



QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2025

RELAZIONE

PROVINCIA DI PESARO E URBINO

**CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Elena Giunchetti - Presidente
Claudia Clini – Vice Presidente
Patrizia Paoloni - componente effettiva
Nancy Feduzi - componente effettiva
Grazia Rosaria Scardino - componente effettiva
Paolo Tabarretti - componente effettivo
Cristiano Bertinelli - componente supplente
Roberta Indo - componente supplente
Michele Niger - componente supplente
Stefania Poderi - componente supplente, con funzioni di Segretaria
Alida Volpi - componente supplente

Ufficio Statistica

Paola D'Andrea
Caterina Bianco

Il Questionario, realizzato dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Statistica,
è stato reso disponibile al personale dell'Ente dal 29 settembre al 14 ottobre 2025.

Progettazione grafica a cura di Fernanda Marotti
Ufficio Comunicazione istituzionale ed integrata - URP - Pari opportunità

Gennaio 2026

INDICE

INTRODUZIONE.....pag. 5

LE DOMANDE DEL QUESTIONARIO.....pag. 7

ANALISI DELLE RISPOSTE.....pag. 11

CONCLUSIONI A CURA DEL CUG.....pag. 14

INTRODUZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico, promuovendo una cultura delle pari opportunità e sostenendo iniziative volte al benessere organizzativo. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro inclusivo, privo di discriminazioni, che favorisca la piena conciliazione tra vita professionale e personale.

Il Questionario 2025 sul Benessere Organizzativo rappresenta uno strumento essenziale per comprendere le dinamiche interne alla Provincia di Pesaro e Urbino e orientare le politiche del CUG verso interventi concreti a favore della qualità del lavoro e del benessere del personale.

Rispetto all'edizione 2024, il questionario 2025 introduce novità significative. La struttura è stata rivista e semplificata, passando da 11 ambiti di indagine a **7 macro-aree tematiche**, mentre il numero di domande è stato ottimizzato da 46 a **36**, per rendere l'indagine più mirata ed efficace. Questi aggiornamenti consentono una lettura più chiara dei dati e una valutazione più approfondita delle condizioni lavorative, evidenziando punti di forza e aree di miglioramento.

Il Questionario 2025 sul Benessere Organizzativo è stato compilato online in forma anonima, garantendo la massima riservatezza delle risposte.

L'indagine si articola in sette macro-aree tematiche, finalizzate a comprendere in maniera approfondita le diverse dimensioni del benessere lavorativo:

1 - CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO / COMFORT

Valutazione delle condizioni fisiche e logistiche, sicurezza e qualità degli spazi;

2 - STRESS PSICOSOCIALE

Percezione del carico di lavoro, esperienze di disagio lavorativo, impressione di valutazioni non uniformi;

3 - PERCEZIONE SULL'ATTIVITÀ LAVORATIVA E SUL SENSO DI APPARTENENZA

Soddisfazione professionale, motivazione ed identificazione con l'Ente;

4 - RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

Qualità dei rapporti con colleghi/colleghe e superiori e clima collaborativo;

5 - CULTURA ORGANIZZATIVA

Chiarezza delle regole, circolazione delle informazioni, formazione e valori condivisi;

6 - INTERFACCIA CASA-LAVORO

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro, flessibilità organizzativa e smart working;

7 - MISURE PER MIGLIORARE

Proposte e azioni per potenziare il benessere organizzativo e la qualità del lavoro.

Per ciascuna domanda o affermazione del questionario è prevista una **scala di valutazione da 1 a 5**, volta a rilevare il grado di accordo o soddisfazione. La scala varia da *"1 – Per nulla / Fortemente in disaccordo"* a *"5 – Del tutto / Completamente d'accordo"*.

Grazie alla preziosa collaborazione e all'attenzione di coloro che hanno risposto a questa indagine, il Questionario sul benessere organizzativo 2025 ha registrato un tasso di partecipazione pari al **55%** (118 rispondenti su 216 dipendenti), un dato **significativo ai fini statistici** sebbene in lieve flessione rispetto al 63% del 2024. Il campione è composto per il 59 % da personale femminile, per il 36% da personale maschile, mentre il 4 % non ha dichiarato il genere.

Ai fini dell'analisi statistica, le risposte prive di dati anagrafici non sono state considerate, pur rimanendo incluse nel totale complessivo e nei grafici allegati. I risultati sono stati rappresentati attraverso istogrammi, grafici a torta e tabelle a doppia entrata, che facilitano la lettura e l'interpretazione dei dati, escludendo le risposte mancanti dal calcolo grafico.

LE DOMANDE DEL QUESTIONARIO

Dati anagrafici

1 Genere

F
M
Altro

2 Età

18-29 anni
30-39 anni
40-49 anni
50-59 anni
Oltre i 60 anni

3 Figli/e

Sì
No

4 Stato Civile

Celibe/Nubile
Coniugato/a o convivente
Separato/a o divorziato/a
Vedovo/a

5 Titolo di Studio

Scuola primaria
Scuola secondaria di 1° grado
Scuola secondaria di 2° grado
Laurea triennale
Laurea magistrale o vecchio ordinamento
Titolo di terzo livello

1 - CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO / COMFORT

6 Il mio luogo di lavoro è sicuro?

7 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti

- microclima (aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico)
- illuminazione, con particolare riguardo alle attività a elevato impegno visivo (vdt)
- lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario (con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza)
- segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi
- manutenzione macchine ed attrezzature (presenza di manutenzione periodica)
- rischio ergonomico (movimentazione manuale dei carichi senza ausili ergonomici, posture incongrue o statiche prolungate, movimenti ripetitivi)
- comfort acustico (fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio, ambienti rumorosi)

8 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

INFORMAZIONE: sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività, sulle procedure che riguardano (se soggetto incaricato) il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta

FORMAZIONE: sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza, rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici dell'ambiente

2 - STRESS PSICOSOCIALE

9 Nel corso degli ultimi 12 mesi, hai subito atti di mobbing sul luogo di lavoro?

Il mobbing deve svolgersi sul posto di lavoro, pur essendo un disagio che potrà poi ripercuotersi nella sfera privata (doppio mobbing), le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese, il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi, la cui durata può essere abbassata a tre mesi. Le azioni devono rientrare in almeno due parametri tra i seguenti:

- attacchi ai contatti umani: ad es. attraverso critiche e rimproveri ingiustificati, gesti e insinuazioni con significato negativo, minacce, limitazioni delle capacità espressive e della libertà di pensiero
- isolamento sistematico: ad es. deliberata negazione di informazioni relative al lavoro o manipolazione delle stesse o ancora, collocazione del lavoratore in luogo isolato
- cambiamenti delle mansioni: ad es. attribuzione di mansioni dequalificanti, senza senso, umilianti, ecc.
- attacchi alla reputazione: ad esempio calunnie, offese, abusi, espressioni maliziose, insultanti
- violenza e minacce di violenza; ad es. molestie sessuali, minacce di violenza fisica, adibizione a mansioni nocive per la salute, anche in relazione ad eventuali condizioni di invalidità

10 Sai che è la percezione di molestia da parte della vittima a definirla tale?

La nozione di molestie sul lavoro è stata per la prima volta inserita nei decreti legislativi sulle discriminazioni (D.Lgs. 215/2003, D.Lgs. 216/2003, D.Lgs. 198/2006), i quali assimilano alle discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni di razza, etnia, handicap, sesso, ecc, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo. Seguendo l'impostazione della direttiva comunitaria, l'art. 26 del Decreto legislativo n. 198 del 2006 (Codice delle pari opportunità) distingue due ipotesi diverse, considerando separatamente le molestie (semplici) e le molestie sessuali (vere e proprie):

- Le molestie sono "quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo" (art. 26, comma 1)
- Per molestie sessuali, invece, si intendono "quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo" (art. 26, comma 2)

11 Sai che toccare una zona erogena contro la volontà di una persona è considerata violenza sessuale?

12 Ritieni che, in determinate circostanze, una mano appoggiata su di una spalla possa rappresentare una molestia?

13 Nel corso degli ultimi 12 mesi, hai subito discriminazioni, molestie di genere o sessuali, o violenza sessuale sul luogo di lavoro?

14 A chi ti sei rivolto/a per cercare di risolvere la situazione?

3 - PERCEZIONE SULL'ATTIVITA' LAVORATIVA E SUL SENSO DI APPARTENENZA

15 Nel mio Ente il percorso individuale di sviluppo professionale è ben delineato e chiaro

Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera

16 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito

17 Il mio Ente offre la possibilità di sviluppare le capacità e le attitudini delle persone in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

18 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale

19 Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'Amministrazione

Sentirsi valorizzato/a per le proprie competenze, idee e contributi e/o avere

opportunità di crescita, sviluppo e formazione nel tempo

20 Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro

21 Ritengo di essere nelle condizioni di conoscere chiaramente il mio ruolo e quello delle colleghe e dei colleghi la cui funzione è strettamente collegata alla mia

Questa affermazione riguarda il concetto di chiarezza del proprio ruolo e di quello delle persone con cui si collabora, con l'obiettivo di:

- Ridurre confusione e ambiguità
- Favorire una collaborazione efficace, evitando sovrapposizioni di compiti o ruoli poco definiti
- Aumentare la soddisfazione professionale e il coinvolgimento

22 Ho gli strumenti adeguati e le risorse necessarie per svolgere il mio lavoro nei tempi prefissati

Strumenti tecnici e materiali adeguati (software specifici, computer, dispositivi mobili, altro)

Risorse necessarie (tempo sufficiente, competenze e formazione, risorse umane, altro)

23 Ho la possibilità di svolgere la mia attività lavorativa con un ritmo sostenibile

Inclusa la facoltà di prendere sufficienti pause

24 Ho un adeguato livello di autonomia organizzativa nello svolgimento del mio lavoro

4 - RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

25 Mi sento coinvolto/a e ben integrato/a nel mio

gruppo di lavoro

Sentirsi parte della squadra, rendersi disponibile ad aiutare gli altri

26 L'Amministrazione favorisce la collaborazione tra colleghi e colleghe

Promozione di un clima di fiducia e di valorizzazione reciproca

27 Nel mio gruppo di lavoro chi ha un'informazione la condivide

28 Mi sento parte dell'amministrazione

Senso di appartenenza, identificazione e coinvolgimento con l'Ente

29 Se potessi cambierei Ente?

La domanda riguarda esclusivamente eventuali motivazioni di malessere legate al contesto interno dell'Ente, escludendo ragioni logistiche o personali

5 - CULTURA ORGANIZZATIVA

30 Sono chiari e ben diffusi gli obiettivi individuali e/o quelli che possono riguardare l'Amministrazione

Comunicati al personale attraverso documentazione specifica e/o riunioni

31 La circolazione delle informazioni all'interno dell'Amministrazione è adeguata

Ritengo che le informazioni all'interno dell'Amministrazione siano ben distribuite, accessibili e utilizzabili, anche attraverso riunioni/incontri, posta elettronica, intranet, bacheca, etc...

32 La mia Amministrazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

Esiste un piano formativo efficace e mirato, volto a supportare la crescita

professionale del personale

33 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

34 Hai mai letto il Codice di comportamento e/o il Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Pesaro e Urbino?

Regolamenti che rappresentano la volontà dell'Amministrazione di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti, etc ...

6 - INTERFACCIA CASA - LAVORO

35 La mia Amministrazione promuove le seguenti azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

Elementi che influenzano l'interazione tra la vita privata e quella professionale

7 - MISURE PER MIGLIORARE

36 Quali sono, secondo te, gli aspetti da migliorare o le misure da introdurre nel tuo Ente?

ANALISI DELLE RISPOSTE

DATI ANAGRAFICI

L'indagine sul benessere organizzativo è stata svolta al fine di comprendere il livello di soddisfazione ed il clima lavorativo tra il personale della Provincia di Pesaro e Urbino.

Una corretta lettura dei dati anagrafici consente di interpretare le risposte in modo più accurato e di individuare eventuali bisogni specifici delle diverse categorie presenti in organico.

Il questionario è stato compilato da 118 persone: di cui 70 femmine, 43 maschi e 5 non hanno dichiarato il genere. Rispetto alle precedenti rilevazioni, si conferma la tendenza al calo della partecipazione, che passa dal 63% del 2024 al 55% nel 2025.

Nell'analisi che segue le risposte prive di dati anagrafici non vengono considerate, ma sono comunque incluse nel conteggio complessivo e visibili nei grafici allegati.

L'elevata partecipazione femminile, 59%, rispetto al 36% di quella maschile, suggerisce che la percezione del benessere potrebbe essere fortemente influenzata dalle esigenze tipicamente riconducibili al coinvolgimento nelle responsabilità familiari e di cura.

La distribuzione squilibrata non incide sulla validità dell'indagine, ma indica l'importanza di considerare la prospettiva di genere nella definizione di politiche di welfare interne.

Il campione è caratterizzato da un'età media elevata: il 63% ha più di 50 anni, tuttavia, è presente anche una componente di lavoratori nelle fasce 40–49 anni (19%) e 30–39 anni (8%), mentre la partecipazione dei più giovani (18–29 anni) risulta molto ridotta (3%), indicando un ricambio generazionale limitato.

La maggior parte del personale ha figli (69%), un dato particolarmente significativo se osservato insieme alla distribuzione anagrafica; il 24%, invece, ha dichiarato di non averne.

Dall'incrocio delle variabili emerge un profilo prevalente, donna di 50 anni o più con figli; questo profilo incide sulla percezione del benessere organizzativo, poiché raggruppa categorie spesso esposte a elevati carichi lavorativi e familiari. Relativamente allo stato civile, la maggioranza dei/delle partecipanti (69%) dichiara di essere coniugata/o o convivente. Il 14% risulta celibe o nubile, mentre

il 9% è separato/a o divorziato/a.

Il livello di istruzione risulta generalmente elevato: solo il 3% possiede la licenza di scuola secondaria di primo grado, il 36% ha conseguito un diploma ed il 57% risulta laureato/a. La forte presenza di personale con un elevato livello di istruzione può tradursi in competenze specialistiche e in una maggiore attenzione alla valorizzazione professionale, alla chiarezza organizzativa e alle opportunità di sviluppo.

1 - CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO / COMFORT

Il 72% delle persone rispondenti ritiene il luogo di lavoro sicuro, con una prevalenza di risposte da parte delle lavoratrici (38%). Il restante 28% considera invece l'ambiente di lavoro non sicuro e, anche in questo caso, la percezione negativa è espressa in misura maggiore dalle donne (21%).

Per quanto riguarda la soddisfazione delle caratteristiche del luogo di lavoro, sono state analizzate le seguenti aree tematiche:

- MICROCLIMA (ARIA CONDIZIONATA, RISCALDAMENTO, ASSENZA DI STRESS TERMICO)

Sommando le prime due categorie della scala Likert, emerge che il 57% delle persone rispondenti non ritiene adeguato il comfort termico degli spazi di lavoro; il 22% si colloca in posizione neutra, mentre le valutazioni positive risultano nettamente minoritarie: solo il 21% esprime soddisfazione.

- ILLUMINAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLE ATTIVITÀ A ELEVATO IMPEGNO VISIVO (VDT)

Considerando le due categorie più alte della scala, emerge infatti che il 51% delle persone rispondenti ritiene adeguati i livelli di illuminazione; una quota significativa, pari al 24%, si colloca nella posizione neutra, mentre il 26% esprime insoddisfazione rispetto alla qualità dell'illuminazione.

- LAVORO A RISCHIO DI AGGRESSIONE FISICA/LAVORO SOLITARIO (CON RISCHIO DI AGGRESSIONE FISICA DA PARTE DELL'UTENZA)

Nonostante circa il 30% dei/delle rispondenti non percepisca rischi significativi nel proprio luogo di lavoro, quasi la metà (49%) riconosce la presenza concreta del pericolo di aggressione fisica, evidenziando una valutazione differenziata della soddisfazione rispetto alle caratteristiche del contesto lavorativo in relazione alla sicurezza.

- SEGNALETICA DI SICUREZZA CHIARA, IMMEDIATA E PERTINENTE AI RISCHI

Il 49% delle persone partecipanti la considera chiara e adeguata; il 31% mantiene una posizione neutrale, mentre il restante 20% esprime un giudizio negativo.

- MANUTENZIONE MACCHINE ED ATTREZZATURE (PRESENZA DI MANUTENZIONE PERIODICA)

Considerando le due categorie più alte della scala Likert, emerge che il 44% delle persone rispondenti ritiene adeguata la manutenzione periodica delle attrezzature e delle macchine; una quota significativa, pari al 35%, adotta una posizione neutrale, mentre il restante 22% esprime insoddisfazione.

- RISCHIO ERGONOMICO (MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI SENZA AUSILI ERGONOMICI, POSTURE INCONGRUE O STATICHE PROLUNGATE, MOVIMENTI RIPETITIVI)

Il rischio legato alla movimentazione manuale dei carichi senza adeguati ausili ergonomici, alle posture scorrette o mantenute a lungo e ai movimenti ripetitivi è ritenuto adeguatamente gestito dal 48% dei rispondenti, il 31% esprime una valutazione neutra, mentre il 20% lo considera non soddisfacente.

- COMFORT ACUSTICO (FONTI DI RUMORE ESTRANEO ALLE NORMALI ATTIVITÀ DI UFFICIO, AMBIENTI RUMOROSI)

In merito alle fonti di rumore estranee alle normali attività d'ufficio o presenti in ambienti più rumorosi, il 43% delle persone rispondenti si dichiara soddisfatto, il 28% esprime una valutazione intermedia e il restante 28% non è d'accordo.

Il 73% dei/delle partecipanti dichiara di aver ricevuto informazioni e formazione adeguate sui rischi legati alla propria attività e sulle relative misure di prevenzione, evidenziando un buon livello di consapevolezza in materia di sicurezza sul lavoro. La quota restante (27%) indica la necessità di rafforzare ulteriormente gli interventi formativi.

2 - STRESS PSICOSOCIALE

La percentuale di lavoratrici e lavoratori che segnala di aver sperimentato singoli episodi o comportamenti riconducibili a situazioni di disagio lavorativo negli ultimi 12 mesi è pari al 14%. Si tratta di un dato significativo, sebbene si registri una diminuzione di 4 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Le risposte evidenziano che l'84% del personale riconosce come sia la percezione della vittima a definire una molestia, segnalando una buona sensibilità sul tema e una comprensione in linea con le interpretazioni attuali. Tutto il personale è

consapevole che toccare una zona erogena contro la volontà di una persona costituisce violenza sessuale.

Il 58% dei/delle partecipanti ritiene che il gesto definito come “appoggiare una mano su una spalla” possa, in determinate circostanze, essere considerato una molestia, riconoscendo che anche un contatto fisico apparentemente innocuo può risultare invasivo o inappropriato a seconda del contesto, della relazione tra le persone coinvolte e della percezione di chi lo subisce.

A fronte dell'85% di risposte che non segnala alcuna forma di comportamento discriminatorio o situazione di disagio relazionale sul luogo di lavoro, l'11% delle lavoratrici e dei lavoratori riferisce di aver incontrato, negli ultimi 12 mesi, almeno una delle seguenti condizioni: pressioni di natura psicologica, comunicazioni con toni inappropriati, trattamenti percepiti come non equi in relazione al genere oppure alle proprie opinioni o appartenenze.

Rispetto al 2024, quando il questionario non prevedeva un arco temporale definito, si registra una lieve diminuzione della quota di persone che dichiara di non aver mai sperimentato tali situazioni (nel 2024, le segnalazioni riguardavano: situazioni di forte pressione organizzativa 18%, comportamenti considerati inappropriati 19% e trattamenti percepiti come non equi in relazione all'età o al genere 7%)

Alla domanda 14, relativa al contesto descritto, veniva chiesto: “A chi ti sei rivolto/a per cercare di risolvere la situazione?” Tra i/le partecipanti che hanno scelto di rivolgersi a qualcuno, il 50% ha optato per un confronto con la dirigenza, il 25% si è rivolto/a ai colleghi, mentre il restante 25% ha scelto consulenti legali o il CUG, a dimostrazione della conoscenza del comitato. Va sottolineato che la stragrande maggioranza dei/delle partecipanti ha preferito non rivolgersi a nessuno.

3 - PERCEZIONE SULL'ATTIVITÀ LAVORATIVA E SUL SENSO DI APPARTENENZA

Il 28% dei/delle partecipanti considera chiaro e ben delineato il percorso di sviluppo professionale (era il 33% nel 2024), mentre solo il 25% ritiene che il merito consenta realmente di fare carriera (30% nel 2024), evidenziando un leggero calo nella percezione di trasparenza e opportunità di crescita. Va tuttavia sottolineato che, in entrambi i casi, una quota significativa di risposte adotta una valutazione intermedia (rispettivamente 41% e 31%).

Per quanto riguarda lo sviluppo professionale, solo il 34% dei/delle partecipanti percepisce che il proprio Ente offra opportunità concrete per sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti dei diversi ruoli. Tuttavia, una maggioranza più ampia (58%) ritiene che il ruolo attualmente svolto sia adeguato al proprio profilo

professionale, indicando un certo allineamento tra competenze possedute e responsabilità assegnate, sebbene le opportunità di crescita appaiano ancora limitate.

Dal punto di vista della soddisfazione professionale, il 50% dei partecipanti dichiara di essere soddisfatto del proprio percorso all'interno dell'Ente, mentre il 23% manifesta insoddisfazione. Il restante 27% si colloca in una posizione intermedia, suggerendo che una parte significativa del personale percepisce margini di miglioramento nelle opportunità di sviluppo e crescita professionale offerte dall'Ente.

Il 52% dei/delle lavoratori/lavoratrici ritiene di essere valutato/a sulla base di elementi rilevanti del proprio lavoro, mentre il 61% dichiara di conoscere chiaramente il proprio ruolo e quello dei/delle colleghi/colleghe impegnati in funzioni strettamente collegate alle proprie.

Il 58% ritiene di disporre di strumentazioni, materiali e risorse adeguate per svolgere il lavoro nei tempi prefissati, ed il 57% segnala di poter lavorare a un ritmo sostenibile, con pause sufficienti, indicativo di un adeguato livello di autonomia organizzativa (78%).

4 - RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

La maggior parte del personale dichiara di sentirsi ben integrato nel gruppo di lavoro (70%), mentre il 58% ritiene che l'organizzazione favorisca la collaborazione, promuovendo un clima di fiducia e di valorizzazione reciproca. Le valutazioni relative alla circolazione delle informazioni all'interno del gruppo di lavoro risultano prevalentemente positive, con il 62% delle persone rispondenti che esprime un giudizio favorevole.

Il 70% del personale si sente parte dell'Amministrazione, indicatore di buoni rapporti interpersonali, sebbene in lieve calo rispetto al 76% registrato nel 2024. Nel contempo, il 14% dei partecipanti esprime l'intenzione di cambiare Ente, in diminuzione rispetto al 17% dell'anno precedente.

5 - CULTURA ORGANIZZATIVA

Il 51% del personale percepisce chiaramente gli obiettivi individuali e dell'Amministrazione, in calo rispetto al 68% del 2024. Solo il 44% considera adeguata la circolazione delle informazioni all'interno dell'Ente, evidenziando margini di miglioramento nella diffusione e accessibilità dei dati.

Il 47% del personale giudica adeguate le attività formative dell'Amministrazione, in calo rispetto al 50% del 2024, mentre il 35% esprime una valutazione neutra,

evidenziando alcune criticità nell'efficacia del piano formativo.

Il 63% del personale considera definite in modo chiaro le regole di comportamento, ed il 73% dichiara di aver letto il Codice di comportamento e/o il Codice etico, a tutela della dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici della Provincia di Pesaro e Urbino.

6 - INTERFACCIA CASA-LAVORO

Sul tema dell'equilibrio casa-lavoro, i dati mostrano una valutazione complessivamente positiva da parte del personale. In particolare, l'80% dei/delle partecipanti apprezza la flessibilità oraria, il 62% il lavoro da remoto, il 67% le possibilità di lavoro part-time e il 58% la disponibilità di spazi interni dedicati alla pausa pranzo.

7 - MISURE PER MIGLIORARE

In merito alle azioni ritenute utili per migliorare il luogo di lavoro, 56 persone suggeriscono di rafforzare la circolazione e la chiarezza delle informazioni, dei compiti e degli obiettivi; 48 auspicano maggiori occasioni di condivisione tra il personale; 46 indicano come prioritaria una maggiore tutela della sicurezza dell'ambiente di lavoro; infine, 21 dipendenti richiedono un supporto psicologico per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio.

Le risposte aperte, pur provenendo da una quota limitata di partecipanti, offrono un quadro variegato. Tra i suggerimenti emergono: la richiesta di una maggiore meritocrazia nei processi di selezione, progressione e valutazione, carichi di lavoro più equilibrati e di un trattamento economico adeguato alle responsabilità, flessibilità organizzativa intesa come estensione del lavoro agile (o smart working) o del telelavoro.

Sono inoltre segnalate esigenze legate al benessere e alla qualità degli ambienti, con richieste di potenziamento della pulizia, dell'igiene e del microclima, oltre a suggerimenti come la reintroduzione di un bar interno e di convenzioni sanitarie (disponibilità di supporto psicologico).

Alcuni partecipanti dichiarano comunque di non percepire necessità particolari di cambiamento.

CONCLUSIONI

A CURA DEL CUG

L'indagine sul benessere organizzativo 2025 conferma la solidità del processo di ascolto avviato negli anni precedenti e restituisce un quadro articolato che, pur evidenziando elementi di continuità con il 2024, presenta anche importanti evoluzioni e nuovi ambiti di attenzione.

Il tasso di partecipazione (118 rispondenti su 216 persone in organico) si mantiene significativo, consentendo una lettura attendibile della percezione del personale.

Permane un clima relazionale generalmente favorevole: la maggior parte del personale dichiara di sentirsi integrata nel gruppo di lavoro e riconosce un buon livello di collaborazione interna.

Si conferma inoltre un diffuso senso di appartenenza all'Ente, pur registrando una lieve flessione rispetto all'anno precedente.

Resta altrettanto positivo il giudizio sull'autonomia organizzativa e sulla chiarezza del proprio ruolo, così come l'apprezzamento verso alcune misure di conciliazione vita-lavoro, tra cui la flessibilità oraria e la disponibilità di lavoro da remoto e part-time.

Anche nel 2025 la consapevolezza in tema di rischi e sicurezza si mantiene elevata, in linea con i progressi osservati nel 2024.

Come già segnalato lo scorso anno, continuano a emergere aree di fragilità legate allo sviluppo professionale, alla meritocrazia e alla chiarezza dei percorsi di carriera, con solo un terzo del personale che percepisce un percorso delineato e criteri di progressione basati sul merito.

Dall'analisi delle risposte alla domanda 32, relativa all'esistenza di un piano formativo efficace e mirato a supporto della crescita professionale del personale, emerge che l'offerta formativa è percepita come adeguata solo dalla metà delle persone rispondenti. Tale evidenza suggerisce che l'investimento dell'Amministrazione nella formazione non è ancora pienamente riconosciuto o valorizzato dall'insieme del personale, indicando la necessità di rafforzare sia la qualità sia la percezione dell'efficacia delle iniziative formative.

Si registra un miglioramento rispetto al 2024 delle situazioni di pressione o disagio relazionale, scese al 14%, mentre rimangono alcune segnalazioni di

tensioni comunicative e percezioni di trattamento non uniforme (11%), che richiedono attenzione costante.

È invece ampiamente diffusa la consapevolezza dei confini tra molestia, contatto fisico inappropriato e violenza sessuale, elemento che testimonia l'efficacia delle attività di sensibilizzazione svolte.

In relazione al comfort degli ambienti di lavoro, emergono segnali problematici, in particolare riguardo al microclima, giudicato inadeguato dal 57% del personale.

La percezione del rischio concreto di aggressione fisica risulta insoddisfacente per il 49% dei/delle partecipanti, probabilmente a causa dell'assenza di un sistema di controllo degli accessi capace di aumentare la sicurezza e ridurre significativamente il rischio di intrusioni.

Problematiche più contenute sono state segnalate per manutenzione, rumorosità e segnaletica.

Rispetto al 2024, l'indagine 2025 conferma le criticità già emerse in precedenza (formazione, comunicazione interna, meritocrazia, benessere psicosociale) e mette in evidenza alcuni aspetti chiave:

- la qualità degli ambienti di lavoro, in particolare il microclima, riceve valutazioni negative;
- persiste il rischio percepito di aggressione e di lavoro solitario;
- si conferma la necessità di maggiore trasparenza organizzativa, con ruoli e obiettivi più chiari;
- i dati relativi a stress e dinamiche relazionali critiche mostrano segnali di miglioramento, pur richiedendo un monitoraggio costante;
- permane una domanda di flessibilità, in particolare sul lavoro da remoto.

La rilevazione 2025 conferma dunque l'importanza di un approccio integrato al benessere organizzativo, capace di combinare misure strutturali, culturali e relazionali.

Il CUG della Provincia di Pesaro e Urbino, alla luce dei risultati, proseguirà il monitoraggio delle condizioni lavorative e supporterà l'Amministrazione nell'adozione delle azioni necessarie per migliorare ulteriormente la qualità del lavoro ed il benessere del personale.

