



## CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Segretario Generale

Servizio Trasparenza e URP

Ufficio Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione

OGGETTO: "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione" – Presa d'Atto delle risultanze dell'indagine effettuata tra il Personale dipendente - anno 2017 .

PROPOSTA N. 1436 Raccolta Generale presso il Servizio Informatico del 20/12/2017

DETERMINAZIONE N. 1388 del 28/12/2017

### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

**RICHIAMATO** il documento approvato dalla A.N.A.C. il 29/05/2013, avente ad oggetto: "Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico" (art. 14, comma 5 del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150);

**VISTA** la nota prot. n. 1454/Ben.Org. dell'01/09/2017 a firma del Responsabile dell'Ufficio e del Responsabile del Servizio con la quale:

1. si è disposto di avviare l'indagine per il benessere organizzativo, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico" (art. 14, comma 5 del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150);
2. si è comunicato ai Dipendenti della Città Metropolitana di Messina che il questionario, redatto sulla scorta di quello proposto dalla A.N.A.C., comprendeva tre rilevazioni diverse (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico) e, come per l'indagine dell'anno precedente, era disponibile on-line in modo da poterlo somministrare attraverso la rete INTRANET del portale dell'Ente, con criteri a salvaguardia dell'anonimato dei dipendenti compilatori;

**DATO ATTO** che:

- Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard;

- Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento;

- Per “valutazione del superiore gerarchico” si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance;

- L’indagine, secondo quanto previsto dall’art. 14, comma 5, del decreto, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

- Che nello sviluppo dell’indagine sul personale dipendente si sono rispettati i seguenti principi generali:

1. Anonimato della rilevazione: per assicurare il principio dell’anonimato sono stati adottati i seguenti accorgimenti:

- consentire la compilazione del questionario in ambiente riservato, senza l’osservazione diretta da parte di rilevatori / incaricati della raccolta dei questionari /colleghi ecc.;
- garantire l’anonimato durante l’elaborazione dei dati, anche attraverso il ricorso a procedure informatiche;

2. Trasparenza dei risultati: per non compromettere le future indagini sul benessere organizzativo, si pubblicheranno i risultati al termine della rilevazione sul sito Internet dell’Ente.

**RITENUTO** di stabilire che l’indagine, una volta entrata a regime, venga svolta annualmente per tutto il personale dipendente, e in tempi tali da consentire la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla Performance, con il metodo dell’auto-compilazione del questionario da parte del personale;

#### **PRESO ATTO:**

- che dal 04/09/2017 al 31/10/2017 ha avuto luogo la rilevazione tra il personale dipendente;
- che sono stati elaborati i risultati, sulla base dei report d’indagine che ci ha fatto pervenire l’Ufficio “Sistemi Informatici”.

#### **PRESO ATTO:**

- che i risultati delle indagini sono strumentali all’attuazione del ciclo della performance, ciò nella prospettiva di acquisire informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, “assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale”;

- che l’Ente Città Metropolitana di Messina, nella prospettiva di migliorare l’efficienza, l’efficacia e la qualità dei servizi, deve opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione; la realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell’ambiente di lavoro;

**DATO ATTO** che i risultati dell’indagine:

- verranno pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
- verranno trasmessi al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro;

#### **VISTI:**

- Decreto Legislativo n. 81/2008 - ha introdotto l’obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato (cosiddetto Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
- Decreto Legislativo n. 150/2009 - ha attribuito agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) il compito di condurre indagini sul benessere organizzativo (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni);

- Art. 21, Legge n. 183/2010, - il datore di lavoro pubblico deve adottare misure atte a garantire il benessere di chi lavora e un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- Decreto Legislativo n. 33/2013 - ha stabilito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo (cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni);

### PROPONE

CHE il Segretario Generale

### DETERMINI

**APPROVARE** le risultanze dell'indagine effettuata tra il Personale dipendente - anno 2017.

**DARE ATTO** che i risultati dell'indagine:

- verranno pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- verranno trasmessi al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro;

Messina, li 20.12.17

Il Responsabile dell'Ufficio  
Rosaria Landro

Il Responsabile del Servizio  
Sebastiano De Salvo

### IL SEGRETARIO GENERALE

Vista la superiore proposta;

Considerato che la stessa è conforme alle disposizioni di legge e ai regolamenti attualmente vigenti;

### DETERMINA

**APPROVARE** le risultanze dell'indagine effettuata tra il Personale dipendente - anno 2017.

**DARE ATTO** che i risultati dell'indagine:

- verranno pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- verranno trasmessi al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro;

Messina, li 20.12.2017



IL SEGRETARIO GENERALE  
(Avv. Maria Angela Caponetti)

Allegati:

Indagine "Benessere Organizzativo" - anno 2017

Sulla presente determinazione del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento sui controlli interni approvato con Deliberazione 26/CG del 21.03.2014, si esprime parere di regolarità tecnico - amministrativa **FAVOREVOLE**.

Messina, li 20.12.14



IL SEGRETARIO GENERALE  
(Avv. Maria Angela Caponetti)

**Parere Preventivo Regolarità Contabile e Attestazione Finanziaria**

(art.12 della L.R. n. 30 del 23/12/2000 e ss.mm.ii, art. 55, 5° comma, della L. 142/90)

Si esprime parere favorevole..... in ordine alla regolarità contabile ai sensi del Regolamento del sistema dei controlli interni;

A norma dell'art. 55, 5° comma, della L. 142/90, recepita con la L.R. 48/91 e ss.mm.ii.,

**SI ATTESTA**

la copertura finanziaria della spesa di Euro                      imputata al cap.            impegno n.           

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI  
UFFICIO IMPEGNI  
VISTO PRESO NOTA  
Messina 21/12/2014 Il Funzionario

Il Dirigente del Servizio Finanziario

**IL DIRIGENTE F. F.**  
Dott. Massimo Ranieri

**VISTO DI COMPATIBILITA' MONETARIA**

Attestante la compatibilità del pagamento della suddetta spesa con gli stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica (art.9 comma 1 lett.a) punto 2 del D.L. 78/2009)

Il Resp.te del Servizio

Il Segretario Generale

**Avv. M. A. CAPONETTI**



Il Dirigente Servizio Finanziario

**IL DIRIGENTE F. F.**

Dott. Massimo Ranieri



**Città Metropolitana  
di Messina**

# *Benessere Organizzativo*

**Segretario Generale**

**Servizio**

*“Trasparenza e U.R.P.”*



**INDAGINE REALIZZATA NEL CORSO  
DELL'ANNO 2017**

**Ufficio “Benessere  
Organizzativo  
ed Osservatorio  
Antidiscriminazione”**

## SOMMARIO

PREMESSA E FINALITA' .....	4
LA REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE .....	5
I TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE.....	6
L'ANALISI DELLA RILEVAZIONE.....	7
LA METODOLOGIA ADOTTATA.....	8
SCHEDE ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDATI.....	9
ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE .....	14
QUESTIONARIO "BENESSERE ORGANIZZATIVO" .....	14
AMBITO A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.....	15
AMBITO B - Le discriminazioni.....	24
AMBITO C - L'equità nella mia amministrazione.....	33
AMBITO D - Carriera e sviluppo professionale.....	38
AMBITO E - Il mio lavoro.....	43
AMBITO F - I miei colleghi.....	48
AMBITO G - Il contesto del mio lavoro.....	53
AMBITO H - Il senso di appartenenza.....	58
AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione.....	63
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE.....	66
QUESTIONARIO "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE" .....	67
AMBITO L - La mia organizzazione.....	68
AMBITO M - Le mie performance.....	72
AMBITO N - Il funzionamento del sistema.....	76
QUESTIONARIO "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO" .....	81
AMBITO O - Il mio capo e la mia crescita.....	82
AMBITO P - Il mio capo e l'equità.....	87

RIEPILOGHI E CONSIDERAZIONI FINALI.....	91
AMBITO A - “SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO” .....	91
AMBITO B - “LE DISCRIMINAZIONI” .....	92
AMBITO C - “L’EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE” .....	93
AMBITO D - “CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE” .....	93
AMBITO E - “IL MIO LAVORO” .....	94
AMBITO F - “I MIEI COLLEGI” .....	94
AMBITO G - “IL CONTESTO DEL MIO LAVORO” .....	95
AMBITO H - “IL SENSO DI APPARTENENZA” .....	95
AMBITO I - “L’IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE” .....	96
AMBITO L - “LA MIA ORGANIZZAZIONE” .....	96
AMBITO M - “LE MIE PERFORMANCE” .....	97
AMBITO N - “IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA” .....	97
AMBITO O - “IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA” .....	98
AMBITO P - “IL MIO CAPO E L’EQUITÀ” .....	98
CONCLUSIONI.....	99
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	100

## PREMESSA E FINALITA'

Realizzate sulla base dell'art. 14, c.5 , del decreto legislativo n. 150, del 27 ottobre 2009 - *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* – annualmente vengono espletate le indagini che coinvolgono il personale dipendente, per rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, auspicando che tale strumento venga ampiamente condiviso al fine di mettere a punto, ove emergano delle criticità, eventuali azioni di miglioramento. Si ritiene di fondamentale importanza una riflessione sui dati dell'indagine affinché la stessa non rimanga un mero strumento di rilevazione statistica ma costituisca un incentivo rivolto a tutti i dipendenti che operano all'interno dell'Ente, sia quelli che ricoprono ruoli di elevata responsabilità fino ai responsabili dei singoli uffici ed a tutti i dipendenti per migliorare i rapporti interpersonali e, in generale, il benessere organizzativo nel rispetto delle reciproche professionalità e ruoli operativi.

Negli ultimi anni si è assegnato un funzione sempre più significativa all'analisi del clima di lavoro all'interno delle organizzazioni lavorative dato che il benessere organizzativo, la conciliazione e l'armonizzazione dei tempi del lavoro e della vita dei dipendenti rappresentano uno dei fattori essenziali per ottimizzare la qualità dei risultati e la produttività delle risorse.

Indiscutibilmente è chiaro che, stando bene nel suo ambiente lavorativo, il dipendente si sente sicuramente più motivato e di conseguenza migliora la sua performance con reciproco beneficio per lui stesso e per i servizi erogati dall'amministrazione.

Quindi il "benessere organizzativo" sta anche a indicare la capacità di un'organizzazione a garantire e promuovere il più alto grado di benessere psicofisico per i suoi componenti.

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

L'indagine si articola in tre questionari, uno per tipologia, con le domande raggruppate per ambiti ed una scheda anagrafica secondo la seguente struttura:

### Questionario 1: Benessere organizzativo

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

- Gruppo I: L'immagine della mia amministrazione (3 domande)

#### Questionario 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione

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

#### Questionario 3: Valutazione del superiore gerarchico

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

#### Dati anagrafici

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

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

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

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

#### LA REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE

La Città Metropolitana di Messina, tramite l'Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione" che presenta tra gli obiettivi e le competenze la cura delle indagini preliminari per il "benessere organizzativo", ha riproposto nel mese di settembre 2017 l'indagine sul clima interno con il preciso obiettivo di rilevare rispetto alla precedente, condotta nel 2016, se vi sono cambiamenti nelle percezioni e nei motivi di soddisfazione e di insoddisfazione dei dipendenti nei confronti della propria realtà organizzativa.

L'Ufficio "Sistemi Informatici", come per l'indagine dell'anno precedente, ha elaborato e trasferito su piattaforma on-line il questionario in modo da poterlo somministrare a tutto il

personale attraverso la rete INTRANET del portale dell'Ente.

La somministrazione del questionario è stata avviata il 04 settembre 2017 e resa disponibile per due mesi fino al 31 ottobre 2017.

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

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

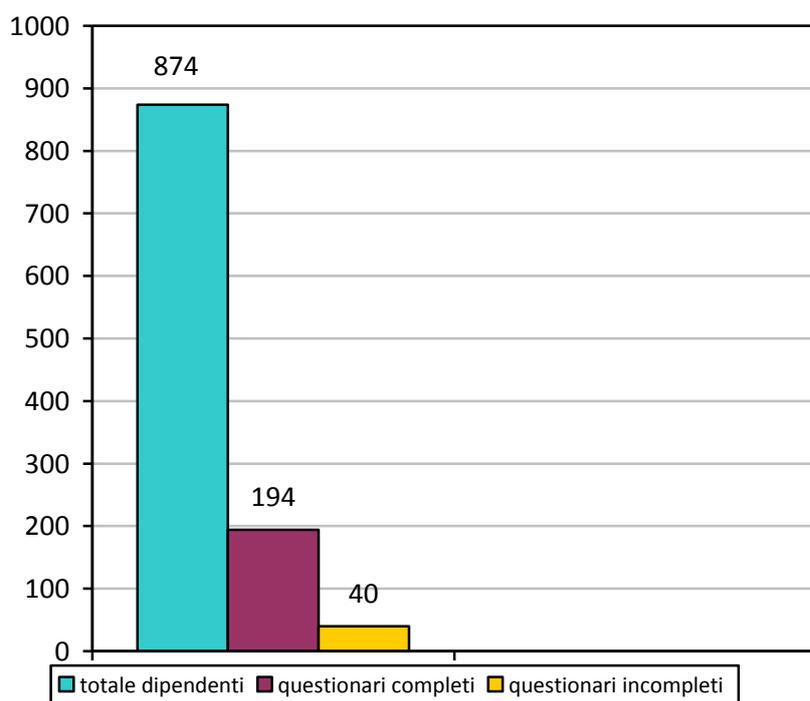
#### TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE

Il 4 settembre 2017 si avvia l'indagine attraverso l'attivazione della procedura di rilevazione on-line da parte dell'Ufficio "Sistemi Informatici" della VII Direzione "Affari Territoriali e Comunitari". L'Ufficio per il Benessere Organizzativo predispone l'informativa per la compilazione del questionario che, attraverso una mail inviata a tutti i dipendenti dai "Sistemi Informatici", comunica l'avvio dell'indagine, fornendo, con una nota esplicativa, le istruzioni dettagliate per la compilazione del questionario nonché i riferimenti telefonici di assistenza sollecitando i dipendenti a partecipare alla rilevazione.

Dal 4 settembre al 31 ottobre il personale dell'Ufficio "Benessere Organizzativo" ha cercato di sensibilizzare i dipendenti alla compilazione del questionario incontrando direttamente diversi colleghi e operando attraverso avvisi telefonici indirizzati ai funzionari responsabili dei Servizi. Durante l'indagine in corso sono state inviate periodicamente a tutti i dipendenti delle mail di avviso, nelle quali veniva allegata anche una guida per l'accesso on-line al questionario realizzata dall'Ufficio, e nelle comunicazioni si invitavano i colleghi a prendere parte all'indagine che si chiude il 31 ottobre 2017.

## ANALISI DELLA RILEVAZIONE

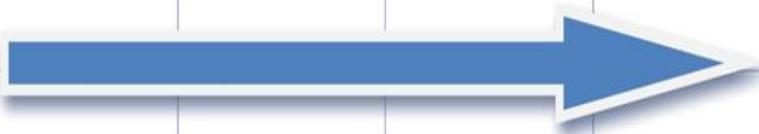
Alla conclusione della rilevazione su un totale di 874 dipendenti (di cui 778 con contratto a tempo indeterminato e 96 con contratto a tempo determinato), 234 (26,77%) hanno preso parte all'indagine e, fra questi, risultavano totalmente compilati 194 questionari che, rispetto al totale del personale, è pari al 22,20%; vi sono, quindi, 40 questionari che non sono stati completati e, pertanto, sono stati scartati ai fini dell'uniformità delle caratteristiche dei dati presi in esame.



## METODOLOGIA ADOTTATA

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

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



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

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

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

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

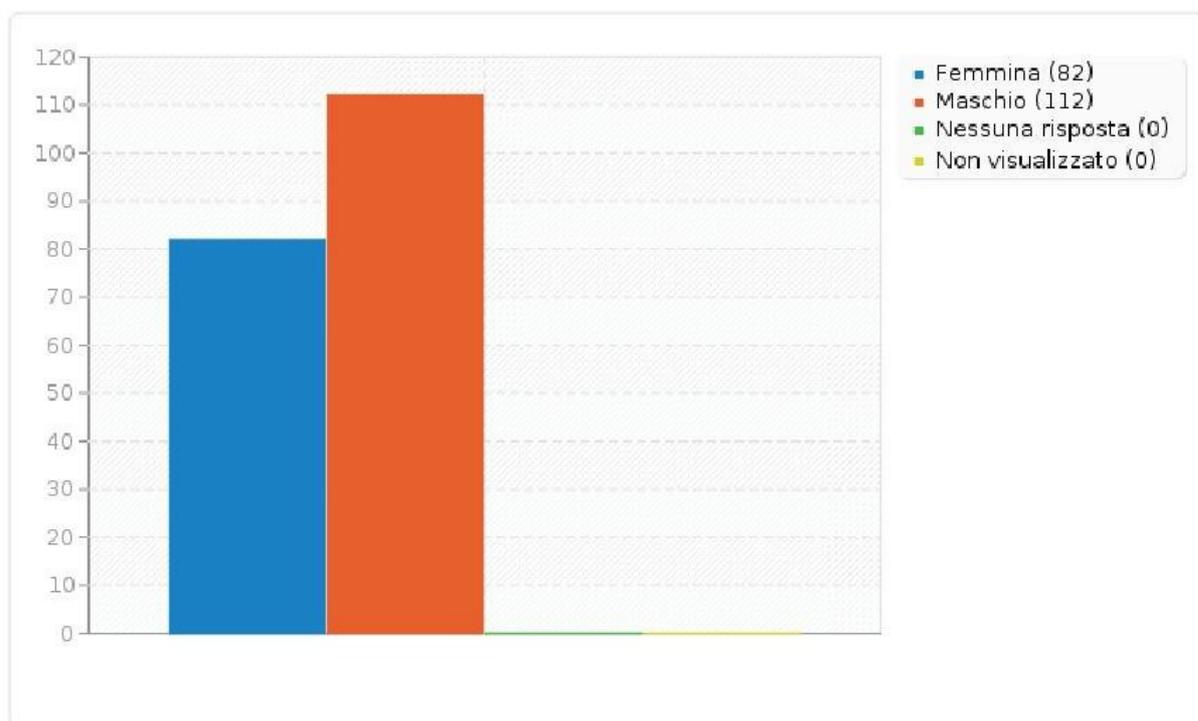
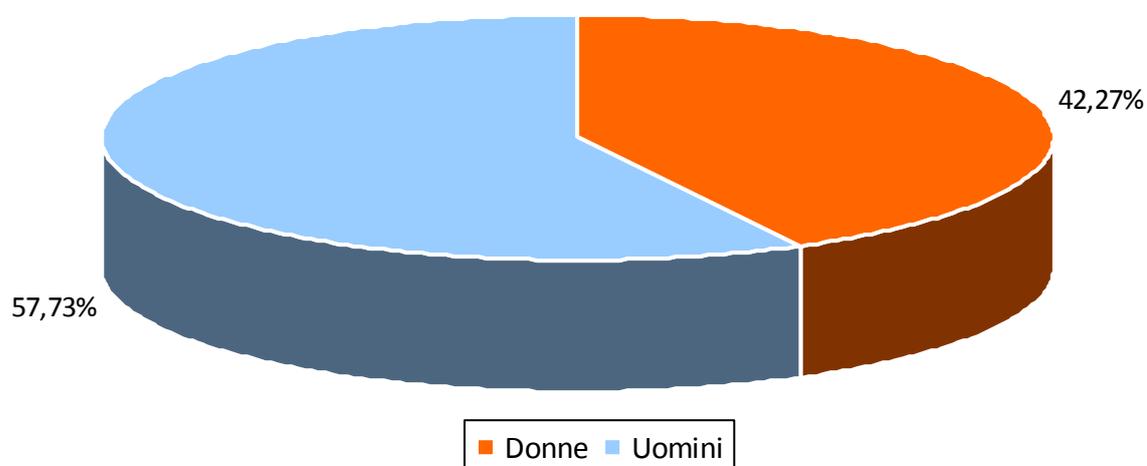
Riguardo ai dati relativi alla scheda anagrafica questi sono stati rilevati con riferimento alle percentuali delle informazioni fornite per ogni singola voce.

## SCHEDE ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDI

### DATI ANAGRAFICI

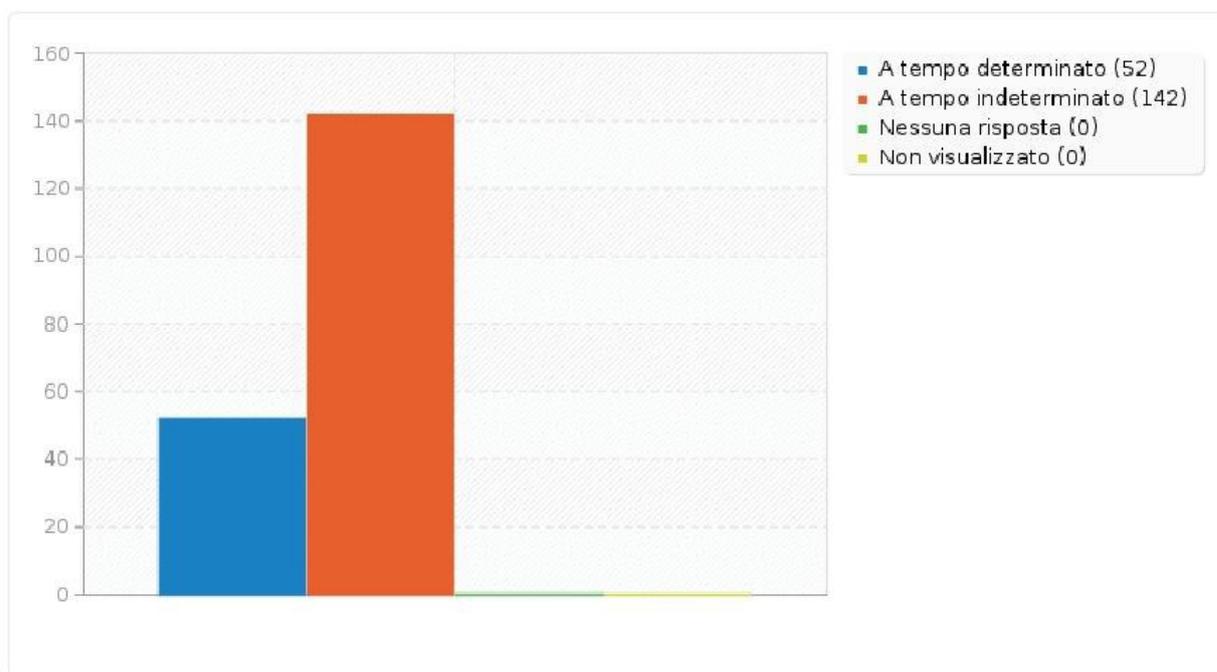
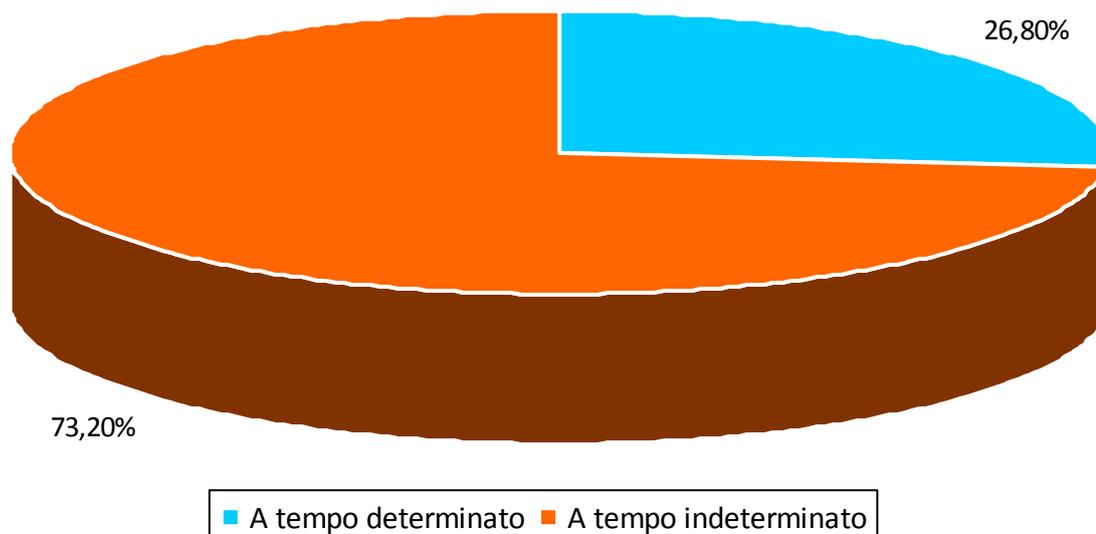
#### Questionari compilati per genere

Donne	42,27%
Uomini	57,73%



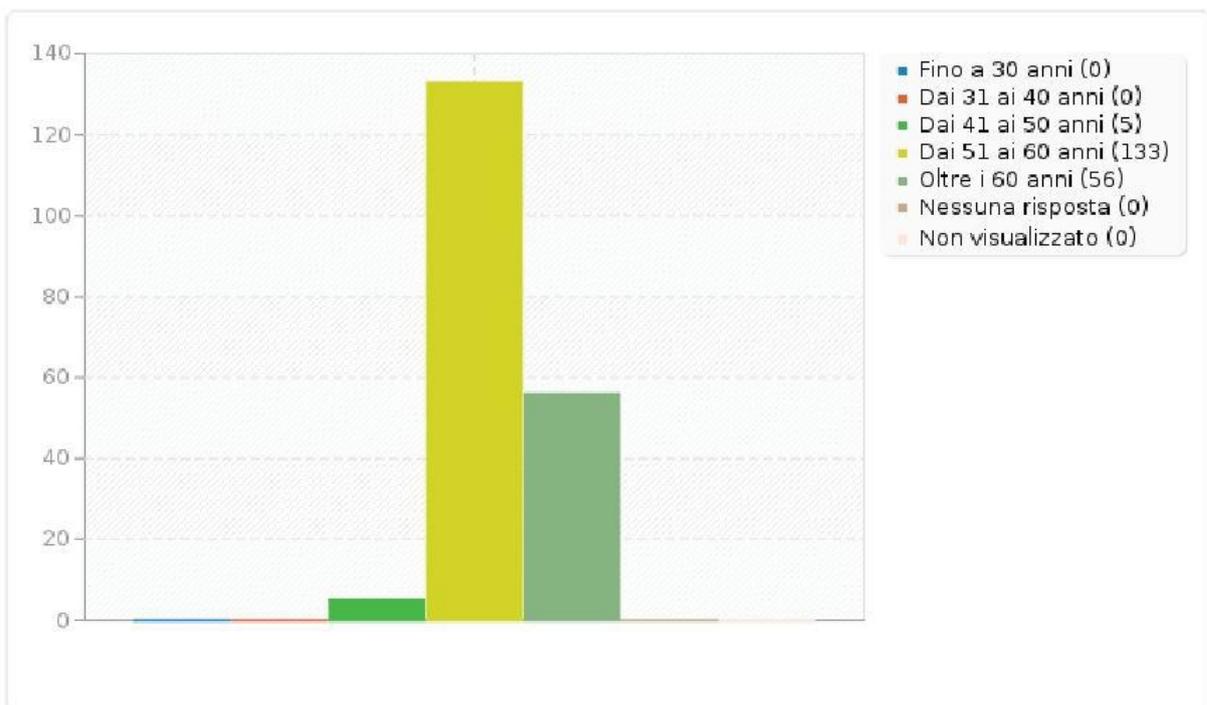
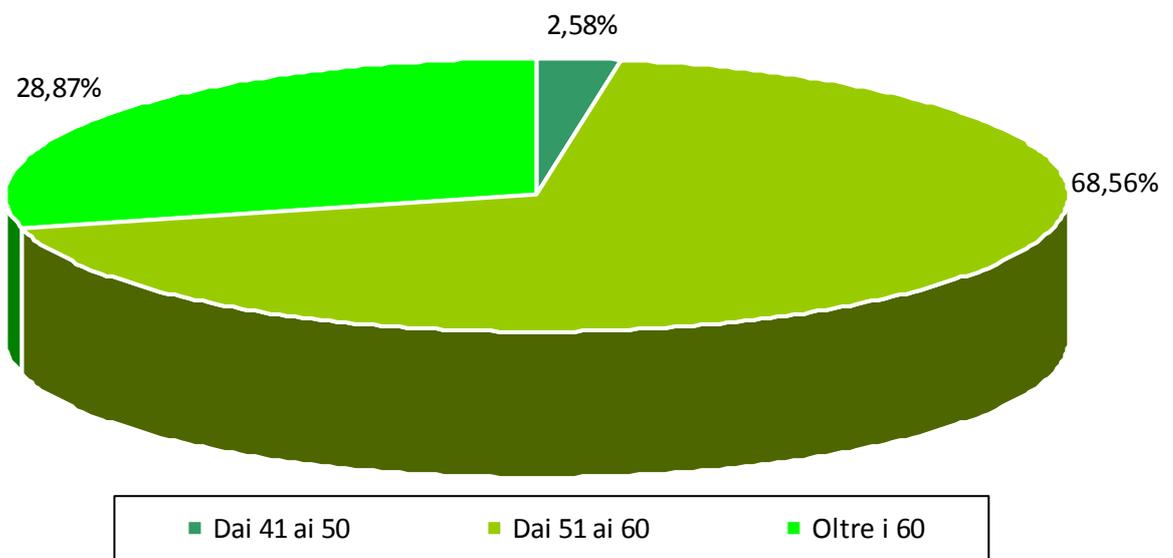
### Questionari compilati per tipologia di contratto

A tempo determinato	26,80%
A tempo indeterminato	73,20%



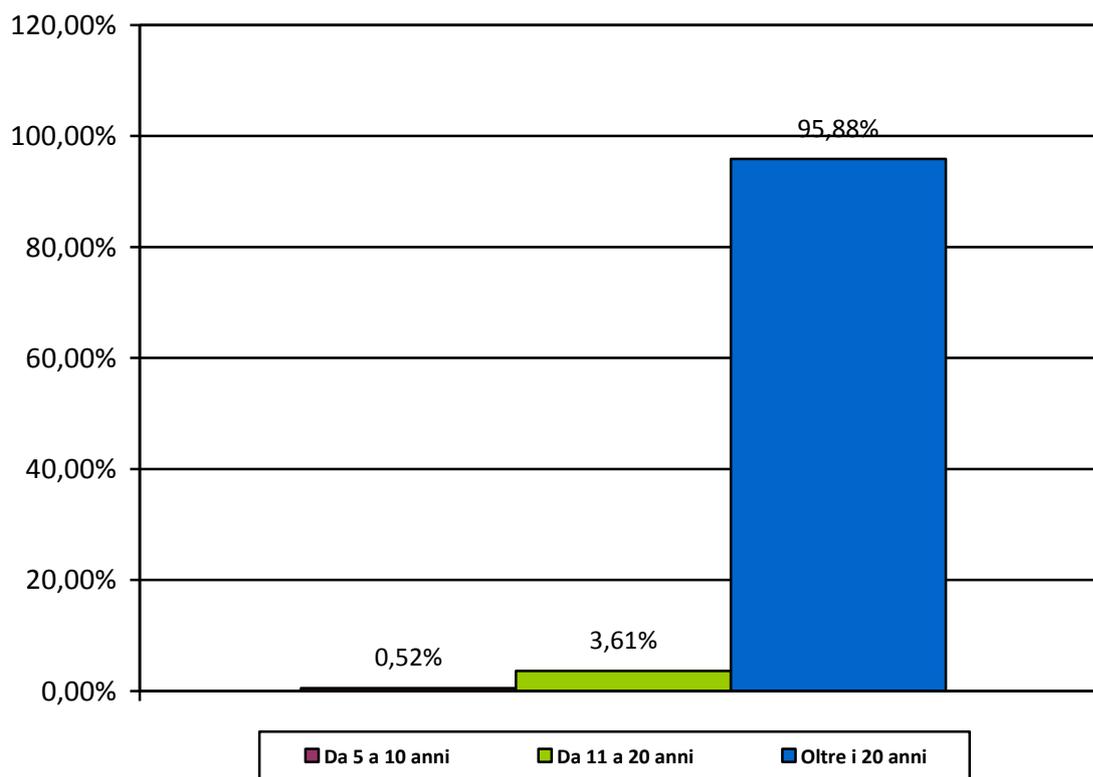
### Questionari compilati per fascia di età

Fino a 30 anni	0,00%
Dai 31 ai 40 anni	0,00%
Dai 41 ai 50 anni	2,58%
Dai 51 ai 60 anni	68,56%
Oltre i 60 anni	28,87%



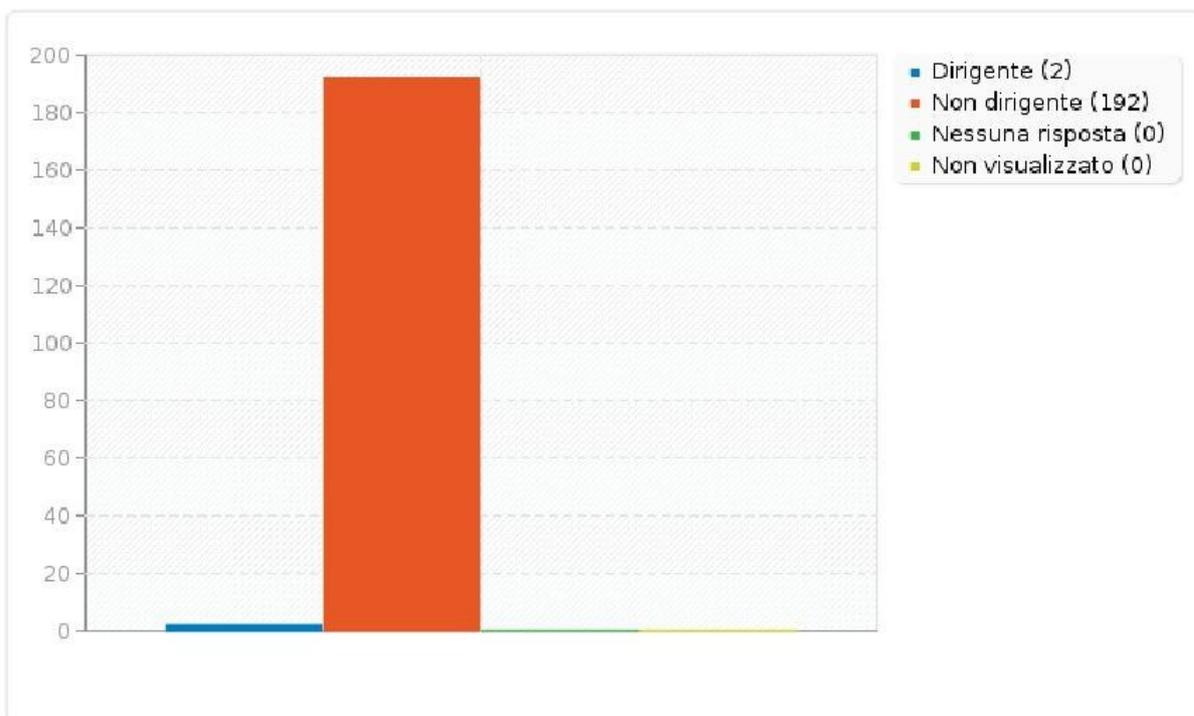
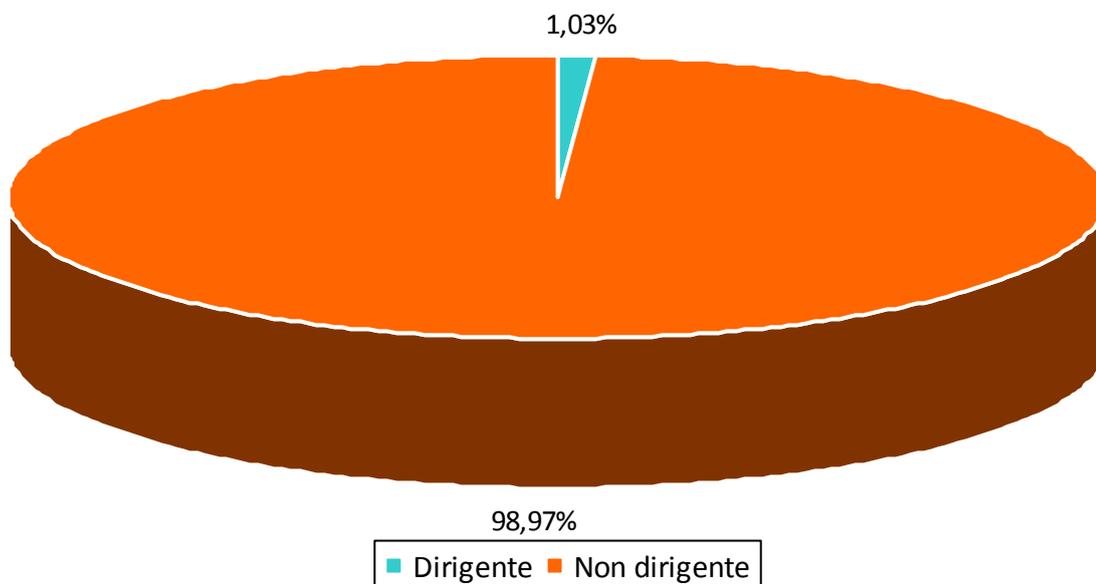
### Questionari compilati per anzianità di servizio

Meno di 5 anni	0,00%
Da 5 a 10 anni	0,52%
Da 11 a 20 anni	3,61%
Oltre i 20 anni	95,88%



### Questionari compilati per qualifica

Dirigente	1,03%
Non dirigente	98,97%



## ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE

### QUESTIONARIO “BENESSERE ORGANIZZATIVO”

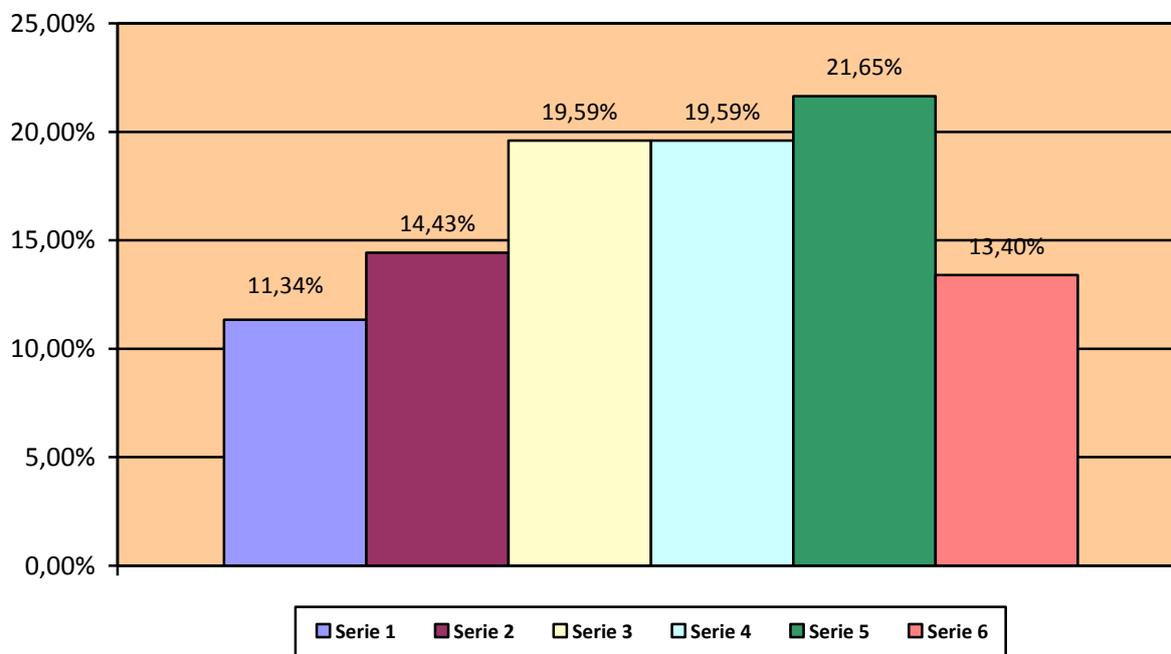
E' l'area principale del questionario che da il nome all'intera indagine con l'obiettivo di misurare la “soddisfazione” del dipendente in relazione ai vari aspetti della sua realtà lavorativa: le caratteristiche del luogo di lavoro, il rapporto con l'amministrazione e con i colleghi, le prospettive di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

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

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

### Domanda 01 - Polarità POSITIVA

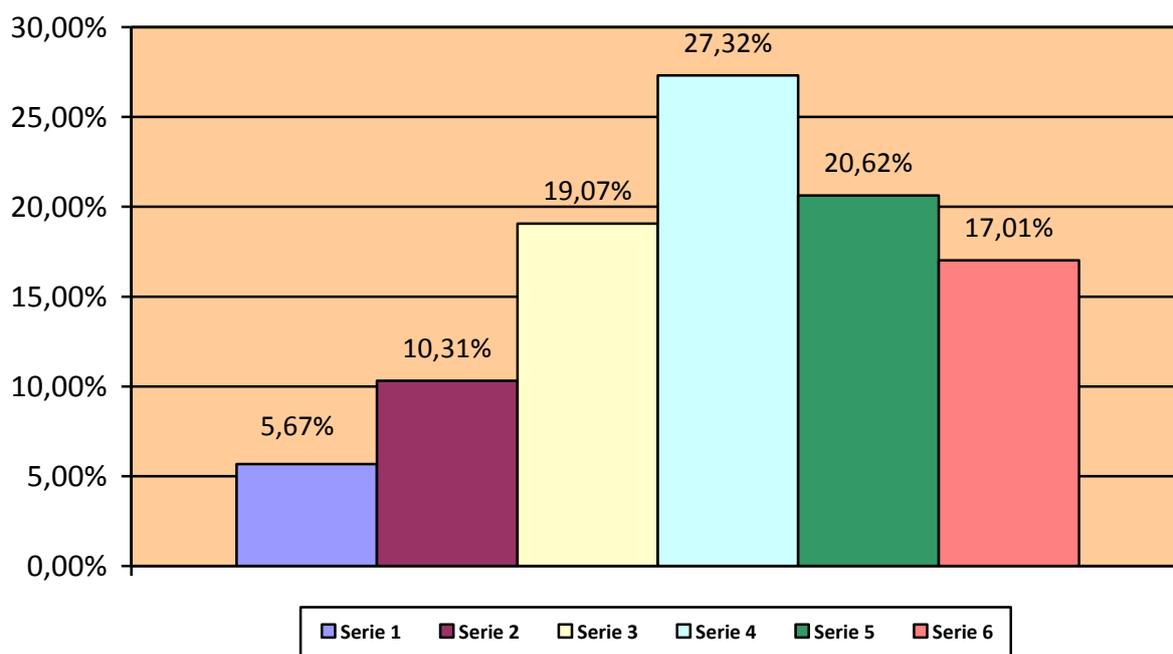
01 [Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	22	11,34%
2	28	14,43%
3	38	19,59%
4	38	19,59%
5	42	21,65%
6	26	13,40%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 45,36% risposte sfavorevoli
 tot. 54,64% risposte favorevoli →

AMBITO A - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

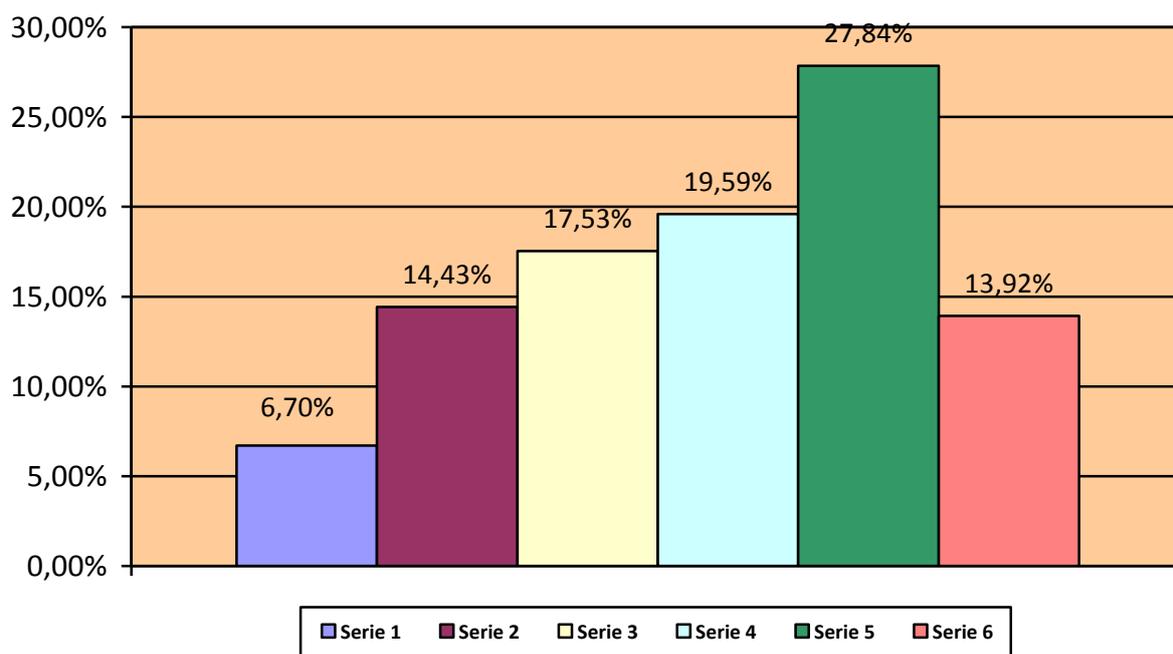
02		
[Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	5,67%
2	20	10,31%
3	37	19,07%
4	53	27,32%
5	40	20,62%
6	33	17,01%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 35,05% risposte sfavorevoli      tot. 64,95% risposte favorevoli →

AMBITO A - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

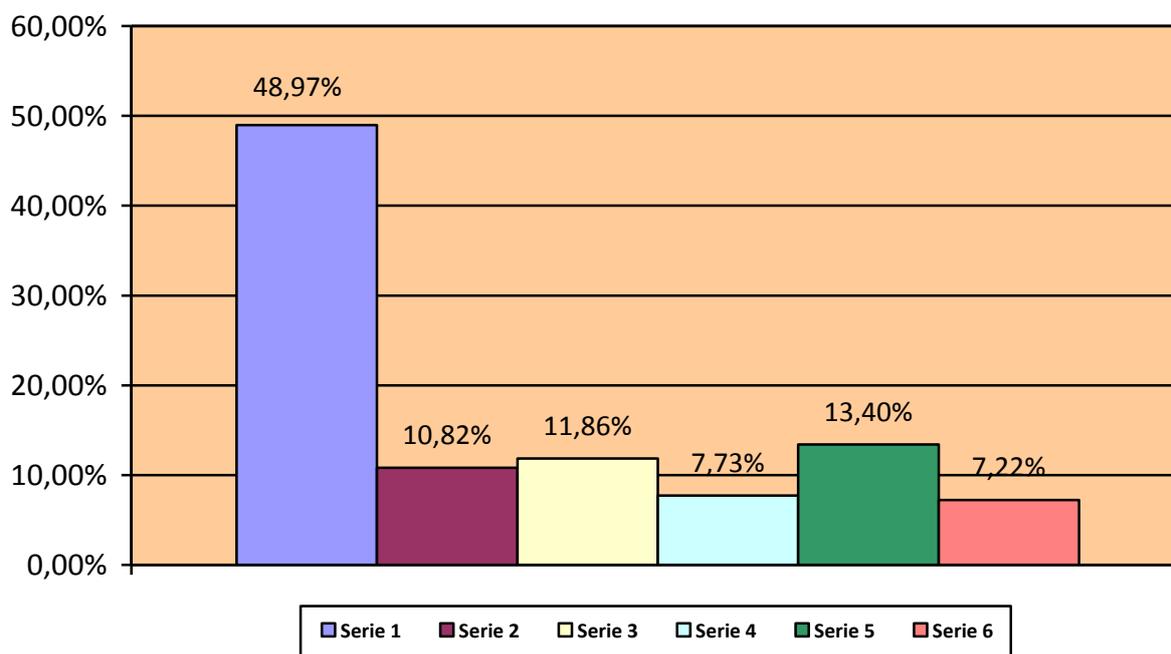
03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	6,70%
2	28	14,43%
3	34	17,53%
4	38	19,59%
5	54	27,84%
6	27	13,92%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



←
→
tot. 38,66% risposte sfavorevoli
tot. 61,34% risposte favorevoli

AMBITO A - Domanda 04 - Polarità NEGATIVA

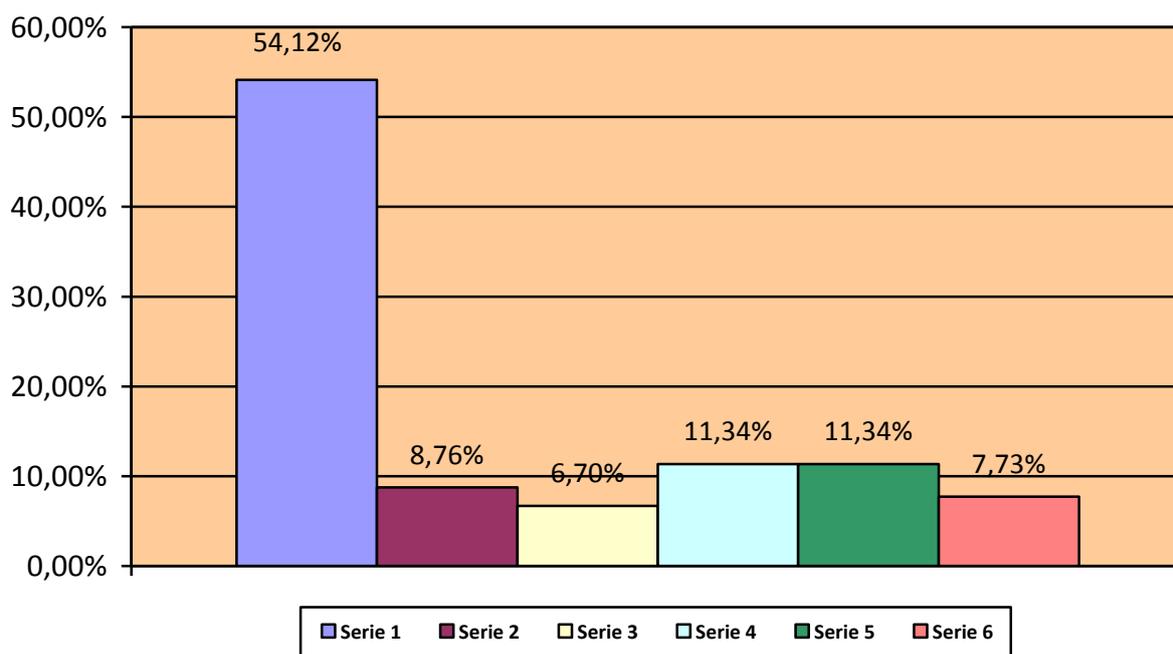
04		
[Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	95	48,97%
2	21	10,82%
3	23	11,86%
4	15	7,73%
5	26	13,40%
6	14	7,22%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 71,65% risposte favorevoli      tot. 28,35% risposte sfavorevoli →

AMBITO A - Domanda 05 - Polarità NEGATIVA

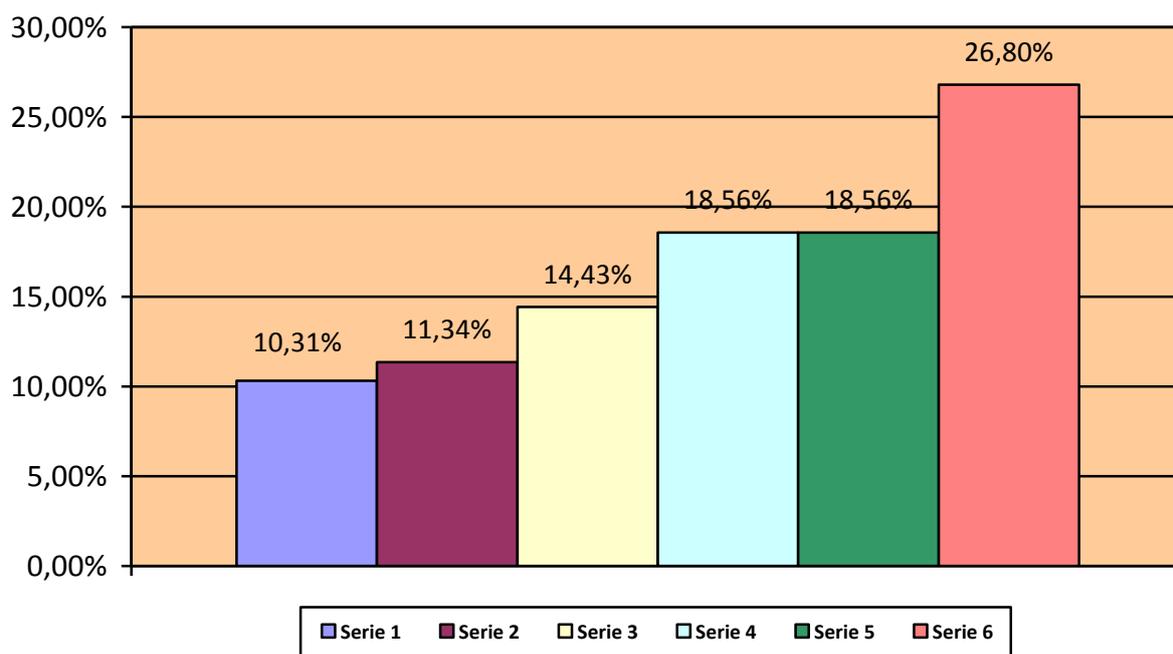
05		
[Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	105	54,12%
2	17	8,76%
3	13	6,70%
4	22	11,34%
5	22	11,34%
6	15	7,73%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



←
→
tot. 69,58% risposte favorevoli
tot. 30,42% risposte sfavorevoli

AMBITO A - Domanda 06 - Polarità POSITIVA

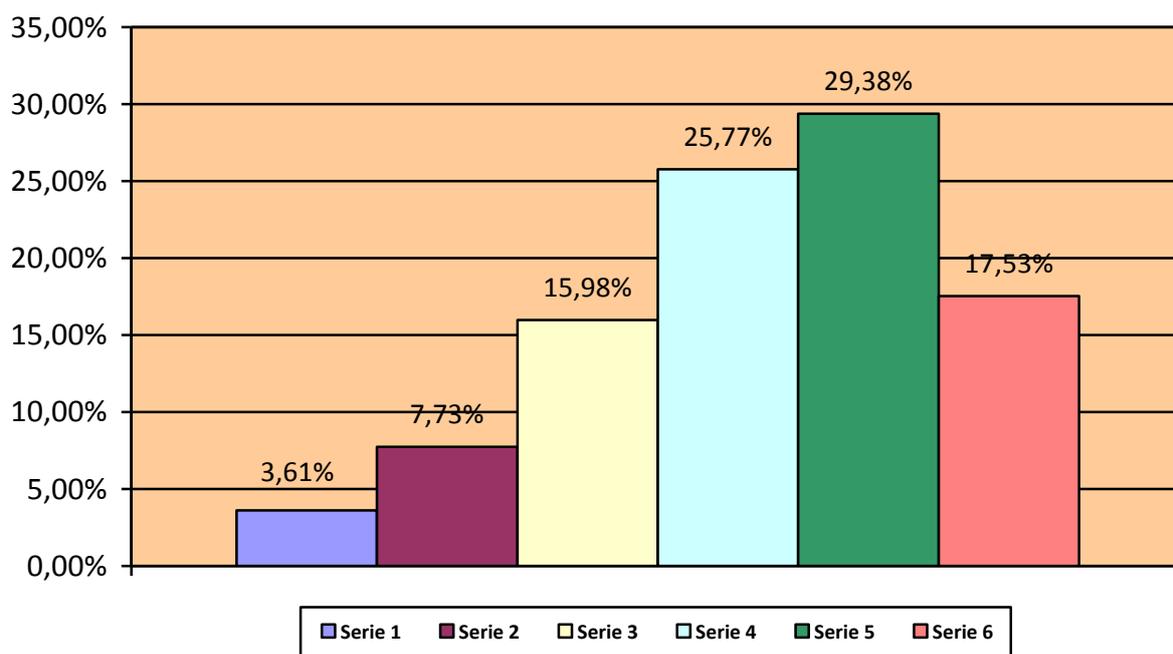
06 [Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	20	10,31%
2	22	11,34%
3	28	14,43%
4	36	18,56%
5	36	18,56%
6	52	26,80%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



←
→
tot. 36,08% risposte sfavorevoli
tot. 63,92% risposte favorevoli

AMBITO A - Domanda 07 - Polarità POSITIVA

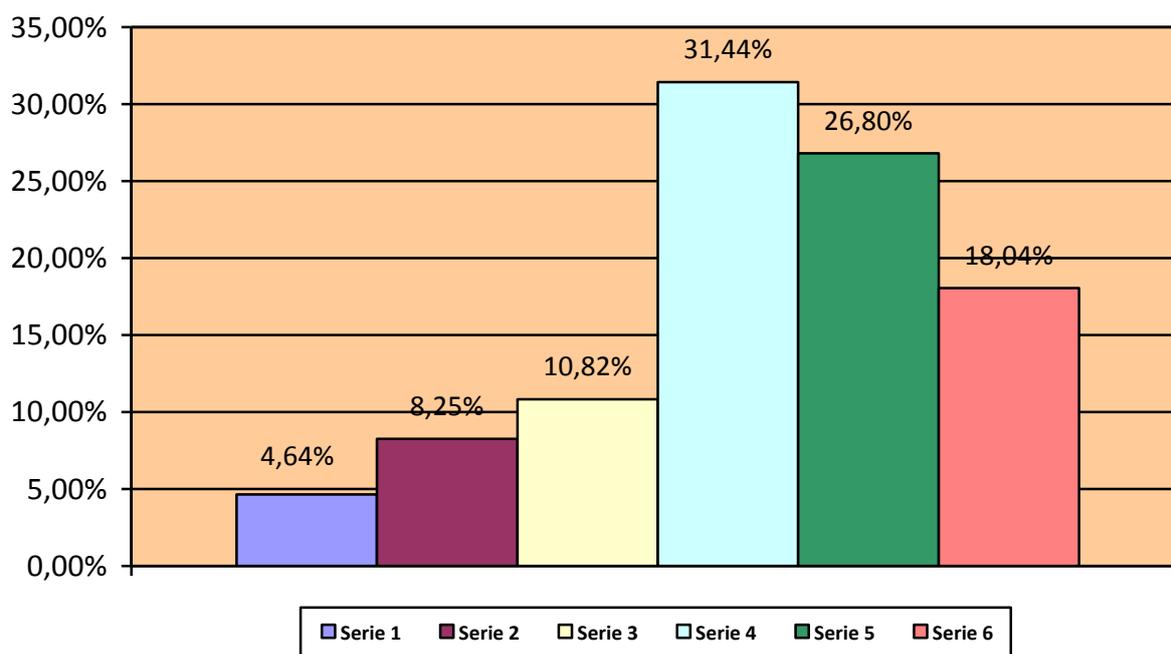
07 [Ho la possibilità di prendere sufficienti pause]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	3,61%
2	15	7,73%
3	31	15,98%
4	50	25,77%
5	57	29,38%
6	34	17,53%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



tot. 27,32% risposte sfavorevoli
tot. 72,68% risposte favorevoli

AMBITO A - Domanda 08 - Polarità POSITIVA

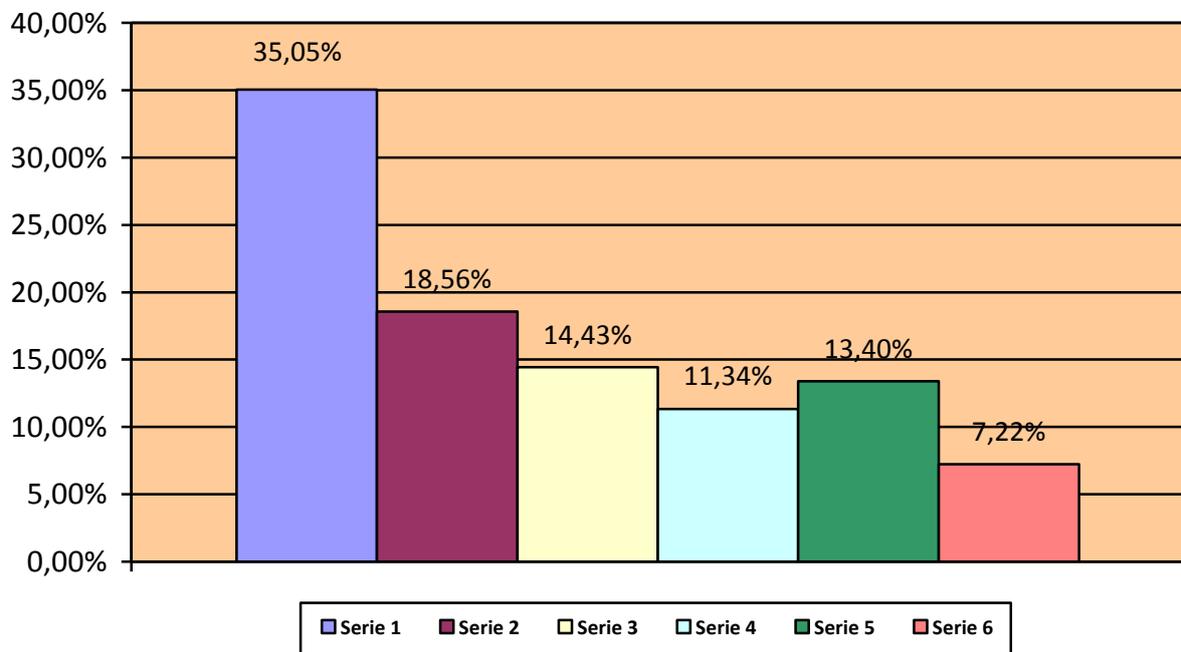
08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	4,64%
2	16	8,25%
3	21	10,82%
4	61	31,44%
5	52	26,80%
6	35	18,04%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



←
→
tot. 23,71% risposte sfavorevoli
tot. 76,29% risposte favorevoli

AMBITO A - Domanda 09 - Polarità NEGATIVA

09		
[Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	68	35,05%
2	36	18,56%
3	28	14,43%
4	22	11,34%
5	26	13,40%
6	14	7,22%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

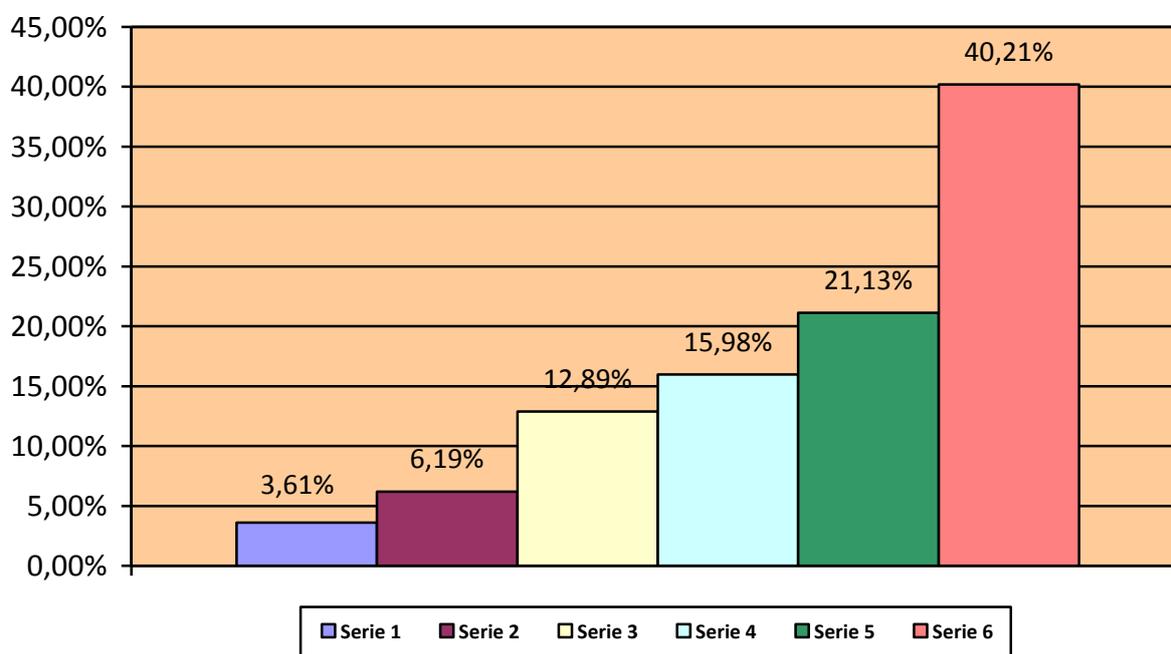


← tot. 68,04% risposte favorevoli      tot. 31,96% risposte sfavorevoli →

## AMBITO B – Le discriminazioni

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

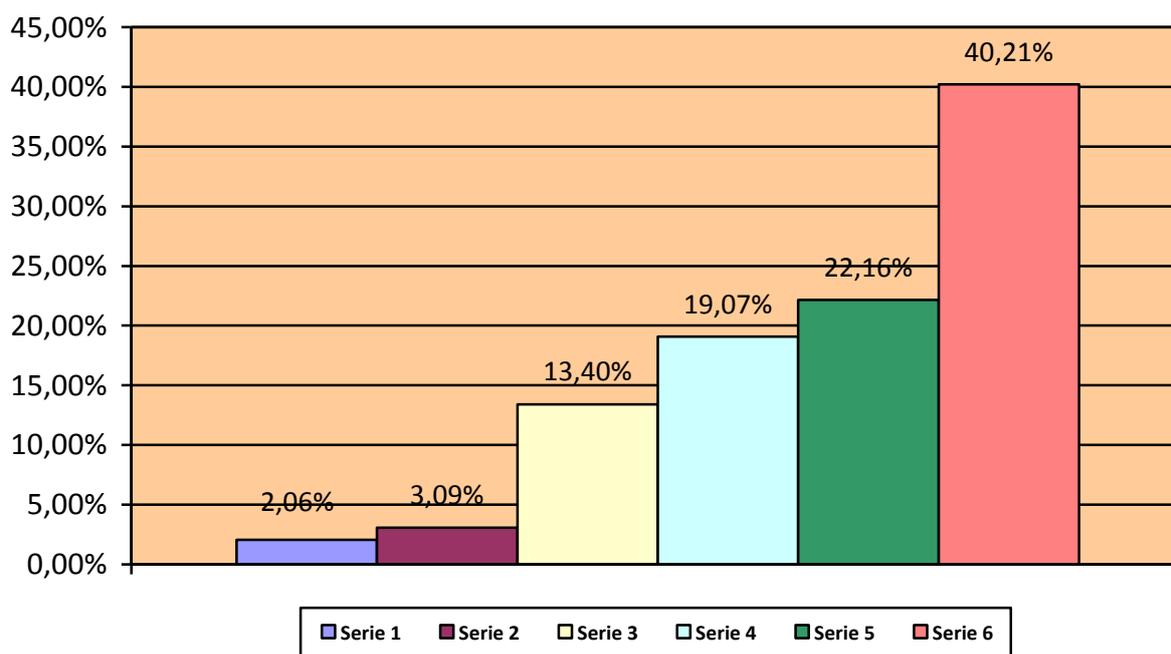
01 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	3,61%
2	12	6,19%
3	25	12,89%
4	31	15,98%
5	41	21,13%
6	78	40,21%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 22,69% risposte sfavorevoli      tot. 77,31% risposte favorevoli →

AMBITO B - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

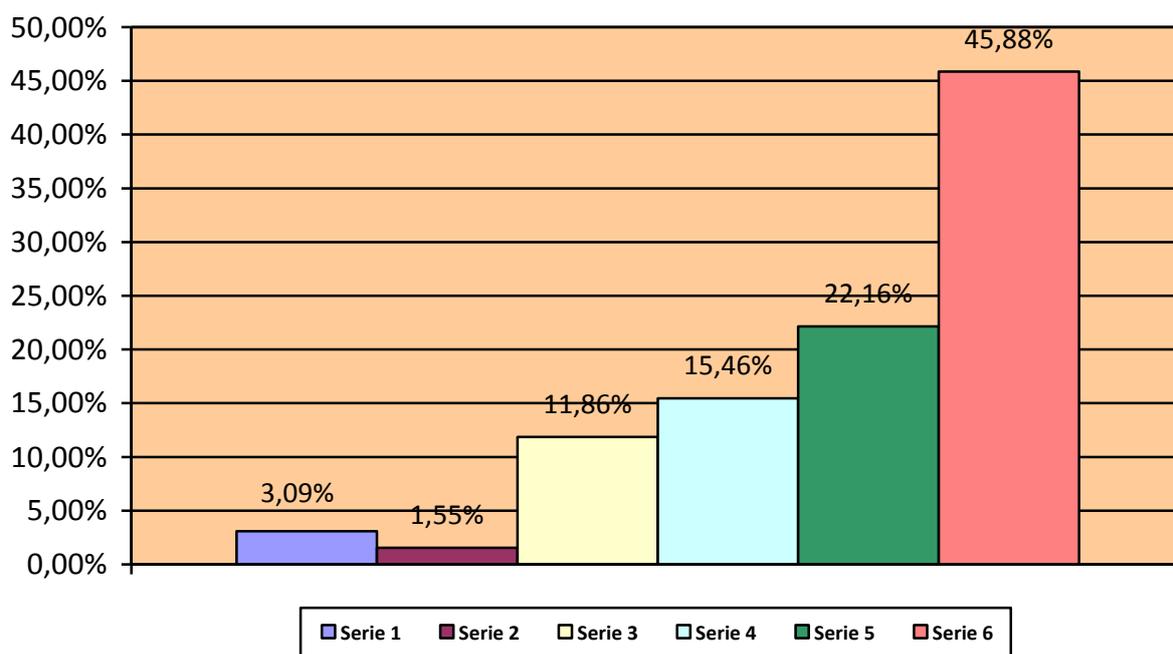
02 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	4	2,06%
2	6	3,09%
3	26	13,40%
4	37	19,07%
5	43	22,16%
6	78	40,21%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 18,55% risposte sfavorevoli      tot. 81,45% risposte favorevoli →

AMBITO B - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

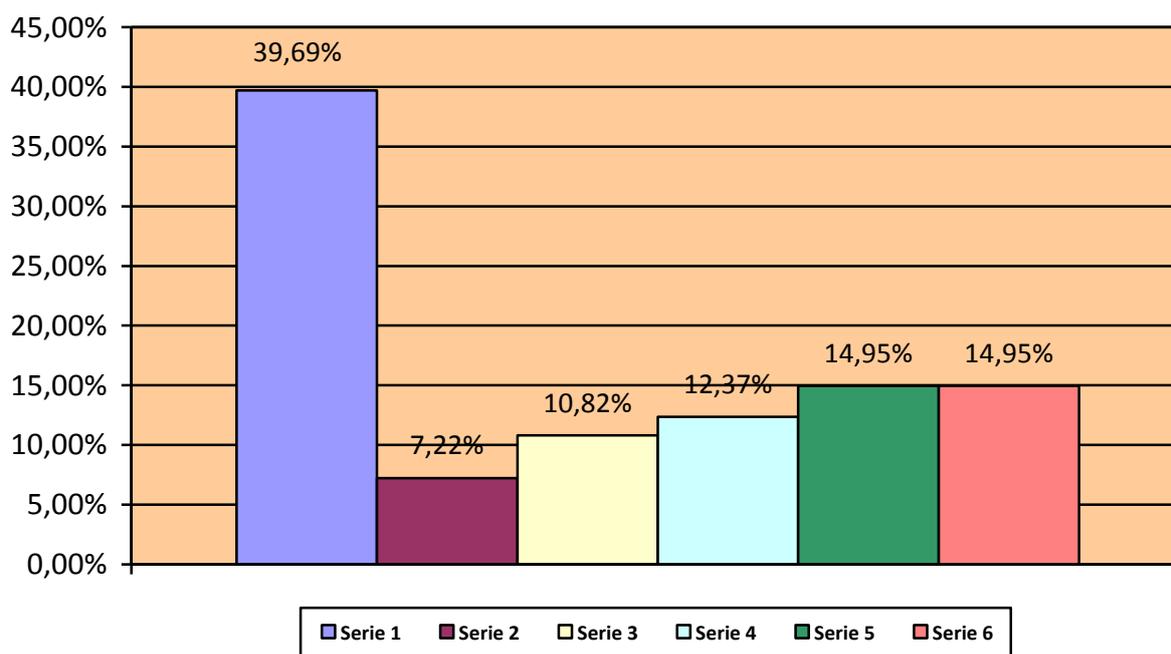
03 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	6	3,09%
2	3	1,55%
3	23	11,86%
4	30	15,46%
5	43	22,16%
6	89	45,88%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 16,5% risposte sfavorevoli      tot. 83,5% risposte favorevoli →

AMBITO B - Domanda 04 - Polarità NEGATIVA

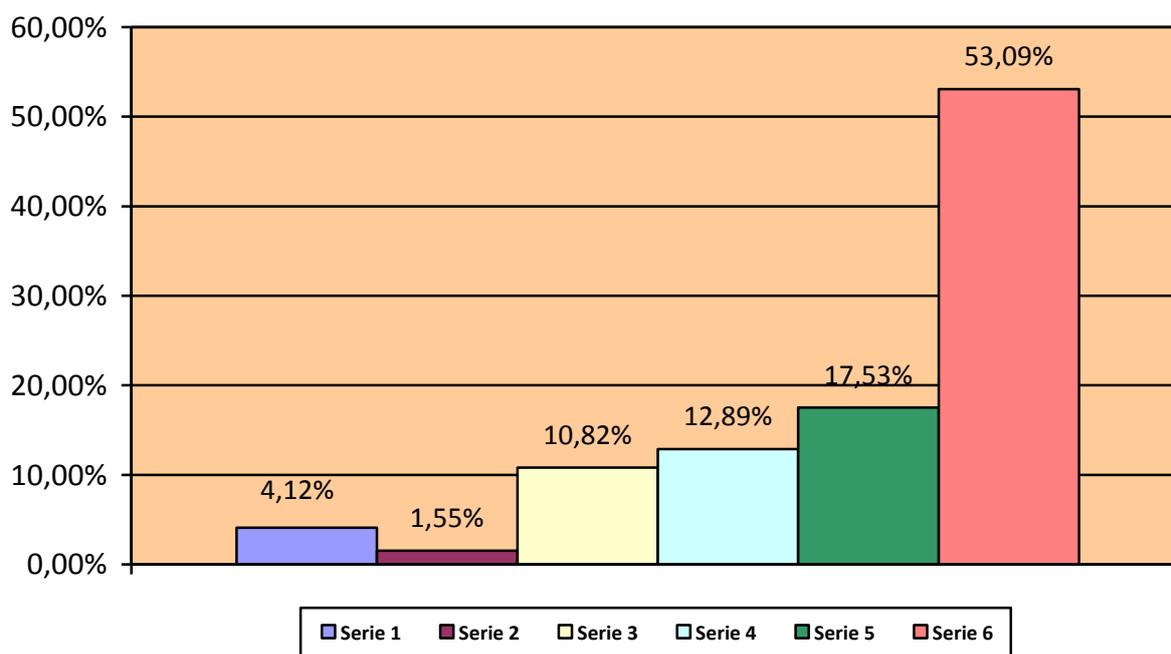
04		
[La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	77	39,69%
2	14	7,22%
3	21	10,82%
4	24	12,37%
5	29	14,95%
6	29	14,95%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 57,73% risposte favorevoli      tot. 42,27% risposte sfavorevoli →

AMBITO B - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

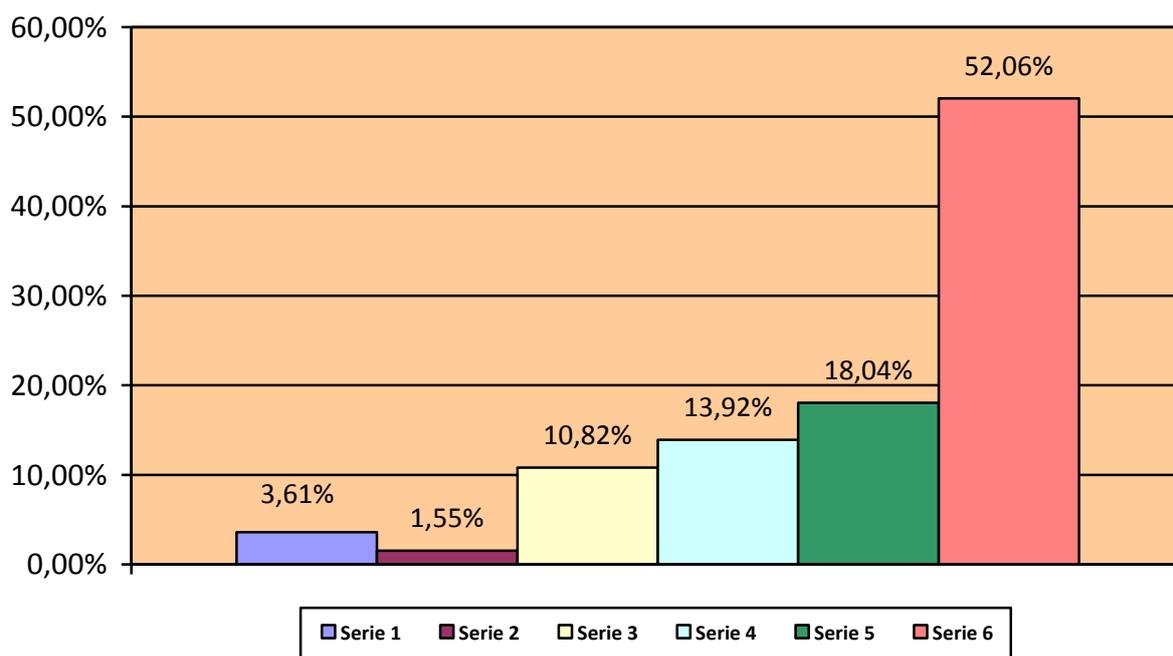
05 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	4,12%
2	3	1,55%
3	21	10,82%
4	25	12,89%
5	34	17,53%
6	103	53,09%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 16,49% risposte sfavorevoli      tot. 83,51% risposte favorevoli →

AMBITO B - Domanda 06 - Polarità POSITIVA

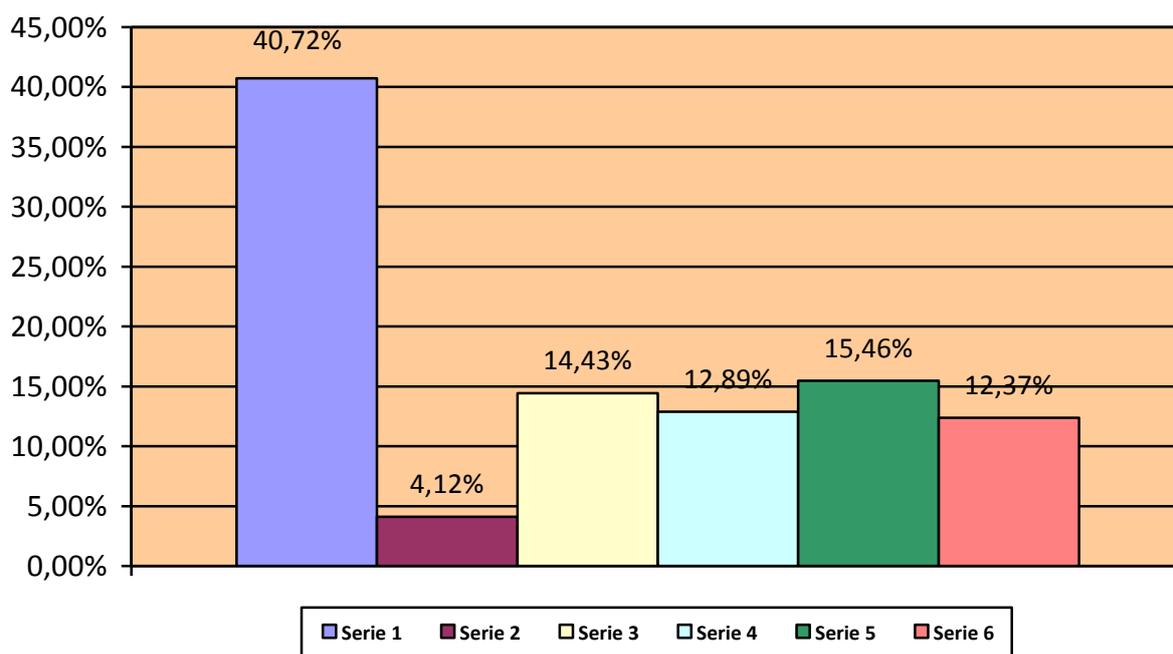
06 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	3,61%
2	3	1,55%
3	21	10,82%
4	27	13,92%
5	35	18,04%
6	101	52,06%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 15,98% risposte sfavorevoli      tot. 84,02% risposte favorevoli →

AMBITO B - Domanda 07 - Polarità NEGATIVA

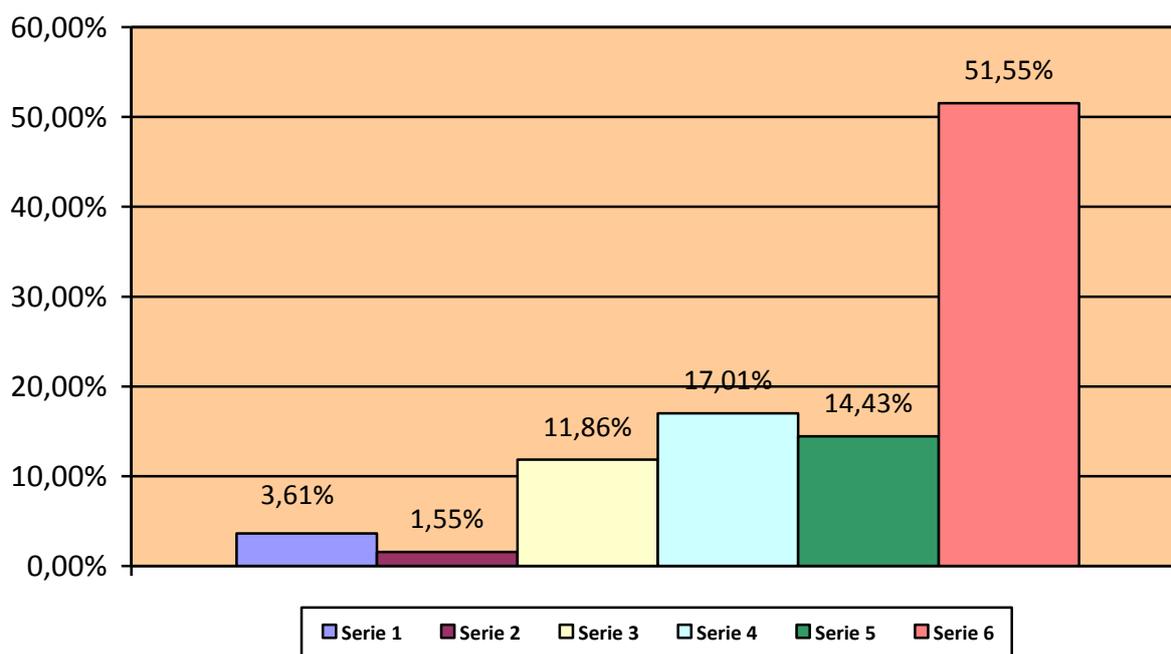
07 [La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	79	40,72%
2	8	4,12%
3	28	14,43%
4	25	12,89%
5	30	15,46%
6	24	12,37%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 59,27% risposte favorevoli      tot. 40,73% risposte sfavorevoli →

AMBITO B - Domanda 08 - Polarità POSITIVA

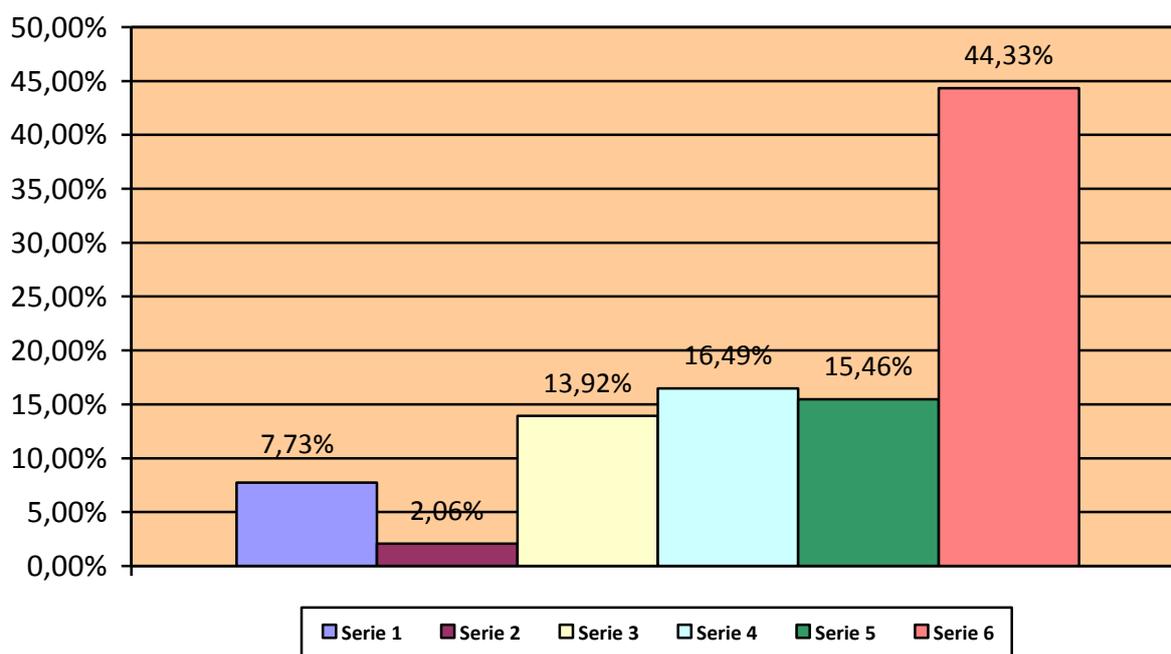
08 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	3,61%
2	3	1,55%
3	23	11,86%
4	33	17,01%
5	28	14,43%
6	100	51,55%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 17,02% risposte sfavorevoli      tot. 82,98% risposte favorevoli →

AMBITO B - Domanda 09 - Polarità POSITIVA

09 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	7,73%
2	4	2,06%
3	27	13,92%
4	32	16,49%
5	30	15,46%
6	86	44,33%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

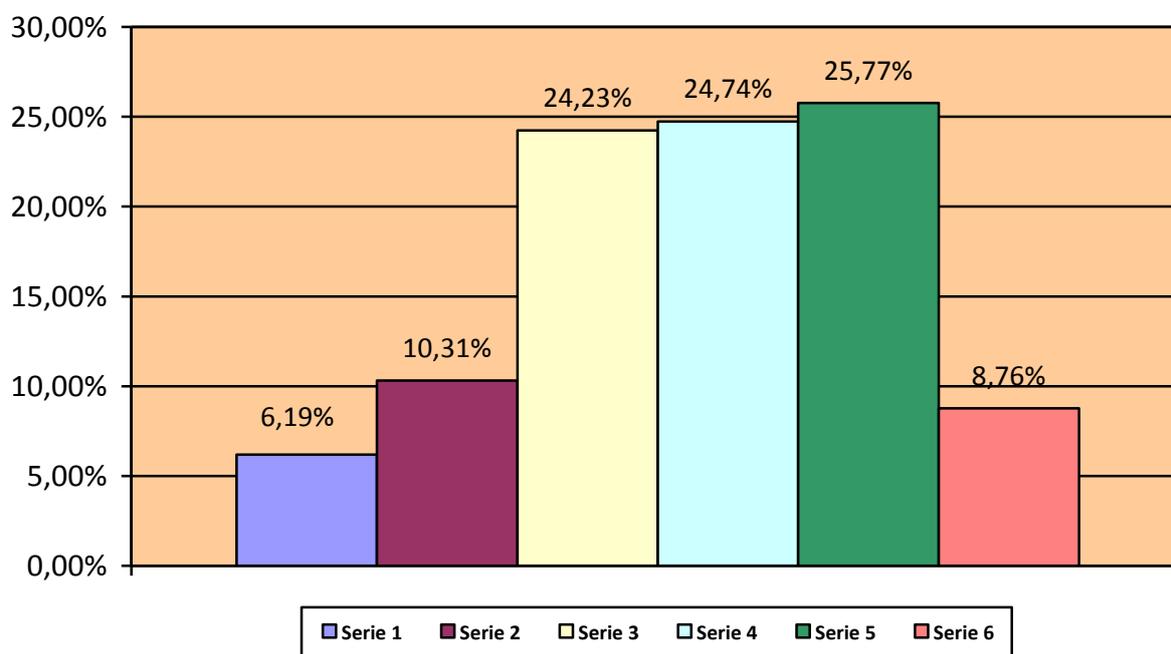


← tot. 23,71% risposte sfavorevoli      tot. 76,29% risposte favorevoli →

## AMBITO C – L'equità nella mia amministrazione

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

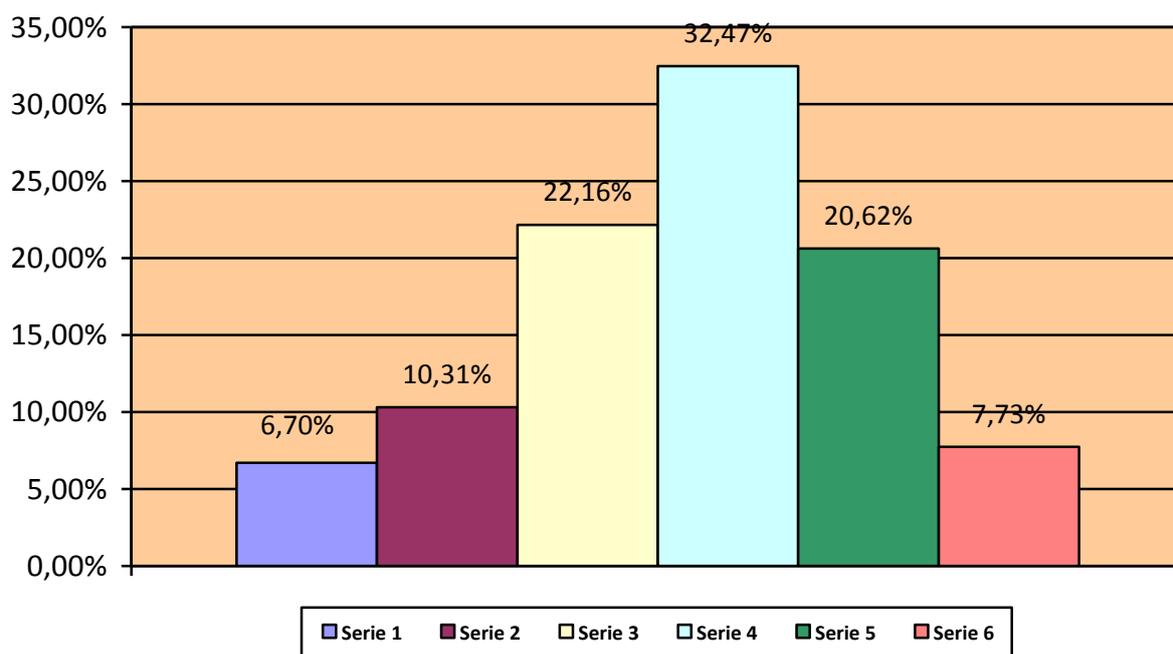
01 [Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	6,19%
2	20	10,31%
3	47	24,23%
4	48	24,74%
5	50	25,77%
6	17	8,76%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 40,73% risposte sfavorevoli      tot. 59,27% risposte favorevoli →

AMBITO C - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

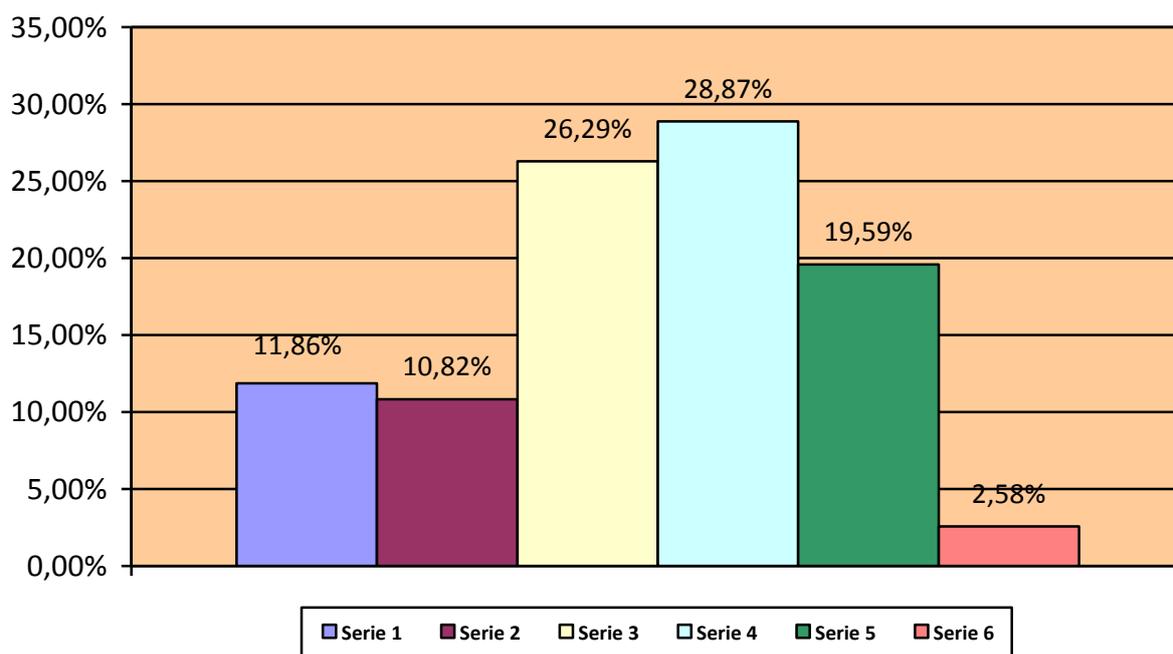
02 [Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	6,70%
2	20	10,31%
3	43	22,16%
4	63	32,47%
5	40	20,62%
6	15	7,73%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 39,17% risposte sfavorevoli      tot. 60,83% risposte favorevoli →

AMBITO C - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

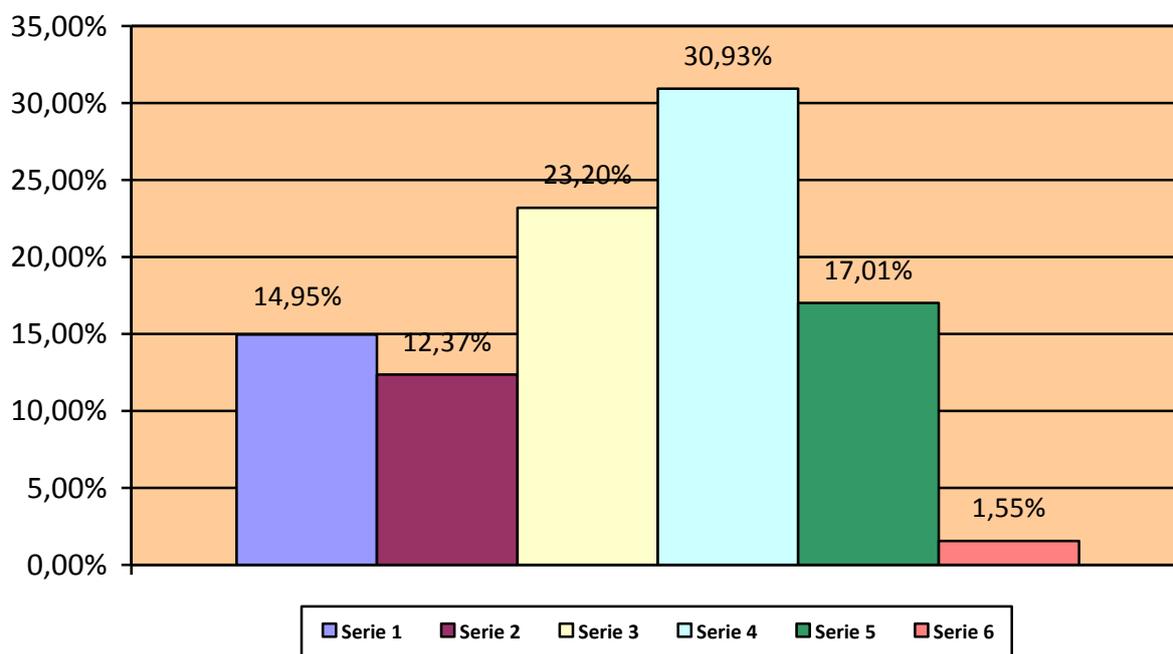
03 [Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	23	11,86%
2	21	10,82%
3	51	26,29%
4	56	28,87%
5	38	19,59%
6	5	2,58%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 48,97% risposte sfavorevoli      tot. 51,03% risposte favorevoli →

AMBITO C - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

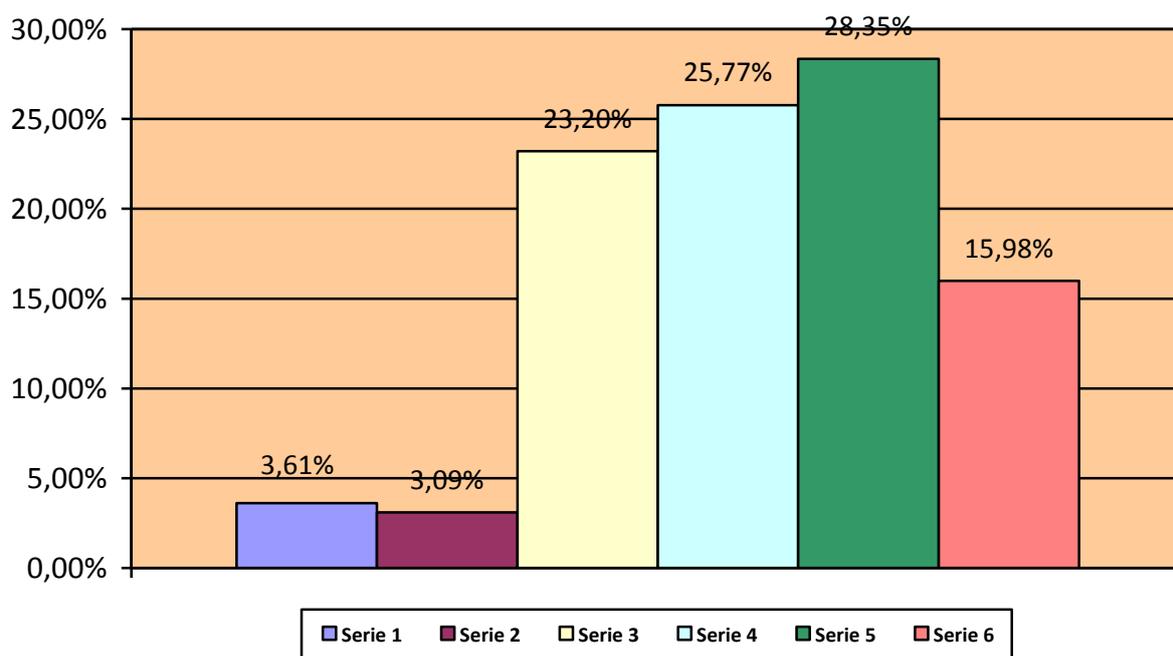
04 [Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	29	14,95%
2	24	12,37%
3	45	23,20%
4	60	30,93%
5	33	17,01%
6	3	1,55%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 50,52% risposte sfavorevoli      tot. 49,48% risposte favorevoli →

AMBITO C - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	3,61%
2	6	3,09%
3	45	23,20%
4	50	25,77%
5	55	28,35%
6	31	15,98%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

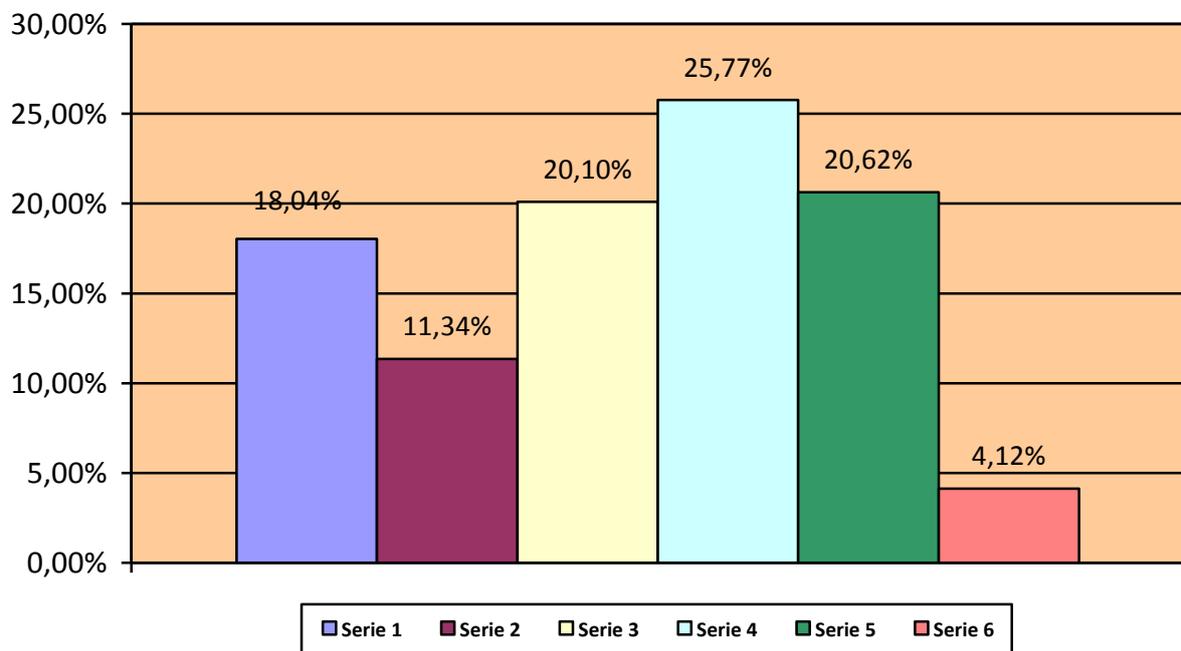


tot. 29,9% risposte sfavorevoli
tot. 70,1% risposte favorevoli

## AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

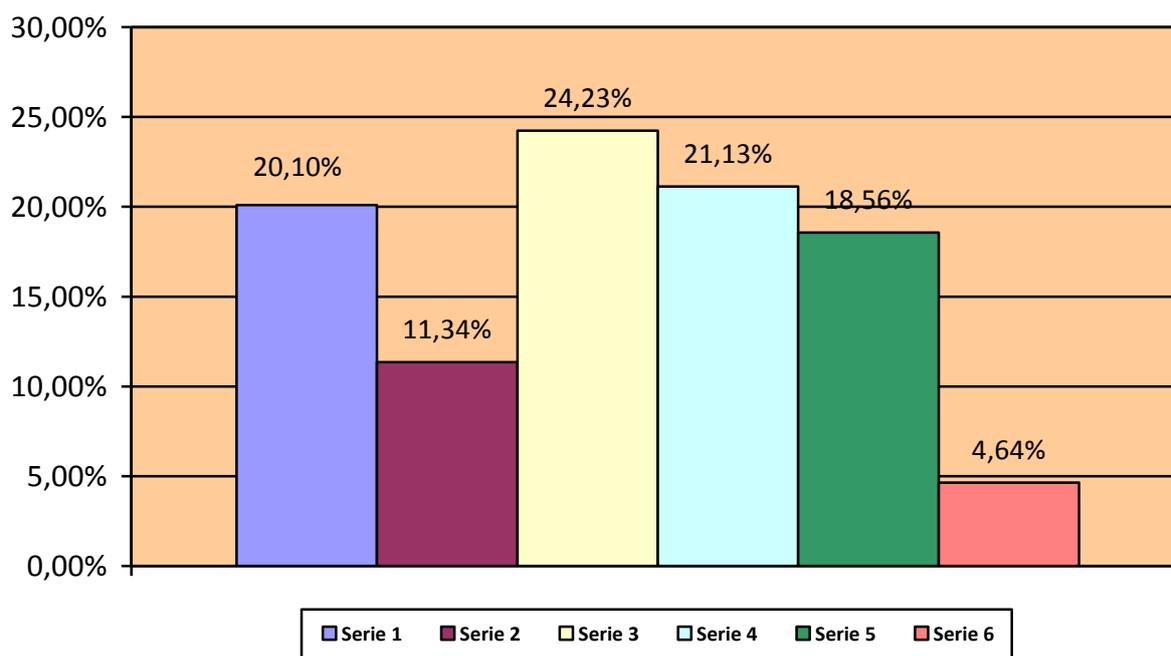
01 [Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	35	18,04%
2	22	11,34%
3	39	20,10%
4	50	25,77%
5	40	20,62%
6	8	4,12%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 49,48% risposte sfavorevoli      tot. 50,52% risposte favorevoli →

AMBITO D - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

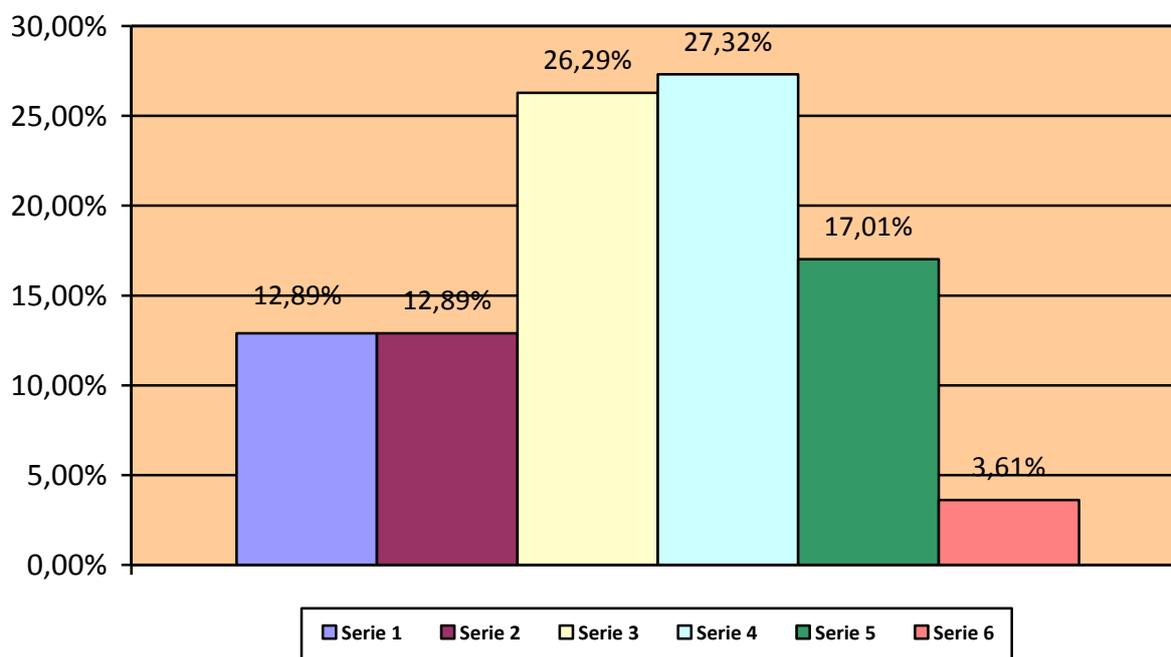
02 [Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	39	20,10%
2	22	11,34%
3	47	24,23%
4	41	21,13%
5	36	18,56%
6	9	4,64%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 55,67% risposte sfavorevoli      tot. 44,33% risposte favorevoli →

AMBITO D - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

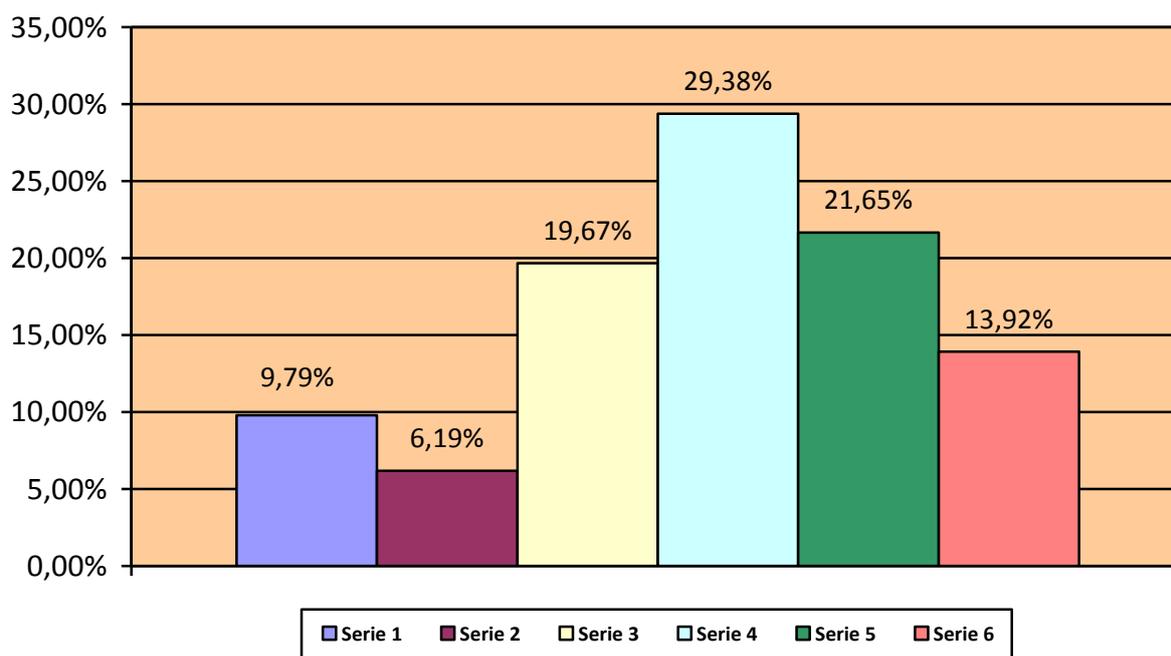
03 [Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	25	12,89%
2	25	12,89%
3	51	26,29%
4	53	27,32%
5	33	17,01%
6	7	3,61%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 52,07% risposte sfavorevoli      tot. 47,93% risposte favorevoli →

AMBITO D - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

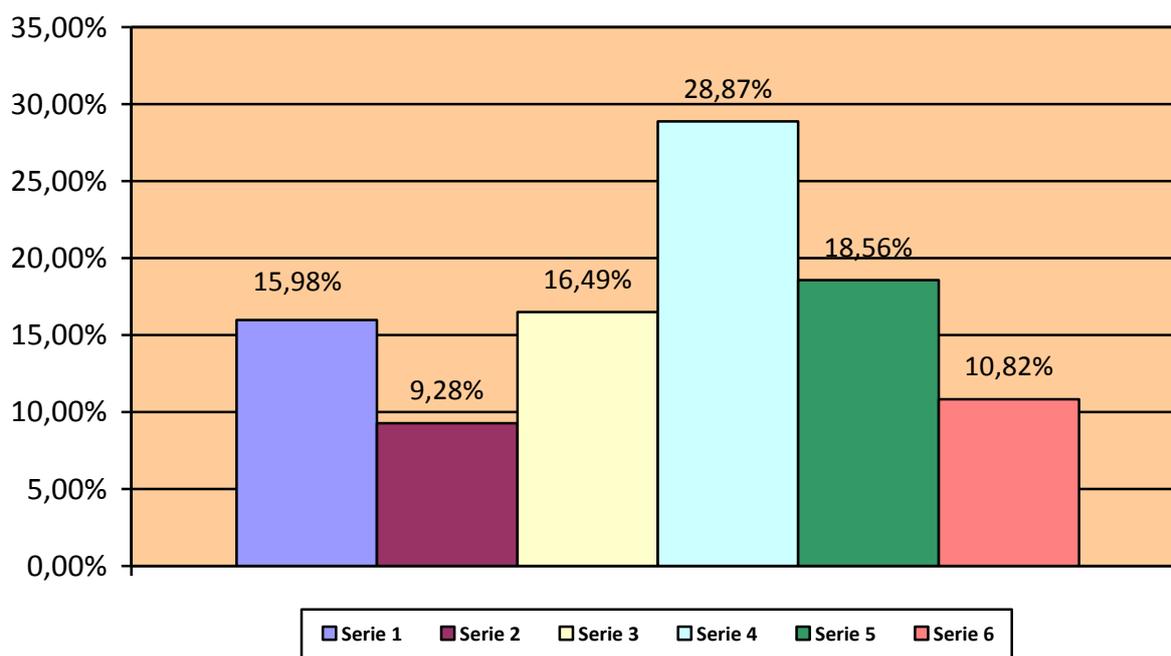
04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	19	9,79%
2	12	6,19%
3	37	19,07%
4	57	29,38%
5	42	21,65%
6	27	13,92%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



tot. 35,65% risposte sfavorevoli
tot. 64,33% risposte favorevoli

AMBITO D - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	31	15,98%
2	18	9,28%
3	32	16,49%
4	56	28,87%
5	36	18,56%
6	21	10,82%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

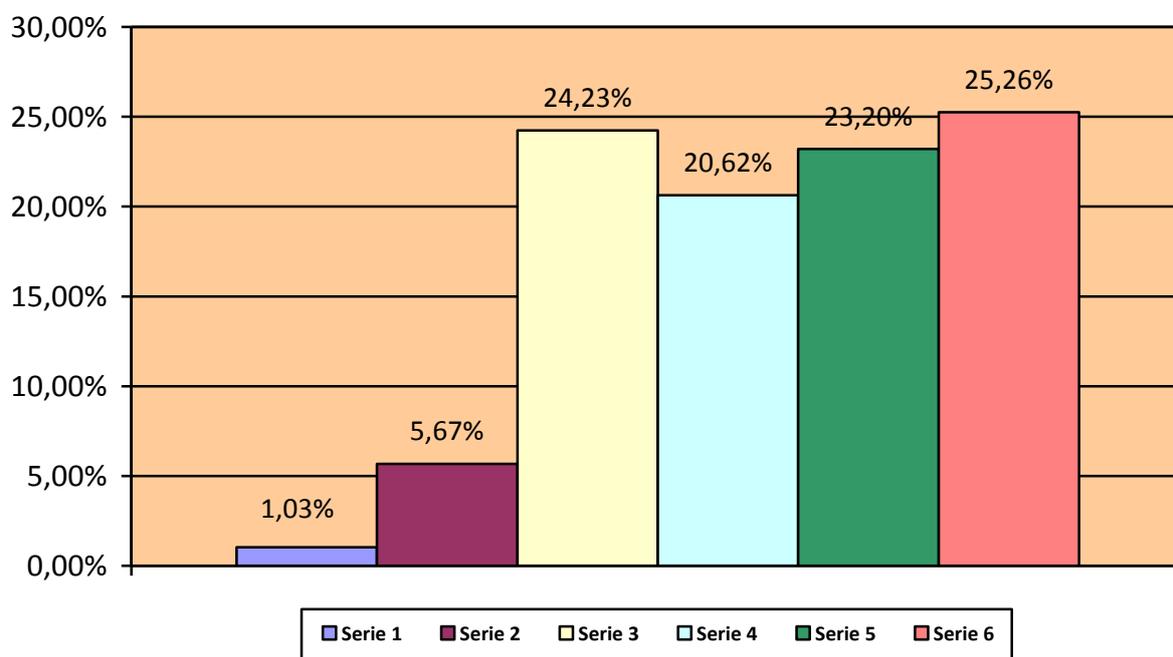


← tot. 41,75% risposte sfavorevoli      tot. 58,25% risposte favorevoli →

## AMBITO E - Il mio lavoro

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

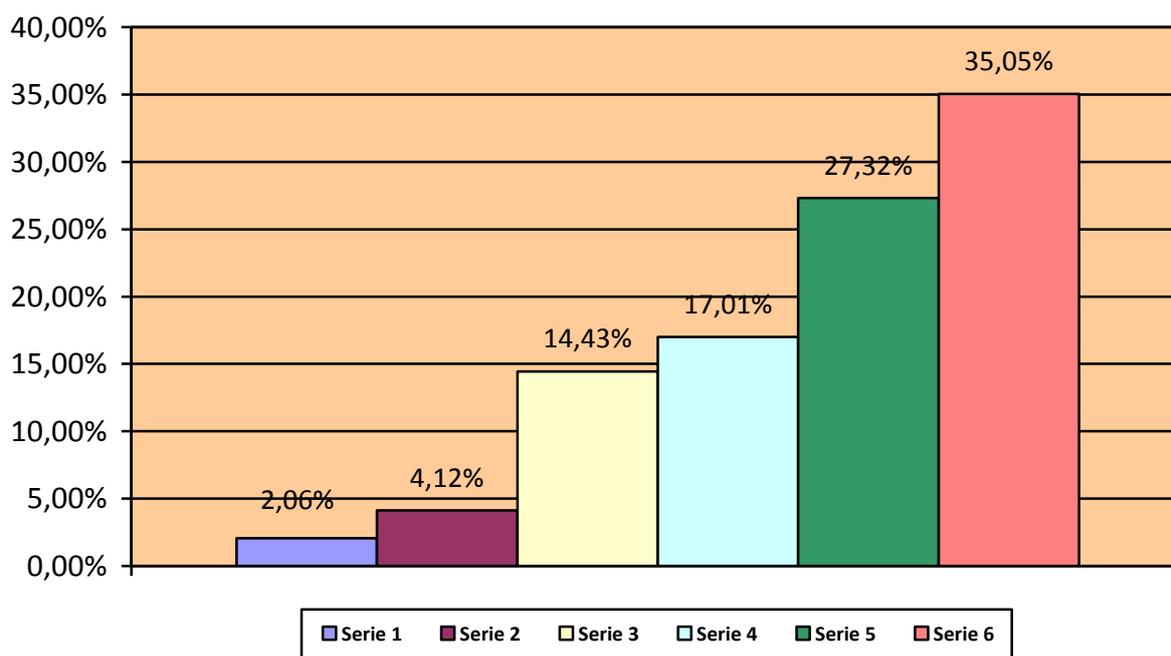
01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,03%
2	11	5,67%
3	47	24,23%
4	40	20,62%
5	45	23,20%
6	49	25,26%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 30,93% risposte sfavorevoli      tot. 69,07% risposte favorevoli →

AMBITO E - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

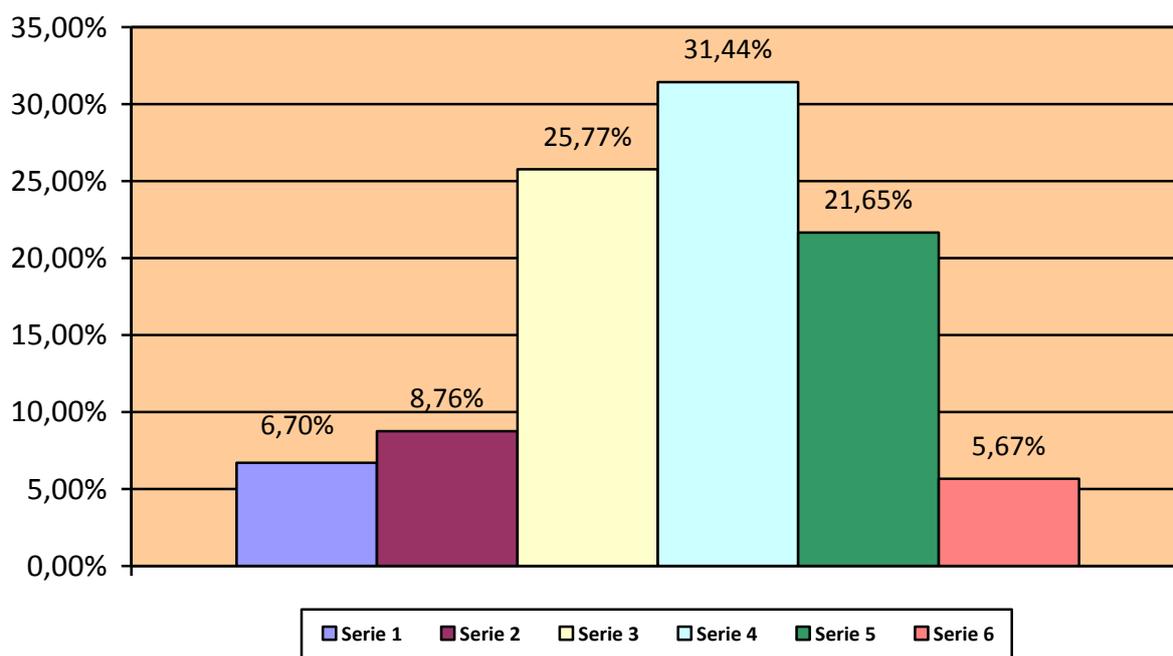
02 [Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	4	2,06%
2	8	4,12%
3	28	14,43%
4	33	17,01%
5	53	27,32%
6	68	35,05%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 20,61% risposte sfavorevoli      tot. 79,39% risposte favorevoli →

AMBITO E - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

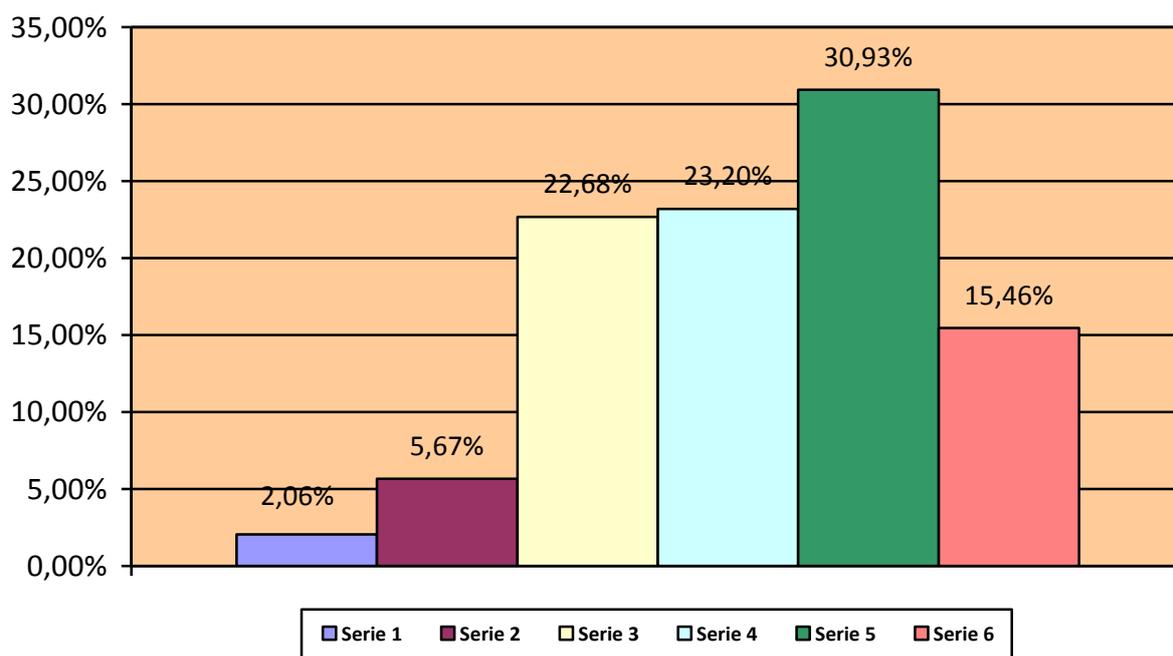
03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	6,70%
2	17	8,76%
3	50	25,77%
4	61	31,44%
5	42	21,65%
6	11	5,67%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 41,23% risposte sfavorevoli      tot. 58,77% risposte favorevoli →

AMBITO E - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

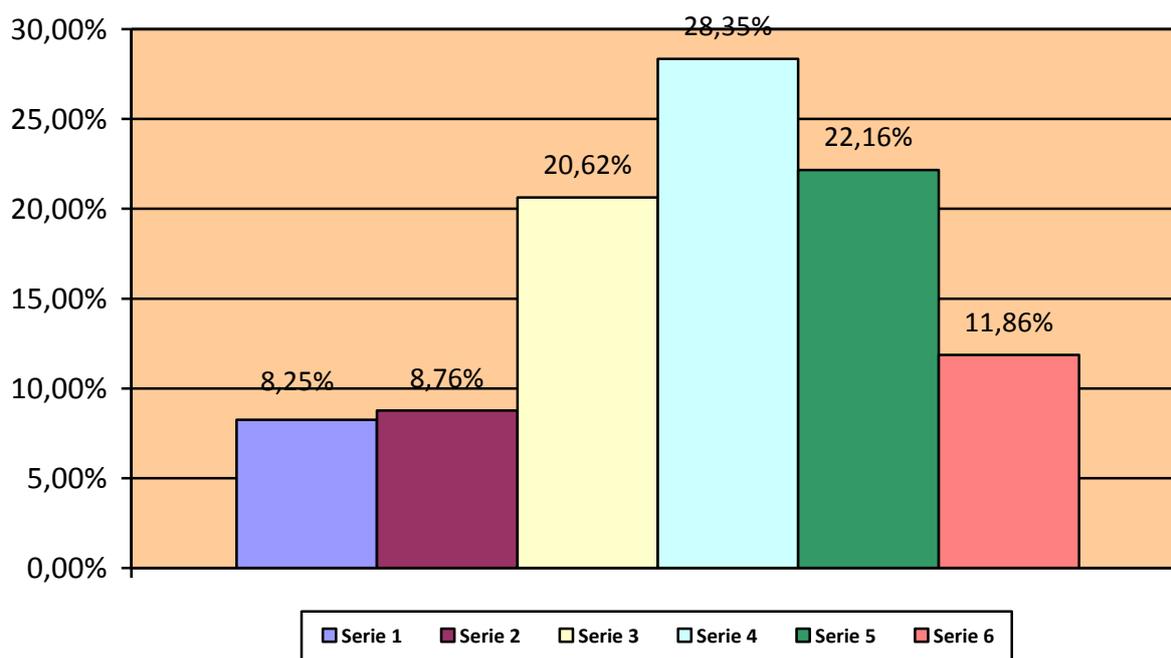
04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	4	2,06%
2	11	5,67%
3	44	22,68%
4	45	23,20%
5	60	30,93%
6	30	15,46%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 30,41% risposte sfavorevoli      tot. 69,59% risposte favorevoli →

AMBITO E - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	16	8,25%
2	17	8,76%
3	40	20,62%
4	55	28,35%
5	43	22,16%
6	23	11,86%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

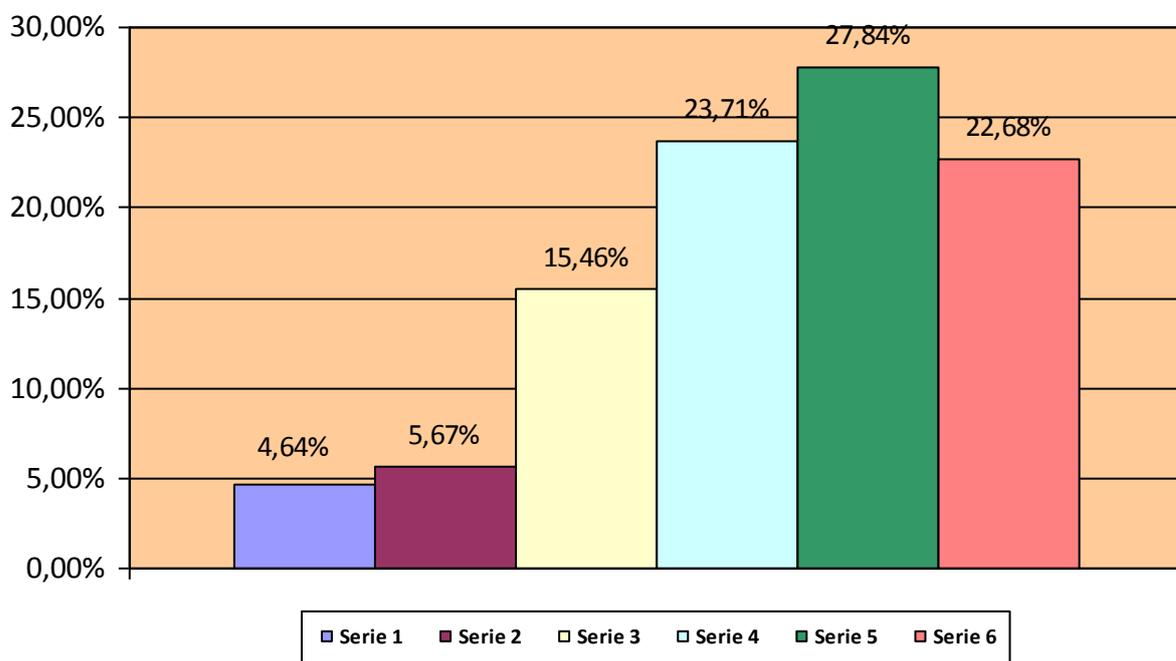


← tot. 37,63% risposte sfavorevoli      tot. 62,37% risposte favorevoli →

## AMBITO F - I miei colleghi

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

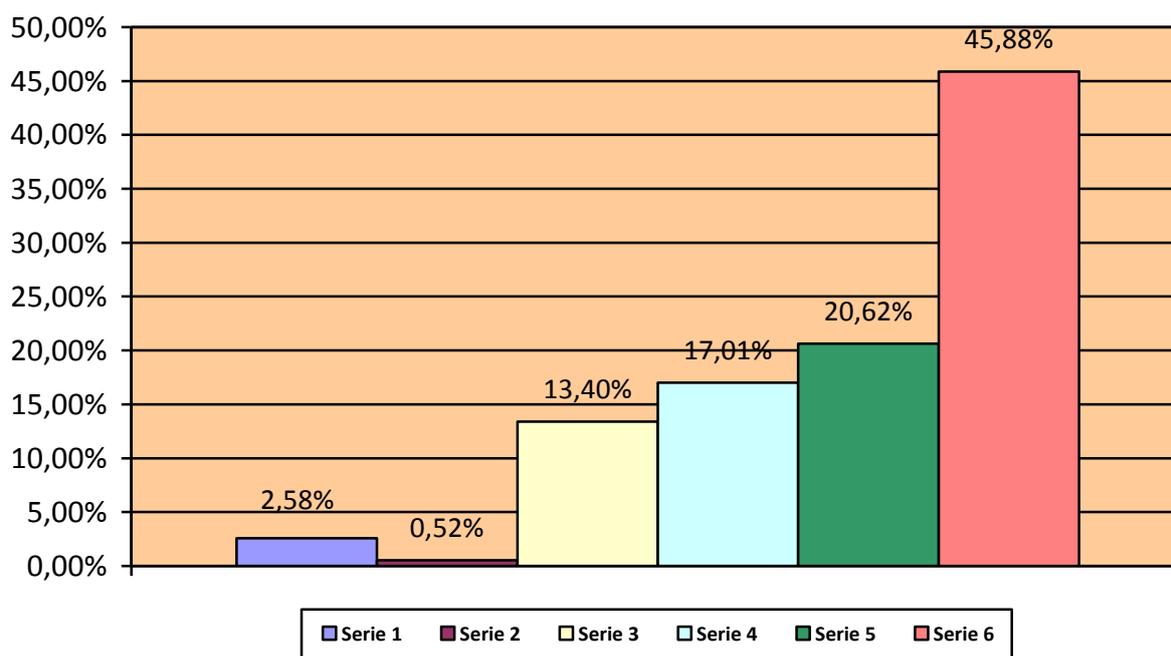
01 [Mi sento parte di una squadra]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	4,64%
2	11	5,67%
3	30	15,46%
4	46	23,71%
5	54	27,84%
6	44	22,68%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 25,77% risposte sfavorevoli      tot. 74,23% risposte favorevoli →

AMBITO F - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

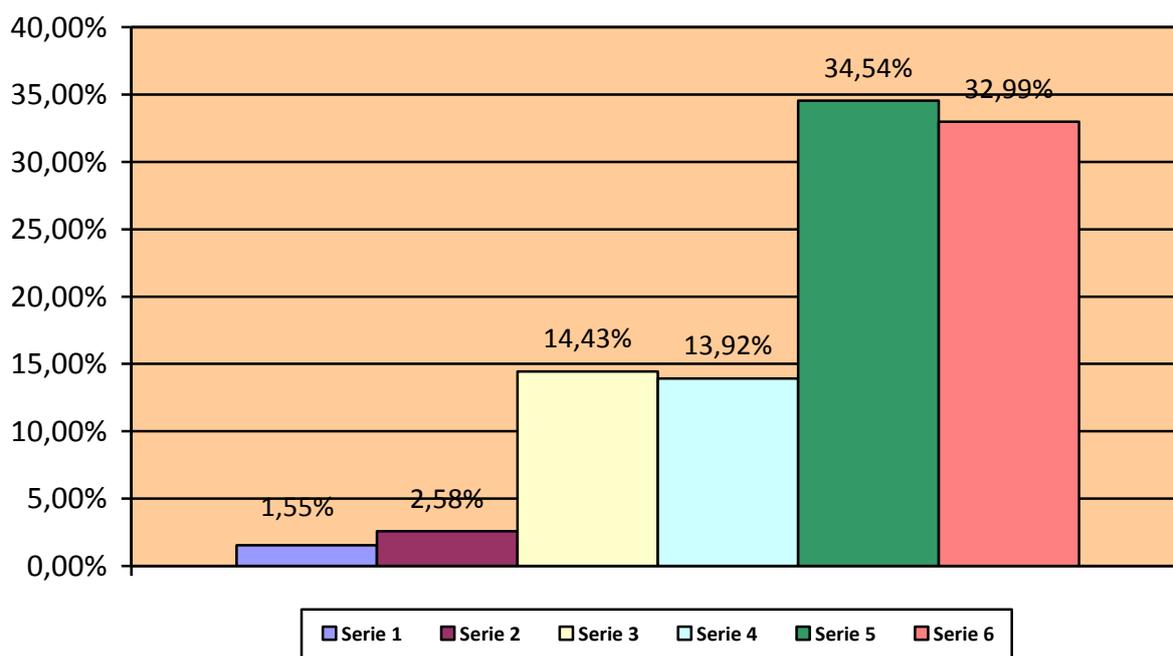
02		
[Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	2,58%
2	1	0,52%
3	26	13,40%
4	33	17,01%
5	40	20,62%
6	89	45,88%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 16,5% risposte sfavorevoli      tot. 83,5% risposte favorevoli →

AMBITO F - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

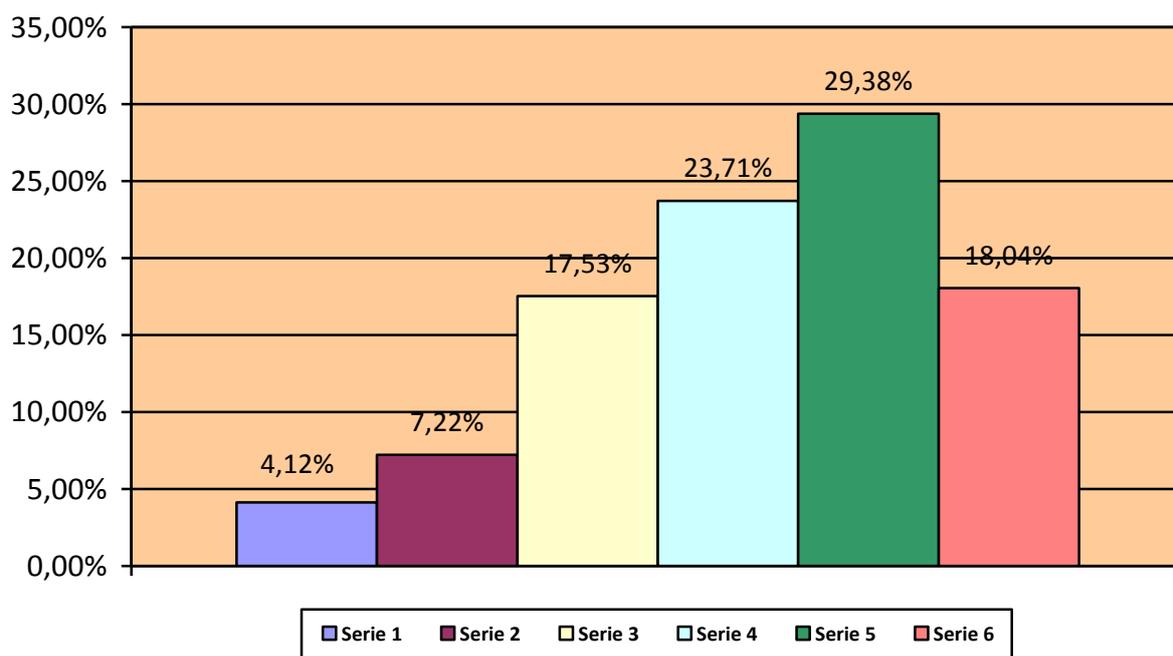
03 [Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	1,55%
2	5	2,58%
3	28	14,43%
4	27	13,92%
5	67	34,54%
6	64	32,99%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 18,56% risposte sfavorevoli      tot. 81,44% risposte favorevoli →

AMBITO F - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

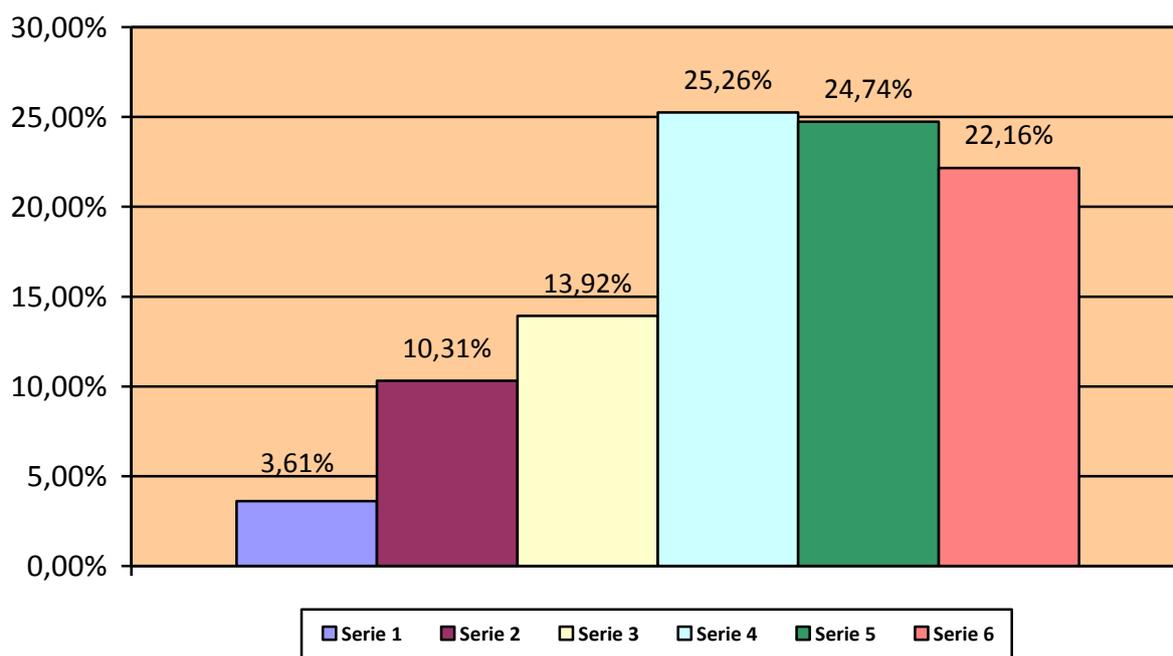
04 [Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	4,12%
2	14	7,22%
3	34	17,53%
4	46	23,71%
5	57	29,38%
6	35	18,04%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 28,87% risposte sfavorevoli      tot. 71,13% risposte favorevoli →

AMBITO F - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	3,61%
2	20	10,31%
3	27	13,92%
4	49	25,26%
5	48	24,74%
6	43	22,16%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

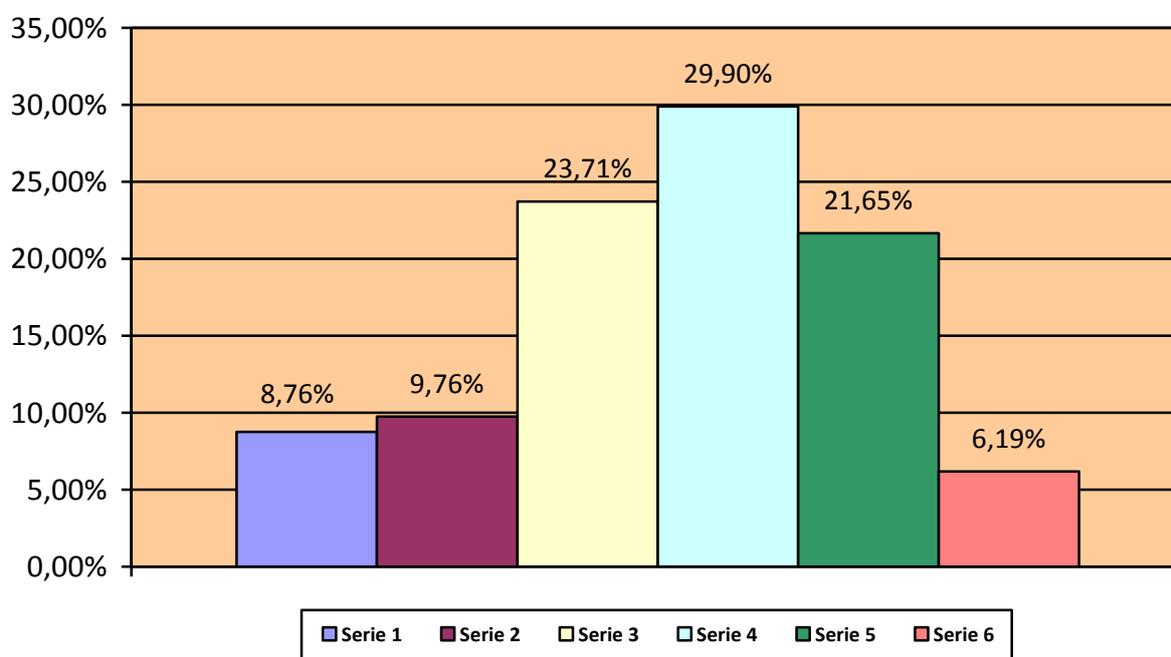


← tot. 27,84% risposte sfavorevoli      tot. 72,16% risposte favorevoli →

## AMBITO G - Il contesto del mio lavoro

### Domanda 01 - Polarità POSITIVA

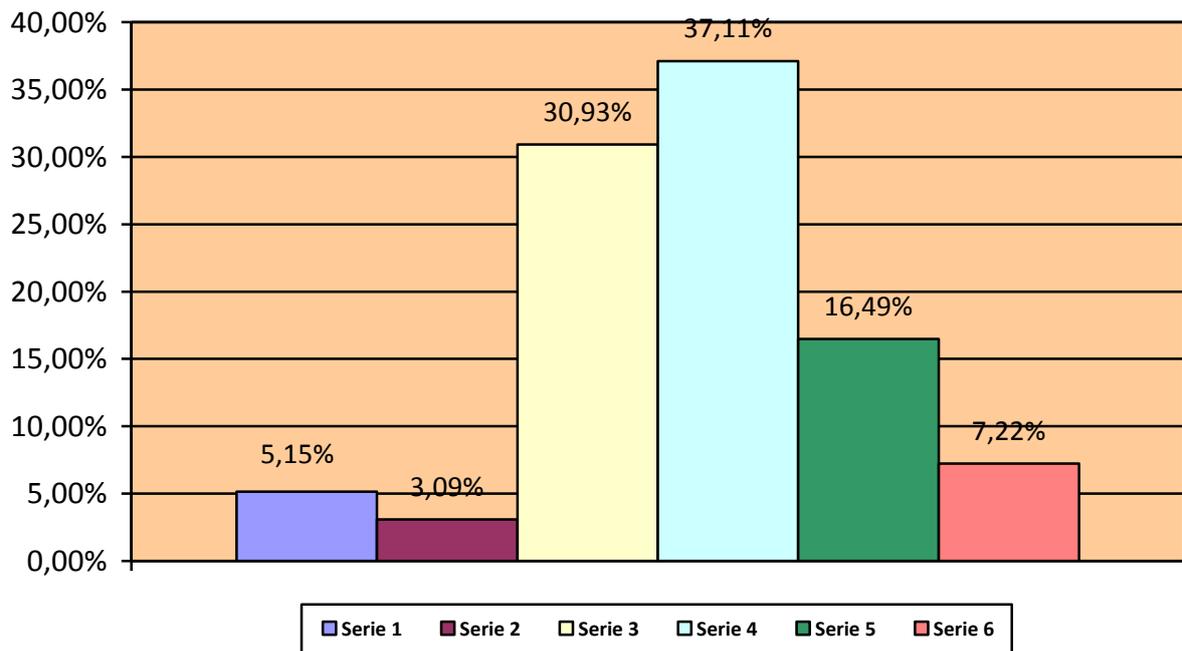
01 [La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	8,76%
2	19	9,79%
3	46	23,71%
4	58	29,90%
5	42	21,65%
6	12	6,19%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 42,23% risposte sfavorevoli
tot. 57,77% risposte favorevoli →

AMBITO G - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

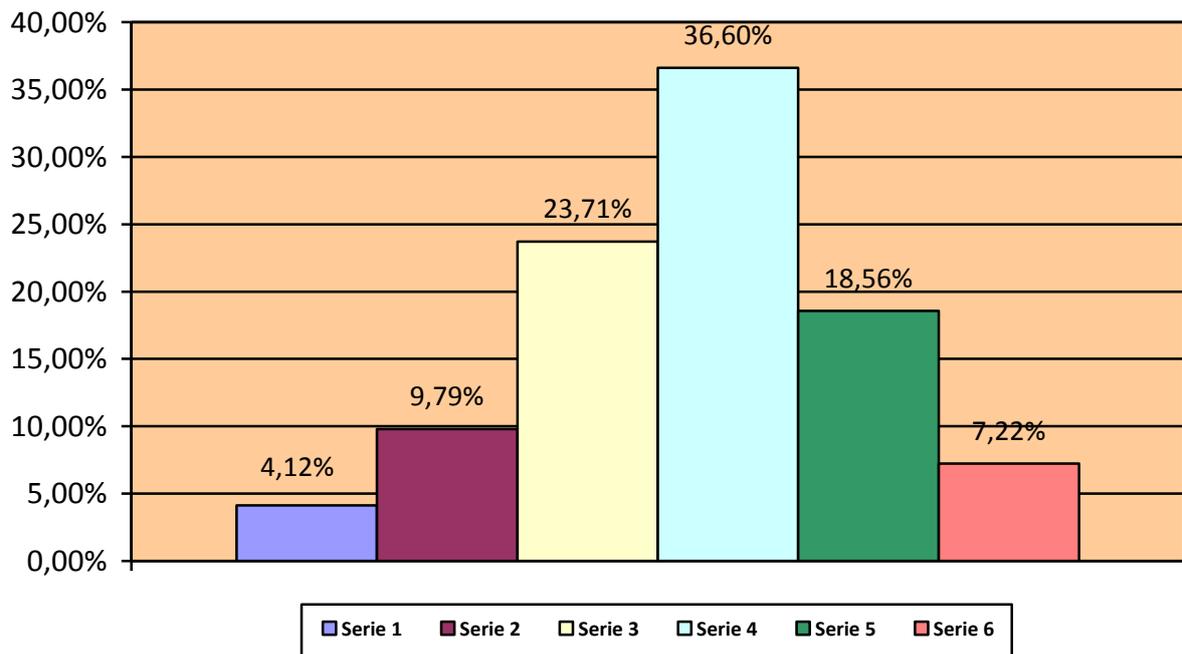
02 [Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	5,15%
2	6	3,09%
3	60	30,93%
4	72	37,11%
5	32	16,49%
6	14	7,22%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 39,17% risposte sfavorevoli      tot. 60,83% risposte favorevoli →

AMBITO G - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

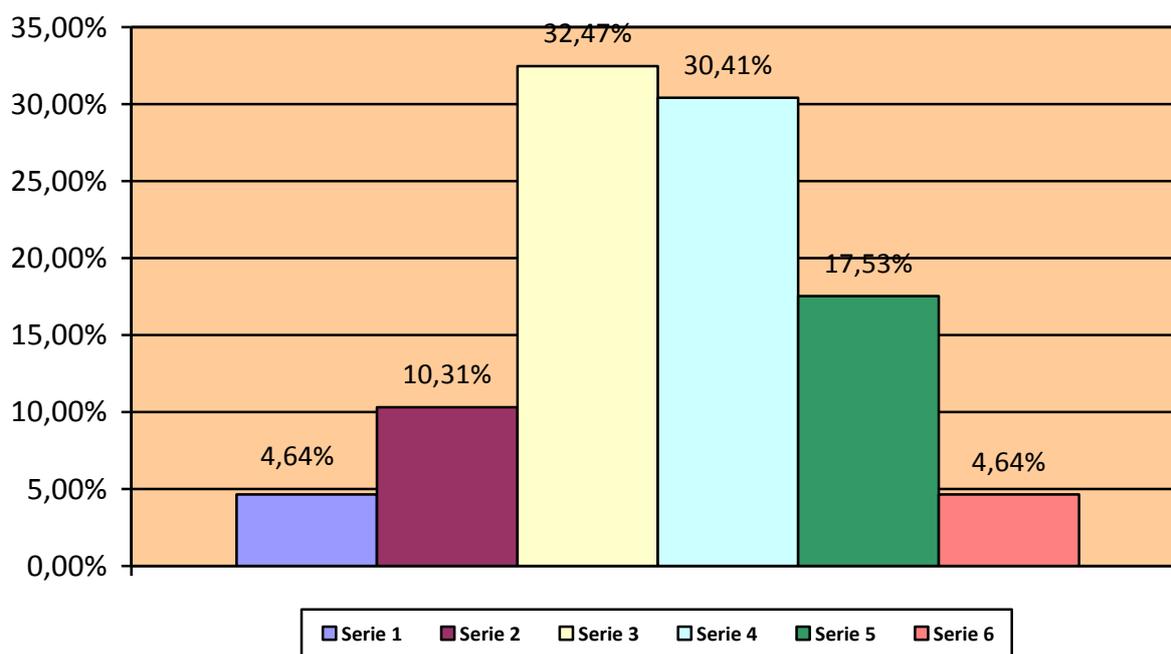
03 [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	4,12%
2	19	9,79%
3	46	23,71%
4	71	36,60%
5	36	18,56%
6	14	7,22%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 37,62% risposte sfavorevoli      tot. 62,38% risposte favorevoli →

AMBITO G - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

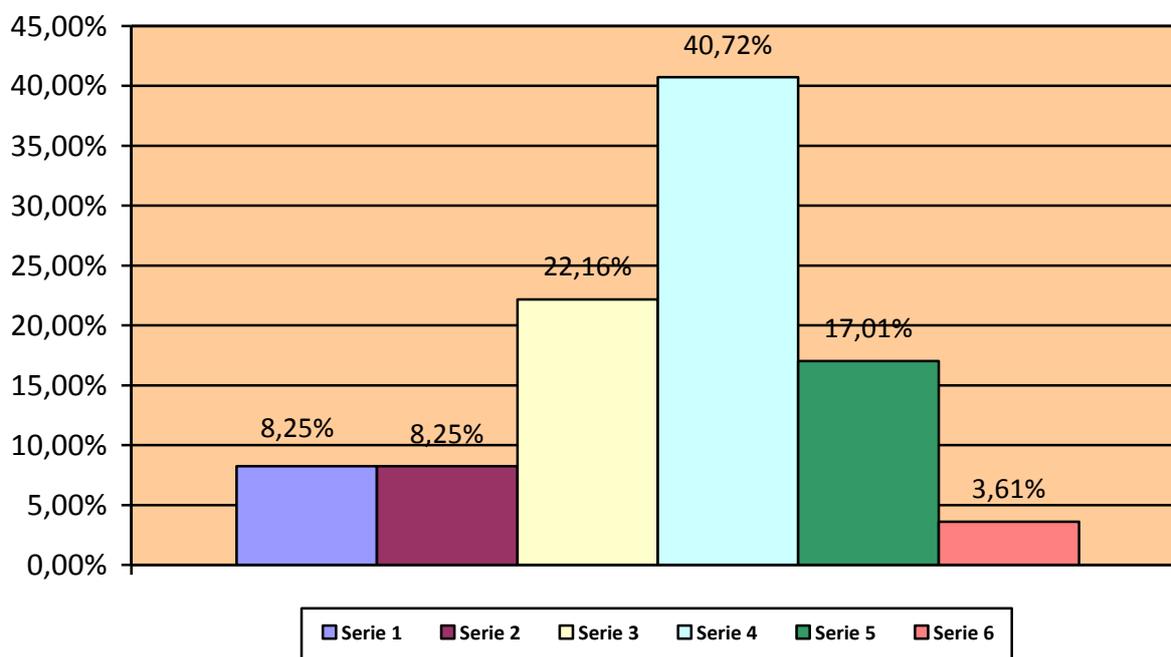
04 [La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	4,64%
2	20	10,31%
3	63	32,47%
4	59	30,41%
5	34	17,53%
6	9	4,64%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



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

AMBITO G - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	16	8,25%
2	16	8,25%
3	43	22,16%
4	79	40,72%
5	33	17,01%
6	7	3,61%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

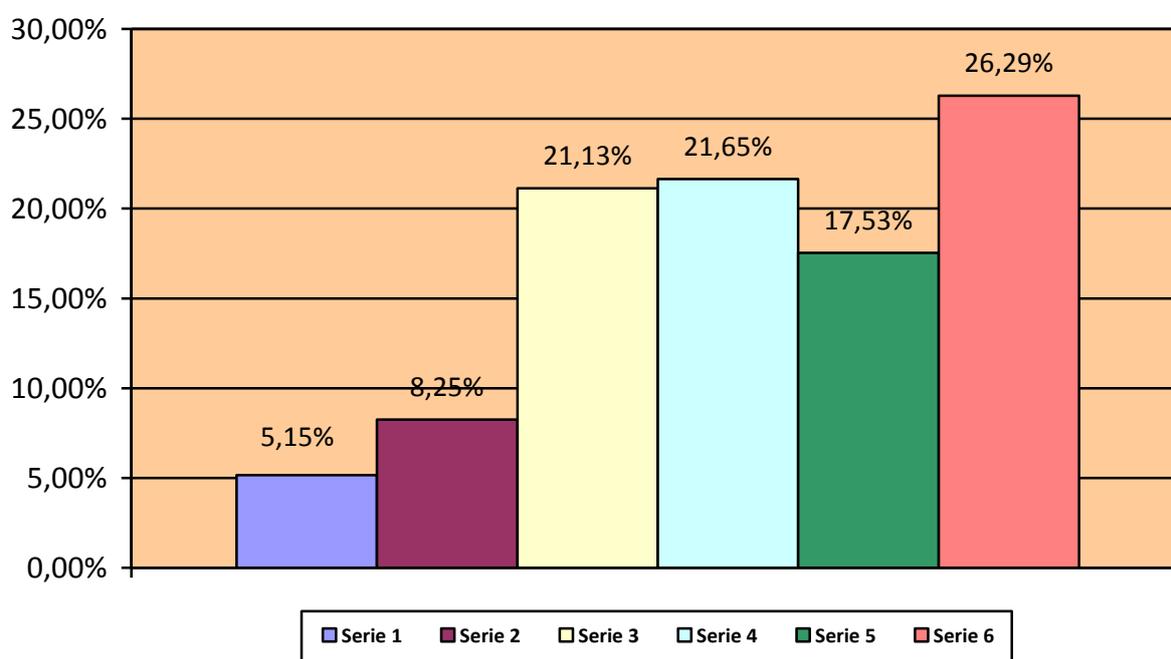


← tot. 38,66% risposte sfavorevoli      tot. 61,34% risposte favorevoli →

## AMBITO H - Il senso di appartenenza

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

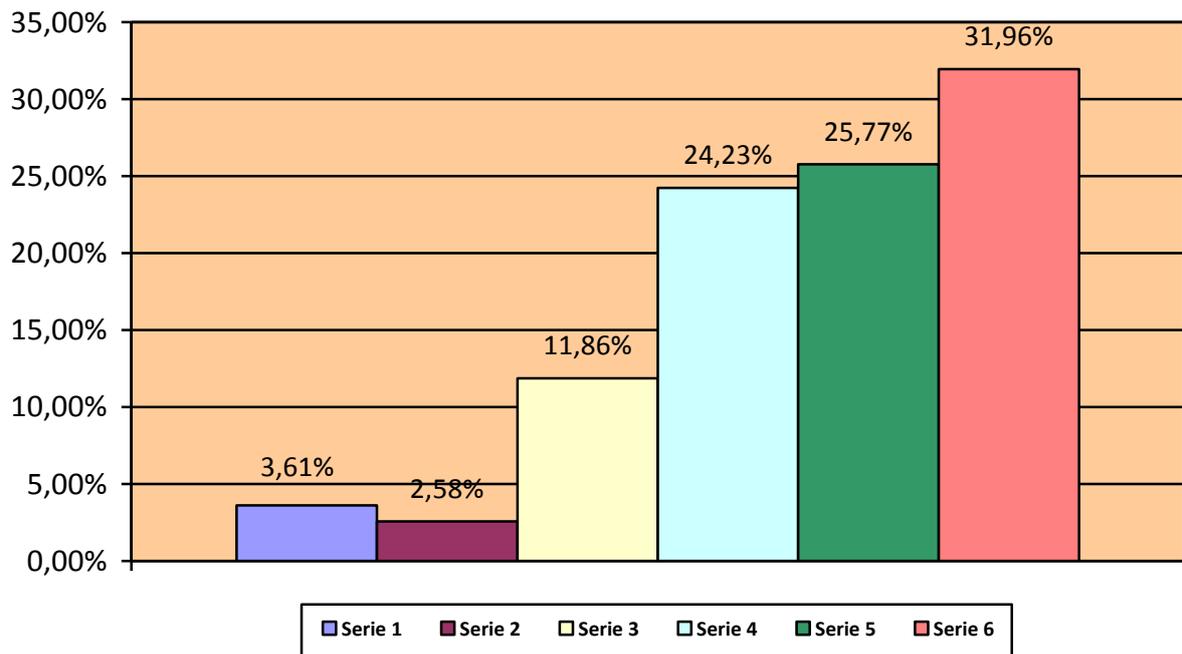
01 [Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	5,15%
2	16	8,25%
3	41	21,13%
4	42	21,65%
5	34	17,53%
6	51	26,29%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 34,53% risposte sfavorevoli      tot. 65,47% risposte favorevoli →

AMBITO H - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

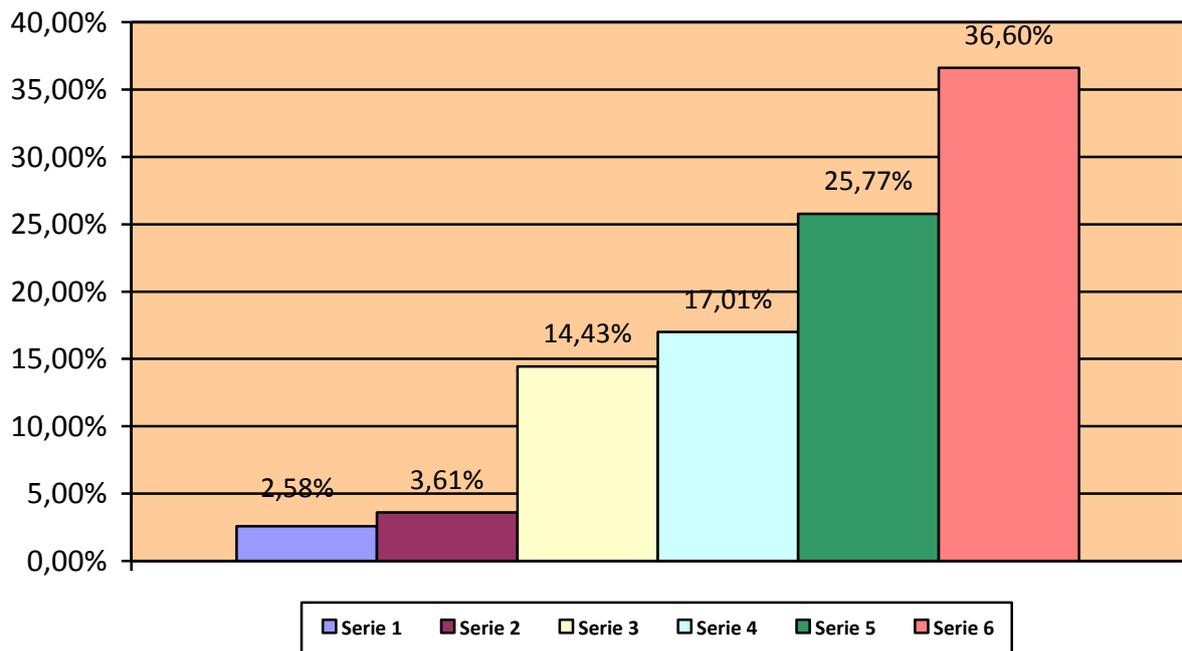
02 [Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	3,61%
2	5	2,58%
3	23	11,86%
4	47	24,23%
5	50	25,77%
6	62	31,96%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



←
→
tot. 18,05% risposte sfavorevoli
tot. 81,95% risposte favorevoli

AMBITO H - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

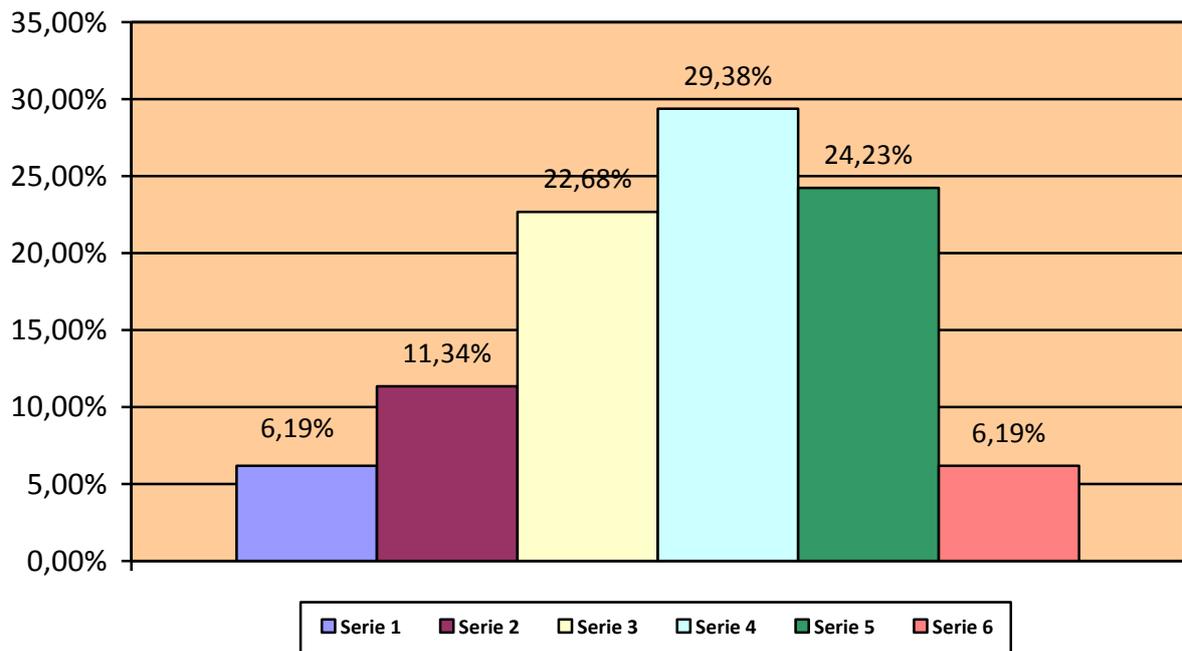
03 [Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	2,58%
2	7	3,61%
3	28	14,43%
4	33	17,01%
5	50	25,77%
6	71	36,60%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 20,62% risposte sfavorevoli      tot. 79,38% risposte favorevoli →

AMBITO H - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

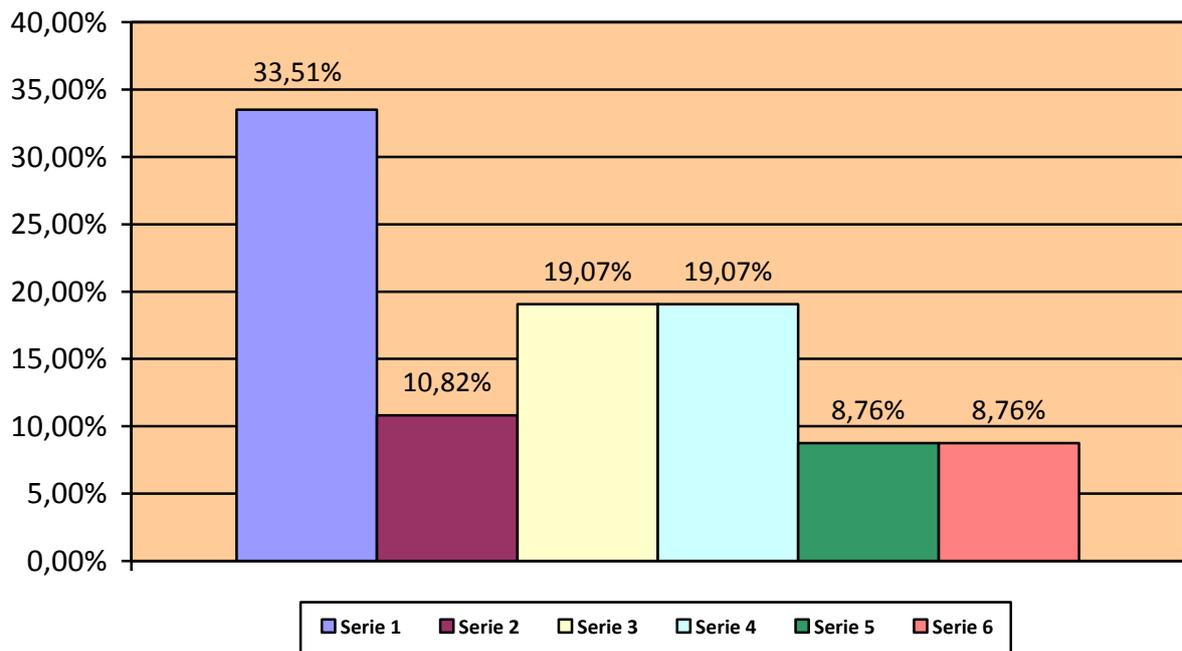
04		
[I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	6,19%
2	22	11,34%
3	44	22,68%
4	57	29,38%
5	47	24,23%
6	12	6,19%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 40,21% risposte sfavorevoli      tot. 59,79% risposte favorevoli →

AMBITO H - Domanda 05 - Polarità NEGATIVA

05 [Se potessi, comunque cambierei ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	65	33,51%
2	21	10,82%
3	37	19,07%
4	37	19,07%
5	17	8,76%
6	17	8,76%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

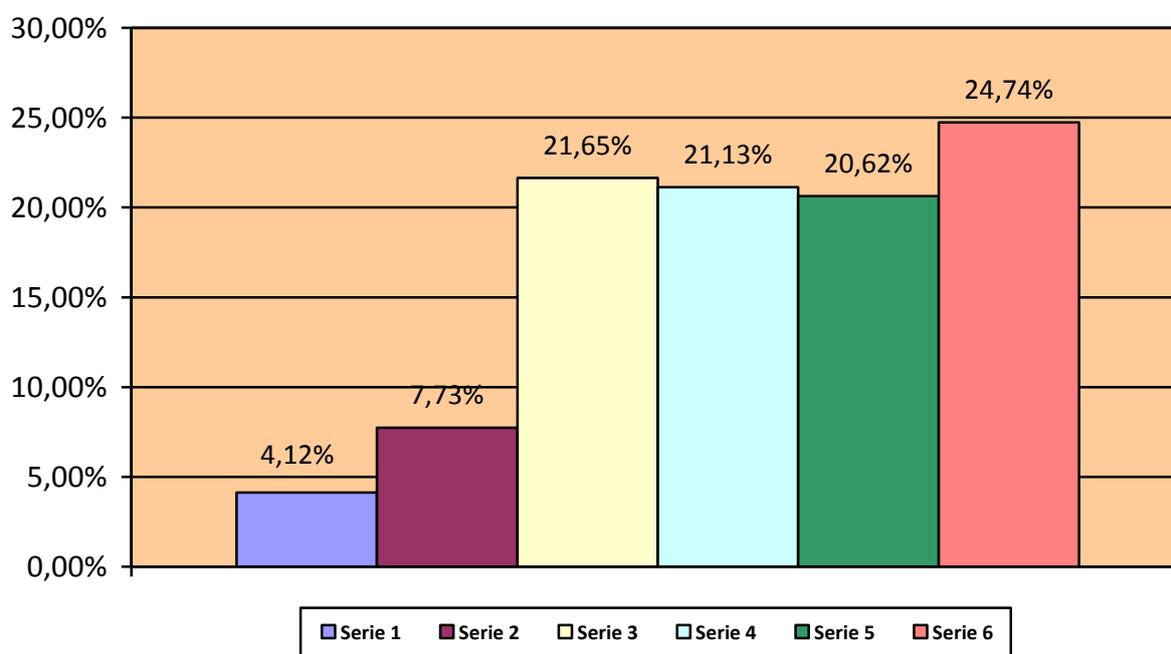


tot. 63,4% risposte favorevoli
tot. 36,6% risposte sfavorevoli

## AMBITO I – L'immagine della mia amministrazione

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

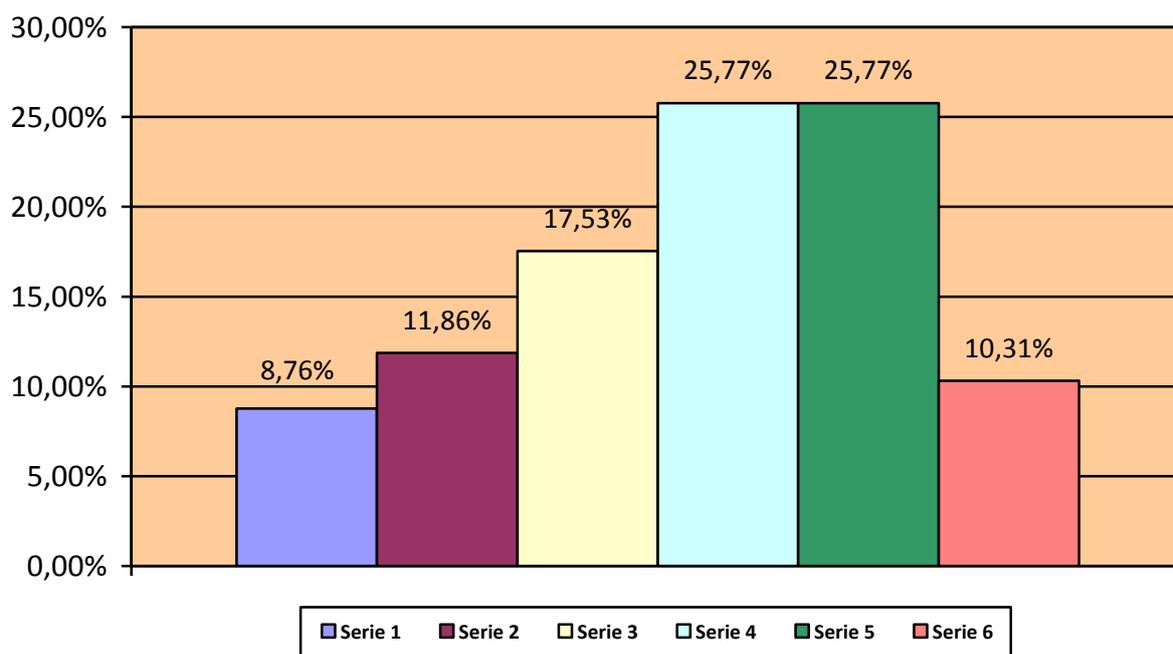
01 [La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	4,12%
2	15	7,73%
3	42	21,65%
4	41	21,13%
5	40	20,62%
6	48	24,74%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 33,5% risposte sfavorevoli      tot. 66,5% risposte favorevoli →

AMBITO I - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

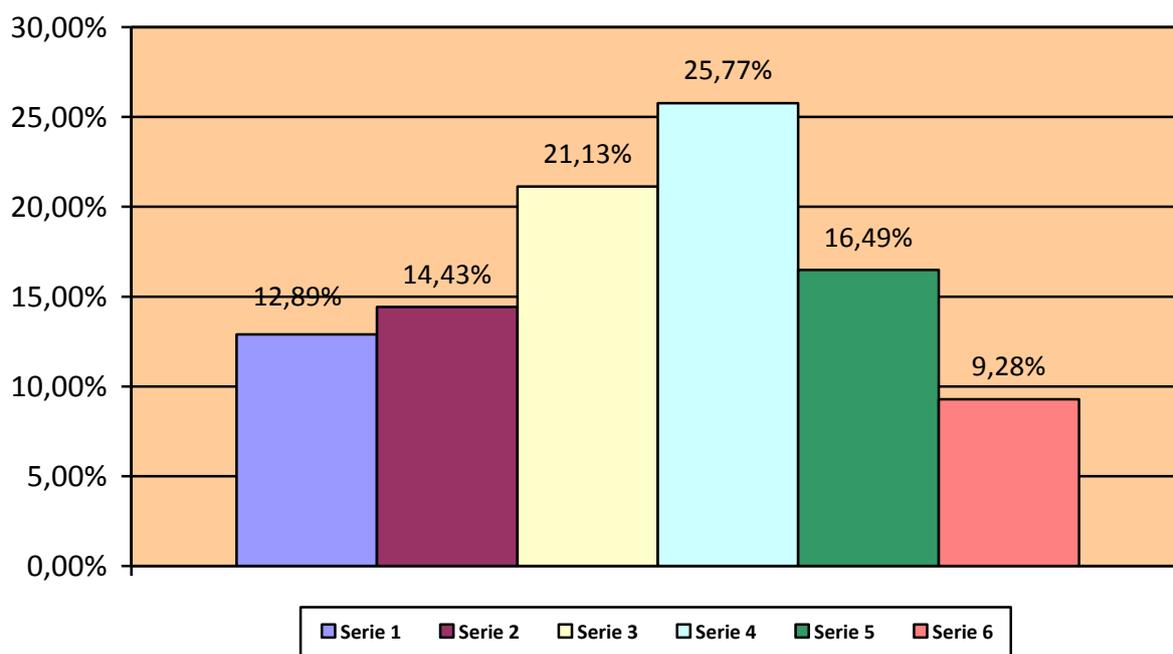
02 [Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	8,76%
2	23	11,86%
3	34	17,53%
4	50	25,77%
5	50	25,77%
6	20	10,31%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



tot. 38,15% risposte sfavorevoli
tot. 61,85% risposte favorevoli

AMBITO I - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	25	12,89%
2	28	14,43%
3	41	21,13%
4	50	25,77%
5	32	16,49%
6	18	9,28%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 48,45% risposte sfavorevoli      tot. 51,55% risposte favorevoli →

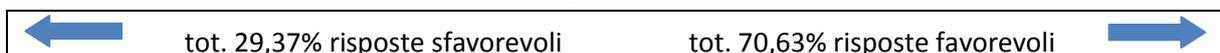
## IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

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

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

Dai dati raccolti, il giudizio che emerge dei dipendenti appare molto elevato, con valori nel totale delle risposte favorevoli che oscillano tra 70,62% e 81,96%, a riscontro della positiva valutazione di adeguata attinenza degli ambiti d'indagine presi in esame rispetto a quelle che sono le esigenze e le sensibilità del personale dipendente.

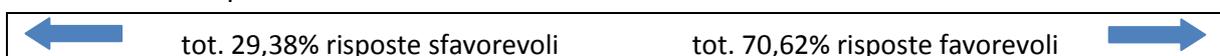
AMBITO A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato



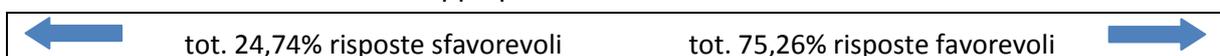
AMBITO B - Le discriminazioni



AMBITO C - L'equità nella mia amministrazione



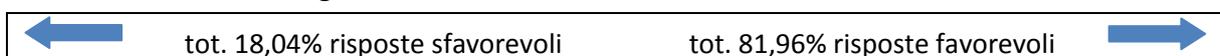
AMBITO D - La carriera e lo sviluppo professionale



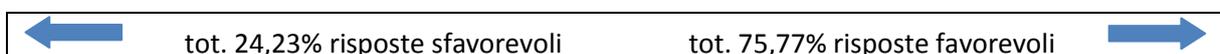
AMBITO E - Il mio lavoro



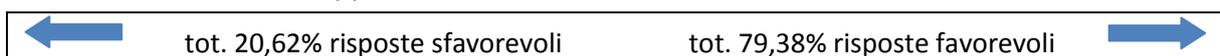
AMBITO F - I miei colleghi



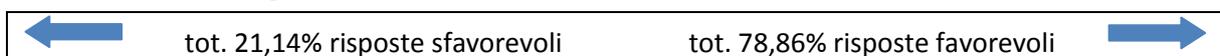
AMBITO G - Il contesto del mio lavoro



AMBITO H - Il senso di appartenenza



AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione



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

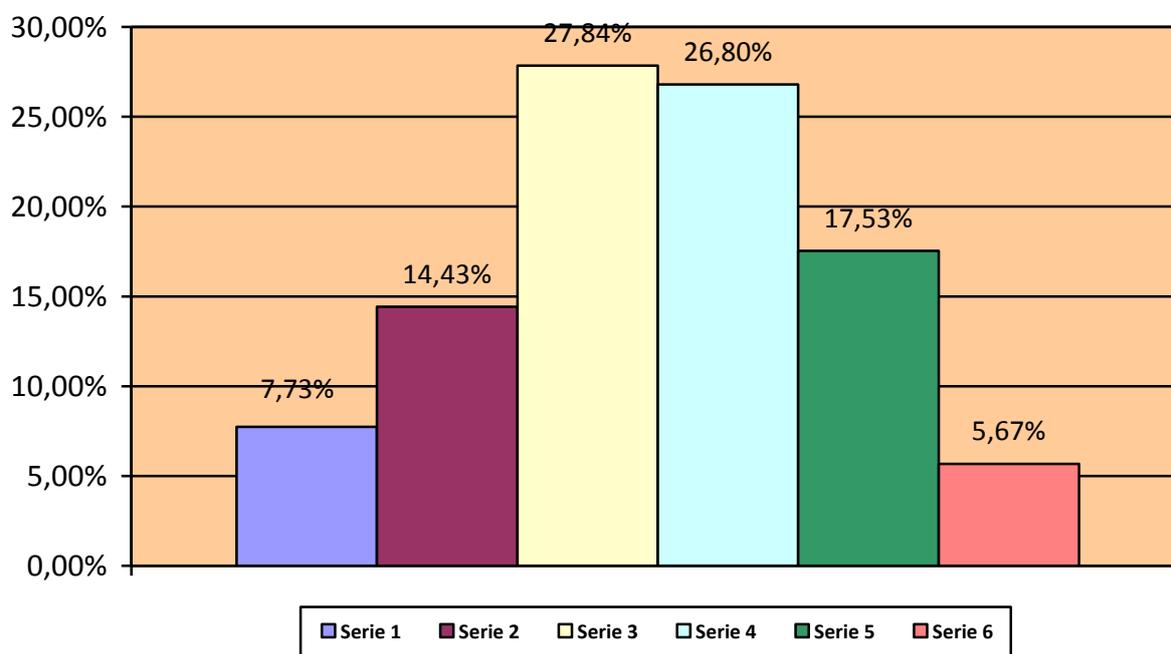
Attraverso 13 domande specifiche in tre ambiti, quest’area si propone di esaminare il grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

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

## AMBITO L - La mia organizzazione

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

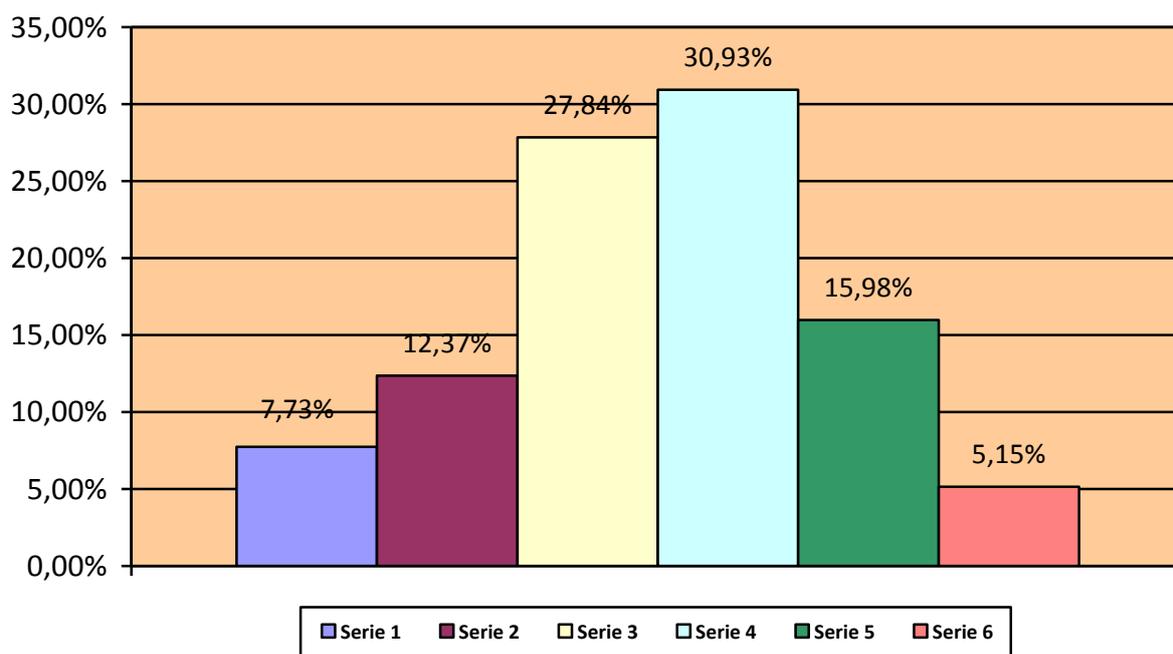
01 [Conosco le strategie della mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	7,73%
2	28	14,43%
3	54	27,84%
4	52	26,80%
5	34	17,53%
6	11	5,67%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 50,00% risposte sfavorevoli      tot. 50,00% risposte favorevoli →

AMBITO L - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

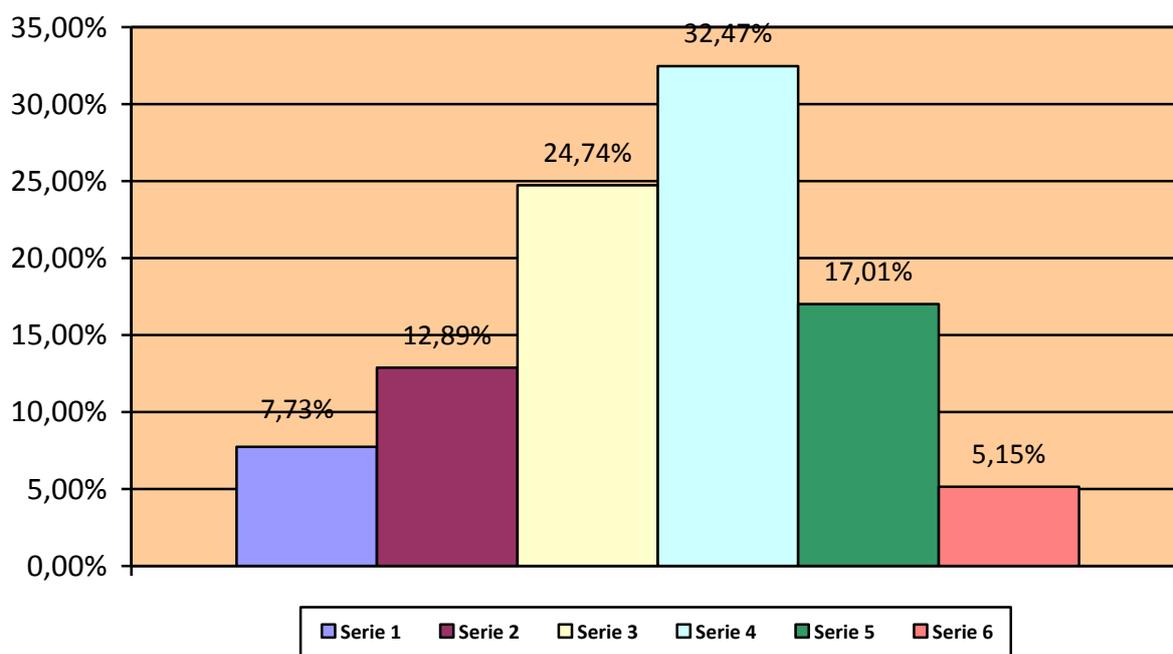
02 [Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	7,73%
2	24	12,37%
3	54	27,84%
4	60	30,93%
5	31	15,98%
6	10	5,15%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 47,94% risposte sfavorevoli      tot. 52,06% risposte favorevoli →

AMBITO L - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

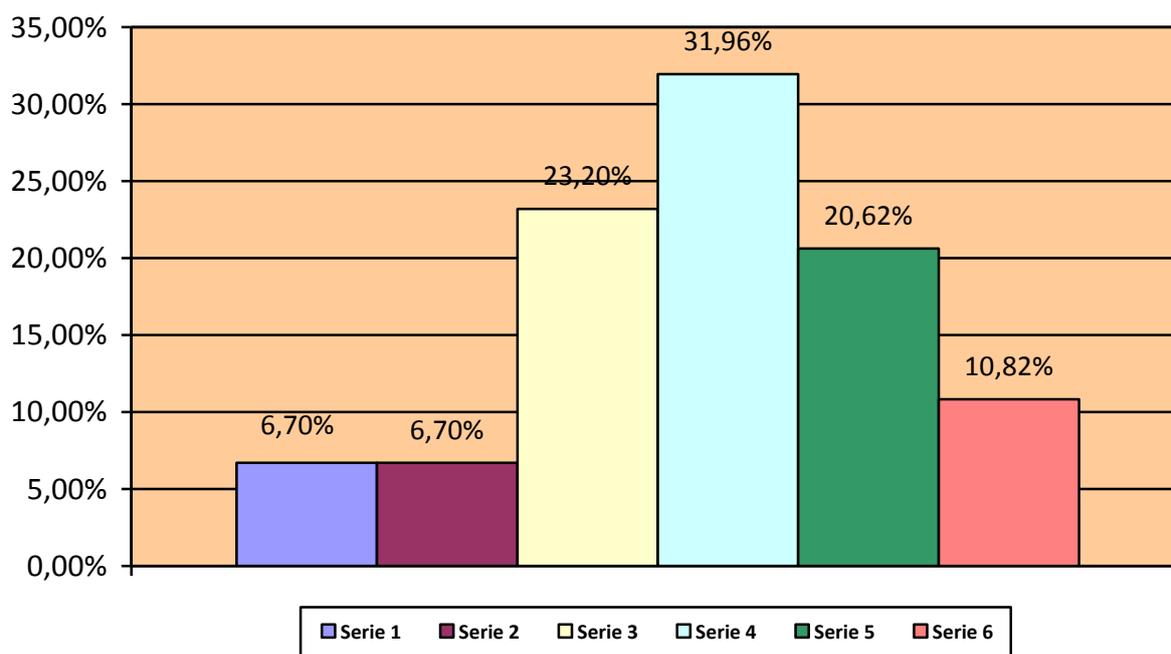
03 [Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	7,73%
2	25	12,89%
3	48	24,74%
4	63	32,47%
5	33	17,01%
6	10	5,15%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



tot. 45,36% risposte sfavorevoli
tot. 54,64% risposte favorevoli

AMBITO L - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	6,70%
2	13	6,70%
3	45	23,20%
4	62	31,96%
5	40	20,62%
6	21	10,82%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

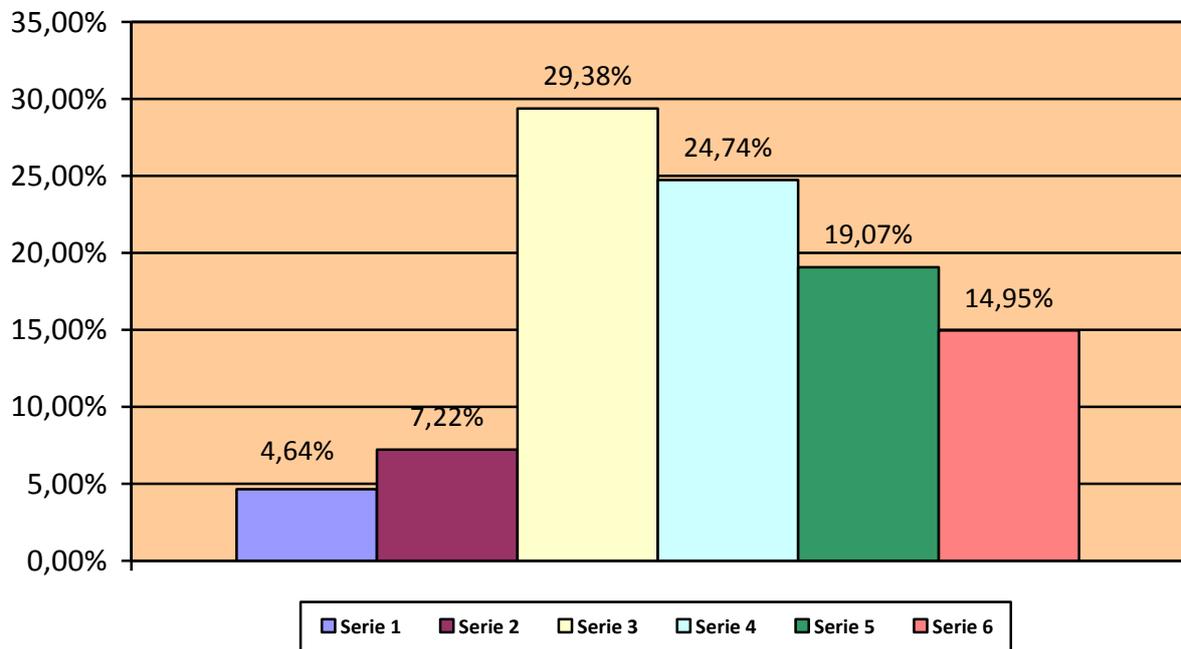


← tot. 36,6% risposte sfavorevoli      tot. 63,4% risposte favorevoli →

## AMBITO M - Le mie performance

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

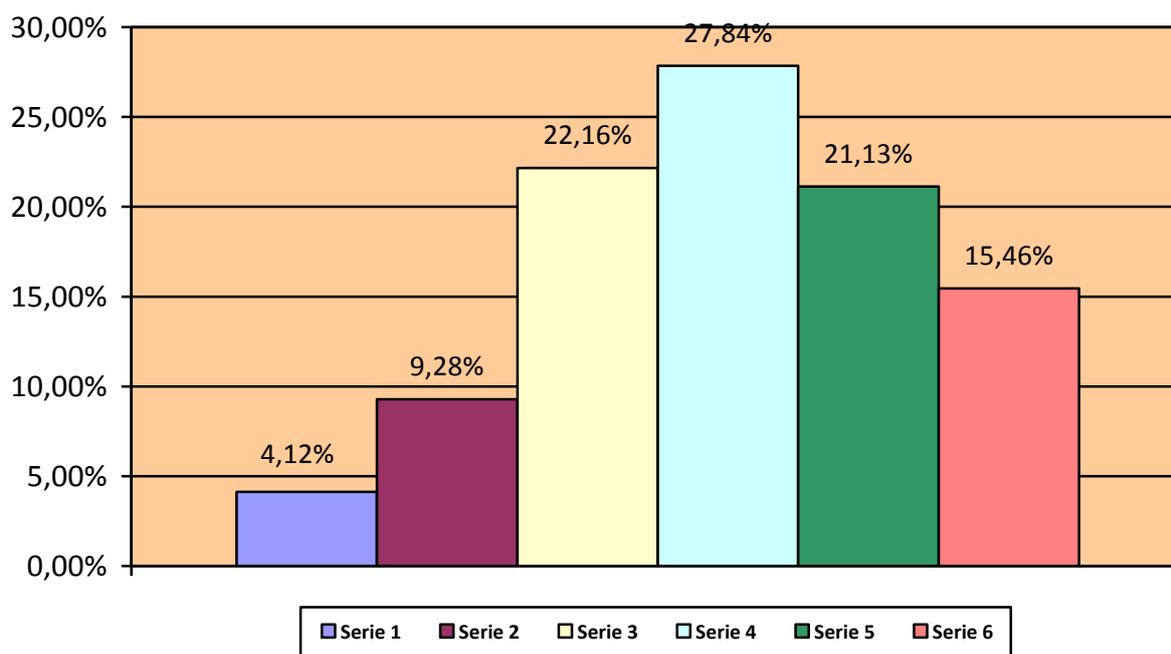
01 [Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	4,64%
2	14	7,22%
3	57	29,38%
4	48	24,74%
5	37	19,07%
6	29	14,95%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 41,24% risposte sfavorevoli      tot. 58,76% risposte favorevoli →

AMBITO M - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

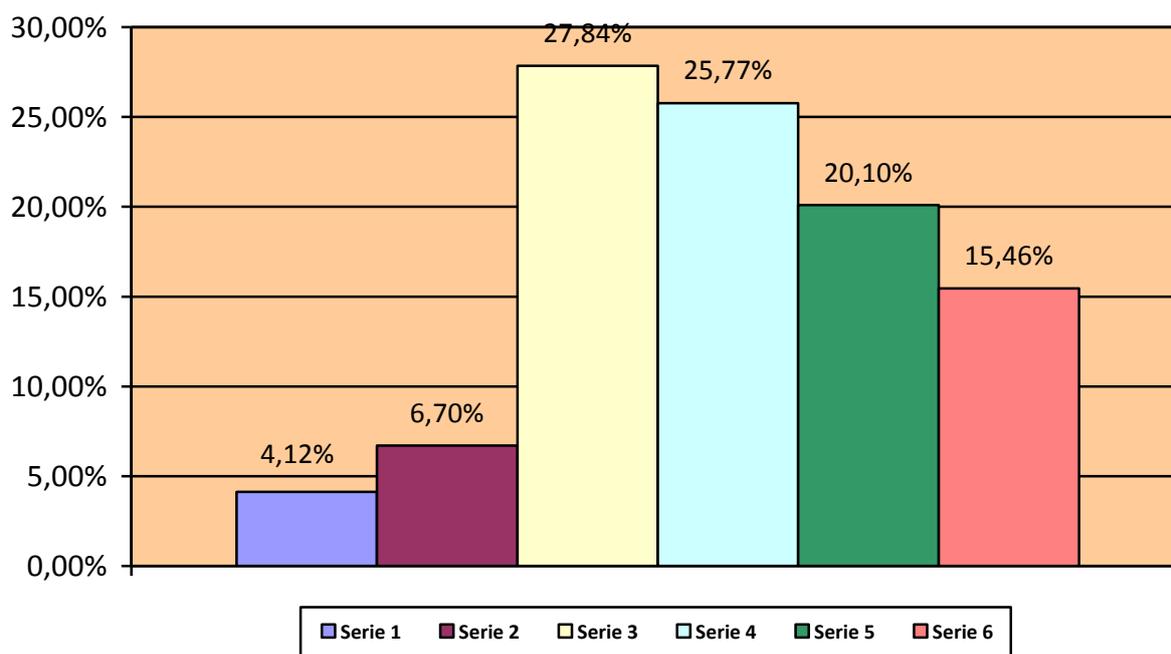
02 [Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	4,12%
2	18	9,28%
3	43	22,16%
4	54	27,84%
5	41	21,13%
6	30	15,46%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 35,56% risposte sfavorevoli      tot. 64,44% risposte favorevoli →

AMBITO M - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

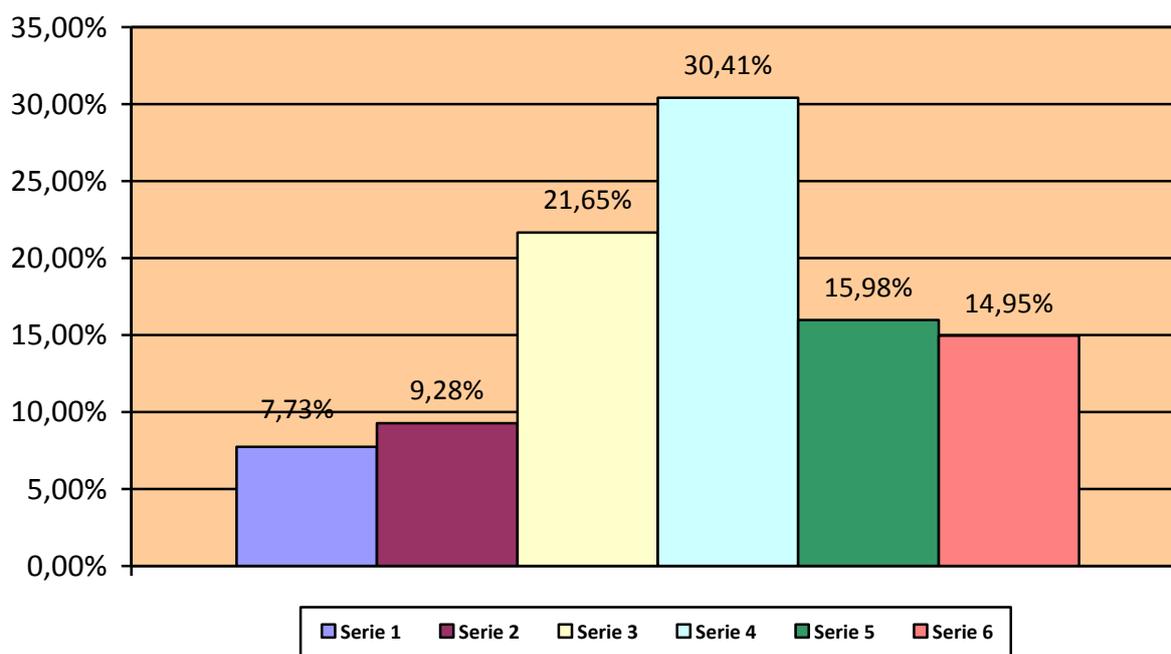
03 [Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	4,12%
2	13	6,70%
3	54	27,84%
4	50	25,77%
5	39	20,10%
6	30	15,46%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 38,66% risposte sfavorevoli      tot. 61,34% risposte favorevoli →

AMBITO M - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	7,73%
2	18	9,28%
3	42	21,65%
4	59	30,41%
5	31	15,98%
6	29	14,95%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

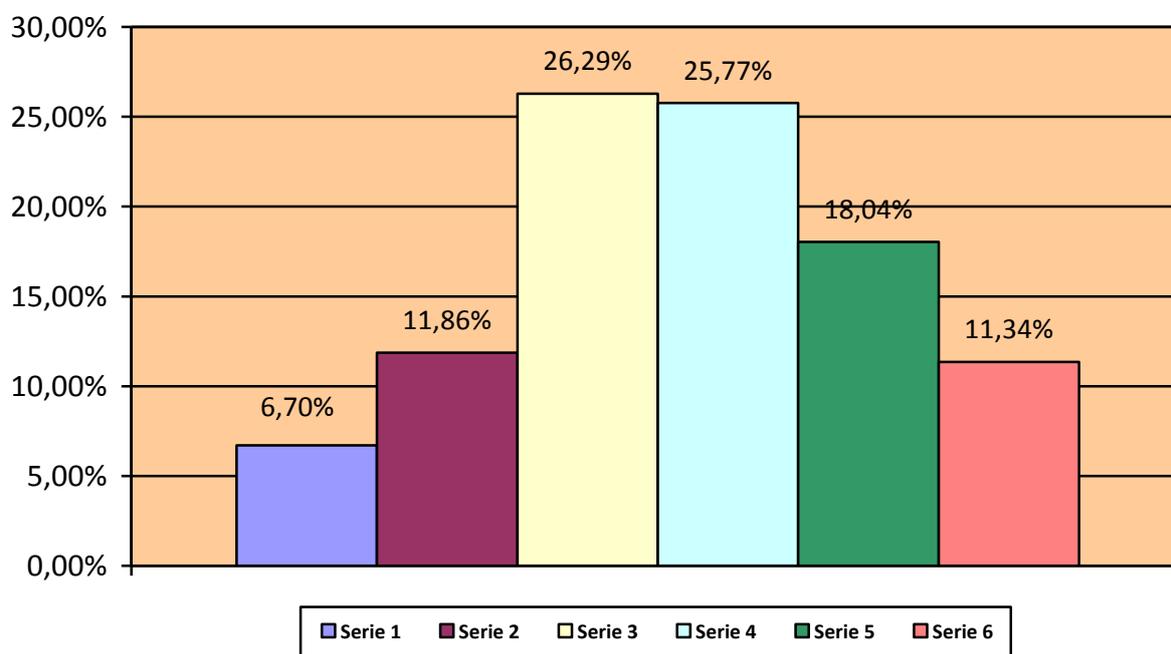


← tot. 38,66% risposte sfavorevoli      tot. 61,34% risposte favorevoli →

## AMBITO N - Il funzionamento del sistema

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

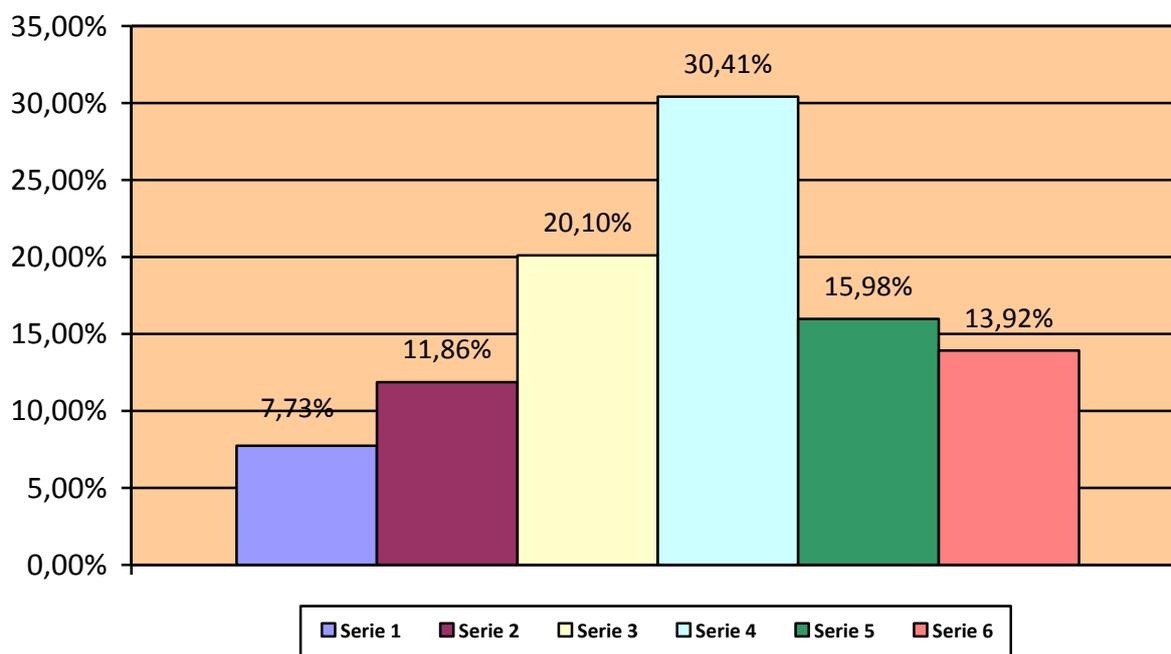
01 [Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	6,70%
2	23	11,86%
3	51	26,29%
4	50	25,77%
5	35	18,04%
6	22	11,34%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 44,85% risposte sfavorevoli      tot. 55,15% risposte favorevoli →

AMBITO N - Domanda 02 Polarità POSITIVA

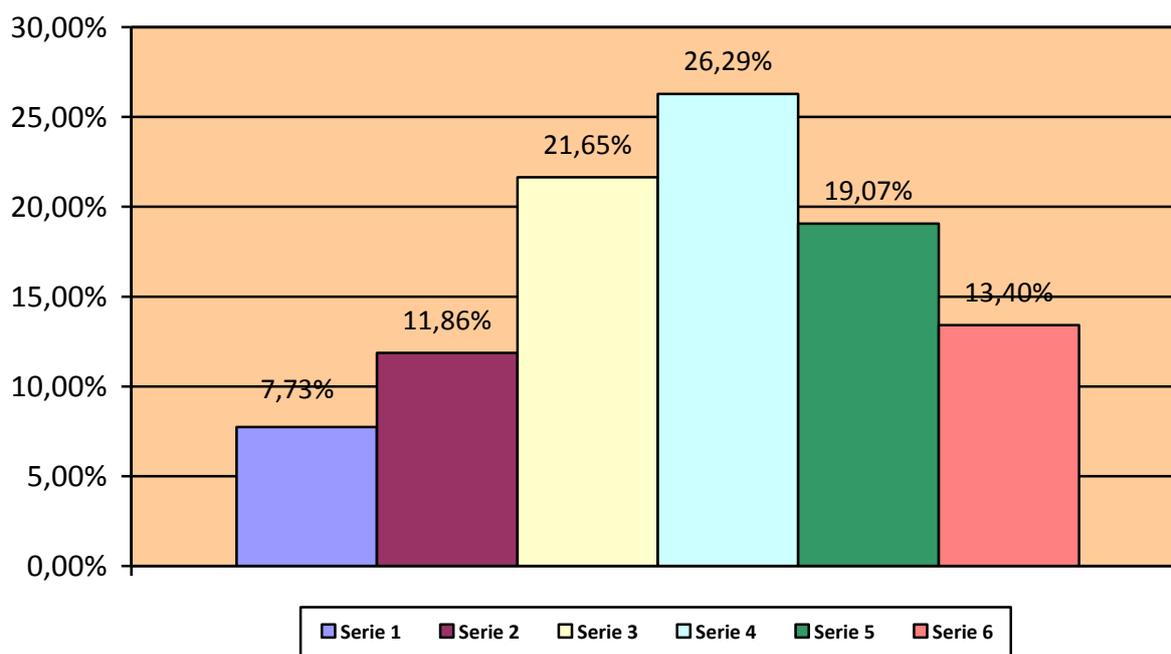
02 [Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	7,73%
2	23	11,86%
3	39	20,10%
4	59	30,41%
5	31	15,98%
6	27	13,92%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 39,69% risposte sfavorevoli      tot. 60,31% risposte favorevoli →

AMBITO N - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

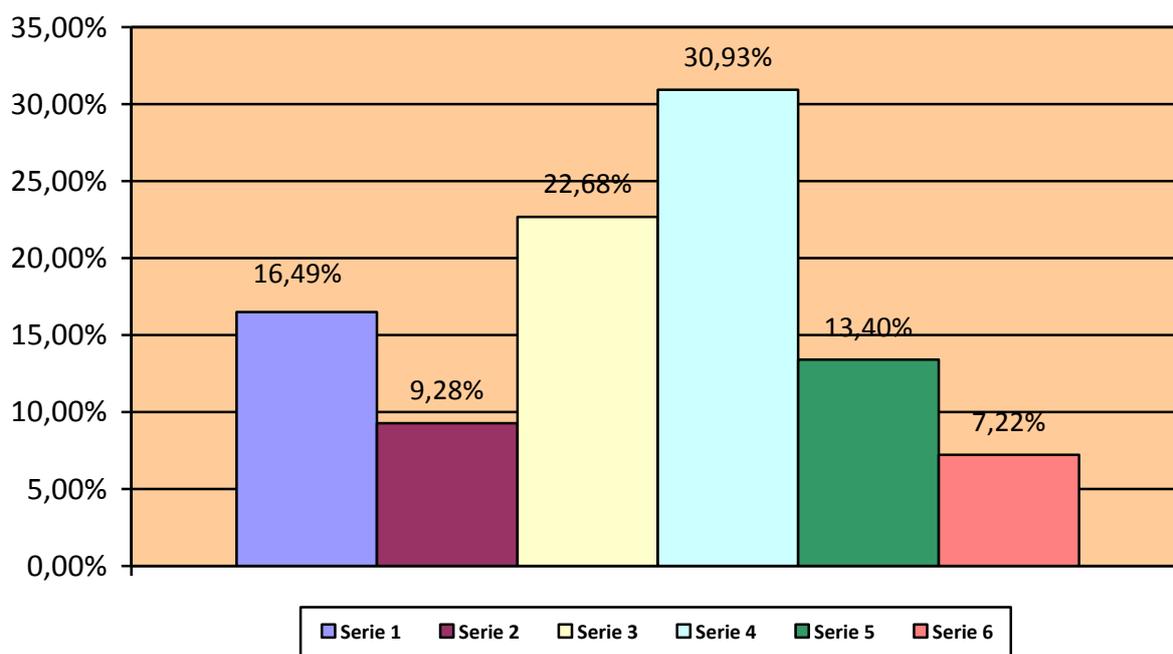
03 [I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	7,73%
2	23	11,86%
3	42	21,65%
4	51	26,29%
5	37	19,07%
6	26	13,40%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 41,24% risposte sfavorevoli      tot. 58,76% risposte favorevoli →

AMBITO N - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

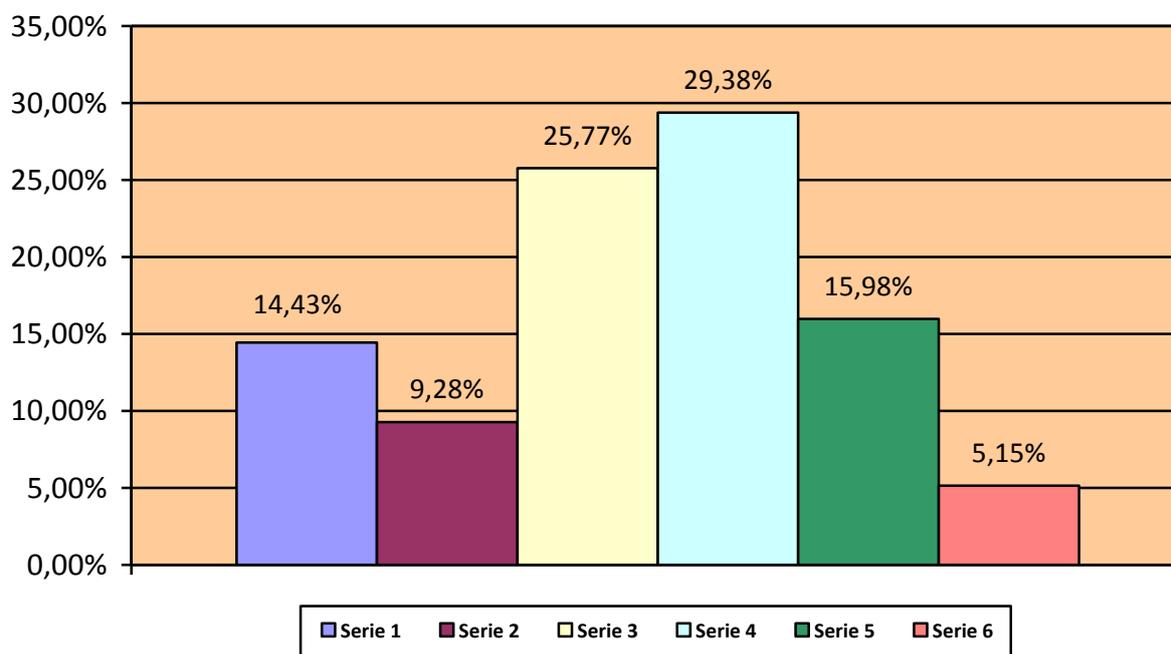
04 [La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	32	16,49%
2	18	9,28%
3	44	22,68%
4	60	30,93%
5	26	13,40%
6	14	7,22%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 48,45% risposte sfavorevoli      tot. 51,55% risposte favorevoli →

AMBITO N - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	28	14,43%
2	18	9,28%
3	50	25,77%
4	57	29,38%
5	31	15,98%
6	10	5,15%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 49,48% risposte sfavorevoli      tot. 50,52% risposte favorevoli →

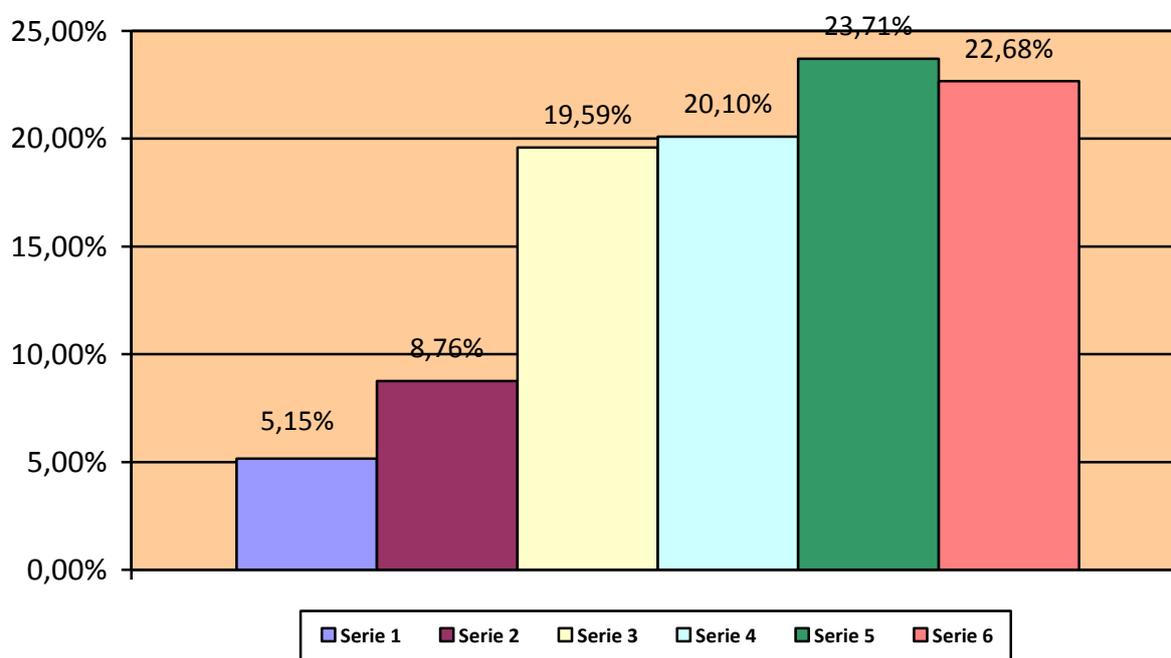
## QUESTIONARIO “VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO”

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

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

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

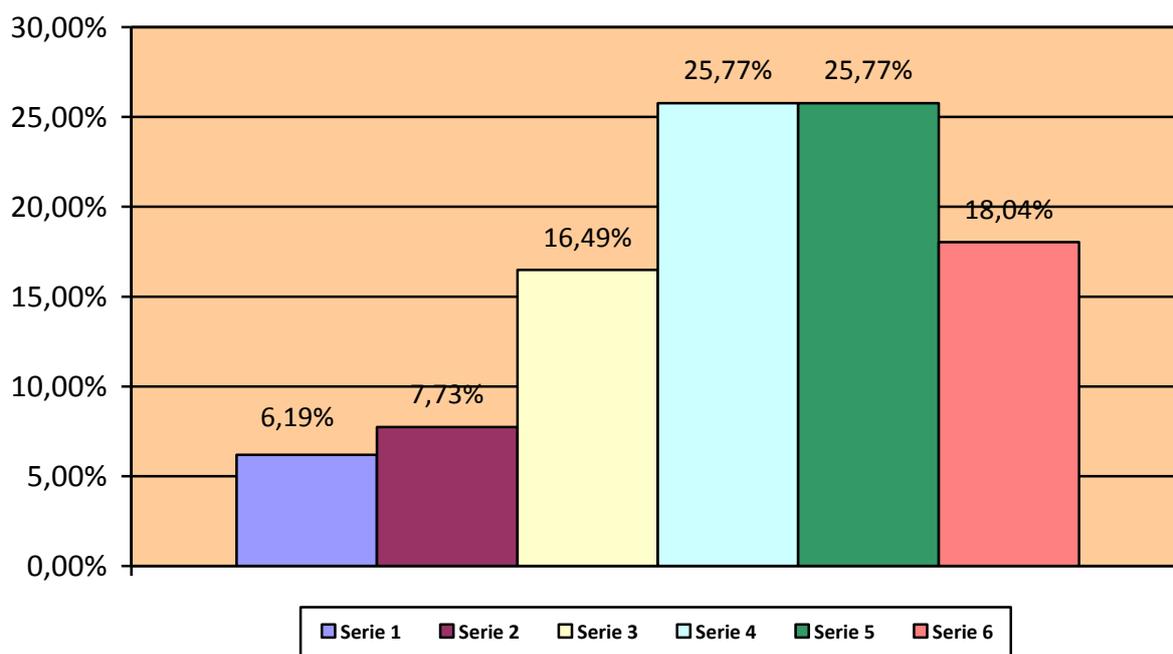
01 [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	5,15%
2	17	8,76%
3	38	19,59%
4	39	20,10%
5	46	23,71%
6	44	22,68%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 33,5% risposte sfavorevoli      tot. 66,5% risposte favorevoli →

AMBITO O - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

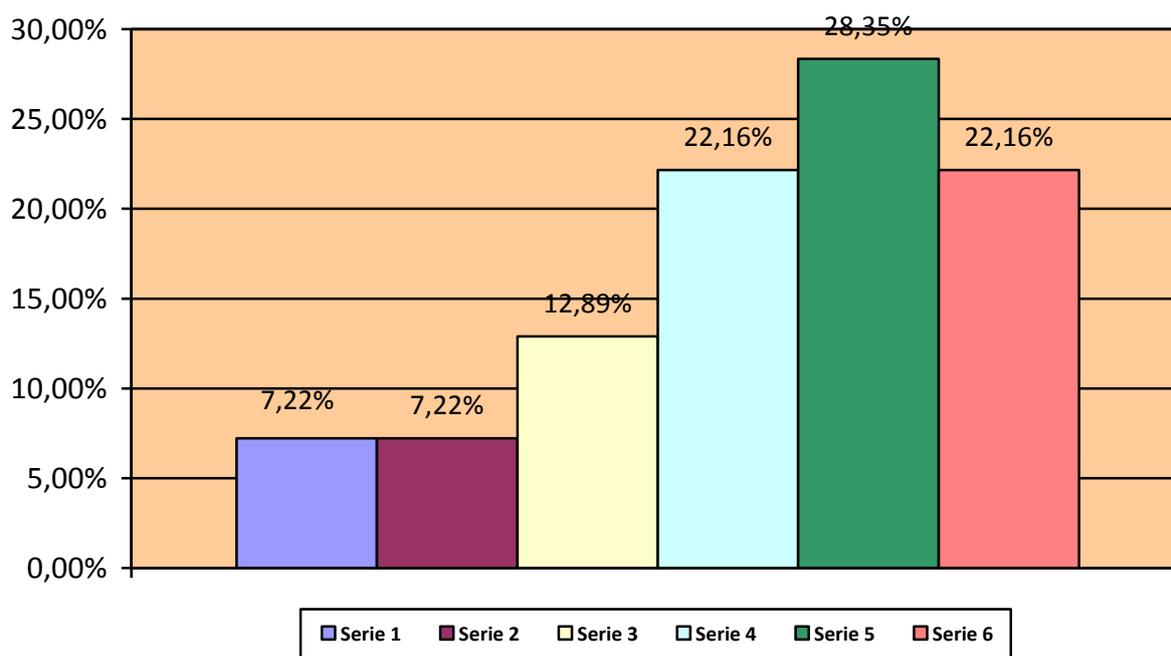
02 [Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	6,19%
2	15	7,73%
3	32	16,49%
4	50	25,77%
5	50	25,77%
6	35	18,04%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



←
→
tot. 30,41% risposte sfavorevoli
tot. 69,59% risposte favorevoli

AMBITO O - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

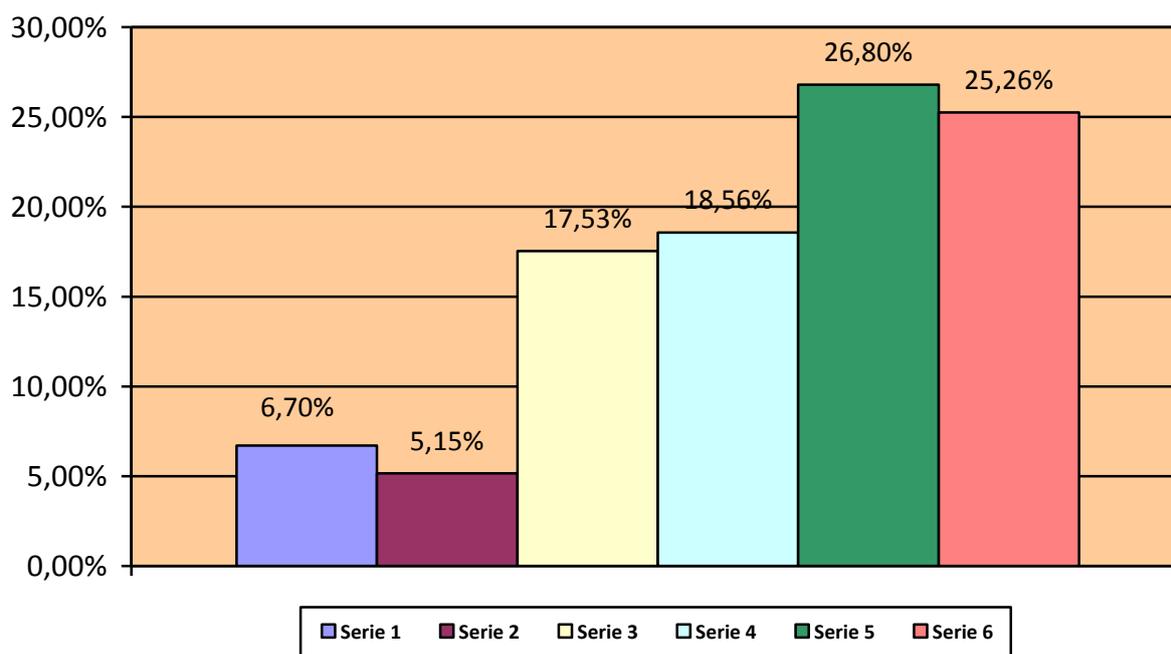
03 [È sensibile ai miei bisogni personali]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	7,22%
2	14	7,22%
3	25	12,89%
4	43	22,16%
5	55	28,35%
6	43	22,16%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 27,33% risposte sfavorevoli      tot. 72,67% risposte favorevoli →

AMBITO O - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

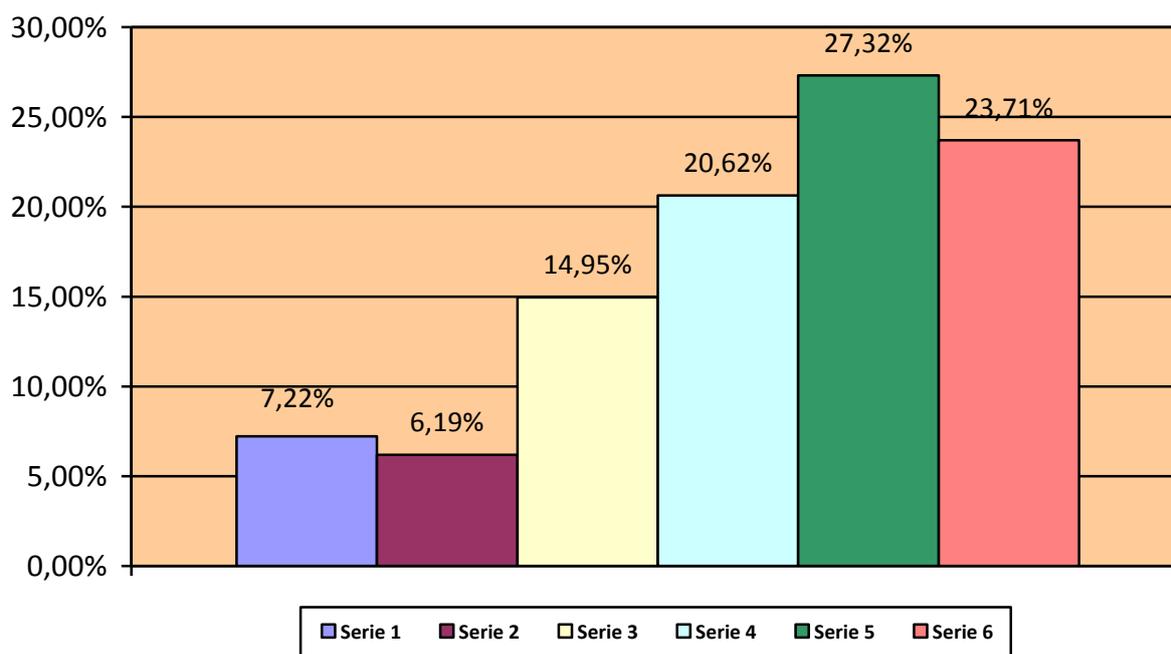
04 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	6,70%
2	10	5,15%
3	34	17,53%
4	36	18,56%
5	52	26,80%
6	49	25,26%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



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

AMBITO O - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	7,22%
2	12	6,19%
3	29	14,95%
4	40	20,62%
5	53	27,32%
6	46	23,71%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

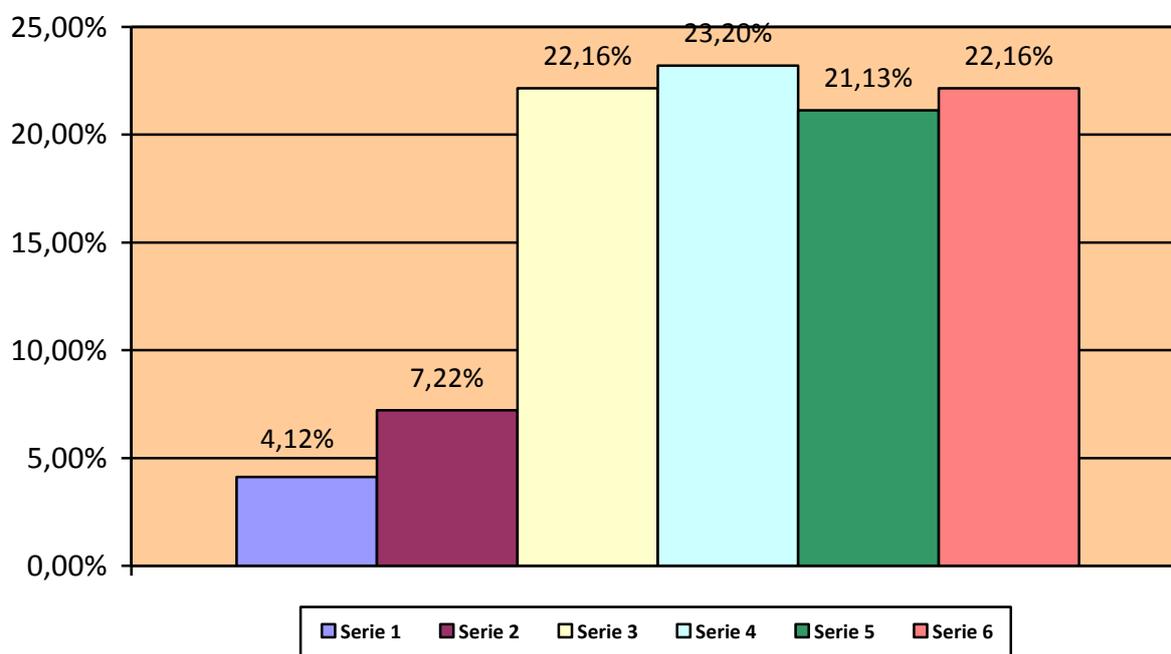


←
→
tot. 28,36% risposte sfavorevoli
tot. 71,64% risposte favorevoli

## AMBITO P - Il mio capo e l'equità

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

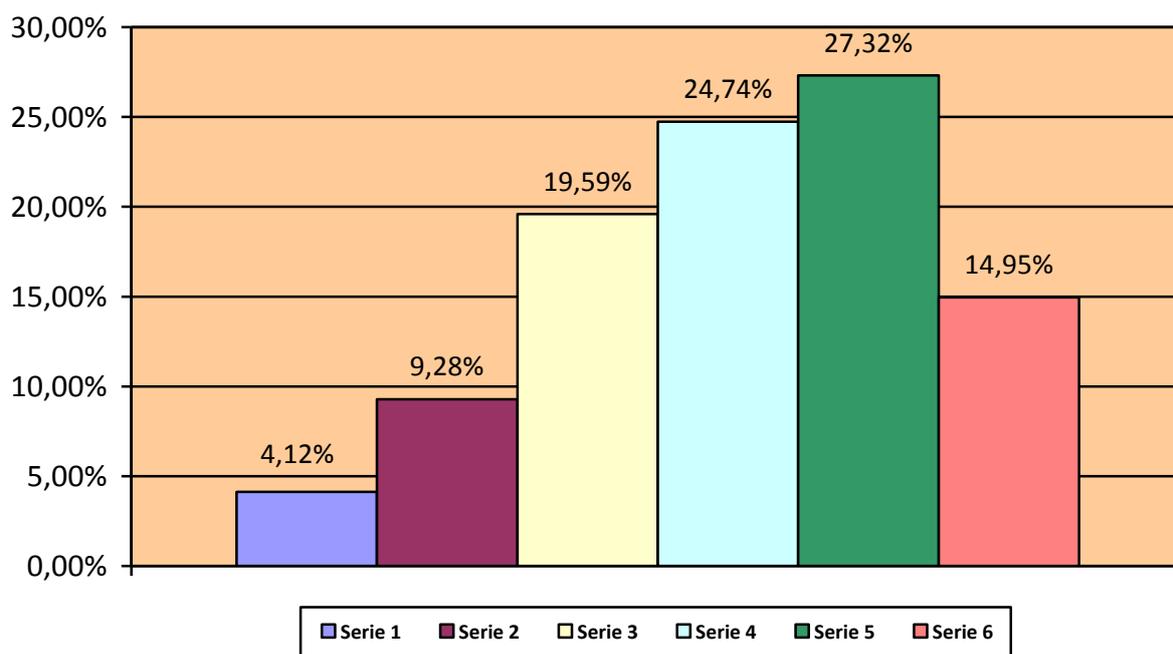
01 [Agisce con equità, in base alla mia percezione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	4,12%
2	14	7,22%
3	43	22,16%
4	45	23,20%
5	41	21,13%
6	43	22,16%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 33,5% risposte sfavorevoli      tot. 66,5% risposte favorevoli →

AMBITO P - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

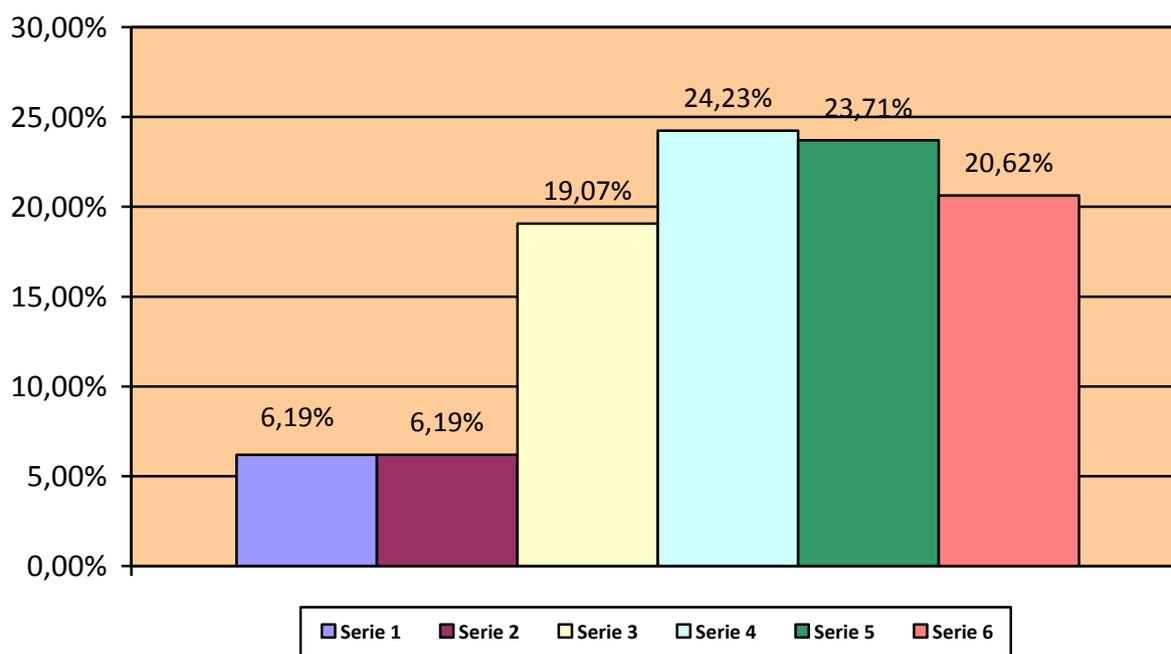
02 [Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	4,12%
2	18	9,28%
3	38	19,59%
4	48	24,74%
5	53	27,32%
6	29	14,95%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 32,99% risposte sfavorevoli      tot. 67,01% risposte favorevoli →

AMBITO P - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

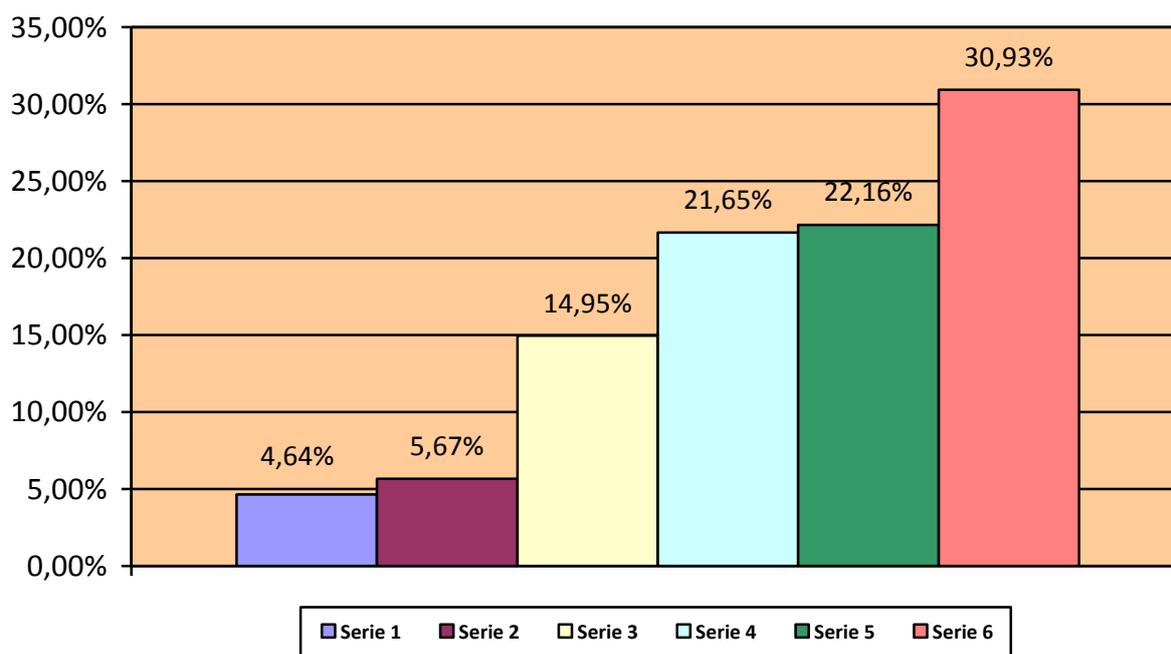
03 [Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	6,19%
2	12	6,19%
3	37	19,07%
4	47	24,23%
5	46	23,71%
6	40	20,62%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 31,45% risposte sfavorevoli      tot. 68,55% risposte favorevoli →

AMBITO P - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	4,64%
2	11	5,67%
3	29	14,95%
4	42	21,65%
5	43	22,16%
6	60	30,93%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 25,26% risposte sfavorevoli      tot. 74,74% risposte favorevoli →

## RIEPILOGHI E CONSIDERAZIONI FINALI

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

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	54,64%	45,36%	POSITIVA
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	64,95%	35,05%	POSITIVA
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	61,34%	38,66%	POSITIVA
(NON) Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	71,65%	28,35%	NEGATIVA
(NON) Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	69,58%	30,42%	NEGATIVA
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	63,92%	36,08%	POSITIVA
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	72,68%	27,32%	POSITIVA
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	76,29%	23,71%	POSITIVA
(NON) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)	68,04%	31,96%	NEGATIVA
MEDIA	67,01%	32,99%	GIUDIZIO 

Per quanto riguarda questo ambito, come nella precedente indagine annuale, si registra una soddisfazione media positiva in cui emerge una crescita da 62,79% a 67,01% .

A questo proposito, il giudizio sulla sicurezza del proprio posto di lavoro risulta maggiore evidenziando, ancora di più, un aumento del grado di soddisfazione nella valutazione del luogo di lavoro riguardo la sicurezza, le postazioni di lavoro, la luminosità, gli spazi, ecc..

Sempre bassa la percezione di situazioni di disagio per quanto riguarda comportamenti molesti o mobbizzanti anche se si denota una lieve riduzione del valore positivo nel quarto quesito (si passa dal 74,07% al 71,65%) relativo ad “atti di mobbing per demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, etc.”;

Si mantiene nella percentuale positiva precedente, seppur con una lieve flessione, anche il rispetto del divieto di fumo. Si registra una flessione in positivo sulla possibilità di prendere sufficienti pause, mentre il giudizio in relazione al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rilevabile nel nono quesito, passando dal 64,44% al 68,04% fa emergere un giudizio più fiducioso sulla possibilità di svolgere con ritmi sostenibili il proprio lavoro quotidiano.

## AMBITO B “LE DISCRIMINAZIONI”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	77,31%	22,69%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	81,45%	18,55%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	83,5%	16,5%	POSITIVA
La mia identità di genere ( <i>non</i> ) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	57,73%	42,27%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	83,51%	16,49%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	84,02%	15,98%	POSITIVA
La mia età ( <i>non</i> ) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	59,27%	40,73%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	82,98%	17,02%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	76,29%	23,71%	POSITIVA
MEDIA	76,23%	23,77%	GIUDIZIO 

Nell'ambito “B” si evidenzia una crescita in percentuale di risposte favorevoli rispetto all'indagine precedente, che rappresenta un nostro punto di riferimento, in cui si passa da un valore medio di 71,44% all'attuale 76,23% (con un aumento dell'4,79%).

La situazione appare più che apprezzabile data la correttezza nei rapporti che risulta essere in generale positiva. Le uniche percezioni negative rispetto all'indagine del 2016 è strettamente collegata solo ai valori di genere ed età, che attesterebbero un problema di valorizzazione connesso a questi due aspetti, infatti al quesito “*La mia identità di genere (non) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*” si passa dal 70,38% al 57,73% ( con un calo del 12,65%); mentre al quesito “*La mia età (non) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*” si passa dal 68,14% al 59,27% (con un calo dell'8,87%);

### AMBITO C “L’EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Ritengo che vi sia equità nell’assegnazione del carico di lavoro	59,27%	40,73%	POSITIVA
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	60,83%	39,17%	POSITIVA
Giudico equilibrato il rapporto tra l’impegno richiesto e la mia retribuzione	51,03%	48,97%	POSITIVA
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	49,48%	50,52%	POSITIVA
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	70,1%	29,9%	POSITIVA
MEDIA	58,14%	41,86%	GIUDIZIO 

In questo ambito si passa da un giudizio negativo a un giudizio positivo dove si evidenzia che le risposte favorevoli danno un netto miglioramento rispetto alla precedente analisi, passando dal 41,78% al 58,14% (16,36% in più). Giudizi quindi tendenzialmente positivi espressi sull’imparzialità delle decisioni nella distribuzione delle responsabilità e sull’imparzialità del responsabile in riferimento anche alle decisioni lavorative.

### AMBITO D “CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	50,52%	49,48%	POSITIVA
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	44,33%	55,67%	POSITIVA
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	47,93%	52,07%	POSITIVA
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	64,33%	35,65%	POSITIVA
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all’interno dell’ente	58,25%	41,75%	POSITIVA
MEDIA	53,07%	46,93%	GIUDIZIO 

Anche qui, in questo ambito, si passa da un giudizio negativo a un giudizio positivo dove le risposte favorevoli evidenziano un miglioramento passando dal 34,66% al 53,07% (18,41% in più). L’analisi segnala un aumento di risposte favorevoli in tutti i quesiti anche se permangono le negatività, nella percentuale di risposte sfavorevoli, nelle seguenti domande “*Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito e nel quesito*” e “*Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli*”.

### AMBITO E “IL MIO LAVORO”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	69,07%	30,93%	POSITIVA
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	79,39%	20,61%	POSITIVA
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	58,77%	41,23%	POSITIVA
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	69,59%	30,41%	POSITIVA
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	62,37%	37,63%	POSITIVA
MEDIA	67,84%	32,16%	GIUDIZIO 

Il livello di soddisfazione dell'ambito "E" resta in generale positivo con la media delle risposte favorevoli che passa dal 66,52% al 67,84%. Nel suo complesso questo ambito registra un livello di soddisfazione abbastanza evidente in cui si ritiene di avere la preparazione necessaria a svolgere bene e con profitto la propria attività.

### AMBITO F “I MIEI COLLEGHI”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Mi sento parte di una squadra	74,23%	25,77%	POSITIVA
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	83,5%	16,5%	POSITIVA
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	81,44%	18,56%	POSITIVA
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	71,13%	28,87%	POSITIVA
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	72,16%	27,84%	POSITIVA
MEDIA	76,49%	23,51%	GIUDIZIO 

Il valore positivo della precedente rilevazione registra ancora un piccolo incremento, passando dal 73,78% al 76,49%.

Si denota in particolar modo una consistente crescita nel primo quesito “*Mi sento parte di una squadra*”, da 57,04% a 74,23%. Le risposte evidenziano in ogni caso un clima positivo con buon spirito collaborativo con i colleghi finalizzato al lavoro di gruppo e a sentirsi parte di una squadra.

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

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	57,77%	42,23%	POSITIVA
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	60,83%	39,17%	POSITIVA
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	62,38%	37,62%	POSITIVA
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	52,58%	47,42%	POSITIVA
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	61,34%	38,66%	POSITIVA
MEDIA	58,98%	41,02%	GIUDIZIO 

La valutazione nell'ambito "G" vira da un giudizio negativo a positivo con un incremento della media totale delle risposte favorevoli che passa dal 43,26% al 58,98% (con + 15,72%).

Quindi un valore di soddisfazione al di sopra della media, rispetto all'organizzazione in generale. Particolare crescita si registra nelle domande *“La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione”* e *“La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita”*.

### AMBITO H “IL SENSO DI APPARTENENZA”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	65,47%	34,53%	POSITIVA
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	81,95%	18,05%	POSITIVA
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	79,38%	20,62%	POSITIVA
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	59,79%	40,21%	POSITIVA
Se potessi, comunque cambierei ente	63,4%	36,6%	NEGATIVA
MEDIA	70%	30%	GIUDIZIO 

Nell'ambito "H" la media delle risposte emerge complessivamente positiva passando dal 61,93% all'attuale 70%. Sempre presente il senso di appartenenza e di identificazione con l'Ente nonostante le problematiche di trasformazione dell'Ente stesso, ancora in evoluzione da Provincia Regionale a Città Metropolitana. I dipendenti tuttavia sembrano dimostrare una visione ben chiara e consapevole di quella che è la finalità del loro ruolo nella P.A.

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

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA’
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	66,5%	33,5%	POSITIVA
Gli utenti pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	61,85%	38,15%	POSITIVA
La gente in generale pensa che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	51,55%	48,45%	POSITIVA
MEDIA	59,97%	40,03%	GIUDIZIO 

Dai risultati alle domande dell’ambito “I”, emerge un quadro generale positivo che registra un netto miglioramento rispetto alle precedenti indagini in cui i valori passano per le risposte favorevoli dal 42,46% al 59,97% (17,51% in più)

Andando nel dettaglio, si registra il passaggio da negativo a positivo della media in considerazione appunto del netto aumento delle risposte favorevoli specialmente nei quesiti “*Gli utenti pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività*” e “*La gente in generale pensa che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività*”.

### AMBITO L “LA MIA ORGANIZZAZIONE”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA’
Conosco le strategie della mia amministrazione	50,00%	50,00%	POSITIVA
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	52,06%	47,94%	POSITIVA
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	54,64%	45,36%	POSITIVA
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione	63,4%	36,6%	POSITIVA
MEDIA	55,02%	44,98%	GIUDIZIO 

Nell’ambito “L” le risposte presentano la prevalenza di una media positiva (anche qui si passa dal giudizio negativo al positivo) dove le risposte favorevoli passano dal 39,63% al 55,02% (+15,39%). In questo ambito le risposte sostanzialmente positive sembrano esprimere una percezione generalizzata più chiara dell’agire dell’Ente nonostante il clima di incertezza e le criticità che lo stesso Ente sta attraversando.

### AMBITO M “LE MIE PERFORMANCE”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	58,76%	41,24%	POSITIVA
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	64,44%	35,56%	POSITIVA
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	61,34%	38,66%	POSITIVA
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	61,34%	38,66%	POSITIVA
MEDIA	61,47%	38,53%	GIUDIZIO 

L'ambito “M” rispetto all'indagine del 2016 segna una media favorevole, poiché si passa, per le risposte favorevoli, dal 48,89% all'attuale 61,47% (12,58% in più). I dati emersi sembrano sottolineare una maggiore adeguatezza di informazione e comunicazione in rapporto al sistema di valutazione ma anche maggiore chiarezza nel come si viene informati sulle proprie valutazioni e alle modalità su come migliorare i propri risultati.

### AMBITO N “IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	55,15%	44,85%	POSITIVA
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	60,31%	39,69%	POSITIVA
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	58,76%	41,24%	POSITIVA
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	51,55%	48,45%	POSITIVA
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	50,52%	49,48%	POSITIVA
MEDIA	55,26%	44,74%	GIUDIZIO 

Nell'ambito “N”, ultimo gruppo di quesiti relativi al grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva una media percentuale che da negativa passa a positiva dove si presenta un incremento nelle risposte favorevoli dal 43,56% all'attuale 55,26% (11,7% in più);

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

*“La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano” e “Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale”.*

I risultati positivi evidenziano fiducia nelle valutazioni di merito e una accettabile informazione relativamente ai sistemi di misurazione della performance.

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

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	66,5%	33,5%	POSITIVA
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	69,59%	30,41%	POSITIVA
È sensibile ai miei bisogni personali	72,67%	27,33%	POSITIVA
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	70,62%	29,38%	POSITIVA
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	71,64%	28,36%	POSITIVA
MEDIA	70,20%	29,80%	GIUDIZIO 

Aumenta ancora, nell’ambito “O”, il valore medio positivo che indica, per la figura del responsabile, una buona valutazione da parte dei dipendenti.

Nei valori medi totali delle risposte favorevoli si ha una crescita dal 59,41% al 70,20% (10,79 in più). Si conferma così la sensazione di positività, per quanto riguarda la gestione dei rapporti umani, l’attitudine all’ascolto, i comportamenti organizzativi, del diretto superiore nonché la capacità di prendere in considerazione le proposte che gli possono giungere dai suoi dipendenti.

### AMBITO P “IL MIO CAPO E L’EQUITÀ”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Agisce con equità, in base alla mia percezione	66,5%	33,5%	POSITIVA
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	67,01%	32,99%	POSITIVA
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	68,55%	31,45%	POSITIVA
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	74,74%	25,26%	POSITIVA
MEDIA	69,2%	30,8%	GIUDIZIO 

Nell’ambito “P” - “Il mio capo e l’equità”, ultimo ambito di indagine, si passa da un antecedente valore medio delle risposte favorevoli del 54,82% riferito alla precedente indagine, all’attuale valore medio positivo di 69,2% (+14,38%), anche nella seconda domanda, “*Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro*”, dove prevaleva la nota negativa, si passa dal 48,16% al 67,01%.

Emerge ancora una valutazione positiva del responsabile diretto, capace di esercitare il proprio ruolo e gestire efficacemente problemi e criticità.

## CONCLUSIONI

Con riferimento alla precedente indagine del 2016, che ha visto già un passo avanti riguardo la partecipazione dei dipendenti al sondaggio quantificabile col 14,72% (in aumento rispetto all'11,80% del 2015), si registra dai dati raccolti per il 2017 un ulteriore aumento partecipativo pari al 22,20%, valore relativo alle schede valide.

Infatti, su un totale di 874 dipendenti, di cui 778 con contratto a tempo indeterminato e 96 con contratto a tempo determinato, sono 234 (pari al 26,77%) che hanno preso parte all'indagine e, fra questi, risulta che in 194 hanno totalmente compilato i questionari ed è quindi in relazione proprio a quest'ultimo dato che la percentuale, rispetto al totale del personale, è pari al 22,20%. Non sono stati completati 40 questionari che sono stati scartati ai fini dell'uniformità delle caratteristiche dei dati presi in esame.

Si evidenzia una generale crescita nelle risposte favorevoli dei vari ambiti, dove si conferma positiva la valutazione nelle seguenti tematiche:

Ambito A "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato";

Ambito B "Le discriminazioni";

Ambito E "Il mio lavoro";

Ambito F "I miei colleghi";

Ambito H "Il senso di appartenenza";

Ambito O "Il mio capo e la mia crescita";

Ambito P "Il mio capo e l'equità".

Si registra invece una inversione di rotta, passando da una valutazione negativa a positiva, nei seguenti ambiti:

Ambito C "L'equità nella mia amministrazione";

Ambito D "Carriera e sviluppo professionale";

Ambito G "Il contesto del mio lavoro";

Ambito I "L'immagine della mia amministrazione";

Ambito L "La mia organizzazione";

Ambito M "Le mie performance";

Ambito N "Il funzionamento del sistema".

I risultati delle indagini sul personale dipendente rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni che possono dare il proprio contributo al miglioramento delle politiche del personale ed è con questo fine, presupponendo la volontà condivisa da parte di tutti gli attori che operano nell'Ente, che si auspica che quanto emerso possa costituire uno strumento utile per il benessere lavorativo.

## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

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