96%
Milano	11	78.57%	44.00%	3	21.43%	12.00%
Bologna	22	68.75%	38.60%	10	31.25%	17.54%
AC	28	93.33%	31.46%	2	6.67%	2.25%
Catania	25	51.02%	25.25%	24	48.98%	24.24%
CNT	41	67.21%	26.62%	20	32.79%	12.99%
OV	11	31.43%	10.00%	24	68.57%	21.82%
tot	215			122		

VALORIZZAZIONE

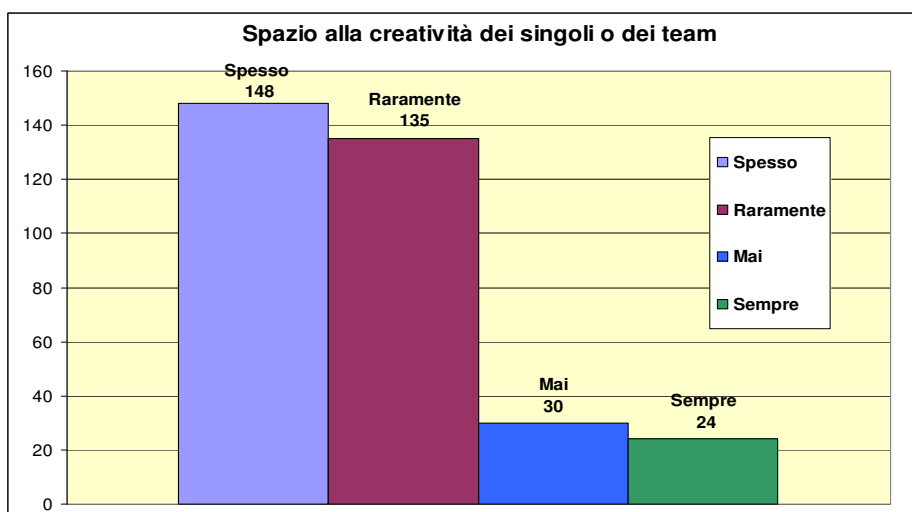
La dimensione *valorizzazione* si riferisce alla capacità di un'organizzazione di riconoscere e valorizzare le competenze, gli apporti dei dipendenti e alla possibilità di stimolare nuove potenzialità. Si fa riferimento al fatto che vengano riconosciute le caratteristiche individuali e le diversità degli apporti: ponendo al singolo richieste congrue rispetto a quello che lui è (ruolo, competenze, qualifiche) e fa; facilitando l'espressione del saper fare in tutte le sue potenzialità (tecnico-professionale, trasversali e sociali); riconoscendo reciprocità negli scambi: attribuendo un corrispettivo per quanto si riceve (economico, visibilità sociale, ecc.); promuovendo lo sviluppo del saper fare (aggiornamento, condivisione e circolazione delle conoscenze, ecc.) e conseguentemente del saper essere.

In questa dimensione pertanto sono confluite le informazioni riguardanti la formazione, la valorizzazione del personale e l'attenzione nei confronti dello spazio lasciato all'espressione della creatività tanto del singolo quanto dei team-work.

I dati relativi alla formazione non sono dei più confortanti. All'interno dell'ente non esistono piani di formazione (solo 24 rispondenti ne affermano l'esistenza, ma resta da verificarne la veridicità) e la valutazione della formazione erogata non viene effettuata. Probabilmente questo punto sarà oggetto di attenzione, sia per quel che riguarda l'identificazione di percorsi formativi utili ed efficaci, sia per una migliore ed equa distribuzione di risorse destinate alla formazione e in ultimo per una migliore allocazione delle risorse in un'ottica di *spending review*.



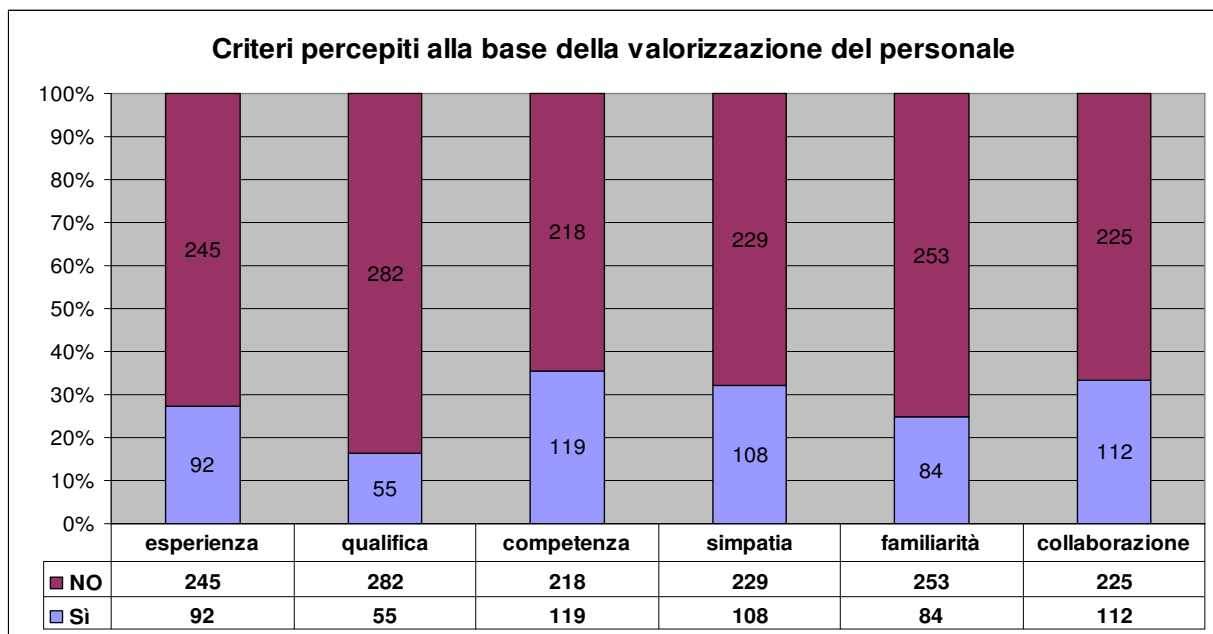
Quanto alla creatività, il 50% dei rispondenti denuncia il fatto che venga dato poco o per nulla spazio alla creatività, tanto dei singoli quanto dei team di lavoro, fatto questo abbastanza determinante in considerazione della natura dell'Ente. Nello specifico i dati maggiormente negativi si registrano presso l'OV e la sezione di Catania, mentre risposte positive provengono dal CNT e dall'Amministrazione Centrale.



Valorizzazione - spazio alla creatività dei singoli o dei team						
Sezioni	Raramente			Spesso		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	10	50.00%	18.18%	8	40.00%	14.55%
Pisa	2	13.33%	7.14%	10	66.67%	35.71%
Roma 1	15	31.25%	12.20%	23	47.92%	18.70%
Roma 2	9	27.27%	9.57%	14	42.42%	14.89%
Milano	7	50.00%	28.00%	6	42.86%	24.00%
Bologna	11	34.38%	19.30%	15	46.88%	26.32%
AC	12	40.00%	13.48%	17	56.67%	19.10%
Catania	29	59.18%	29.29%	10	20.41%	10.10%
CNT	22	36.07%	14.29%	35	57.38%	22.73%
OV	18	51.43%	16.36%	10	28.57%	9.09%
tot	135			148		

Altro dato significativo riguarda la percezione dei criteri alla base della valorizzazione del personale. Più del 70% dei rispondenti riferiscono che non c'è l'esperienza fra i criteri utilizzati dalla dirigenza, piuttosto competenza e collaborazione.

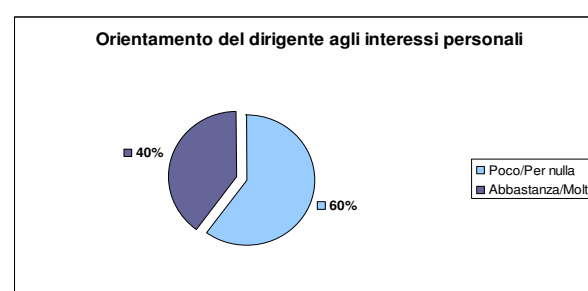
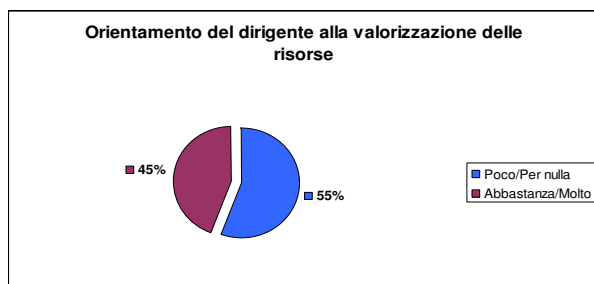
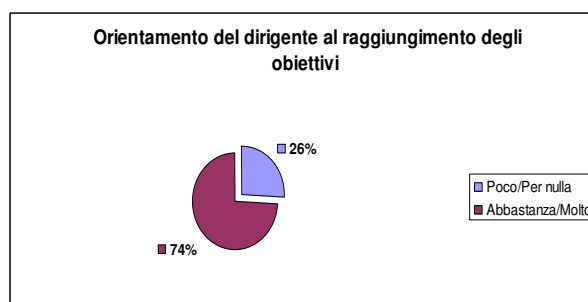
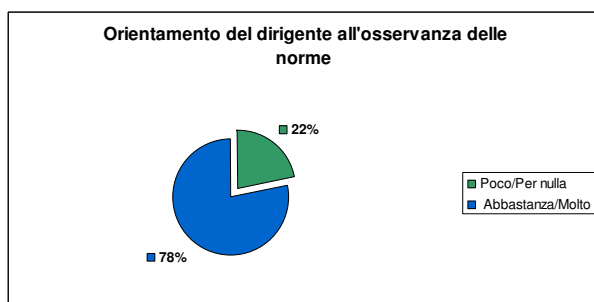
Può essere utile considerare il 30% dei rispondenti che denuncia la simpatia quale fattore alla base della valorizzazione del personale. Ulteriori esplicitazioni sono contenute nella tabella sottostante.



Valorizzazione - criterio percepito alla base della valorizzazione del personale: simpatia			
Sì			
Sezioni	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	8	40.00%	14.55%
Pisa	0	0.00%	0.00%

Roma 1	17	35.42%	13.82%
Roma 2	10	30.30%	10.64%
Milano	2	14.29%	8.00%
Bologna	8	57.14%	32.00%
AC	5	16.67%	5.62%
Catania	24	48.98%	24.24%
CNT	17	27.87%	11.04%
OV	17	48.57%	15.45%
tot	108		

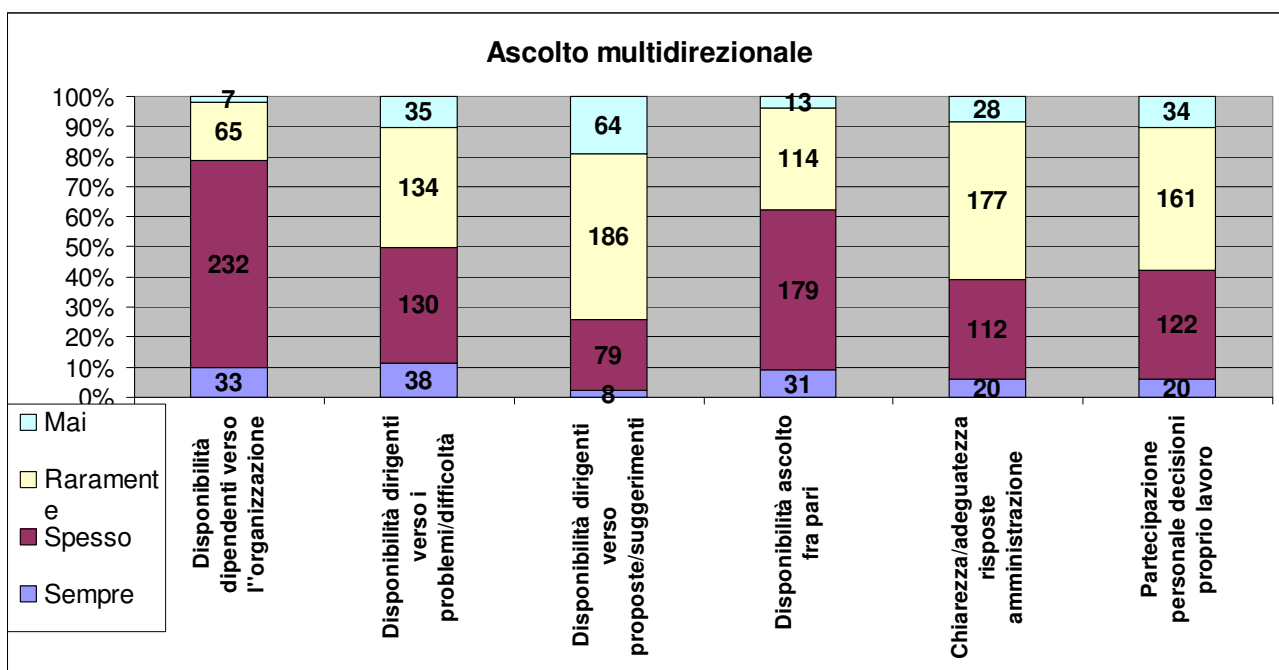
Attraverso l'indagine i soggetti si sono anche espressi relativamente all'orientamento del proprio dirigente. Rispetto alle quattro modalità di risposta proposte, due erano considerate quelle positive (raggiungimento degli obiettivi e valorizzazione delle risorse), mentre le altre (osservanza delle norme e interessi personali) erano risposte negative. Il 74% dei soggetti rispondenti hanno riconosciuto al dirigente, che nel più del 50% dei casi è il direttore di sezione, un orientamento al raggiungimento degli obiettivi, mentre solo il 45% dei casi riconosce al dirigente la capacità di valorizzare le risorse disponibili, siano esse risorse umane o risorse in generale dell'INGV. Per quel che riguarda l'orientamento del dirigente a perseguire interessi personali si rimanda a quanto già descritto (v. pag 8).



ASCOLTO

Un'organizzazione in buona salute ascolta le istanze dei dipendenti. L'organizzazione dovrebbe, infatti, considerare le richieste e le proposte dei dipendenti come elementi che contribuiscono al miglioramento dei processi organizzativi e che vengono, pertanto, tenute in considerazione nei principali processi decisionali (definizione obiettivi, organizzazione lavoro, definizione regole, ecc.). La dimensione in questione si riferisce anche alla presenza nell'organizzazione di processi di "negoiazione", in cui viene riconosciuta "l'esistenza" delle due parti (dirigenza-dipendenti), che interagiscono in base a regole di reciprocità. Questo aspetto rinvia a processi di coinvolgimento e partecipazione.

Dall'analisi dei dati questa dimensione risulta essere piuttosto carente. Più del 50% dei rispondenti riferisce scarsa disponibilità dei dirigenti ad accogliere proposte o suggerimenti, inadeguatezza delle risposte amministrative e assenza di partecipazione del personale alle decisioni del proprio lavoro.



Estrapolando le risposte relative a ciascuna sezione relativamente alla disponibilità dei dirigenti ad accogliere proposte e suggerimenti da parte dei dipendenti, si evidenzia una sostanziale insoddisfazione presso l'Osservatorio Vesuviano e nelle sezioni di Roma 2, Palermo e Catania.

Ascolto - disponibilità dei dirigenti all'ascolto di proposte e suggerimenti (domanda 12)			
Raramente/Mai			
Sezioni	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	16	80.00%	29.09%
Pisa	10	66.67%	35.71%
Roma 1	36	75.00%	29.27%
Roma 2	27	81.82%	28.72%
Milano	8	57.14%	32.00%
Bologna	21	65.63%	36.84%
AC	21	70.00%	23.60%
Catania	39	79.59%	39.39%
CNT	41	67.21%	26.62%
OV	30	85.71%	27.27%
tot	249		

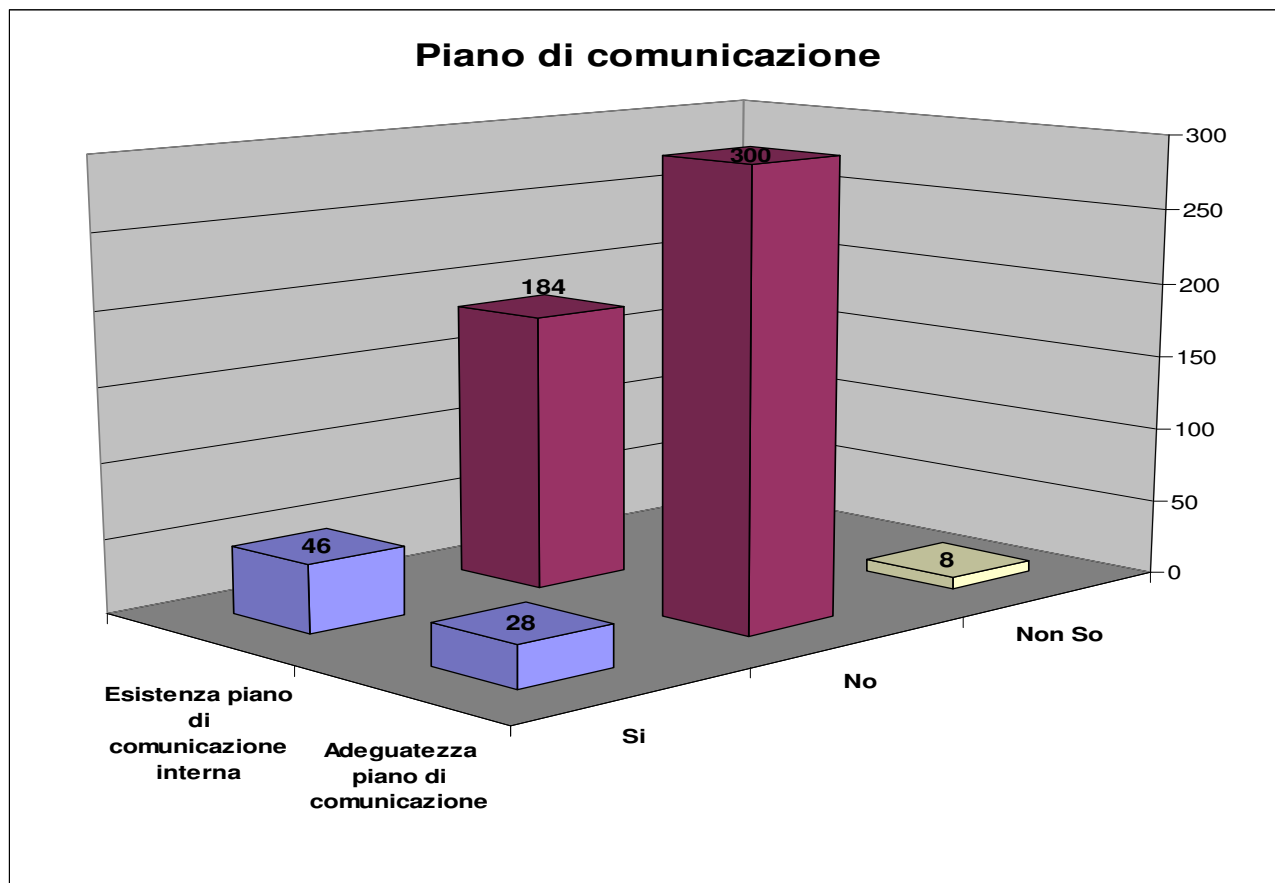
Per ciò che concerne l'adequatezza delle risposte amministrative Roma 1 e il CNT denunciano carenze in tal senso, ma è bene precisare che un po' ovunque le risposte non sono delle più positive.

Ascolto - risposte dell'amministrazione chiare ed adeguate (domanda 36)			
Raramente/Mai			
Sezioni	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	12	60.00%	21.82%
Pisa	7	46.67%	25.00%

Roma 1	34	70.83%	36.17%
Roma 2	20	60.61%	21.28%
Milano	7	50.00%	28.00%
Bologna	17	53.13%	29.82%
AC	17	56.67%	19.10%
Catania	27	55.10%	27.27%
CNT	41	67.21%	26.62%
OV	22	62.86%	20.00%
tot	204		

INFORMAZIONI

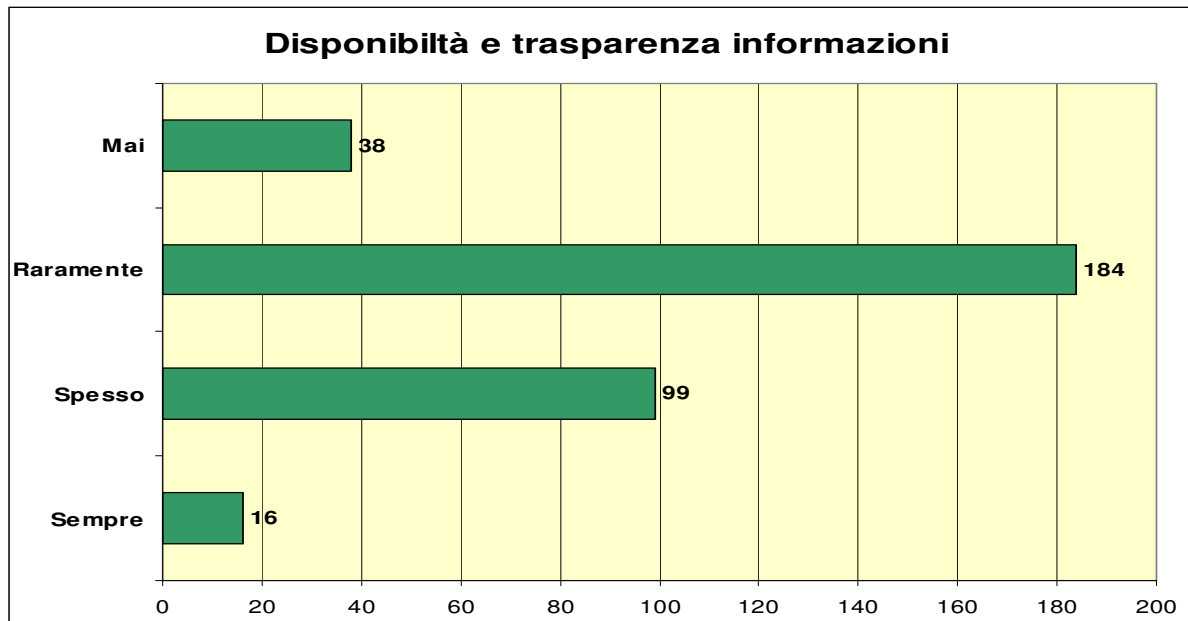
Attraverso la dimensione *informazione* l'organizzazione dimostra di mettere a disposizione le notizie pertinenti al lavoro. Tutto ciò che si fa e che succede costituisce informazione da rendere disponibile e nota agli altri, ogni qual volta, ovviamente, rientra nella sfera lavorativa di competenza. A tutti è consentito l'accesso alle informazioni e vi sono strumenti e regole chiare per la diffusione delle stesse.



Solo 46 soggetti riferiscono circa l'esistenza di un piano di comunicazione interna. Dai dati disponibili non è possibile individuare se esista una sezione in particolare che l'abbia implementato e che pertanto possieda una *best practice* condivisibile. Questo purtroppo crea confusione circa la definizione stessa di piano di comunicazione

Sempre nell'ambito della stessa dimensione vanno evidenziate le risposte relative alla disponibilità e trasparenza delle informazioni. Il grafico mostra chiaramente una carenza a riguardo con una percentuale piuttosto alta di risposte tra le modalità mai e raramente. Attraverso il recepimento dei

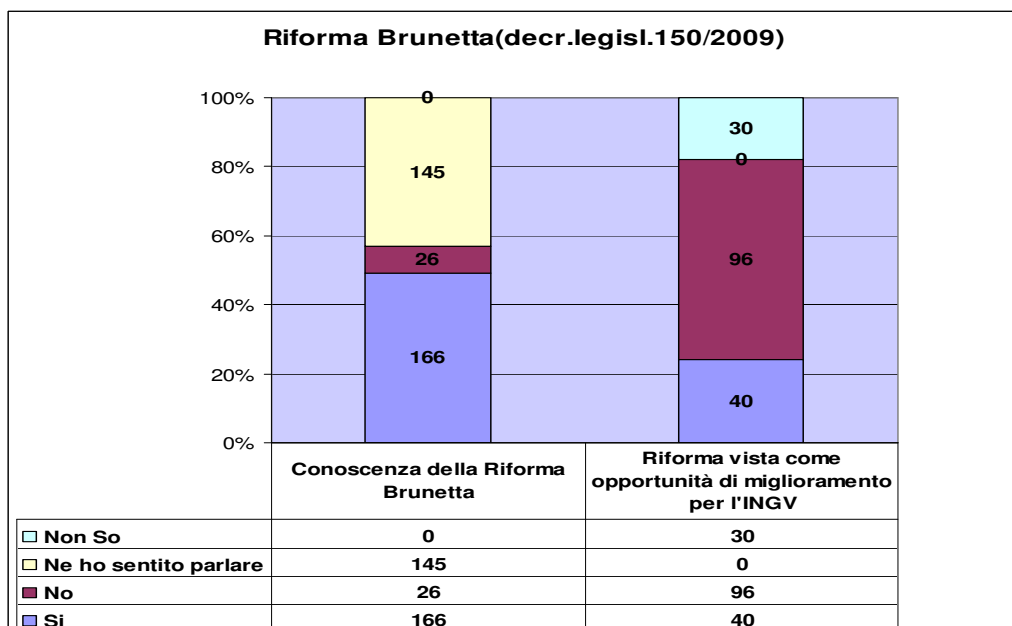
principi della trasparenza contenuti all'interno del D.Lgs 150 e la nomina di un responsabile interno per la trasparenza la percezione dei dipendenti potrebbe migliorare.



Nella tabella seguente i dati per sezione relativi alla risposta “raramente”.

Informazioni - disponibilità e trasparenza delle informazioni (domanda 22)			
Raramente			
Sezioni	V.a.	% rispetto alle sezioni	% rispetto all'organico
Palermo	15	75.00%	27.27%
Pisa	6	40.00%	21.43%
Roma 1	25	52.08%	20.33%
Roma 2	16	48.48%	17.02%
Milano	5	35.71%	20.00%
Bologna	16	50.00%	28.07%
AC	14	46.67%	15.73%
Catania	32	65.31%	32.32%
CNT	31	50.82%	20.13%
OV	23	65.71%	20.91%
tot	183		

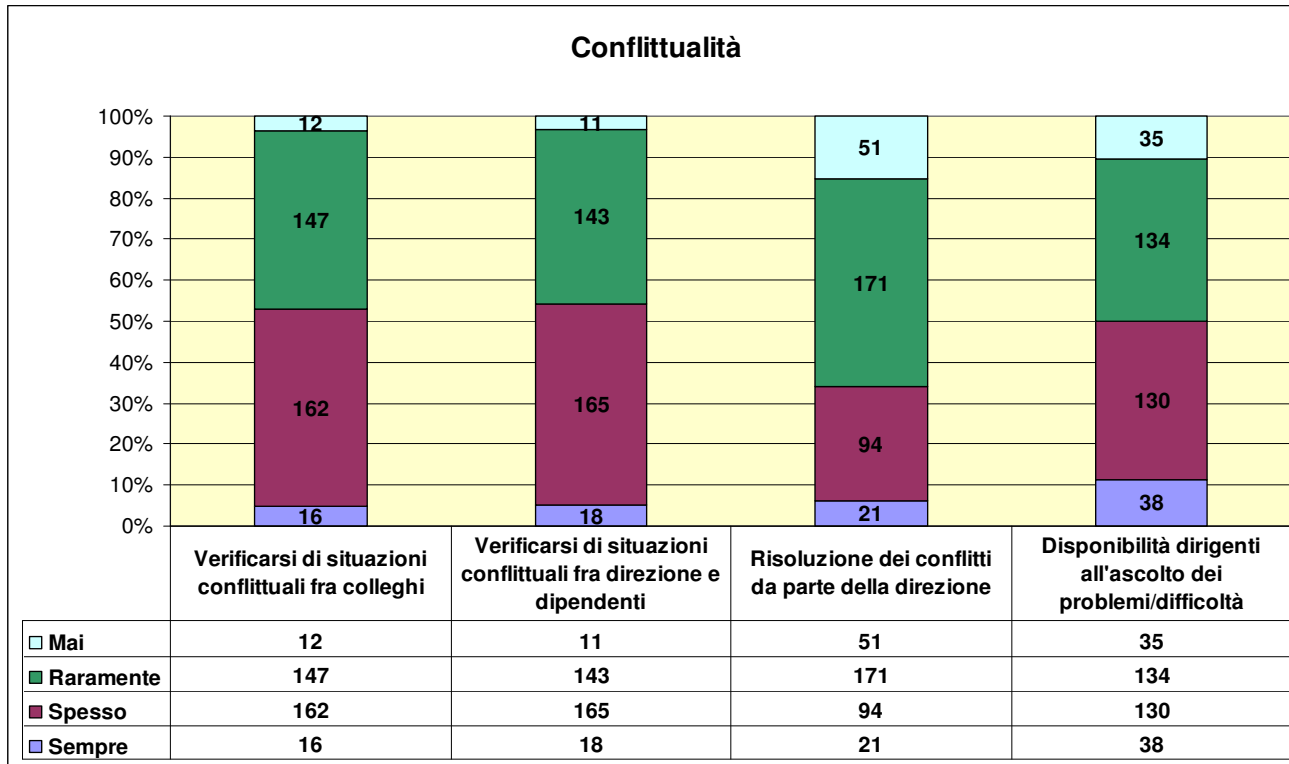
Sulla Riforma Brunetta (D.Lgs 150), la maggior parte dei soggetti rispondenti dichiara di conoscerla o averne sentito parlare, mentre un numero comunque consistente (il 50% circa di quelli che hanno dichiarato di conoscerla) non la vede come opportunità di miglioramento organizzativo.



CONFLITTUALITA'

La dimensione *conflittualità* fa riferimento alla presenza di situazioni conflittuali sia manifeste che implicite.

Dall'analisi dei dati risulta che più del 50% dei rispondenti dichiara il verificarsi di situazioni conflittuali spesso o sempre tra colleghi e tra dipendenti e la direzione. Si precisa, inoltre, che la risoluzione dei conflitti affidata alla direzione non costituisce un fatto positivo.



Percentuali significative si registrano nel caso di conflitti tra colleghi nelle sezioni di Roma 1, Roma 2 e OV, mentre le sezioni di Catania, l'OV, la sezione di Milano e Palermo soffrono una conflittualità nei confronti del dirigente.

Conflittualità - verificarsi di situazioni conflittuali tra colleghi (domanda 40)			
Spesso/Sempre			
Sezioni	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	9	45.00%	16.36%
Pisa	4	26.67%	14.29%
Roma 1	32	66.67%	26.02%
Roma 2	21	63.64%	22.34%
Milano	6	42.86%	24.00%
Bologna	14	43.75%	24.56%
AC	13	43.33%	14.61%
Catania	24	48.98%	24.24%
CNT	27	44.26%	17.53%
OV	27	77.14%	24.55%
tot	177		

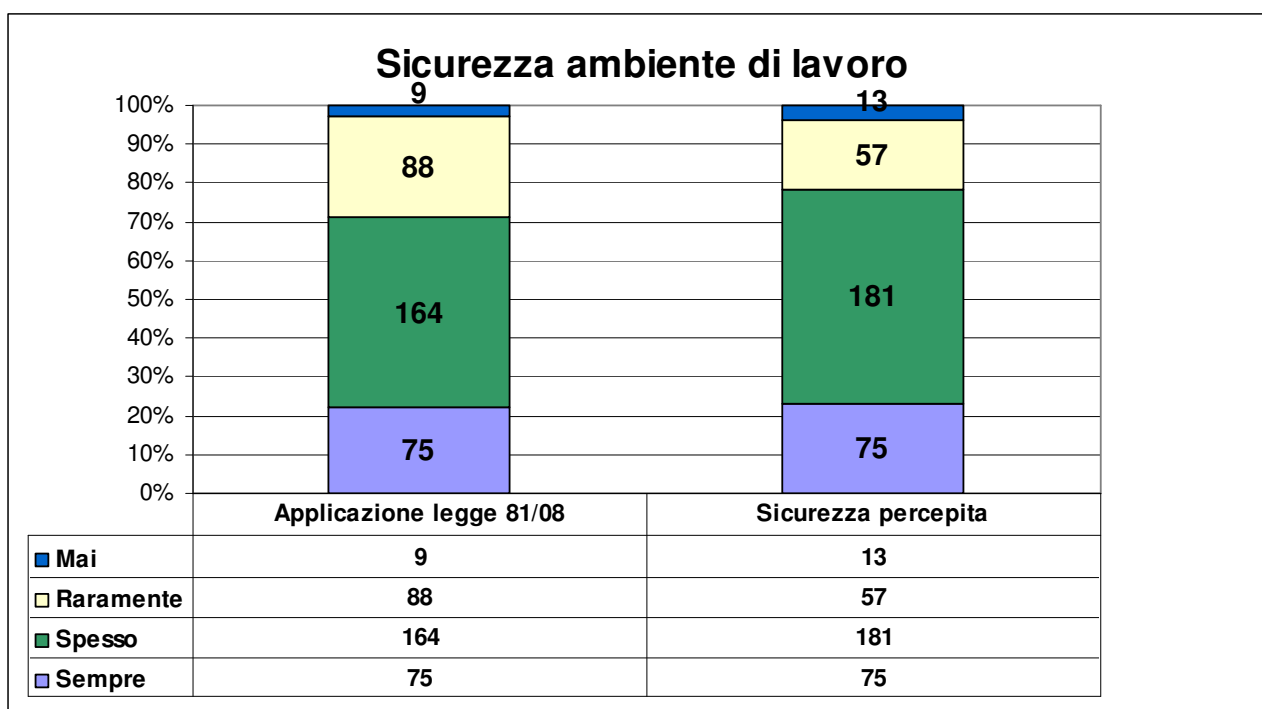
Conflittualità - verificarsi di situazioni conflittuali tra direzione e dipendenti (domanda 41)			
Spesso/Sempre			
Sezioni	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	14	70.00%	25.45%
Pisa	0	0.00%	0.00%
Roma 1	22	45.83%	17.89%
Roma 2	13	39.39%	13.83%
Milano	9	64.29%	36.00%
Bologna	16	50.00%	28.07%
AC	12	40.00%	13.48%
Catania	36	73.47%	36.36%
CNT	32	52.46%	20.78%
OV	28	80.00%	25.45%
tot	182		

Conflittualità - risoluzione dei conflitti da parte della direzione (domanda 42)			
Spesso/Sempre			
Sezioni	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	4	20.00%	7.27%
Pisa	2	13.33%	7.14%
Roma 1	23	47.92%	18.70%
Roma 2	2	6.06%	2.13%
Milano	9	64.29%	36.00%
Bologna	7	21.88%	12.28%
AC	11	36.67%	12.36%
Catania	28	57.14%	28.28%
CNT	20	32.79%	12.99%
OV	9	25.71%	8.18%
tot	115		

Conflittualità - disponibilità dei dirigenti all'ascolto dei problemi e difficoltà (domanda 9)			
Raramente/Mai			
Sezioni	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	11	55.00%	20.00%
Pisa	2	13.33%	7.14%
Roma 1	23	47.92%	18.70%
Roma 2	20	60.61%	21.28%
Milano	6	42.86%	24.00%
Bologna	15	46.88%	26.32%
AC	15	50.00%	16.85%
Catania	25	51.02%	25.25%
CNT	29	47.54%	18.83%
OV	22	62.86%	20.00%
tot	168		

SICUREZZA

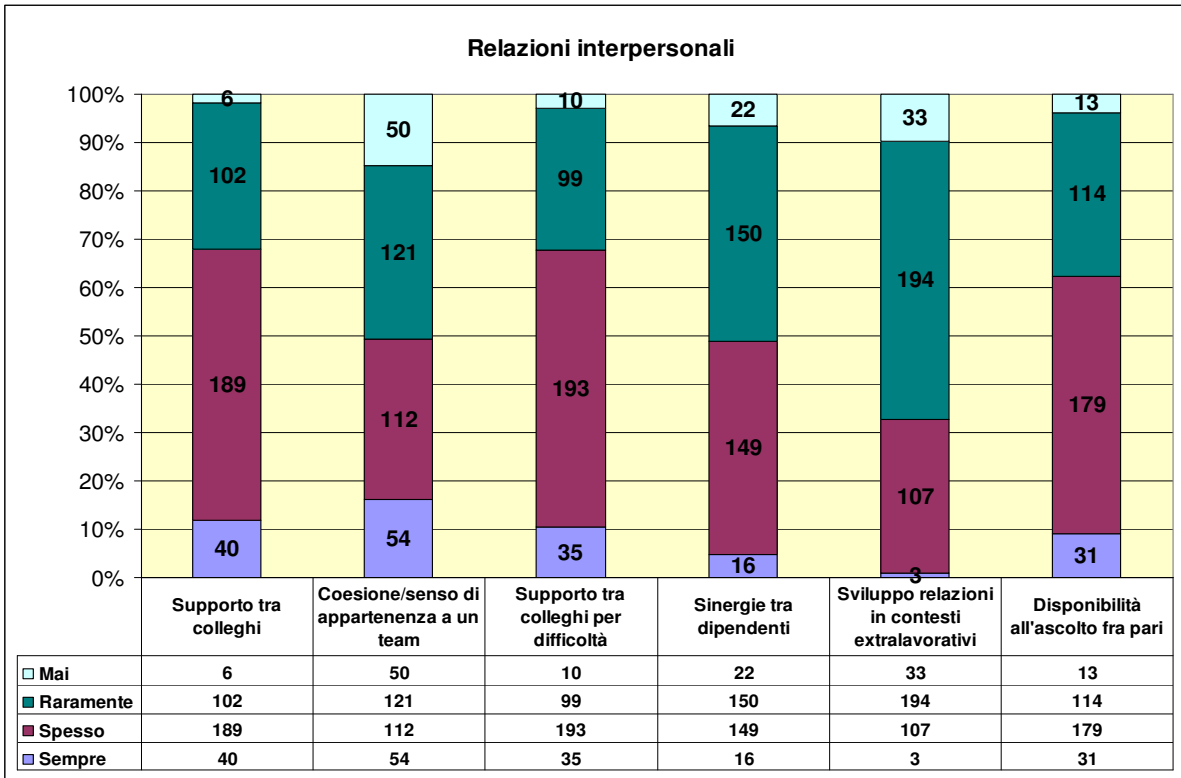
La dimensione *sicurezza* si riferisce all'adozione di tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali, al rispetto degli obblighi di legge in materia di sicurezza, ma anche a quanto la sicurezza e la tutela della salute siano diventate elementi fondamentali della stessa identità e cultura organizzativa. Si evidenzia, a tal proposito, una percentuale che sfiora l'80% relativa alla sicurezza percepita.



RELAZIONI INTERPERSONALI

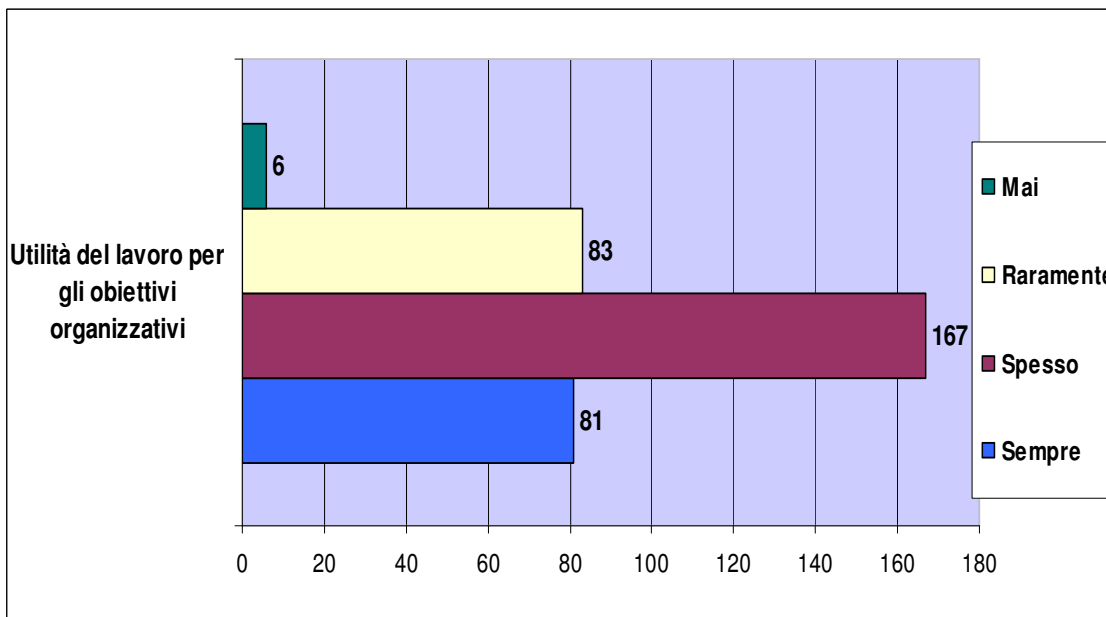
Attraverso la dimensione *relazioni interpersonali* l'organizzazione dovrebbe creare un ambiente relazionale franco, comunicativo, collaborativo. Si fa riferimento alla qualità della comunicazione e allo stile di lavoro sia a livello orizzontale che verticale.

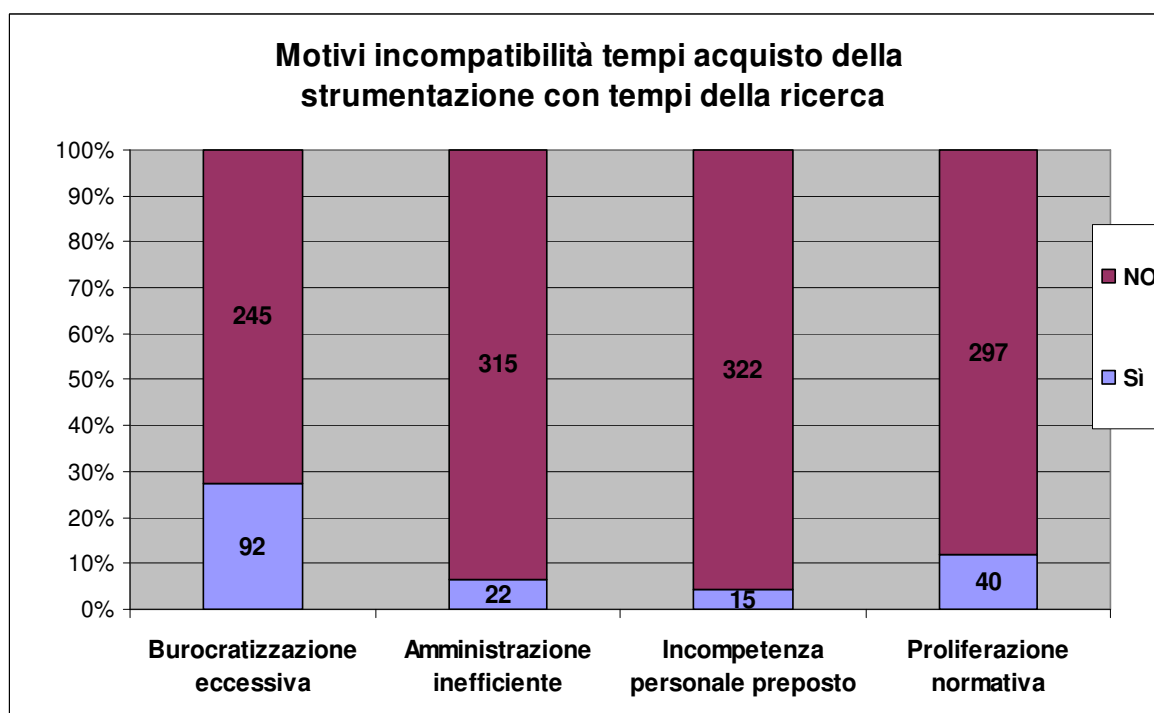
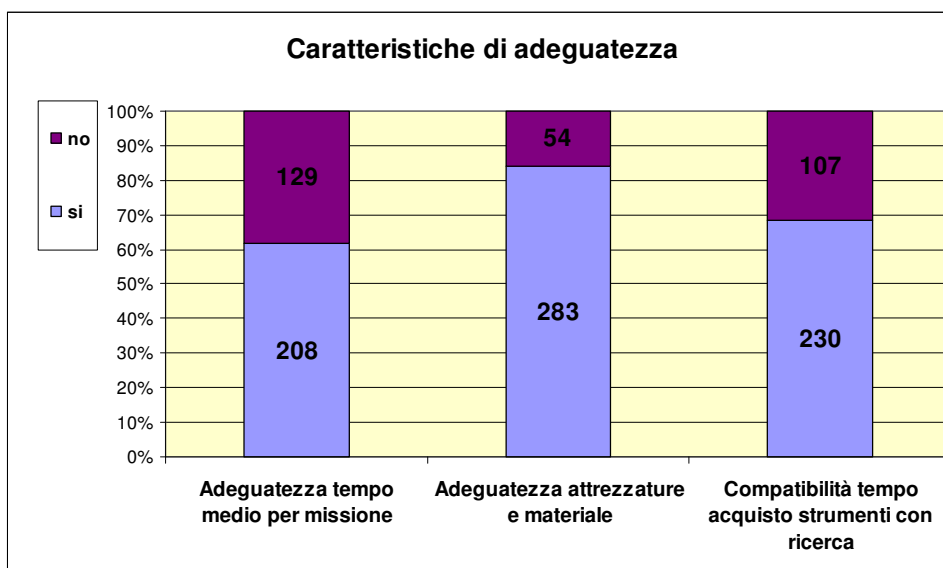
Dal grafico seguente si può vedere che essa risulta essere una dimensione positiva.



OPERATIVITA'

La dimensione *operatività* riguarda la scorrevolezza operativa, rapidità di decisione e l'azione verso gli obiettivi. Riguarda la fluidità operativa della vita lavorativa: i problemi vengono affrontati con l'intenzione di superarli, non si creano falsi problemi che rallentano il lavoro, prevale la sensazione che si procede verso gli obiettivi comuni, anche a partire dalle situazioni problematiche. Complessivamente e come mostrano i grafici seguenti, anche questa dimensione è positiva.

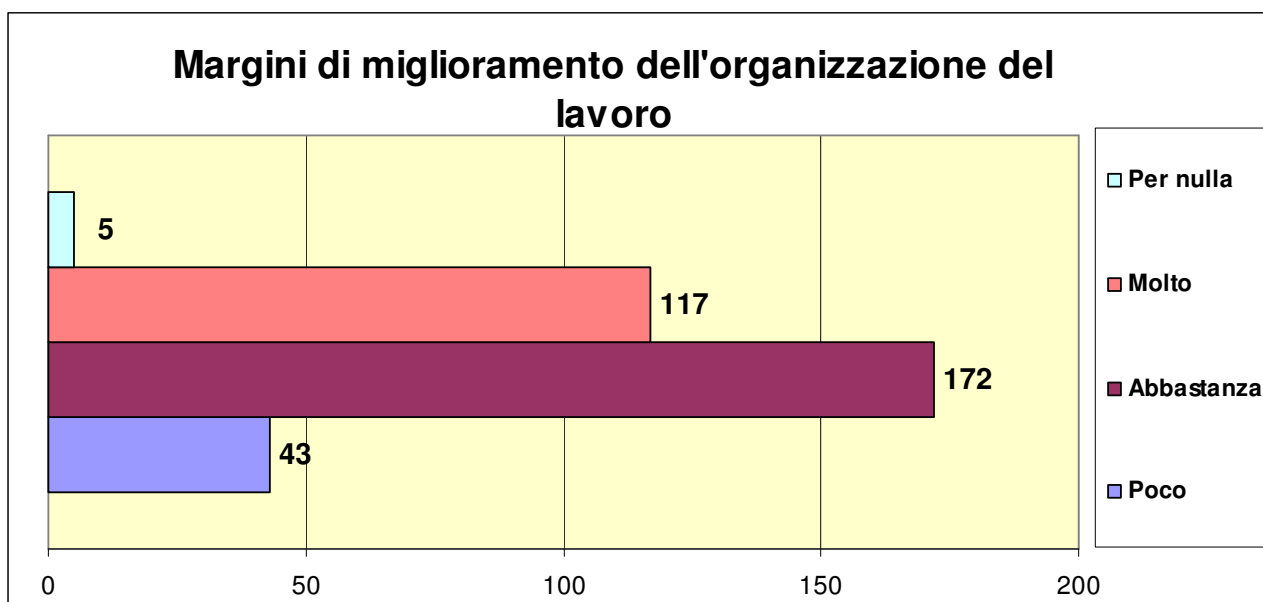




Secondo quanto registrato i rispondenti non hanno riconosciuto tra le modalità proposte nessuna motivazione in particolare (fatta eccezione per un 30% che denuncia un eccesso di burocratizzazione). Alcuni soggetti hanno proposto altre motivazioni che sono state raggruppate nelle seguenti categorie:

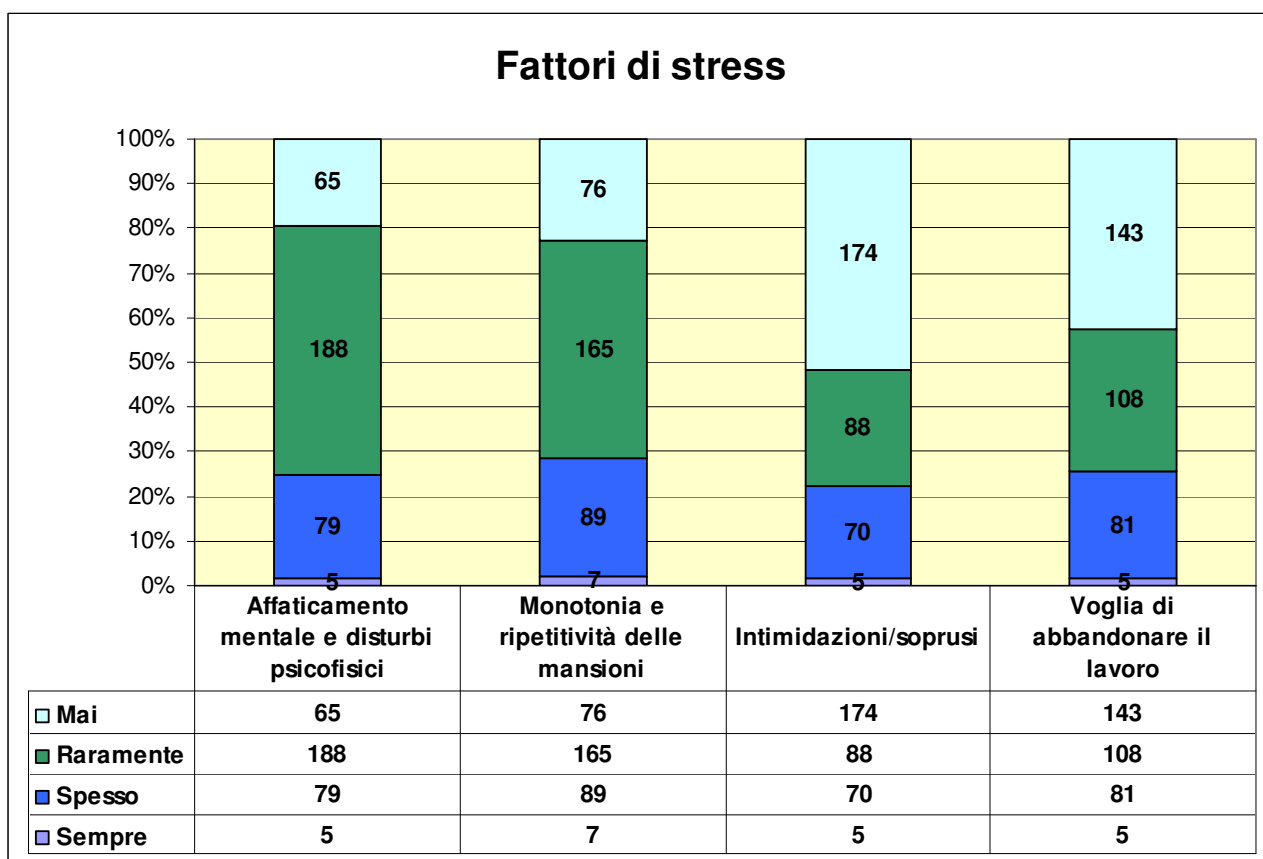
- Dirigenti inadeguati
- Scarsità delle risorse in generale
- Mancanza di fondi
- Inefficienza degli organi esterni all'INGV che condizionano gli acquisti
- Mancanza di un centro di spesa unico

Molti sono concordi sui margini di miglioramento dell'organizzazione del lavoro, così come si evince dal grafico sottostante.



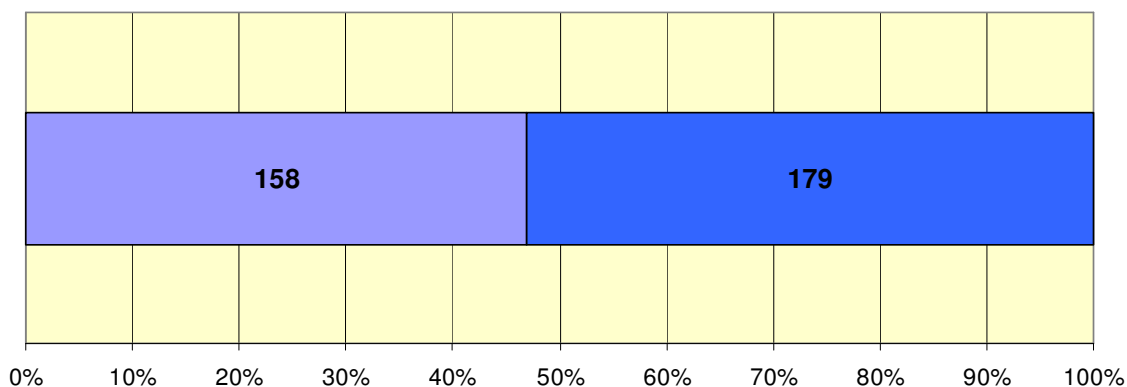
FATTORI DI STRESS

La dimensione *fattori di stress* fa riferimento al livello percepito di fatica fisica, mentale e di stress. Il grafico seguente evidenzia le risposte relativamente a potenziali fattori di stress.



Una trattazione a parte merita l'informazione contenuta nel grafico seguente da cui si evince che quasi il 50% dei rispondenti dichiara di conoscere colleghi che hanno subito situazioni di mobbing. Questo è probabilmente uno degli aspetti dell'indagine che merita più attenzione e che pesa nella valutazione del grado di benessere organizzativo.

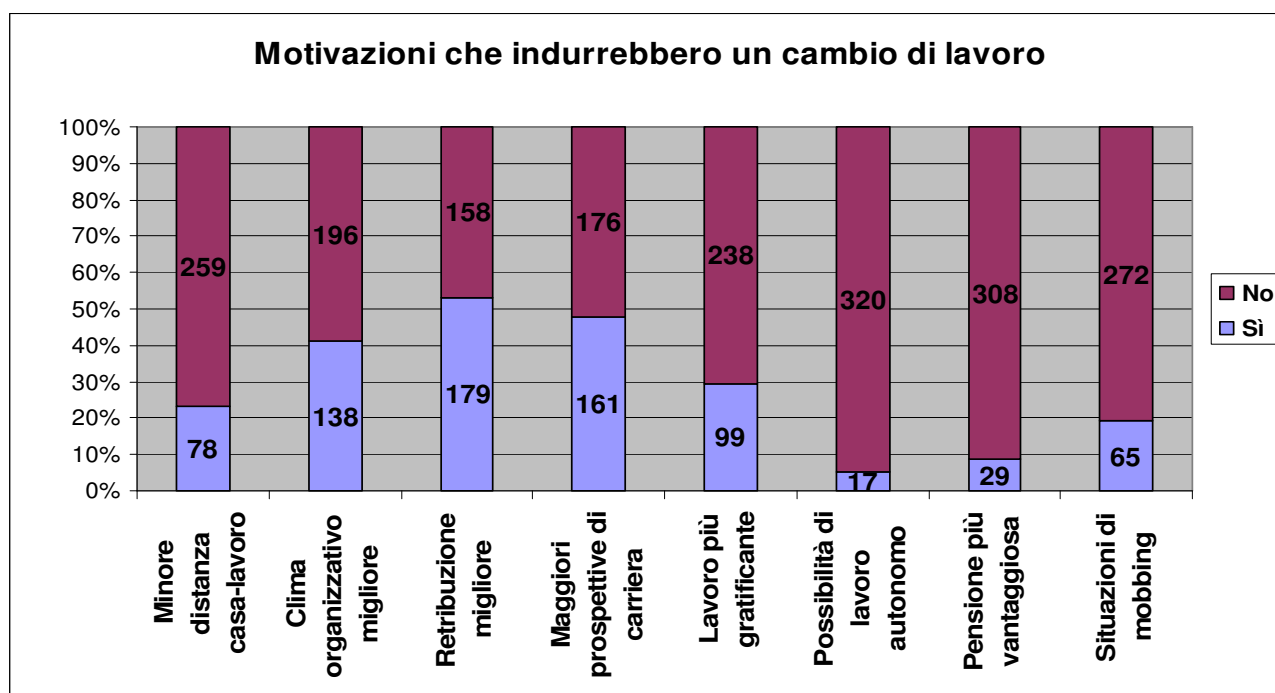
Notizie di colleghi che hanno subito situazioni di mobbing



numero di casi positivi e negativi	
■ no	179
■ si	158

Fattori di stress - conoscenza di colleghi che hanno subito situazioni di mobbing (domanda 50)						
Sezioni	Si			No		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	10	50.00%	18.18%	10	50.00%	18.18%
Pisa	3	20.00%	10.71%	12	80.00%	42.86%
Roma 1	24	50.00%	19.51%	24	50.00%	19.51%
Roma 2	16	48.48%	17.02%	17	51.52%	18.09%
Milano	7	50.00%	28.00%	7	50.00%	28.00%
Bologna	16	50.00%	28.07%	16	50.00%	28.07%
AC	9	30.00%	10.11%	21	70.00%	23.60%
Catania	27	55.10%	27.27%	22	44.90%	22.22%
CNT	23	37.70%	14.94%	38	62.30%	24.68%
OV	23	65.71%	20.91%	12	34.29%	10.91%
tot	158			179		

Per quel che riguarda le motivazioni che indurrebbero un cambio di lavoro, percentuali significative (40-50%) si collocano tra: retribuzione migliore, migliori prospettive di carriera e un clima organizzativo migliore.



Di seguito si propongono le risposte per sezione con riferimento ai fattori di stress. Le percentuali evidenziate in grassetto sono quelle più significative.

Fattori di stress - Affaticamento mentale e disturbi psicofisici (domanda 46)

Sezioni	Spesso			Raramente			Sempre			Mai		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	6	30.00%	10.91%	9	45.00%	16.36%	0	0.00%	0.00%	5	25.00%	9.09%
Pisa	3	20.00%	10.71%	9	60.00%	32.14%	0	0.00%	0.00%	3	20.00%	10.71%
Roma 1	9	18.75%	7.32%	22	45.83%	17.89%	0	0.00%	0.00%	17	35.42%	13.82%
Roma 2	5	15.15%	5.32%	19	57.58%	20.21%	0	0.00%	0.00%	9	27.27%	9.57%
Milano	4	28.57%	16.00%	9	64.29%	36.00%	0	0.00%	0.00%	1	7.14%	4.00%
Bologna	9	30.00%	15.79%	18	56.25%	31.58%	2	6.25%	3.51%	3	9.38%	5.26%
AC	5	15.63%	5.62%	20	66.67%	22.47%	0	0.00%	0.00%	5	16.67%	5.62%
Catania	15	30.61%	15.15%	28	57.14%	28.28%	0	0.00%	0.00%	6	12.24%	6.06%
CNT	10	16.39%	6.49%	37	60.66%	24.03%	1	1.64%	0.65%	13	21.31%	8.44%
OV	13	37.14%	11.82%	17	48.57%	15.45%	2	5.71%	1.82%	3	8.57%	2.73%
tot	79			188			5			65		

Fattori di stress - Monotonia e ripetitività delle mansioni (domanda 47)

Sezioni	Spesso			Raramente			Sempre			Mai		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	4	20.00%	7.27%	9	45.00%	16.36%	0	0.00%	0.00%	7	35.00%	12.73%
Pisa	2	13.33%	7.14%	11	73.33%	39.29%	0	0.00%	0.00%	2	13.33%	7.14%
Roma 1	5	10.42%	4.07%	23	47.92%	18.70%	0	0.00%	0.00%	20	41.67%	16.26%
Roma 2	13	39.39%	13.83%	15	45.45%	15.96%	0	0.00%	0.00%	5	15.15%	5.32%
Milano	0	0.00%	0.00%	12	85.71%	48.00%	0	0.00%	0.00%	2	14.29%	8.00%
Bologna	8	25.00%	14.04%	17	53.13%	29.82%	1	3.13%	1.75%	6	18.75%	10.53%
AC	15	50.00%	16.85%	11	36.67%	12.36%	1	3.33%	1.12%	3	10.00%	3.37%
Catania	16	32.65%	16.16%	22	44.90%	22.22%	1	2.04%	1.01%	10	20.41%	10.10%
CNT	14	22.95%	9.09%	34	55.74%	22.08%	2	3.28%	1.30%	11	18.03%	7.14%

OV	12	34.29%	10.91%	11	31.43%	10.00%	2	5.71%	1.82%	10	28.57%	9.09%
tot	89			165			7			76		

Fattori di stress - Intimidazioni e soprusi (domanda 48)

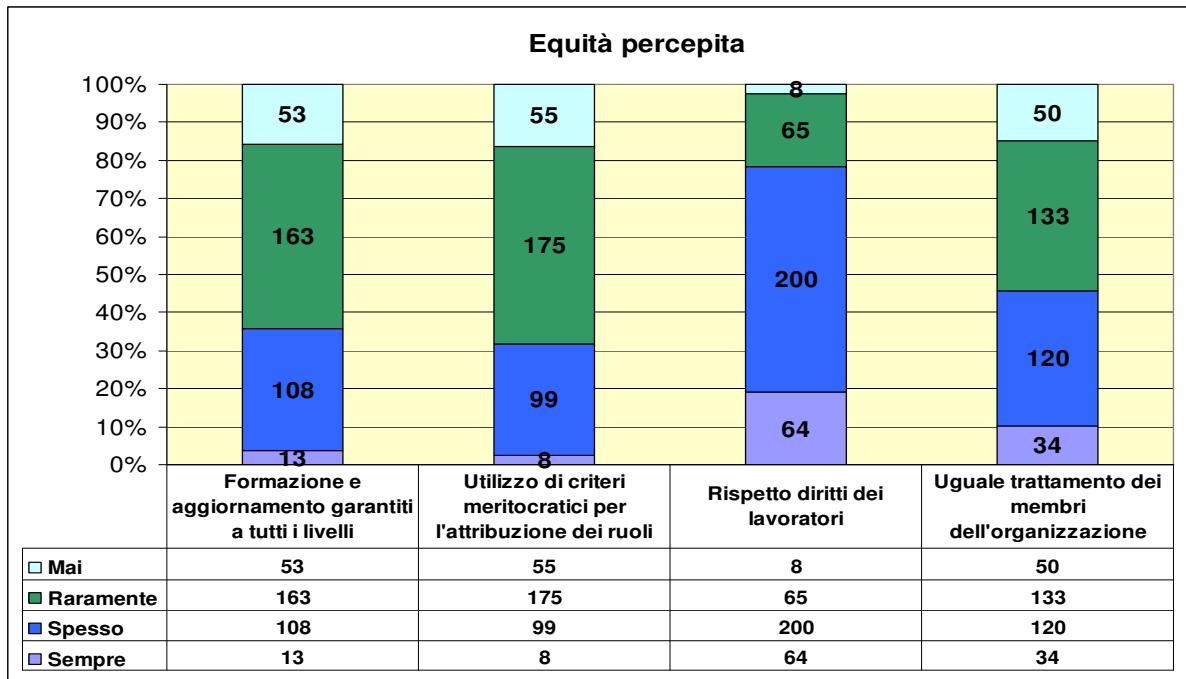
Sezioni	Spesso			Raramente			Sempre			Mai		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	5	25.00%	9.09%	5	25.00%	9.09%	0	0.00%	0.00%	10	50.00%	18.18%
Pisa	0	0.00%	0.00%	3	20.00%	10.71%	0	0.00%	0.00%	12	80.00%	42.86%
Roma 1	10	20.83%	8.13%	13	27.08%	10.57%	3	6.25%	2.44%	22	45.83%	17.89%
Roma 2	8	24.24%	8.51%	11	33.33%	11.70%	0	0.00%	0.00%	14	42.42%	14.89%
Milano	4	28.57%	16.00%	3	21.43%	12.00%	0	0.00%	0.00%	7	50.00%	28.00%
Bologna	6	18.75%	10.53%	13	40.63%	22.81%	1	3.13%	1.75%	12	37.50%	21.05%
AC	2	6.67%	2.25%	8	26.67%	8.99%	0	0.00%	0.00%	20	62.50%	22.47%
Catania	14	28.57%	14.14%	12	24.49%	12.12%	0	0.00%	0.00%	23	76.67%	23.23%
CNT	12	19.67%	7.79%	9	14.75%	5.84%	0	0.00%	0.00%	40	81.63%	25.97%
OV	9	25.71%	8.18%	11	31.43%	10.00%	1	2.86%	0.91%	14	40.00%	12.73%
tot	70			88			5			174		

Fattori di stress - Voglia di abbandonare il lavoro (domanda 49)

Sezioni	Spesso			Raramente			Sempre			Mai		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	4	20.00%	7.27%	5	25.00%	9.09%	0	0.00%	0.00%	11	55.00%	20.00%
Pisa	4	26.67%	14.29%	5	33.33%	17.86%	0	0.00%	0.00%	6	40.00%	21.43%
Roma 1	17	35.42%	13.82%	15	31.25%	12.20%	1	2.08%	0.81%	15	31.25%	12.20%
Roma 2	8	24.24%	8.51%	11	33.33%	11.70%	1	3.03%	1.06%	13	39.39%	13.83%
Milano	4	28.57%	16.00%	7	50.00%	28.00%	0	0.00%	0.00%	3	21.43%	12.00%
Bologna	10	31.25%	17.54%	14	0.00%	24.56%	1	3.13%	1.75%	7	21.88%	12.28%
AC	1	3.33%	1.12%	9	30.00%	10.11%	0	0.00%	0.00%	20	66.67%	22.47%
Catania	12	24.49%	12.12%	16	32.65%	16.16%	1	2.04%	1.01%	20	40.82%	20.20%
CNT	11	18.03%	7.14%	13	21.31%	8.44%	0	0.00%	0.00%	37	60.66%	24.03%
OV	10	28.57%	9.09%	13	37.14%	11.82%	1	2.86%	0.91%	11	31.43%	10.00%
tot	81			108			5			143		

EQUITA'

La dimensione *equità* fa riferimento al trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale, la definizione di criteri e percorsi chiari per responsabilità, carriera, premi, ecc., esplicitati e resi pubblici.



Equità - Formazione e aggiornamento garantiti a tutti i livelli (domanda 16)

Sezioni	Spesso			Raramente			Sempre			Mai		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	4	20.00%	7.27%	8	40.00%	14.55%	0	0.00%	0.00%	8	40.00%	14.55%
Pisa	11	73.33%	39.29%	4	26.67%	14.29%	0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%
Roma 1	19	39.58%	15.45%	22	45.83%	17.89%	4	8.33%	3.25%	3	6.25%	2.44%
Roma 2	12	36.36%	12.77%	13	39.39%	13.83%	1	3.03%	1.06%	7	21.21%	7.45%
Milano	6	42.86%	24.00%	6	42.86%	24.00%	1	7.14%	4.00%	1	7.14%	4.00%
Bologna	10	31.25%	17.54%	18	56.25%	31.58%	2	6.25%	3.51%	2	6.25%	3.51%
AC	7	23.33%	7.87%	15	50.00%	16.85%	1	3.33%	1.12%	7	23.33%	7.87%
Catania	11	22.45%	11.11%	28	57.14%	28.28%	1	2.04%	1.01%	9	18.37%	9.09%
CNT	21	34.43%	13.64%	34	55.74%	22.08%	1	1.64%	0.65%	5	8.20%	3.25%
OV	7	20.00%	6.36%	15	42.86%	13.64%	2	5.71%	1.82%	11	31.43%	10.00%
tot	108			163			13			53		

Equità - Utilizzo di criteri meritocratici per l'attribuzione dei ruoli (domanda 23)

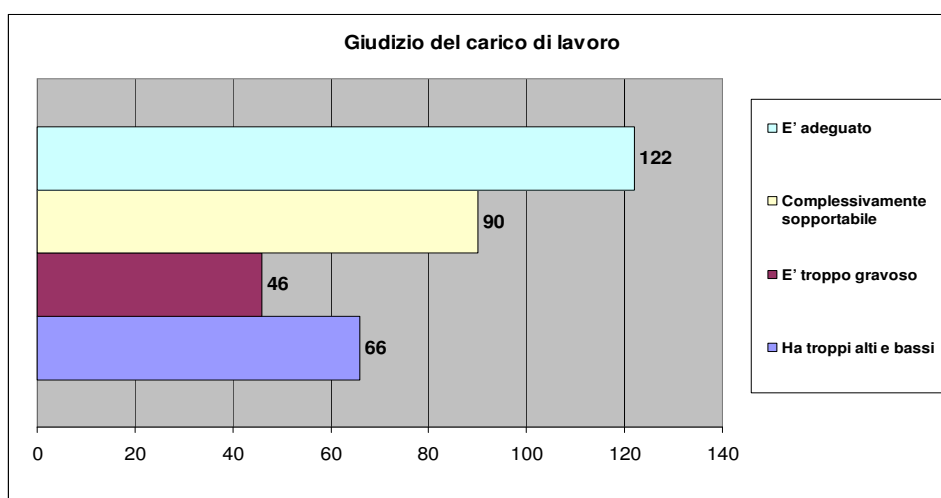
Sezioni	Spesso			Raramente			Sempre			Mai		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	5	25.00%	9.09%	11	55.00%	20.00%	0	0.00%	0.00%	4	20.00%	7.27%
Pisa	11	73.33%	39.29%	3	20.00%	10.71%	1	6.67%	3.57%	0	0.00%	0.00%
Roma 1	11	22.92%	8.94%	26	54.17%	21.14%	2	4.17%	1.63%	9	18.75%	7.32%
Roma 2	8	24.24%	8.51%	15	45.45%	15.96%	1	3.03%	1.06%	9	27.27%	9.57%
Milano	5	35.71%	20.00%	6	42.86%	24.00%	1	7.14%	4.00%	2	14.29%	8.00%
Bologna	12	37.50%	21.05%	17	53.13%	29.82%	1	3.13%	1.75%	2	6.25%	3.51%
AC	10	33.33%	11.24%	17	56.67%	19.10%	0	0.00%	0.00%	3	10.00%	3.37%
Catania	14	28.57%	14.14%	23	46.94%	23.23%	1	2.04%	1.01%	11	22.45%	11.11%
CNT	18	29.51%	11.69%	37	60.66%	24.03%	1	1.64%	0.65%	5	8.20%	3.25%
OV	5	14.29%	4.55%	20	57.14%	18.18%	0	0.00%	0.00%	10	28.57%	9.09%
tot	99			175			8			55		

Equità - Rispetto dei diritti dei lavoratori (domanda 32)												
Sezioni	Spesso			Raramente			Sempre			Mai		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	13	65.00%	23.64%	4	20.00%	7.27%	3	15.00%	5.45%	0	0.00%	0.00%
Pisa	7	46.67%	25.00%	0	0.00%	0.00%	8	53.33%	28.57%	0	0.00%	0.00%
Roma 1	34	70.83%	27.64%	8	16.67%	6.50%	5	10.42%	4.07%	1	2.08%	0.81%
Roma 2	19	57.58%	20.21%	5	15.15%	5.32%	6	18.18%	6.38%	3	9.09%	3.19%
Milano	8	57.14%	32.00%	2	14.29%	8.00%	4	28.57%	16.00%	0	0.00%	0.00%
Bologna	18	56.25%	31.58%	5	15.63%	8.77%	9	28.13%	15.79%	0	0.00%	0.00%
AC	20	66.67%	22.47%	5	16.67%	5.62%	5	16.67%	5.62%	0	0.00%	0.00%
Catania	29	59.18%	29.29%	15	30.61%	15.15%	5	10.20%	5.05%	0	0.00%	0.00%
CNT	40	65.57%	25.97%	9	14.75%	5.84%	12	19.67%	7.79%	0	0.00%	0.00%
OV	12	34.29%	10.91%	12	34.29%	10.91%	7	20.00%	6.36%	4	11.43%	3.64%
tot	200			65			64			8		

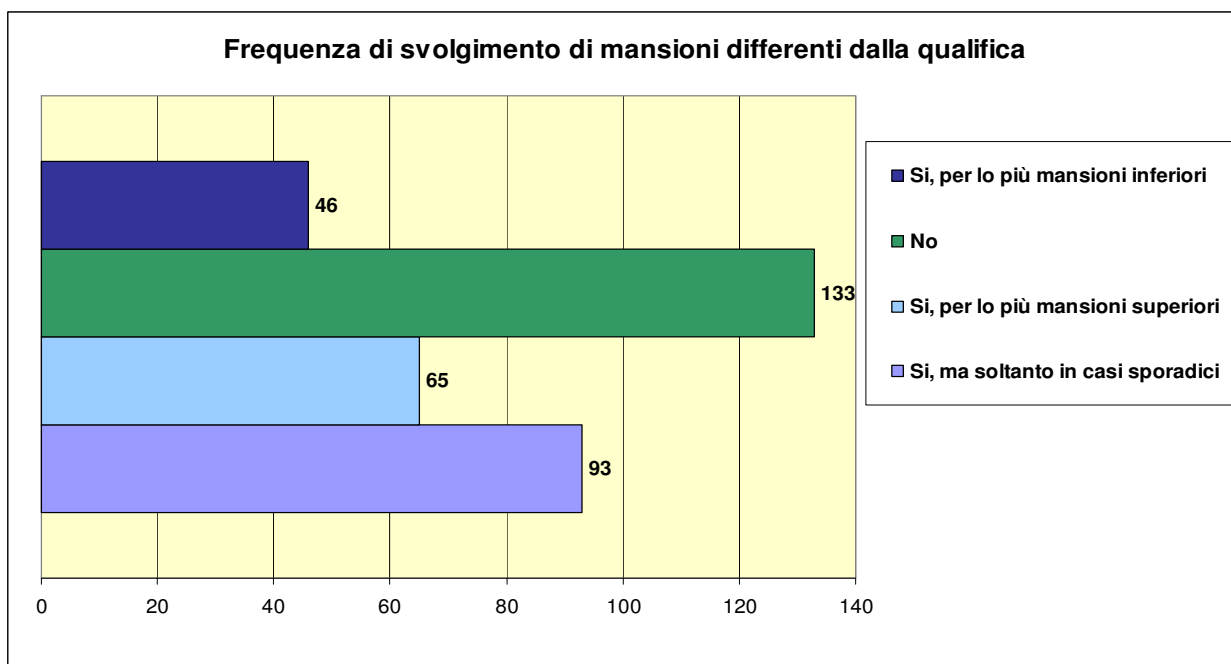
Equità - Ugual trattamento di tutti i membri dell'organizzazione (domanda 44)												
Sezioni	Spesso			Raramente			Sempre			Mai		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	6	30.00%	10.91%	11	55.00%	20.00%	1	5.00%	1.82%	2	10.00%	3.64%
Pisa	11	73.33%	39.29%	1	6.67%	3.57%	3	20.00%	10.71%	0	0.00%	0.00%
Roma 1	13	27.08%	10.57%	21	43.75%	17.07%	5	10.42%	4.07%	9	18.75%	7.32%
Roma 2	14	42.42%	14.89%	9	27.27%	9.57%	2	6.06%	2.13%	8	24.24%	8.51%
Milano	5	35.71%	20.00%	6	42.86%	24.00%	3	21.43%	12.00%	0	0.00%	0.00%
Bologna	11	34.38%	19.30%	14	43.75%	24.56%	7	21.88%	12.28%	0	0.00%	0.00%
AC	11	36.67%	12.36%	11	36.67%	12.36%	4	13.33%	4.49%	4	13.33%	4.49%
Catania	14	28.57%	14.14%	22	44.90%	22.22%	2	4.08%	2.02%	11	22.45%	11.11%
CNT	27	44.26%	17.53%	19	31.15%	12.34%	6	9.84%	3.90%	9	14.75%	5.84%
OV	8	22.86%	7.27%	19	54.29%	17.27%	1	2.86%	0.91%	7	20.00%	6.36%
tot	120			133			34			50		

CARATTERISTICHE DEI COMPITI

La dimensione *caratteristiche dei compiti* si riferisce al contenuto del lavoro e al carico di lavoro che secondo le rilevazioni è adeguato o complessivamente sopportabile.

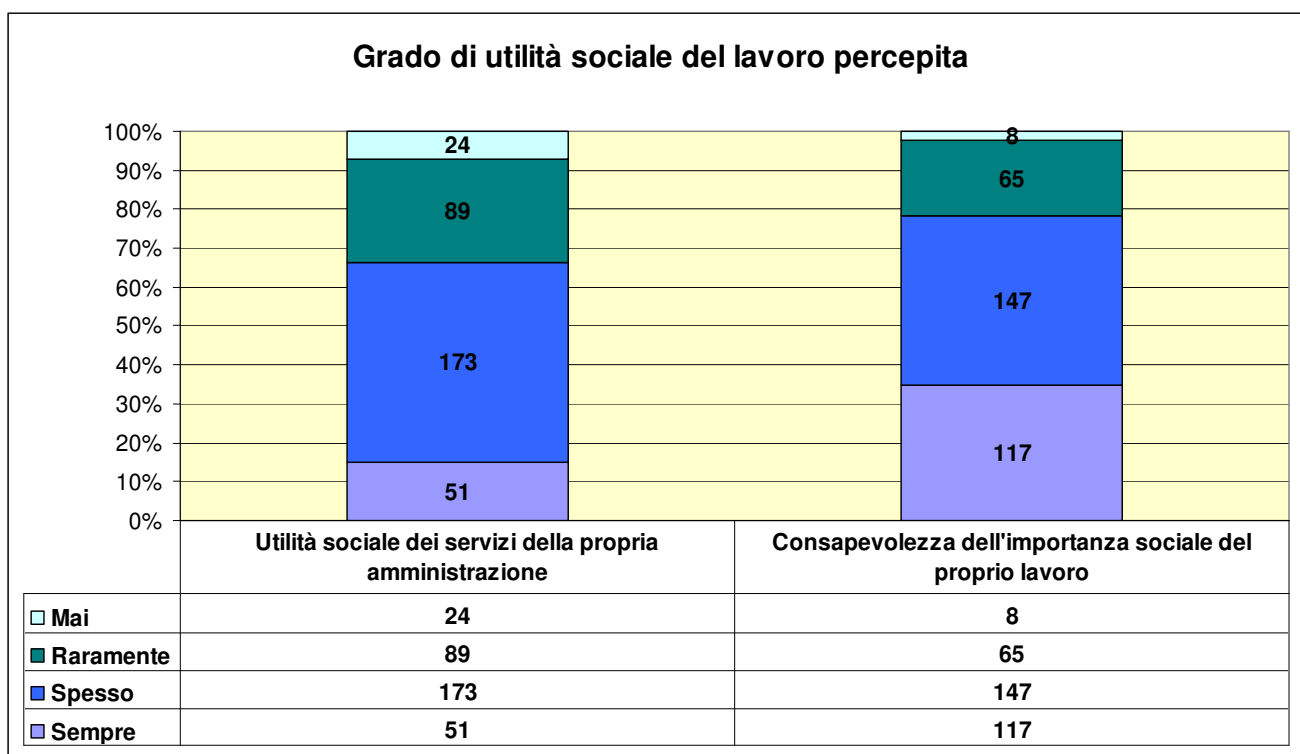


Anche la frequenza con cui viene chiesto di svolgere mansioni differenti dalla qualifica è bassa.



UTILITA' SOCIALE

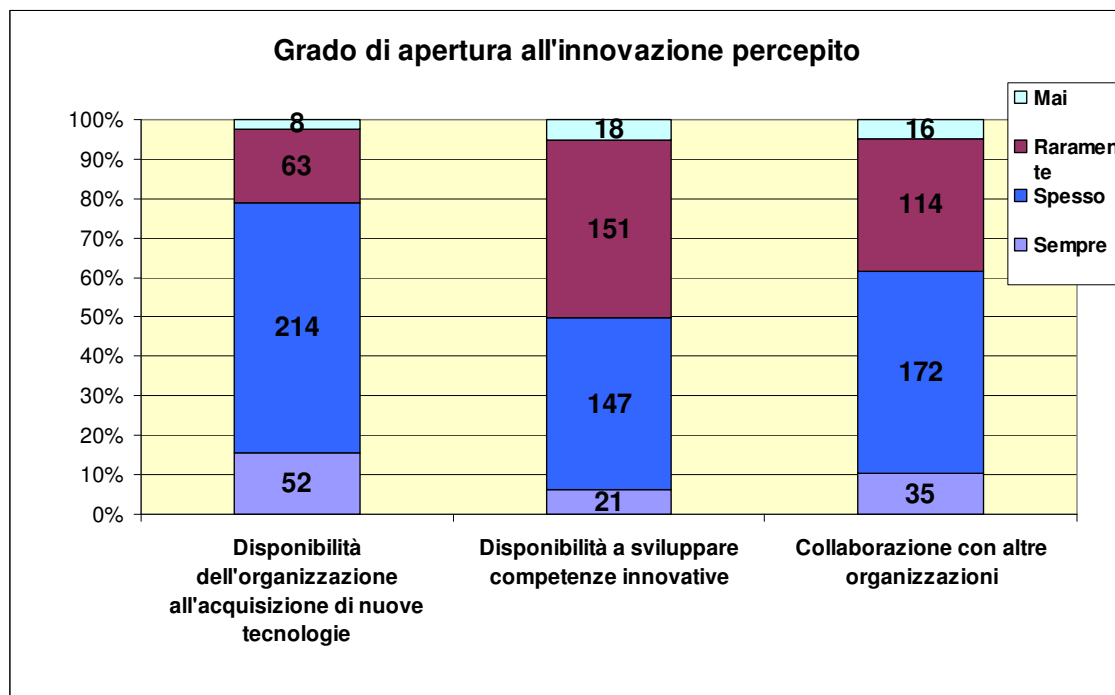
La dimensione *utilità sociale* si riferisce alla capacità di un'organizzazione di stimolare, nei dipendenti, il senso di utilità sociale contribuendo a dare senso alla giornata lavorativa dei singoli e al loro sentimento di contribuire ai risultati comuni. E' reso noto che l'attività dei singoli dipendenti fa parte ed è necessaria a un processo più complesso che tende al raggiungimento di risultati comuni. Viene inoltre salvaguardato nel tempo il rapporto funzionale tra attività dei singoli e obiettivi organizzativi. Anche in questo caso le informazioni sono abbastanza positive.



APERTURA ALL'INNOVAZIONE

La dimensione *apertura all'innovazione* si riferisce ad un'organizzazione aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale. L'organizzazione dovrebbe essere flessibile, aperta al cambiamento, in grado di adattarsi ad esso e considerare l'esterno come una risorsa per il proprio miglioramento.

A tal riguardo si evidenzia una percentuale del 50% di soggetti che denunciano una mancanza di disponibilità a sviluppare competenze innovative.

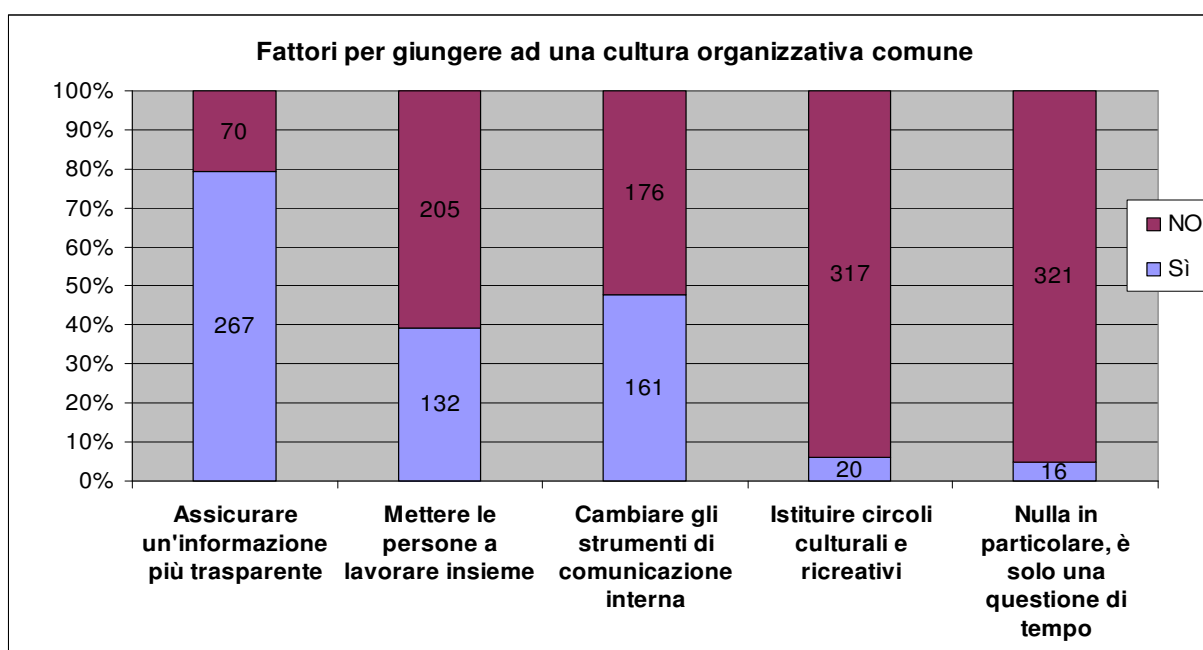


Apertura all'innovazione - collaborazione con organizzazioni esterne												
Sezioni	Spesso			Raramente			Sempre			Mai		
	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	9	45.00%	16.36%	10	50.00%	18.18%	0	0.00%	0.00%	1	5.00%	1.82%
Pisa	12	80.00%	42.86%	1	6.67%	3.57%	2	13.33%	7.14%	0	0.00%	0.00%
Roma 1	25	52.08%	20.33%	13	27.08%	10.57%	9	18.75%	7.32%	1	2.08%	0.81%
Roma 2	17	51.52%	18.09%	10	30.30%	10.64%	5	15.15%	5.32%	1	3.03%	1.06%
Milano	6	42.86%	24.00%	7	50.00%	28.00%	1	7.14%	4.00%	0	0.00%	0.00%
Bologna	17	53.13%	29.82%	9	28.13%	15.79%	6	18.75%	10.53%	0	0.00%	0.00%
AC	16	53.33%	17.98%	10	33.33%	11.24%	2	6.67%	2.25%	2	6.67%	2.25%
Catania	19	38.78%	19.19%	24	48.98%	24.24%	4	8.16%	4.04%	2	4.08%	2.02%
CNT	40	65.57%	25.97%	15	24.59%	9.74%	2	3.28%	1.30%	4	2.60%	2.60%
OV	11	31.43%	10.00%	15	42.86%	13.64%	4	11.43%	3.64%	5	14.29%	4.55%
tot	172			114			35			16		

Cosa fare per giungere ad una cultura organizzativa comune ?

Il concetto di cultura organizzativa si riferisce a tutte quelle norme, valori, credenze che fanno parte integrante dell'organizzazione: l'insieme di assunti fondamentali, ideologie, opinioni, conoscenze e modi di pensare che sono condivisi dai membri di un'organizzazione.

A parere dei rispondenti (quasi l'80%) un'informazione più trasparente potrebbe essere lo strumento migliore per favorire la definizione di una cultura organizzativa. Tale necessità è maggiormente sentita nelle sezioni di Palermo, Catania, CNT e OV, ma è comunque un bisogno avvertito da tutto l'Ente. Anche il cambiamento degli strumenti di comunicazione interna (quasi il 50%) è una informazione rintracciabile in modo particolare nelle risposte di Roma 1, Catania e OV. Si sottolinea che entrambe le risposte riguardano la sfera della comunicazione.

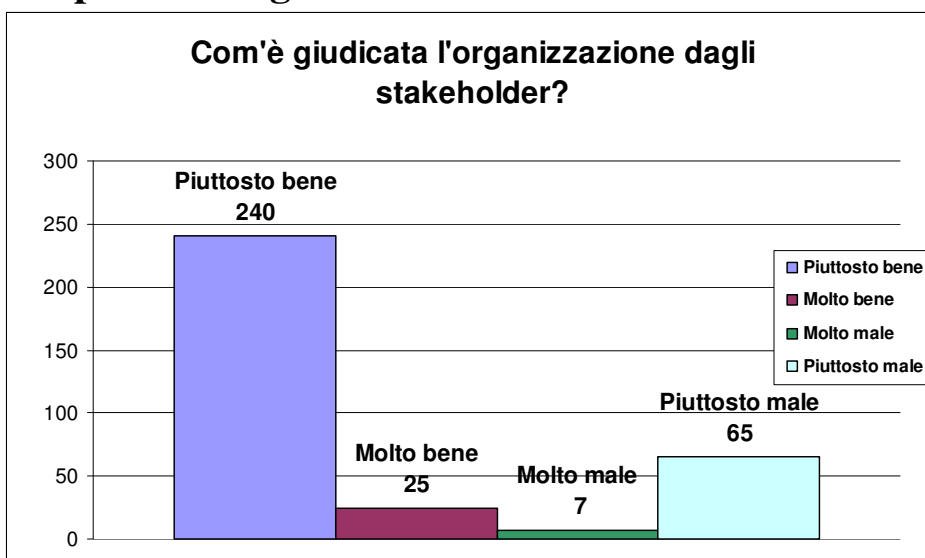


Cosa fare per raggiungere una Cultura organizzativa comune? Assicurare una informazione più trasparente (domanda 52)						
	Sì			No		
Sezioni	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	17	85.00%	30.91%	3	15.00%	5.45%
Pisa	11	73.33%	39.29%	4	26.67%	14.29%
Roma 1	36	75.00%	29.27%	12	25.00%	9.76%
Roma 2	23	69.70%	24.47%	10	30.30%	10.64%
Milano	10	71.43%	40.00%	4	28.57%	16.00%
Bologna	29	90.63%	50.88%	3	9.38%	5.26%
AC	22	73.33%	24.72%	8	26.67%	8.99%
Catania	40	81.63%	40.40%	9	18.37%	9.09%
CNT	49	80.33%	31.82%	12	19.67%	7.79%
OV	30	85.71%	27.27%	5	14.29%	4.55%
tot	267			70		

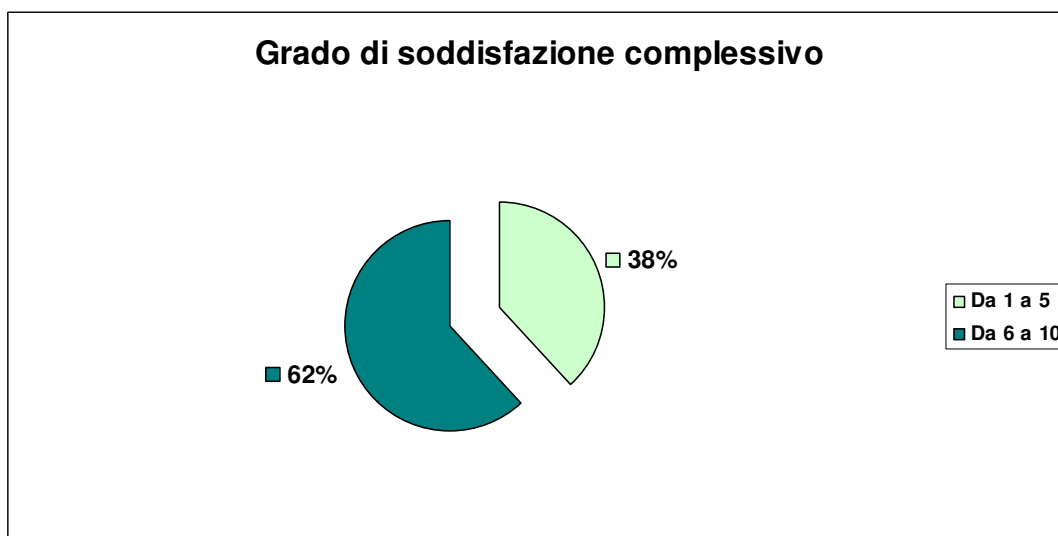
Cosa fare per raggiungere una cultura organizzativa comune? Cambiare gli strumenti di comunicazione interna (domanda 52)						
	Sì			No		
Sezioni	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico	V.a.	% per sezione	% rispetto all'organico
Palermo	5	25.00%	9.09%	15	75.00%	27.27%

Pisa	6	40.00%	21.43%	9	60.00%	32.14%
Roma 1	27	56.25%	21.95%	21	43.75%	17.07%
Roma 2	13	39.39%	13.83%	20	60.61%	21.28%
Milano	5	35.71%	20.00%	9	64.29%	36.00%
Bologna	13	40.63%	22.81%	19	59.38%	33.33%
AC	15	50.00%	16.85%	15	50.00%	16.85%
Catania	27	55.10%	27.27%	22	44.90%	22.22%
CNT	29	47.54%	18.83%	32	52.46%	20.78%
OV	21	60.00%	19.09%	14	40.00%	12.73%
tot	161			176		

Giudizio complessivo degli stakeholder.



Grado di soddisfazione complessivo su una scala da 1 a 10.



SUGGERIMENTI

Una trattazione a parte merita l'analisi dei suggerimenti proposti dai dipendenti, da cui sono emersi alcuni aspetti critici di notevole rilevanza.

Uno degli aspetti maggiormente denunciato è la mancanza di una meritocrazia autentica e l'esigenza di una "più accorta valorizzazione del personale sulla base delle effettive competenze". A tal proposito è stato suggerito di "coinvolgere il lavoratore e motivarlo nel proprio ruolo riconoscendone i meriti dovuti" e di "stimolare la partecipazione del personale al lavoro con l'applicazione di oneri e onori e valutazioni oggettive".

Collegato a questo aspetto, quello della discriminazione che sembra essere un problema presente e diffuso. E' stato evidenziato come "il numero di donne dirigenti è degno di un paese del terzo mondo" e come a prevalere sia la disegualità di trattamento.

Un tema particolarmente sentito è la valorizzazione del personale (di cui si è già dato evidenza nella trattazione della dimensione valorizzazione), ritenuta scarsa o addirittura assente. E' stato suggerito di "effettuare dei corsi di formazione mirati per i diversi uffici in modo da garantire più professionalità e competenza rispetto al lavoro svolto" e di "inserire misure serie di controllo agendo in maniera aziendalistica per valorizzare e innalzare le competenze". Un altro interessante suggerimento sul tema della valorizzazione è quello che incita all'adozione di un modello che valorizzi l'operato e la concreta azione, piuttosto che un giudizio basata sul solo titolo di studio che "spesso non è indice di una maggiore competenza".

E' stata inoltre messa in evidenza l'esigenza di dare spazio ai giovani, dando loro "l'opportunità di poter sottoscrivere a proprio nome progetti nazionali ed internazionali" nonché di aumentarne l'autonomia progettuale e lavorativa ("libertà di opinione e di scelta degli obiettivi").

Il problema del precariato che affligge il nostro ente è anch'esso rintracciabile tra le annotazioni dei rispondenti: numerosi sono i suggerimenti che chiedono interesse da parte dei vertici dell'INGV, la salvaguardia della categoria ritenuta più debole, una maggiore trasparenza nel definire a priori i percorsi di carriera "senza false promesse" e anche una maggiore flessibilità dei ruoli e una riduzione degli sprechi strutturali ai fini di una concreta stabilizzazione di questa fascia di lavoratori.

Problema ancor più sentito è quello relativo alla dirigenza, che viene valutata spessissimo inadeguata e avulsa dai problemi dell'ente e dalle logiche della ricerca. In alcuni casi viene suggerito di sostituire tutto il corpo dirigente, in altri di affidare i ruoli chiave a chi crede nella ricerca e ne è competente. Si contesta un'eccessiva centralizzazione del potere che si traduce in gerarchie rigide che sfociano in vero e proprio ostracismo. Tra le soluzioni proposte anche un maggiore dialogo tra dirigenti e ricercatori, e una più efficace leadership che "stimoli un habitat dinamico e produttivo". L'attuale dirigenza (si ricorda che il questionario è stato distribuito nel mese di Marzo 2012) viene considerata "non rappresentativa di professionalità e qualità né portatrice di valori come senso di appartenenza alla struttura, vocazione per l'obiettivo professionale, integrità morale". Si reputa necessaria a detta di molti soggetti, una attenta valutazione della dirigenza e provvedimenti adeguati, una selezione di dirigenti migliori, meno concentrati sul perseguimento di interessi personali, più preparati e competenti nonché maggiormente attenti alle persone.

Non sono mancate osservazioni che riguardano le relazioni umane all'interno dell'ente e dei gruppi di lavoro. Numerosi i suggerimenti che incitano un maggiore ascolto multi direzionale e un miglioramento delle relazioni interpersonali ai fini di una collaborazione efficace per la risoluzione delle problematiche e dei conflitti, di una coesione che risulta assente, nonché ai fini di una maggiore trasparenza e chiarezza degli obiettivi.

Emerge poi il tema della "inadeguatezza della struttura" intesa come organizzazione gestionale: si suggerisce a tal proposito una semplificazione per una minore sovrapposizione o ridondanza di ruoli e di competenze tra le unità organizzative e tra le diverse sedi; si denuncia più volte un'eccessiva

gerarchizzazione che produce inefficienza e si suggerisce di “ migliorare l'organigramma dell'ente con una selezione, non di parte, delle responsabilità gestionali ”.

Per quanto riguarda gli obiettivi, questi sono percepiti il più delle volte poco chiari e definiti in maniera poco precisa soprattutto per quel che concerne l'attribuzione delle responsabilità. Si segnala l'esigenza di una maggiore trasparenza e di una definizione ex ante delle linee guida da seguire e di una leadership che guidi nel percorso verso il risultato. In particolare occorre una “pianificazione su base annuale dei carichi di lavoro, compatibilmente alle risorse finanziarie onde evitare di incorrere nelle "emergenze" a discapito della qualità” e “programmi sia di breve che di lungo periodo”.

Qualcuno evidenzia la necessità di effettuare una autodiagnosi organizzativa annuale, con un meccanismo di valutazione della gestione circolare piuttosto che piramidale e l'utilizzo di questionari anonimi per la valutazione della dirigenza e dei ruf con risultati resi pubblici.

In ultimo, non mancano osservazioni circa il presente questionario sul benessere organizzativo e divergenti sono le percezioni che si colgono sull'utilità del questionario stesso: mentre alcuni ne criticano la poca esaustività delle domande, la lacunosità delle definizioni e la scarsa chiarezza degli elementi di riferimento per la valutazione, nonché l'inadeguatezza delle modalità di risposta (spesso/molto/mai/per nulla), altri considerano il sondaggio come il primo passo di un percorso che può portare ad una maggiore consapevolezza prima, ad un cambiamento dello status quo, in seguito.

Vale la pena a conclusione evidenziare le numerose note di sfiducia nei confronti dell'organizzazione: c'è chi si rifiuta di rispondere o non trova suggerimenti utili da dare, chi reputa qualsiasi consiglio inutile, chi sancisce di “aver buttato la spugna da tempo” e che “la ricerca è ormai una utopia” di fronte a strutture così poco orientate agli obiettivi della ricerca, “colme di persone incompetenti e arroganti e con una prevalenza del nepotismo, del clientelismo e della diseguità”.