



Città Metropolitana di Messina

Benessere Organizzativo

Indagine anno 2025



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. 66
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	pag. 68

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 2025, 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 2024, 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 2025, 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.

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'anonymato 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'anonymato 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 04.11.2025 fino al 04.12.2025 e, successivamente, estesa sino al 16.12.2025.

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 **510** dipendenti, **169** (il **33,14%**) hanno preso parte all'indagine, con un **+1,71%** delle/dei partecipanti rispetto all'anno precedente.

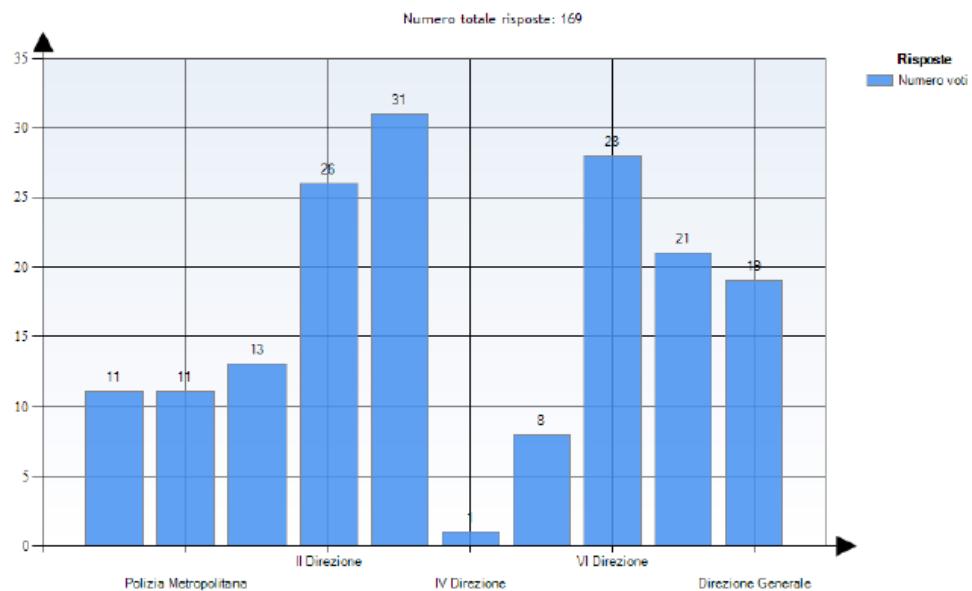


Analisi dei dati delle/dei partecipanti all'indagine

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	21	11	6,51%
Direzione Generale	28	19	11,25%
Polizia Metropolitana	49	11	6,51%
I Direzione	40	13	7,69%
II Direzione	51	26	15,38%
III Direzione	120	31	18,34%
IV Direzione	25	1	0,59%
V Direzione	24	8	4,73%
VI Direzione	35	28	16,57%
VII Direzione	117	21	12,43%
TOTALE	510	169	33,14%

Direzione di appartenenza

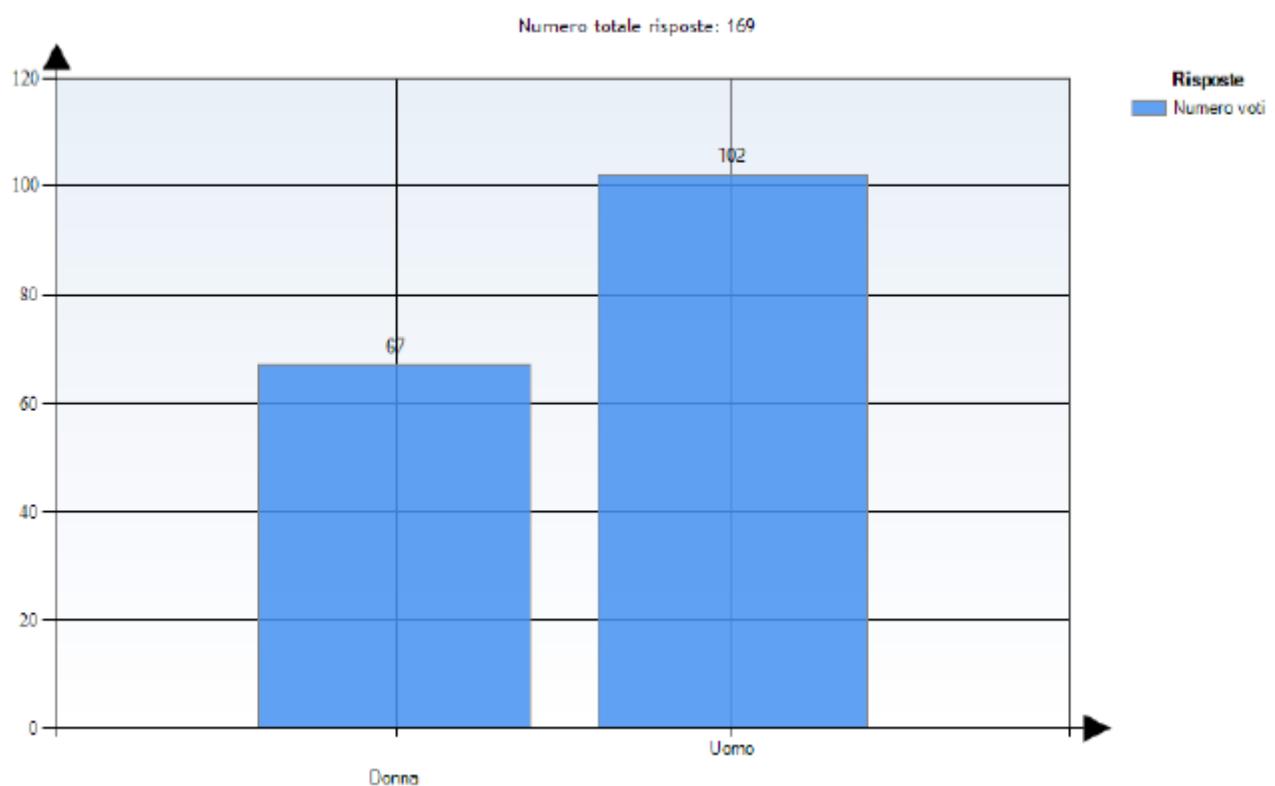


I risultati della sezione Anagrafica sono riassunti nei grafici sotto riportati.

Tra le/i partecipanti alla rilevazione figurano il 39,64% di donne e il 60,36% di uomini.

Questionari compilati per genere		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Donna	67	39,64
Uomo	102	60,36

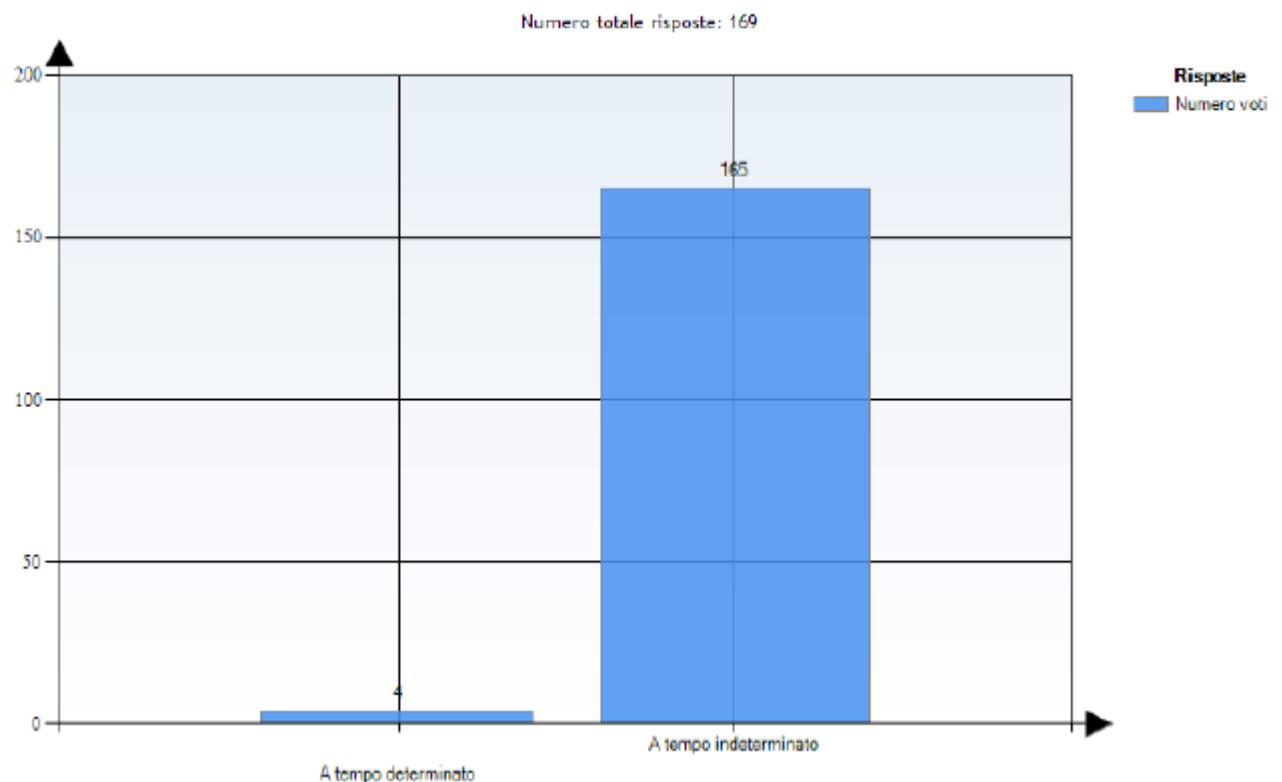
Sesso



La quasi totalità delle/i rispondenti (97,63%) presta attività lavorativa con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e solo il 2,37% lavora con un contratto a tempo determinato.

Questionari compilati per contratto di lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
A tempo determinato	4	2,37
A tempo indeterminato	165	97,63

Il mio contratto di lavoro

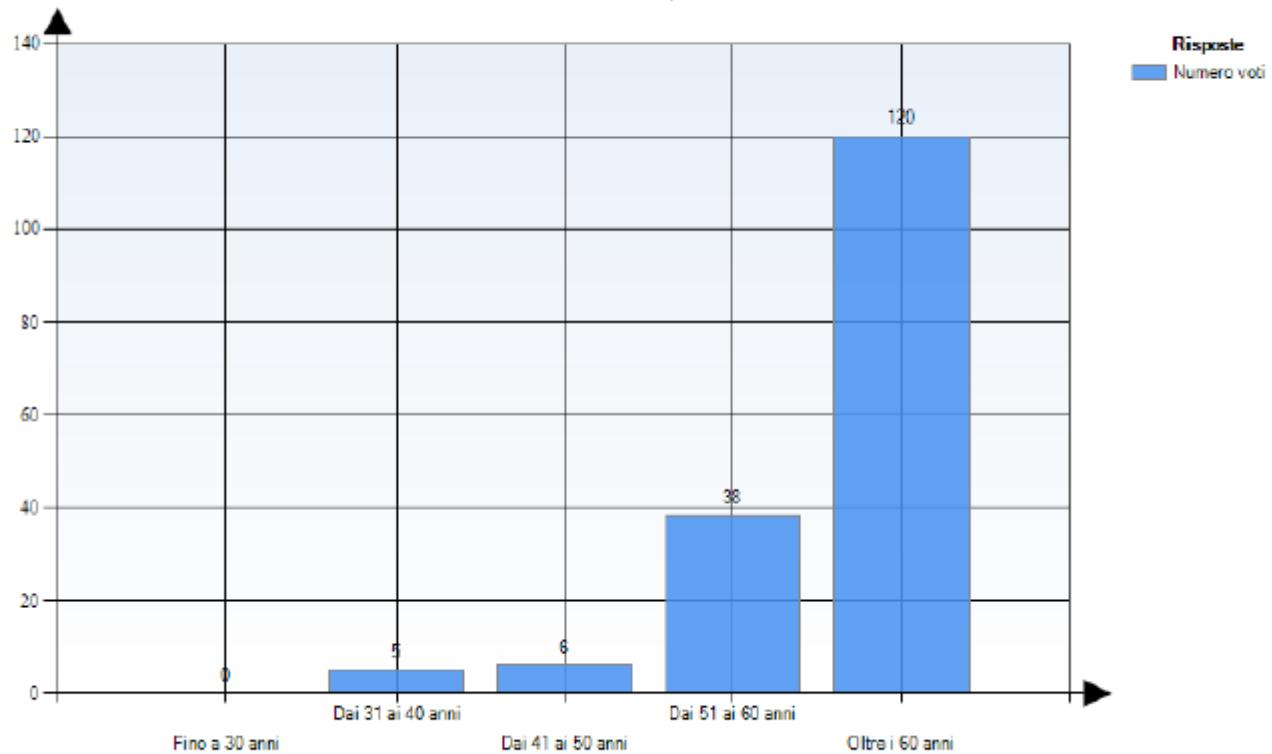


Prevale la fascia d'età oltre i 60 anni con il 71% delle/i dipendenti partecipanti all'indagine, seguita da quella dai 51 ai 60 anni con il 22,49% delle/dei partecipanti. Tra i rispondenti vi è il 3,55% con un'età compresa tra 41 e 50 anni e il 2,96% con un'età compresa tra 31 e 40 anni.

Questionari compilati per fascia di età		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Fino a 30 anni	0	0
Dai 31 ai 40 anni	5	2,96
Dai 41 ai 50 anni	6	3,55
Dai 51 ai 60 anni	38	22,49
Oltre i 60 anni	120	71

La mia età

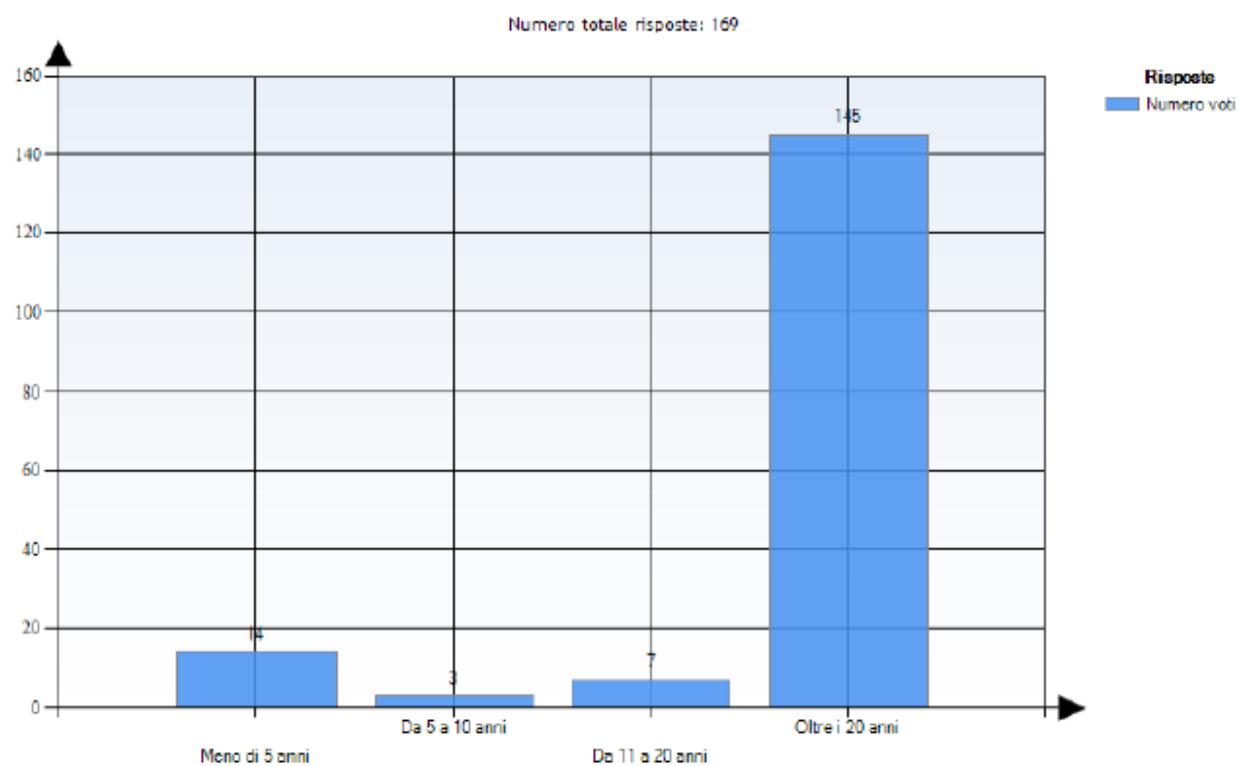
Numero totale risposte: 169



Le fasce relative all'anzianità di servizio evidenziano che la maggioranza delle/i partecipanti all'indagine lavora da oltre 20 anni (85,8%), la fascia dagli 11 ai 20 anni rappresenta il 4,14% e quelle al di sotto dei 10 anni si attestano nella media del 5,3% (10,6%).

Questionari compilati per anzianità di servizio		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Meno di 5 anni	14	8,28
Da 5 a 10 anni	3	1,78
Da 11 a 20 anni	7	4,14
Oltre i 20 anni	145	85,8

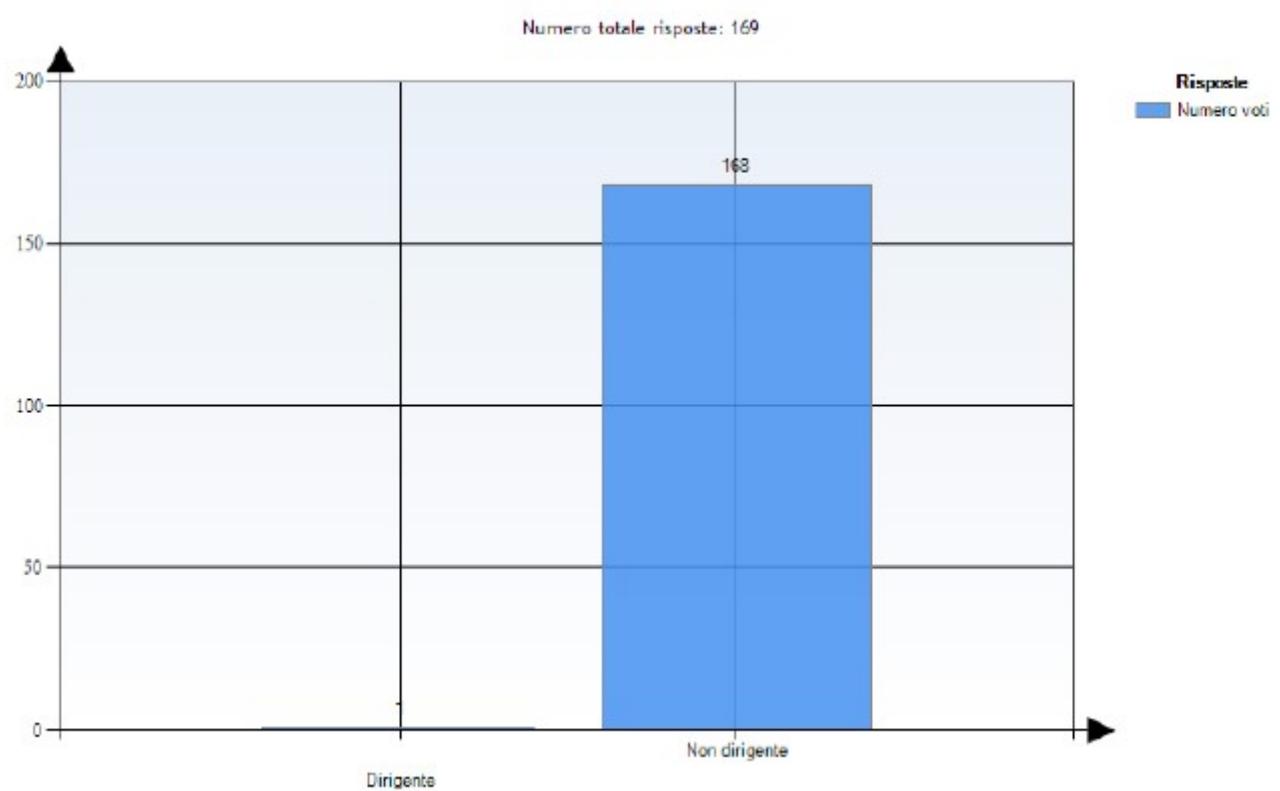
La mia anzianità di servizio



Fra i partecipanti alla rilevazione, si riscontra la partecipazione di n° 1 Dirigente.

Questionari compilati per qualifica		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Dirigente	1	0,59
Non dirigente	168	99,41

La mia qualifica



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 colleghi/i e senso di appartenenza.

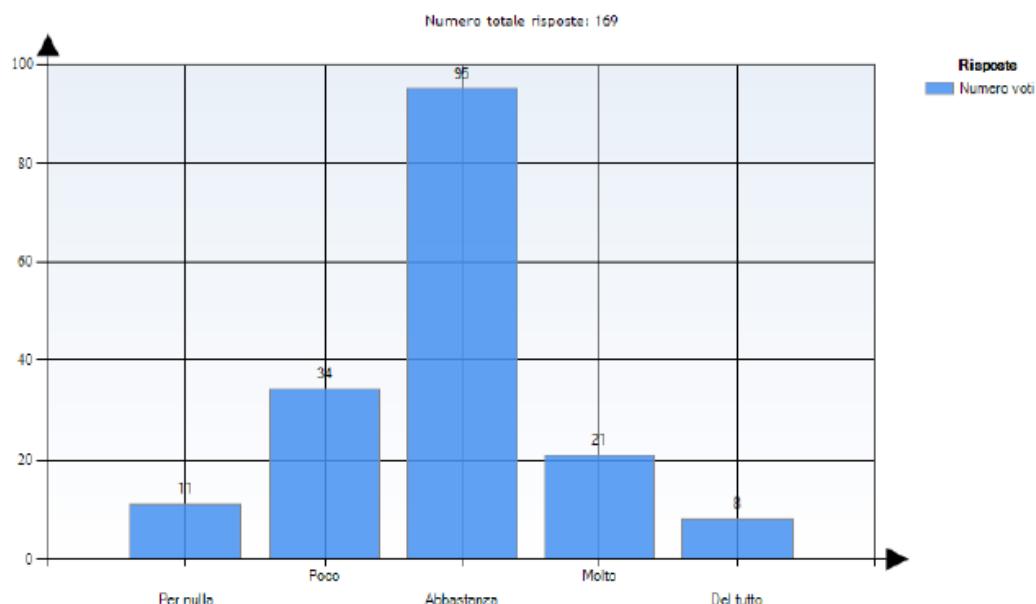
Benessere Organizzativo

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

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

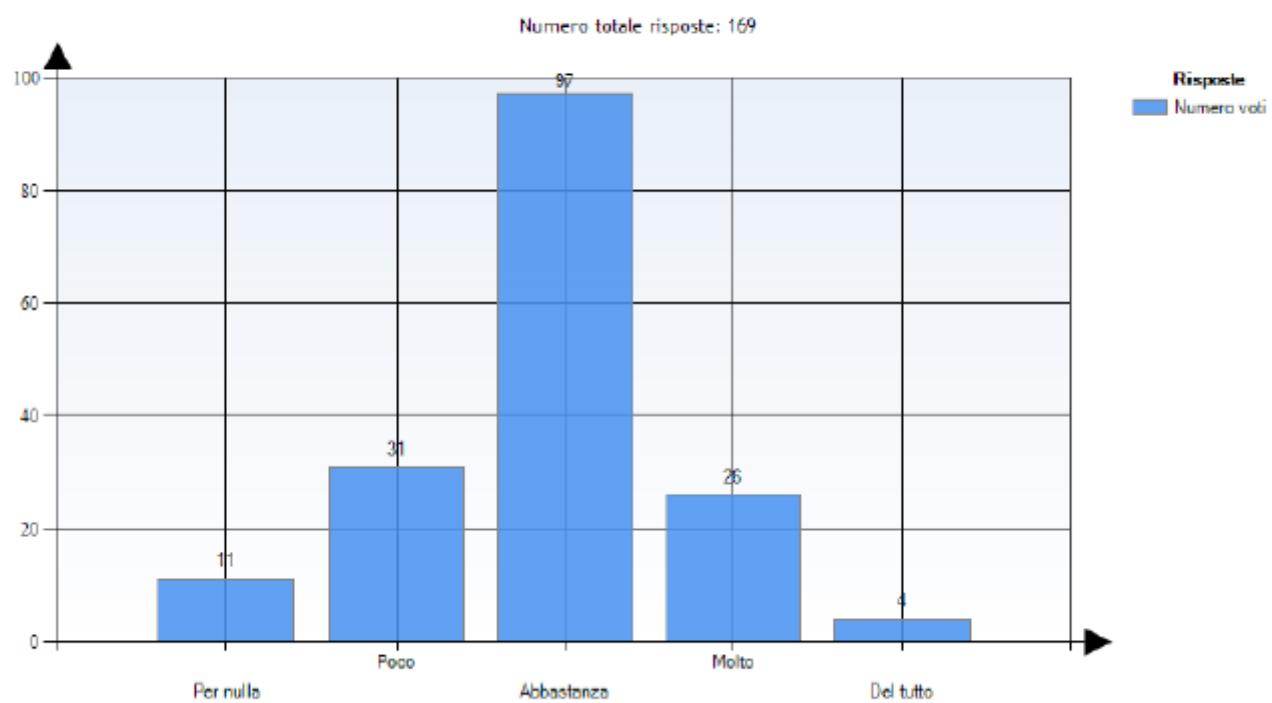
Il mio luogo di lavoro (spazi, luminosità, misure antincendio e di emergenza, ecc.) è soddisfacente?		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	11	6,51
Poco	34	20,12
Abbastanza	95	56,21
Molto	21	12,43
Del tutto	8	4,73

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	11	6,51
Poco	31	18,34
Abbastanza	97	57,4
Molto	26	15,38
Del tutto	4	2,37

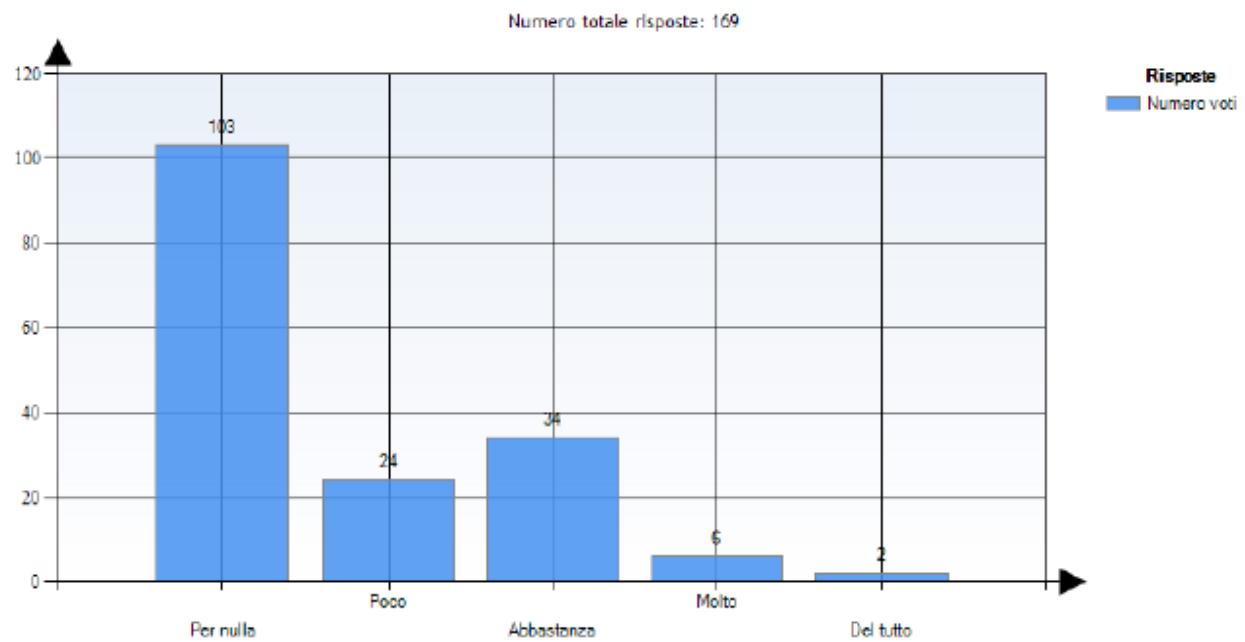
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione



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...)

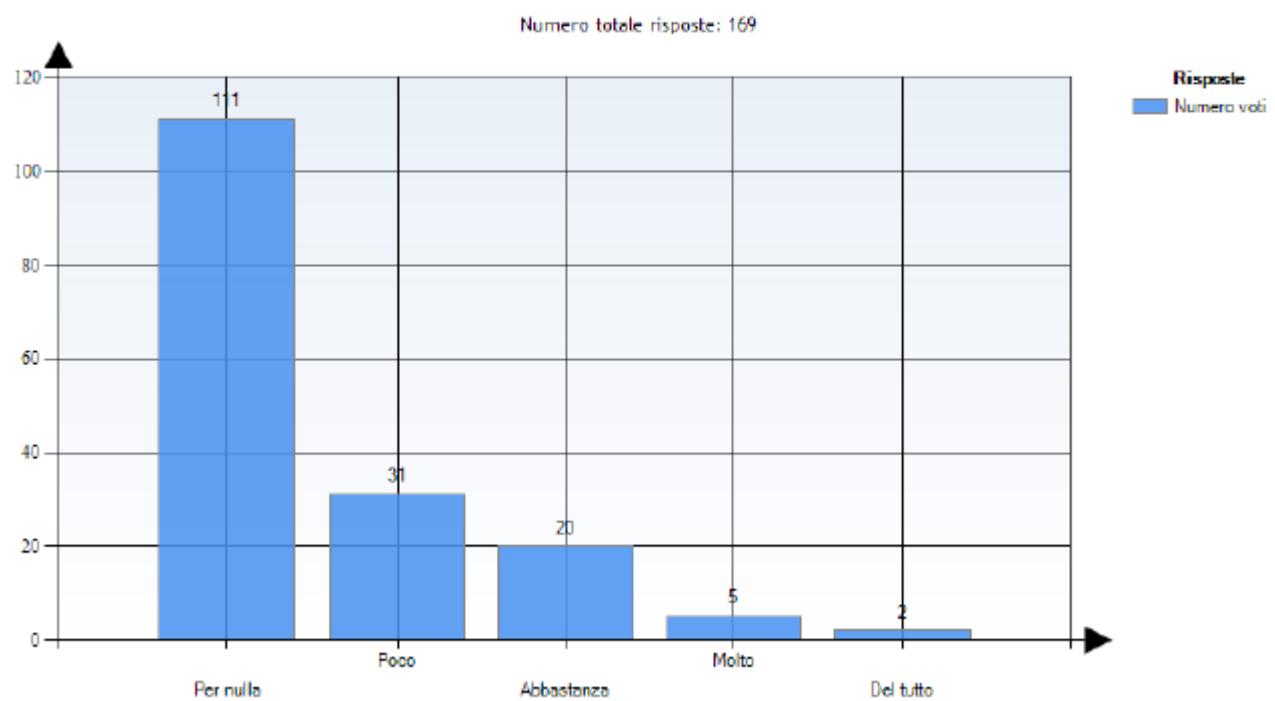
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	103	60,95
Poco	24	14,2
Abbastanza	34	20,12
Molto	6	3,55
Del tutto	2	1,18

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, ...)



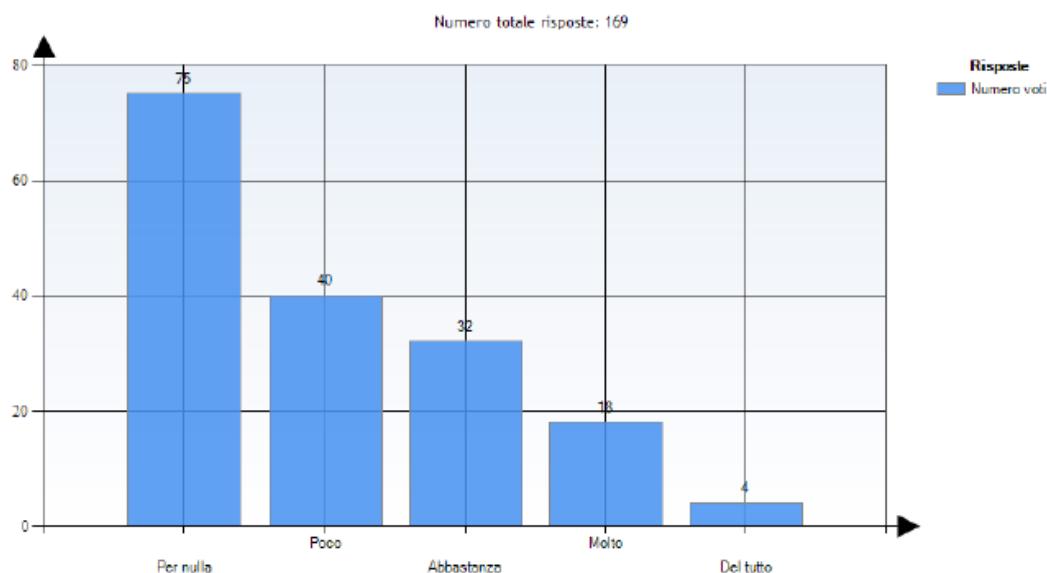
Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	111	65,68
Poco	31	18,34
Abbastanza	20	11,83
Molto	5	2,96
Del tutto	2	1,19

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	75	44,38
Poco	40	23,67
Abbastanza	32	18,93
Molto	18	10,65
Del tutto	4	2,37

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

Il 56,21% del personale che ha risposto al questionario ritiene abbastanza soddisfacente il luogo di lavoro relativamente agli spazi, luminosità, misure antincendio e di emergenza. Il 31,95% avverte in maniera evidente situazioni di malessere e disturbi quali insofferenza, nervosismo, senso di depressione, il 75,15% 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'84,02% dei rispondenti afferma di non aver ricevuto molestie sotto forma di parole o comportamenti e il 75,15% del campione non riferisce situazioni di mobbing, con una prevalenza della risposta "per nulla" (60,95%) e una percentuale minore "poco" significativa (14,2%).

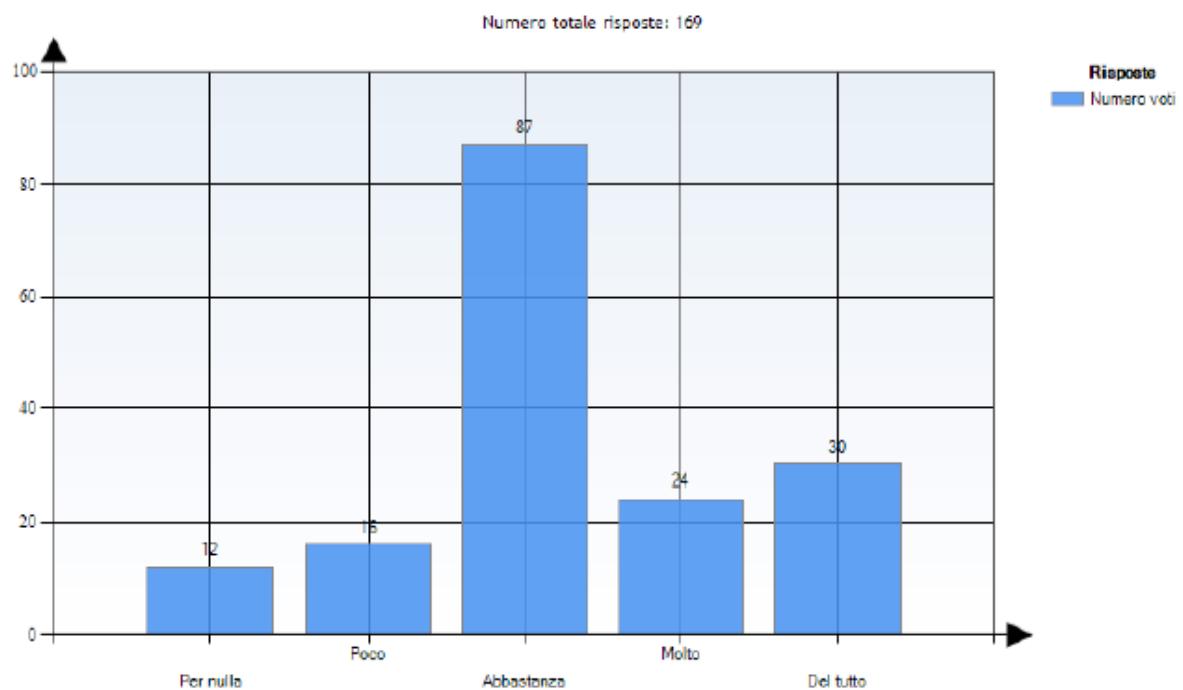
B – Le discriminazioni

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

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

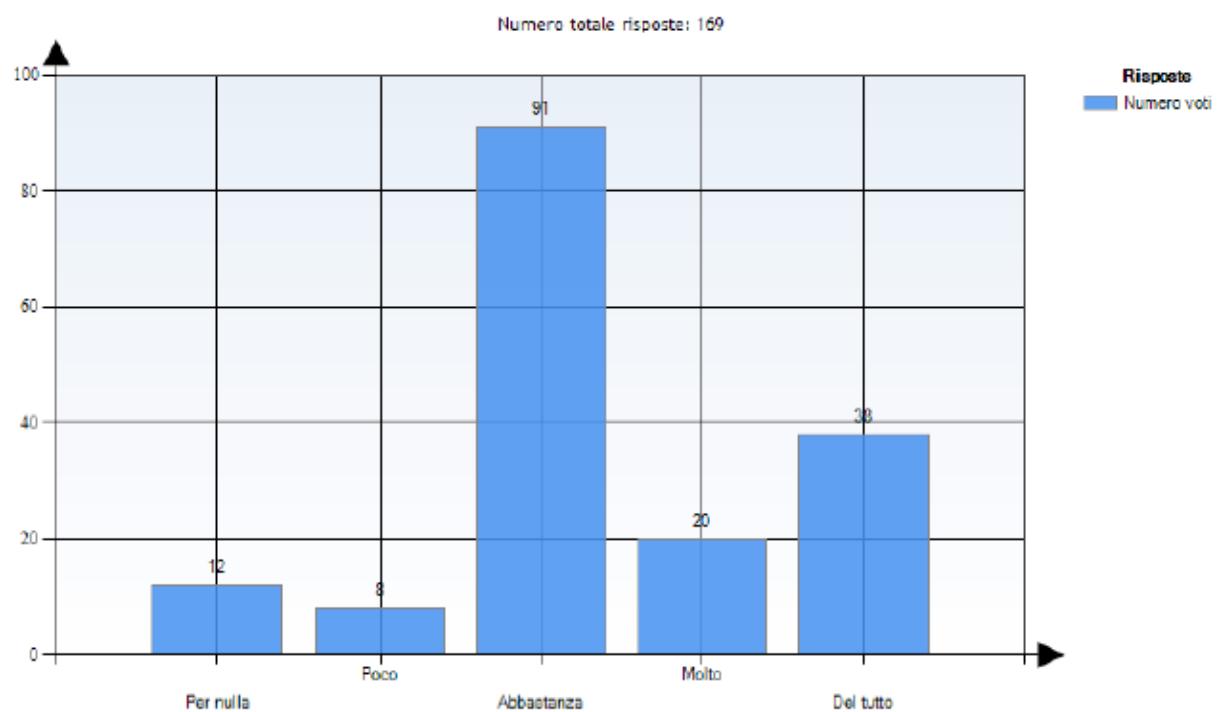
Sono trattato /a correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	12	7,1
Poco	16	9,47
Abbastanza	87	51,48
Molto	24	14,2
Del tutto	30	17,75

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



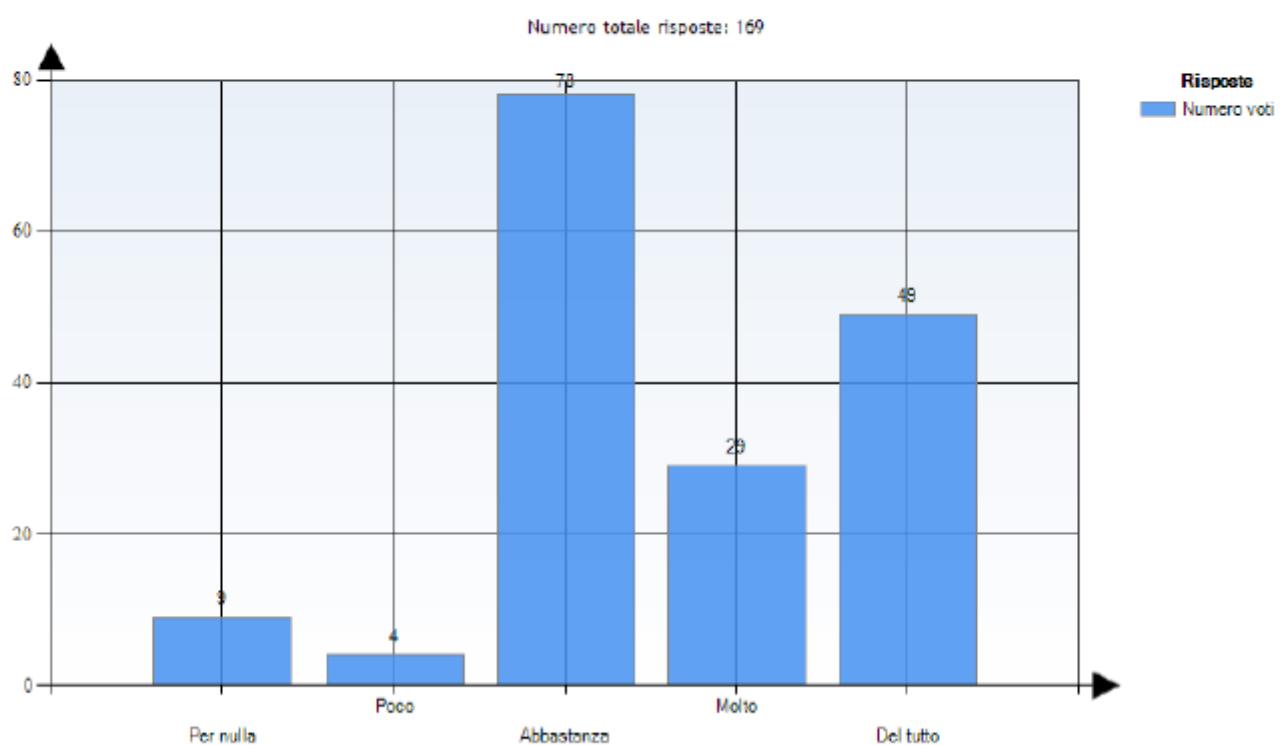
Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	12	7,1
Poco	8	4,73
Abbastanza	91	53,85
Molto	20	11,83
Del tutto	38	22,49

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



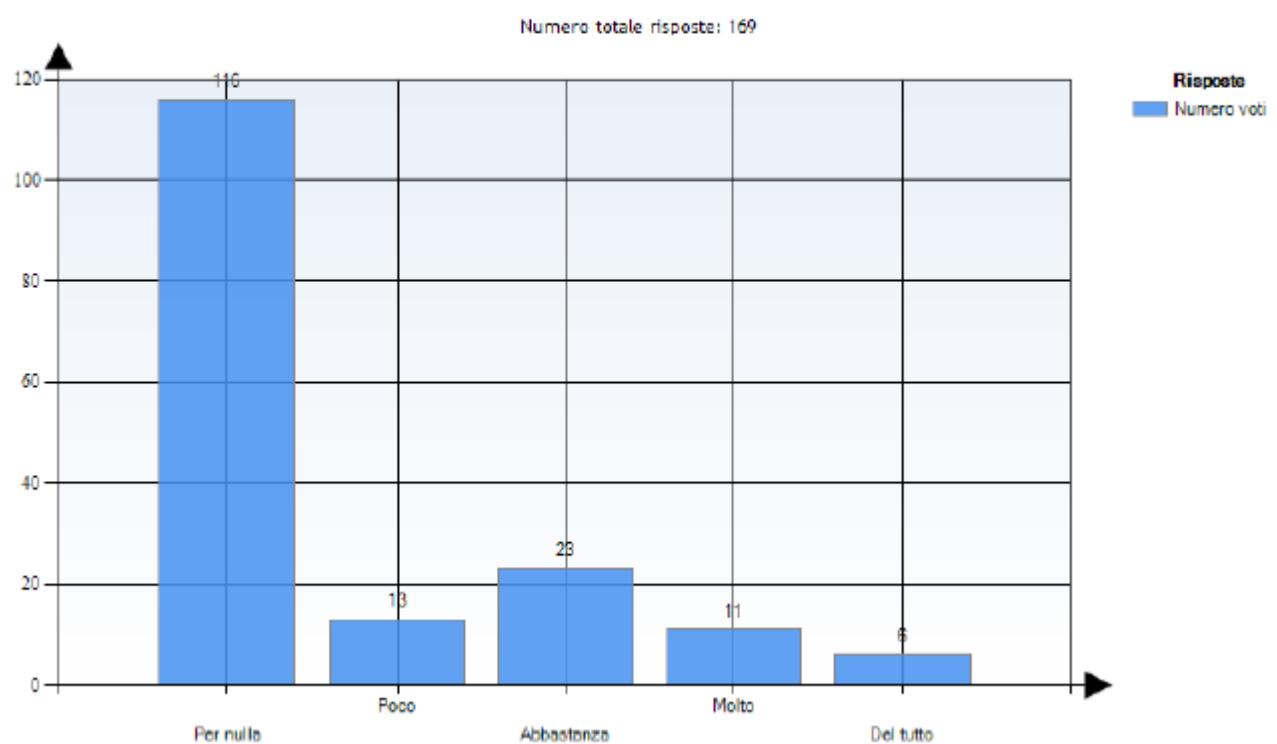
Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	9	5,33
Poco	4	2,37
Abbastanza	78	46,15
Molto	29	17,16
Del tutto	49	28,99

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



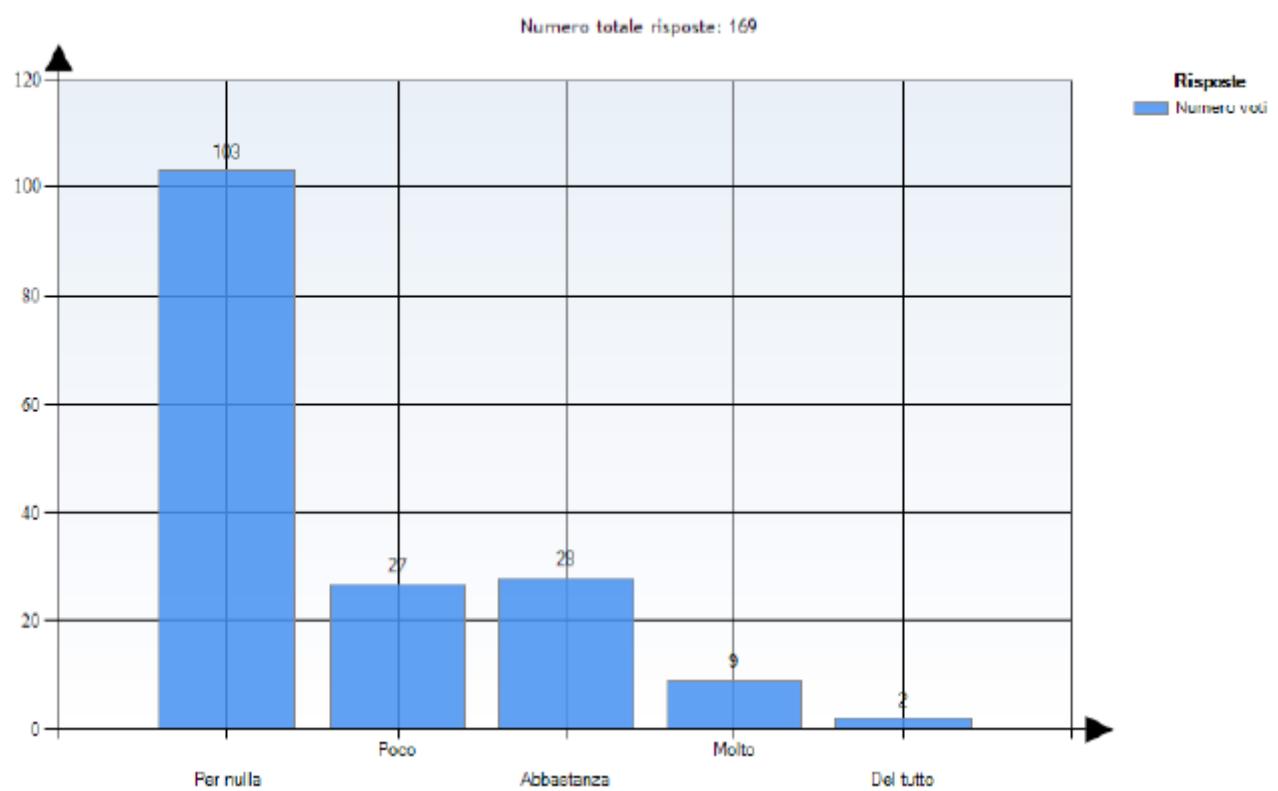
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	116	68,64
Poco	13	7,69
Abbastanza	23	13,61
Molto	11	6,51
Del tutto	6	3,55

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



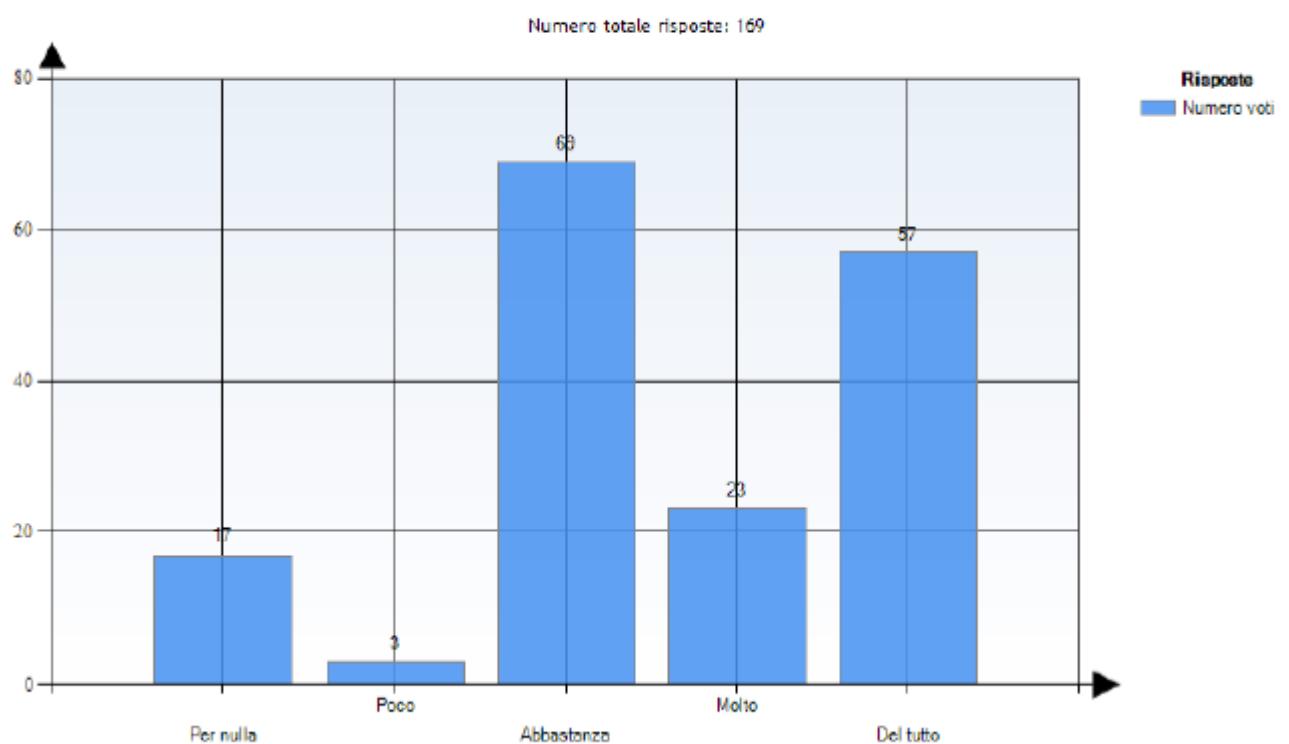
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	103	60,95
Poco	27	15,98
Abbastanza	28	16,57
Molto	9	5,33
Del tutto	2	1,17

La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



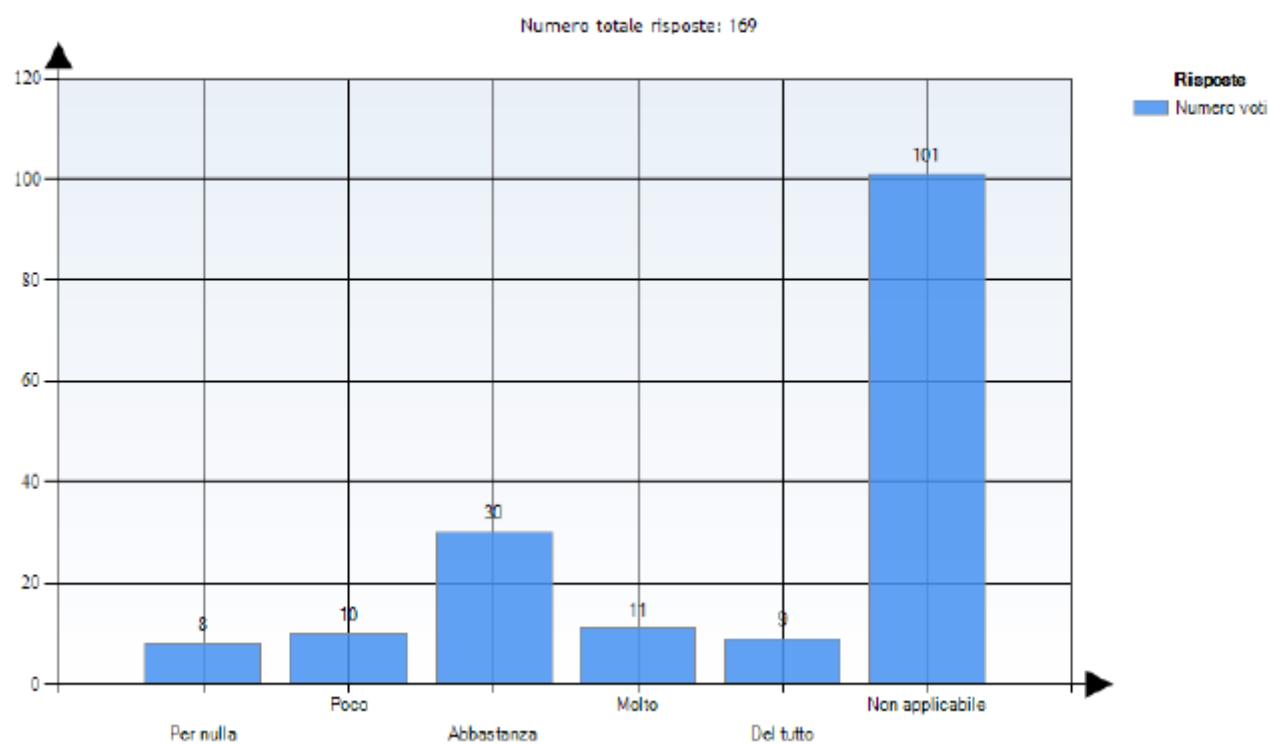
Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	17	10,06
Poco	3	1,78
Abbastanza	69	40,83
Molto	23	13,61
Del tutto	57	33,72

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	8	4,73
Poco	10	5,92
Abbastanza	30	17,75
Molto	11	6,51
Del tutto	9	5,33
Non applicabile	101	59,76

Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)



RIEPILOGO AMBITO B – Le discriminazioni

Nell'Ambito “Discriminazioni”, l'analisi rileva che il personale partecipante all'indagine rinvie 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 del 50% di soddisfazione nel trattamento ricevuto.

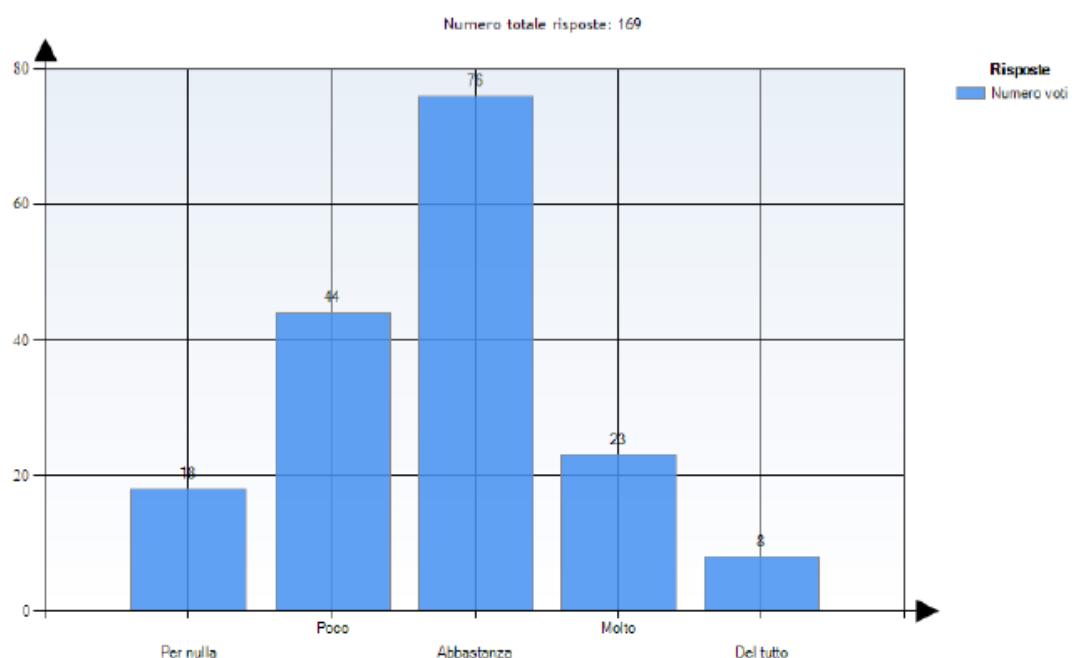
C – Carriera e sviluppo professionale

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?

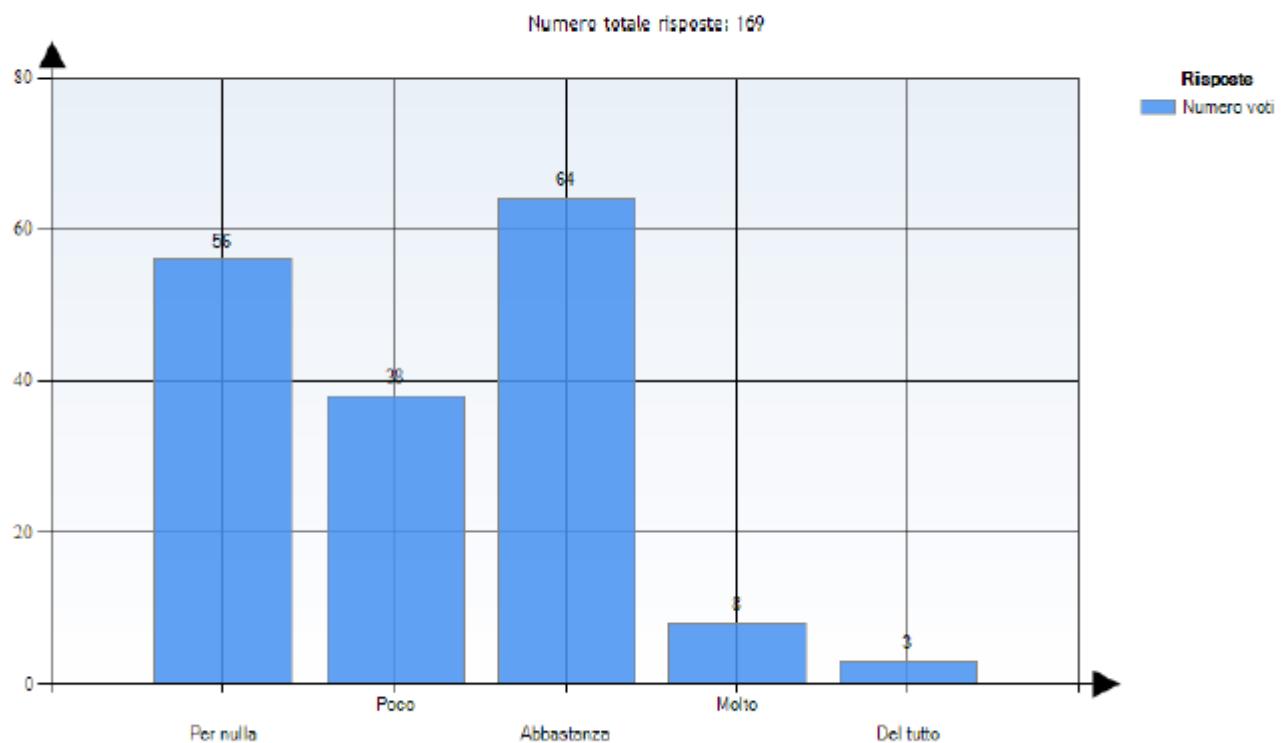
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	18	10,65
Poco	44	26,04
Abbastanza	76	44,97
Molto	23	13,61
Del tutto	8	4,73

Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità



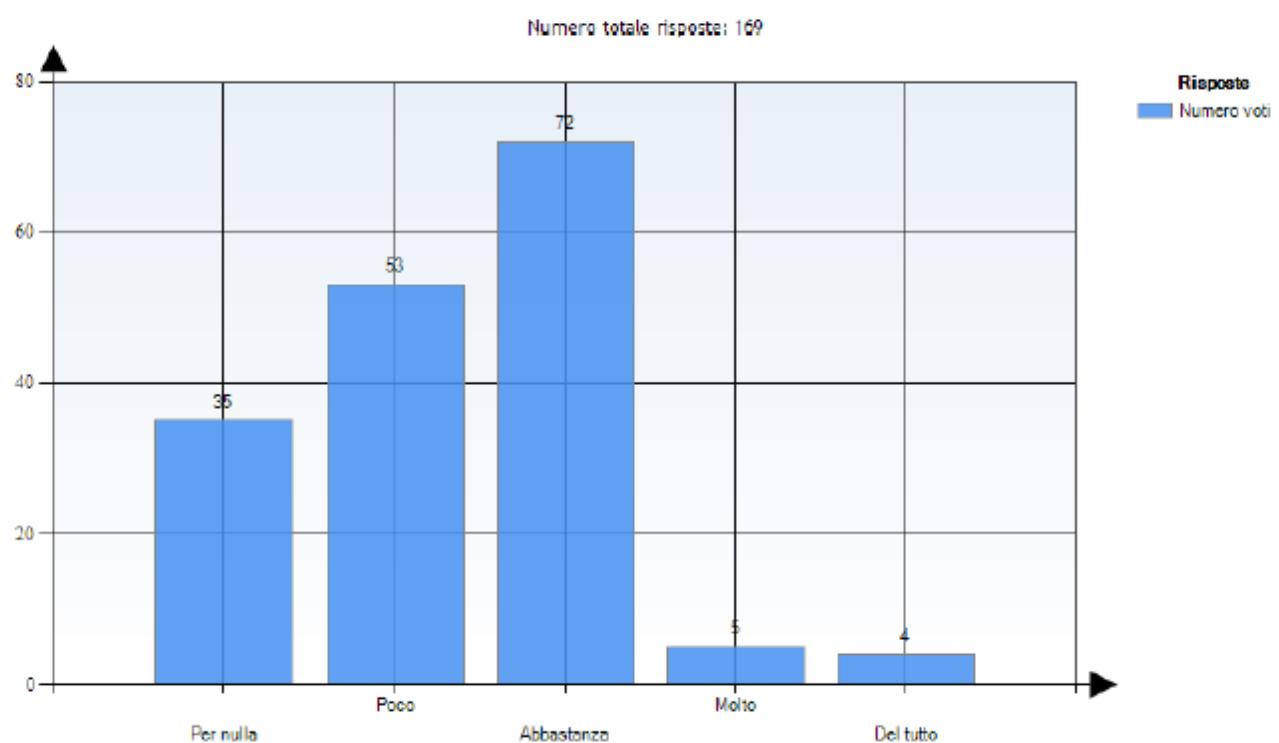
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	56	33,14
Poco	38	22,49
Abbastanza	64	37,87
Molto	8	4,73
Del tutto	3	1,77

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



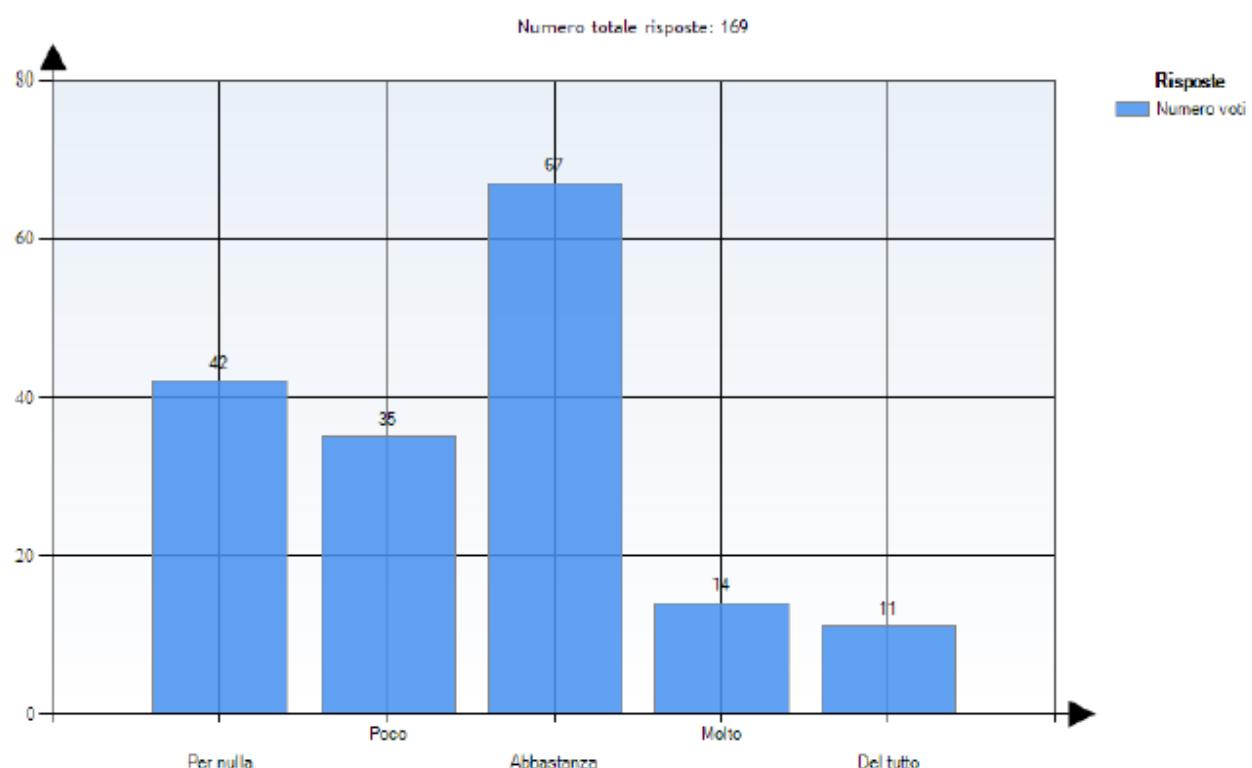
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	35	20,71
Poco	53	31,36
Abbastanza	72	42,6
Molto	5	2,96
Del tutto	4	2,37

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	42	24,85
Poco	35	20,71
Abbastanza	67	39,64
Molto	14	8,28
Del tutto	11	6,52

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'81,66% 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 93,50% si dichiara in disaccordo totale, prevalente o parziale. Altra criticità molto forte, il percorso professionale all'interno dell'Ente: l'85,20% 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 inquadrato nelle medesime categorie di appartenenza, pur svolgendo ruoli e mansioni ascrivibili a categorie superiori.

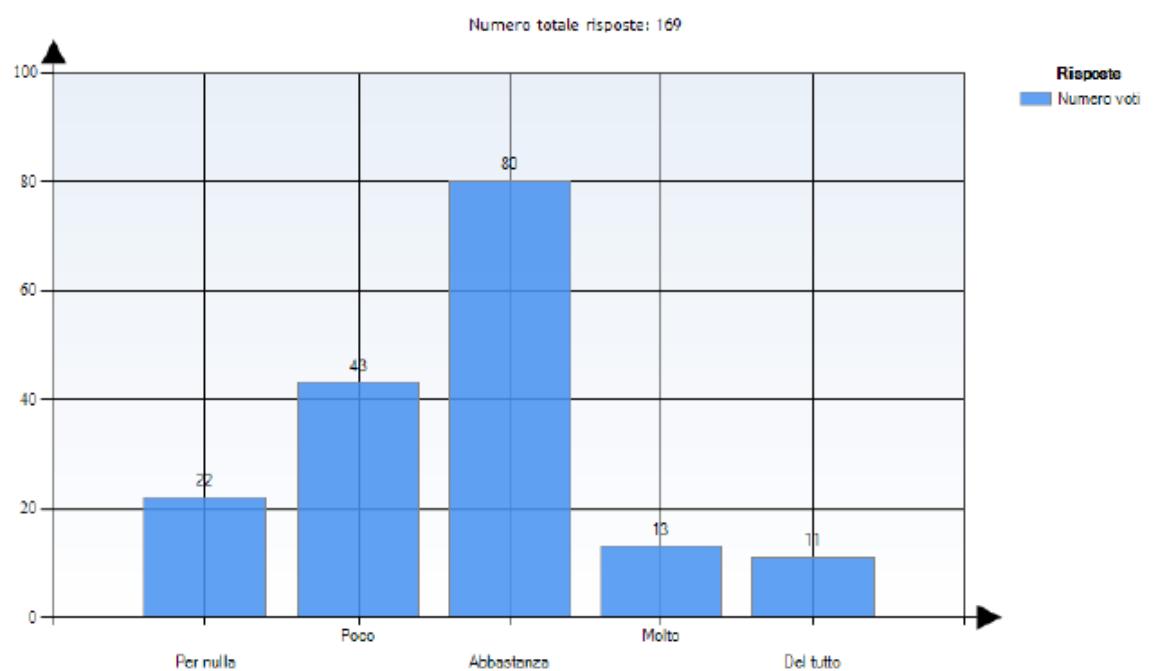
D – Il mio contesto lavorativo

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?

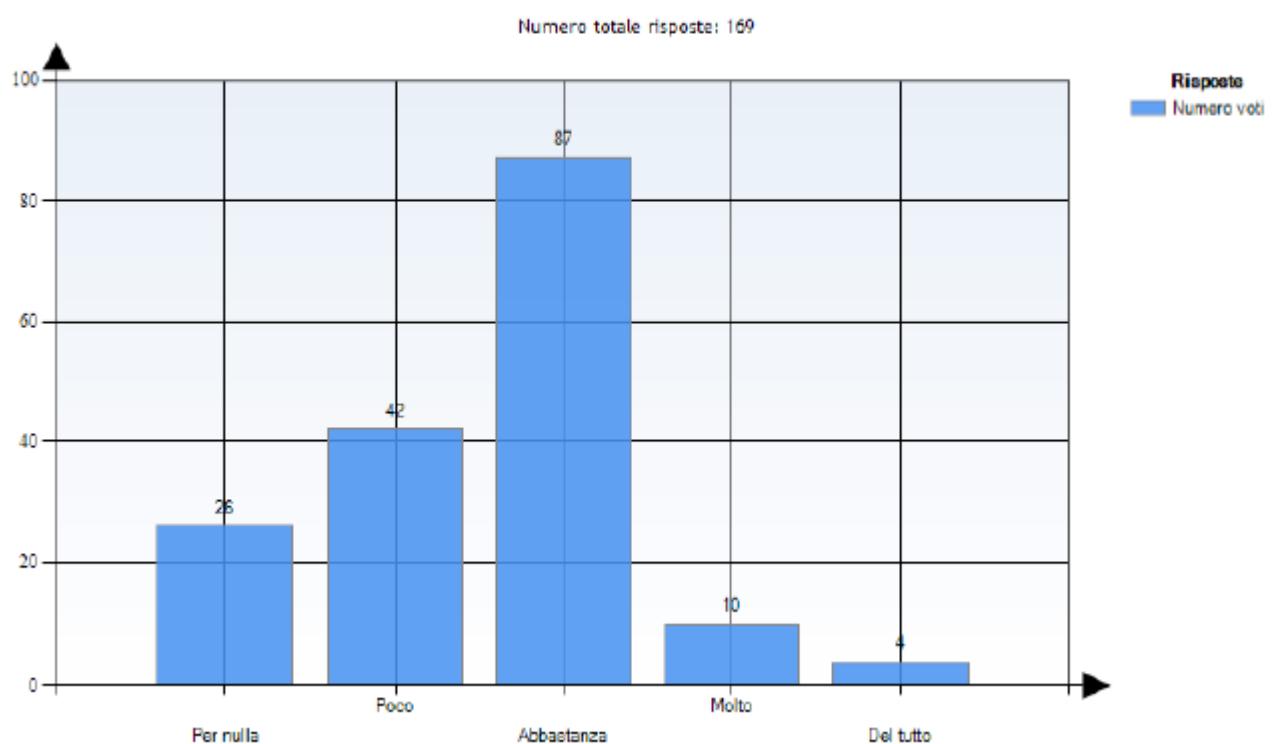
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	22	13,02
Poco	43	25,44
Abbastanza	80	47,34
Molto	13	7,69
Del tutto	11	6,51

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



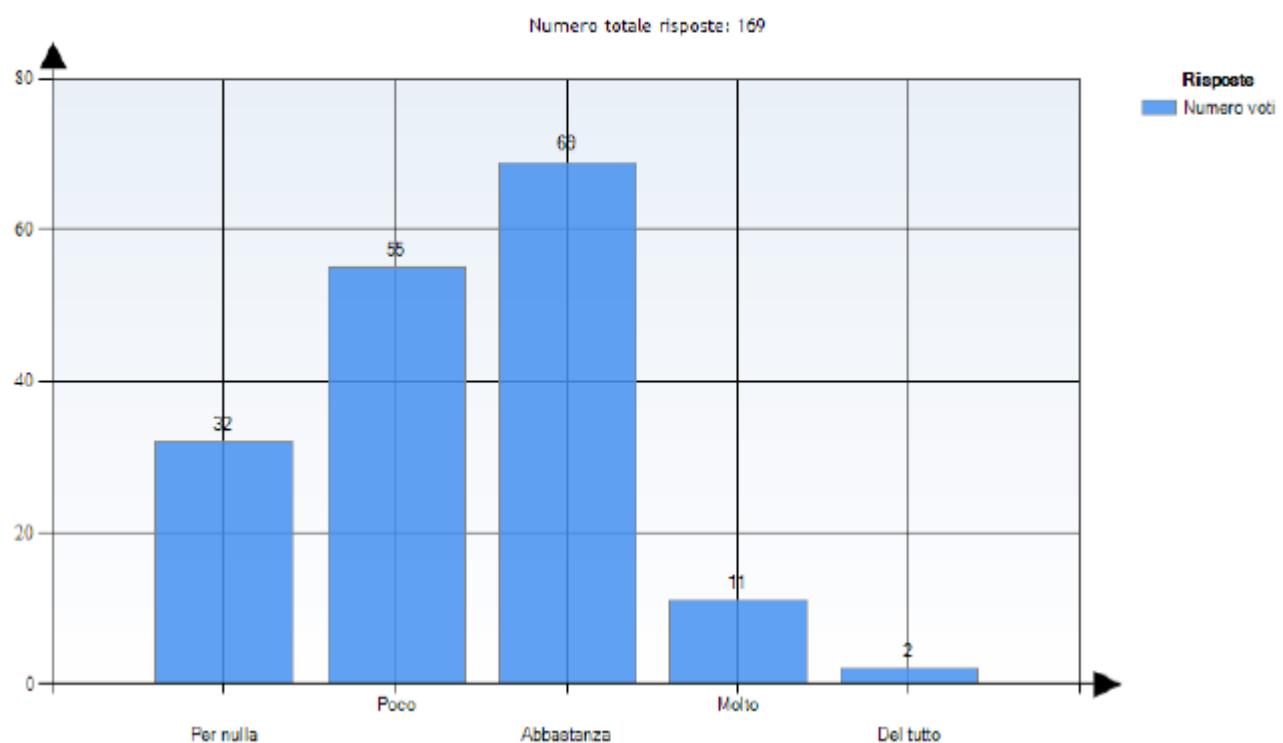
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	26	15,38
Poco	42	24,85
Abbastanza	87	51,48
Molto	10	5,92
Del tutto	4	2,37

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



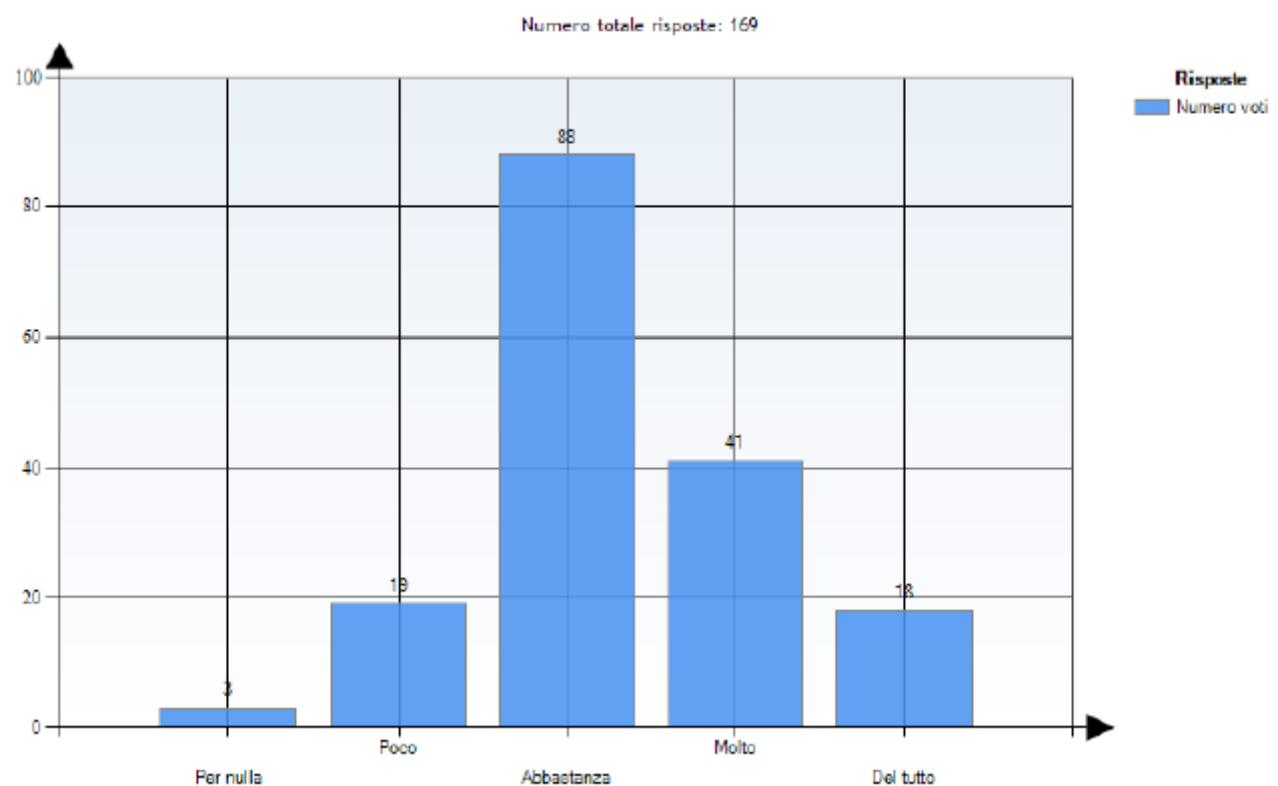
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	32	18,93
Poco	55	32,54
Abbastanza	69	40,83
Molto	11	6,51
Del tutto	2	1,19

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	3	1,78
Poco	19	11,24
Abbastanza	88	52,07
Molto	41	24,26
Del tutto	18	10,65

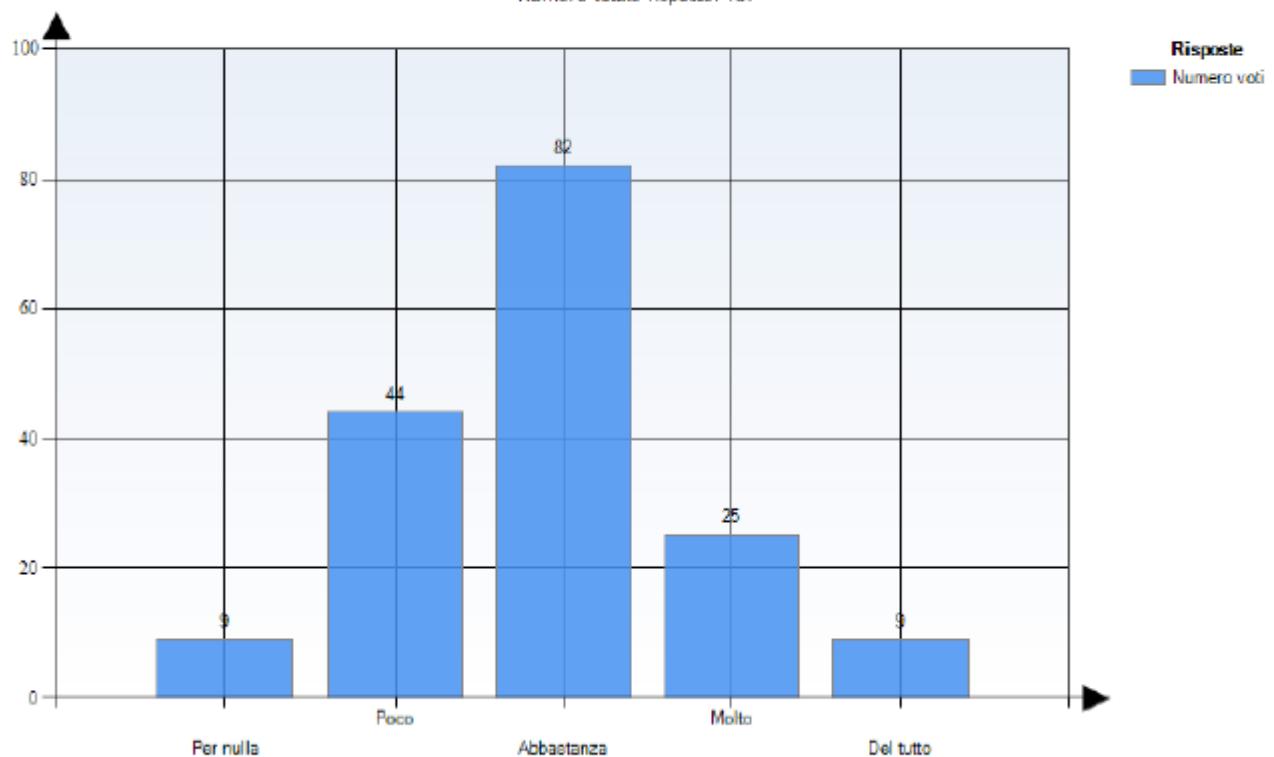
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro



Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	9	5,33
Poco	44	26,04
Abbastanza	82	48,52
Molto	25	14,79
Del tutto	9	5,32

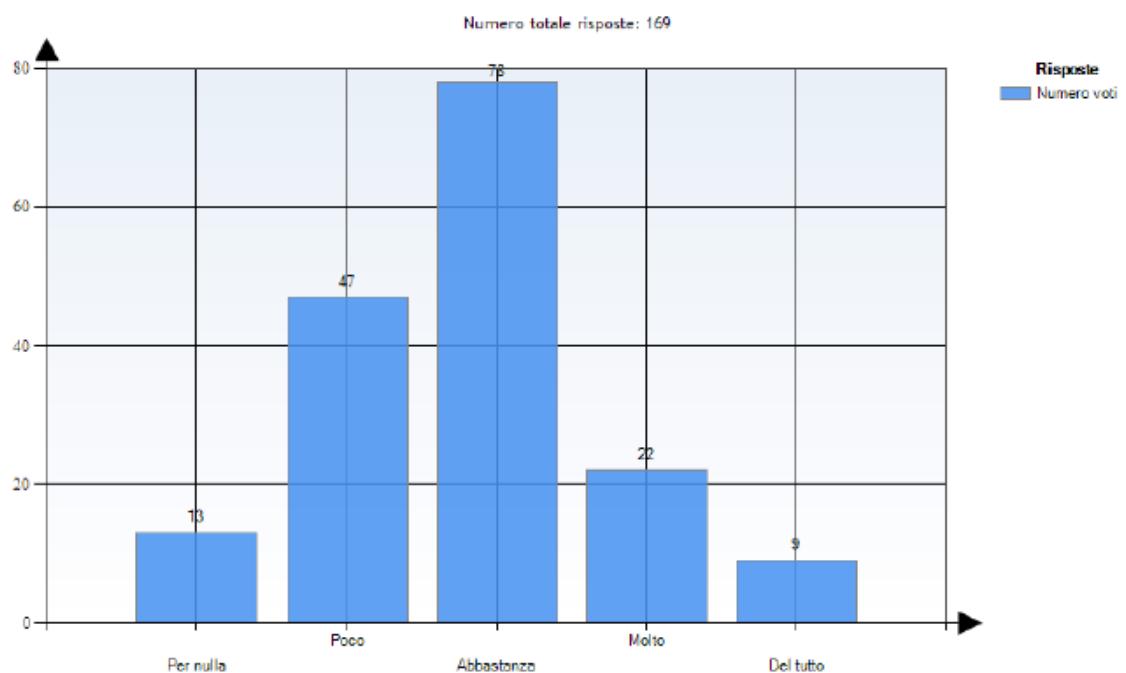
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

Numero totale risposte: 169



I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	13	7,69
Poco	47	27,81
Abbastanza	78	46,15
Molto	22	13,02
Del tutto	9	5,33

I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti



RIEPILOGO AMBITO D – Il mio contesto lavorativo

Il rapporto del personale con il proprio lavoro appare positivo: si osserva un alto senso di adeguatezza delle lavoratrici e dei lavoratori rispondenti rispetto alla propria attività lavorativa, nonché il possesso delle competenze necessarie allo svolgimento dell’attività lavorativa (87% dei partecipanti all’indagine) e delle risorse e degli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro (68,63%).

In base alle risposte fornite, il 61,54% del personale partecipante alla rilevazione, in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, ritiene che l’ente investa sulle persone attraverso un’adeguata informazione e formazione. Il 51,47% del personale rispondente 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.

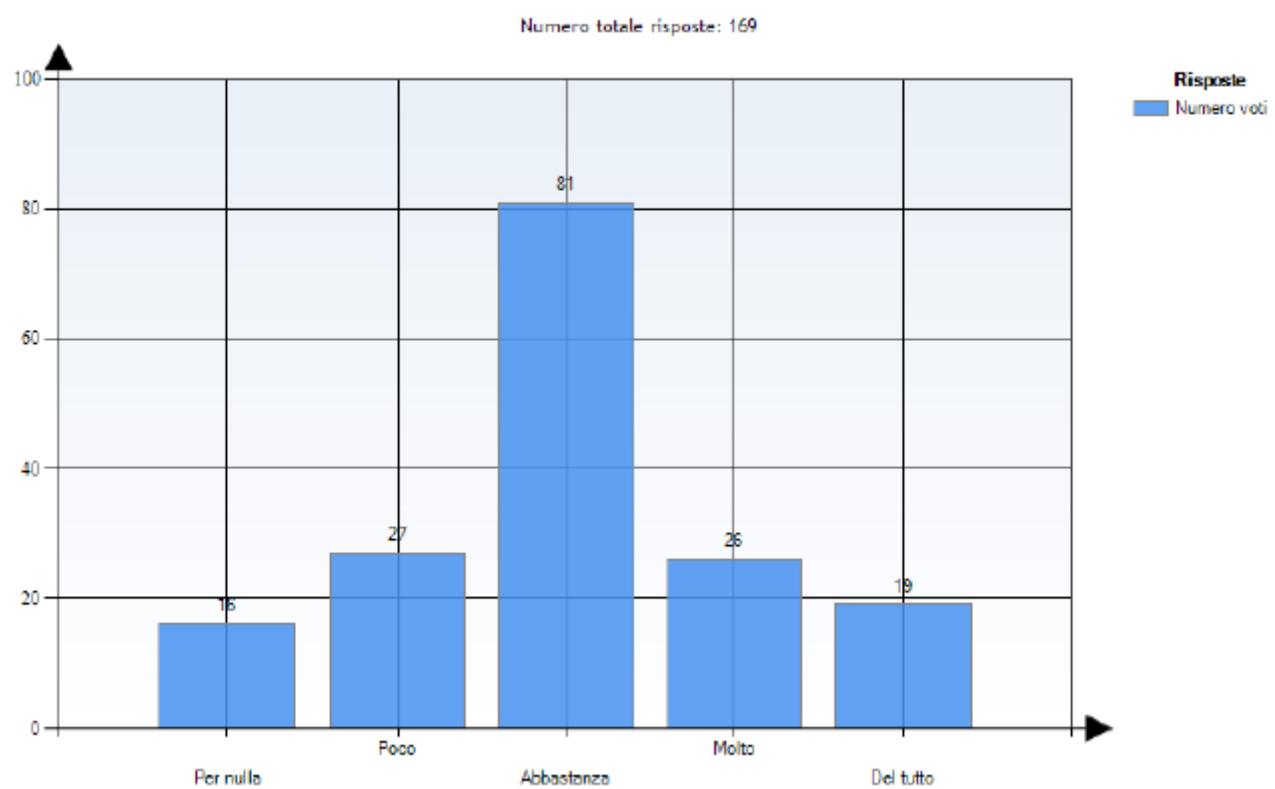
E – I miei colleghi

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

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

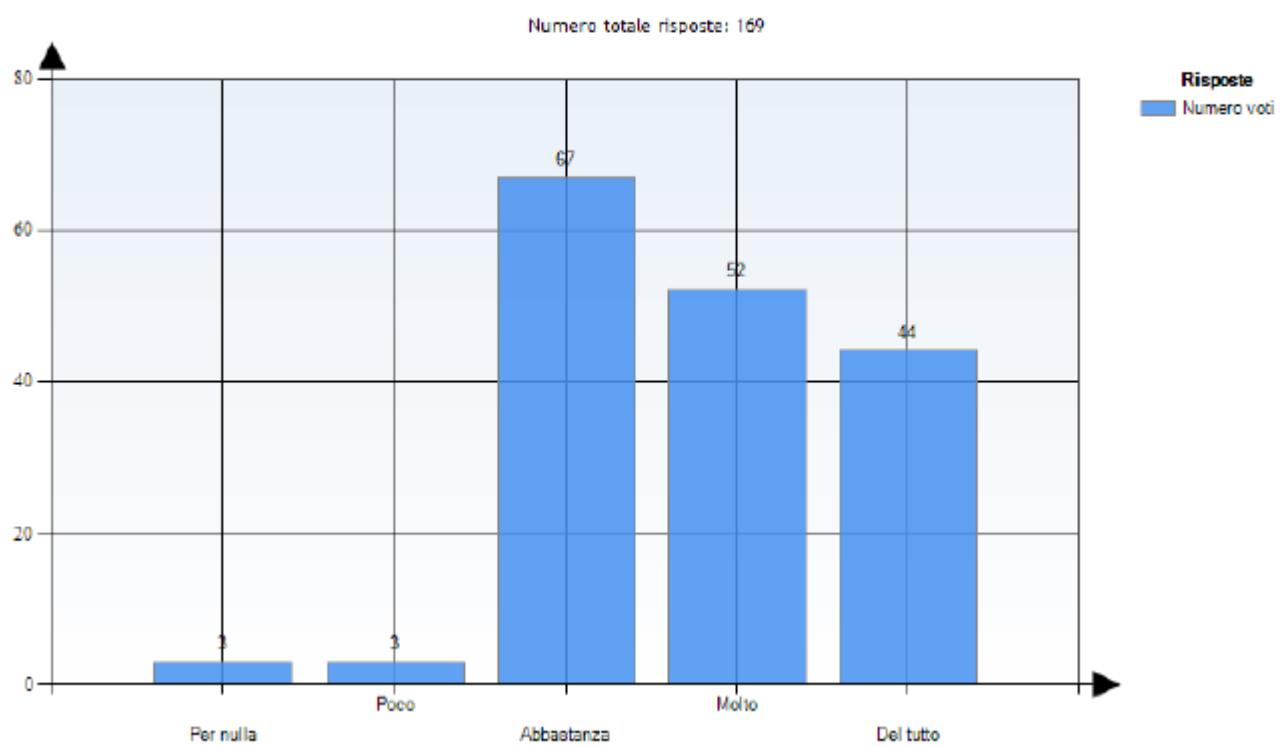
Mi sento parte di una squadra		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	16	9,47
Poco	27	15,98
Abbastanza	81	47,93
Molto	26	15,38
Del tutto	19	11,24

Mi sento parte di una squadra



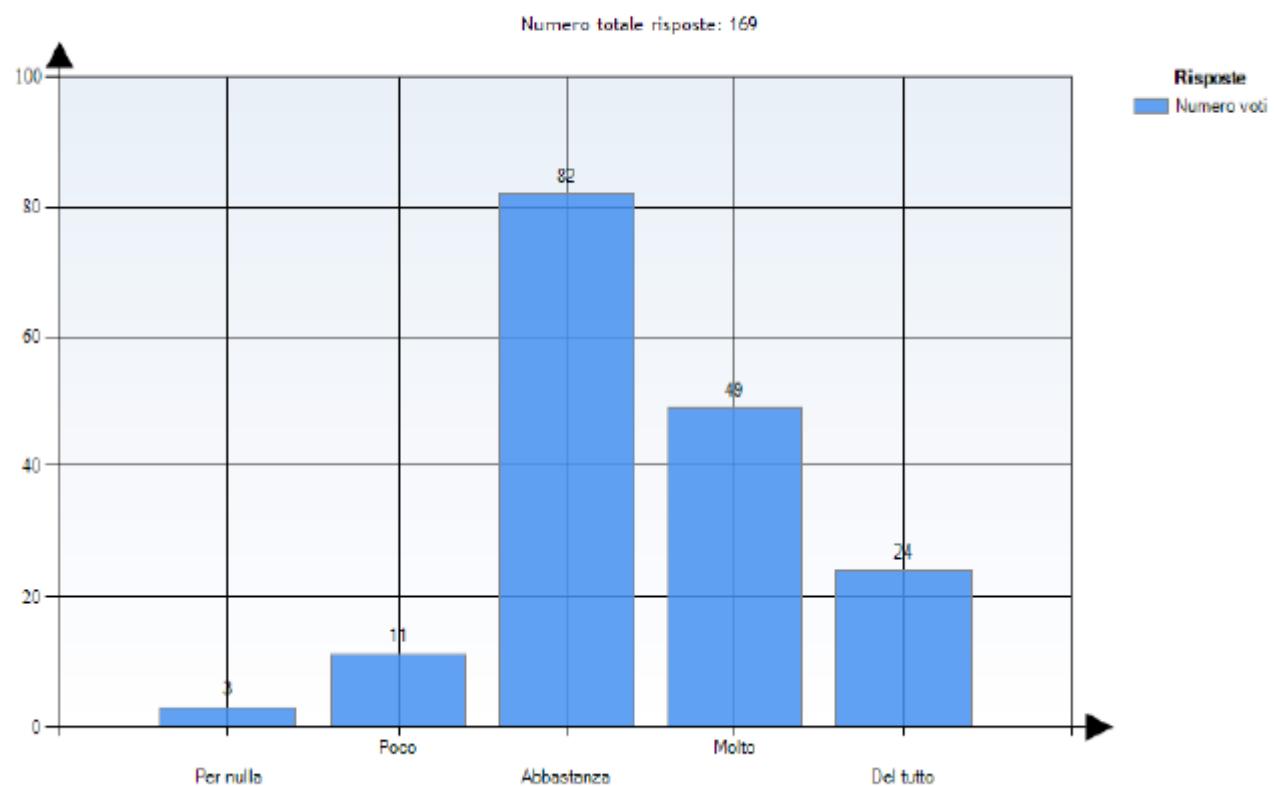
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi e le colleghe anche se non rientra nei miei compiti		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	3	1,78
Poco	3	1,78
Abbastanza	67	39,64
Molto	52	30,77
Del tutto	44	26,03

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



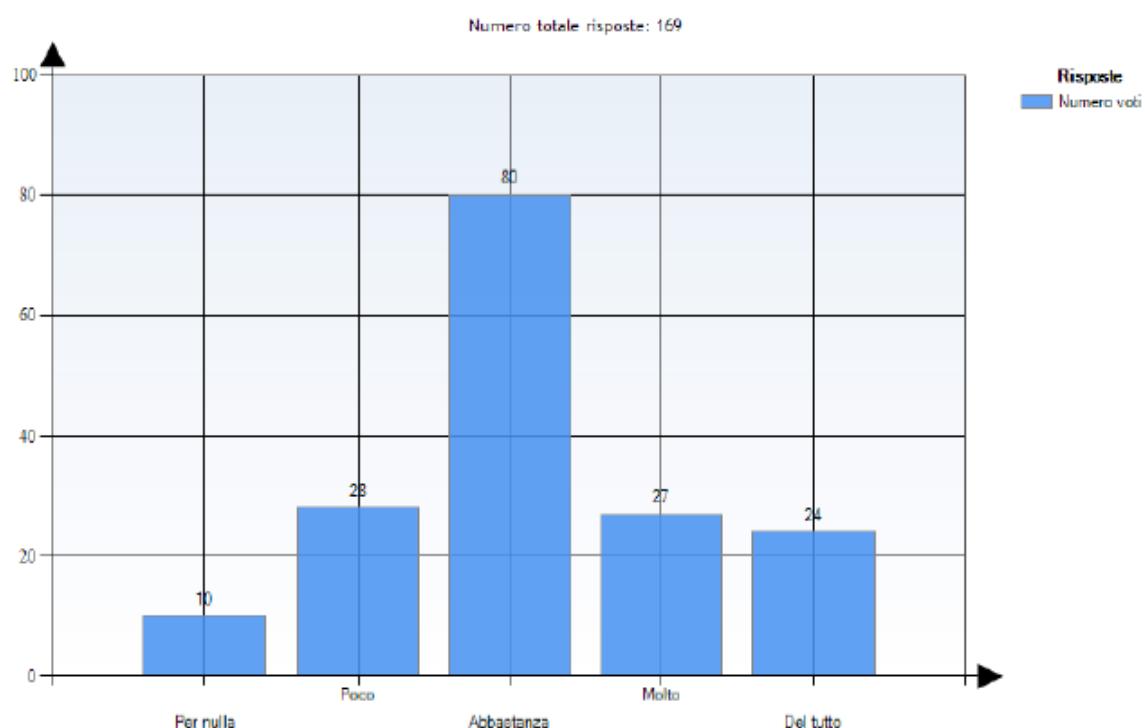
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi e dalle colleghes		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	3	1,78
Poco	11	6,51
Abbastanza	82	48,52
Molto	49	28,99
Del tutto	24	14,2

Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi e dalle colleghes



Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti/e		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	10	5,92
Poco	28	16,57
Abbastanza	80	47,34
Molto	27	15,98
Del tutto	24	14,19

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% delle/dei partecipanti (96,44%) dichiara di essere disponibile ad aiutare le colleghes e i colleghi anche se non rientra nei propri compiti e, nel contempo, di essere stimata/o e trattata/o con rispetto dalle/dagli stesse/i (91,71%). 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 (73,38%) e alla diffusione delle informazioni (69,83%).

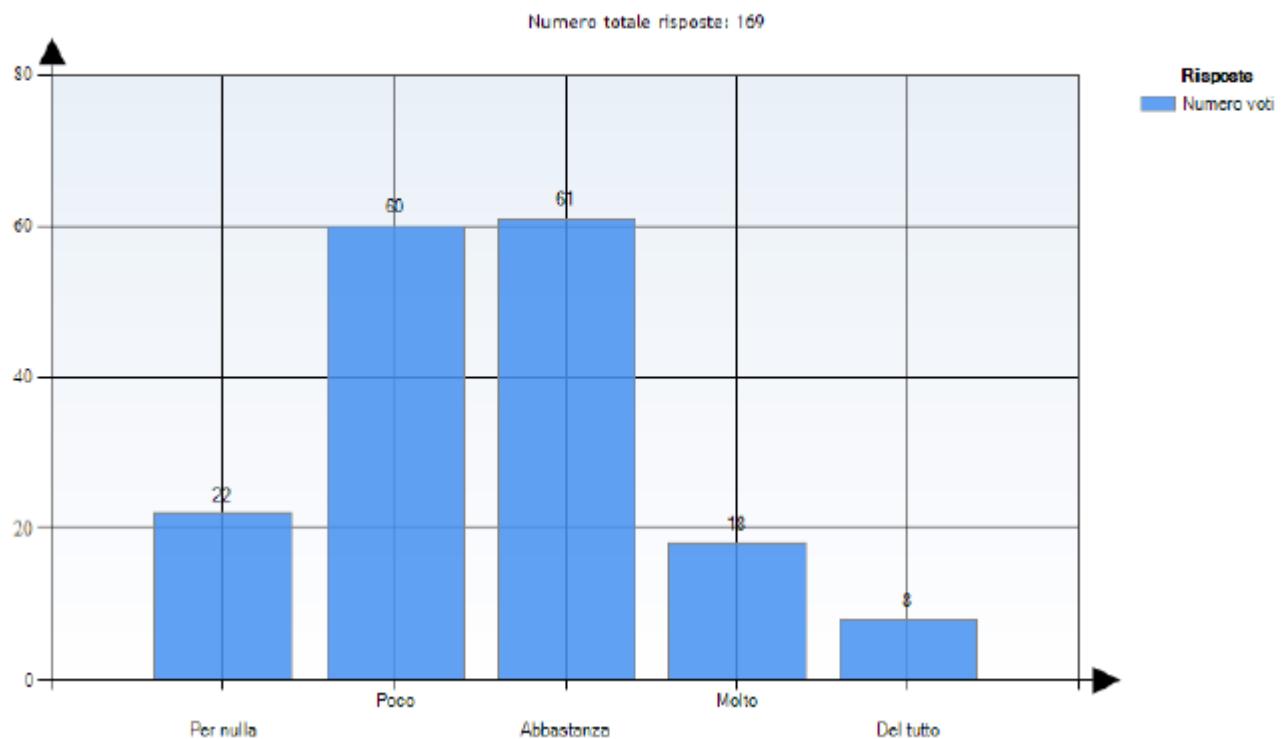
F – La mia amministrazione

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

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

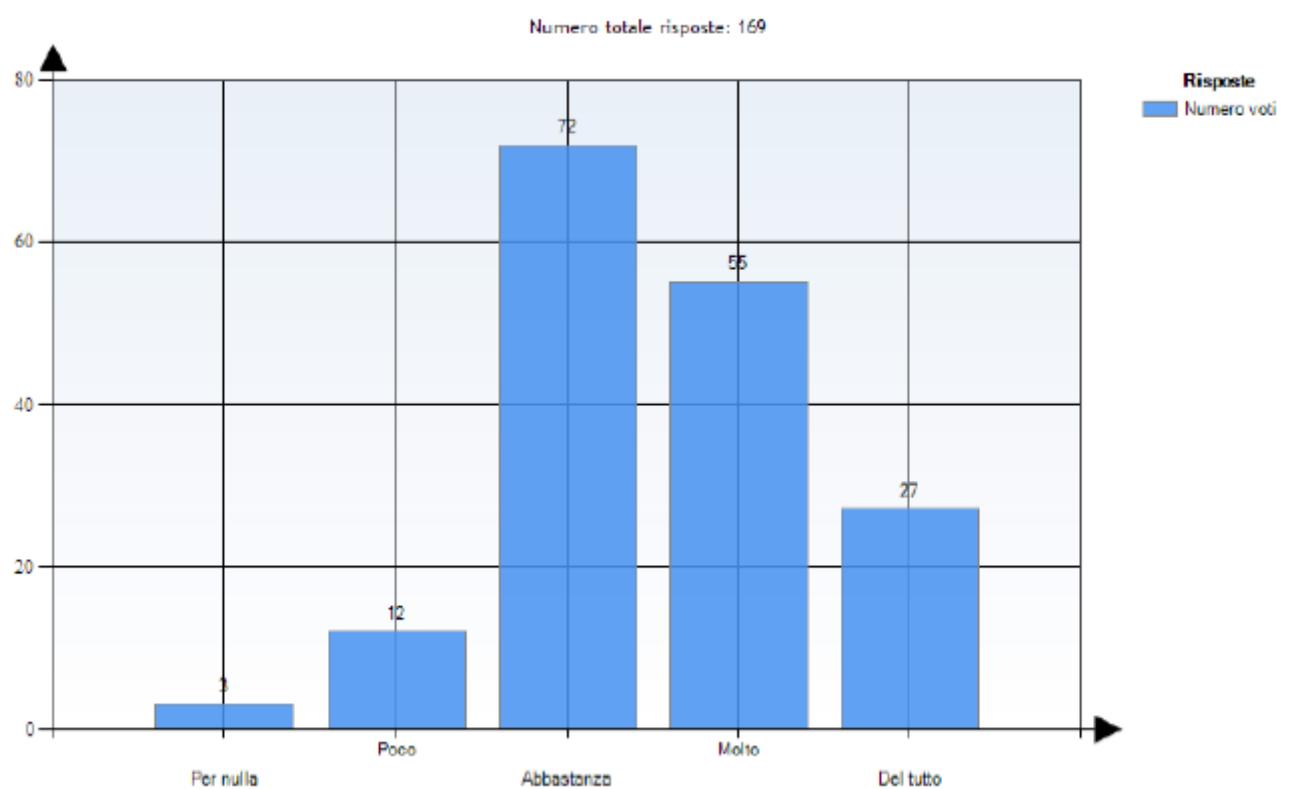
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavora sia un ente importante per la collettività		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	22	13,02
Poco	60	35,5
Abbastanza	61	36,09
Molto	18	10,65
Del tutto	8	4,74

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



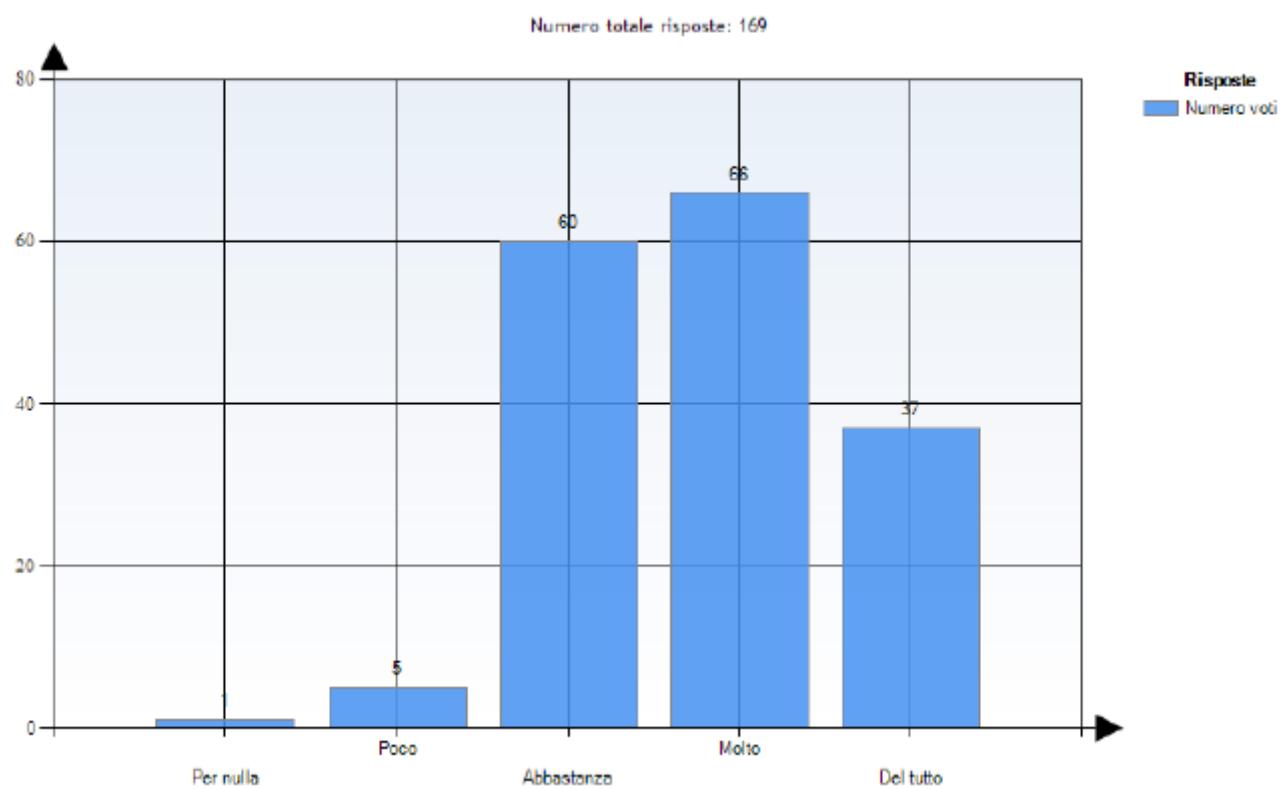
Sono orgoglioso/a quando il mio ente raggiunge un buon risultato		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	3	1,78
Poco	12	7,1
Abbastanza	72	42,6
Molto	55	32,54
Del tutto	27	15,98

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



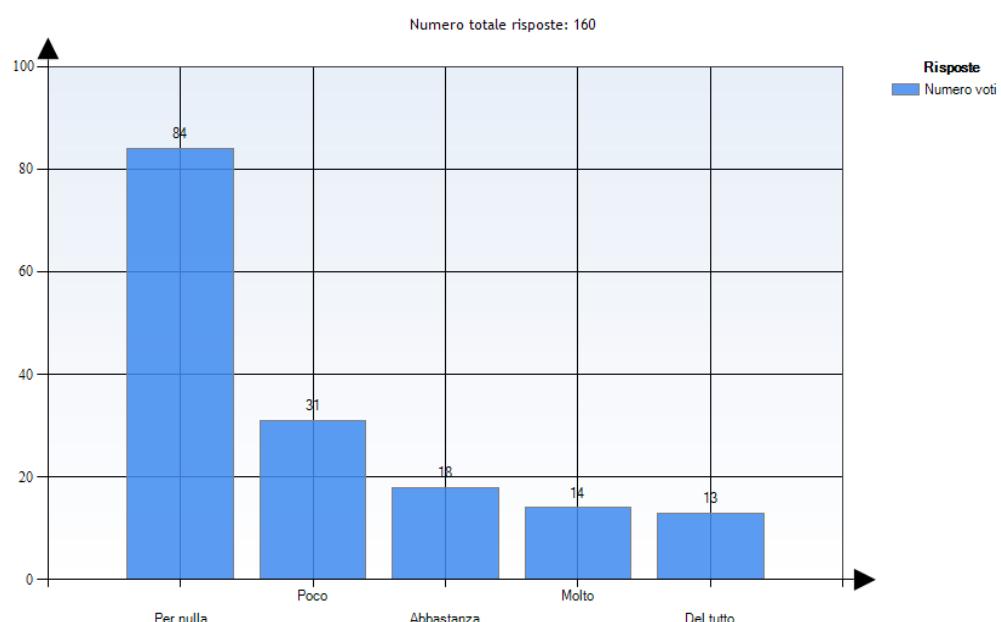
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	1	0,59
Poco	5	2,96
Abbastanza	60	35,5
Molto	66	39,05
Del tutto	37	21,9

Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente



Se potessi, comunque cambierei ente		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	79	46,75
Poco	28	16,57
Abbastanza	32	18,93
Molto	16	9,47
Del tutto	14	8,28

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 la/il lavoratrice/lavoratore partecipante alla rilevazione manifesta nell'essere dipendente dell'ente e dei successi raggiunti dallo stesso (circa il 91,12%). I punteggi diminuiscono quando si mettono in relazione i valori personali con i valori dell'Ente e, conseguentemente, esprimono il desiderio di cambiare ente: il 36,68% del personale partecipante all'indagine cambierebbe amministrazione.

Relativamente alla valutazione di importanza dell'ente da parte della collettività, il 51,48% del personale rispondente 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.

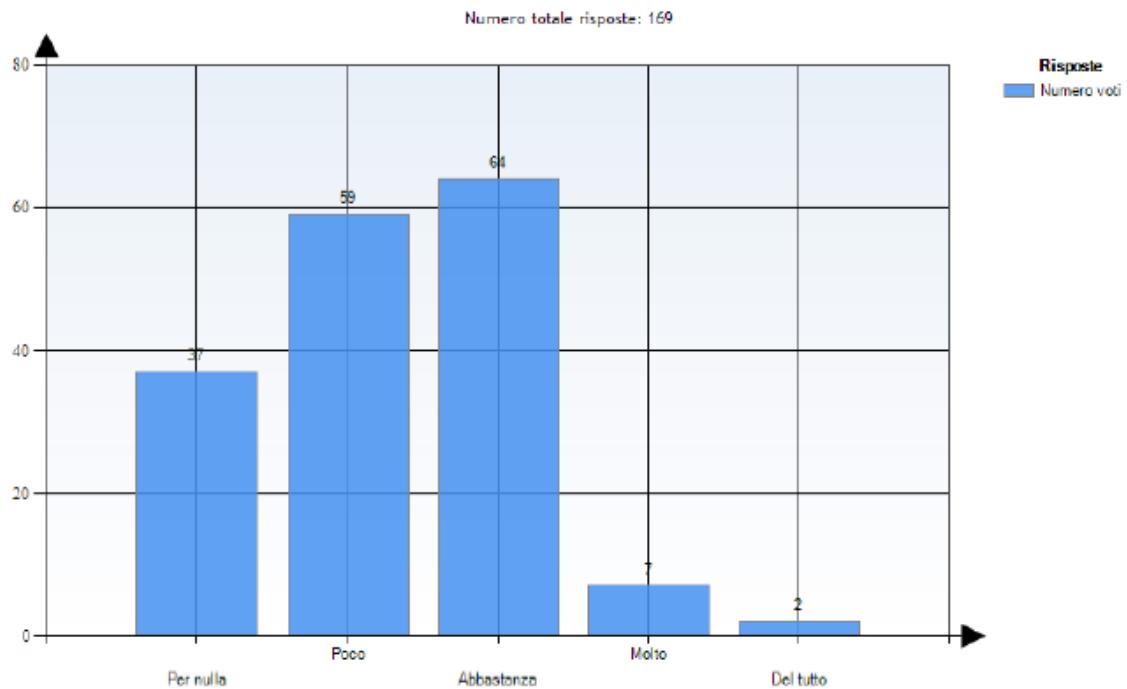


G – La mia organizzazione

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

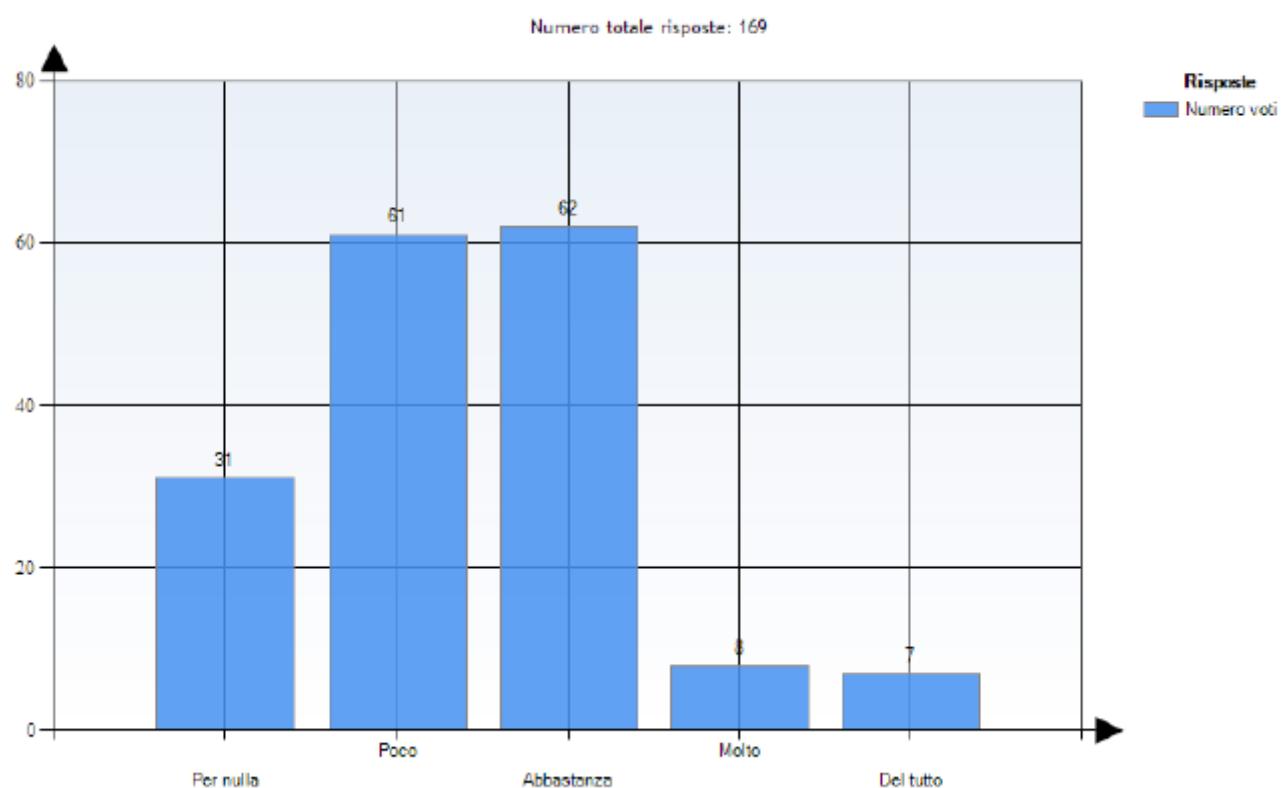
Conosco le strategie della mia amministrazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	37	21,89
Poco	59	34,91
Abbastanza	64	37,87
Molto	7	4,14
Del tutto	2	1,19

Conosco le strategie della mia amministrazione



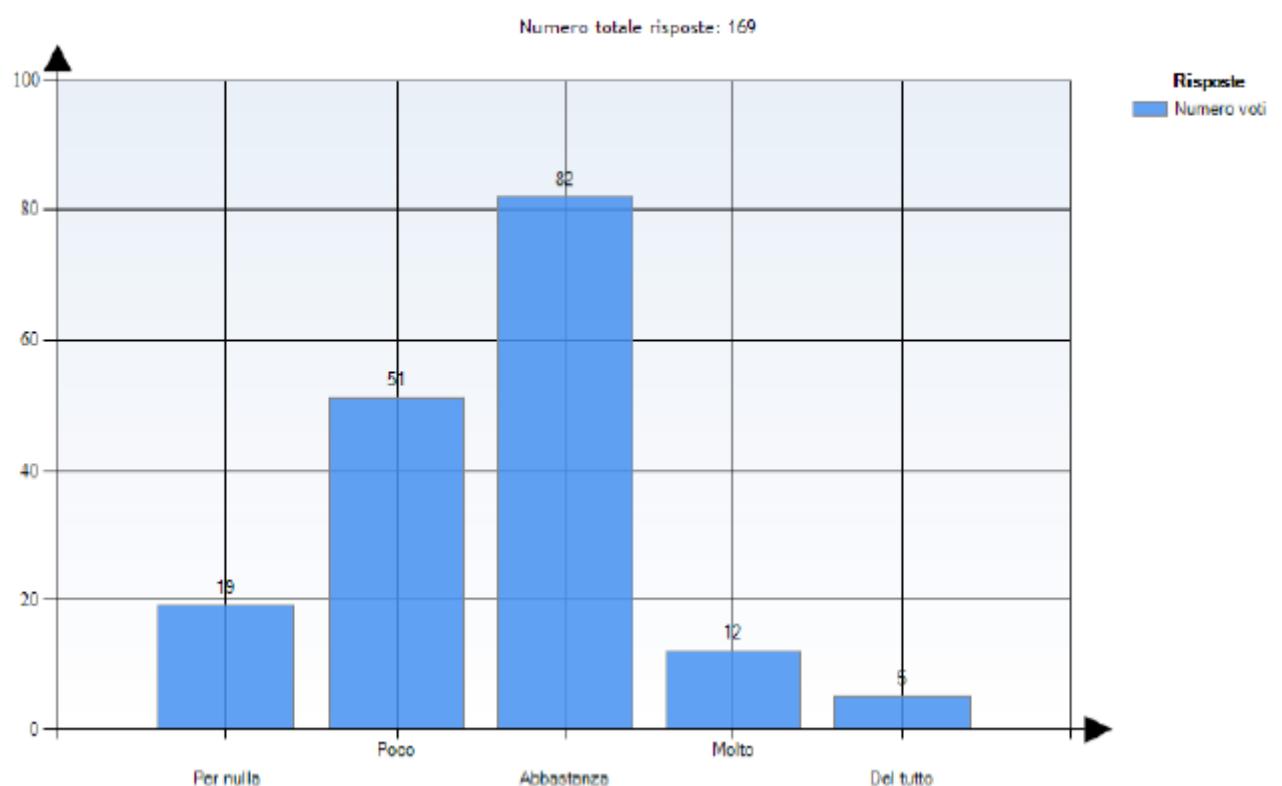
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	31	18,34
Poco	61	36,09
Abbastanza	62	36,69
Molto	8	4,73
Del tutto	7	4,15

Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione



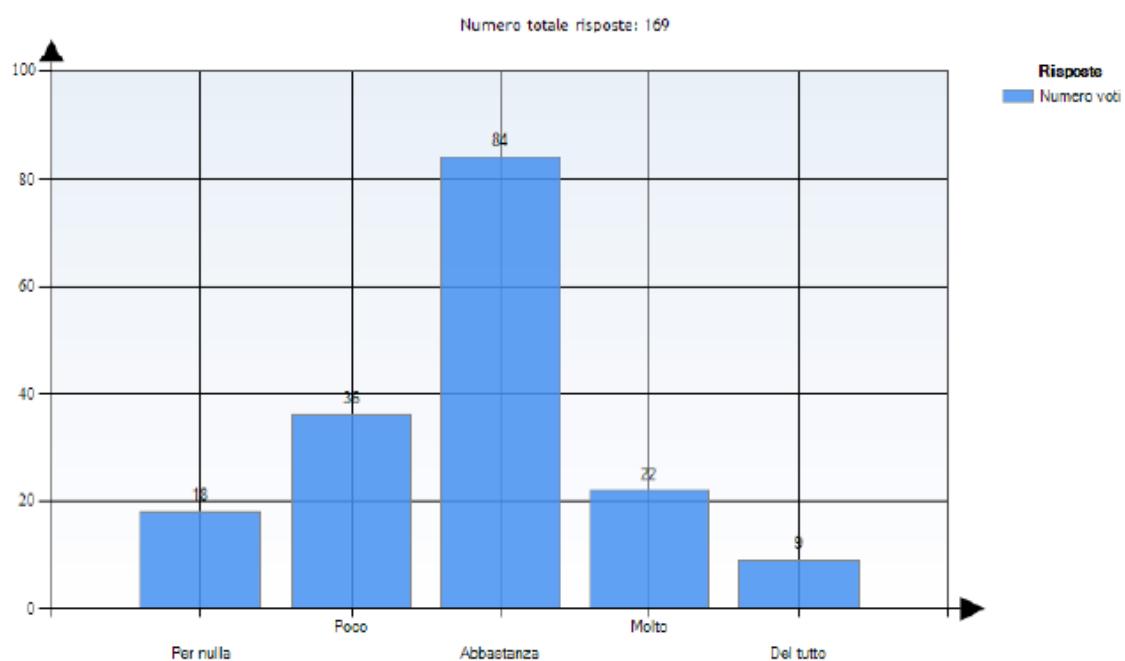
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	19	11,24
Poco	51	30,18
Abbastanza	82	48,52
Molto	12	7,1
Del tutto	5	2,96

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	18	10,65
Poco	36	21,3
Abbastanza	84	49,7
Molto	22	13,02
Del tutto	9	5,33

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 della/del dipendente rispetto agli obiettivi dell'Ente. Rispetto alle domande sull'organizzazione, i punteggi delle risposte sono bassi: solo il 43,20% del personale partecipante alla rilevazione afferma, in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda di conoscere le strategie dell'amministrazione e il 45,57% di condividerne gli obiettivi strategici. Sempre riguardo agli obiettivi dell'Amministrazione, il 68,05% delle risposte del personale rispondente evidenzia, in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, la chiarezza del proprio contributo lavorativo rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

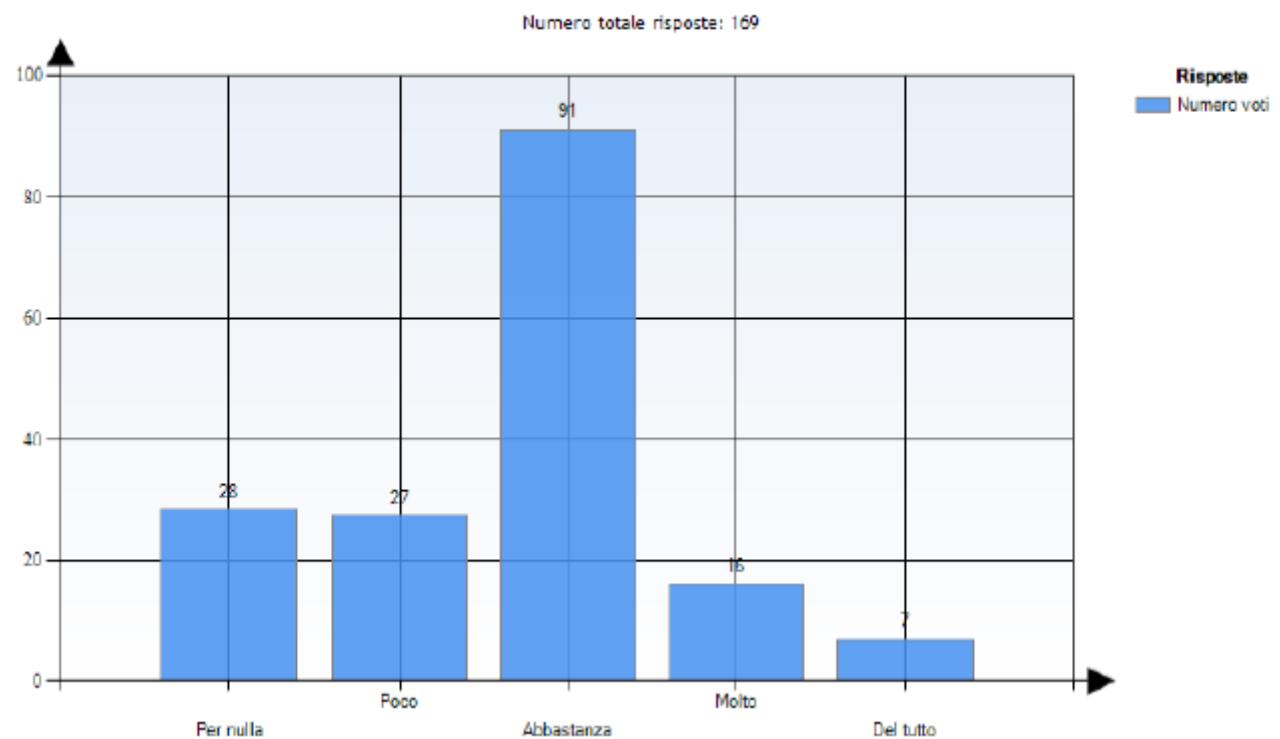
H – Le mie performance

Le domande sono incentrate sul sistema di valutazione della performance.

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

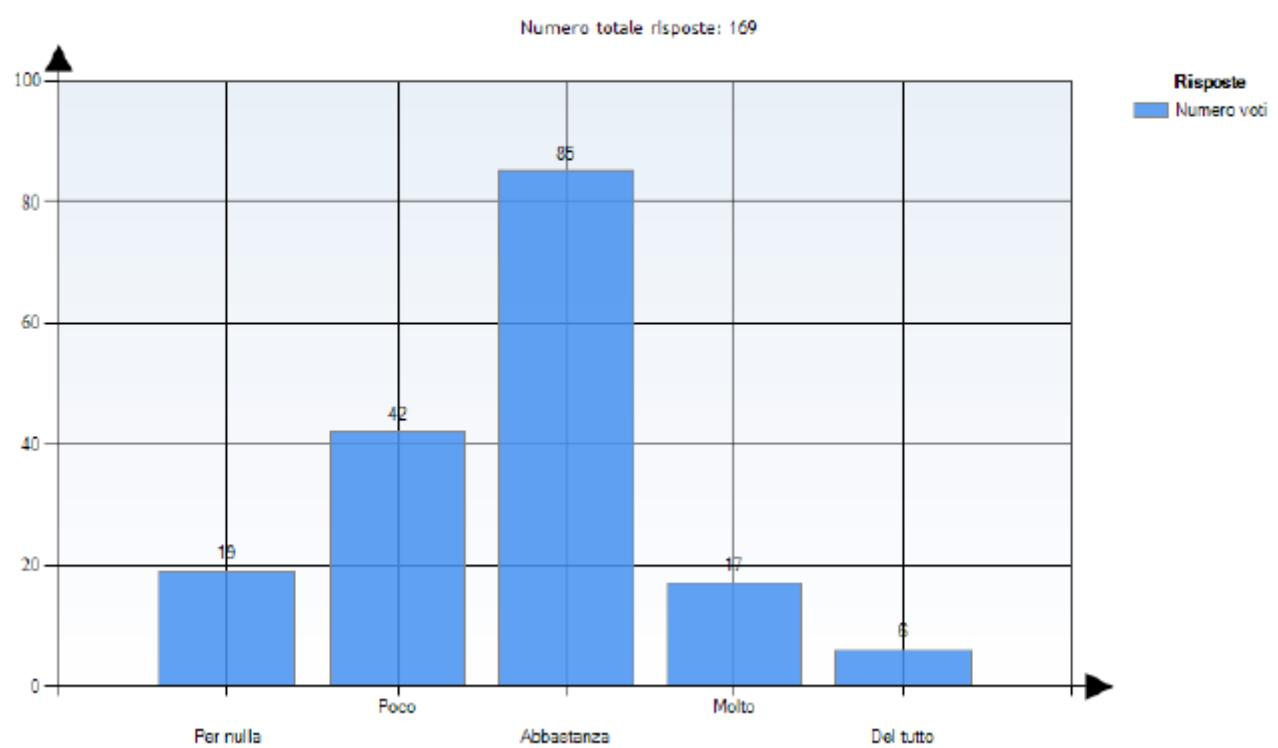
Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	28	16,57
Poco	27	15,98
Abbastanza	91	53,85
Molto	16	9,47
Del tutto	7	4,13

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



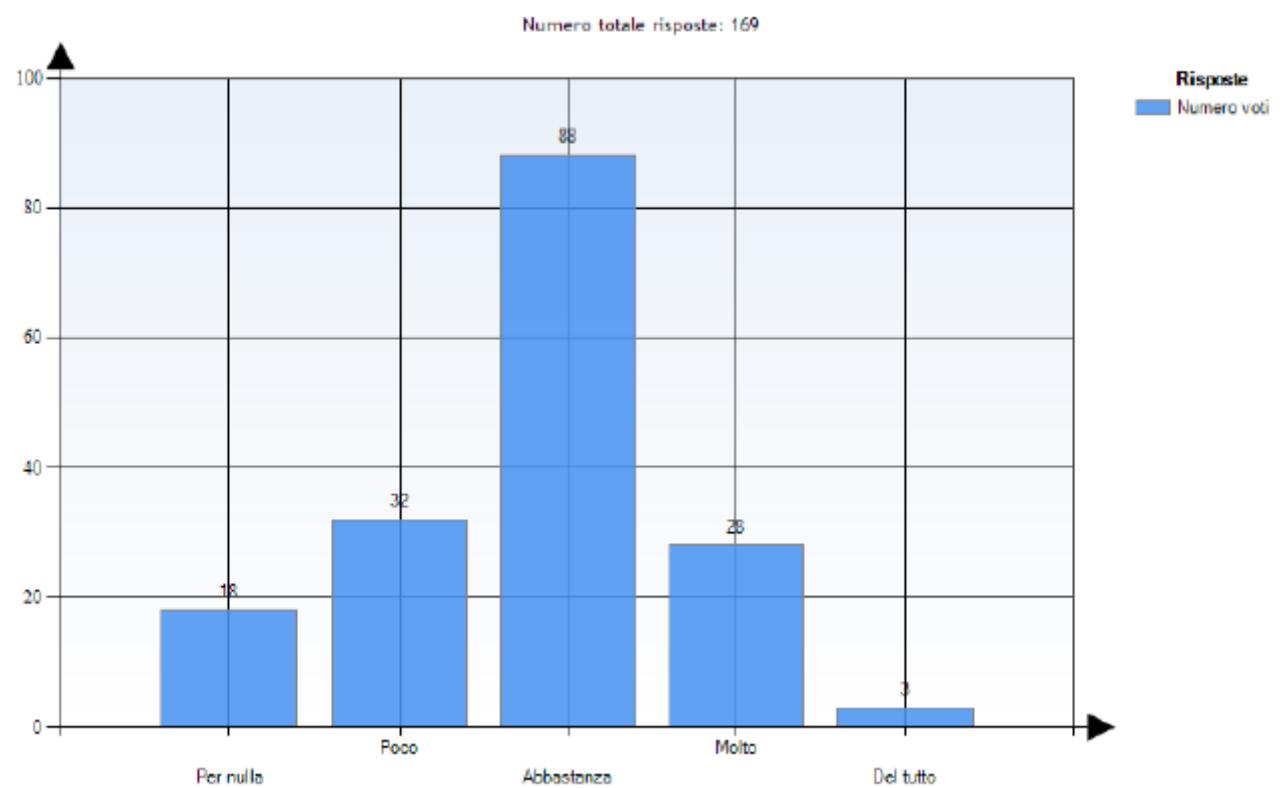
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	19	11,24
Poco	42	24,85
Abbastanza	85	50,3
Molto	17	10,06
Del tutto	6	3,55

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



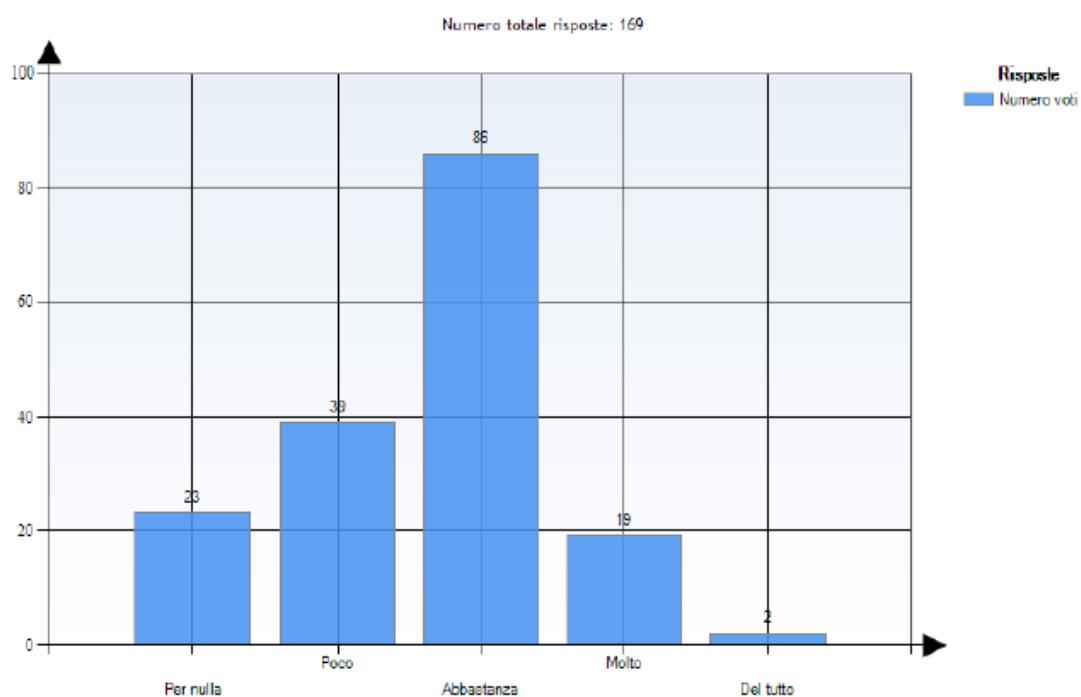
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	18	10,65
Poco	32	18,93
Abbastanza	88	52,07
Molto	28	16,57
Del tutto	3	1,78

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	23	13,61
Poco	39	23,08
Abbastanza	86	50,89
Molto	19	11,24
Del tutto	2	1,18

Sono correttamente informato/a su come migliorare i miei risultati



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 l'81,65% del personale partecipante all'indagine dichiara di non essere correttamente informato sulla valutazione del proprio operato e, poco più dell'85%, 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.

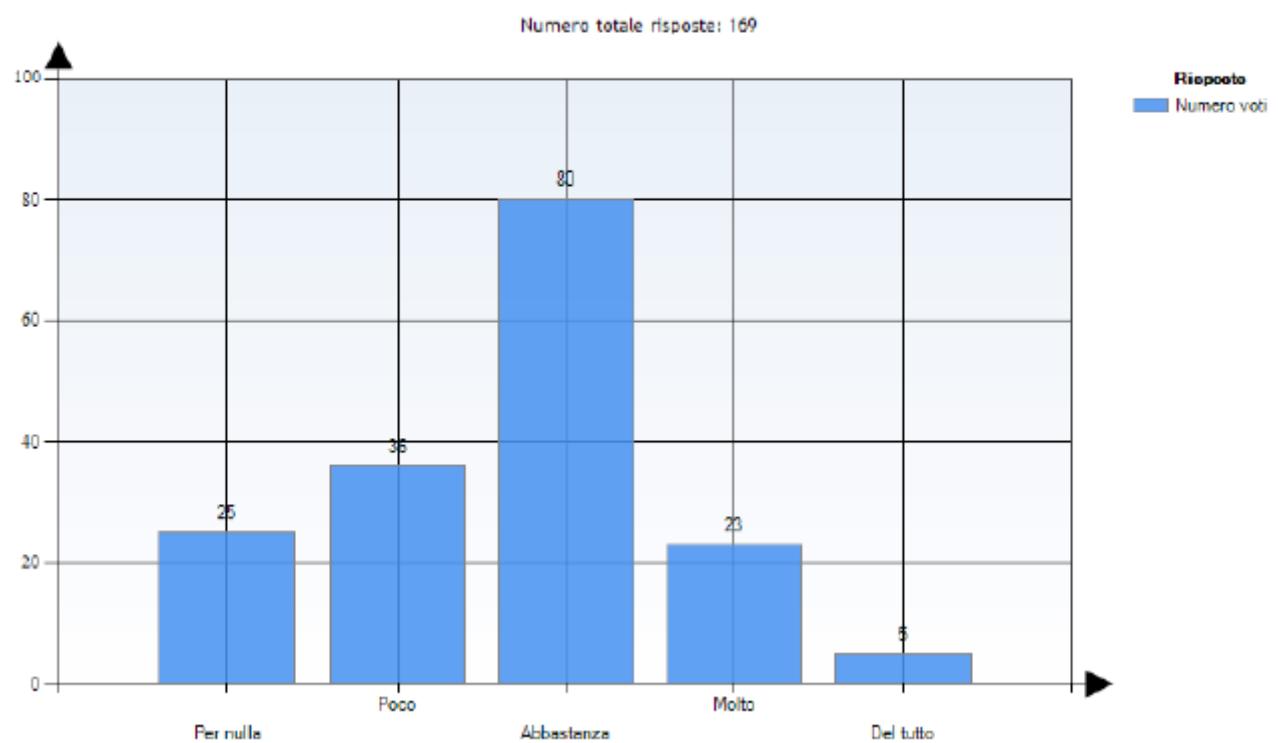
I – Il funzionamento del sistema

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

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

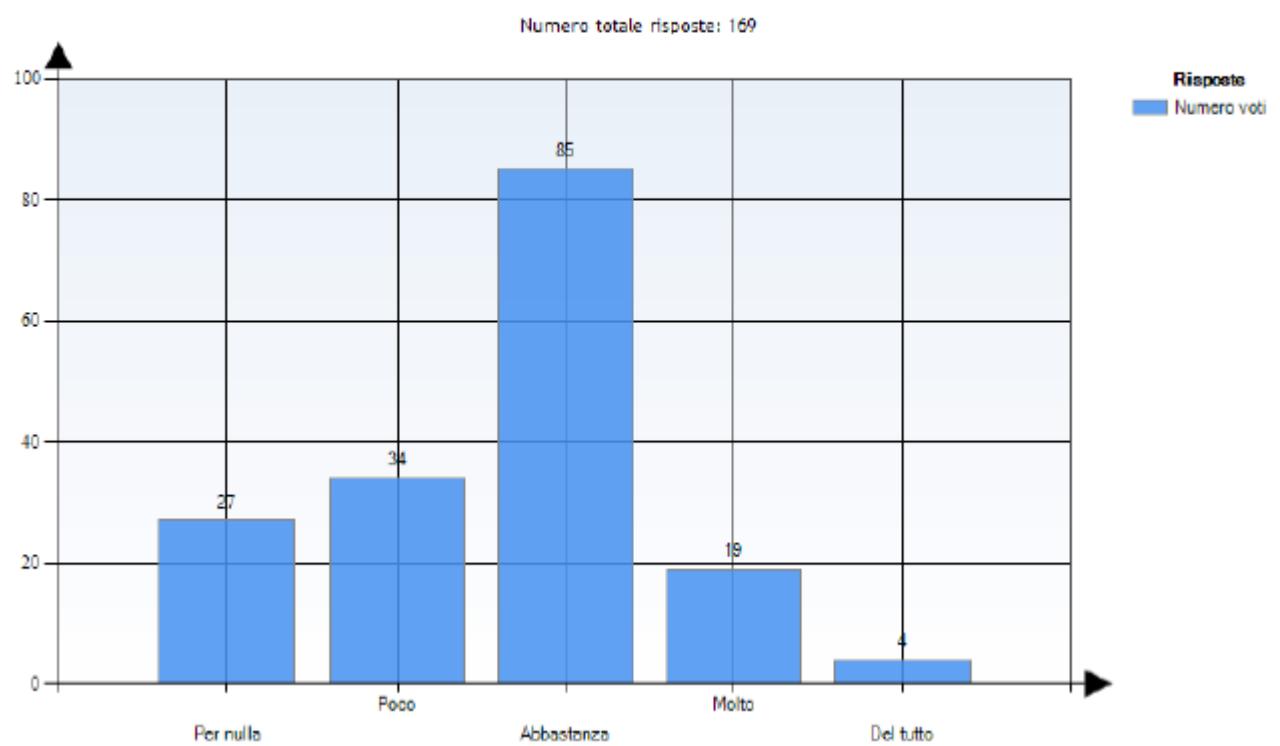
Sono sufficientemente coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	25	14,79
Poco	36	21,3
Abbastanza	80	47,34
Molto	23	13,61
Del tutto	5	2,96

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



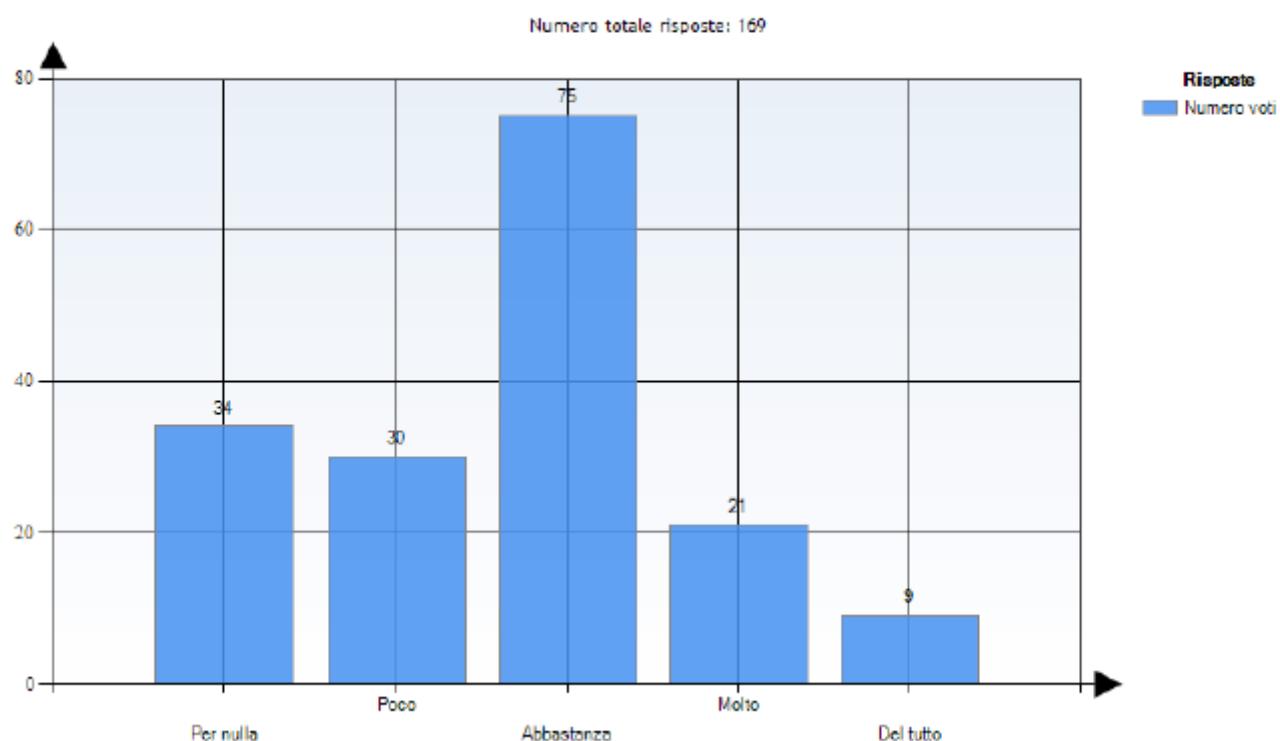
Sono adeguatamente tutelato/a se non sono d'accordo con il/la mio/a valutatore/valutatrice sulla valutazione della mia performance		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	27	15,98
Poco	34	20,12
Abbastanza	85	50,3
Molto	19	11,24
Del tutto	4	2,36

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



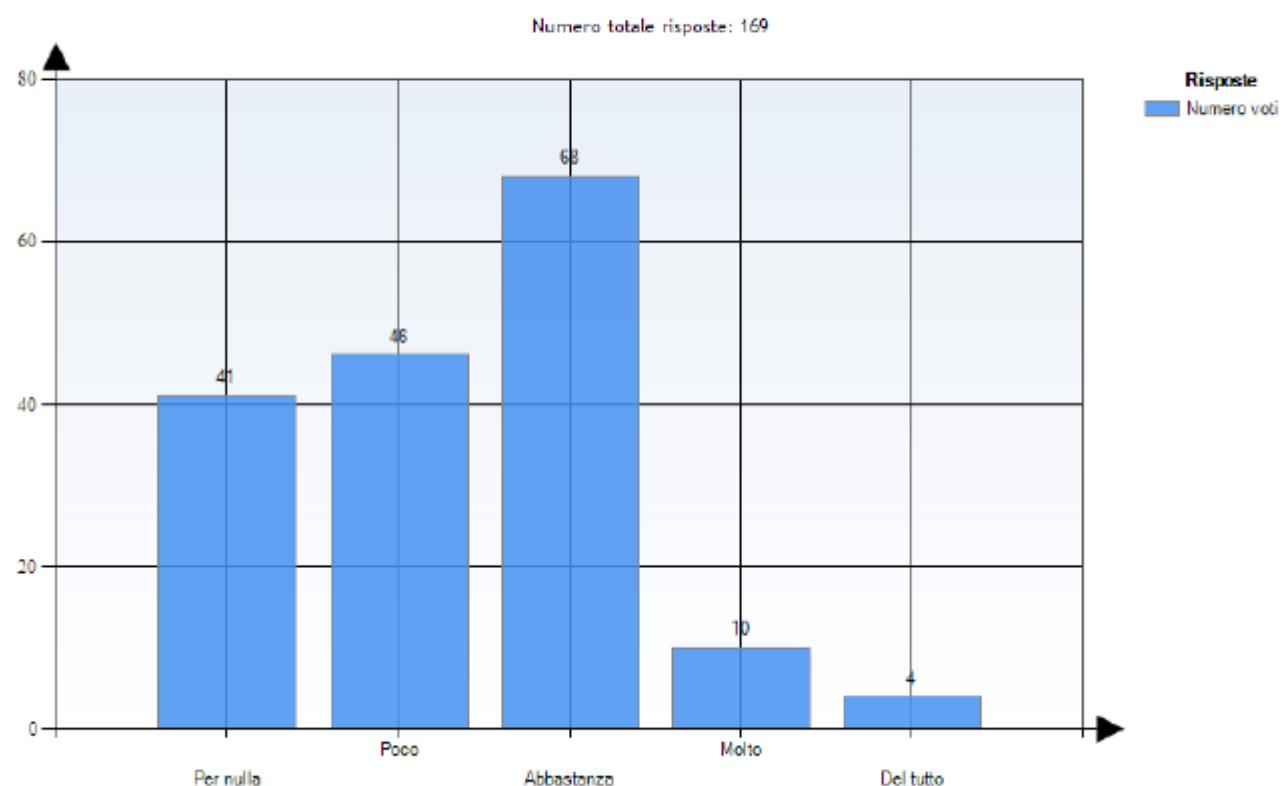
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	34	20,12
Poco	30	17,75
Abbastanza	75	44,38
Molto	21	12,43
Del tutto	9	5,32

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	41	24,26
Poco	46	27,22
Abbastanza	68	40,24
Molto	10	5,92
Del tutto	4	2,36

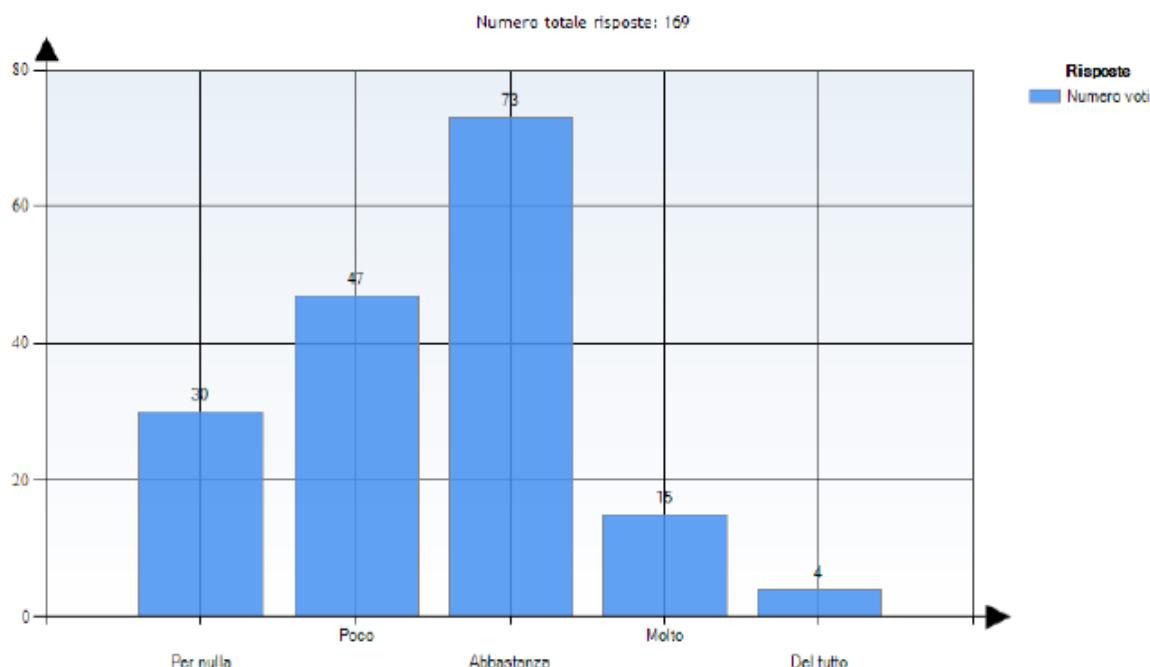
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano



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

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	30	17,75
Poco	47	27,81
Abbastanza	73	43,2
Molto	15	8,88
Del tutto	4	2,36

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 la/il dipendente a migliorare la propria performance. Nel questionario è stato chiesto se il sistema adottato raggiunge questa finalità. Il 62,13% del personale che ha partecipato all'indagine, in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, indica che il sistema di valutazione, così come è predisposto nell'Ente, aiuta la/il dipendente a migliorare la propria performance. Per quanto riguarda la premialità, il 48,52% delle/i partecipanti, in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, ritiene il sistema di valutazione utilizzato efficace nel valorizzare il personale capace e impegnato 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.

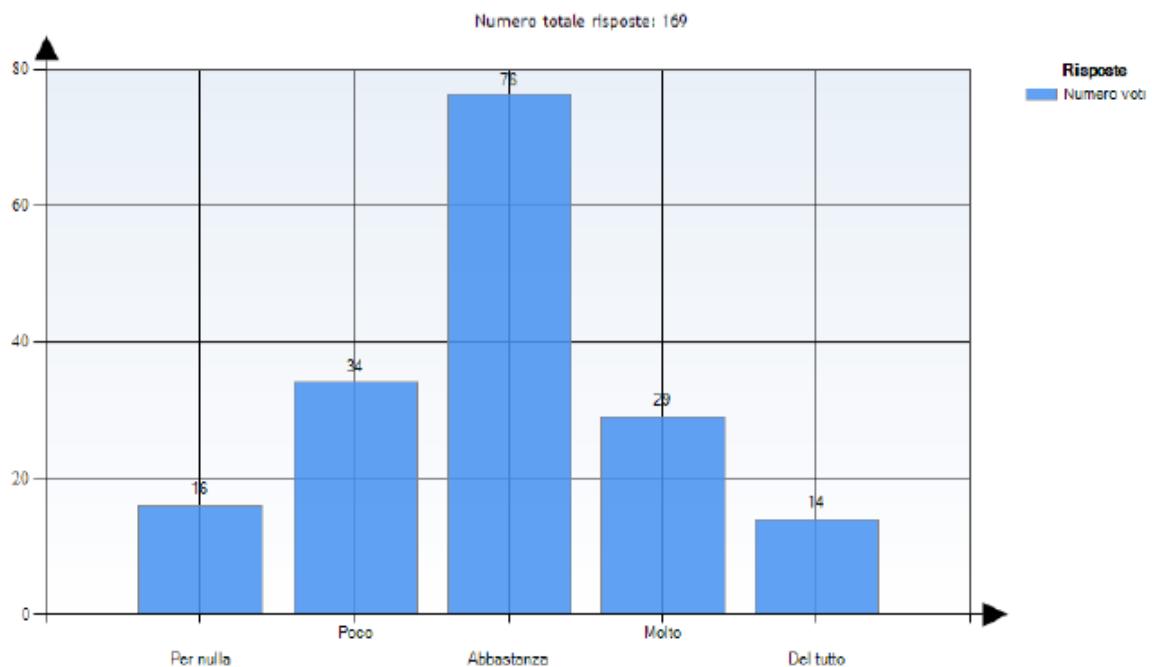
L – Il/la mio/a Dirigente/Responsabile di Servizio/Ufficio



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	16	9,47
Poco	34	20,12
Abbastanza	76	44,97
Molto	29	17,16
Del tutto	14	8,28

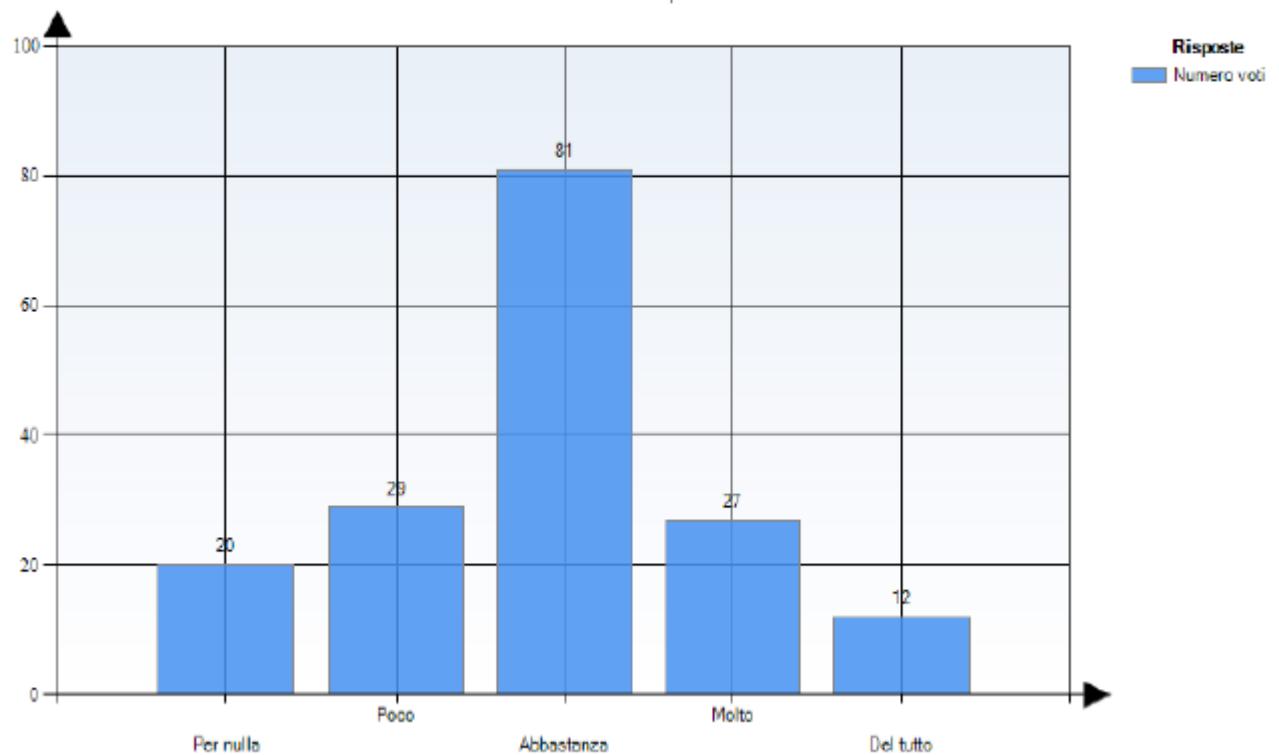
Il/La mio/a Dirigente/Responsabile di Servizio/Ufficio agisce con equità nell'assegnazione degli obiettivi e nella distribuzione delle responsabilità



Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro?		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	20	11,83
Poco	29	17,16
Abbastanza	81	47,93
Molto	27	15,98
Del tutto	12	7,1

Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro?

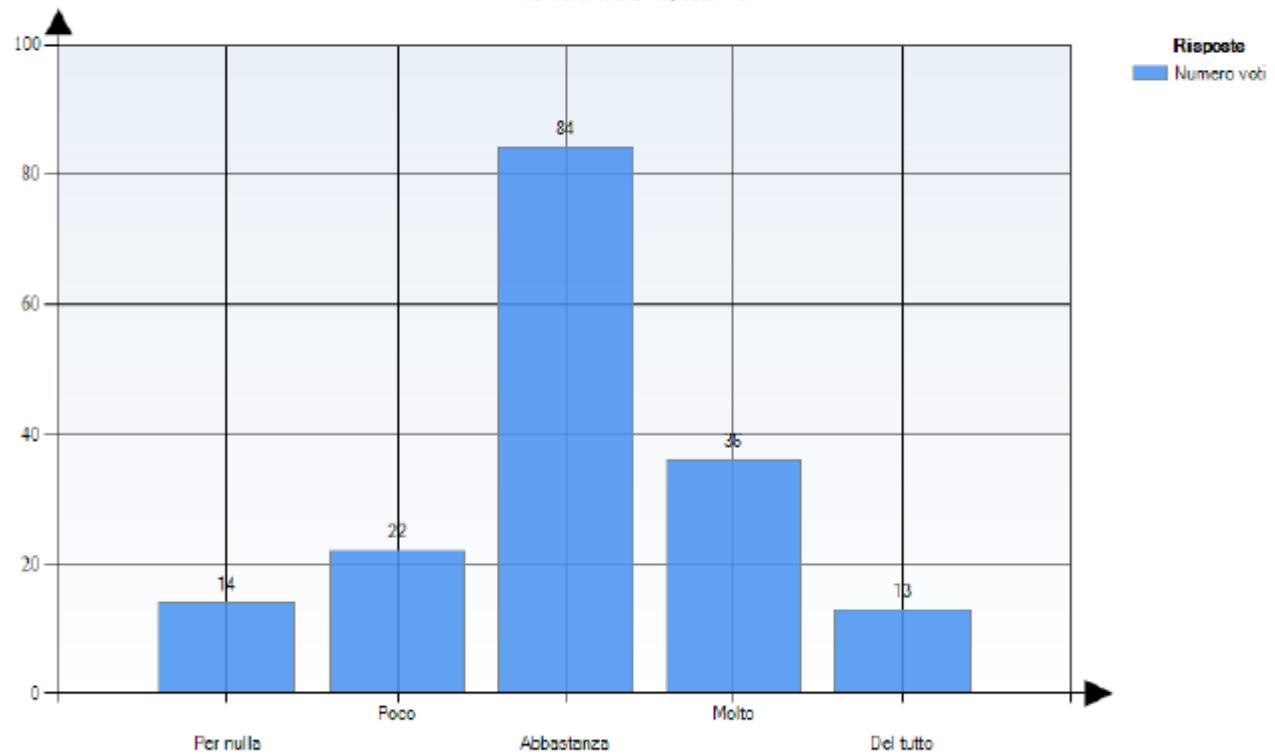
Numero totale risposte: 169



E' sensibile ai miei bisogni personali?		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	14	8,28
Poco	22	13,02
Abbastanza	84	49,7
Molto	36	21,3
Del tutto	13	7,7

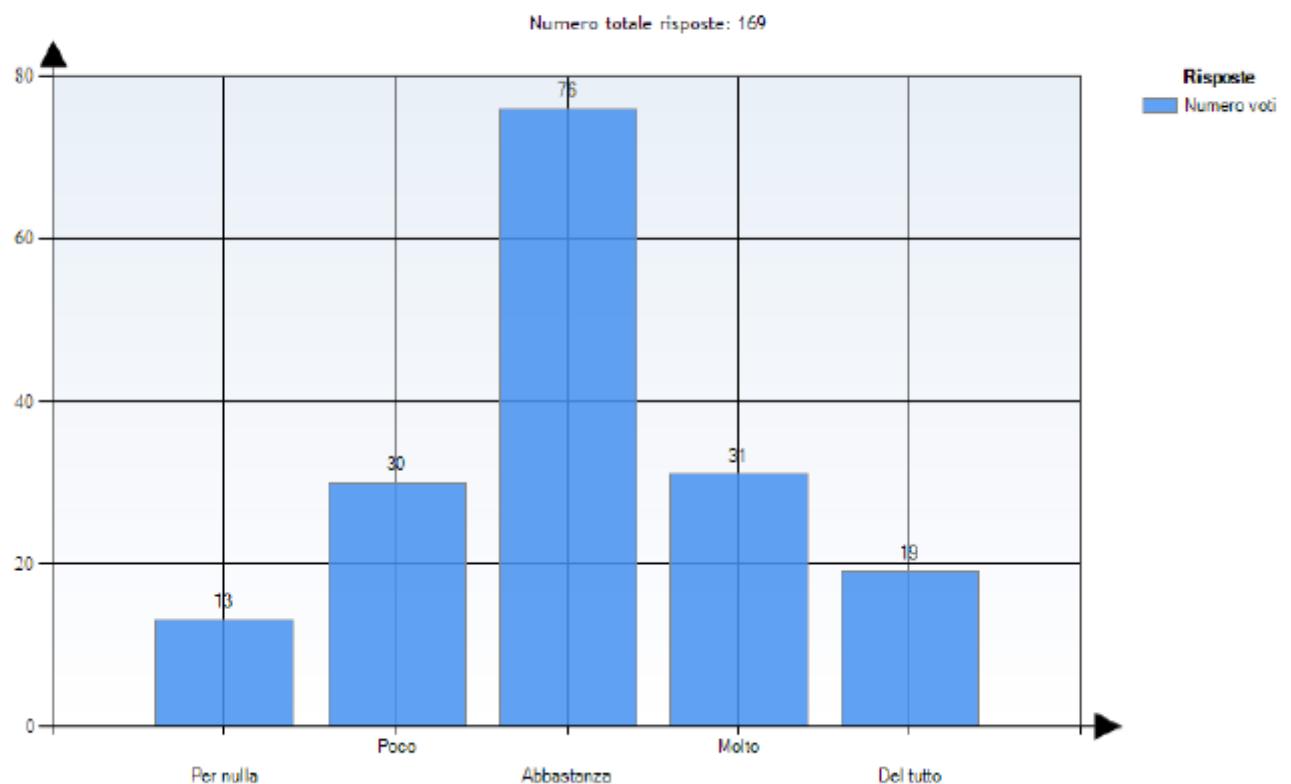
E' sensibile ai miei bisogni personali?

Numero totale risposte: 169



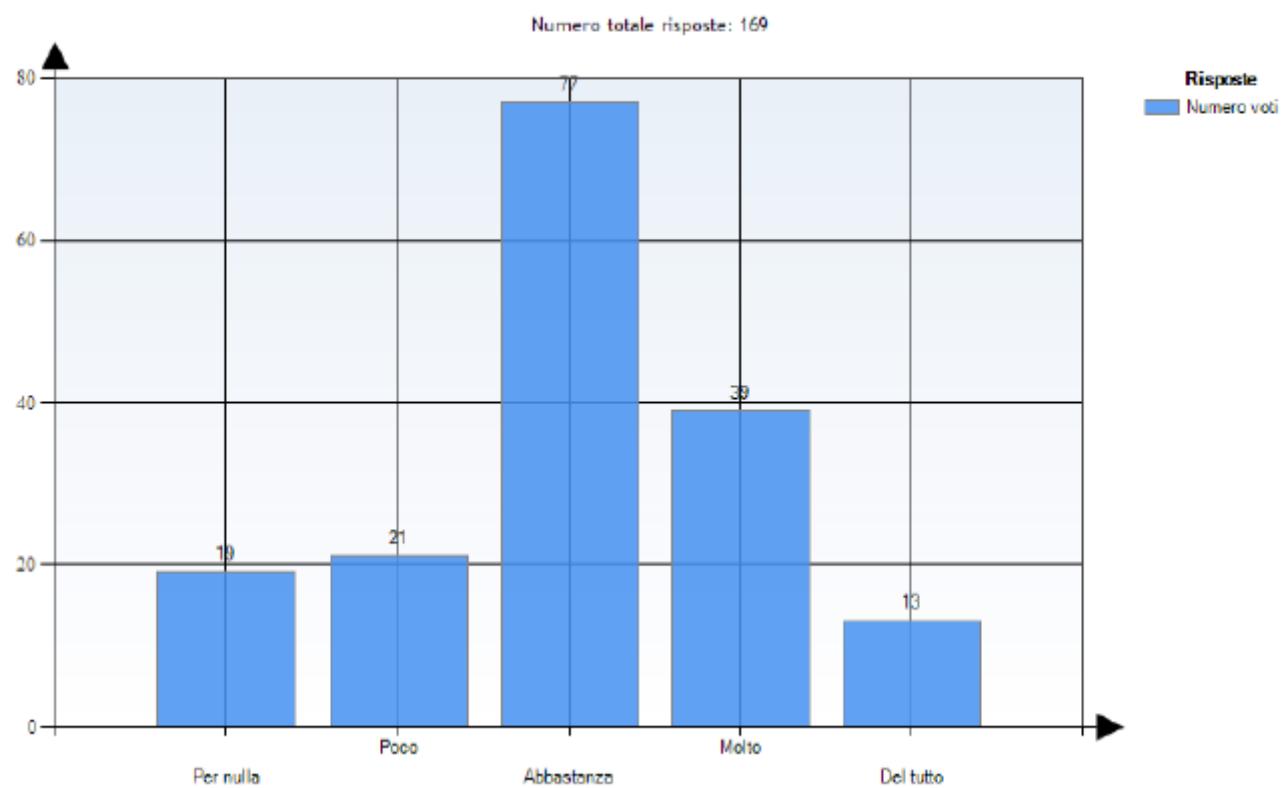
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti?		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	13	7,69
Poco	30	17,75
Abbastanza	76	44,97
Molto	31	18,34
Del tutto	19	11,25

Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti?



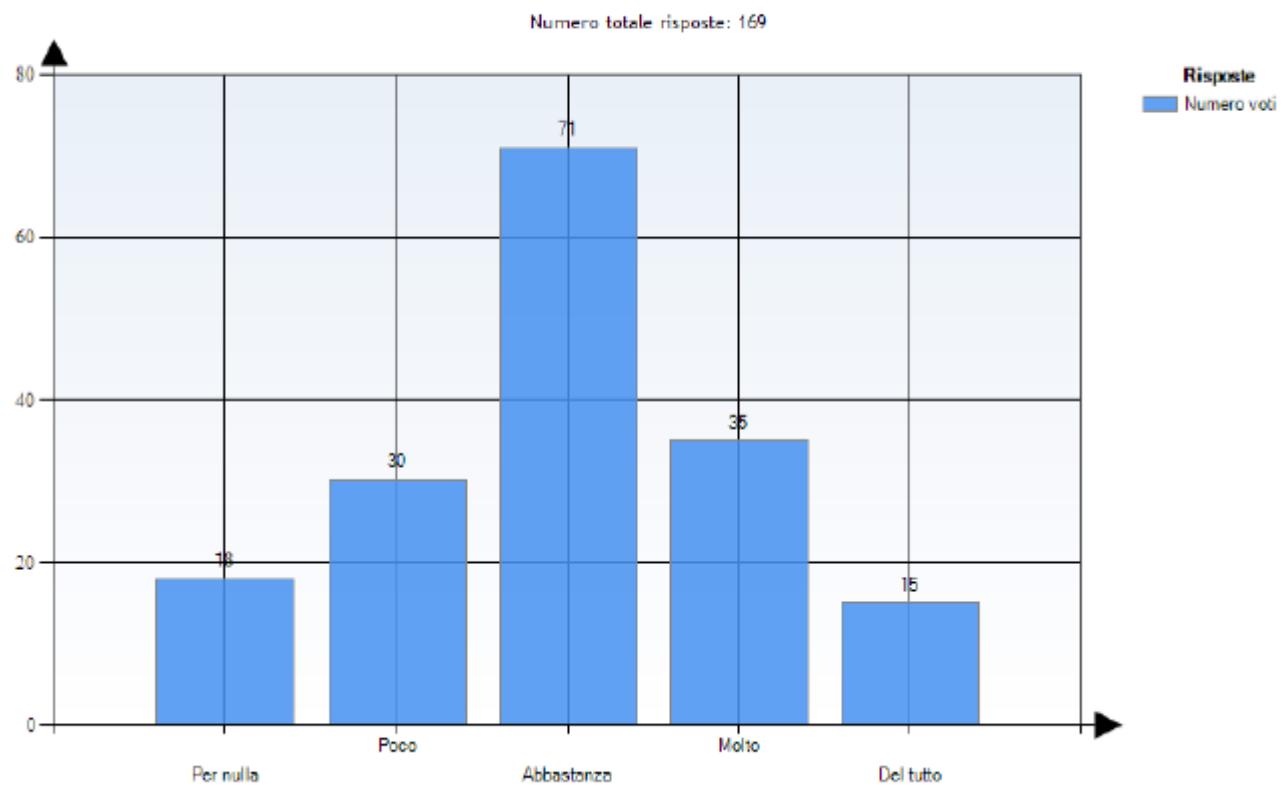
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte?		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	19	11,24
Poco	21	12,43
Abbastanza	77	45,56
Molto	39	23,08
Del tutto	13	7,69

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



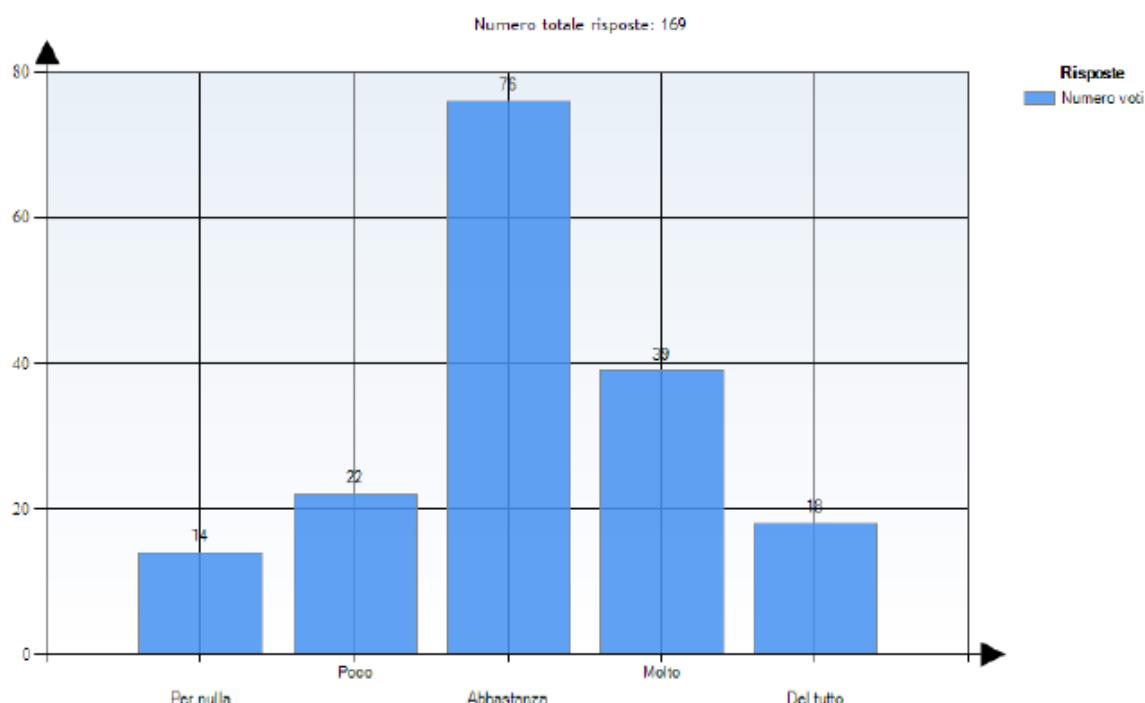
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi?		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	18	10,65
Poco	30	17,75
Abbastanza	71	42,01
Molto	35	20,71
Del tutto	15	8,88

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	14	8,28
Poco	22	13,02
Abbastanza	76	44,97
Molto	39	23,08
Del tutto	18	10,65

Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro?



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

Il dato che emerge dalla rilevazione è distribuito equamente sul personale che ha partecipato all'indagine. Oltre il 70% 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 78,7% del personale in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, ritiene che il proprio Responsabile sia sensibile ai bisogni personali delle/dei dipendenti.

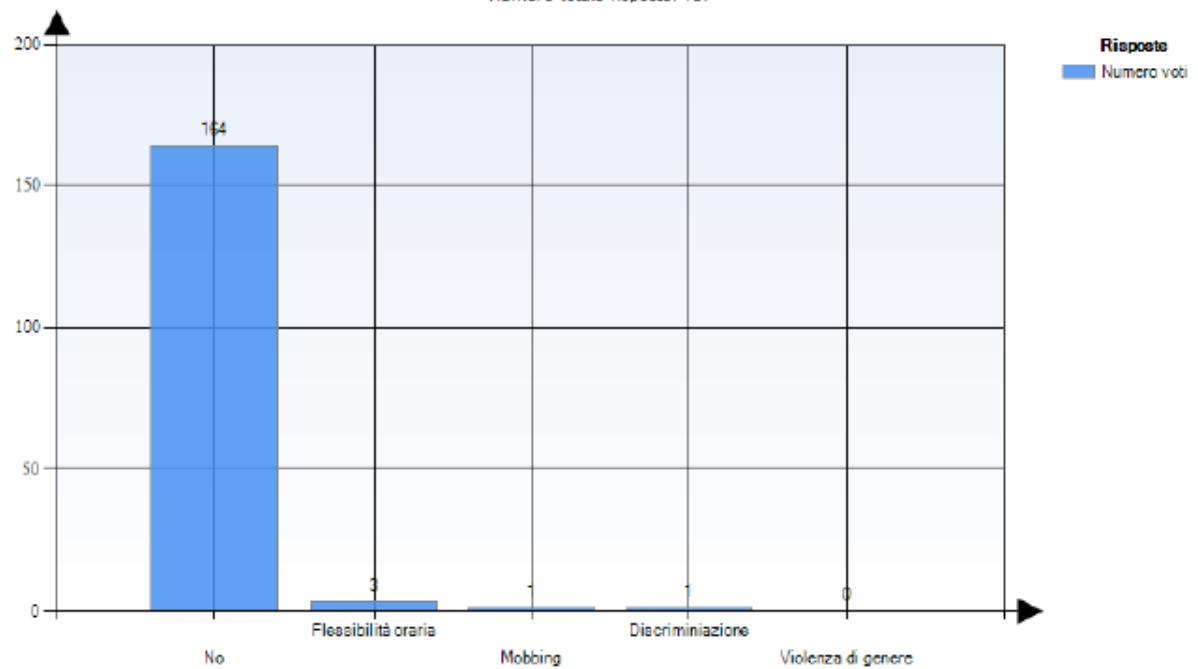


**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI (CUG)**

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	1,78
Mobbing	1	0,59
Discriminazione	1	0,59
Violenza di genere	0	0
Altro (no)	164	97,04

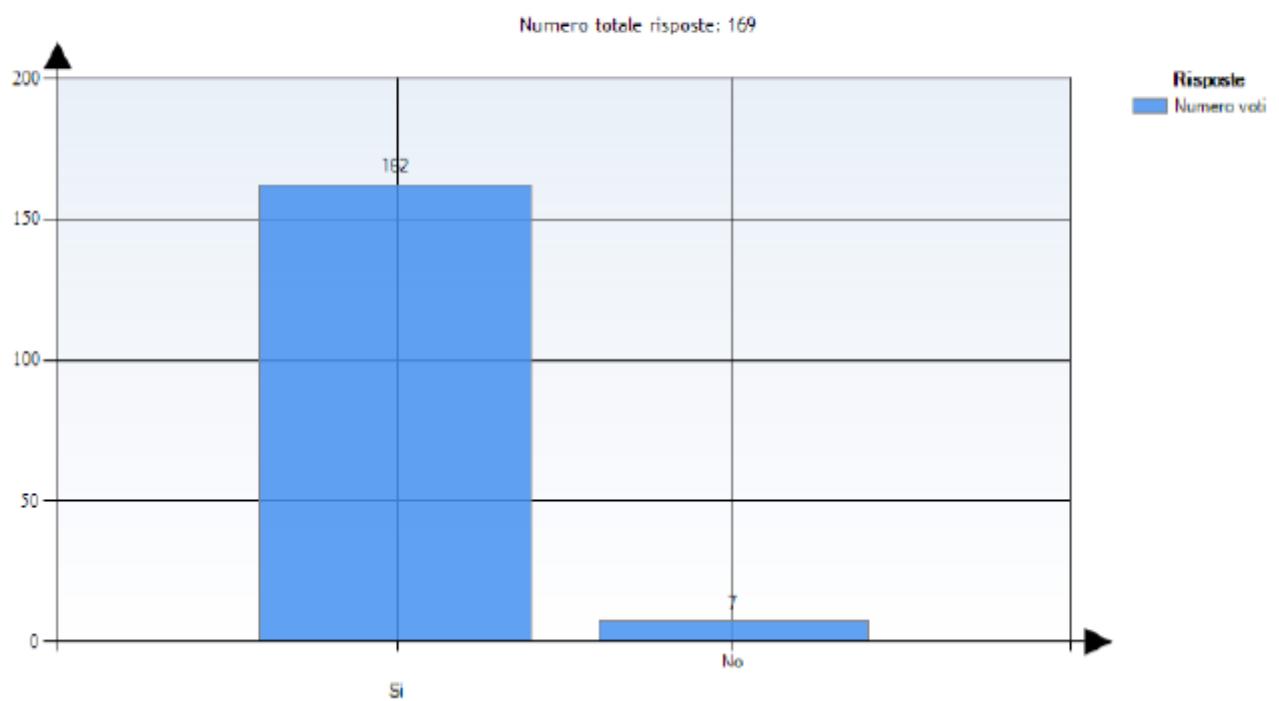
Ti sei mai rivolto/a al CUG del tuo Ente? Se si, specificare per quale motivazione

Numero totale risposte: 169



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	162	95,86
NO	7	4,14

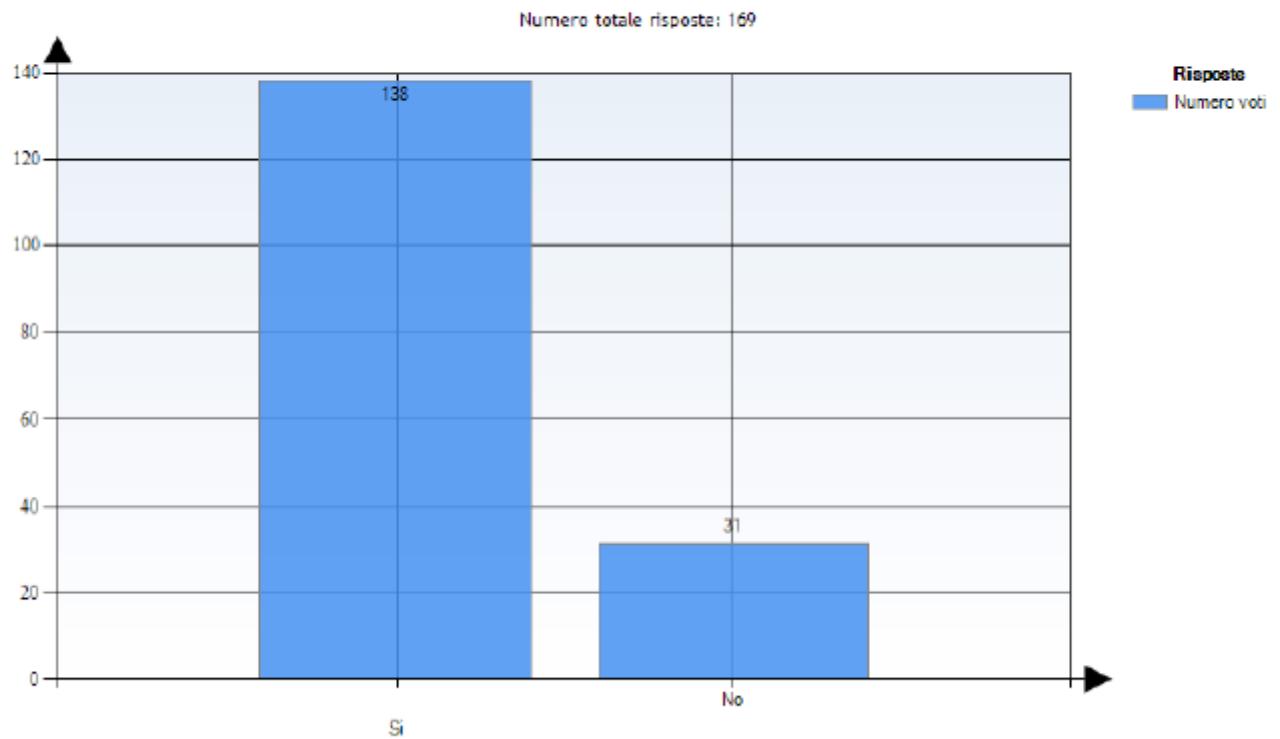
Per valutare e migliorare il benessere del personale dell'Ente, è importante rilevare le opinioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro?



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?

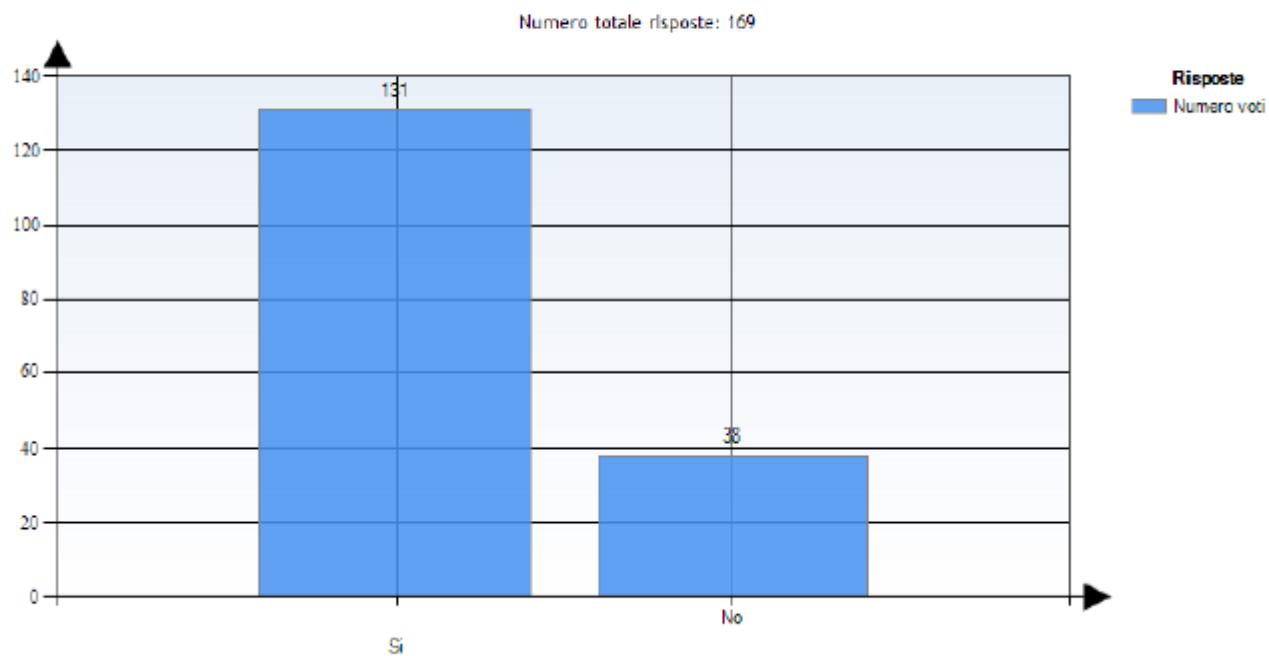
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
SI	138	81,66
NO	31	18,34

Per conciliare i tempi vita/lavoro, ritieni che sia importante una diversa articolazione/flessibilità dell'orario di servizio?



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	131	77,51
NO	38	22,49

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 97,04% delle/dei partecipanti all'indagine ha affermato di non essersi rivolto al CUG. Solo l'1,78% del personale rispondente si è rivolto al Comitato per la flessibilità oraria, lo 0,59% per segnalazione di comportamenti discriminatori.

Il 95,86% del personale partecipante ritiene importante, ai fini del miglioramento del benessere del personale dell'Ente, rilevare le opinioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro

e l'81,66% del personale rispondente ritiene necessaria una diversa articolazione/flessibilità dell'orario di servizio per favorire la conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Il 77,51% 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

Dall'analisi delle risposte, è prevalente il suggerimento di dare maggiori informazioni al personale dipendente, al fine di incentivare e migliorare le relazioni interpersonali.

Altra indicazione, riguarda la necessità di "stimolare il personale ad interagire con il CUG per i propri problemi e difficoltà lavorative".

Tra gli altri suggerimenti, viene indicata l'esigenza 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.

Riepilogo e conclusioni

L'indagine, avviata nel mese di novembre del 2025, ha prodotto un'analisi dettagliata sullo stato del benessere organizzativo dell'Ente, fornendo, 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 è emerso che a compilare il questionario è stato il 33,14% del personale dipendente, un tasso di adesione maggiore di quello dell'anno precedente dell'1,71% (31,43%).

L'indagine ha evidenziato una valutazione parzialmente positiva relativamente alla sicurezza del luogo di lavoro e un basso livello percepito di discriminazione riguardo all'appartenenza sindacale, all'orientamento politico, alla religione, all'identità di genere, alla disabilità, nonché agli episodi di mobbing e di molestie espressi attraverso parole e/o comportamenti.

Positivo il rapporto delle/dei dipendenti partecipanti all'indagine con il proprio lavoro: è emerso un elevato senso di adeguatezza e di competenza necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa ma, nel contempo, si è rilevata una percezione diffusa di scarsa valorizzazione. I punteggi negativi sono stati legati alla carenza di meritocrazia in termini di crescita e sviluppo professionale dovuto al blocco del *turn-over*.

Per quanto riguarda l'area relazionale, è risultato positivo il rapporto con le/i colleghi/i, fondato su stima e collaborazione. In percentuale, il rapporto con il proprio superiore gerarchico è stato ritenuto adeguato circa la funzione di supporto sul lavoro e motivazione del personale.

E' emersa l'opportunità di migliorare la comunicazione interna sulle strategie dell'Amministrazione, degli obiettivi chiari e definiti da raggiungere e una maggiore informazione dell'intero sistema di misurazione e valutazione delle performance così da rendere la/il dipendente più consapevole e responsabile del proprio operato e conseguentemente indirizzarlo su come migliorare la propria performance.

Nel questionario sono state inserite anche domande proposte 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. Tali domande hanno avuto l'obiettivo di approfondire specifici aspetti del benessere organizzativo, di migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative, garantendo un ambiente lavorativo caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Dall'indagine è emerso che è necessario diffondere maggiormente le informazioni di pertinenza del CUG, in particolare quelle relative a: diritti e tutele contro discriminazioni, mobbing e molestie sul lavoro; strumenti di tutela e procedure, iniziative per il benessere organizzativo e il miglioramento della qualità della vita lavorativa; misure di conciliazione vita/lavoro; normativa di riferimento e regolamenti interni dell'Ente.

Appare rilevante continuare a promuovere una cultura della prevenzione, per una maggiore consapevolezza delle/dei lavoratrici/lavoratori, attraverso la formazione e l'informazione. Il personale dipendente, oltre a essere soggetto tutelato, deve assumere il ruolo di 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 affinché l'Amministrazione, nelle scelte organizzative, faccia crescere la consapevolezza che il lavoro non deve essere causa di maleessere e di disagio da parte delle lavoratrici e 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 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.