

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA



Lavoratori, Sicurezza e Benessere organizzativo nei Servizi Ambientali

Maria Stella Righettini & Selena Grimaldi
Dipartimento di Scienze Politiche Giuridiche e Studi
Internazionali



- La ricerca ha innanzitutto uno scopo conoscitivo per le aziende che operano nel settore Ambientale.
- È patrocinata dalla fondazione **Rubes Triva**, Organismo paritetico- Ente bilaterale riconosciuto.
- È coordinata e condotta dall'**Università di Padova**.



- Sul **benessere organizzativo** è finalizzata a **valutare** in chiave comparata inter-aziendale, la qualità dei **sistemi di relazione, processi, pratiche** organizzative, **valori** guida che caratterizzano gli ambiti di lavoro delle Aziende di gestione dei servizi ambientali



Il campione aziendale

- La ricerca è stata condotta su 4 aziende a completa partecipazione pubblica con caratteristiche diverse in grado di essere rappresentative del settore.

	GRANDI (oltre 2000 dipendenti)	PICCOLE (100- 300 dipendenti)
MONO-UTILITY	1	1
MULTI-UTILITY	1	1



Il modello ANAC CIVIT

- Per svolgere l'indagine si è fatto ricorso al questionario standard ANAC/CIVIT.
- Il questionario è frutto di un lungo percorso di sperimentazione condotto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla CIVIT e può essere considerato uno strumento ormai accreditato.



- Il questionario è stato modificato e adattato al contesto organizzativo delle 4 aziende esaminate per poi essere presentato e discusso con:
- **il Consiglio di Amministrazione,**
- **le RSL e le RSU e**
- **i lavoratori delle aziende**
- in più di 30 Assemblee aziendali appositamente convocate.



Modalità e tempi della somministrazione

- il questionario è stato somministrato a tutti i dipendenti in modalità **on-line**
- La fase della somministrazione è durata 3 mesi → periodo compreso tra il 11 maggio e il 15 luglio 2018.

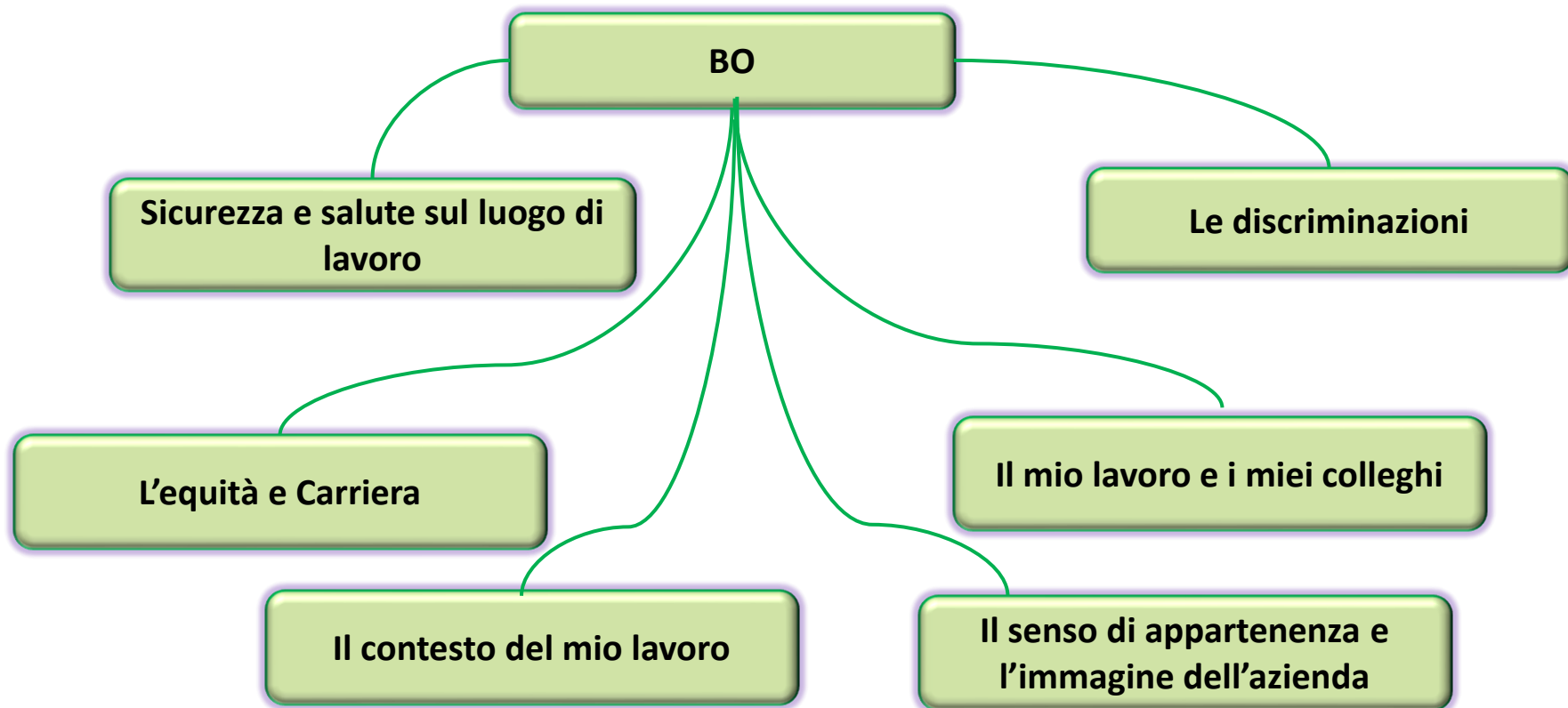


Strutturazione del questionario





Dimensioni del BO



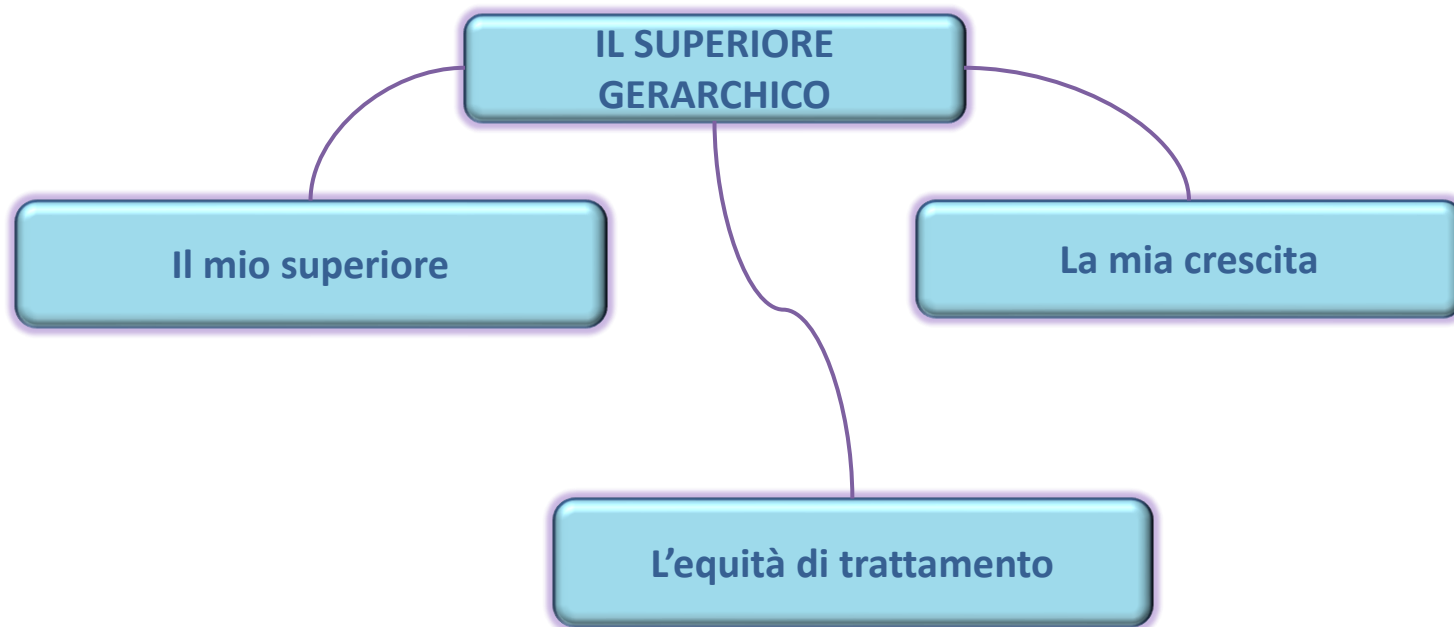


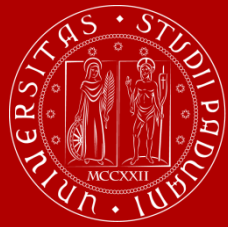
Le dimensioni del sistema di valutazione





Le dimensioni del superiore gerarchico





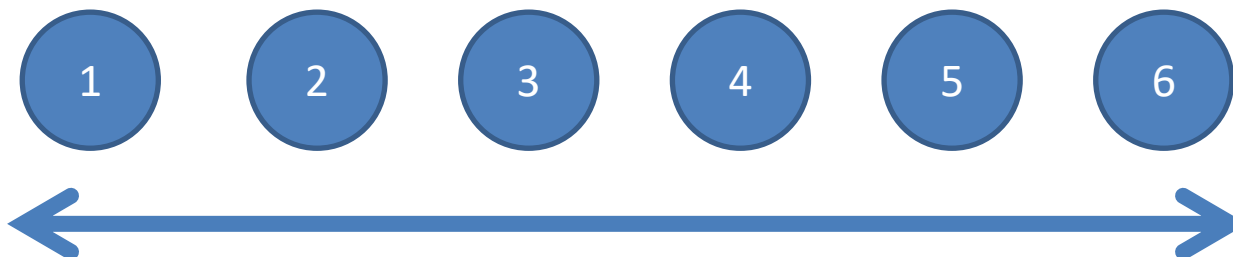
La ricerca si è svolta in tre fasi successive che avevano i seguenti obiettivi:

- l'analisi univariata: analizzare le risposte alle singole domande e individuare punti di forza e debolezza.
- l'analisi esplorativa sulle correlazioni che evidenziano le principali criticità.
- l'analisi di regressione logistica multivariata per mettere a fuoco i meccanismi del BO cioè le relazioni tra fattori socio anagrafici (contesto) e le risposte



Il questionario (scala Likert 1-6)

- Il questionario propone una serie di affermazioni a cui si richiede di esprimere il proprio accordo o disaccordo in una scala da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo).





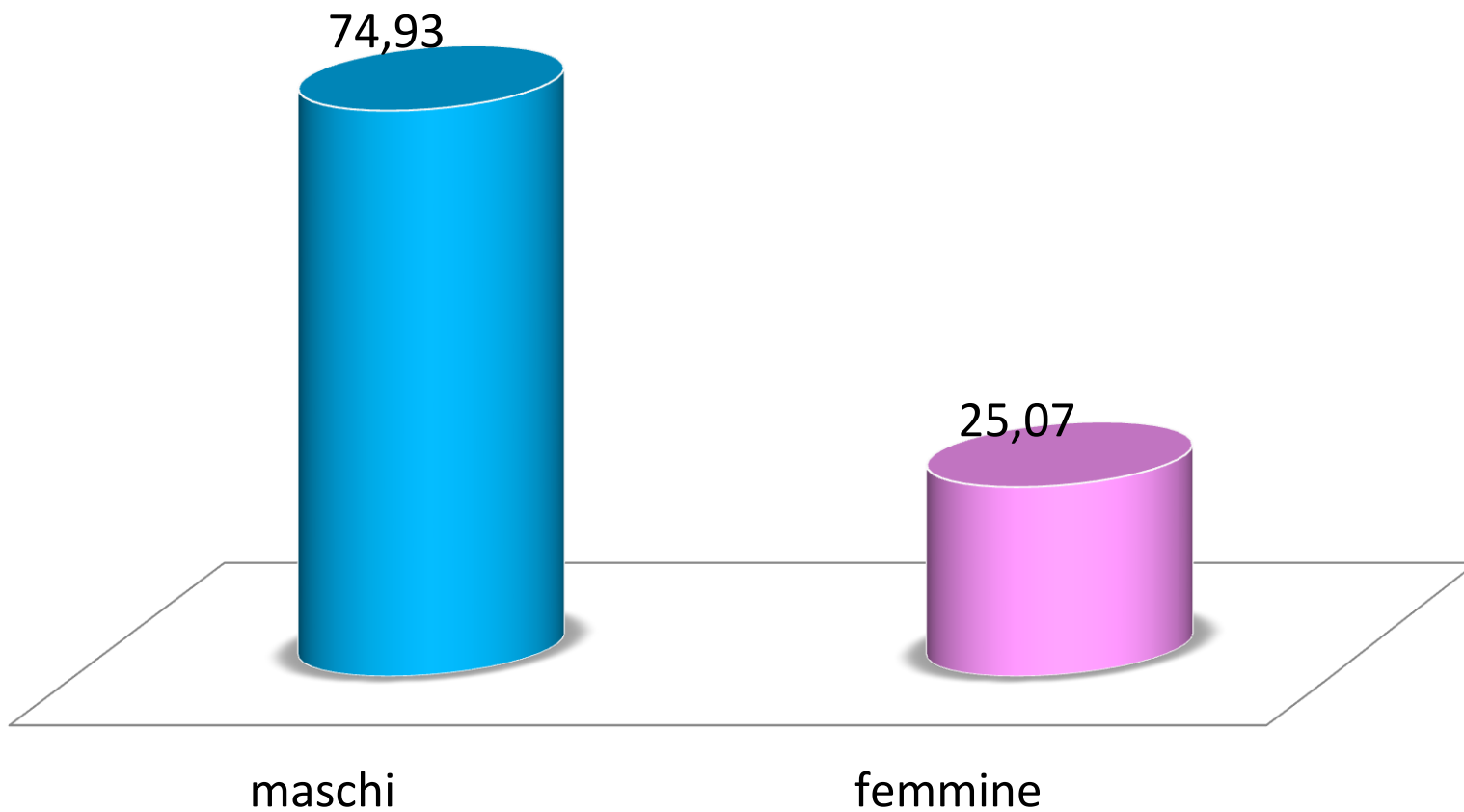
Bilanciamento del campione

- Dato che il numero delle osservazioni era fortemente sbilanciato a favore di una grande azienda mono-utility quasi la metà dei rispondenti (49.23%), abbiamo bilanciato il campione per non inficiare le statistiche dell'intero settore.
- Di conseguenza, abbiamo utilizzato 100 risposte per tutte le aziende mentre per la più piccola abbiamo tenuto le 67 risposte rilevate.
- Tale selezione è stata effettuata random.



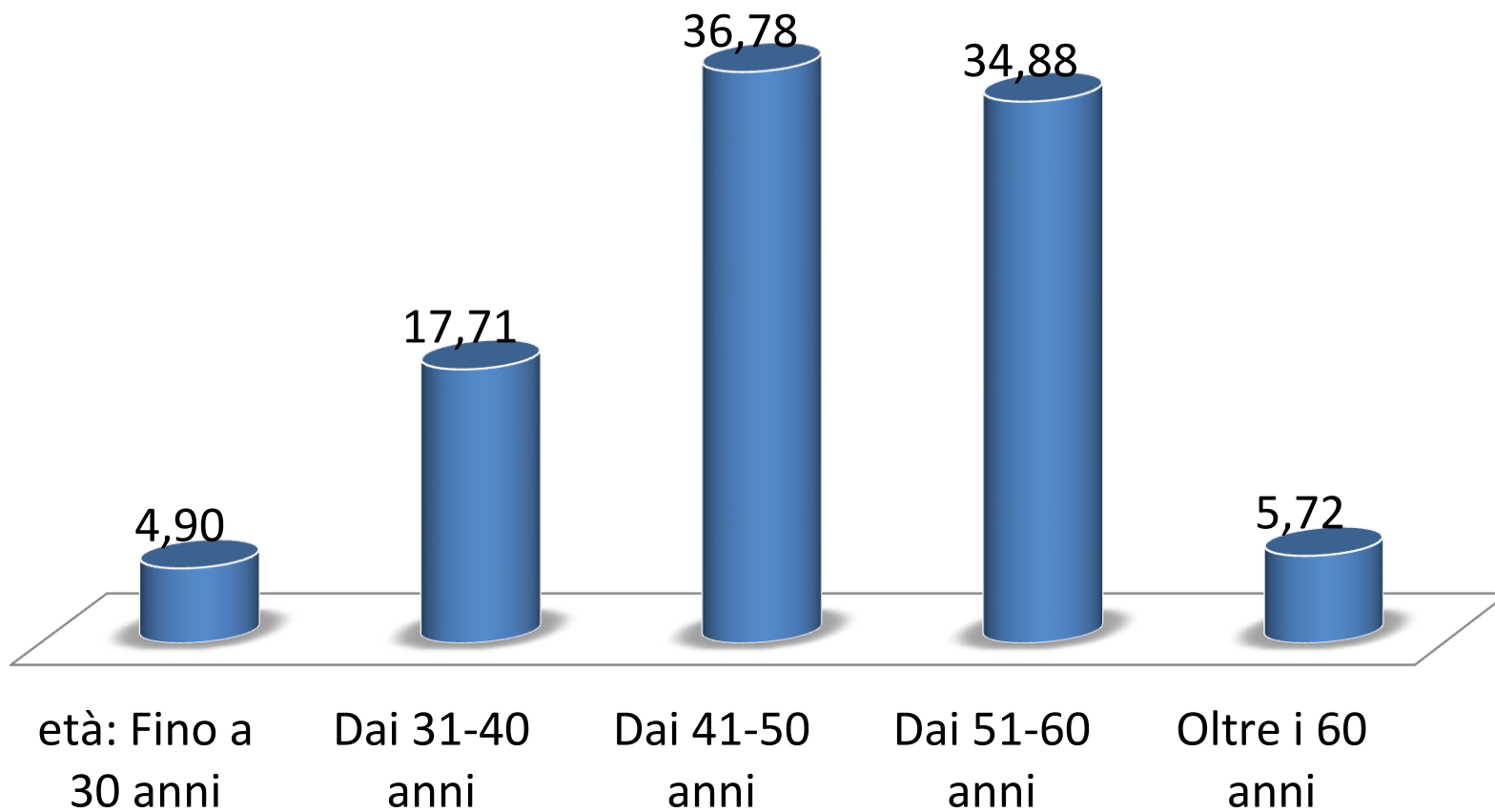
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Caratteristiche del campione: Genere





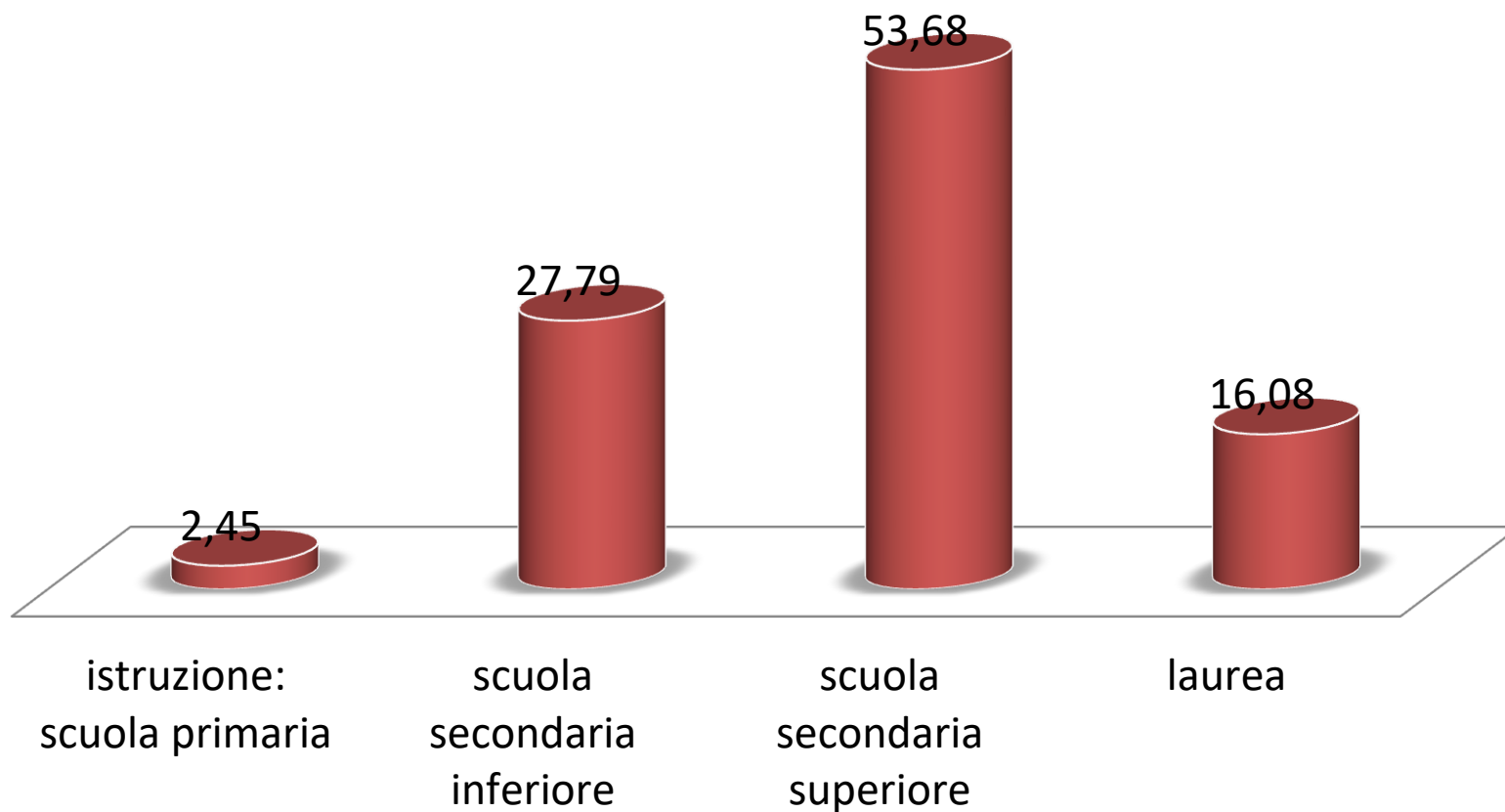
Caratteristiche del campione: età





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

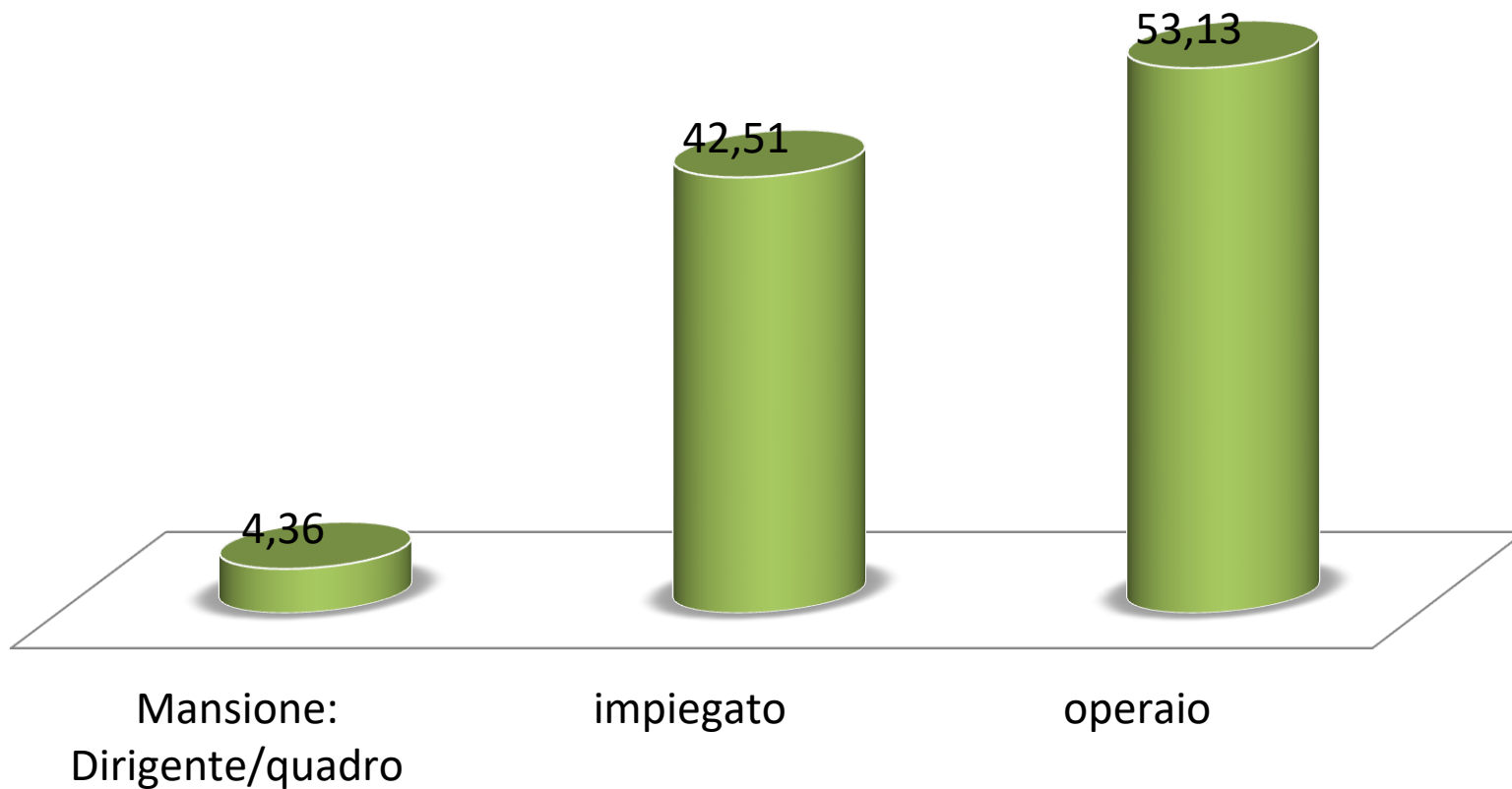
Caratteristiche del campione: livello di istruzione





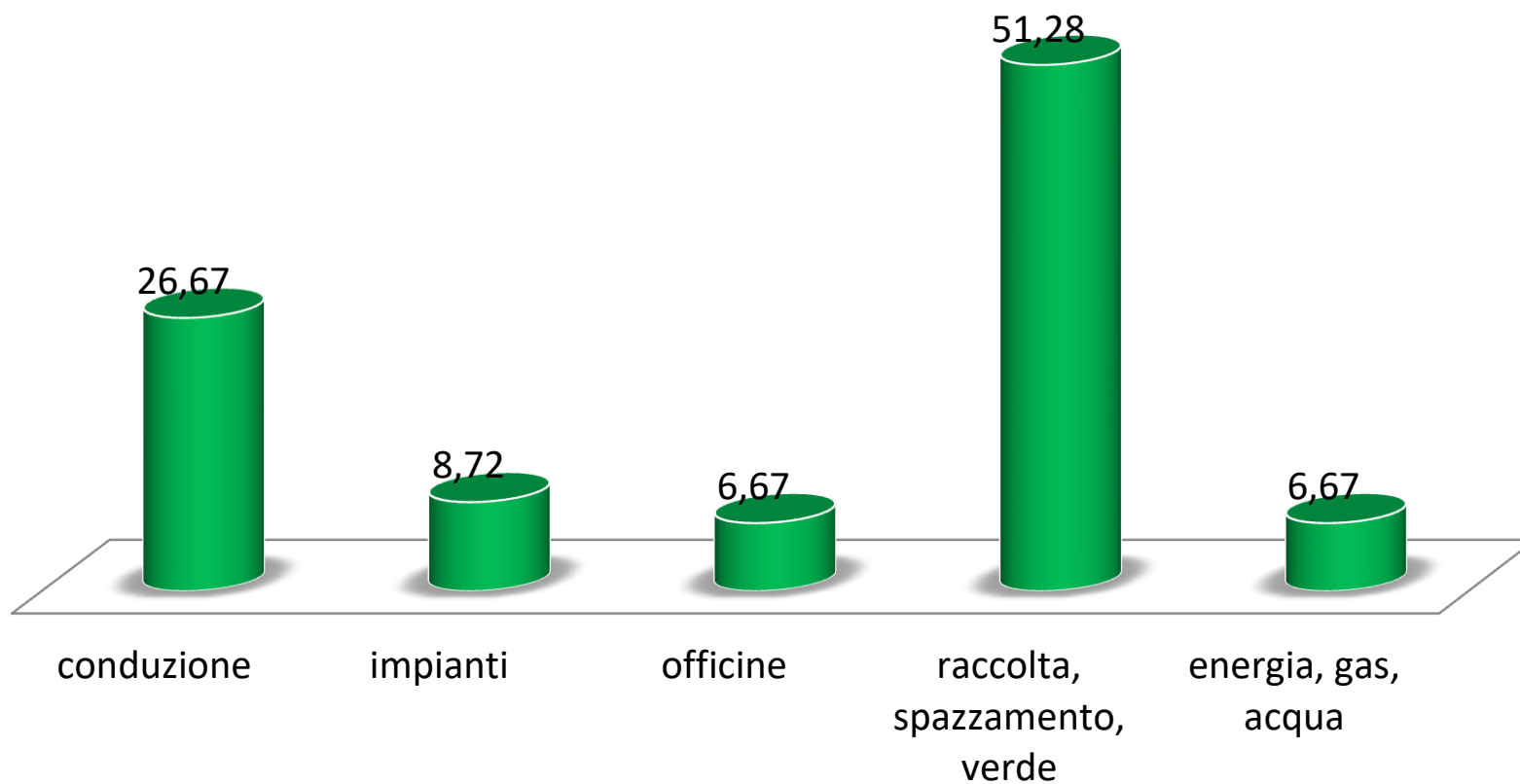
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Caratteristiche del campione: mansione



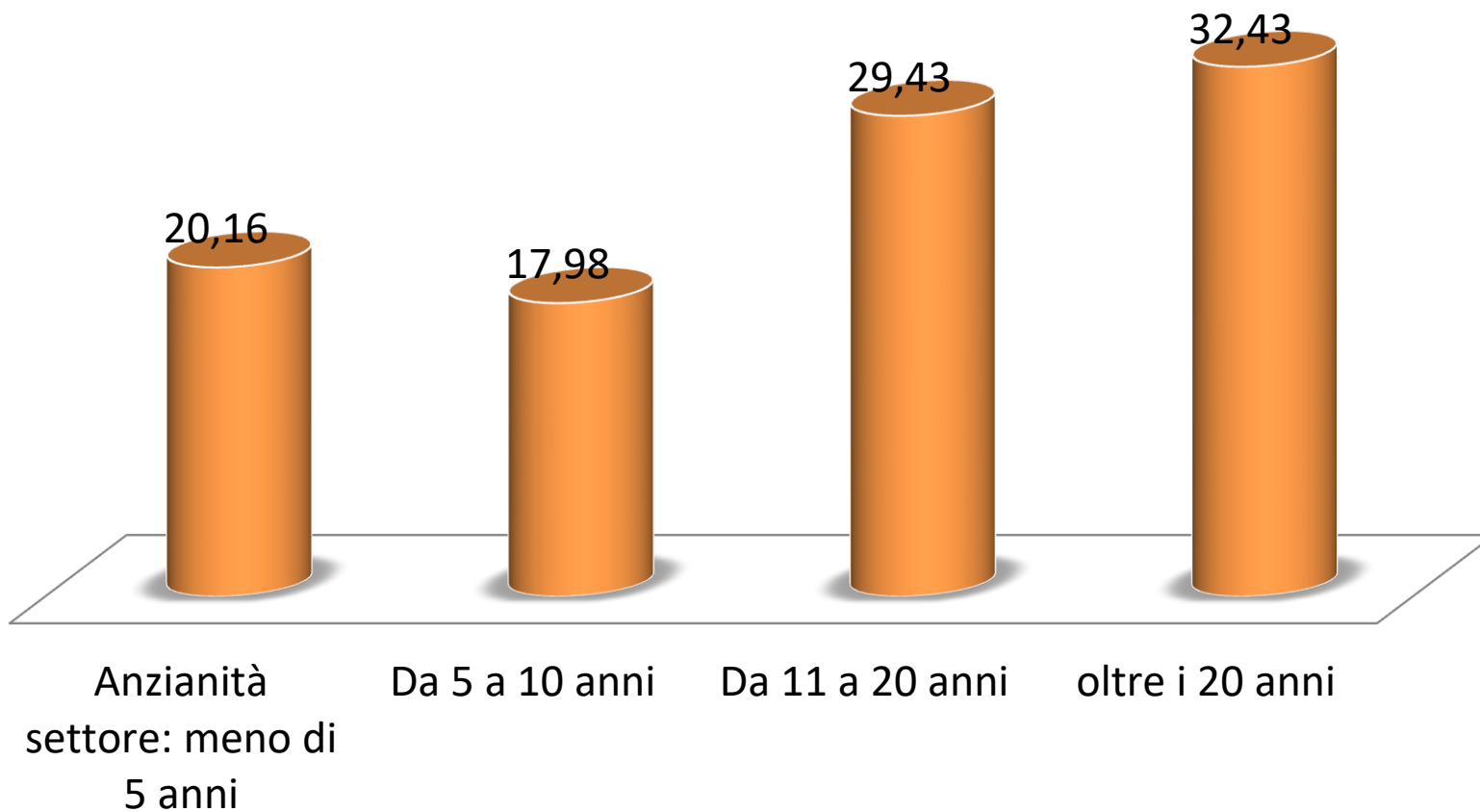


Gli operai per mansione specifica





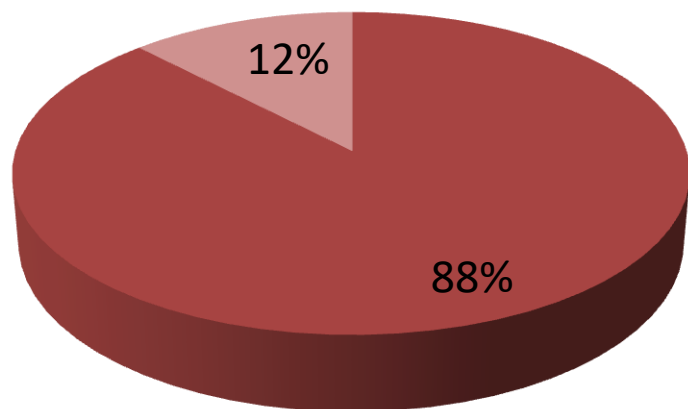
Caratteristiche del campione: anzianità nel settore



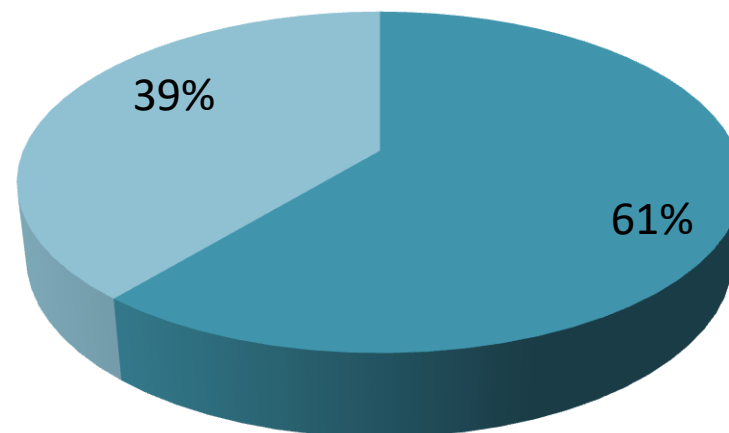


Caratteristiche del campione: contratto e coordinamento

- contratto a tempo indeterminato
- contratto a tempo determinato



- senza coordinamento
- con coordinamento



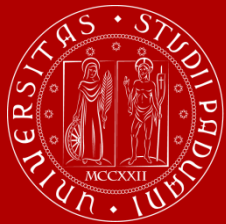


- Ci ha permesso di individuare punti di forza e punti di debolezza in merito al benessere organizzativo, alla valutazione delle performance, ai rapporti con i superiori e il management e al tema della corruzione.
- Focus sulle risposte che sottolineavano problemi o criticità.



Punti di forza: BO





Punti di forza: Funzionamento del sistema e performance





Punti di forza: Il rapporto con i superiori



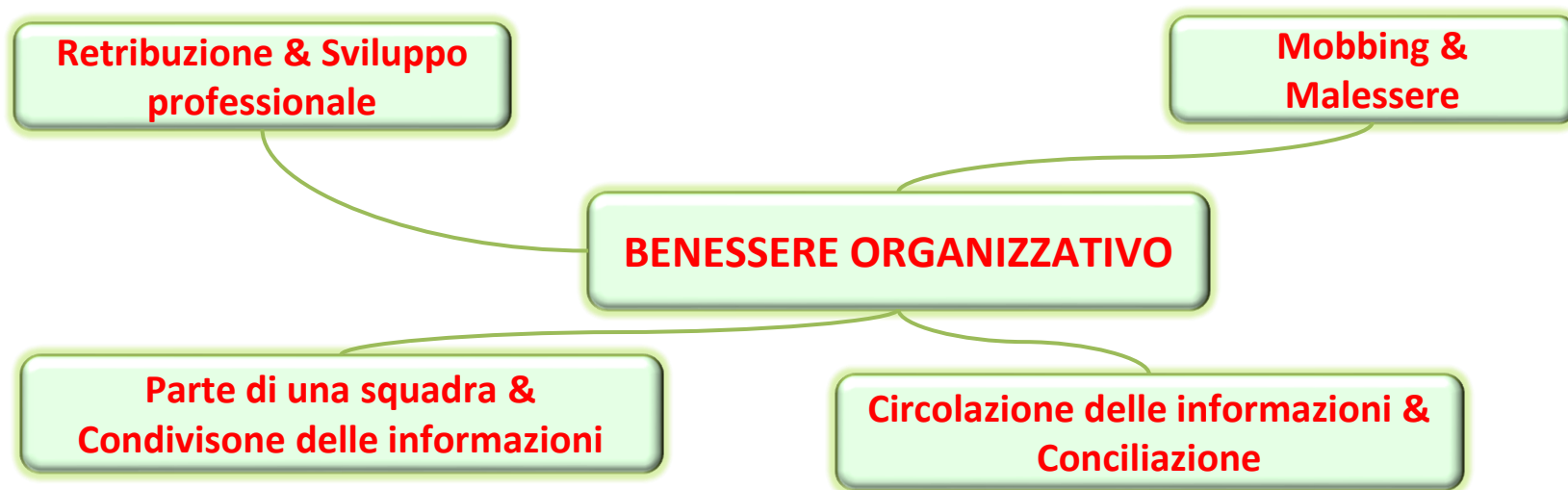


Ulteriore punto di forza: prevenzione della corruzione

- il 76% del campione crede che la propria azienda sia in grado di garantire la riservatezza dell'identità di chi segnala illeciti o irregolarità sul luogo di lavoro.
- Però non tutti (il 30%) segnalerebbero un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro senza temere ritorsioni.



Criticità rispetto al BO





Esempi

- Il 56% ritiene che il percorso di **sviluppo professionale** di ciascuno in azienda non sia ben delineato e chiaro
- il 40% che l'azienda non promuove sufficienti azioni a favore della **conciliazione** dei tempi lavoro e dei tempi di vita.
- Il 39% del campione manifesta situazioni di **malessere** o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano.
- Più del 30% dichiara di aver subito atti di **mobbing** o di **molestie** sotto forma di parole o comportamenti lesivi per la propria dignità.



Criticità rispetto al funzionamento del sistema e alle performance





In concreto...

- Il 39% del campione ritiene di non essere correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro
- Il 45% circa ritiene di non essere adeguatamente tutelato se esprime disaccordo con il proprio valutatore in merito alla valutazione della propria performance.
- Il 42% sente di non partecipare abbastanza alla definizione degli obiettivi e dei risultati attesi dal proprio lavoro.
- Per il 57% non vengono premiate le persone capaci e che si impegnano.



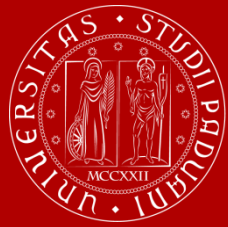
Criticità rispetto al rapporto con i superiori





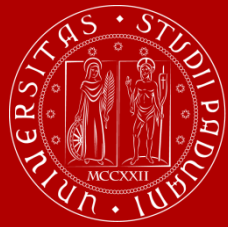
In concreto...

- Per il 43% degli intervistati i superiori non chiariscono come poter raggiungere gli obiettivi individuali
- per il 45% non motivano i dipendenti a dare il massimo nel proprio lavoro.
- Il 42% non ritiene che i propri superiori agiscano con equità e la maggior parte degli intervistati (51%) ritiene che secondo i propri colleghi i superiori non agiscano con equità
- Inoltre, secondo il 41% i superiori non gestiscono efficacemente problemi, criticità e conflitti.



L'analisi delle correlazioni

- La correlazione esprime il grado di associazione tra due risposte.
- L'intensità delle relazioni tra risposte è misurabile attraverso **l'indice di correlazione** che varia tra -1 e 1, dove 0 = assenza di correlazione, + 1 = correlazione lineare positiva perfetta, -1 = correlazione lineare negativa perfetta.
- Quando due risposte sono fortemente e positivamente correlate tra loro è possibile supporre che siano portatrici della stessa informazione.
- Data la lunghezza del questionario (85D), abbiamo usato questa tecnica, in ogni sezione tematica, per ridurre il numero di risposte che davano le stesse informazioni in termini di criticità.

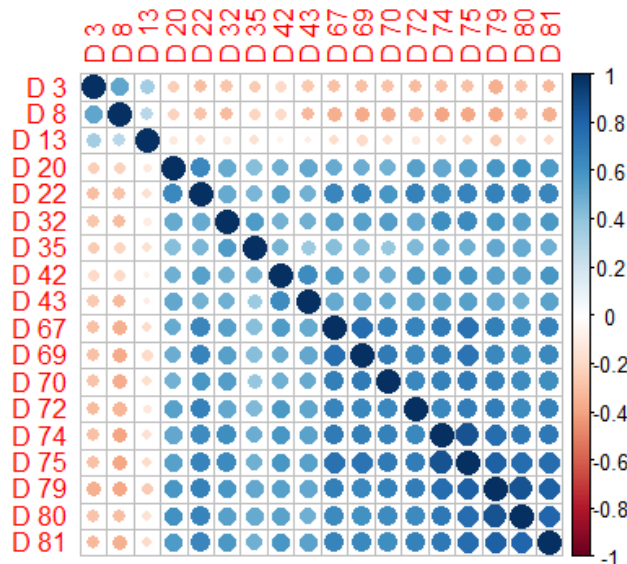


L'analisi delle correlazioni più significative

- **Molestie**: chi ha affermato di aver subito atti di **mobbing** ha molte probabilità di aver subito anche molestie (IC=0,59).
- **Merito**: chi pensa che l'avanzamento di carriera non sia legato al **merito** pensa anche che il percorso di **sviluppo professionale** di ciascuno in azienda non sia **chiaro** (IC=0,72).
- **Capacità** di promuovere la **collaborazione**: chi valuta positivamente tale capacità si sente anche **parte di una squadra** (IC=0,61).
- **Informazione su come migliorare i propri risultati**: chi reputa di essere **informato sulla valutazione** del proprio lavoro sa anche come migliorare i propri risultati (IC=0,85).
- **Motivare i sottoposti**: quando i superiori aiutano i sottoposti a raggiungere gli obiettivi è probabile che riescano anche a motivarli (IC=0,86).
- **Equità dei superiori**: Se è negativa per i rispondenti è probabile che lo sia anche per i loro anche i colleghi (IC=0,86).



Le 18 variabili dipendenti individuare



La matrice di correlazione rappresenta la covarianza tra le 18 risposte sul totale di 85 che sono risultate più interessanti per evidenziare le criticità



L'analisi di regressione logistica: variabili dipendenti e indipendenti

- Poi abbiamo analizzato le 18 variabili dipendenti più significative (risposte) incrociando ciascuna di esse con tutte le variabili indipendenti, ossia i fattori che si ipotizza spieghino la varianza delle risposte, che sono i seguenti:
- **genere, classe di età, livello di istruzione;**
- **cittadinanza, anzianità di servizio nel settore ambientale, qualifica;**
- **attività di coordinamento o controllo, tipo di contratto di lavoro, l'azienda.**

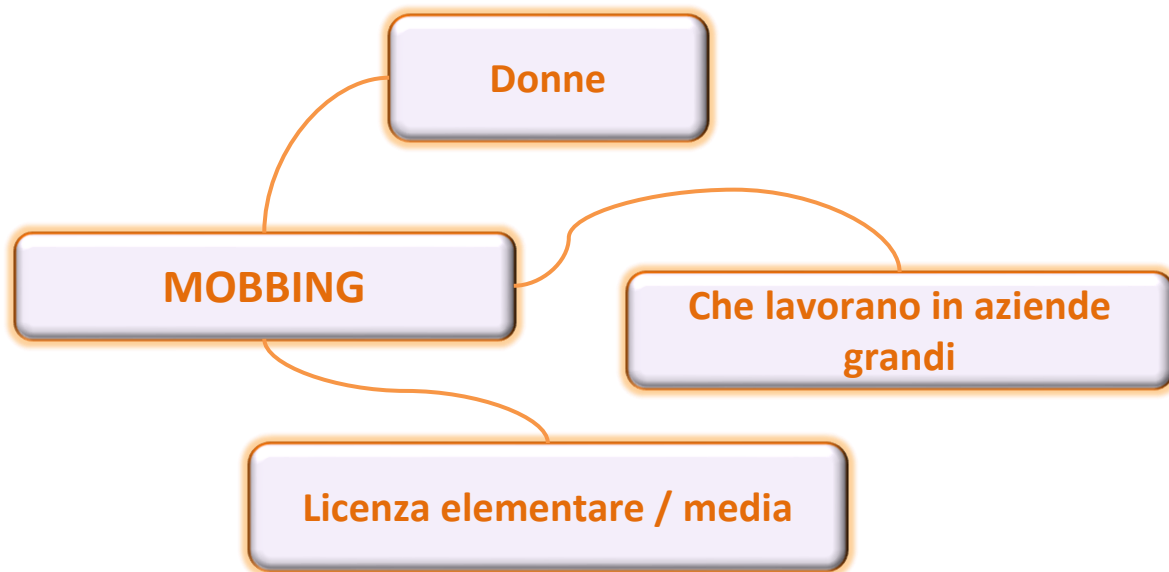


L'analisi di regressione logistica: il modello migliore (togliere)

- Per fare ciò abbiamo utilizzato una tecnica statistica (stepwise regression) fatta in maniera automatica.
- La stepwise regression in pratica consente di individuare il modello migliore ossia quello che ricomprende solo la combinazione di variabili indipendenti statisticamente significative.
- Gli esiti, illustrati nelle slide seguenti, ci forniscono il profilo tipo del lavoratore che segnala criticità per ciascuna delle 18 domande.



Il Mobbing (BO)





Debole spirito di squadra (BO)





Scarsa informazione sulla valutazione (FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA)



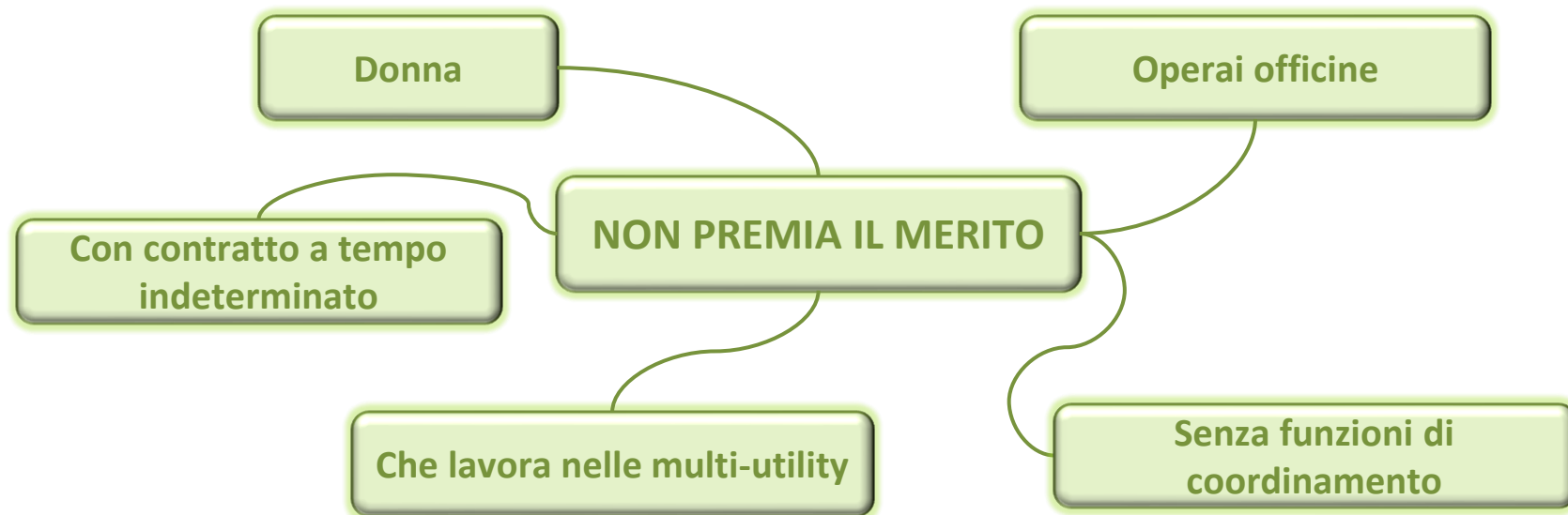


Scarso coinvolgimento (FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA)





Non premia il merito (FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA)





Incapacità di motivare i sottoposti (SUPERIORI)





Risultati finali: per tipo di lavoratori

- L'interpretazione delle analisi effettuate suggerisce che è possibile associare i punti di debolezza sia a categorie specifiche di lavoratori sia a diversi tipi di azienda.
- Guardando **ai lavoratori** del settore dei servizi ambientali, emerge che alcune criticità sono associate a categorie specifiche di lavoratori: in particolare le **donne**, i **lavoratori con un basso titolo di studio**, i dipendenti **giovani con un'età pari o inferiore ai 30 anni** e i **dipendenti nel settore da molti anni (oltre i 20 anni)**.



Le donne

- Le donne presentano le maggiori criticità nella macro-area relativa al **BO** e a quella relativa al **Sistema di valutazione**.
- Nessuna particolare criticità emerge per la sezione relativa ai **rapporti con i superiori**.



Benessere organizzativo

- Subire mobbing
- Opacità del percorso del proprio sviluppo professionale
- Scarsa condivisione delle informazioni dentro al proprio gruppo

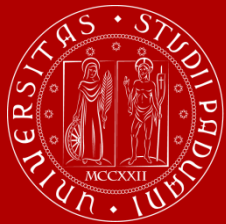
Sistema di valutazione

- Poco coinvolgimento nel definire gli obiettivi e i risultati attesi del proprio lavoro
- Scarsa tutela se in disaccordo con il proprio valutatore sulle proprie performance
- L'azienda non premia il merito, persone capaci e che si impegnano



Dipendenti con basso titolo di studio

- Presentano meno criticità relativamente alla macro-area del BO in senso stretto e alla macro-area sul funzionamento del sistema e le proprie performance.
- Invece, manifestano più criticità nella macro-area relativa al rapporto con i propri superiori.



Dipendenti con basso titolo di studio

Benessere organizzativo

- Subire mobbing

Sistema di valutazione

- Scarsa tutela se in disaccordo con il proprio valutatore

Rapporti con i superiori

- I superiori non aiutano a conseguire gli obiettivi
- Non sono in grado di motivarli,
- Non riescono a gestire problemi, criticità e conflitti.
- Non agiscono con equità.



I dipendenti più giovani

- (fino a 30 anni) presentano qualche criticità in merito al BO e in particolare rispetto al rapporto con i propri colleghi.
- Su questo punto il tema della integrazioni dei giovani lavoratori (neo assunti) può fornire spunti di riflessione



Benessere organizzativo

- non si sentono parte di una squadra
- scarsa condivisione delle informazioni.

Rapporti con i superiori

- I superiori non riescono a gestire problemi, criticità e conflitti



I dipendenti nel settore da molto tempo

- (Oltre i 20 anni) presentano criticità relativamente al sistema di valutazione e al rapporto con i superiori.
- Mentre non presentano criticità significative per la macro-area del BO in senso stretto.



I dipendenti nel settore da molto tempo

Sistema di valutazione

- Scarso coinvolgimento nel definire gli obiettivi e i risultati attesi del loro lavoro
- Scarsa tutela se in disaccordo con il proprio valutatore

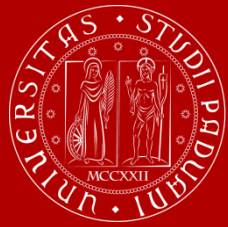
Rapporti con i superiori

- I superiori non agiscono con equità



Risultati per tipo di azienda

- Dall'analisi emergono alcune variabili legate alle caratteristiche dell'azienda rilevanti:
- Per le **aziende di grandi dimensioni**, le maggiori **criticità** afferiscono alla macro-area del **BO**.
- Per le **multi-utility** si rilevano maggiori problemi rispetto alle mono-utility, soprattutto in merito al sistema di valutazione e al rapporto con il superiore gerarchico.



Benessere organizzativo

- Subire mobbing
- Identità di genere come ostacolo
- Opacità del percorso di carriera
- Debole spirito di squadra
- Scarsa tutela dei lavoratori se in disaccordo con il proprio valutatore.



Benessere organizzativo

- Scarsa promozione della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

Sistema di valutazione

- Scarsa informazione sulla valutazione del proprio lavoro
- Scarso coinvolgimento nel definire gli obiettivi e i risultati attesi
- Scarsa capacità da parte dell'azienda di premiare le persone capaci e che si impegnano

Rapporti con i superiori

- I superiori non sono in grado di motivare i sottoposti
- Non riescono a gestire problemi, criticità e conflitti.
- Non agiscono con equità.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Grazie per l'attenzione!

[*mariastella.righettini@unipd.it*](mailto:mariastella.righettini@unipd.it)

[*selena.grimaldi@unipd.it*](mailto:selena.grimaldi@unipd.it)