

Comune di Ferrara
Città Patrimonio dell'Umanità

**INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL
COMUNE DI FERRARA**
ANNUALITÀ 2021-2022

Promosso da

CUG - COMITATO UNICO
DI GARANZIA
COMUNE DI FERRARA



Con la collaborazione di



**Università
degli Studi
di Ferrara**

E DIPARTIMENTO
DI ECONOMIA
E MANAGEMENT

CERVAP
CENTRO DI RICERCA SUL VALORE PUBBLICO

Indice

Introduzione	3
1. Informazioni Anagrafiche.....	5
2. Il mio Ente	21
3. Il mio Lavoro	26
4. I Rapporti Interpersonali e la Comunicazione.....	34
5. Smart Working.....	41
6. La formazione e lo sviluppo professionale.....	46
7. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.....	52
Sintesi: Punti di forza e aree di miglioramento.....	58

Introduzione

Il questionario intitolato "Indagine sul Benessere Organizzativo delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Comune di Ferrara Annualità 2021-2022" è stato somministrato in collaborazione con il Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (CERVAP – www.valorepubblico.com)¹ attraverso l'applicativo LimeSurvey².

La somministrazione di un questionario finalizzato a rilevare la salute di clima è avvenuta su proposta del Comitato Unico di Garanza, come risultante dai verbali del 2022. L'amministrazione ha successivamente preso atto della proposta riportandone l'azione organizzativa all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 610 del 22/11/2022 e confermata nel PIAO 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta n. 222 del 23 Maggio 2023.

Il questionario, contenente 56 domande distinte, è organizzato nelle seguenti sette sezioni:

1. Dati anagrafici (14 domande);
2. Il mio ente (5 domande);
3. Il mio lavoro (8 domande);
4. I rapporti interpersonali e la comunicazione (9 domande);
5. Smart Working (6 domande);
6. La formazione e lo sviluppo professionale (8 domande);
7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance (6 domande).

Con nota del Direttore Generale assunta al protocollo n. 44009 del 14/03/2023 è stata data informazione preventiva al personale dirigente sull'avvio dell'indagine all'interno dell'amministrazione. Successivamente, il primo invito al personale a partecipare all'indagine è pervenuto sulla mail istituzionale in data 16/03/2023. Il questionario è stato attivo sino al

¹ Con Delibera di Giunta n. 650 del 7 dicembre 2022 è stata approvata la convenzione tra il Comune di Ferrara e il Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (CERVAP) del Dipartimento di Economia e Management dell'Università degli Studi di Ferrara per attività di formazione e accompagnamento finalizzato a rilevare la salute di clima. La convenzione è stata quindi sottoscritta in data 21 dicembre 2022 e assunta al protocollo con n. 187484/2022.

² <https://www.limesurvey.org/it/>

26/04/2023 con alcune sollecitazioni a rispondere intermedie. La popolazione target di riferimento è rappresentata dai dipendenti (e Dirigenti) del Comune di Ferrara al 31/12/2022, con una numerosità pari a $N = 1059$. Nella Figura 1 è presente la composizione della popolazione per genere, formata per circa 3/4 da donne. Il numero di risposte ricevute dal questionario (numerosità campionaria) è pari a $n = 411$. Pertanto, si ha una buona copertura campionaria, pari a circa il 39%.

Nel seguito si riportano i principali risultati relativi alle domande per ognuna delle sette sezioni del questionario, con ulteriori approfondimenti sulla distribuzione delle domande per genere, per età o per categoria giuridica. Le risposte vengono rappresentate tramite grafici e tabelle di frequenza. Inoltre, dove opportuno, si presentano le distribuzioni bivariate delle risposte tramite tabelle a doppia entrata e con l'indicazione del coefficiente di associazione (V di Cramer).

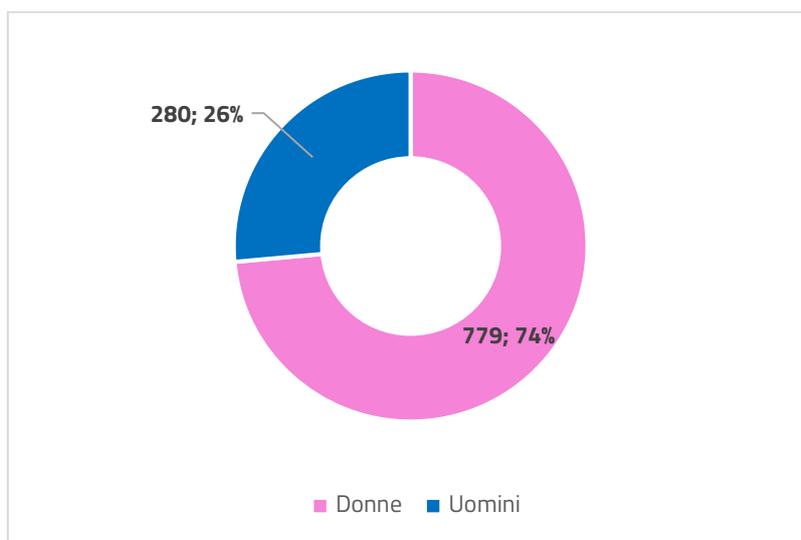


Figura 1: Popolazione target per genere (frequenze assolute; frequenze percentuali)

1. Informazioni Anagrafiche

La rappresentatività del campione oggetto dell'indagine, necessaria per poter generalizzare ragionevolmente i risultati campionari a tutto il collettivo delle e dei dipendenti del Comune di Ferrara, è innanzitutto indagata attraverso il confronto tra le proporzioni campionarie e quelle di popolazione. Come si evince già dalla Figura 2, il 69% del campione (284 rispondenti) è composto da donne mentre il 25% da uomini (104 rispondenti); 23 rispondenti hanno preferito non indicare il proprio genere. Confrontando questi risultati con quelli della Figura 1 si nota una sostanziale sovrapposizione tra le proporzioni campionarie e quelle in popolazione, al netto del possibile errore campionario e del fatto che le/i rispondenti potevano scegliere di non specificare il genere.

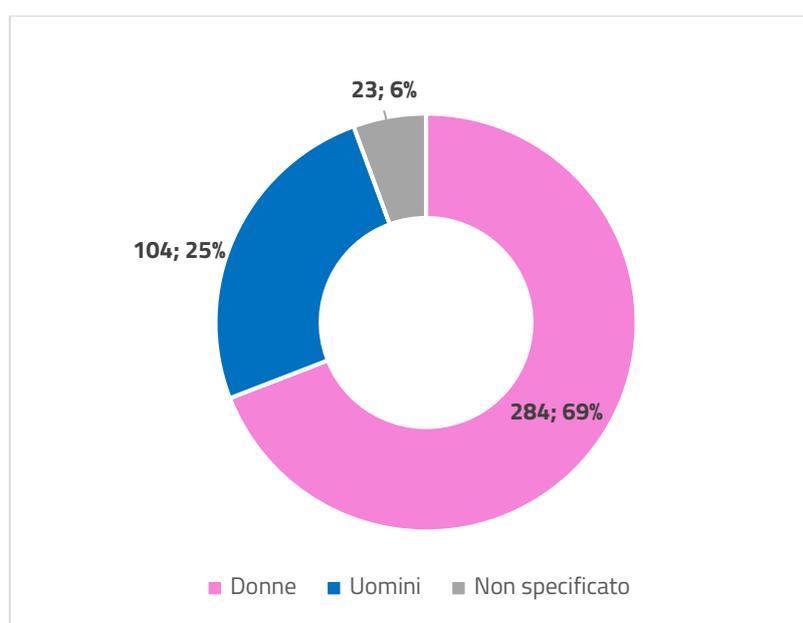


Figura 2: Distribuzione campionaria del genere (frequenze assolute; frequenze percentuali)

Tali considerazioni sono confermate anche dalla Tabella 1, che mostra come la copertura campionaria per donne e uomini (Donne e Uomini) sia elevata e sostanzialmente pari al 37%, considerando coloro che hanno specificato il proprio genere all'interno del questionario.

Genere	Popolazione		Campione		Copertura
	n	%	n	%	%
Donne	779	73,6%	284	69,1%	36,5%
Uomini	280	26,4%	104	25,3%	37,1%
Non specificato	-	-	23	5,6%	-
Totale	1059	100,0%	411	100,0%	38,8%

Tabella 1: Copertura campionaria per genere (n: frequenze assolute; %: frequenze percentuali)

Per confermare la rappresentatività del campione, si confronta anche la distribuzione per età (variabile quantitativa continua) della popolazione di riferimento (Figura 3) con la distribuzione per età nel campione (Figura 4), le cui frequenze si distribuiscono in classi d'età. Arrotondando all'intero, l'età media è pari a 52 anni sia nel campione (52,2) che nella popolazione di riferimento (51,8).

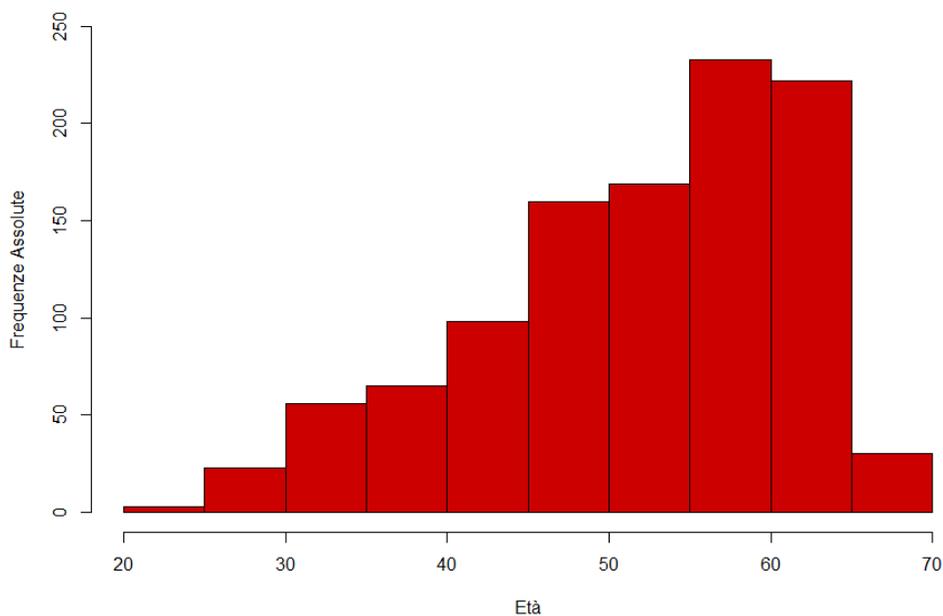


Figura 3: Distribuzione per età in popolazione (istogramma)

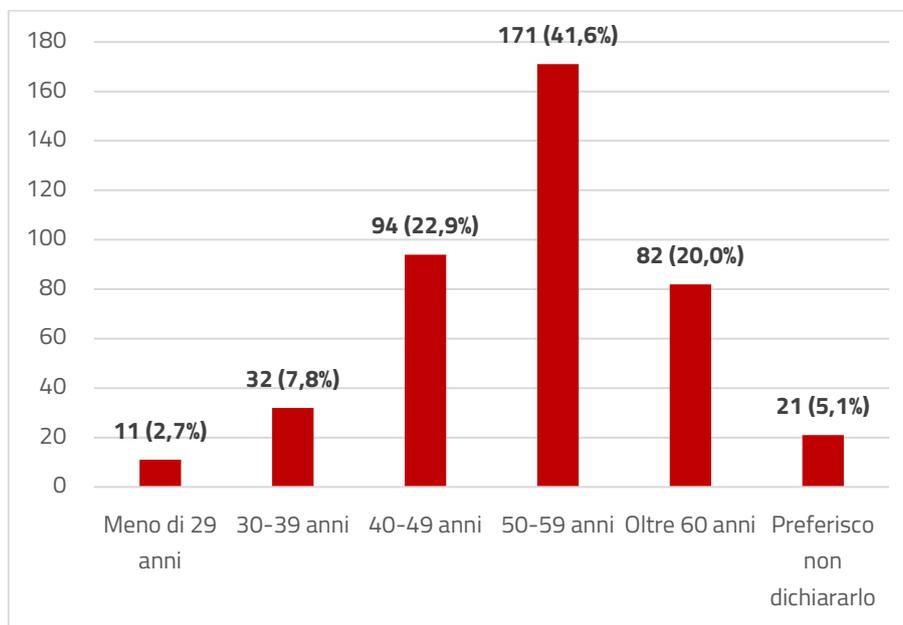


Figura 4: Distribuzione per età nel campione in classi d'età (frequenze assolute e frequenze percentuali in parentesi)

Come si può notare dalla Figura 5, non emergono particolari differenze di genere per quanto riguarda l'età media, anche se in popolazione le donne risultano moderatamente più giovani (circa un anno e mezzo in meno rispetto ai colleghi uomini). Nel campione, tale differenza si riduce a circa sei mesi (quasi 53 anni per gli uomini e poco più di 52 per le donne).

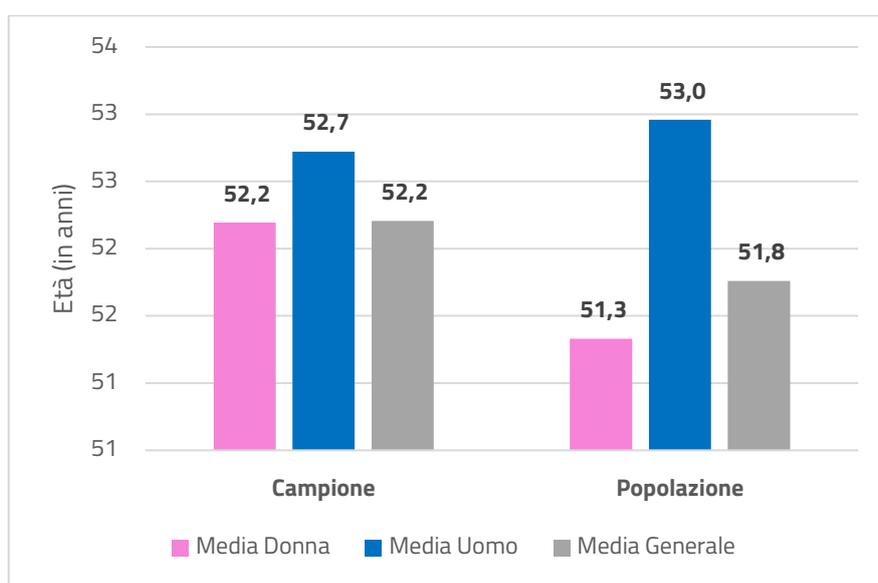


Figura 5: Età media (in anni) per genere nella popolazione e nel campione

Anche per quanto riguarda la categoria giuridica si può notare una non eccessiva discrepanza tra le proporzioni in popolazione e quelle campionarie (Figura 6); la categoria più presente nel campione è la C con il 43% delle risposte (54% in popolazione), seguita dalla categoria D con il 30% (24% in popolazione) e dalla categoria B (16% nel campione a fronte di un 19% in popolazione). Le differenze tra popolazione e campione sono anche ascrivibili alla possibilità, data alle rispondenti e ai rispondenti, non dichiarare la propria categoria giuridica (8% dei casi). Come si può notare dalla Tabella 2, escludendo i Dirigenti, la categoria D è anche quella a cui è legato il più elevato tasso di risposta o copertura (49%), seguita poi dalla categoria B (33%) e dalla categoria C (30%).

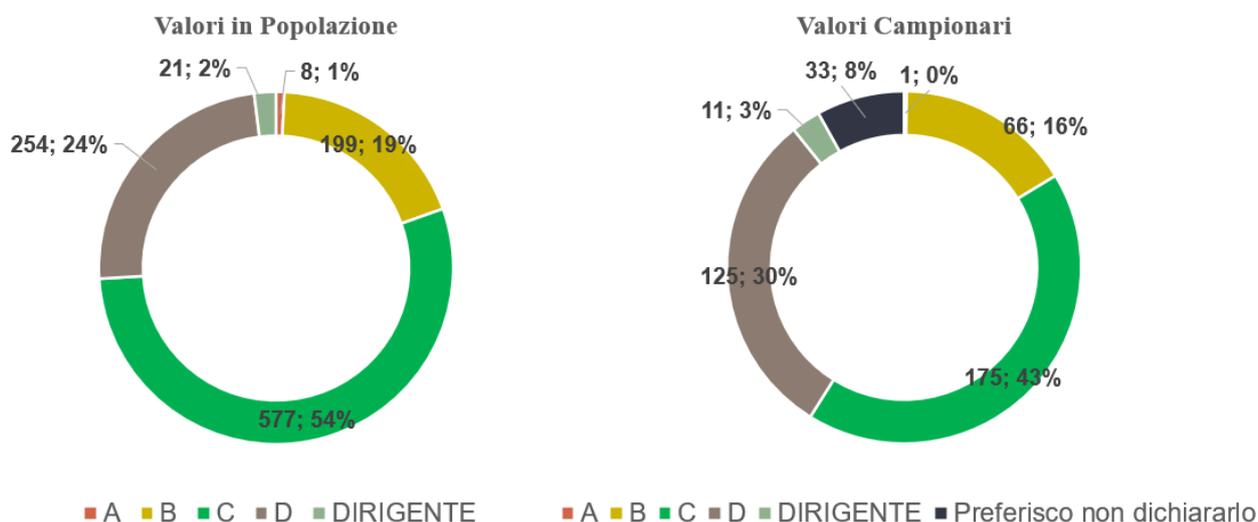


Figura 6: Confronto tra Popolazione e Campione per categoria giuridica/qualifica (frequenze assolute; frequenze percentuali)

Categoria Giuridica	Popolazione		Campione		Copertura
	n	%	n	%	
A	8	0,8%	1	0,2%	12,5%
B	199	18,8%	66	16,1%	33,2%
C	577	54,5%	175	42,6%	30,3%
D	254	24,0%	125	30,4%	49,2%
DIRIGENTE	21	2,0%	11	2,7%	52,4%
Preferisco non dichiararlo	-	-	33	8,0%	-
	1059	100,0%	411	100,0%	38,8%

Tabella 2: Copertura campionaria per Categoria Giuridica (n: frequenze assolute; %: frequenze percentuali)

Confrontando popolazione e campione per quanto riguarda l'età media per categoria giuridica, considerando quindi le categorie B, C e D (nonché i Dirigenti), si nota l'estrema vicinanza della stima dell'età media per la categoria D con il valore vero in popolazione (lo stesso avviene per i

dirigenti), mentre si osserva una leggera sovrastima per l'età media della categoria C e una sottostima di quella della categoria B (Figura 7). Ad ogni modo, l'ordinamento tra le categorie, in termini di età media, viene certamente preservato nel passaggio dal campione alla popolazione.

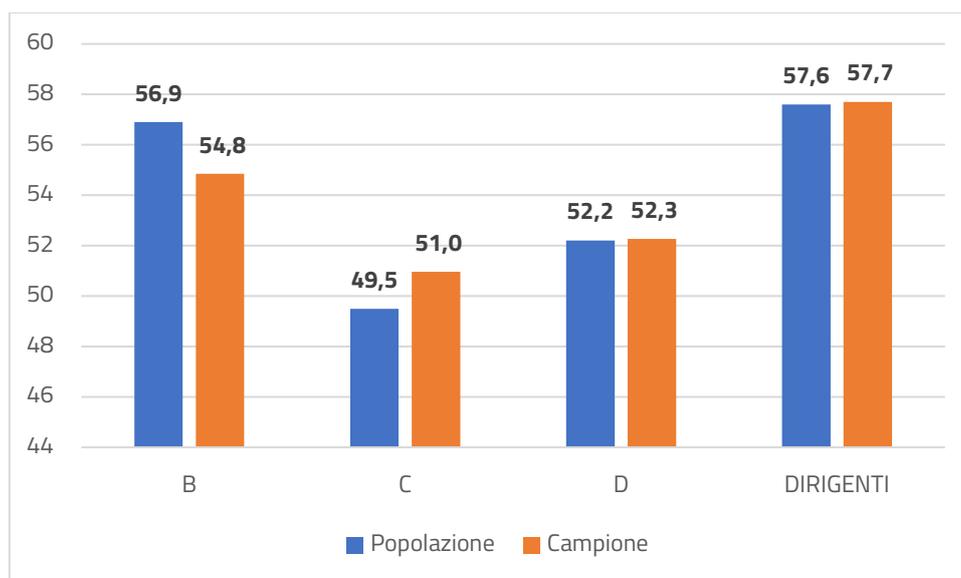


Figura 7: Età media (in anni) suddivisa per categoria giuridica

È in termini di anzianità di servizio che sembrerebbero emergere le maggiori differenze tra popolazione e campione osservato (Figura 8 e Figura 9). Infatti, in popolazione risulta che oltre il 35% delle/dei dipendenti lavori da meno di 10 anni nel Comune di Ferrara, mentre tale percentuale scende a circa il 27% se si considera il campione di riferimento. In realtà, se si osserva chi lavora nel Comune da più di 20 anni, le percentuali sono abbastanza simili tra il campione (circa il 43%) e la popolazione (39%). Inoltre, nonostante la variabile di riferimento sia suddivisa in classi, e presenti quindi un contenuto meno informativo, la media campionaria dell'anzianità è pari a 16,3 anni e si rivela essere davvero molto vicina a quella di popolazione (16,5 anni). La differenza media tra uomini e donne in termini di anzianità di servizio (Figura 10), pari a 4 anni (19 anni per gli uomini e 15 per le donne), non emerge all'interno dei risultati campionari (media di circa 16 anni di anzianità di servizio per entrambi i generi).

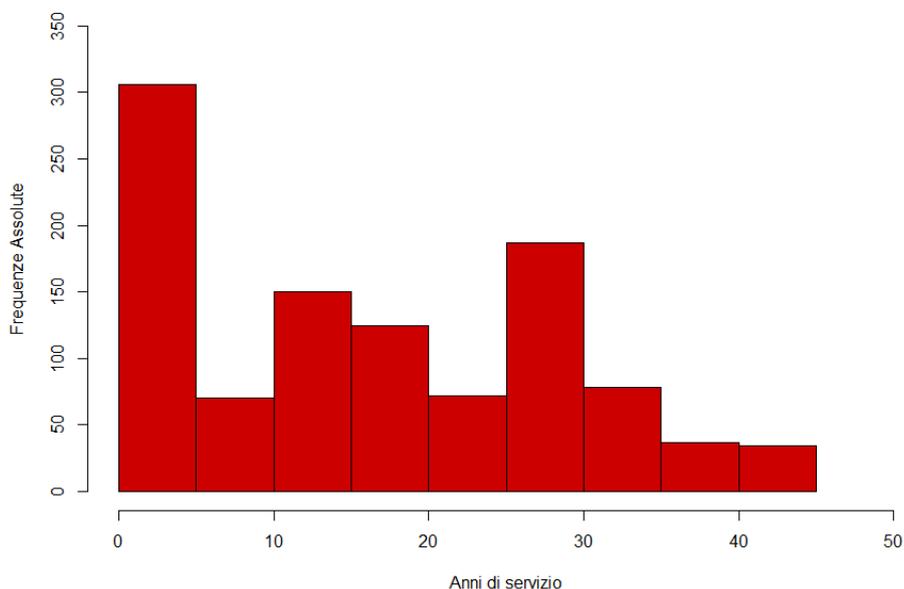


Figura 8: Distribuzione della "anzianità" di servizio in anni (istogramma)

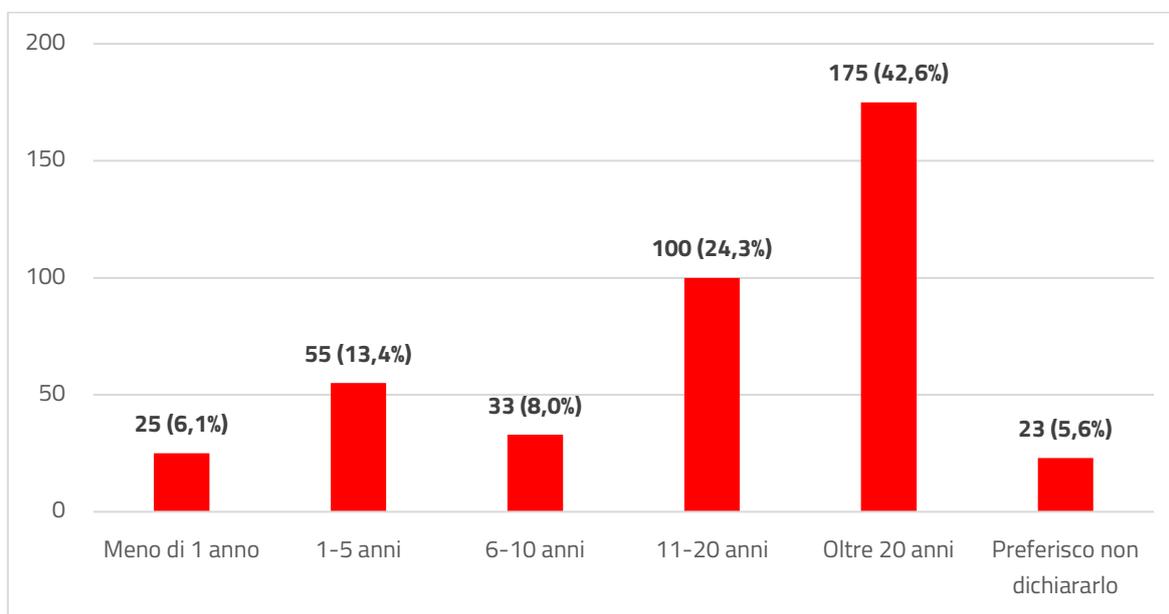


Figura 9: Distribuzione per "anzianità" di servizio nel campione in classi (valori assoluti e, in parentesi, valori percentuali)

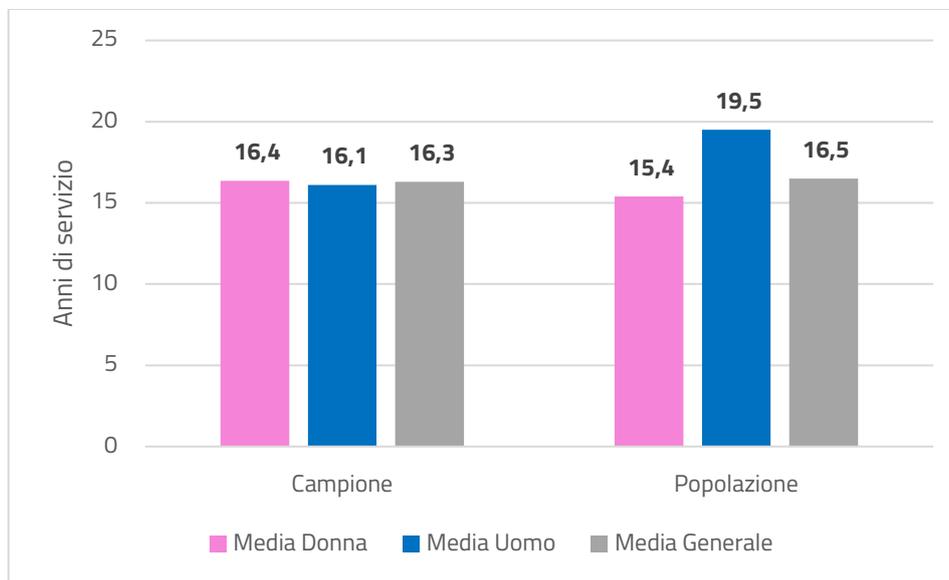


Figura 10: Media della "anzianità" di servizio in anni per genere (confronto tra campione e popolazione)

Terminato il confronto tra popolazione e campione, nel seguito si discutono una serie di informazioni anagrafiche campionarie, ma ragionevolmente generalizzabili a tutto il collettivo di riferimento viste le verifiche di rappresentatività precedentemente effettuate.

La Figura 11 mostra come il 38% delle/dei dipendenti del Comune di Ferrara possenga il Diploma di Scuola Superiore come titolo di studio più elevato, mentre oltre la metà del collettivo (54%) ha dichiarato di possedere almeno la laurea. Considerando i due generi, il 62% degli uomini dichiara di avere almeno la laurea contro il 52% delle donne.

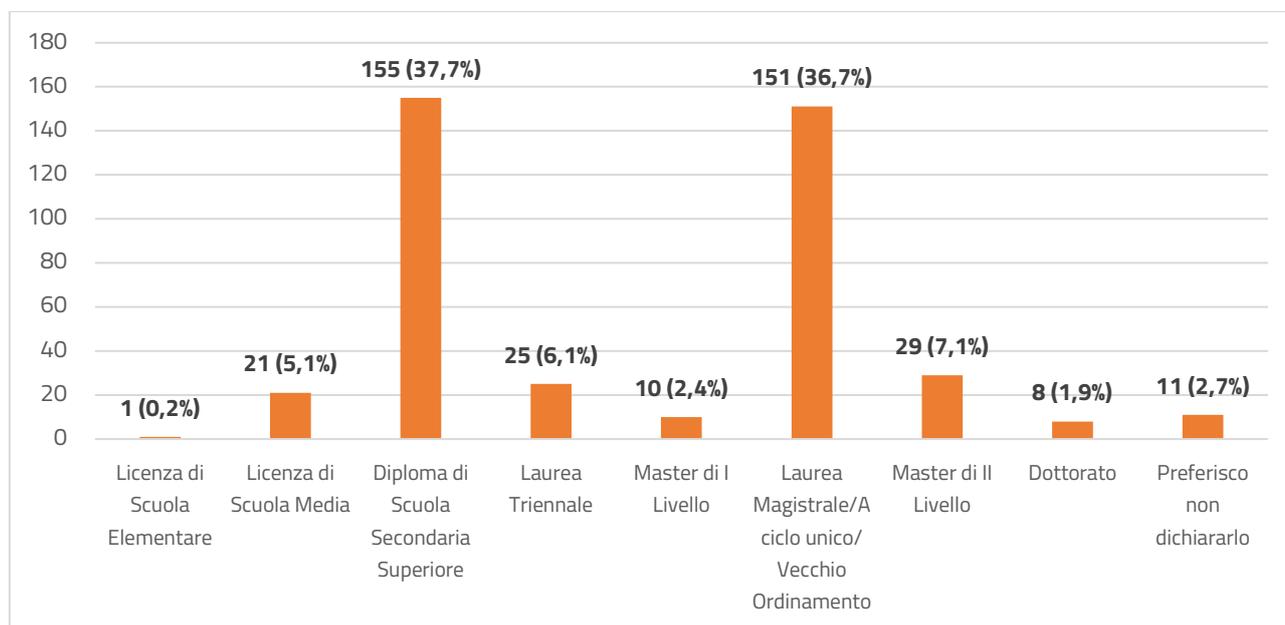


Figura 11: Distribuzione campionaria del Titolo di studio (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

La Figura 12 mostra come oltre la metà dei rispondenti abbia dichiarato di non avere figli a carico e/o in età prescolare o scolare (fino ai 18 anni di età). Sebbene non emergano differenze sostanziali tra uomini e donne per quanto riguarda l'assenza di figli a carico (0-18 anni) gli uomini presentano più di un figlio a carico in proporzione maggiore rispetto alle donne (24% contro 15%). Infatti, il coefficiente di associazione tra la presenza di figli a carico e il genere è pari a circa il 36%. Incrociando questo dato con la categoria giuridica si nota che il personale di Categoria B è quello che presenta una minor quota di figli a carico (non presenti nel 70% dei casi, contro il 55% delle Categorie C e D); ciò porta ad un coefficiente di associazione pari al 19%.

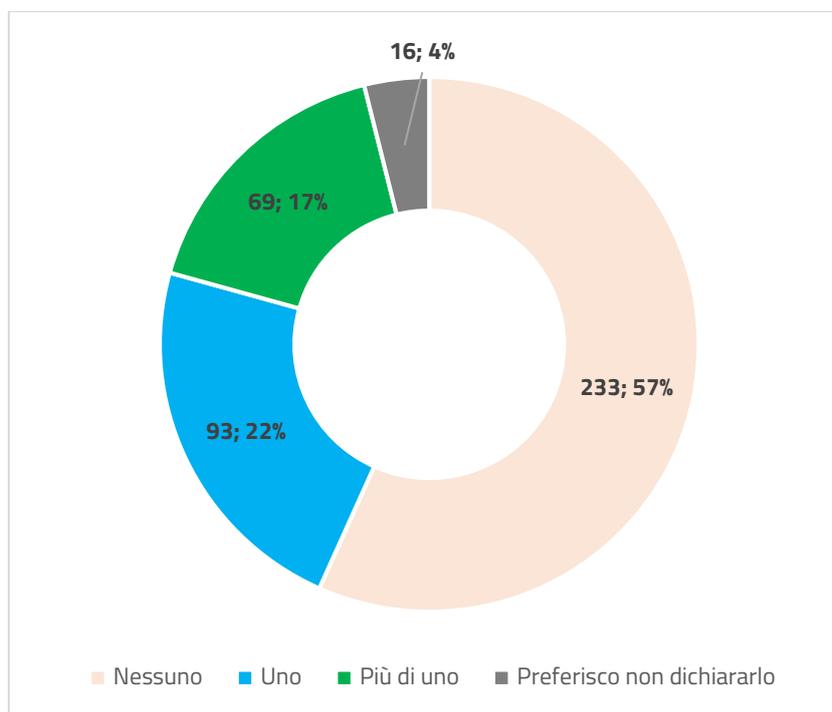


Figura 12: Figli a carico e/o in età prescolare o scolare (frequenze assolute; frequenze percentuali)

Figli a carico e/o in età prescolare o scolare (da 0 a 18 anni)	Donna	Uomo	% Donna	% Uomo
No, nessuno	165	60	58%	58%
Sì, uno	71	18	25%	17%
Sì, più di uno	43	25	15%	24%
Preferisco non dichiararlo	5	1	2%	1%
Totale	284	104	100%	100%

Tabella 3: Figli a carico e/o in età prescolare o scolare (0-18 anni) per genere (frequenze assolute e percentuali)

Quasi la metà delle/dei dipendenti ha dichiarato di non avere un ruolo di cura verso persone della propria famiglia, mentre una/uno su 4 dichiara di avere un ruolo di cura verso una sola persona. In un caso su 5, invece, tale ruolo è legato a più di una persona. Come mostra la Tabella 4, sono le dipendenti ad avere più spesso un ruolo di cura verso persone della propria famiglia, e precisamente nel 54% dei casi contro il 26% dei colleghi. Tale evidenza è confermata dal

coefficiente di associazione tra genere e ruolo di cura, che è pari al 28%. La Tabella 5 mette in relazione le percentuali di lavoratrici e lavoratori rispetto alle risposte alle domande su figli a carico e ruolo di cura verso i familiari: il 35% delle/dei dipendenti non ha figli minorenni a carico e non ha un ruolo di cura verso persone della propria famiglia, mentre soltanto il 10% ha più di un figlio a carico e contemporaneamente (come atteso) dichiara di avere ruolo di cura verso più persone della stessa famiglia. La relazione tra le due condizioni (figli a carico e ruolo di cura) è testimoniata da un coefficiente di associazione pari al 34%.

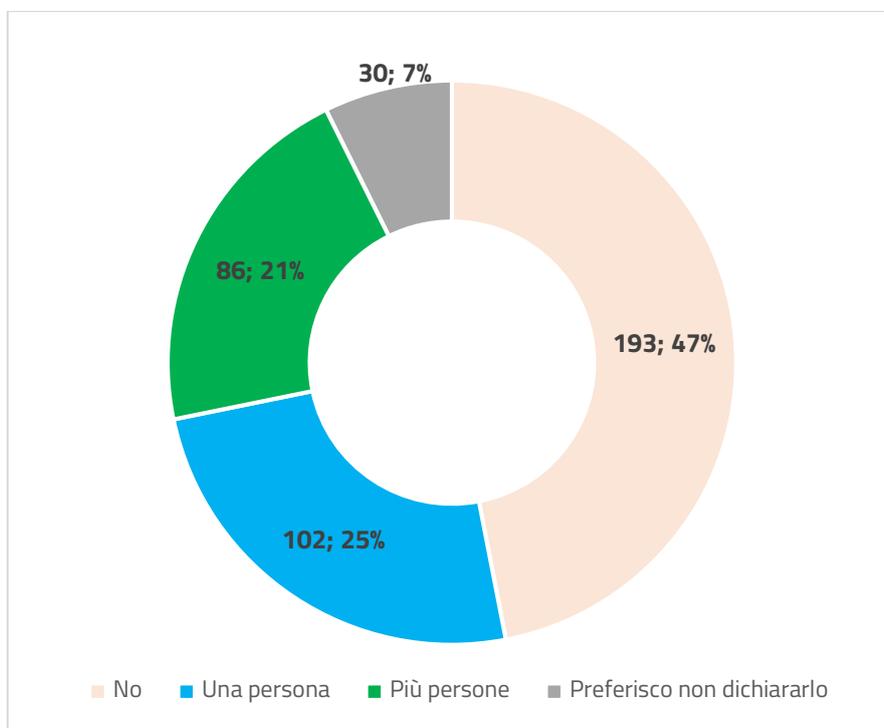


Figura 13: Ruolo di cura verso persone della famiglia (minorenni, persone con disabilità, anziani) – frequenze assolute; frequenze percentuali

Ruolo di cura verso persone della famiglia (minorenni, persone con disabilità, anziani)	Donna	Uomo	% Donna	% Uomo
No, nessuno	120	67	42,3%	64,4%
Sì, uno	82	17	28,9%	16,3%
Sì, più di uno	71	10	25,0%	9,6%
Preferisco non dichiararlo	11	10	3,9%	9,6%
Totale	284	104	100,0%	100,0%

Tabella 4: Ruolo di cura verso persone della famiglia per genere (frequenze assolute e percentuali)

Figli a carico / Ruolo di cura	No, nessuno	Sì, uno	Sì, più di uno	Preferisco non dichiararlo	Totale figli
No, nessuno	34,8%	12,4%	6,6%	2,9%	56,7%
Sì, uno	8,0%	9,2%	4,6%	0,7%	22,6%
Sì, più di uno	3,4%	3,2%	8,8%	1,5%	16,8%
Preferisco non dichiararlo	0,7%	0,0%	1,0%	2,2%	3,9%
Totale ruolo di cura	47,0%	24,8%	20,9%	7,3%	100,0%

Tabella 5: Distribuzione percentuale figli a carico e ruolo di cura (valori percentuali)

La maggioranza delle/dei dipendenti del Comune di Ferrara (quasi il 60%, moda della distribuzione) ritiene che l'organizzazione lavoro-vita familiare sia abbastanza conciliabile. In tal senso, considerando le risposte positive (modalità "abbastanza" e "molto") le/i dipendenti soddisfatti sfiorano l'80% del collettivo. Le donne risultano essere leggermente meno soddisfatte dei colleghi uomini circa questo aspetto, come si evince dalla Figura 15 e dal coefficiente di associazione statistica pari al 17%, anche se le due distribuzioni presentano la stessa moda a cui è associata di fatto la medesima frequenza (59%). Come atteso, le persone che dichiarano di non avere un ruolo di cura verso i propri familiari dichiarano mediamente di essere maggiormente soddisfatte (moderata o elevata) rispetto a coloro che possono essere definiti "caregiver". Infatti, la percentuale di risposte positive (modalità "abbastanza" e "molto") è pari all'87% nel primo gruppo e a poco più del 70% negli altri due (ruolo di cura verso una persona o più persone della famiglia).

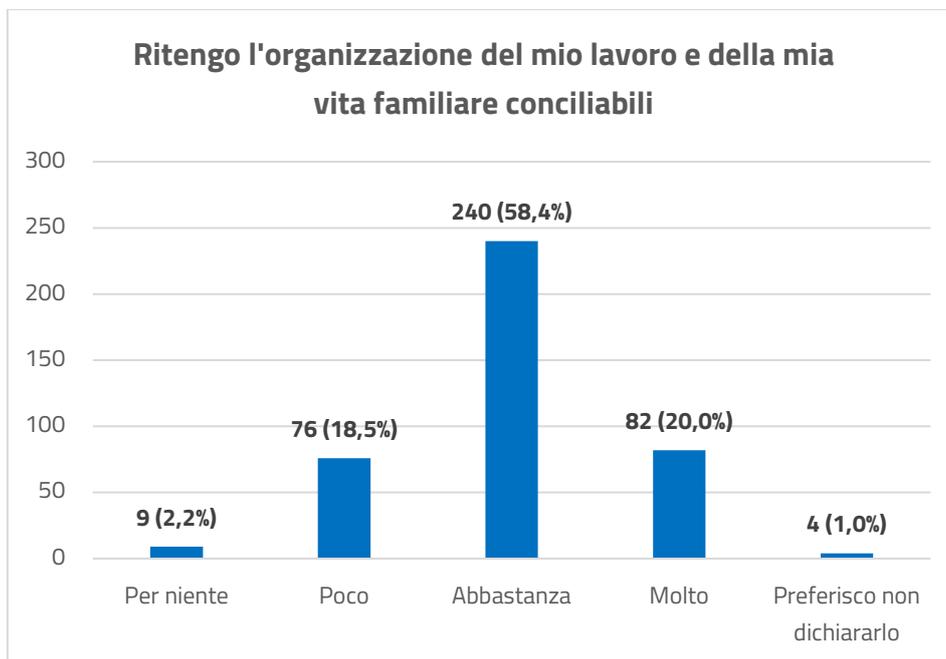


Figura 14: Conciliazione tra il lavoro e la vita familiare (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

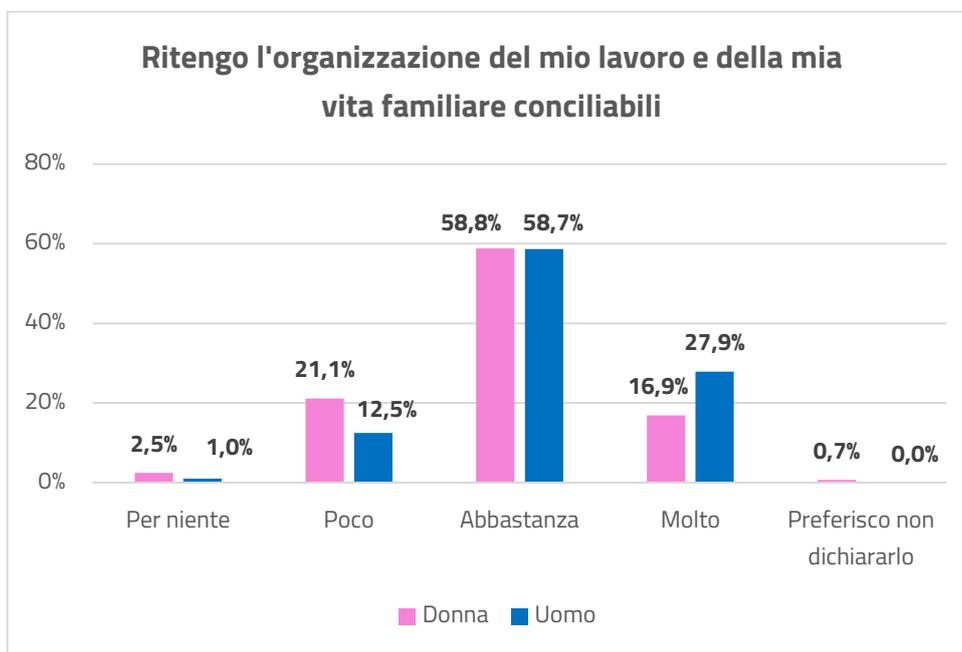


Figura 15: Conciliazione tra il lavoro e la vita familiare per genere (frequenze percentuali)

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale (Figura 16), nel Comune di Ferrara oltre il 90% delle/dei dipendenti dichiara di avere un contratto a tempo indeterminato. Per quanto riguarda lo svolgimento di un lavoro part-time di qualche tipologia, stando a quanto dichiarato questo è riscontrabile nell'8% dei casi, sebbene emergano alcune differenze tra le proporzioni di donne (10%) e uomini (4%), con un coefficiente di associazione pari al 28%.

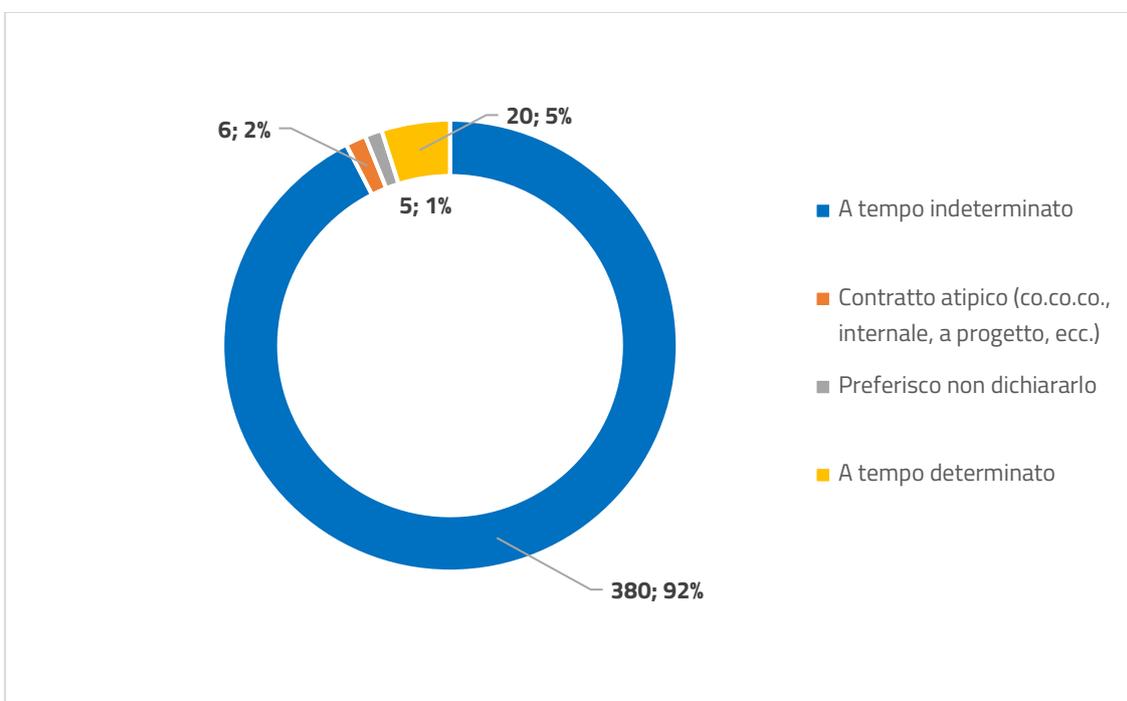


Figura 16: Tipologia contrattuale (frequenze assolute; frequenze percentuali)

La Figura 17 mostra la distribuzione del tempo di spostamento casa-lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Ferrara (in classi). La classe modale coincide con l'intervallo 10-20 minuti; pertanto, si può affermare che 6 dipendenti su 10 impiegano un tempo pari o inferiore a 20 minuti per raggiungere la propria sede di lavoro. Calcolando la media in classi, è possibile stimare che il tempo medio per il tragitto casa-lavoro è di circa 21 minuti. Non emerge,

numericamente, una marcata differenza tra i due generi (quasi 22 minuti per gli uomini e circa 20 per le donne).

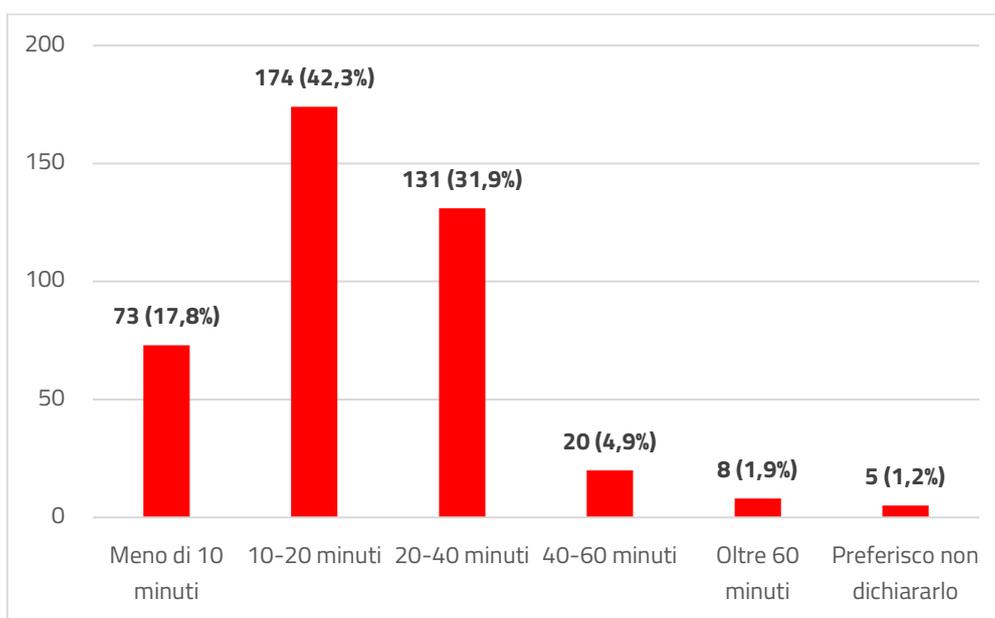


Figura 17: Tempo medio per recarsi al lavoro in classi (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Circa due dipendenti su 3 (62,5%) dichiarano di utilizzare prevalentemente l'automobile o il motociclo privato per recarsi al lavoro (Figura 18). Quasi una/un rispondente su 4 utilizza invece mezzi di trasporto maggiormente ecologici come bicicletta o monopattino, mentre il 6% del campione dichiara di spostarsi prevalentemente a piedi.

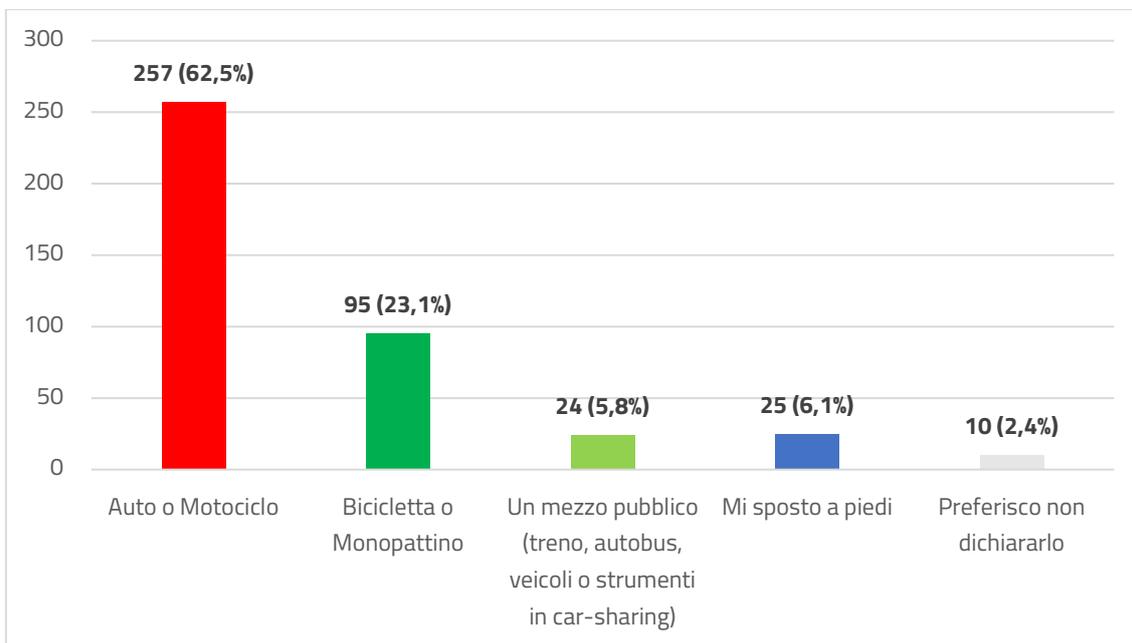


Figura 18: Mezzo di trasporto utilizzato (in maniera prevalente) per recarsi al lavoro (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Come si può notare nella Tabella 6, oltre la metà del collettivo (57%) si sposta utilizzando l'automobile o il monociclo privato oppure mezzi legati alla cosiddetta mobilità dolce (bicicletta, monopattino, andando a piedi) impiegando un tempo uguale o inferiore ai 20 minuti per arrivare alla sede di lavoro. Si registra, come atteso, una forte associazione tra il tempo di arrivo e il mezzo utilizzato, pari al 44%. Infatti, un buon 30% delle/dei dipendenti utilizza mezzi privati impiegando tra i 20 e i 60 minuti per raggiungere la sede di lavoro. Non emergono particolari differenze tra lavoratrici e lavoratori in termini di mezzo di trasporto (si veda la Figura 19).

Tempo impiegato/Mezzo di Trasporto	Auto o Motociclo	Bicicletta o Monopattino	Mi sposto a piedi	Preferisco non dichiararlo	Un mezzo pubblico (treno, autobus, veicoli o strumenti in car-sharing)	Totale per tempo impiegato
Fino a 10 minuti	6%	8%	3%	1%	0%	18%
Tra 10 e 20 minuti	27%	13%	1%	0%	1%	42%
Tra 20 e 40 minuti	26%	2%	1%	0%	2%	32%
Tra 40 e 60 minuti	4%	0%	0%	0%	1%	5%
Oltre 60 minuti	0%	0%	0%	0%	2%	2%
Preferisco non dichiararlo	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Totale per mezzo	63%	23%	6%	2%	6%	100%

Tabella 6: Tabella a doppia entrata tra tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro e mezzo di trasporto (frequenze percentuali)

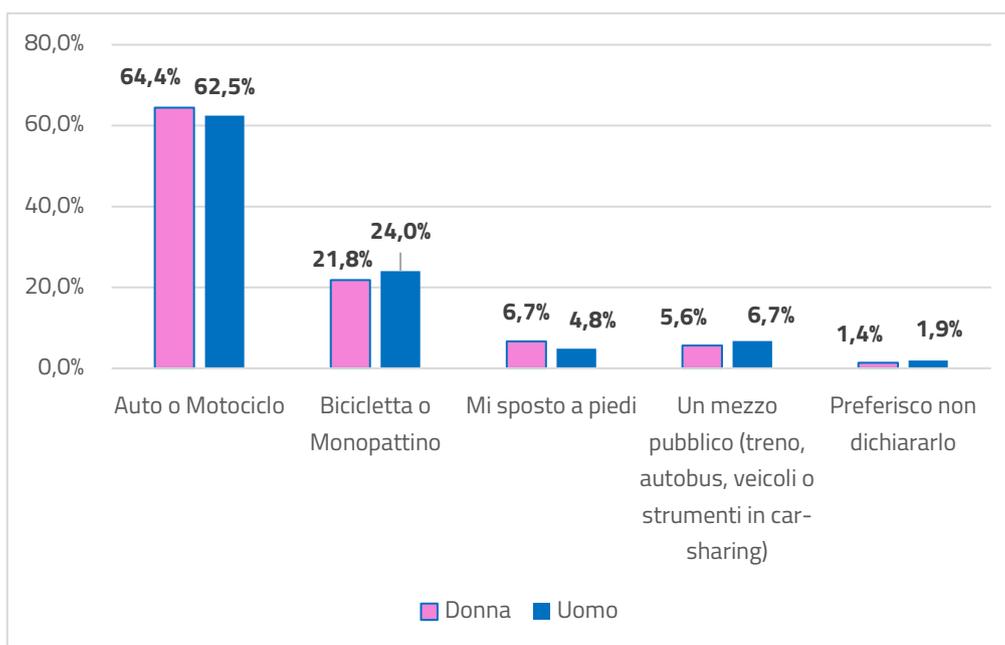


Figura 19: Mezzo di trasporto utilizzato nel tragitto casa-lavoro per genere (frequenze percentuali)

2. Il mio Ente

Circa l'84% dei dipendenti ha dichiarato di conoscere (abbastanza o molto) l'assetto organizzativo del Comune di Ferrara (Figura 20) ed in particolare la moda della distribuzione coincide con la

modalità "abbastanza" (61,3% delle risposte). Non sembrerebbero emergere particolari differenze tra uomini e donne (coefficiente di associazione pari all'11%).

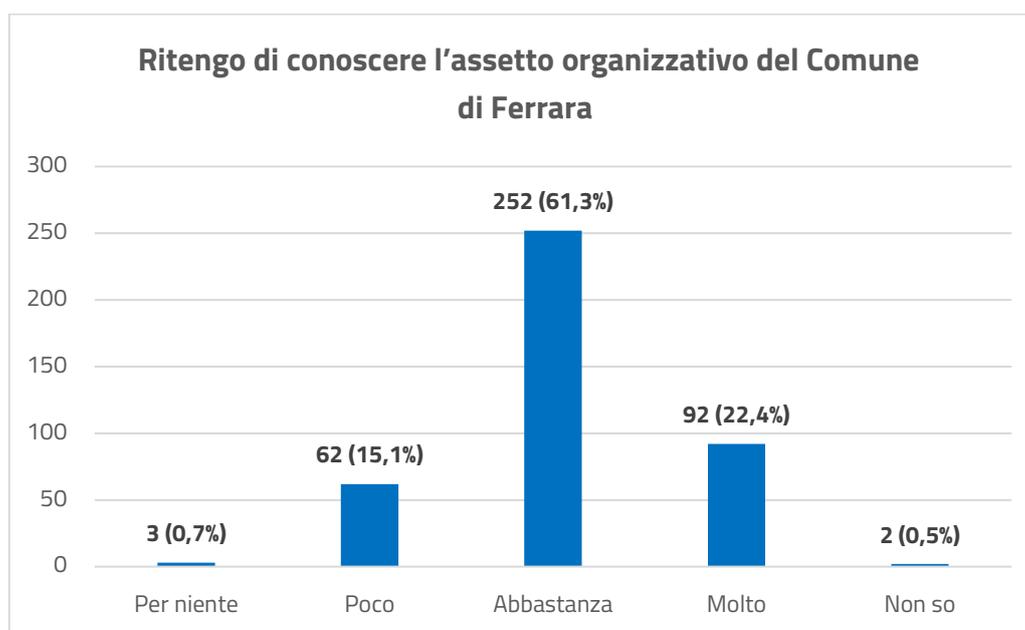


Figura 20: Conoscenza dell'assetto organizzativo del Comune di Ferrara (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Similmente, il 78% delle/dei rispondenti ritiene abbastanza o molto definite le regole riferite al Codice di comportamento del Comune di Ferrara; a tal proposito si veda la Figura 21. La moda della distribuzione è la modalità "abbastanza", con una frequenza percentuale del 59%.

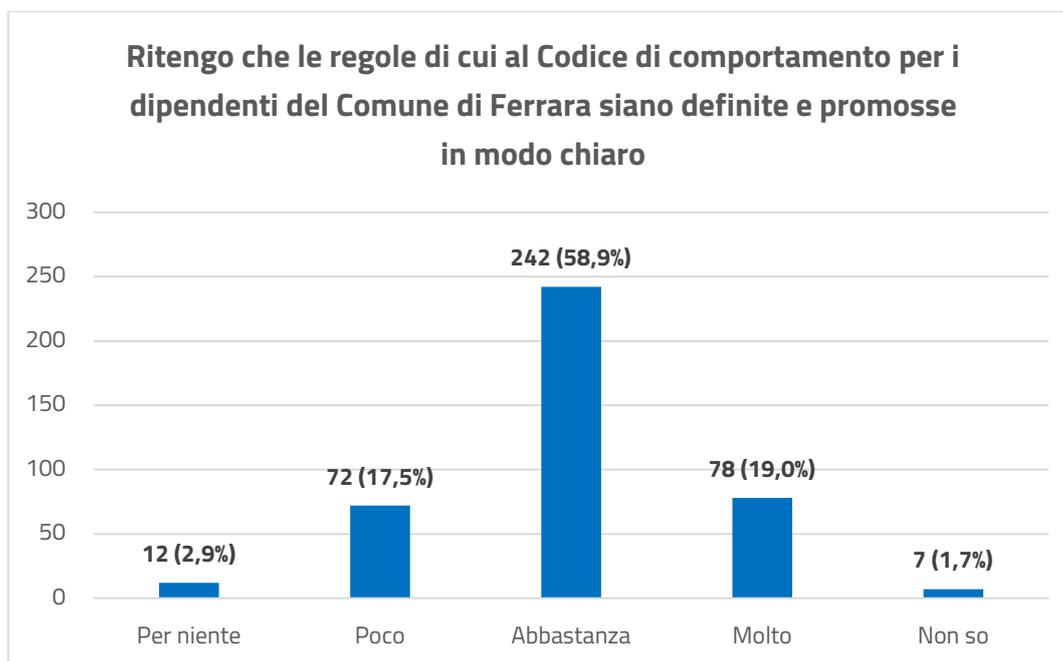


Figura 21: Definizione e promozione del Codice di comportamento (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Oltre l'85% del collettivo ha dichiarato di avere un senso di appartenenza abbastanza (49%, moda della distribuzione) o molto (38%) forte (Figura 22). Similmente, quasi l'80% delle/dei rispondenti ha dichiarato di essere abbastanza (45%, moda della distribuzione) o molto (32%) soddisfatta/o per il lavoro all'interno dell'amministrazione Comunale (Figura 23). Le lavoratrici sono leggermente più propense a dichiararsi soddisfatte (81% di risposte positive - modalità "abbastanza" o "molto" - contro il 72% dei colleghi).

Come atteso, i due aspetti indagati vanno di pari passo: il 76% delle/dei rispondenti ha infatti risposto positivamente ad entrambe le domande (coefficiente di associazione pari quasi al 50%).

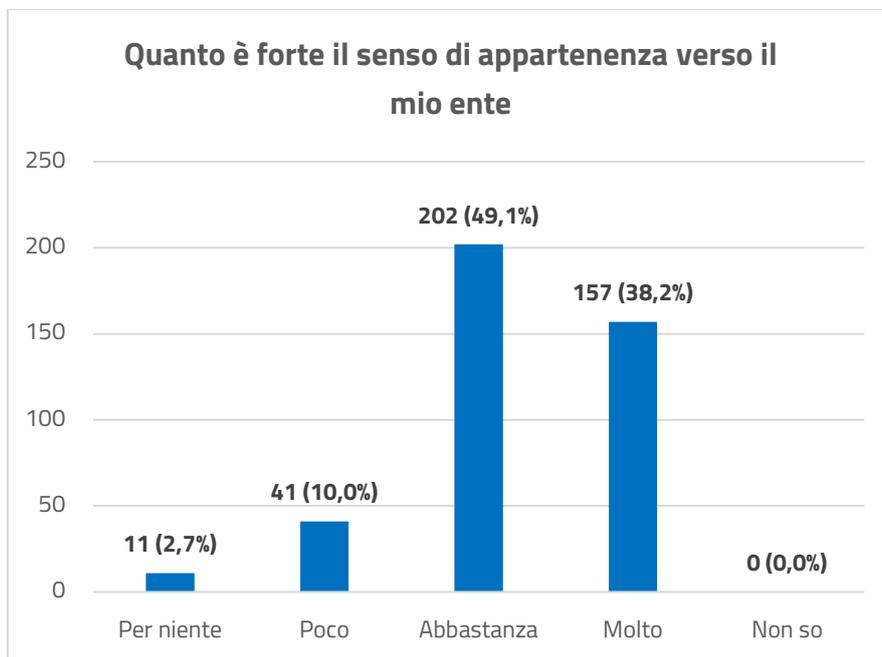


Figura 22: Senso di appartenenza verso il Comune di Ferrara (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

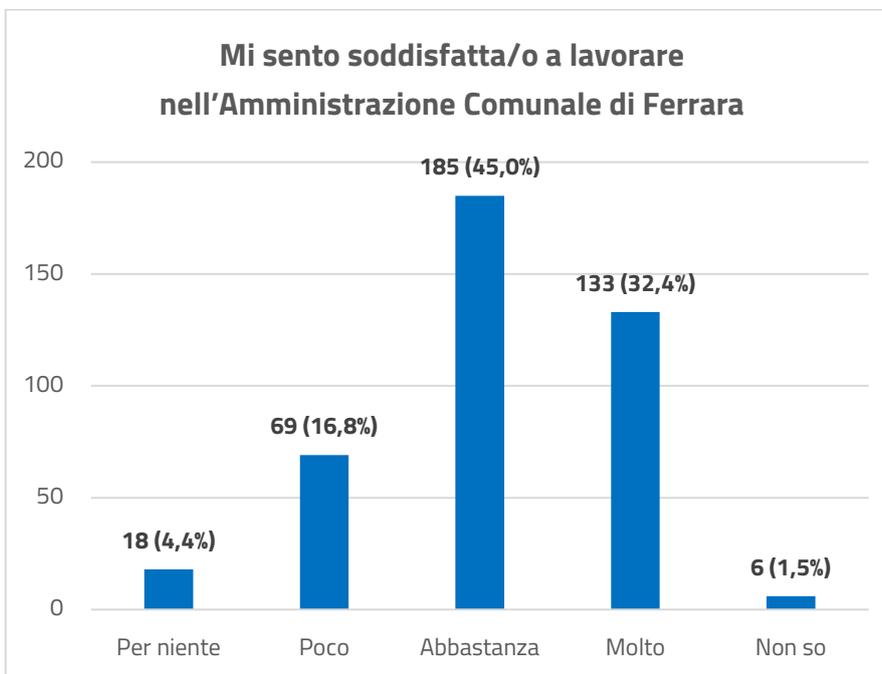


Figura 23: Soddisfazione per il proprio lavoro nel Comune di Ferrara (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

La sede di lavoro gode di una buona considerazione da parte delle/dei dipendenti, con un 72% di risposte positive (modalità "abbastanza" o "molto"). La Figura 24, detta anche "Likert plot" dettaglia i vari aspetti indagati della qualità della sede di lavoro: tale sede è considerata abbastanza o molto spaziosa da oltre l'80% del collettivo; seguono caratteristiche quali accessibilità e vicinanza (78% e 77% di risposte positive). D'altro canto, circa uno/un dipendente su tre ritiene che la sede sia poco o per nulla curata e scarsamente attrezzata. A tal proposito, si osservi anche la Tabella 7 che contiene il dettaglio delle frequenze percentuali per ogni aspetto indagato considerando le possibili modalità di risposta.

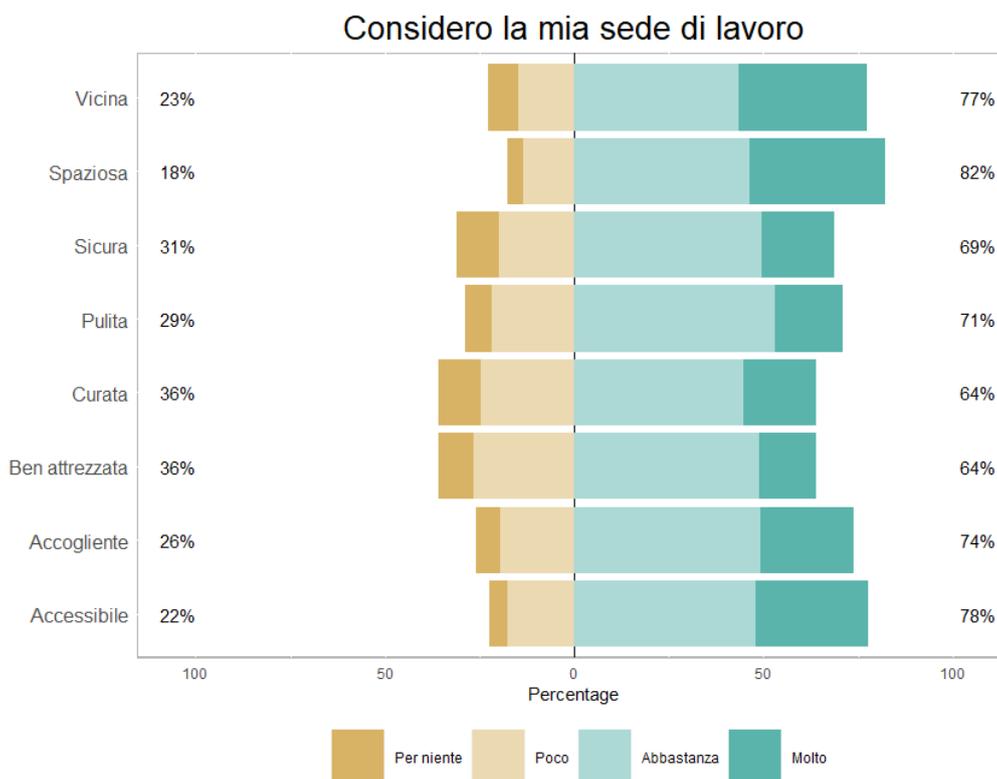


Figura 24: Likert plot per gli item riguardanti la sede di lavoro (frequenze percentuali)

Considero la mia sede (Frequenze %)	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Accogliente	6,3%	19,7%	49,1%	24,8%
Vicina	8,0%	14,6%	43,6%	33,8%
Spaziosa	4,4%	13,4%	46,2%	36,0%
Curata	11,4%	24,6%	44,8%	19,2%
Ben attrezzata	9,5%	26,5%	48,9%	15,1%
Sicura	11,2%	20,0%	49,6%	19,2%
Accessibile	4,9%	17,5%	47,9%	29,7%
Pulita	7,3%	21,7%	53,0%	18,0%

Tabella 7: Soddisfazione per la sede di lavoro per item e modalità di risposta (frequenze percentuali)

3. Il mio Lavoro

Circa il 90% delle/dei dipendenti ha ben chiara l'utilità del proprio lavoro rispetto agli obiettivi del Comune (Figura 25), con la moda della distribuzione che coincide con la modalità "molto" (59%). Una quota molto simile, quindi una larghissima maggioranza (88%), ritiene anche che il proprio lavoro contribuisca al raggiungimento degli obiettivi del Comune (Figura 26, laddove la moda coincide nuovamente con la modalità "molto"). Questi due aspetti sono ovviamente altamente associati tra loro (coefficiente di associazione pari al 49%). Allo stesso modo, oltre 9 dipendenti su 10 ritengono di possedere le competenze necessarie per svolgere la propria mansione lavorativa (Figura 27).

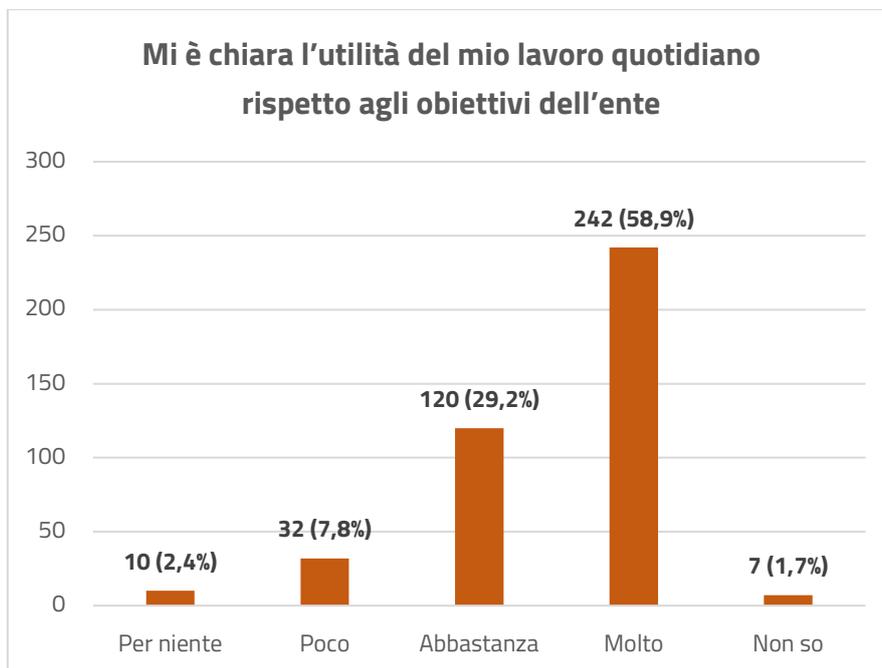


Figura 25: Utilità del lavoro quotidiano (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

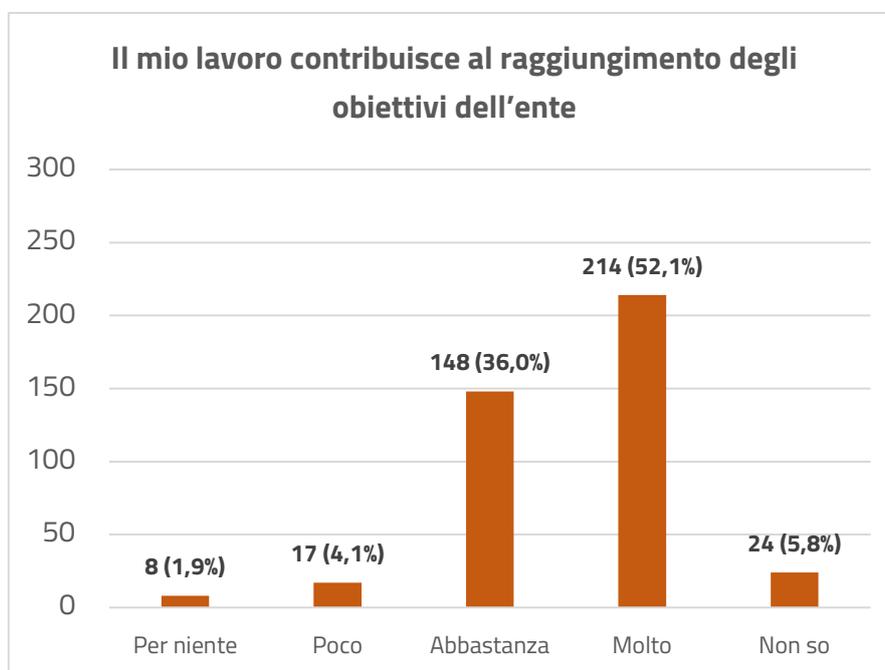


Figura 26: Contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

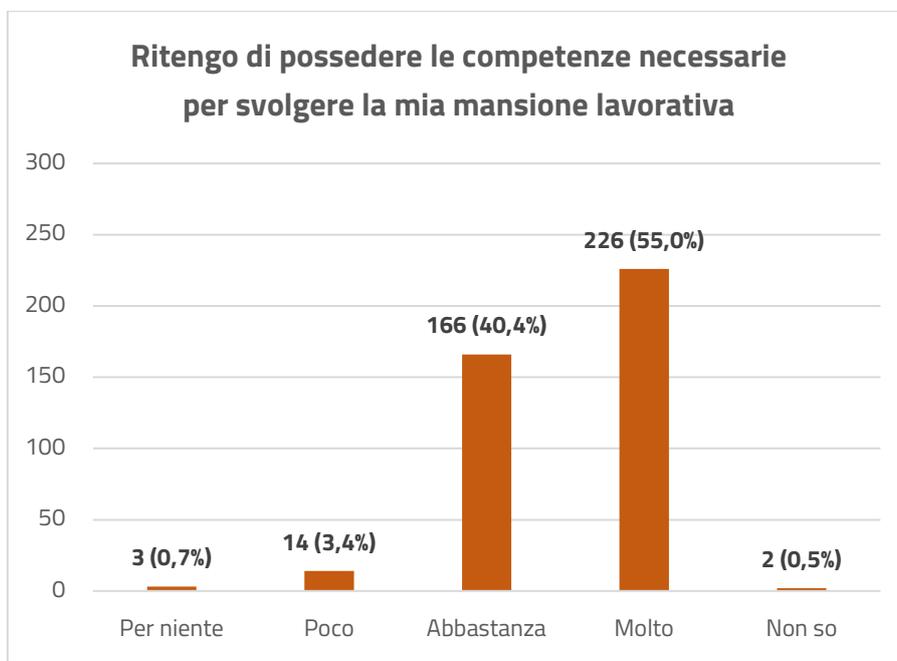


Figura 27: Percezione della propria competenza nello svolgere la mansione lavorativa (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Oltre tre dipendenti su quattro del Comune di Ferrara ritengono che ci sia coerenza tra la propria mansione lavorativa e le proprie esperienze formative (la modalità "molto" è la moda della distribuzione). Ciò è osservabile attraverso la Figura 28, che incrocia questo dato con la coerenza relativa al il livello di inquadramento professionale. L'associazione tra le due domande è confermata dal coefficiente di associazione, pari a circa il 30%. La successiva Figura 29 dettaglia invece un risultato piuttosto interessante: considerando le modalità più "estreme" della scala di valutazione, emergono grosse differenze tra le categorie giuridiche. Coloro che sono classificate/i come C o (in particolar modo) D, trovano in generale maggior coerenza tra la propria mansione ed il livello di inquadramento professionale rispetto alle/ai dipendenti della categoria B. Tale evidenza è confermata dal coefficiente di associazione statistico pari al 26%.

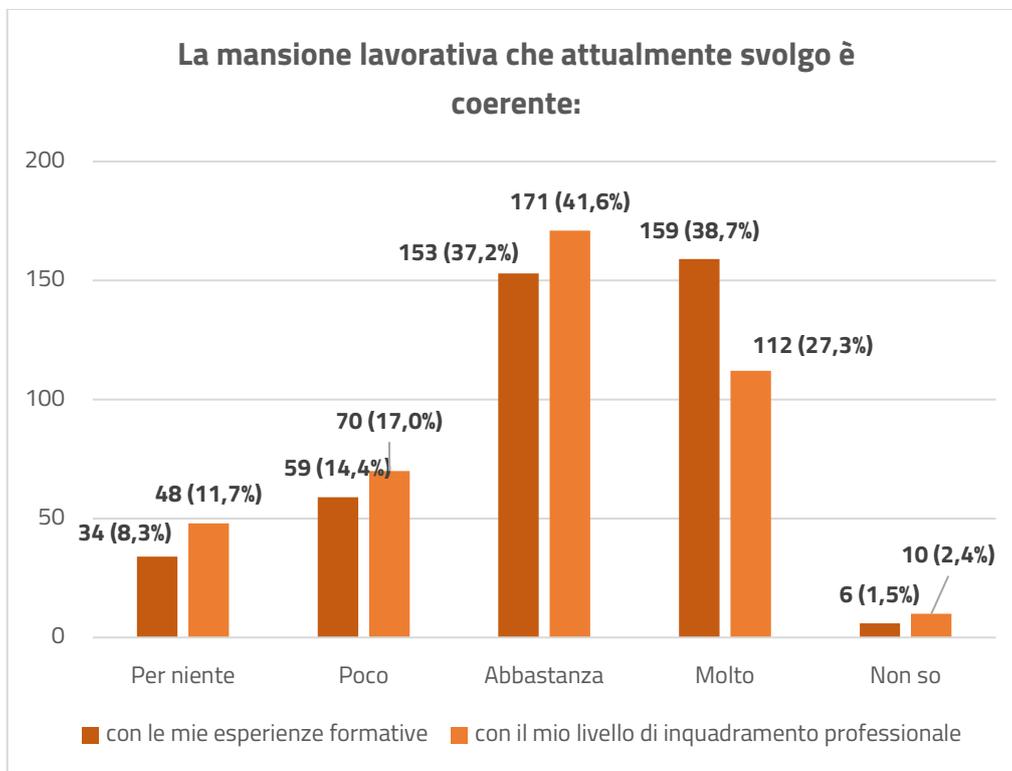


Figura 28: Coerenza con la propria mansione lavorativa (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

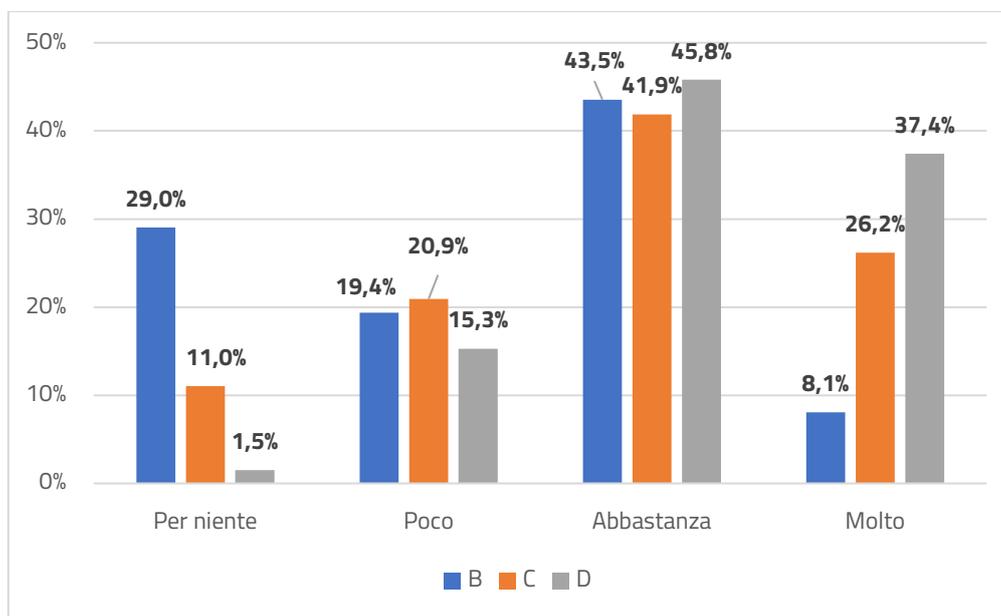


Figura 29: Coerenza con la propria mansione lavorativa rispetto al livello di inquadramento professionale per categoria giuridica (frequenze percentuali)

Per quanto riguarda il carico di lavoro abituale, le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Ferrara ritengono, in larghissima maggioranza, di avere un adeguato livello di autonomia. Circa 3 dipendenti su 4 definirebbero il loro carico abituale di lavoro (abbastanza o molto) adeguato, costante e soddisfacente (si veda la Figura 30). Al netto di qualche incertezza sulla programmazione (60% circa di risposte positive), emerge che quasi nessuna/o dipendente ritiene insufficiente il proprio carico di lavoro abituale.

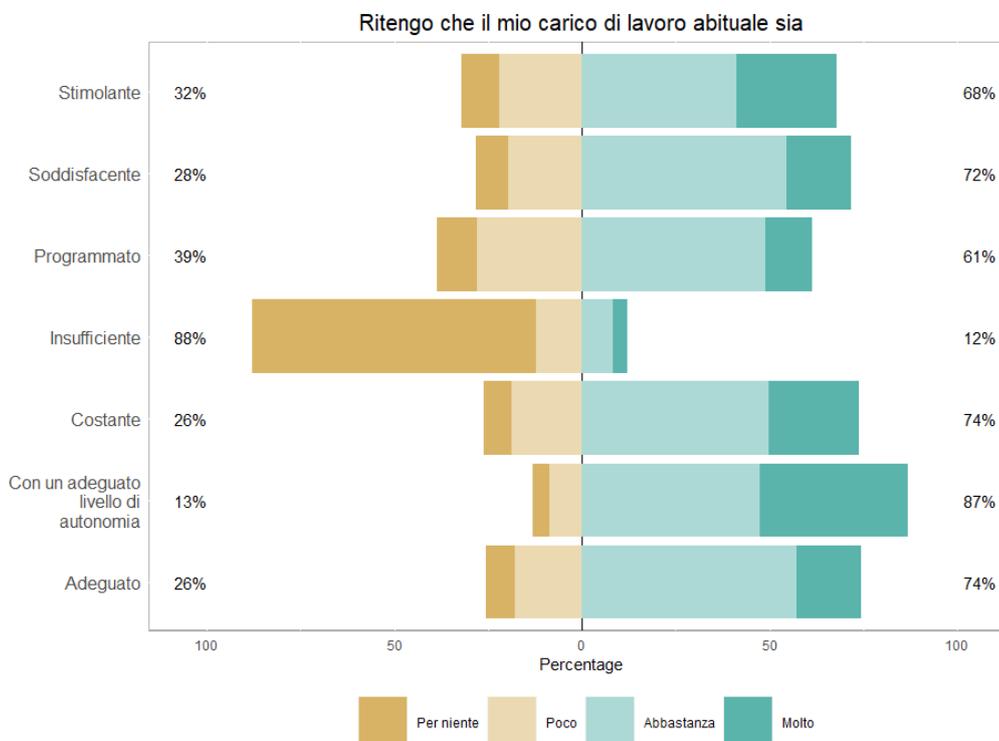


Figura 30: Percezione del carico di lavoro abituale (Likertplot; frequenze percentuali)

Negli ultimi due anni, circa l'80% delle/dei dipendenti del Comune di Ferrara ha svolto almeno un'ora di straordinario al mese, in media. Considerando tali persone, la maggioranza ha svolto un numero di ore mensili compreso tra 1 e 5. Circa l'11% del collettivo ha dichiarato però di effettuare oltre 20 ore di straordinario mensili (quindi almeno 5 a settimana). Come illustrato nella Figura 32, la media generale è di circa 7 ore di straordinario al mese. Attraverso l'osservazione della Figura 32 emerge, in media, una differenza di circa due ore tra gli uomini (8,4) e le donne (6,3). Considerando anche la categoria giuridica, emerge una forte differenza tra la media mensile di straordinario delle categorie B e C (5 ore) rispetto a coloro che sono inclusi nella categoria D (circa 10 ore).

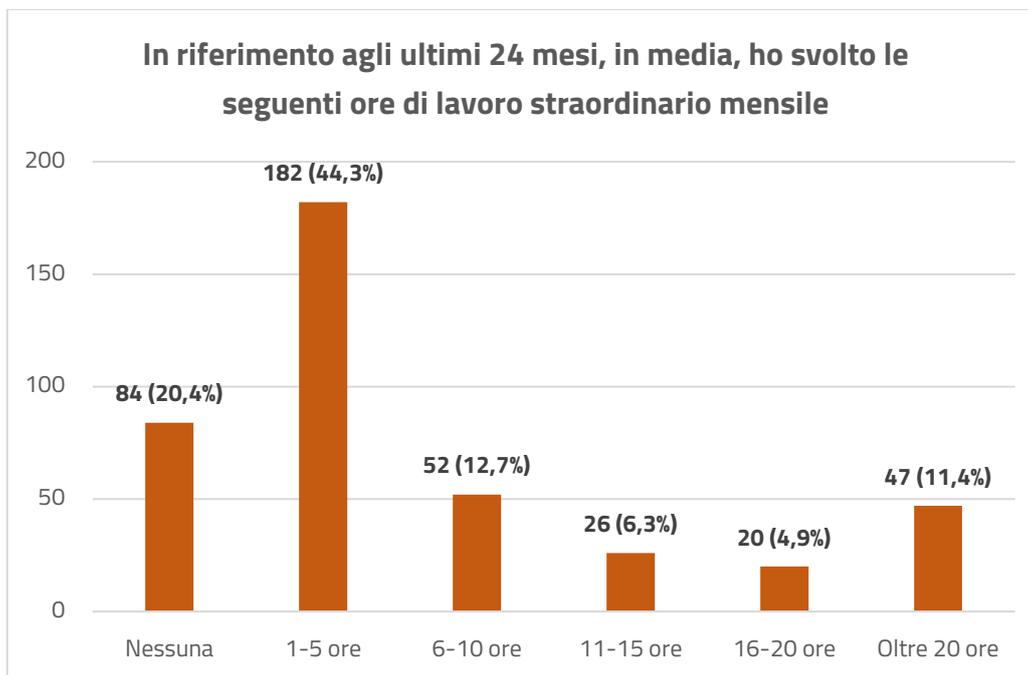


Figura 31: Ore di straordinario mensile negli ultimi due anni lavorativa (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

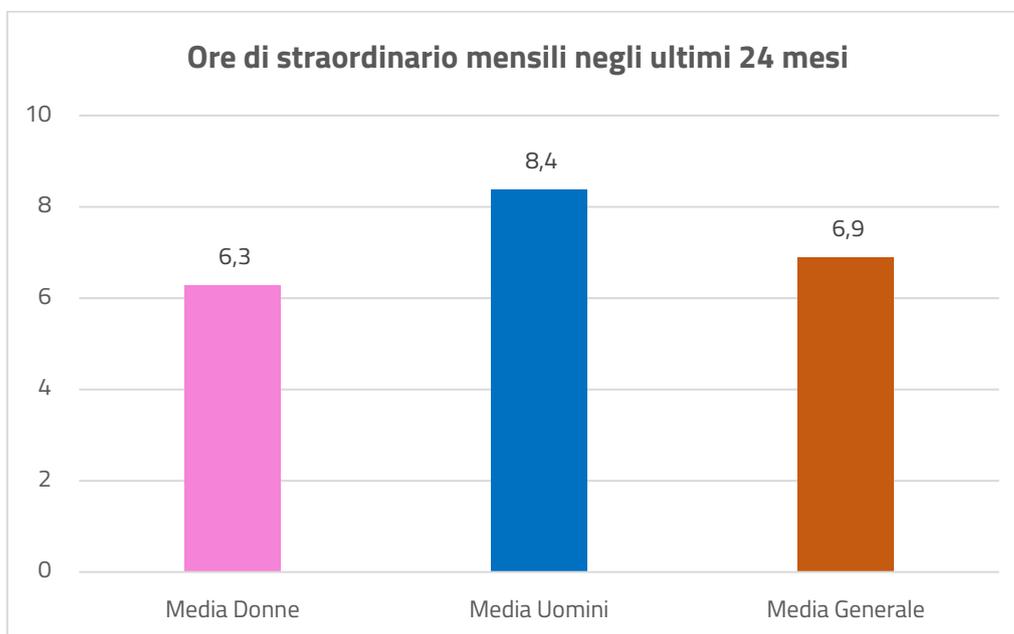


Figura 32: Ore di straordinario mensili medie negli ultimi due anni per genere

La Figura 33 mostra l'opinione delle/dei dipendenti in relazione ad alcuni aspetti legati al rapporto con il proprio superiore gerarchico. Per il 77% delle lavoratrici e dei lavoratori, il superiore gerarchico ha considerato (abbastanza o molto) le loro capacità professionali nell'ambito dell'attività di servizio; seguono le esigenze personali con oltre il 70% di risposte positive e il background formativo (due dipendenti su tre). Soltanto in un caso su due, le lavoratrici e i lavoratori ritengono che il proprio superiore consideri (abbastanza o molto) le aspettative di crescita delle/dei dipendenti; per una/un rispondente su quattro, tali aspettative non sono affatto considerate.

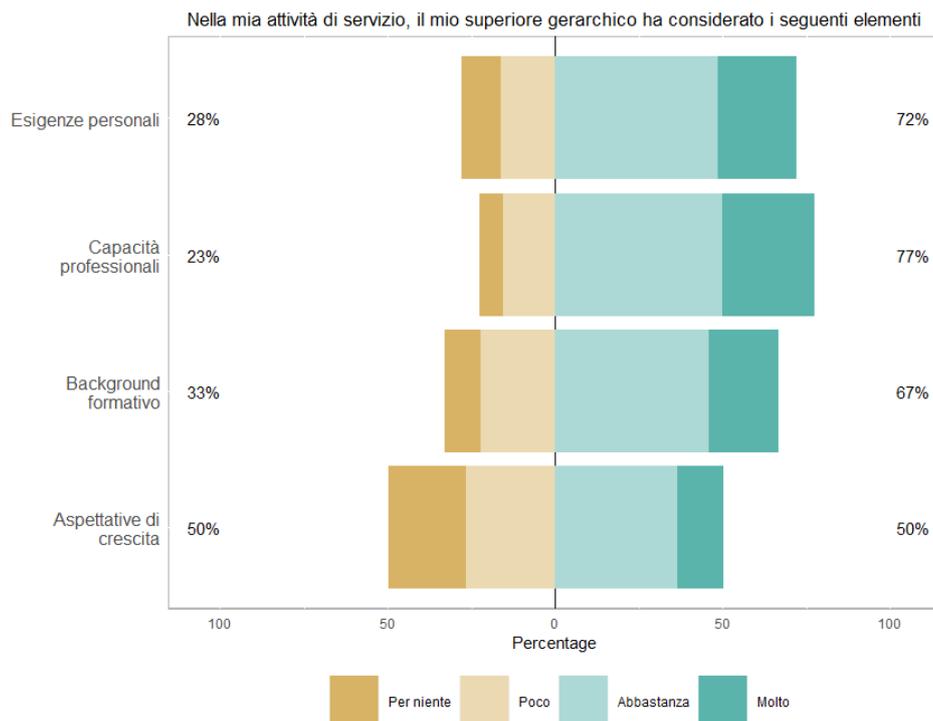


Figura 33: Aspetti legati al superiore gerarchico (Likerplot; frequenze percentuali)

4. I Rapporti Interpersonali e la Comunicazione

La gran parte delle/dei dipendenti del Comune svolge la propria mansione lavorativa prevalentemente in maniera autonoma (35,5%, moda della distribuzione) oppure in un gruppo permanente (31). Poco meno di una/un dipendente su 5 (19%) lavora prevalentemente in team con un'altra persona.

Circa il 70% delle/dei dipendenti dichiara di sentirsi parte di una squadra (la moda si riscontra nella modalità "abbastanza"), per quanto invece quasi un terzo del collettivo si è espresso negativamente in tal senso. (Figura 35).

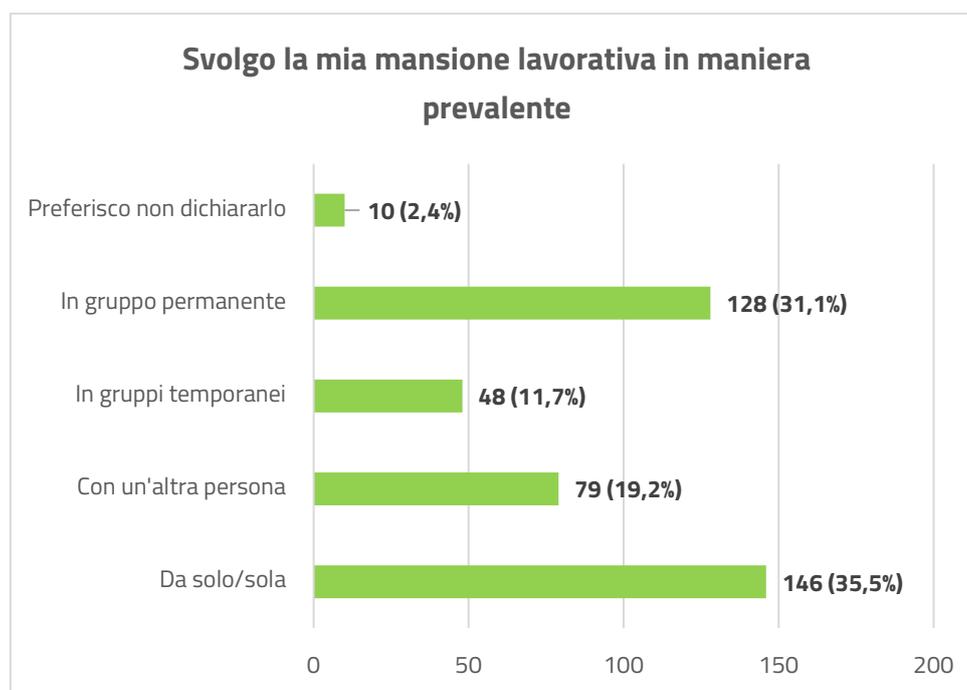


Figura 34: Modalità di svolgimento della mansione lavorativa (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

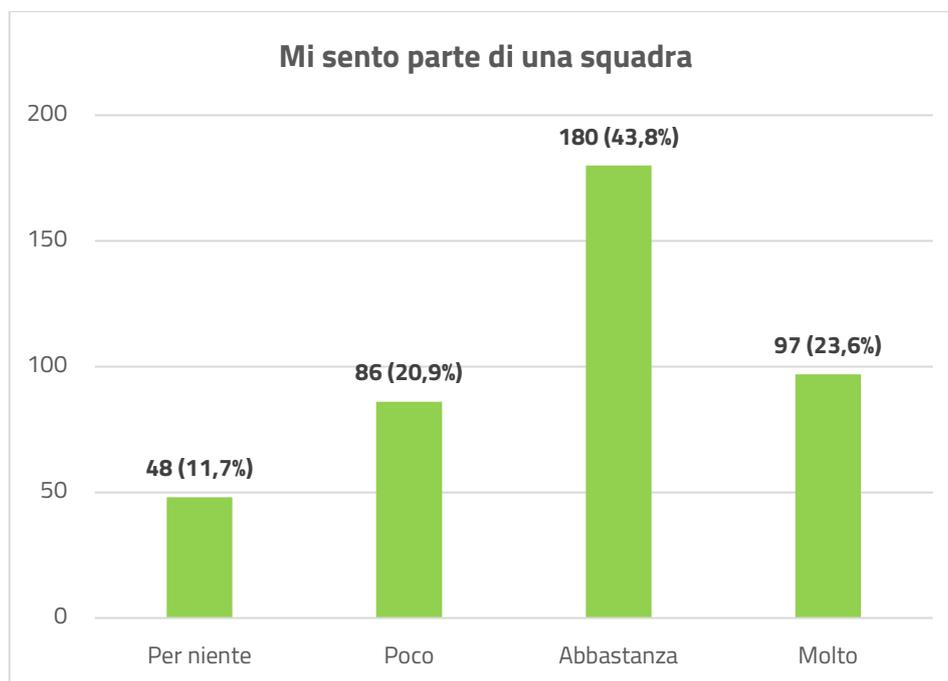


Figura 35: Sentirsi parte di una squadra sul posto di lavoro (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Emerge, da parte delle/dei dipendenti, una certa soddisfazione delle relazioni con colleghe/i del proprio gruppo di lavoro, con colleghe/i di altri uffici e con il proprio superiore gerarchico di riferimento. Infatti, le percentuali di risposte positive (modalità "abbastanza" o "molto") variano tra l'80% e l'87%. Nel caso delle colleghe e dei colleghi del proprio ufficio, emerge una piena soddisfazione per circa la metà delle/dei rispondenti (moda della distribuzione, si veda la Figura 36). Nella stragrande maggioranza dei casi, sono colleghe e colleghi dello stesso servizio/settore ad offrire aiuto; mentre lavoratrici e lavoratori ricevono meno spesso un aiuto da parte di colleghe/i di altri settori (Figura 37). La gran parte delle/dei rispondenti dichiara di offrire aiuto (spesso o molto spesso) a colleghe/i dello stesso servizio/settore (95%), ma anche al proprio superiore gerarchico (quasi l'80%) e alle colleghe/i di altri settori (77%).

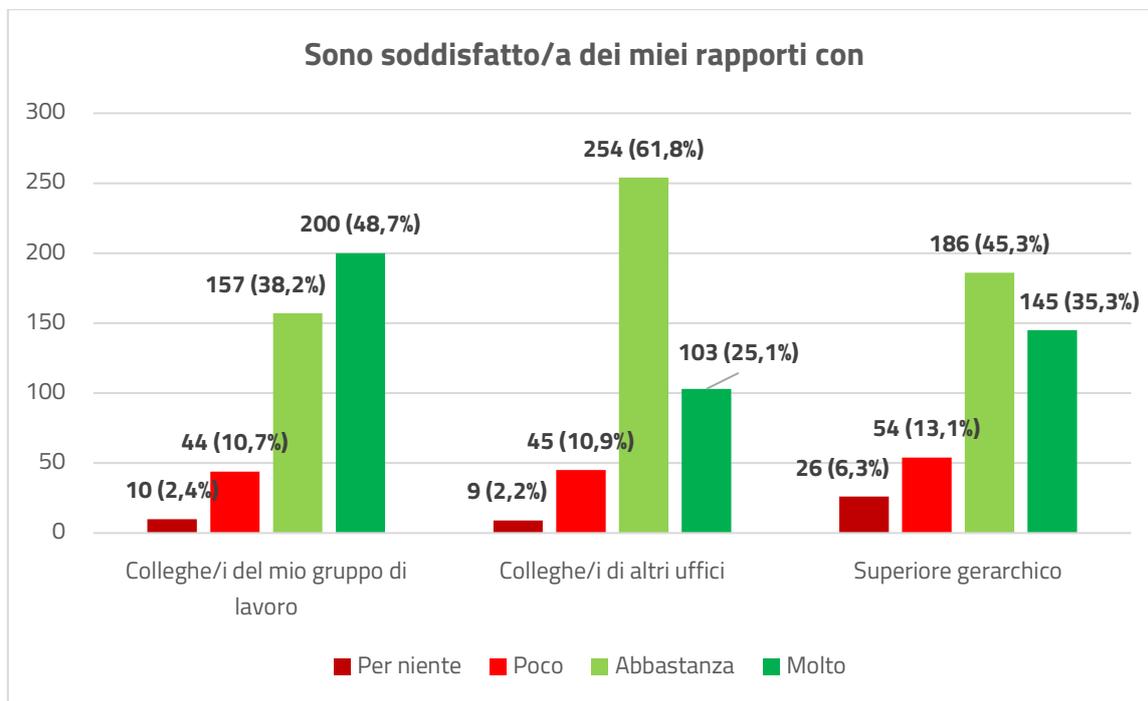


Figura 36: Soddisfazione nei rapporti con colleghi e superiori (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

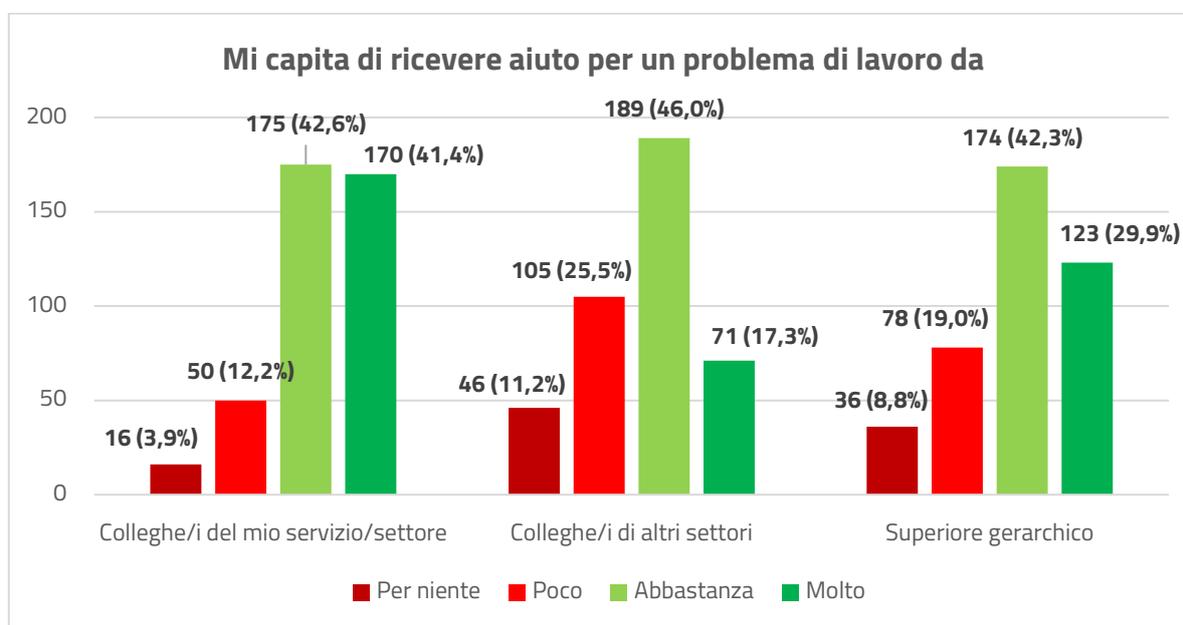


Figura 37: Ricevere aiuto per un problema di lavoro (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

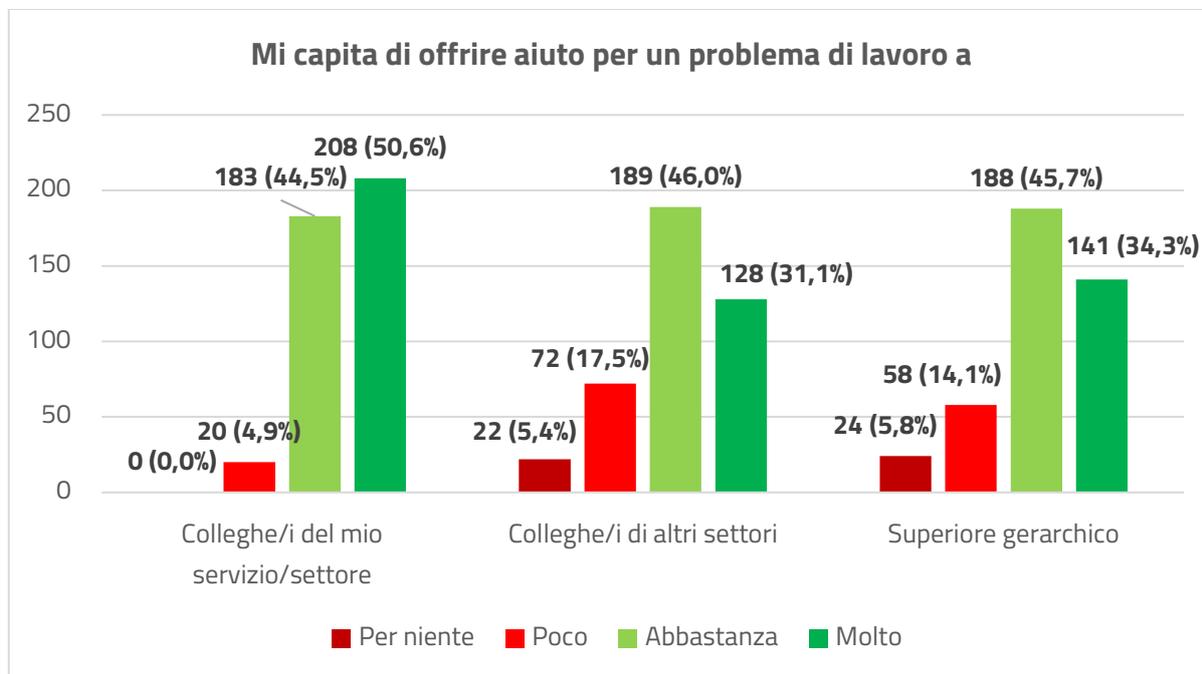


Figura 38: Offrire aiuto per un problema di lavoro (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali) Circa 7 dipendenti su 10 (68%) dichiarano di non essere mai stati oggetto di episodi di mobbing così come una quota ancora maggiore (74%) dichiara di non aver subito alcun tipo di molestie nella propria esperienza lavorativa (Figura 39). Si precisa però che circa il 18% ha dichiarato di essere stato/a oggetto di episodi di mobbing e l'11% di episodi di molestie. Come mostra la distribuzione bivariata (frequenze percentuali) ottenuta incrociando gli episodi di mobbing e di molestie (Tabella 8), il 62% dei rispondenti ha selezionato di non aver subito nessun episodio di mobbing né di molestie; a testimonianza di tale relazione tra le due variabili, il coefficiente di associazione è pari al 46%. A questo livello, non sembrerebbero esserci differenze rilevanti tra uomini e donne in termini di frequenze (si veda la Figura 40).

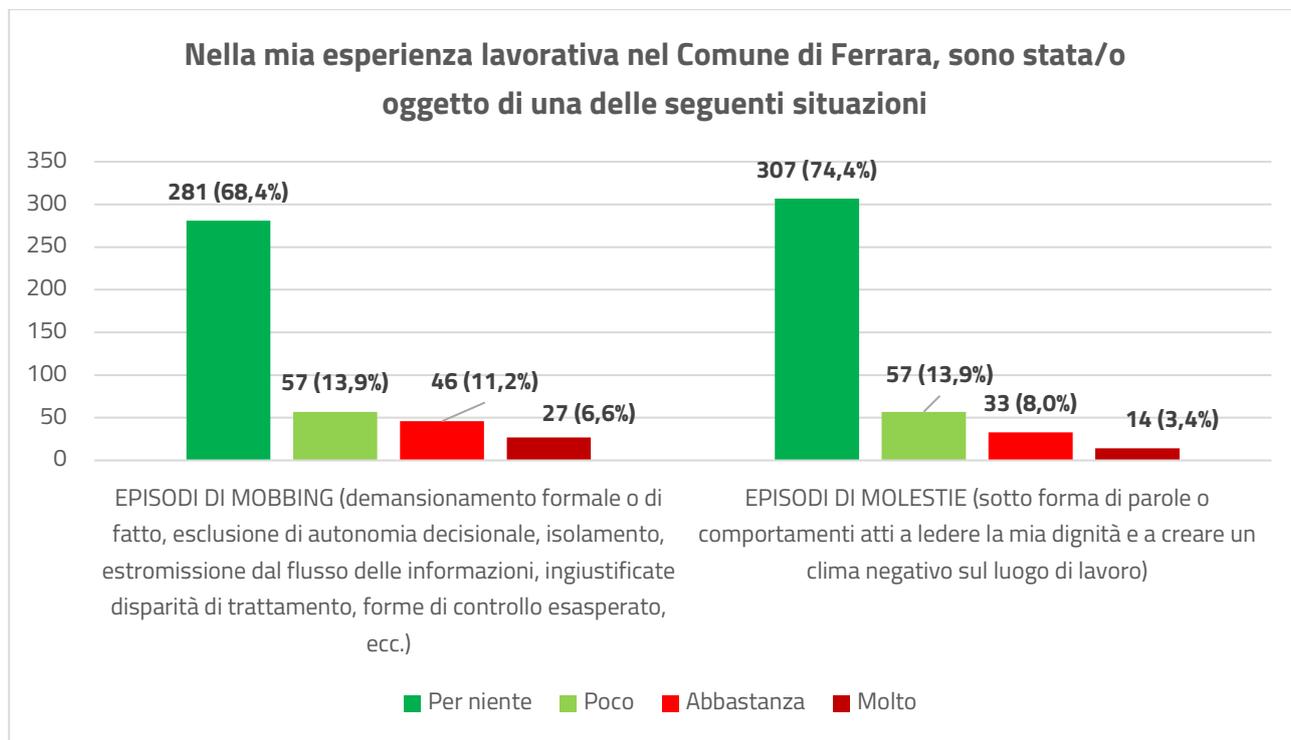


Figura 39: Episodi di Mobbing e/o Molestie nella propria esperienza lavorativa (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Episodi di Mobbing/Molestie	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Totale Mobbing
Per niente	62,3%	4,6%	1,2%	0,2%	68,4%
Poco	7,5%	5,4%	0,7%	0,2%	13,9%
Abbastanza	3,4%	2,7%	4,6%	0,5%	11,2%
Molto	1,5%	1,2%	1,5%	2,4%	6,6%
Totale Molestie	74,7%	13,9%	8,0%	3,4%	100,0%

Tabella 8: Distribuzione bivariata tra episodi di mobbing e molestie frequenze percentuali)

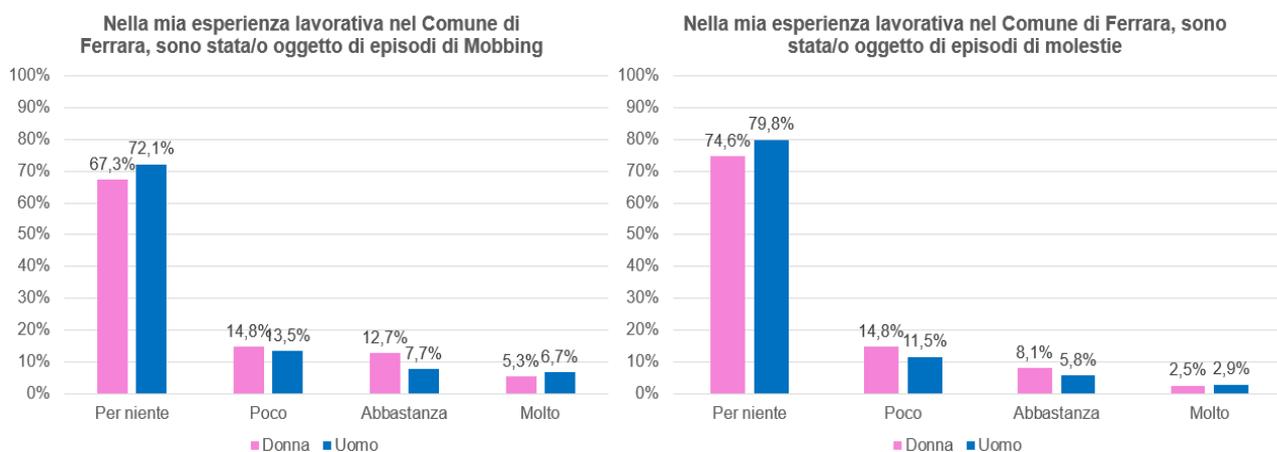


Figura 40: Episodi di Mobbing e Molestie per genere (frequenze percentuali)

In generale, soltanto nel 7% dei casi le dipendenti e i dipendenti del comune hanno dichiarato di essere state/i oggetto di discriminazioni (5% nel caso degli uomini e poco più del 6% per le donne). I principali aspetti legati alle pratiche discriminatorie (Figura 41), stando alle risposte, sono il background formativo (16% circa) e le idee politiche o sindacali (14%); meno frequenti le discriminazioni di genere (9%) e tutti gli altri aspetti indagati risultano inferiori al 4% (aspetto fisico, disabilità, ecc.). Analizzando le distribuzioni delle risposte secondo il genere (Figura 42), si nota come le donne si sentano più spesso discriminate per il genere e per il background formativo.

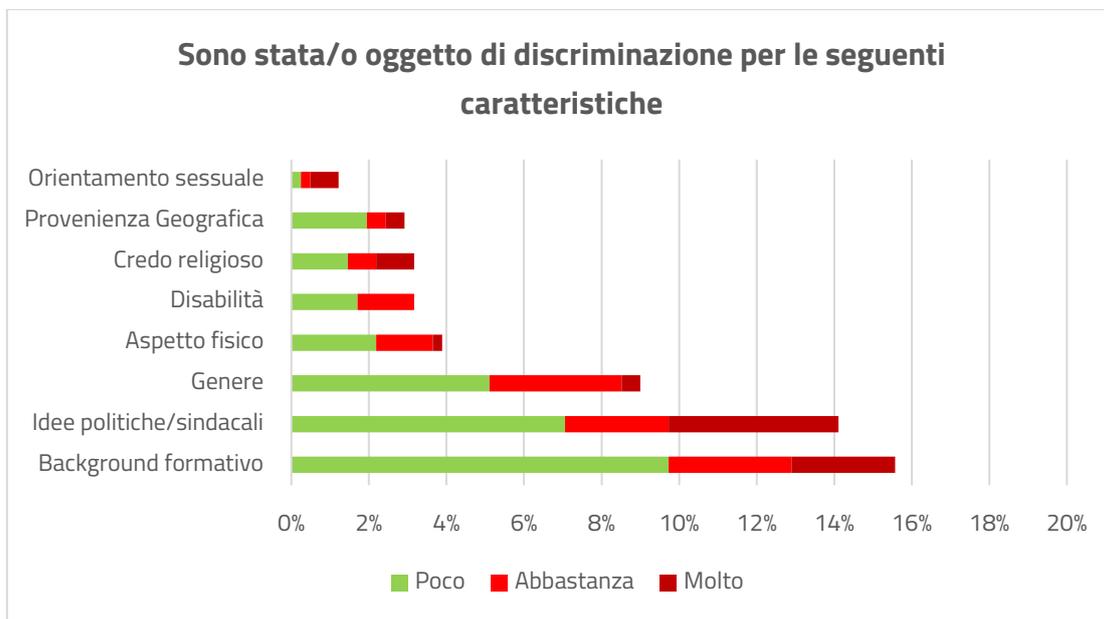


Figura 41: Discriminazione per caratteristiche (risposte "poco", "abbastanza" e "molto", frequenze percentuali)

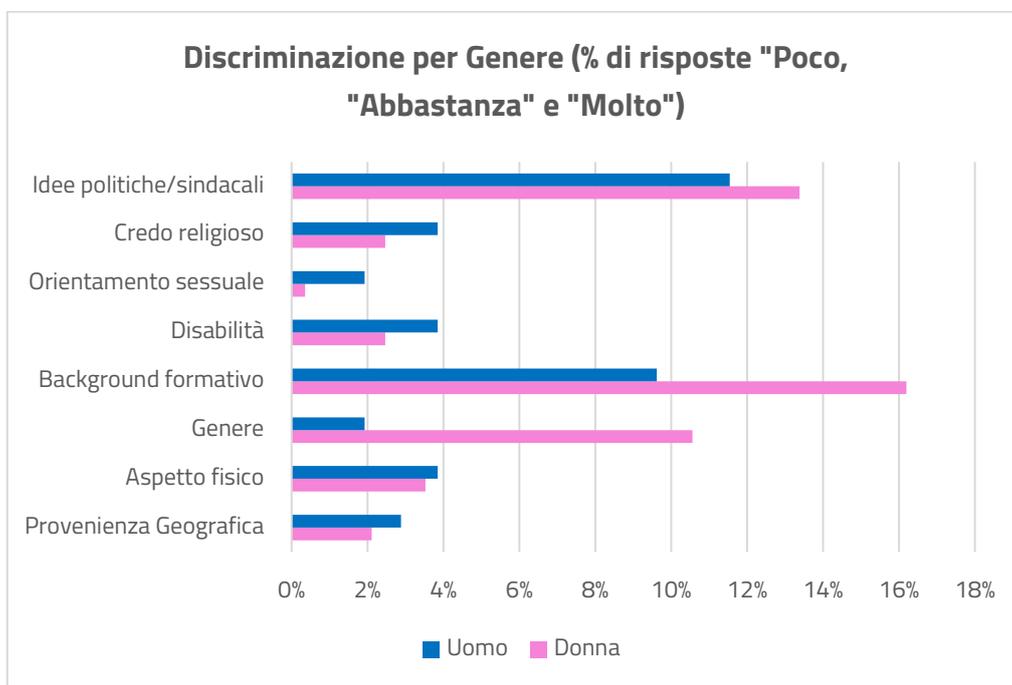


Figura 42: Discriminazione per caratteristiche per genere (risposte "poco", "abbastanza" e "molto", frequenze percentuali)

5. Smart Working

Nell'ultimo biennio, poco meno della metà dei rispondenti ha dichiarato di aver svolto attività di lavoro da remoto (Figura 43), anche se prevalentemente in maniera non continuativa (41%) piuttosto che continuativa (6%). Non sembrerebbero emergere particolari differenze tra uomini e donne (coefficiente di associazione pari al 10%).

Stando a quanto dichiarato, negli ultimi due anni la media di giornate di lavoro da remoto alla settimana è pari a circa 1,3, con una differenza piuttosto modesta tra uomini (1,1) e donne (1,35).

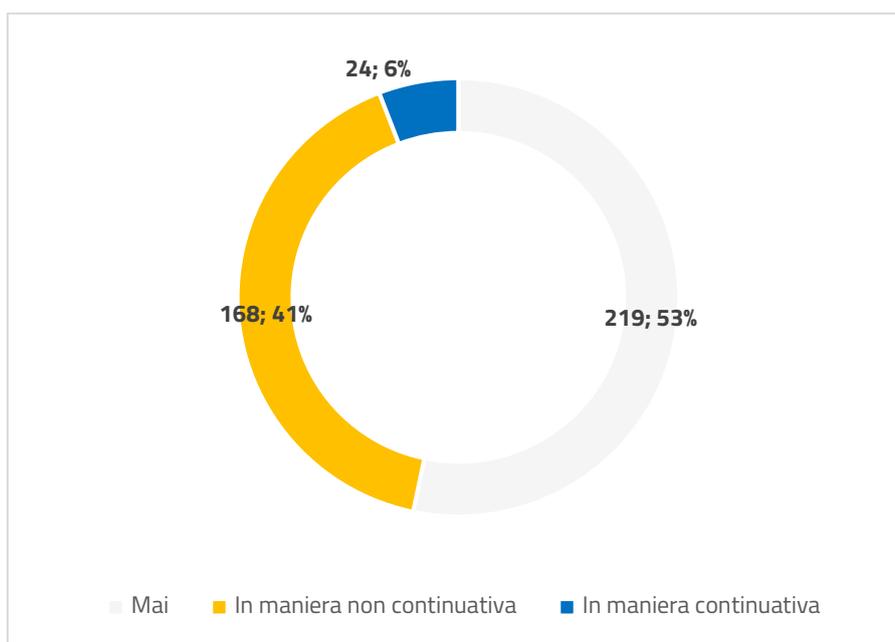


Figura 43: Lavoro da Remoto nel Comune di Ferrara (frequenze assolute; frequenze percentuali)

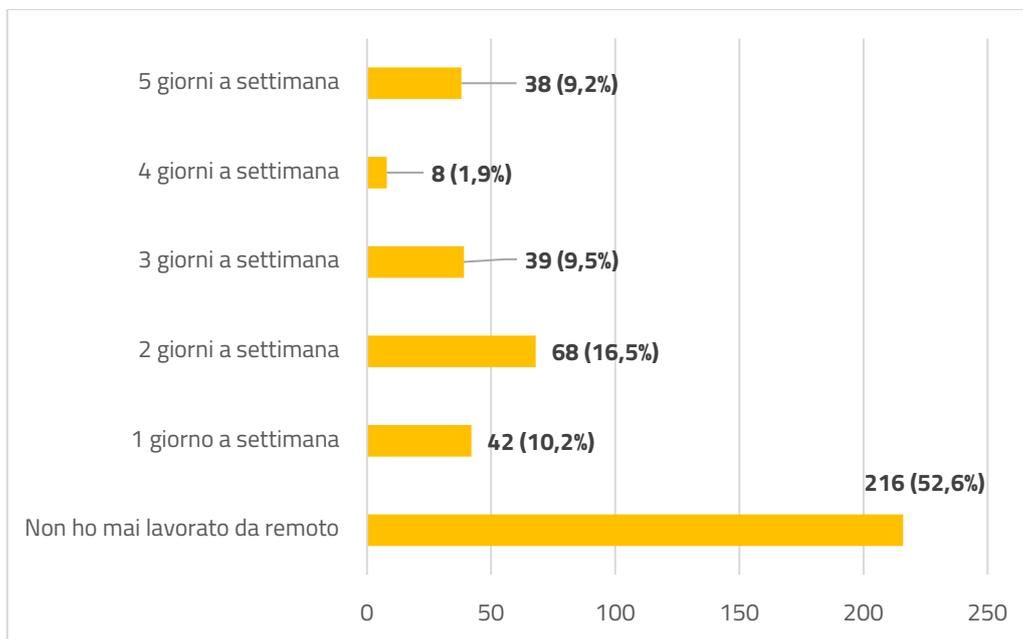


Figura 44: Frequenza media del lavoro da remoto nel Comune di Ferrara (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

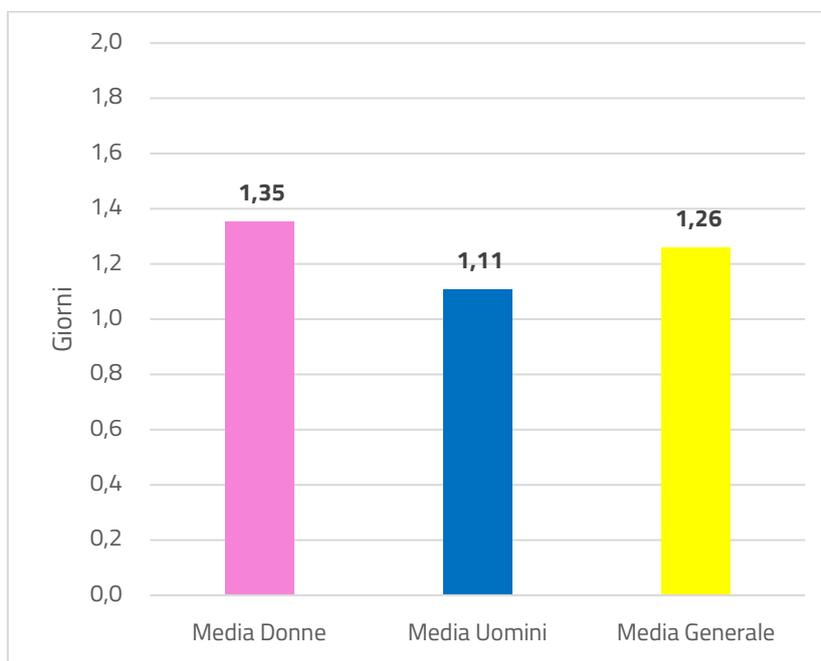


Figura 45: Media giornate da remoto per genere

Una gran parte delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Ferrara, ossia circa il 41%, non sa esprimersi sull'influenza positiva che può avere il lavoro da remoto sulla capacità dell'ente di raggiungere i propri obiettivi (Figura 46, la moda della distribuzione è la modalità "non so"), mentre una quota di uguale peso (41%) ritiene che il lavoro da remoto ha avuto una influenza positiva (modalità "abbastanza" e "molto"). Non emerge una particolare associazione statistica né con il genere né con la categoria giuridica.

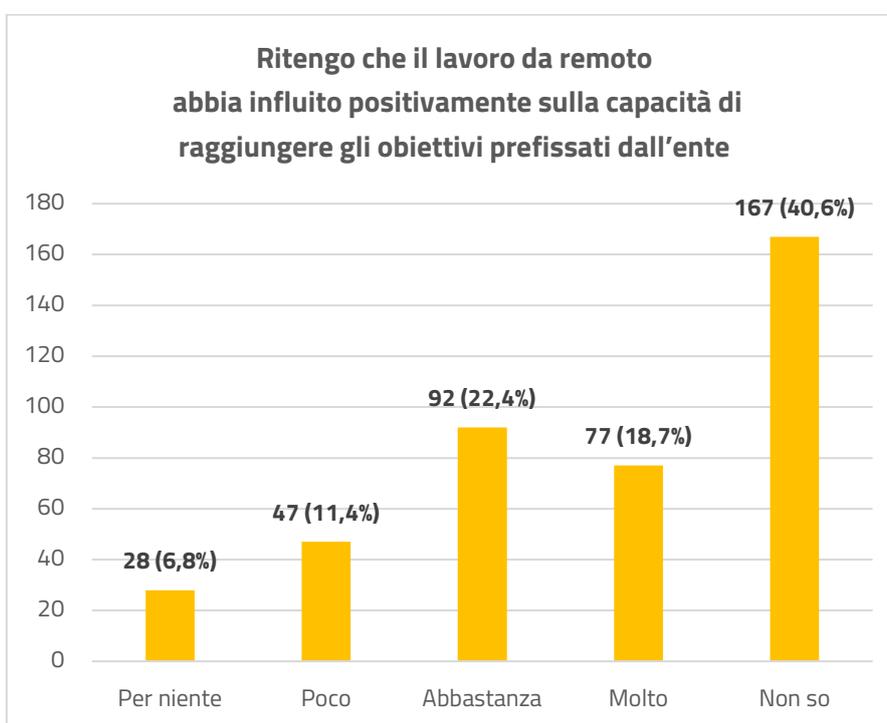


Figura 46: Influenza positiva del lavoro da remoto sul raggiungimento degli obiettivi di dipartimento (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

La Figura 47 mostra le risposte date dai lavoratori e dalle lavoratrici per quanto riguarda il carico di lavoro da remoto. Viene confermato il dato secondo cui circa la metà delle/dei dipendenti non ha lavorato da remoto nell'ultimo biennio, mentre il 35% del collettivo ha dichiarato che il carico di

lavoro è rimasto costante. Una parte residuale delle lavoratrici e dei lavoratori ritiene invece che il lavoro da remoto abbia alterato il carico di lavoro, aumentandolo (10%) o diminuendolo (5%).

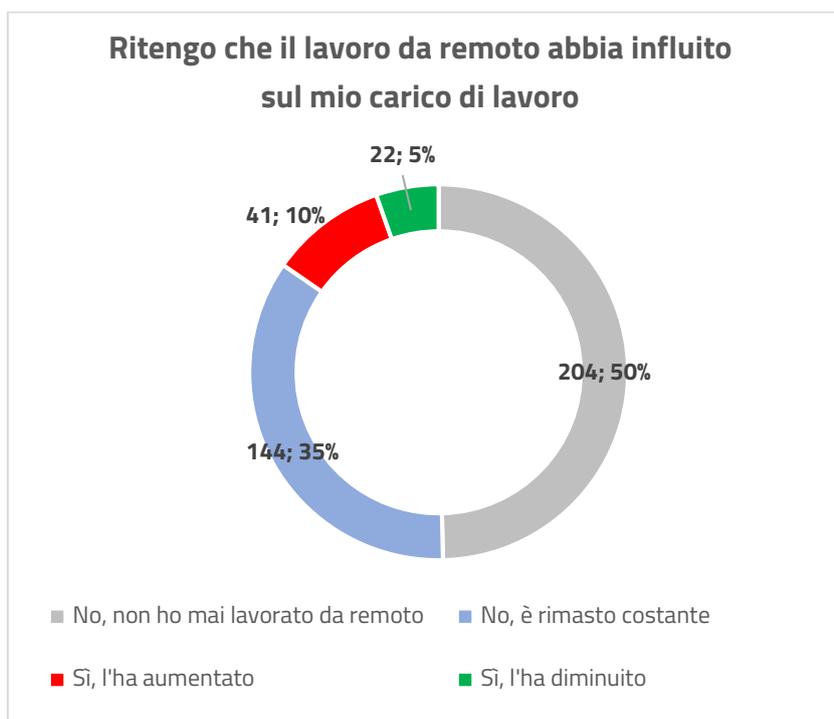


Figura 47: Influenza del lavoro da remoto sul carico di lavoro individuale (frequenze assolute; frequenze percentuali)

Per quanto concerne l'interesse a lavorare da remoto in futuro, si osserva una distribuzione piuttosto bilanciata delle risposte (Figura 48). Una metà dei lavoratori del Comune di Ferrara (51%) si dichiara abbastanza o molto interessata a tale modalità, laddove bisogna osservare che oltre un quarto delle/dei dipendenti non risulta affatto interessata/o alla possibilità di tale modalità di lavoro in futuro (la moda della distribuzione si trova in corrispondenza della modalità "per nulla"). Non sembrano esserci particolari differenze tra uomini e donne dal punto di vista della associazione statistica (coefficiente pari al 10%), anche se è interessante notare come la distribuzione degli uomini presenti la moda per la modalità "per nulla", mentre quella delle donne è bimodale (si veda la Figura 49), con le due mode presenti agli estremi della distribuzione ("per

nulla" e "molto"). Allo stesso tempo sembrerebbe che il personale di Categoria B sia molto meno interessato in futuro a questa modalità di lavoro rispetto alle altre categorie (Figura 50).

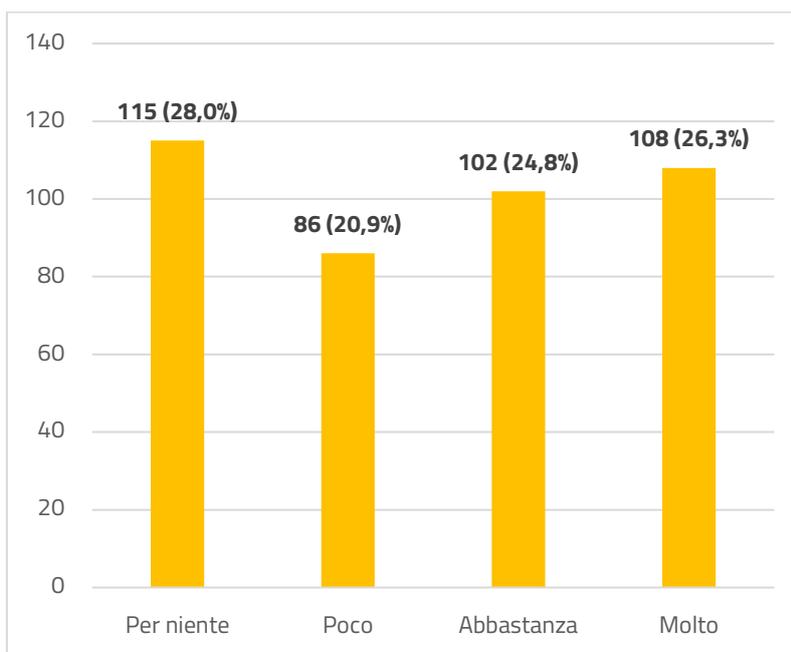


Figura 48: Grado di interesse per il lavoro da remoto nel futuro (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

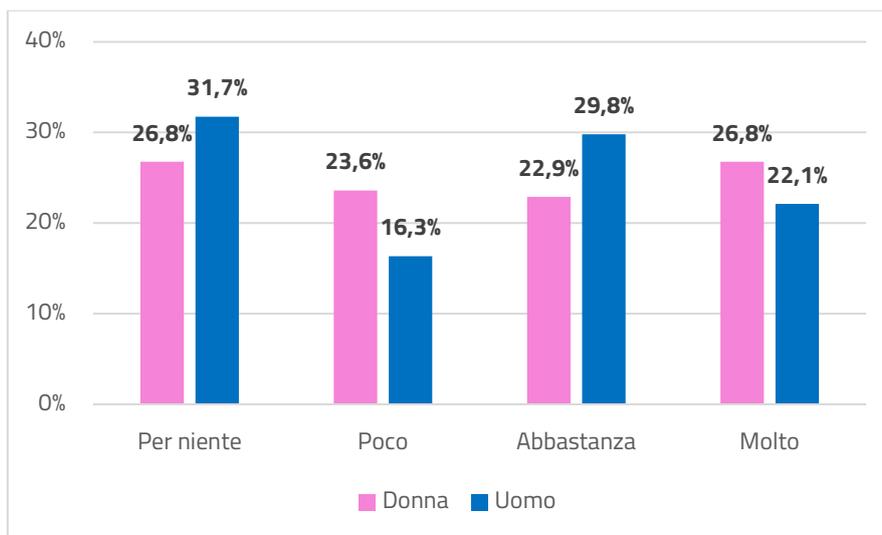


Figura 49: Grado di interesse per il lavoro da remoto in futuro per genere (frequenze percentuali)

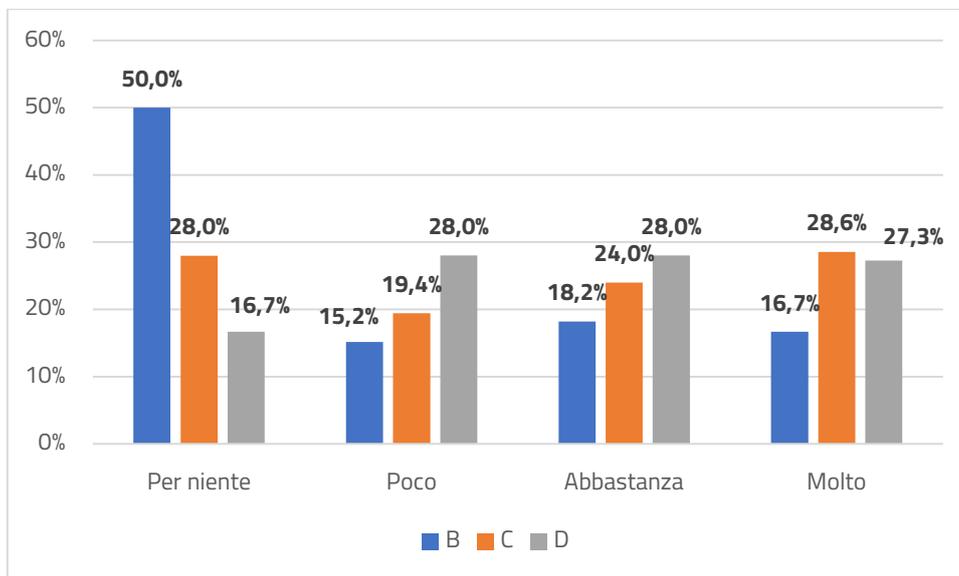


Figura 50: Interesse per il lavoro da remoto in futuro per categoria giuridica (frequenze percentuali)

6. La formazione e lo sviluppo professionale

La metà dei dipendenti del Comune di Ferrara si dichiara abbastanza a conoscenza delle attività formative organizzate per il personale dipendente (moda della distribuzione), mentre un altro 21% dei rispondenti ha ritiene di avere una forte conoscenza di tale attività. Per contro, oltre un rispondente su 4 si dichiara per nulla o poco informato sulle iniziative di formazione (Figura 51).

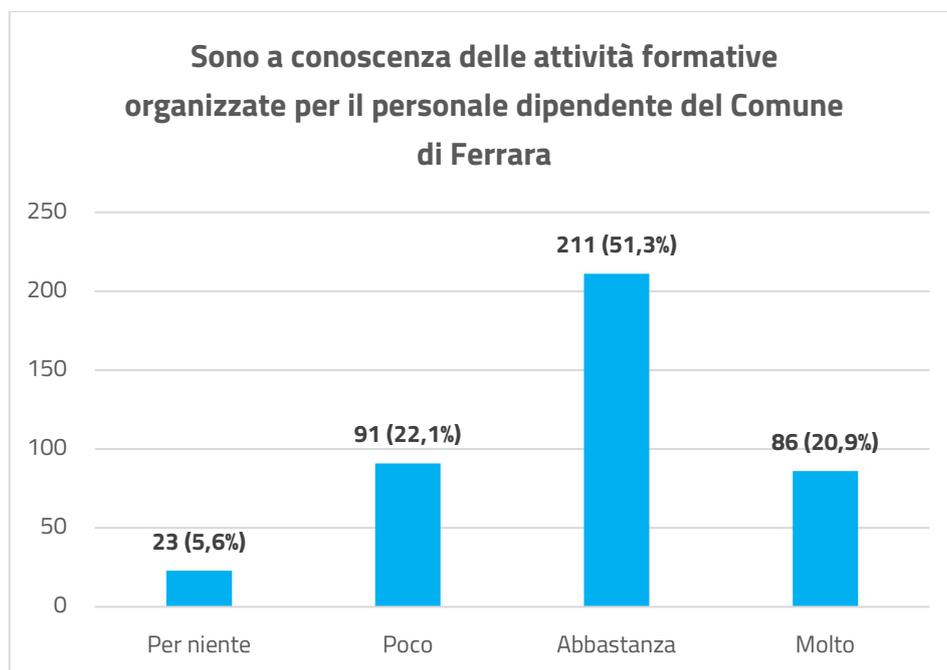


Figura 51: Conoscenza delle attività formative per il personale dipendente (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Circa il 68% delle/dei dipendenti afferma di aver effettuato almeno 4 ore di formazione, negli ultimi 5 anni, in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro. Anche in questo caso si osserva una associazione statistica pressoché nulla con il genere e con la categoria giuridica. Utilizzando il metodo della media aritmetica in classi, il numero di ore medie di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, svolte negli ultimi 5 anni, è pari a 4,4.

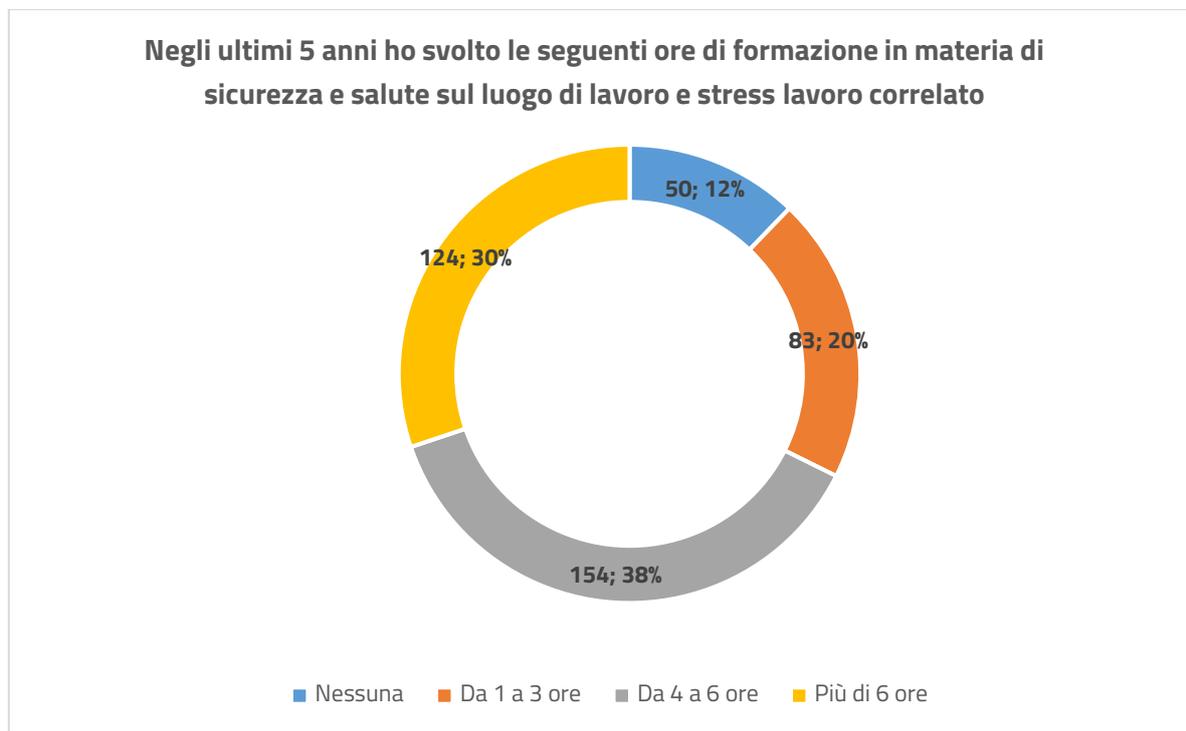


Figura 52: Formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (frequenze assolute; frequenze percentuali)

Per le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Ferrara la formazione è erogata prevalentemente da società o soggetti esterni all'amministrazione (72%); soltanto in casi residuali la formazione è stata ricevuta da colleghe/i o superiori (Figura 53). Inoltre, il 63% circa delle/dei dipendenti ha utilizzato almeno una volta il portale della formazione del Comune di Ferrara.

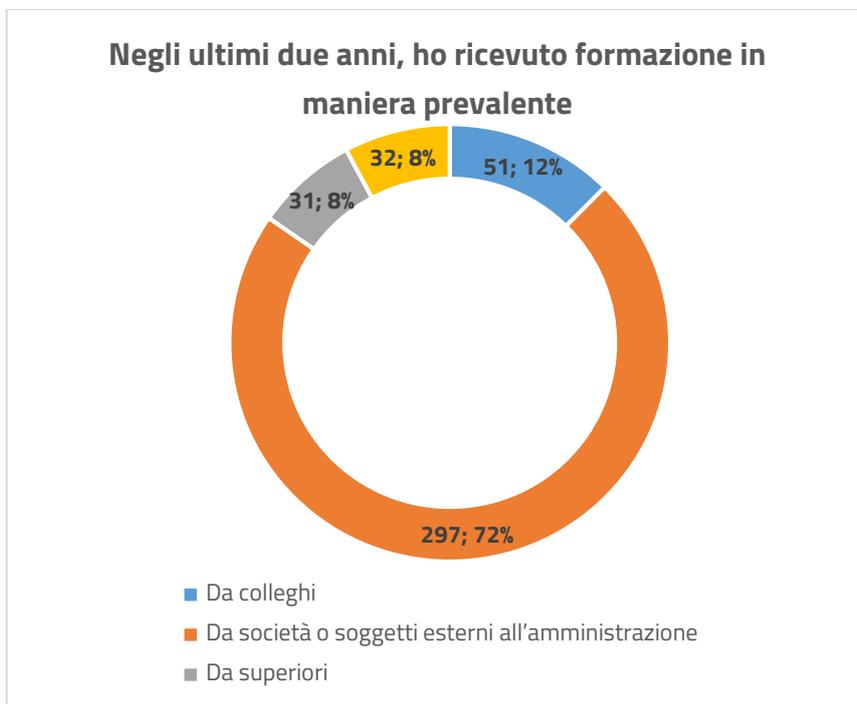


Figura 53: Soggetti che erogano formazione ricevuta negli ultimi due anni (frequenze assolute; frequenze percentuali)

La Figura 54 mostra lo stato dell'arte riguardante le aree formative nell'ultimo biennio, considerando tutte le risposte diverse dalla modalità "per niente". La stragrande maggioranza delle/dei dipendenti riceve formazione riguardante la sicurezza (83,5%) e argomenti specifici per le proprie attività lavorative; soltanto una parte residuale delle lavoratrici e dei lavoratori ha ricevuto formazione inerente alle pari opportunità e alla parità di genere (23%) o circa la lingua straniera (12%).

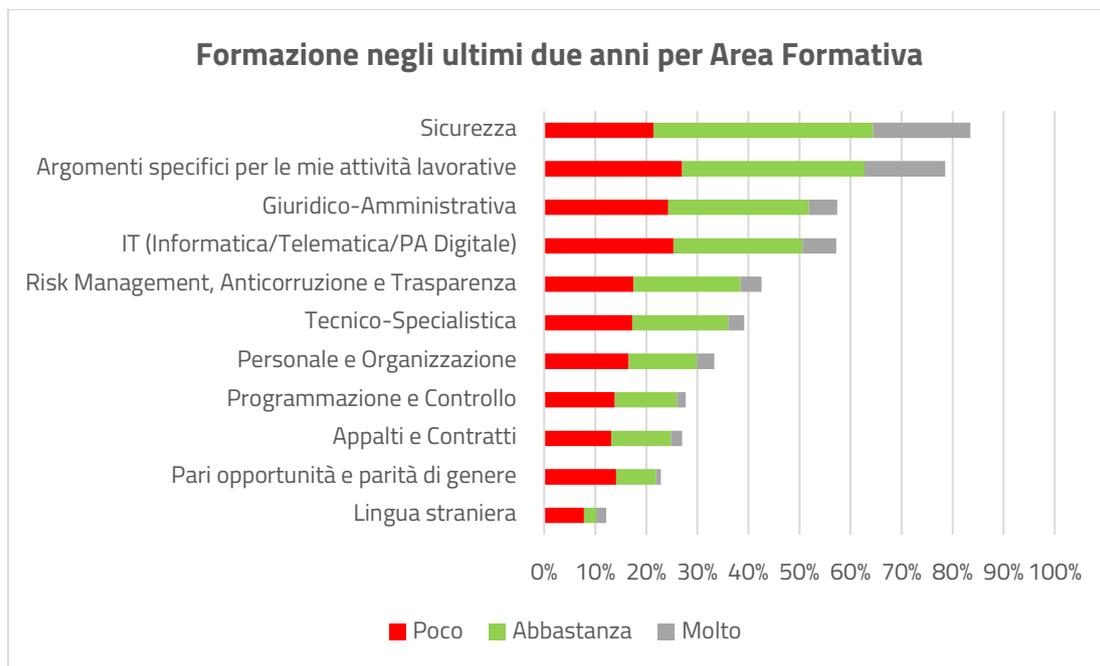


Figura 54: Formazione per Area negli ultimi due anni (ranking dei valori percentuali)

La gran parte della formazione (80% circa) si svolge in modalità mista oppure a distanza. Solo nel 15% dei casi essa viene erogata completamente in presenza (Figura 55).

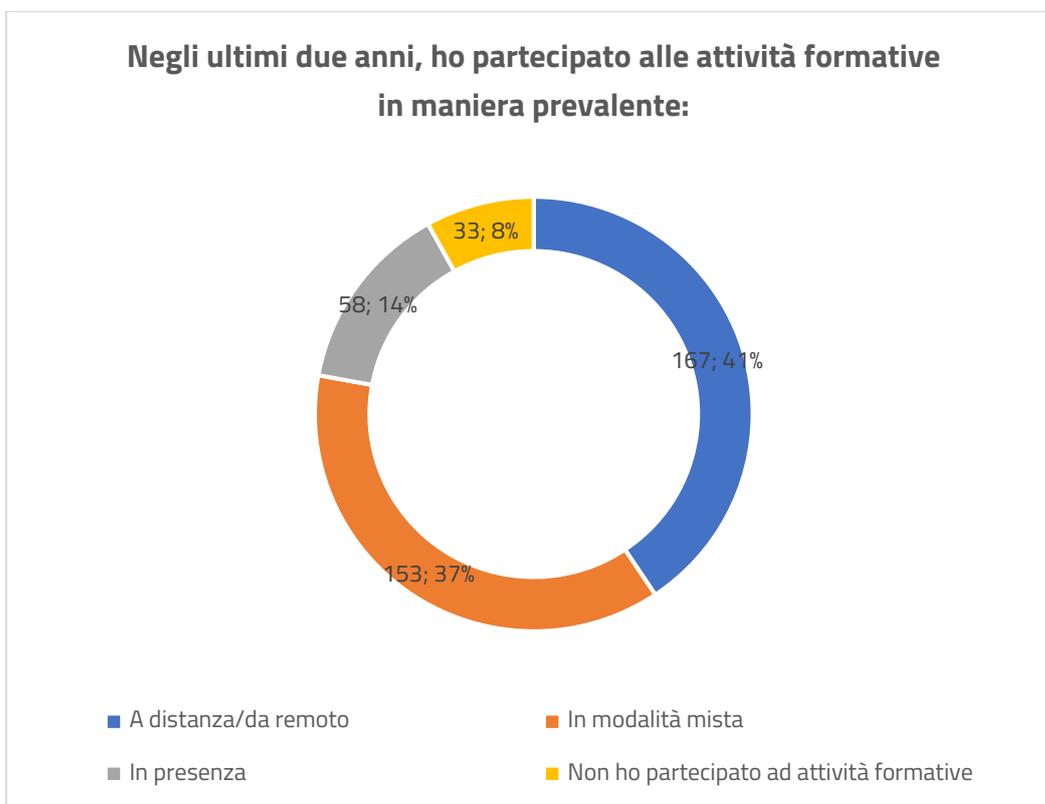


Figura 55: Modalità di partecipazione alle attività formative (frequenze assolute, frequenze percentuali)

In generale, le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Ferrara si dividono in maniera abbastanza omogenea tra risposte positive e negative circa l'efficacia delle attività di formazione e aggiornamento - proposte sul Portale della Formazione - per lo sviluppo delle proprie competenze professionali. In maniera più netta appare lo scetticismo sul fatto che tali attività favoriscano prospettive di carriera (si veda la Figura 56): soltanto il 22% ha indicato modalità di risposta positive ("abbastanza" e "molto"). Come atteso, emerge una forte associazione tra le risposte a tali domande (coefficiente pari al 38%).

Tale scetticismo emerge anche dal confronto tra questi risultati e l'utilizzo del portale della formazione. Emerge una forte associazione (coefficiente pari al 42%) tra l'utilizzo del portale e l'opinione sulla efficacia delle attività per l'aggiornamento delle proprie competenze. Non emerge

invece una forte associazione tra utilizzo del portale e opinione sui possibili percorsi di crescita professionale scaturenti dal suo utilizzo.

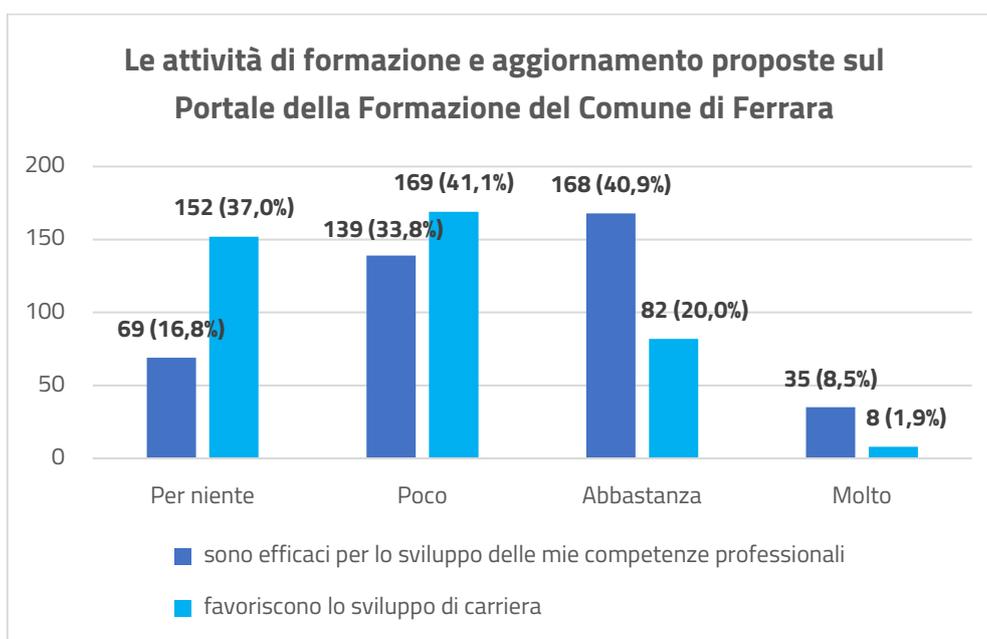


Figura 56: Formazione e aggiornamento proposto; competenze professionali e sviluppi di carriera (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

7. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Ben oltre la metà del campione osservato (63%) ha una conoscenza scarsa o nulla del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in uso nel Comune di Ferrara (Figura 57), laddove la moda è osservabile per la modalità "poco" (38%).

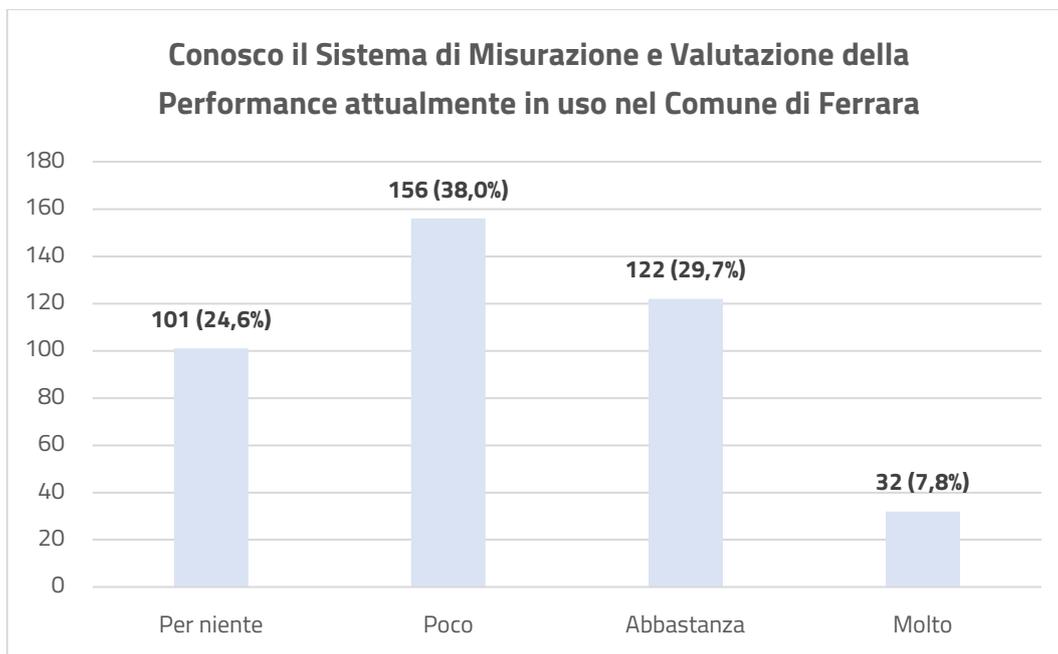


Figura 57: Conoscenza del SMVP in uso nel Comune di Ferrara (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Similmente a quanto visto prima, nella Figura 58 si può osservare come oltre il 60% dei rispondenti dichiara di conoscere per nulla o poco i documenti di performance (tra cui DUP, PIAO, Piano della Performance, Relazione sulle Performance). Come atteso, emerge una forte associazione (38%) tra la conoscenza del SMVP e dei documenti di pianificazione e rendicontazione delle performance. Dalla 9 si nota come circa il 48% dei dipendenti dichiarò una contemporanea nulla o scarsa conoscenza sia del SMVP che degli altri strumenti di pianificazione e rendicontazione delle Performance.

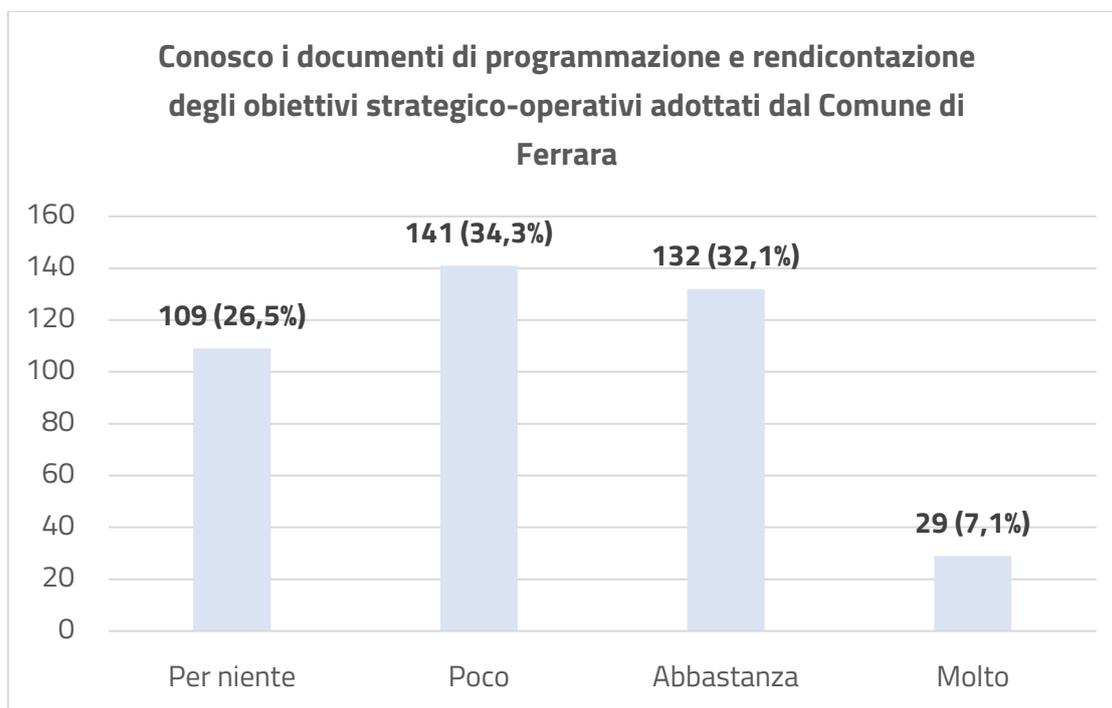


Figura 58: Conoscenza dei documenti di programmazione e rendicontazione (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Conoscenza SMVP/Documenti di Performance	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Totale SMVP
Per niente	14,4%	7,1%	3,2%	0,0%	24,6%
Poco	9,2%	17,0%	10,5%	1,2%	38,0%
Abbastanza	2,4%	9,0%	16,1%	2,2%	29,7%
Molto	0,5%	1,2%	2,4%	3,6%	7,8%
Totale Documenti di Performance	26,5%	34,3%	32,1%	7,1%	100,0%

Tabella 9: Tabella a doppia entrata della Conoscenza del SMVP e dei documenti di Performance (frequenze percentuali)

Dai dati emerge una certa associazione tra categoria giuridica e conoscenza del SMVP e degli altri documenti di performance. Osservando la 59 è possibile notare in particolare che il personale di categoria B dichiara molto spesso di avere una scarsa o nulla conoscenza dei documenti di

programmazione e rendicontazione degli obiettivi strategico-operativi (73% dei casi), mentre oltre la metà del personale di categoria D dichiara di conoscere tali strumenti.

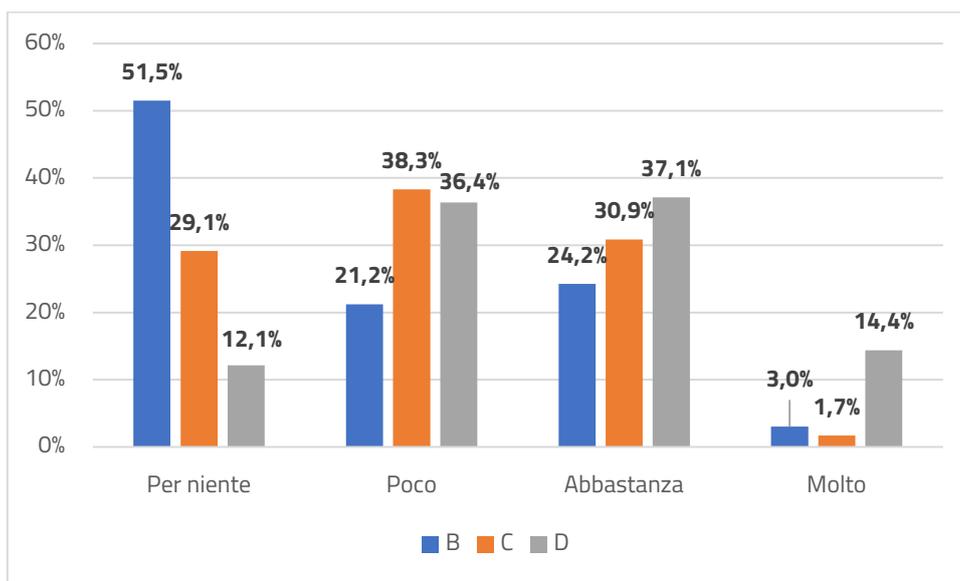


Figura 59: Conoscenza dei documenti di performance e categoria giuridica (frequenze percentuali)

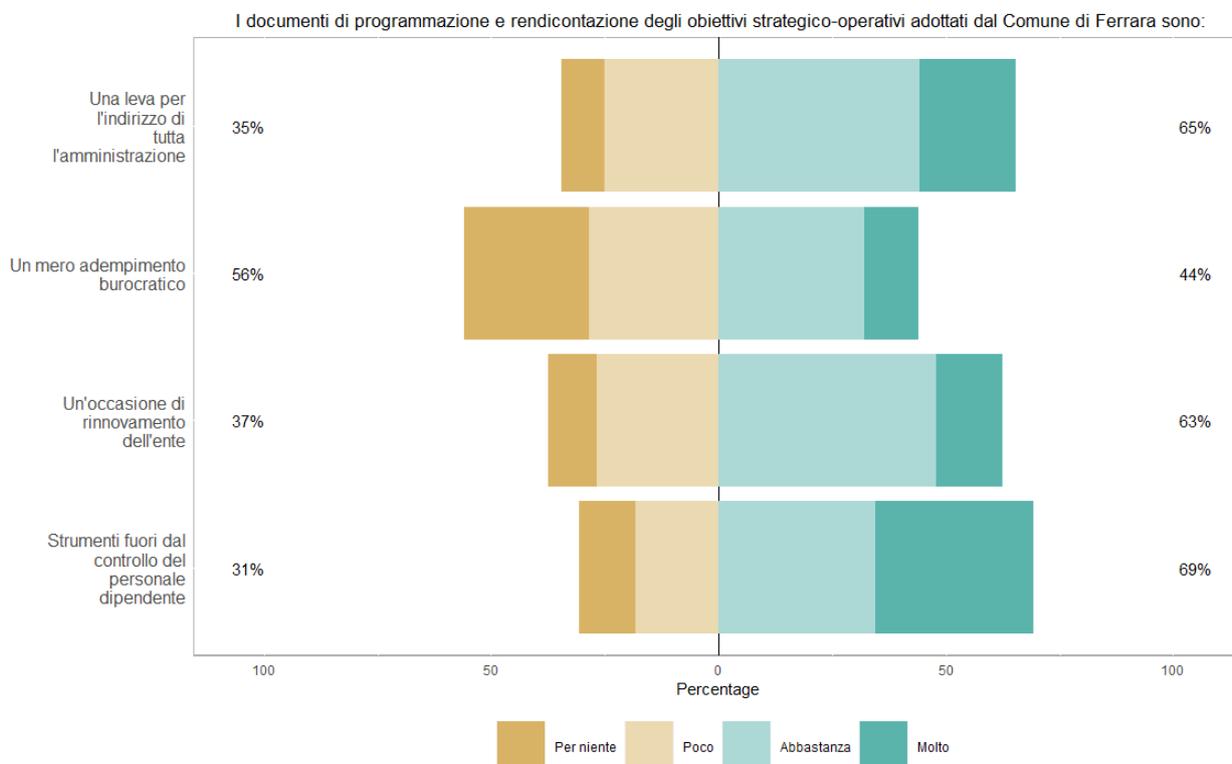


Figura 60: Opinione sui documenti di programmazione e rendicontazione degli obiettivi strategico-operativi (Likert plot; frequenze percentuale)

Attraverso la Figura 61 è possibile osservare confronto tra il flusso informativo (prevalente) riguardante il SMVP e quello concernente altri documenti di programmazione e rendicontazione degli obiettivi strategico-operativi. Innanzitutto, si osserva come una larga parte degli intervistati dichiarò di non avere ricevuto informazioni in merito (37% per SMVP e 33% per gli altri documenti), mentre risulterebbe che il 35% dei lavoratori ha ricevuto informazioni sui documenti quali ad esempio DUP, PIAO e/o relazione sulla Performance attraverso comunicazioni ufficiali dell'amministrazione (a fronte di un 21% relativo al SMVP). In alcuni casi emerge anche il ruolo del superiore gerarchico (15%) per la trasmissione di informazioni relative al SMVP. Come già intuibile dall'osservazione del grafico, si registra una forte associazione tra le due variabili (40%),

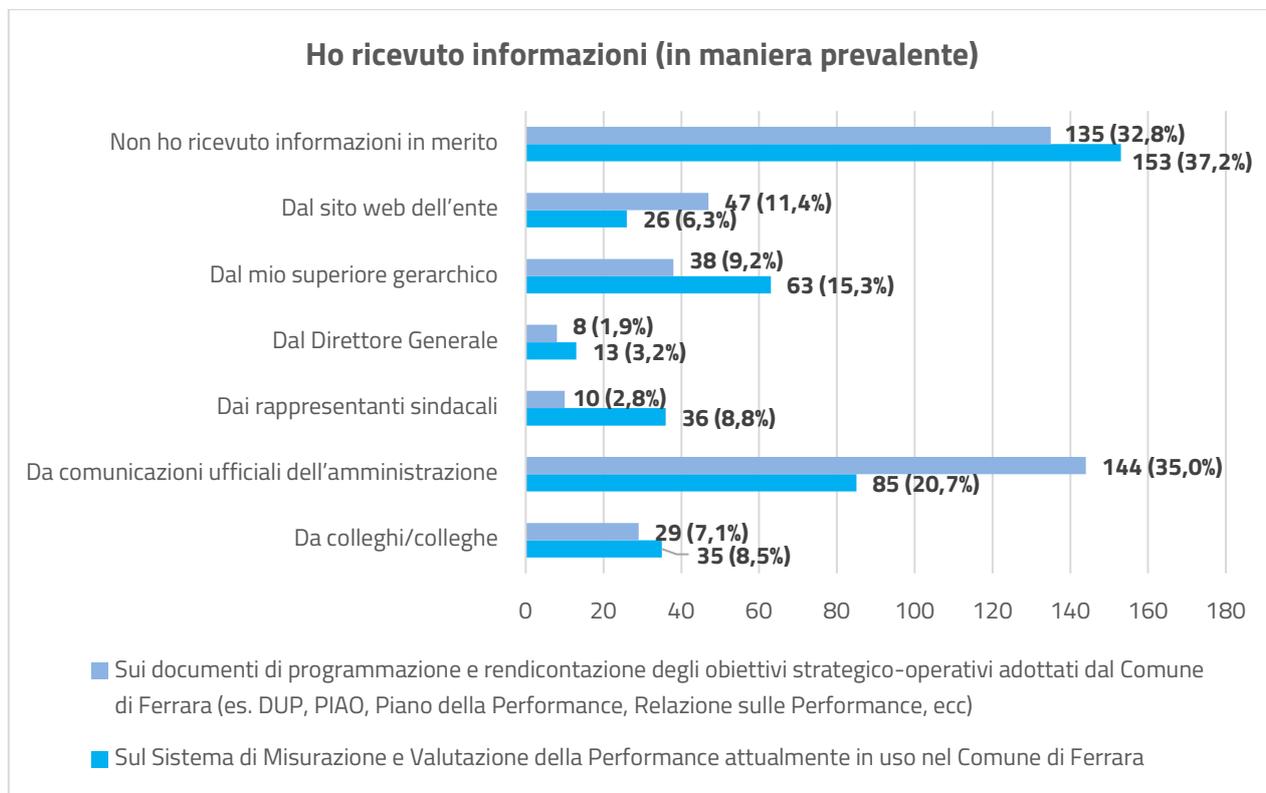


Figura 61: Confronto tra la ricezione di informazioni sul SMVP e sui documenti strategico-operativi (frequenze assolute e, in parentesi, percentuali)

Le lavoratrici e i lavoratori del Comune ritengono sostanzialmente rilevanti tutti i sei criteri di valutazione proposti nel questionario: tali criteri presentano risposte positive (modalità "molto" o "abbastanza") in oltre il 90% dei casi. Considerando soltanto le risposte positive, qualità e competenze professionali e capacità relazionali sembrano essere i criteri a cui è associato il maggior accordo, mentre meno rilevanti appaiono i risultati collettivi (la moda della distribuzione è la modalità "abbastanza").

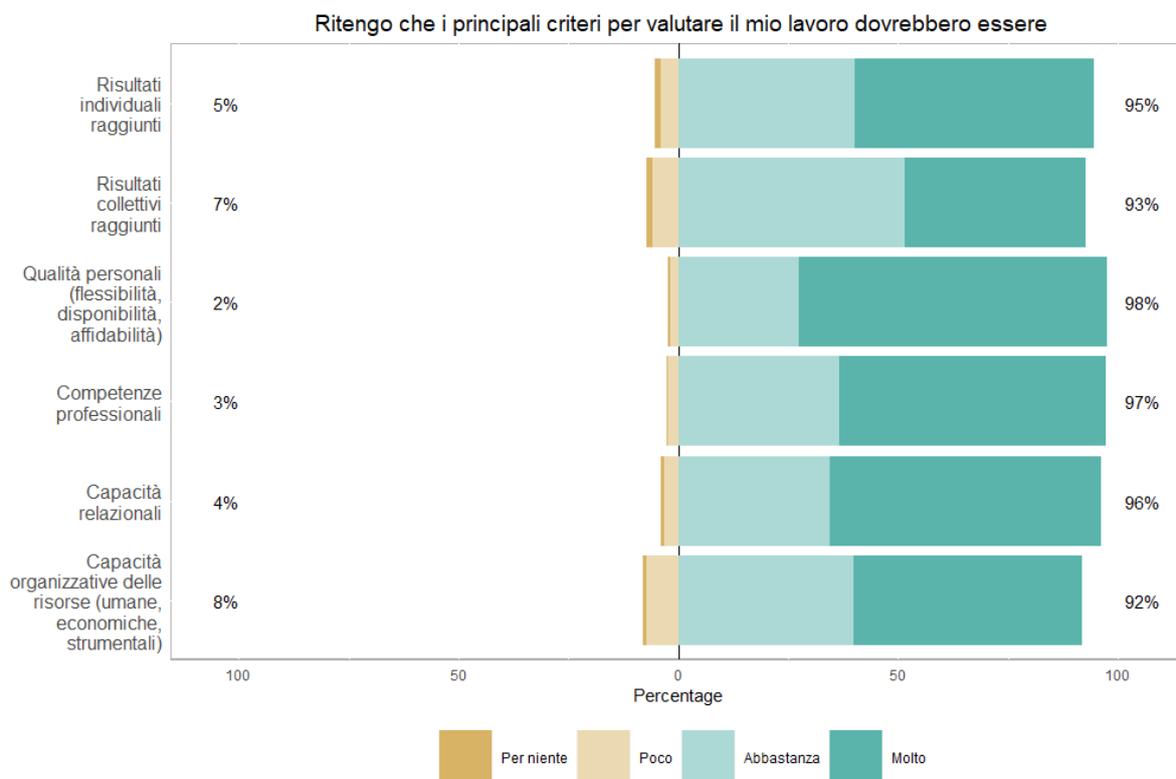


Figura 62: Likert plot sui criteri di valutazione del lavoro individuale (frequenze percentuali)

Sintesi: Punti di forza e aree di miglioramento

L'analisi dei dati del questionario mostra come, in generale, circa l'80% delle/dei dipendenti del Comune di Ferrara ritiene di avere un bilanciamento soddisfacente circa la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Sul piano anagrafico, a parte una età media che si attesta attorno ai 52 anni, un ambito di miglioramento potrebbe riguardare la promozione di altre modalità di mobilità maggiormente sostenibile, visto che circa 6 dipendenti su 10 utilizza la propria automobile o un motociclo per raggiungere la sede di lavoro.

Per quanto riguarda il legame con il proprio Ente, i risultati sono tutti piuttosto soddisfacenti soprattutto per quanto concerne la conoscenza dell'assetto organizzativo ed il senso di appartenenza verso l'ente. Qualche criticità è riscontrabile nell'ambito della sede lavorativa ed in

particolare su aspetti quali la cura ed il livello di attrezzature, che ottengono comunque oltre il 60% di risposte positive.

Molto buoni i risultati che riguardano aspetti legati al lavoro, quali l'utilità rispetto agli obiettivi dell'ente, il contributo al raggiungimento dei suddetti obiettivi e il proprio livello di competenze necessarie per svolgere la propria mansione lavorativa. Qualche criticità si può riscontrare sulla coerenza della propria mansione lavorativa, soprattutto rispetto al livello di inquadramento professionale ed in particolare per la Categoria Giuridica B. Una buona parte (40%) di lavoratrici e lavoratori non ritiene, inoltre, che il proprio carico di lavoro sia adeguatamente programmato. Infine, soltanto la metà delle/dei dipendenti ritiene che il superiore gerarchico consideri le aspettative di crescita.

I rapporti con colleghe/i e superiori sembrano essere generalmente molto positivi. D'altra parte, non va trascurato il fatto che poco meno del 10% delle/dei dipendenti dichiara di aver subito contemporaneamente episodi di mobbing e di molestie. Sul fronte delle possibili discriminazioni subite, queste avverrebbero principalmente per motivi di background formativo, genere ed idee politiche e/o sindacali. Nei primi due casi, sono le lavoratrici a segnalare più frequentemente questo tipo di discriminazioni.

Rispetto al lavoro agile, emergono posizioni piuttosto bilanciate tra coloro che vorrebbero una maggiore implementazione di questa modalità e chi invece mostra un basso grado di interesse per lo *Smart working*, con differenze abbastanza evidenti tra le Categorie Giuridiche (specialmente tra B, e D).

Dal punto di vista della formazione, le principali criticità emergono circa le proposte presenti sul Portale della Formazione del Comune di Ferrara, considerate non efficaci per lo sviluppo delle competenze professionali da circa la metà delle/dei dipendenti, ma soprattutto non utili per favorire lo sviluppo di carriera (da circa l'80% del collettivo di riferimento).

Infine, emerge in maniera chiara una scarsa conoscenza sia del sistema di misurazione e valutazione della performance sia dei documenti di Performance quali ad esempio PIAO, DUP, PEG/Piano della Performance.