



Città Metropolitana
di Messina

Benessere Organizzativo



Segretario Generale

Servizio
Trasparenza e U.R.P.

Ufficio “Benessere
Organizzativo
ed Osservatorio
Antidiscriminazione”

INDAGINE REALIZZATA NEL
CORSO DELL'ANNO 2016

SOMMARIO

PREMESSA	4
LA REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE	6
I TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE.....	6
L'ANALISI DELLA RILEVAZIONE.....	7
LA METODOLOGIA ADOTTATA.....	8
SCHEDE ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDATI.....	9
ANALISI DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE.....	14
QUESTIONARIO "BENESSERE ORGANIZZATIVO"	14
AMBITO A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.....	15
AMBITO B - Le discriminazioni.....	24
AMBITO C - L'equità nella mia amministrazione.....	33
AMBITO D - Carriera e sviluppo professionale.....	38
AMBITO E - Il mio lavoro.....	43
AMBITO F - I miei colleghi.....	48
AMBITO G - Il contesto del mio lavoro.....	53
AMBITO H - Il senso di appartenenza.....	58
AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione.....	63
QUESTIONARIO "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE"	66
AMBITO L - La mia organizzazione.....	67
AMBITO M - Le mie performance.....	71
AMBITO N - Il funzionamento del sistema.....	75
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE.....	80
QUESTIONARIO "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO"	81
AMBITO O - Il mio capo e la mia crescita.....	82
AMBITO P - Il mio capo e l'equità.....	87

RIEPILOGHI E CONSIDERAZIONI FINALI.....	91
AMBITO A - “SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO”	91
AMBITO B - “LE DISCRIMINAZIONI”	93
AMBITO C - “L’EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE”	94
AMBITO D - “CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE”	95
AMBITO E - “IL MIO LAVORO”	96
AMBITO F - “I MIEI COLLEGI”	97
AMBITO G - “IL CONTESTO DEL MIO LAVORO”	98
AMBITO H - “IL SENSO DI APPARTENENZA”	99
AMBITO I - “L’IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE”	100
AMBITO L - “LA MIA ORGANIZZAZIONE”	101
AMBITO M - “LE MIE PERFORMANCE”	102
AMBITO N - “IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA”	103
AMBITO O - “IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA”	104
AMBITO P - “IL MIO CAPO E L’EQUITÀ”	105
CONCLUSIONI ED OSSERVAZIONI.....	106
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	108

PREMESSA

In ottemperanza dell'art. 14, c.5 , del decreto legislativo n. 150, del 27 ottobre 2009 - "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" - annualmente vengono espletate le indagini che coinvolgono il personale dipendente, per rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Negli ultimi anni si è attribuito sempre più valore all'analisi del clima di lavoro all'interno delle organizzazioni dato che il miglioramento del benessere nell'organizzazione rappresenta uno dei fattori basilari che ottimizza la qualità dei risultati e la produttività delle risorse.

Non a caso, è proprio il concetto di "benessere organizzativo" che viene utilizzato per descrivere sia lo stato individuale di coloro che svolgono la loro attività lavorativa, all'interno di un determinato contesto organizzativo, che per indicare quegli elementi che contribuiscono a determinare il benessere di chi ci lavora.

Benessere organizzativo, conciliazione ed armonizzazione dei tempi del lavoro e della vita dei dipendenti sono alcuni dei punti nodali per una ridefinizione del "modello aziendale" che possa far scaturire un modello innovativo e, nello stesso tempo, al passo con i tempi, di organizzazione del lavoro. Naturalmente l'innovazione organizzativa e tecnologica presuppone attenzione allo sviluppo completo delle persone che nell'organizzazione lavorano e quindi l'innovazione inizia dall'attenzione che bisogna rivolgere alla centralità di queste che divengono motore del cambiamento.

La motivazione del dipendente migliora, indiscutibilmente, la sua performance e , di conseguenza, anche i servizi erogati da una amministrazione vengono determinati dalla qualità della vita dei lavoratori all'interno del loro quotidiano ambiente di lavoro.

Benessere organizzativo rappresenta quindi anche la capacità di un'organizzazione a garantire e promuovere il più alto grado di benessere psicofisico per i suoi componenti

Benessere organizzativo rappresenta anche una prospettiva nell'ambito della promozione di politiche volte al contrasto della discriminazione di genere; ciò implica il rispetto delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane e la capacità di favorire l'armonizzazione tra i tempi di lavoro e di quelli familiari.

E' lo strumento dell'indagine sul "benessere organizzativo" che, in particolare, mira a rilevare ed analizzare se vi sono scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali delle Amministrazioni, nonché l'analisi della percezione da parte dei dipendenti rispetto ai predetti standard.

La documentazione di riferimento del questionario base che è stato proposto, come gli anni precedenti, ai dipendenti della Città Metropolitana di Messina è stato prodotto dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.).

L'indagine si articola in tre questionari, uno per tipologia, con le domande raggruppate per

ambiti ed una scheda anagrafica secondo la seguente struttura:

Questionario 1: Benessere organizzativo

- Gruppo A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (9 domande)
- Gruppo B: Le discriminazioni (9 domande)
- Gruppo C: L'equità nella mia amministrazione (5 domande)
- Gruppo D: Carriera e sviluppo professionale (5 domande)
- Gruppo E: Il mio lavoro (5 domande)
- Gruppo F: I miei colleghi (5 domande)
- Gruppo G: Il contesto del mio lavoro (5 domande)
- Gruppo H: Il senso di appartenenza (5 domande)
- Gruppo I: L'immagine della mia amministrazione (3 domande)

Questionario 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione

- Gruppo L: La mia organizzazione (4 domande)
- Gruppo M: Le mie performance (4 domande)
- Gruppo N: Il funzionamento del sistema (5 domande)

Questionario 3: Valutazione del superiore gerarchico

- Gruppo O: Il mio capo e la mia crescita (5 domande)
- Gruppo P: Il mio capo e l'equità (4 domande)

Dati anagrafici

- Genere
- Contratto di lavoro
- Età
- Anzianità di servizio
- Qualifica

Il questionario sul "*benessere organizzativo*" intende indagare sullo stato di salute dell'Ente in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei risultati.

Il questionario sul "*grado di condivisione del sistema di valutazione*" si propone di investigare sulla misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di valutazione e misurazione della performance approvato ed implementato nell'Ente.

Il questionario sulla "*valutazione del superiore gerarchico*" vuole mettere in luce la percezione del dipendente riguardo allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e, nel contempo, al miglioramento della performance.

LA REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE

La Città Metropolitana di Messina, con l'Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione" a ciò preposto, nella chiara consapevolezza che l'indagine sul benessere organizzativo rappresenta una importante opportunità per costruire "dal basso" il miglioramento "reale" delle politiche del personale e della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti, ha riproposto nel mese di giugno 2016 l'indagine sul clima interno con il preciso obiettivo di rilevare rispetto alla precedente, condotta nel 2015, se vi sono cambiamenti nelle percezioni e nei motivi di soddisfazione e di insoddisfazione dei dipendenti nei confronti della propria realtà organizzativa.

Come per l'indagine dell'anno precedente, l'Ufficio "Sistemi Informatici" ha elaborato e trasferito su piattaforma on line il questionario in modo da poterlo somministrare a tutto il personale attraverso la rete INTRANET del portale dell'Ente.

La somministrazione del questionario è stata avviata l'1/06/2016 e resa disponibile per due mesi fino al 31/07/2016.

Per quanto riguarda la garanzia dell'anonimato, sulle risposte al questionario, questo è stato assicurato attraverso la registrazione dei record delle risposte fornite in un database, privo di qualsiasi riferimento rispetto al soggetto compilatore; per quanto riguarda le classi anagrafiche, l'anonimato è stato garantito somministrando il questionario a tutti i dipendenti dell'Ente piuttosto che ad un campione di essi.

L'Ufficio "Benessere Organizzativo" ha predisposto e diffuso la relativa nota informativa per la compilazione del questionario, fornendo assistenza ed informazioni ai dipendenti.

TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE

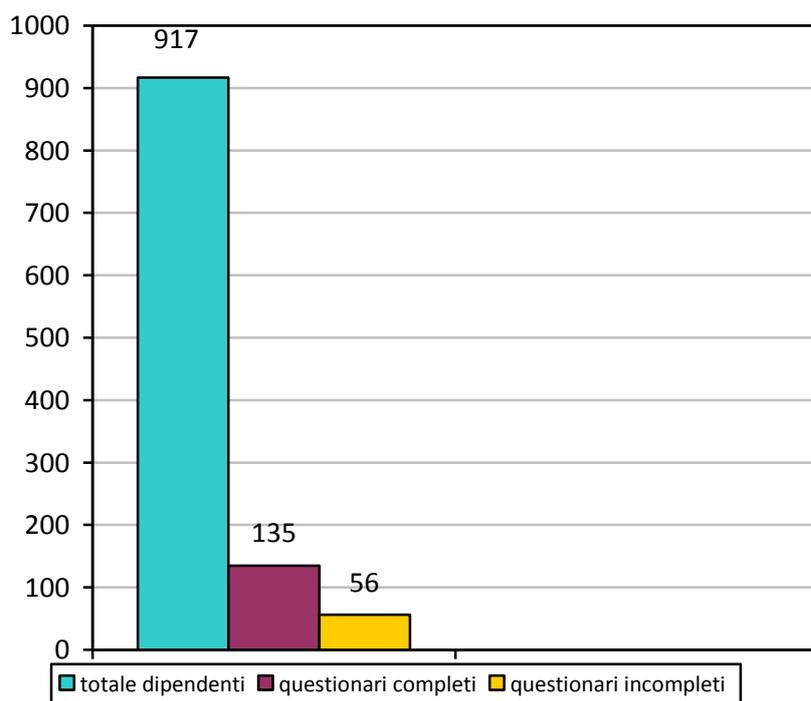
1 giugno 2016: avvio dell'indagine attraverso l'attivazione della procedura di rilevazione on line da parte dell'Ufficio "Sistemi Informatici" della IV Direzione. L'Ufficio per il Benessere Organizzativo predispose l'informativa per la compilazione del questionario che, attraverso una mail inviata a tutti i dipendenti dai "Sistemi Informatici", comunica l'avvio dell'indagine, fornendo, con una nota esplicativa, le istruzioni dettagliate per la compilazione del questionario nonché i riferimenti telefonici di assistenza sollecitando i dipendenti a partecipare alla rilevazione.

Dall'1 giugno al 31 luglio il personale dell'Ufficio "Benessere Organizzativo" ha cercato di sensibilizzare i dipendenti alla compilazione del questionario incontrando direttamente i colleghi nelle rispettive sedi di "Palazzo degli Uffici" e "Palazzo dei Leoni" e nelle sedi distaccate si è operato attraverso avvisi telefonici indirizzati ai funzionari responsabili dei Servizi.

Dall'1 giugno al 31 luglio sono state inviate periodicamente a tutti i dipendenti altre mail di avviso con cui si invitano i colleghi a prendere parte all'indagine che si chiude il 31 luglio.

ANALISI DELLA RILEVAZIONE

Alla conclusione della rilevazione, avvenuta il 31 luglio 2016, su un totale di 917 dipendenti (di cui 821 con contratto a tempo indeterminato e 96 con contratto a tempo determinato), 191 hanno preso parte all'indagine e, fra questi, risultavano totalmente compilati 135 questionari che, rispetto al totale del personale, è pari al 14,72%; vi sono, quindi, 56 questionari che non sono stati completati e, pertanto, sono stati scartati ai fini dell'uniformità delle caratteristiche dei dati presi in esame dalla rilevazione.



METODOLOGIA ADOTTATA

La tecnica d'indagine si è basata sulla somministrazione di 73 affermazioni, divise in 14 ambiti di indagine, rispetto alle quali, per mezzo di altrettante scale Likert, composte da 6 classi in ordine crescente, il dipendente ha espresso il proprio accordo o disaccordo (dalla classe **1** che corrisponde a **minimo grado di importanza attribuito/in totale disaccordo con l'affermazione** alla classe **6** che indica **massimo grado di importanza attribuito/in totale accordo con l'affermazione**)

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Ogni affermazione ha una propria "polarità", cioè può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio essere d'accordo con l'affermazione *"Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente"* esprime un giudizio positivo riguardo al senso di appartenenza, mentre essere d'accordo con l'affermazione *"Se potessi, comunque cambierei ente"* rappresenta un giudizio negativo.

La metodologia di analisi contempla una valutazione positiva da 4 a 6 nella scala Likert e negativa da 1 a 3, alle affermazioni a polarità positiva; al contrario, per le affermazioni a polarità negativa, la valutazione positiva viene assegnata alle scelte da 1 a 3, e negativa da 4 a 6, così da poter esprimere il risultato su base percentuale.

AFFERMAZIONE A POLARITA' POSITIVA					
← risposte sfavorevoli			risposte favorevoli →		
(disaccordo)			(accordo)		
1	2	3	4	5	6

AFFERMAZIONE A POLARITA' NEGATIVA					
← risposte favorevoli			risposte sfavorevoli →		
(disaccordo)			(accordo)		
1	2	3	4	5	6

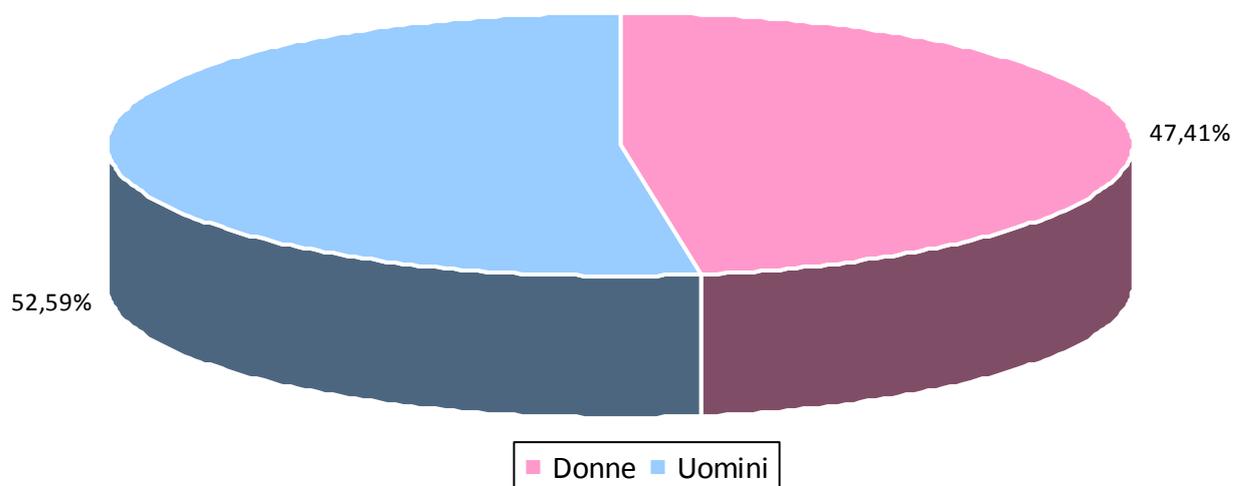
Riguardo ai dati relativi alla scheda anagrafica questi sono stati rilevati con riferimento alle percentuali delle informazioni fornite per ogni singola voce.

SCHEDE ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDI

DATI ANAGRAFICI

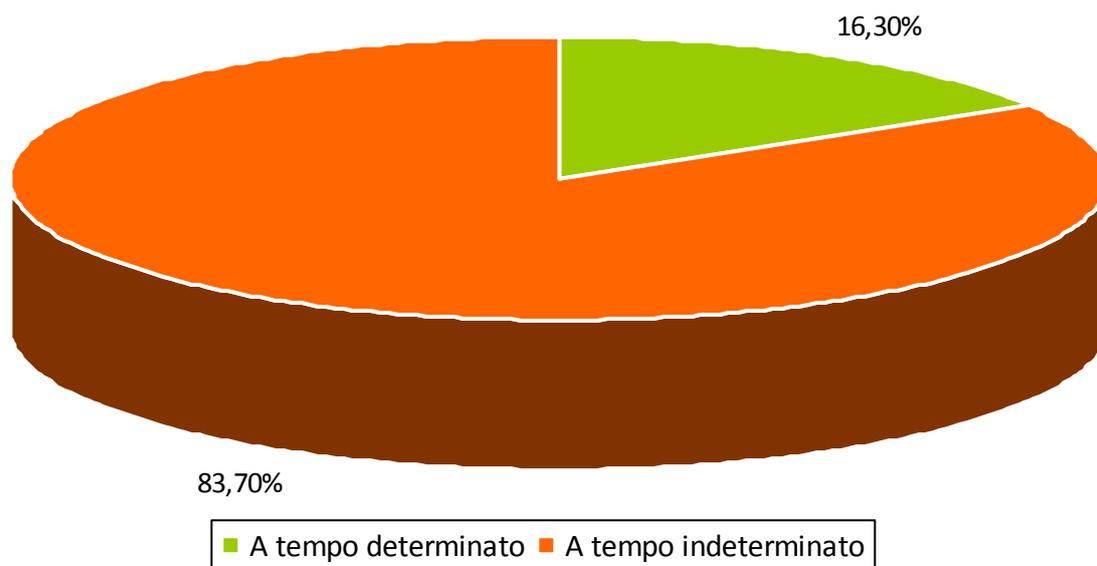
Questionari compilati per genere

Donne	47,41%
Uomini	52,59%



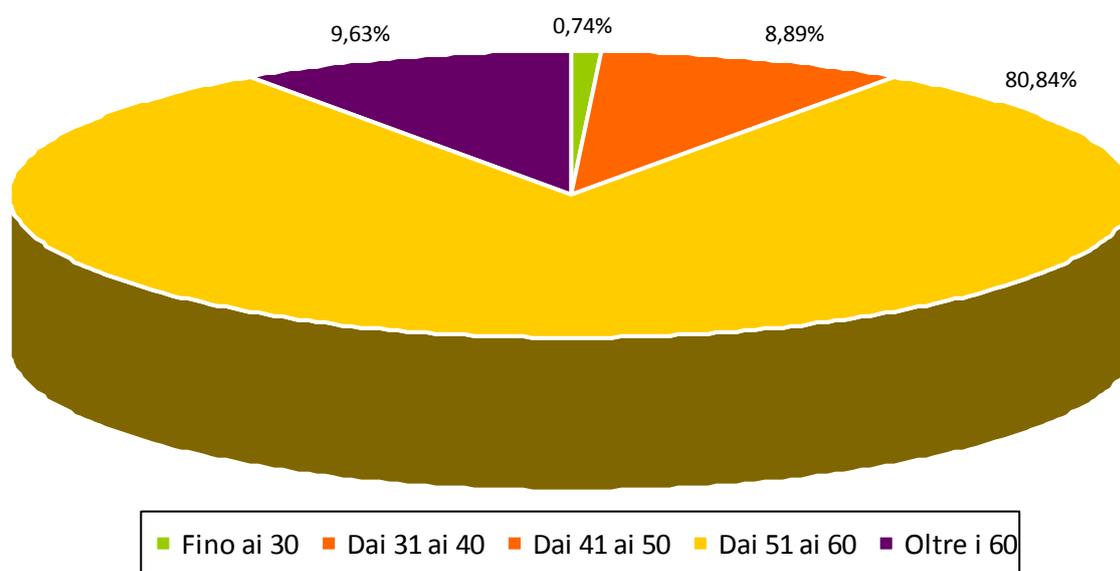
Questionari compilati per tipologia di contratto

A tempo determinato	16,30%
A tempo indeterminato	83,70%



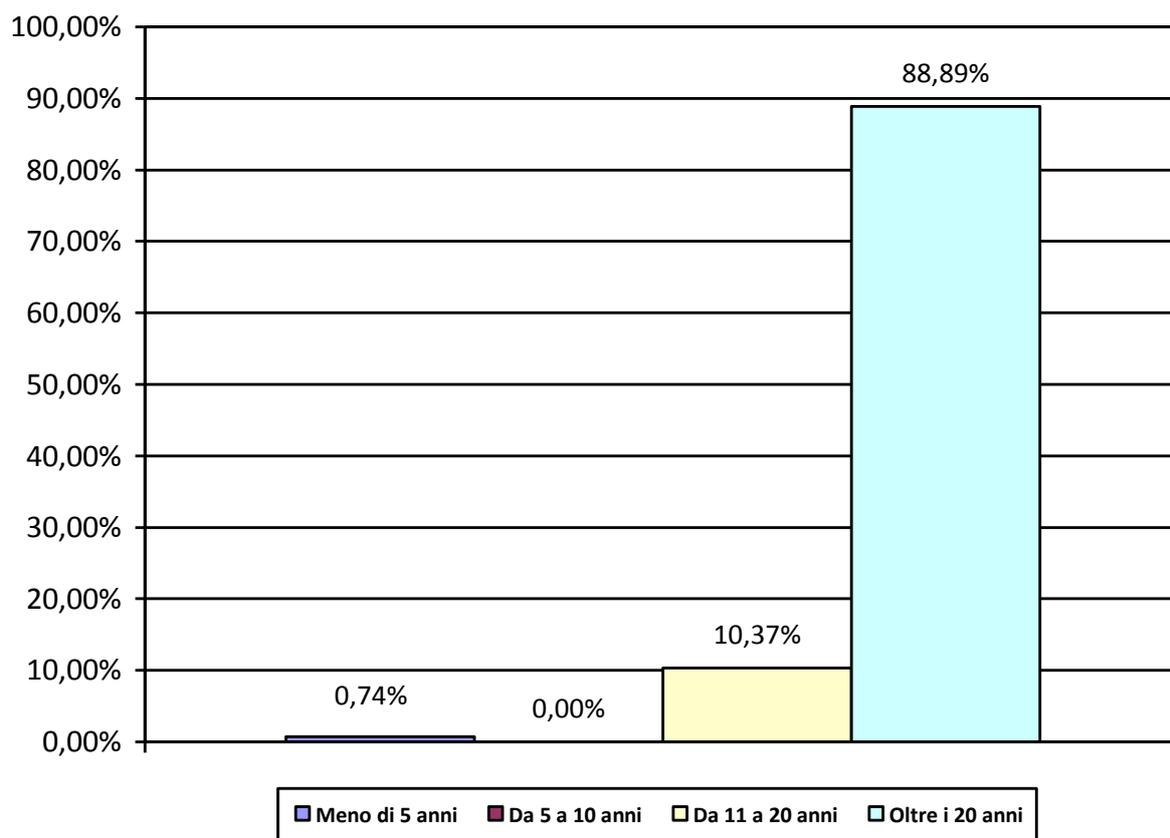
Questionari compilati per fascia di età

Fino a 30 anni	0,74%
Dai 31 ai 40 anni	0,00%
Dai 41 ai 50 anni	8,89%
Dai 51 ai 60 anni	80,74%
Oltre i 60 anni	9,63%



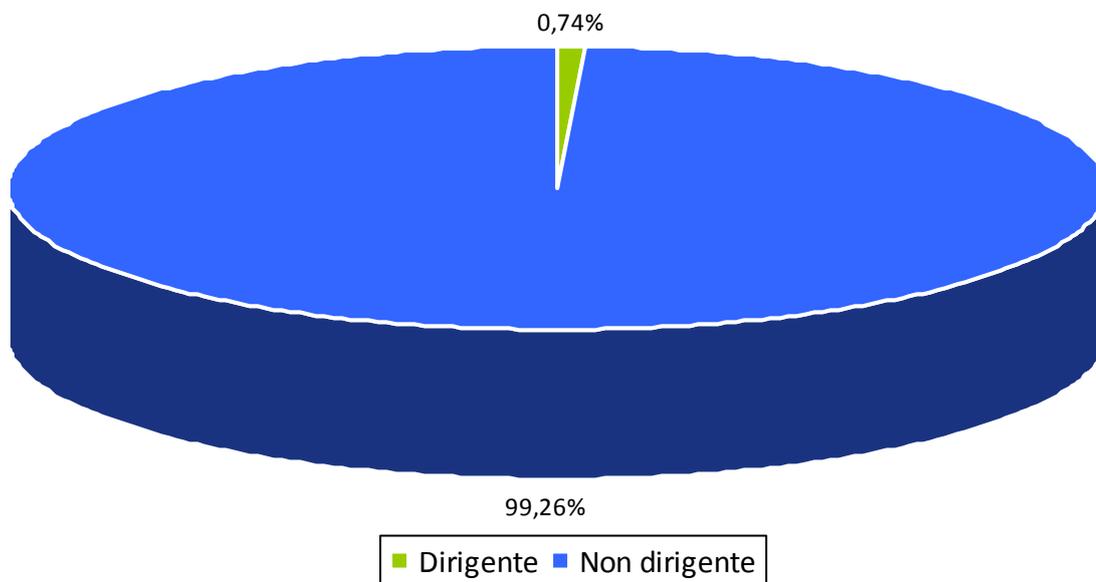
Questionari compilati per anzianità di servizio

Meno di 5 anni	0,74%
Da 5 a 10 anni	0,00%
Da 11 a 20 anni	10,37%
Oltre i 20 anni	88,89%



Questionari compilati per qualifica

Dirigente	0,74%
Non dirigente	99,26%



ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE

QUESTIONARIO “BENESSERE ORGANIZZATIVO”

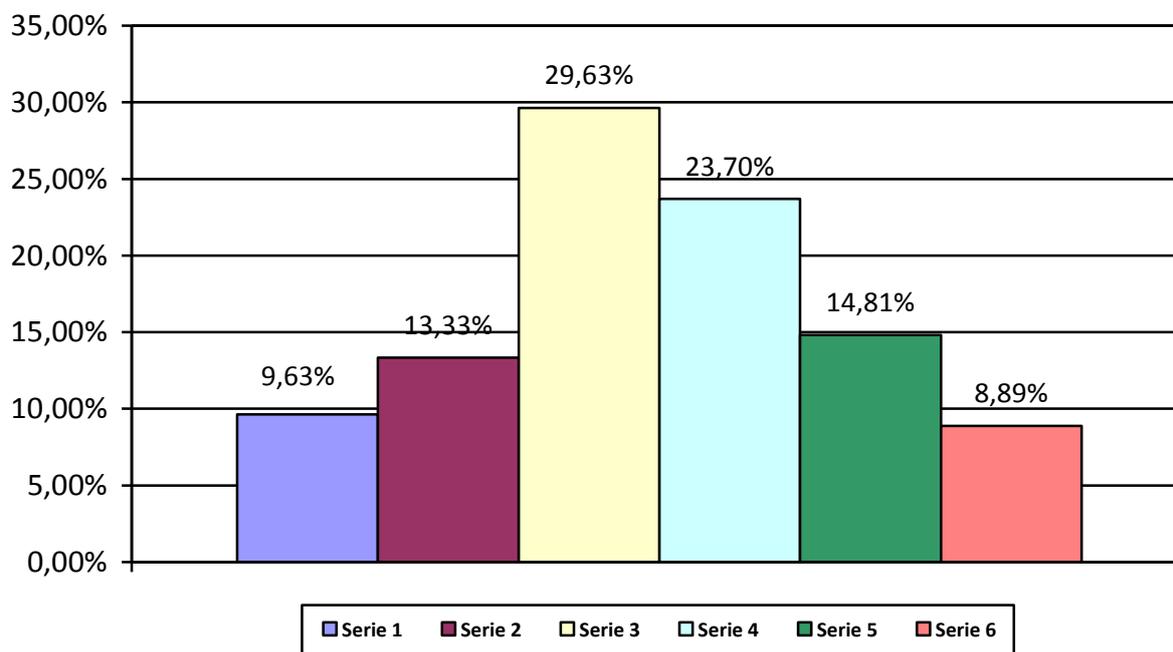
E' l'area principale del questionario che da il nome all'intera indagine con l'obiettivo di misurare la “soddisfazione” del dipendente in relazione ai vari aspetti della sua realtà lavorativa: le caratteristiche del luogo di lavoro, il rapporto con l'amministrazione e con i colleghi, le prospettive di carriera e il proprio coinvolgimento negli obiettivi dell'Ente, la gratificazione ottenuta dal proprio lavoro insieme all'attaccamento ed immedesimazione con l'istituzione a cui si appartiene.

Tale area si compone di nove ambiti di indagini principali, indicati con le lettere da A ad I, per complessive 51 domande.

AMBITO A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

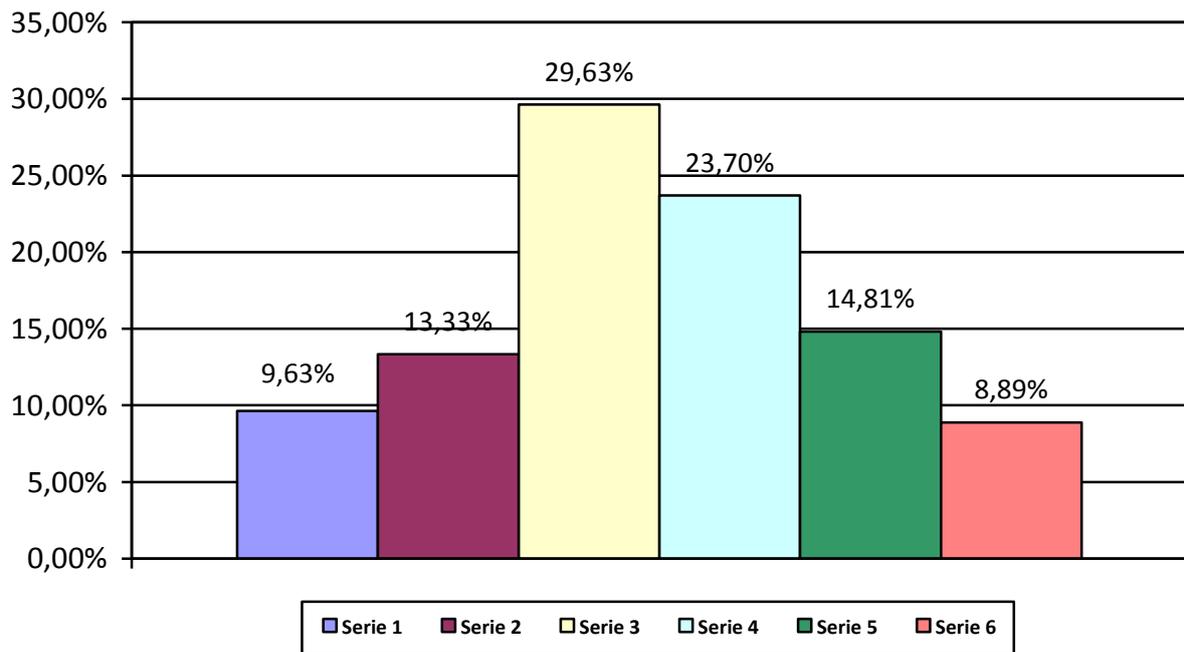
01 [Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	9,63%
2	18	13,33%
3	40	29,63%
4	32	23,70%
5	20	14,81%
6	12	8,89%
Nessuna risposta	0	0,00%



tot. 52,59% risposte sfavorevoli
tot. 47,41% risposte favorevoli

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

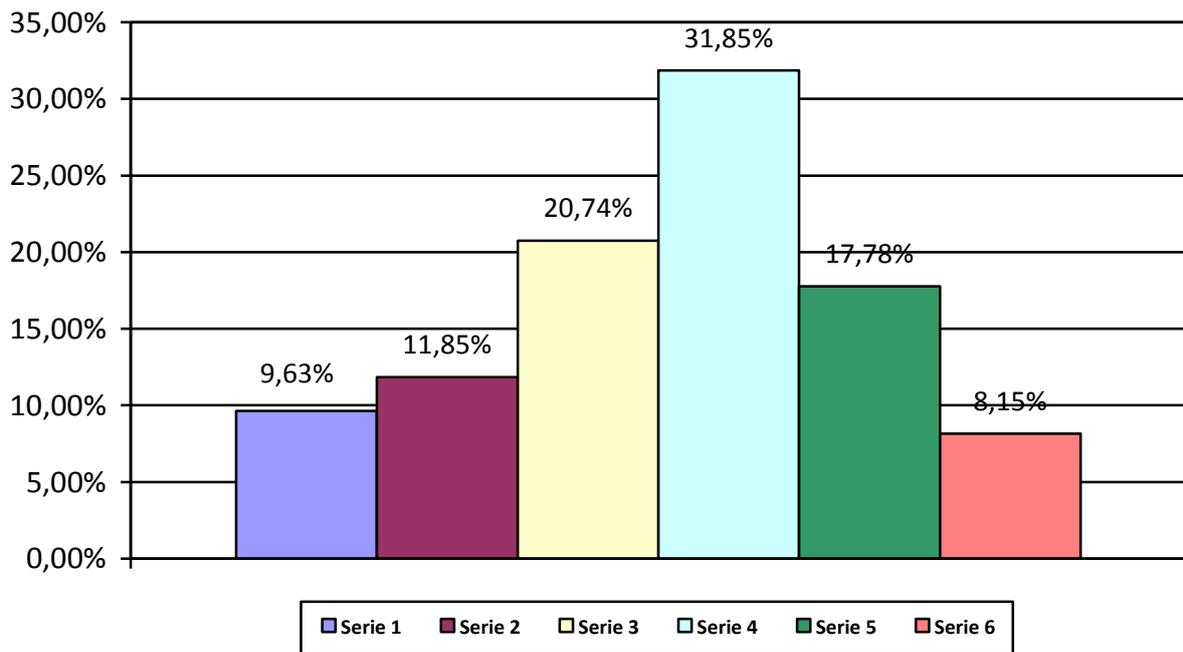
02		
[Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	9,63%
2	18	13,33%
3	40	29,63%
4	32	23,70%
5	20	14,81%
6	12	8,89%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 52,59% risposte sfavorevoli tot. 47,41% risposte favorevoli →

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

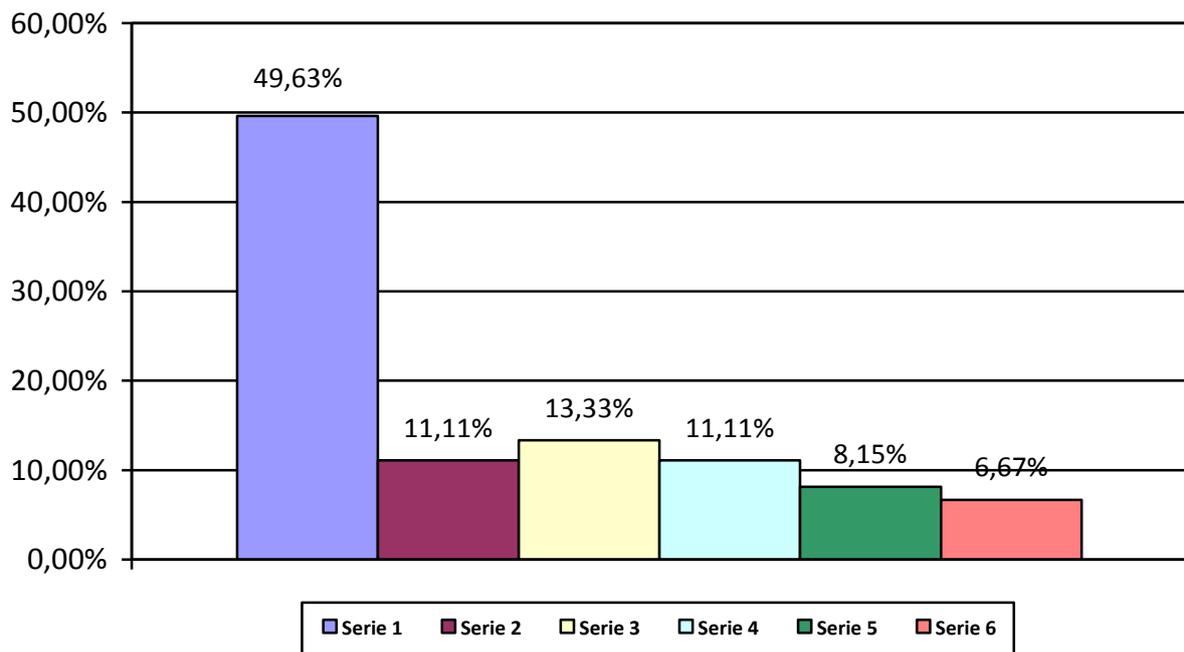
03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	9,63%
2	16	11,85%
3	28	20,74%
4	43	31,85%
5	24	17,78%
6	11	8,15%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 42,22% risposte sfavorevoli
 tot. 57,78% risposte favorevoli →

Domanda 04 - Polarità NEGATIVA

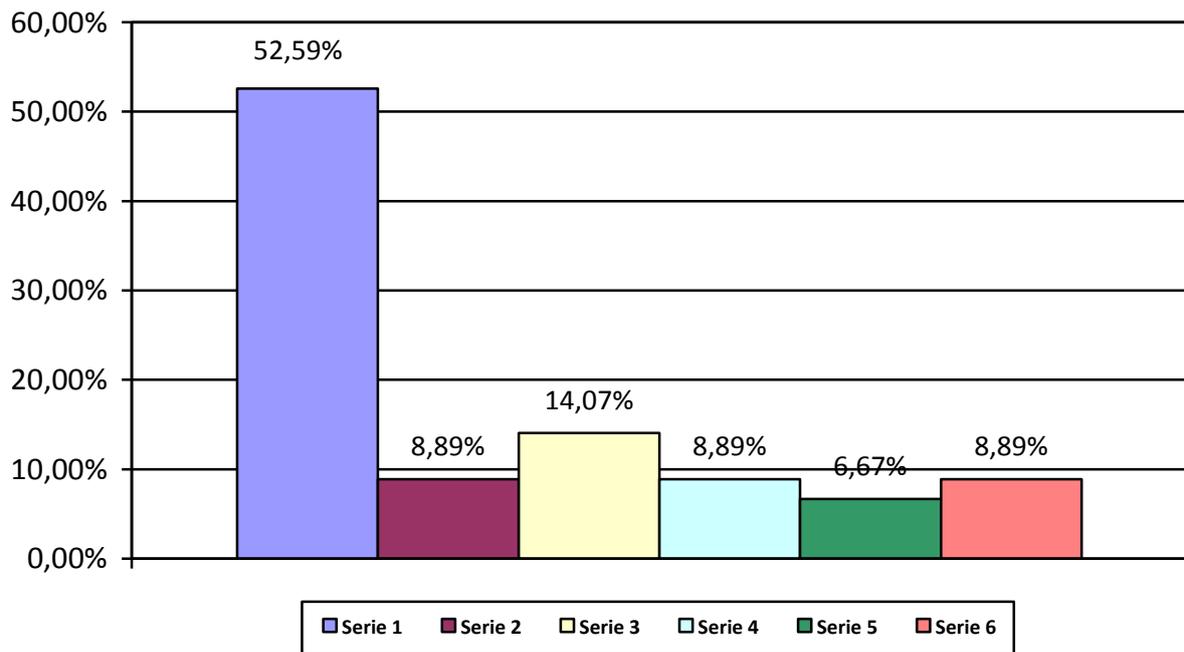
04		
[Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	67	49,63%
2	15	11,11%
3	18	13,33%
4	15	11,11%
5	11	8,15%
6	9	6,67%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 74,07% risposte favorevoli
tot. 25,93% risposte sfavorevoli

Domanda 05 - Polarità NEGATIVA

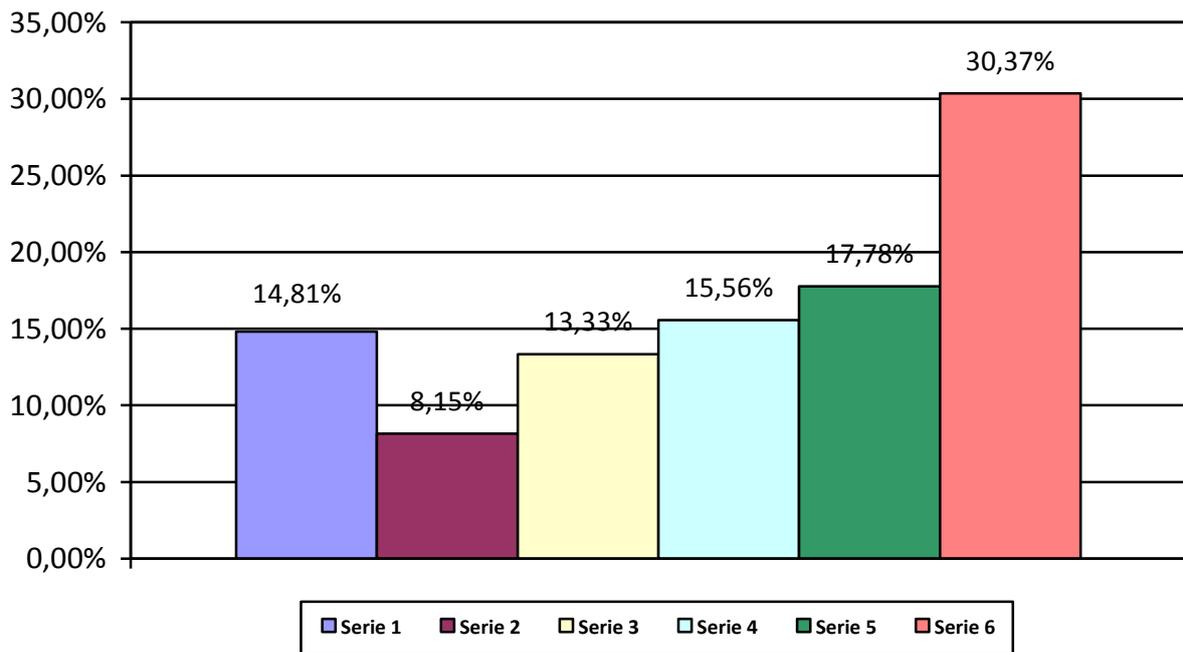
05		
[Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	71	52,59%
2	12	8,89%
3	19	14,07%
4	12	8,89%
5	9	6,67%
6	12	8,89%
Nessuna risposta	0	0,00%



tot. 75,55% risposte favorevoli
tot. 24,45% risposte sfavorevoli

Domanda 06 - Polarità POSITIVA

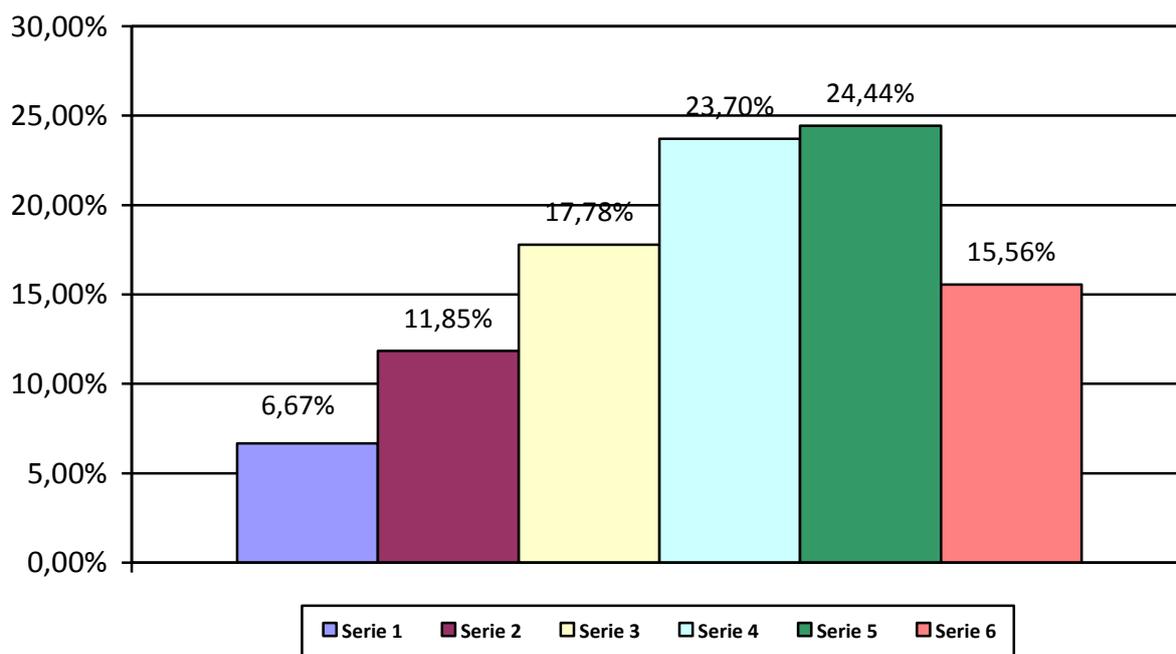
06 [Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	20	14,81%
2	11	8,15%
3	18	13,33%
4	21	15,56%
5	24	17,78%
6	41	30,37%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 35,58% risposte sfavorevoli tot. 64,42% risposte favorevoli →

Domanda 07 - Polarità POSITIVA

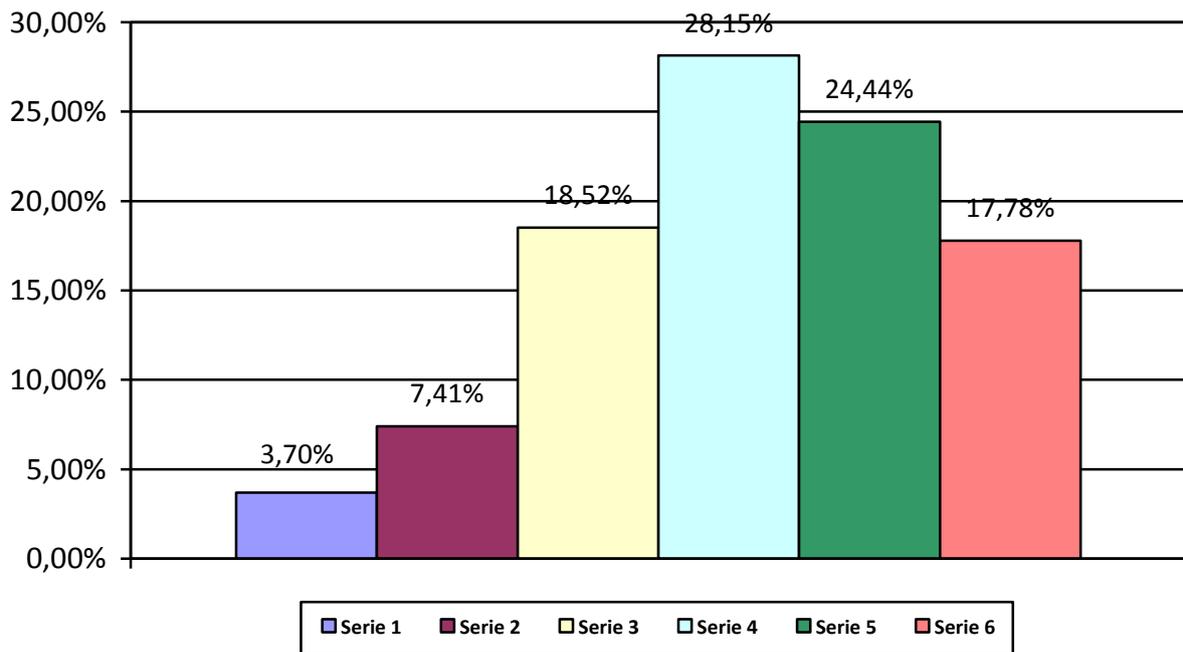
07 [Ho la possibilità di prendere sufficienti pause]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	6,67%
2	16	11,85%
3	24	17,78%
4	32	23,70%
5	33	24,44%
6	21	15,56%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 36,3% risposte sfavorevoli
tot. 63,7% risposte favorevoli

Domanda 08 - Polarità POSITIVA

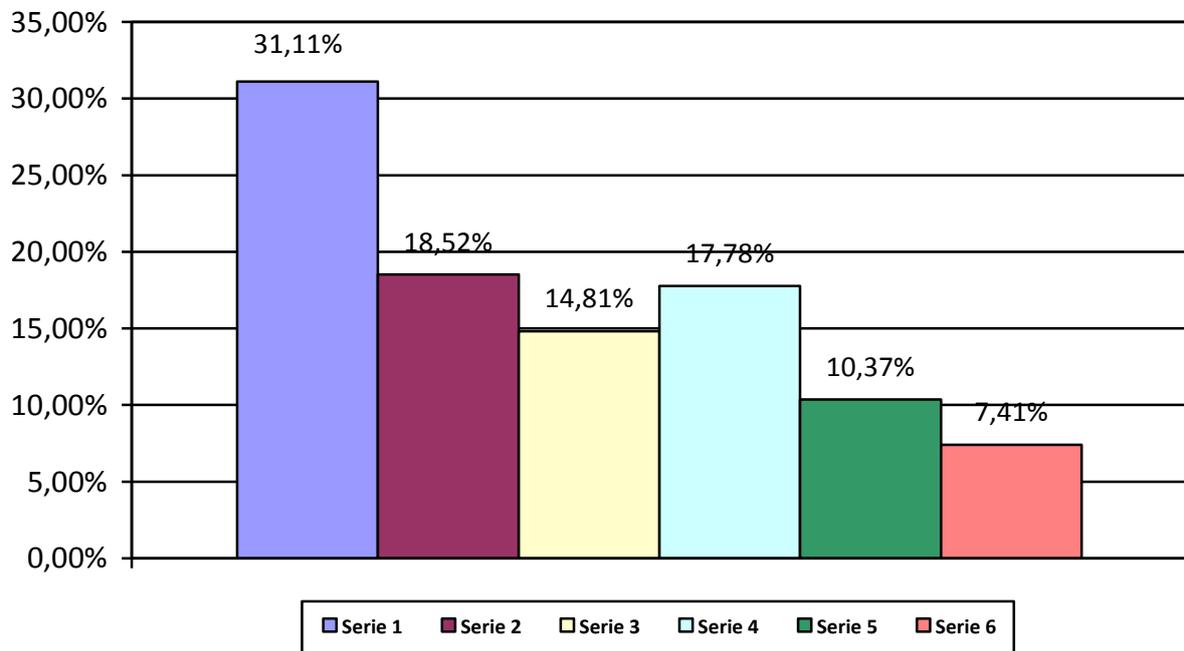
08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,70%
2	10	7,41%
3	25	18,52%
4	38	28,15%
5	33	24,44%
6	24	17,78%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 29,63% risposte sfavorevoli
tot. 70,37% risposte favorevoli

Domanda 09 - Polarità NEGATIVA

09		
[Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	42	31,11%
2	25	18,52%
3	20	14,81%
4	24	17,78%
5	14	10,37%
6	10	7,41%
Nessuna risposta	0	0,00%



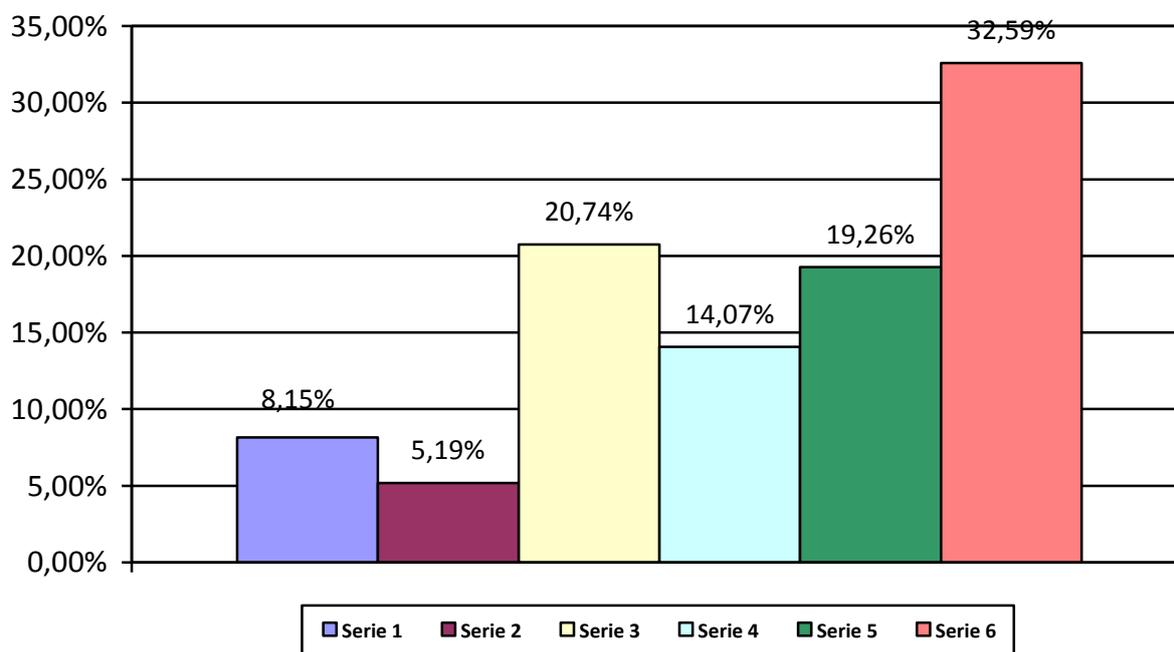
tot. 64,44% risposte favorevoli

tot. 35,56% risposte sfavorevoli

AMBITO B – Le discriminazioni

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

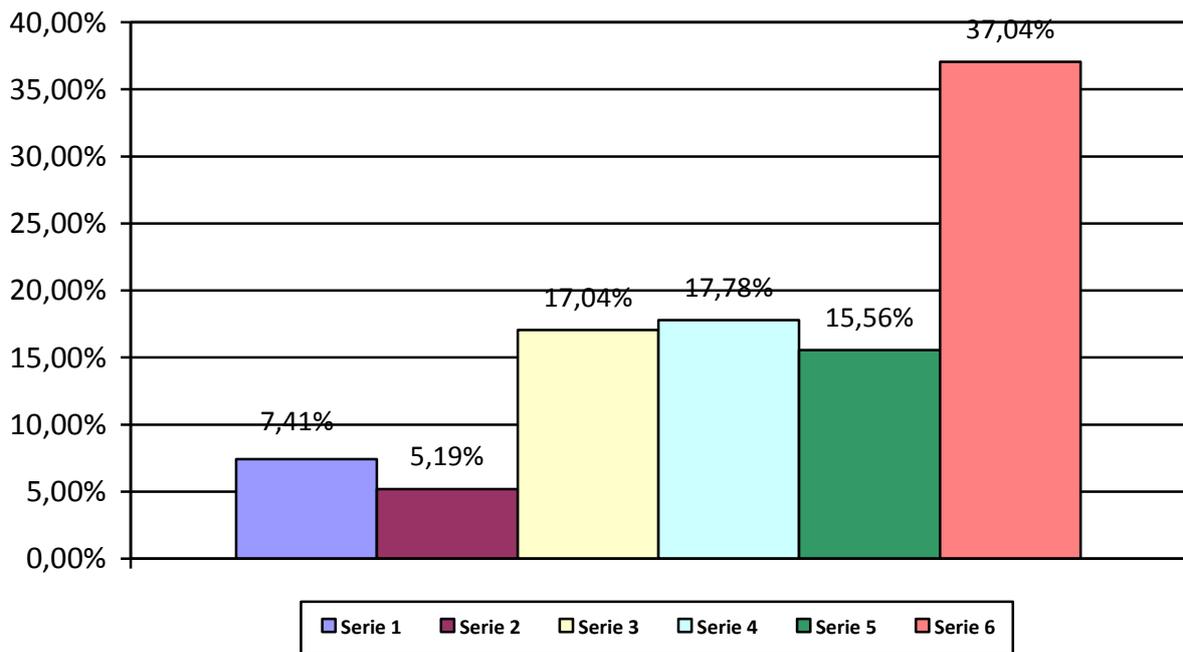
01 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,15%
2	7	5,19%
3	28	20,74%
4	19	14,07%
5	26	19,26%
6	44	32,59%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 34,08% risposte sfavorevoli tot. 65,92% risposte favorevoli →

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

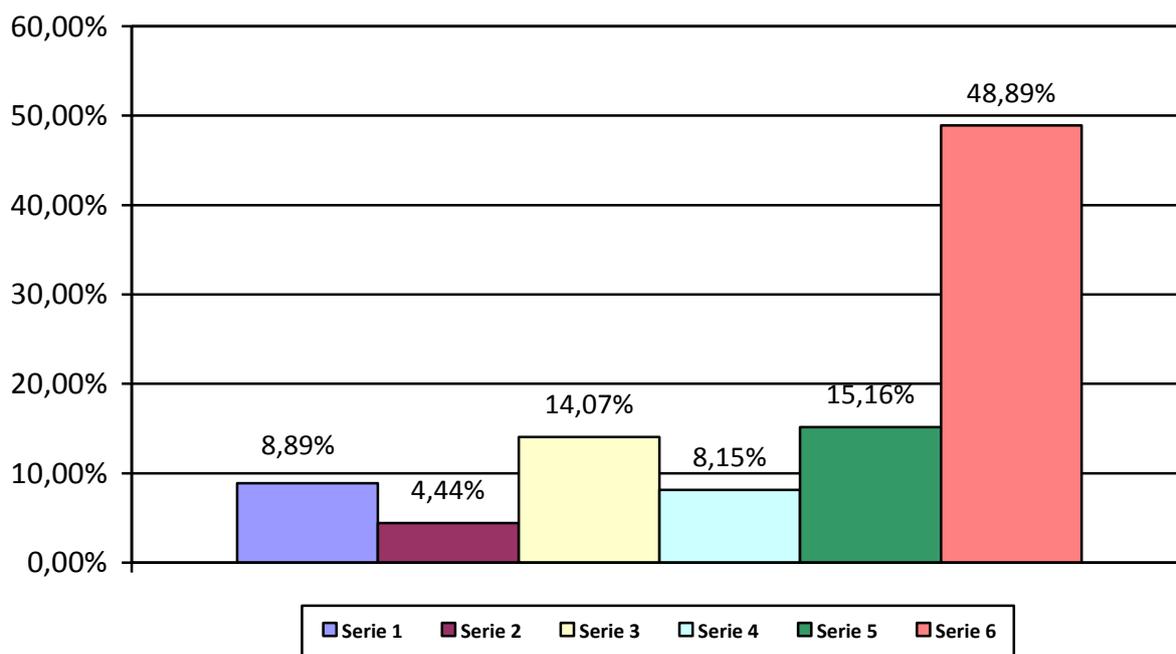
02 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	7,41%
2	7	5,19%
3	23	17,04%
4	24	17,78%
5	21	15,56%
6	50	37,04%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 29,64% risposte sfavorevoli tot. 70,36% risposte favorevoli →

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

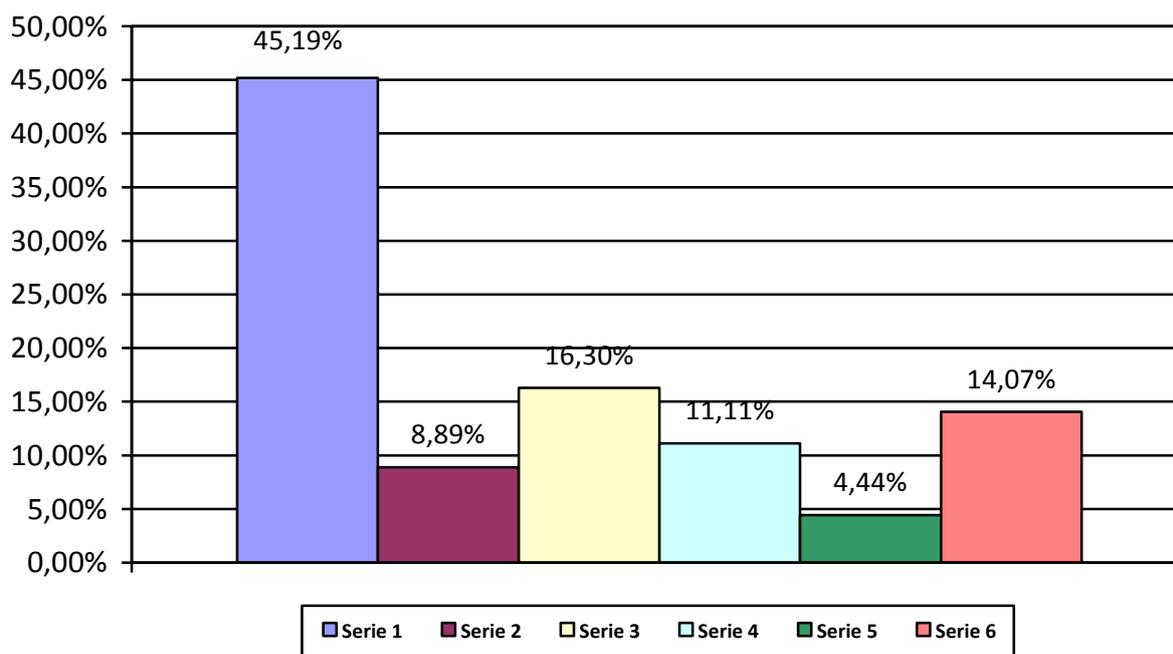
03 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,89%
2	6	4,44%
3	19	14,07%
4	11	8,15%
5	21	15,56%
6	66	48,89%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 27,4% risposte sfavorevoli
tot. 72,6% risposte favorevoli

Domanda 04 - Polarità NEGATIVA

04 [La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	61	45,19%
2	12	8,89%
3	22	16,30%
4	15	11,11%
5	6	4,44%
6	19	14,07%
Nessuna risposta	0	0,00%

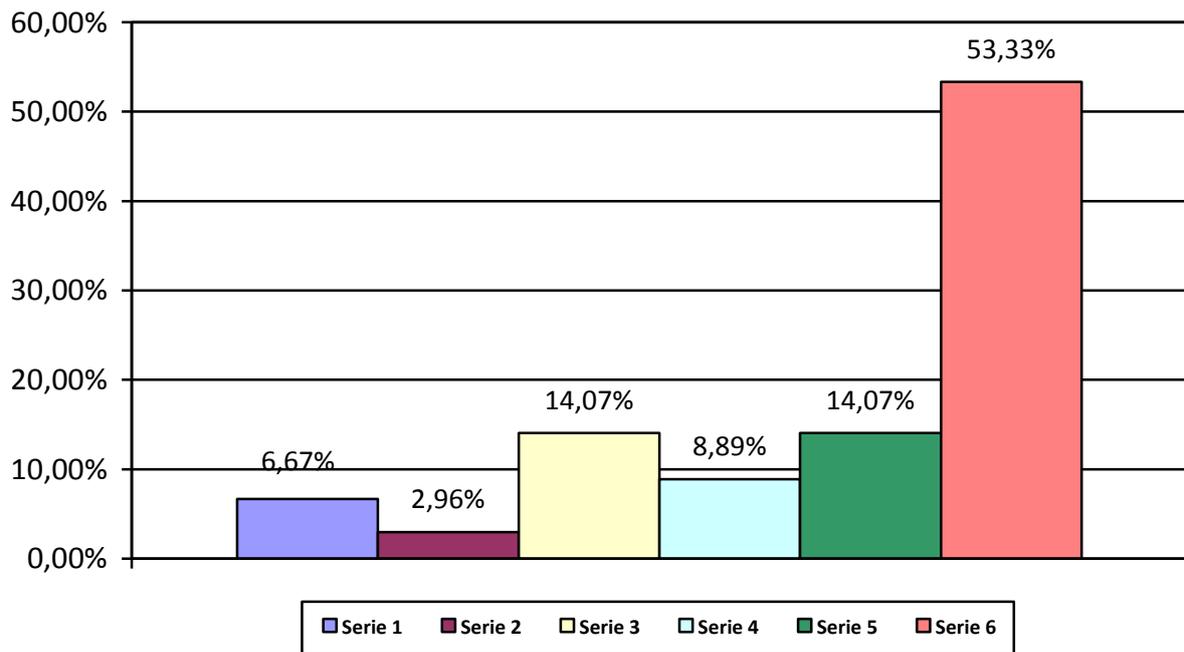


tot. 70,38% risposte favorevoli

tot. 29,62% risposte sfavorevoli

Domanda 05 - Polarità POSITIVA

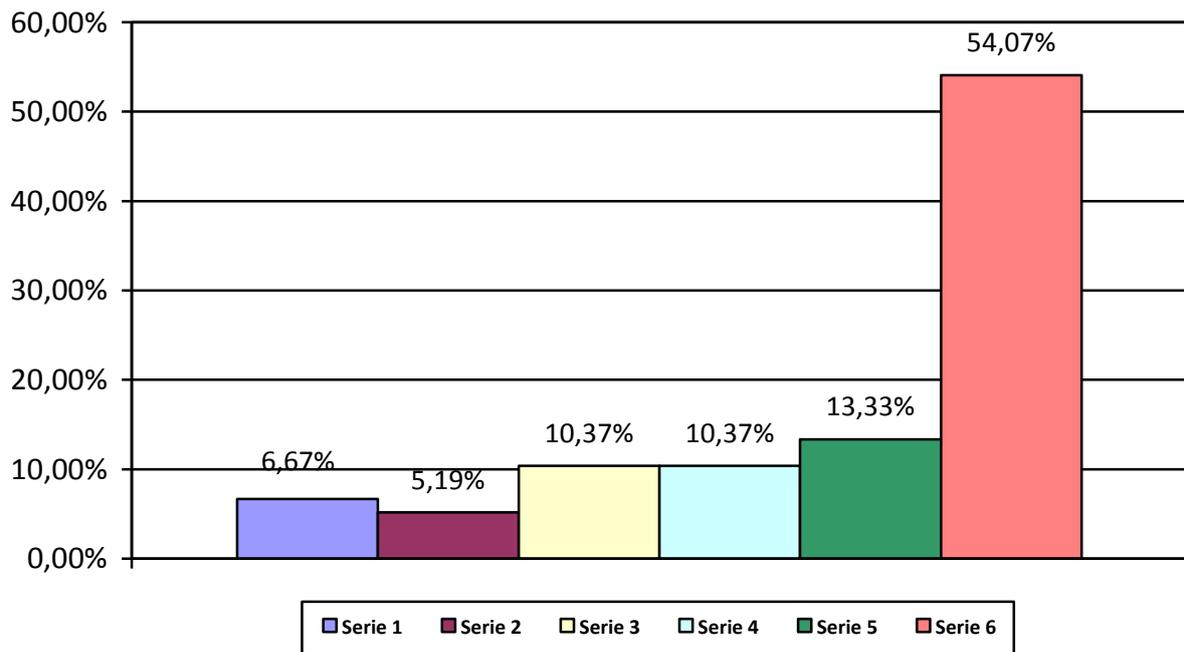
05 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	6,67%
2	4	2,96%
3	19	14,07%
4	12	8,89%
5	19	14,07%
6	72	53,33%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 23,7% risposte sfavorevoli
tot. 76,3% risposte favorevoli

Domanda 06 - Polarità POSITIVA

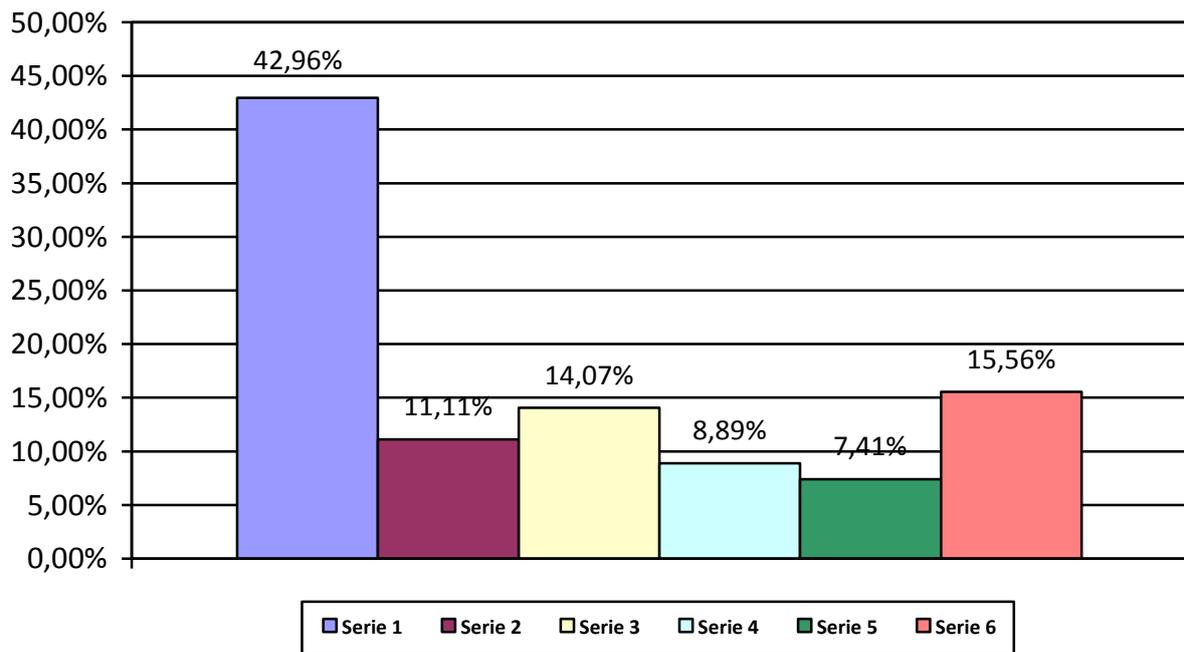
06 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	6,67%
2	7	5,19%
3	14	10,37%
4	14	10,37%
5	18	13,33%
6	73	54,07%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 22,23% risposte sfavorevoli
tot. 77,77% risposte favorevoli

Domanda 07 - Polarità NEGATIVA

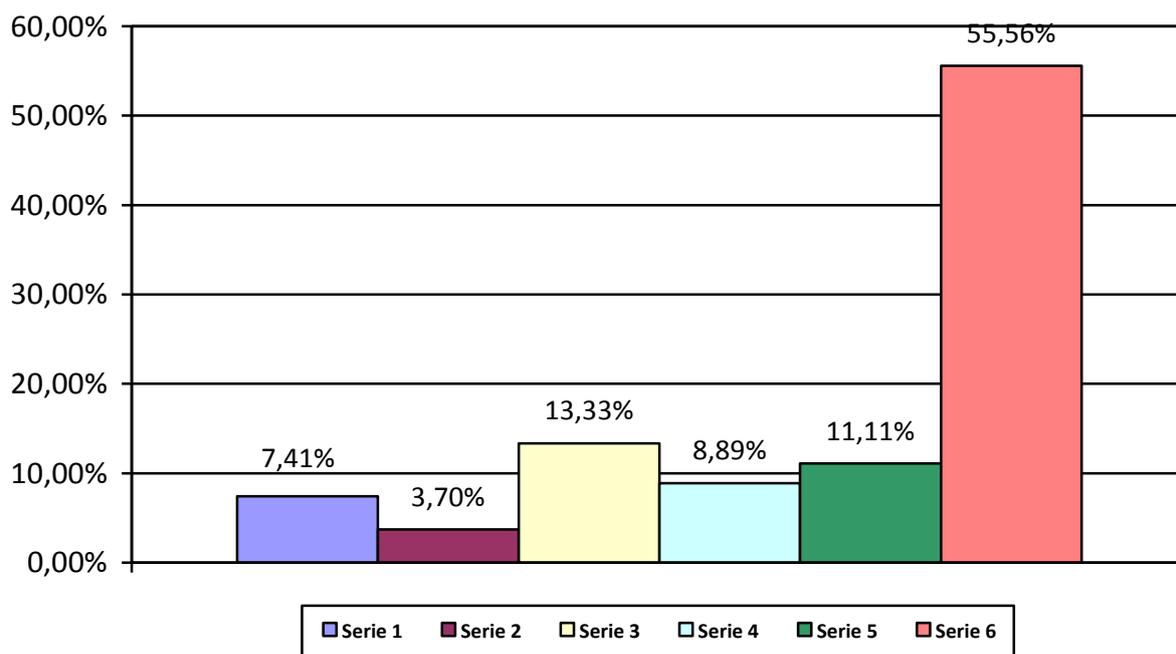
07 [La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	58	42,96%
2	15	11,11%
3	19	14,07%
4	12	8,89%
5	10	7,41%
6	21	15,56%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 68,14% risposte favorevoli tot. 31,86% risposte sfavorevoli →

Domanda 08 - Polarità POSITIVA

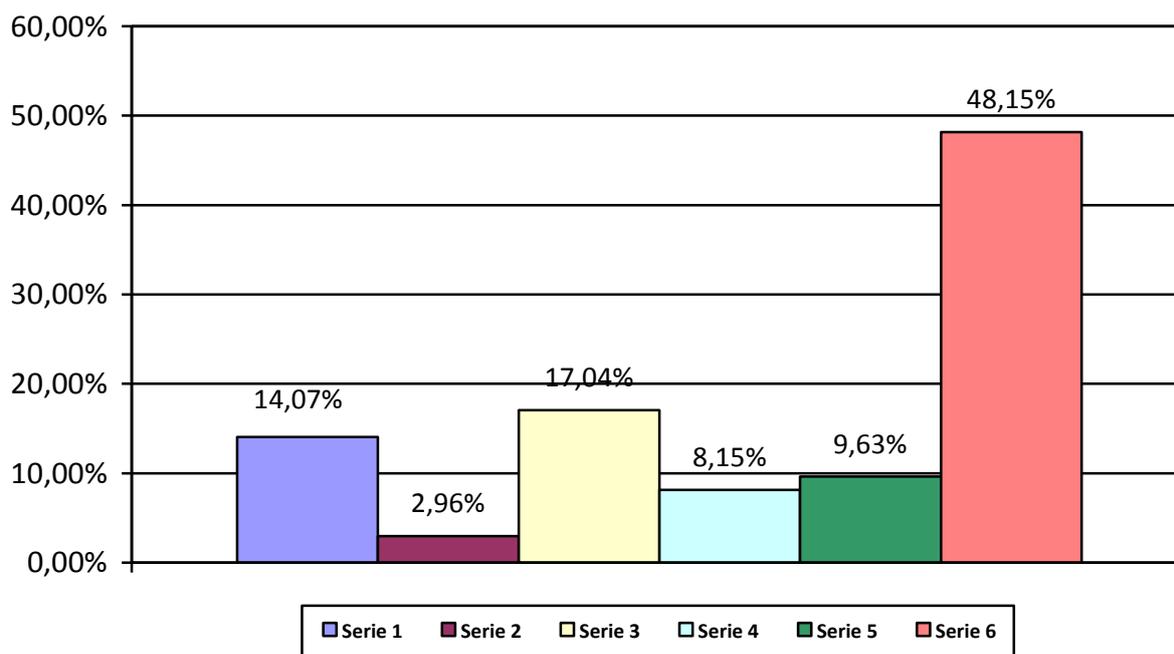
08 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	7,41%
2	5	3,70%
3	18	13,33%
4	12	8,89%
5	15	11,11%
6	75	55,56%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 24,44% risposte sfavorevoli
tot. 75,56% risposte favorevoli

Domanda 09 - Polarità POSITIVA

09 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	19	14,07%
2	5	2,96%
3	23	17,04%
4	11	8,15%
5	13	9,63%
6	65	48,15%
Nessuna risposta	0	0,00%

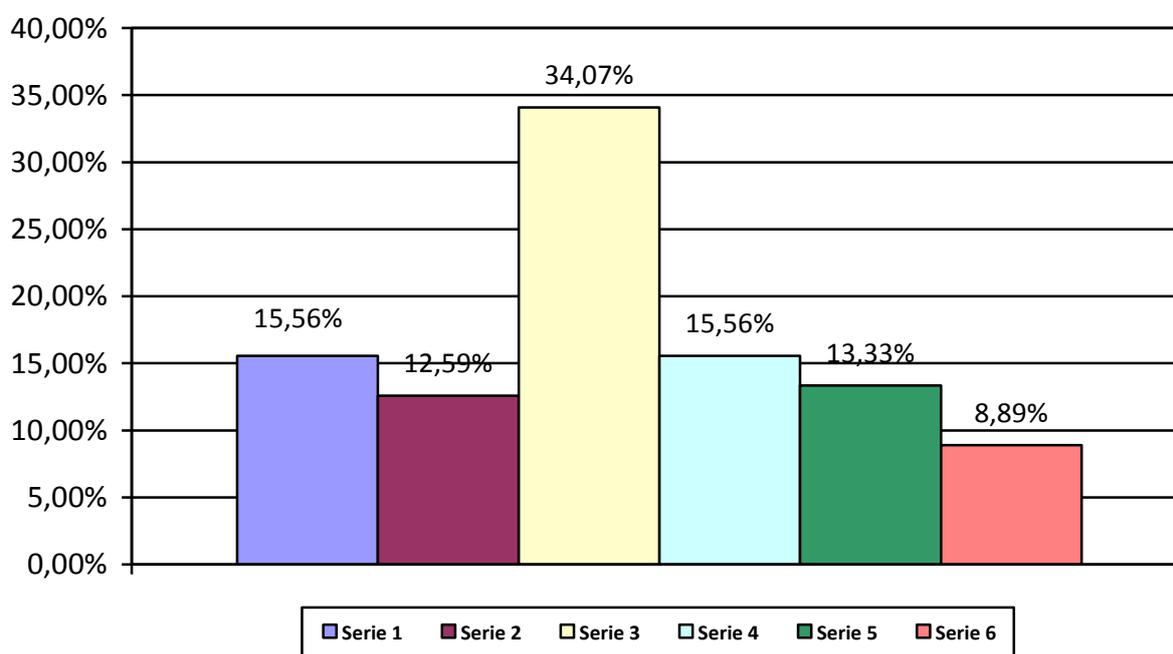


←
→
tot. 34,07% risposte sfavorevoli
tot. 65,93% risposte favorevoli

AMBITO C – L'equità nella mia amministrazione

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

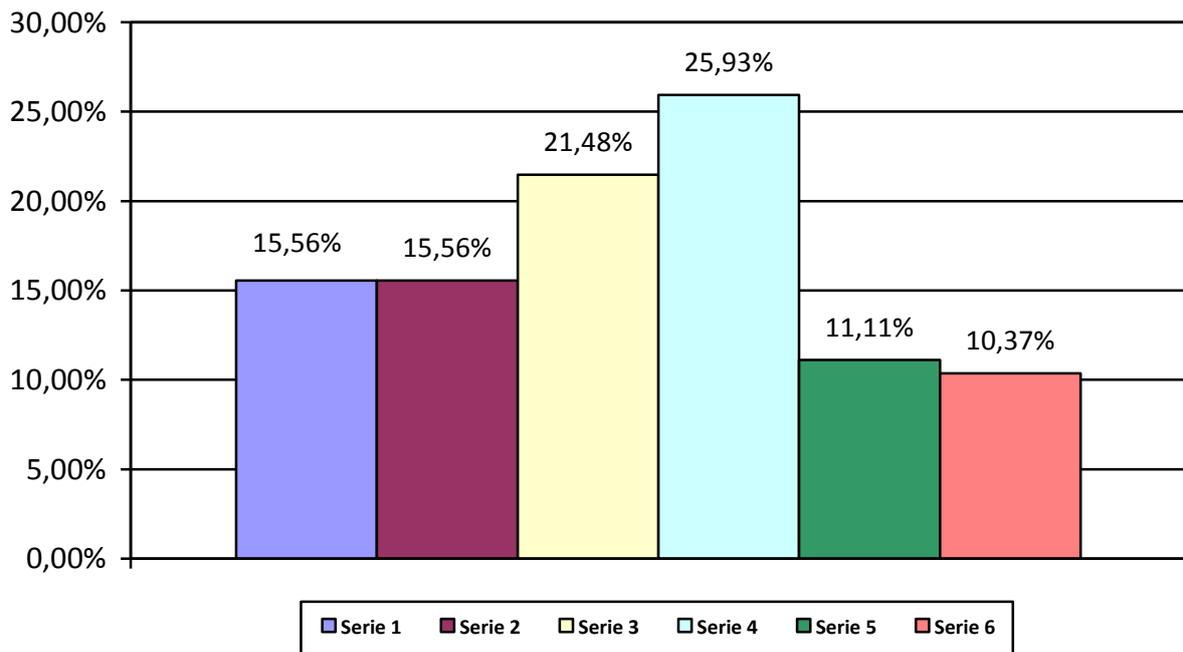
01 [Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	21	15,56%
2	17	12,59%
3	46	34,07%
4	21	15,56%
5	18	13,33%
6	12	8,89%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 62,22% risposte sfavorevoli tot. 37,78% risposte favorevoli →

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

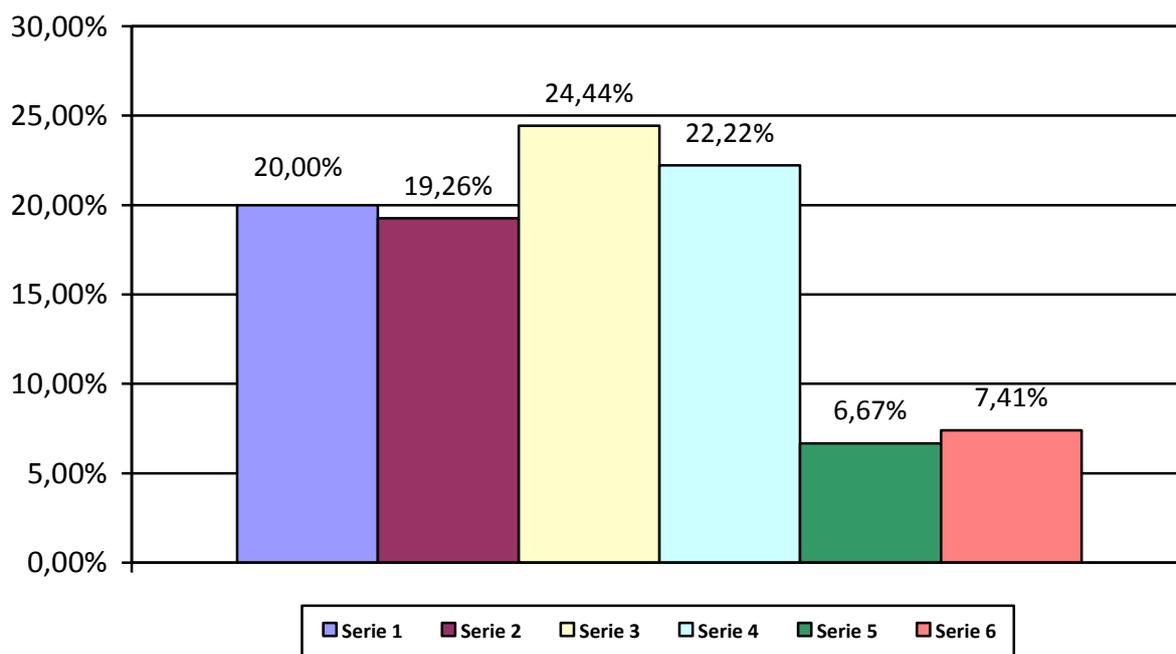
02 [Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	21	15.56%
2	21	15.56%
3	29	21.48%
4	35	25.93%
5	15	11.11%
6	14	10.37%
Nessuna risposta	0	0.00%



←
→
tot. 52,6% risposte sfavorevoli
tot. 47,4% risposte favorevoli

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

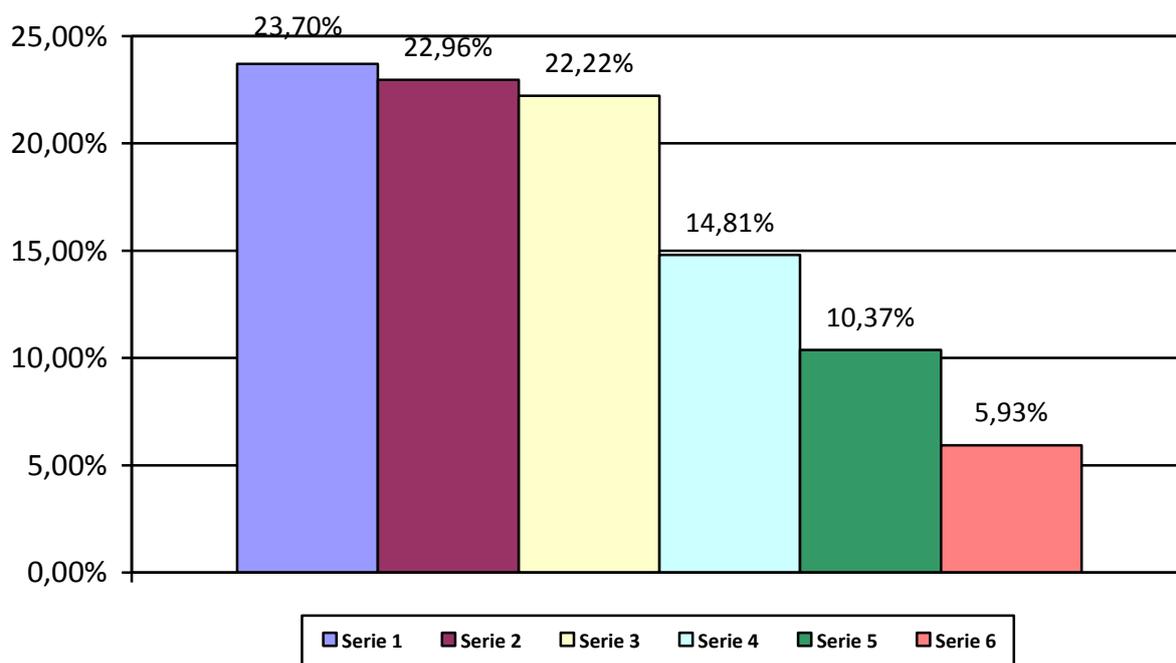
03 [Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	27	20,00%
2	26	19,26%
3	33	24,44%
4	30	22,22%
5	9	6,67%
6	10	7,41%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 63,7% risposte sfavorevoli
tot. 36,3% risposte favorevoli

Domanda 04 - Polarità POSITIVA

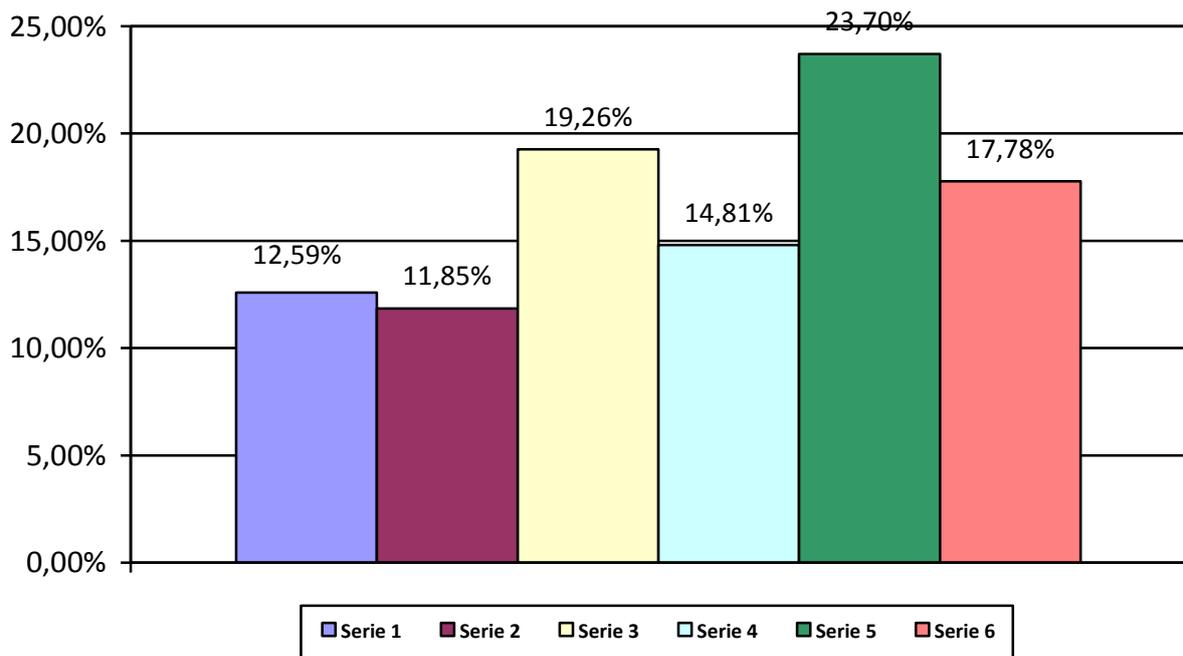
04 [Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	32	23,70%
2	31	22,96%
3	30	22,22%
4	20	14,81%
5	14	10,37%
6	8	5,93%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 68,88% risposte sfavorevoli
tot. 31,12% risposte favorevoli

Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	12,59%
2	16	11,85%
3	26	19,26%
4	20	14,81%
5	32	23,70%
6	24	17,78%
Nessuna risposta	0	0,00%

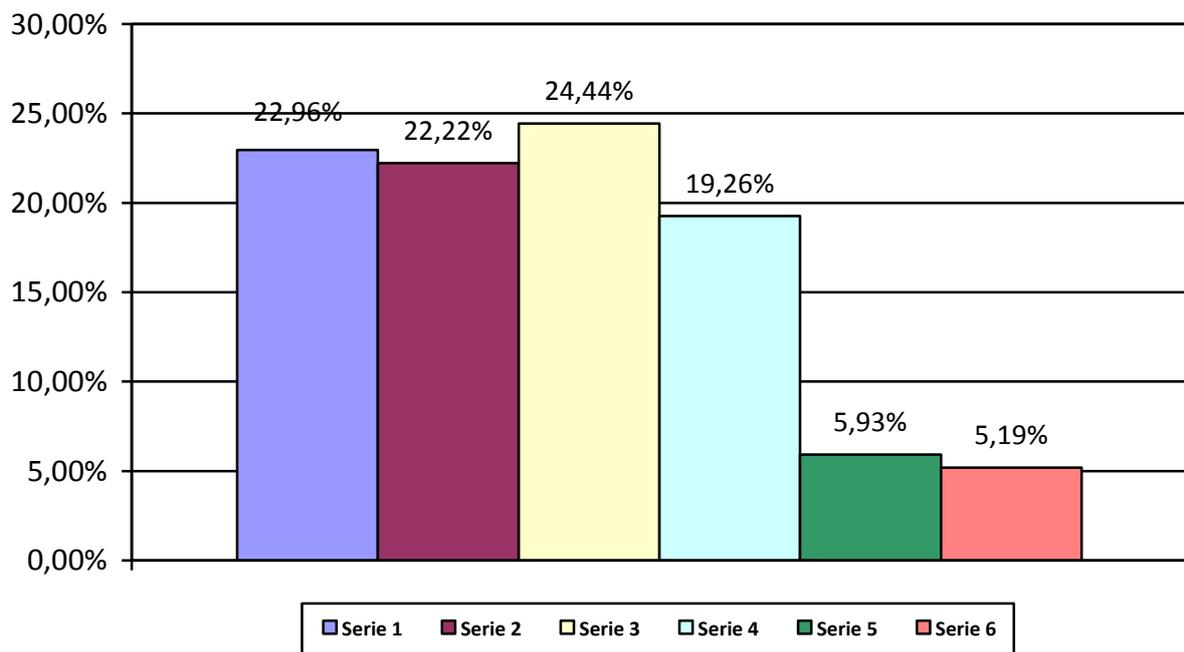


←
→
tot. 43,7% risposte sfavorevoli
tot. 56,3% risposte favorevoli

AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	31	22,96%
2	30	22,22%
3	33	24,44%
4	26	19,26%
5	8	5,93%
6	7	5,19%
Nessuna risposta	0	0,00%

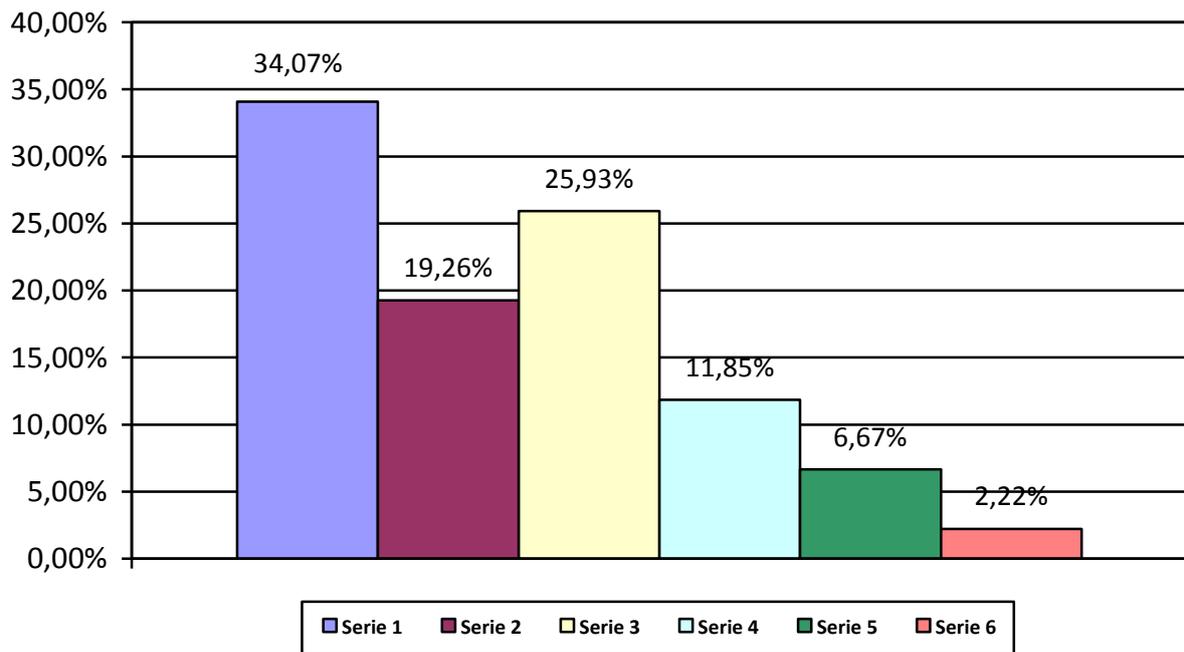


tot. 69,62% risposte sfavorevoli

tot. 30,38% risposte favorevoli

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

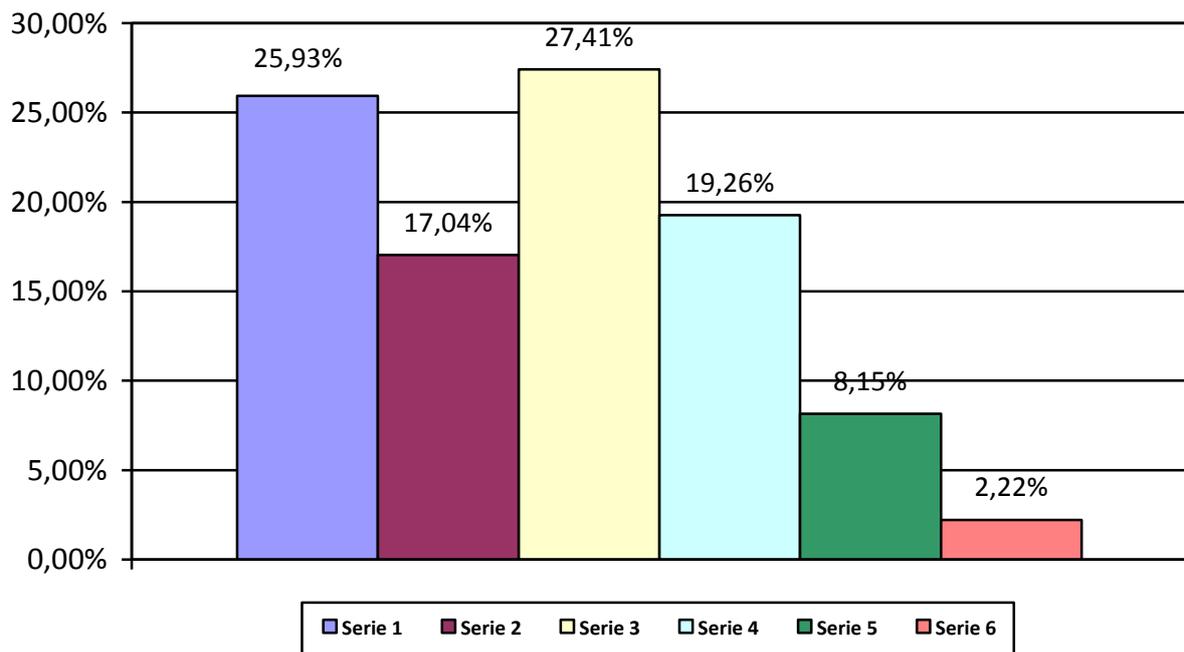
02		
[Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	46	34,07%
2	26	19,26%
3	35	25,93%
4	16	11,85%
5	9	6,67%
6	3	2,22%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 79,26% risposte sfavorevoli tot. 20,74% risposte favorevoli →

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

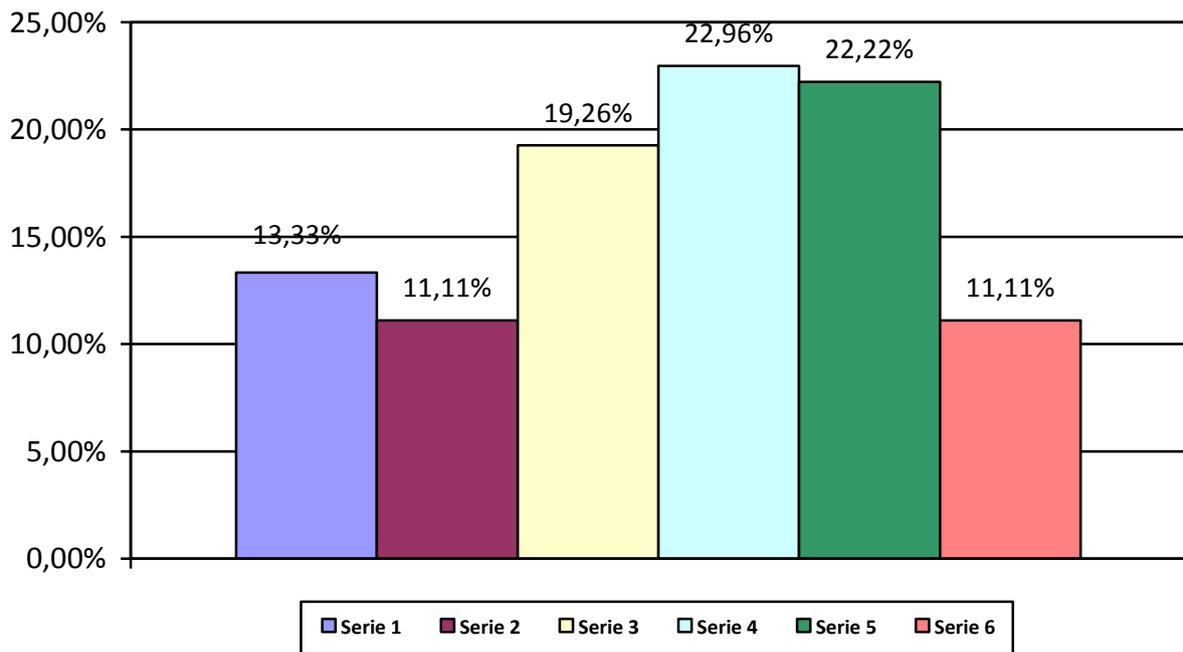
03 [Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	35	25,93%
2	23	17,04%
3	37	27,41%
4	26	19,26%
5	11	8,15%
6	3	2,22%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 70,38% risposte sfavorevoli tot. 29,62% risposte favorevoli →

Domanda 04 - Polarità POSITIVA

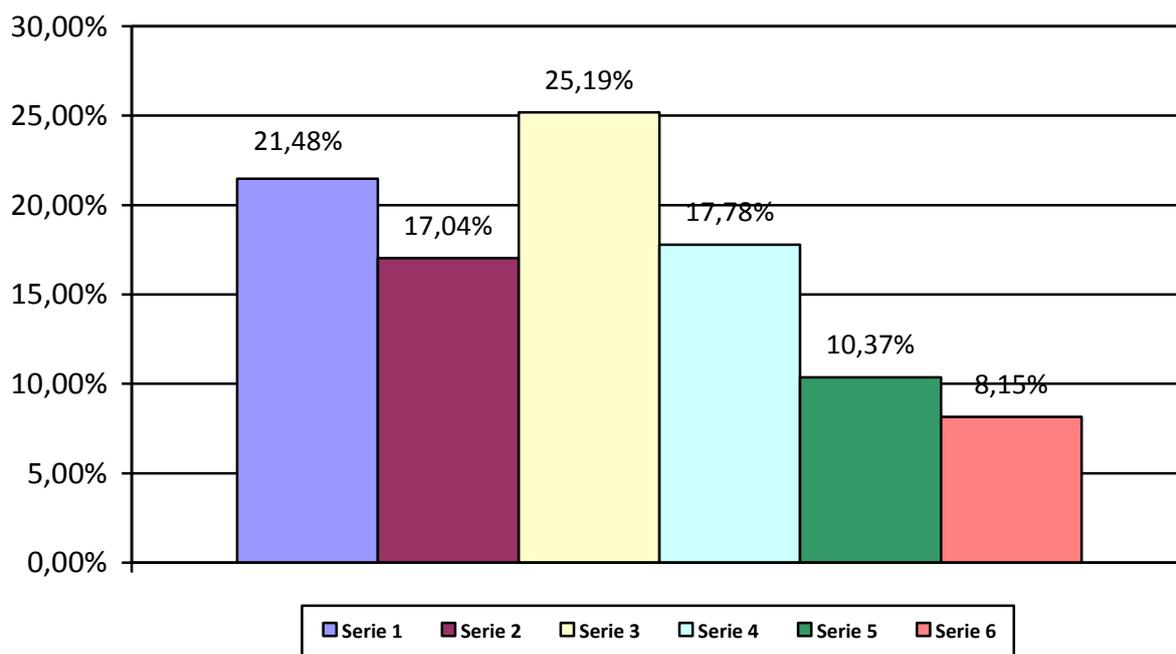
04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	18	13,33%
2	15	11,11%
3	26	19,26%
4	31	22,96%
5	30	22,22%
6	15	11,11%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 43,7% risposte sfavorevoli tot. 56,3% risposte favorevoli →

Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	29	21,48%
2	23	17,04%
3	34	25,19%
4	24	17,78%
5	14	10,37%
6	11	8,15%
Nessuna risposta	0	0,00%

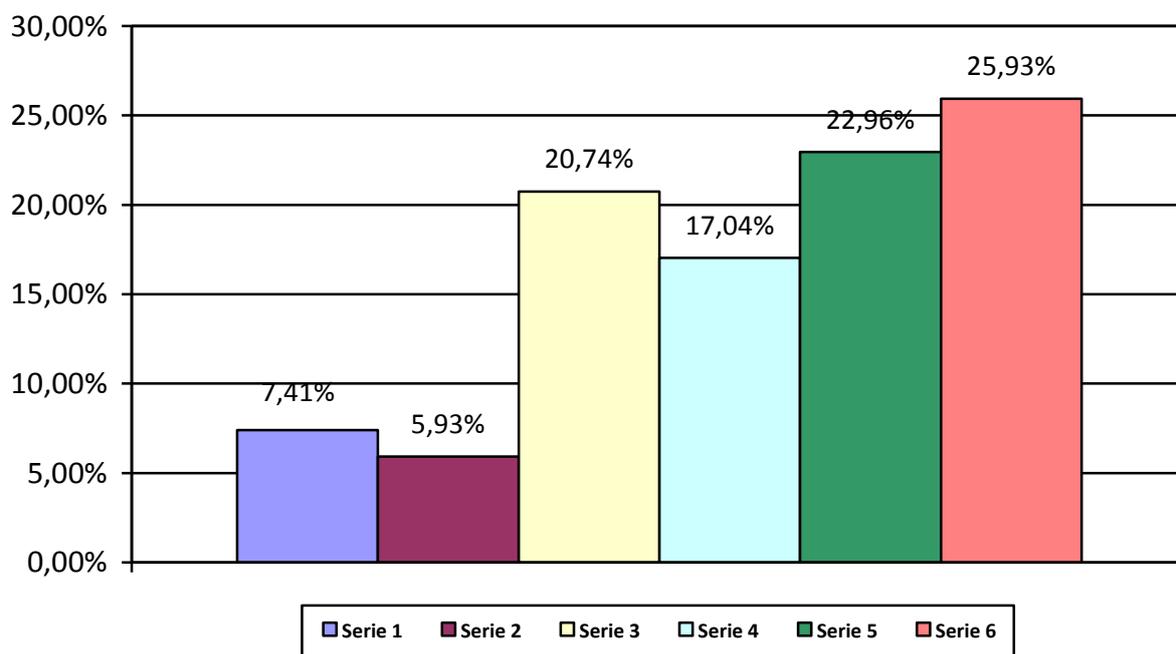


←
→
tot. 63,71% risposte sfavorevoli
tot. 36,29% risposte favorevoli

AMBITO E - Il mio lavoro

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

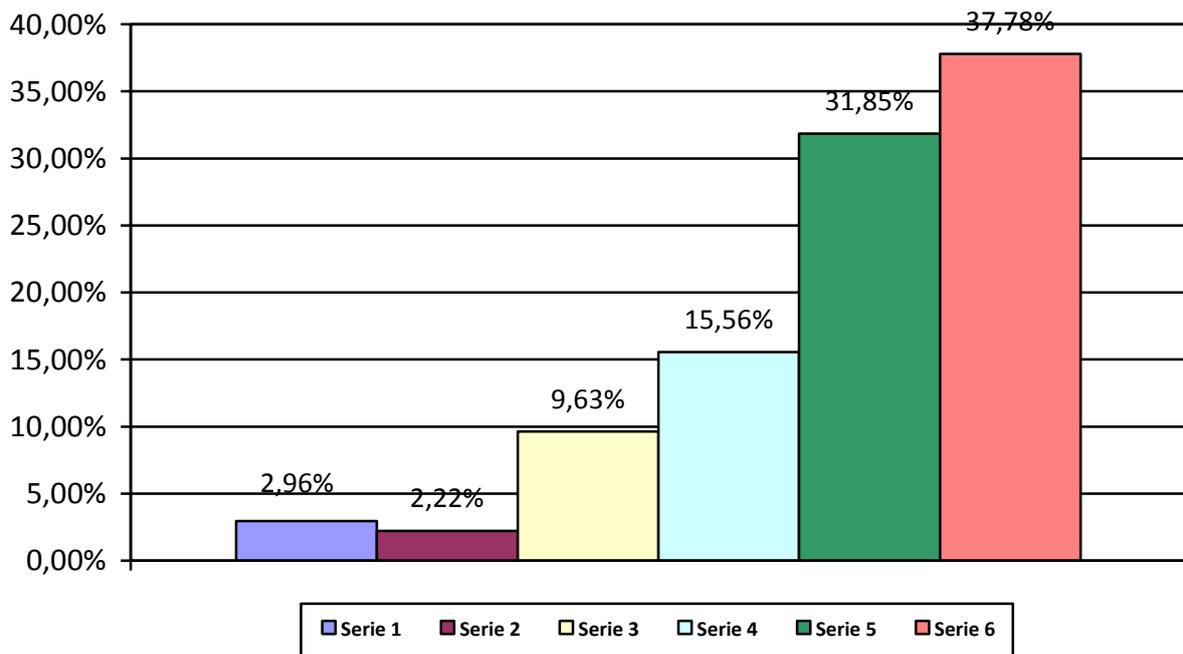
01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	7,41%
2	8	5,93%
3	28	20,74%
4	23	17,04%
5	31	22,96%
6	35	25,93%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 34,08% risposte sfavorevoli tot. 65,92% risposte favorevoli →

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

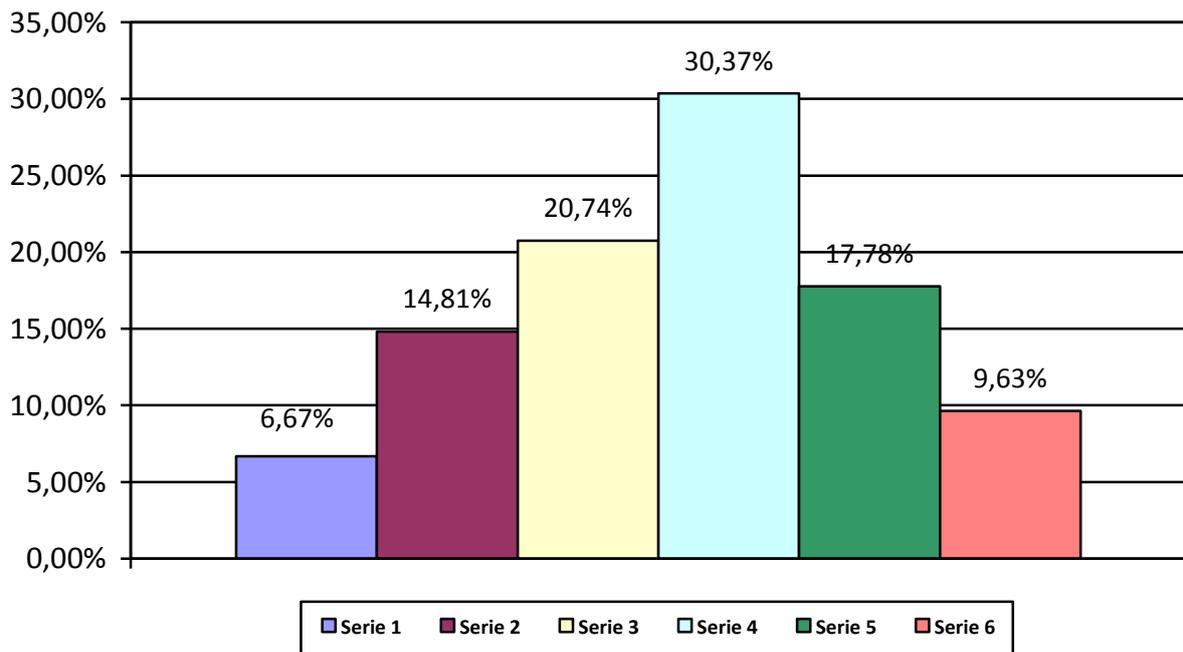
02 [Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	4	2,96%
2	3	2,22%
3	13	9,63%
4	21	15,56%
5	43	31,85%
6	51	37,78%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 14,81% risposte sfavorevoli tot. 85,19% risposte favorevoli →

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

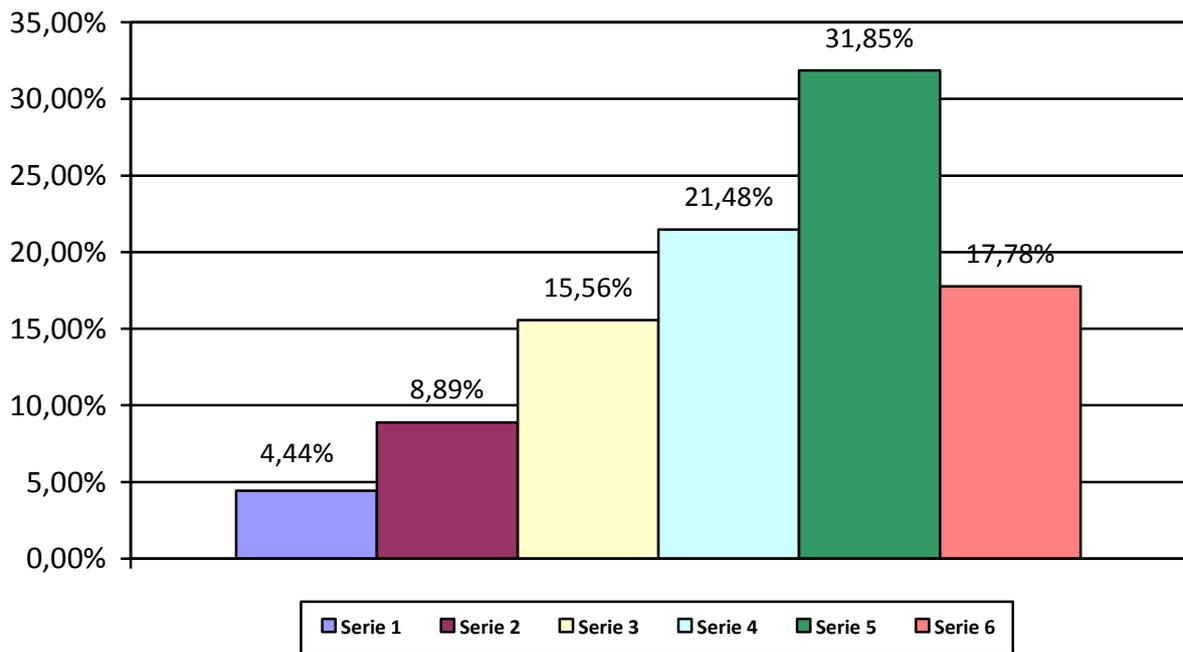
03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	6,67%
2	20	14,81%
3	28	20,74%
4	41	30,37%
5	24	17,78%
6	13	9,63%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 42,22% risposte sfavorevoli tot. 57,78% risposte favorevoli →

Domanda 04 - Polarità POSITIVA

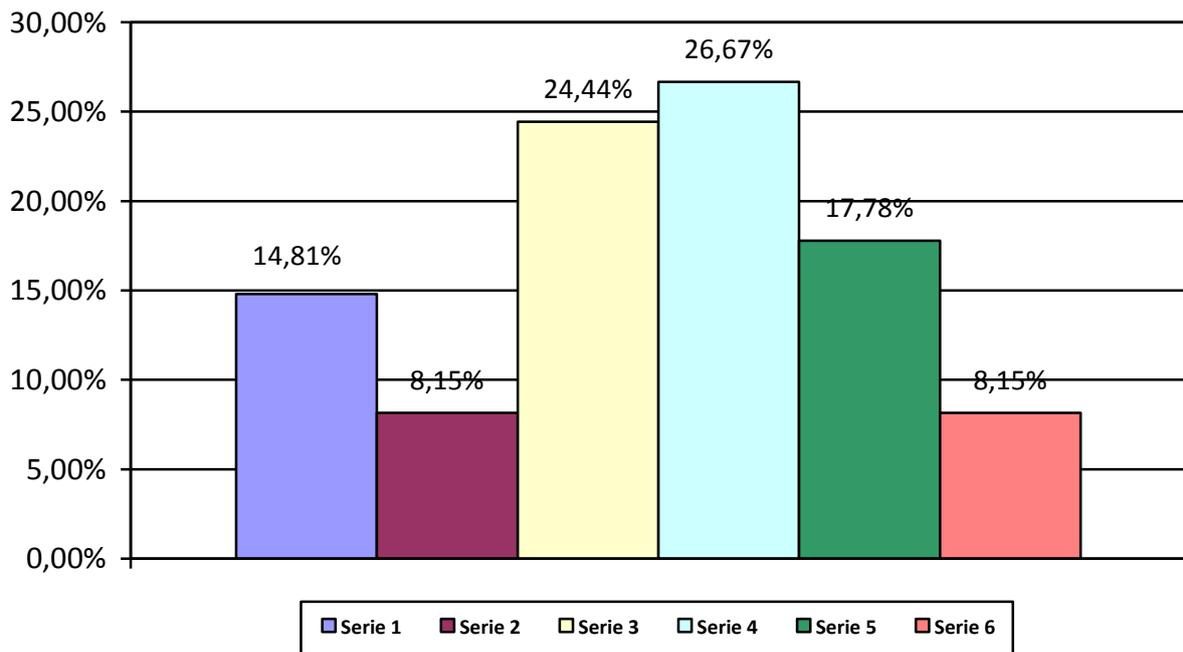
04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	6	4,44%
2	12	8,89%
3	21	15,56%
4	29	21,48%
5	43	31,85%
6	24	17,78%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 28,89% risposte sfavorevoli tot. 71,11% risposte favorevoli →

Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	20	14,81%
2	11	8,15%
3	33	24,44%
4	36	26,67%
5	24	17,78%
6	11	8,15%
Nessuna risposta	0	0,00%



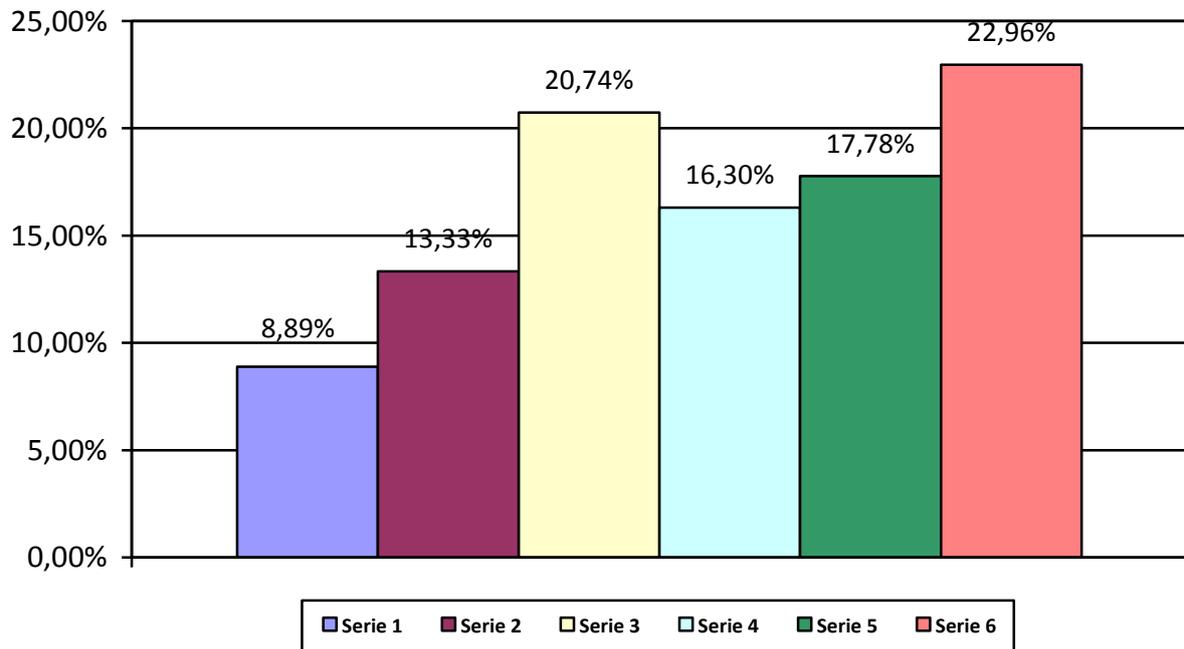
tot. 47,4% risposte sfavorevoli

tot. 52,6% risposte favorevoli

AMBITO F - I miei colleghi

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

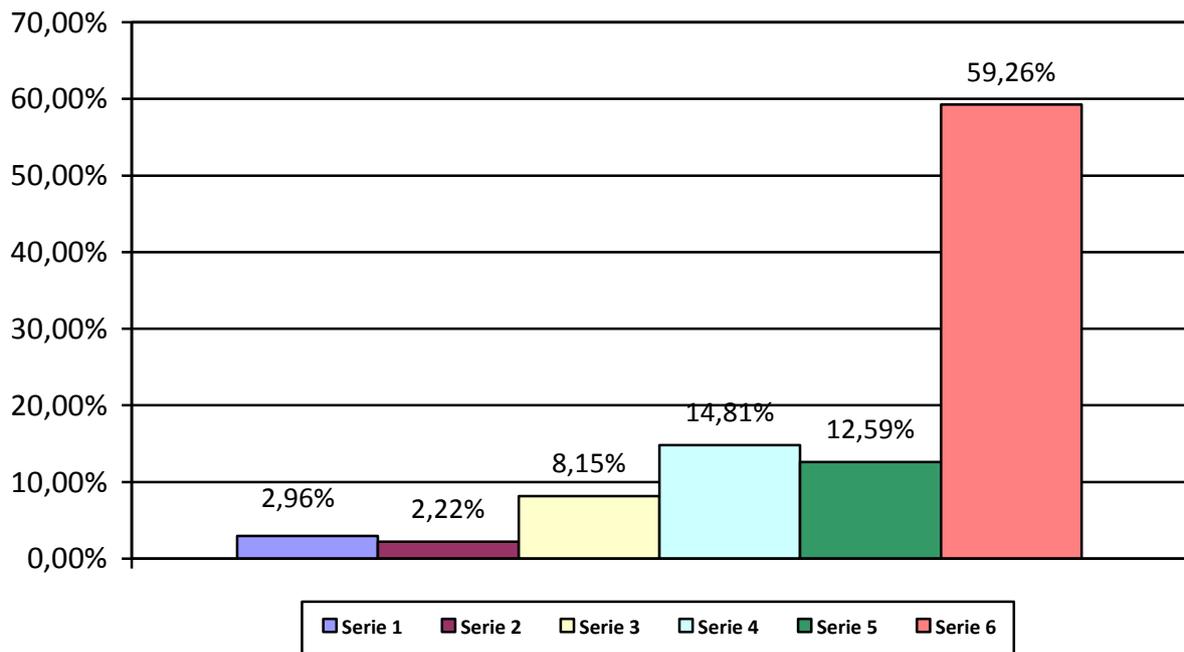
01 [Mi sento parte di una squadra]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,89%
2	18	13,33%
3	28	20,74%
4	22	16,30%
5	24	17,78%
6	31	22,96%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 42,96% risposte sfavorevoli tot. 57,04% risposte favorevoli →

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

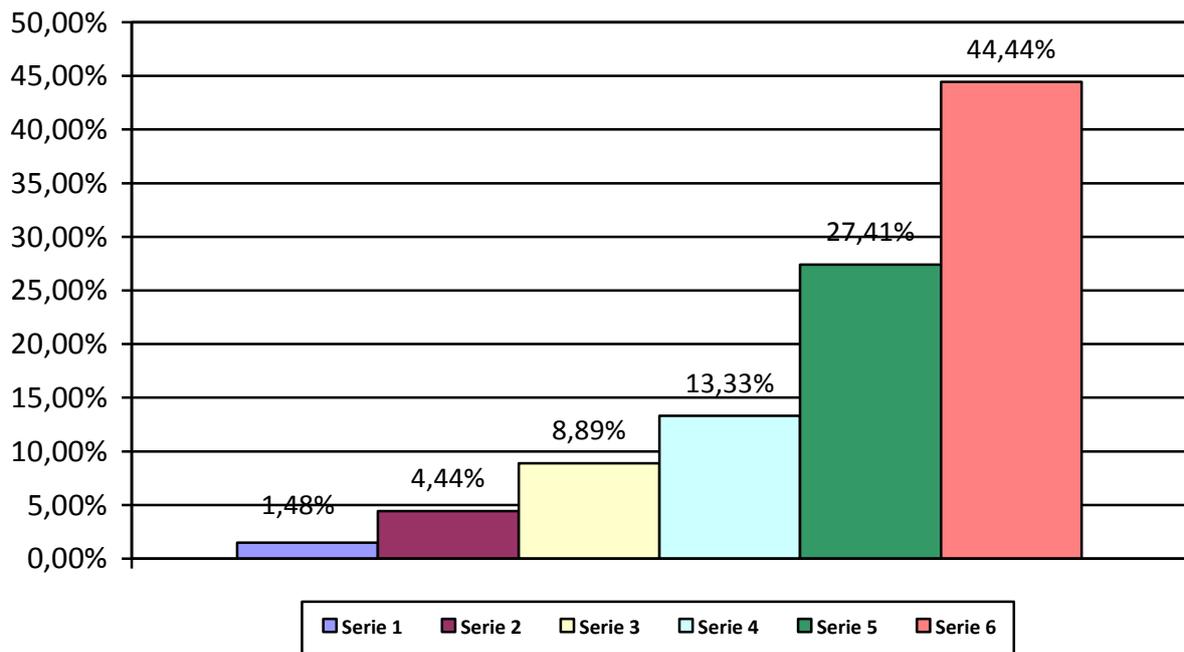
02		
[Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	4	2,96%
2	3	2,22%
3	11	8,15%
4	20	14,81%
5	17	12,59%
6	80	59,26%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 13,33% risposte sfavorevoli
tot. 86,67% risposte favorevoli

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

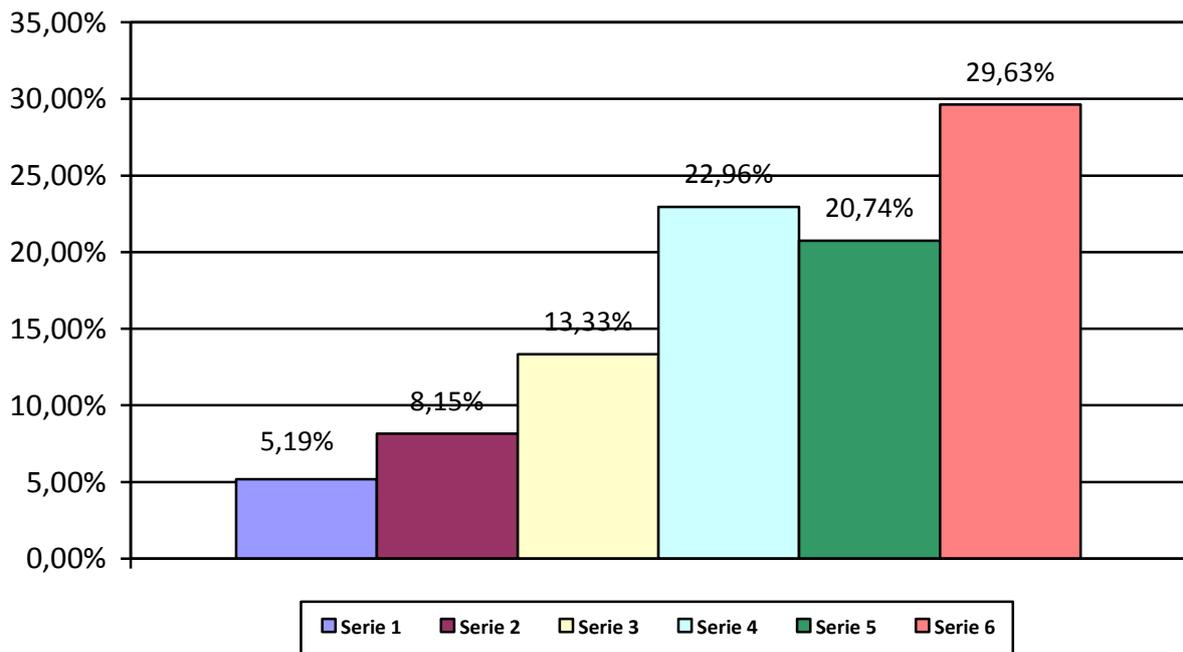
03 [Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,48%
2	6	4,44%
3	12	8,89%
4	18	13,33%
5	37	27,41%
6	60	44,44%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 14,81% risposte sfavorevoli
tot. 85,19% risposte favorevoli

Domanda 04 - Polarità POSITIVA

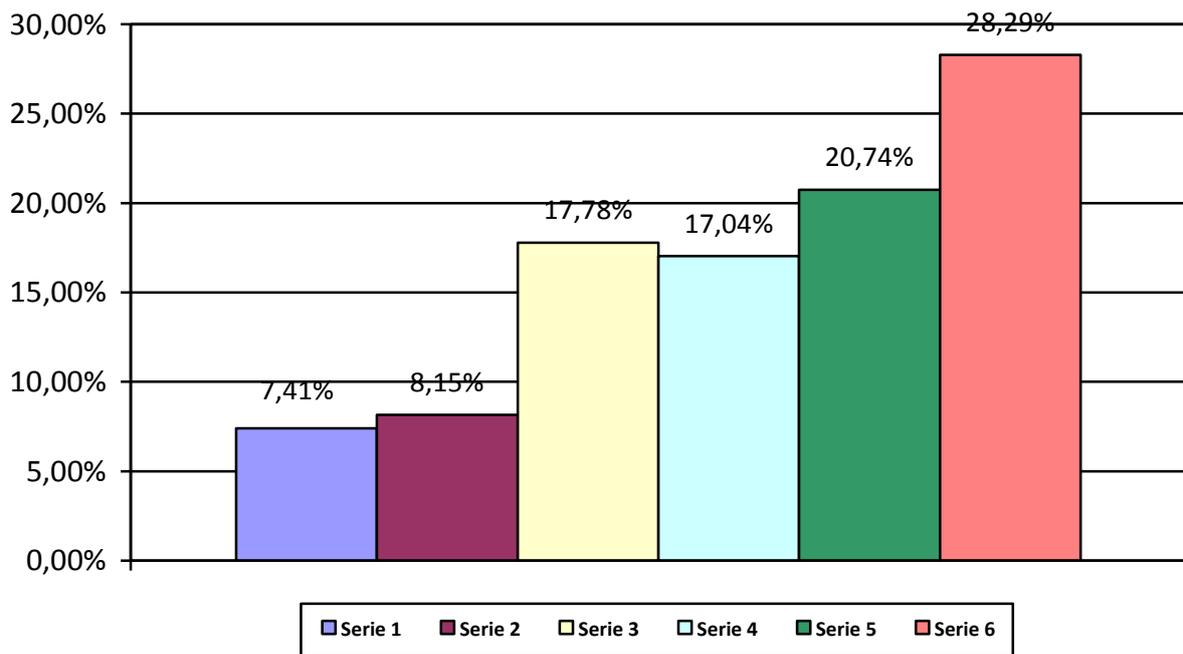
04 [Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	5,19%
2	11	8,15%
3	18	13,33%
4	31	22,96%
5	28	20,74%
6	40	29,63%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 26,67% risposte sfavorevoli tot. 73,33% risposte favorevoli →

Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	7,41%
2	11	8,15%
3	24	17,78%
4	23	17,04%
5	28	20,74%
6	39	28,89%
Nessuna risposta	0	0,00%

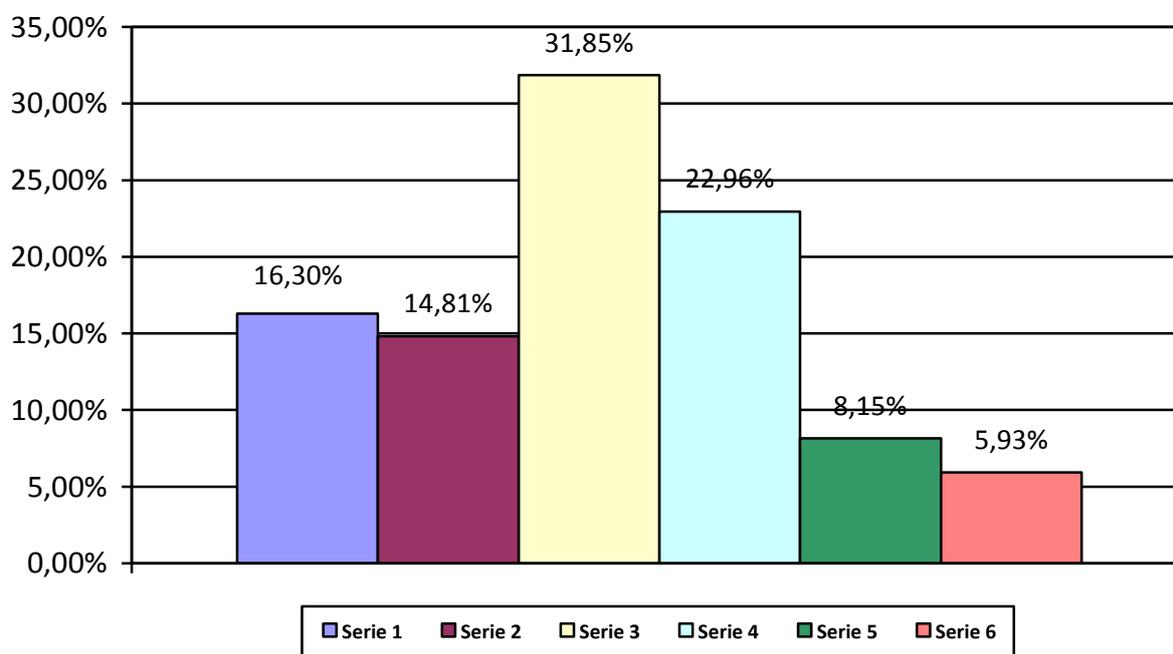


←
→
tot. 33,34% risposte sfavorevoli
tot. 66,66% risposte favorevoli

AMBITO G - Il contesto del mio lavoro

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

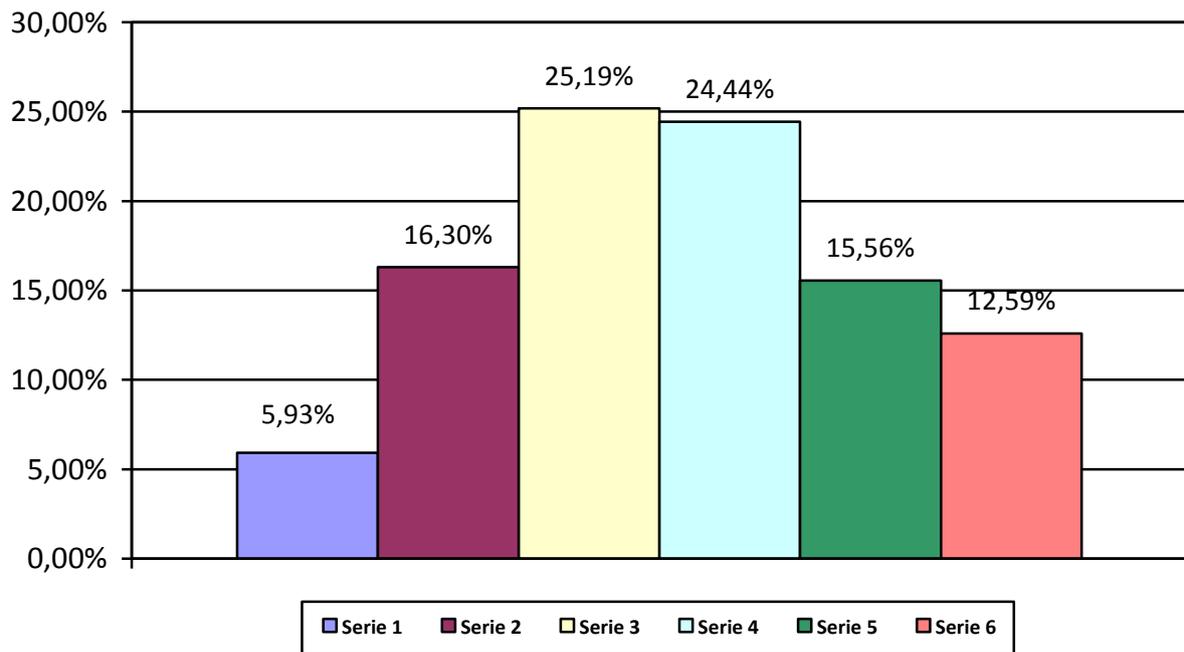
01 [La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	22	16,30%
2	20	14,81%
3	43	31,85%
4	31	22,96%
5	11	8,15%
6	8	5,93%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 62,96% risposte sfavorevoli tot. 37,04% risposte favorevoli →

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

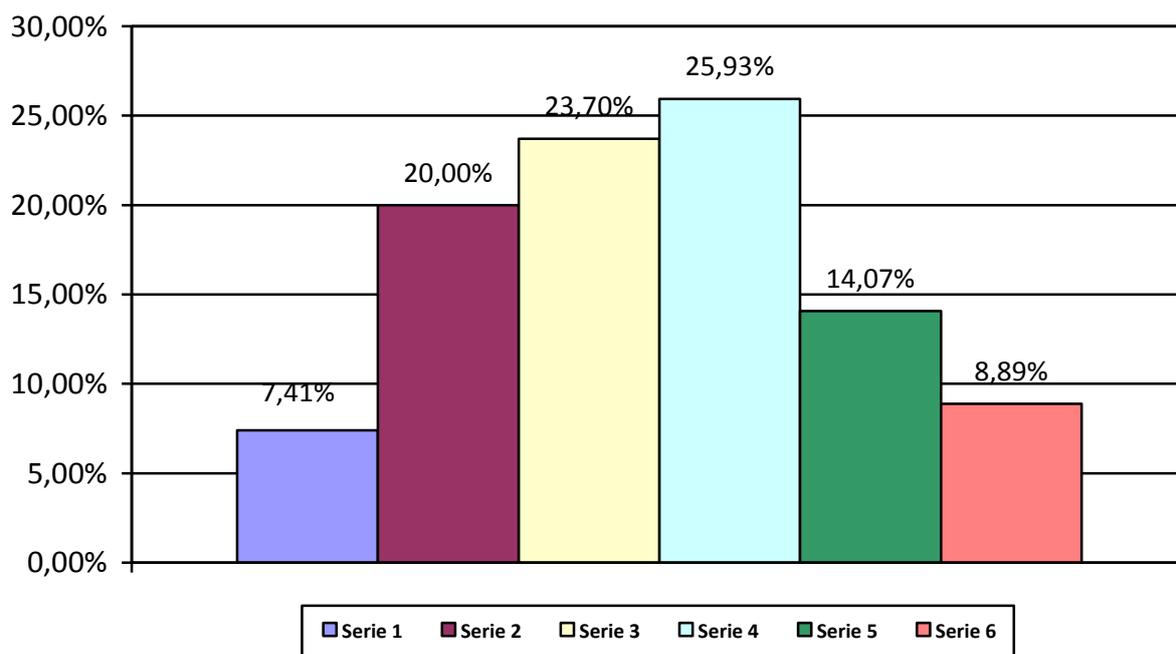
02 [Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	5,93%
2	22	16,30%
3	34	25,19%
4	33	24,44%
5	21	15,56%
6	17	12,59%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 47,42% risposte sfavorevoli tot. 52,58% risposte favorevoli →

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

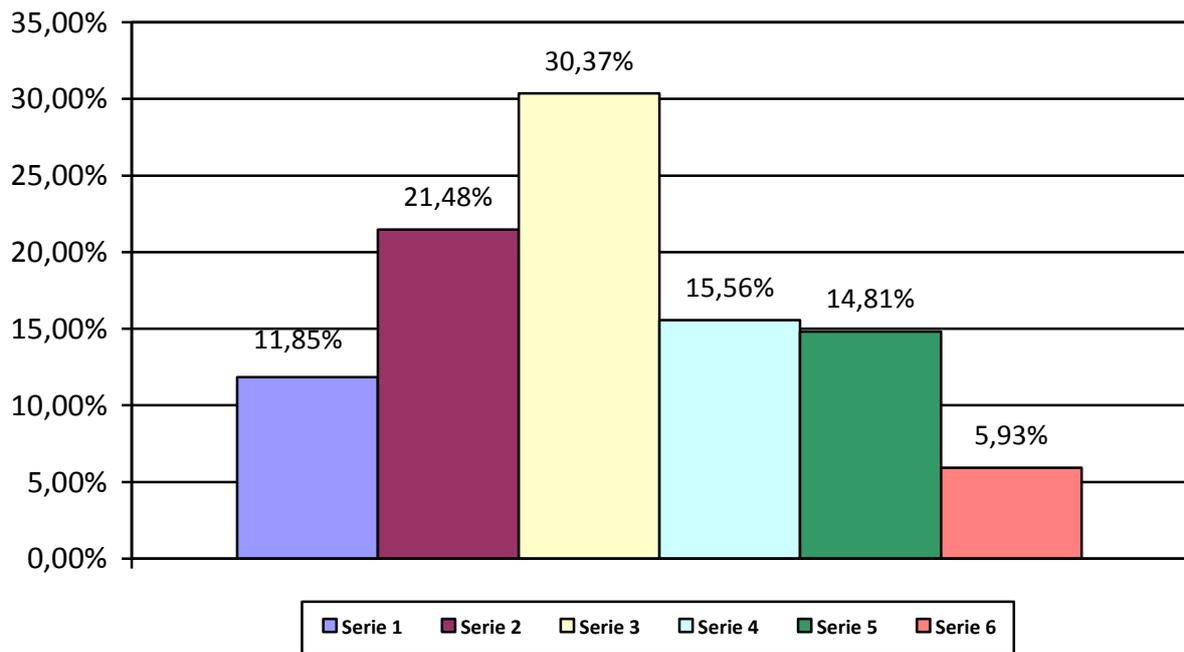
03 [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	7,41%
2	27	20,00%
3	32	23,70%
4	35	25,93%
5	19	14,07%
6	12	8,89%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 51,11% risposte sfavorevoli
tot. 48,89% risposte favorevoli

Domanda 04 - Polarità POSITIVA

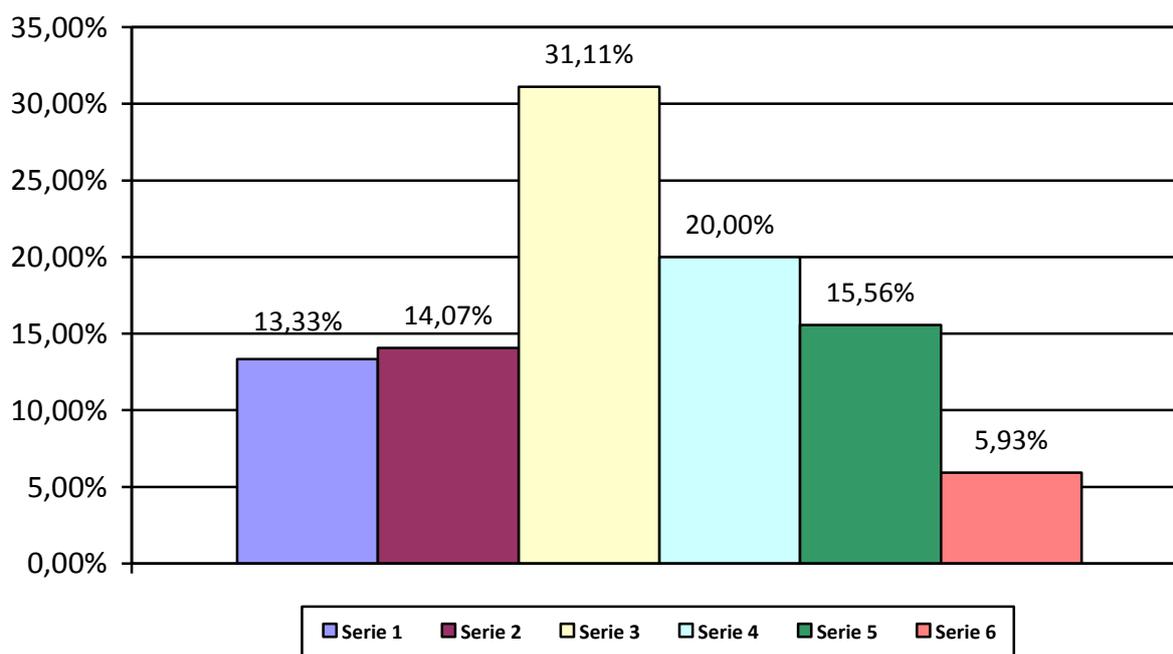
04 [La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	16	11,85%
2	29	21,48%
3	41	30,37%
4	21	15,56%
5	20	14,81%
6	8	5,93%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 63,70% risposte sfavorevoli tot. 36,30% risposte favorevoli →

Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	18	13,33%
2	19	14,07%
3	42	31,11%
4	27	20,00%
5	21	15,56%
6	8	5,93%
Nessuna risposta	0	0,00%

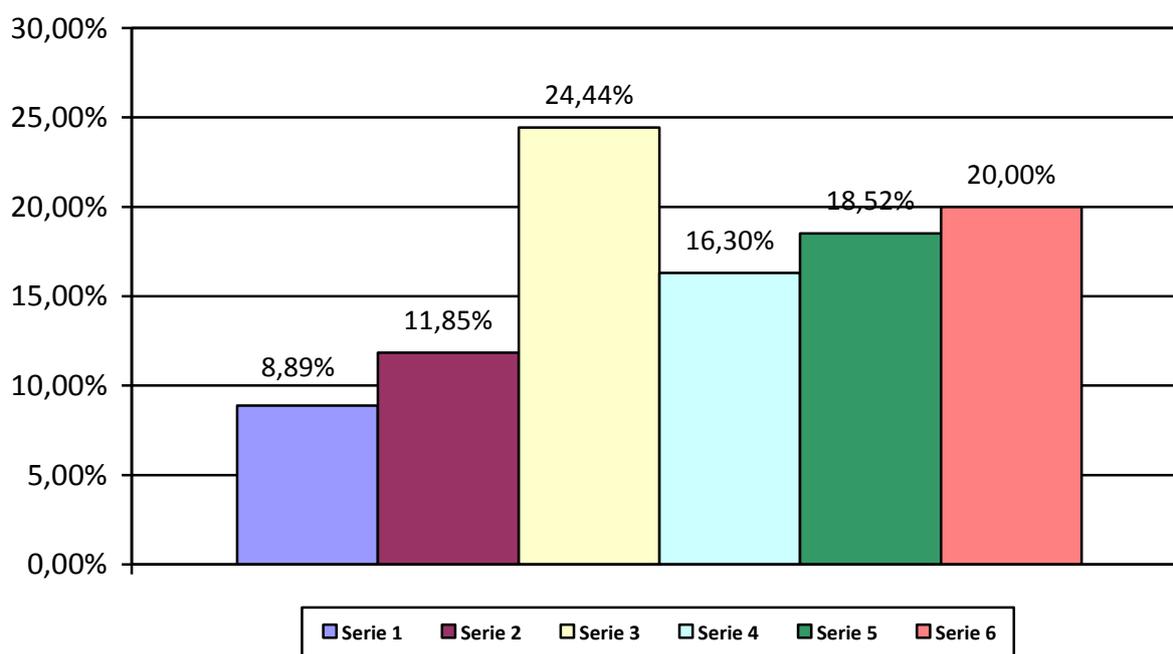


tot. 58,51% risposte sfavorevoli
tot. 41,49% risposte favorevoli

AMBITO H - Il senso di appartenenza

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

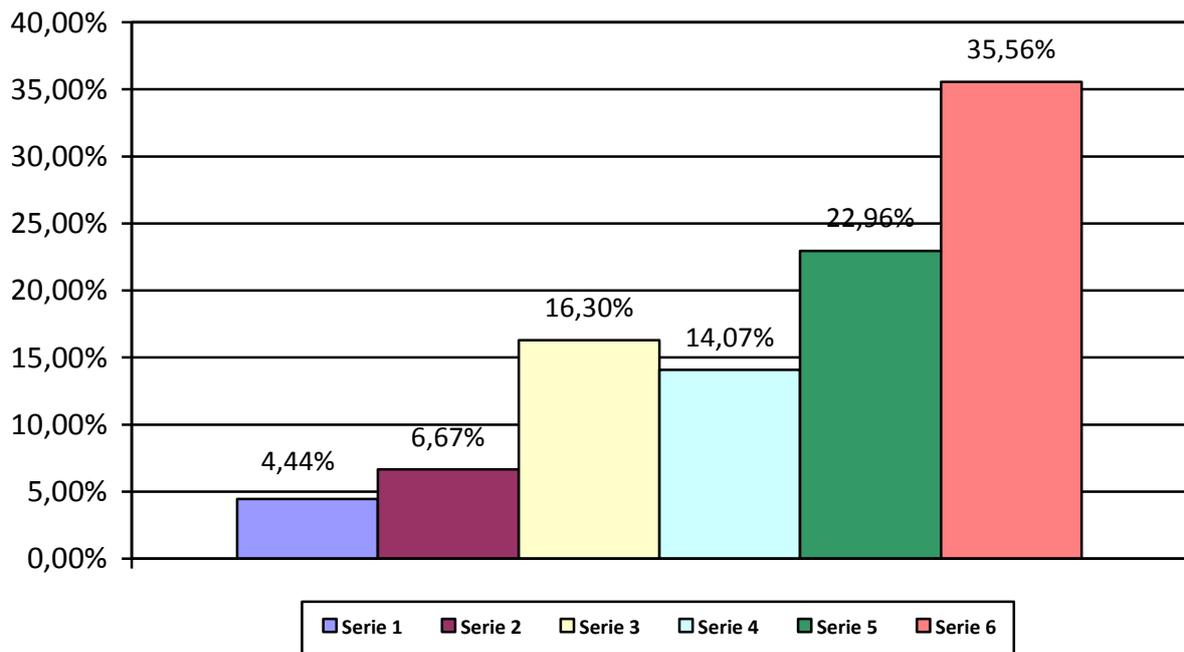
01 [Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,89%
2	16	11,85%
3	33	24,44%
4	22	16,30%
5	25	18,52%
6	27	20,00%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 45,18% risposte sfavorevoli
tot. 54,82% risposte favorevoli

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

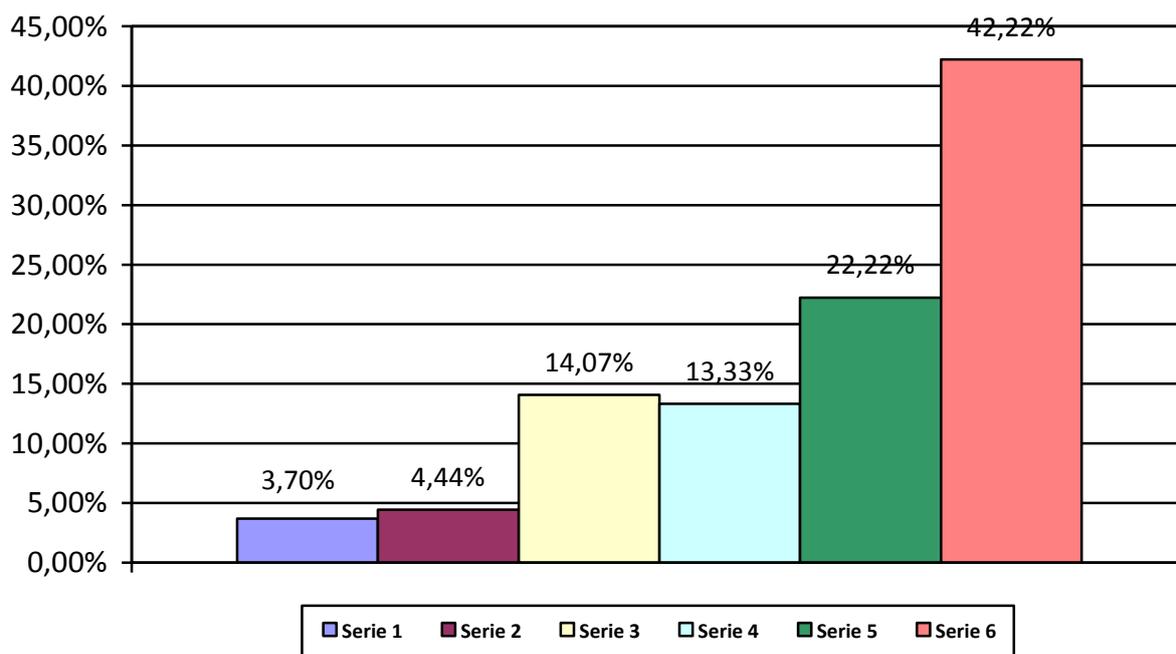
02 [Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	6	4,44%
2	9	6,67%
3	22	16,30%
4	19	14,07%
5	31	22,96%
6	48	35,56%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 27,41% risposte sfavorevoli tot. 72,59% risposte favorevoli →

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

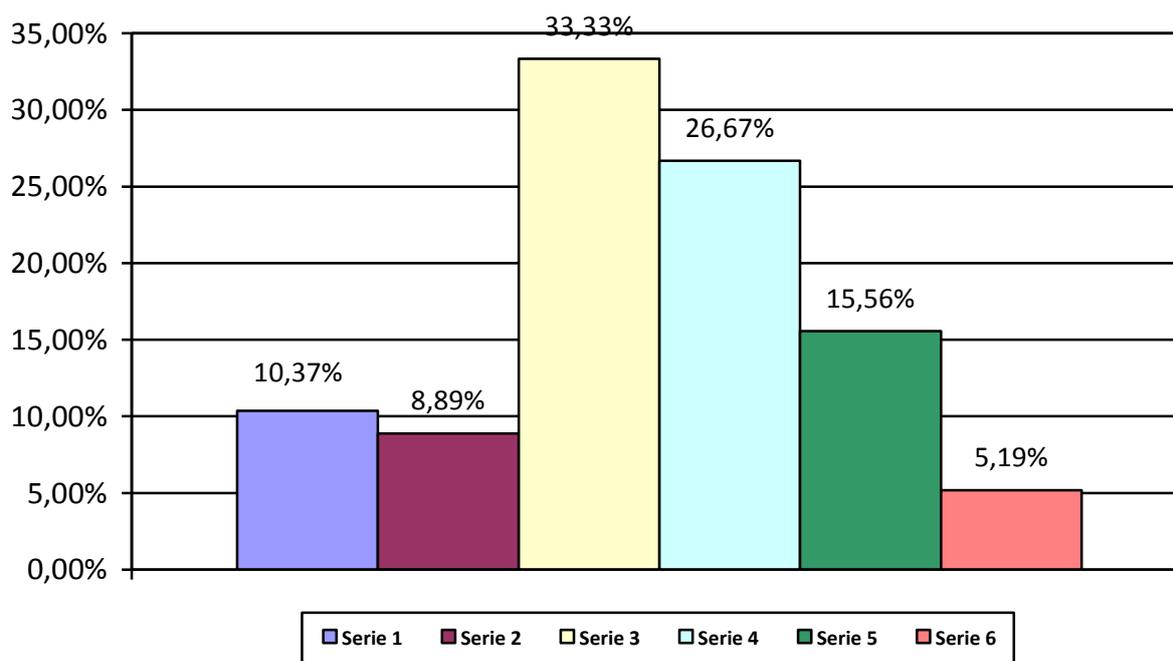
03 [Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,70%
2	6	4,44%
3	19	14,07%
4	18	13,33%
5	30	22,22%
6	57	42,22%
Nessuna risposta	0	0,00%



tot. 22,21% risposte sfavorevoli
tot. 77,79% risposte favorevoli

Domanda 04 - Polarità POSITIVA

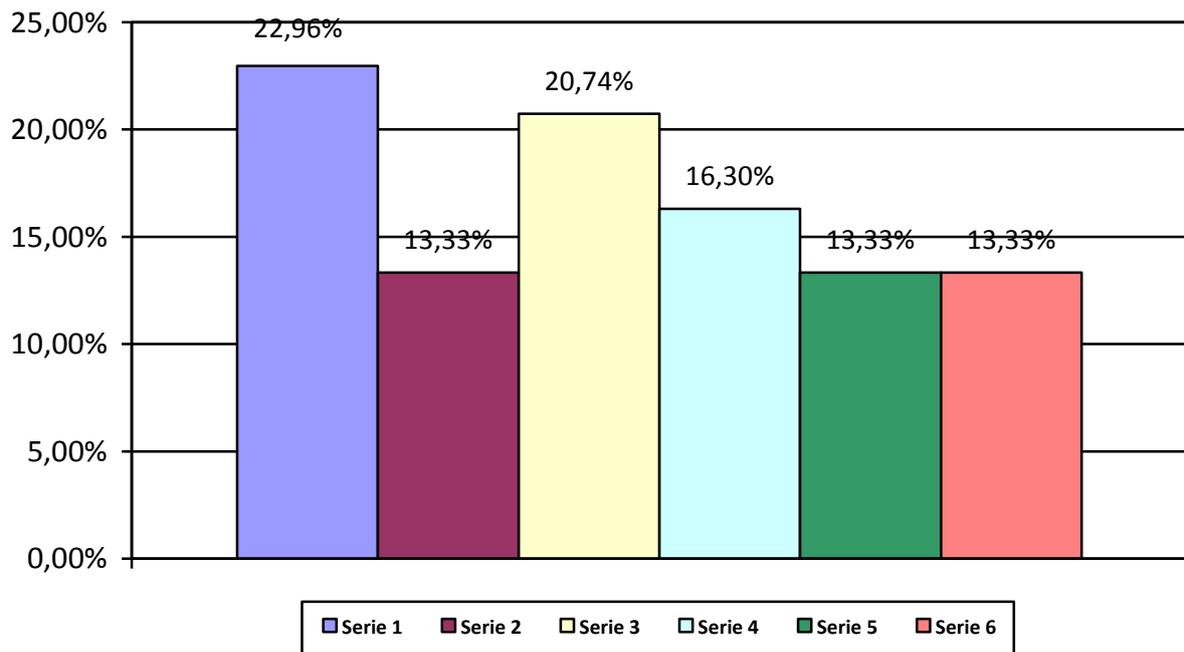
04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	10,37%
2	12	8,89%
3	45	33,33%
4	36	26,67%
5	21	15,56%
6	7	5,19%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 52,59% risposte sfavorevoli
tot. 47,41% risposte favorevoli

Domanda 05 - Polarità NEGATIVA

05 [Se potessi, comunque cambierei ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	31	22,96%
2	18	13,33%
3	28	20,74%
4	22	16,30%
5	18	13,33%
6	18	13,33%
Nessuna risposta	0	0,00%

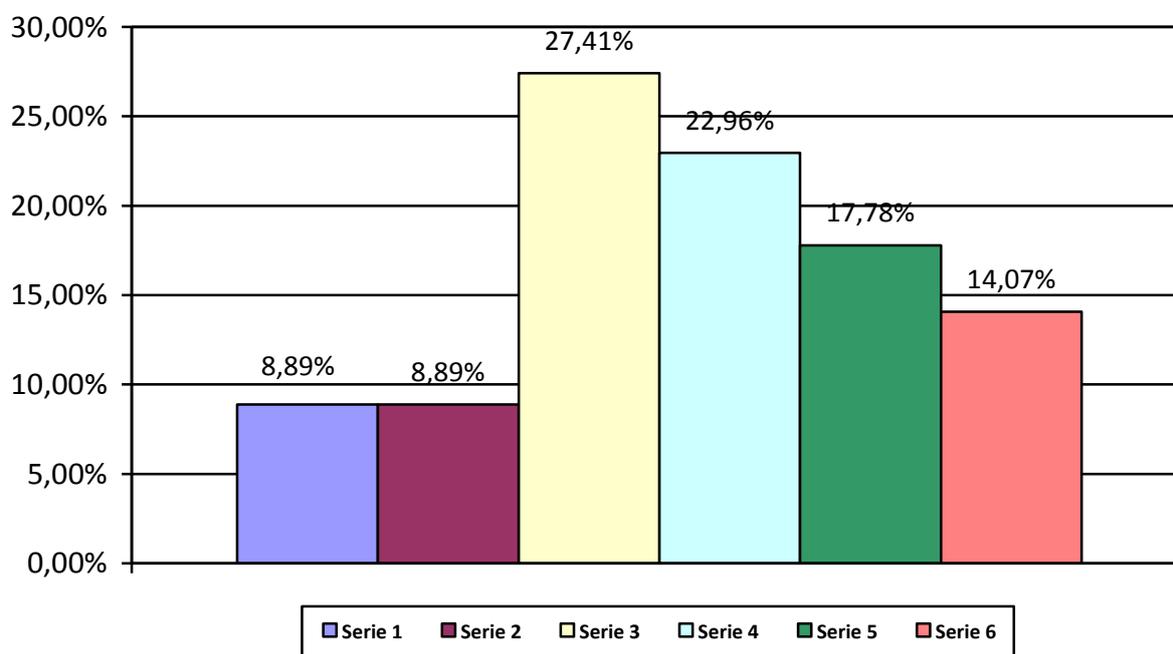


← tot. 57,03% risposte favorevoli tot. 42,97% risposte sfavorevoli →

AMBITO I – L'immagine della mia amministrazione

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

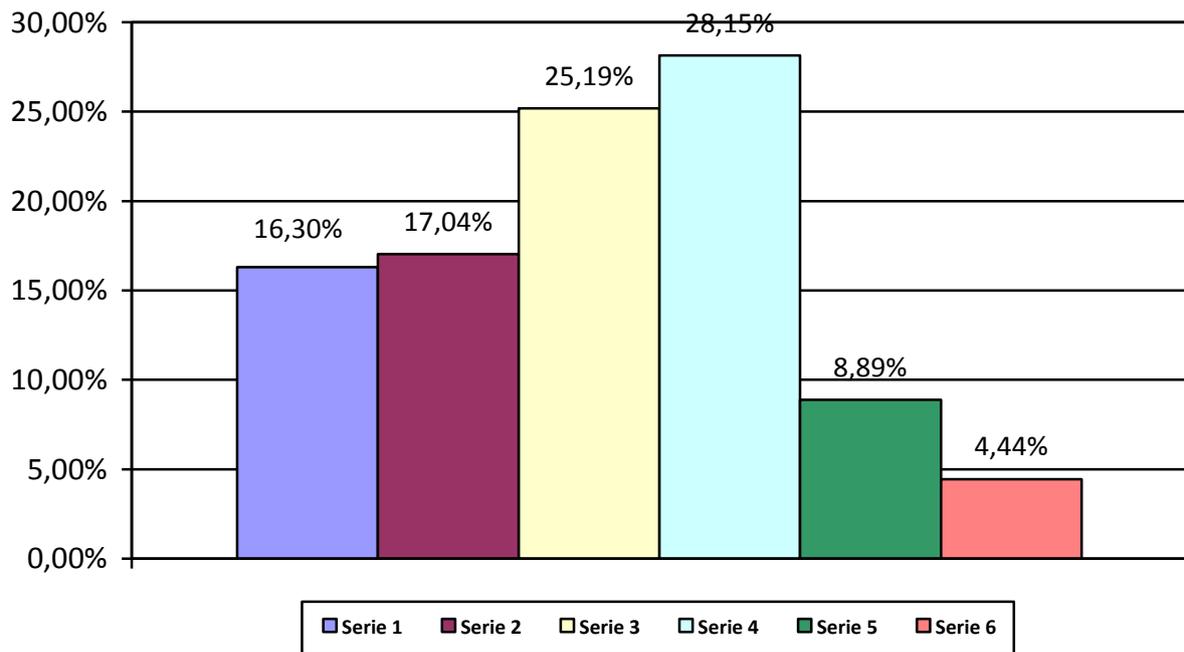
01 [La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,89%
2	12	8,89%
3	37	27,41%
4	31	22,96%
5	24	17,78%
6	19	14,07%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 45,19% risposte sfavorevoli tot. 54,81% risposte favorevoli →

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

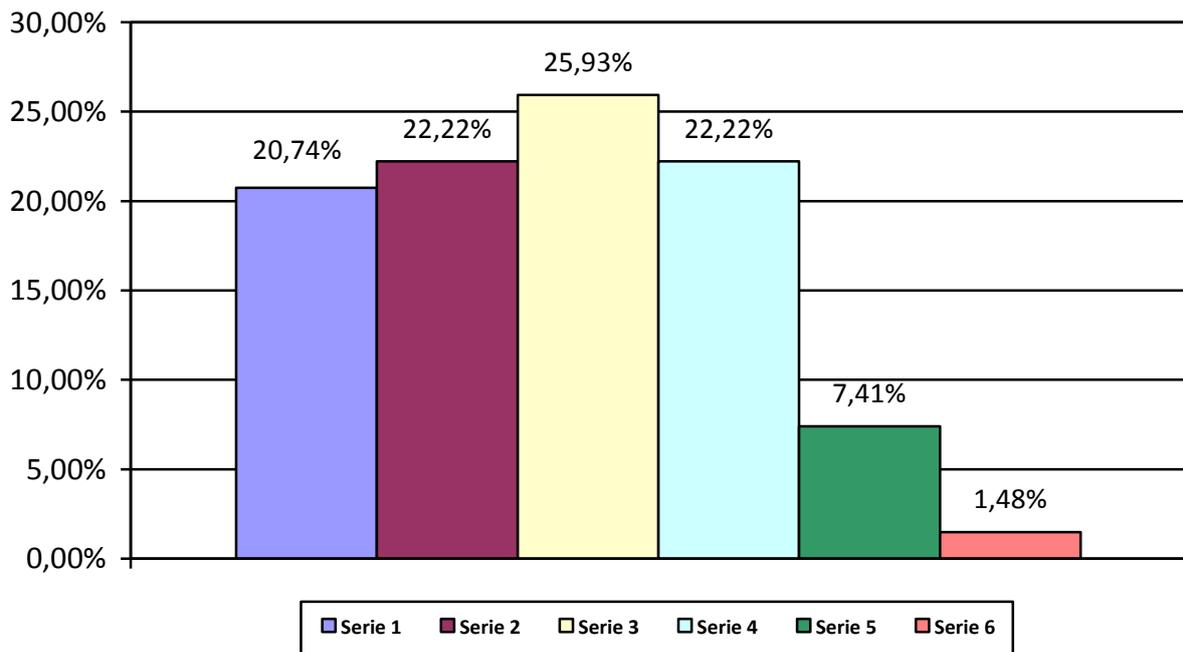
02 [Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	22	16,30%
2	23	17,04%
3	34	25,19%
4	38	28,15%
5	12	8,89%
6	6	4,44%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 58,53% risposte sfavorevoli tot. 41,47% risposte favorevoli →

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	28	20,74%
2	30	22,22%
3	35	25,93%
4	30	22,22%
5	10	7,41%
6	2	1,48%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 68,89% risposte sfavorevoli tot. 31,11% risposte favorevoli →

QUESTIONARIO “GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE”

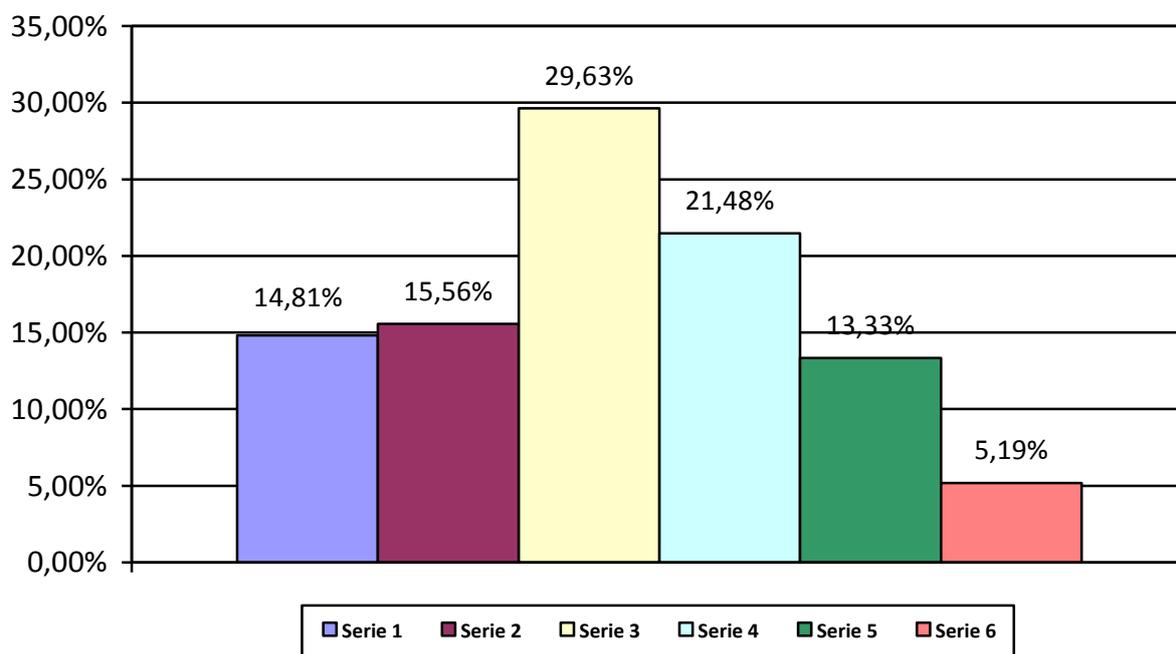
Attraverso 13 domande specifiche in tre ambiti, quest’area si propone di esaminare il grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

- ✓ coinvolgimento nei processi relativi all’organizzazione dell’amministrazione (conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati attesi);
- ✓ condivisione/apprezzamento nel suo complesso del sistema di valutazione;
- ✓ riconoscimento/valutazione delle proprie performance (informazioni sulla valutazione del proprio lavoro e su come poter migliorare i propri risultati).

AMBITO L - La mia organizzazione

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

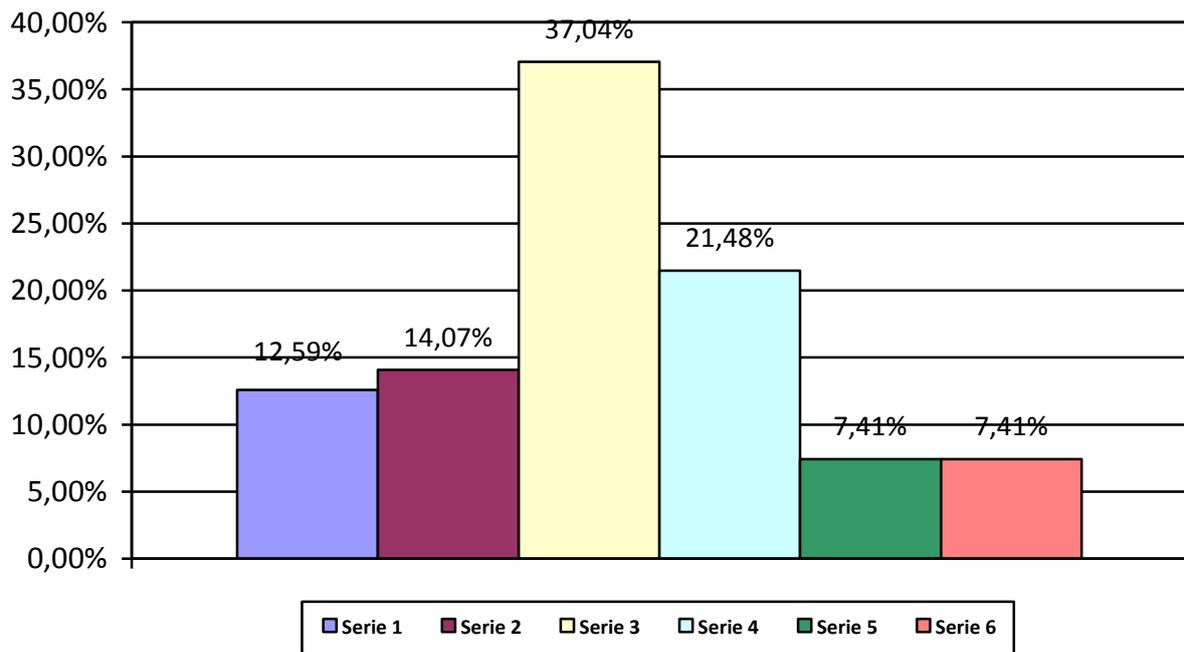
01 [Conosco le strategie della mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	20	14,81%
2	21	15,56%
3	40	29,63%
4	29	21,48%
5	18	13,33%
6	7	5,19%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 60,00% risposte sfavorevoli tot. 40,00% risposte favorevoli →

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

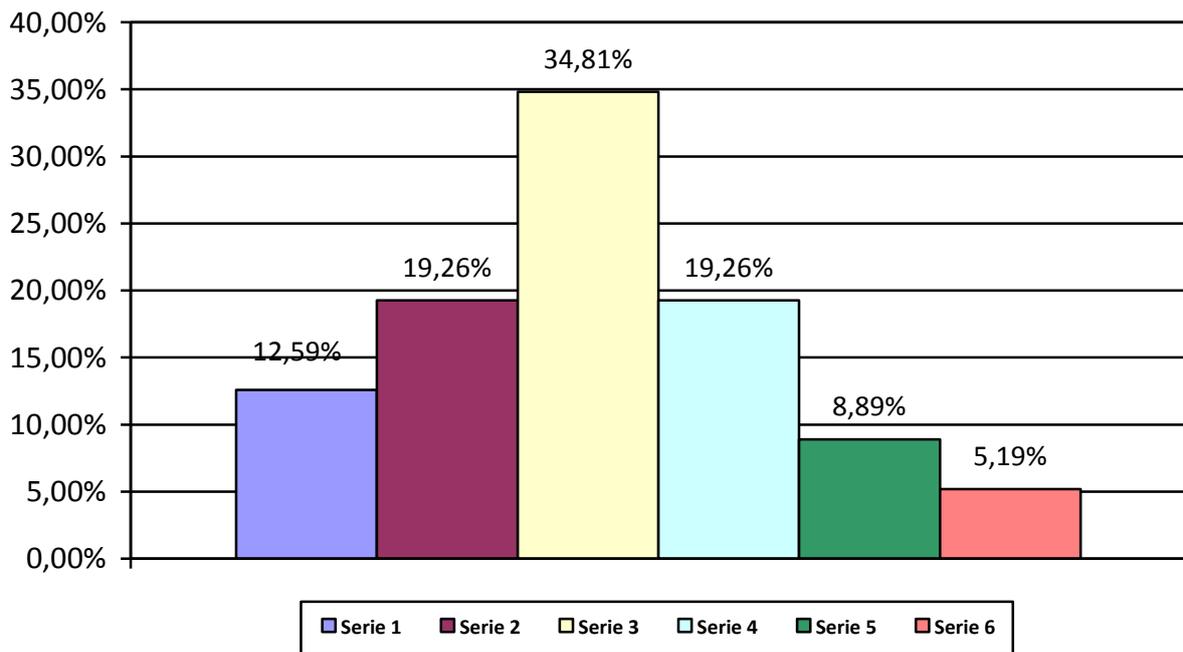
02 [Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	12,59%
2	19	14,07%
3	50	37,04%
4	29	21,48%
5	10	7,41%
6	10	7,41%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 63,70% risposte sfavorevoli tot. 36,30% risposte favorevoli →

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

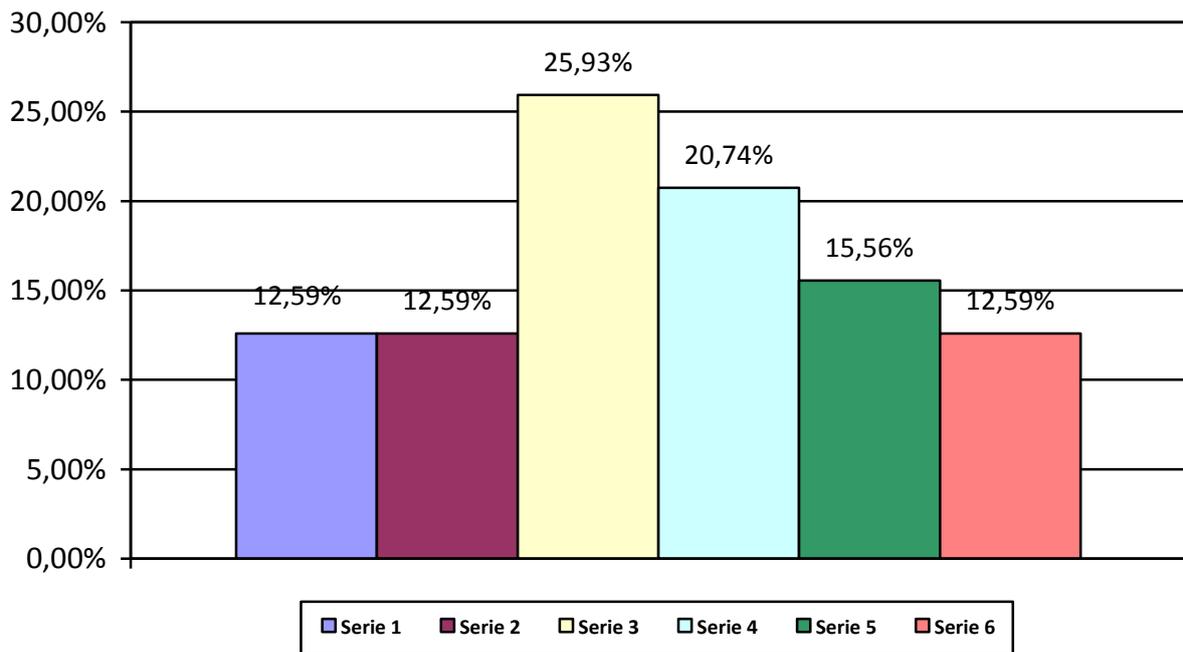
03 [Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	12,59%
2	26	19,26%
3	47	34,81%
4	26	19,26%
5	12	8,89%
6	7	5,19%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 66,66% risposte sfavorevoli tot. 33,34% risposte favorevoli →

Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	12,59%
2	17	12,59%
3	35	25,93%
4	28	20,74%
5	21	15,56%
6	17	12,59%
Nessuna risposta	0	0,00%

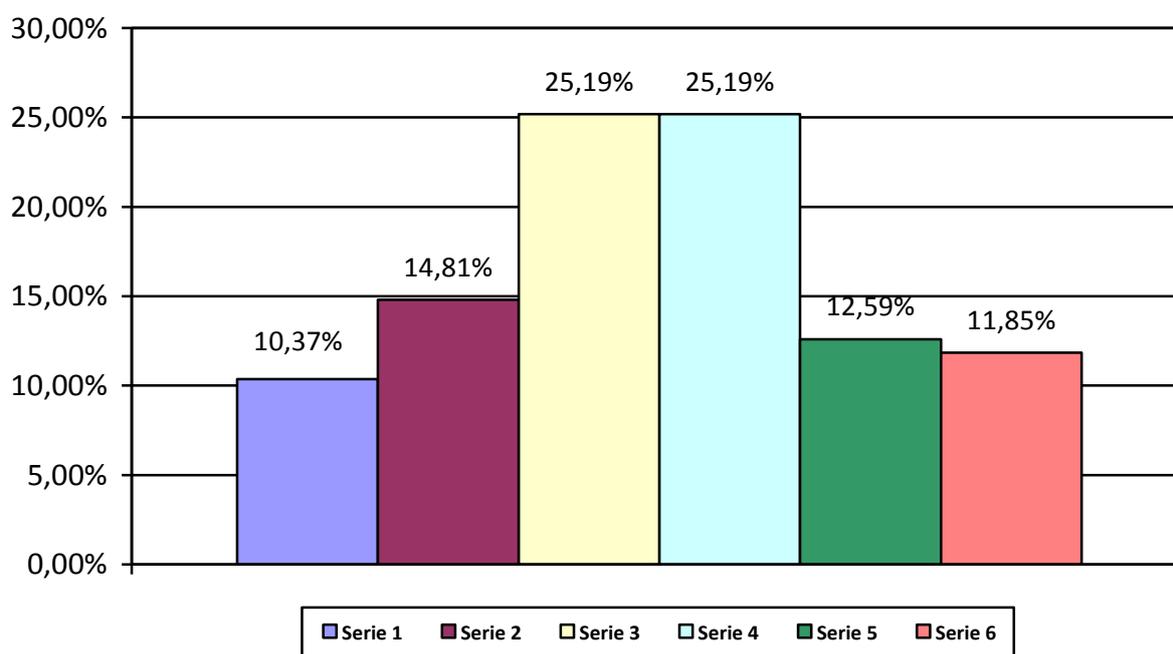


← tot. 51,11% risposte sfavorevoli tot. 48,89% risposte favorevoli →

AMBITO M - Le mie performance

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

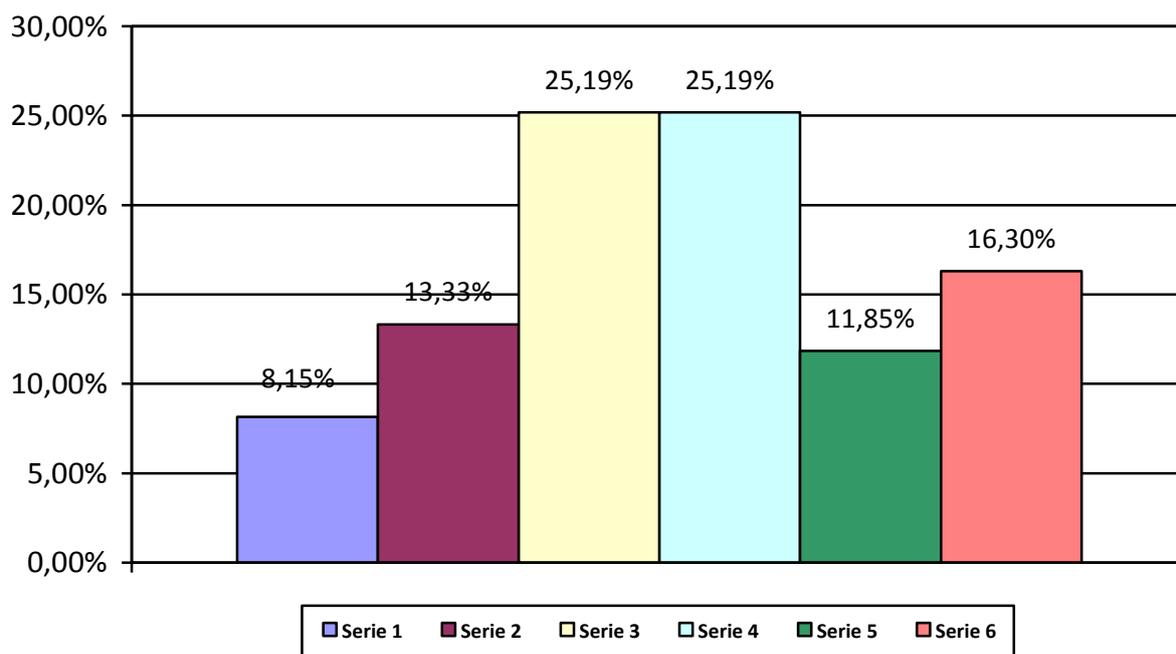
01 [Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	10,37%
2	20	14,81%
3	34	25,19%
4	34	25,19%
5	17	12,59%
6	16	11,85%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 50,37% risposte sfavorevoli
 tot. 49,63% risposte favorevoli →

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

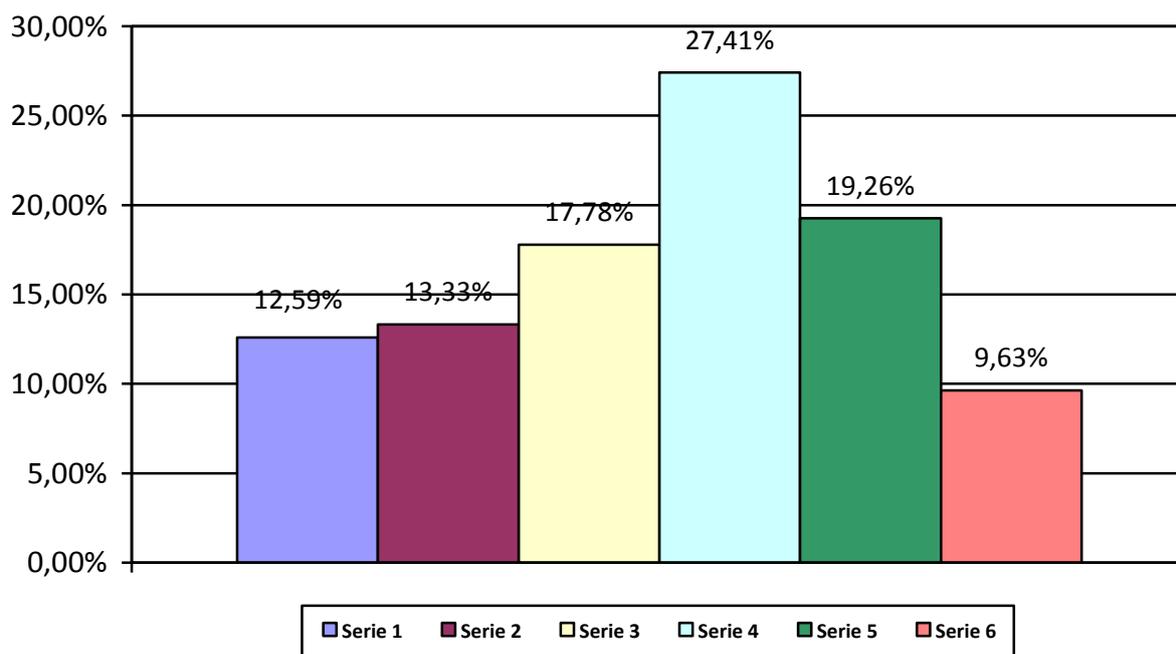
02		
[Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,15%
2	18	13,33%
3	34	25,19%
4	34	25,19%
5	16	11,85%
6	22	16,30%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 46,67% risposte sfavorevoli
 tot. 53,33% risposte favorevoli
→

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

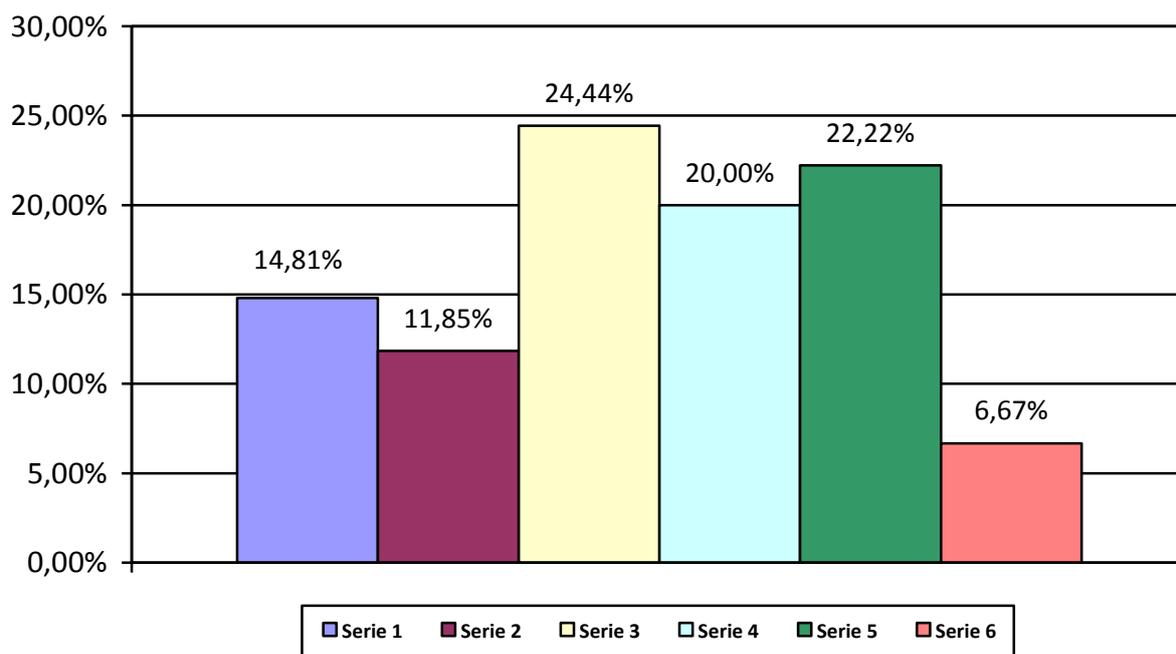
03 [Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	12,59%
2	18	13,33%
3	24	17,78%
4	37	27,41%
5	26	19,26%
6	13	9,63%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 43,70% risposte sfavorevoli
tot. 56,30% risposte favorevoli

Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	20	14,81%
2	16	11,85%
3	33	24,44%
4	27	20,00%
5	30	22,22%
6	9	6,67%
Nessuna risposta	0	0,00%

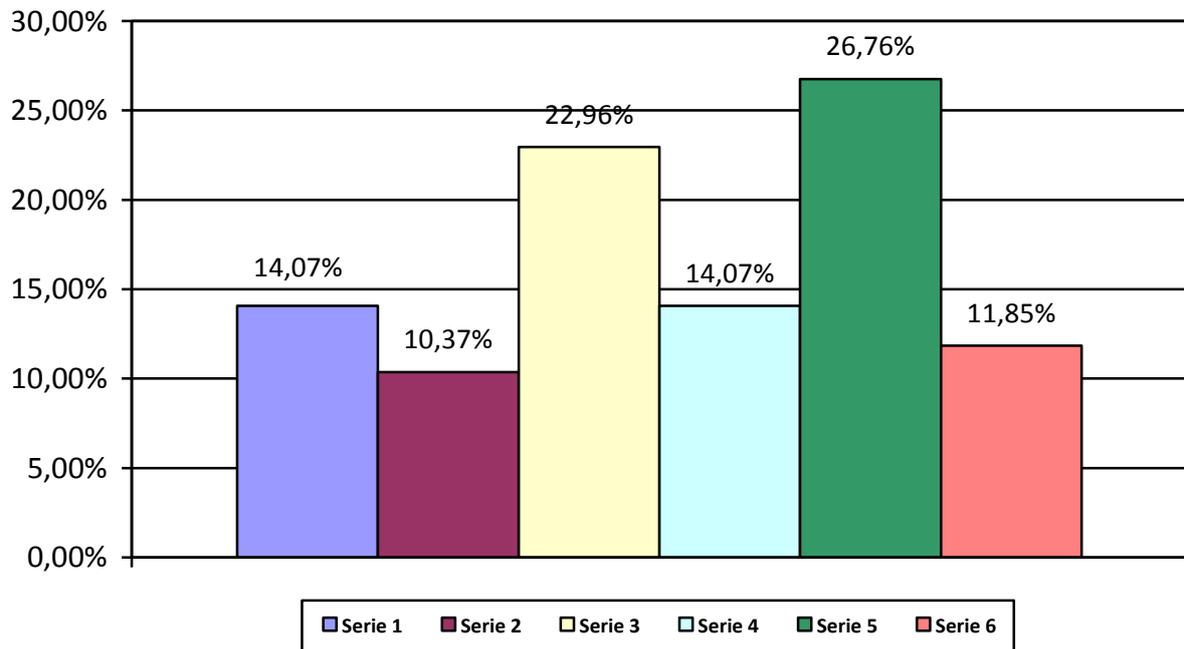


←
→
tot. 51,10% risposte sfavorevoli
tot. 48,90% risposte favorevoli

AMBITO N - Il funzionamento del sistema

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

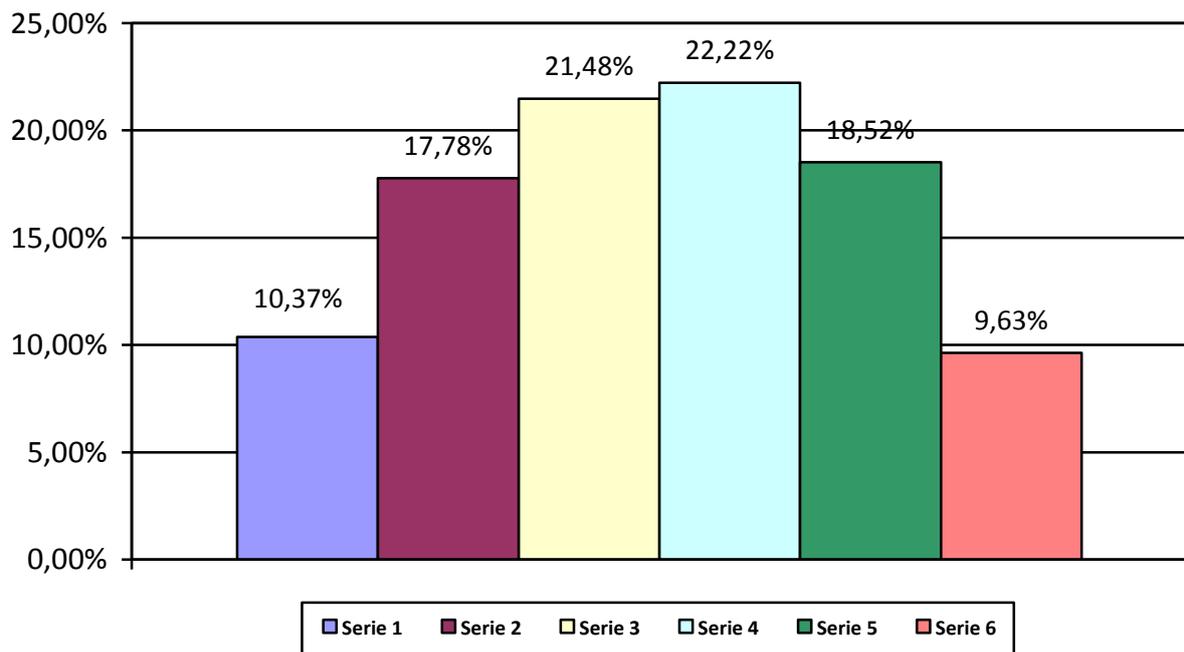
01 [Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	19	14,07%
2	14	10,37%
3	31	22,96%
4	19	14,07%
5	36	26,67%
6	16	11,85%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 47,40% risposte sfavorevoli
tot. 52,60% risposte favorevoli

Domanda 02 Polarità POSITIVA

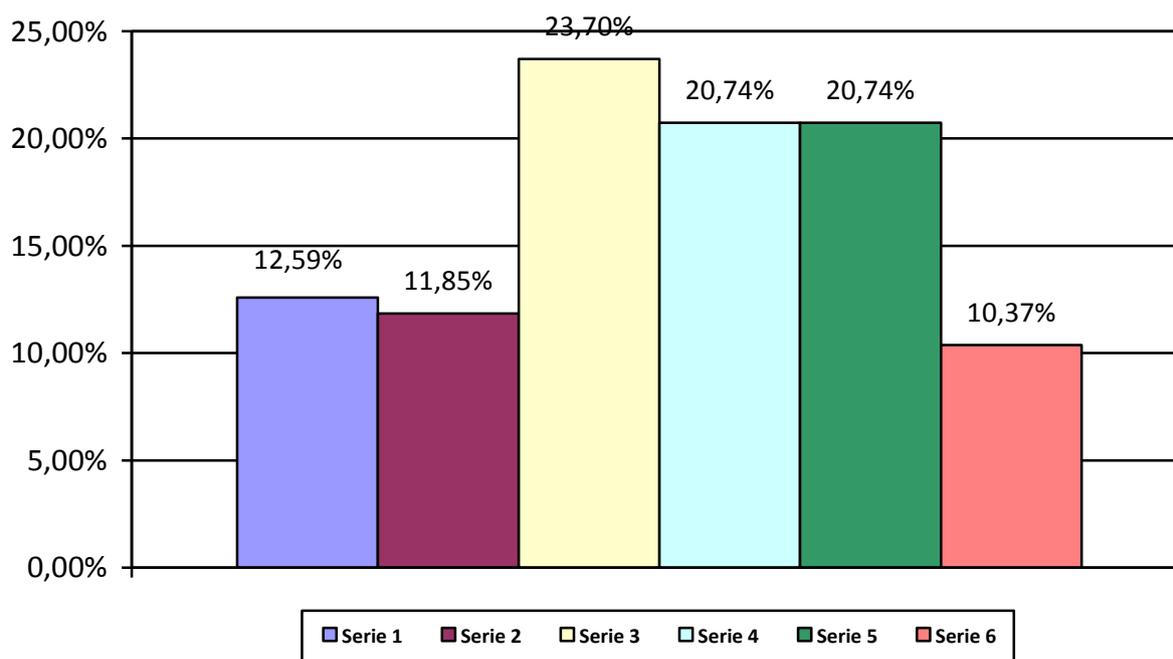
02		
[Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	10,37%
2	24	17,78%
3	29	21,48%
4	30	22,22%
5	25	18,52%
6	13	9,63%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 49,63% risposte sfavorevoli
 tot. 50,37% risposte favorevoli
→

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

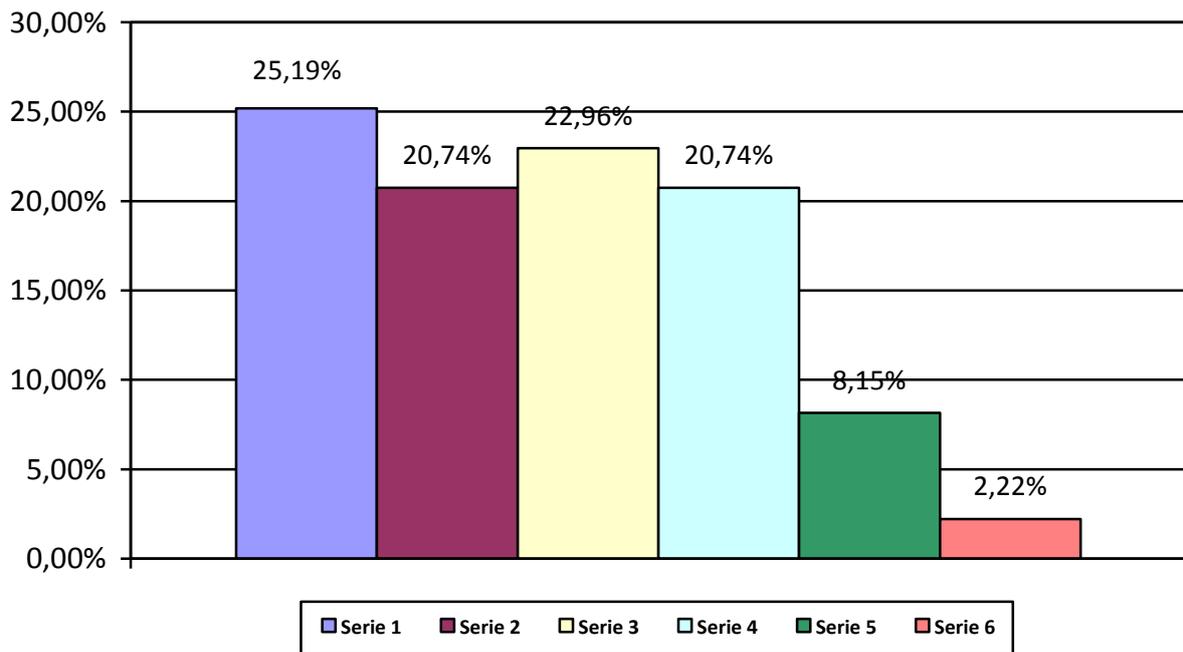
03 [I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	12,59%
2	16	11,85%
3	32	23,70%
4	28	20,74%
5	28	20,74%
6	14	10,37%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 48,14% risposte sfavorevoli
tot. 51,86% risposte favorevoli

Domanda 04 - Polarità POSITIVA

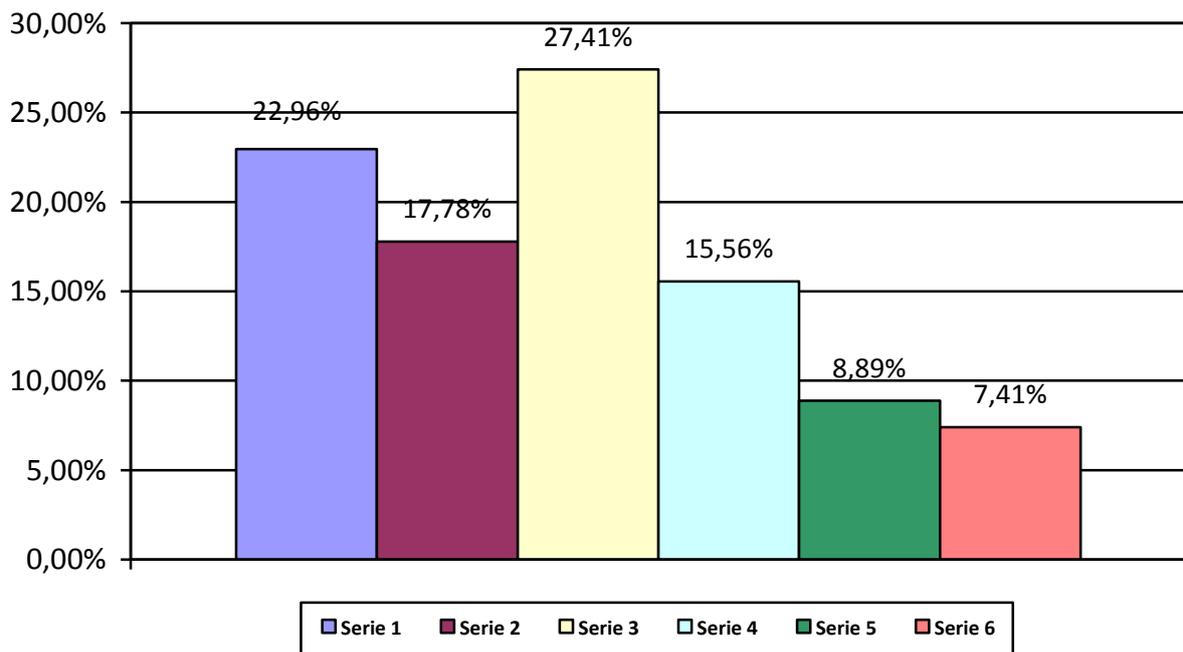
04 [La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	34	25,19%
2	28	20,74%
3	31	22,96%
4	28	20,74%
5	11	8,15%
6	3	2,22%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 68,89% risposte sfavorevoli tot. 31,11% risposte favorevoli →

Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	31	22,96%
2	24	17,78%
3	37	27,41%
4	21	15,56%
5	12	8,89%
6	10	7,41%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 68,15% risposte sfavorevoli tot. 31,85% risposte favorevoli →

IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

QUANTO CONSIDERA IMPORTANTI PER IL SUO BENESSERE ORGANIZZATIVO I SEGUENTI AMBITI?

Questa sezione del questionario analizza la percezione, da parte dei soggetti interessati, dei vari ambiti che sono oggetto d'indagine e quindi il sentire qual è l'importanza che questi possano ricoprire ai fini del raggiungimento del proprio benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione.

Dai dati raccolti, il giudizio che emerge dei dipendenti appare molto elevato, con valori nel totale delle risposte favorevoli che oscillano tra 68,89% e 82,22%, a riscontro della positiva valutazione di adeguata attinenza degli ambiti d'indagine presi in esame rispetto a quelle che sono le esigenze e le sensibilità del personale dipendente.

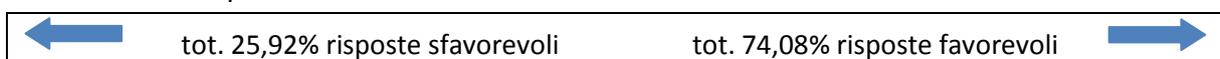
AMBITO A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato



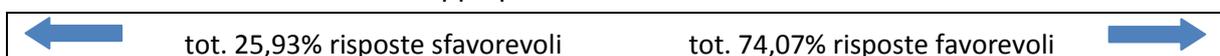
AMBITO B - Le discriminazioni



AMBITO C - L'equità nella mia amministrazione



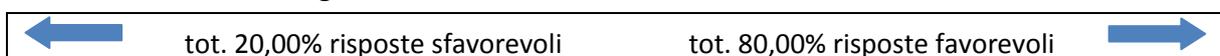
AMBITO D - La carriera e lo sviluppo professionale



AMBITO E - Il mio lavoro



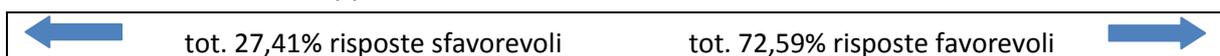
AMBITO F - I miei colleghi



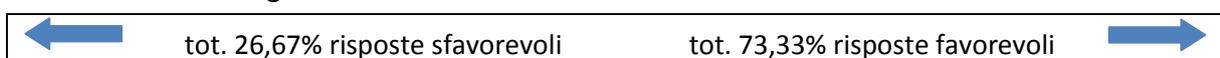
AMBITO G - Il contesto del mio lavoro



AMBITO H - Il senso di appartenenza



AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione



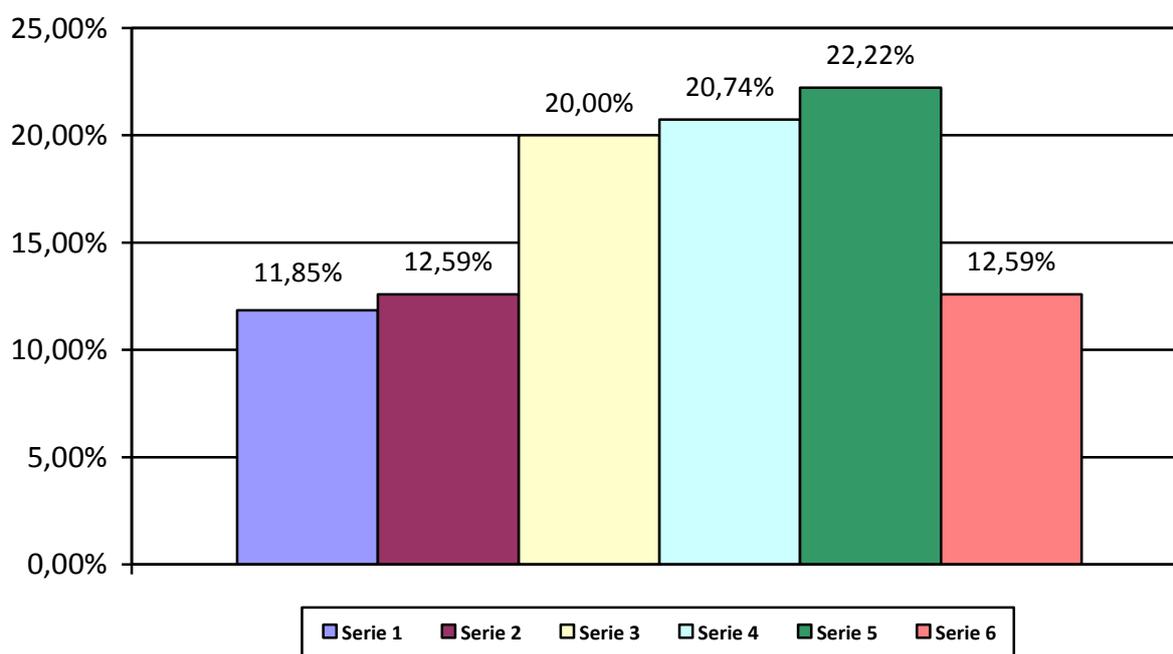
QUESTIONARIO “VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO”

Quest’area del questionario, attraverso le nove domande dei due ambiti O e P, ha preso in esame la percezione del dipendente in rapporto al superiore gerarchico (chi al singolo lavoratore assegna gli obiettivi e successivamente ne valuta la performance individuale) rispetto alle tematiche della crescita motivazionale e professionale, del riconoscimento dei meriti (l’equità) e della gestione delle criticità.

AMBITO O - Il mio capo e la mia crescita

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

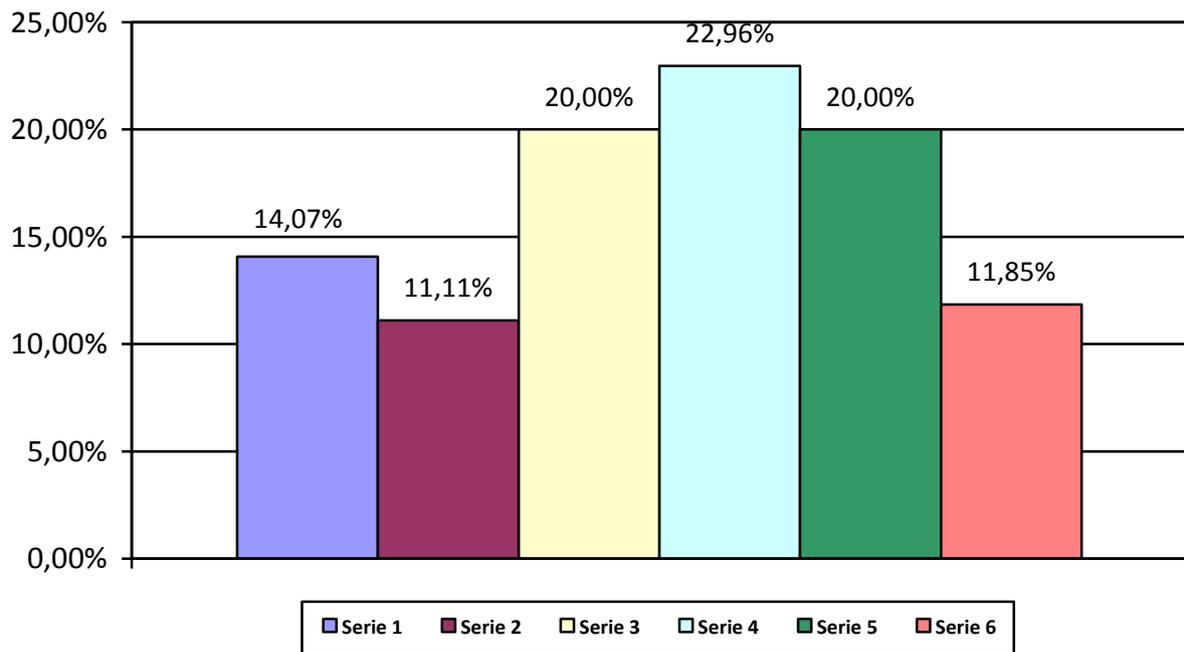
01 [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	16	11,85%
2	17	12,59%
3	27	20,00%
4	28	20,74%
5	30	22,22%
6	17	12,59%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 44,44% risposte sfavorevoli tot. 55,56% risposte favorevoli →

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

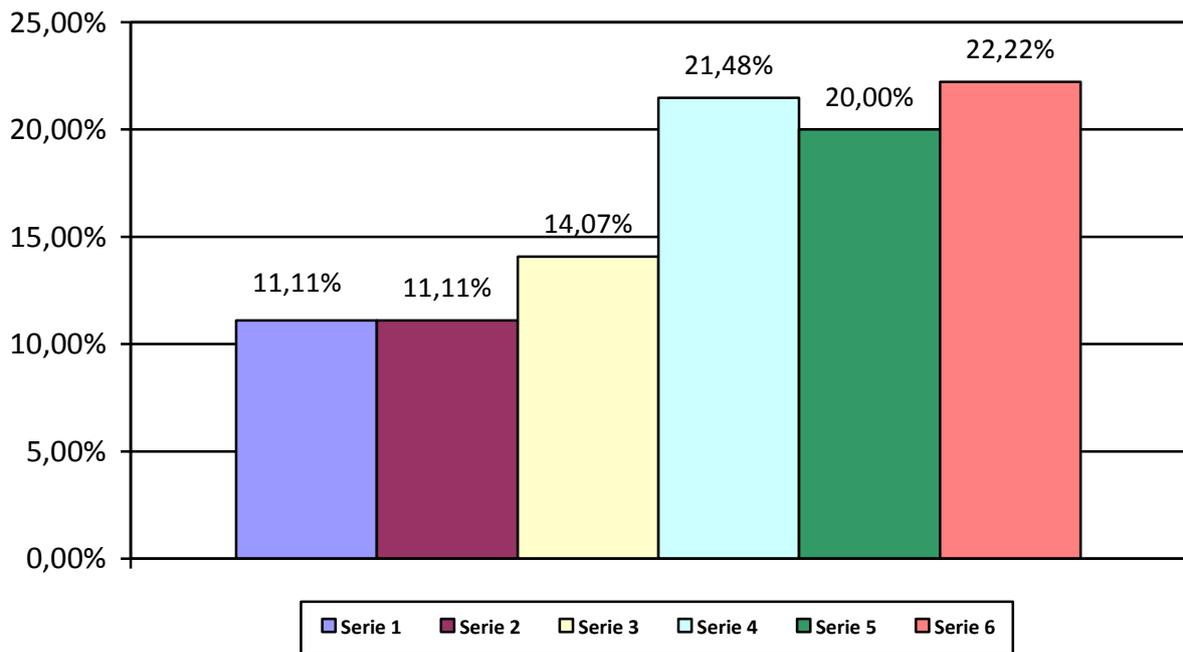
02 [Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	19	14,07%
2	15	11,11%
3	27	20,00%
4	31	22,96%
5	27	20,00%
6	16	11,85%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 45,18% risposte sfavorevoli tot. 54,82% risposte favorevoli →

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

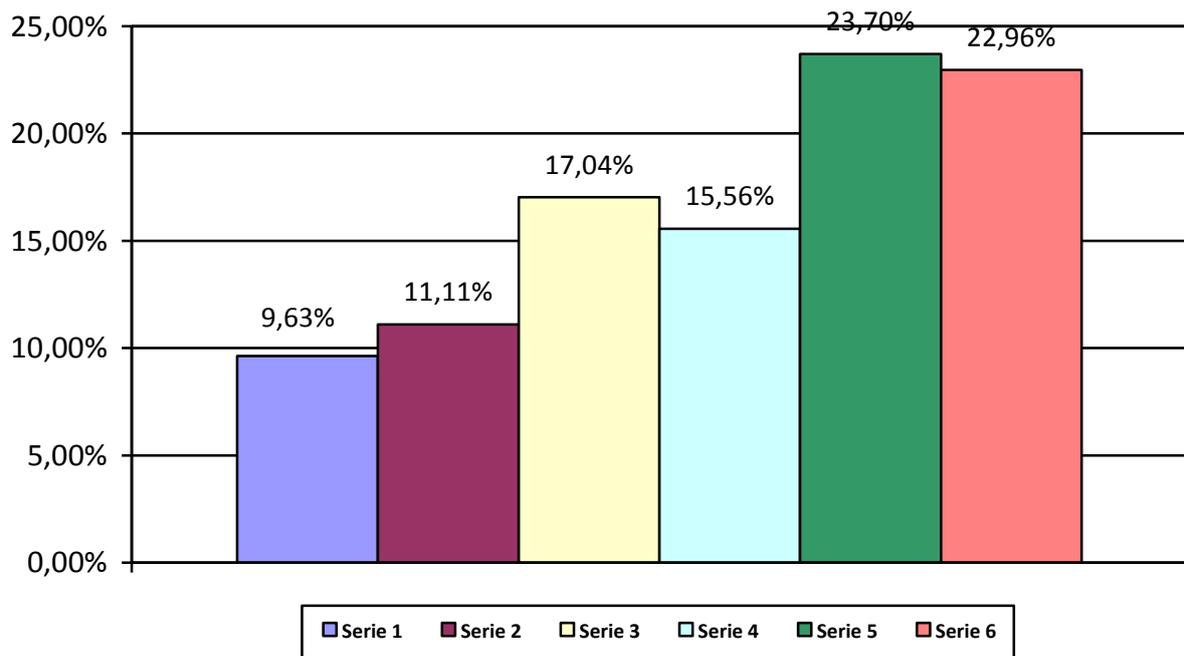
03 [È sensibile ai miei bisogni personali]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	11,11%
2	15	11,11%
3	19	14,07%
4	29	21,48%
5	27	20,00%
6	30	22,22%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 36,29% risposte sfavorevoli tot. 63,71% risposte favorevoli →

Domanda 04 - Polarità POSITIVA

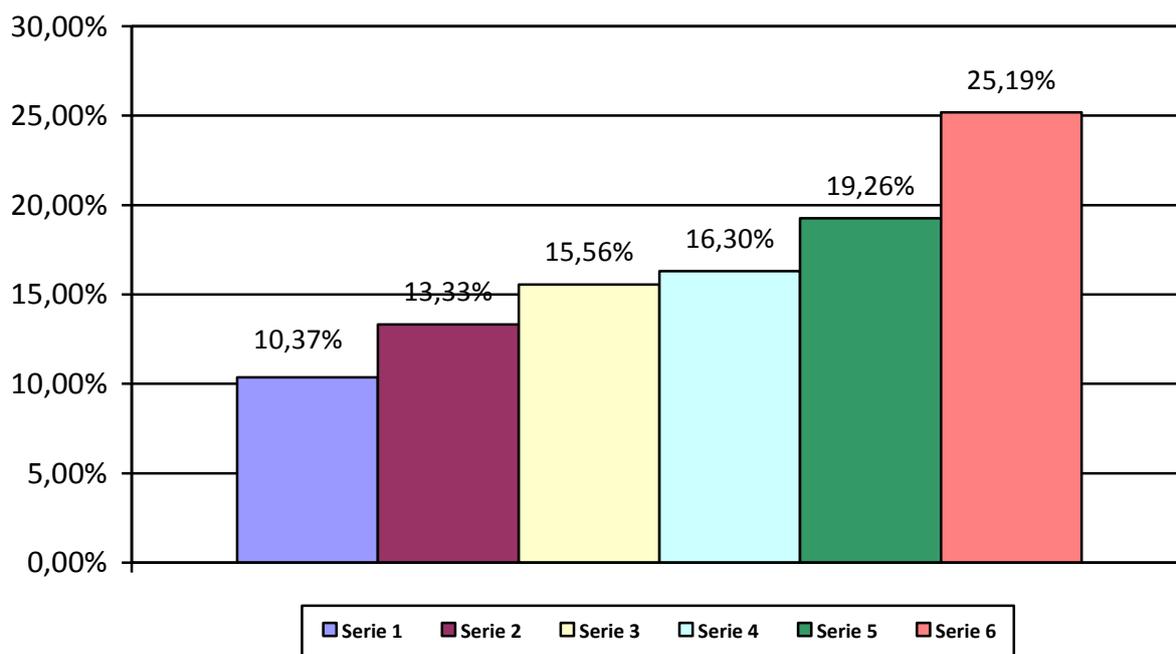
04 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	9,63%
2	15	11,11%
3	23	17,04%
4	21	15,56%
5	32	23,70%
6	31	22,96%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 37,78% risposte sfavorevoli tot. 62,22% risposte favorevoli →

Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	10,37%
2	18	13,33%
3	21	15,56%
4	22	16,30%
5	26	19,26%
6	34	25,19%
Nessuna risposta	0	0,00%

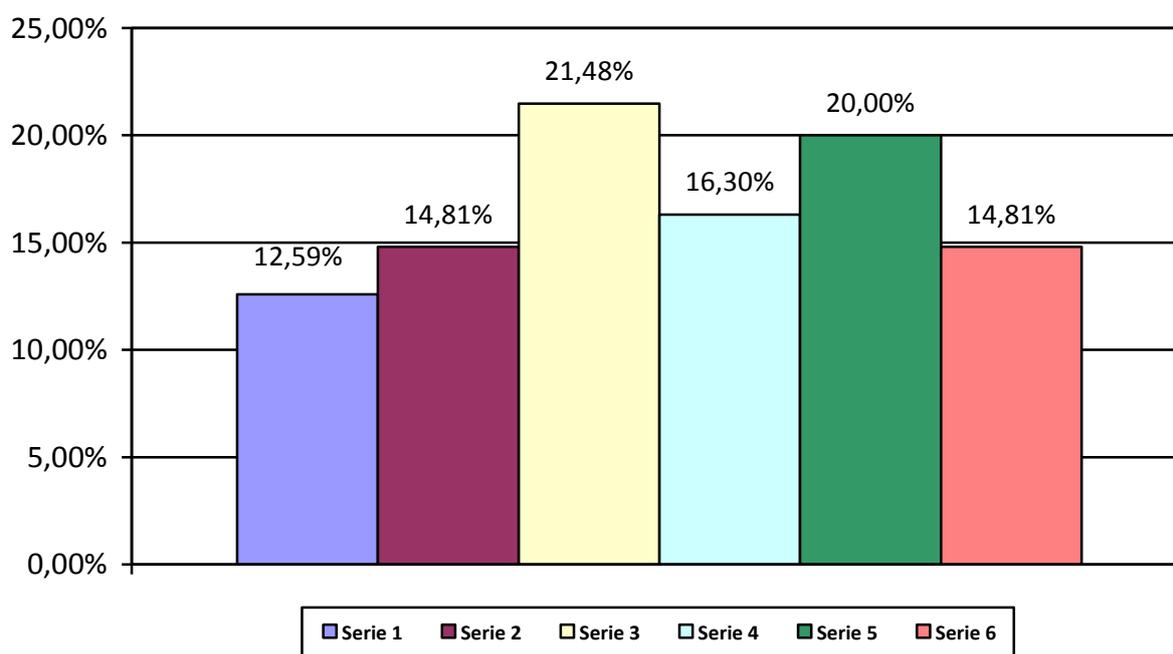


← tot. 39,26% risposte sfavorevoli tot. 60,74% risposte favorevoli →

AMBITO P - Il mio capo e l'equità

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

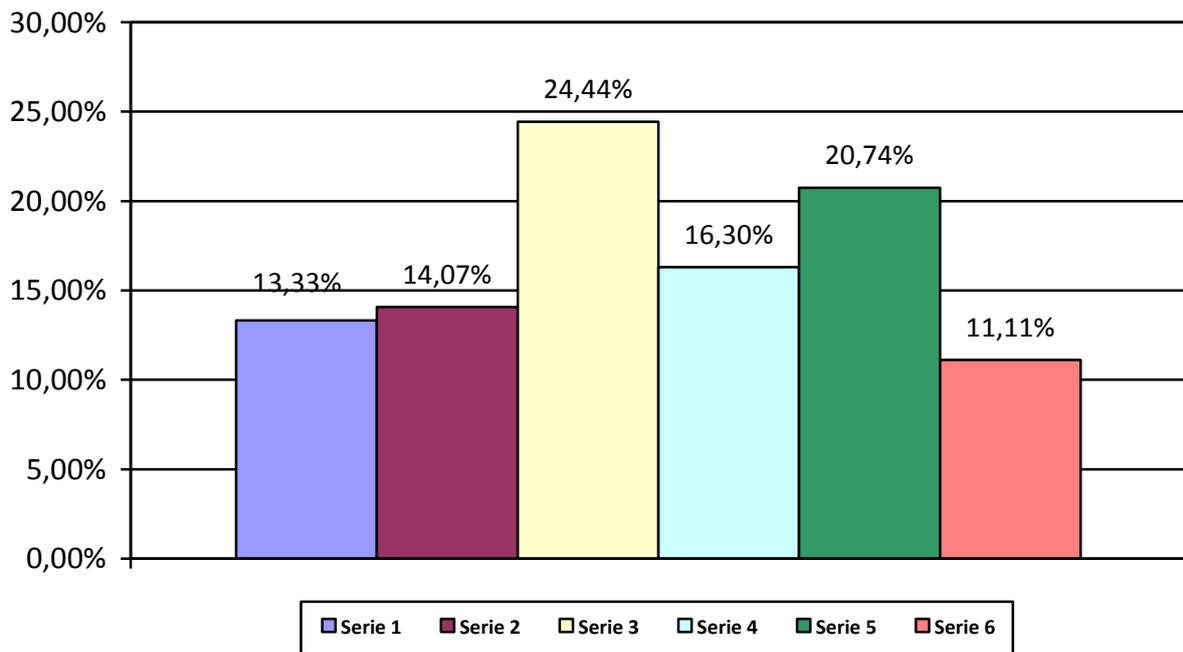
01 [Agisce con equità, in base alla mia percezione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	12,59%
2	20	14,81%
3	29	21,48%
4	22	16,30%
5	27	20,00%
6	20	14,81%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 48,88% risposte sfavorevoli tot. 51,12% risposte favorevoli →

Domanda 02 - Polarità POSITIVA

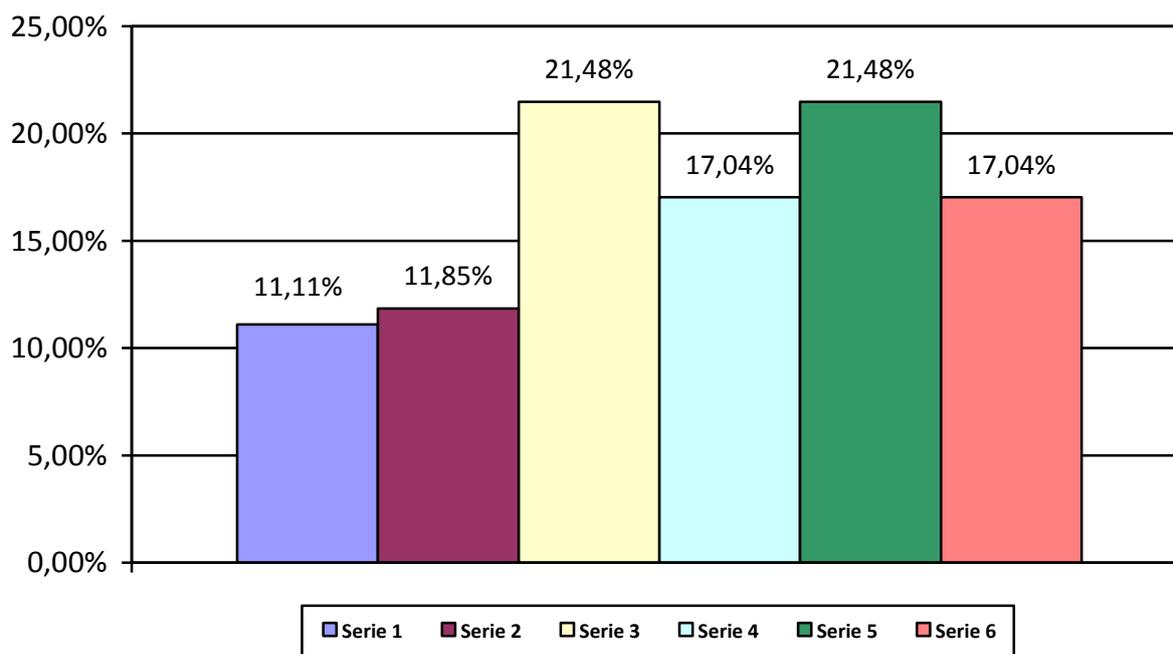
02 [Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	18	13,33%
2	19	14,07%
3	33	24,44%
4	22	16,30%
5	28	20,74%
6	15	11,11%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 51,84% risposte sfavorevoli tot. 48,16% risposte favorevoli →

Domanda 03 - Polarità POSITIVA

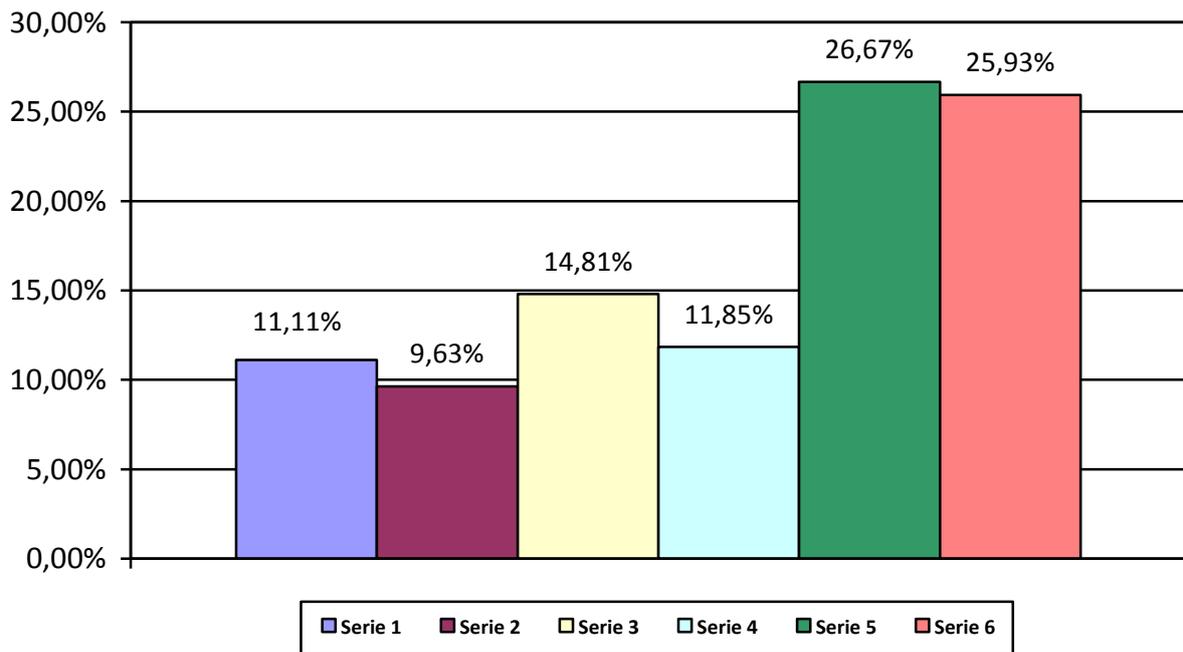
03 [Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	11,11%
2	16	11,85%
3	29	21,48%
4	23	17,04%
5	29	21,48%
6	23	17,04%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 44,44% risposte sfavorevoli
tot. 55,56% risposte favorevoli

Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	11,11%
2	13	9,63%
3	20	14,81%
4	16	11,85%
5	36	26,67%
6	35	25,93%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 35,55% risposte sfavorevoli tot. 64,45% risposte favorevoli →

RIEPILOGHI E CONSIDERAZIONI FINALI

AMBITO A “SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO...”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	47,41%	52,59%	POSITIVA
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	47,41%	52,59%	POSITIVA
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	57,78%	42,22%	POSITIVA
(NON) Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	74,07%	25,93%	NEGATIVA
(NON) Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	75,55%	24,45%	NEGATIVA
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	64,42%	35,58%	POSITIVA
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	63,70%	36,30%	POSITIVA
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	70,37%	29,63%	POSITIVA
(NON) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)	64,44%	35,56%	NEGATIVA
MEDIA	62,79%	37,20%	GIUDIZIO 

Come nella precedente indagine annuale, per quanto riguarda questo ambito, si registra una soddisfazione media positiva in cui emerge una crescita da 57,84% a 62,79%.

A questo proposito, il giudizio sulla sicurezza del proprio posto di lavoro risulta maggiore nei primi tre quesiti (si passa rispettivamente dai valori 28,21% - 35,90% - 29,49 ai seguenti 47,41% - 47,41% - 57,78%), evidenziando un aumento del grado di soddisfazione nella valutazione del luogo di lavoro riguardo agli elementi che lo caratterizzano (come la sicurezza, le postazioni di lavoro, la luminosità, gli spazi, ecc.) e che indicano si sia seguita una linea generale di maggiore attenzione alla vivibilità di tali spazi.

Per ciò che riguarda le difficoltà imputabili a comportamenti molesti o mobbizzanti, si denota una bassa percezione di situazioni di disagio, pur emergendo una lieve riduzione del valore positivo nel quarto quesito (si passa dal 78,21% a 74,07%) relativo ad *“atti di mobbing per demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, etc.”*; appare indicativo che, affinché non vengano meno taluni comportamenti nel contesto lavorativo, a tutela della dignità e dell’integrità della persona, non

bisogna abbassare la guardia e quindi l'Ente deve operare in direzione delle garanzie di tutela e di sviluppo verso una situazione serena che tenda ad arginare ed annullare tali situazioni di disagio e di malessere nei luoghi di lavoro.

Il rispetto del divieto di fumo si mantiene nella percentuale positiva precedente, con qualche lievissimo miglioramento, da 64,10% a 64,42%, quindi va sempre attenzionato.

Si registra una flessione, da 75,64% a 63,70%, sulla possibilità di prendere sufficienti pause, mentre i valori favorevoli del nono quesito passano da 65,38% a 64,44%, e questo dà sufficienti garanzie alla possibilità di svolgere il proprio lavoro con ritmi sostenibili che non siano causa di disturbi o di situazioni di malessere (come stress) legati, in qualche modo, allo svolgimento del lavoro quotidiano.

AMBITO B “LE DISCRIMINAZIONI”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	65,92%	34,08%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	70,36%	29,64%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	72,60%	27,40%	POSITIVA
La mia identità di genere (<i>non</i>) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	70,38%	29,62%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	76,30%	23,70%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	77,77%	22,23%	POSITIVA
La mia età (<i>non</i>) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	68,14%	31,86%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	75,56%	24,44%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	65,93%	34,07%	POSITIVA
MEDIA	71,44%	28,56%	GIUDIZIO 

Nell'ambito B, pur emergendo riguardo alla percezione delle discriminazioni una sostanziale valutazione positiva, tuttavia c'è da segnalare una diminuzione in percentuale di risposte favorevoli rispetto all'indagine che rappresenta un nostro punto di riferimento in cui si passa da un valore medio di 80,20% all'attuale 71,44% (con un calo dell'8,76%).

Nel complesso, quindi, si segnala un clima abbastanza sereno anche se questo “calo di positività” rappresenta, comunque, in linea di massima, un campanello d'allarme da attenzionare; va anche considerato, nello specifico di quanto viene esaminato, come ci sia una incidenza molto bassa, sulla popolazione dell'Ente, di fattori quali differenze di religione, di etnia e/o razza, di lingua, ecc., e quindi le risposte si basano probabilmente su “sensazioni” più che su esperienze vissute direttamente.

AMBITO C “L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	37,78%	62,22%	POSITIVA
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	47,40%	52,60%	POSITIVA
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	36,30%	63,70%	POSITIVA
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	31,12%	68,88%	POSITIVA
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	56,30%	43,70%	POSITIVA
MEDIA	41,78%	58,22%	GIUDIZIO 

In questo ambito nella valutazione media delle risposte sfavorevoli, il cui valore è maggiore, si evidenzia, comunque, che c'è un miglioramento rispetto alla precedente analisi, in cui si passa dal 65,89% all'attuale 58,22% (7,67% in meno).

Si registra la permanenza di un quadro ancora negativo nelle prime quattro domande, con una conferma del giudizio positivo alla quinta domanda: *“Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale”*.

Permane, in conclusione, la percezione di non soddisfazione dell'articolazione organizzativa e dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e che l'Ente continua a non garantire equità nello svolgimento del lavoro sia per quanto riguarda la distribuzione dei carichi di lavoro, sia in relazione alla retribuzione percepita sulla base del lavoro svolto; più equilibrata risulta essere, invece, la percezione delle scelte dei diretti responsabili dei dipendenti.

AMBITO D “CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	30,38%	69,62%	POSITIVA
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	20,74%	79,26%	POSITIVA
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	29,62%	70,38%	POSITIVA
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	56,30%	43,70%	POSITIVA
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	36,29%	63,71%	POSITIVA
MEDIA	34,66%	65,34%	GIUDIZIO 

Continua ad emergere, come nella precedente indagine, nell'ambito della carriera e sviluppo professionale, un quadro sostanzialmente negativo, con un margine di miglioramento in percentuale media, rispetto alle risposte sfavorevoli, che passano dal 74,10% al 65,34% (l'8,76% in meno).

Si registra una “inversione di tendenza” nel quarto quesito, “*Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale*” dove si passa, rispettivamente, per le risposte favorevoli dal 39,74% al 56,30%, e per le risposte sfavorevoli, dal 60,26% all'attuale 43,70%: l'orientamento in quest'ambito, definito dalle politiche di valorizzazione delle professionalità in esso presenti da parte dell'Ente, è indicativo ed è un dato, questo, che forse si sta meglio delineando.

Il dato ottenuto alla quarta domanda è di una certa importanza e va opportunamente valutato visto che nelle risposte favorevoli è presente il 16,56% in più.

Per il resto dei quesiti, l'analisi segnala alcune percezioni abbastanza diffuse che vale la pena evidenziare per poter individuare azioni migliorative specifiche:

- ✓ le reali possibilità di carriera non sono percepite come legate al merito;
- ✓ non si percepisce una promozione adeguata alla possibilità di sviluppare capacità ed attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai vari ruoli che si è chiamati a svolgere;
- ✓ il senso di pessimismo e di incertezza riguardo alla carriera ed al percorso professionale che si rileva dal questionario riflette una condizione lavorativa in cui il riconoscimento dinamico della crescita professionale del singolo non è caratterizzato da adeguati strumenti di premialità.

AMBITO E “IL MIO LAVORO”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	65,92%	34,08%	POSITIVA
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	85,19%	14,81%	POSITIVA
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	57,78%	42,22%	POSITIVA
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	71,11%	28,89%	POSITIVA
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	52,60%	47,40%	POSITIVA
MEDIA	66,52%	33,48%	GIUDIZIO 

Se alla domanda *“Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale”*, del precedente ambito D - *“Carriera e Sviluppo Professionale”*, si registra una inversione di tendenza, allora appare del tutto naturale che il livello di soddisfazione dell’ambito E sia abbastanza elevato e si conferma, in sostanza, con una lievissima flessione delle risposte favorevoli, come quanto rilevato dall’indagine precedente:

la media delle risposte favorevoli passa da 66,67% a 66,52%, con lo 0,15% in meno.

Si conferma l’alta percentuale positiva per le domande:

02 - *“Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro”*, in incremento da 82,05% a 85,19% (3,14% in più)

04 - *“Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro”*, mantiene un’alta percentuale di valore, 71,11% rispetto al precedente 74,36% (- 3,25%).

Sempre positiva continua ad essere la valutazione rispetto alle domande 05 - *“Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale”* (52,60% rispetto al 51,28%, con + 1,32%) e 03 - *“Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro”* (57,78% rispetto al 55,13%, con il 2,65% in più).

Sostanziale è l’impressione che la maggioranza del personale possieda un adeguato livello di autostima, ritenendo di avere la preparazione necessaria a svolgere bene e con profitto la propria attività.

AMBITO F “I MIEI COLLEGHI”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Mi sento parte di una squadra	57,04%	42,96%	POSITIVA
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	86,67%	13,33%	POSITIVA
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	85,19%	14,81%	POSITIVA
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	73,33%	26,67%	POSITIVA
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	66,66%	33,34%	POSITIVA
MEDIA	73,78%	26,22%	GIUDIZIO 

Il valore positivo della precedente rilevazione registra un incremento medio, passando da 70,52% a 73,78% (+ 3,26%).

Si registra una contrazione nel secondo quesito *“Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti”*, da 91,03% a 86,67% (- 4,36%), a fronte di una generale crescita nel resto delle domande:

01 – *“Mi sento parte di una squadra”*, da 55,13% a 57,04% (+ 1,19%);

03 – *“Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi”*, da 80,77% a 85,19% (+ 4,42%);

04 – *“Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti”*, da 61,54% a 73,33% (+11,79%);

05 – *“L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare”*, da 64,10% a 66,66% (+2,56%).

Il clima che si evidenzia è prevalentemente positivo e si denota un incremento generale con un conseguente progresso relativo alla condivisione delle informazioni e un miglioramento della spinta motivazionale individuale, probabilmente determinata dalle politiche messe in campo dall'organizzazione, volte alla crescita della collaborazione, finalizzata al lavoro di gruppo, e quindi anche di quel clima che dovrebbe condurre ad un armonico sviluppo del cosiddetto *“spirito di squadra”*.

AMBITO G “IL CONTESTO DEL MIO LAVORO”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	37,04%	62,96%	POSITIVA
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	52,58%	47,42%	POSITIVA
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	48,89%	51,11%	POSITIVA
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	36,30%	63,70%	POSITIVA
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	41,49%	58,51%	POSITIVA
MEDIA	43,26%	56,74%	GIUDIZIO 

Il livello di soddisfazione medio che si registra nell'ambito G, pur continuando ad essere presente un trend negativo, registra tuttavia, anche in questo caso, un incremento in cui per le risposte favorevoli si passa da 36,67% a 43,26% (con + 6,59%).

Particolare crescita si registra nella domanda:

01 – *“La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione”*, in cui si passa nelle risposte favorevoli da 17,95% a 37,04% (+ 19,09%).

Si denota, in breve, come sia migliorata la percezione rispetto all'attività di formazione a carico dell'Ente e, infatti, tale dato trova parallelamente la sua coincidenza con quanto emerge dalle risposte date alla domanda 03 dell'ambito D, *“Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli”*, in cui si evince un incremento nelle risposte favorevoli che da 15,38% giunge a 29,62%, con il 14,24% in più rispetto all'indagine precedente.

Persiste una percezione di inadeguatezza rispetto alla:

- ✓ definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi,
- ✓ circolazione dell'informazione all'interno del sistema,
- ✓ promozione delle azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita.

Continua ad essere positiva la valutazione, come nella precedente analisi dei dati, al quesito 04 – *“La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata”*, con un certo aumento di valore, da 51,28% all'attuale 52,58%.

AMBITO H “IL SENSO DI APPARTENENZA”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	54,82%	45,18%	POSITIVA
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	72,59%	27,41%	POSITIVA
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	77,79%	22,21%	POSITIVA
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	47,41%	52,59%	POSITIVA
Se potessi, comunque cambierei ente	57,03%	42,97%	NEGATIVA
MEDIA	61,93%	38,07%	GIUDIZIO 

Nell'ambito H la media delle risposte emerge complessivamente positiva, pur constatando la perdita di qualche punto in percentuale, rispetto ai i valori medi delle risposte favorevoli della precedente analisi, e si passa da 64,36% agli attuali 61,93% (con il 2,43% in meno).

Segno che tra i dipendenti è presente il senso di appartenenza e di identificazione con l'Ente, nonostante le problematiche evidenziate ed il particolare momento di trasformazione nel quadro generale politico/amministrativo dell'Ente stesso, ancora in evoluzione da Provincia Regionale a Città Metropolitana, caratterizzato, in special modo nella nostra Regione Sicilia, da un lungo processo di gestazione ancora per certi versi in itinere.

Positiva, anche se moderatamente, risulta essere la valutazione relativa alla domanda:

01 – *“Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente”*, che indica la crescita del senso di appartenenza all'amministrazione di cui si fa parte; infatti si rileva una inversione di tendenza con aumento della percentuale delle risposte favorevoli che passano da 47,44% a 54,82% (il 7,38% in più).

I valori di soddisfazione maggiori, pur con qualche flessione, continuano ad essere presenti in corrispondenza delle domande:

02 – *“Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato”* (da 78,21% a 72,59%, con il 5,62% in meno);

03 – *“Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente”* (da 84,62% a 77,79%, con il 6,83% in meno).

Indica una calo di sintonia, con i comportamenti praticati dall'amministrazione, la domanda:

04 - *“I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali”*, (da 51,28% a 47,41%, con il 3,87% in meno).

Si registra un valore leggermente positivo, in corrispondenza della polarità negativa, nella domanda:

05 – *“Se potessi, comunque cambierei ente”*, nonostante che certe valutazioni, emerse su tematiche rilevanti a livello di organizzazione, potevano indurre ad aspettarsi una percentuale ampia di risposte negative, possiamo registrare un “leggero passo avanti”, visto che si guadagna il 3,23% (confrontando i valori della precedente risposta sfavorevole si passa da 39,74% all'attuale 42,97%, con il 3,23% in più).

Naturalmente, in relazione al senso di appartenenza dei dipendenti all'Ente, questo è un dato confortante. È probabile che la poca sicurezza, che deriva dall'attuale crisi economica, insieme alla consapevolezza che anche al di fuori dell'amministrazione sono presenti problematiche e varie contraddizioni, abbia restituito al lavoro presso l'Ente quel valore di “punto fermo” da tutelare.

AMBITO I “L’IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA’
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	54,81%	45,19%	POSITIVA
Gli utenti pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	41,47%	58,53%	POSITIVA
La gente in generale pensa che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	31,11%	68,89%	POSITIVA
MEDIA	42,46%	57,54%	GIUDIZIO 

Dai risultati alle domande dell’ambito “I”, emerge un quadro generale negativo che registra, comunque, un miglioramento rispetto alle precedenti indagini in cui i valori passano per le risposte favorevoli da 30,34% a 42,46% (con il 12,12% in più) e, logicamente, per le risposte sfavorevoli da 69,66% a 57,54% (con il 12,12% in meno).

Andando nel dettaglio, nella prima domanda è presente una valutazione positiva dove si registra un aumento dei valori delle risposte favorevoli:

01 – *“La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività”*, si passa da 44,87% all’attuale 54,81% (+ 9,94%).

Persiste la percezione negativa, anche se si guadagnano punti, nelle due successive domande:

02 – *“Gli utenti pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività”*, risposte favorevoli da 30,77% all’attuale 41,47% (+10,70%);

03 – *“La gente in generale pensa che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività”*, risposte sfavorevoli da 15,38% all’attuale 31,11% (+15,73%);

Si nota che cresce il livello di considerazione positivo da parte delle famiglie delle persone vicine ai dipendenti. Riguardo le risposte sfavorevoli 69,23% e 84,62%, relative al secondo e al terzo quesito, presumibilmente sono riconducibili ad un difetto di comunicazione, riguardo agli obiettivi strategici dell’Ente e alle effettive ricadute sulla collettività territoriale, che bisognerebbe quindi colmare.

AMBITO L “LA MIA ORGANIZZAZIONE”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Conosco le strategie della mia amministrazione	40,00%	60,00%	POSITIVA
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	36,30%	63,70%	POSITIVA
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	33,34%	66,66%	POSITIVA
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	48,89%	51,11%	POSITIVA
MEDIA	39,63%	60,37%	GIUDIZIO 

Nell'ambito L le risposte presentano la prevalenza di una media negativa e, anche in questo ambito, si registra una diminuzione in tali valori: le risposte sfavorevoli passano da 68,27% all'attuale 60,37% (-7,90%).

Nei primi tre quesiti continua ad essere espressa una percezione poco chiara dell'agire dell'amministrazione da cui l'ipotesi interpretativa che:

- ✓ Il periodo che si sta vivendo, caratterizzato dai cambiamenti istituzionali ancora in corso (l'abolizione delle provincie e l'istituzione dei liberi consorzi di comuni e delle città metropolitane con riordino degli enti intermedi), ancora non consente una univoca individuazione della mission richiesta agli enti intermedi.
- ✓ Teniamo conto che tale incertezza può generare un probabile difetto di comunicazione interna che non facilita la visione chiara dei risultati ottenuti dall'amministrazione e induce, ancora, a non fare emergere la condivisione di obiettivi primari né la chiara percezione delle linee guida relative alle strategie dell'Ente.
- ✓ Da ciò deriva che i singoli dipendenti sentono la propria attività non legata ad una chiara visione strategica dell'Ente e dei risultati ottenuti.

Pur tuttavia, nella domanda 04 - “È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione”, la percentuale è leggermente negativa; questa sensazione da parte dei dipendenti sembra essere collegata alla discreta percezione che hanno gli stessi, come emerge nell'ambito E “Il mio lavoro”, in relazione allo svolgimento della propria attività lavorativa.

AMBITO M “LE MIE PERFORMANCE”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	49,63%	50,37%	POSITIVA
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	53,33%	46,67%	POSITIVA
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	43,70%	56,30%	POSITIVA
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	48,90%	51,10%	POSITIVA
MEDIA	48,89%	51,11%	GIUDIZIO 

L'ambito M continua ad indicare una media sfavorevole, con qualche leggero miglioramento in percentuale, poiché si passa, per le risposte sfavorevoli, da 53,20% all'attuale 51,11% (con il 2,09% in meno). Le domande con risposte negative sono in relazione alla valutazione per i risultati conseguiti dal proprio lavoro, alla correttezza con cui si viene informati sulle proprie valutazioni e alle modalità su come migliorare i propri risultati.

È presente una valutazione positiva per la domanda:

02- *“Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro”*, in cui si evidenzia una più chiara visione rispetto a quanto emerge nell'ambito L *“La mia organizzazione”*.

I dati emersi confermano la carente adeguatezza di informazione/comunicazione in rapporto al sistema di valutazione e si percepiscono ancora non sufficienti le indicazioni volte al miglioramento delle attività lavorative e dei conseguenti risultati.

AMBITO N “IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	52,60%	47,40%	POSITIVA
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	50,37%	49,63%	POSITIVA
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	51,86%	48,14%	POSITIVA
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	31,11%	68,89%	POSITIVA
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	31,85%	68,15%	POSITIVA
MEDIA	43,56%	56,44%	GIUDIZIO 

Nell'ambito N, ultimo gruppo di quesiti relativi al grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva una media percentuale in cui ancora prevale un valore insoddisfacente ed emerge il dato di un evidente incremento nelle risposte favorevoli con i seguenti valori:

risposte favorevoli da 20,36% all'attuale 43,56% (con il 23,20% in più);

Vi è una percezione positiva rispetto alla precedente indagine per le seguenti domande.

01 – *“Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro”*:

risposte favorevoli da 38,46% all'attuale 52,60% (+14,14%);

02 – *“Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance”*:

risposte favorevoli da 42,31% all'attuale 50,37% (+8,06%);

03 – *“I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance”*:

risposte favorevoli da 33,33% all'attuale 51,86% (+18,53%).

Risulta ridotta la forbice tra percezione positiva e negativa dei processi di diffusione e circolazione delle informazioni avvertiti all'interno dell'ente sia per quanto concerne gli obiettivi strategici, sia per la percezione relativa al sistema di valutazione della performance.

Si mantengono valori negativi relativamente a:

04 – *“La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano”*:

risposte sfavorevoli da 82,05% all'attuale 68,89% (-18,53%);

05 – *“Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale”*:

risposte sfavorevoli da 80,77% all'attuale 68,15% (-12,62%).

Si riduce la valutazione negativa tra capacità/impegno e riconoscimento dell'attività svolta, così anche l'illustrazione al personale del sistema di valutazione della performance appare più adeguatamente chiaro rispetto al passato.

AMBITO O “IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	55,56%	44,44%	POSITIVA
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	54,82%	45,18%	POSITIVA
È sensibile ai miei bisogni personali	63,71%	36,29%	POSITIVA
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	62,22%	37,78%	POSITIVA
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	60,74%	39,26%	POSITIVA
MEDIA	59,41%	40,59%	GIUDIZIO 

Si mantiene, ed anzi aumenta, nell'ambito O il valore medio abbastanza positivo che indica, da parte dei dipendenti, un'accettabile valutazione della figura del responsabile.

Dai valori medi totali delle risposte favorevoli, con una crescita da 54,36% all'attuale 59,41% (con il 5,05% in più), si evidenzia una migliore sensazione di positività per quanto riguarda i comportamenti organizzativi e manageriali del diretto superiore, la sua gestione dei rapporti umani, la capacità di riconoscimento di quanto si è svolto con il proprio lavoro, come anche l'attitudine all'ascolto e a prendere in considerazione le proposte che gli possono giungere dai suoi dipendenti.

In sintesi appare, dalle varie considerazioni, che il responsabile sia sensibile ai loro bisogni personali, in grado di motivarli e di riconoscere il lavoro svolto.

AMBITO P “IL MIO CAPO E L’EQUITÀ”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA’
Agisce con equità, in base alla mia percezione	51,12%	48,88%	POSITIVA
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	48,16%	51,84%	POSITIVA
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	55,56%	44,44%	POSITIVA
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	64,45%	35,55%	POSITIVA
MEDIA	54,82%	45,18%	GIUDIZIO 

In relazione alla crescita della percezione positiva dei dipendenti rilevata nel precedente ambito O - “Il mio capo e la mia crescita”, nel presente ed ultimo ambito di indagine, si registra che si passa da un antecedente valore medio negativo delle risposte favorevoli del 49,04%, riferito alla precedente indagine, all’attuale valore medio positivo di 54,82% (+5,78%).

Solo nella seconda domanda prevale, seppure in calo, la nota negativa:

02 – “*Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro*”,
risposte sfavorevoli da 52,56% all’attuale 51,84% (-0,72%).

In sostanza viene fuori una positiva valutazione del responsabile diretto che è capace di esercitare il proprio ruolo manageriale, che riesce a gestire problemi, conflitti e criticità con efficacia.

Buona la percentuale di risposte favorevoli anche sulla considerazione personale che emerge alla domanda 05 – “*Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore*”.

Nel suo complesso è un “ritratto positivo” del proprio capo, dettato probabilmente anche dalla personale considerazione e stima della “persona” che, in qualche modo, si stacca dalle percezioni negative che sono state registrate riguardo ai seguenti ambiti:

Ambito C “*L’equità nella mia amministrazione*”;

Ambito D “*Carriera e sviluppo professionale*”;

Ambito G “*Il contesto del mio lavoro*”;

Ambito I “*L’immagine della mia amministrazione*”;

Ambito L “*La mia organizzazione*”;

Ambito M “*Le mie performance*”;

Ambito N “*Il funzionamento del sistema*”.

CONCLUSIONI ED OSSERVAZIONI

Rispetto alla precedente indagine, che ha visto una bassa partecipazione dei dipendenti (11,80%) al sondaggio, dai dati attualmente raccolti si può registrare un “leggero” passo avanti, con la rilevazione di una più alta adesione all’indagine (14,72%).

Emerge che la maggioranza dei lavoratori non ha colto l’occasione, messa in campo da parte dell’Ente, di esprimere il proprio punto di vista sui diversi aspetti che incidono nel contesto della propria vita lavorativa all’interno dell’amministrazione; questa osservazione è da non sottovalutare poiché è sintomatica, evidentemente, di un certo clima di insoddisfazione e rassegnazione a *“non poter fare nulla perché le cose, tanto, poi vanno così come devono andare”*, impressione percepita anche durante gli incontri che si sono tenuti col personale durante l’attività di sensibilizzazione alla partecipazione al sondaggio.

È probabile che questo clima, di quasi “fatale rassegnazione”, sia verosimilmente correlato anche alle travagliate vicende che stanno accompagnando da tempo la trasformazione dell’Ente di appartenenza.

Bisogna inoltre tenere presente che continua a perdurare, come nel precedente sondaggio, un atteggiamento di diffidenza nei confronti dello strumento di indagine, il questionario on line, verso cui si continua a nutrire la preoccupazione di poter essere individuati per mezzo dei personal computer collegati alla rete Intranet aziendale, timore che prevale sulla prospettiva di poter dare, tramite lo stesso strumento di analisi, il loro apporto per costruire quei percorsi che possano suggerire l’adozione di strategie mirate a individuare, e quindi migliorare, quei punti di criticità nell’organizzazione generale dell’amministrazione di appartenenza, elementi fondamentali per i percorsi che dovrebbero condurre all’armonica realizzazione del “Benessere Organizzativo”.

L’analisi dei risultati, in breve, indica l’esigenza di porre in essere la messa in campo di vari interventi in alcuni settori:

- ✓ Tenere presente sotto il profilo della sicurezza le caratteristiche degli ambienti di lavoro (attrezzature ed apparecchiature d’ufficio e rischi a loro connessi, qualità dell’aria, microclima, impianti elettrici, fumo passivo, ecc.) affinché si garantiscano sempre più i valori standard che la legislazione prevede.

Bene, a questo proposito, è stata l’azione, suggerita dai dipendenti con una raccolta firme ed accolta prontamente dall’Amministrazione, di verificare che la situazione di salute ambientale, in una determinata zona dello stabile dell’Ente, Palazzo degli Uffici, fosse in regola. In una zona dell’edificio si era segnalata un’anomala concentrazione di casi tumorali a lavoratori dell’Ente, ed è qui che si è intervenuti, con appropriati esami strumentali, per scongiurare ogni possibile dubbio a tal proposito. I risultati di tali ricerche sono stati illustrati dettagliatamente ai dipendenti durante il Seminario sulle “Patologie tumorali nei luoghi di lavoro e fattori ambientali” svoltosi nel mese di luglio 2016 a Palazzo dei Leoni.

- ✓ È augurabile una sempre maggiore equità nella distribuzione delle responsabilità e dei carichi di lavoro a garanzia di imparzialità nei criteri di valutazione della performance dei dipendenti.
- ✓ Definire adeguati percorsi di formazione e aggiornamento delle competenze (in parte avviati con alcune giornate di incontri e seminari su temi di carattere tecnico/amministrativo) che alimentino, sempre più, la spinta motivazionale legata allo sviluppo professionale e al senso di appartenenza alla propria amministrazione.
- ✓ Condurre appropriate strategie di coinvolgimento e valorizzazione delle risorse umane, accompagnate da un'adeguata attività di informazione/comunicazione, in particolare per ciò che attiene ai sistemi di valutazione e misurazione della performance. Investire di più sulla "trasparenza", nel senso di accessibilità dei dipendenti alle informazioni su ogni aspetto dell'organizzazione, sui processi decisionali e sul trattamento del personale. Tutto ciò, nel rispetto dei reciproci ruoli, con l'obiettivo di accrescere il grado di coinvolgimento di tutto il personale nella gestione dei processi lavorativi e per dare vita a modalità operative che possano essere frutto del più largo indice di condivisione.

Riportiamo una curiosità, che può essere oggetto o meno di attenzione, a proposito delle 56 schede incomplete e cioè che, in rapporto ai dati in esse inseriti, presentano un fattore comune, che possiamo definire "singolare" in quanto stranamente si è verificato che nessuno dei 56 dipendenti ha dato risposta in relazione a due specifici ambiti: Ambito O "Il mio capo e la mia crescita" e Ambito P "Il mio capo e l'equità".

Nasce spontaneo chiedersi se temessero, appunto, il fatto di essere individuati. Questo a riscontro delle valutazioni che sono state espresse prima, in relazione ai timori verso la presunta rintracciabilità a cui si teme di poter andare incontro con la partecipazione alla compilazione on line del questionario.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Decreto Legislativo n. 81/2008 - ha introdotto l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato (cosiddetto Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
- Decreto Legislativo n. 150/2009 - ha attribuito agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) il compito di condurre indagini sul benessere organizzativo (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni);
- Art. 21, Legge n. 183/2010, - il datore di lavoro pubblico deve adottare misure atte a garantire il benessere di chi lavora e un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- Decreto Legislativo n. 33/2013 - ha stabilito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo (cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni);