



Città Metropolitana di Messina

Benessere Organizzativo

Indagine anno 2024



Direzione Generale

Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi

Ufficio promozione delle Politiche di Genere

INDICE

PREMESSA.....	pag. 3
METODOLOGIA DI RILEVAZIONE.....	pag. 4
ANALISI DEI DATI DELLE/I PARTECIPANTI ALL'INDAGINE.....	pag. 5
ANALISI DELLE SEZIONI DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE:	
SEZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	pag. 11
AMBITO A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.....	pag. 11
AMBITO B – Le discriminazioni.....	pag. 16
AMBITO C – Carriera e sviluppo professionale.....	pag. 23
AMBITO D – Il mio contesto lavorativo.....	pag. 27
AMBITO E – I miei colleghi.....	pag. 33
AMBITO F – La mia amministrazione.....	pag. 37
SEZIONE SUL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	pag. 41
AMBITO G – La mia organizzazione.....	pag. 41
AMBITO H – Le mie performance.....	pag. 45
AMBITO I – Il funzionamento del sistema.....	pag. 49
SEZIONE SUL GRADO DI VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO.....	pag. 54
AMBITO L – Il/La mio/a Dirigente/Responsabile di Servizio/Ufficio.....	pag. 54
COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG).....	pag. 61
RIEPILOGO E CONCLUSIONI.....	pag. 65
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	pag. 66

PREMESSA

Il D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 art. 3 c.2, in materia di “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, stabilisce che *“ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti”*.

Il tema del benessere organizzativo nel contesto della Pubblica Amministrazione, è oggetto di approfondimento con sempre maggiore interesse in funzione della forte relazione tra il lavoratore e la lavoratrice e il proprio ambiente di lavoro, e della crescita della consapevolezza che la gestione delle risorse umane non si può esaurire in una mera amministrazione del personale ma implica una considerazione adeguata della persona dei lavoratori e delle lavoratrici nel contesto lavorativo.

Inoltre i cambiamenti nel mondo del lavoro hanno determinato un aumento dei rischi psico-sociali ed in particolare di disagio stress-lavoro-correlato legato a condizioni organizzative poco adeguate.

Il benessere del personale deve essere un elemento focale nelle strategie di direzione di gestione delle risorse umane tanto che anche le norme relative alla tutela della salute sul lavoro (D.lgs. 81/2008 e ss.) parlano di “salute e sicurezza” e di “prevenzione” non più in modo generico ma tenendo conto delle differenze di genere, età, nazionalità.

E’, quindi, compito di ogni amministrazione confrontarsi, ascoltare e coinvolgere attivamente il personale promuovendo l’adozione di buone pratiche verso le/i dipendenti e favorire il benessere dell’Ente.

Il Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi, Ufficio promozione delle Politiche di Genere, si è avvalso, per lo svolgimento dell’indagine per l’anno 2024, del modello elaborato dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.), rimodulato per renderlo più agevole e partecipativo.



In un’apposita sezione del questionario, come per la precedente indagine del 2023, sono stati inseriti alcuni quesiti proposti dal **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**, per la promozione di politiche volte a favorire le pari opportunità e a contrastare qualsiasi forma di discriminazione all’interno dell’Ente.

METODOLOGIA DI RILEVAZIONE

La Città Metropolitana di Messina, ha riproposto, nel mese di novembre 2024, l'indagine sul clima interno con il fine di rilevare, rispetto alla precedente indagine, se vi siano stati cambiamenti nelle percezioni di soddisfazione e di insoddisfazione dei dipendenti nei confronti della propria realtà organizzativa.

In collaborazione con la Net.Service S.r.l., azienda che fornisce i servizi di assistenza tecnica e manutenzione del sito internet e degli applicativi connessi, è stato elaborato il questionario in modo da poterlo somministrare a tutto il personale tramite l'accesso con la propria email istituzionale.

Le comunicazioni relative all'indagine sono state curate dall'Ufficio promozione delle Politiche di Genere tramite l'invio di email e comunicazioni sulla rete intranet e operando attraverso avvisi telefonici indirizzati alle/ai Referenti della Performance, al fine di sensibilizzare il personale alla partecipazione all'indagine. Per il personale impossibilitato all'utilizzo della rete aziendale, si è utilizzata la compilazione cartacea con raccolta in urne appositamente collocate a piano terra del Palazzo istituzionale e presso i rilevatori delle presenze delle sedi distaccate e successivo inserimento dei dati.

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

La somministrazione del questionario è stata avviata il 04.11.2024 fino al 04.12.2024 e, successivamente, estesa sino al 16.12.2024.

L'Ufficio promozione delle Politiche di Genere ha avuto un importante supporto da parte del Comitato Unico di Garanzia per una più capillare diffusione e sensibilizzazione del personale.

Alla conclusione della rilevazione, su un totale di **509** dipendenti, **160** (il **31,43%**) hanno preso parte all'indagine, con un **-10,81%** delle/dei partecipanti rispetto all'anno precedente.

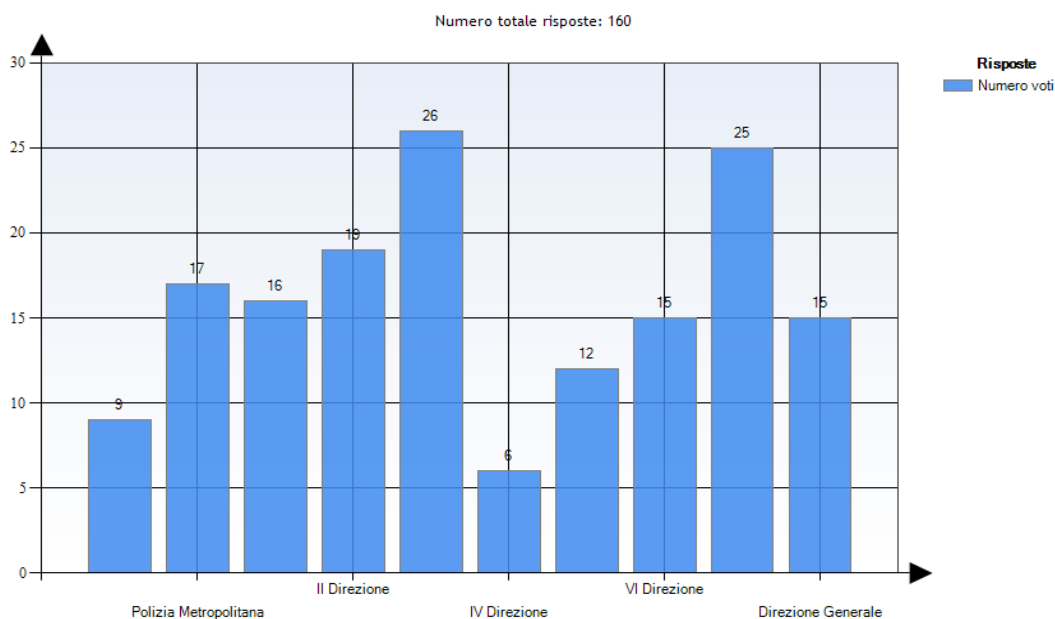


Analisi dei dati delle/dei partecipanti all'indagine

Il primo dato preso in considerazione è quello relativo alla Direzione di appartenenza: numero di dipendenti che hanno partecipato all'indagine.

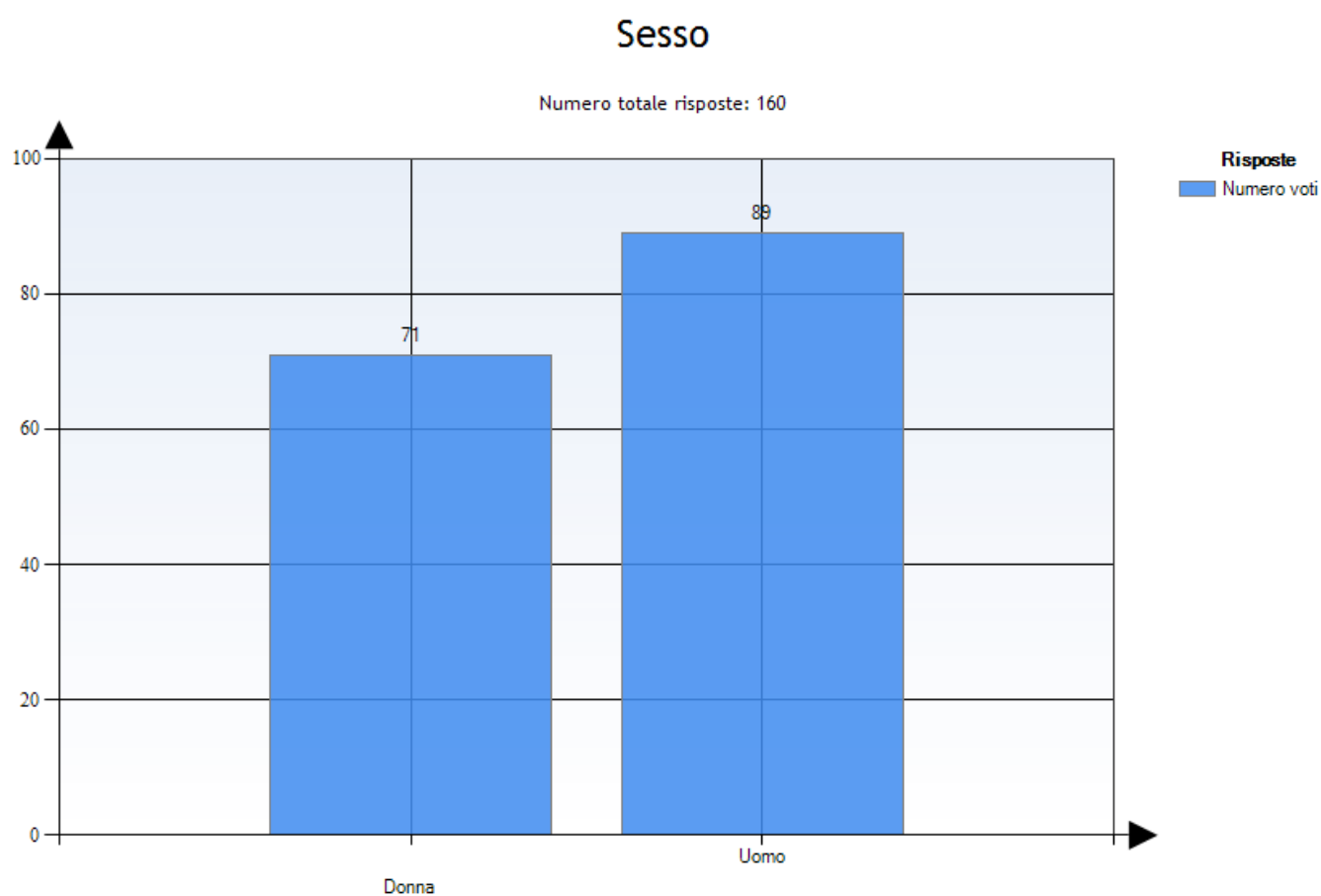
Tasso di partecipazione distinto per Direzione di appartenenza			
	Personale in servizio alla data dell'indagine	N° compilazioni	Percentuale
Segreteria Generale	23	9	39,13%
Direzione Generale	27	15	55,55%
Polizia Metropolitana	53	17	32,07%
I Direzione	40	16	40%
II Direzione	50	19	38%
III Direzione	122	26	21,31%
IV Direzione	24	6	25%
V Direzione	26	12	46,15%
VI Direzione	41	15	36,58%
VII Direzione	103	25	24,27%
TOTALE	509	160	31,43%

Direzione di appartenenza



I risultati della sezione Anagrafica sono riassunti nei grafici sotto riportati.
Tra le/i partecipanti figurano il 44,38% di donne e il 55,62% di uomini.

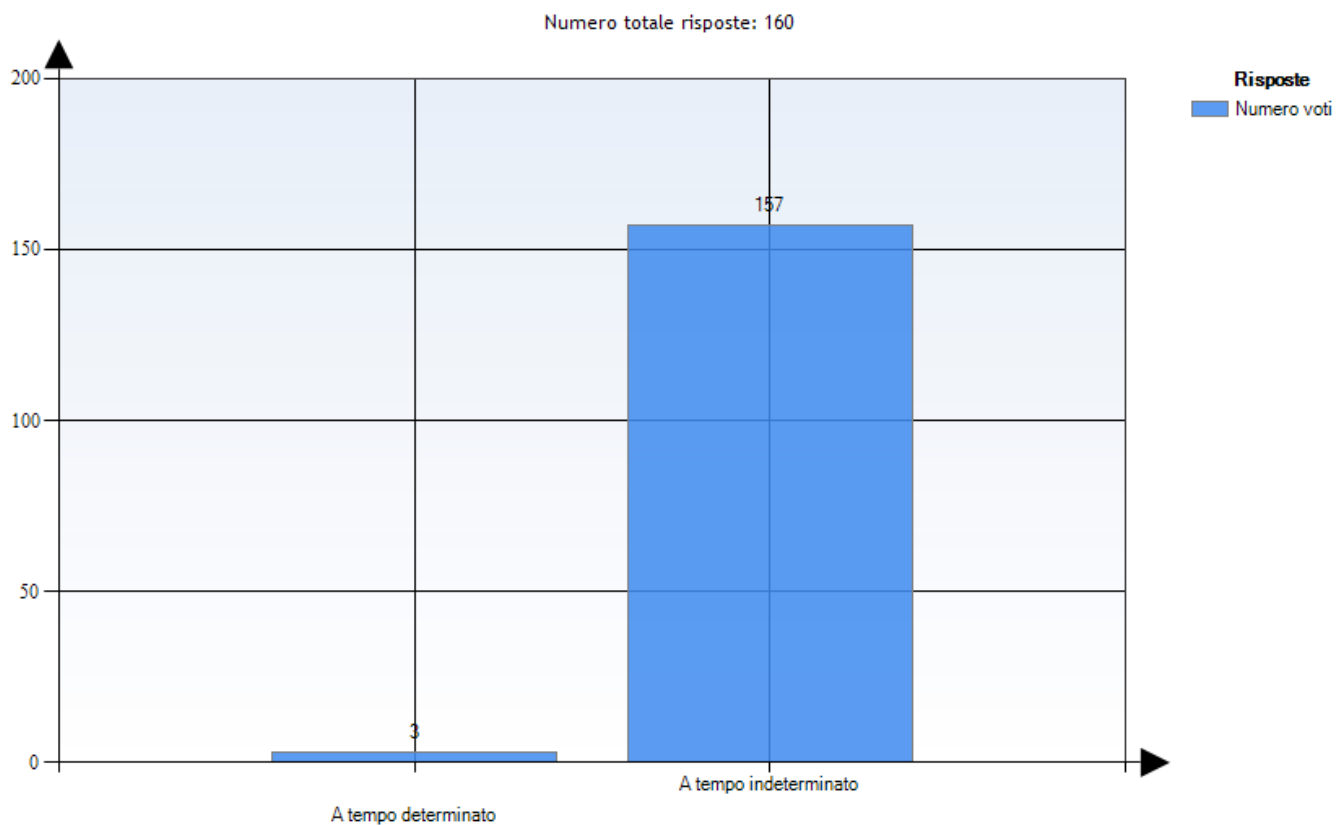
Questionari compilati per genere		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Donna	71	44,38
Uomo	89	55,62



La quasi totalità delle/i dipendenti partecipanti all'indagine (98,12%) presta attività lavorativa con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e solo l' 1,88% lavora con un contratto a tempo determinato.

Questionari compilati per contratto di lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
A tempo determinato	3	1,88
A tempo indeterminato	157	98,12

Il mio contratto di lavoro

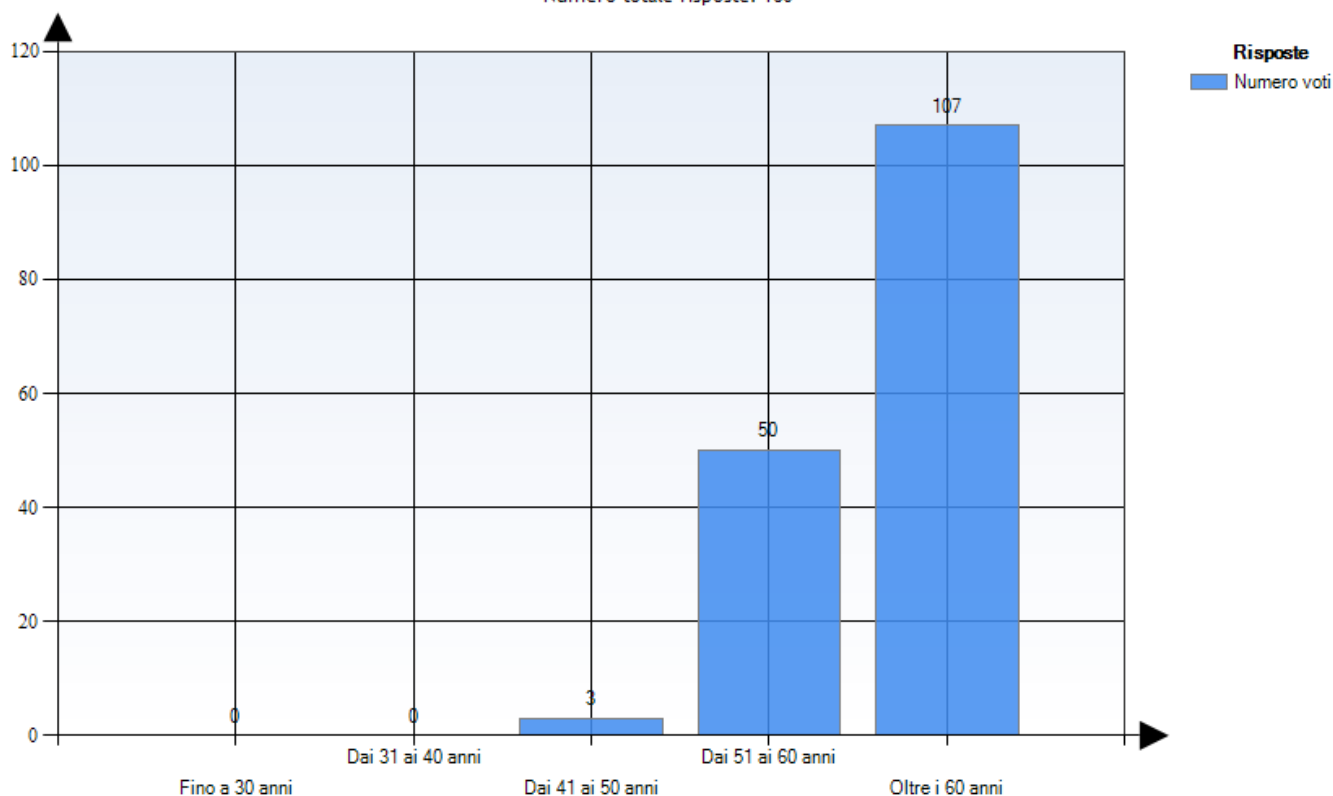


Prevale la fascia d'età oltre i 60 anni con il 66,87% delle/i dipendenti, seguita da quella dai 51 ai 60 anni con il 31,25% delle/dei partecipanti. Non sono presenti dipendenti con un'età minore o uguale a 30 anni e con un'età compresa tra 31 e 40 anni.

Questionari compilati per fascia di età		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Fino a 30 anni	0	0
Dai 31 ai 40 anni	0	0
Dai 41 ai 50 anni	3	1,88
Dai 51 ai 60 anni	50	31,25
Oltre i 60 anni	107	66,87

La mia età

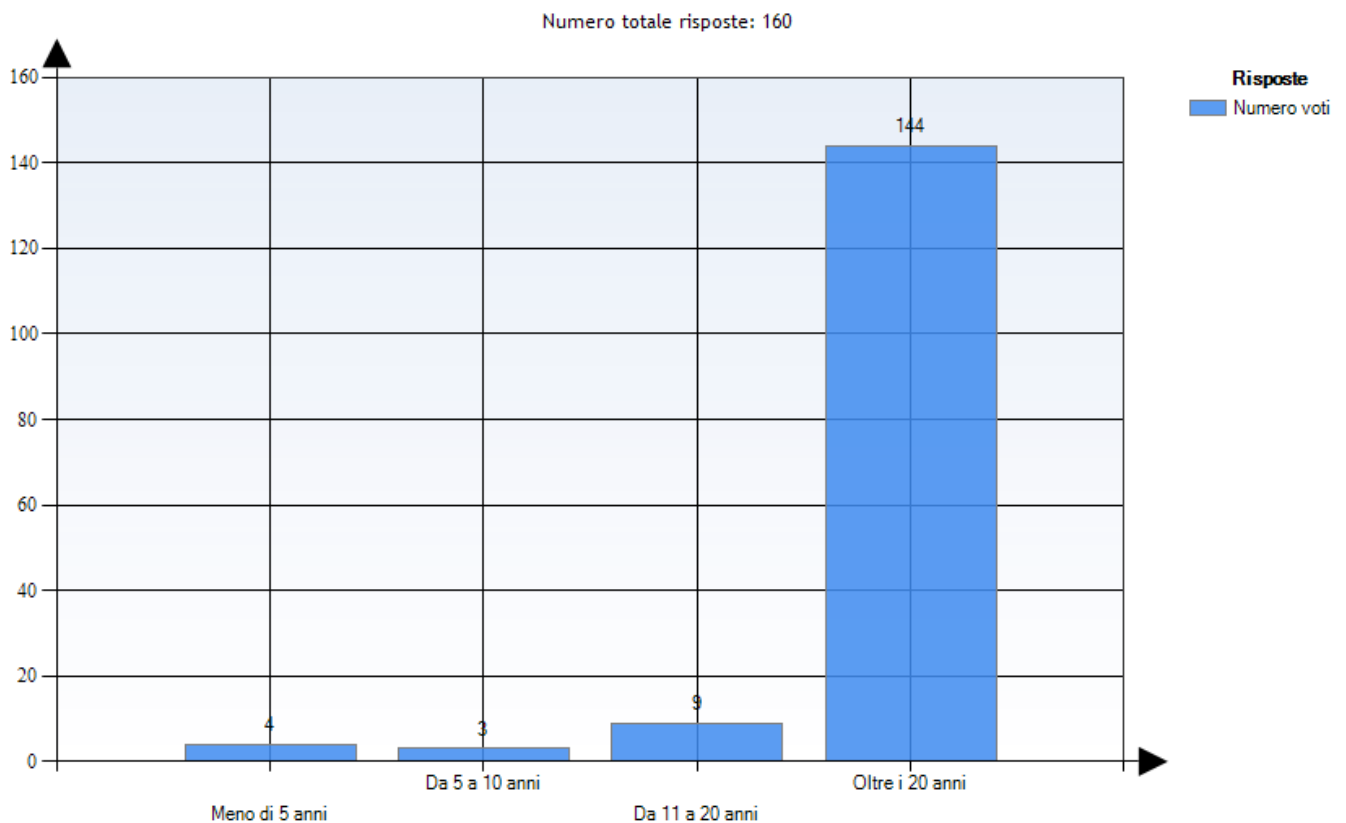
Numero totale risposte: 160



Le fasce relative all'anzianità di servizio evidenziano che la maggioranza delle/i dipendenti lavora da oltre 20 anni (90%), la fascia dagli 11 ai 20 anni rappresenta il 5,62% e quelle al di sotto dei 10 anni si attestano nella media del 2% (2,19%).

Questionari compilati per anzianità di servizio		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Meno di 5 anni	4	2,5
Da 5 a 10 anni	3	1,88
Da 11 a 20 anni	9	5,62
Oltre i 20 anni	144	90

La mia anzianità di servizio

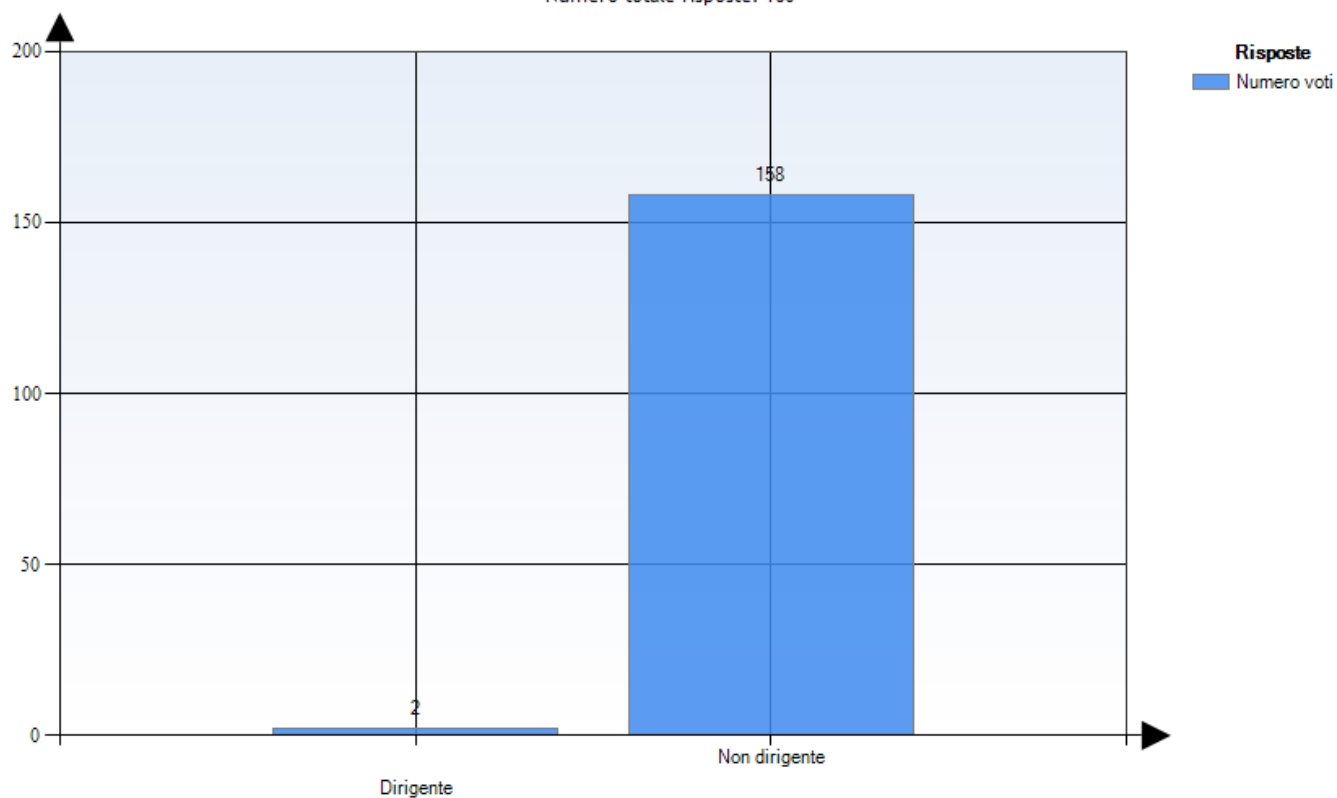


Fra i partecipanti alla rilevazione, si riscontra la partecipazione di n° 2 Dirigenti.

Questionari compilati per qualifica		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Dirigente	2	1,25
Non dirigente	158	98,75

La mia qualifica

Numero totale risposte: 160



ANALISI DELLE SEZIONI DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE

Sezione sul Benessere Organizzativo

E' l'area principale del questionario che dà il nome all'intera indagine con l'obiettivo di monitorare il *clima* ed il *benessere organizzativo* interno al fine di verificare quali sono i punti di forza e le aree da migliorare.

La sezione è incentrata sui temi di sicurezza sul luogo di lavoro, stress lavoro correlato, discriminazioni, equità, carriera, sviluppo professionale, rapporto con le/i colleghe/i e senso di appartenenza.

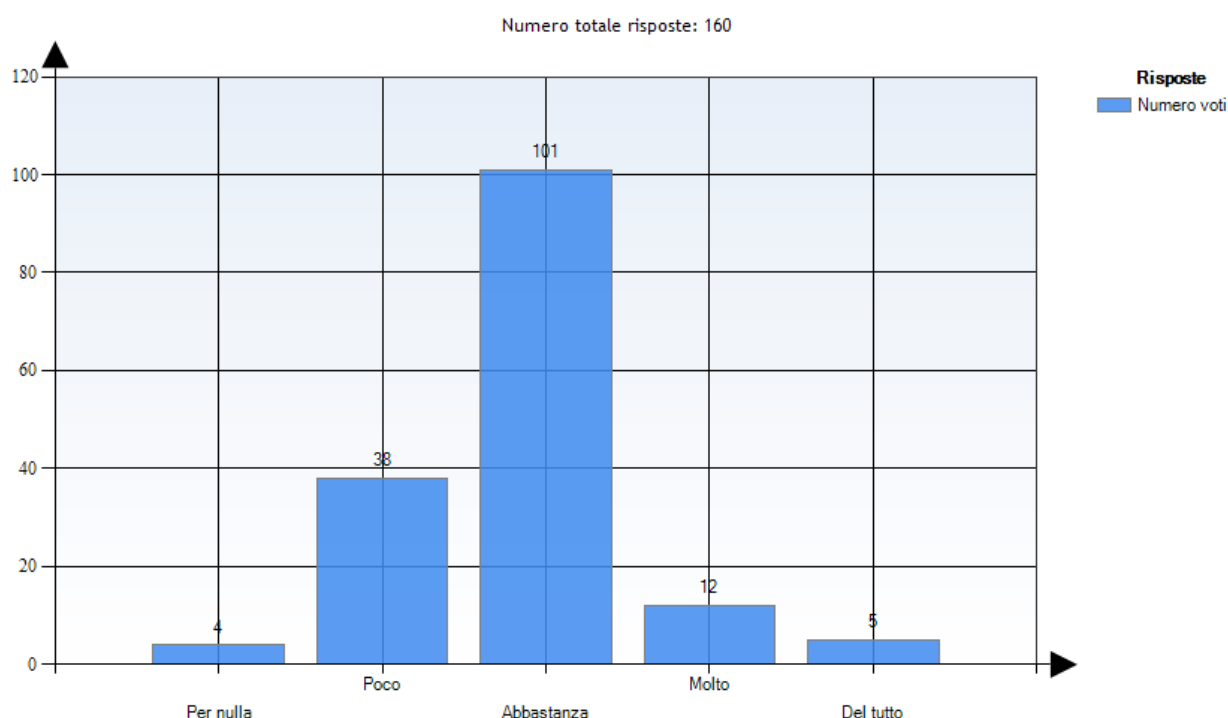
Benessere Organizzativo

A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Il mio luogo di lavoro (spazi, luminosità, misure antincendio e di emergenza, ecc.) è soddisfacente		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	4	2,5
Poco	38	23,75
Abbastanza	101	63,12
Molto	12	7,5
Del tutto	5	3,13

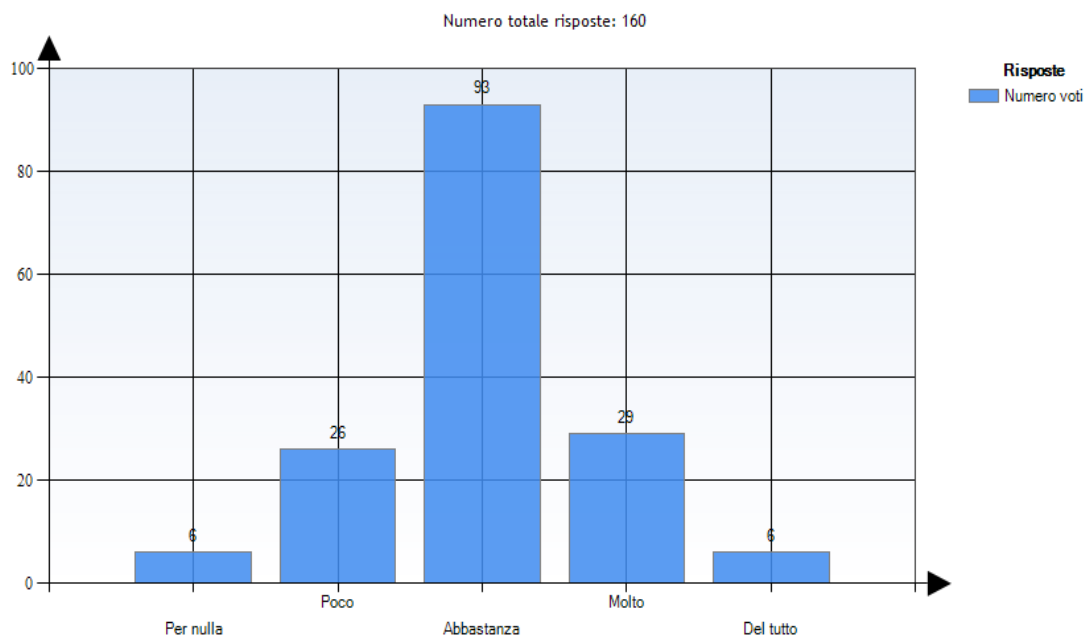
Il mio luogo di lavoro (spazi, luminosità, misure antincendio e di emergenza, ecc..) è soddisfacente?



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

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	6	3,75
Poco	26	16,25
Abbastanza	93	58,12
Molto	29	18,12
Del tutto	6	3,76

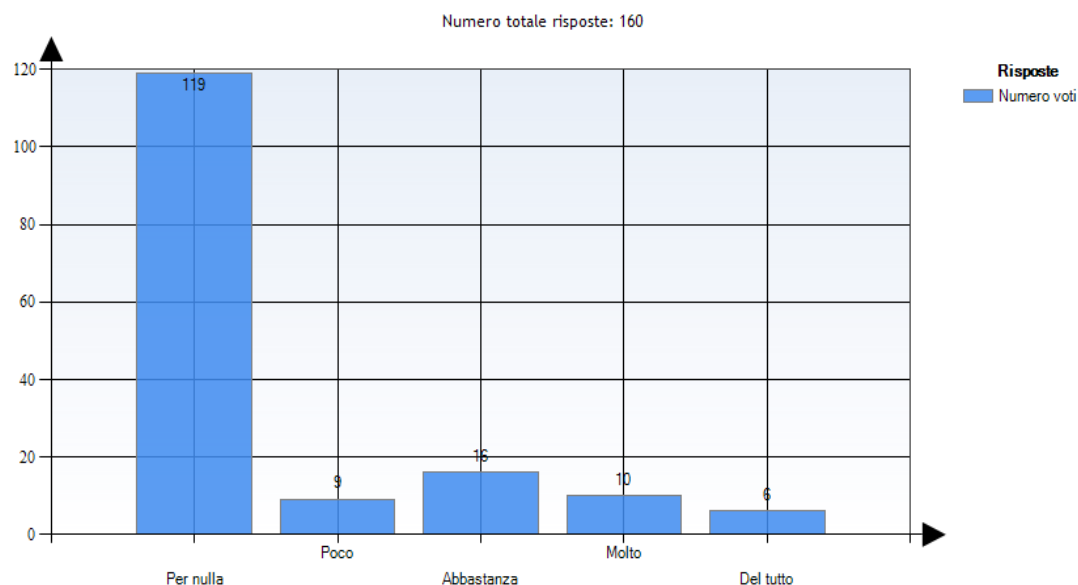
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione



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...)

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	119	74,38
Poco	9	5,62
Abbastanza	16	10
Molto	10	6,25
Del tutto	6	3,75

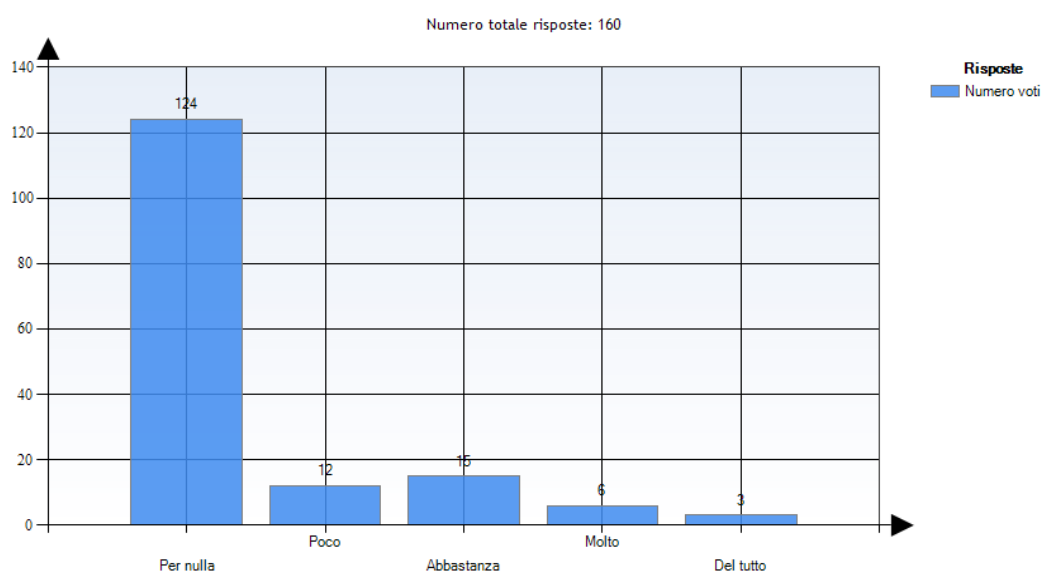
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)



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

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	124	77,5
Poco	12	7,5
Abbastanza	15	9,38
Molto	6	3,75
Del tutto	3	1,87

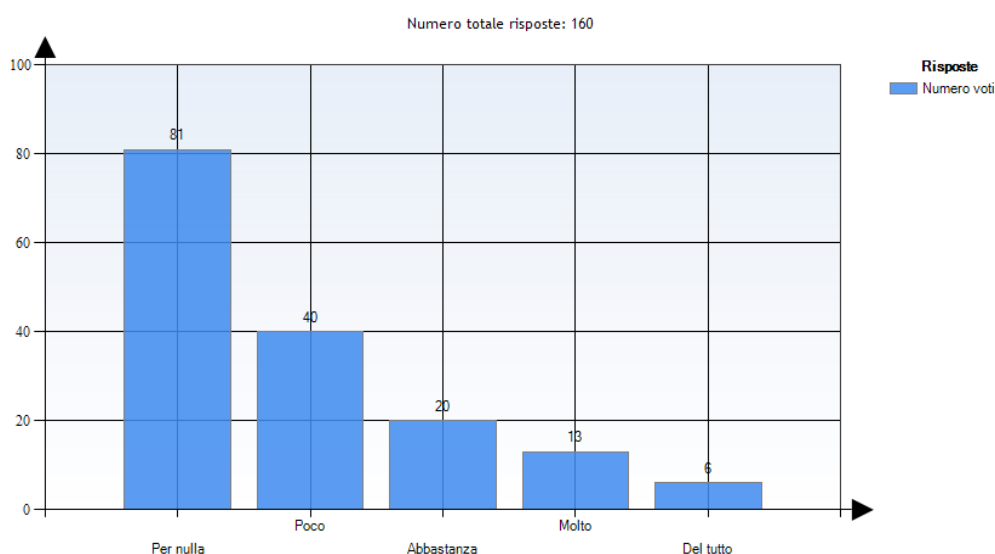
Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro



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/articolari, difficoltà respiratorie...)

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	81	50,62
Poco	40	25
Abbastanza	20	12,5
Molto	13	8,12
Del tutto	6	3,76

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...)



RIEPILOGO AMBITO A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

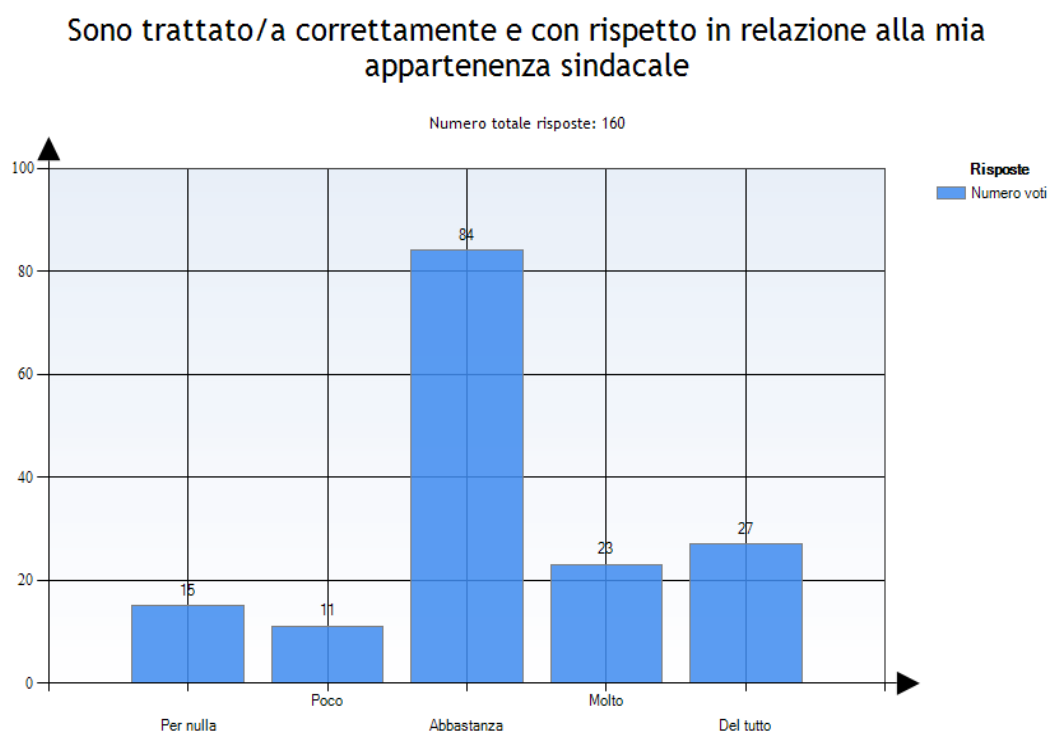
Nella rilevazione relativa ai temi di Sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress correlato, il 63,12% del personale che ha risposto al questionario ritiene abbastanza soddisfacente il luogo di lavoro relativamente agli spazi, luminosità, misure antincendio e di emergenza. Solo il 24,38% avverte in maniera evidente situazioni di malessere e disturbi quali insofferenza, nervosismo, senso di depressione, l'80% evidenzia che ha ricevuto informazioni appropriate sui rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione e protezione. Positiva la risposta relativa alle discriminazioni e molestie e agli atti di mobbing. L'85% del personale afferma di non aver ricevuto molestie sotto forma di parole o comportamenti e l'80% delle/i partecipanti afferma di non aver subito atti di mobbing.

B – Le discriminazioni

Il secondo blocco di domande è inerente al tema delle “Discriminazioni”.

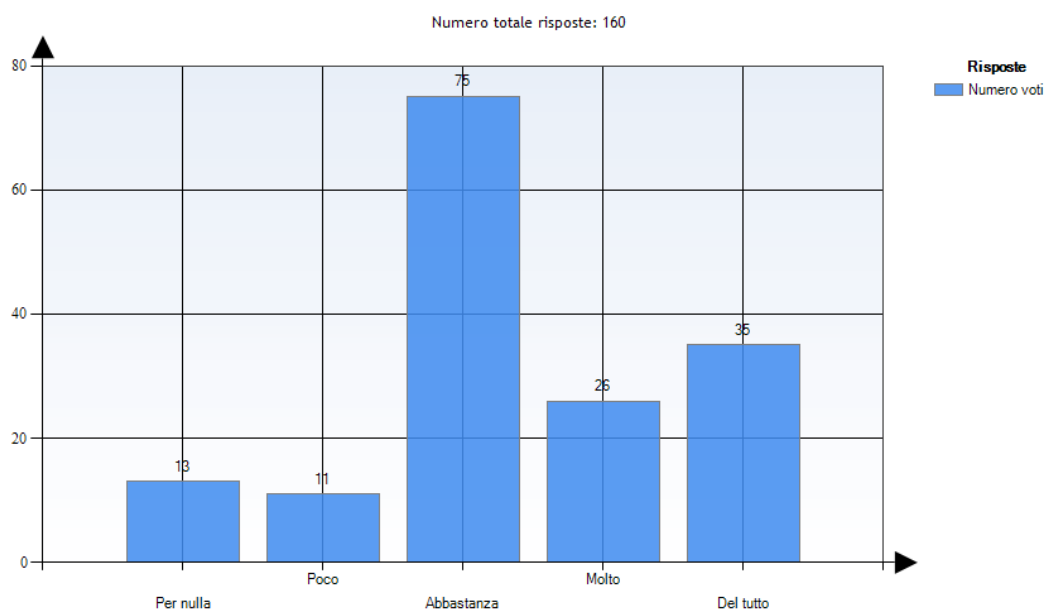
Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Sono trattato /a correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	15	9,38
Poco	11	6,88
Abbastanza	84	52,5
Molto	23	14,38
Del tutto	27	16,86



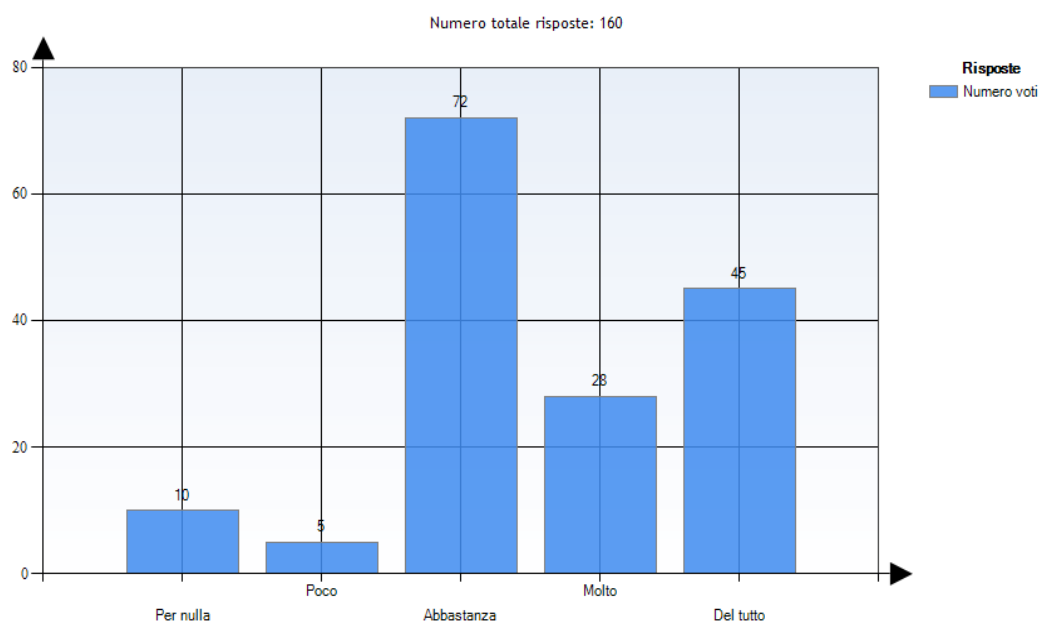
Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	13	8,12
Poco	11	6,88
Abbastanza	75	46,88
Molto	26	16,25
Del tutto	35	21,87

Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico



Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	10	6,25
Poco	5	3,12
Abbastanza	72	45
Molto	28	17,5
Del tutto	45	28,13

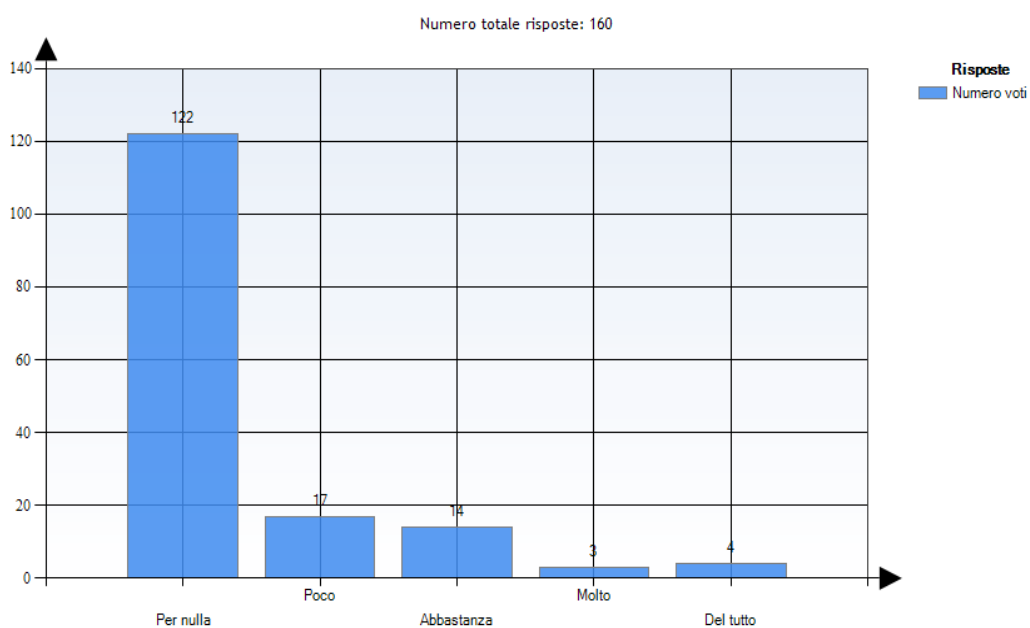
Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione



La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

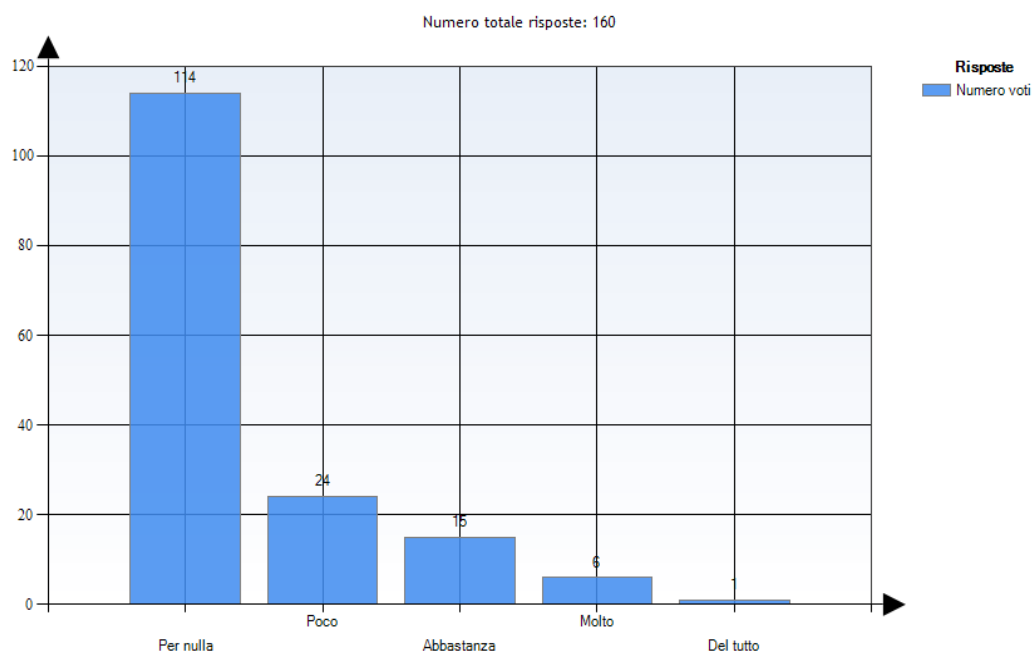
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	122	76,25
Poco	17	10,62
Abbastanza	14	8,75
Molto	3	1,88
Del tutto	4	2,5

La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



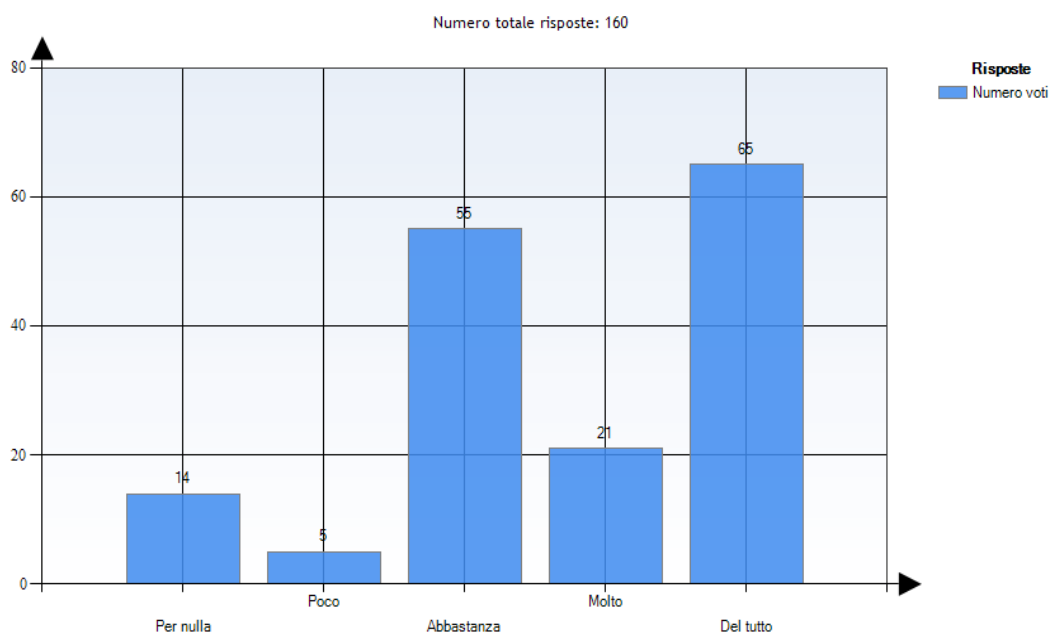
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	114	71,25
Poco	24	15
Abbastanza	15	9,38
Molto	6	3,75
Del tutto	1	0,62

La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

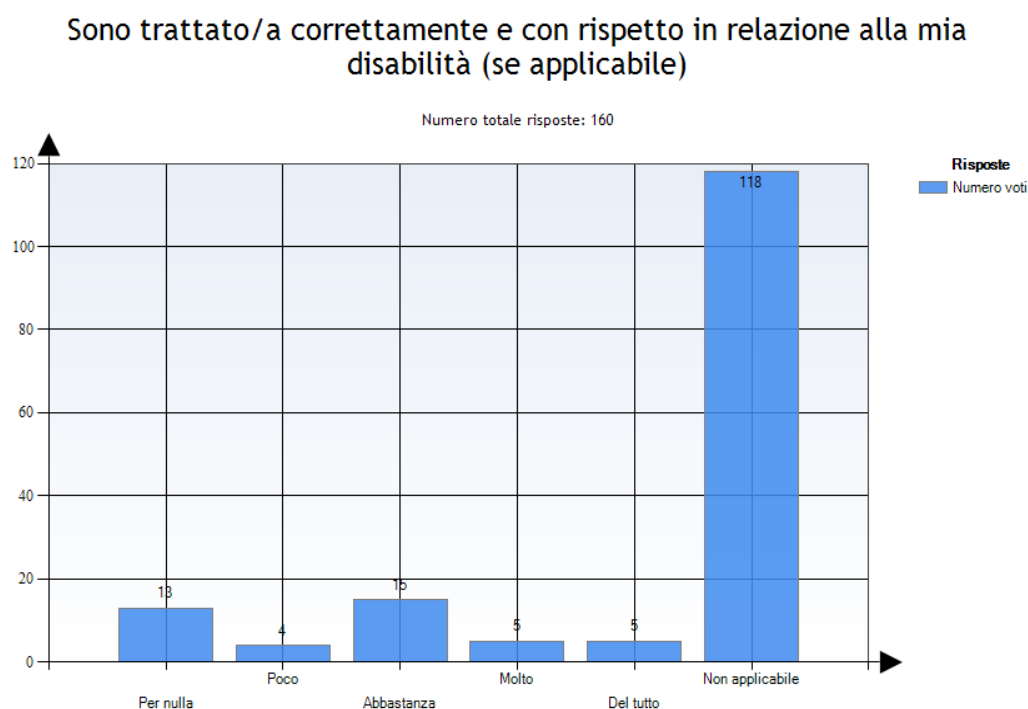


Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	14	8,75
Poco	5	3,12
Abbastanza	55	34,38
Molto	21	13,12
Del tutto	65	40,63

Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale



Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	13	8,12
Poco	4	2,5
Abbastanza	15	9,38
Molto	5	3,12
Del tutto	5	3,12
Non applicabile	118	73,76



RIEPILOGO AMBITO B – Le discriminazioni

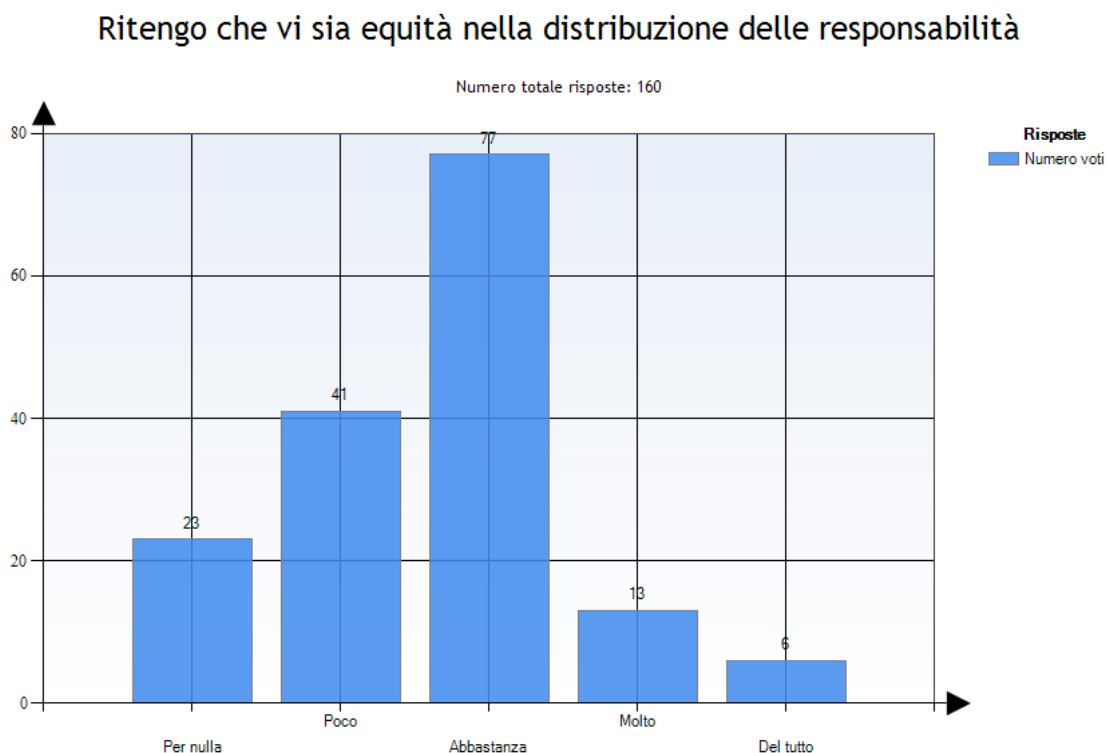
Nell’Ambito “Discriminazioni”, l’analisi rileva che il personale rinviene l’assenza di discriminazioni prevalentemente in relazione alla propria disabilità ed anche all’orientamento sessuale, al genere. Rispetto all’orientamento politico, religioso e all’appartenenza sindacale, si manifesta una percentuale intorno al 50% di soddisfazione nel trattamento ricevuto.

C – Carriera e sviluppo professionale

Fra le risposte più significative, quelle che riguardano l'equità nella distribuzione delle responsabilità, del percorso professionale e dell'attribuzione del merito, presentano i risultati nei grafici a seguire. Si evidenzia che tale ambito risulta essere fra i più critici e può ritenersi che coinvolga sia il personale che ritiene di aver maggiori carichi e responsabilità sia quello che al contrario ritiene di vivere una situazione di demansionamento.

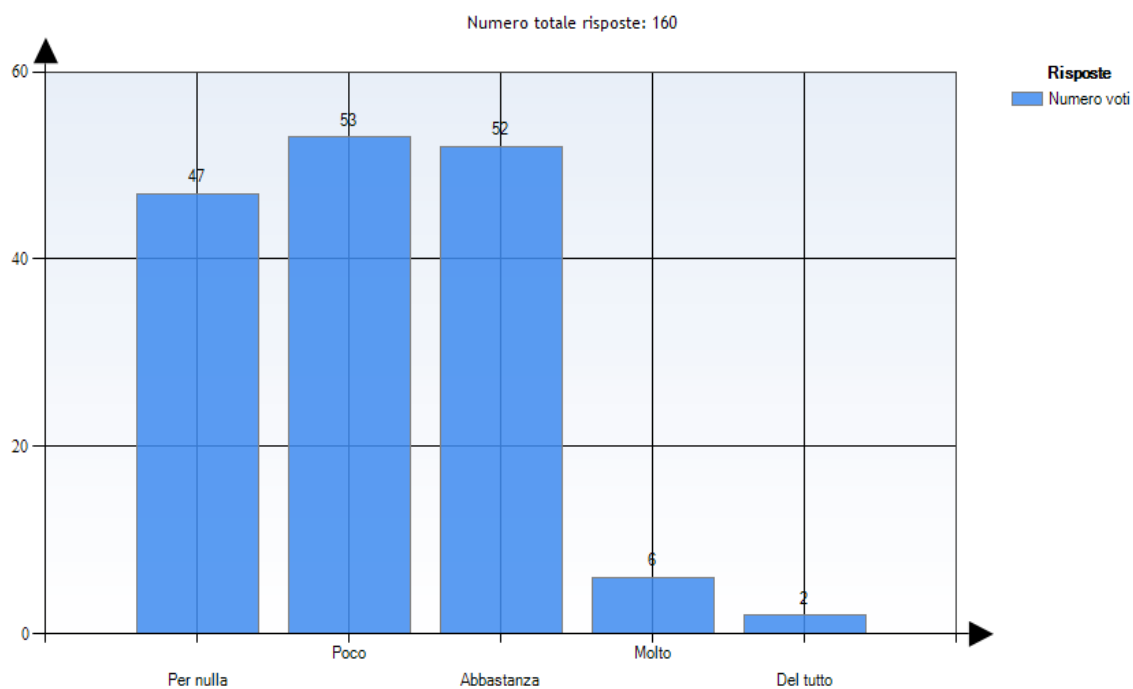
Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	23	14,38
Poco	41	25,62
Abbastanza	77	48,12
Molto	13	8,12
Del tutto	6	3,76



Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	47	29,38
Poco	53	33,12
Abbastanza	52	32,5
Molto	6	3,75
Del tutto	2	1,25

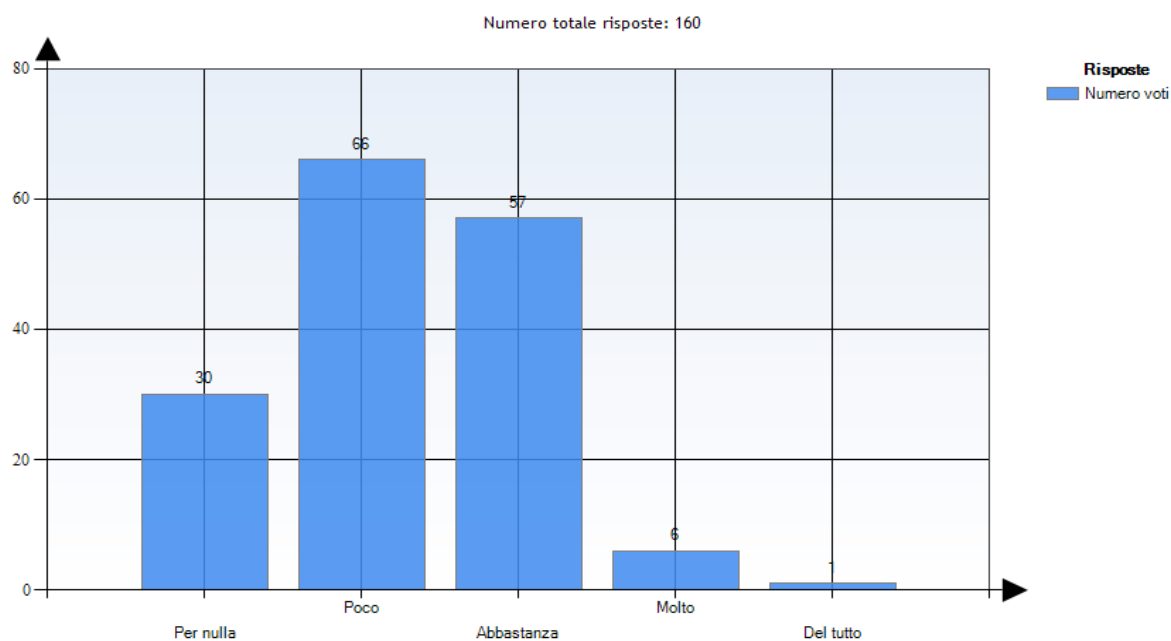
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito



Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

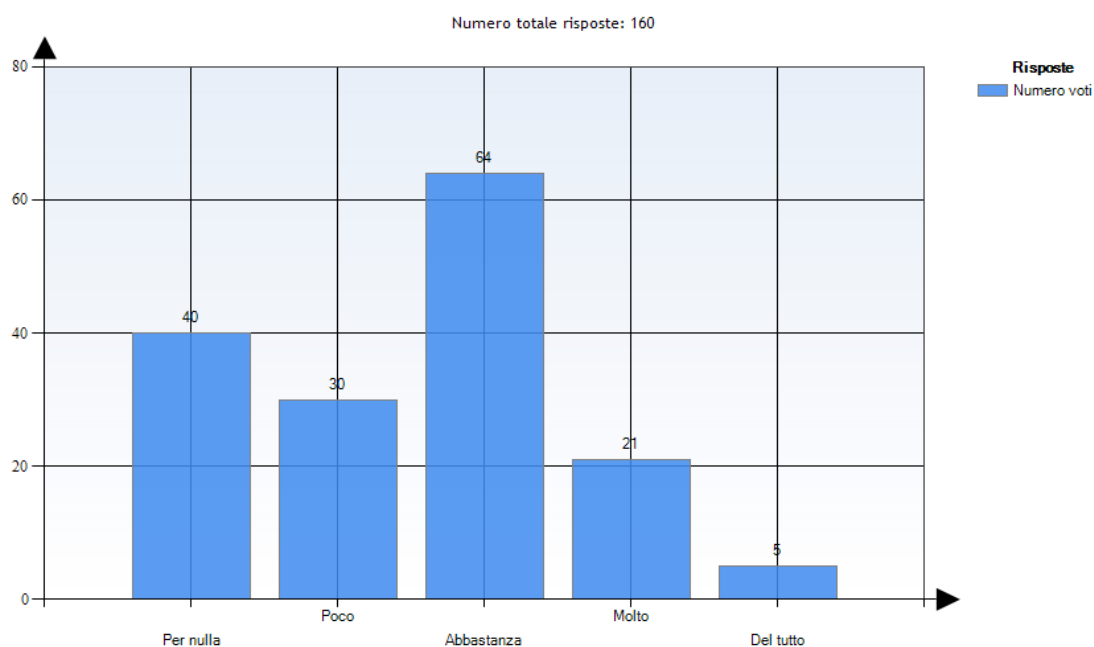
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	30	18,75
Poco	66	41,25
Abbastanza	57	35,62
Molto	6	3,75
Del tutto	1	0,63

Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli



Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	40	25
Poco	30	18,75
Abbastanza	64	40
Molto	21	13,12
Del tutto	5	3,13

Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente



RIEPILOGO AMBITO C – Carriera e sviluppo professionale

Nell'Ambito "Carriera e sviluppo professionale" è stato rilevato, dalle risposte delle/i dipendenti al questionario, che l'88,12% in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda, nell'Ente non vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità. La stessa criticità è rilevata anche per l'affermazione "*Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito*", dove il 95% si dichiara in totale, prevalente e parziale disaccordo. Altra criticità molto forte, il percorso professionale all'interno dell'Ente: l'83,75% delle/i dipendenti intervistate/i manifesta la propria insoddisfazione professionale. I punteggi negativi sono legati allo stallo delle progressioni di carriera del personale dipendente che da oltre quindici anni è bloccato nelle categorie di appartenenza, pur svolgendo ruoli e mansioni ascrivibili a categorie superiori.

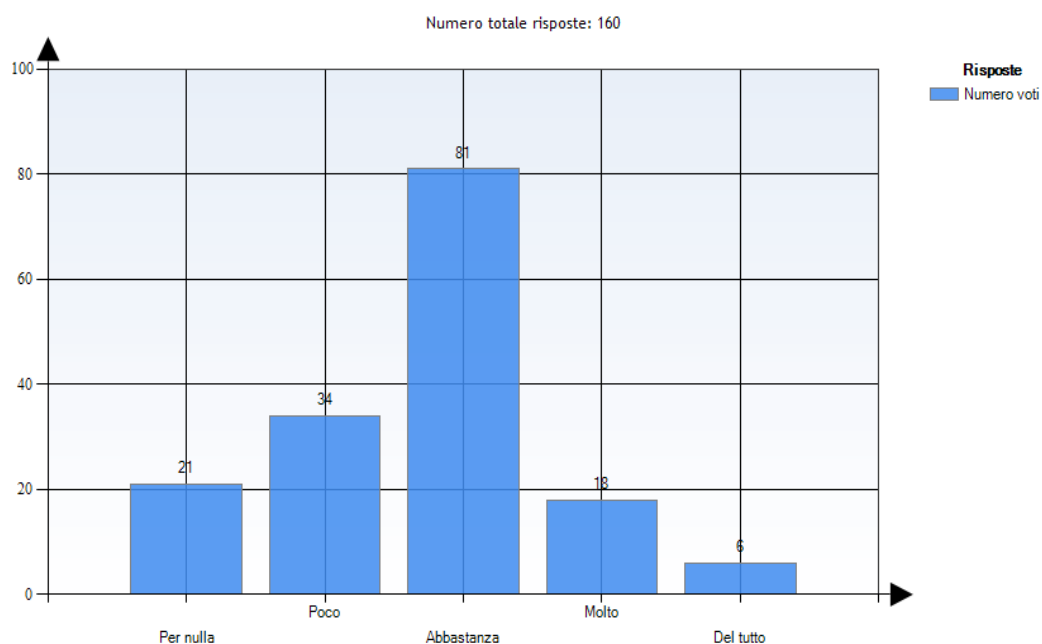
D – Il mio contesto lavorativo

Le domande prendono in esame la percezione del lavoro da parte delle/dei dipendenti e dell'adeguatezza dei mezzi per lo svolgimento dello stesso.

Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	21	13,12
Poco	34	21,25
Abbastanza	81	50,62
Molto	18	11,25
Del tutto	6	3,76

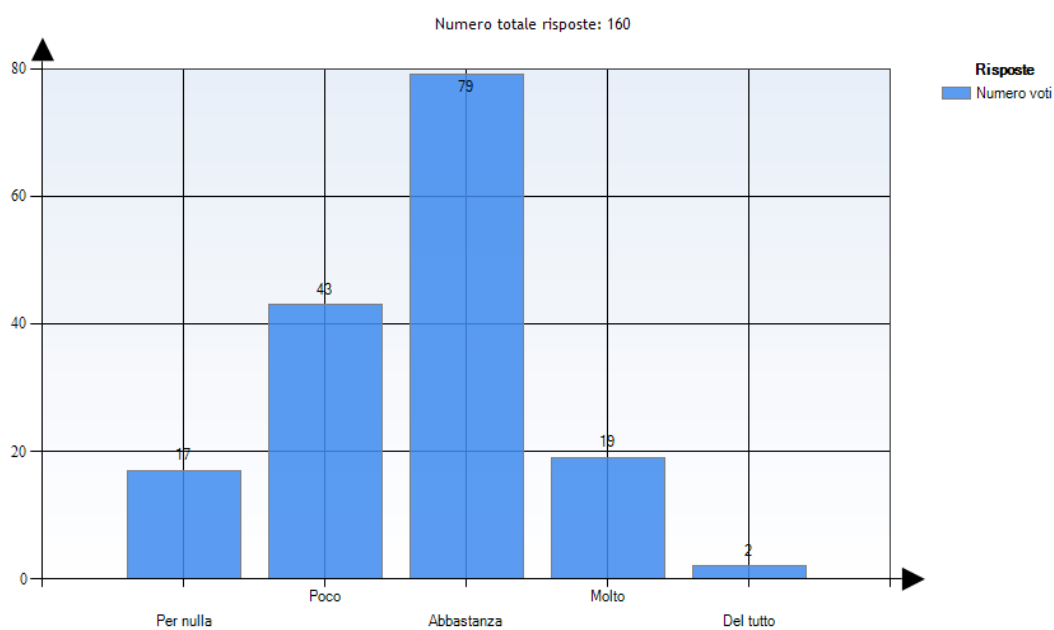
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione



La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	17	10,62
Poco	43	26,88
Abbastanza	79	49,38
Molto	19	11,88
Del tutto	2	1,24

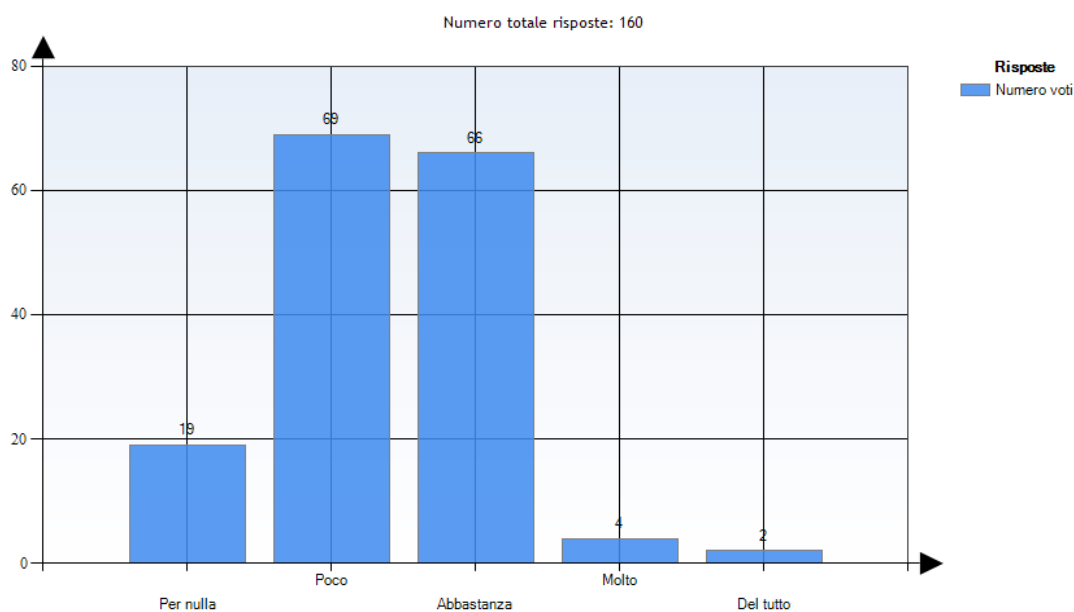
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata



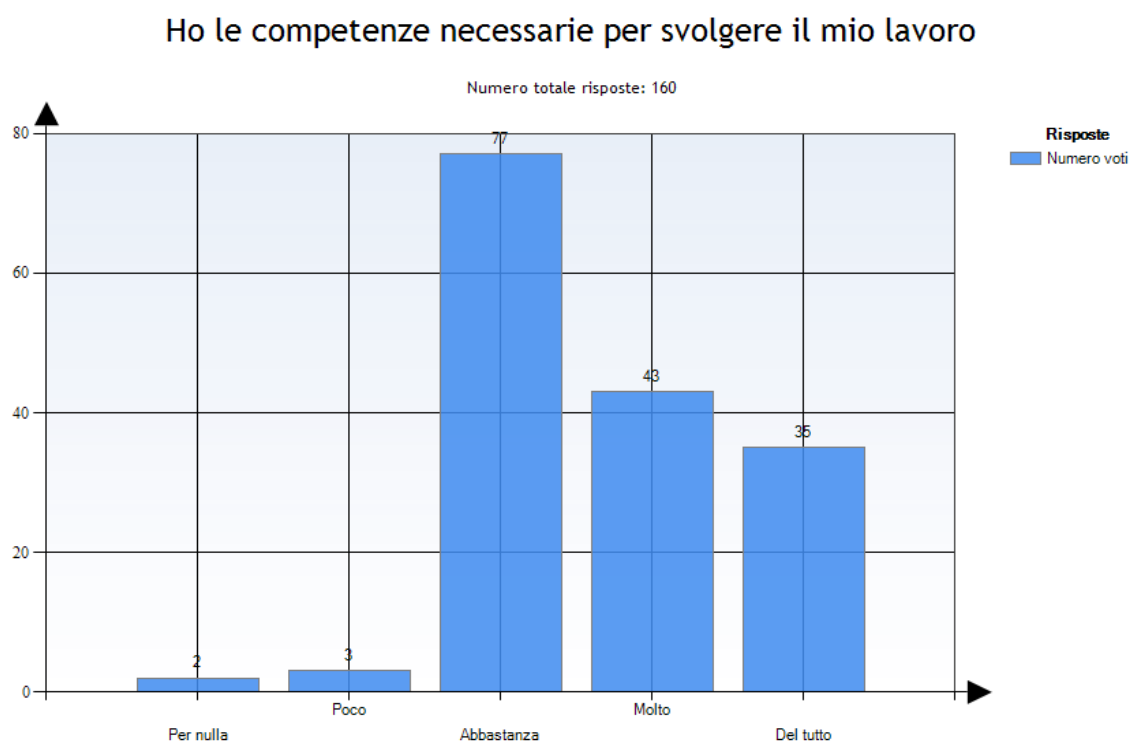
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	19	11,88
Poco	69	43,12
Abbastanza	66	41,25
Molto	4	2,5
Del tutto	2	1,25

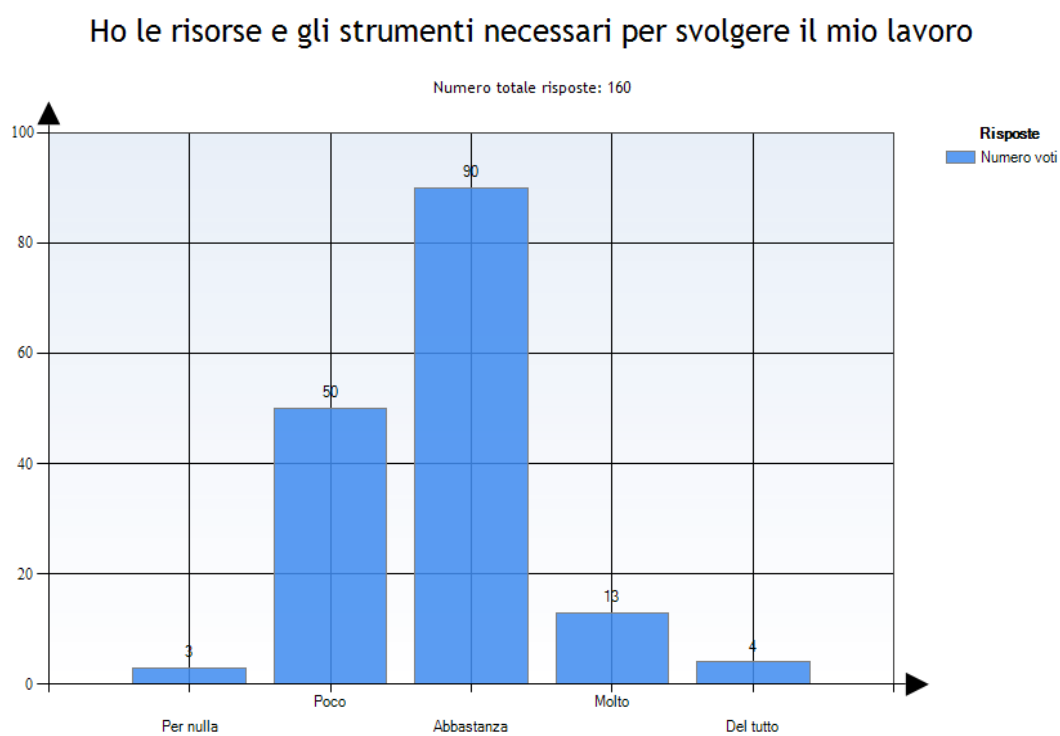
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita



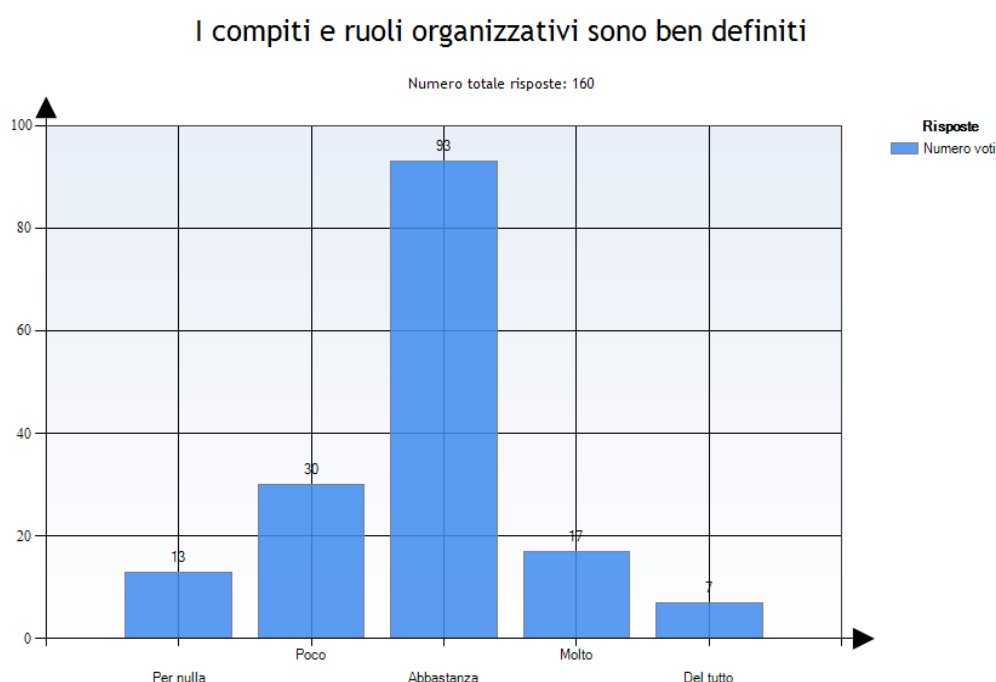
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	2	1,25
Poco	3	1,88
Abbastanza	77	48,12
Molto	43	26,88
Del tutto	35	21,87



Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	3	1,88
Poco	50	31,25
Abbastanza	90	56,25
Molto	13	8,12
Del tutto	4	2,5



I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	13	8,12
Poco	30	18,75
Abbastanza	93	58,12
Molto	17	10,62
Del tutto	7	4,39



RIEPILOGO AMBITO D – Il mio contesto lavorativo

Il rapporto del personale con il proprio lavoro appare positivo, si osserva un alto senso di adeguatezza dei lavoratori e delle lavoratrici rispetto alla propria attività lavorativa ed una buona consapevolezza, sia delle competenze necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa (media del 90% del personale), che per i risultati della stessa.

In base alle risposte fornite, il 65,63% del personale, in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, ritiene che l'ente investa sulle persone attraverso un'adeguata informazione e formazione. Più del 60% del personale partecipante all'indagine, ritiene che l'organizzazione non assuma adeguate iniziative di promozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita.

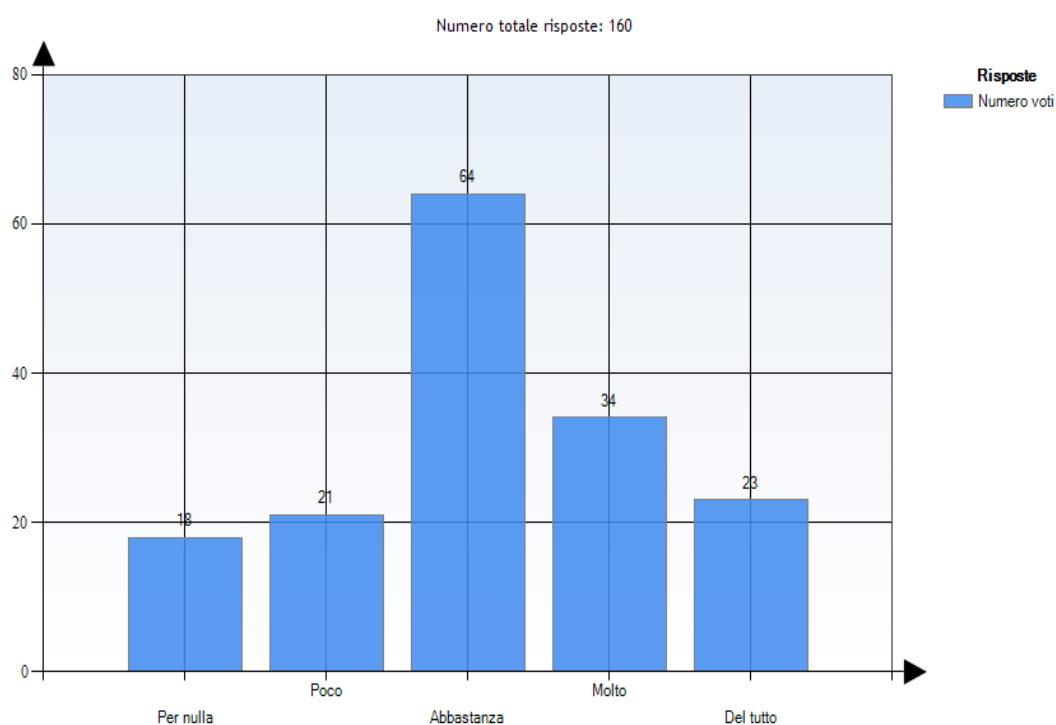
E – I miei colleghi

Le domande prendono in esame il rapporto con i colleghi e le colleghe.

Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

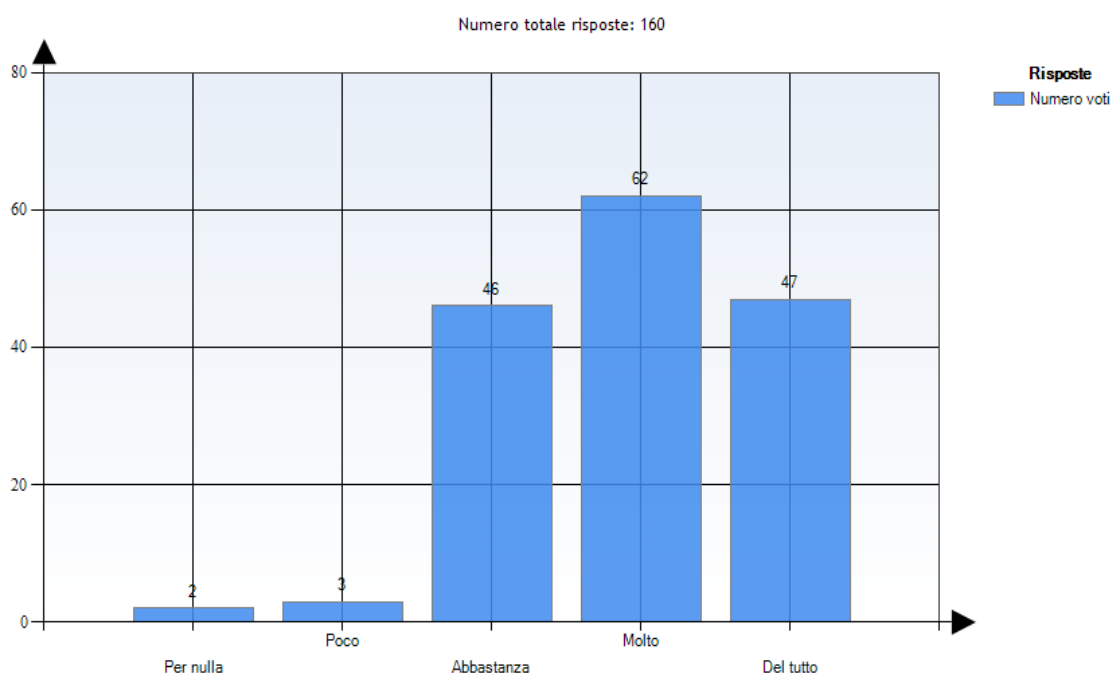
Mi sento parte di una squadra		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	18	11,25
Poco	21	13,12
Abbastanza	64	40
Molto	34	21,25
Del tutto	23	14,38

Mi sento parte di una squadra

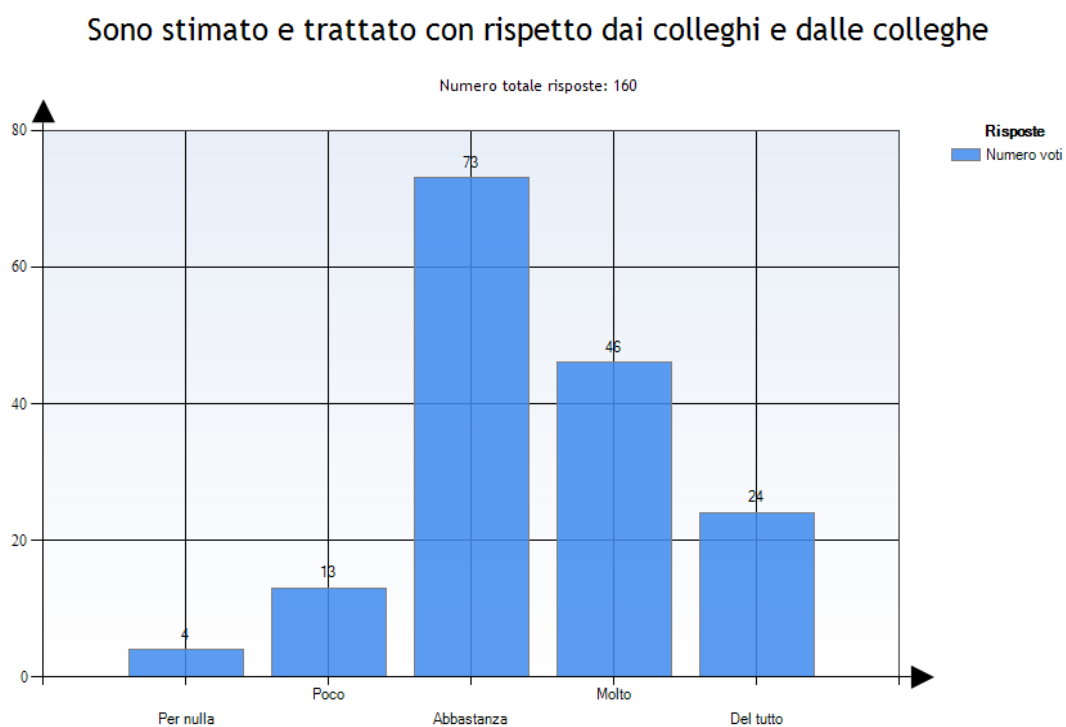


Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi e le colleghe anche se non rientra nei miei compiti		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	2	1,25
Poco	3	1,88
Abbastanza	46	28,75
Molto	62	38,75
Del tutto	47	29,37

Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi e le colleghe anche se non
 rientra nei miei compiti

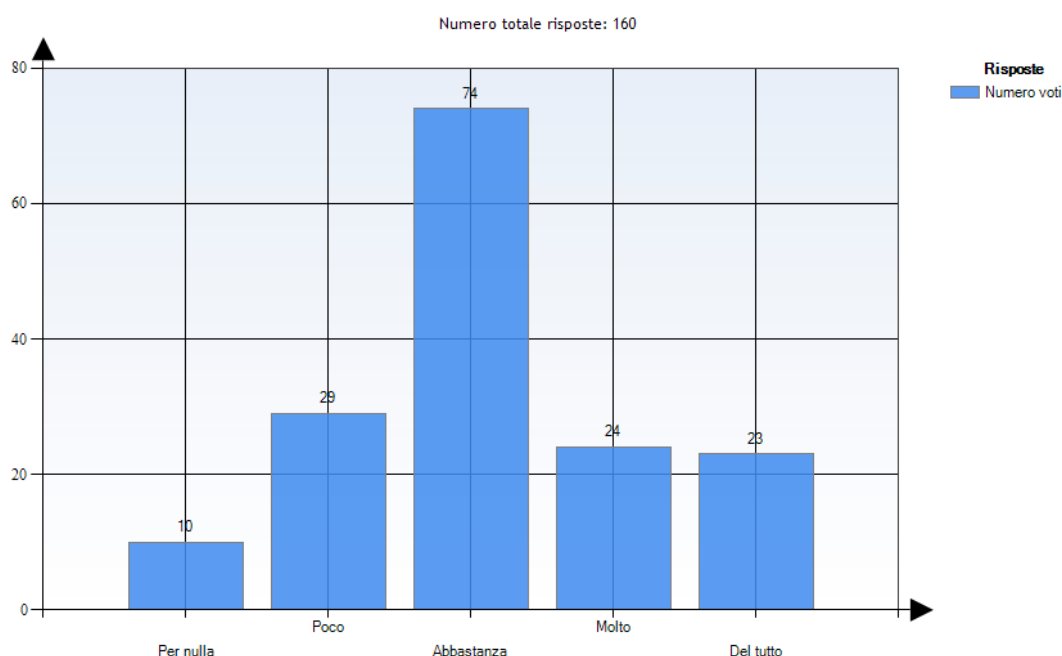


Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi e dalle colleghe		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	4	2,5
Poco	13	8,12
Abbastanza	73	45,62
Molto	46	28,75
Del tutto	24	15,01



Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti/e		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	10	6,25
Poco	29	18,12
Abbastanza	74	46,25
Molto	24	15
Del tutto	23	14,38

Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti



RIEPILOGO AMBITO E – I miei colleghi

Nell'ambito E, si analizza il rapporto con i colleghi e le colleghe e lo spirito di squadra. Oltre il 90% degli/delle intervistati/e (96,87%) dichiara di essere disponibile ad aiutare i colleghi e le colleghe anche se non rientra nei propri compiti e, nel contempo, di essere stimato/a e trattato/a con rispetto dagli/dalle stessi/e (89,38%). Tali risultati evidenziano che la struttura orizzontale esiste e funziona positivamente. I punteggi più bassi, anche se positivi, sono riferiti, in particolare, al sentirsi parte di una squadra (64,37%) e alla diffusione delle informazioni (70,62%).

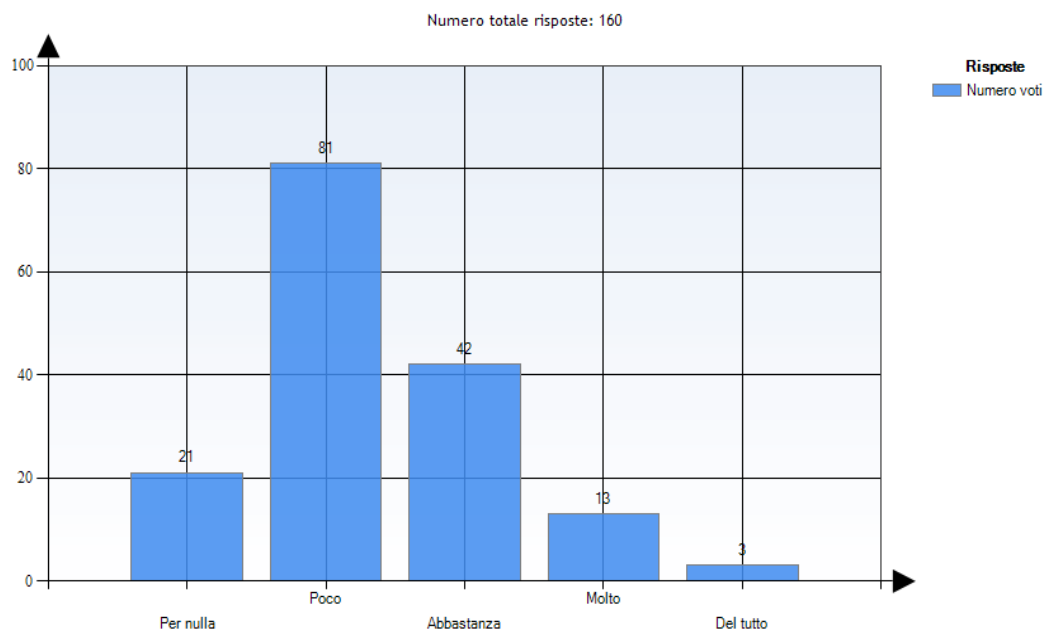
F – La mia amministrazione

Le domande prendono in esame l'immagine dell'amministrazione ed il senso di appartenenza.

Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

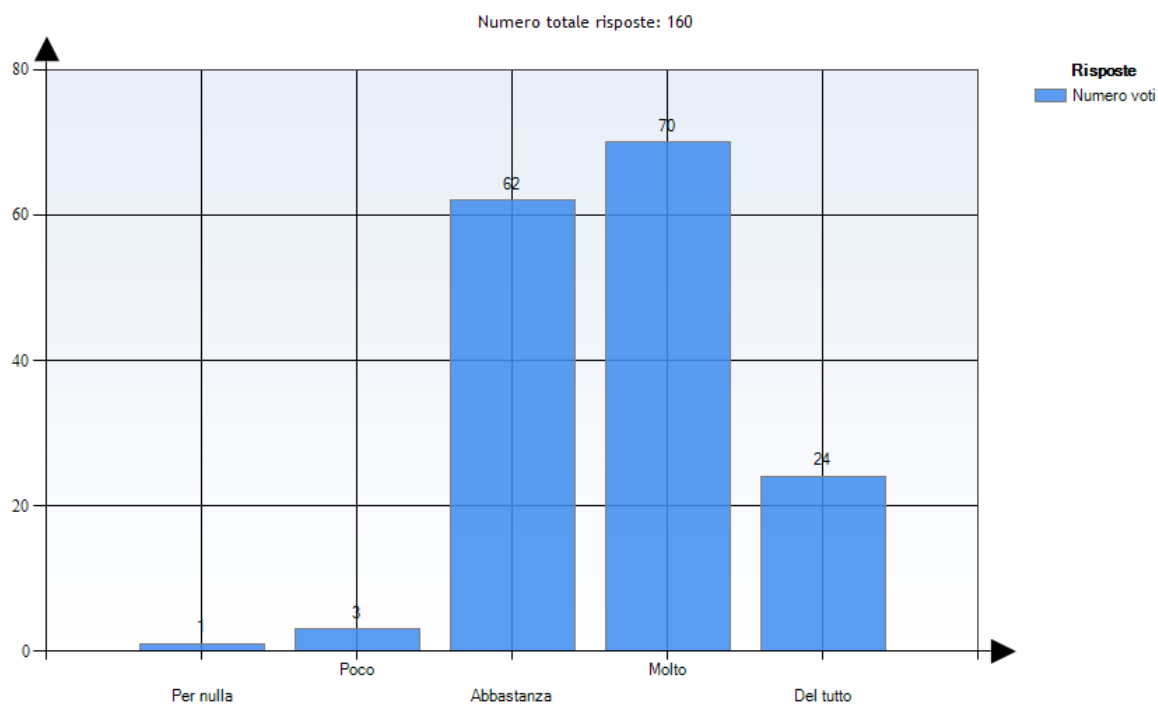
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	21	13,12
Poco	81	50,62
Abbastanza	42	26,25
Molto	13	8,12
Del tutto	3	1,89

La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività



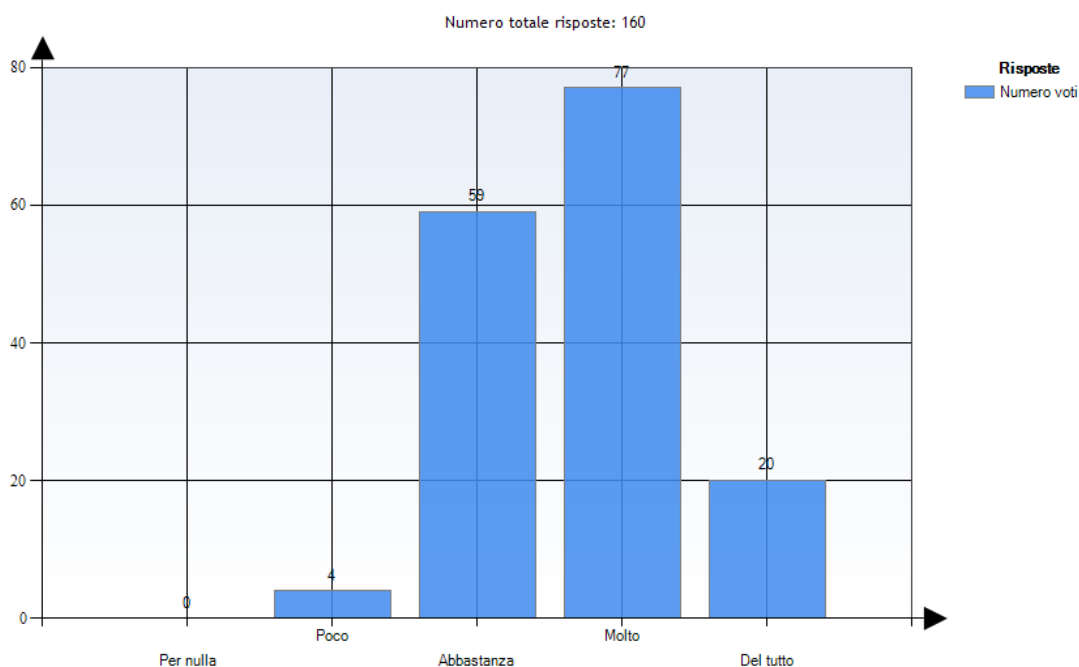
Sono orgoglioso/a quando il mio ente raggiunge un buon risultato		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	1	0,62
Poco	3	1,88
Abbastanza	62	38,75
Molto	70	43,75
Del tutto	24	15

Sono orgoglioso/a quando il mio ente raggiunge un buon risultato



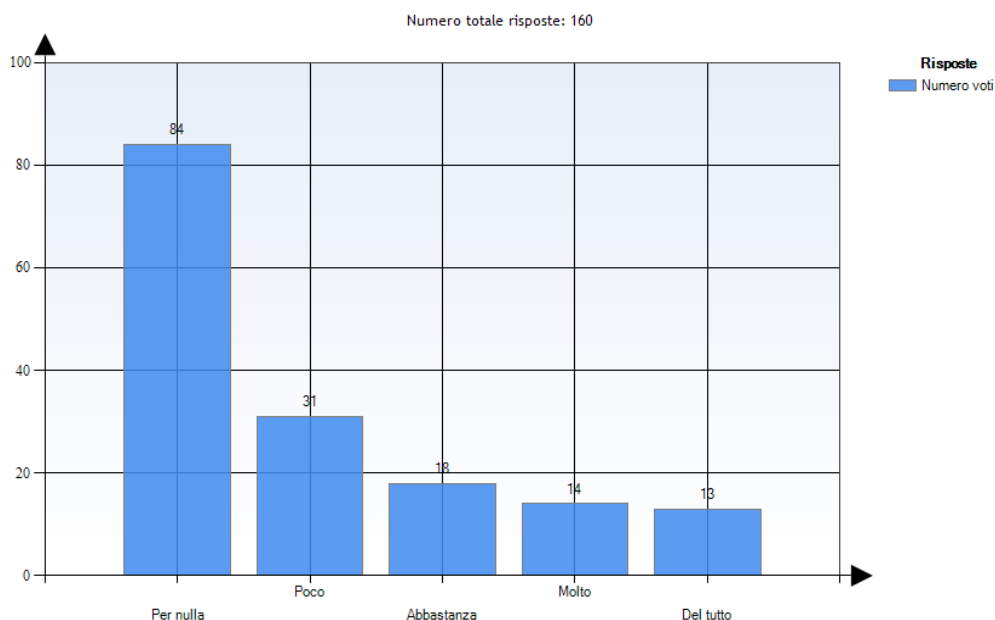
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	0	0
Poco	4	2,5
Abbastanza	59	36,88
Molto	77	48,12
Del tutto	20	12,5

Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente



Se potessi, comunque cambierei ente		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	84	52,5
Poco	31	19,38
Abbastanza	18	11,25
Molto	14	8,75
Del tutto	13	8,12

Se potessi, comunque cambierei ente



RIEPILOGO AMBITO F – La mia amministrazione

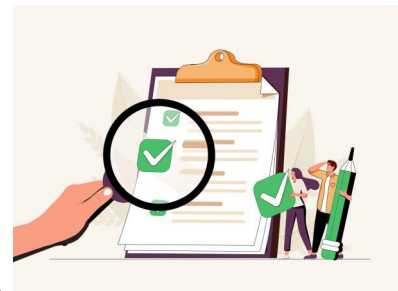
L'ambito F indaga sul senso di appartenenza all'amministrazione. Presenta risposte positive in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, soprattutto legate al sentimento di orgoglio che il/la lavoratore/lavoratrice manifesta nell'essere dipendente dell'ente e dei successi raggiunti dallo stesso (circa il 97%). I punteggi diminuiscono quando si mettono in relazione i valori personali con i valori dell'Ente e, conseguentemente, esprimono il desiderio di parte del personale di cambiare ente. Solo il 28,12% del personale partecipante all'indagine cambierebbe amministrazione.

Relativamente alla valutazione di importanza dell'ente da parte della collettività, il 36,26% del personale ritiene che la gente in generale pensi che l'ente sia importante per l'intera cittadinanza.

Grado di condivisione del sistema di valutazione

Quest'area si propone di esaminare il grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

coinvolgimento nei processi relativi all'organizzazione dell'amministrazione;
condivisione/apprezzamento nel suo complesso del sistema di valutazione;
riconoscimento/valutazione delle proprie performance.

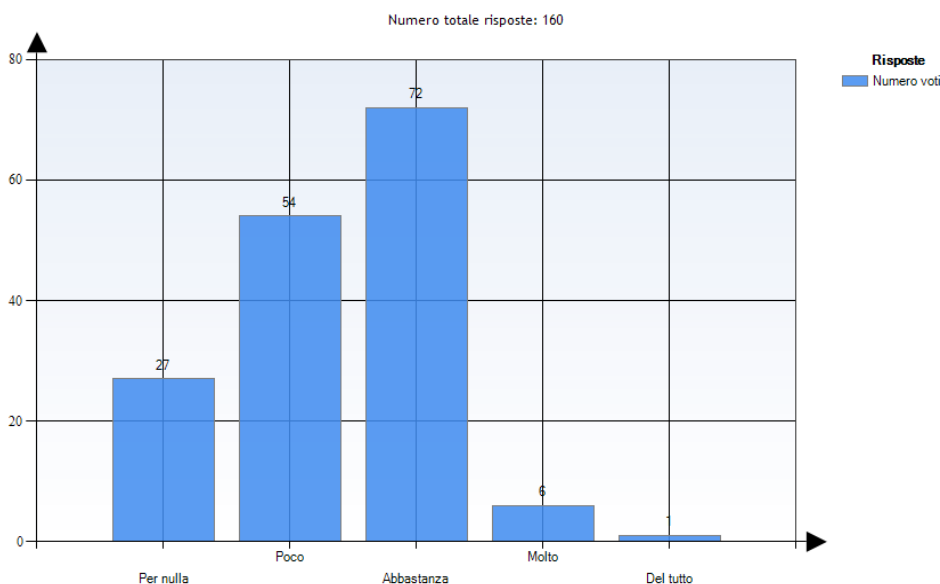


G – La mia organizzazione

Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

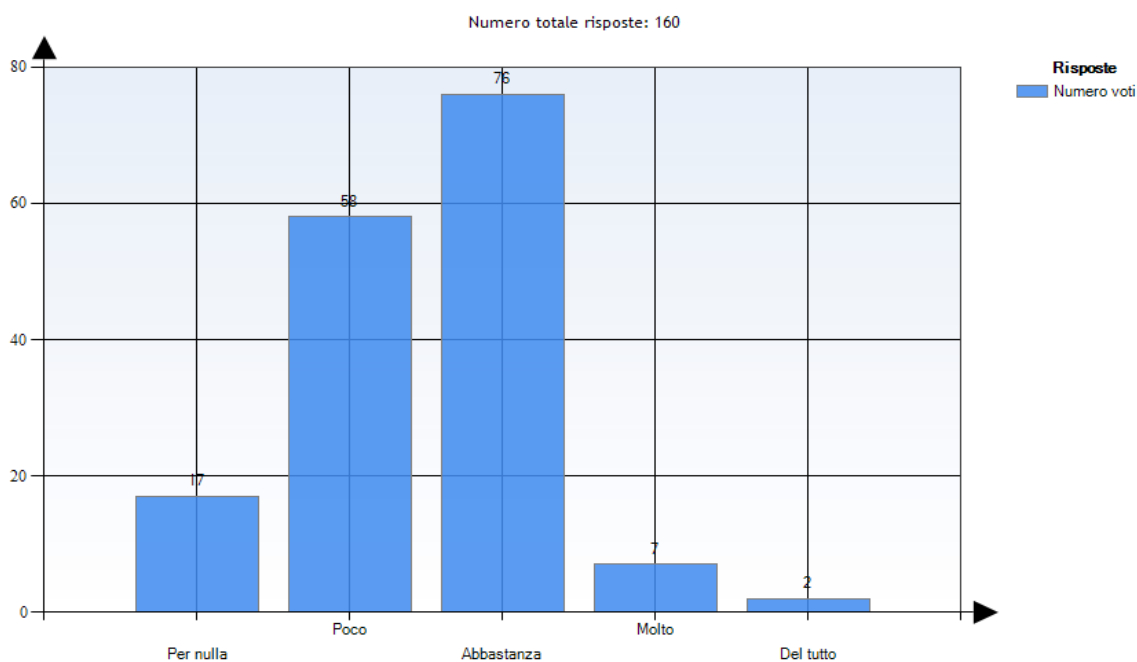
Conosco le strategie della mia amministrazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	27	16,88
Poco	54	33,75
Abbastanza	72	45
Molto	6	3,75
Del tutto	1	0,62

Conosco le strategie della mia amministrazione



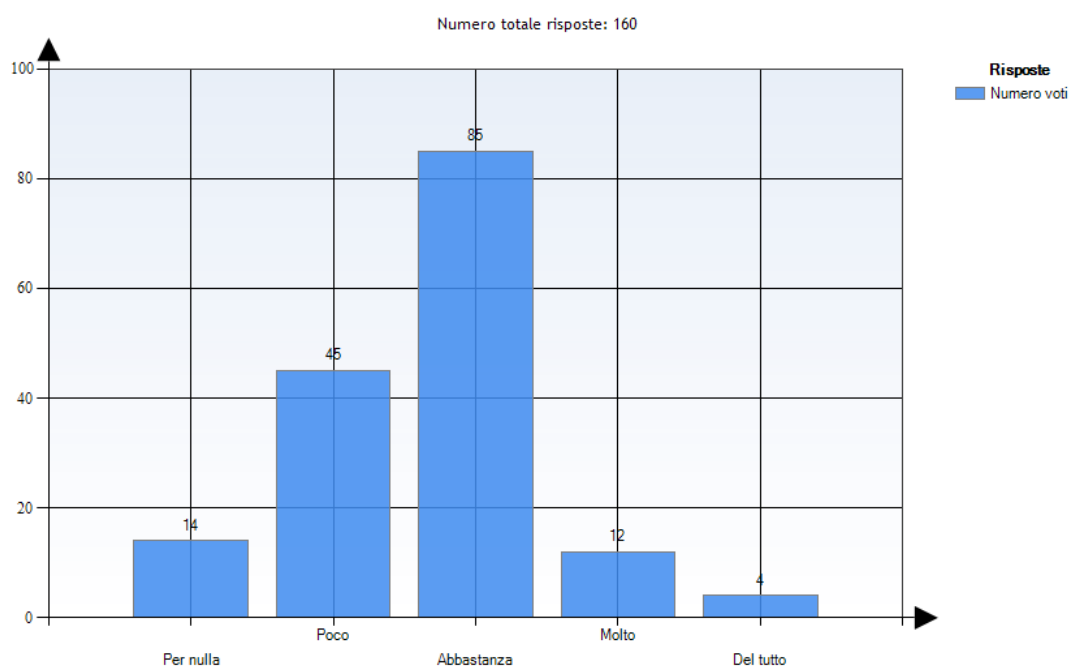
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	17	10,62
Poco	58	36,25
Abbastanza	76	47,5
Molto	7	4,38
Del tutto	2	1,25

Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione



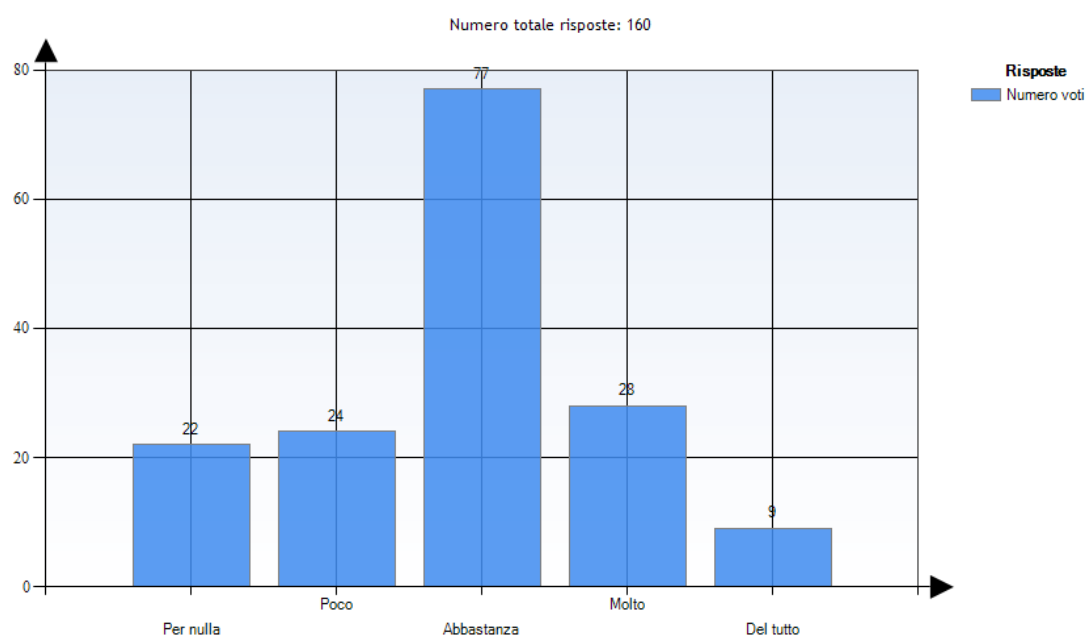
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	14	8,75
Poco	45	28,12
Abbastanza	85	53,12
Molto	12	7,5
Del tutto	4	2,51

Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione



E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	22	13,75
Poco	24	15
Abbastanza	77	48,12
Molto	28	17,5
Del tutto	9	5,63

E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione



RIEPILOGO AMBITO G – La mia organizzazione

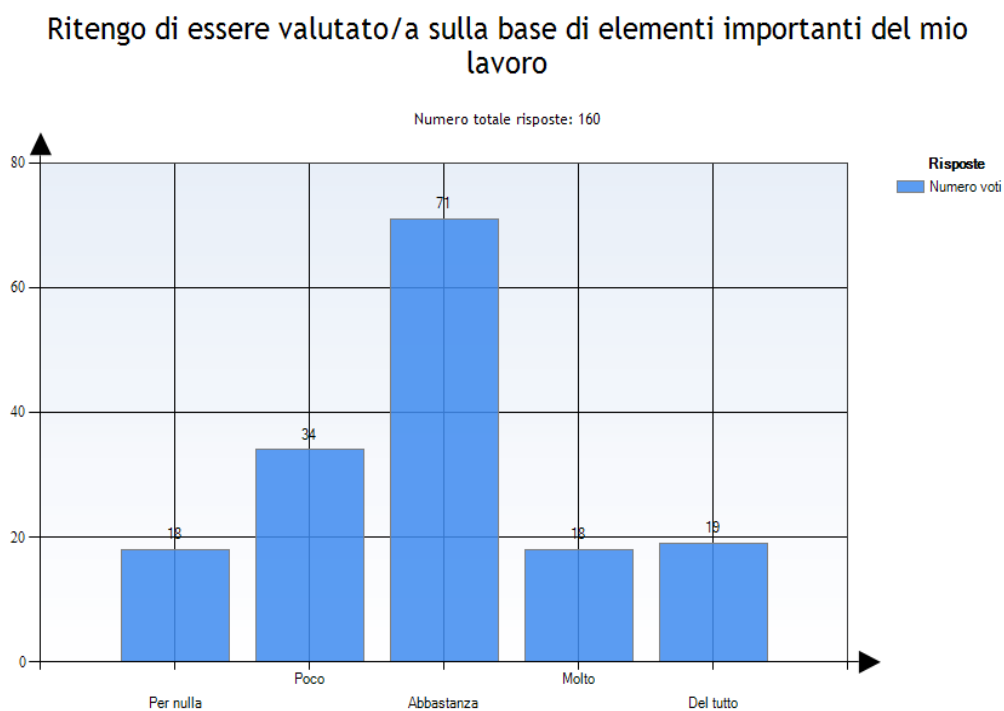
L'ambito G indaga è relativo alla percezione del/della dipendente rispetto agli obiettivi dell'Ente. Rispetto alle domande sull'organizzazione, i punteggi delle domande sono bassi: solo il 49,37% del personale afferma, in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda di conoscere le strategie dell'amministrazione e il 53,13% di condividerne gli obiettivi strategici. Sempre riguardo agli obiettivi dell'Amministrazione, il 76,87% delle risposte del personale partecipante all'indagine evidenzia, in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda, una carenza di chiarezza del contributo del lavoro svolto per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

H – Le mie performance

Le domande sono incentrate sul sistema di valutazione della performance.

Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

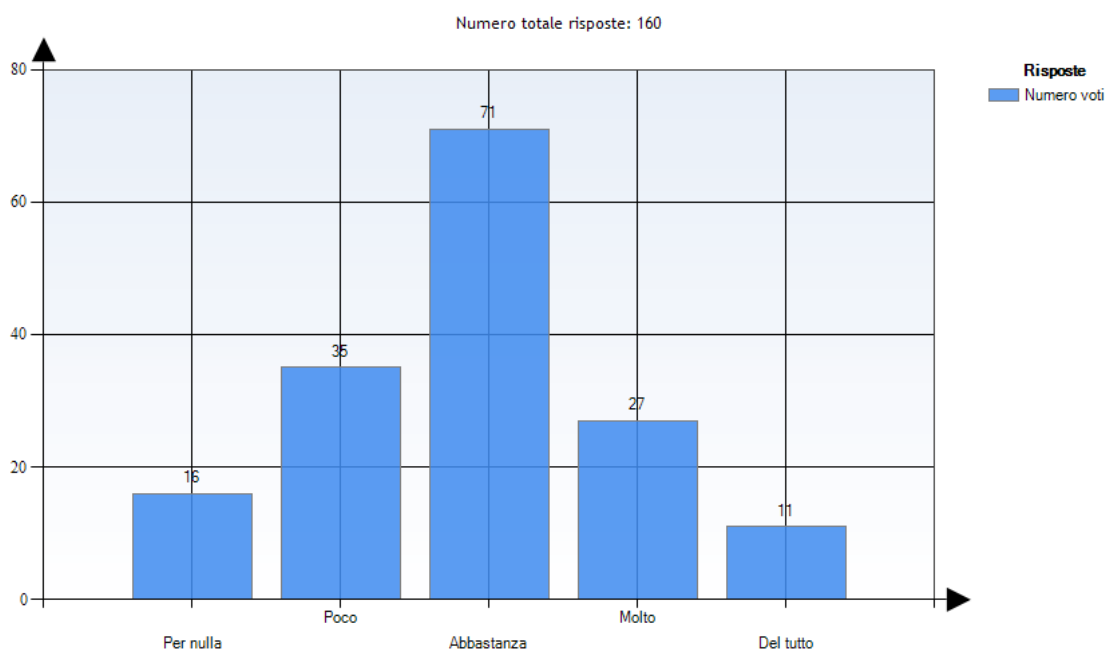
Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	18	11,25
Poco	34	21,25
Abbastanza	71	44,38
Molto	18	11,25
Del tutto	19	11,87



Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

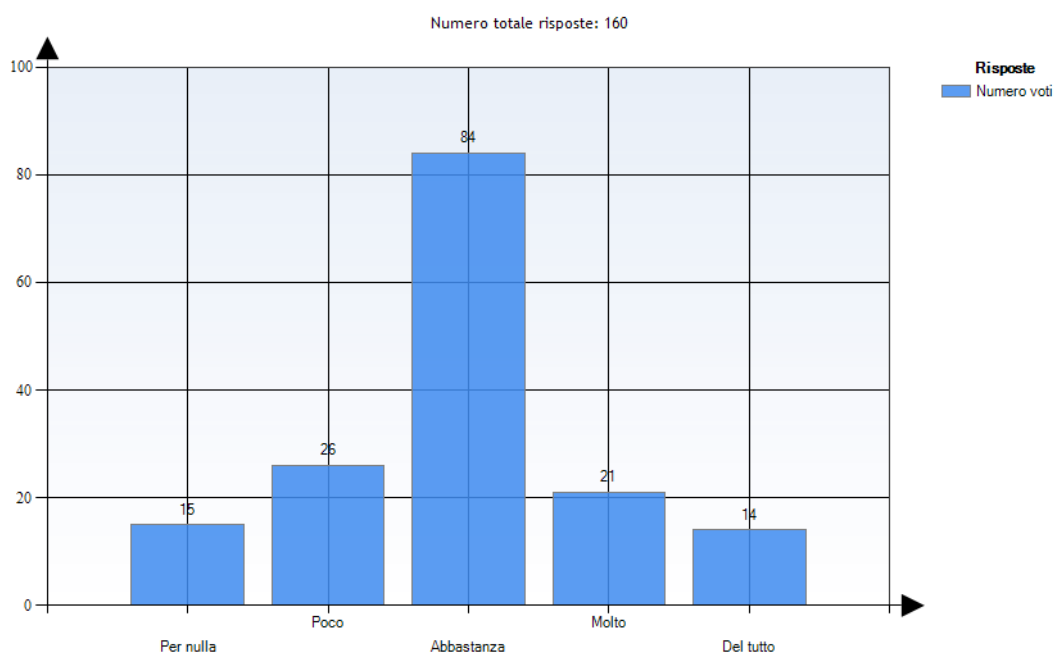
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	16	10
Poco	35	21,88
Abbastanza	71	44,38
Molto	27	16,88
Del tutto	11	6,86

Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

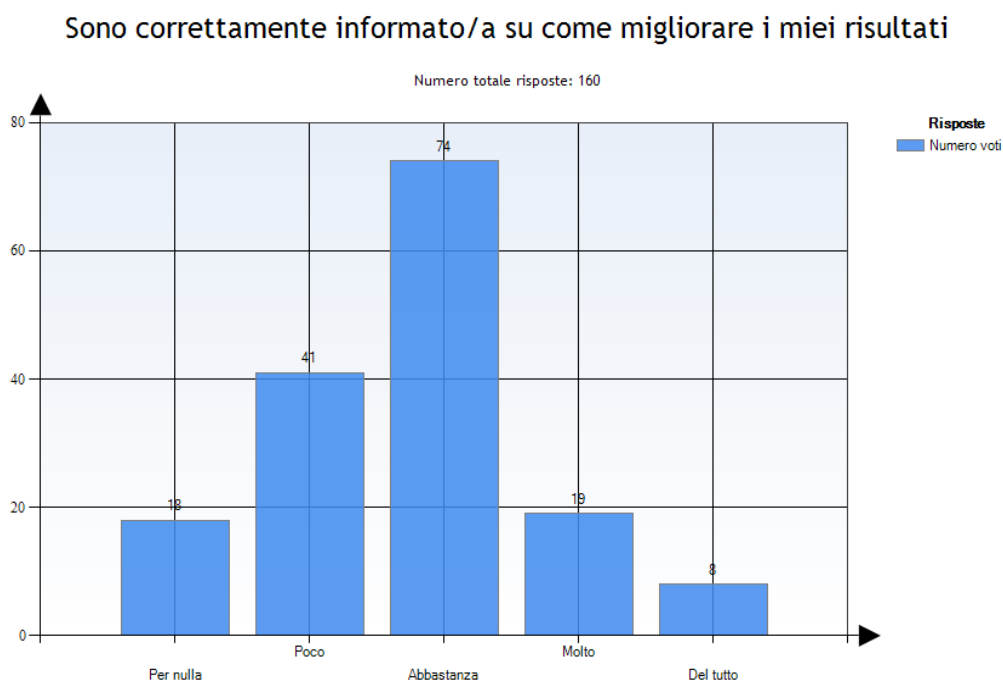


Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	15	9,38
Poco	26	16,25
Abbastanza	84	52,5
Molto	21	13,12
Del tutto	14	8,75

Sono correttamente informato/a sulla valutazione del mio lavoro



Sono correttamente informato/a su come migliorare i miei risultati		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	18	11,25
Poco	41	25,62
Abbastanza	74	46,25
Molto	19	11,88
Del tutto	8	5



RIEPILOGO AMBITO H – Le mie performance

Oggetto delle domande di questo ambito di indagine è la performance individuale e il sistema di misurazione e valutazione della stessa. L'analisi delle risposte fa registrare, in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda, che il 78,13% del personale intervistato dichiara di non essere correttamente informato sulla valutazione del proprio operato e, poco più dell'80%, conseguentemente, di non essere indirizzato su come migliorare la propria performance, indicando un vero e proprio vulnus nella catena circolare del ciclo delle performance ed un conseguente mancato rispetto del sistema di valutazione del personale del comparto.

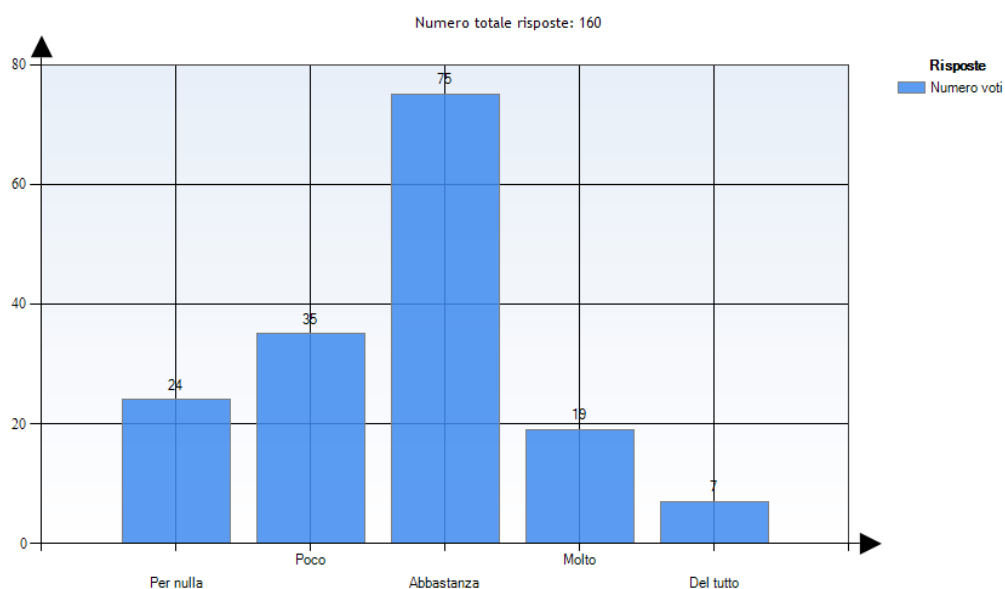
I – Il funzionamento del sistema

Le domande sono incentrate sul funzionamento del sistema di valutazione della performance.

Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Sono sufficientemente coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	24	15
Poco	35	21,88
Abbastanza	75	46,88
Molto	19	11,88
Del tutto	7	4,36

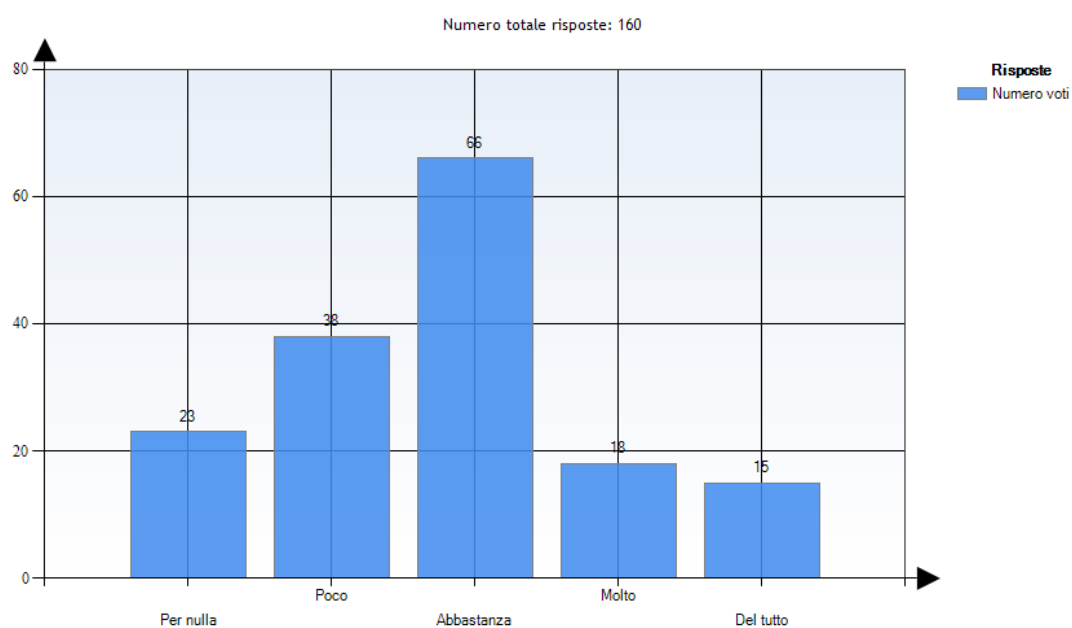
Sono sufficientemente coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro



Sono adeguatamente tutelato/a se non sono d'accordo con il/la mio/a valutatore/valutatrice sulla valutazione della mia performance

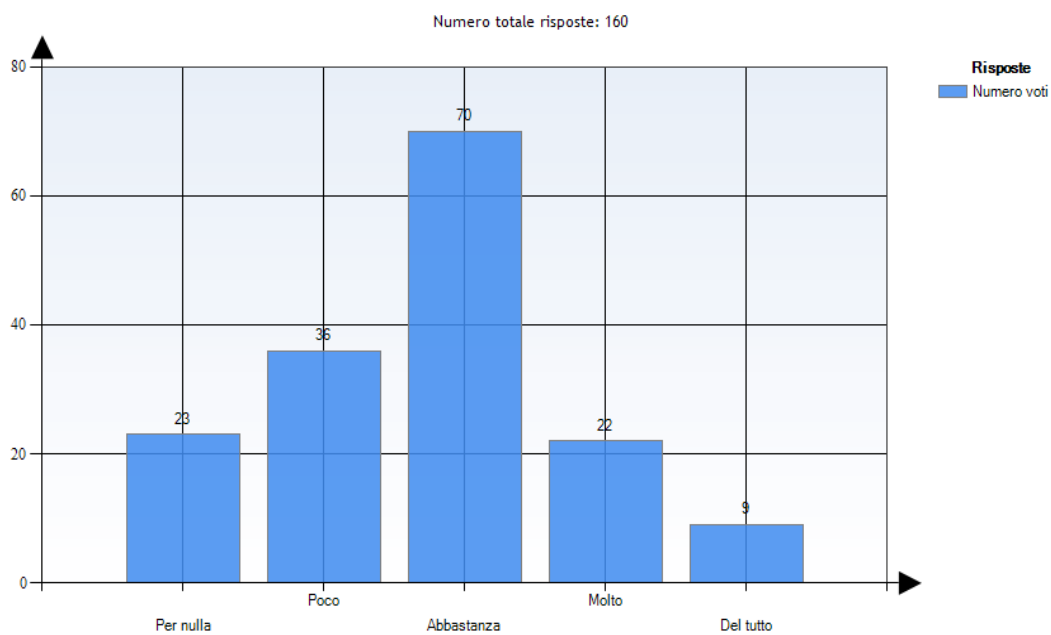
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	23	14,38
Poco	38	23,75
Abbastanza	66	41,25
Molto	18	11,25
Del tutto	15	9,37

Sono adeguatamente tutelato/a se non sono d'accordo con il/la mio/a valutatore/trice sulla valutazione della mia performance



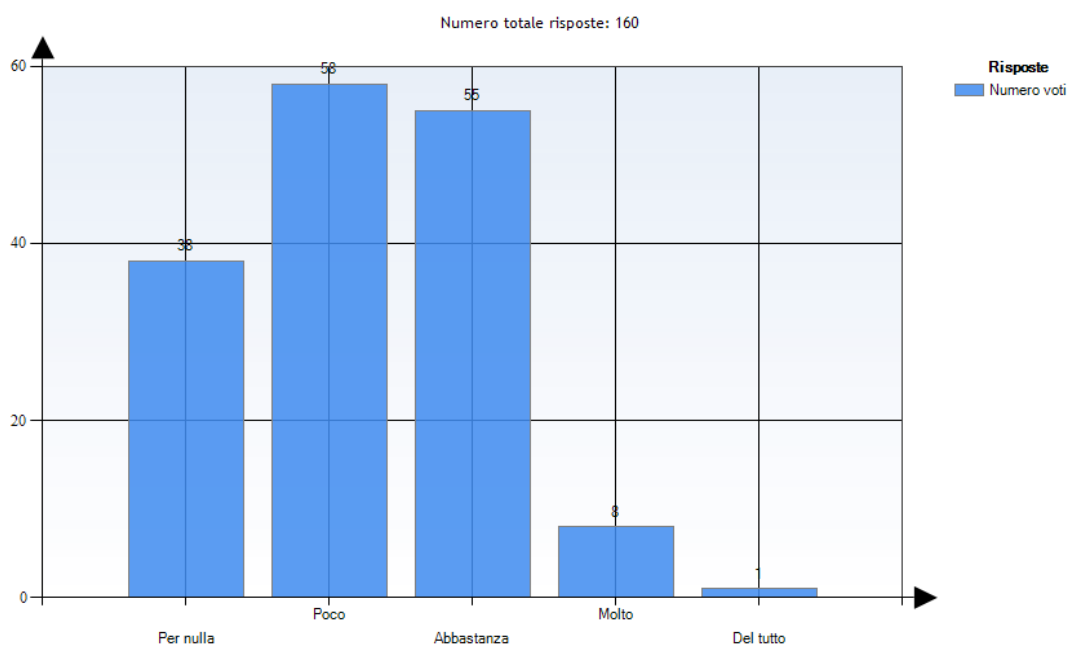
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	23	14,38
Poco	36	22,5
Abbastanza	70	43,75
Molto	22	13,75
Del tutto	9	5,62

I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance



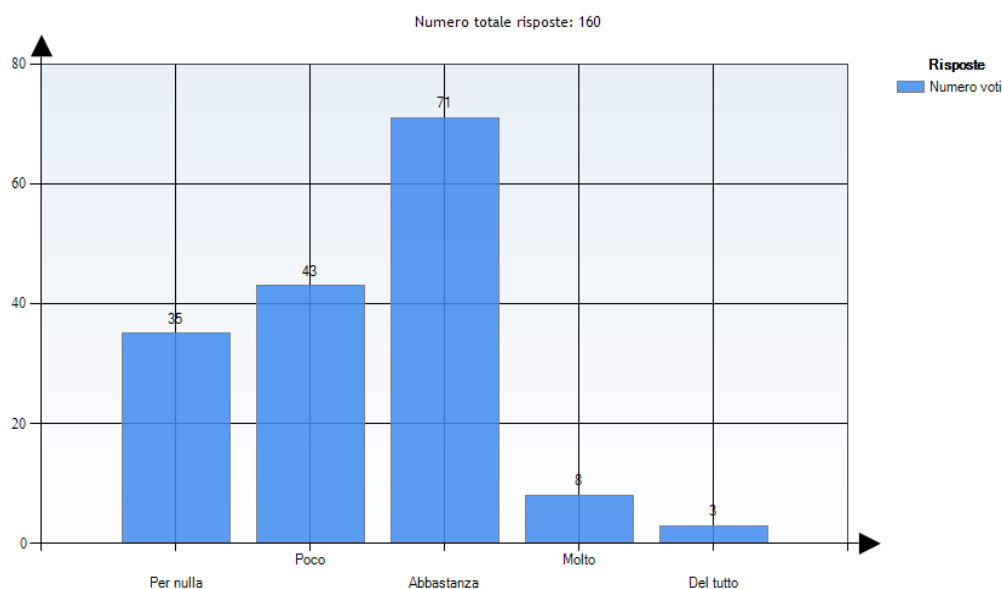
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	38	23,75
Poco	58	36,25
Abbastanza	55	34,38
Molto	8	5
Del tutto	1	0,62

La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano



Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	35	21,88
Poco	43	26,88
Abbastanza	71	44,38
Molto	8	5
Del tutto	3	1,86

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale



RIEPILOGO AMBITO I – Il funzionamento del sistema

Si chiude con l'ambito I l'insieme dei quesiti relativi al grado di condivisione del funzionamento del sistema di valutazione. Il sistema di valutazione ha, tra i diversi obiettivi, quello di aiutare il/la dipendente a migliorare la propria performance. Nel questionario è stato chiesto se il sistema adottato raggiunge questa finalità. Il 63,12% del personale che ha risposto all'indagine, in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, indica che il sistema di valutazione, così come è predisposto nell'Ente, aiuta il/la dipendente a migliorare le proprie prestazioni lavorative e la propria performance. Per quanto riguarda la premialità, il 94,38% dei partecipanti, in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda, ritiene carente tale meccanismo e, di conseguenza, che non valorizza il personale capace e che si impegna nell'attività lavorativa.

Grado di valutazione del superiore gerarchico

Quest'area del questionario è incentrata sul rapporto con il/la Dirigente e/o Responsabile di Servizio e/o Ufficio.

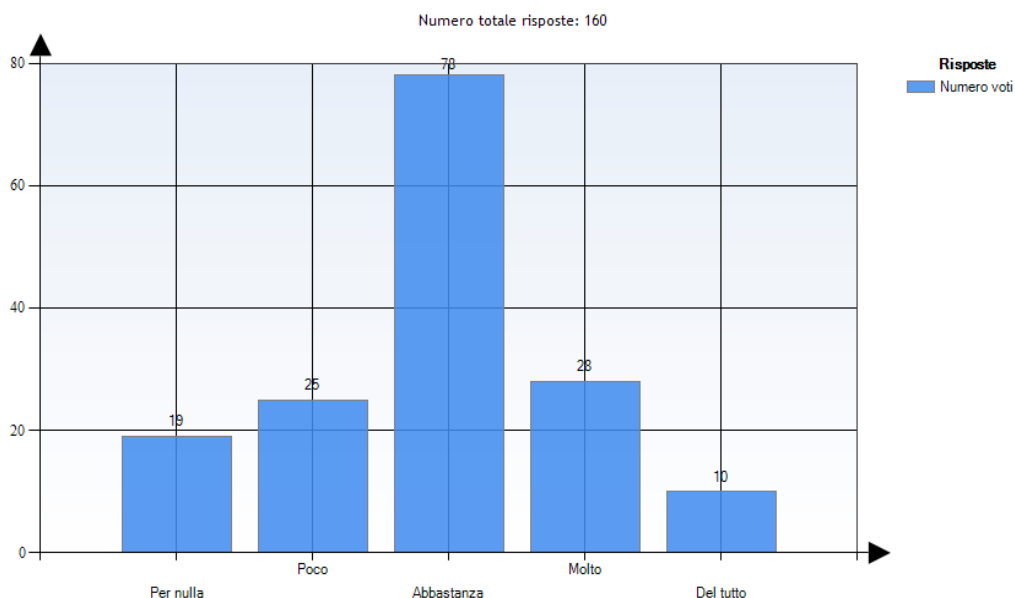


L – Il/La mio/a Dirigente/Responsabile di Servizio/Ufficio

Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

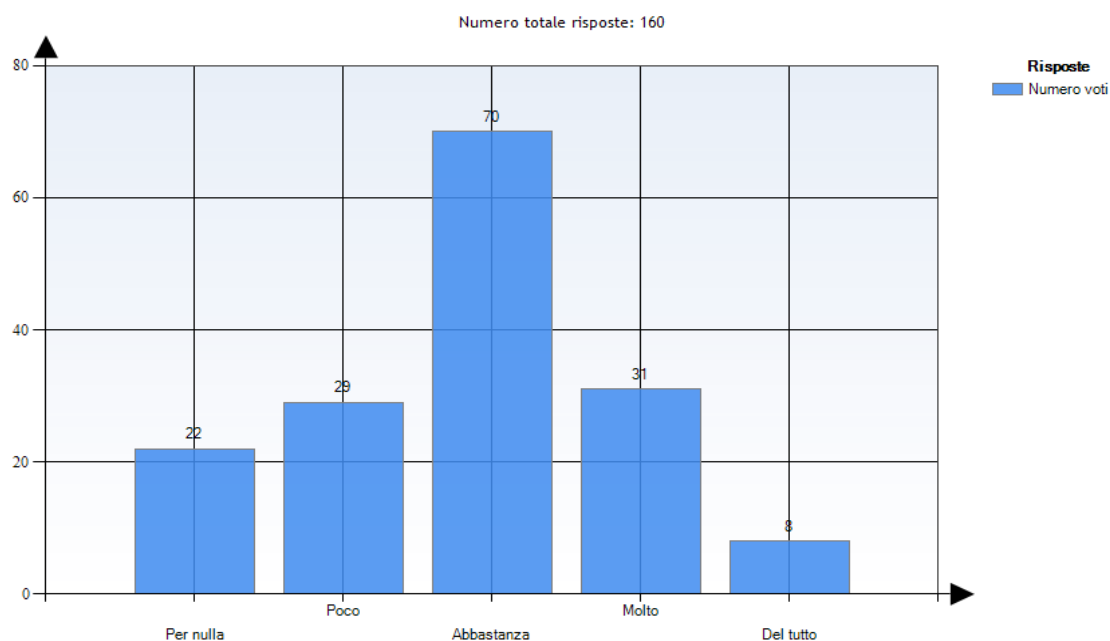
Agisce con equità nell'assegnazione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	19	11,88
Poco	25	15,62
Abbastanza	78	48,75
Molto	28	17,5
Del tutto	10	6,25

Il/La mio/a Dirigente/Responsabile di Servizio/Ufficio agisce con equità nell'assegnazione degli obiettivi e nella distribuzione delle responsabilità



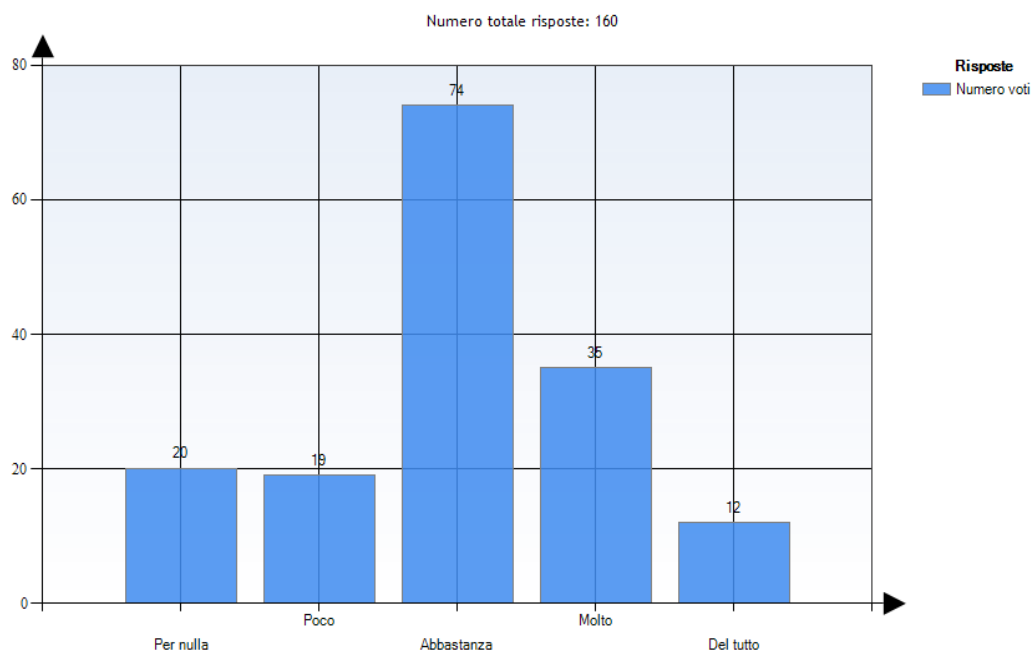
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	22	13,75
Poco	29	18,12
Abbastanza	70	43,75
Molto	31	19,38
Del tutto	8	5

Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro?



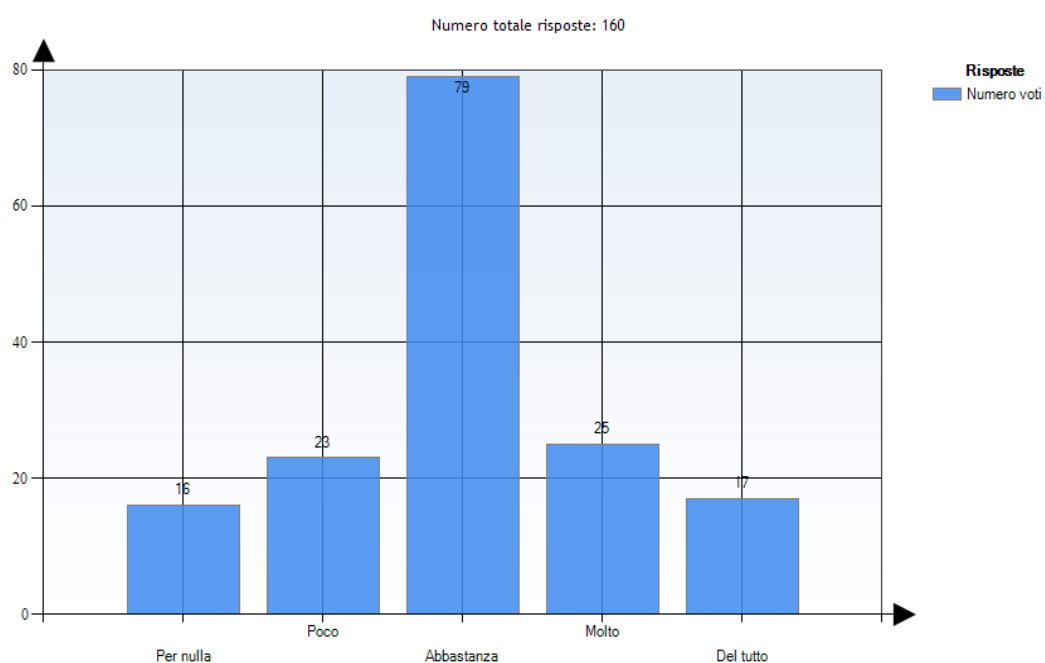
E' sensibile ai miei bisogni personali		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	20	12,5
Poco	19	11,88
Abbastanza	74	46,25
Molto	35	21,88
Del tutto	12	7,49

E' sensibile ai miei bisogni personali?



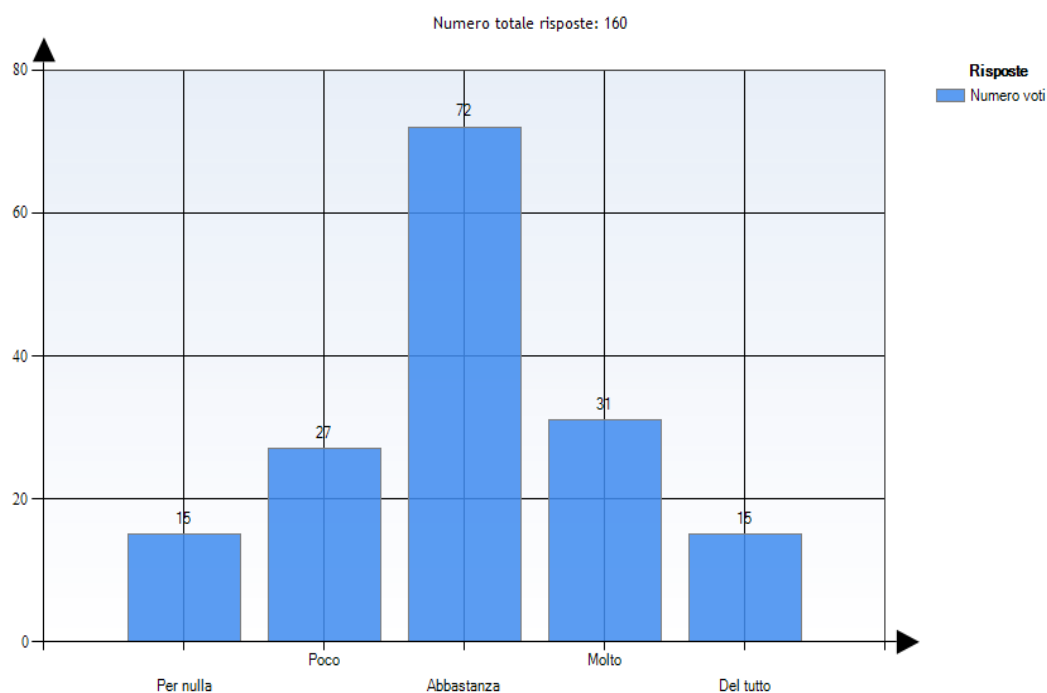
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	16	10
Poco	23	14,38
Abbastanza	79	49,38
Molto	25	15,62
Del tutto	17	10,62

Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti?



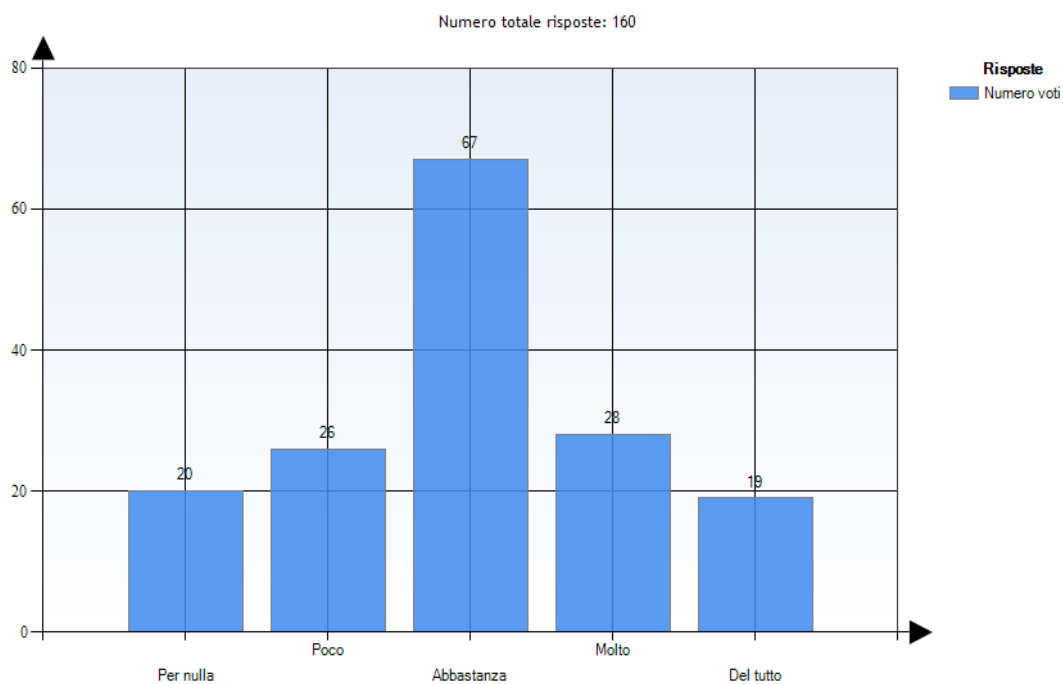
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	15	9,38
Poco	27	16,88
Abbastanza	72	45
Molto	31	19,38
Del tutto	15	9,36

Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte?



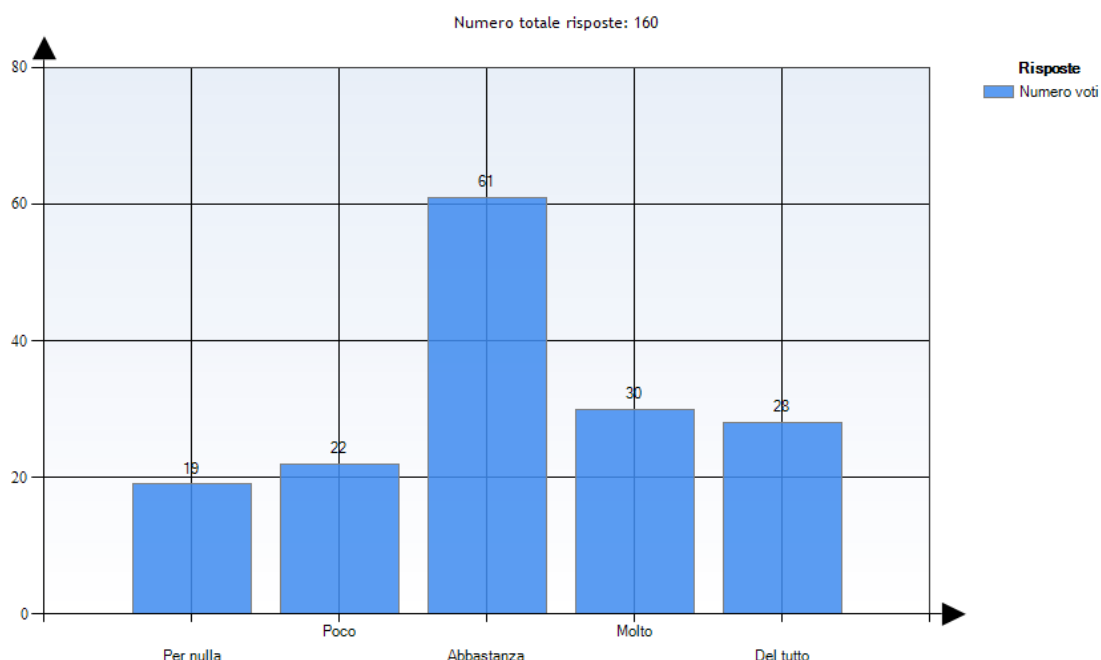
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	20	12,5
Poco	26	16,25
Abbastanza	67	41,88
Molto	28	17,5
Del tutto	19	11,87

Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi?



Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	19	11,88
Poco	22	13,75
Abbastanza	61	38,12
Molto	30	18,75
Del tutto	28	17,5

Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro?



RIEPILOGO AMBITO L – Il/La mio/a Dirigente/Responsabile di Servizio/Ufficio

Il dato che emerge dalla rilevazione è distribuito equamente sul personale che ha partecipato all'indagine. Tra il 68,13% e il 72,5% delle/dei partecipanti all'indagine in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda ritiene il/la proprio/a Responsabile adatto/a a distribuire le responsabilità, orientare e motivare il personale per raggiungere i propri obiettivi.

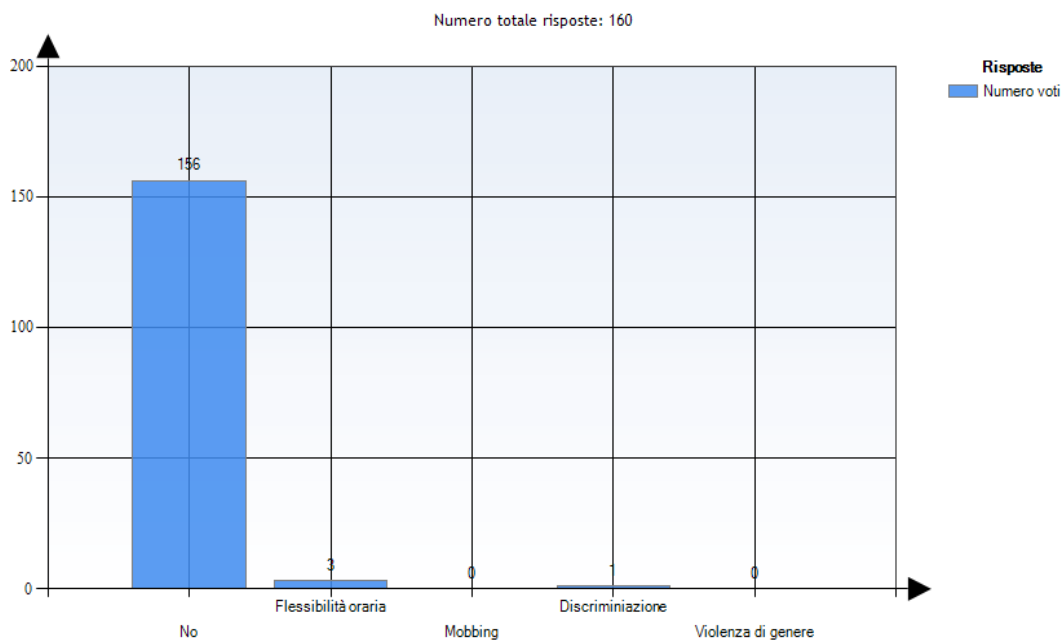
Il 75,62% del personale in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, ritiene che il proprio Responsabile sia sensibile ai bisogni personali delle/dei dipendenti.



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI (CUG)**

Ti sei mai rivolto/a al CUG del tuo Ente? Se si, specificare per quale motivazione (flessibilità oraria, mobbing, discriminazione, violenza di genere, altro)		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Flessibilità oraria	3	1,88
Mobbing	0	0
Discriminazione	1	0,62
Violenza di genere	0	0
Altro (no)	156	97,5

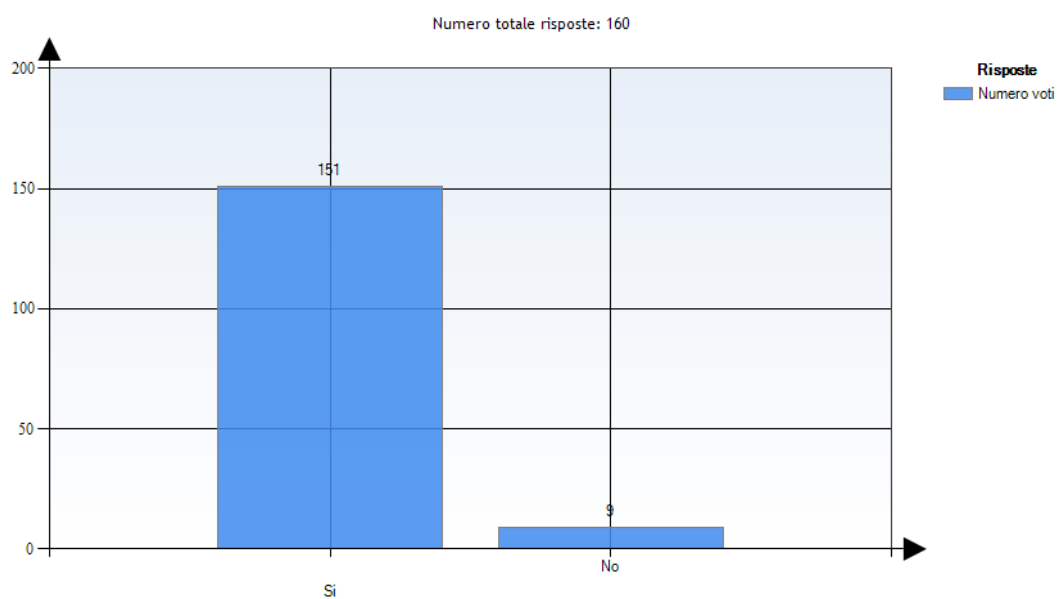
Ti sei mai rivolto/a al CUG del tuo Ente? Se si, specificare per quale motivazione



Per valutare e migliorare il benessere del personale dell'Ente, è importante rilevare le opinioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro?

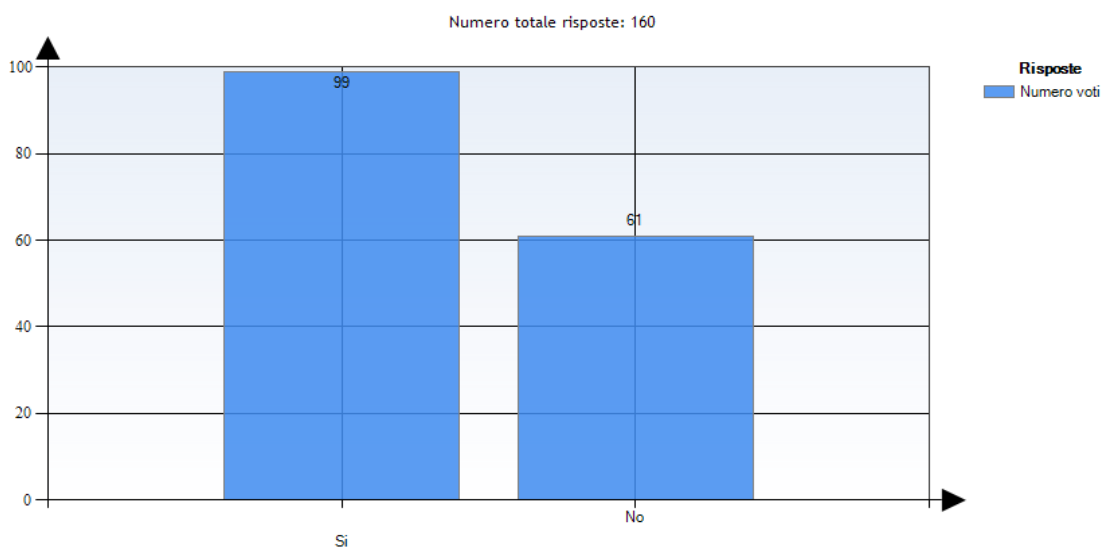
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
SI	151	94,38
NO	9	5,62

Per valutare e migliorare il benessere del personale dell'Ente, è importante rilevare le opinioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro?



Per conciliare i tempi vita/lavoro, ritieni che, nella tua Direzione, venga applicato l'istituto del lavoro agile e che vengano rispettati i criteri contenuti nel relativo Regolamento?		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
SI	99	61,88
NO	61	38,12

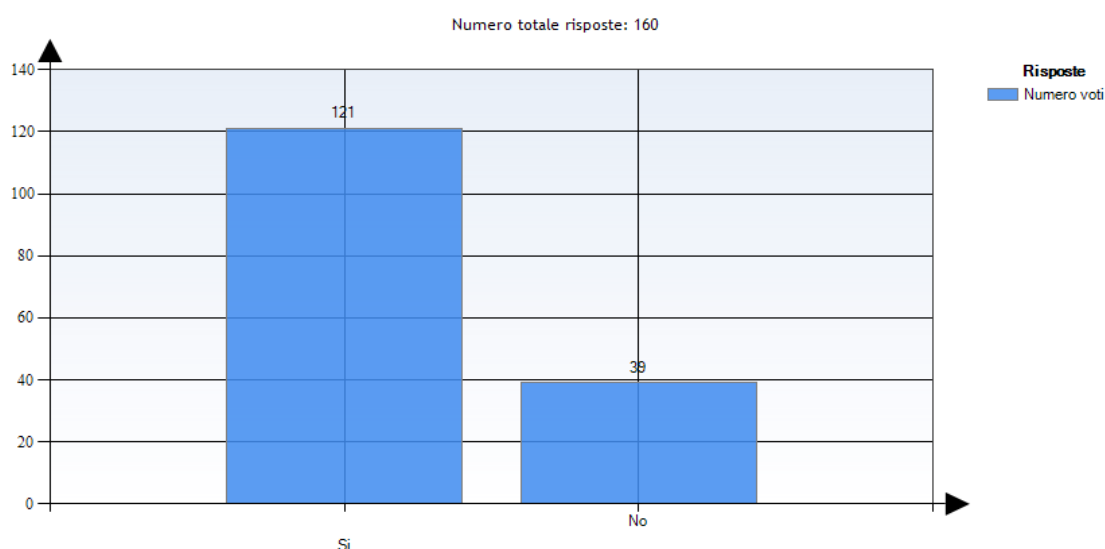
Per conciliare i tempi vita/lavoro, ritieni che, nella tua Direzione, venga applicato l'istituto del lavoro agile e che vengano rispettati i criteri contenuti nel relativo Regolamento?



Secondo te la presenza del/della Consulente di Fiducia all'interno dell'Ente potrebbe contribuire alla cura e tutela della salute e del benessere lavorativo del personale dipendente dell'Ente?

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
SI	121	75,62
NO	39	24,38

Secondo te, la presenza del/della Consulente di Fiducia all'interno dell'Ente potrebbe contribuire alla cura e tutela della salute e del benessere lavorativo del personale dipendente dell'Ente?



RIEPILOGO Sezione del Comitato Unico di Garanzia

Il 97,5% delle/dei partecipanti all'indagine ha affermato di non essersi rivolto al CUG. Solo l'1,88% del personale si è rivolto al Comitato per la flessibilità oraria, lo 0,62% per segnalazione di comportamenti discriminatori.

Il 61,88% del personale ritiene che nella propria Direzione non vengano rispettati i criteri di applicazione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile. Il 75,62% delle/dei dipendenti partecipanti all'indagine ritiene possa essere opportuna la presenza, all'interno dell'Ente, della/del Consulente di Fiducia al fine di contribuire alla cura e tutela della salute e del benessere lavorativo del personale dipendente dell'Ente.

Consigli e suggerimenti per migliorare l'attività del CUG

Il 41,87% delle/dei partecipanti all'indagine ha esternato il proprio parere sull'attività del CUG. Prevalente il suggerimento di prestare maggiore attenzione, cura e tutela della salute e del benessere lavorativo del personale dipendente, di rafforzare la tutela contro le discriminazioni e il mobbing e maggiore flessibilità per l'orario di lavoro. Un altro suggerimento è la creazione di uno sportello di ascolto all'interno dell'Ente con la presenza di una/un consulente di fiducia per la prevenzione dei rischi psicosociali.

Riepilogo e conclusioni

L'indagine, avviata nel mese di novembre del 2024, ha prodotto una importante analisi su quello che è lo stato del benessere organizzativo dell'Ente, utile a fornire, ai soggetti competenti, informazioni utili a delineare meglio le politiche del personale, prevenire e gestire situazioni di disagio e pianificare interventi mirati.

Dai dati analizzati si evince che a compilare il questionario è stato il 31,43% del personale, un tasso di adesione minore di quello dell'anno precedente del 10,81% (42,24%).

L'indagine evidenzia una parziale positività della valutazione che il personale ha espresso relativamente alla sicurezza del luogo di lavoro e un basso livello di discriminazione in rapporto all'appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, identità di genere, disabilità ed anche, importante, rispetto agli atti di mobbing e di molestie percepite sotto forma di parole e/o comportamenti.

Positivo il rapporto delle/dei dipendenti con il proprio lavoro: è evidente un alto senso di adeguatezza e competenza necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa ma, nel contempo, il personale sente di non essere valorizzato in maniera adeguata. I punteggi negativi sono legati alla carenza di meritocrazia in termini di crescita e sviluppo professionale dovuto al blocco del *turn-over*, un sistema di valutazione ritenuto poco adeguato.

Per quanto riguarda l'area relazionale, è positivo il rapporto con i/le colleghi/e, basato su stima e collaborazione. Nei rapporti con il proprio superiore gerarchico emergono criticità circa la funzione di supporto sul lavoro e motivazione per il miglioramento del personale nell'attività lavorativa.

Emerge l'esigenza di una comunicazione circa le strategie dell'Amministrazione, degli obiettivi chiari e definiti da raggiungere e una maggiore informazione sulla valutazione del proprio operato.

Positiva anche la partecipazione alle domande poste dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni esistente all'interno dell'Ente, costituito per migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative, garantendo un ambiente lavorativo caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e le lavoratrici.

Da quanto rilevato, occorre diffondere maggiormente le informazioni a supporto dell'intero sistema di misurazione e valutazione delle performance così da rendere il/la dipendente più consapevole e responsabile del proprio operato e conseguentemente indirizzarlo su come migliorare la propria performance.

Importante continuare a favorire lo sviluppo di una cultura della prevenzione, per una maggiore consapevolezza, attraverso la formazione e l'informazione del personale dipendente che oltre che soggetto tutelato deve diventare attore attivo e consapevole delle condizioni del proprio ambiente di lavoro, dell'utilizzo dei dispositivi di sicurezza e della valutazione dei rischi e della prevenzione.

Si ritiene opportuno rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per garantire, nelle scelte che opera l'Ente, per far crescere la consapevolezza che il lavoro non deve essere causa di malessere e di disagio da parte dei lavoratori ma un'occasione di valorizzazione e di investimento sul capitale umano.

Dedicare attenzione al benessere organizzativo, prendersi cura e misurare il livello di soddisfazione rispetto all'impegno lavorativo del personale dipendente favorisce il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni intraprese per il perseguimento del pubblico interesse, generando così Valore Pubblico.

L'indagine va ripetuta periodicamente per rilevare l'efficacia delle azioni di miglioramento realizzate.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- **D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.** Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche.
- **D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.**– Introduzione obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato (cosiddetto Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
- **D.lgs. n. 150/2009** – Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.
- **Legge n. 183/2010 art. 21.** Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.
- **D.lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii.** – Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni).
- **D.P.R. n. 62/2013 e ss.mm.ii.** – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
- **D.lgs. n. 97/2016** – Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
- **Direttiva n. 3/2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri recante linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.