

# BENESSERE ORGANIZZATIVO



## PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

DENOMINATA "LIBERO CONSORZIO COMUNALE"  
AI SENSI DELLA L.R. N. 8/2014

III DIREZIONE  
GESTIONE DEL PERSONALE E SERVIZI  
INFORMATICI

SERVIZIO GESTIONE GIURIDICA DEL  
PERSONALE

*UFFICIO PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO  
ED OSSERVATORIO ANTIDISCRIMINAZIONI*

INDAGINE REALIZZATA NEL CORSO DELL'ANNO 2014

# INDICE

<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>LA REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE</b> .....	<b>4</b>
<b>I TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE</b> .....	<b>5</b>
<b>L'ANALISI DELLA RILEVAZIONE</b> .....	<b>6</b>
<b>LA METODOLOGIA ADOTTATA</b> .....	<b>7</b>
<b>DATI SINTETICI DEI QUESTIONARI VALIDATI</b> .....	<b>9</b>
<b>ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE</b> .....	<b>16</b>
<b>QUESTIONARIO "BENESSERE ORGANIZZATIVO"</b> .....	<b>16</b>
<b>AMBITO A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</b> .....	<b>17</b>
<b>RIEPILOGO AMBITO A "SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO"</b> .....	<b>26</b>
<b>AMBITO B – Le discriminazioni</b> .....	<b>28</b>
<b>RIEPILOGO AMBITO B "LE DISCRIMINAZIONI"</b> .....	<b>37</b>
<b>AMBITO C – L'equità nella mia amministrazione</b> .....	<b>39</b>
<b>RIEPILOGO AMBITO C "L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE"</b> .....	<b>44</b>
<b>AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale</b> .....	<b>46</b>
<b>RIEPILOGO AMBITO D "CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE"</b> .....	<b>51</b>
<b>AMBITO E – Il mio lavoro</b> .....	<b>53</b>
<b>RIEPILOGO AMBITO E "IL MIO LAVORO"</b> .....	<b>58</b>
<b>AMBITO F – I miei colleghi</b> .....	<b>60</b>
<b>RIEPILOGO AMBITO F "I MIEI COLLEGHI"</b> .....	<b>65</b>
<b>AMBITO G – Il contesto del mio lavoro</b> .....	<b>67</b>
<b>RIEPILOGO AMBITO G "IL CONTESTO DEL MIO LAVORO"</b> .....	<b>72</b>
<b>AMBITO H – Il senso di appartenenza</b> .....	<b>74</b>
<b>RIEPILOGO AMBITO H "IL SENSO DI APPARTENENZA"</b> .....	<b>79</b>
<b>AMBITO I – L'immagine della mia amministrazione</b> .....	<b>81</b>
<b>RIEPILOGO AMBITO I "L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE"</b> .....	<b>84</b>
<b>RIEPILOGO SETTORE SUSSIDIARIO "IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE"</b> .....	<b>86</b>
<b>QUESTIONARIO "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE" ....</b>	<b>88</b>

<b>AMBITO L – La mia organizzazione</b> .....	89
<b>RIEPILOGO AMBITO L “LA MIA ORGANIZZAZIONE”</b> .....	<b>93</b>
<b>AMBITO M – Le mie performance</b> .....	95
<b>RIEPILOGO AMBITO M “LE MIE PERFORMANCE”</b> .....	<b>99</b>
<b>AMBITO N – Il funzionamento del sistema</b> .....	101
<b>RIEPILOGO AMBITO N “IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA”</b> .....	<b>106</b>
<b>QUESTIONARIO “VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO”</b> .....	<b>108</b>
<b>AMBITO O – Il mio capo e la mia crescita</b> .....	109
<b>RIEPILOGO AMBITO O “IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA”</b> .....	<b>114</b>
<b>AMBITO P – Il mio capo e l’equità</b> .....	115
<b>RIEPILOGO AMBITO P “IL MIO CAPO E L’EQUITÀ”</b> .....	<b>119</b>
<b>CONSIDERAZIONI FINALI</b> .....	<b>121</b>
<b>CONCLUSIONI</b> .....	<b>122</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	<b>123</b>

## PREMESSA

Il presente documento contiene l'analisi dei risultati dell'indagine sul personale dipendente della Provincia Regionale di Messina, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, realizzata in ottemperanza dell'art. 14, c. 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n.150.

Il 29 maggio 2013 la CiVIT, successivamente A.N.AC, ha pubblicato, al termine di un percorso di consultazione con le amministrazioni, i modelli di rilevazione, come previsto nel suddetto decreto, sulla cui scorta sono stati elaborati i questionari per la realizzazione della presente indagine.

La struttura dell'indagine, che si compone di tre questionari, uno per tipologia, con le domande all'interno di ogni questionario raggruppate per ambiti ed una scheda anagrafica, è la seguente:

### 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)
- Importanza degli ambiti di indagine (9 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” si propone di investigare 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” intende indagare sulla misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nell’ente.

L’ultimo questionario sulla “valutazione del superiore gerarchico” intende rilevare la percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale ed al miglioramento della performance.

## LA REALIZZAZIONE DELL’INDAGINE

E’ stato scelto di somministrare i questionari in modalità on-line, attraverso la rete INTRANET del portale dell’Ente.

E’ stata utilizzata l’applicazione web LimeSurvey, piattaforma open source basata sulla tecnica CAWI.

Tali scelte si sono rivelate particolarmente virtuose in quanto hanno completamente abbattuto sia i costi correlati all’utilizzo dell’applicazione (open source) che quelli relativi ai materiali di consumo (carta, toner, ecc.), favorendo di contro la velocità di somministrazione e di raccolta dei dati.

In primo luogo, si è provveduto a trasferire sulla piattaforma i questionari; si è passati, quindi, ad elaborare e simulare un percorso di fattibilità, sulla scorta degli strumenti informatici a disposizione, per garantire l’anonimato dei questionari da somministrare on line e la successiva elaborazione dei dati.

Nella fase di messa a punto del questionario, la garanzia dell’anonimato è stata verificata operando in modo da salvare il record delle risposte fornite in un database privo di qualsiasi riferimento, rispetto al soggetto che lo aveva generato; 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 degli stessi. Si è inoltre preferito consentire alle singole utenze di compilare più questionari, dando così l’opportunità a più dipendenti di utilizzare un’unica utenza, per comprovare l’impossibilità di risalire al compilatore.

## I TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE

**23 gennaio 2014:** L'Ufficio per il Benessere Organizzativo della III Direzione sottopone al Nucleo di Valutazione l'approvazione della procedura di somministrazione, sviluppata e simulata dall'Ufficio Sistemi Informatici, ed il questionario.

**27 febbraio 2014:** Il Nucleo di Valutazione comunica l'approvazione, per quanto di competenza, con riserva delle determinazioni conclusive da parte degli Organi Deliberanti competenti, ed invita l'ufficio a procedere, previa ulteriore possibile semplificazione del questionario, con i successivi atti consequenziali.

**06 marzo 2014:** L'Ufficio per il Benessere Organizzativo della III Direzione comunica al Nucleo di Valutazione l'inopportunità di modificare il questionario in quanto perfettamente aderente alle indicazioni contenute nel testo di accompagnamento al Modello deliberato dall'A.N.A.C. (29/05/2014) *“per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni e tra i diversi comparti”*.

**21 marzo 2014:** Il Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta provinciale, delibera la presa d'atto della procedura e del questionario.

**02 aprile 2014:** All'interno della III Direzione viene dato avvio alla somministrazione simulata dei questionari per la verifica del funzionamento delle procedure.

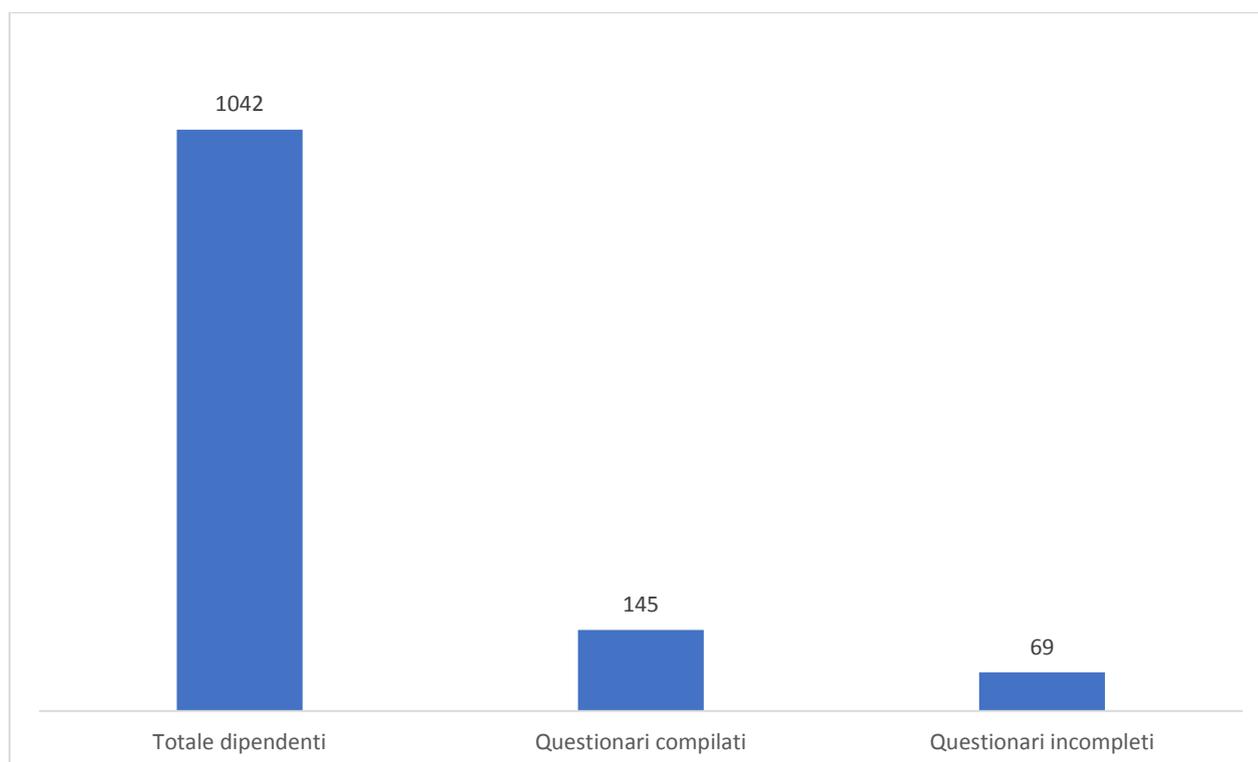
**07 aprile 2014:** La III Direzione dà avvio all'indagine attivando la procedura di rilevazione online. Sulla rete intranet viene realizzata una pagina dedicata alla compilazione del questionario completa di istruzioni dettagliate e riferimenti telefonici di assistenza. Contestualmente tutta l'utenza viene informata attraverso email e locandine informative/ motivazionali allocate presso luoghi di passaggio all'interno dell'Ente.

**30 aprile 2014:** Si chiude la rilevazione online dell'indagine.

## L'ANALISI DELLA RILEVAZIONE

L'indagine è stata avviata lunedì 7 aprile 2014 con una email di invito. A questa prima email ne è seguita una seconda, di sollecito, martedì 15 aprile ed una terza lunedì 28 aprile.

Alla chiusura online dell'indagine, avvenuta mercoledì 30 aprile 2014, risultavano compilati 145 questionari, su un totale di 1042 dipendenti, pari al 13,91%; vi sono inoltre ben 69 questionari che non sono stati completati e, pertanto, sono stati scartati, ai fini della coerenza e del rispetto delle caratteristiche della rilevazione.



## LA METODOLOGIA ADOTTATA

Nelle pagine seguenti si riportano i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo ripartite su due livelli:

1. Dati sintetici per ciascun ambito di indagine dei tre questionari;
2. Risultati per singola domanda e per ambito.

Prima di procedere si ritiene opportuno illustrare il processo di analisi e le scelte operate.

La tecnica di indagine si è basata sulla somministrazione di 82 affermazioni, divise in 15 ambiti di indagine, rispetto alle quali il dipendente, attraverso altrettante scale Likert, composte da 6 classi in ordine crescente, 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
<b>Minimo grado importanza attribuito</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>					<b>In totale accordo con l'affermazione</b>



Ogni affermazione ha una "polarità", ovvero può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio, essere d'accordo con l'affermazione "Mi dispiace se qualcuno parla male del 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.

Per il primo livello di indagine (*Risultati complessivi per ciascun ambito di indagine dei tre questionari*) si è scelto di assegnare valutazione positiva, da 4 a 6 nella scala Likert, e negativa da 1 a 3, alle affermazioni a polarità positiva, di converso, per le affermazioni a polarità negativa, viene assegnata valutazione positiva alle scelte da 1 a 3, e negativa da 4 a 6, in modo 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

Per ogni ambito è stato dunque possibile ottenere un risultato globale calcolando la media della somma di tutte le percentuali relative alle affermazioni positive e negative facenti parte dell'ambito.

Un ragionamento a parte va fatto per il gruppo sussidiario "Importanza degli ambiti di indagine": in tale gruppo viene richiesto di esprimere, sempre su una scala a sei livelli, l'importanza attribuita ad ognuno dei 9 ambiti di indagine del questionario sul benessere organizzativo; verranno riportate, pertanto, le sommatorie delle percentuali ricavate dalle valutazioni positive di ogni singola affermazione.

Infine, i dati relativi alla scheda anagrafica sono stati rilevati in base alle percentuali delle informazioni fornite per ogni singola voce.

## DATI SINTETICI DEI QUESTIONARI VALIDATI

Vengono riportati di seguito i dati sintetici dell'indagine (Risultati complessivi per ciascun ambito di indagine dei tre questionari); da un così generale punto di vista i risultati possono essere sintetizzati nei seguenti grafici:

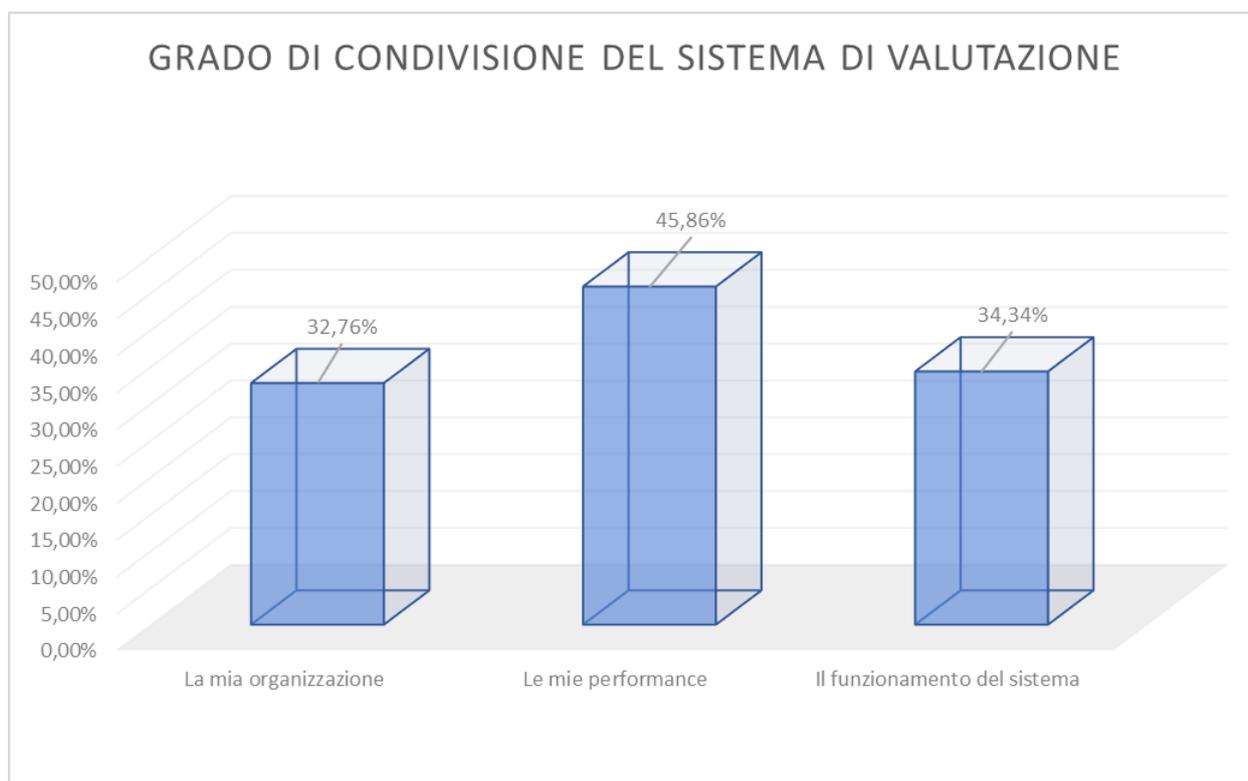
### Risultati del questionario sul Benessere organizzativo

Gruppi	Ambiti di indagine	% risposte favorevoli	Importanza attribuita agli ambiti di indagine
<b>A</b>	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	64,67%	82,76%
<b>B</b>	Le discriminazioni (nel senso di mancata percezione delle stesse)	81,46%	73,79%
<b>C</b>	L'equità nella mia amministrazione	40,97%	80,69%
<b>D</b>	La carriera e lo sviluppo professionale	24,69%	79,31%
<b>E</b>	Il mio lavoro	68,83%	88,28%
<b>F</b>	I miei colleghi	75,31%	88,97%
<b>G</b>	Il contesto del mio lavoro	39,59%	88,97%
<b>H</b>	Il senso di appartenenza	64,41%	91,03%
<b>I</b>	L'immagine della mia amministrazione	37,24%	84,14%



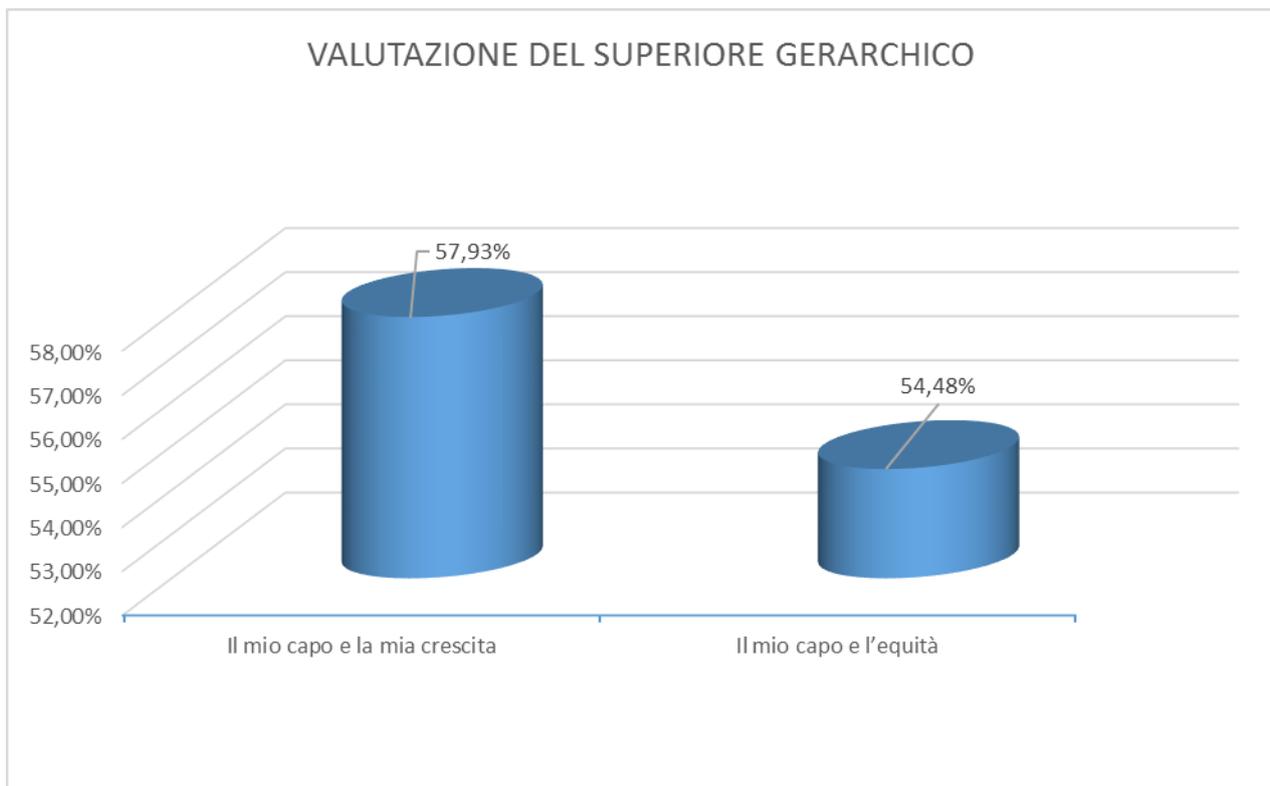
## Risultati del questionario sul Grado di condivisione del sistema di valutazione

Gruppi	Ambiti di indagine	% risposte favorevoli
<b>L</b>	La mia organizzazione	32,76%
<b>M</b>	Le mie performance	45,86%
<b>N</b>	Il funzionamento del sistema	34,34%



## Risultati del questionario sulla Valutazione del superiore gerarchico

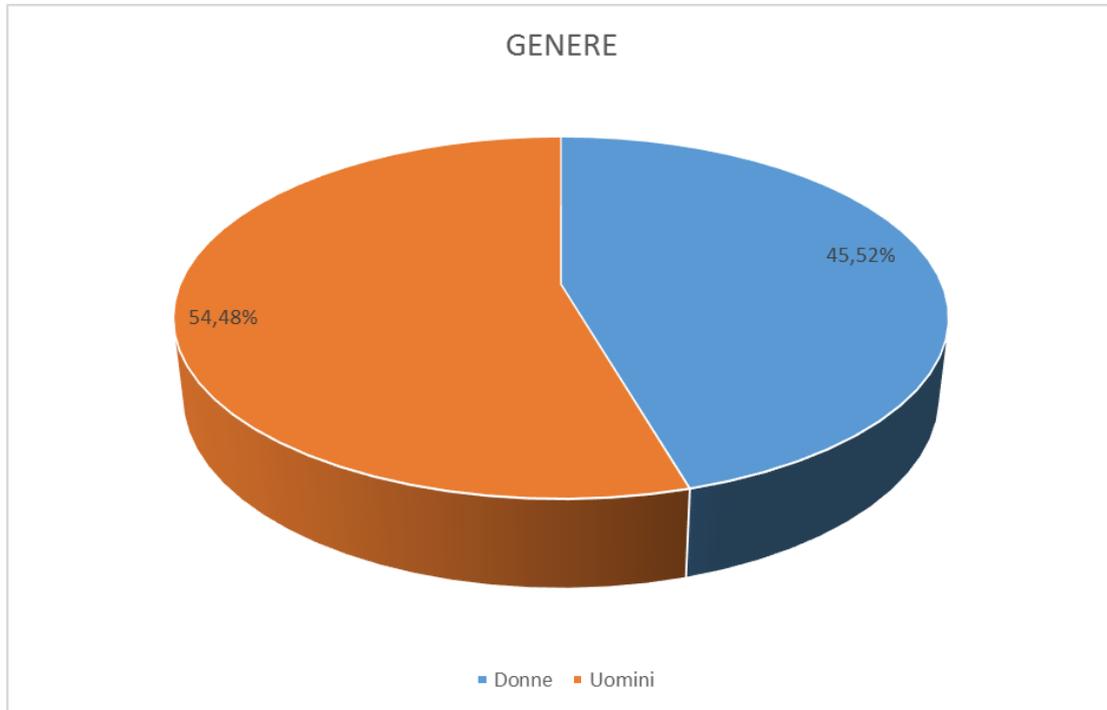
Gruppi	Ambiti di indagine	% risposte favorevoli
<b>O</b>	<b>Il mio capo e la mia crescita</b>	<b>57,93%</b>
<b>P</b>	<b>Il mio capo e l'equità</b>	<b>54,48%</b>



## DATI ANAGRAFICI

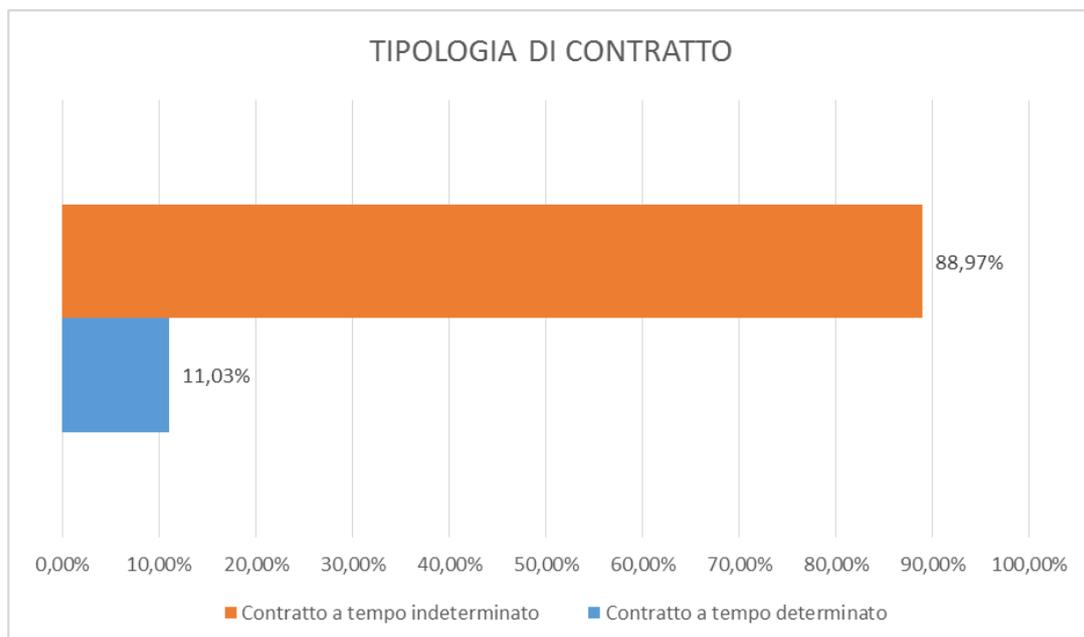
### Questionari compilati per genere

Donne	45,52%
Uomini	54,48%



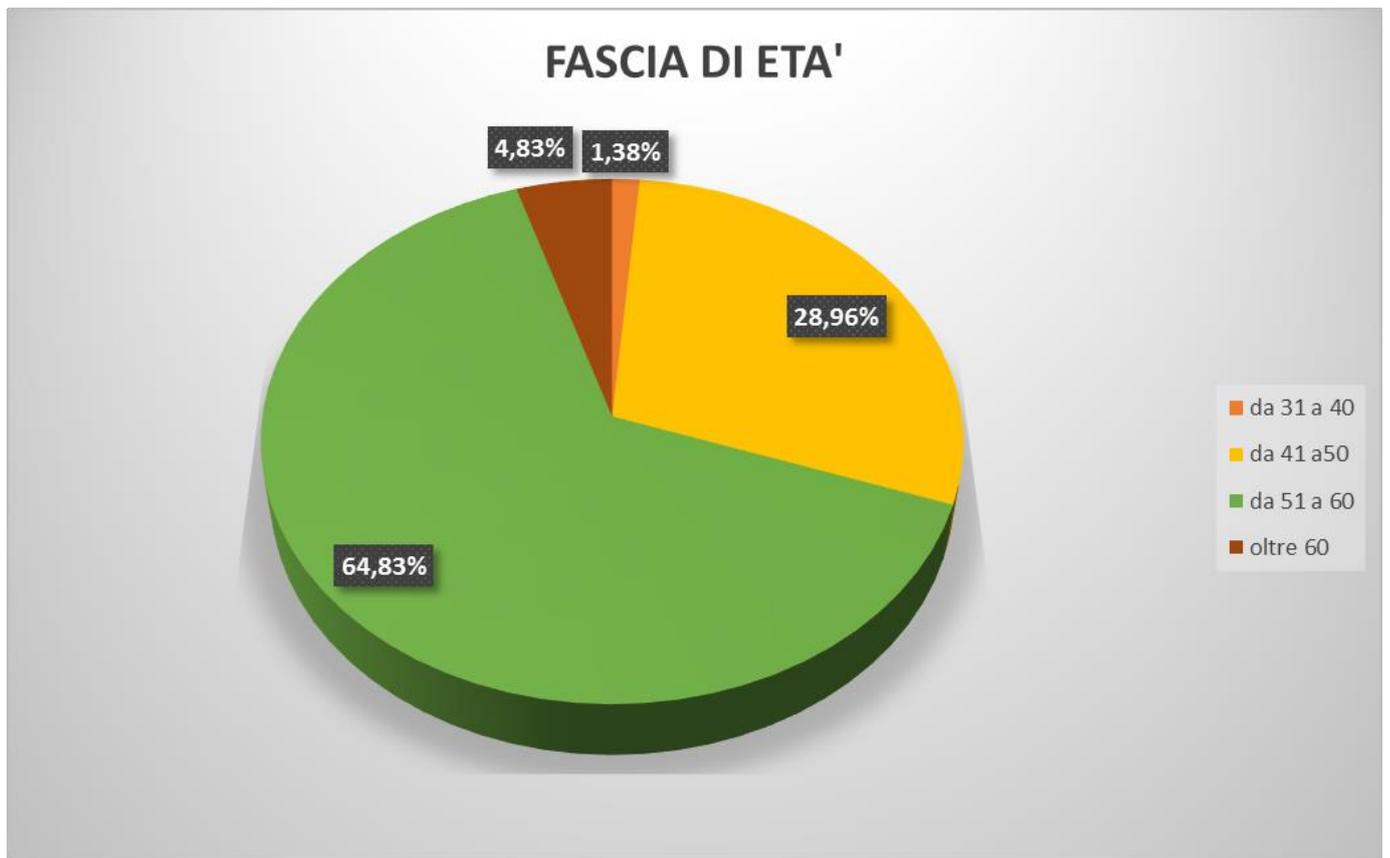
### Questionari compilati per tipologia di contratto

Contratto a tempo determinato	11,03%
Contratto a tempo indeterminato	88,97%



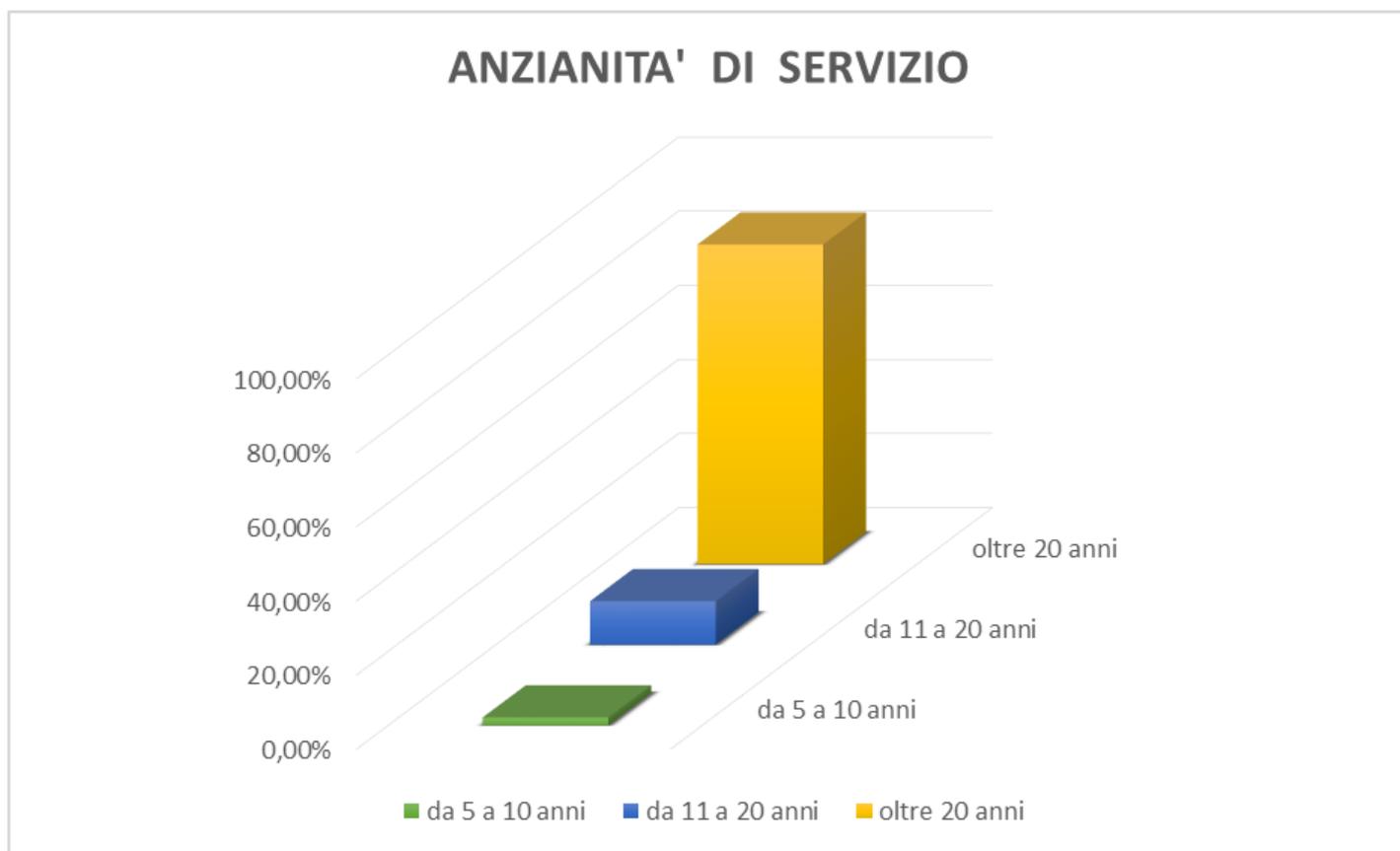
### Questionari compilati per fascia di età

da 31 a 40	1,38%
da 41 a50	28,96%
da 51 a 60	64,83%
oltre 60	4,83%



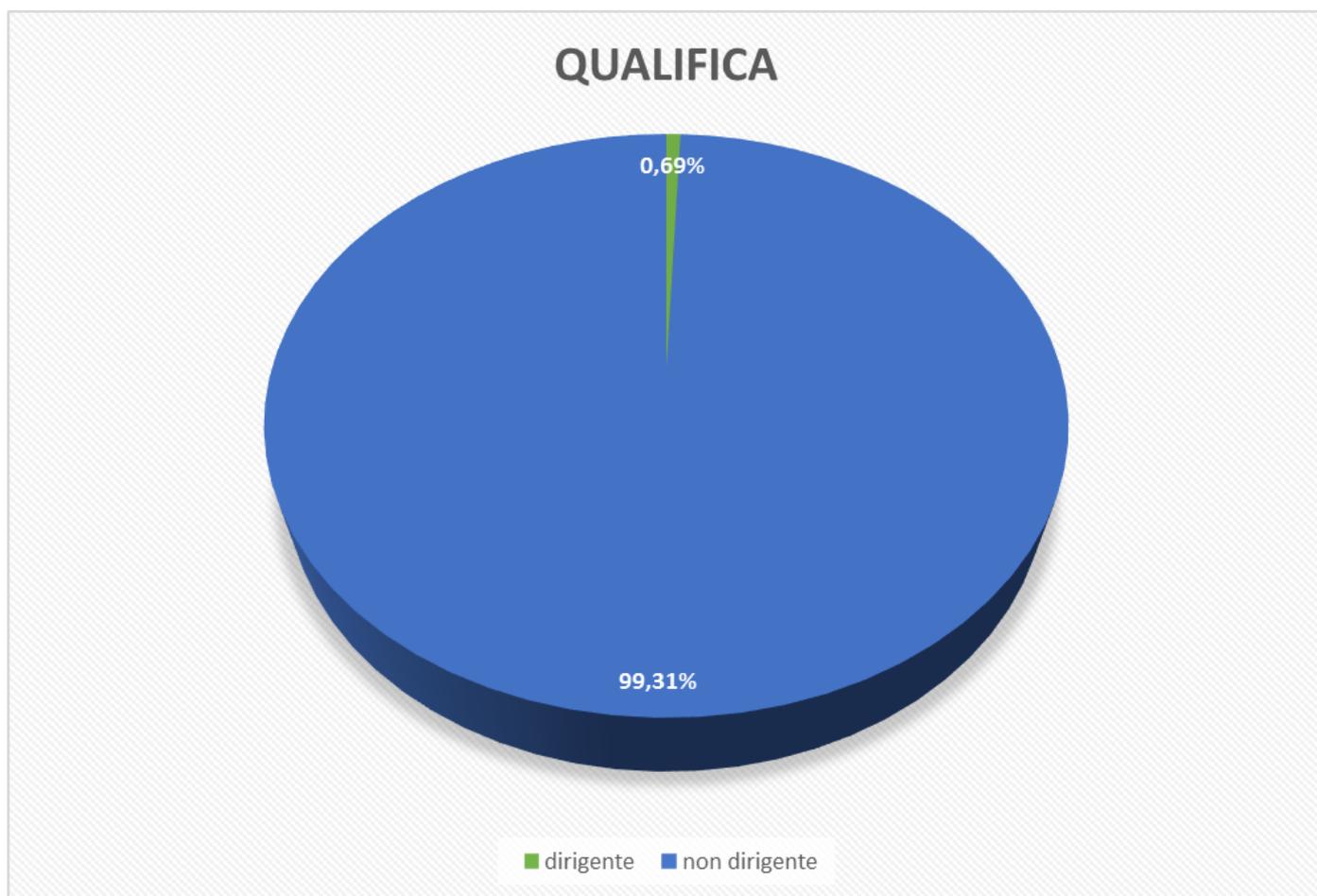
### Questionari compilati per anzianità di servizio

da 5 a 10 anni	2,07%
da 11 a 20 anni	11,72%
oltre 20 anni	86,21%



### Questionari compilati per qualifica

dirigente	0,69%
non dirigente	99,31%



## ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE

### QUESTIONARIO “BENESSERE ORGANIZZATIVO”

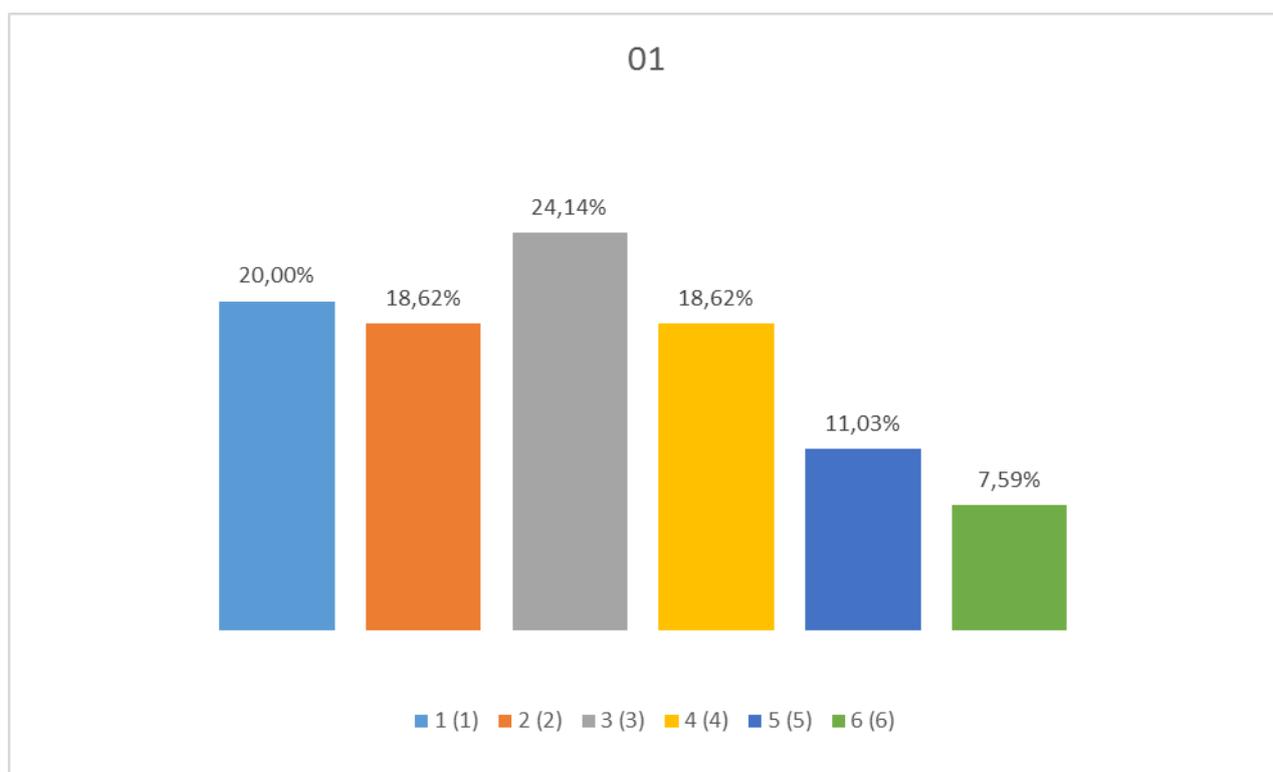
Si tratta dell’area principale che dà il nome all’intera indagine e che si propone di misurare la “soddisfazione” del dipendente in relazione ai vari aspetti della sua vita lavorativa, dalle caratteristiche del luogo di lavoro, al rapporto con i colleghi e con l’amministrazione, dalle prospettive di carriera al proprio coinvolgimento negli obiettivi dell’Ente, dalla gratificazione ottenuta dal proprio lavoro, all’attaccamento ed immedesimazione con l’istituzione a cui si appartiene.

L’area “benessere organizzativo” si compone di nove ambiti di indagine principali (indicati con le lettere da A ad I, per complessive 51 domande, più un ambito sussidiario volto a comprendere l’importanza che il dipendente attribuisce ai singoli settori indagati.

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

### Domanda 01 Polarità POSITIVA

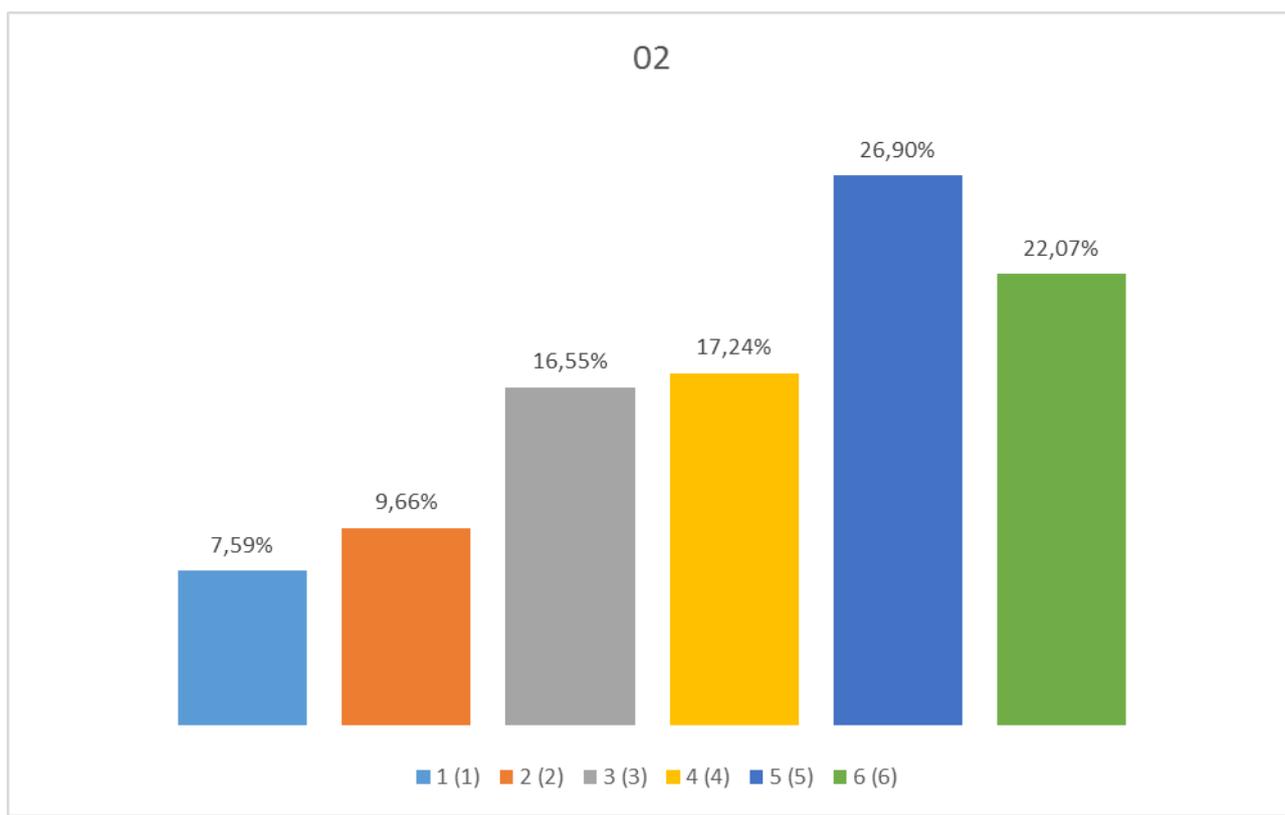
01 [Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	29	20,00%
2	27	18,62%
3	35	24,14%
4	27	18,62%
5	16	11,03%
6	11	7,59%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 62,76% Risposte sfavorevoli      Tot. 37,24% Risposte favorevoli →

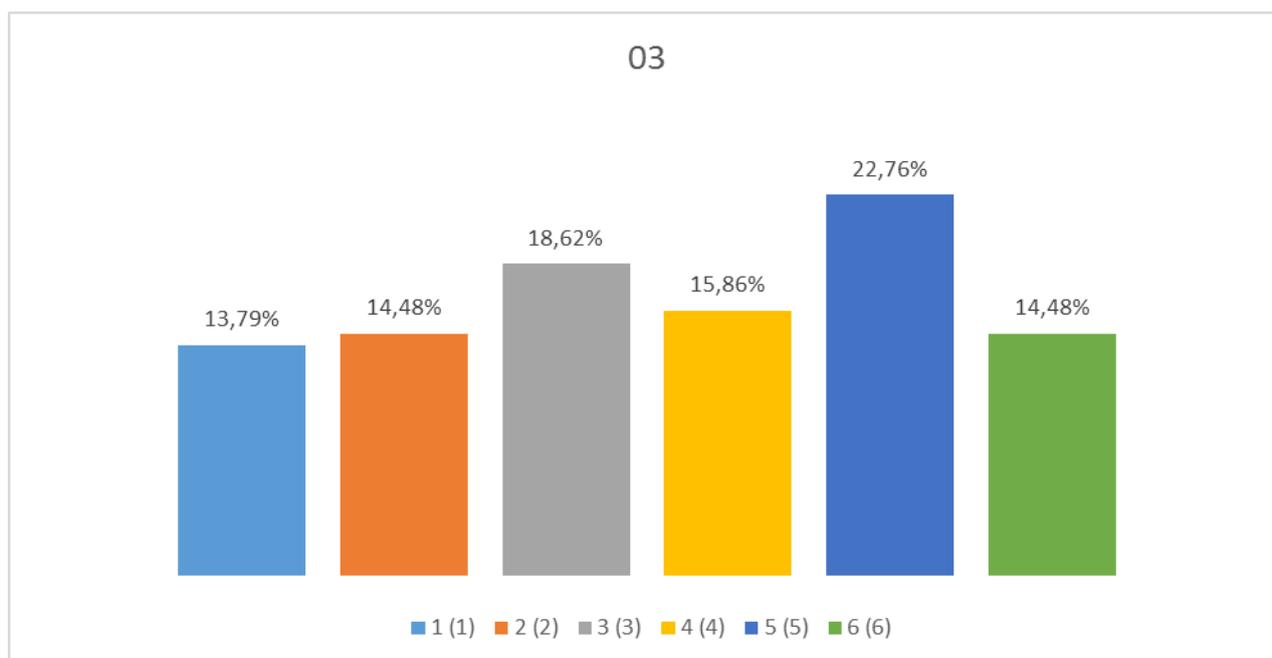
## Domanda 02 Polarità POSITIVA

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	11	7,59%
2	14	9,66%
3	24	16,55%
4	25	17,24%
5	39	26,90%
6	32	22,07%
Nessuna risposta	0	0,00%



### 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	20	13,79%
2	21	14,48%
3	27	18,62%
4	23	15,86%
5	33	22,76%
6	21	14,48%
Nessuna risposta	0	0,00%



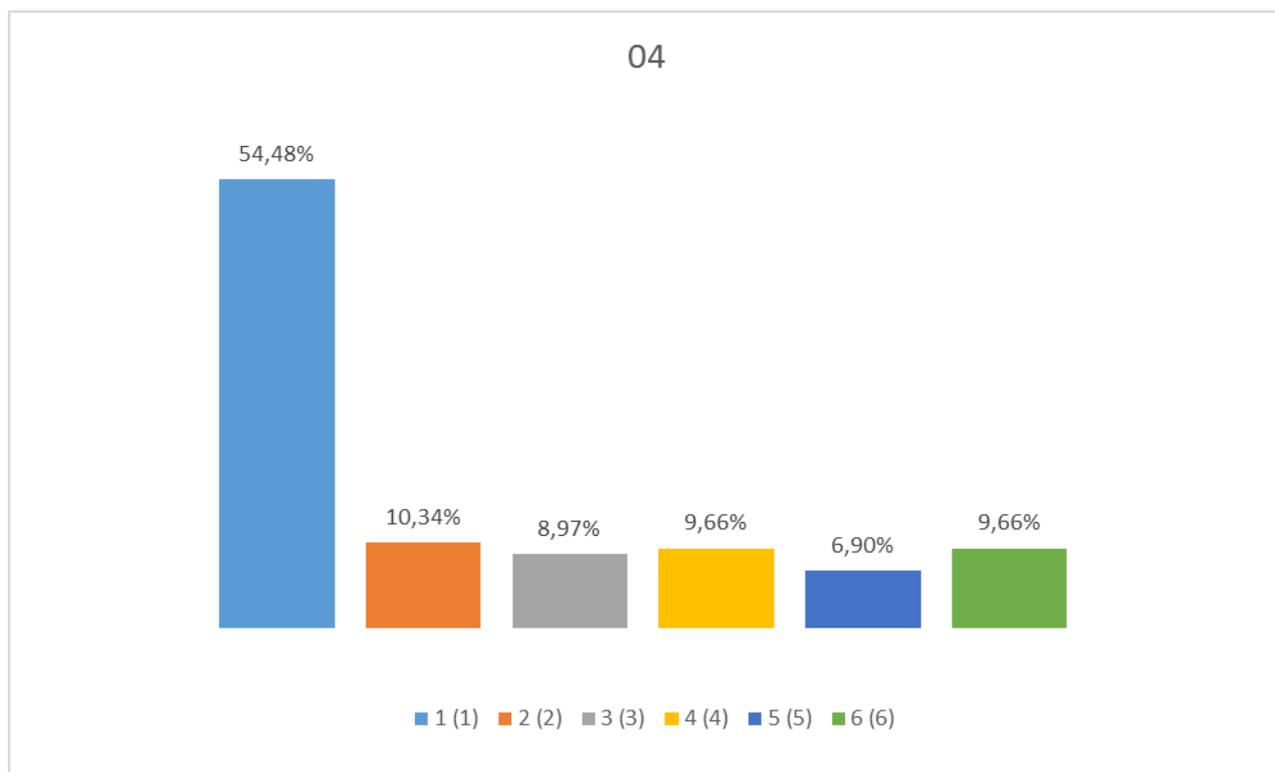
← Tot. 46,89% Risposte sfavorevoli
 Tot. 53,11% Risposte favorevoli
→

## 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	79	54,48%
2	15	10,34%
3	13	8,97%
4	14	9,66%
5	10	6,90%
6	14	9,66%
Nessuna risposta	0	0,00%



Tot. 73,79%

Risposte favorevoli

Tot. 26,21%

Risposte sfavorevoli

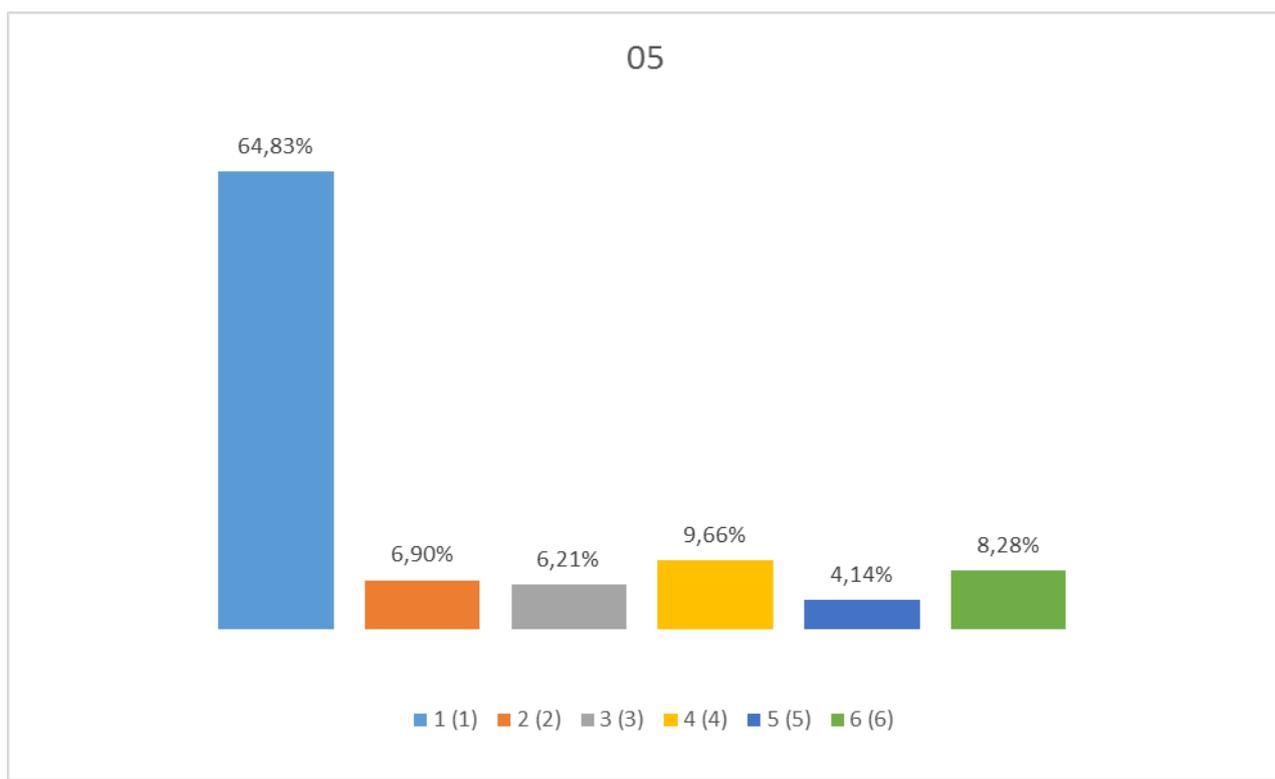


### Domanda 05 Polarità NEGATIVA

05

[Sono soggetto/a 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	94	64,83%
2	10	6,90%
3	9	6,21%
4	14	9,66%
5	6	4,14%
6	12	8,28%
Nessuna risposta	0	0,00%



Tot. 77,93%

Risposte favorevoli

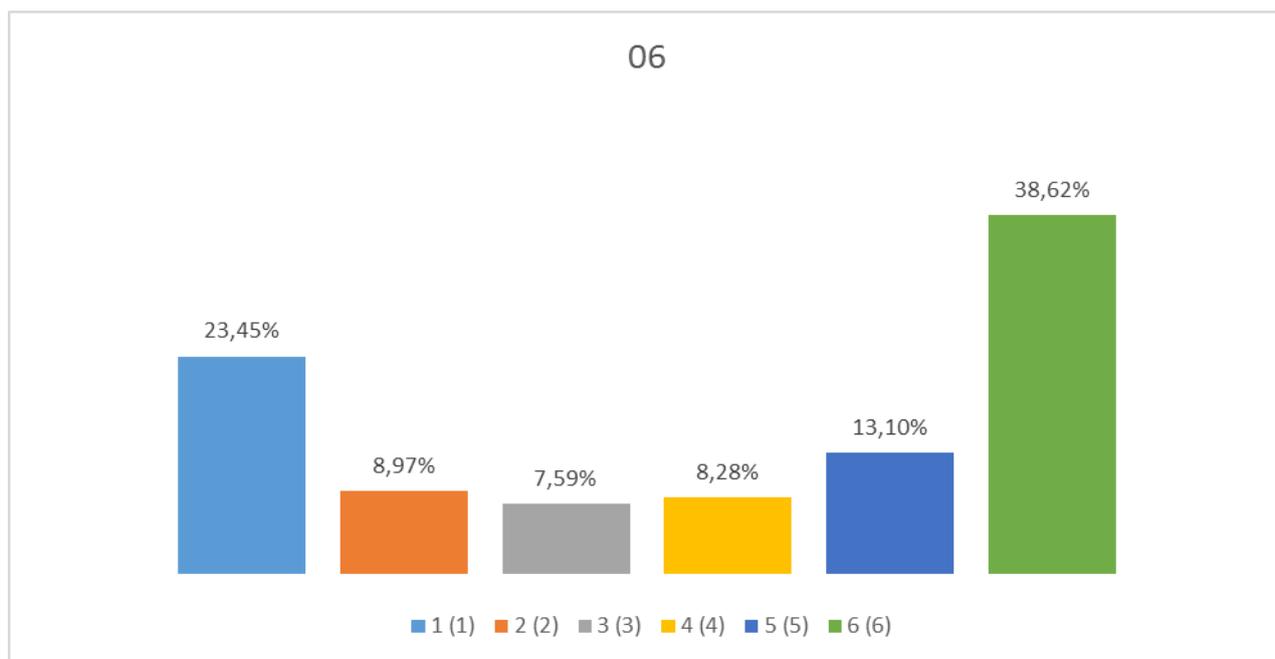
Tot. 22,07%

Risposte sfavorevoli



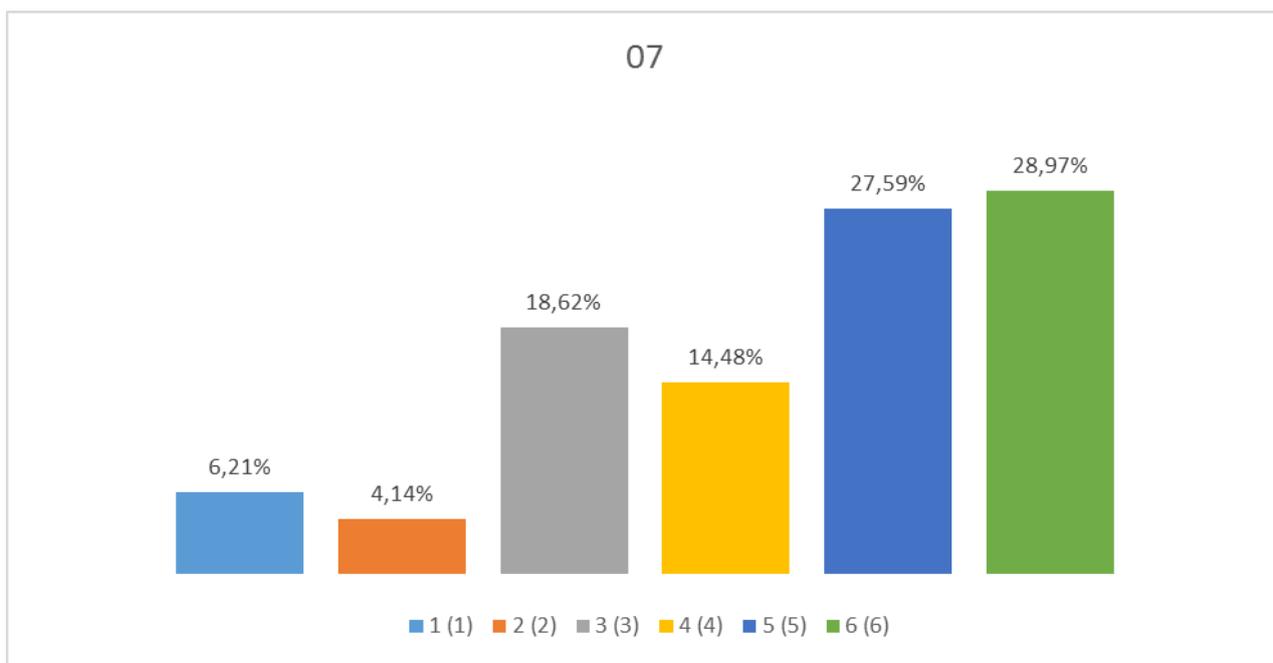
Domanda 06 Polarità POSITIVA

06 [Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	34	23,45%
2	13	8,97%
3	11	7,59%
4	12	8,28%
5	19	13,10%
6	56	38,62%
Nessuna risposta	0	0,00%



Domanda 07 Polarità POSITIVA

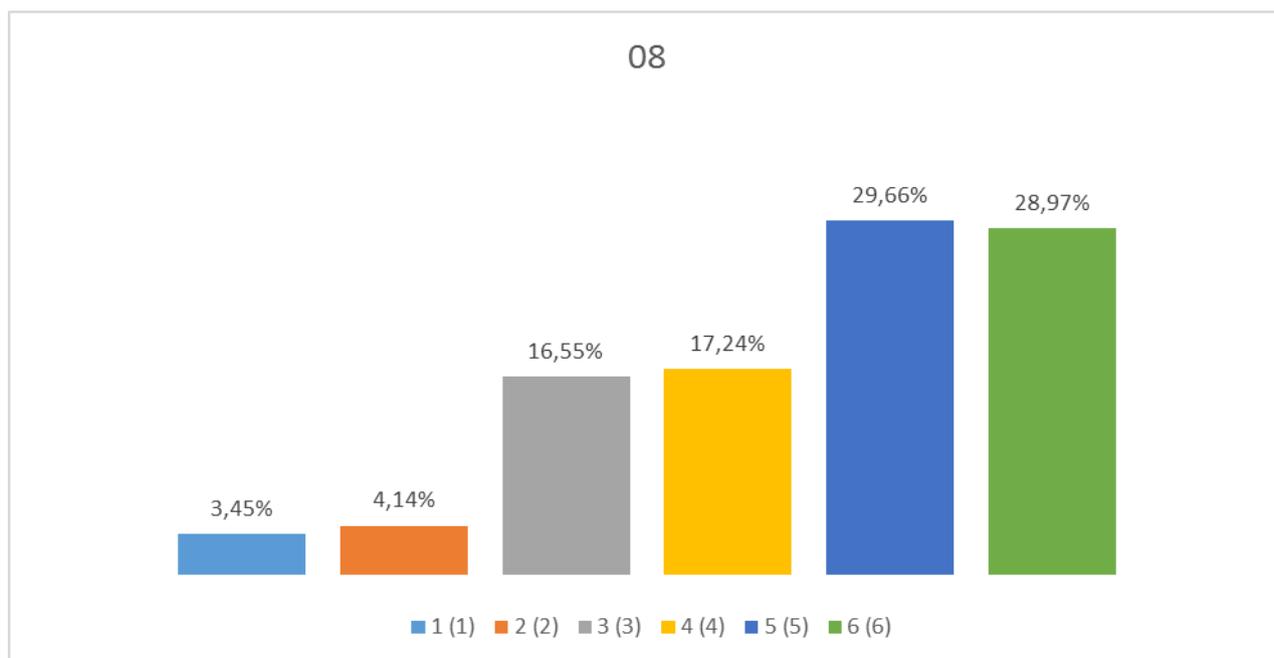
07 [Ho la possibilità di prendere sufficienti pause]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	6,21%
2	6	4,14%
3	27	18,62%
4	21	14,48%
5	40	27,59%
6	42	28,97%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 28,97% Risposte sfavorevoli
 Tot. 71,03% Risposte favorevoli
→

Domanda 08 Polarità POSITIVA

08		
[Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,45%
2	6	4,14%
3	24	16,55%
4	25	17,24%
5	43	29,66%
6	42	28,97%
Nessuna risposta	0	0,00%



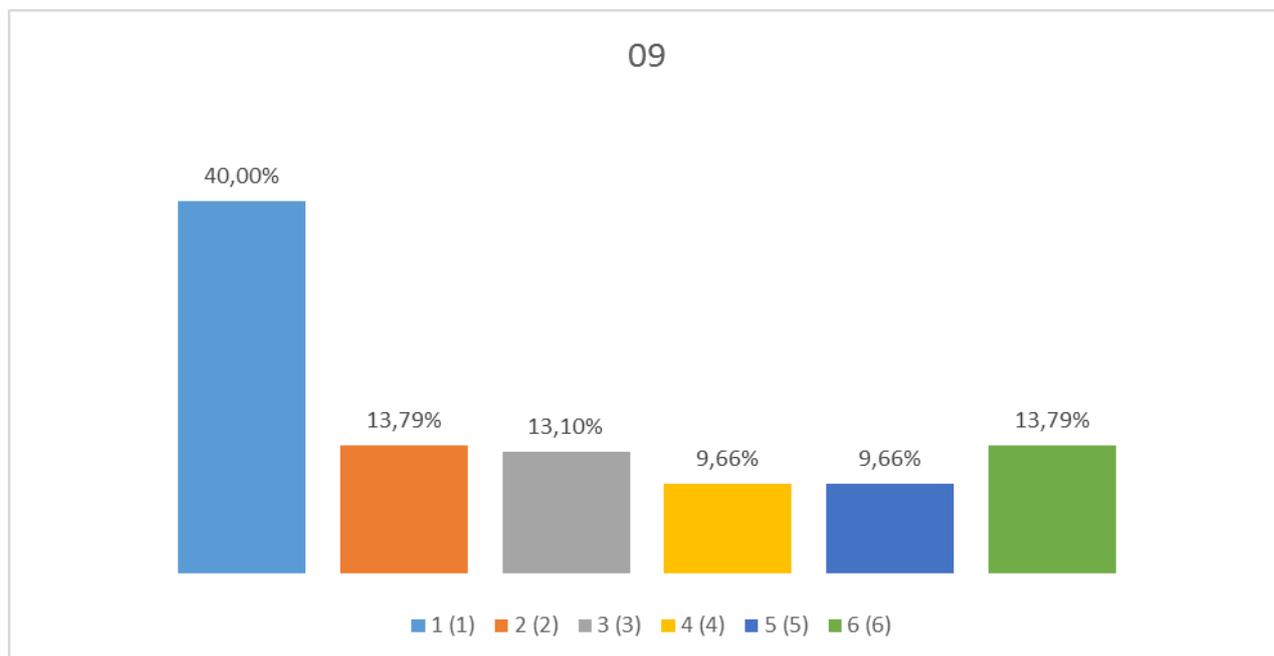
← Tot. 24,13% Risposte sfavorevoli
 Tot. 75,87% Risposte favorevoli
→

## 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	58	40,00%
2	20	13,79%
3	19	13,10%
4	14	9,66%
5	14	9,66%
6	20	13,79%
Nessuna risposta	0	0,00%

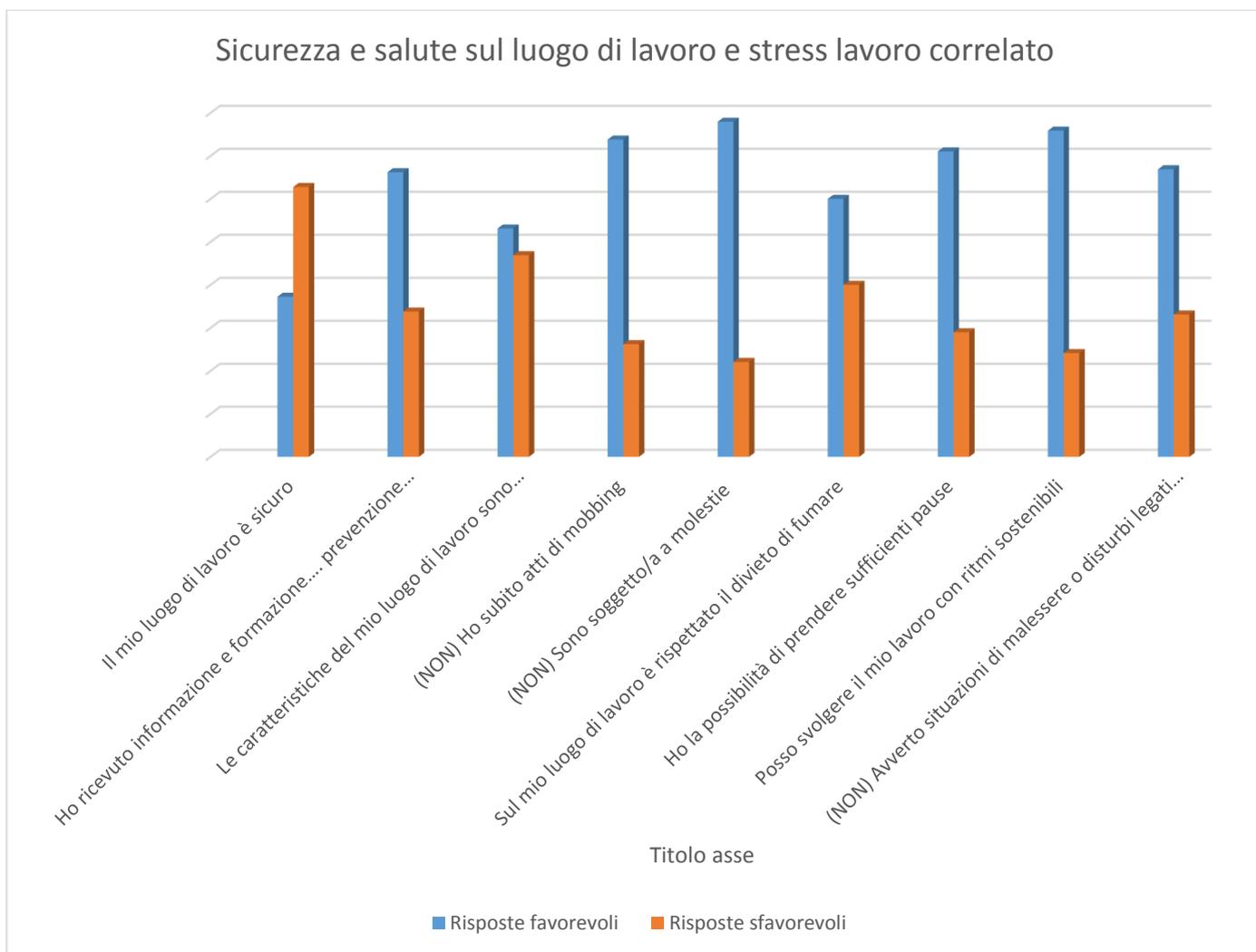


← Tot. 66,89% Risposte favorevoli

Tot. 33,11% Risposte sfavorevoli →

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

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	37,24%	62,76%	POSITIVA
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	66,20%	33,80%	POSITIVA
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	53,11%	46,89%	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, ...)	73,79%	26,21%	NEGATIVA
(NON) Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	77,93%	22,07%	NEGATIVA
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	60,00%	40,00%	POSITIVA
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	71,03%	28,97%	POSITIVA
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	75,87%	24,13%	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 ...)	66,89%	33,11%	NEGATIVA
MEDIA PONDERATA	64,67%	35,33%	GIUDIZIO 



Per quanto riguarda questo ambito la soddisfazione media è quasi sempre positiva, mentre il giudizio sulla percezione della sicurezza nel proprio luogo di lavoro (impianti elettrici, misure di emergenza, ecc.) risulta meno lusinghiero, accompagnato da un valore di soddisfazione media abbastanza basso nella valutazione del luogo di lavoro in termini di spazi, postazioni di lavoro, luminosità, ecc., ad indicare la necessità di aumentare gli sforzi in questa direzione.

Le elaborazioni riportano tra i dati una bassa percezione di situazioni di disagio ascrivibili a comportamenti mobbizzanti o molesti, che denota l'efficacia dell'azione dell'ente a tutela della dignità e dell'integrità della persona nel contesto lavorativo, azione che va comunque implementata per annullare le situazioni di malessere o disturbi legate allo svolgimento del lavoro quotidiano.

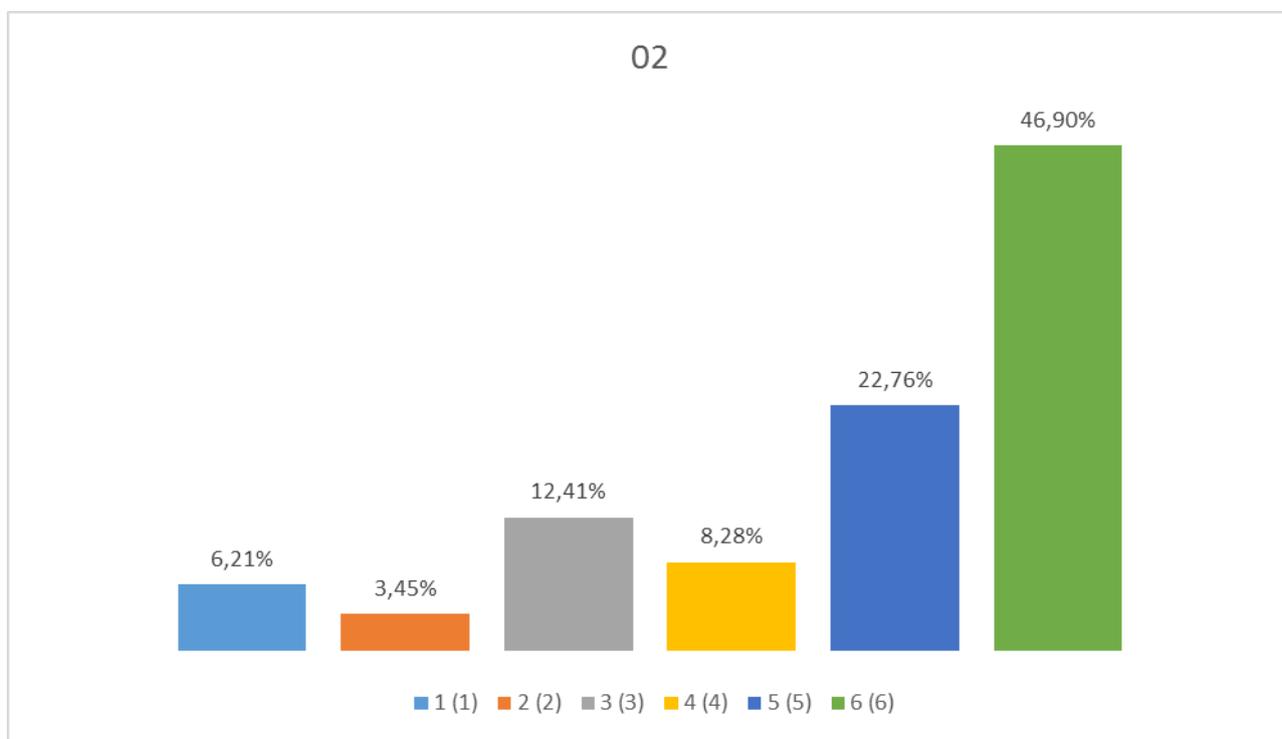
La possibilità di prendere sufficienti pause e di svolgere il proprio lavoro con ritmi sostenibili manifestano una bassa percezione di stress.

Si registra, infine, un non perfetto rispetto del divieto di fumo.



Domanda 02 Polarità POSITIVA

02		
[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	6,21%
2	5	3,45%
3	18	12,41%
4	12	8,28%
5	33	22,76%
6	68	46,90%
Nessuna risposta	0	0,00%

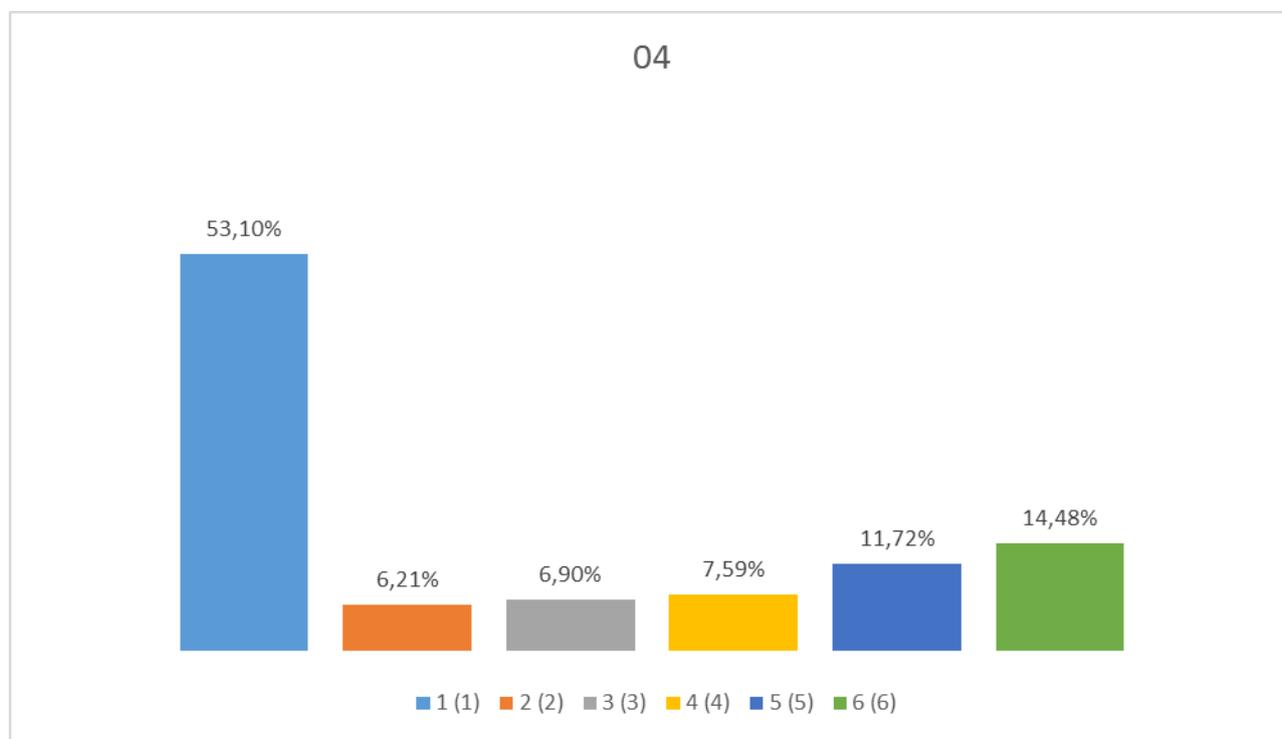


← Tot. 22,06% Risposte sfavorevoli
 Tot. 77,94 Risposte favorevoli
→



Domanda 04 Polarità NEGATIVA

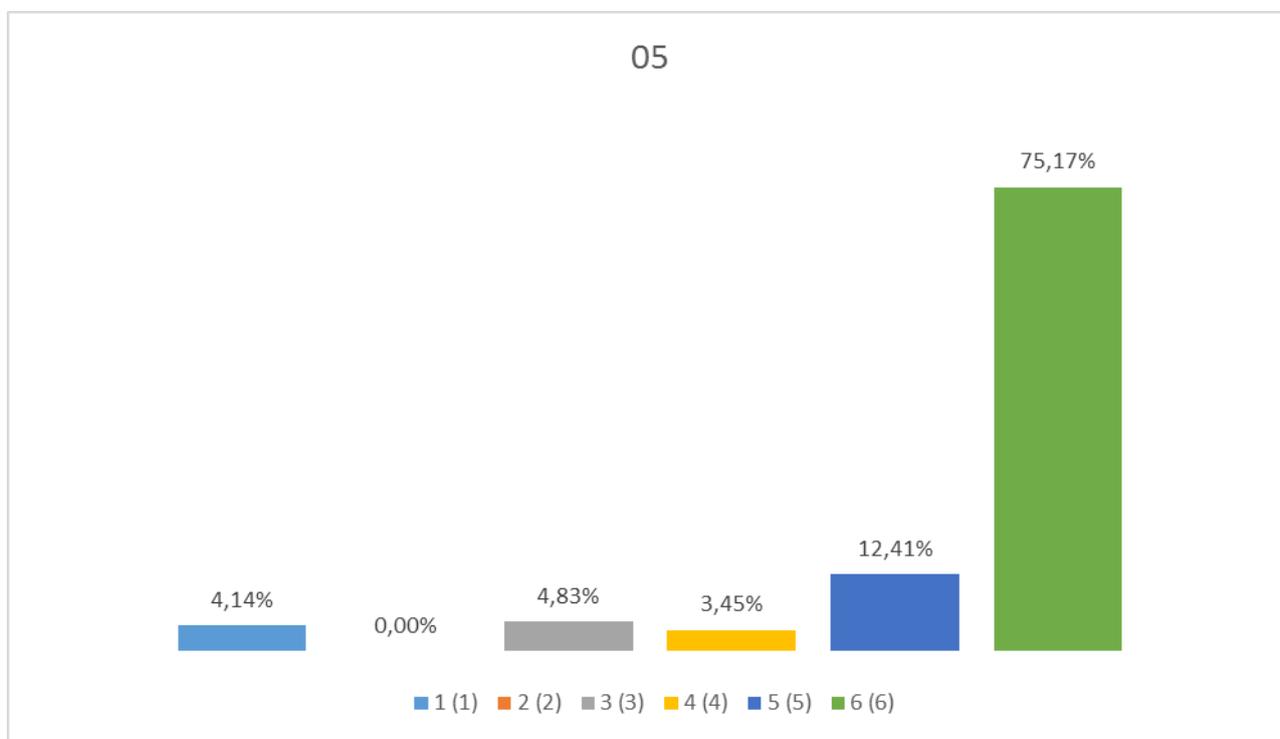
04		
[La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	77	53,10%
2	9	6,21%
3	10	6,90%
4	11	7,59%
5	17	11,72%
6	21	14,48%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
Tot. 66,21% Risposte favorevoli
Tot. 33,79% Risposte sfavorevoli

Domanda 05 Polarità POSITIVA

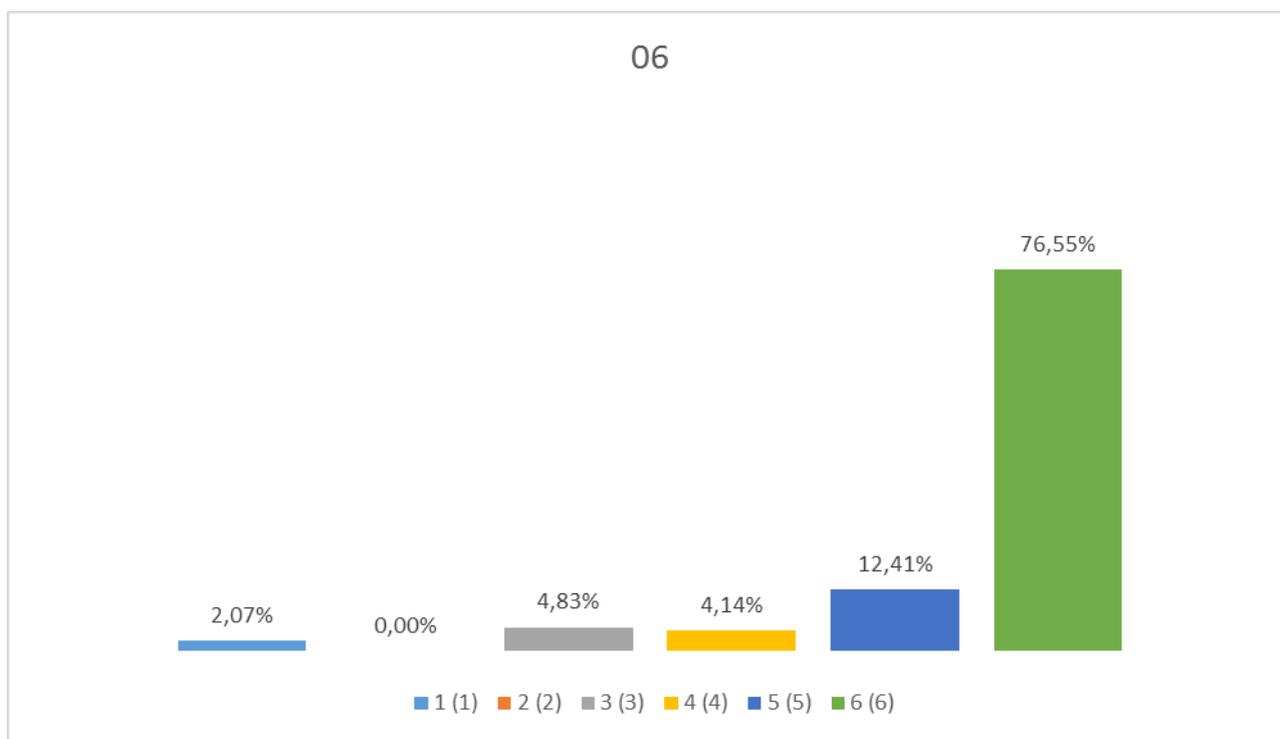
05		
[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	6	4,14%
2	0	0,00%
3	7	4,83%
4	5	3,45%
5	18	12,41%
6	109	75,17%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 8,97% Risposte sfavorevoli
 Tot.91,03% Risposte favorevoli
→

Domanda 06 Polarità POSITIVA

06		
[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,07%
2	0	0,00%
3	7	4,83%
4	6	4,14%
5	18	12,41%
6	111	76,55%
Nessuna risposta	0	0,00%



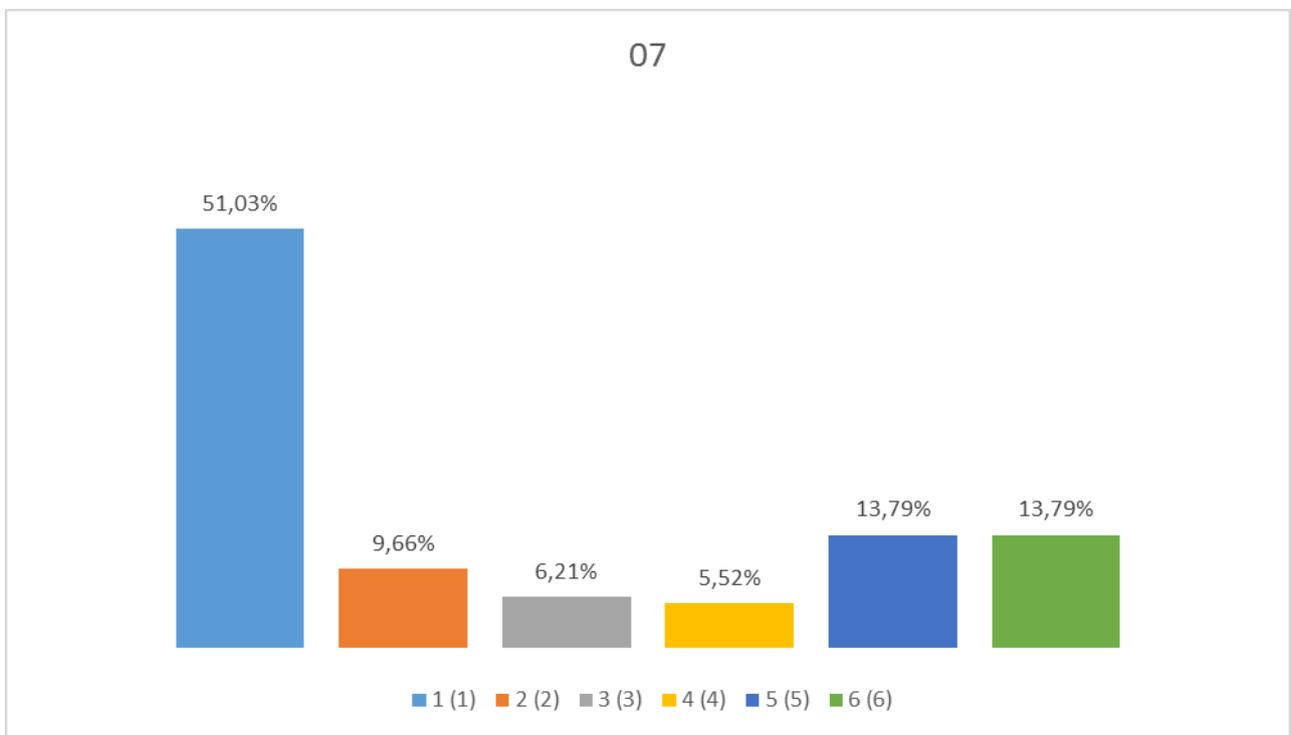
←
→
Tot. 6,90% Risposte sfavorevoli
Tot. 93,10% Risposte favorevoli

Domanda 07 Polarità NEGATIVA

07

[La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]

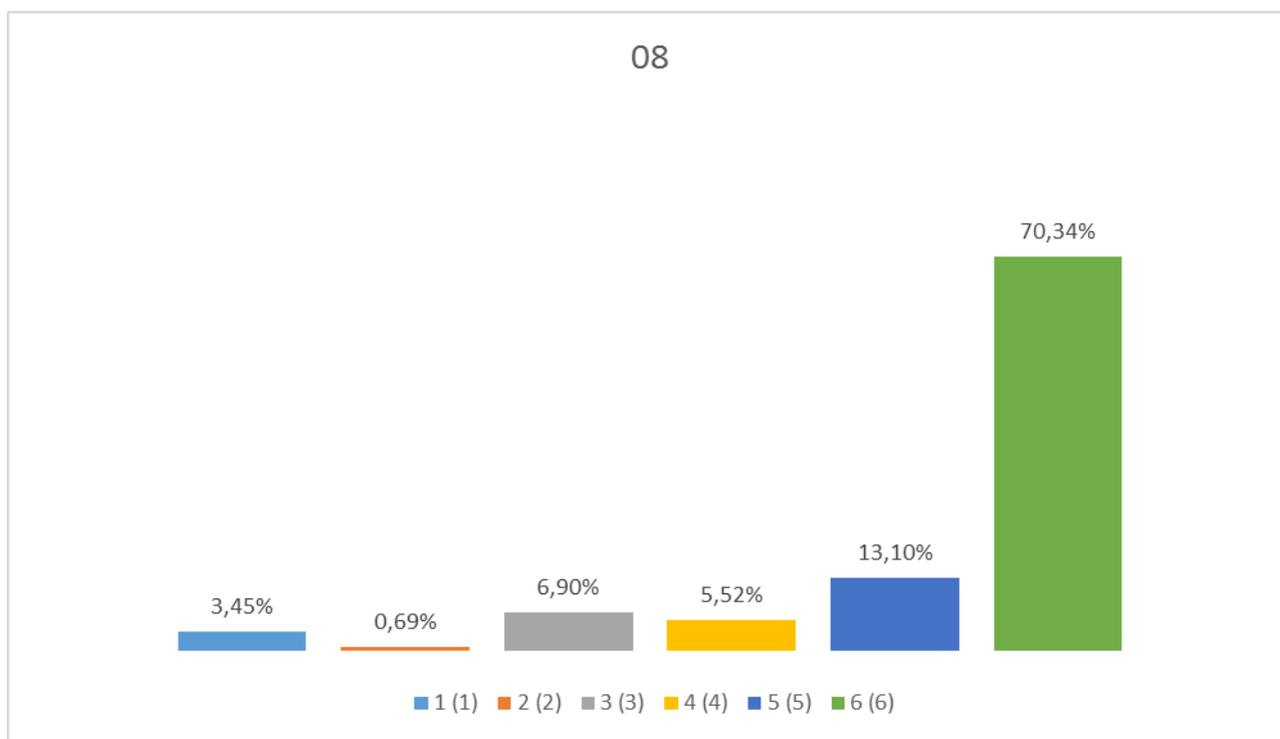
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	74	51,03%
2	14	9,66%
3	9	6,21%
4	8	5,52%
5	20	13,79%
6	20	13,79%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
Tot. 66,90% Risposte favorevoli
Tot. 33,10% Risposte sfavorevoli
→

Domanda 08 Polarità POSITIVA

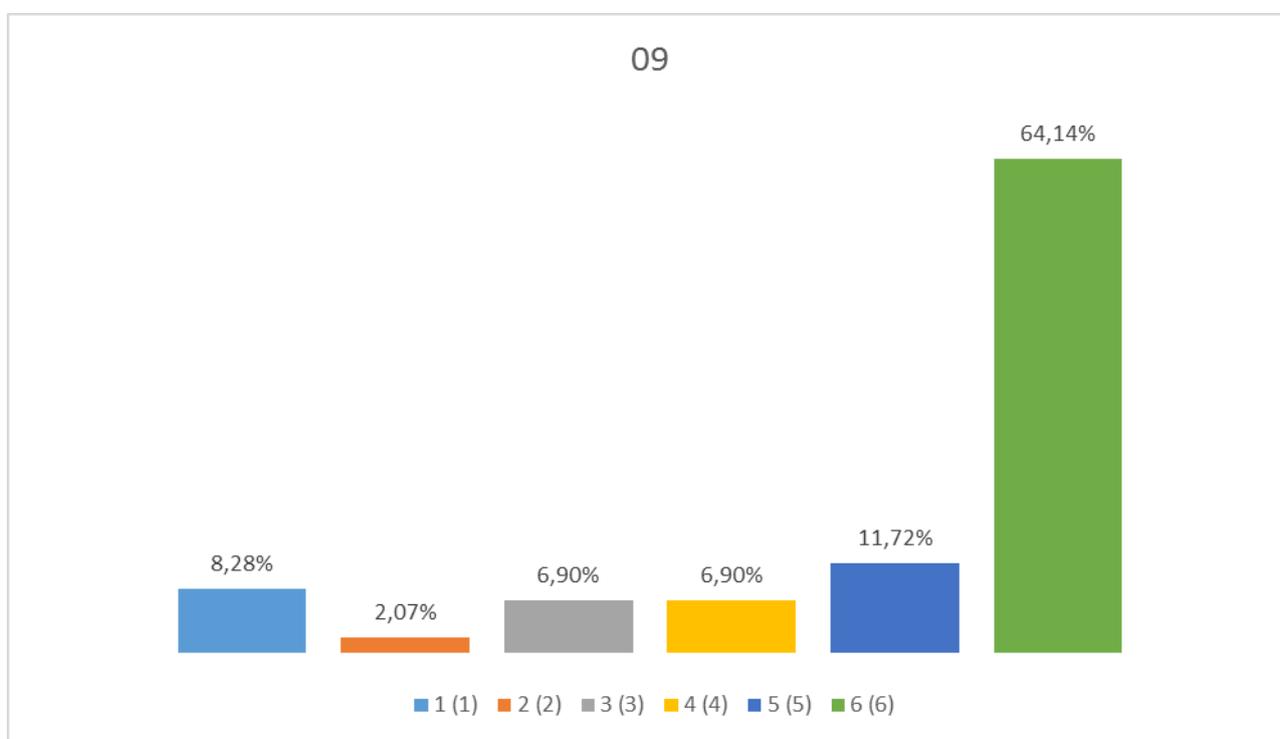
08		
[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,45%
2	1	0,69%
3	10	6,90%
4	8	5,52%
5	19	13,10%
6	102	70,34%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 11,04% Risposte sfavorevoli
 Tot. 88,96% Risposte favorevoli
→

### Domanda 09 Polarità POSITIVA

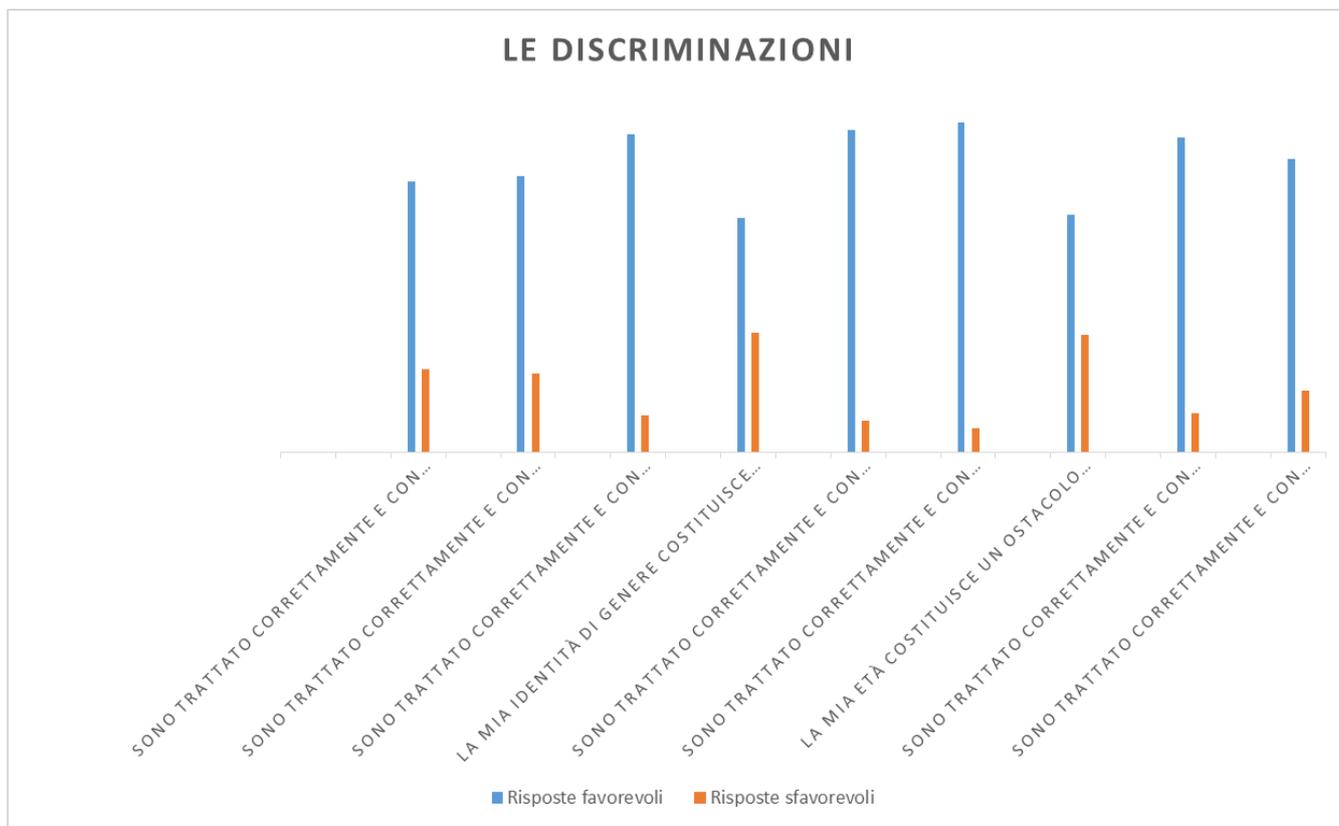
09		
[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,28%
2	3	2,07%
3	10	6,90%
4	10	6,90%
5	17	11,72%
6	93	64,14%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
Tot. 17,25% Risposte sfavorevoli
Tot. 82,75% Risposte favorevoli

## RIEPILOGO AMBITO B “LE DISCRIMINAZIONI”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	76,55%	23,45%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	77,94%	22,06%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	89,66%	10,34%	POSITIVA
La mia identità di genere ( <i>non</i> ) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	66,21%	33,79%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	91,03%	8,97%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	93,10%	6,90%	POSITIVA
La mia età ( <i>non</i> ) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	66,90%	33,10%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	88,96%	11,04%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	82,75%	17,25%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	81,46%	18,54%	GIUDIZIO 



Anche per l'ambito B emergono in generale risposte positive, segnalando, almeno in linea generale, un clima abbastanza sereno per quanto riguarda la percezione delle discriminazioni, mentre risultano statisticamente significative, con valori meno elevati, le risposte ai quesiti riguardanti il genere e l'età:

- 04 - "il mio essere uomo/donna costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro";
- 07 - "la mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro",

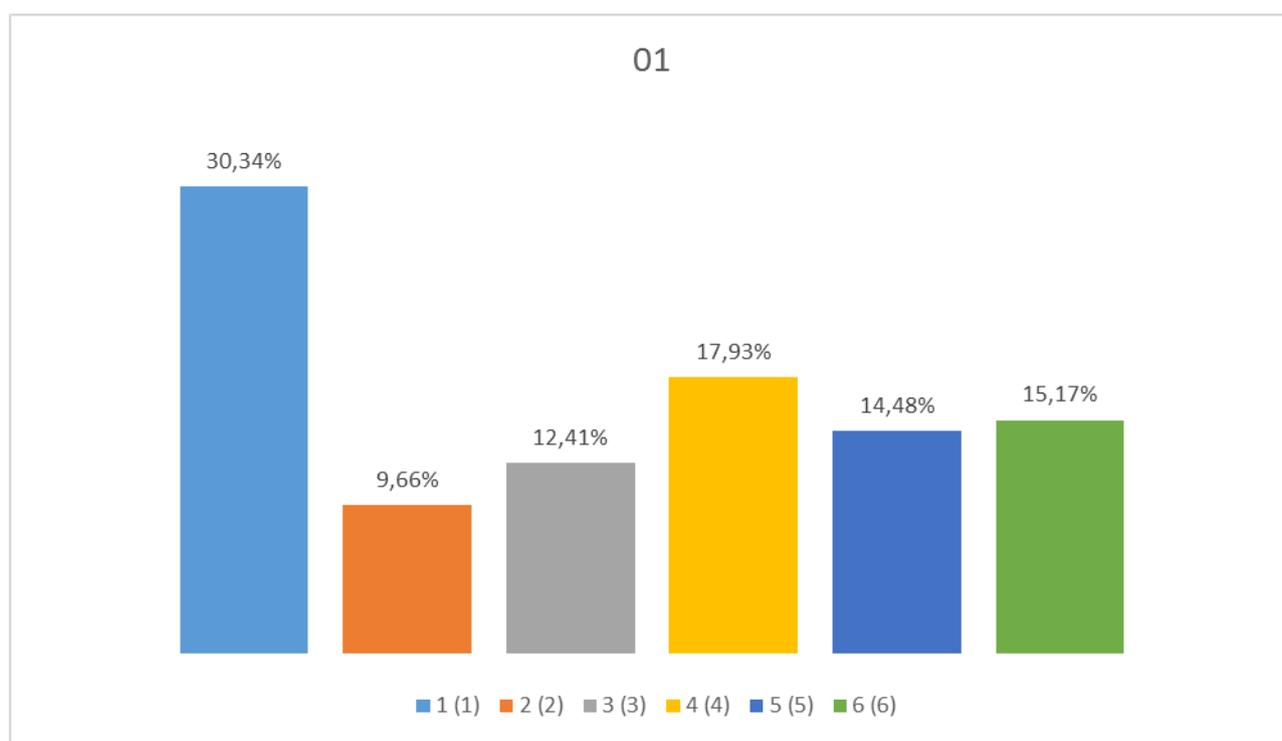
che evidenziano, con altissima probabilità, come l'essere donna e l'età siano percepiti come potenziali ostacoli alla piena realizzazione della propria vita professionale.

Va inoltre segnalato come, avendo alcuni fattori (differenza di lingua, di religione, di etnia e/o razza, ecc.) un'incidenza molto bassa sulla popolazione dell'ente, le risposte date rappresentino probabilmente più una "sensazione dall'esterno" che esperienze effettivamente sperimentate in prima persona.

## 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	44	30,34%
2	14	9,66%
3	18	12,41%
4	26	17,93%
5	21	14,48%
6	22	15,17%
Nessuna risposta	0	0,00%



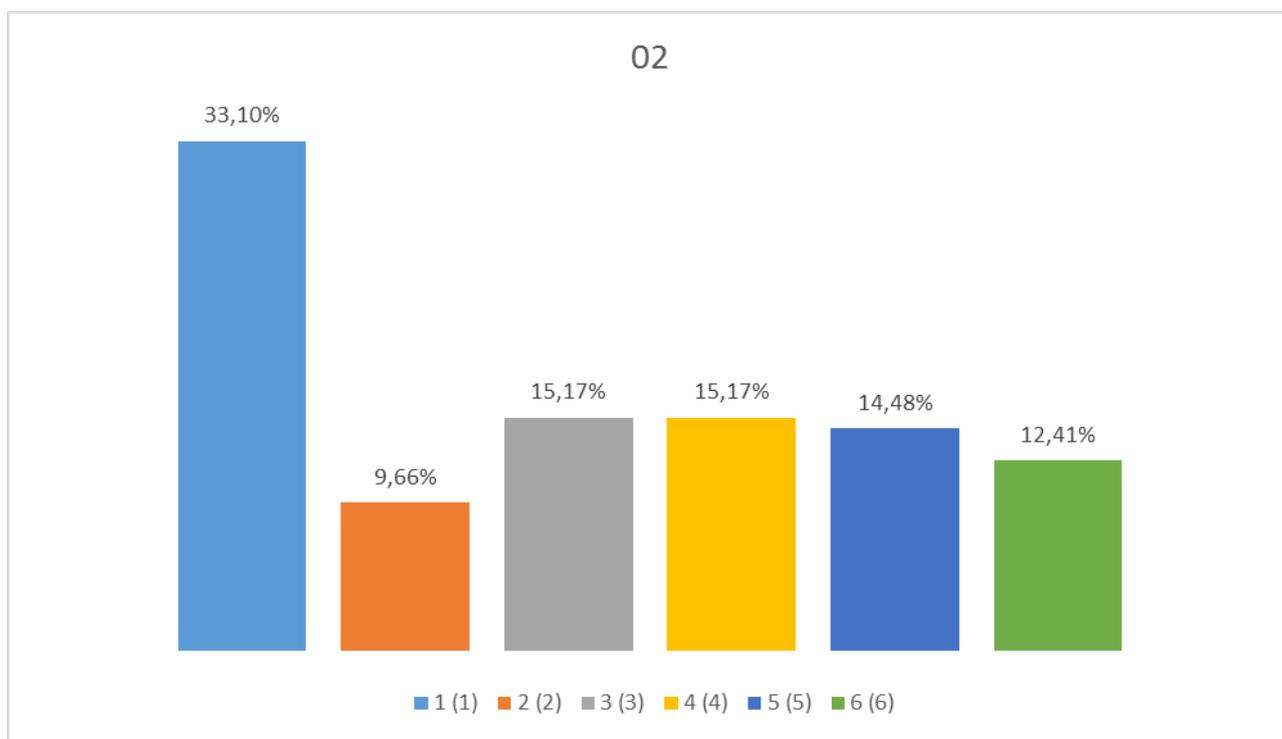
←
→

←
→

Tot. 52,41% Risposte sfavorevoli      Tot. 47,59% Risposte favorevoli

Domanda 02 Polarità POSITIVA

02		
[Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	48	33,10%
2	14	9,66%
3	22	15,17%
4	22	15,17%
5	21	14,48%
6	18	12,41%
Nessuna risposta	0	0,00%



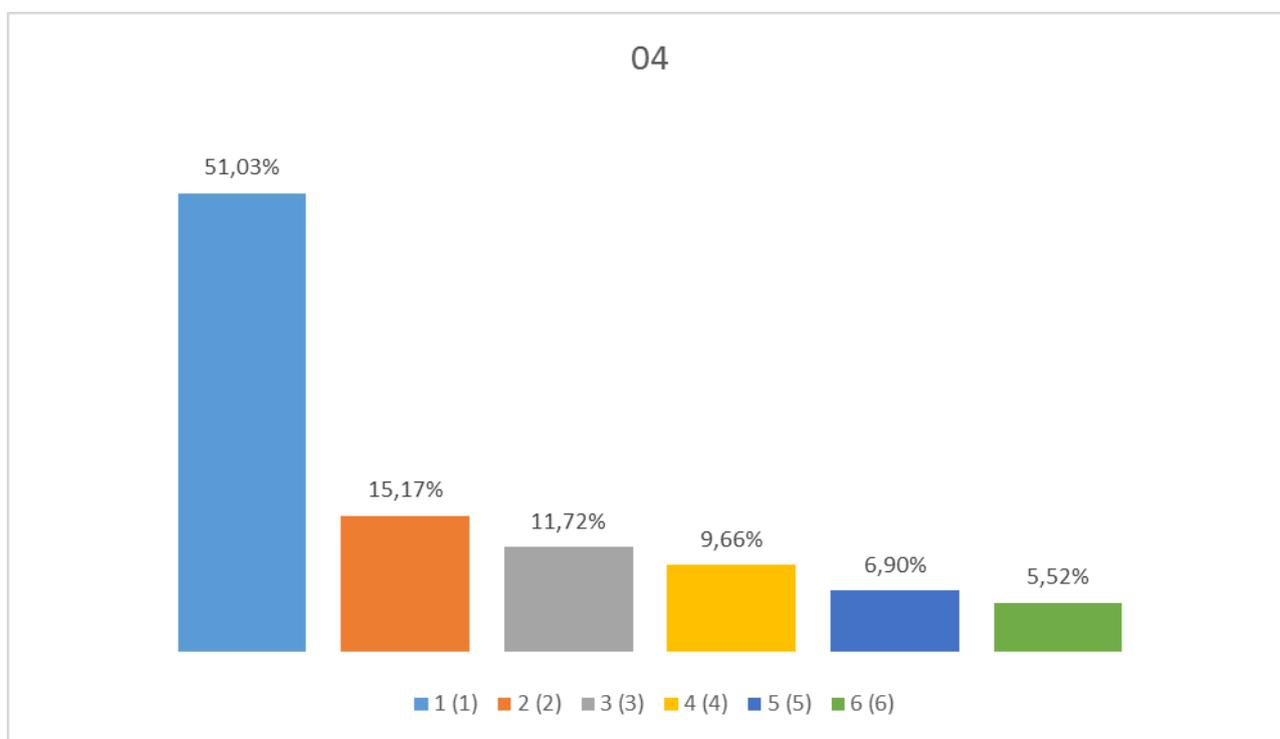


### Domanda 04 Polarità POSITIVA

04

[Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto]

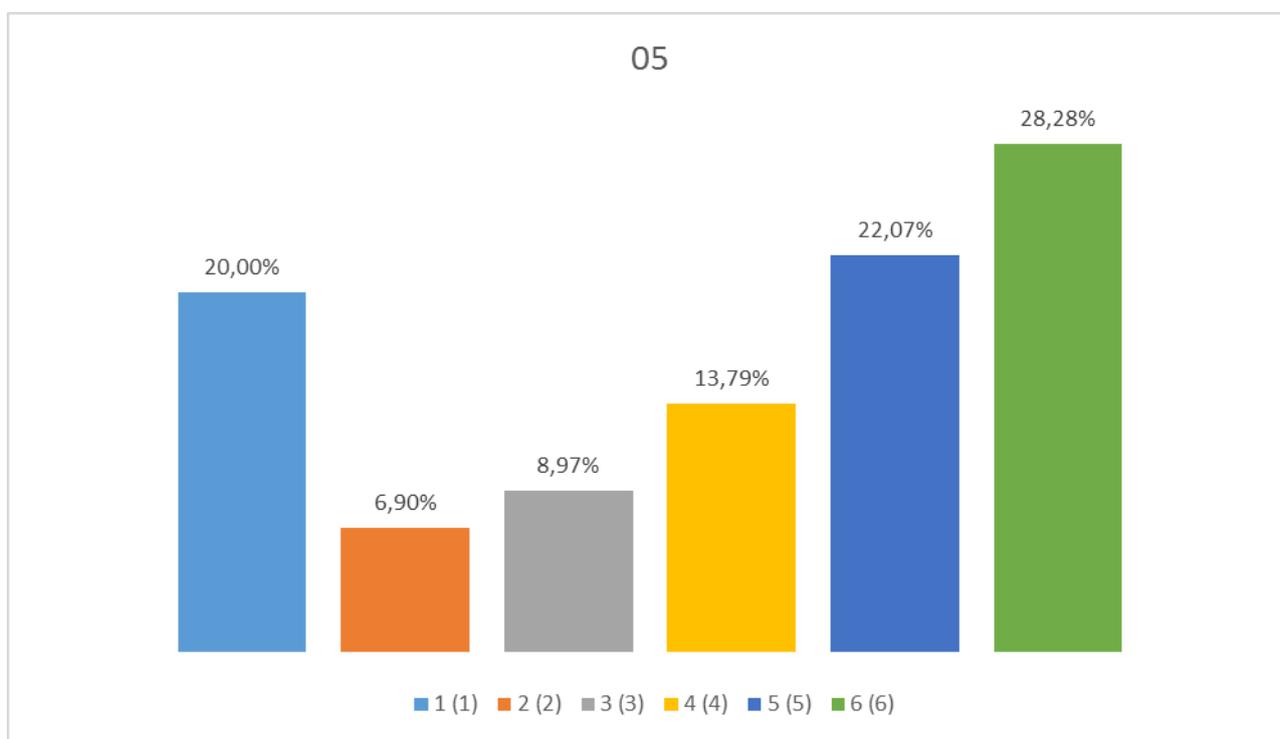
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	74	51,03%
2	22	15,17%
3	17	11,72%
4	14	9,66%
5	10	6,90%
6	8	5,52%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 77,92% Risposte sfavorevoli      Tot. 22,08% Risposte favorevoli →

### Domanda 05 Polarità POSITIVA

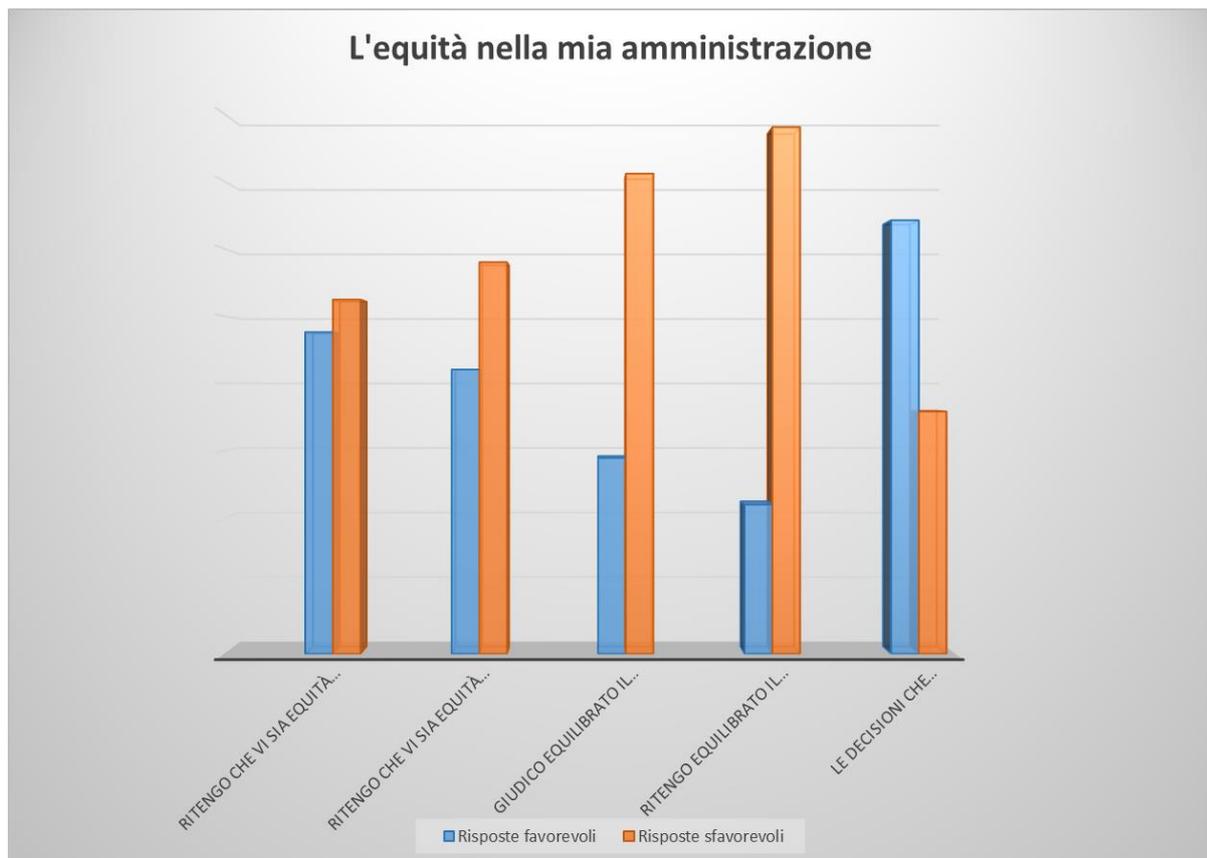
05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	29	20,00%
2	10	6,90%
3	13	8,97%
4	20	13,79%
5	32	22,07%
6	41	28,28%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
Tot. 35,86% Risposte sfavorevoli
Tot. 64,14% Risposte favorevoli
→

## RIEPILOGO AMBITO C “L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	47,59%	52,41%	POSITIVA
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	42,07%	57,93%	POSITIVA
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	28,97%	71,03%	POSITIVA
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	22,08%	77,92%	POSITIVA
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	64,14%	35,86%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	40,97%	59,03%	GIUDIZIO 



Relativamente a questo ambito, le risposte fanno risaltare un quadro tendenzialmente negativo, soprattutto con particolare riferimento alle domande:

- 03 - “Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione” e

- 04 - “Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto”, rispetto alle quali il giudizio appare più marcatamente negativo evidenziando la percezione di una scarsa correlazione tra impegno profuso nel lavoro svolto e retribuzione percepita.

Positivo è invece il giudizio relativo alla domanda:

- 05 - “Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale”.

Una possibile chiave di lettura dell’insieme di questi dati potrebbe far riferimento alla percezione non soddisfacente dell’attuale articolazione organizzativa ed alla conseguente attribuzione degli incarichi di responsabilità.

Degno di attenzione anche il giudizio negativo evidenziato nell’affermazione:

- 02 - “Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità”, che potrebbe indicare una maggiore “sofferenza” delle donne rispetto ai loro colleghi uomini per quanto riguarda la percezione dell’equità nell’assegnazione delle responsabilità.

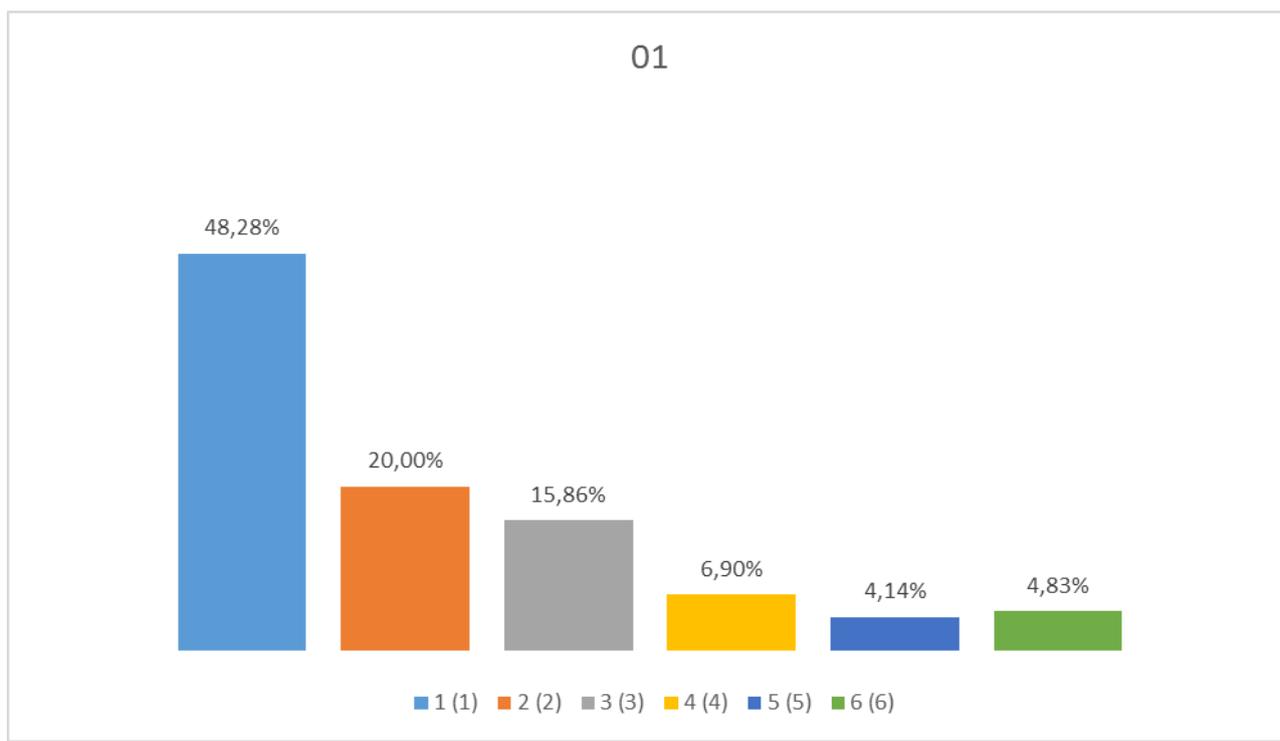
In conclusione, la percezione che viene fuori è che l’ente non riesca a garantire equità nello svolgimento del lavoro, né sotto il profilo della distribuzione dei carichi di lavoro, né, soprattutto, in termini di retribuzione in base al carico di lavoro richiesto e svolto.

Più positivo risulta invece il giudizio sull’equità delle scelte dei diretti responsabili dei dipendenti.

## AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale

### Domanda 01 Polarità POSITIVA

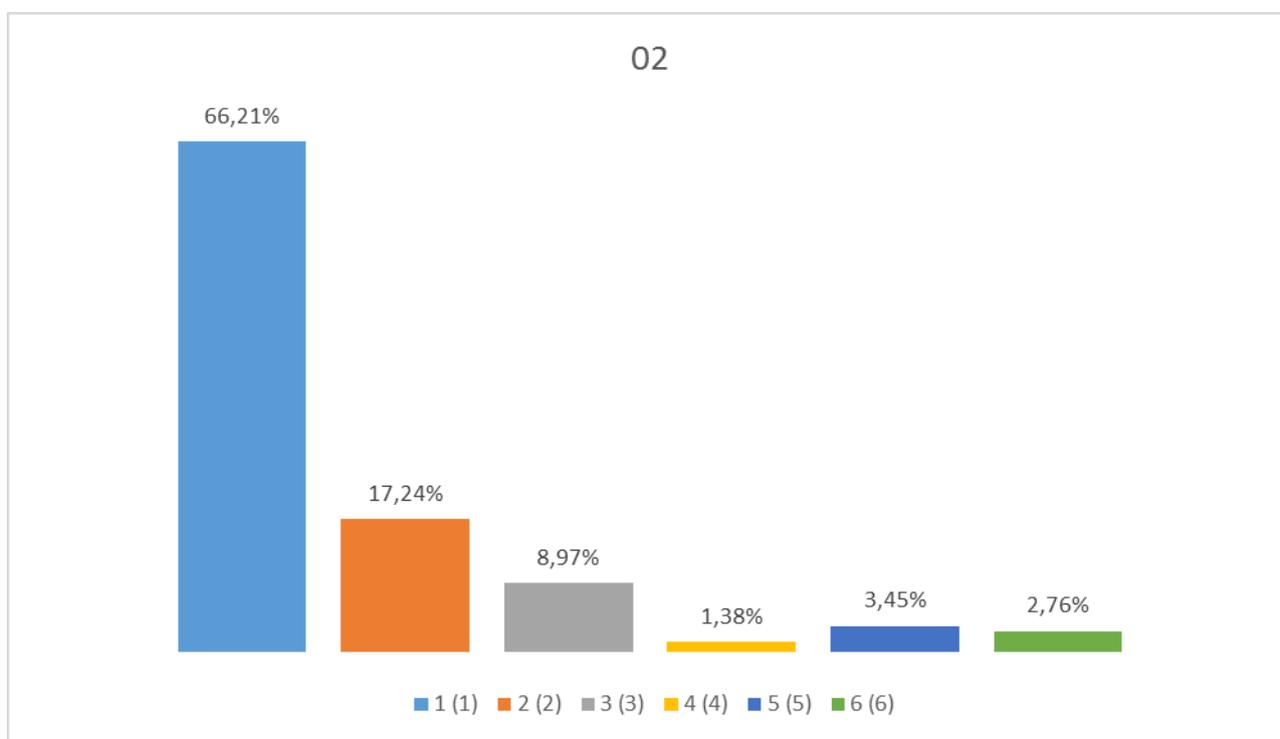
01		
[Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	70	48,28%
2	29	20,00%
3	23	15,86%
4	10	6,90%
5	6	4,14%
6	7	4,83%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
Tot. 84,14% Risposte sfavorevoli
Tot. 15,86% Risposte favorevoli

Domanda 02 Polarità POSITIVA

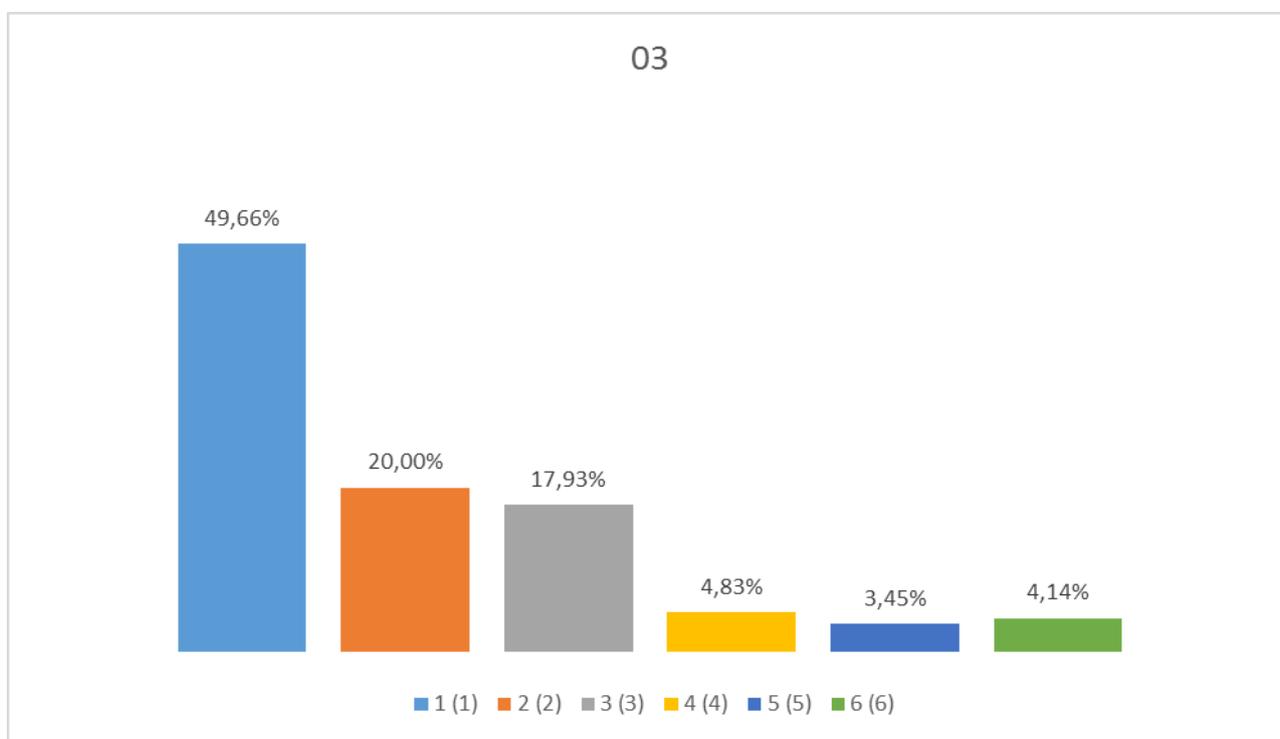
02 [Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	96	66,21%
2	25	17,24%
3	13	8,97%
4	2	1,38%
5	5	3,45%
6	4	2,76%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 92,42% Risposte sfavorevoli      Tot. 7,58% Risposte favorevoli →

### Domanda 03 Polarità POSITIVA

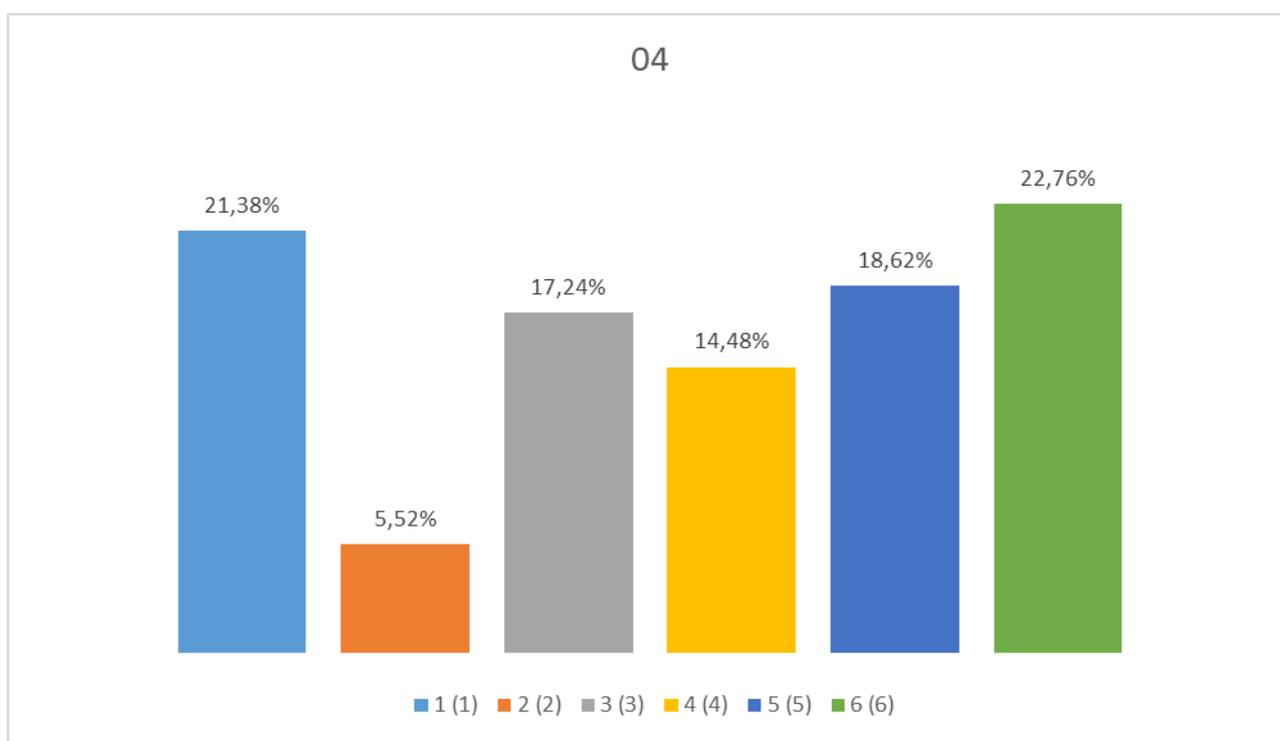
03		
[Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	72	49,66%
2	29	20,00%
3	26	17,93%
4	7	4,83%
5	5	3,45%
6	6	4,14%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
Tot.87,58% Risposte sfavorevoli
Tot.12,42% Risposte favorevoli

### Domanda 04 Polarità POSITIVA

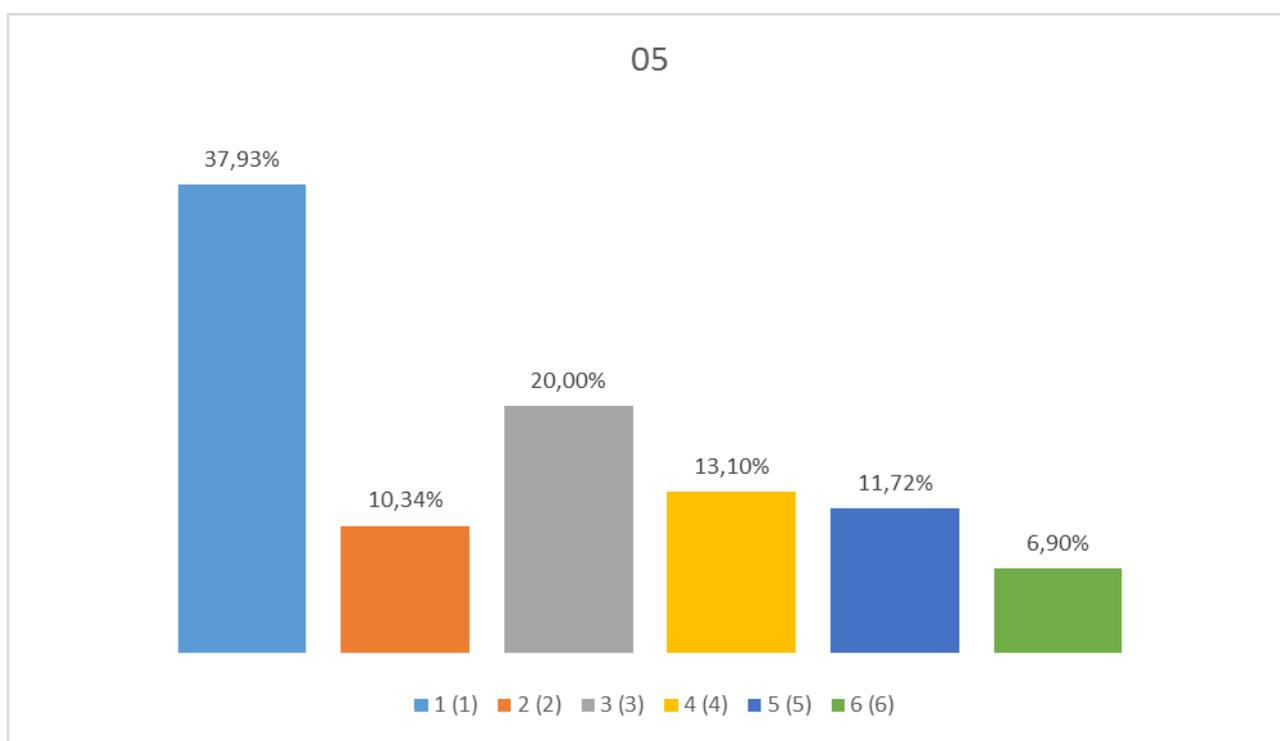
04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	31	21,38%
2	8	5,52%
3	25	17,24%
4	21	14,48%
5	27	18,62%
6	33	22,76%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot.44,14% Risposte sfavorevoli
 Tot.55,86% Risposte favorevoli
→

### Domanda 05 Polarità POSITIVA

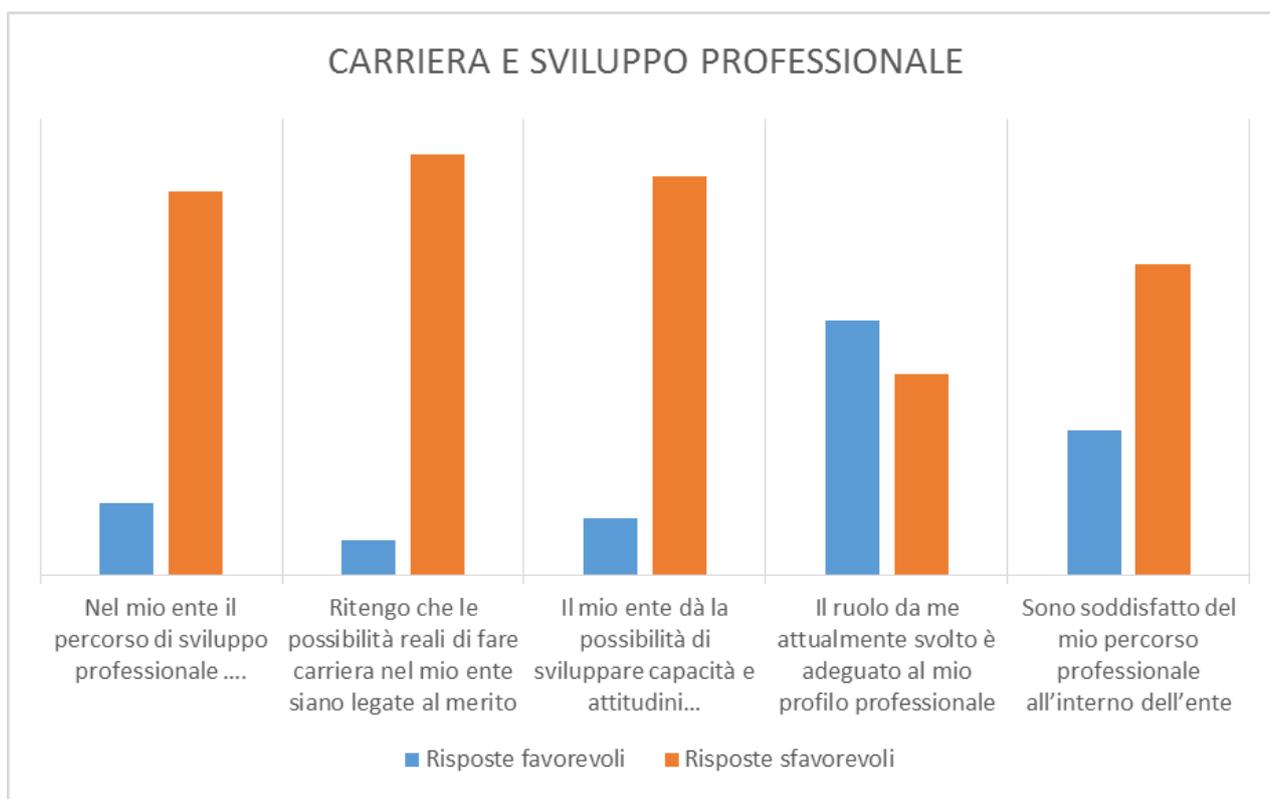
05 [Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	55	37,93%
2	15	10,34%
3	29	20,00%
4	19	13,10%
5	17	11,72%
6	10	6,90%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 68,27% Risposte sfavorevoli
 Tot. 31,73% Risposte favorevoli
→

## RIEPILOGO AMBITO D “CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	15,86%	84,14%	POSITIVA
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	7,58%	92,42%	POSITIVA
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	12,42%	87,58%	POSITIVA
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	55,86%	44,14%	POSITIVA
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	31,73%	68,27%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	24,69%	75,31%	GIUDIZIO 



Un quadro completamente negativo viene espresso dal gruppo di domande dell'ambito D, riguardanti la carriera e lo sviluppo professionale: tale gruppo registra il valore più basso rispetto a tutti gli altri ambiti, con una percentuale di risposte sfavorevoli del 75,31%, pari ad oltre i 3/4 dei questionari compilati.

L'analisi dei dati delle risposte fornite in questo ambito, evidenzia una percezione negativa

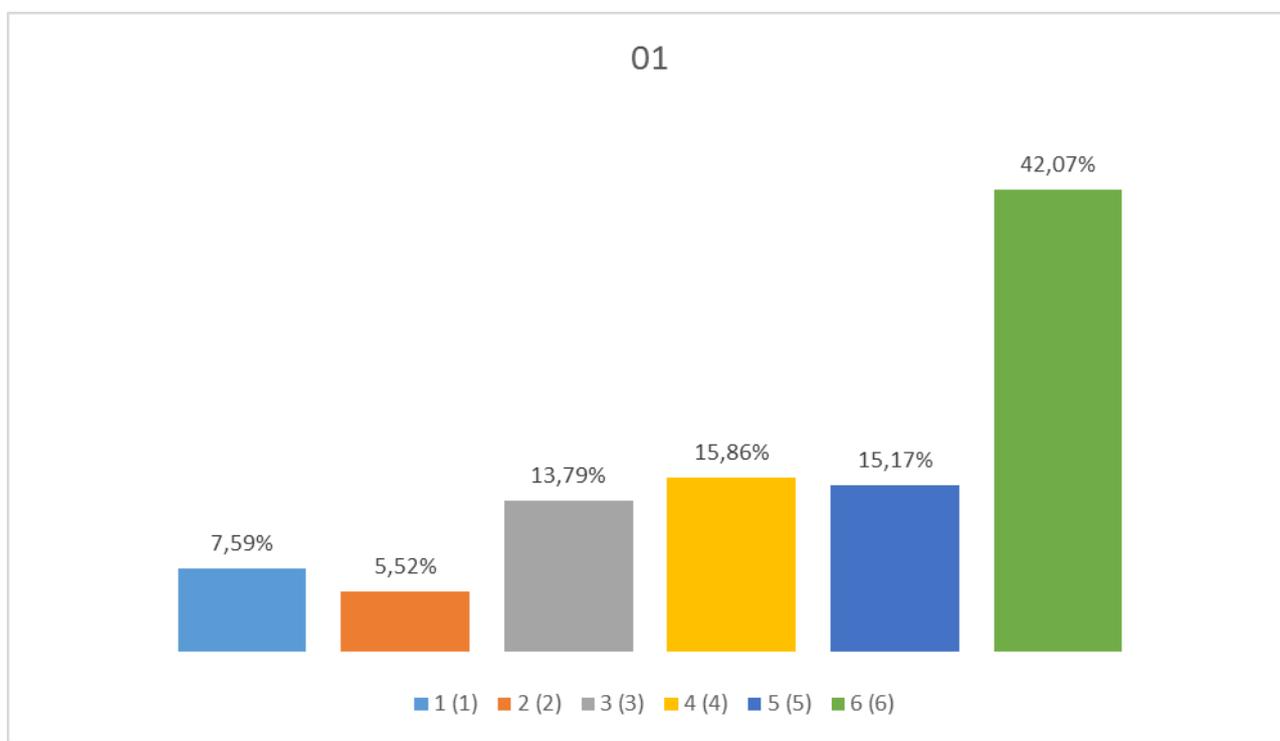
relativamente alla capacità dell'ente di garantire una carriera ed uno sviluppo professionale chiaramente definiti e, soprattutto, legati a principi meritocratici.

I dipendenti, di conseguenza, non sono soddisfatti del proprio percorso professionale svolto all'interno dell'ente anche se, più della metà di essi, ritiene di svolgere un lavoro adeguato al proprio profilo professionale.

## AMBITO E – Il mio lavoro

### Domanda 01 Polarità POSITIVA

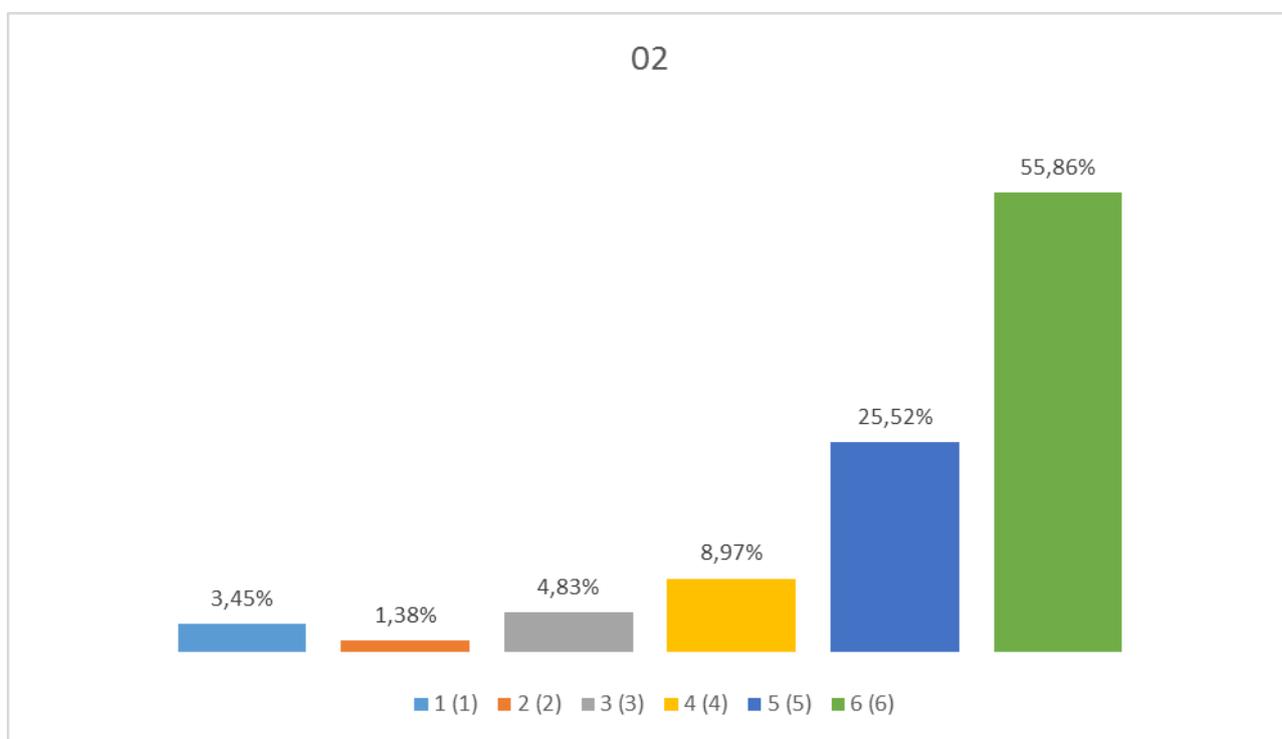
01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	7,59%
2	8	5,52%
3	20	13,79%
4	23	15,86%
5	22	15,17%
6	61	42,07%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 26,90% Risposte sfavorevoli      Tot. 73,10% Risposte favorevoli →

Domanda 02 Polarità POSITIVA

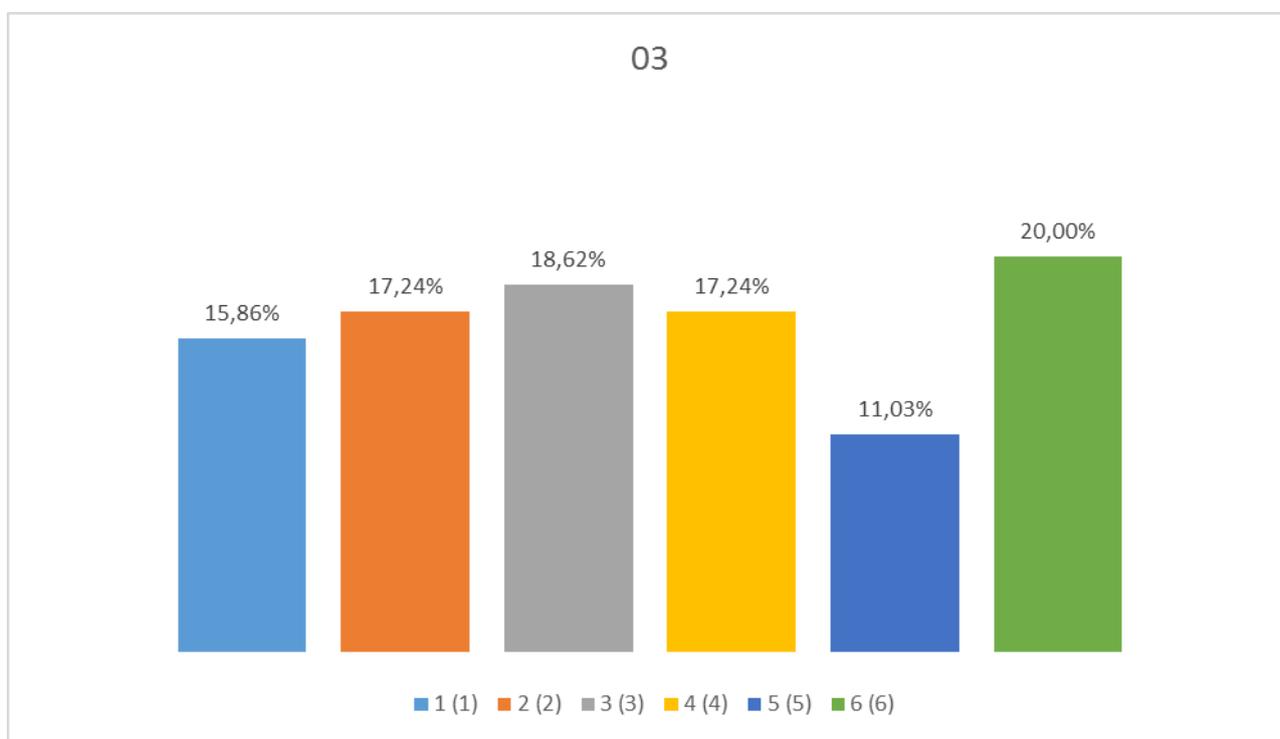
02 [Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,45%
2	2	1,38%
3	7	4,83%
4	13	8,97%
5	37	25,52%
6	81	55,86%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 9,65% Risposte sfavorevoli      Tot. 90,35% Risposte favorevoli →

### Domanda 03 Polarità POSITIVA

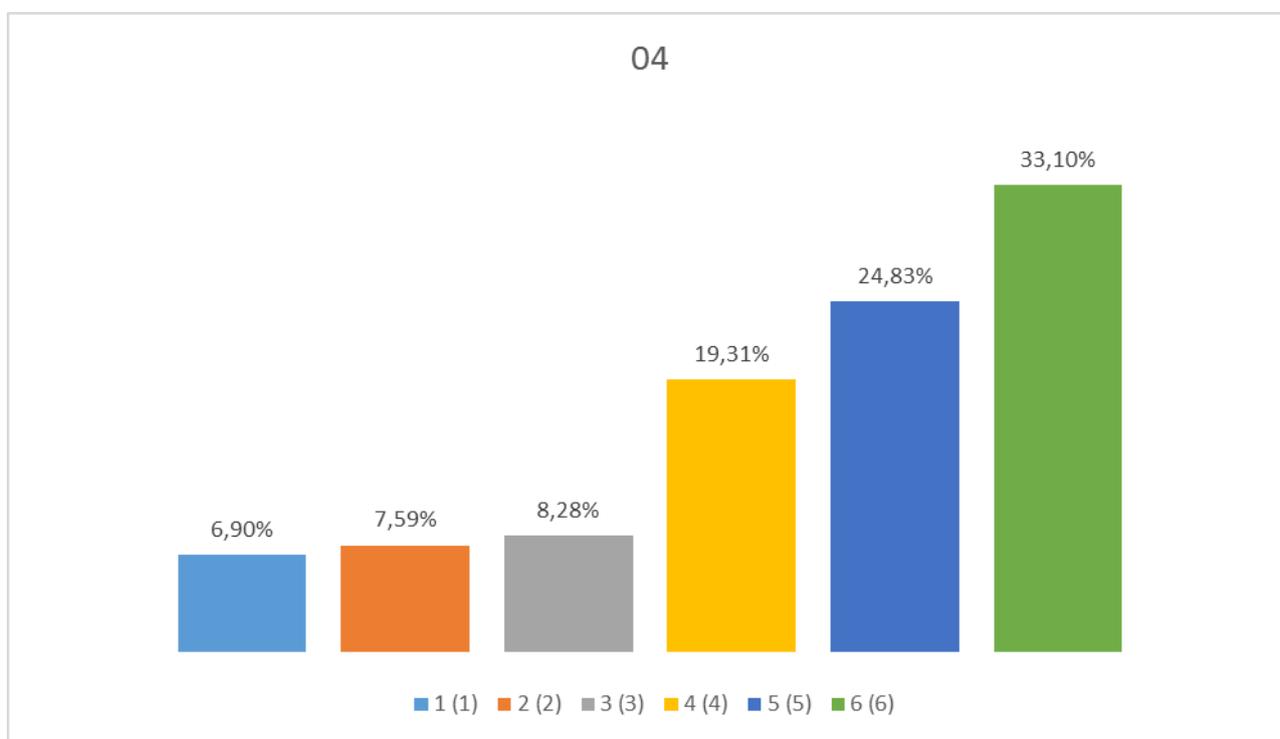
03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	23	15,86%
2	25	17,24%
3	27	18,62%
4	25	17,24%
5	16	11,03%
6	29	20,00%
Nessuna risposta	0	0,00%



Tot. 51,72% Risposte sfavorevoli
Tot. 48,28% Risposte favorevoli

### Domanda 04 Polarità POSITIVA

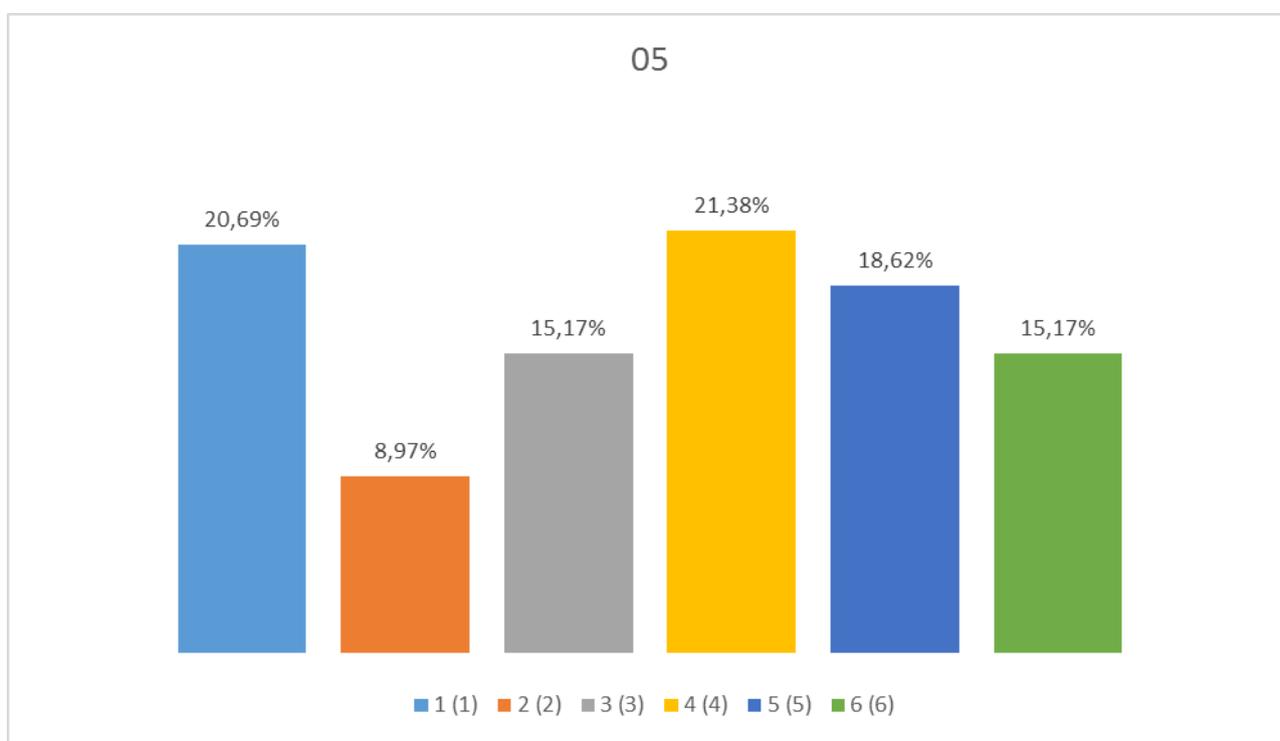
04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	6,90%
2	11	7,59%
3	12	8,28%
4	28	19,31%
5	36	24,83%
6	48	33,10%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 22,76% Risposte sfavorevoli
 Tot. 77,24% Risposte favorevoli
→

Domanda 05 Polarità POSITIVA

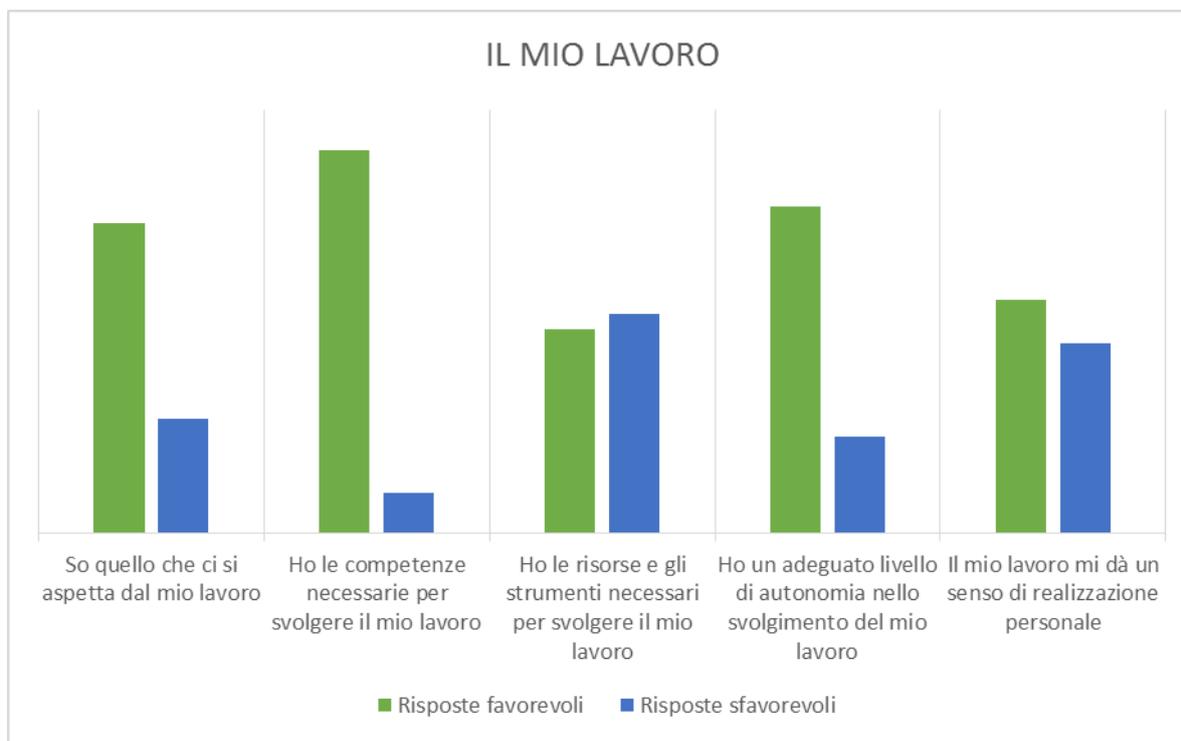
05 [Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	30	20,69%
2	13	8,97%
3	22	15,17%
4	31	21,38%
5	27	18,62%
6	22	15,17%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 44,83% Risposte sfavorevoli      Tot. 55,17% Risposte favorevoli →

## RIEPILOGO AMBITO E “IL MIO LAVORO”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	73,10%	26,90%	POSITIVA
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	90,35%	9,65%	POSITIVA
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	48,28%	51,72%	POSITIVA
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	77,24%	22,76%	POSITIVA
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	55,17%	44,83%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	68,83%	31,17%	GIUDIZIO 



Tutte le domande dell’ambito E rilevano un livello di soddisfazione abbastanza elevato, tra i quali spicca quello relativo alla domanda:

02 - “Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro”, che segnala un notevole e generalizzato grado di autostima, riscontrabile anche nella risposta, anch’essa positiva, alla domanda:

04 - “Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro”.

L'impressione, pertanto, è che la maggioranza del personale ritenga di essere in grado e di avere la preparazione necessaria per svolgere con profitto la propria attività e di godere di un adeguato livello di autonomia, anche con riferimento alla gestione delle proprie attività come si evince dalle risposte alle domande (07 e 08 dell'ambito A) riguardo alla possibilità di prendere adeguate pause ed alla sostenibilità dei ritmi di lavoro.

Sostanzialmente più bassa, ma comunque sempre positiva, risulta essere la valutazione in merito alla domanda:

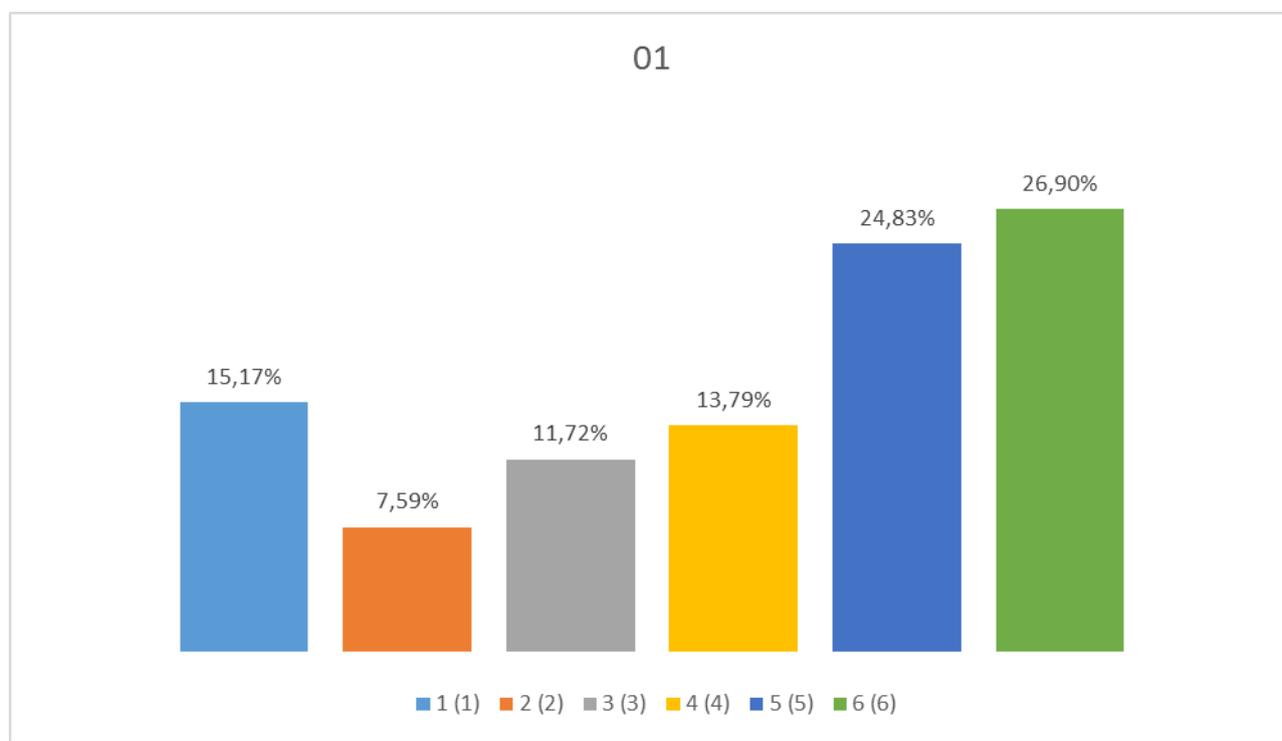
05 - "Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale", mentre, moderatamente negativa, risulta la valutazione relativa alla domanda:

03 - "Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro", su cui occorre, pertanto, porre specifica attenzione.

## AMBITO F – I miei colleghi

### Domanda 01 Polarità POSITIVA

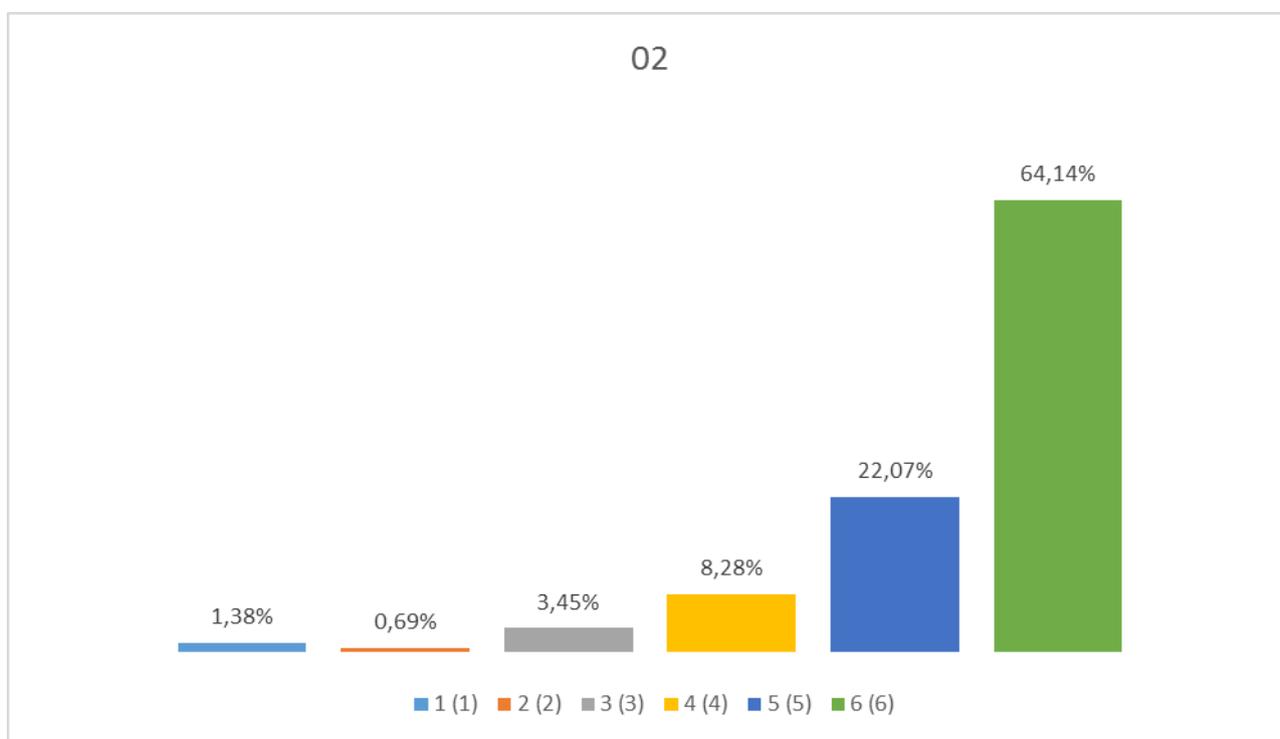
01 [Mi sento parte di una squadra]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	22	15,17%
2	11	7,59%
3	17	11,72%
4	20	13,79%
5	36	24,83%
6	39	26,90%
Nessuna risposta	0	0,00%



Tot. 34,48% Risposte sfavorevoli
 Tot. 65,52% Risposte favorevoli

Domanda 02 Polarità POSITIVA

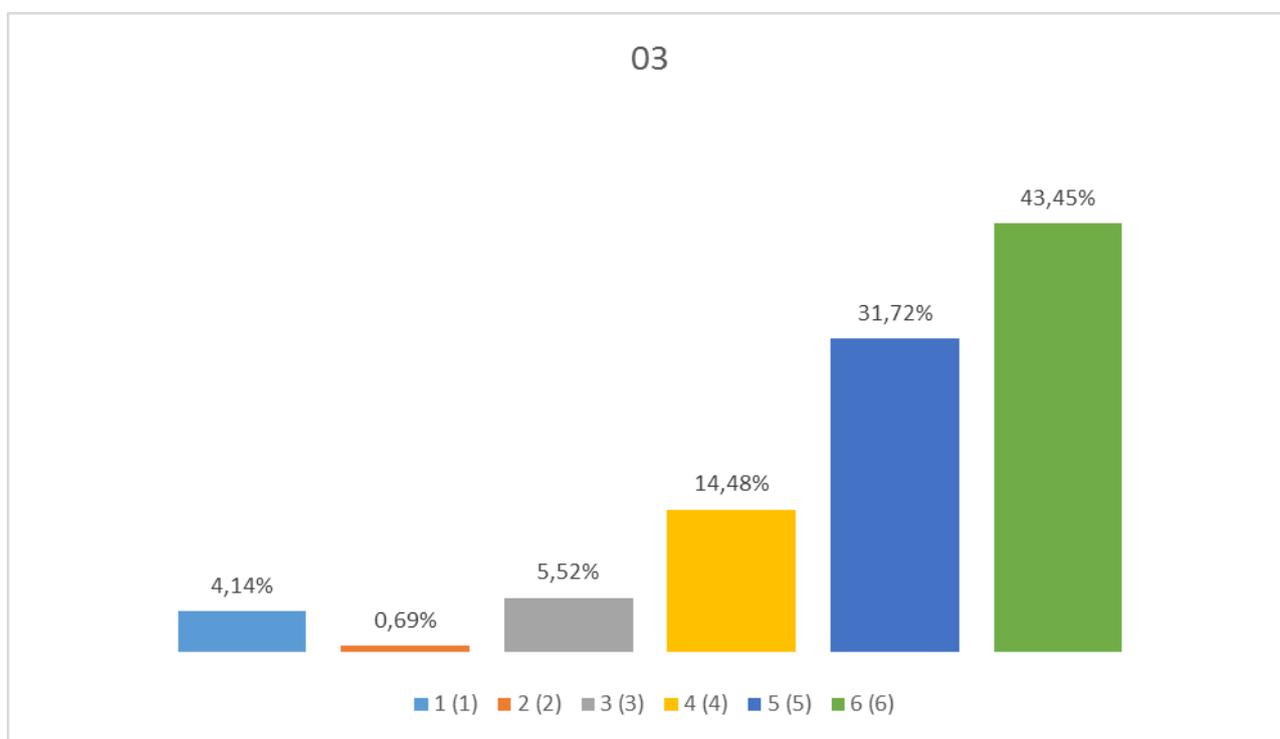
02 [Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,38%
2	1	0,69%
3	5	3,45%
4	12	8,28%
5	32	22,07%
6	93	64,14%
Nessuna risposta	0	0,00%



Tot. 5,51% Risposte sfavorevoli
Tot. 94,49% Risposte favorevoli

### Domanda 03 Polarità POSITIVA

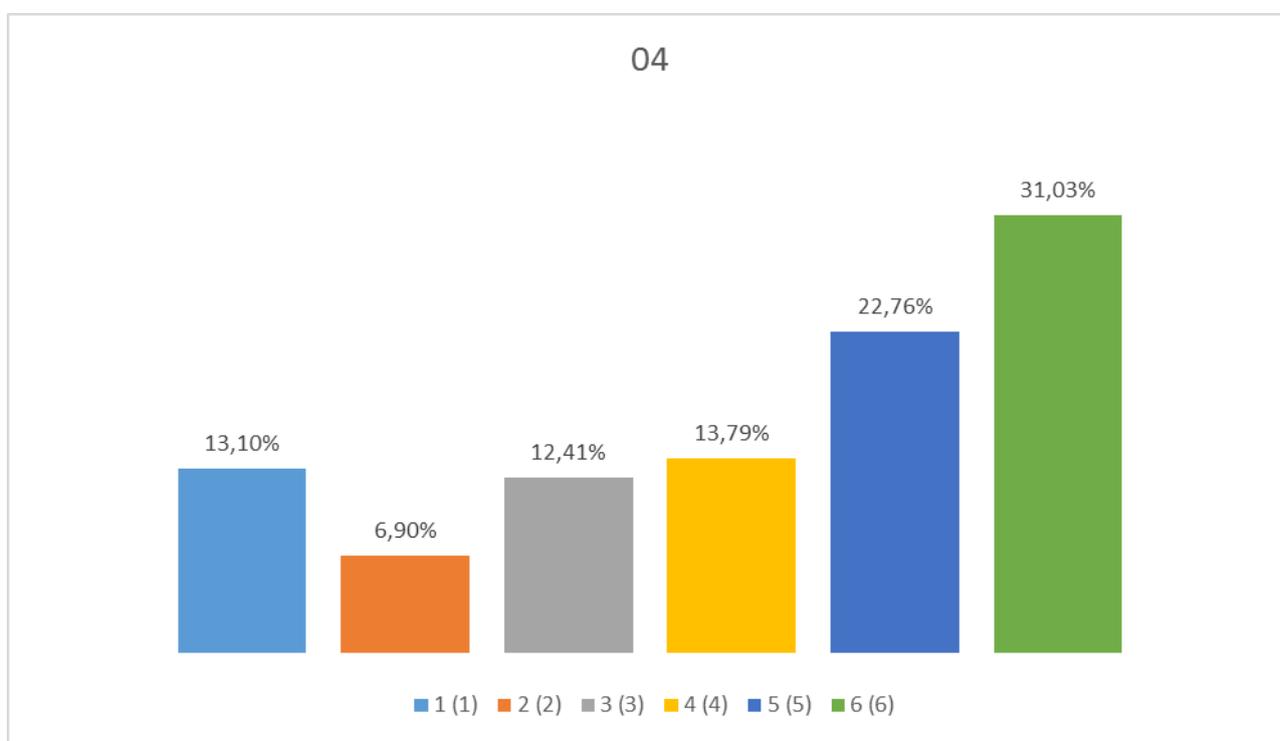
03 [Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	6	4,14%
2	1	0,69%
3	8	5,52%
4	21	14,48%
5	46	31,72%
6	63	43,45%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
Tot. 10,35% Risposte sfavorevoli
Tot. 89,65% Risposte favorevoli
→

### Domanda 04 Polarità POSITIVA

04		
[Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	19	13,10%
2	10	6,90%
3	18	12,41%
4	20	13,79%
5	33	22,76%
6	45	31,03%
Nessuna risposta	0	0,00%

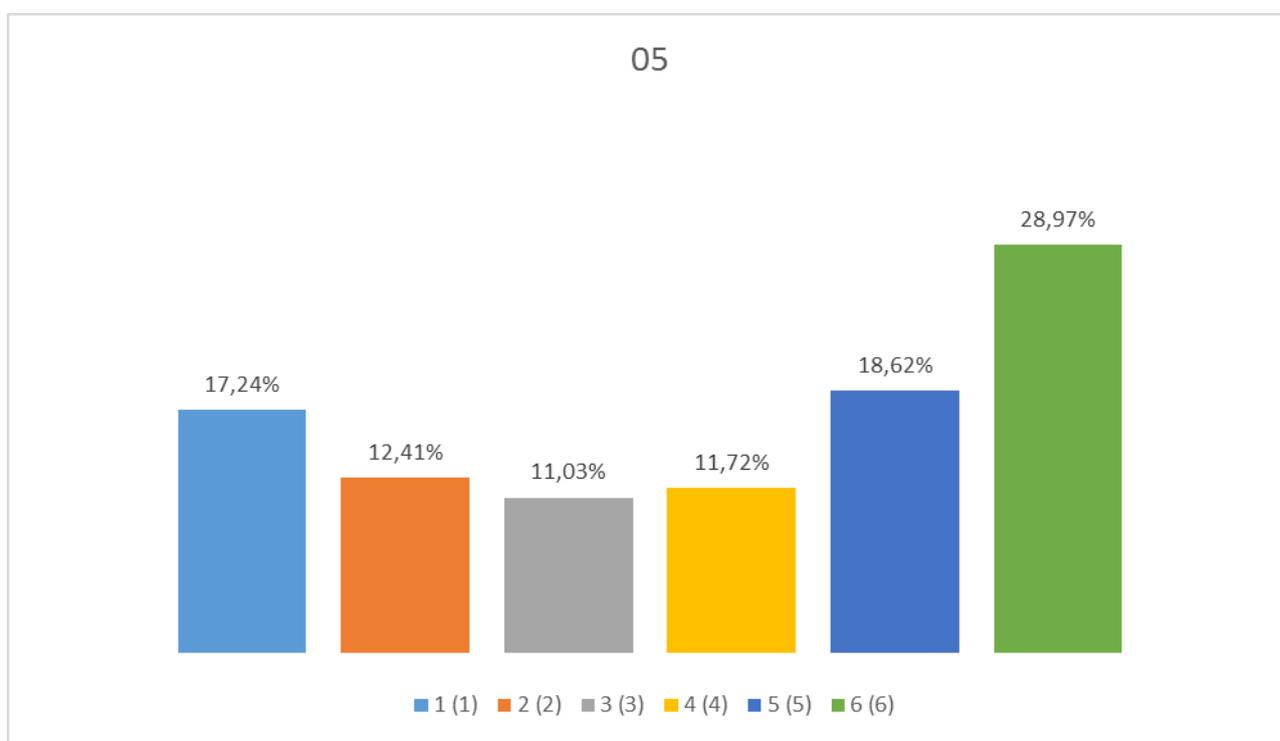


1 (1)
  2 (2)
  3 (3)
  4 (4)
  5 (5)
  6 (6)

Tot. 32,41% Risposte sfavorevoli
 
 Tot. 67,59% Risposte favorevoli

Domanda 05 Polarità POSITIVA

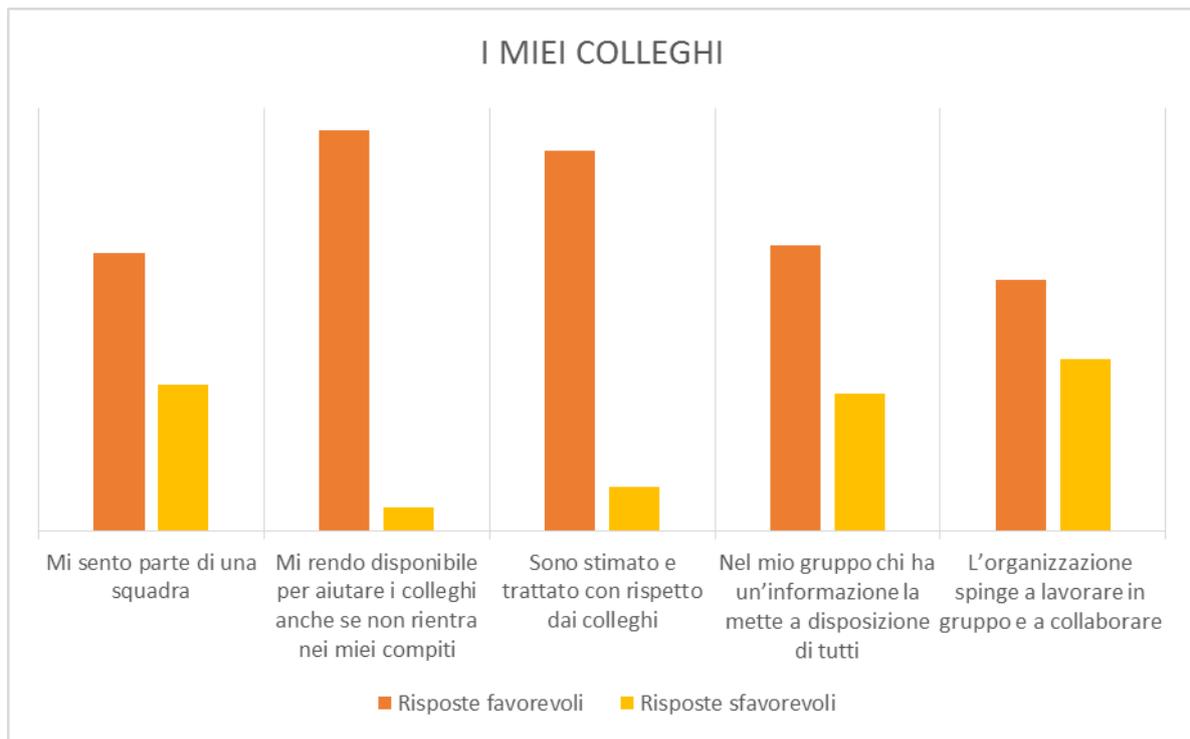
05 [L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	25	17,24%
2	18	12,41%
3	16	11,03%
4	17	11,72%
5	27	18,62%
6	42	28,97%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 40,68% Risposte sfavorevoli
 Tot. 59,32% Risposte favorevoli
→

## RIEPILOGO AMBITO F “I MIEI COLLEGHI”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
Mi sento parte di una squadra	65,52%	34,48%	POSITIVA
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	94,49%	5,51%	POSITIVA
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	89,65%	10,35%	POSITIVA
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	67,59%	32,41%	POSITIVA
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	59,32%	40,68%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	75,31%	24,69%	GIUDIZIO 



Anche questo ambito registra un valore di soddisfazione medio globale positivo, anche se con rilevanti oscillazioni fra le varie domande.

In particolare, si evidenziano valori elevati in corrispondenza delle domande:

02 - “Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra tra i miei compiti”, e

03 - “Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi”, che sono relative a percezione di caratteristiche “individuali” (disponibilità, stima e rispetto), mentre, risultano più bassi, anche se

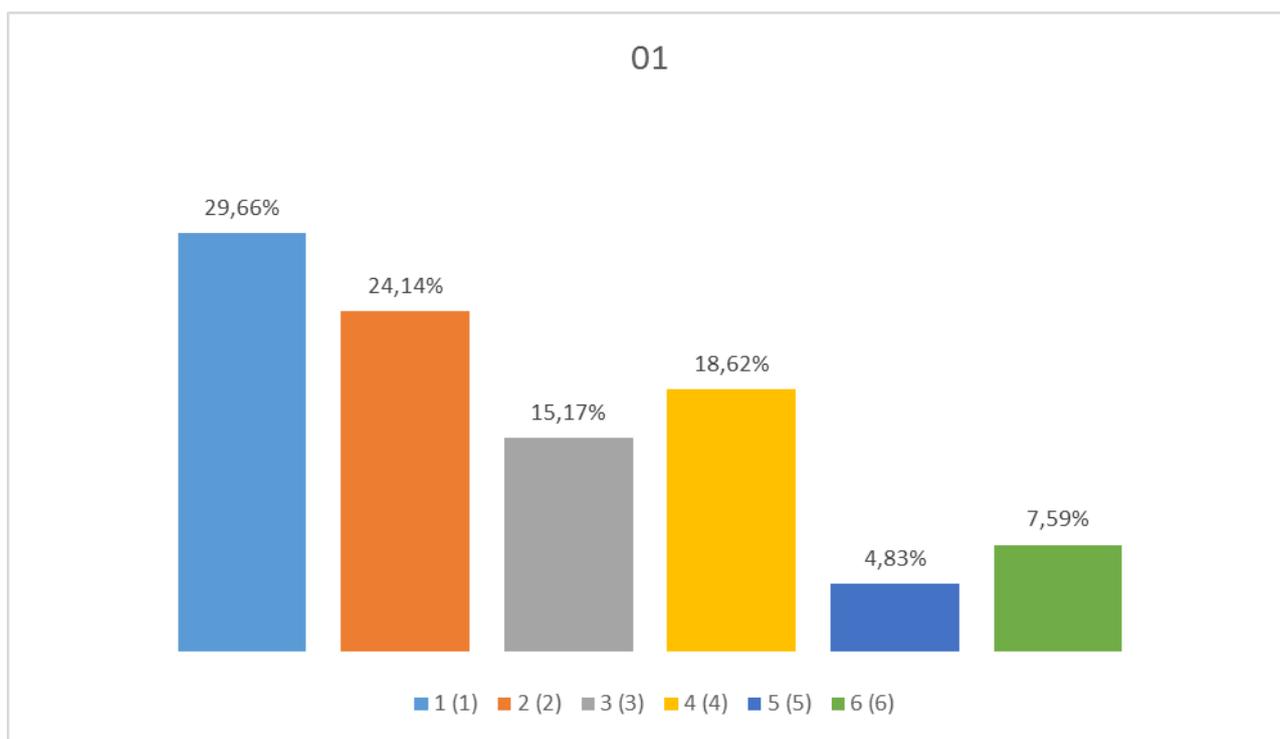
positivi, i livelli di soddisfazione relativi alle domande riguardanti il lavoro di squadra ed il coordinamento.

L'analisi dell'intero ambito registra, tuttavia, una leggera contraddizione nelle risposte, infatti, a fronte di una elevata disponibilità ad aiutare i colleghi, non viene percepito un altrettanto elevato grado di soddisfazione rispetto alla condivisione delle informazioni, né, tantomeno, rispetto alla spinta motivazionale, da parte dell'organizzazione, alla collaborazione ed al lavoro di gruppo.

## AMBITO G – Il contesto del mio lavoro

### Domanda 01 Polarità POSITIVA

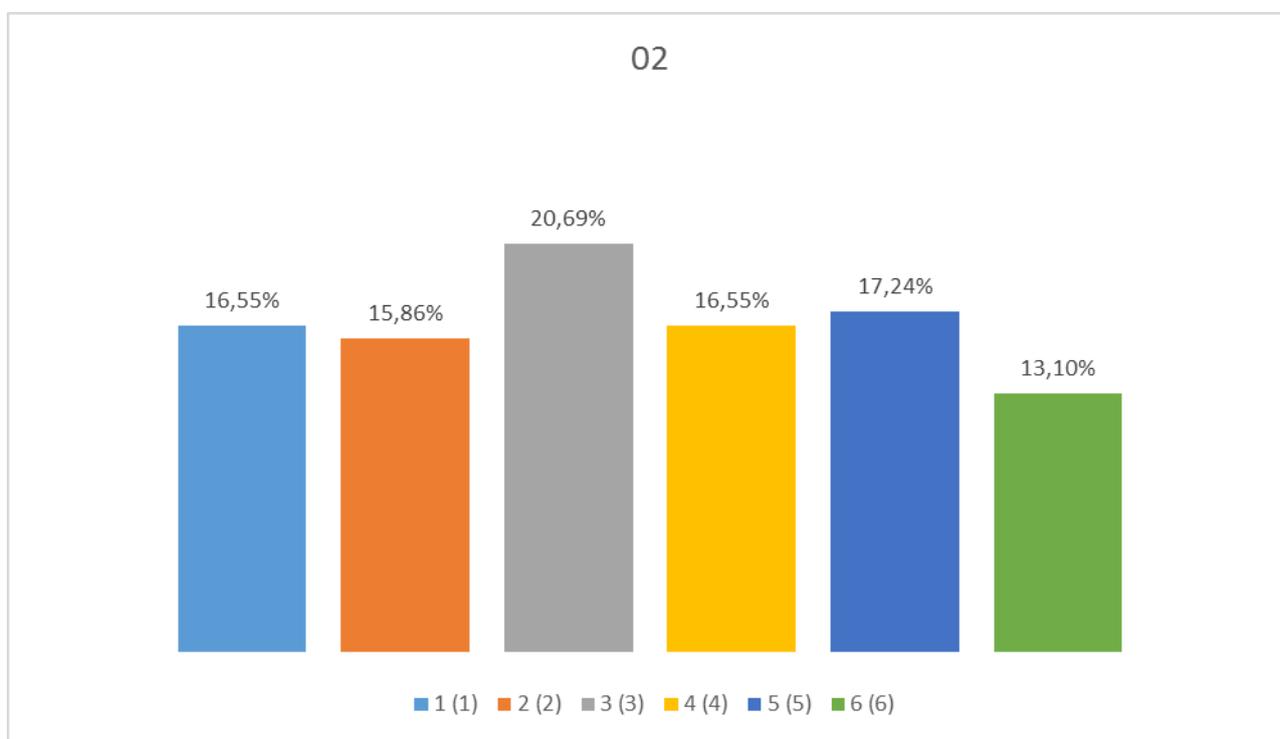
01		
[La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	43	29,66%
2	35	24,14%
3	22	15,17%
4	27	18,62%
5	7	4,83%
6	11	7,59%
Nessuna risposta	0	0,00%



Tot. 68,97% Risposte sfavorevoli
 Tot. 31,03% Risposte favorevoli

## Domanda 02 Polarità POSITIVA

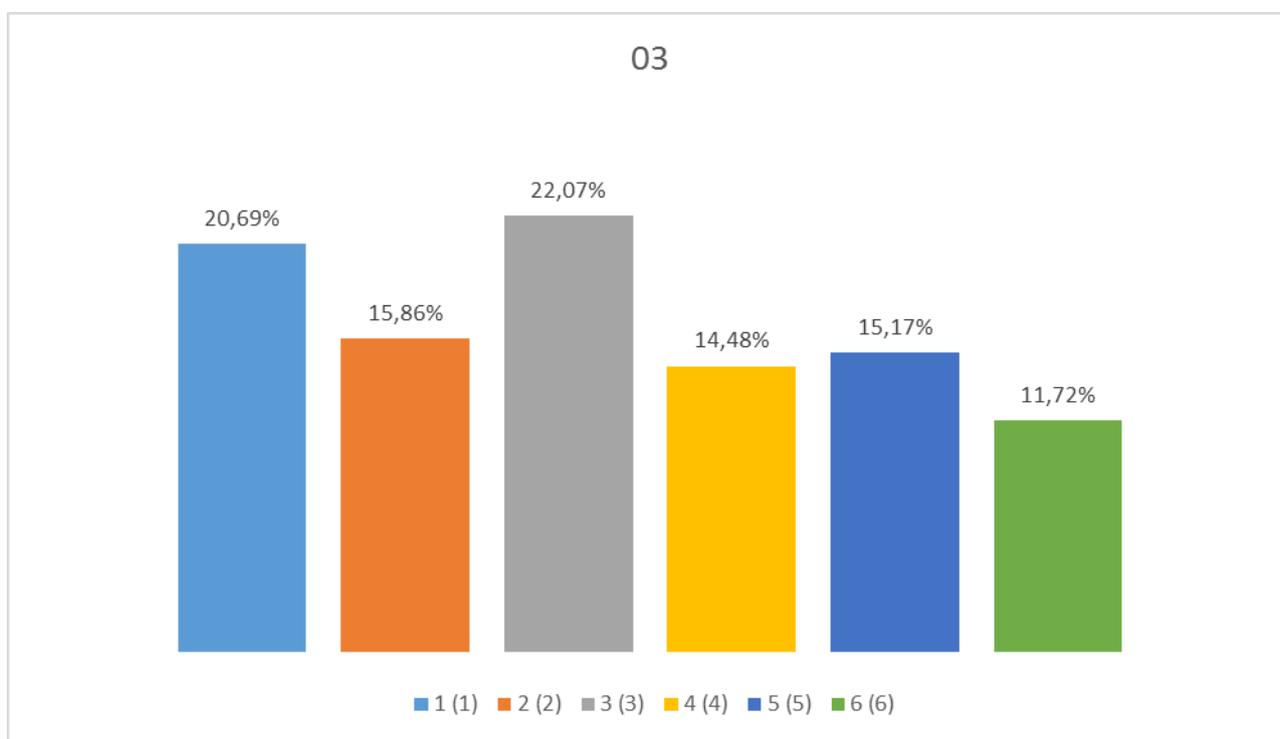
02 [Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	24	16,55%
2	23	15,86%
3	30	20,69%
4	24	16,55%
5	25	17,24%
6	19	13,10%
Nessuna risposta	0	0,00%



<span style="font-size: 2em;">←</span> Tot. 53,10% Risposte sfavorevoli	Tot. 46,90% Risposte favorevoli <span style="font-size: 2em;">→</span>
---	--

### Domanda 03 Polarità POSITIVA

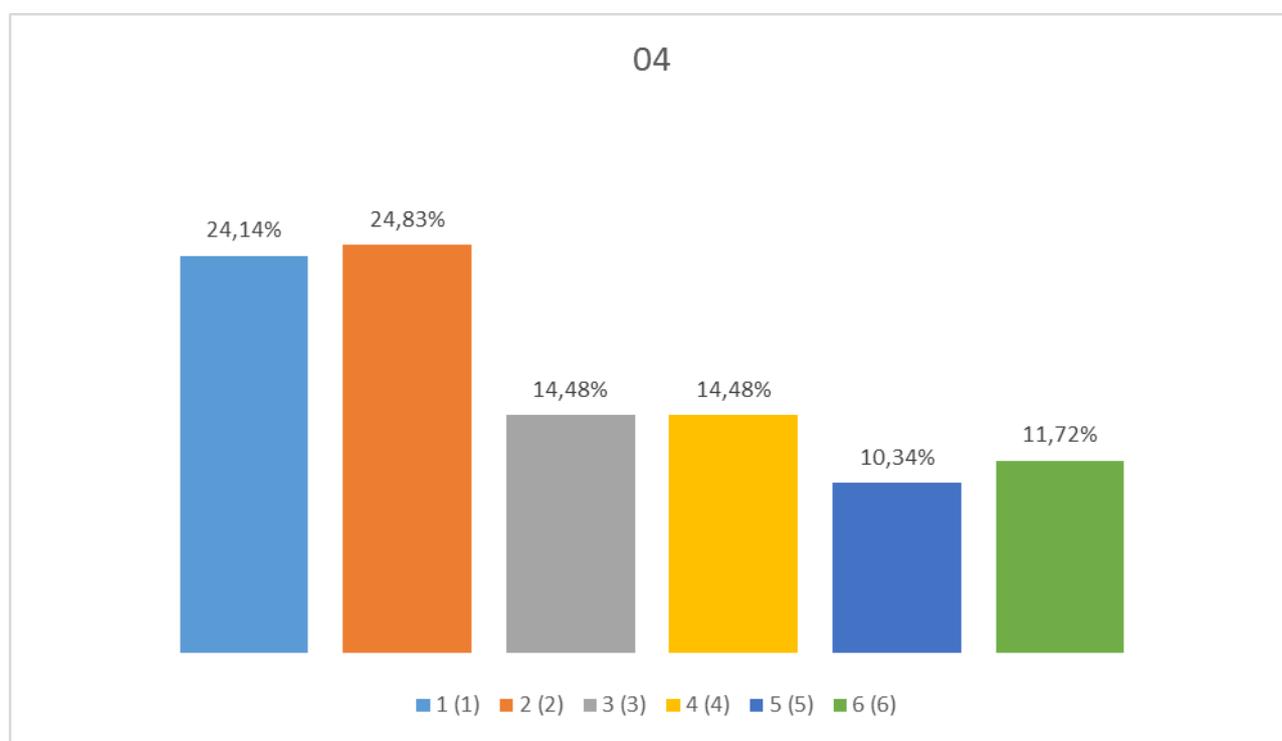
03 [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	30	20,69%
2	23	15,86%
3	32	22,07%
4	21	14,48%
5	22	15,17%
6	17	11,72%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 58,62% Risposte sfavorevoli
 Tot. 41,38% Risposte favorevoli
→

### Domanda 04 Polarità POSITIVA

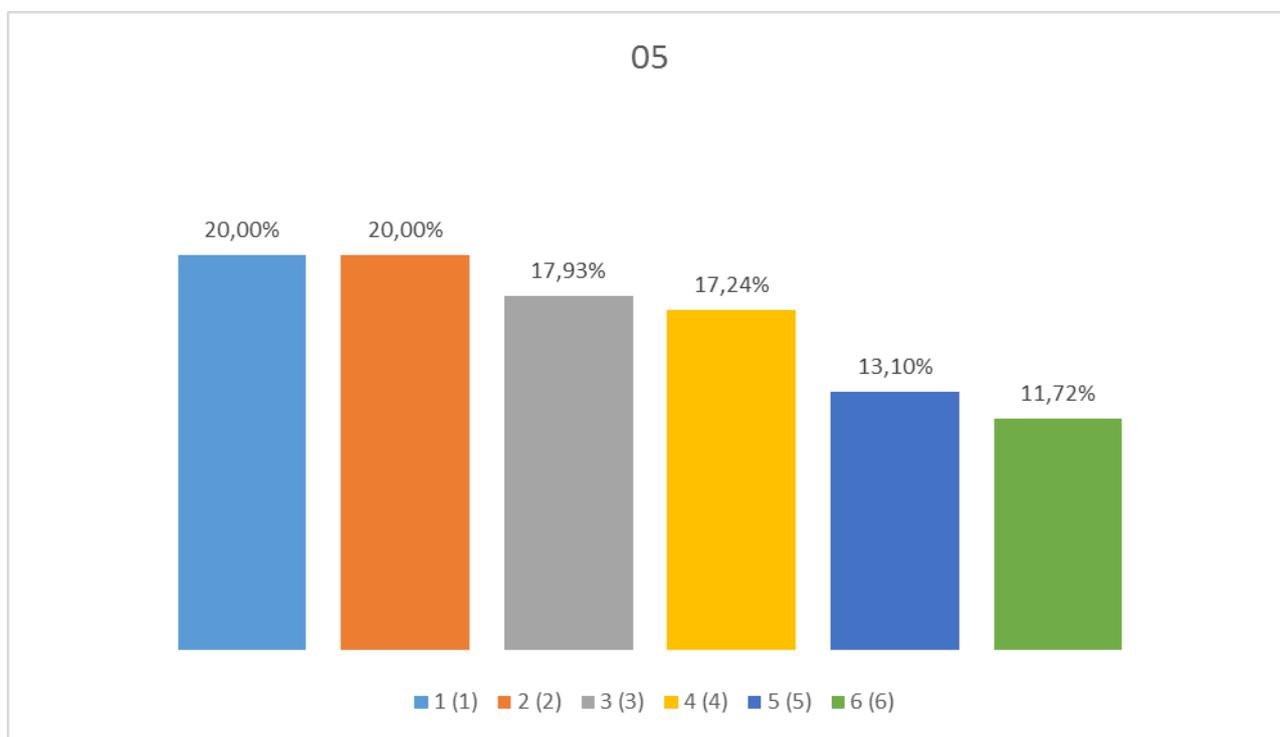
04		
[La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	35	24,14%
2	36	24,83%
3	21	14,48%
4	21	14,48%
5	15	10,34%
6	17	11,72%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 63,45% Risposte sfavorevoli      Tot. 36,55% Risposte favorevoli →

### Domanda 05 Polarità POSITIVA

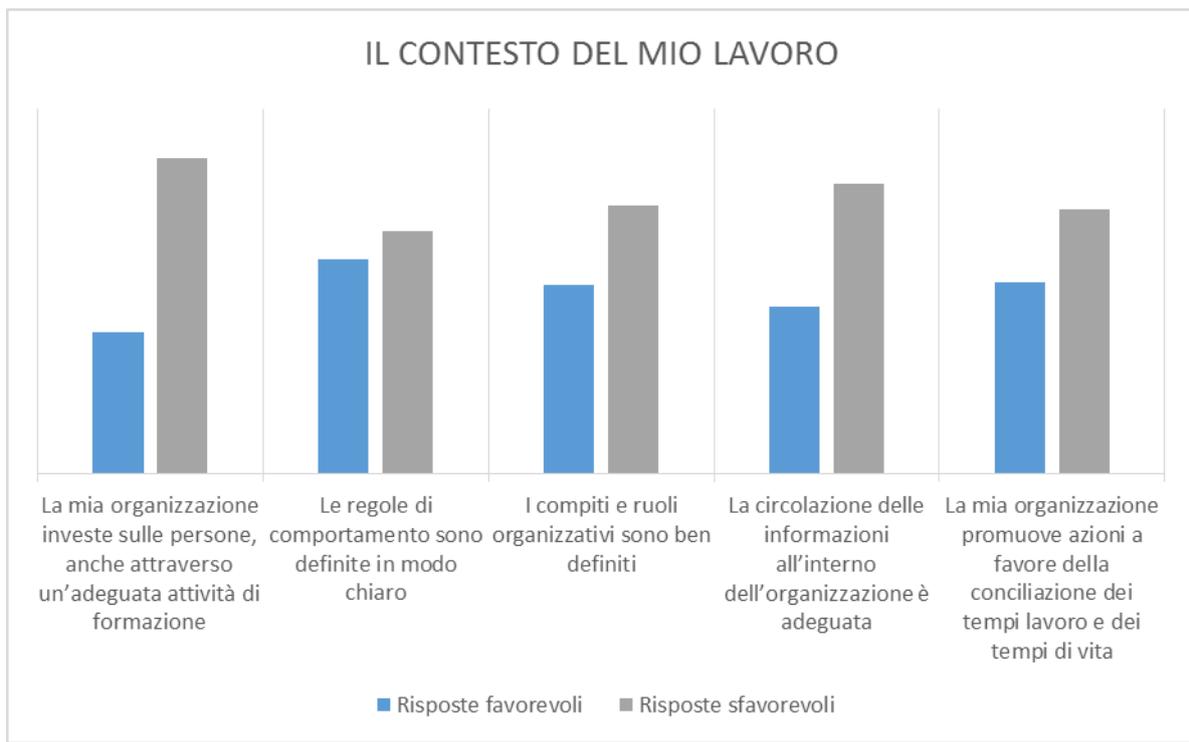
05 [La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	29	20,00%
2	29	20,00%
3	26	17,93%
4	25	17,24%
5	19	13,10%
6	17	11,72%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 57,93% Risposte sfavorevoli
 Tot. 42,07% Risposte favorevoli
→

## RIEPILOGO AMBITO G “IL CONTESTO DEL MIO LAVORO”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	31,03%	68,97%	POSITIVA
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	46,90%	53,10%	POSITIVA
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	41,38%	58,62%	POSITIVA
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	36,55%	63,45%	POSITIVA
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	42,07%	57,93%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	39,59%	60,41%	GIUDIZIO 



Le risposte alle domande dell'ambito G fanno registrare un valore di soddisfazione medio abbastanza negativo, in particolare per la domanda:

01 - “La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione”, che, denunciando una percezione negativa rispetto all'attività di formazione a carico dell'ente, risulta perfettamente coerente con quanto già emerso dalle risposte 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".

Dall'analisi delle risposte relative a questo ambito emerge dunque un quadro organizzativo non soddisfacente.

Va infatti evidenziata, in aggiunta alle carenze nelle attività di formazione del personale, una percezione di inadeguatezza riguardo alla:

- circolazione dell'informazione all'interno del sistema,
- definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi,
- promozione della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita,
- chiarezza delle regole di comportamento all'interno dell'Ente,

sensazioni negative che ritrovano aderenza nelle risposte alle domande dei precedenti ambiti:

A (domanda 01),

C (domande 01, 02, 03, 04),

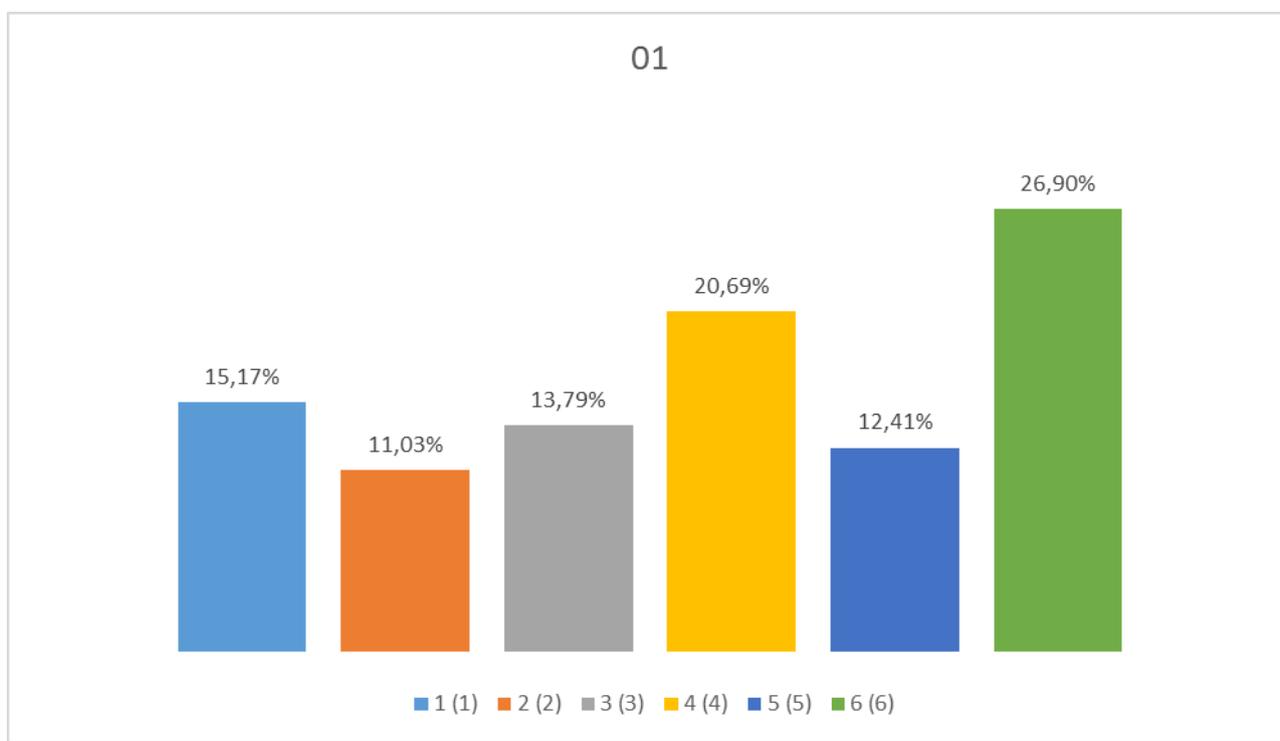
D (domande 01 02, 03, 05)

E (domanda 03).

## AMBITO H – Il senso di appartenenza

### Domanda 01 Polarità POSITIVA

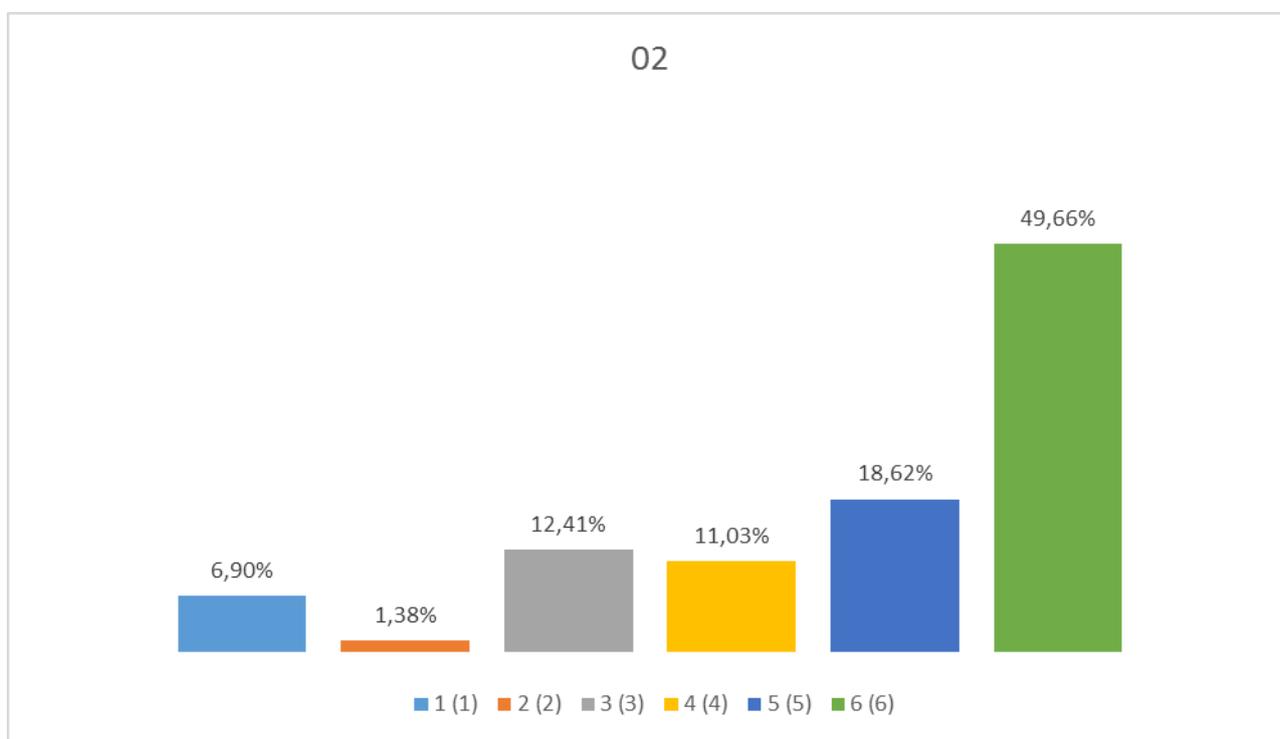
01 [Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	22	15,17%
2	16	11,03%
3	20	13,79%
4	30	20,69%
5	18	12,41%
6	39	26,90%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot.40,00% Risposte sfavorevoli      Tot. 60,00% Risposte favorevoli →

Domanda 02 Polarità POSITIVA

02 [Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	6,90%
2	2	1,38%
3	18	12,41%
4	16	11,03%
5	27	18,62%
6	72	49,66%
Nessuna risposta	0	0,00%

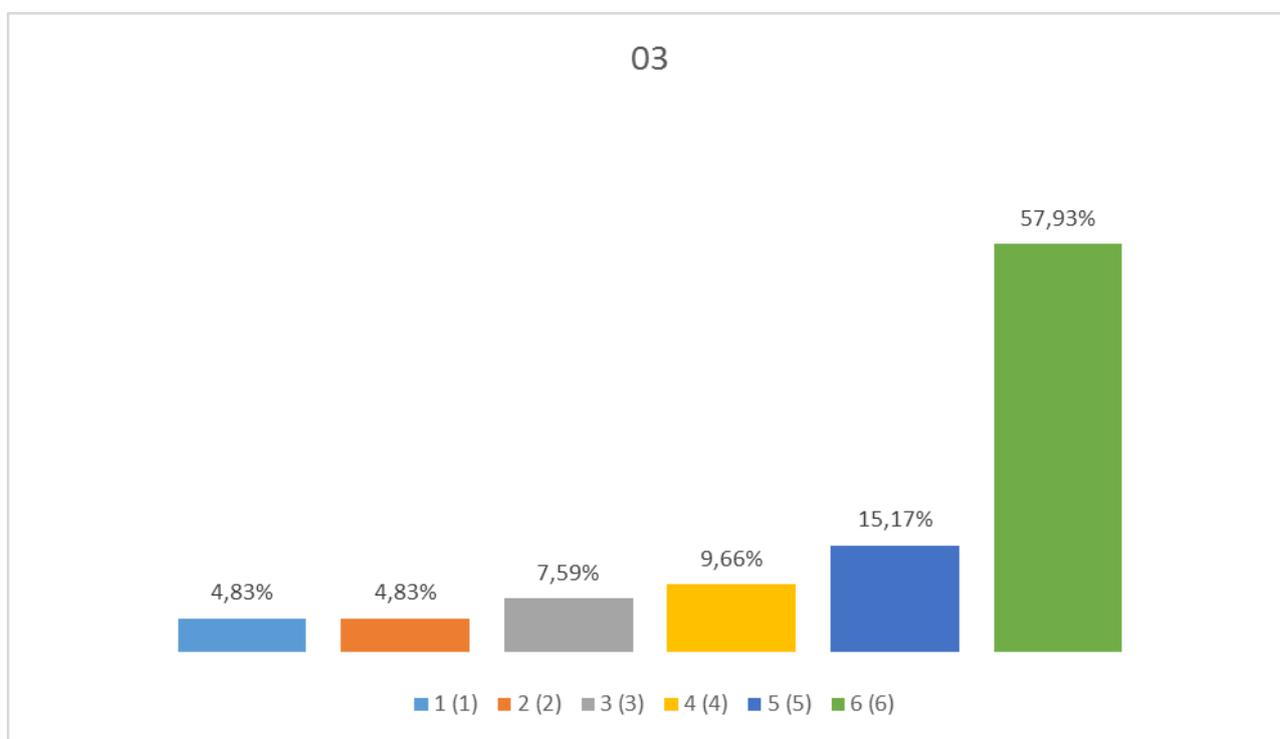


1 (1)
  2 (2)
  3 (3)
  4 (4)
  5 (5)
  6 (6)

Tot. 20,69% Risposte sfavorevoli
 
 Tot. 79,31% Risposte favorevoli

### Domanda 03 Polarità POSITIVA

03 [Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	4,83%
2	7	4,83%
3	11	7,59%
4	14	9,66%
5	22	15,17%
6	84	57,93%
Nessuna risposta	0	0,00%

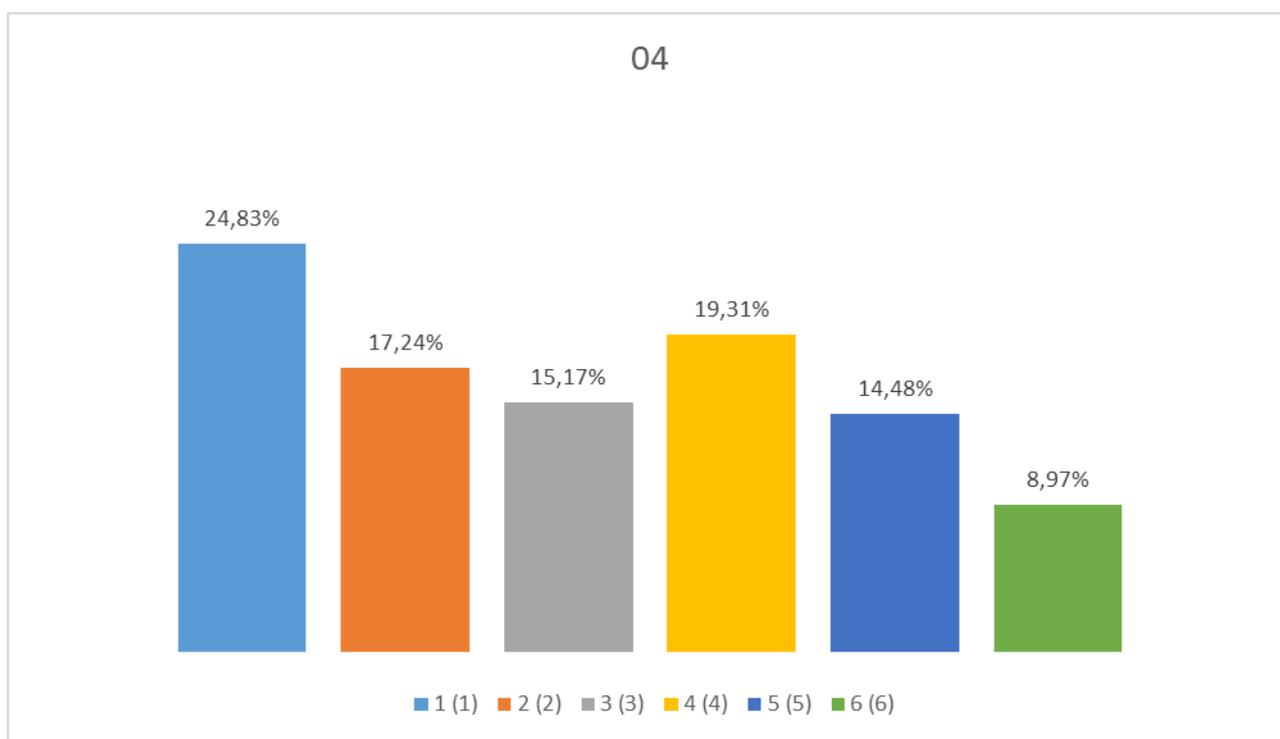


1 (1)
  2 (2)
  3 (3)
  4 (4)
  5 (5)
  6 (6)

Tot. 17,25% Risposte sfavorevoli
 
 Tot. 82,75% Risposte favorevoli

### Domanda 04 Polarità POSITIVA

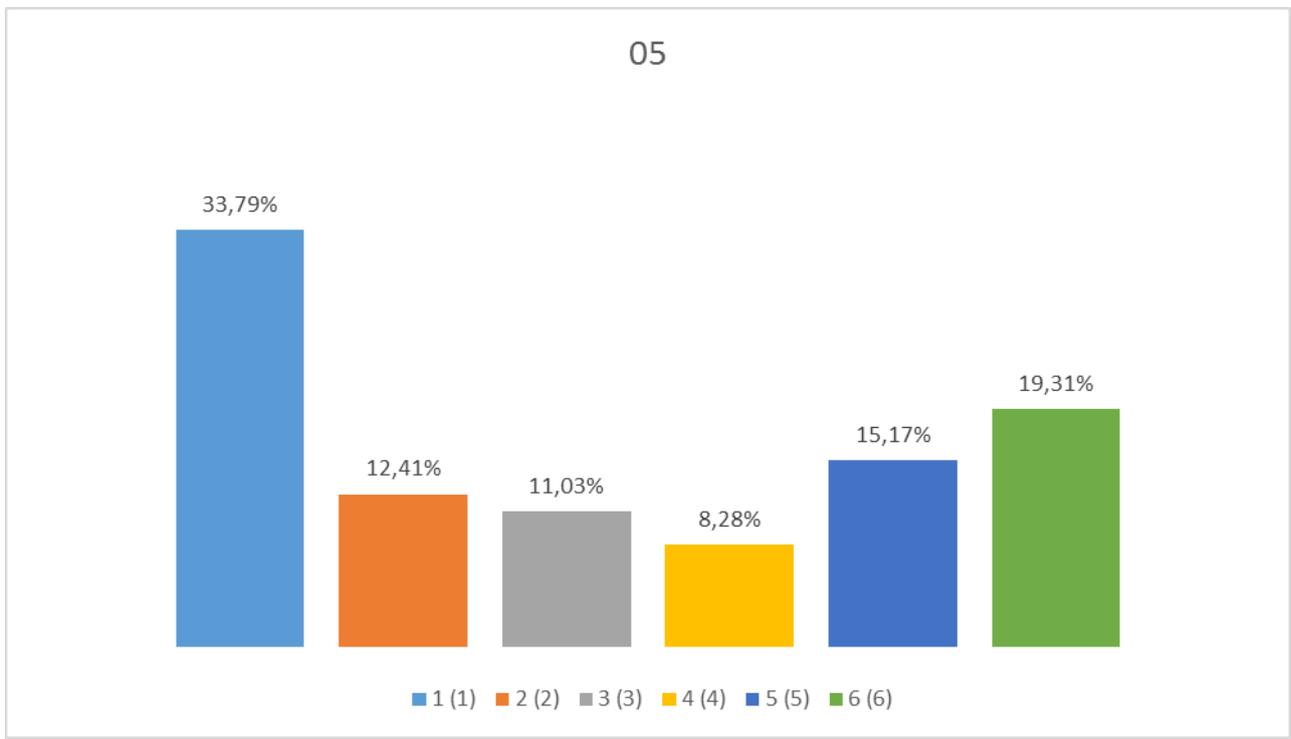
04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	36	24,83%
2	25	17,24%
3	22	15,17%
4	28	19,31%
5	21	14,48%
6	13	8,97%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 57,24% Risposte sfavorevoli      Tot. 42,76% Risposte favorevoli →

Domanda 05 Polarità NEGATIVA

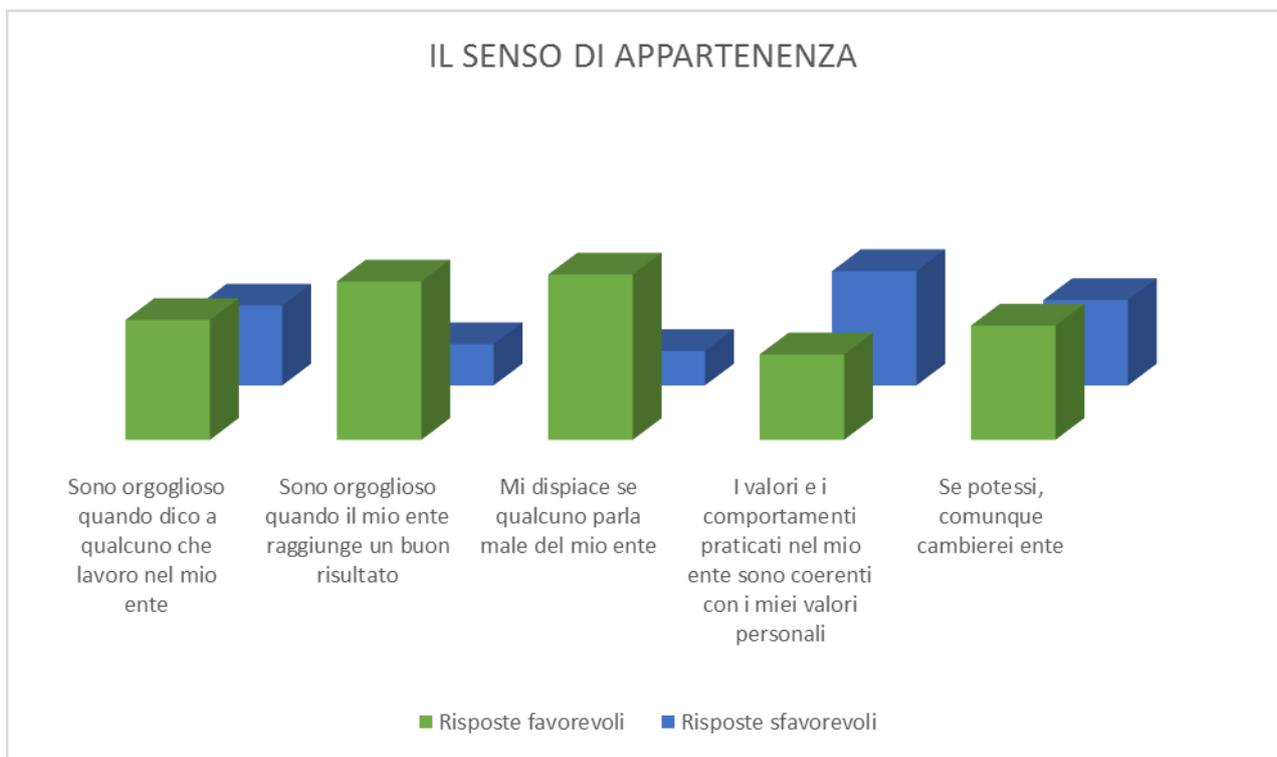
05 [Se potessi, comunque cambierei ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	49	33,79%
2	18	12,41%
3	16	11,03%
4	12	8,28%
5	22	15,17%
6	28	19,31%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 57,23% Risposte favorevoli      Tot. 42,77% Risposte sfavorevoli →

## RIEPILOGO AMBITO H “IL SENSO DI APPARTENENZA”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	60,00%	40,00%	POSITIVA
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	79,31%	20,69%	POSITIVA
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	82,75%	17,25%	POSITIVA
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	42,76%	57,24%	POSITIVA
Se potessi, comunque cambierei ente	57,23%	42,77%	NEGATIVA
MEDIA PONDERATA	64,41%	35,59%	GIUDIZIO 



Nell’ambito H si registrano risposte complessivamente positive, segno che i dipendenti, nonostante le problematiche evidenziate, manifestano un certo senso di appartenenza e di identificazione con l’ente.

Da evidenziare, in particolare, come i valori di soddisfazione più notevoli si registrino in corrispondenza delle domande:

02 - “Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato” e

03 - “Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente”.

Moderatamente negativa risulta essere la valutazione relativa alla domanda:

04 - “I valori ed i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali”, che indica una carenza di sintonia con i comportamenti praticati dall’amministrazione, così come va registrato un valore non particolarmente confortante, anche se leggermente positivo, in corrispondenza della domanda a polarità negativa:

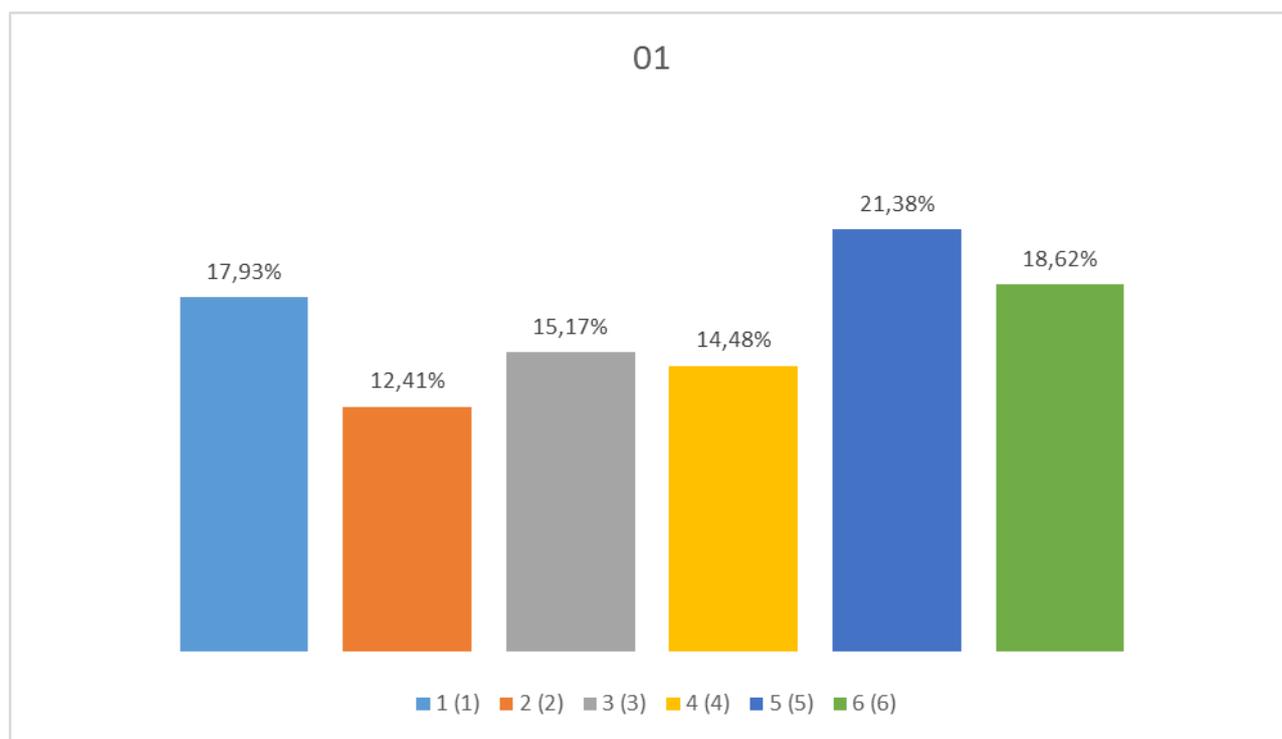
05 - “Se potessi, comunque cambierei ente”; a tal proposito, comunque, le valutazioni negative registrate su tematiche rilevanti a livello di organizzazione, inducevano ad aspettarsi una percentuale molto più ampia di risposte negative.

Con ogni probabilità, l’incertezza derivante dall’attuale crisi economica e la consapevolezza che i problemi e le contraddizioni esistono anche al di fuori dell’amministrazione, rende il lavoro presso l’ente una baluardo da salvaguardare.

## AMBITO I – L'immagine della mia amministrazione

### Domanda 01 Polarità POSITIVA

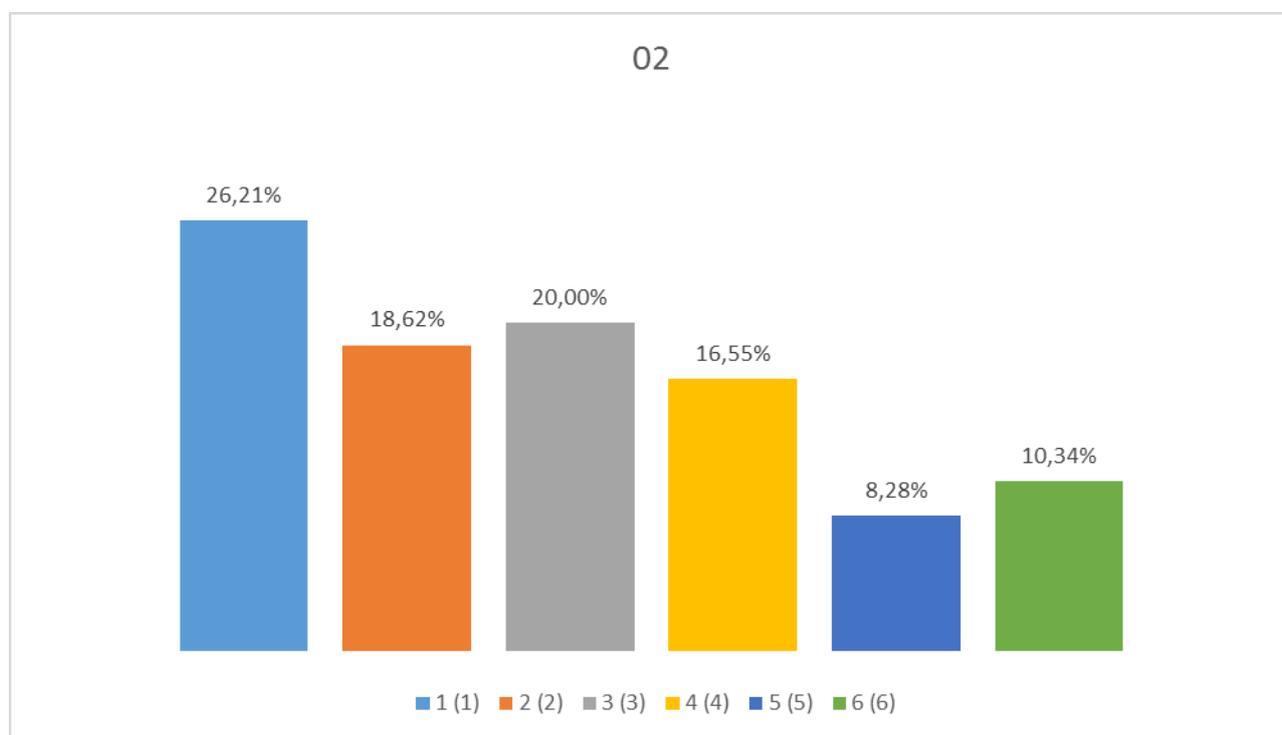
01		
[La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	26	17,93%
2	18	12,41%
3	22	15,17%
4	21	14,48%
5	31	21,38%
6	27	18,62%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 45,51% Risposte sfavorevoli
 Tot. 54,49% Risposte favorevoli
→

## Domanda 02 Polarità POSITIVA

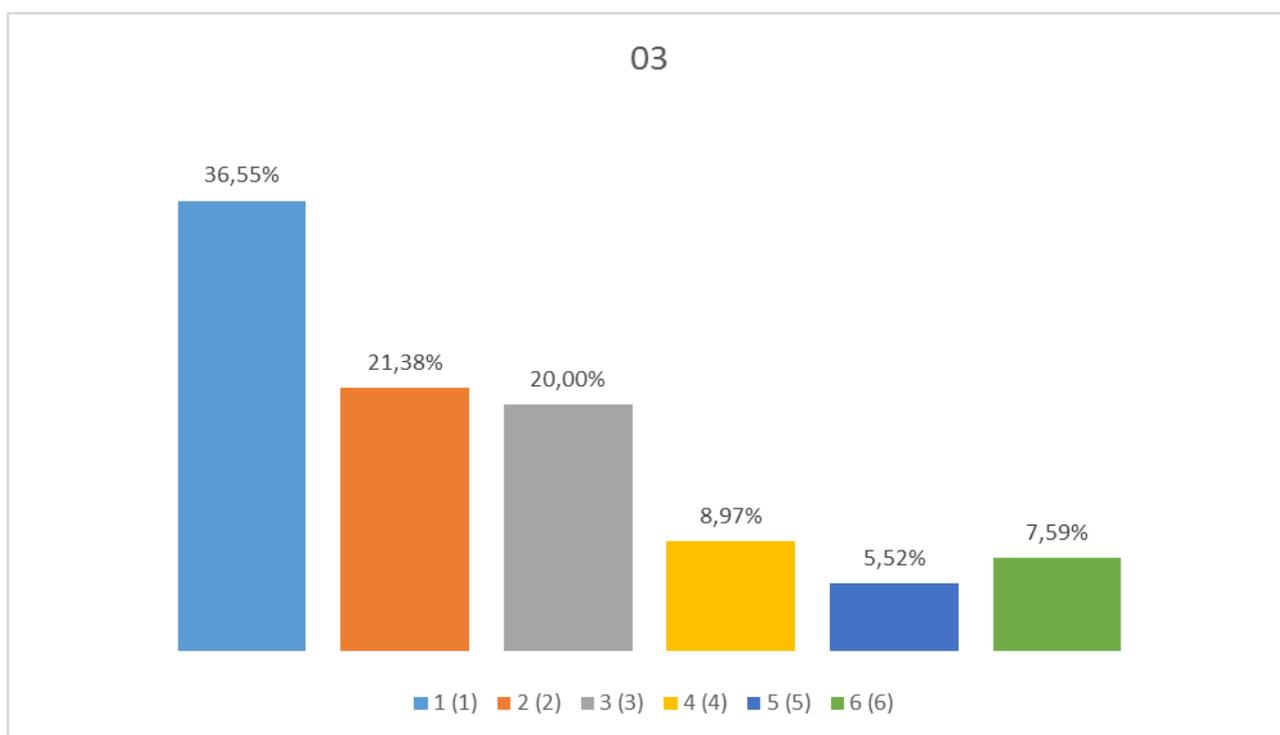
02		
[Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	38	26,21%
2	27	18,62%
3	29	20,00%
4	24	16,55%
5	12	8,28%
6	15	10,34%
Nessuna risposta	0	0,00%



<span style="font-size: 2em;">←</span> Tot. 64,83% Risposte sfavorevoli	Tot. 35,17% Risposte favorevoli <span style="font-size: 2em;">→</span>
---	--

### Domanda 03 Polarità POSITIVA

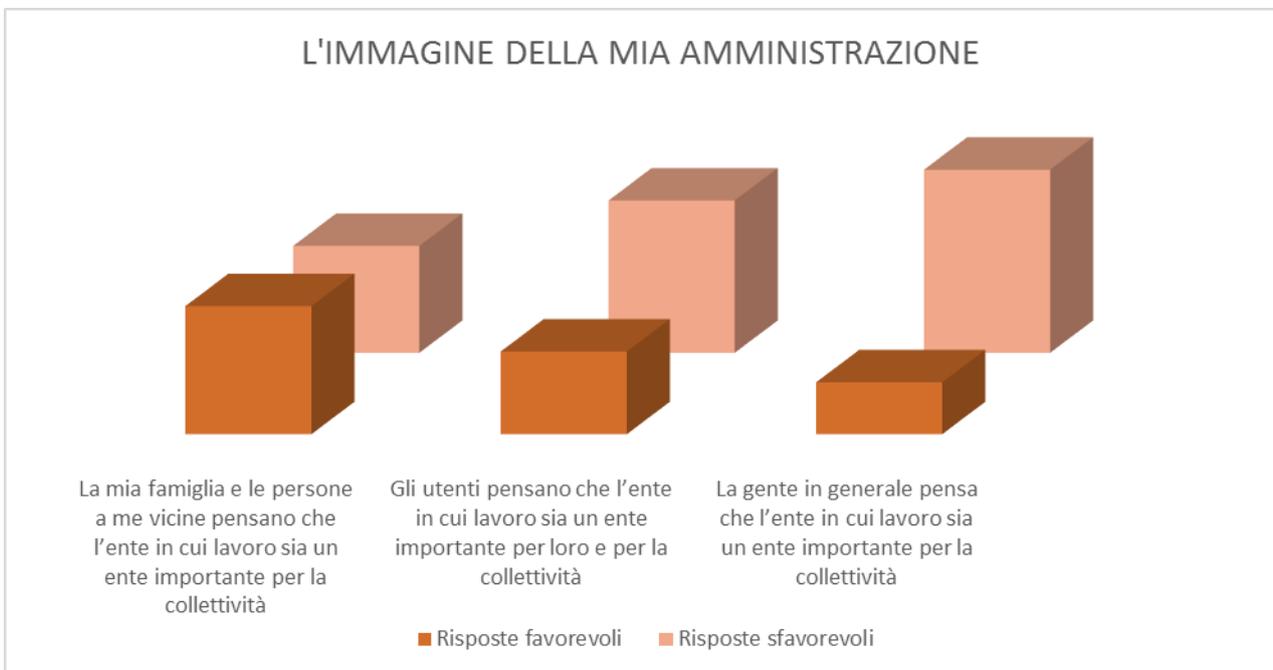
03		
[La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	53	36,55%
2	31	21,38%
3	29	20,00%
4	13	8,97%
5	8	5,52%
6	11	7,59%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 77,93% Risposte sfavorevoli      Tot. 22,07% Risposte favorevoli →

## RIEPILOGO AMBITO I “L’IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	54,49%	45,51%	POSITIVA
Gli utenti pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	35,17%	64,83%	POSITIVA
La gente in generale pensa che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	22,07%	77,93%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	37,24%	62,76%	GIUDIZIO 



Un quadro notevolmente negativo viene espresso dal gruppo di domande dell’ambito I, ove si registra uno dei valori più bassi rispetto agli altri ambiti, con un’alta percentuale di risposte sfavorevoli.

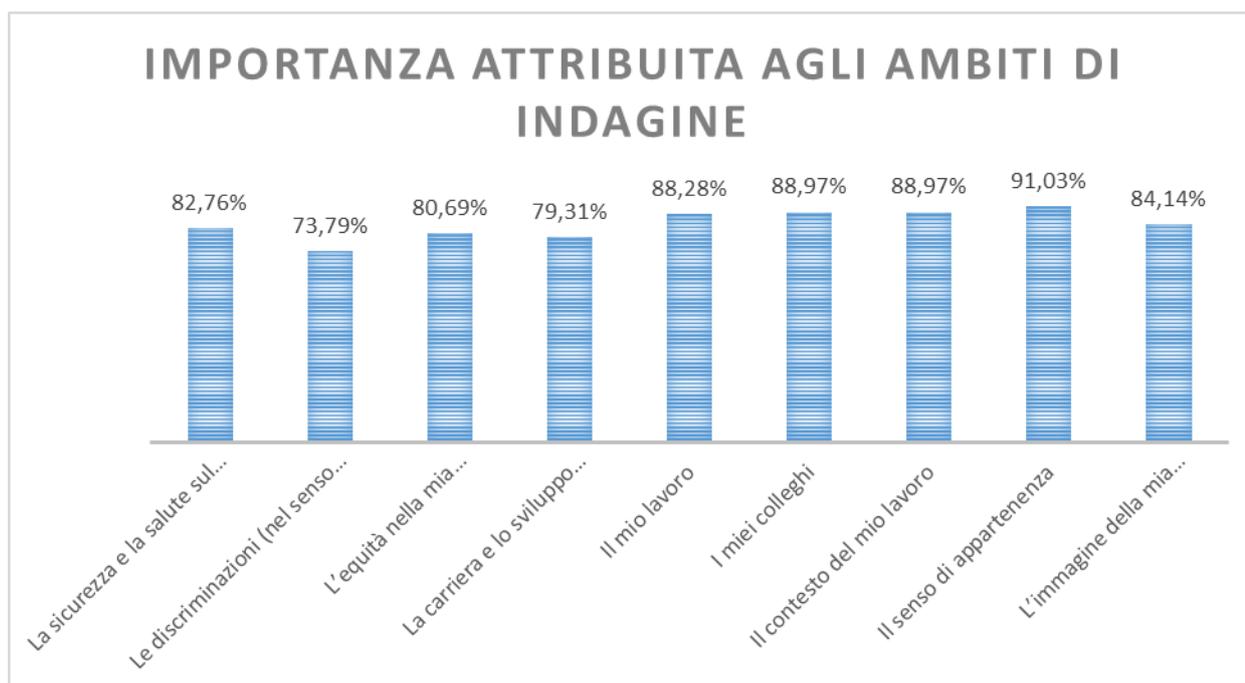
Analizzando le singole risposte, si registra un livello di soddisfazione debolmente positivo in corrispondenza della domanda:

01 - “La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività”, percezione che diventa decisamente negativa riguardo alla considerazione che gli utenti hanno dell’ente, per negativizzarsi ancora di più rispetto alla considerazione della gente in generale.

Se un livello di considerazione sufficientemente positivo da parte dei familiari e delle persone vicine ai dipendenti è facilmente interpretabile, la percezione di un livello di considerazione non particolarmente elevato, da parte degli utenti e della gente in generale, potrebbe essere imputabile ad un difetto di comunicazione sugli obiettivi strategici dell'ente, e sulle ricadute che i programmi e le attività realizzate possono avere sulla collettività territoriale.

## RIEPILOGO SETTORE SUSSIDIARIO "IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE"

Risposta	Percentuale
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	82,76%
Le discriminazioni	73,79%
L'equità nella mia amministrazione	80,69%
La carriera e lo sviluppo professionale	79,31%
Il mio lavoro	88,28%
I miei colleghi	88,97%
Il contesto del mio lavoro	88,97%
Il senso di appartenenza	91,03%
L'immagine della mia amministrazione	84,14%
MEDIA PONDERATA	84,22%
	GIUDIZIO 



## GRADUAZIONE DEI RISULTATI

Il senso di appartenenza	91,03%
I miei colleghi	88,97%
Il contesto del mio lavoro	88,97%
Il mio lavoro	88,28%
L'immagine della mia amministrazione	84,14%
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	82,76%
L'equità nella mia amministrazione	80,69%
La carriera e lo sviluppo professionale	79,31%
Le discriminazioni	73,79%

Questo settore sussidiario ha registrato un livello di soddisfazione globale positivo, con una media ponderata pari all'84,22% che risulta avere, insieme all'ambito B "Le discriminazioni", il valore più alto fra tutte le medie dell'area "benessere organizzativo".

L'analisi dei risultati segnala che il dipendente non percepisce significative differenze di valore tra i diversi ambiti di indagine proposti dal questionario e che, comunque, un valore che ritiene fondamentale è quello relativo al senso di appartenenza.

## QUESTIONARIO “GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE”

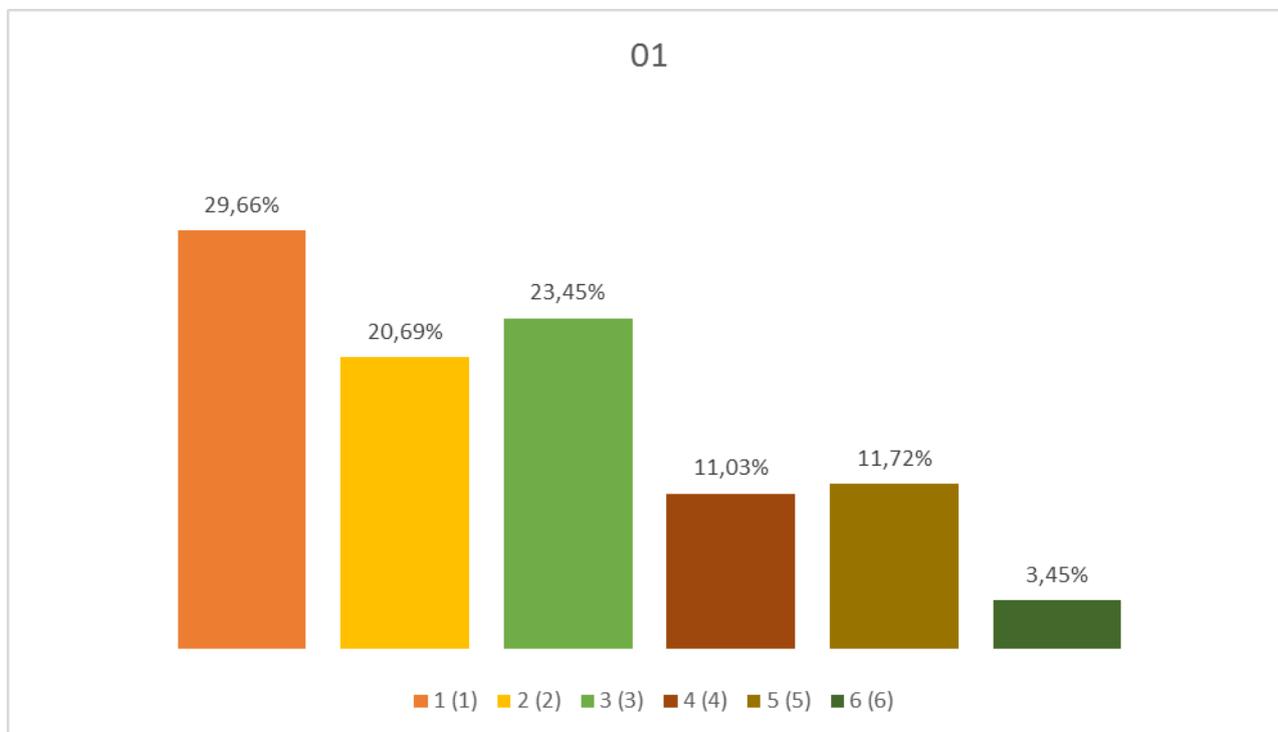
Questa area si propone, attraverso 13 domande specifiche in 3 ambiti, di investigare sul grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

- coinvolgimento nei processi relativi all’organizzazione dell’amministrazione (conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati attesi);
- condivisione/apprezzamento del sistema di valutazione nel suo complesso;
- riconoscimento/valutazione delle proprie performance (informazioni in merito alla valutazione del proprio lavoro e su come, eventualmente, 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	43	29,66%
2	30	20,69%
3	34	23,45%
4	16	11,03%
5	17	11,72%
6	5	3,45%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

←
→

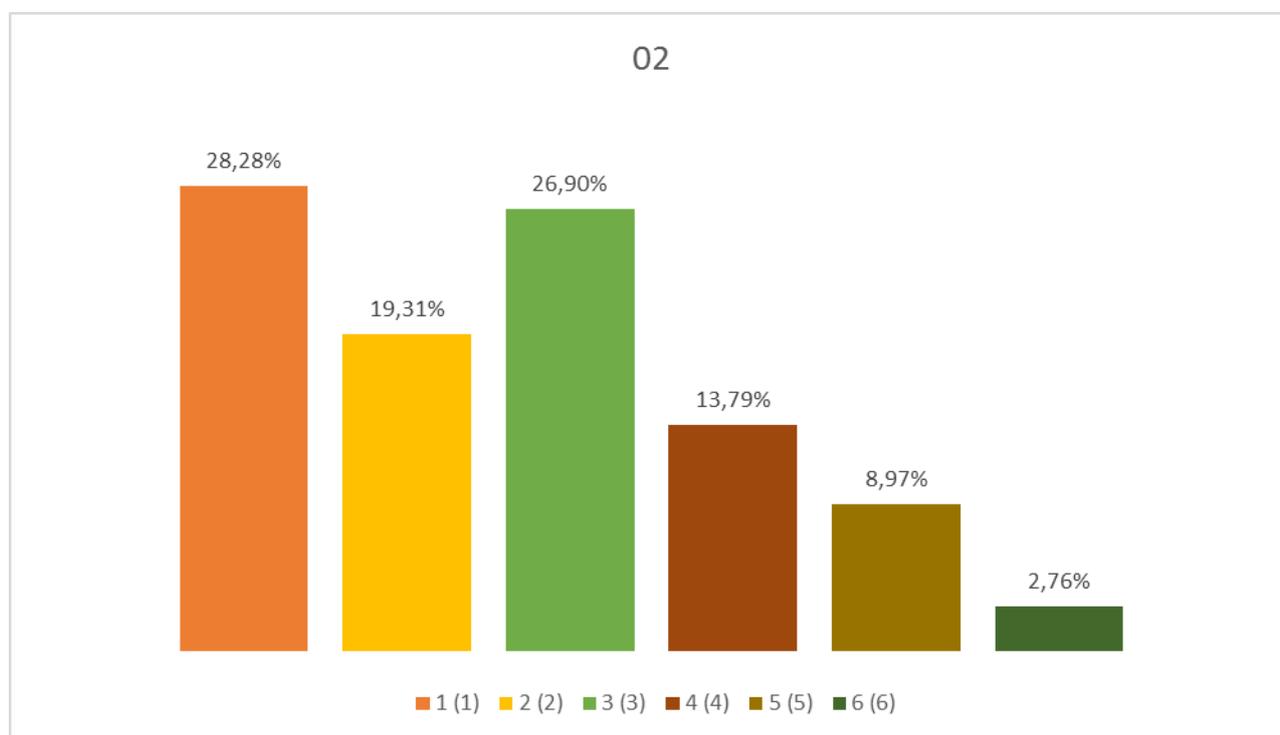
←
→

←
→

←

Domanda 02 Polarità POSITIVA

02 [Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	41	28,28%
2	28	19,31%
3	39	26,90%
4	20	13,79%
5	13	8,97%
6	4	2,76%
Nessuna risposta	0	0,00%

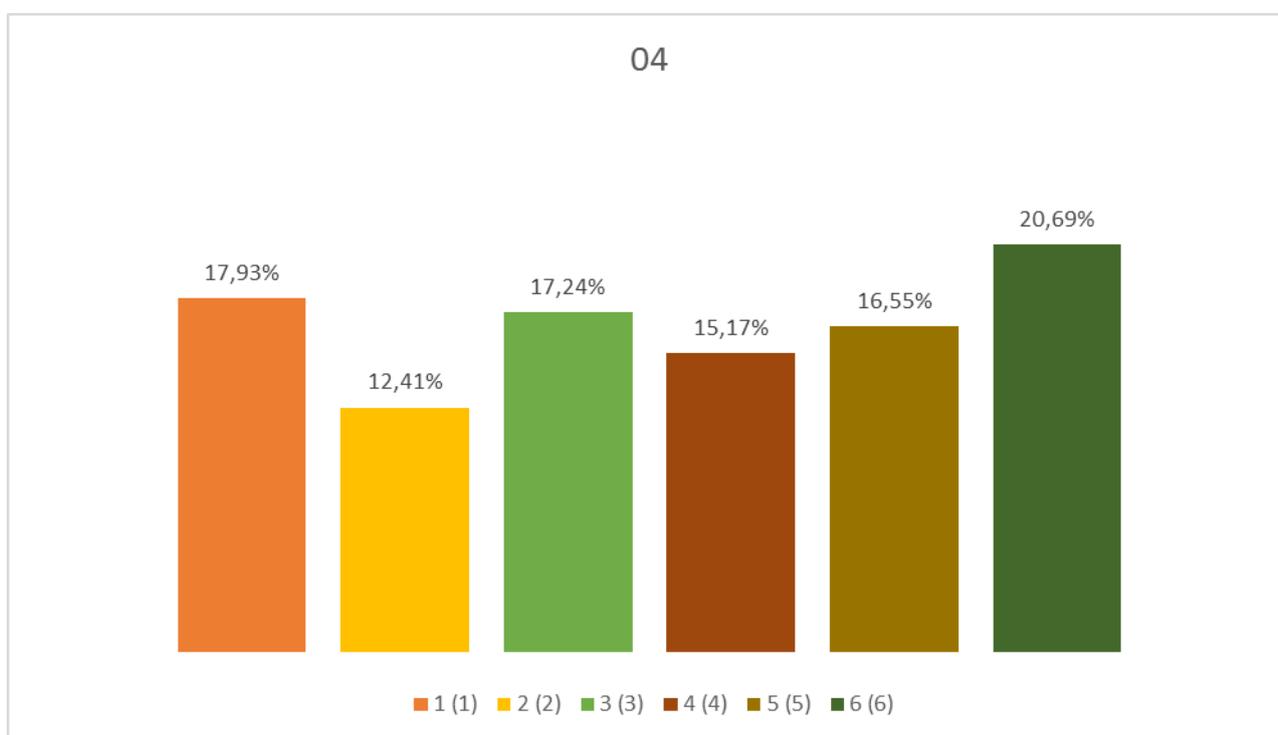


← Tot. 74,49% Risposte sfavorevoli      Tot. 25,51% Risposte favorevoli →



### Domanda 04 Polarità POSITIVA

04		
[È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	26	17,93%
2	18	12,41%
3	25	17,24%
4	22	15,17%
5	24	16,55%
6	30	20,69%
Nessuna risposta	0	0,00%



<span style="color: blue;">←</span> Tot. 47,59% Risposte sfavorevoli	Tot. 52,41% Risposte favorevoli <span style="color: blue;">→</span>
--	---

## RIEPILOGO AMBITO L “LA MIA ORGANIZZAZIONE”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
Conosco le strategie della mia amministrazione	26,20%	73,80%	POSITIVA
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	25,51%	74,49%	POSITIVA
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	26,90%	73,10%	POSITIVA
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	52,41%	47,59%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	32,76%	67,24%	GIUDIZIO 



Nell'ambito L le risposte sono state sostanzialmente negative con omogenee criticità per le domande:

- 01 - “Conosco le strategie della mia amministrazione”;
- 02 - “Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione”;
- 03 - “Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione”.

Tali risposte esprimono una percezione alquanto problematica dell'agire dell'amministrazione, percezione che suggerisce la seguenti ipotesi interpretativa:

- a) la perdurante situazione di incertezza istituzionale (riordino complessivo degli enti intermedi

siciliani con l'abolizione delle provincie e l'istituzione dei liberi consorzi di comuni e delle città metropolitane) non consente una univoca individuazione della mission richiesta agli enti intermedi;

b) tale incertezza non consente l'identificazione e dunque la condivisione di obiettivi primari rispetto ai quali organizzare in modo gerarchico le diverse linee di attività; pertanto, ne consegue che l'azione dei singoli dipendenti venga percepita come scevra e non discendente da una chiara visione strategica;

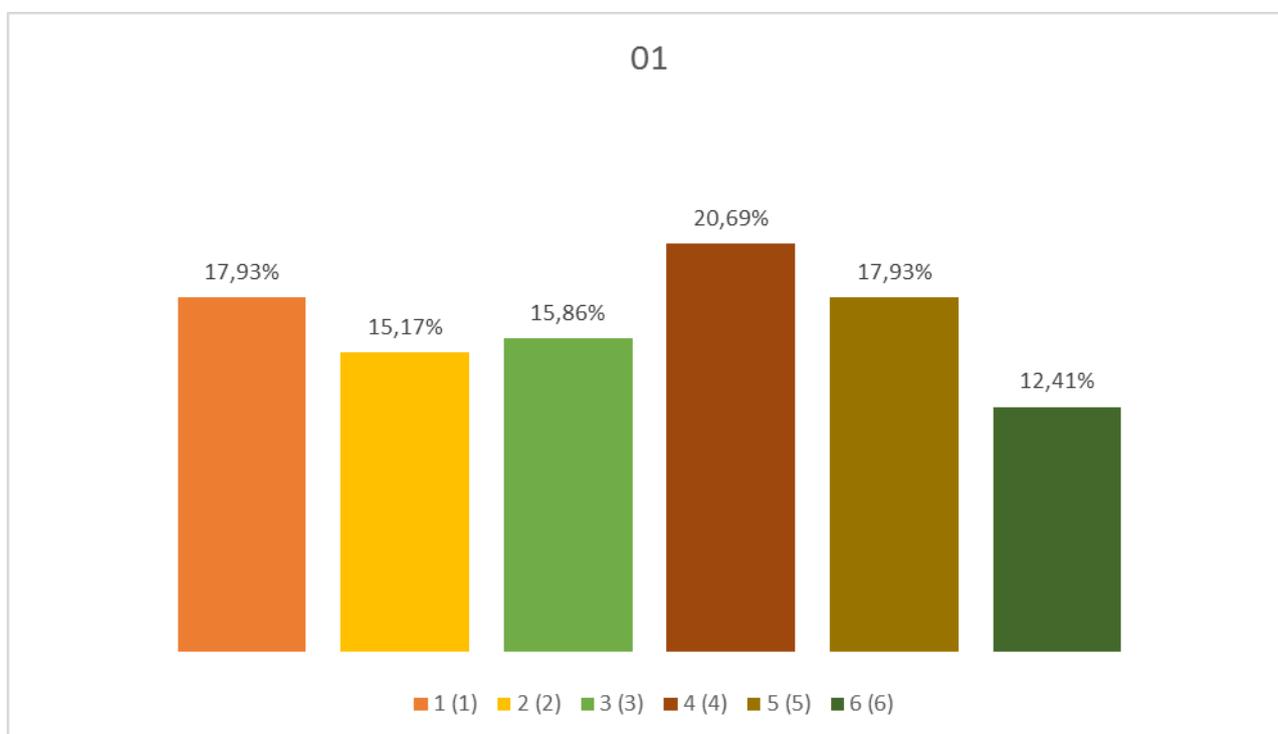
c) la percepita incertezza della mission e degli obiettivi strategici dell'ente, a cui sommare probabilmente un difetto di comunicazione interna, non facilita una chiara visione dei risultati ottenuti dall'amministrazione.

Nella domanda 04 "E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente"), il livello di soddisfazione appare debolmente positivo e ciò potrebbe essere correlato alla buona percezione nello svolgimento della propria attività lavorativa di cui gode il personale, così come evidenziato nel precedente ambito E "Il mio lavoro".

## AMBITO M – Le mie performance

### Domanda 01 Polarità POSITIVA

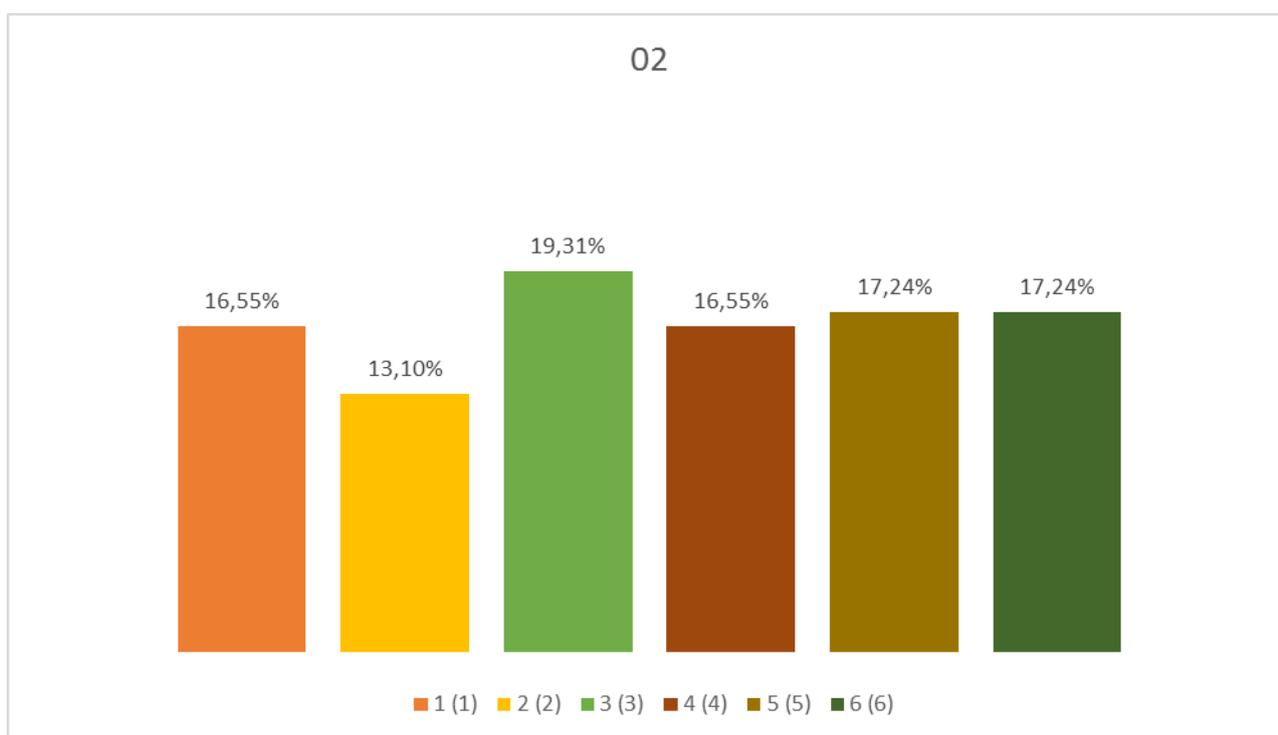
01 [Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	26	17,93%
2	22	15,17%
3	23	15,86%
4	30	20,69%
5	26	17,93%
6	18	12,41%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 48,97% Risposte sfavorevoli
Tot. 51,03% Risposte favorevoli →

## Domanda 02 Polarità POSITIVA

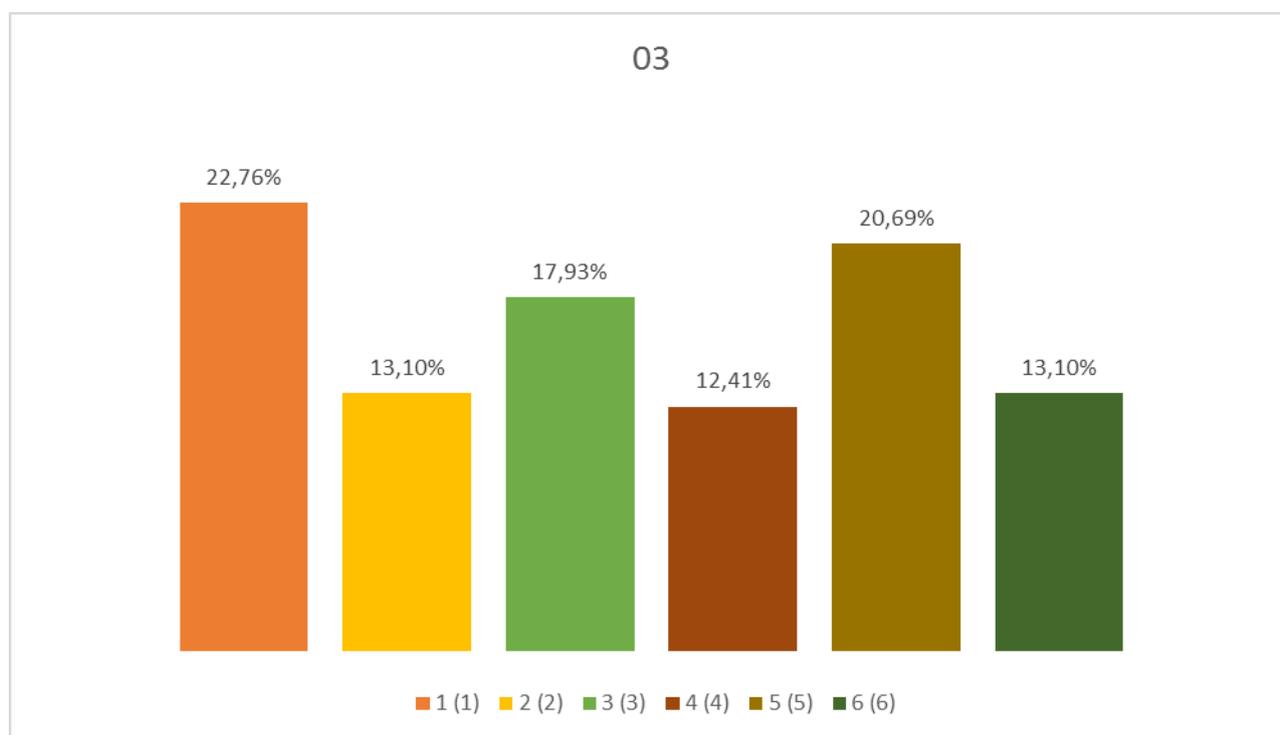
02		
[Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	24	16,55%
2	19	13,10%
3	28	19,31%
4	24	16,55%
5	25	17,24%
6	25	17,24%
Nessuna risposta	0	0,00%



<span style="font-size: 2em;">←</span> Tot. 48,96% Risposte sfavorevoli	Tot. 51,04% Risposte favorevoli <span style="font-size: 2em;">→</span>
---	--

### Domanda 03 Polarità POSITIVA

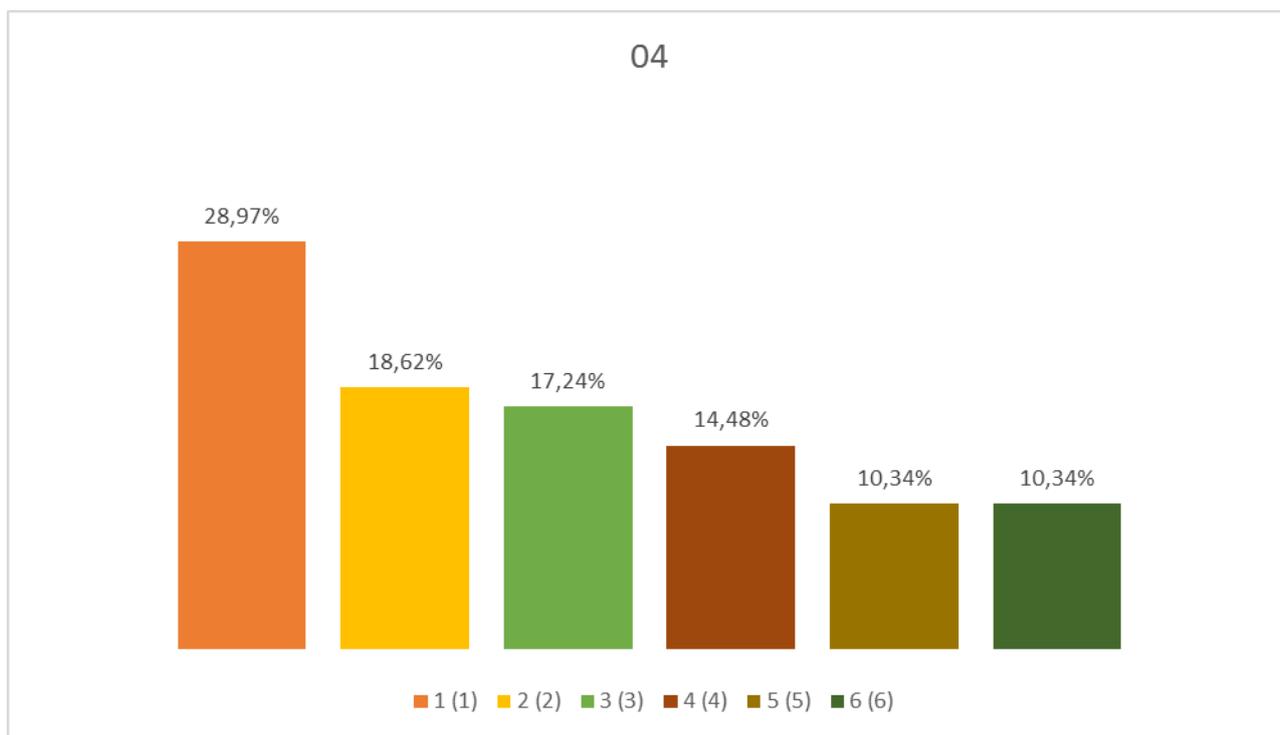
03 [Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	33	22,76%
2	19	13,10%
3	26	17,93%
4	18	12,41%
5	30	20,69%
6	19	13,10%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
Tot. 53,79% Risposte sfavorevoli
Tot. 46,21% Risposte favorevoli

### Domanda 04 Polarità POSITIVA

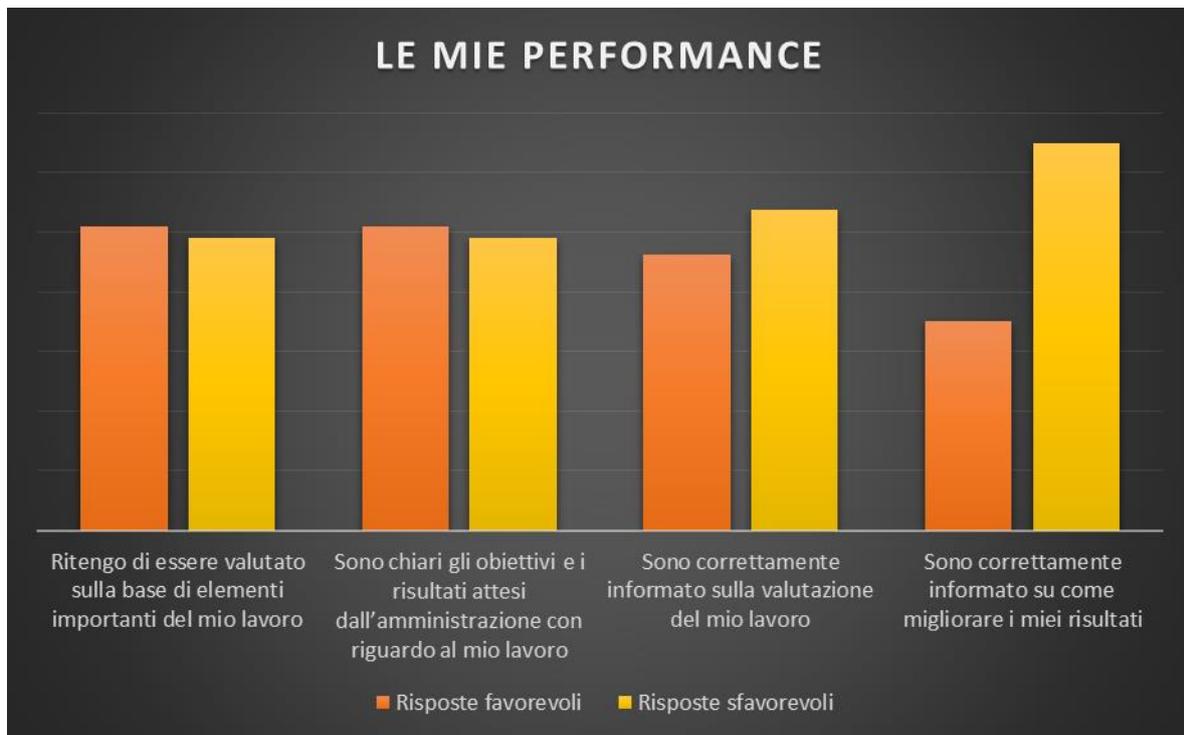
04 [Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	42	28,97%
2	27	18,62%
3	25	17,24%
4	21	14,48%
5	15	10,34%
6	15	10,34%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
Tot. 64,84% Risposte sfavorevoli
Tot. 35,16% Risposte favorevoli

## RIEPILOGO AMBITO M “LE MIE PERFORMANCE”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	51,03%	48,97%	POSITIVA
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	51,04%	48,96%	POSITIVA
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	46,21%	53,79%	POSITIVA
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	35,16%	64,84%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	45,86%	54,14%	GIUDIZIO 



Anche nell'ambito M si registra un risultato globale sfavorevole, anche se le domande che hanno registrato risposte sostanzialmente negative sono quelle relative alla correttezza con la quale si viene informati sulle proprie valutazioni e sulle modalità di apportare miglioramenti alle attività.

Debolmente positive risultano le risposte alle domande:

01 - “Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro” e

02 - “Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro” in cui, evidentemente, si registra meno nebulosità rispetto alle risposte fornite nell'ambito L “La mia

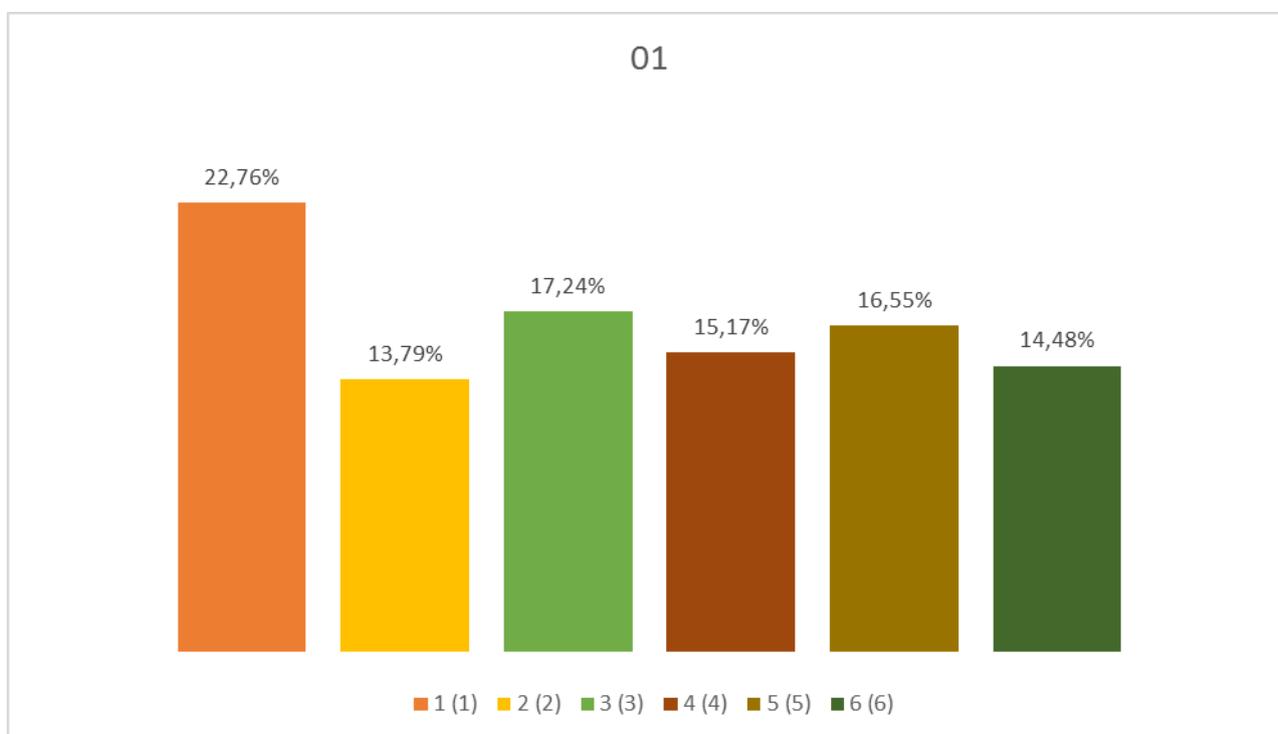
organizzazione”.

I dati sembrano confermare la carenza di una adeguata informazione/comunicazione sul sistema di valutazione adottato e si ritengono scarse le indicazioni e le strategie finalizzate al miglioramento dei risultati conseguiti e/o delle attività svolte.

## AMBITO N – Il funzionamento del sistema

### Domanda 01 Polarità POSITIVA

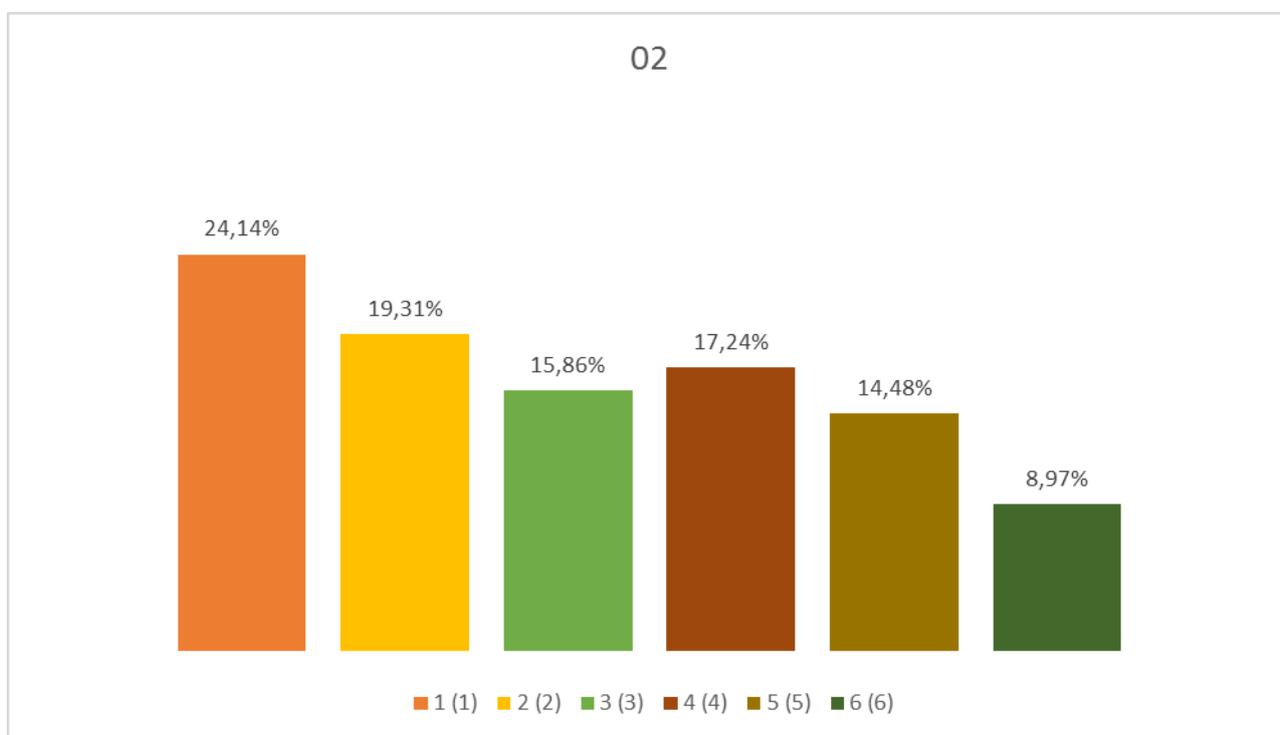
01		
[Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	33	22,76%
2	20	13,79%
3	25	17,24%
4	22	15,17%
5	24	16,55%
6	21	14,48%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 53,80% Risposte sfavorevoli 
 Tot. 46,20% Risposte favorevoli →

Domanda 02 Polarità POSITIVA

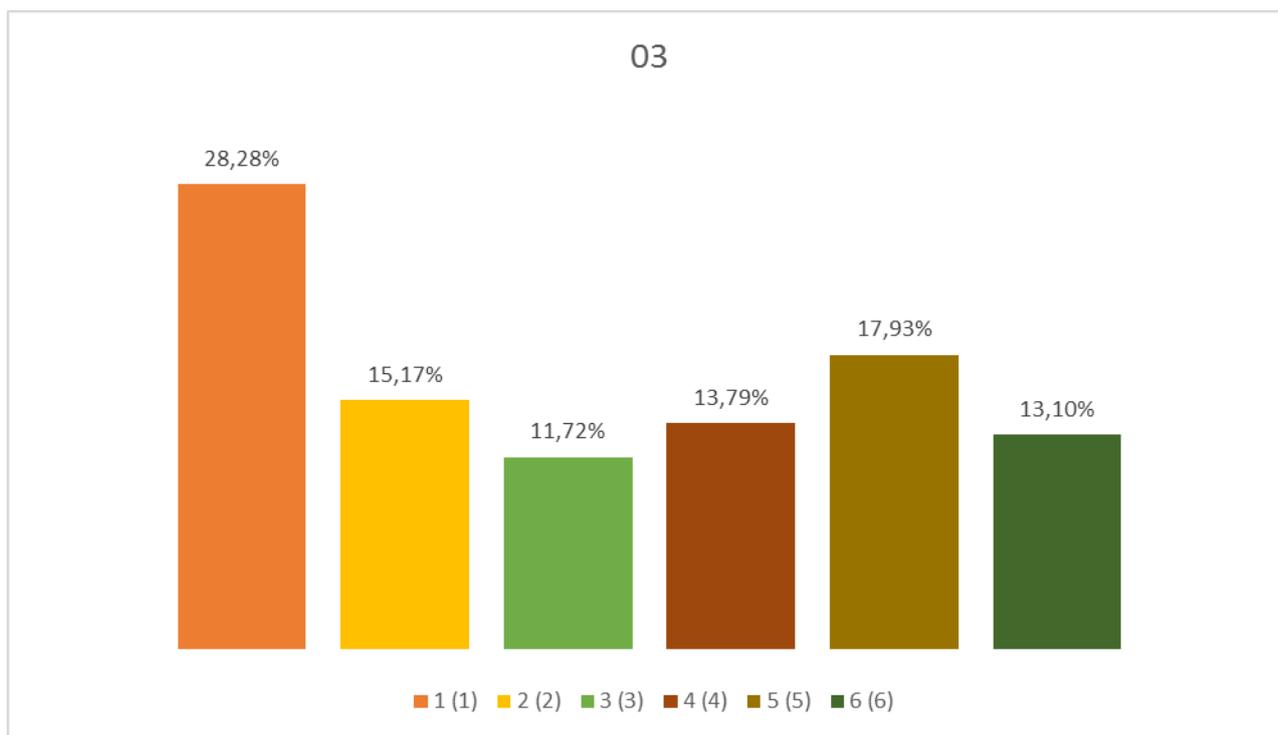
02		
[Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	35	24,14%
2	28	19,31%
3	23	15,86%
4	25	17,24%
5	21	14,48%
6	13	8,97%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
Tot. 59,31% Risposte sfavorevoli
Tot. 40,69% Risposte favorevoli

### Domanda 03 Polarità POSITIVA

03		
[I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	41	28,28%
2	22	15,17%
3	17	11,72%
4	20	13,79%
5	26	17,93%
6	19	13,10%
Nessuna risposta	0	0,00%

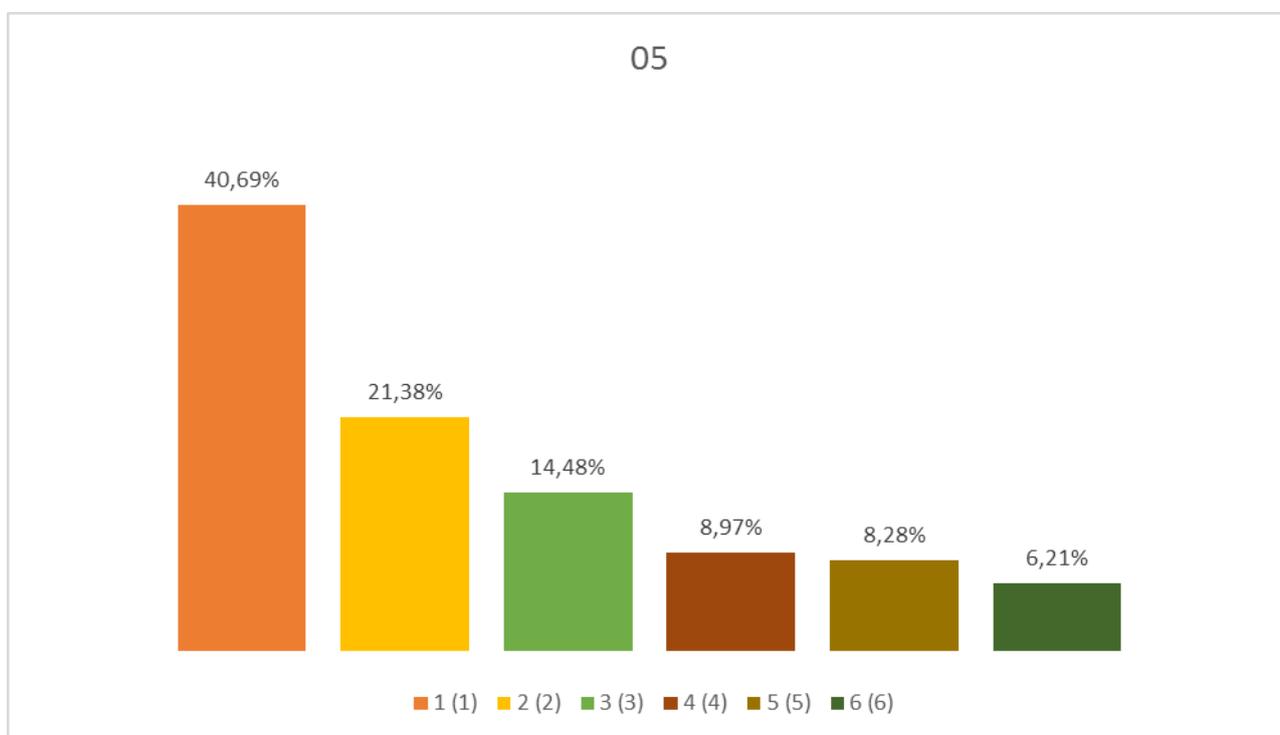


Tot. 55,18% Risposte sfavorevoli
Tot. 44,82% Risposte favorevoli



Domanda 05 Polarità POSITIVA

05		
[Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	59	40,69%
2	31	21,38%
3	21	14,48%
4	13	8,97%
5	12	8,28%
6	9	6,21%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
Tot. 76,55% Risposte sfavorevoli
Tot. 23,45% Risposte favorevoli

## RIEPILOGO AMBITO N “IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	46,20%	53,80%	POSITIVA
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	40,69%	59,31%	POSITIVA
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	44,82%	55,18%	POSITIVA
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	16,56%	83,44%	POSITIVA
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	23,45%	76,55%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	34,34%	65,66%	GIUDIZIO 



L'ultimo gruppo di domande (ambito N) del questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione, registra un valore di soddisfazione molto basso.

Le maggiori negatività riguardano la domanda:

04- “La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano” con oltre l’83% di

risposte sfavorevoli, in linea con le risposte negative già registrate nell'ambito D "Carriera e sviluppo professionale", a conferma di una forte percezione di dissonanza tra capacità/impegno e riconoscimento.

Si va inoltre a comprovare la lacuna nei processi di diffusione e circolazione delle informazioni percepita all'interno dell'ente, sia in ordine alla mission ed agli obiettivi strategici (ambito L), sia con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, come si evince dall'analisi dei dati relativi alla domanda:

05 – "Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale", con oltre il 75% di risposte negative.

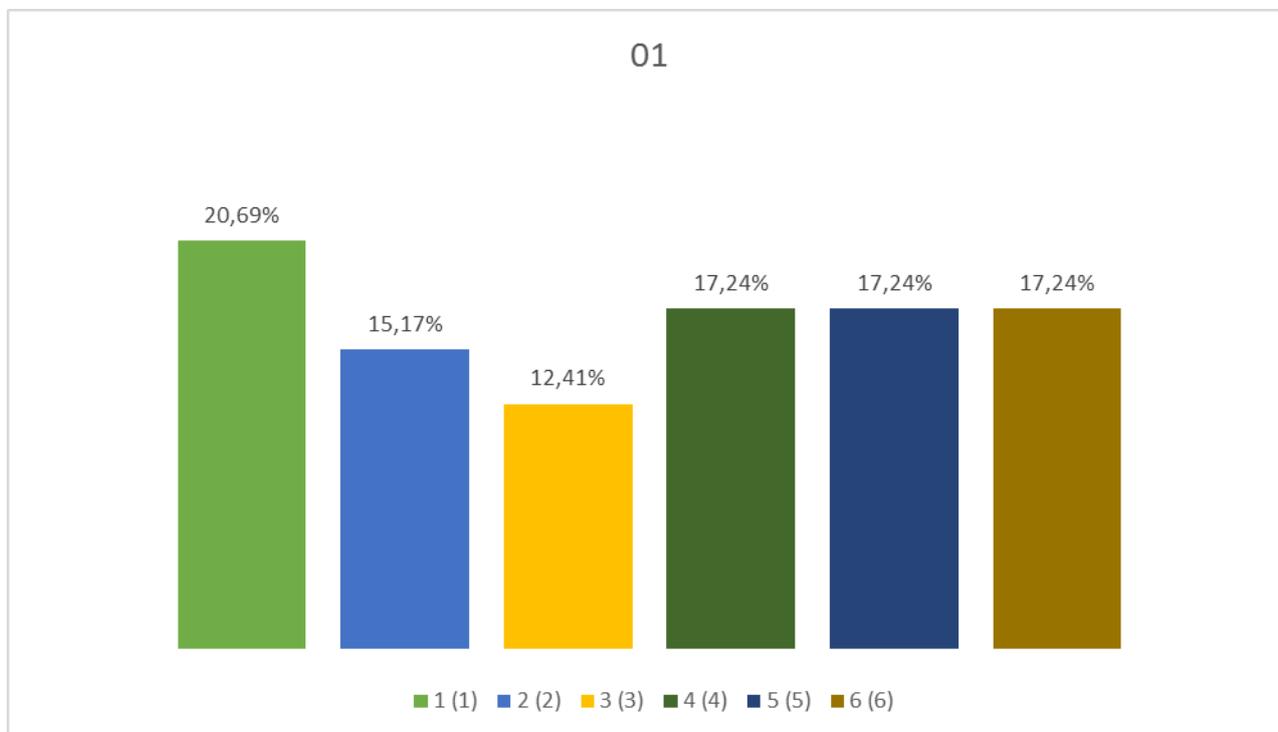
## QUESTIONARIO “VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO”

Le nove domande del questionario, raccolte nei due ambiti O e P, hanno preso in esame il rapporto tra il dipendente ed il superiore gerarchico (chi assegna gli obiettivi al singolo dipendente e successivamente ne valuta la performance individuale), rispetto alle tematiche della crescita professionale e motivazionale, del riconoscimento dei meriti (equità) e della gestione delle criticità.

## AMBITO O – Il mio capo e la mia crescita

### Domanda 01 Polarità POSITIVA

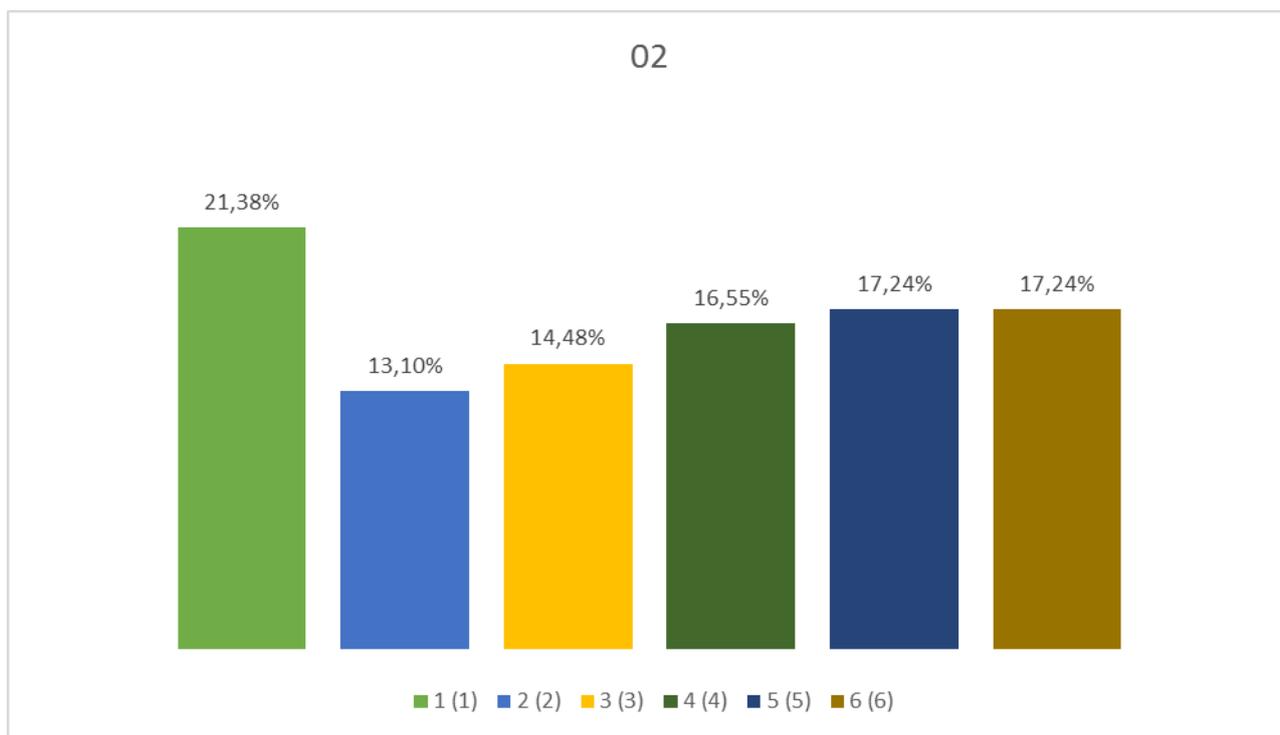
01		
[Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	30	20,69%
2	22	15,17%
3	18	12,41%
4	25	17,24%
5	25	17,24%
6	25	17,24%
Nessuna risposta	0	0,00%



Tot. 48,28% Risposte sfavorevoli
 Tot. 51,72% Risposte favorevoli

Domanda 02 Polarità POSITIVA

02 [Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	31	21,38%
2	19	13,10%
3	21	14,48%
4	24	16,55%
5	25	17,24%
6	25	17,24%
Nessuna risposta	0	0,00%



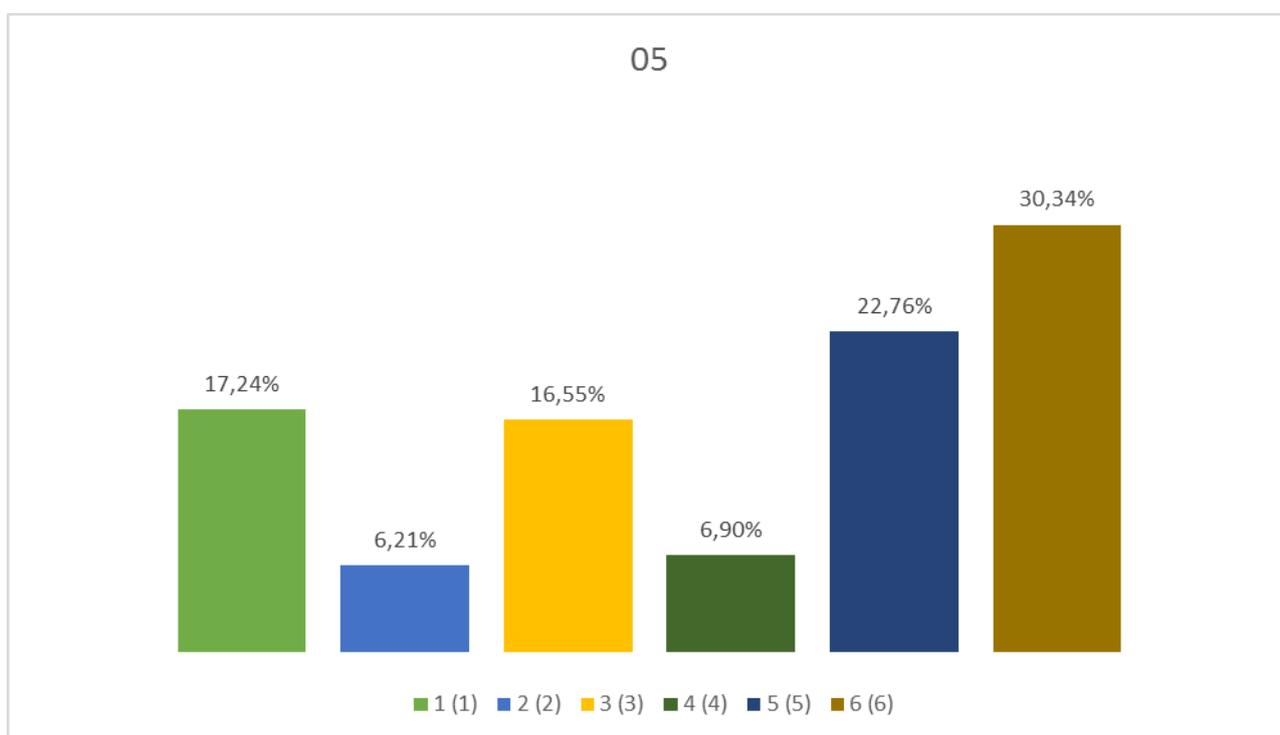
Tot. 48,97% Risposte sfavorevoli
Tot. 51,03% Risposte favorevoli





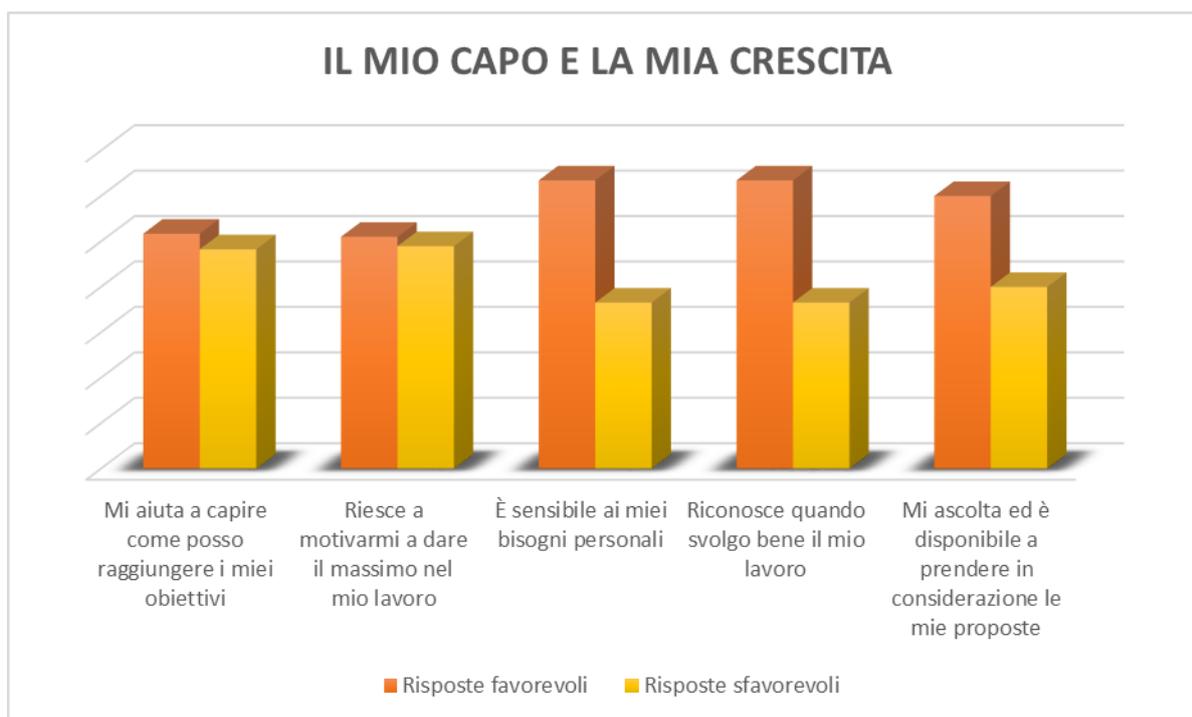
Domanda 05 Polarità POSITIVA

05		
[Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	25	17,24%
2	9	6,21%
3	24	16,55%
4	10	6,90%
5	33	22,76%
6	44	30,34%
Nessuna risposta	0	0,00%



## RIEPILOGO AMBITO O “IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	51,72%	48,28%	POSITIVA
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	51,03%	48,97%	POSITIVA
È sensibile ai miei bisogni personali	63,45%	36,55%	POSITIVA
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	63,44%	36,56%	POSITIVA
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	60,00%	40,00%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	57,93%	42,07%	GIUDIZIO 



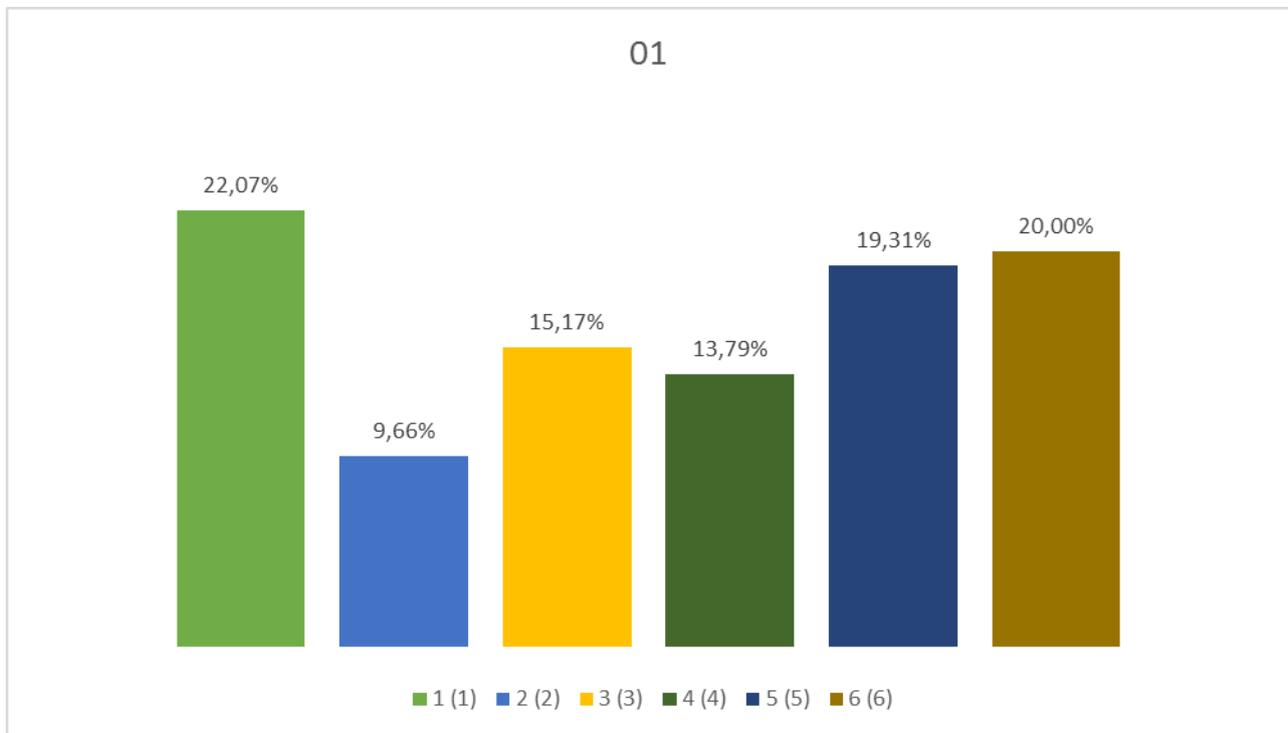
L'ambito O registra un valore medio abbastanza positivo, che evidenzia un accettabile apprezzamento della figura del responsabile da parte dei dipendenti.

I giudizi manifestati possono tuttavia raggrupparsi in due classi distinte: una relativa ai comportamenti organizzativi/manageriali del capo, (domande 01 e 02) che ottengono un valore di soddisfazione debolmente positivo, l'altra inerente il rapporto umano, il riconoscimento e l'inclinazione all'ascolto che presenta livelli di soddisfazione maggiormente positivi (domande 03, 04, 05).

## AMBITO P – Il mio capo e l'equità

### Domanda 01 Polarità POSITIVA

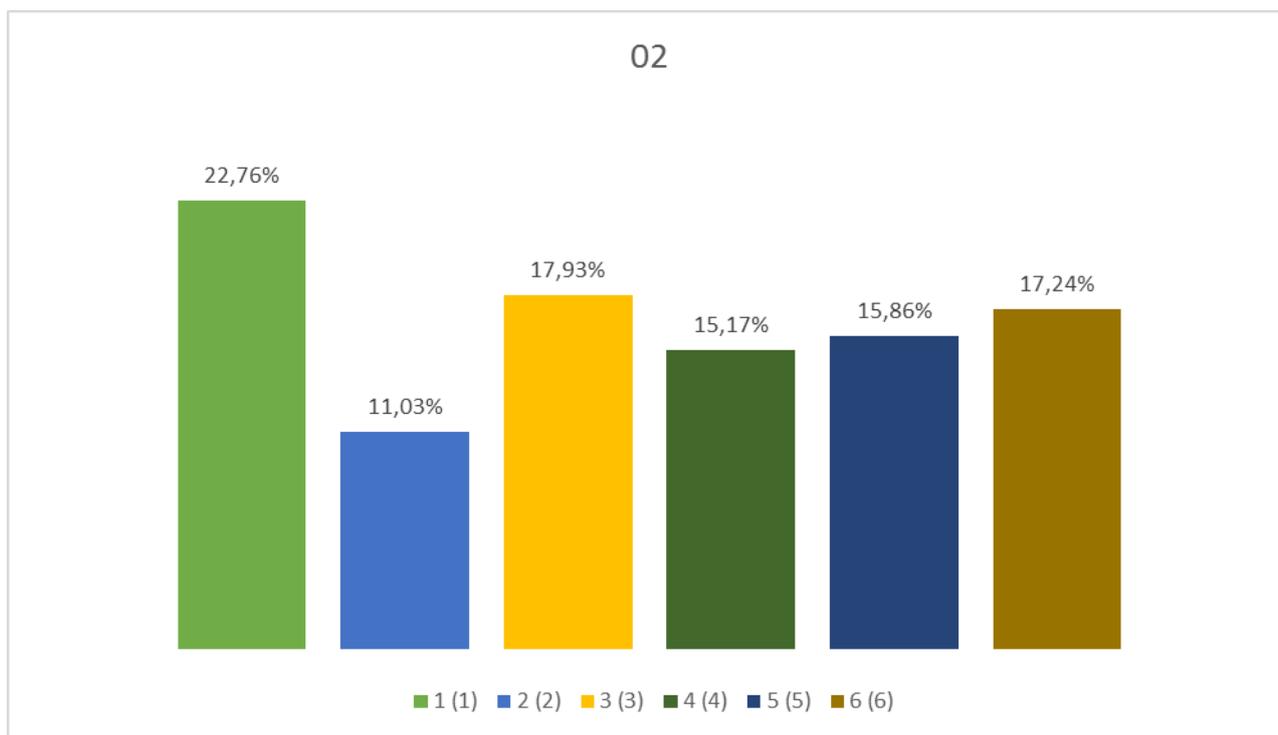
01 [Agisce con equità, in base alla mia percezione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	32	22,07%
2	14	9,66%
3	22	15,17%
4	20	13,79%
5	28	19,31%
6	29	20,00%
Nessuna risposta	0	0,00%



← Tot. 46,90% Risposte sfavorevoli      Tot. 53,10% Risposte favorevoli →

Domanda 02 Polarità POSITIVA

02		
[Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	33	22,76%
2	16	11,03%
3	26	17,93%
4	22	15,17%
5	23	15,86%
6	25	17,24%
Nessuna risposta	0	0,00%

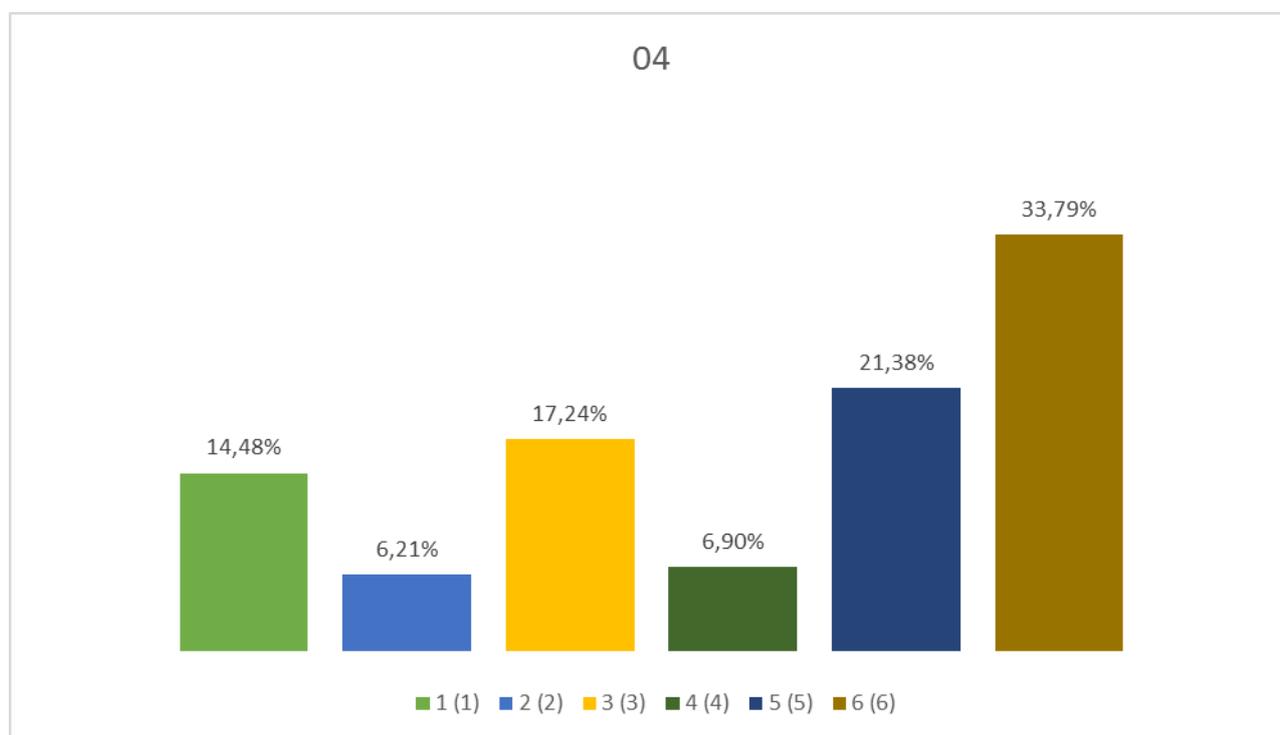


← Tot. 51,73% Risposte sfavorevoli      Tot. 48,27% Risposte favorevoli →



### Domanda 04 Polarità POSITIVA

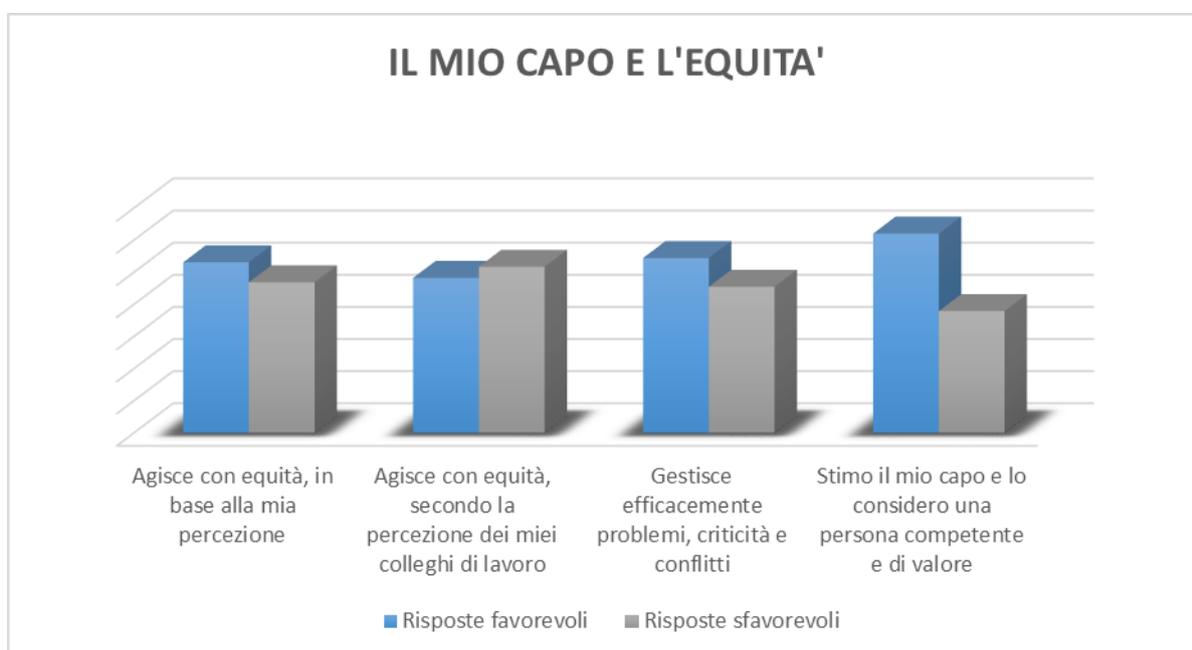
04 [Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	21	14,48%
2	9	6,21%
3	25	17,24%
4	10	6,90%
5	31	21,38%
6	49	33,79%
Nessuna risposta	0	0,00%



Tot. 37,93% Risposte sfavorevoli
 Tot. 62,07% Risposte favorevoli

## RIEPILOGO AMBITO P “IL MIO CAPO E L'EQUITÀ”

Domande	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli	Polarità
Agisce con equità, in base alla mia percezione	53,10%	46,90%	POSITIVA
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	48,27%	51,73%	POSITIVA
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	54,48%	45,52%	POSITIVA
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	62,07%	37,93%	POSITIVA
MEDIA PONDERATA	54,48%	45,52%	GIUDIZIO 



Anche nell'ultimo ambito indagato si registra un valore medio moderatamente positivo, anche se bisogna sottolineare come alle due domande assimilabili:

01 – “Agisce con equità in base alla mia percezione”, e

02 – “Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro”, si siano registrate risposte differenziate, con la seconda addirittura negativa, segno di come venga differentemente percepito il rapporto diretto con il proprio responsabile rispetto alla percezione del rapporto “dei colleghi” con lo stesso.

Da questo quadro complessivo emerge una valutazione positiva del responsabile diretto, quando l'azione dello stesso risponde alle proprie capacità personali, pertanto il livello di soddisfazione è da attribuire ad una considerazione effettuata sulla “persona”, svincolata dalle percezioni negative che

sono state registrate riguardo ai sistemi di equità, sviluppo professionale, organizzazione, funzionamento del sistema e valutazioni sulle performance.

## CONSIDERAZIONI FINALI

L'analisi della presente indagine mette in evidenza, innanzitutto, come una percentuale molto elevata di dipendenti (86,09%) non abbia partecipato al sondaggio: le cause che hanno determinato un'adesione così limitata possono, con ogni probabilità, imputarsi ad uno scarso senso di appartenenza, ad un generico senso di rassegnazione rispetto alle possibilità di miglioramento del clima organizzativo ed ad una situazione di malcontento lavorativo personalmente percepita, oltre alla diffidenza verso uno strumento nuovo correlata al timore di poter essere identificati.

In termini sintetici, l'analisi dei risultati induce a valutare la possibilità di mettere in campo svariati interventi:

- Prestare maggiore attenzione alle caratteristiche degli ambienti di lavoro sotto il profilo della sicurezza (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.);
- Avviare un programma di formazione per i dirigenti ed i responsabili dell'ente che consenta di dotare i destinatari di adeguati strumenti per migliorare la gestione del proprio personale, in modo da valorizzare e coinvolgere le risorse umane, senza distinzioni di genere ed età, oltre a trasmettere, in modo più adeguato, le informazioni;
- Revisionare gli strumenti di distribuzione dei carichi di lavoro e migliorare la definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi;
- Garantire la condivisione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, implementando le attività di comunicazione/informazione;
- Investire sulla promozione e valorizzazione del merito attraverso un adeguato sistema di verifica del conseguimento di obiettivi strategici ed operativi ben definiti, sia in termini individuali che di gruppo, in modo da coinvolgere, anche emotivamente, i dipendenti nelle attività loro assegnate;
- Ridefinire i percorsi di carriera e di attribuzione delle responsabilità improntandoli alla valorizzazione del merito attraverso sistemi oggettivabili;
- Definire un adeguato percorso formativo rivolto ai dipendenti, che potrebbe essere realizzato con docenza interna, sia per potenziare il senso di appartenenza che per non pesare sull'attuale situazione economica;
- Studiare un sistema più efficace di accesso alle informazioni (trasparenza) riguardanti tutti gli aspetti delle azioni dell'ente, dagli obiettivi strategici ai processi decisionali e relativi al trattamento del personale, in modo da garantire il controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'azione amministrativa.

## CONCLUSIONI

Il benessere organizzativo si riferisce al rapporto che lega le persone al proprio contesto di lavoro, prendendone in considerazione le molteplici variabili, fra le quali: le relazioni interpersonali, il rapporto con i capi, il senso ed il significato che le persone attribuiscono al proprio lavoro, il senso di appartenenza alla propria organizzazione, l'equità nel trattamento retributivo e nell'offerta di opportunità di crescita e miglioramento lavorativo, l'ambiente di lavoro accogliente e piacevole.

L'attenzione al benessere organizzativo ed alla qualità della vita sul luogo di lavoro deve, pertanto, diventare parte integrante della politica del personale, data la rilevanza fondamentale della risorsa umana per il successo di qualsiasi organizzazione.

Il benessere organizzativo è da considerarsi terreno di indagine e leva per il cambiamento oltre a capacità di un'organizzazione di essere non soltanto efficace e produttiva, ma anche in grado di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ai propri lavoratori.

La scarsa partecipazione da parte dei dipendenti è da considerarsi il più emblematico elemento di negatività, infatti la maggioranza non ha ritenuto opportuno cogliere l'occasione di poter esprimere il proprio parere sui diversi aspetti che riguardano la propria vita lavorativa.

Quello che si spera venga colto, in un prossimo futuro, è che uno dei primi obiettivi dell'indagine è quello di fare del questionario sul benessere uno strumento di ascolto organizzativo, per poter poi costruire, progettare, ideare interventi specifici finalizzati a creare il più possibile un ambiente lavorativo 'sano'.

Per ambiente lavorativo 'sano' si intende quella organizzazione che, oltre a perseguire efficacia ed efficienza, sia orientata a creare un contesto lavorativo il più possibile sereno, motivante, realizzante, finalizzato a conciliare il benessere del singolo ed i propri obiettivi di organizzazione

In poche parole, un contesto lavorativo dove il singolo sia, non solo un'attività produttiva, ma, primariamente, una persona, ed il lavoro ritrovi anche la sua vera missione, ovvero luogo di miglioramento e crescita dell'individuo che si traduce poi in crescita e miglioramento per l'intera collettività.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

- [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);
- [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);