



**Città Metropolitana  
di Messina**

# ***Benessere Organizzativo***

**Segretario Generale**

**Servizio**

***Programmazione  
Organizzazione e  
Performance***

**Ufficio**

***Benessere Organizzativo  
ed Osservatorio  
Antidiscriminazione***



***INDAGINE REALIZZATA NEL CORSO  
DELL'ANNO 2019***

## SOMMARIO

PREMESSA E FINALITA' .....	4
LA REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE .....	5
TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE.....	6
ANALISI DELLA RILEVAZIONE.....	7
METODOLOGIA ADOTTATA.....	8
SCHEDE ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDI.....	10
ANALISI DELLE AREEE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE.....	15
QUESTIONARIO "BENESSERE ORGANIZZATIVO" .....	15
AMBITO A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.....	16
AMBITO B - Le discriminazioni .....	25
AMBITO C - L'equità nella mia amministrazione .....	34
AMBITO D - Carriera e sviluppo professionale.....	39
AMBITO E - Il mio lavoro .....	44
AMBITO F - I miei colleghi .....	49
AMBITO G - Il contesto del mio lavoro .....	54
AMBITO H - Il senso di appartenenza .....	59
AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione.....	64
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE .....	67
QUESTIONARIO "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE" .....	68
AMBITO L - La mia organizzazione .....	69
AMBITO M - Le mie performance .....	73
AMBITO N - Il funzionamento del sistema.....	77
QUESTIONARIO "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO" .....	82
AMBITO O - Il mio capo e la mia crescita .....	83
AMBITO P - Il mio capo e l'equità .....	88
COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) per le pari opportunità,.....	92
RIEPILOGHI E CONSIDERAZIONI FINALI.....	97
AMBITO A "SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO" .....	97
AMBITO B "LE DISCRIMINAZIONI" .....	98
AMBITO C "L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE" .....	99
AMBITO D "CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE" .....	99
AMBITO E "IL MIO LAVORO" .....	100
AMBITO F "I MIEI COLLEGHI" .....	100
AMBITO G "IL CONTESTO DEL MIO LAVORO" .....	101
AMBITO H "IL SENSO DI APPARTENENZA" .....	101
AMBITO I "L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE" .....	102

AMBITO L “LA MIA ORGANIZZAZIONE” .....	102
AMBITO M “LE MIE PERFORMANCE” .....	103
AMBITO N “IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA” .....	103
AMBITO O “IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA” .....	104
AMBITO P “IL MIO CAPO E L’EQUITÀ” .....	104
CONCLUSIONI.....	106
Tabelle pluriennali.....	108
RIFERIMENTI NORMATIVI .....	110

## PREMESSA E FINALITA'

Nel contesto della Pubblica Amministrazione si è assegnato ormai da anni un ruolo sempre più indicativo alla dimensione del benessere organizzativo dei propri dipendenti in quanto il clima dell'ambiente lavorativo, l'armonizzazione e conciliazione dei tempi di vita, l'intensità dell'insieme dei sentimenti di appartenenza sono elementi che inevitabilmente si riflettono sul miglioramento della performance di una organizzazione, collegandosi direttamente ad un'attenta gestione e motivazione delle risorse umane.

Per benessere organizzativo si intende la capacità di ciascuna organizzazione di promuovere e mantenere un alto grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori, tale capacità può emergere ed essere rappresentata attraverso la misurazione di un insieme di elementi che possono descrivere il "clima organizzativo" ovvero l'atmosfera prevalente che è presente all'interno dell'organizzazione e che viene "vissuta" e percepita dai suoi dipendenti influenzandone il comportamento.

In relazione a tali tematiche il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato la *"Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo sulle Pubbliche Amministrazioni"* (G.U. n°80 del 05/04/2004) mentre le indagini tra il personale dipendente sono lo strumento che è stato delineato e realizzato 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"* ed annualmente vengono espletate, coinvolgendo il personale dipendente, proprio per rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico col fine, ove emergano delle criticità, di mettere a punto eventuali azioni di miglioramento nella generale organizzazione dell'Ente di appartenenza. In particolare, l'indagine sul benessere organizzativo ha la finalità della rilevazione e dell'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali delle Amministrazioni nonché, reciprocamente, fare emergere la percezione del rispetto di detti standard da parte dei dipendenti.

La documentazione di riferimento del questionario base, proposta anche quest'anno ai dipendenti della Città Metropolitana di Messina, è stata prodotta 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 assegnate la cura delle indagini preliminari per il *“benessere organizzativo”*, ha riproposto nel mese di

novembre 2019 l'indagine sul clima interno con il fine di rilevare, rispetto alla precedente indagine condotta nel 2018, se vi siano 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 le indagini degli anni precedenti, 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 5 novembre fino al 6 dicembre e, a causa riscontro di malfunzionamenti tecnici del server aziendale, ulteriormente estesa e resa disponibile fino al 20 dicembre 2019.

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

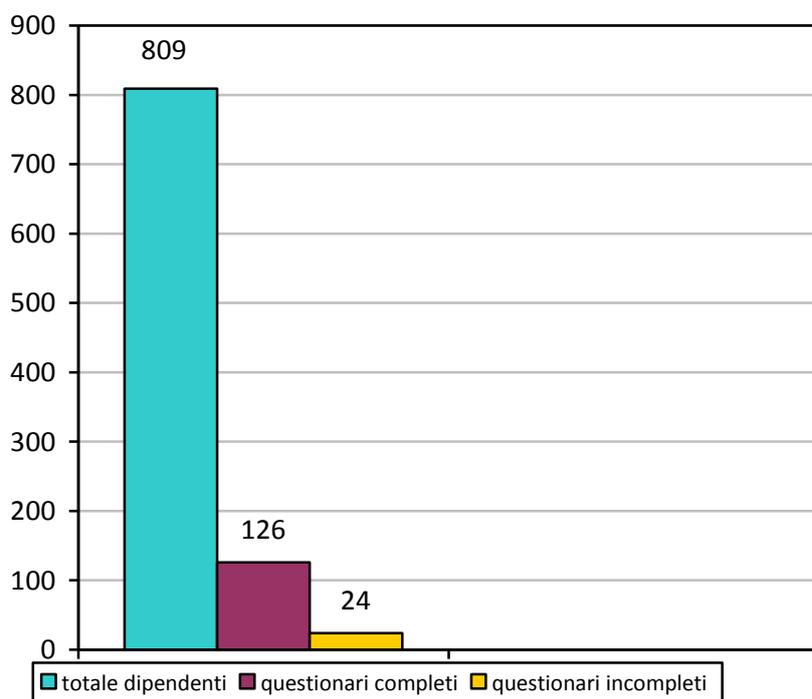
## **TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE**

Il 5 novembre 2019 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 5 novembre al 20 dicembre il personale dell'Ufficio "Benessere organizzativo" ha cercato di sensibilizzare i dipendenti alla compilazione del questionario sia con le comunicazioni istituzionali, appositamente predisposte, che operando attraverso avvisi telefonici indirizzati ai funzionari responsabili dei Servizi affinché sensibilizzassero alla partecipazione il personale dei rispettivi uffici. Durante l'indagine in corso sono state inviate periodicamente a tutti i dipendenti delle mail di avviso, invitandoli a prendere parte alla rilevazione, allegando nelle stesse, oltre alla apposita nota esplicativa, anche una "Guida per l'accesso on-line al questionario", appositamente realizzata dall'Ufficio per l'indagine che si chiude il 20 dicembre 2019.

## ANALISI DELLA RILEVAZIONE

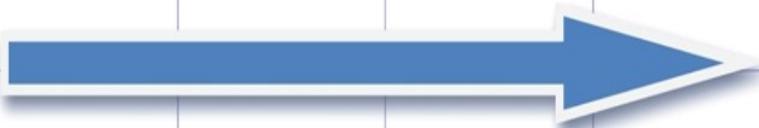
Alla conclusione della rilevazione su un totale di 809 dipendenti (di cui 715 con contratto a tempo indeterminato e 94 con contratto a tempo determinato), 150 (il 18,54%) hanno preso parte all'indagine e, fra questi, risultavano totalmente compilati 126 questionari che, rispetto al totale del personale, è pari al 15,57%; vi sono, quindi, 24 questionari che non sono stati completati e, pertanto, non sono stati inseriti nel totale dell'analisi 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
<b>Minimo grado importanza attribuito</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>					<b>In totale accordo con l'affermazione</b>



Ogni affermazione ha una 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.

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

In una apposita sezione del questionario, come per la precedente indagine del 2018, sono stati inseriti alcuni quesiti riproposti dal *“Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, quali contributo per consolidare ed accrescere la conoscenza delle dinamiche lavorative e dei processi interni dell’organizzazione del lavoro nonché per delineare, con quanto possa emergere, appropriate azioni positive a sostegno delle pari opportunità.

In tale sezione del questionario è stata prevista per ogni domanda la possibilità di dare una sola risposta: si/no

Il CUG è un organismo la cui costituzione (prevista dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183) rappresenta un adempimento obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni che recepiscono i principi enunciati dalla legislazione comunitaria circa l’ampliamento delle garanzie da rivolgere oltre che alle discriminazioni legate al genere anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere dai diversi fattori di rischio legati alle condizioni di lavoro.

Istituito alla Città Metropolitana di Messina, con Determina S.G. n. 1354 del 21/12/2017, il CUG è un Comitato paritetico che ha l’importante funzione di contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell’efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e pari opportunità di genere, di benessere organizzativo, di contrasto verso qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Il CUG è unico nel senso che esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all’Amministrazione, dirigente e non dirigente, ed anche perché con la sua istituzione si è razionalizzata la materia sostituendo, con l’unificazione delle competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il funzionamento dell’organismo è regolato dalla direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007.

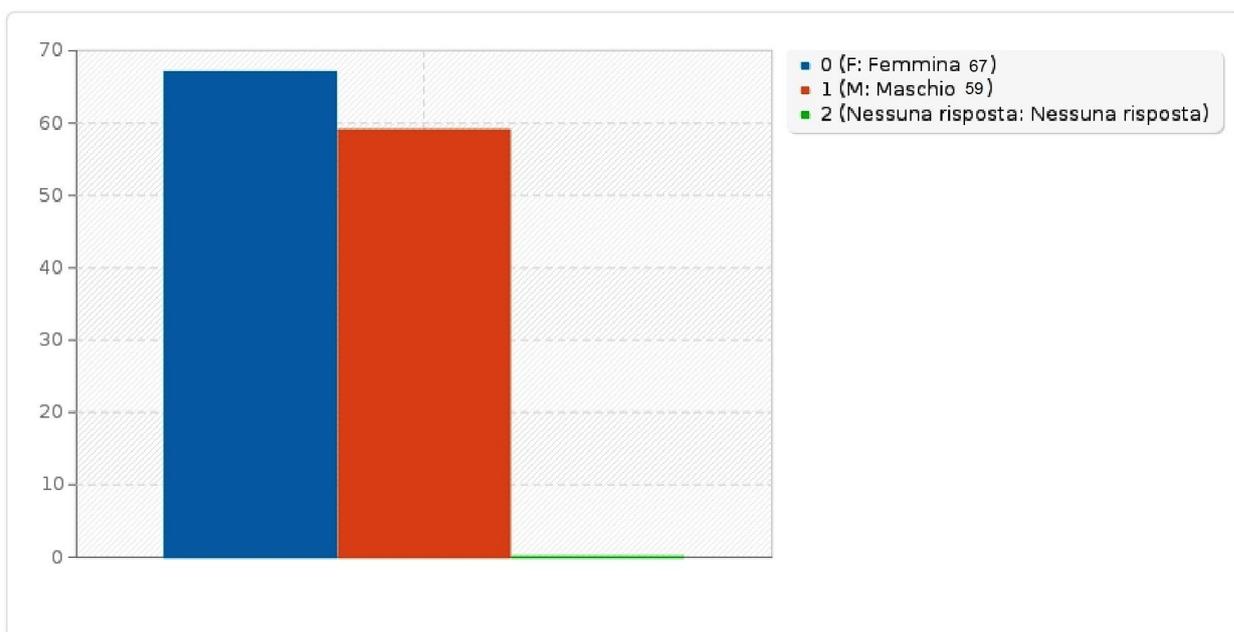
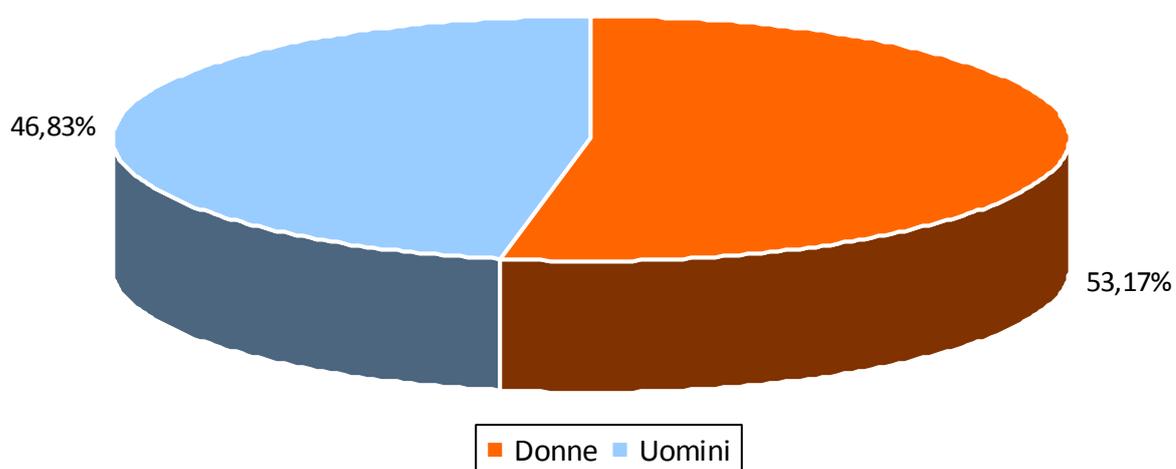
Emanata congiuntamente dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità, la nuova direttiva aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*.

## SCHEDE ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDI

### DATI ANAGRAFICI

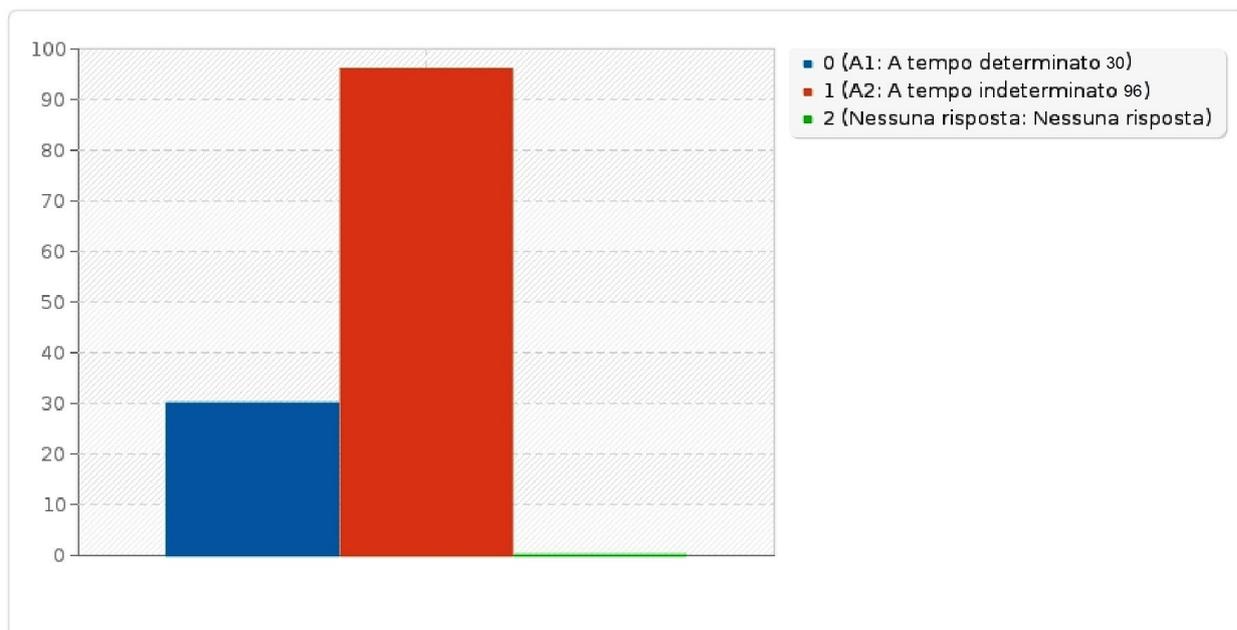
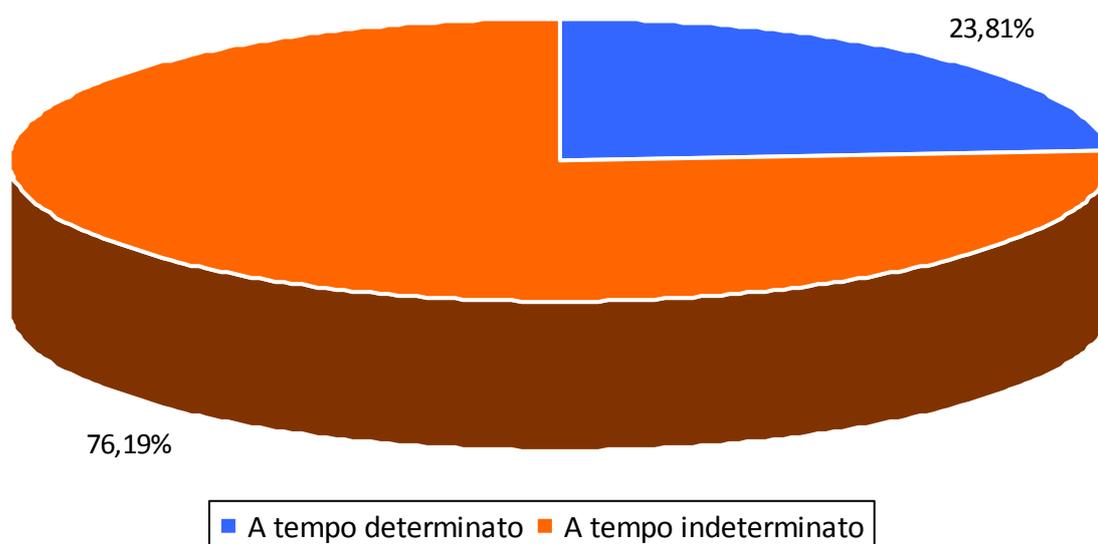
#### Questionari compilati per genere

Donne	53,17%
Uomini	46,83%



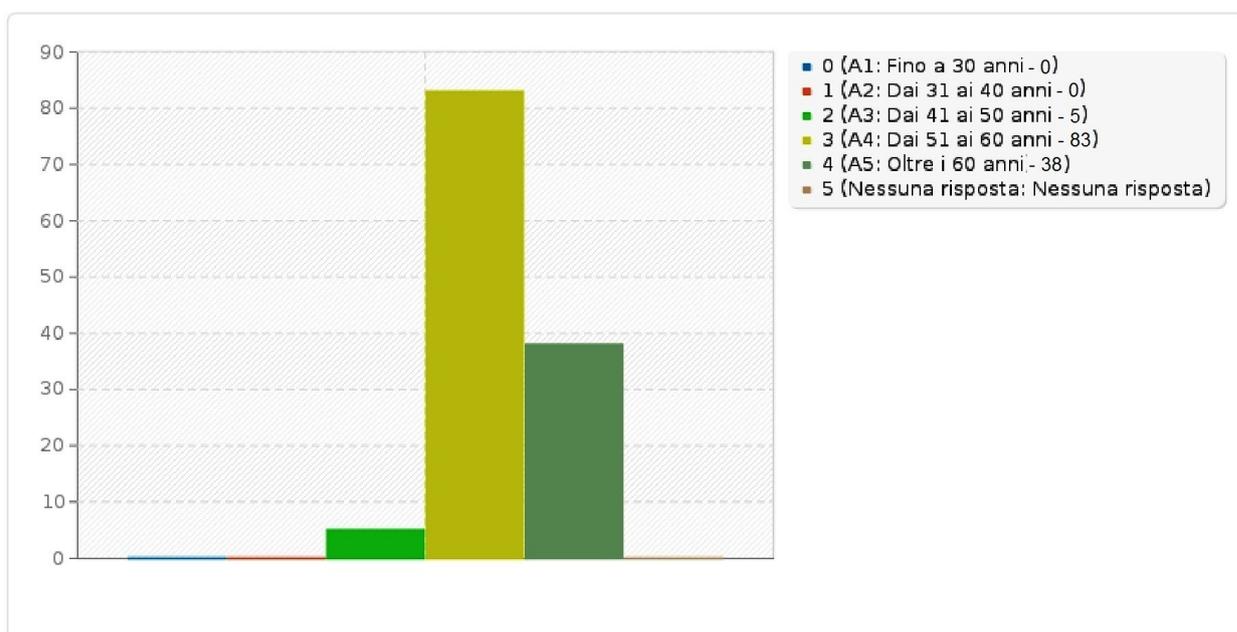
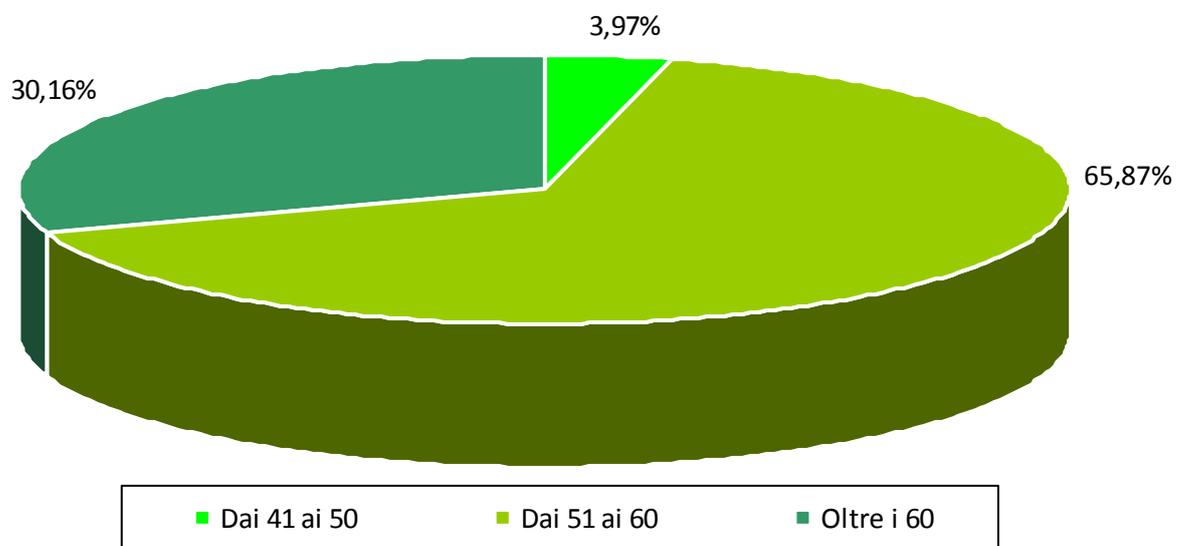
## Questionari compilati per tipologia di contratto

A tempo determinato	23,81%
A tempo indeterminato	76,19%



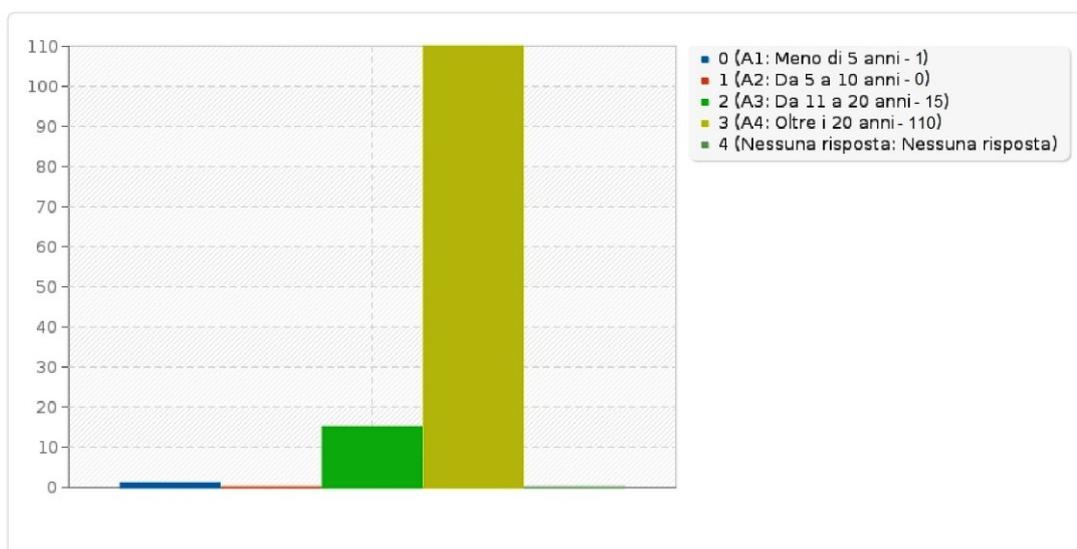
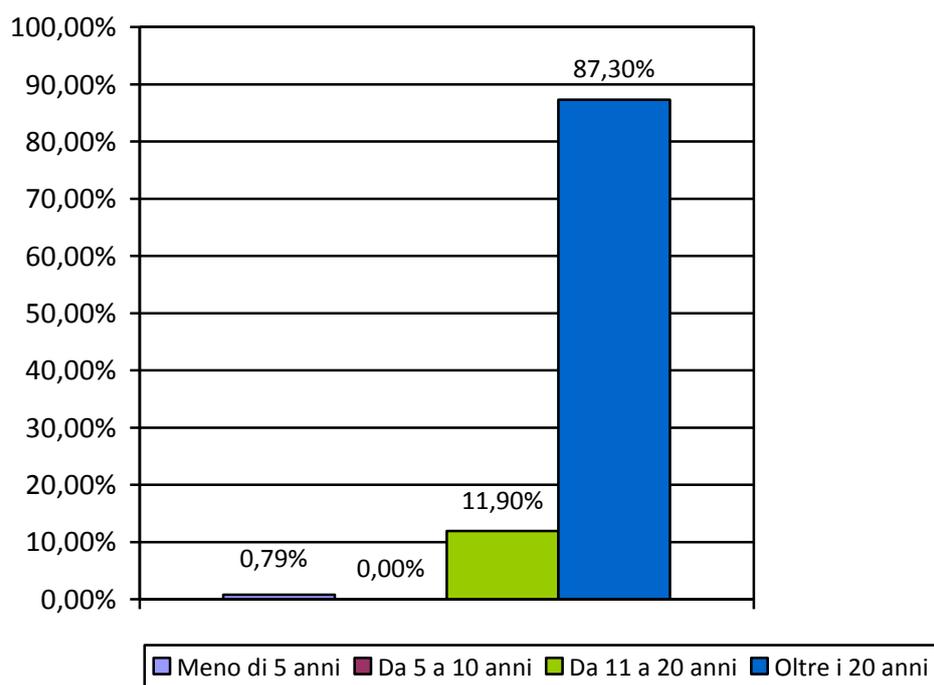
## Questionari compilati per fascia di età

Fino a 30 anni	0,00%
Dai 31 ai 40 anni	0,00%
Dai 41 ai 50 anni	3,97%
Dai 51 ai 60 anni	65,87%
Oltre i 60 anni	30,16%



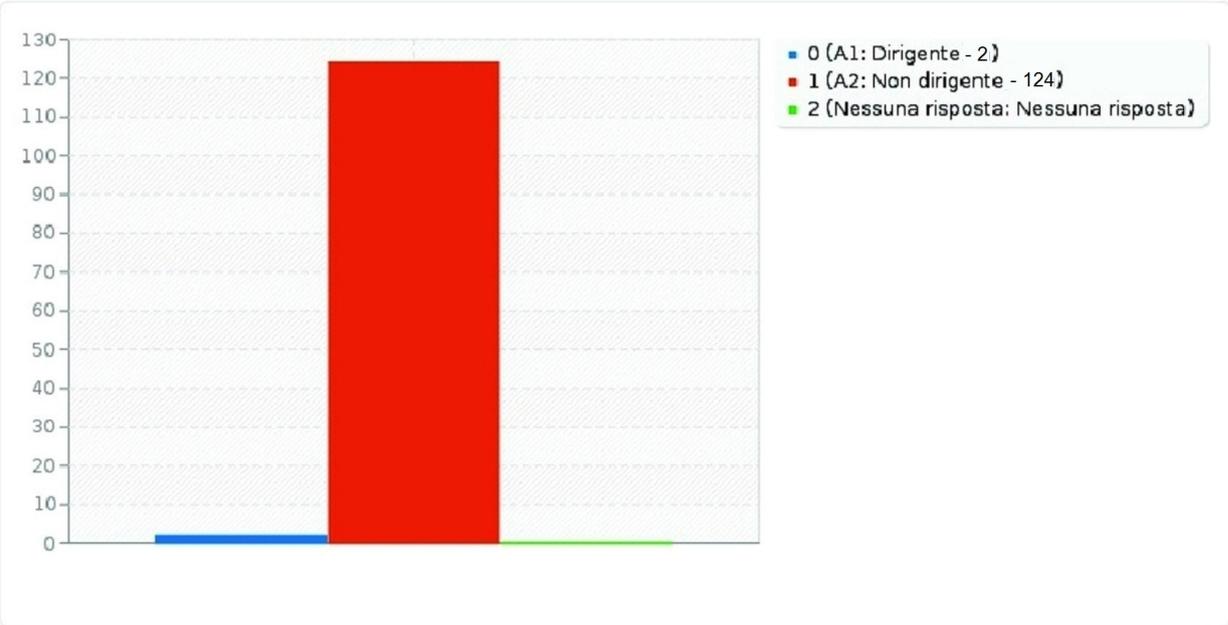
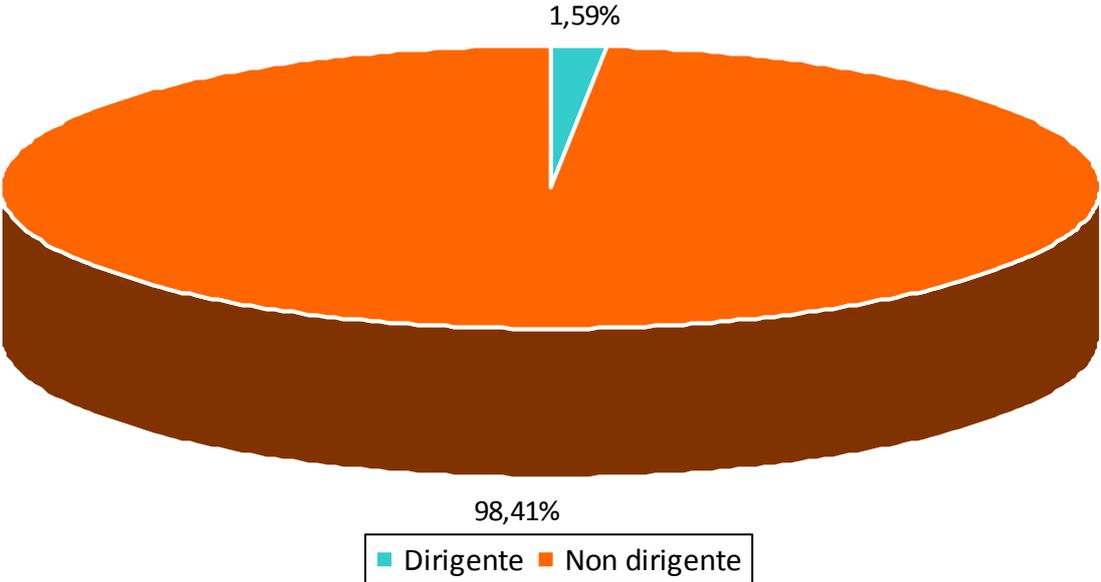
## Questionari compilati per anzianità di servizio

Meno di 5 anni	0,79%
Da 5 a 10 anni	0,00%
Da 11 a 20 anni	11,90%
Oltre i 20 anni	87,30%



Questionari compilati per qualifica

Dirigente	1,59%
Non dirigente	98,41%



## **ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE**

### ***QUESTIONARIO “BENESSERE ORGANIZZATIVO”***

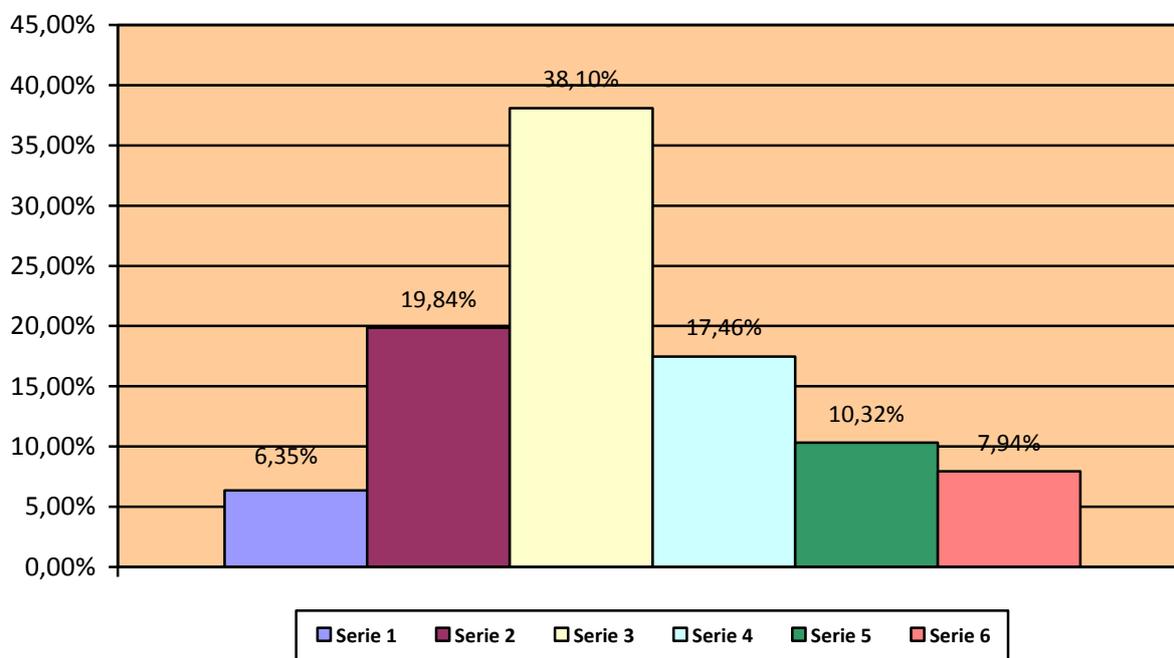
E' l'area principale del questionario che dà il nome all'intera indagine con l'obiettivo di misurare la “soddisfazione” del dipendente, in relazione ai vari aspetti della sua realtà lavorativa: le caratteristiche del luogo di lavoro, il rapporto con l'amministrazione e con i colleghi, le prospettive 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

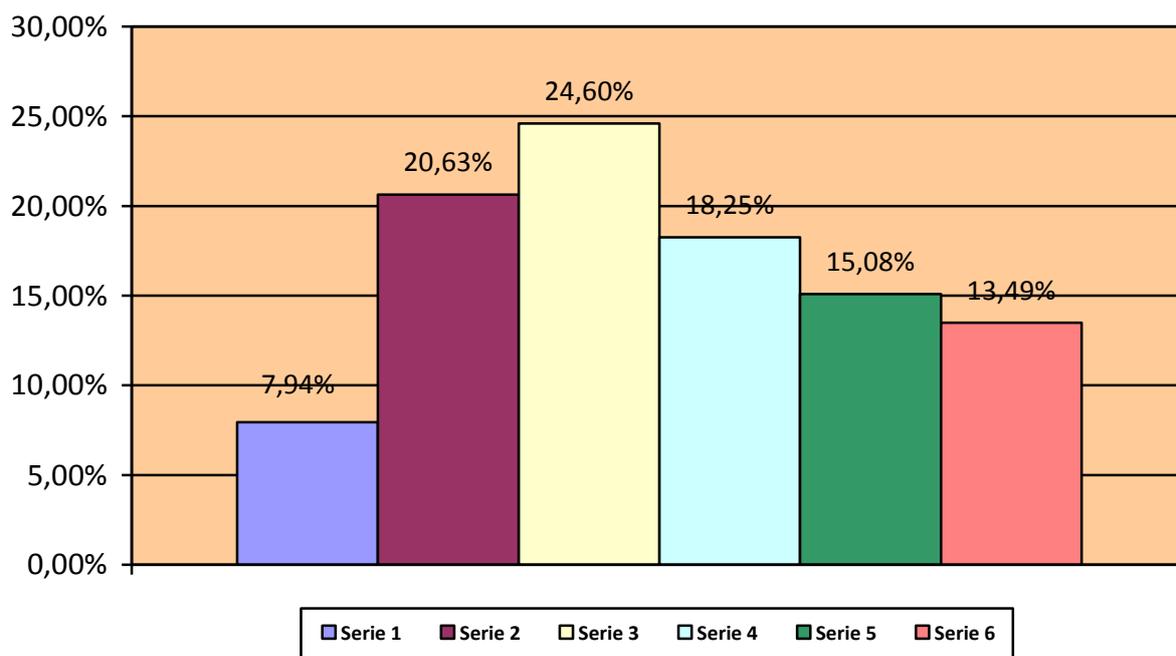
01 [Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,35%
2	25	19,84%
3	48	38,10%
4	22	17,46%
5	13	10,32%
6	10	7,94%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 64,29% risposte sfavorevoli      tot. 35,71% risposte favorevoli →

AMBITO A - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

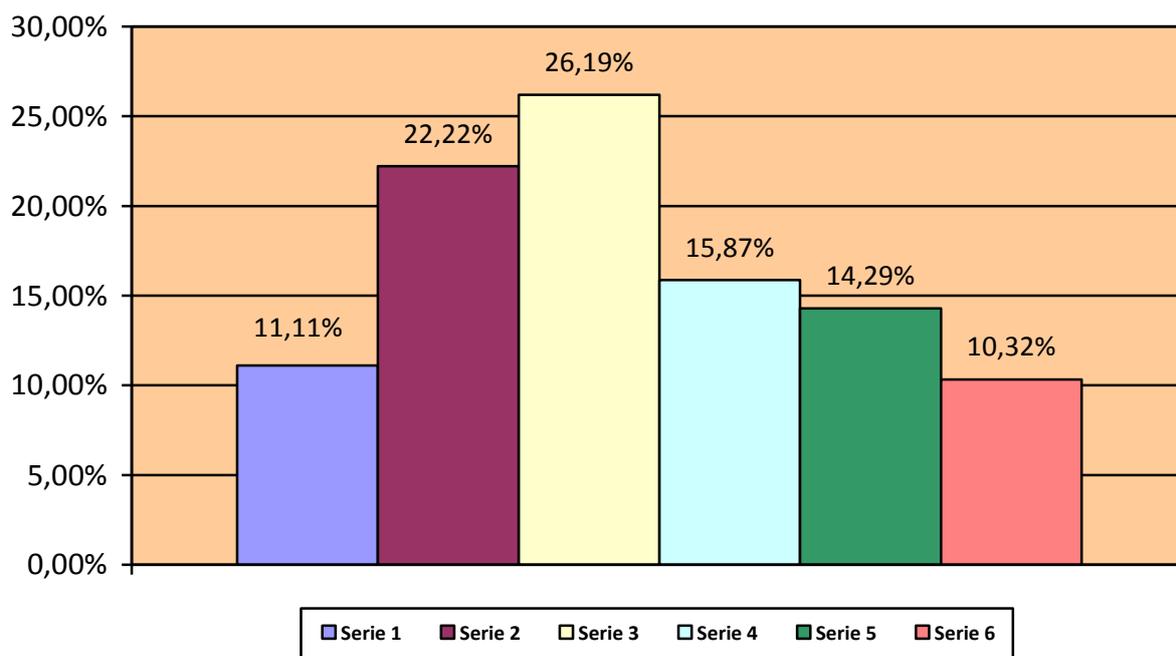
02		
[Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	7,94%
2	26	20,63%
3	31	24,60%
4	23	18,25%
5	19	15,08%
6	17	13,49%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 53,17% risposte sfavorevoli
tot. 46,83% risposte favorevoli

AMBITO A - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

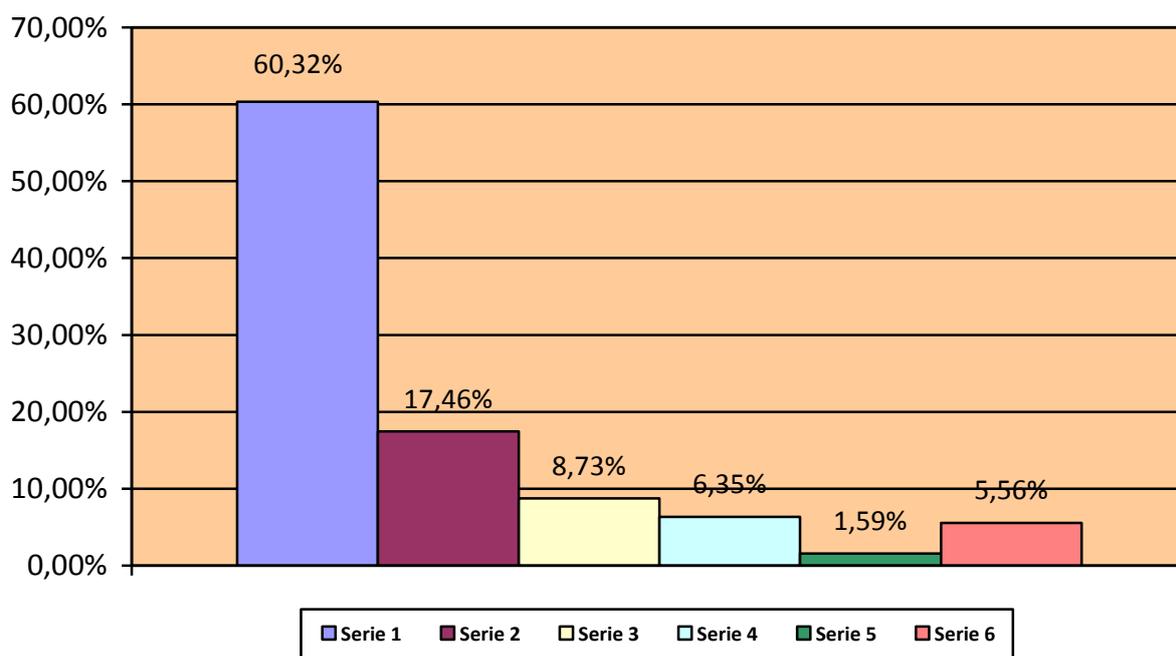
03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	11,11%
2	28	22,22%
3	33	26,19%
4	20	15,87%
5	18	14,29%
6	13	10,32%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 59,52% risposte sfavorevoli                      tot. 40,48% risposte favorevoli →

AMBITO A - Domanda 04 - Polarità NEGATIVA

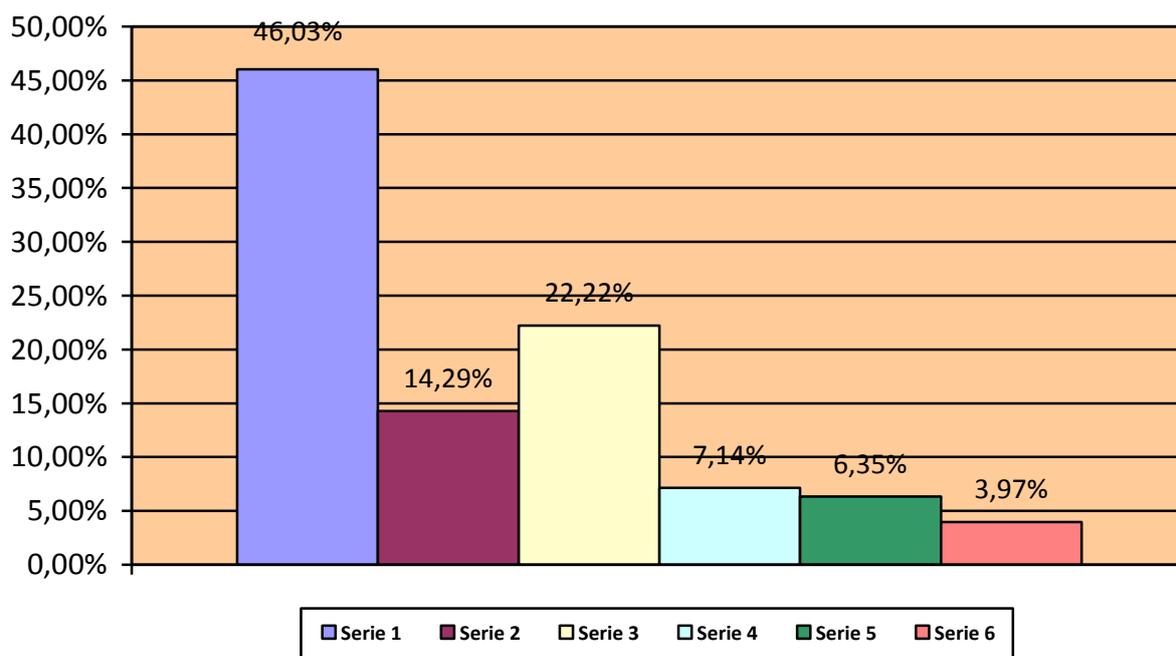
04		
[Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	76	60,32%
2	22	17,46%
3	11	8,73%
4	8	6,35%
5	2	1,59%
6	7	5,56%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 86,50% risposte favorevoli      tot. 13,50% risposte sfavorevoli →

AMBITO A - Domanda 05 - Polarità NEGATIVA

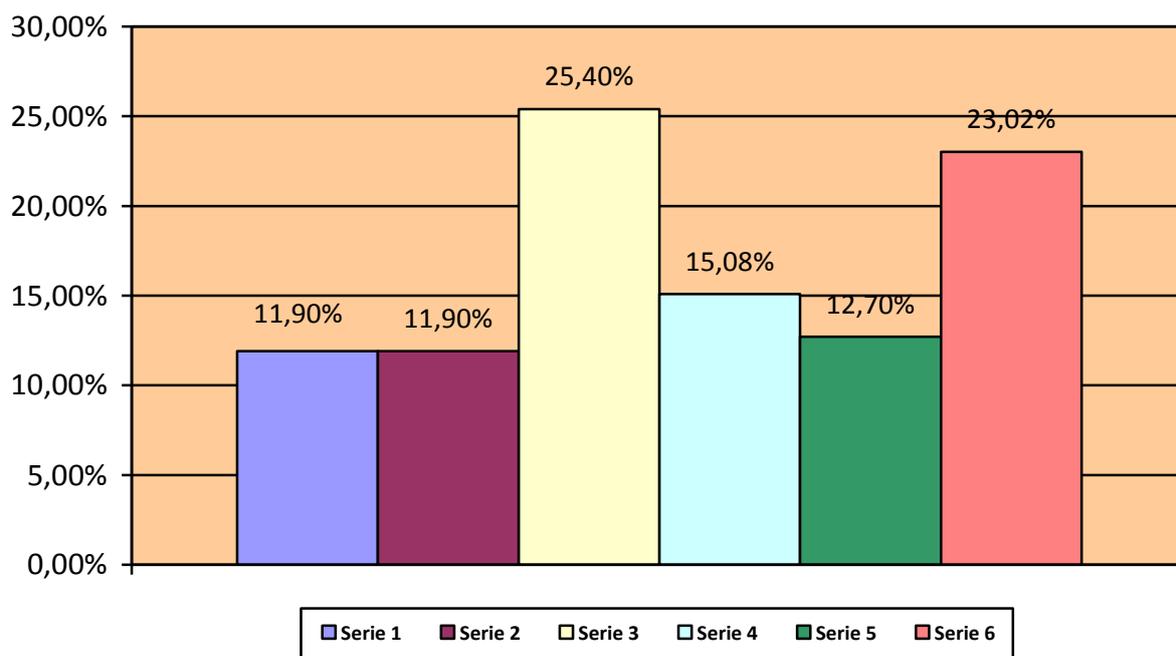
05 [Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	58	46,03%
2	18	14,29%
3	28	22,22%
4	9	7,14%
5	8	6,35%
6	5	3,97%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 82,54% risposte favorevoli      tot. 17,46% risposte sfavorevoli →

AMBITO A - Domanda 06 - Polarità POSITIVA

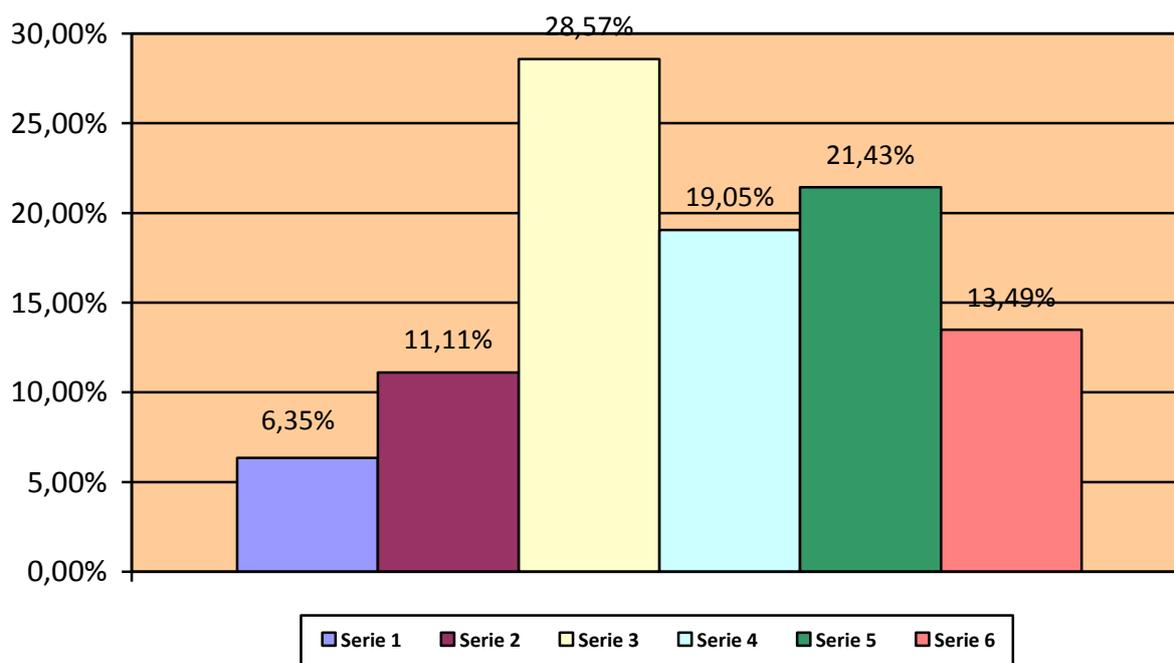
06 [Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	11,90%
2	15	11,90%
3	32	25,40%
4	19	15,08%
5	16	12,70%
6	29	23,02%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 49,20% risposte sfavorevoli      tot. 50,80% risposte favorevoli →

AMBITO A - Domanda 07 - Polarità POSITIVA

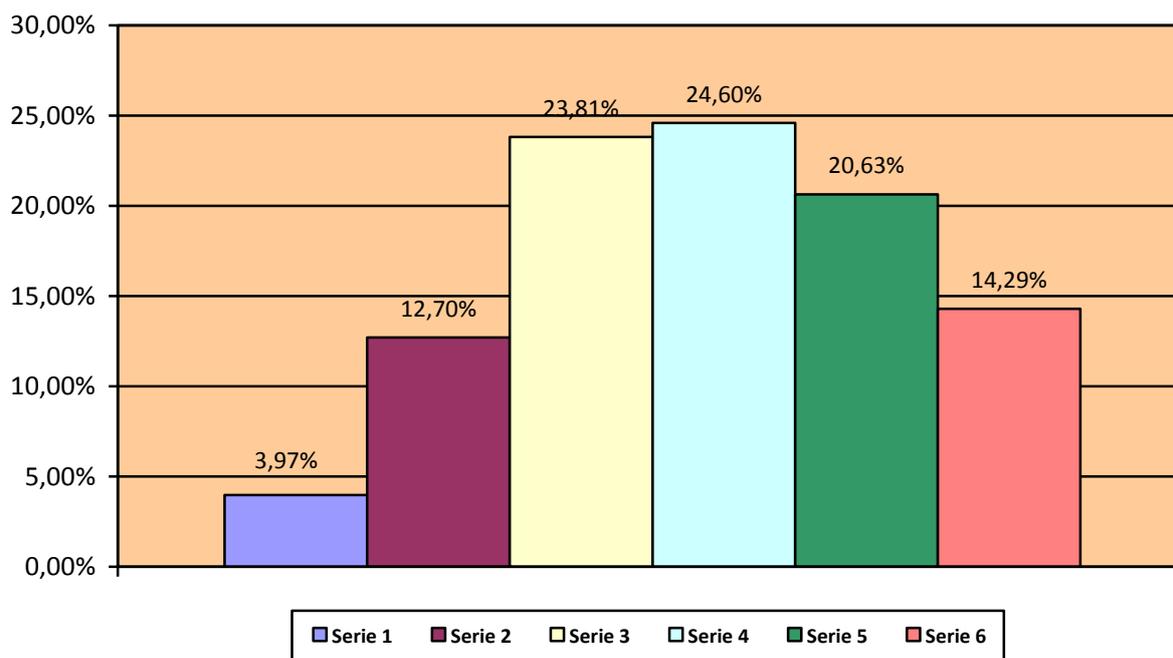
07 [Ho la possibilità di prendere sufficienti pause]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,35%
2	14	11,11%
3	36	28,57%
4	24	19,05%
5	27	21,43%
6	17	13,49%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 46,03% risposte sfavorevoli                      tot. 53,97% risposte favorevoli →

AMBITO A - Domanda 08 - Polarità POSITIVA

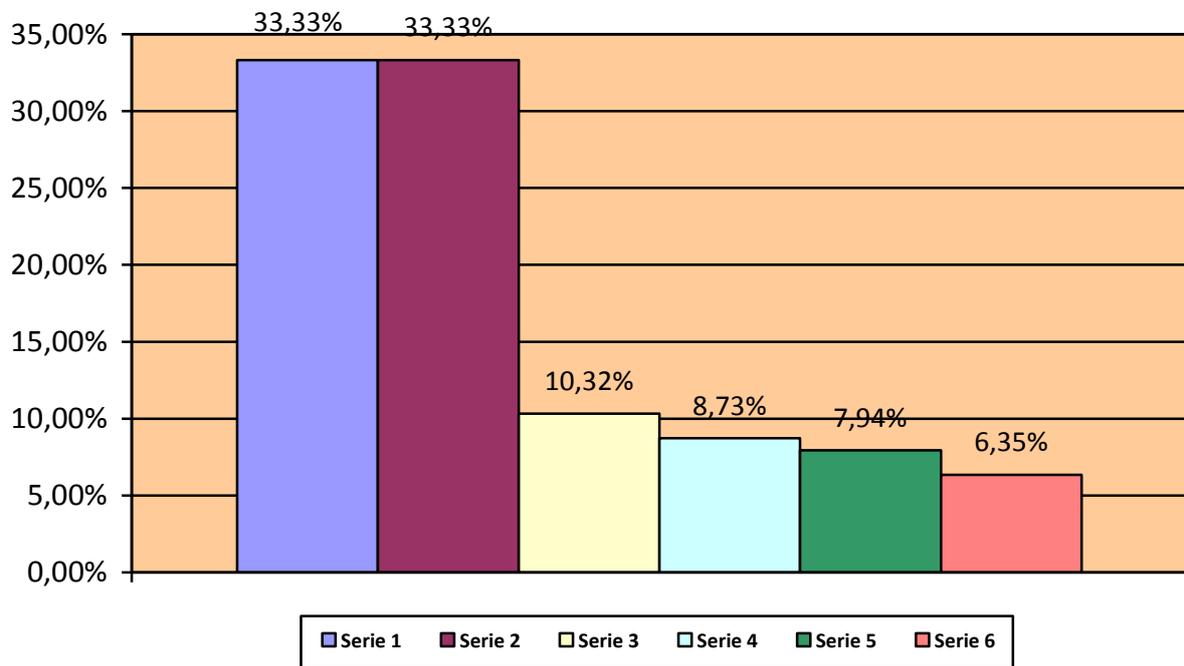
08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,97%
2	16	12,70%
3	30	23,81%
4	31	24,60%
5	26	20,63%
6	18	14,29%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 40,48% risposte sfavorevoli      tot. 59,52% 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	42	33,33%
2	42	33,33%
3	13	10,32%
4	11	8,73%
5	10	7,94%
6	8	6,35%
Nessuna risposta	0	0,00%

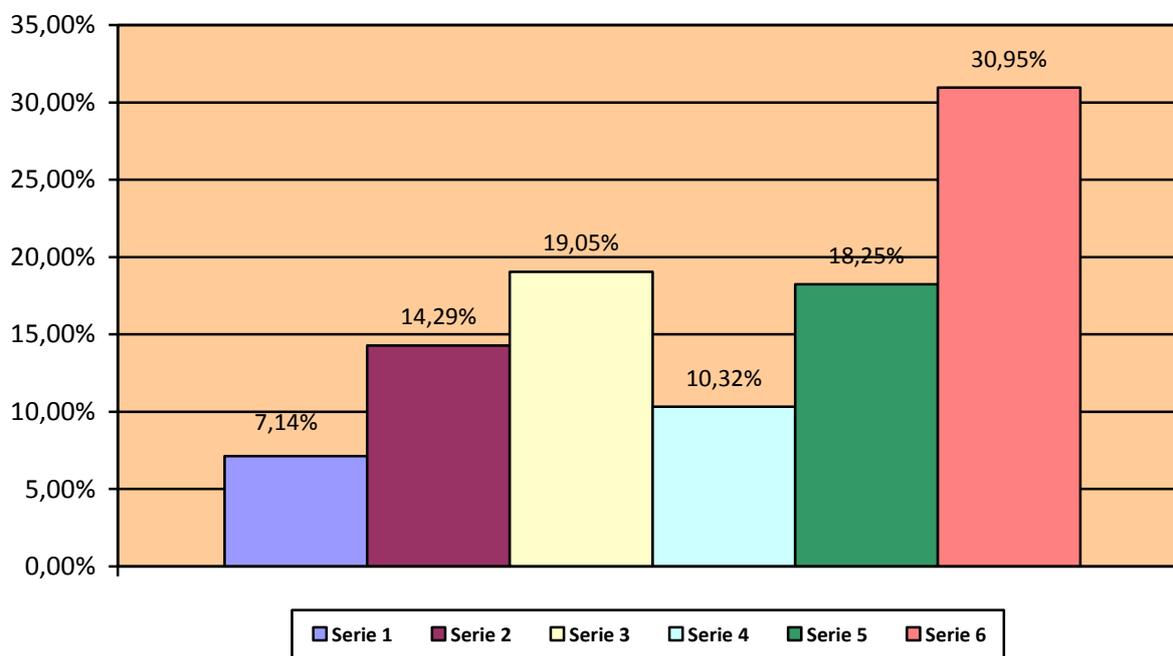


← tot. 76,98% risposte favorevoli      tot. 23,02% risposte sfavorevoli →

AMBITO B – Le discriminazioni

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

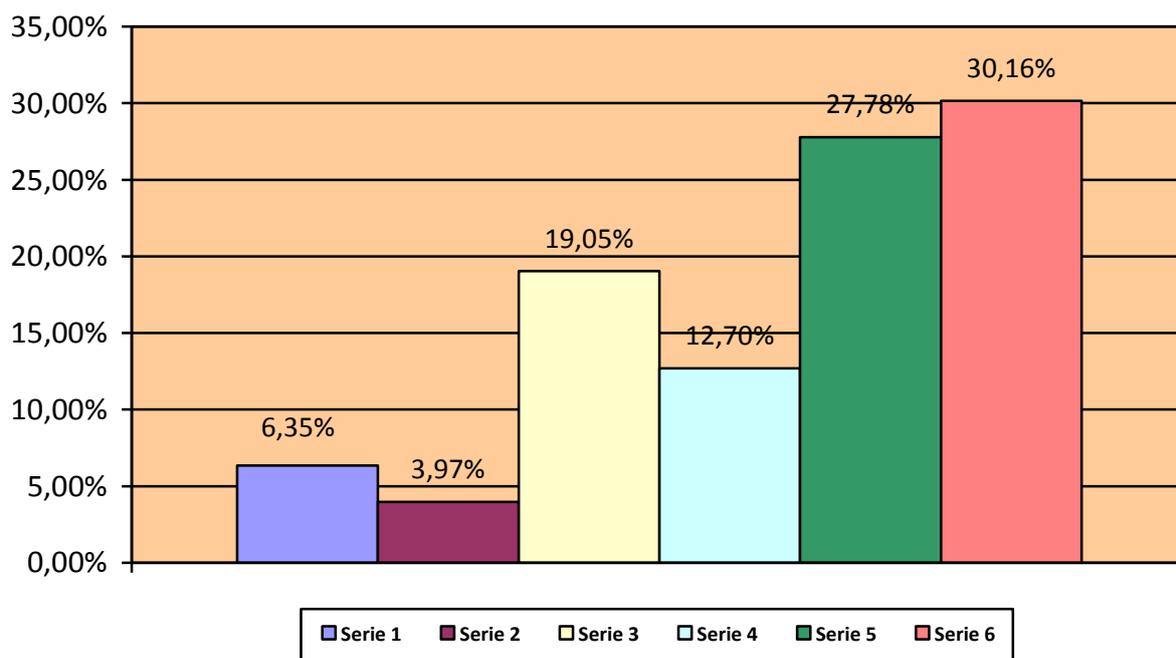
01 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	7,14%
2	18	14,29%
3	24	19,05%
4	13	10,32%
5	23	18,25%
6	39	30,95%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 40,48% risposte sfavorevoli                      tot. 59,52% risposte favorevoli →

AMBITO B - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

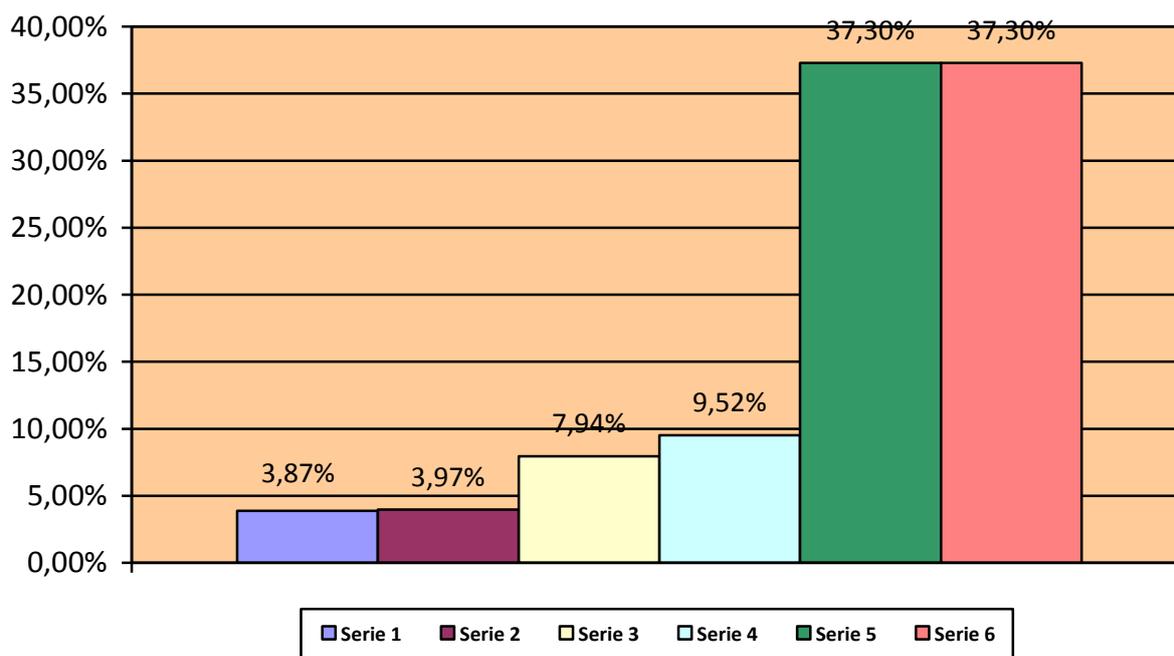
02		
[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,35%
2	5	3,97%
3	24	19,05%
4	16	12,70%
5	35	27,78%
6	38	30,16%
Nessuna risposta	0	0,00%



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

AMBITO B - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

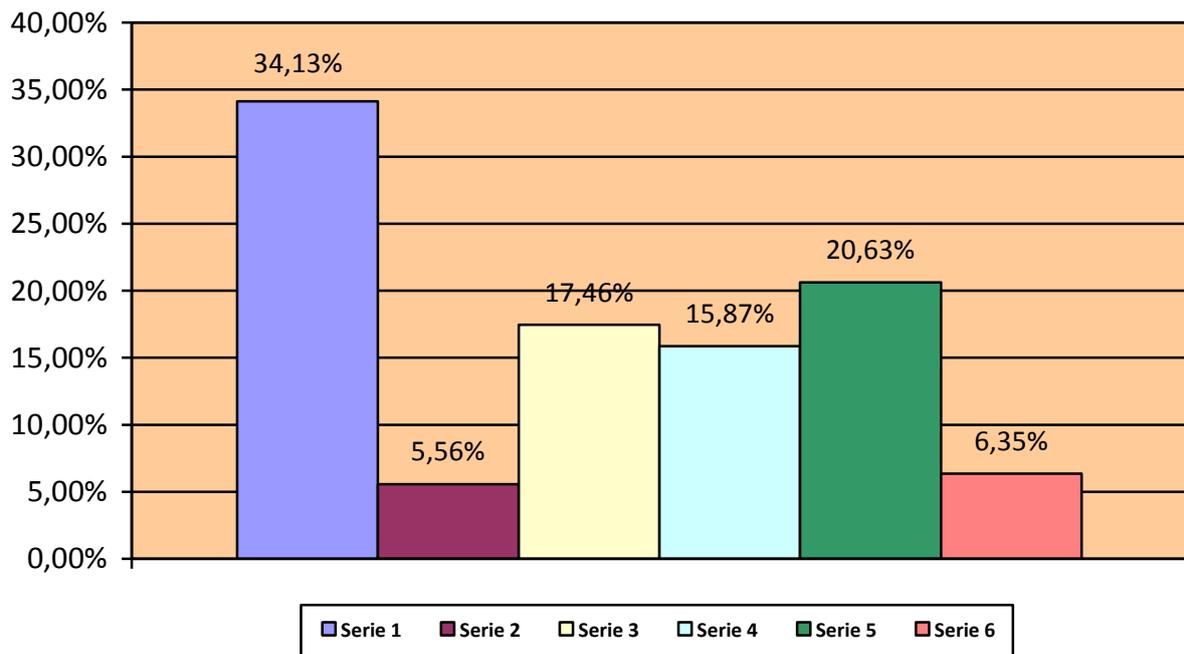
03 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,97%
2	5	3,97%
3	10	7,94%
4	12	9,52%
5	47	37,30%
6	47	37,30%
Nessuna risposta	0	0,00%



tot. 15,88% risposte sfavorevoli
tot. 84,12% risposte favorevoli

AMBITO B - Domanda 04 - Polarità NEGATIVA

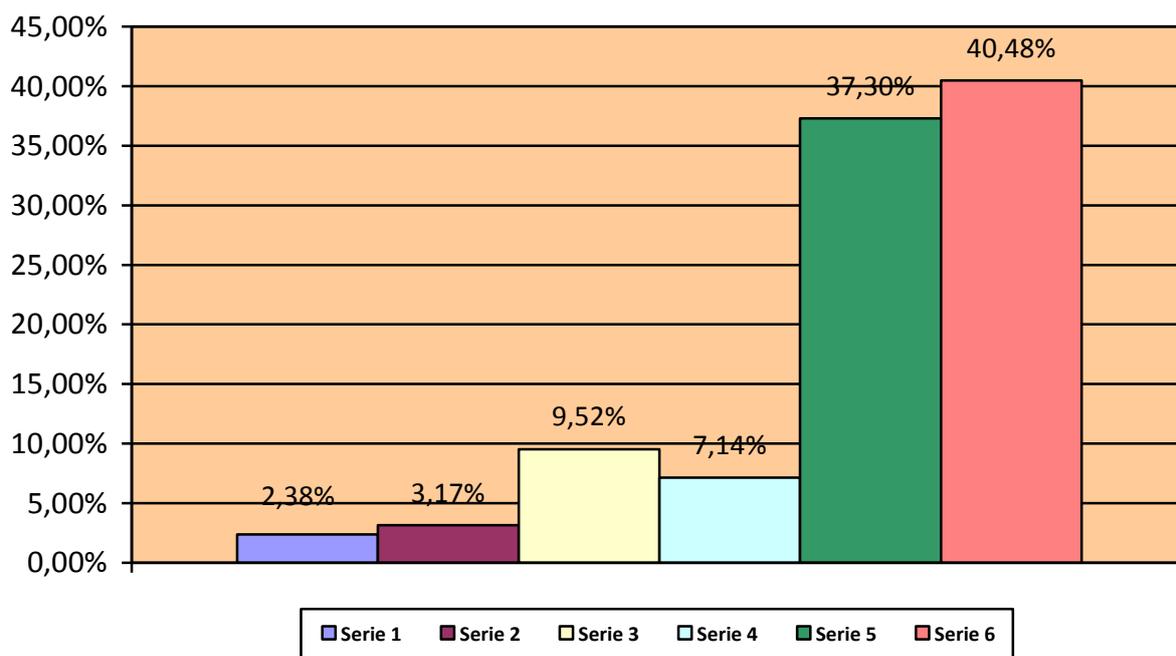
04 [La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	43	34,13%
2	7	5,56%
3	22	17,46%
4	20	15,87%
5	26	20,63%
6	8	6,35%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 57,15% risposte favorevoli      tot. 42,85% risposte sfavorevoli →

AMBITO B - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

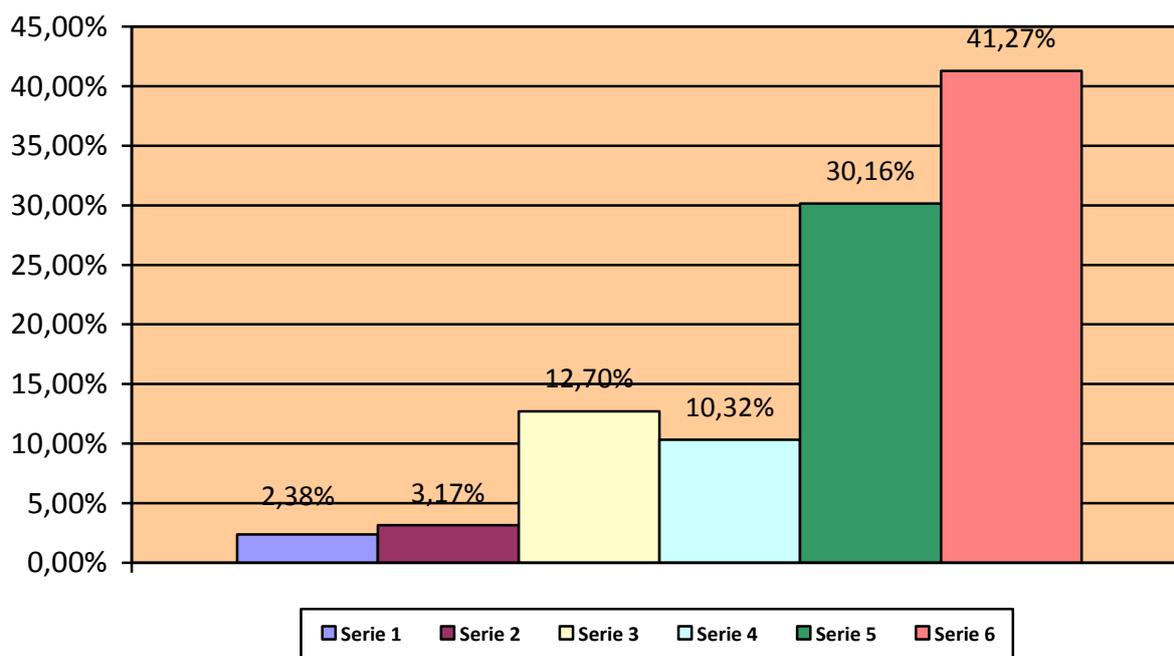
05 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,38%
2	4	3,17%
3	12	9,52%
4	9	7,14%
5	47	37,30%
6	51	40,48%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 15,07% risposte sfavorevoli
tot. 84,93% risposte favorevoli

AMBITO B - Domanda 06 - Polarità POSITIVA

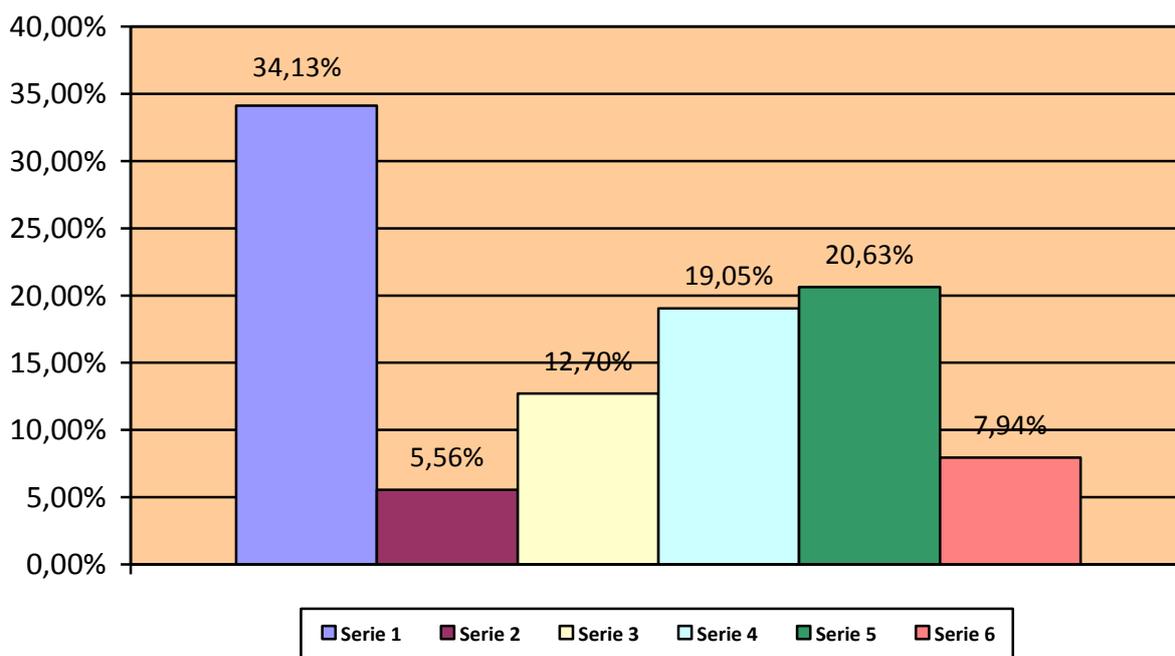
06 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,38%
2	4	3,17%
3	16	12,70%
4	13	10,32%
5	38	30,16%
6	52	41,27%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 18,25% risposte sfavorevoli
tot. 81,75% risposte favorevoli

AMBITO B - Domanda 07 - Polarità NEGATIVA

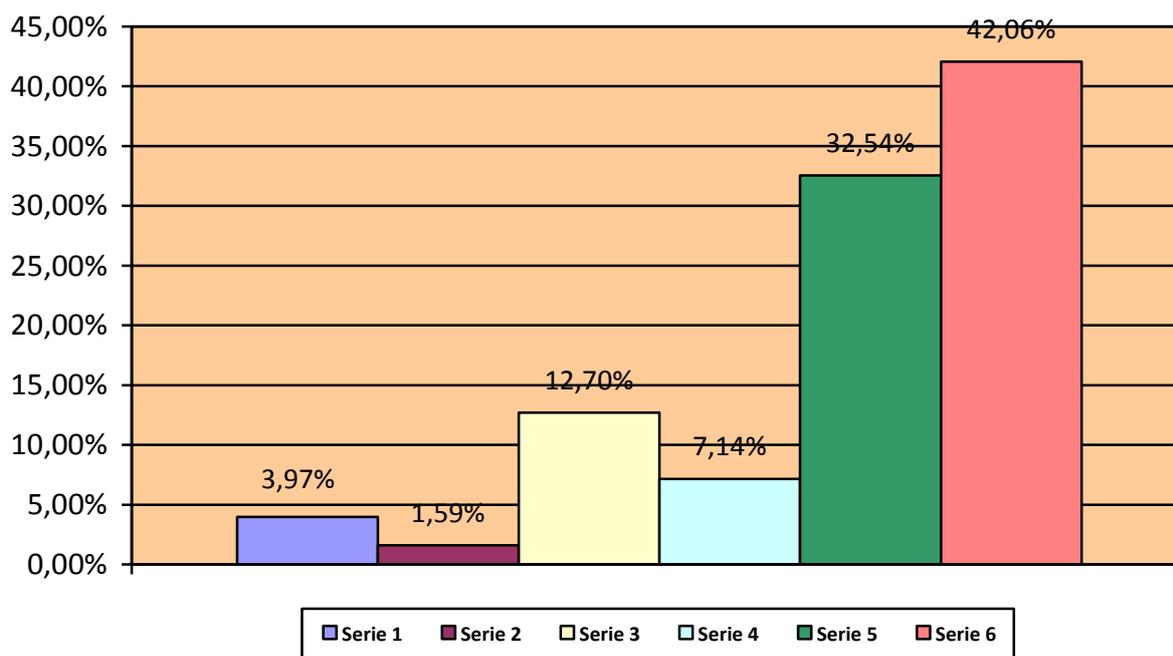
07 [La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	43	34,13%
2	7	5,56%
3	16	12,70%
4	24	19,05%
5	26	20,63%
6	10	7,94%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 52,38% risposte favorevoli      tot. 47,62% risposte sfavorevoli →

AMBITO B - Domanda 08 - Polarità POSITIVA

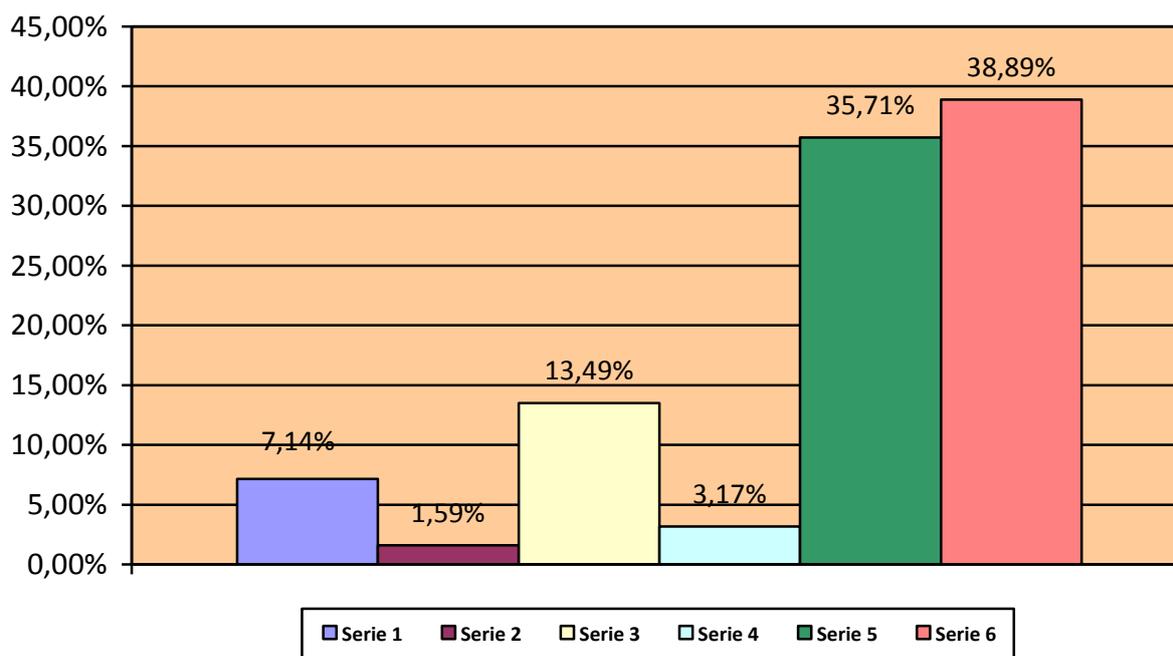
08 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,97%
2	2	1,59%
3	16	12,70%
4	9	7,14%
5	41	32,54%
6	53	42,06%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 18,26% risposte sfavorevoli
tot. 81,74% 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	9	7,14%
2	2	1,59%
3	17	13,49%
4	4	3,17%
5	45	35,71%
6	49	38,89%
Nessuna risposta	0	0,00%

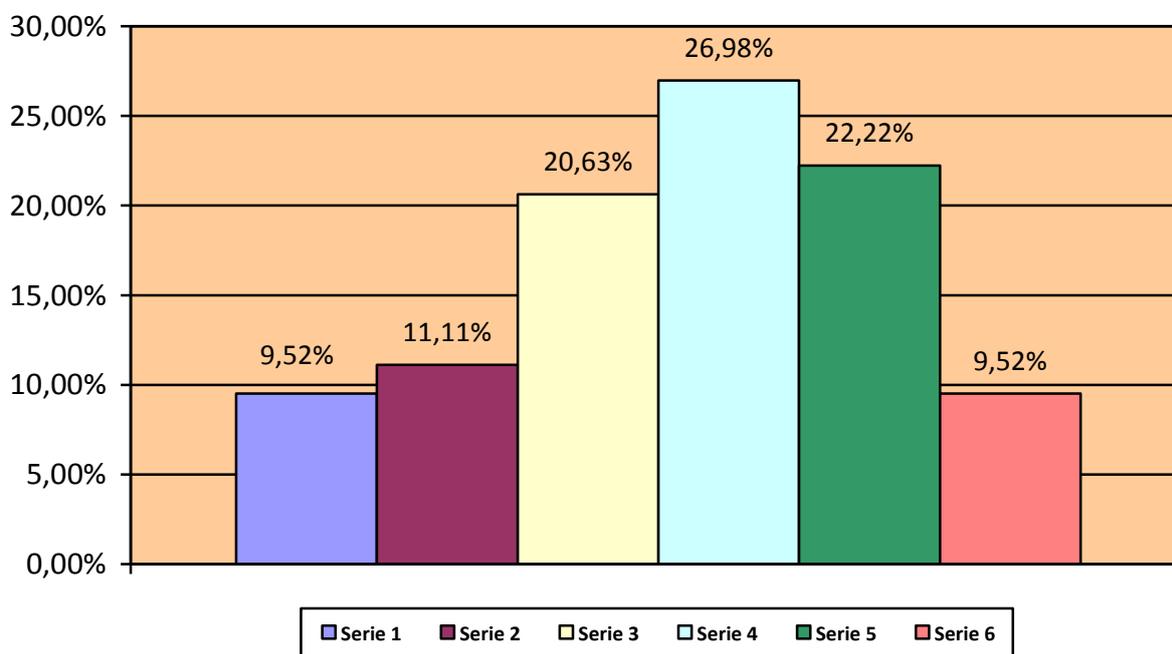


← tot. 22,22% risposte sfavorevoli                      tot. 77,78% risposte favorevoli →

AMBITO C – L'equità nella mia amministrazione

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

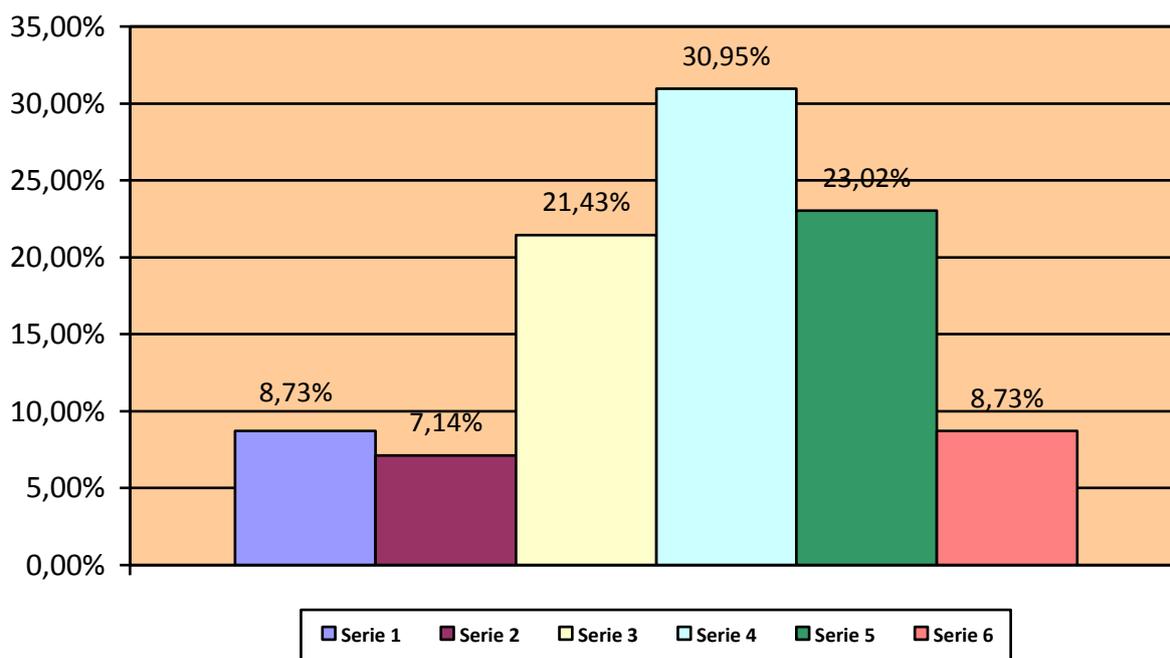
01 [Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,52%
2	14	11,11%
3	26	20,63%
4	34	26,98%
5	28	22,22%
6	12	9,52%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 41,27% risposte sfavorevoli                      tot. 58,73% risposte favorevoli →

AMBITO C - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

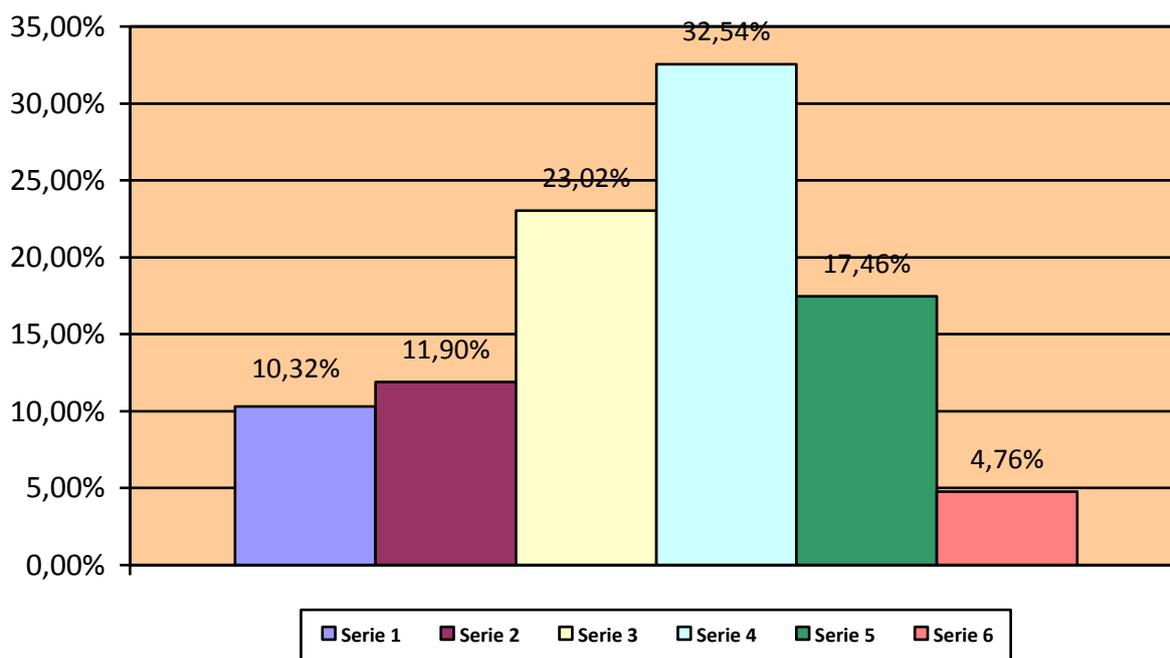
02 [Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,73%
2	9	7,14%
3	27	21,43%
4	39	30,95%
5	29	23,02%
6	11	8,73%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 37,30% risposte sfavorevoli      tot. 62,70% risposte favorevoli →

AMBITO C - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

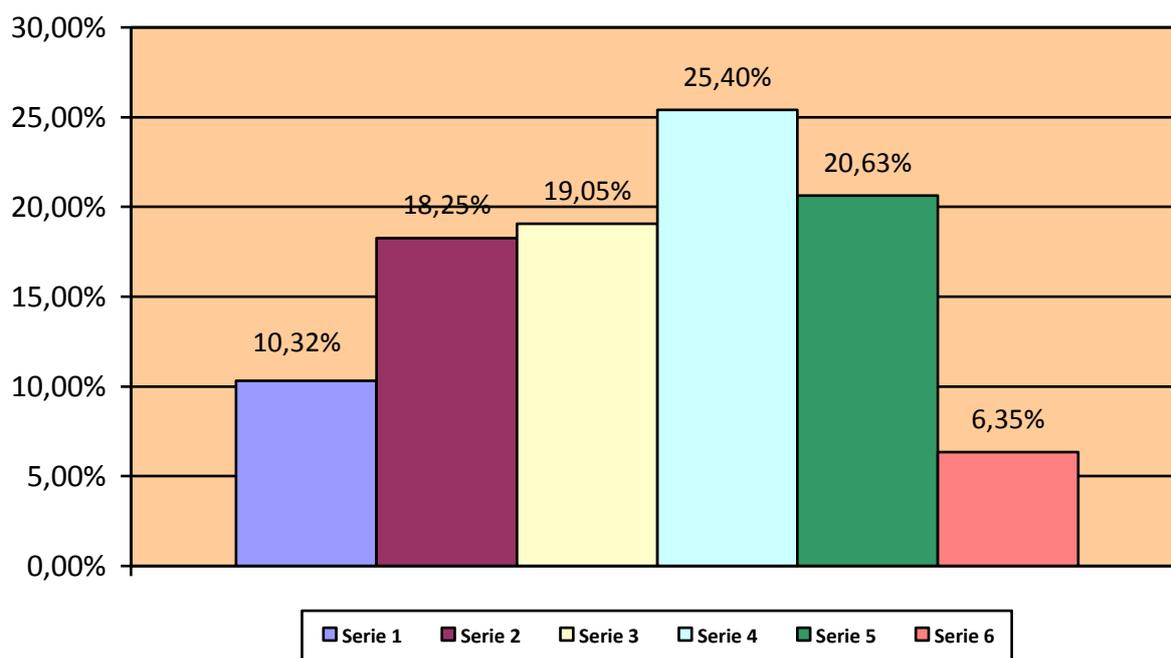
03 [Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	10,32%
2	15	11,90%
3	29	23,02%
4	41	32,54%
5	22	17,46%
6	6	4,76%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 45,24% risposte sfavorevoli                      tot. 54,76% risposte favorevoli →

AMBITO C - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

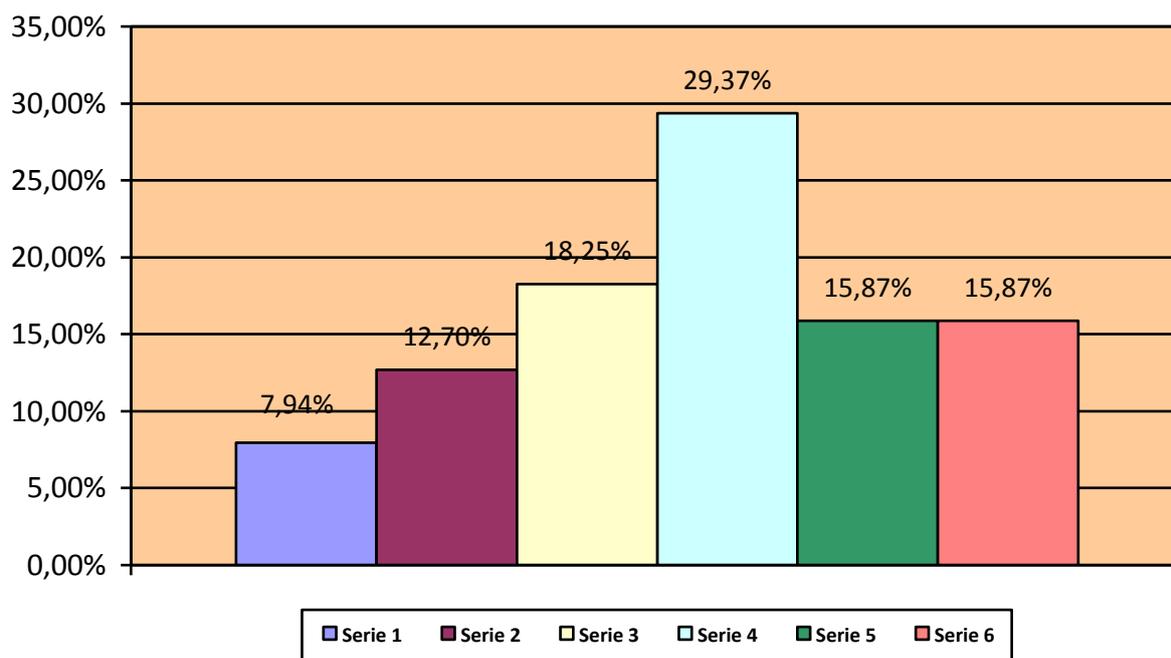
04 [Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	10,32%
2	23	18,25%
3	24	19,05%
4	32	25,40%
5	26	20,63%
6	8	6,35%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 47,62% risposte sfavorevoli                      tot. 52,38% 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	10	7,94%
2	16	12,70%
3	23	18,25%
4	37	29,37%
5	20	15,87%
6	20	15,87%
Nessuna risposta	0	0,00%

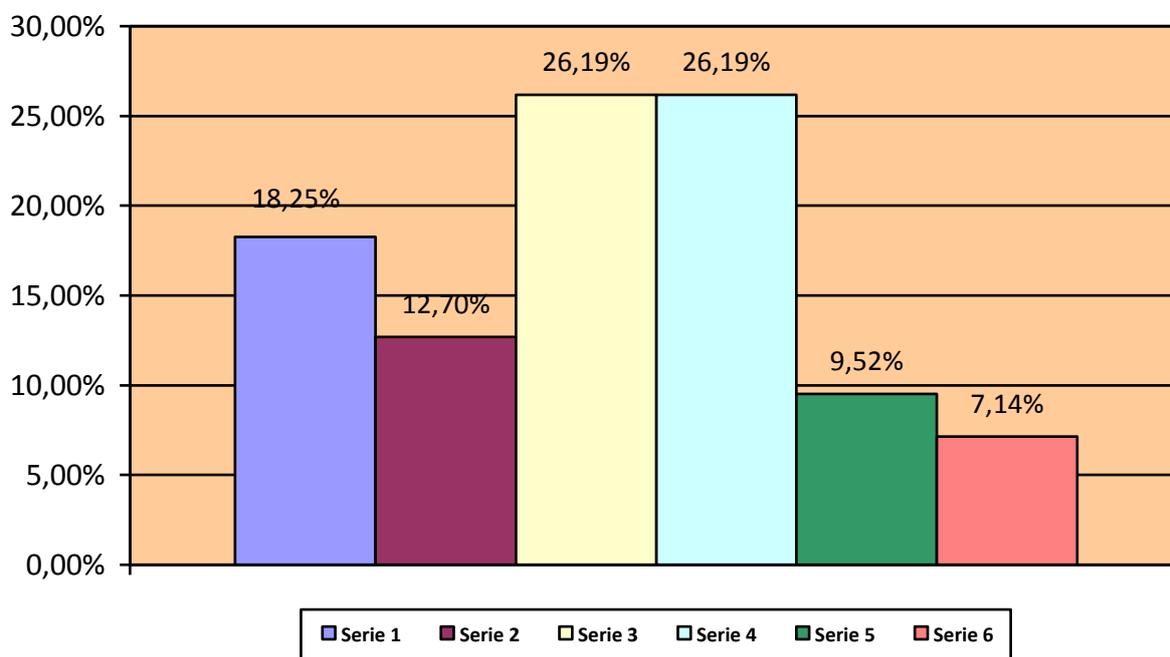


← tot. 38,89% risposte sfavorevoli      tot. 61,11% risposte favorevoli →

AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

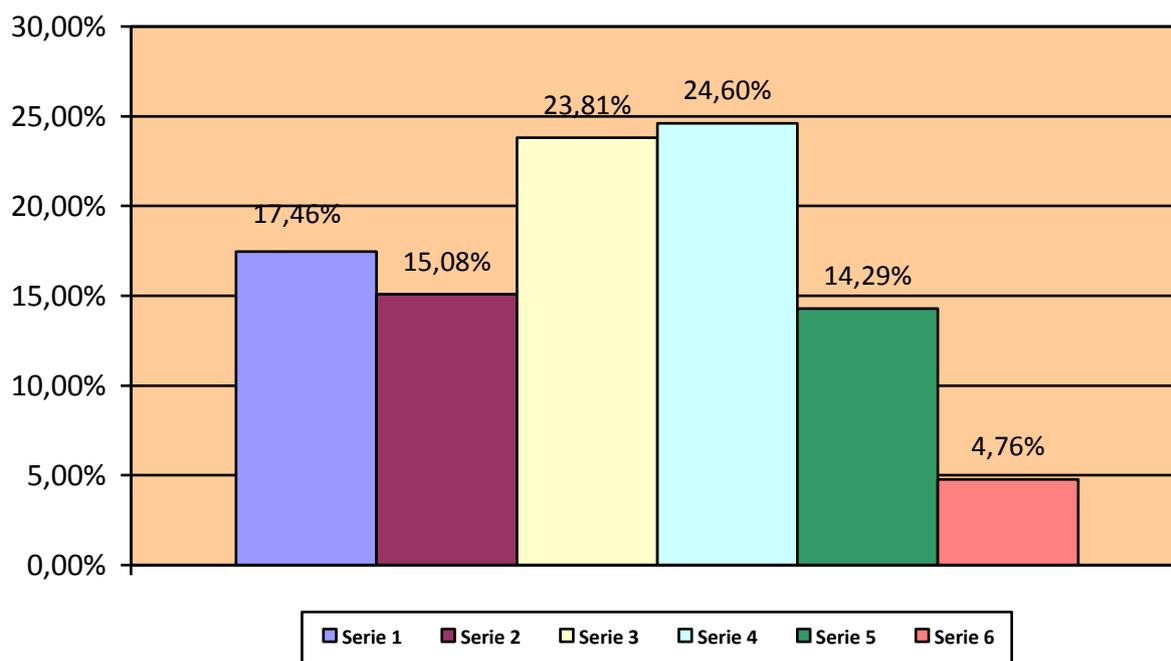
01 [Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	23	18,25%
2	16	12,70%
3	33	26,19%
4	33	26,19%
5	12	9,52%
6	9	7,14%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 57,14% risposte sfavorevoli                      tot. 42,86% risposte favorevoli →

AMBITO D - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

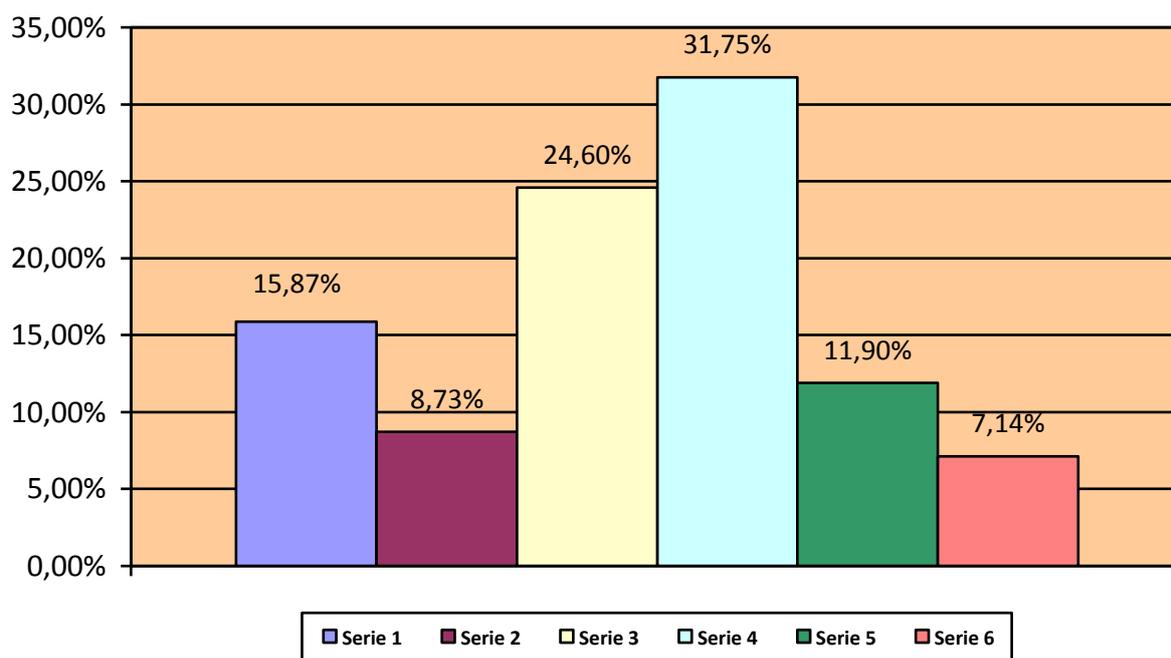
02		
[Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	22	17,46%
2	19	15,08%
3	30	23,81%
4	31	24,60%
5	18	14,29%
6	6	4,76%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 56,35% risposte sfavorevoli                      tot. 43,65% risposte favorevoli →

AMBITO D - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

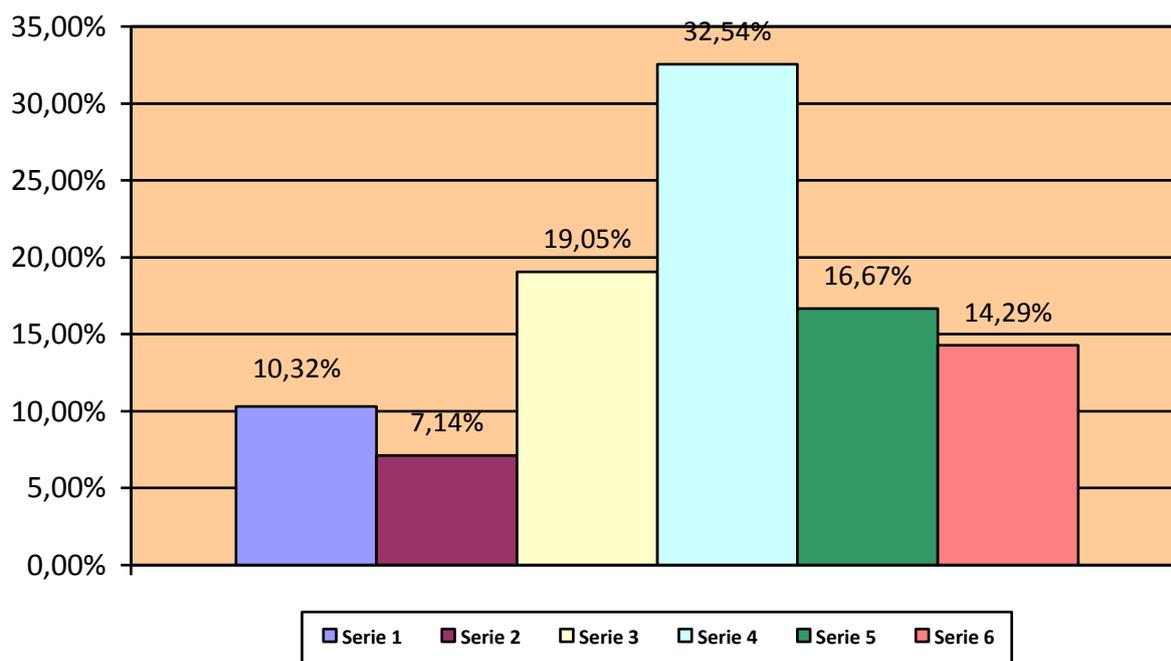
03 [Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	20	15,87%
2	11	8,73%
3	31	24,60%
4	40	31,75%
5	15	11,90%
6	9	7,14%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 49,20% risposte sfavorevoli      tot. 50,80% risposte favorevoli →

AMBITO D - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

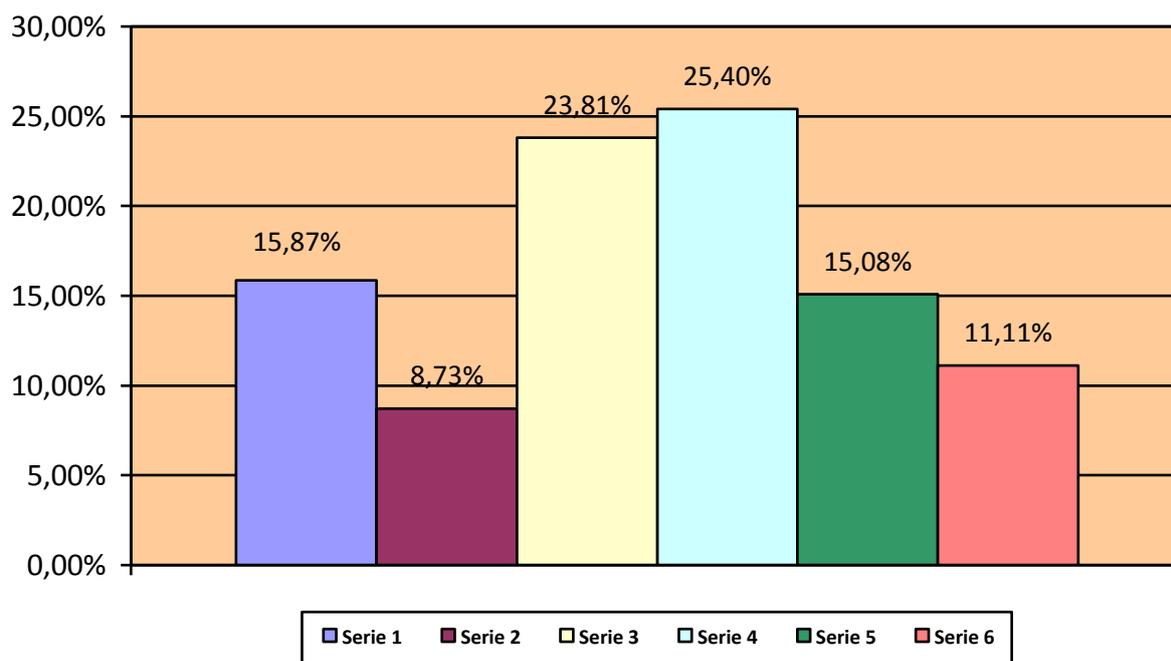
04		
[Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	10,32%
2	9	7,14%
3	24	19,05%
4	41	32,54%
5	21	16,67%
6	18	14,29%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 36,51% risposte sfavorevoli                      tot. 63,49% risposte favorevoli →

AMBITO D - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	20	15,87%
2	11	8,73%
3	30	23,81%
4	32	25,40%
5	19	15,08%
6	14	11,11%
Nessuna risposta	0	0,00%

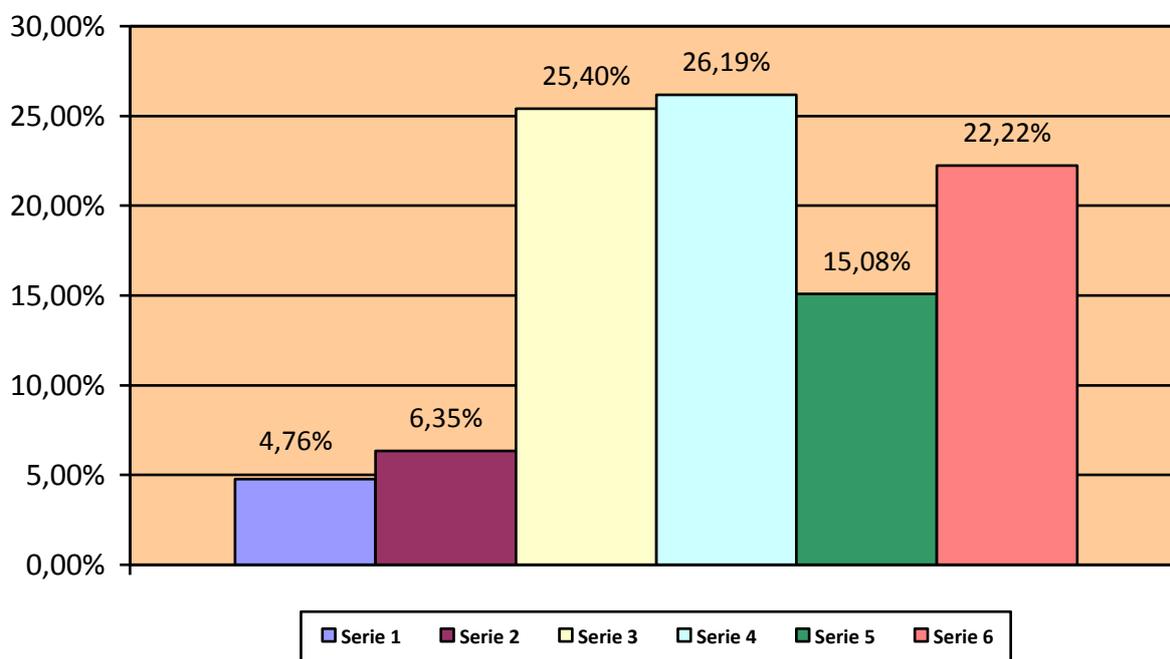


← tot. 48,41% risposte sfavorevoli      tot. 51,59% risposte favorevoli →

AMBITO E - Il mio lavoro

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

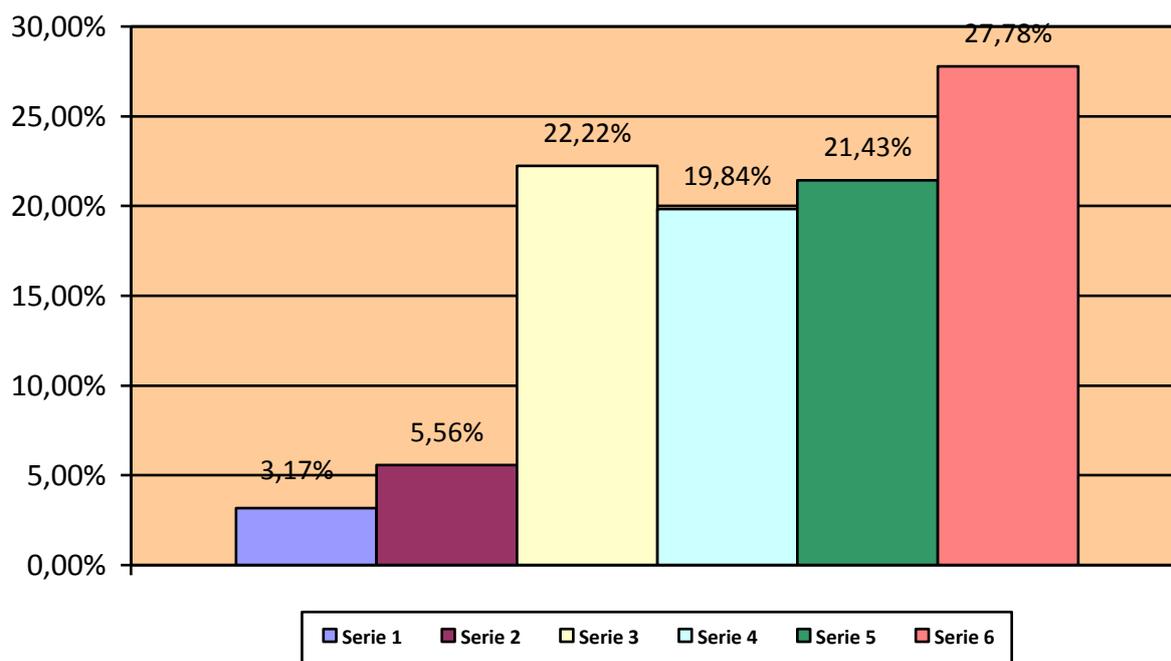
01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	6	4,76%
2	8	6,35%
3	32	25,40%
4	33	26,19%
5	19	15,08%
6	28	22,22%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 36,51% risposte sfavorevoli                      tot. 63,49% risposte favorevoli →

AMBITO E - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

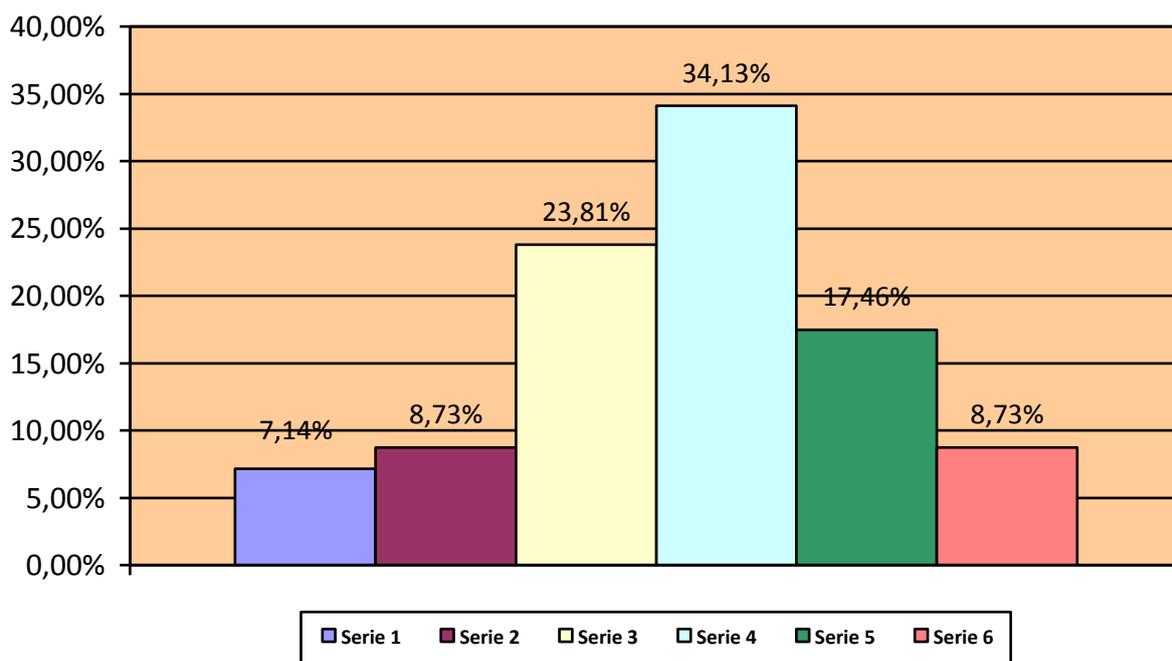
02 [Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	4	3,17%
2	7	5,56%
3	28	22,22%
4	25	19,84%
5	27	21,43%
6	35	27,78%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 30,95% risposte sfavorevoli      tot. 69,05% risposte favorevoli →

AMBITO E - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

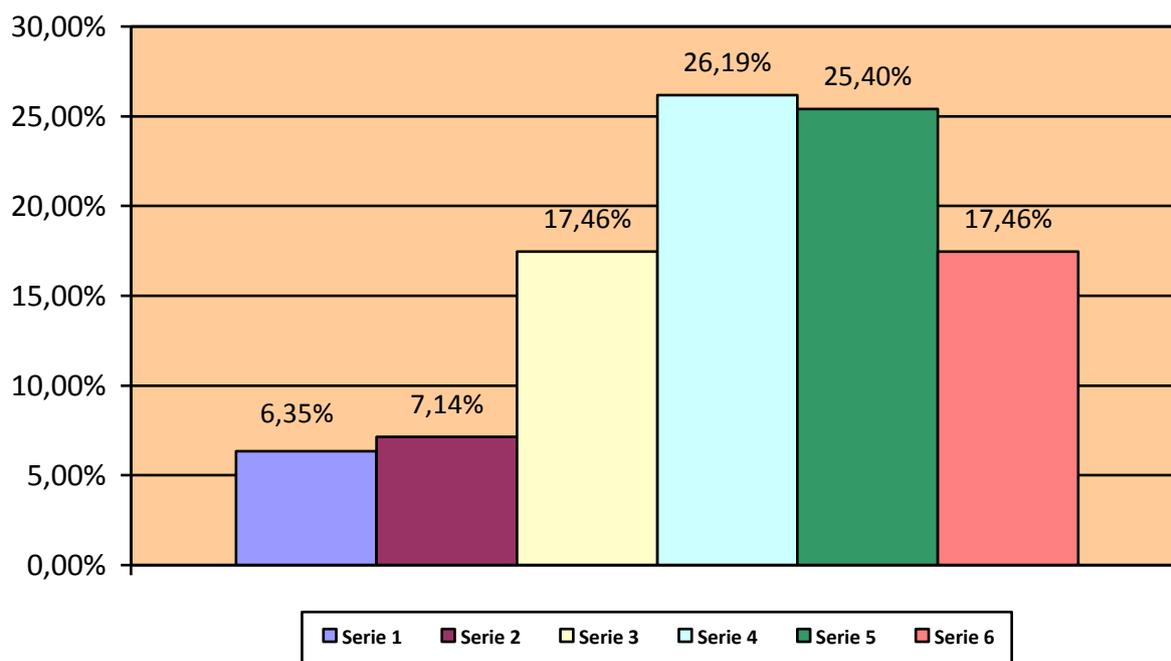
03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	7,14%
2	11	8,73%
3	30	23,81%
4	43	34,13%
5	22	17,46%
6	11	8,73%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 39,68% risposte sfavorevoli      tot. 60,32% risposte favorevoli →

AMBITO E - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

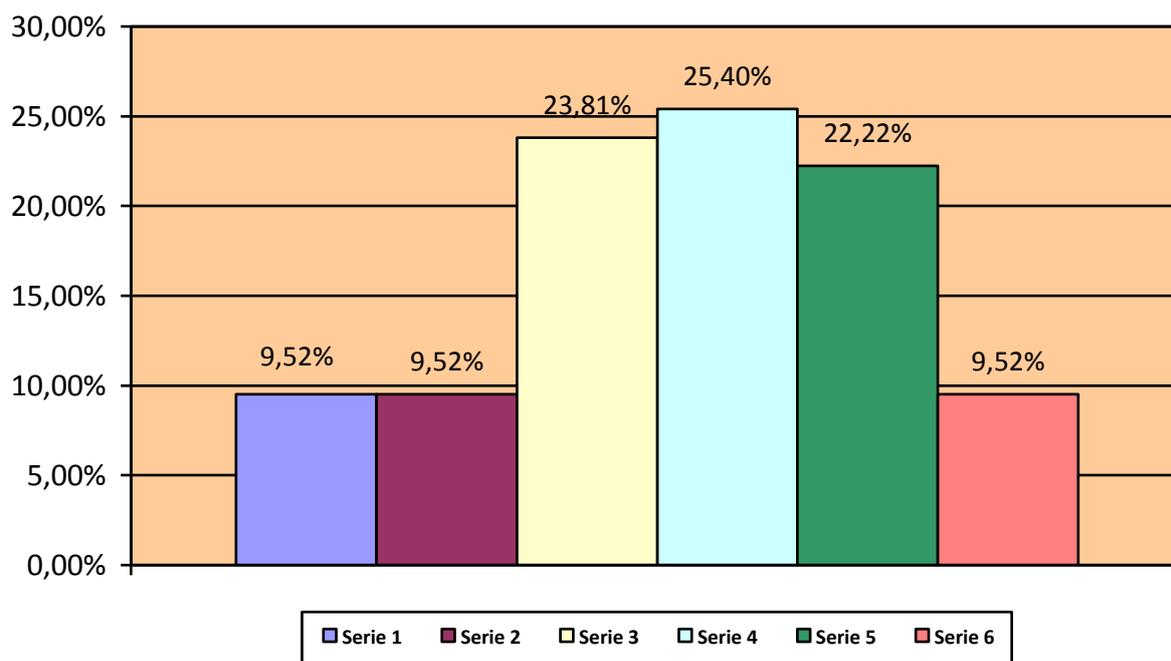
04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,35%
2	9	7,14%
3	22	17,46%
4	33	26,19%
5	32	25,40%
6	22	17,46%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 30,95% risposte sfavorevoli                      tot. 69,05% risposte favorevoli →

AMBITO E - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,52%
2	12	9,52%
3	30	23,81%
4	32	25,40%
5	28	22,22%
6	12	9,52%
Nessuna risposta	0	0,00%

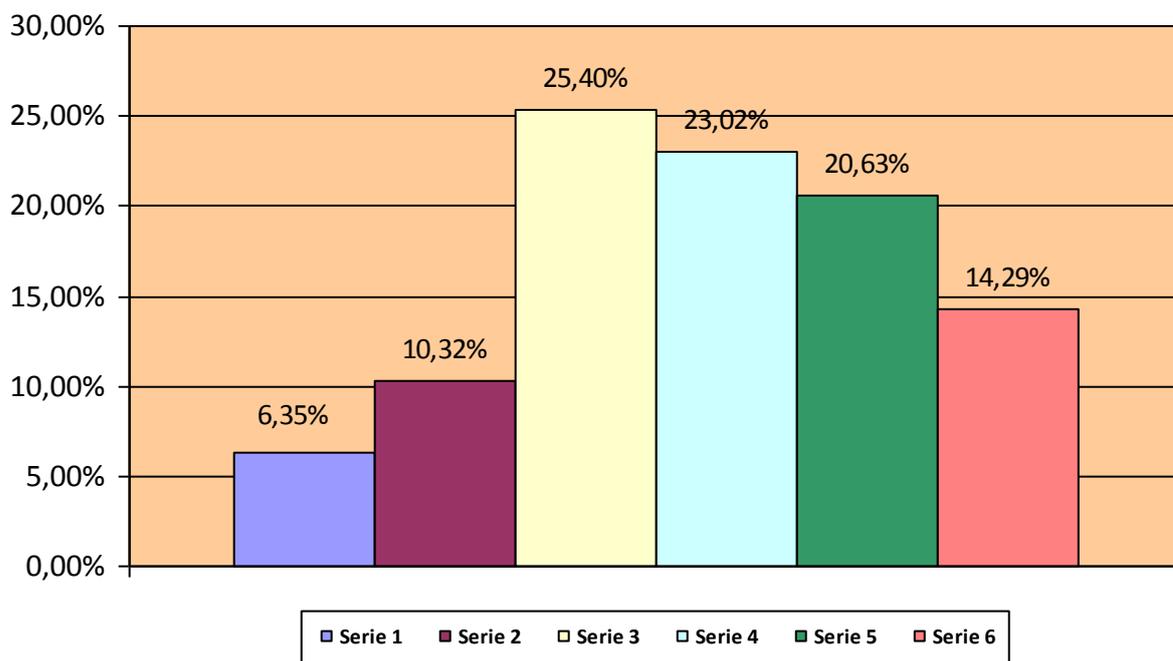


←
→
tot. 42,85% risposte sfavorevoli
tot. 57,15% risposte favorevoli

AMBITO F - I miei colleghi

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

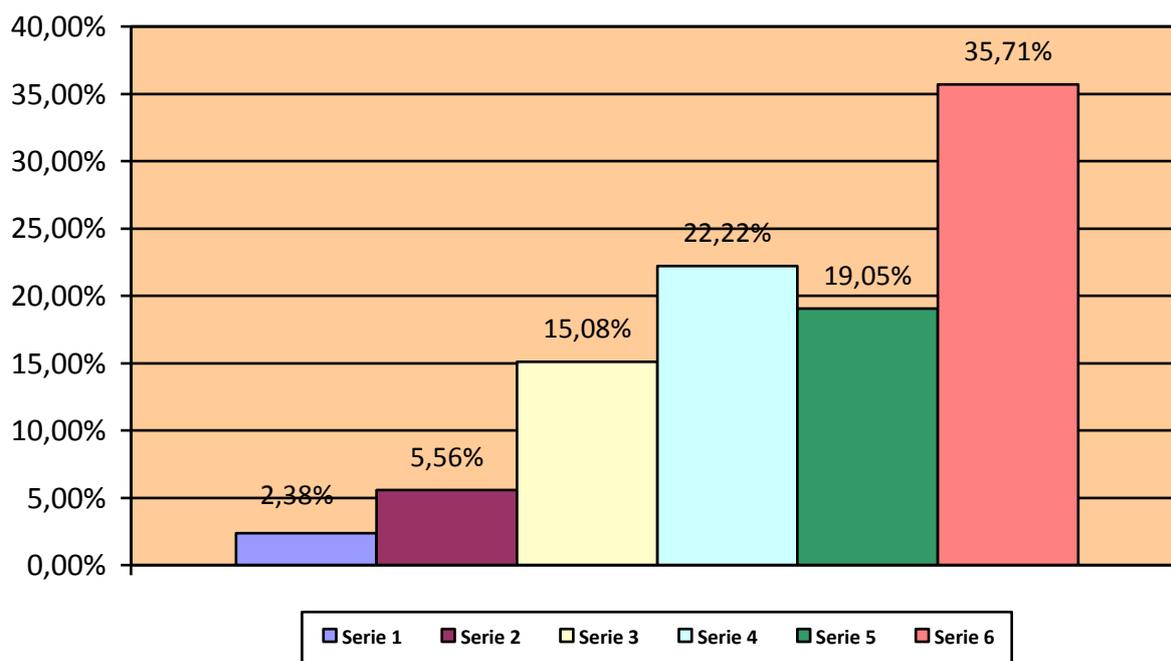
01 [Mi sento parte di una squadra]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,35%
2	13	10,32%
3	32	25,40%
4	29	23,02%
5	26	20,63%
6	18	14,29%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 42,07% risposte sfavorevoli
tot. 57,93% risposte favorevoli

AMBITO F - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

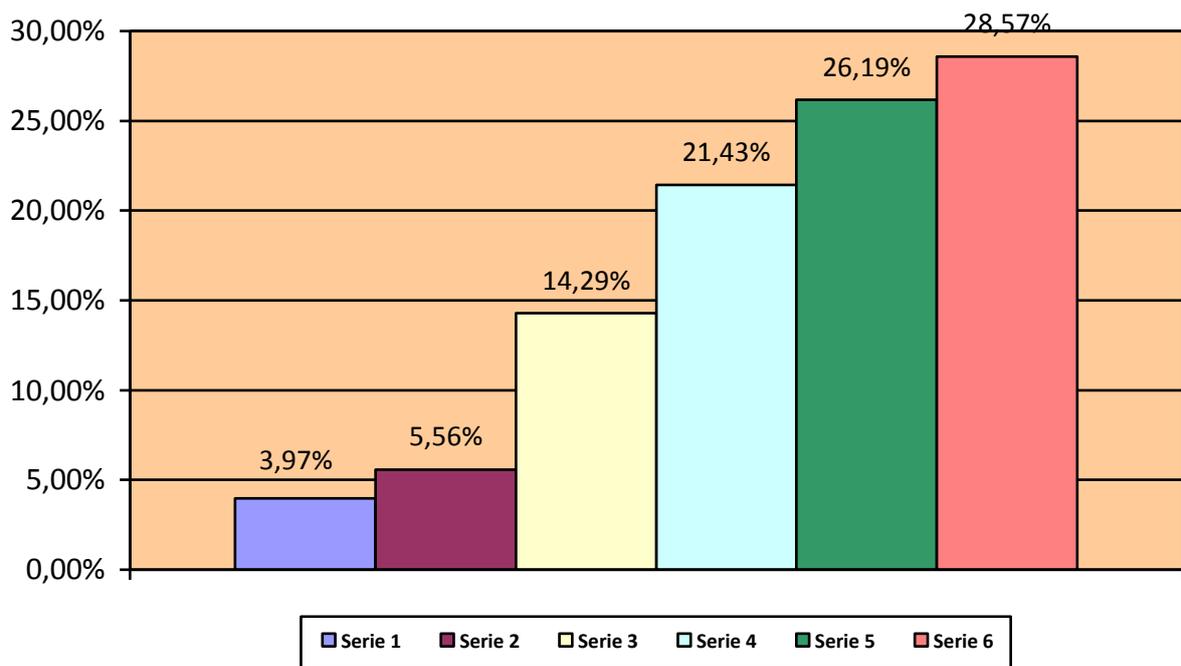
02		
[Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,38%
2	7	5,56%
3	19	15,08%
4	28	22,22%
5	24	19,05%
6	45	35,71%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 23,02% risposte sfavorevoli      tot. 76,98% risposte favorevoli →

AMBITO F - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

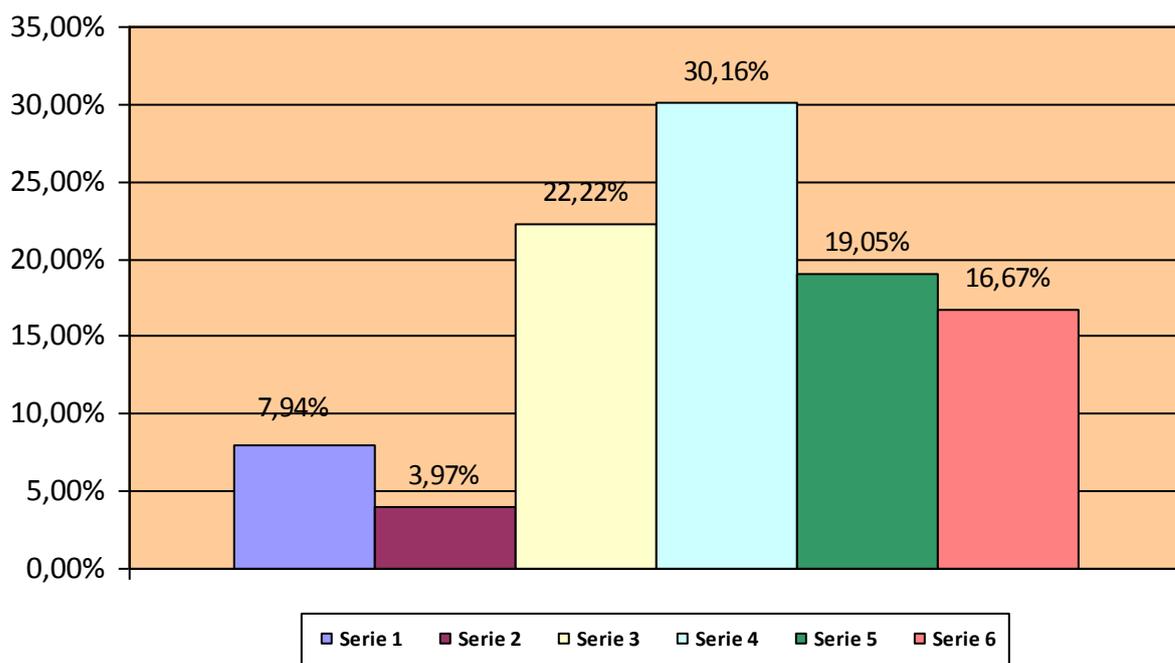
03 [Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,97%
2	7	5,56%
3	18	14,29%
4	27	21,43%
5	33	26,19%
6	36	28,57%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 23,82% risposte sfavorevoli      tot. 76,18% risposte favorevoli →

AMBITO F - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

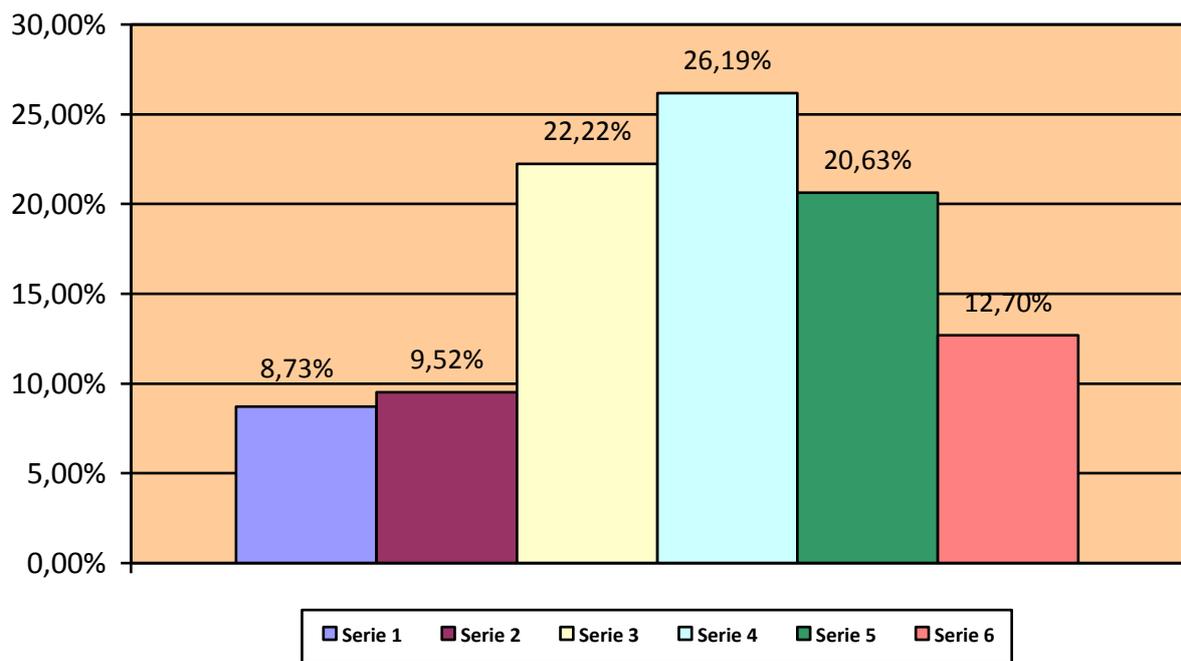
04 [Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	7,94%
2	5	3,97%
3	28	22,22%
4	38	30,16%
5	24	19,05%
6	21	16,67%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 34,13% risposte sfavorevoli      tot. 65,87% risposte favorevoli →

AMBITO F - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,73%
2	12	9,52%
3	28	22,22%
4	33	26,19%
5	26	20,63%
6	16	12,70%
Nessuna risposta	0	0,00%

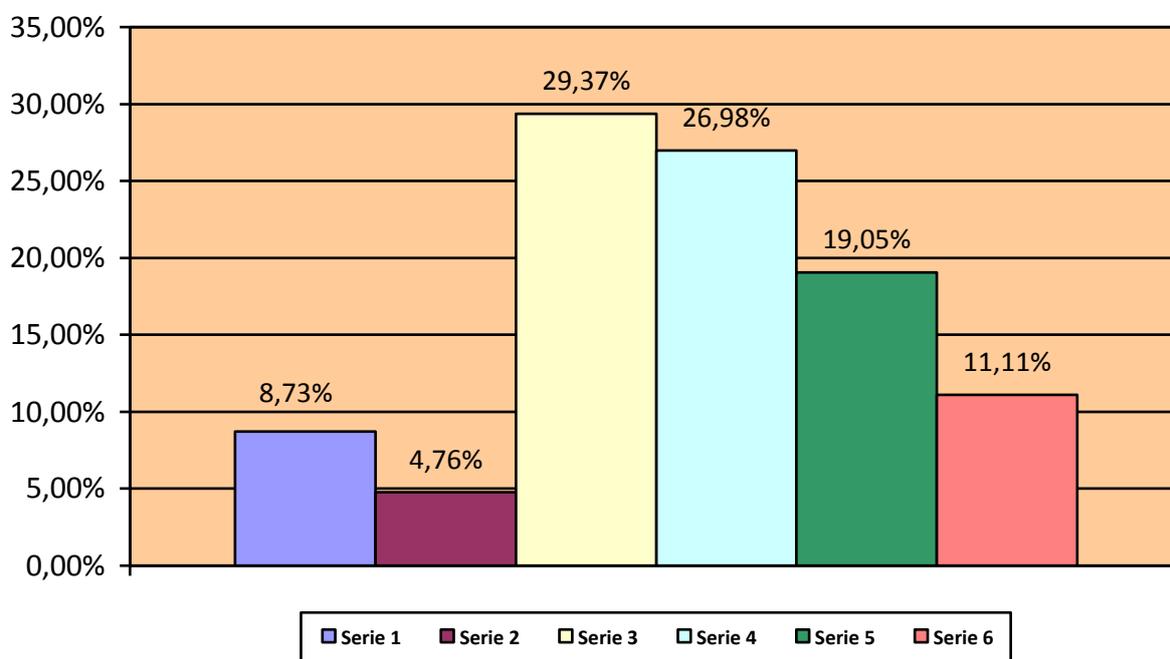


← tot. 40,47% risposte sfavorevoli      tot. 59,53% risposte favorevoli →

AMBITO G - Il contesto del mio lavoro

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

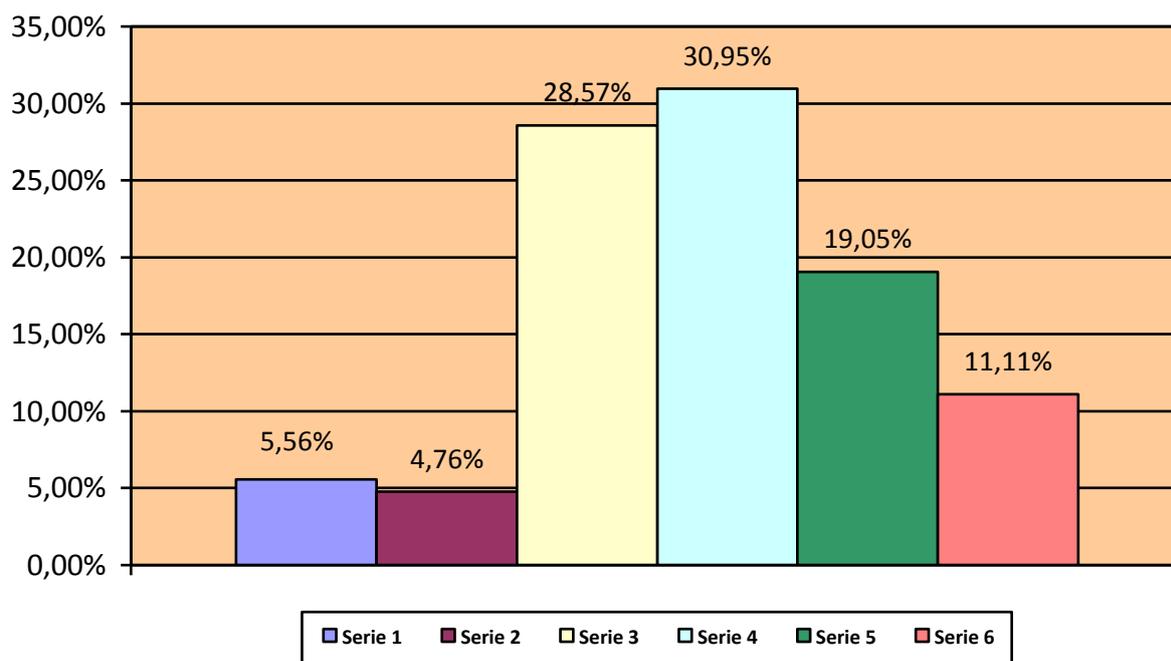
01 [La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,73%
2	6	4,76%
3	37	29,37%
4	34	26,98%
5	24	19,05%
6	14	11,11%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 42,86% risposte sfavorevoli                      tot. 57,14 % risposte favorevoli →

AMBITO G - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

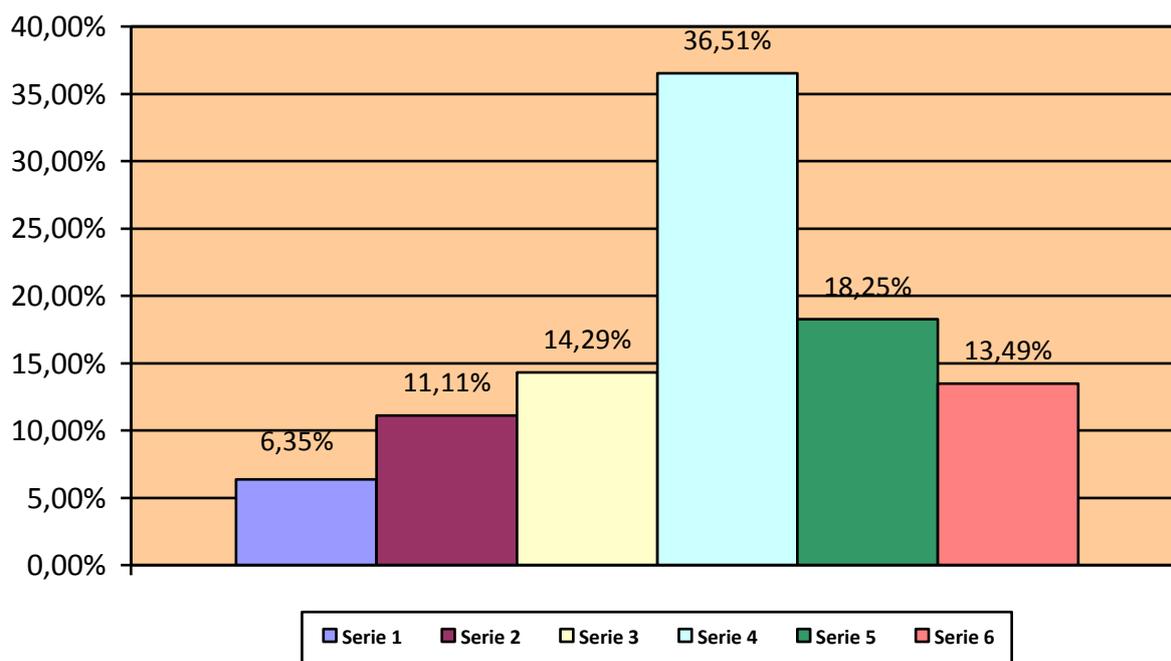
02 [Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	5,56%
2	6	4,76%
3	36	28,57%
4	39	30,95%
5	24	19,05%
6	14	11,11%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 38,89% risposte sfavorevoli      tot. 61,11% risposte favorevoli →

AMBITO G - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

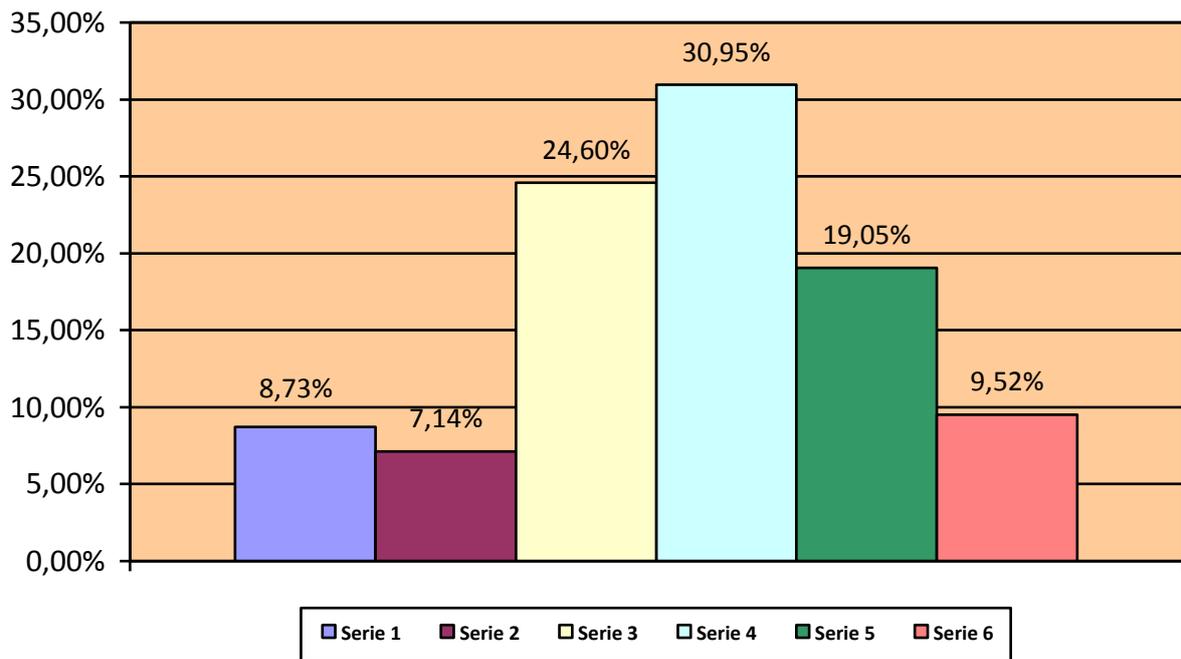
03 [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,35%
2	14	11,11%
3	18	14,29%
4	46	36,51%
5	23	18,25%
6	17	13,49%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 31,75% risposte sfavorevoli                      tot. 68,25% risposte favorevoli →

AMBITO G - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

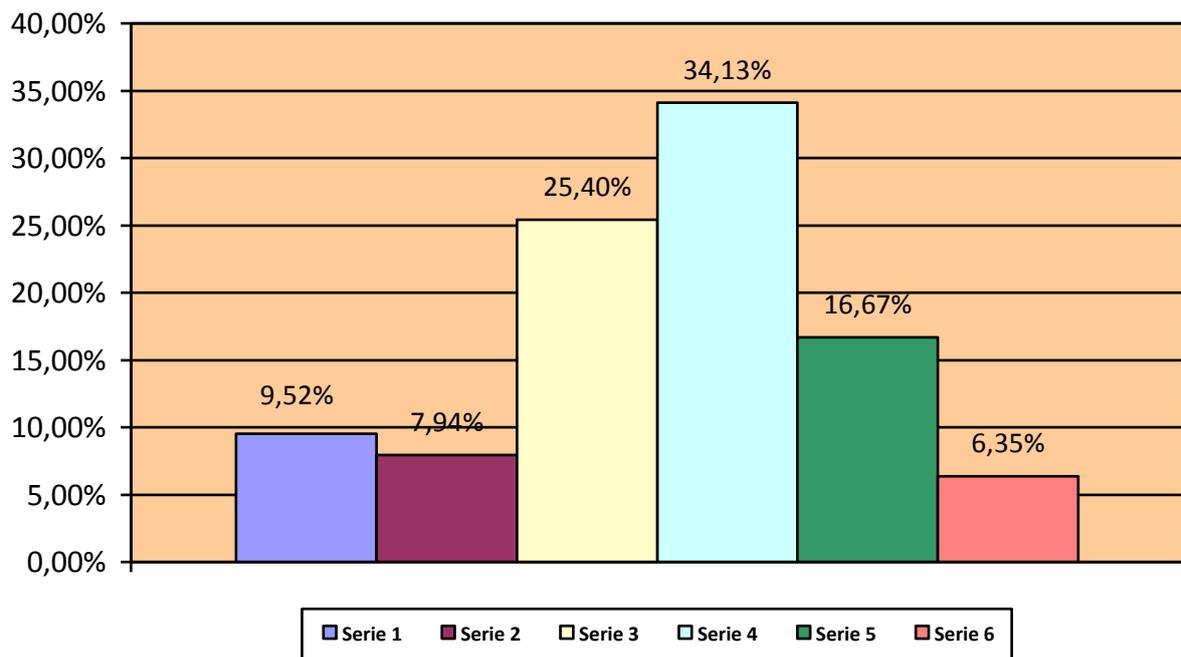
04 [La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,73%
2	9	7,14%
3	31	24,60%
4	39	30,95%
5	24	19,05%
6	12	9,52%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 40,47% risposte sfavorevoli      tot. 59,53% 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	12	9,52%
2	10	7,94%
3	32	25,40%
4	43	34,13%
5	21	16,67%
6	8	6,35%
Nessuna risposta	0	0,00%

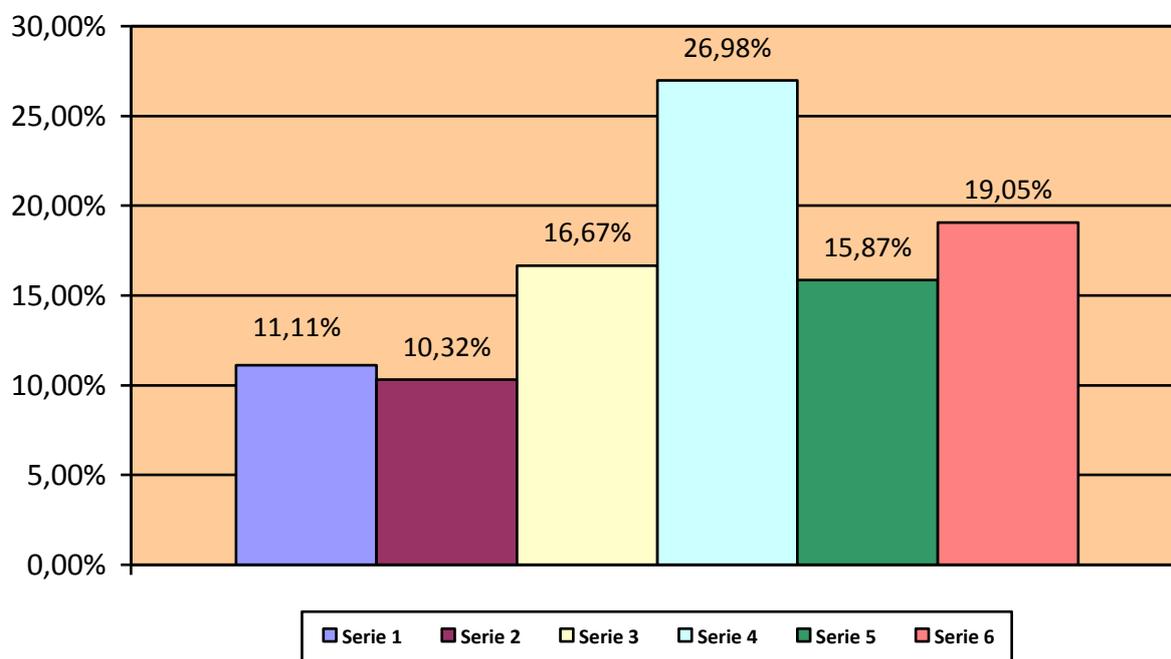


← tot. 42,46% risposte sfavorevoli                      tot. 57,14% risposte favorevoli →

AMBITO H - Il senso di appartenenza

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

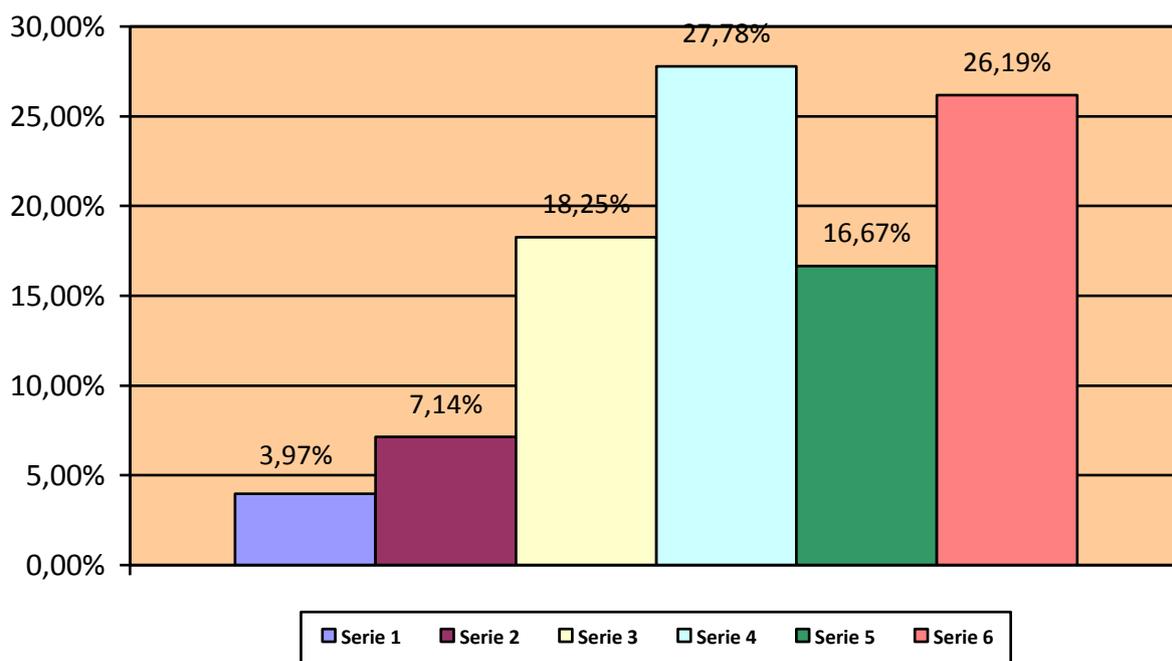
01 [Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	11,11%
2	13	10,32%
3	21	16,67%
4	34	26,98%
5	20	15,87%
6	24	19,05%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 38,10% risposte sfavorevoli                      tot. 61,90% risposte favorevoli →

AMBITO H - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

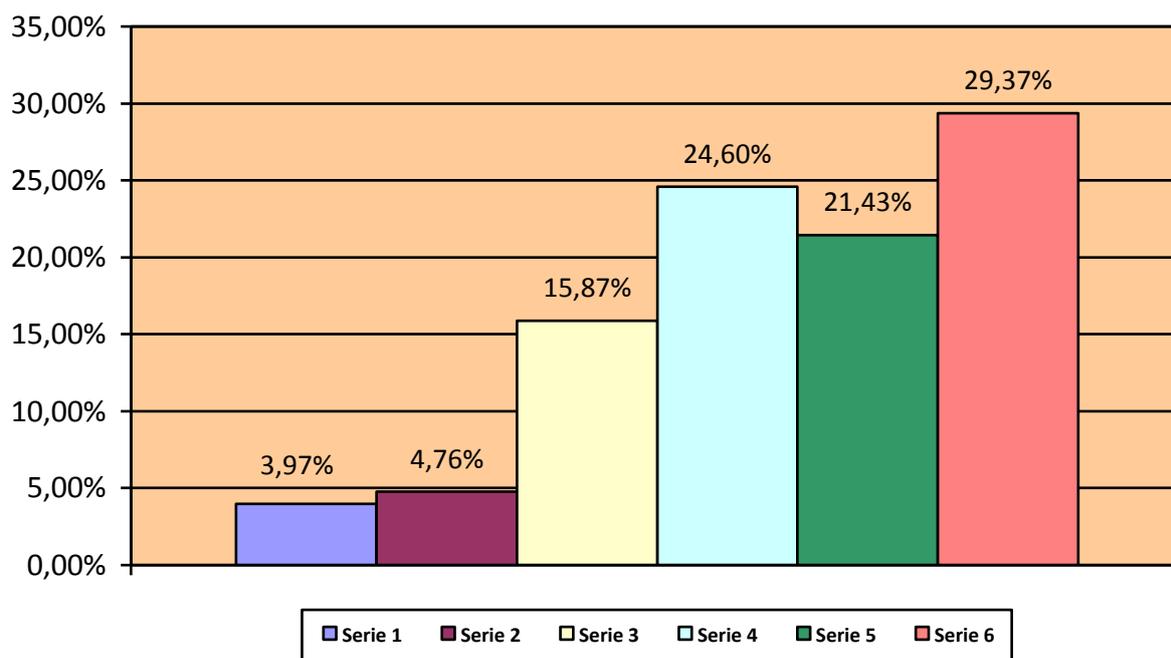
02 [Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,97%
2	9	7,14%
3	23	18,25%
4	35	27,78%
5	21	16,67%
6	33	26,19%
Nessuna risposta	0	0,00%



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

AMBITO H - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

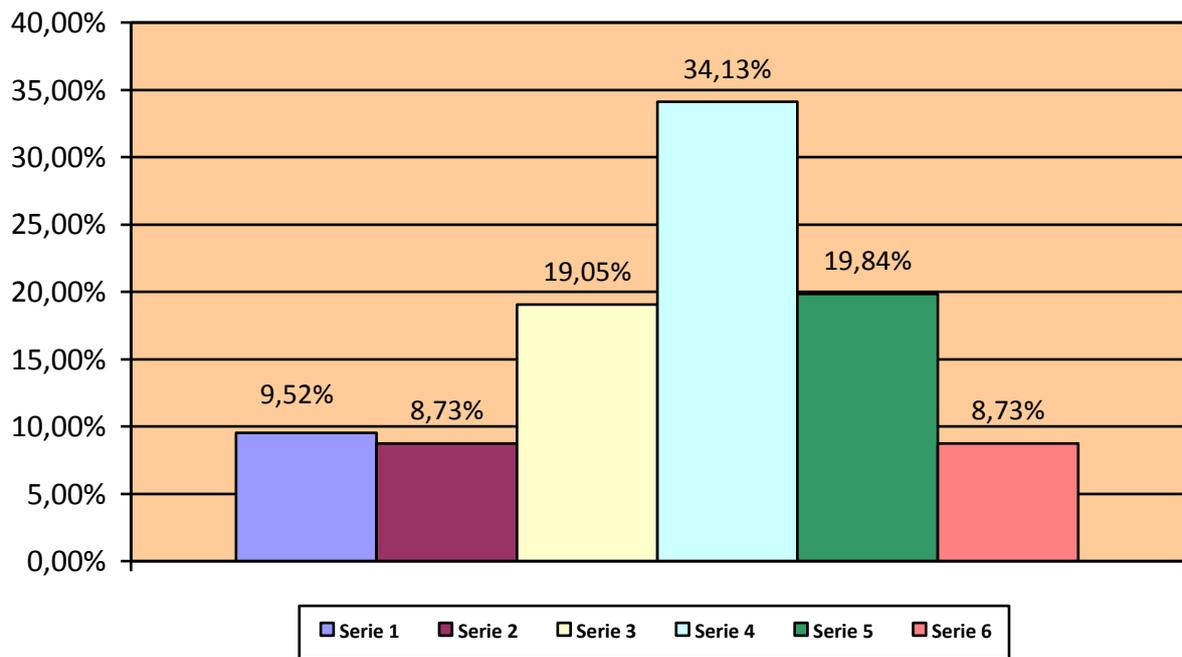
03 [Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,97%
2	6	4,76%
3	20	15,87%
4	31	24,60%
5	27	21,43%
6	37	29,37%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 24,60% risposte sfavorevoli      tot. 75,40% risposte favorevoli →

AMBITO H - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

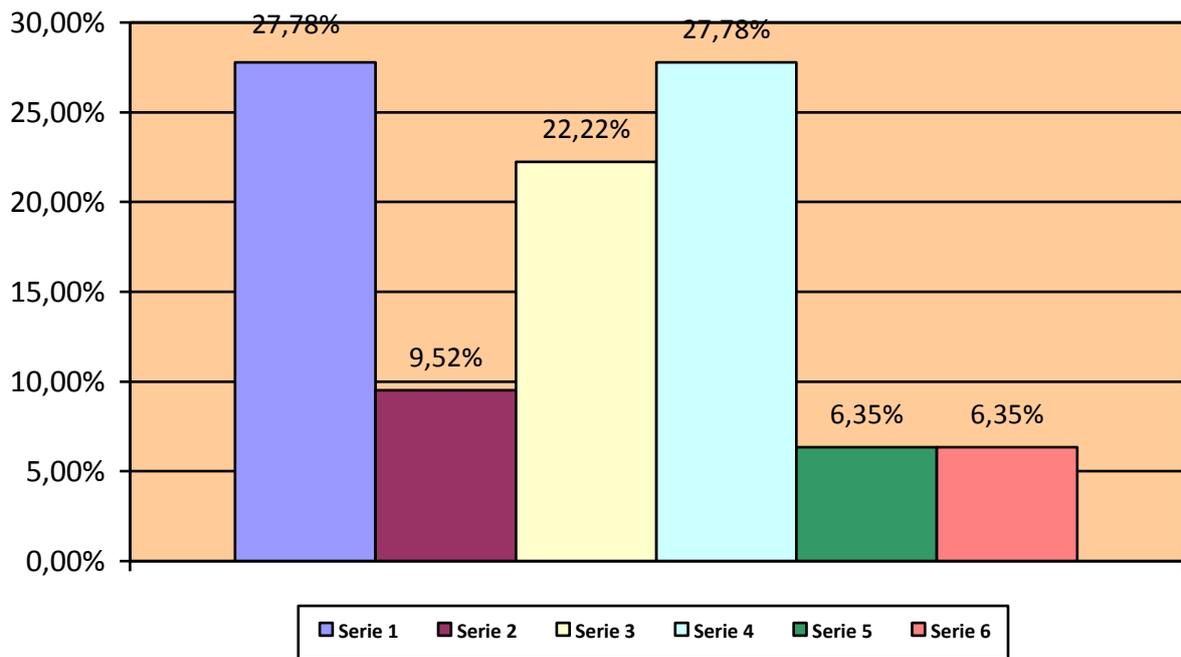
04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,52%
2	11	8,73%
3	24	19,05%
4	43	34,13%
5	25	19,84%
6	11	8,73%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 37,30% risposte sfavorevoli                      tot. 62,70% risposte favorevoli →

AMBITO H - Domanda 05 - Polarità NEGATIVA

05 [Se potessi, comunque cambierei ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	35	27,78%
2	12	9,52%
3	28	22,22%
4	35	27,78%
5	8	6,35%
6	8	6,35%
Nessuna risposta	0	0,00%

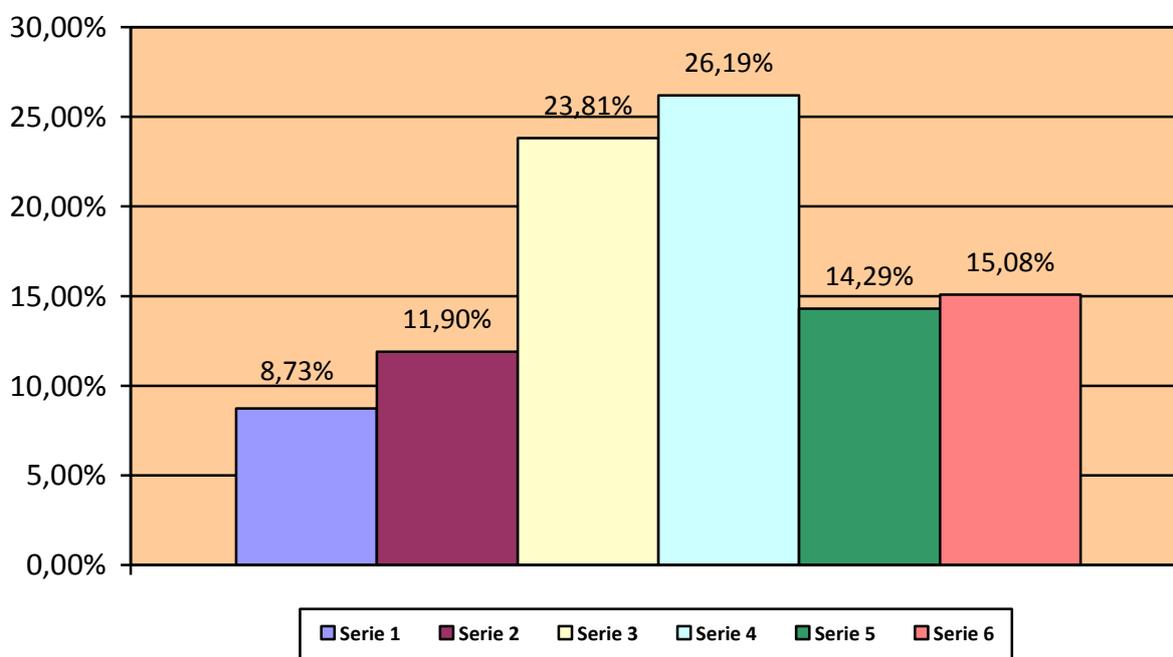


← tot. 59,52% risposte favorevoli      tot. 40,48% risposte sfavorevoli →

AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

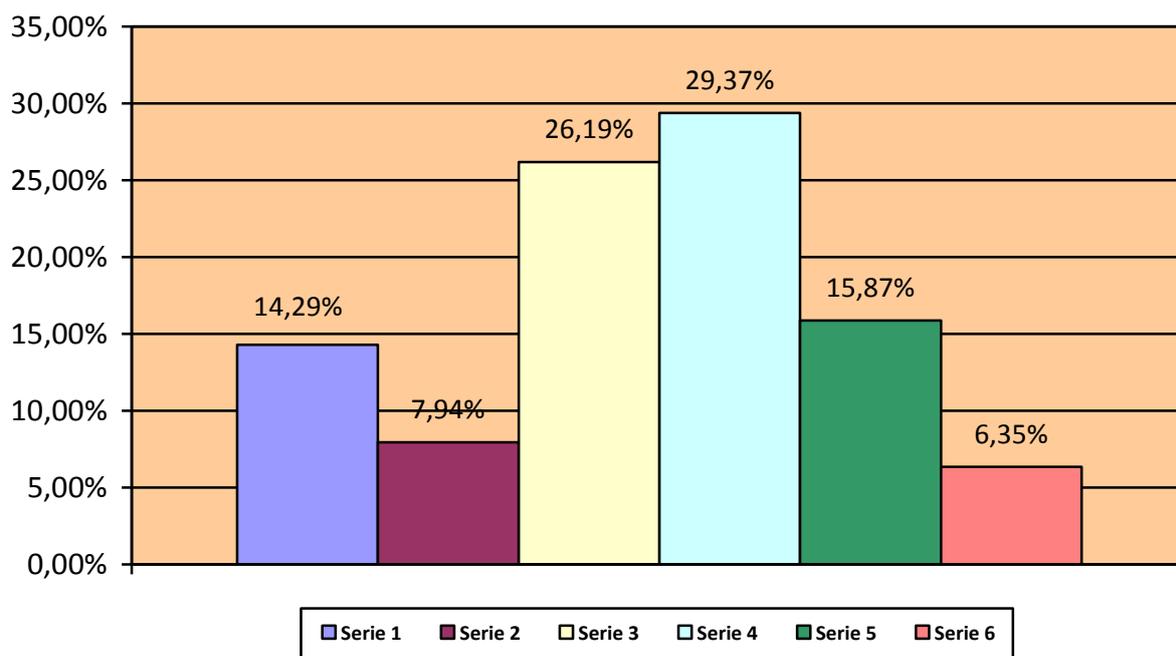
01		
[La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,73%
2	15	11,90%
3	30	23,81%
4	33	26,19%
5	18	14,29%
6	19	15,08%
Nessuna risposta	0	0,00%



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

AMBITO I - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

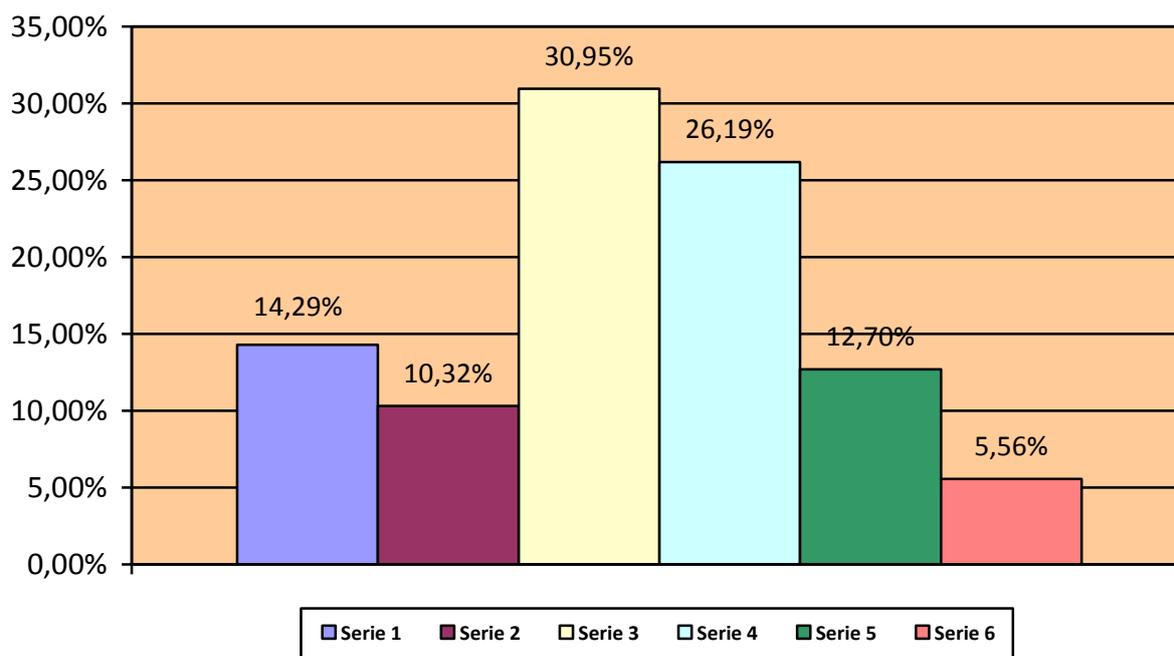
02 [Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	18	14,29%
2	10	7,94%
3	33	26,19%
4	37	29,37%
5	20	15,87%
6	8	6,35%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 48,42% risposte sfavorevoli
tot. 51,58% 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	18	14,29%
2	13	10,32%
3	39	30,95%
4	33	26,19%
5	16	12,70%
6	7	5,56%
Nessuna risposta	0	0,00%



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

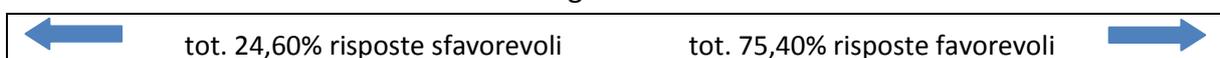
## IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

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, quale importanza 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 61,90% e 75,40%, 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.

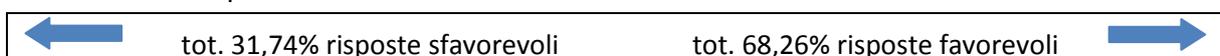
AMBITO A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato



AMBITO B - Le discriminazioni



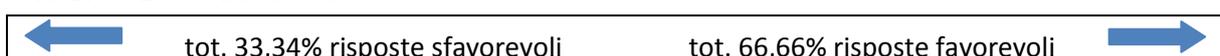
AMBITO C - L'equità nella mia amministrazione



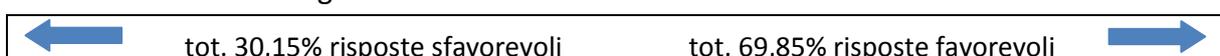
AMBITO D - La carriera e lo sviluppo professionale



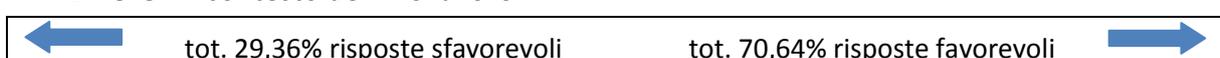
AMBITO E - Il mio lavoro



AMBITO F - I miei colleghi



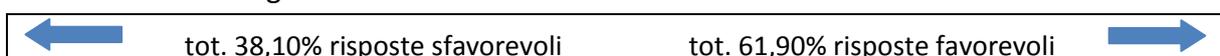
AMBITO G - Il contesto del mio lavoro



AMBITO H - Il senso di appartenenza



AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione



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

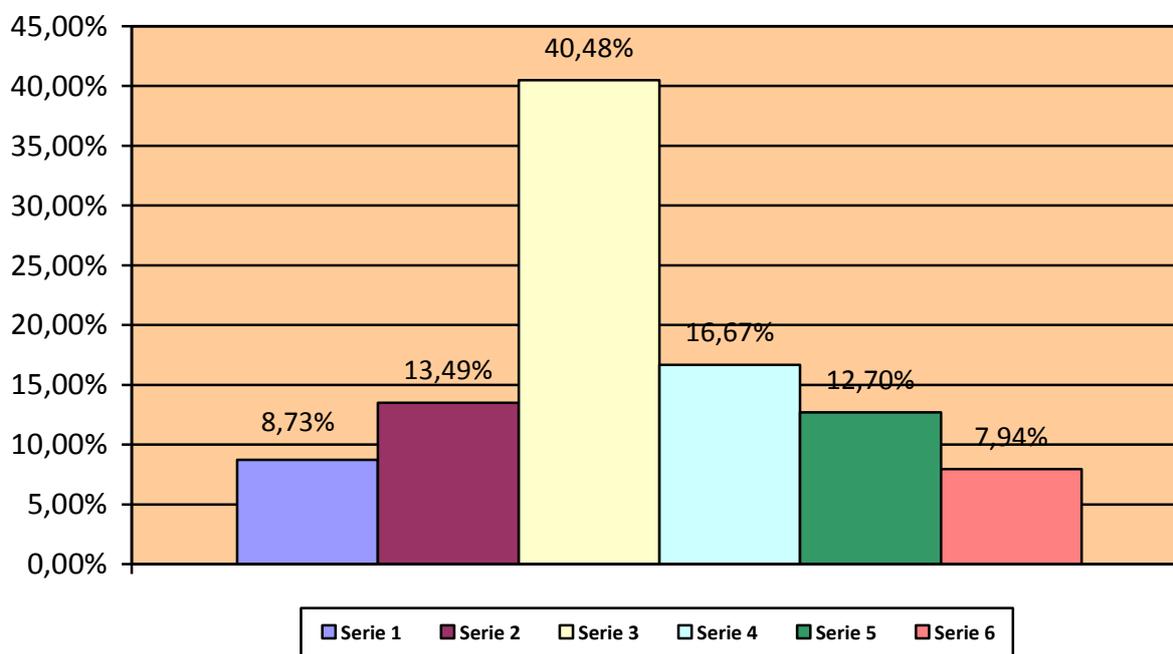
Attraverso 13 domande specifiche in tre ambiti, quest’area si propone di esaminare il grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

- ✓ 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

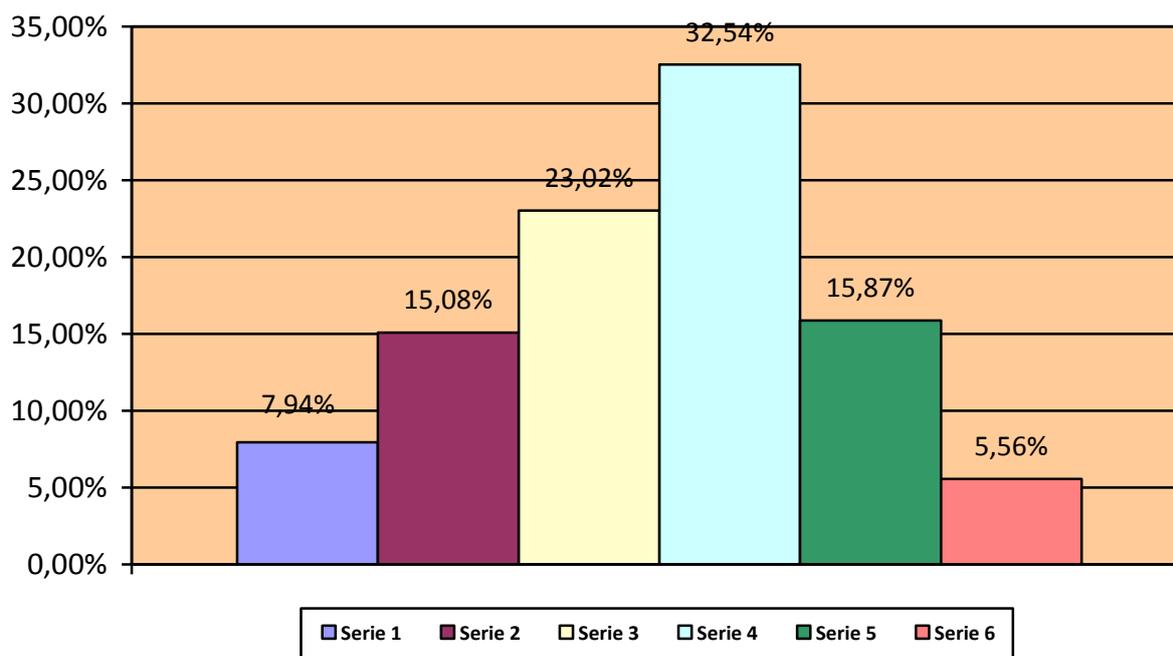
01 [Conosco le strategie della mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,73%
2	17	13,49%
3	51	40,48%
4	21	16,67%
5	16	12,70%
6	10	7,94%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 62,70% risposte sfavorevoli                      tot. 37,30% risposte favorevoli →

AMBITO L - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

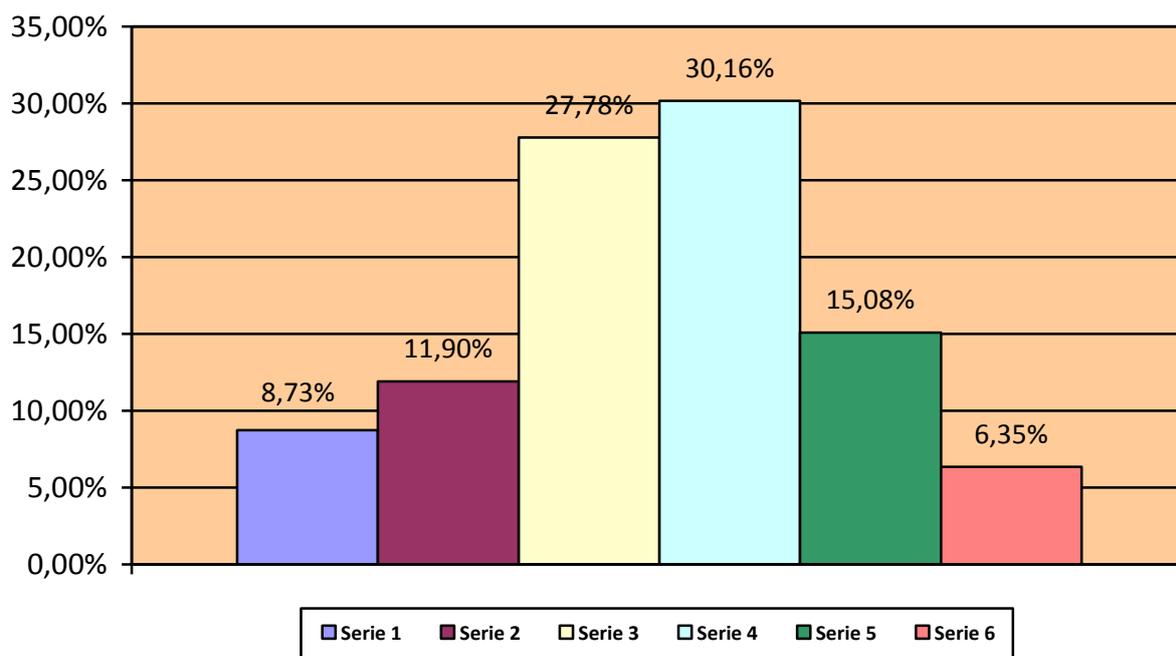
02 [Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	7,94%
2	19	15,08%
3	29	23,02%
4	41	32,54%
5	20	15,87%
6	7	5,56%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 46,03% risposte sfavorevoli                      tot. 53,97% risposte favorevoli →

AMBITO L - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

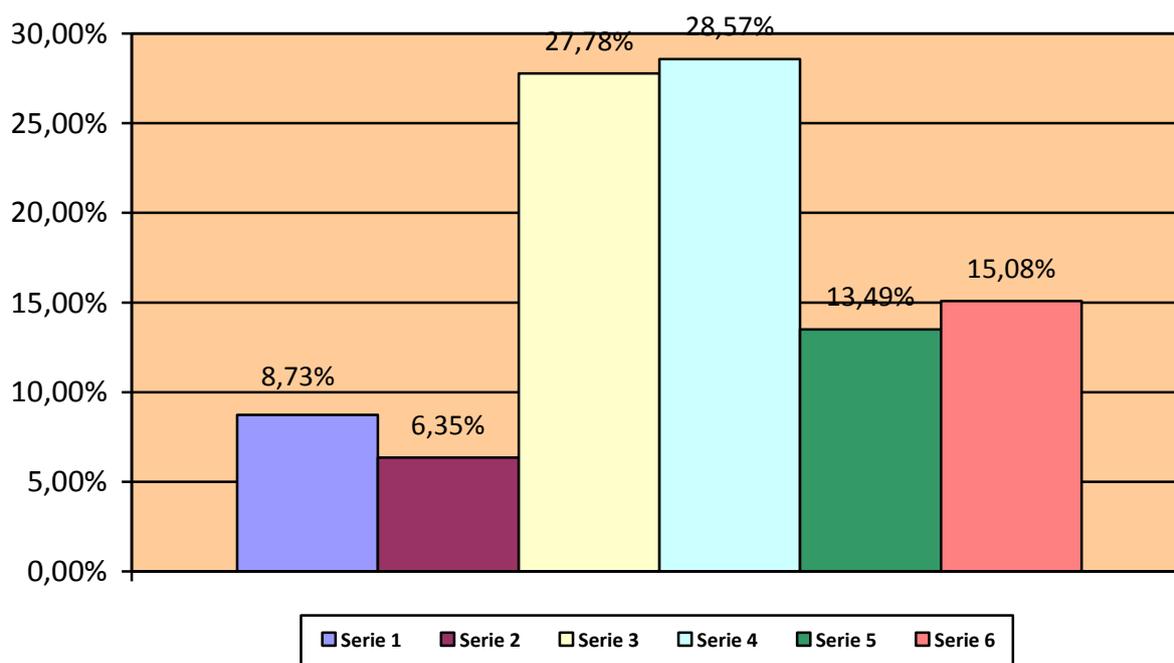
03 [Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,73%
2	15	11,90%
3	35	27,78%
4	38	30,16%
5	19	15,08%
6	8	6,35%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 48,41% risposte sfavorevoli      tot. 51,59% 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	11	8,73%
2	8	6,35%
3	35	27,78%
4	36	28,57%
5	17	13,49%
6	19	15,08%
Nessuna risposta	0	0,00%

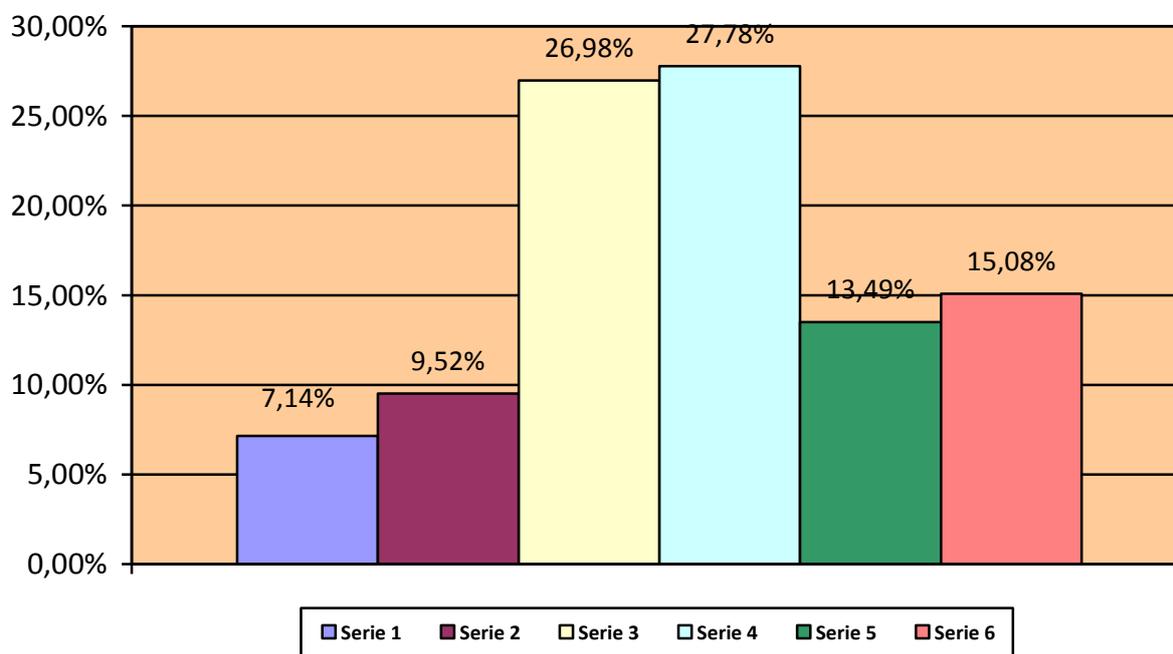


← tot. 42,86% risposte sfavorevoli      tot. 57,14% risposte favorevoli →

AMBITO M - Le mie performance

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

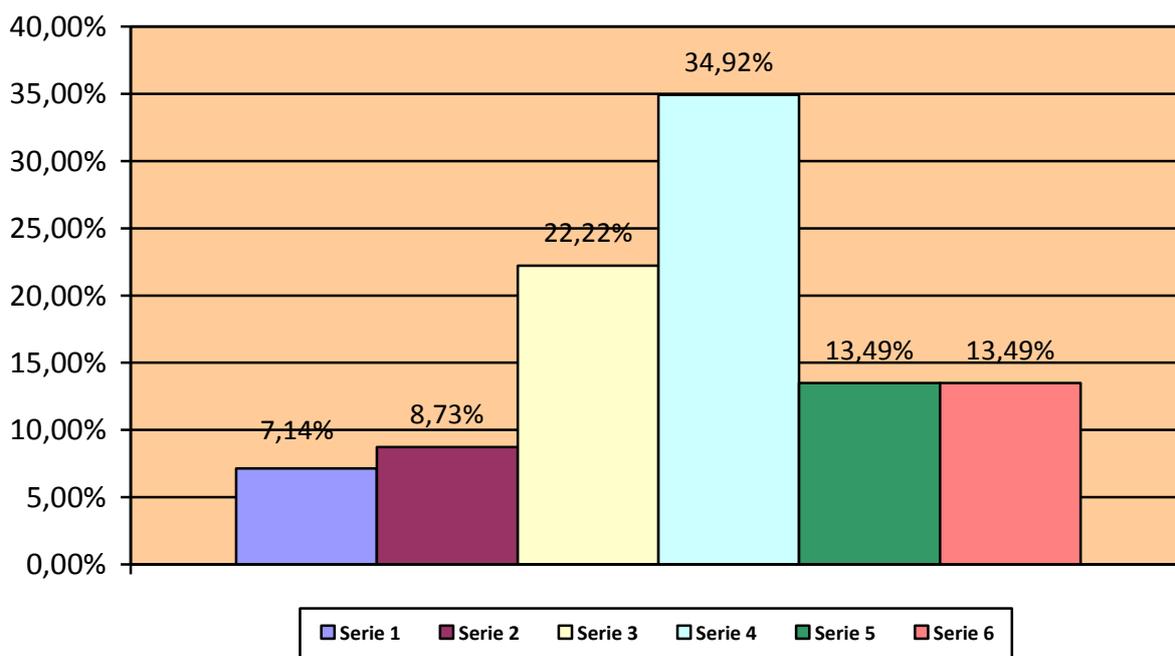
01 [Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	7,14%
2	12	9,52%
3	34	26,98%
4	35	27,78%
5	17	13,49%
6	19	15,08%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 43,64% risposte sfavorevoli                      tot. 56,36% risposte favorevoli →

AMBITO M - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

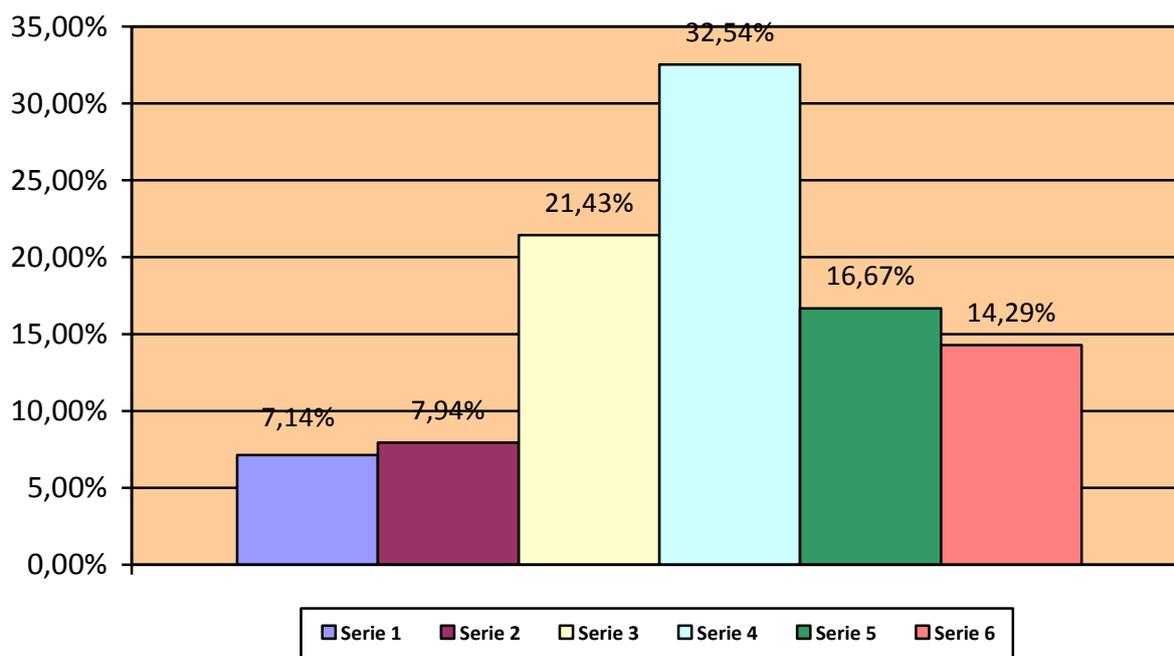
02		
[Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	7,14%
2	11	8,73%
3	28	22,22%
4	44	34,92%
5	17	13,49%
6	17	13,49%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 38,10% risposte sfavorevoli                      tot. 61,90% risposte favorevoli →

AMBITO M - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

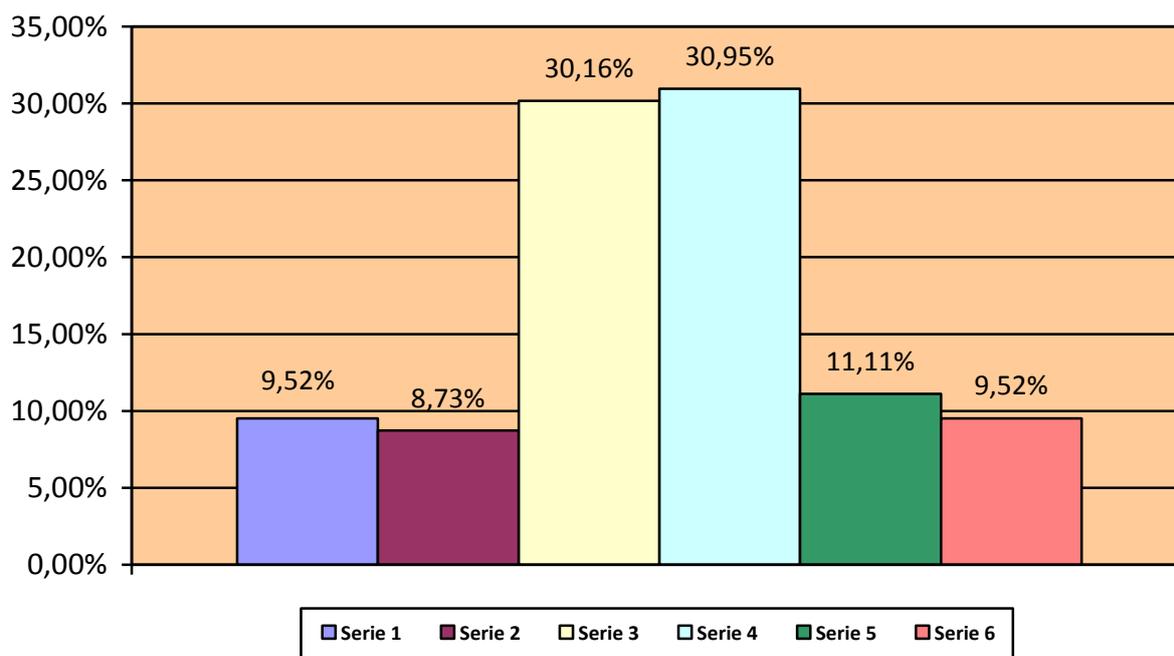
03 [Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	7,14%
2	10	7,94%
3	27	21,43%
4	41	32,54%
5	21	16,67%
6	18	14,29%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 36,50% risposte sfavorevoli      tot. 63,50% risposte favorevoli →

AMBITO M - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,52%
2	11	8,73%
3	38	30,16%
4	39	30,95%
5	14	11,11%
6	12	9,52%
Nessuna risposta	0	0,00%

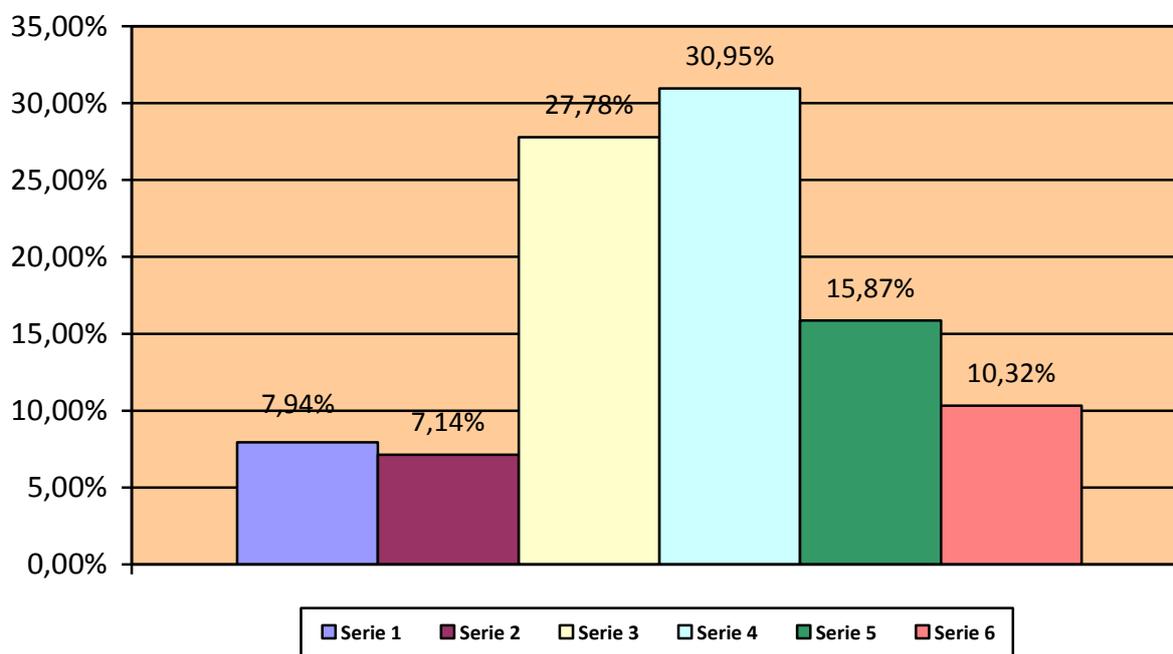


← tot. 48,41% risposte sfavorevoli      tot. 51,59% risposte favorevoli →

AMBITO N - Il funzionamento del sistema

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

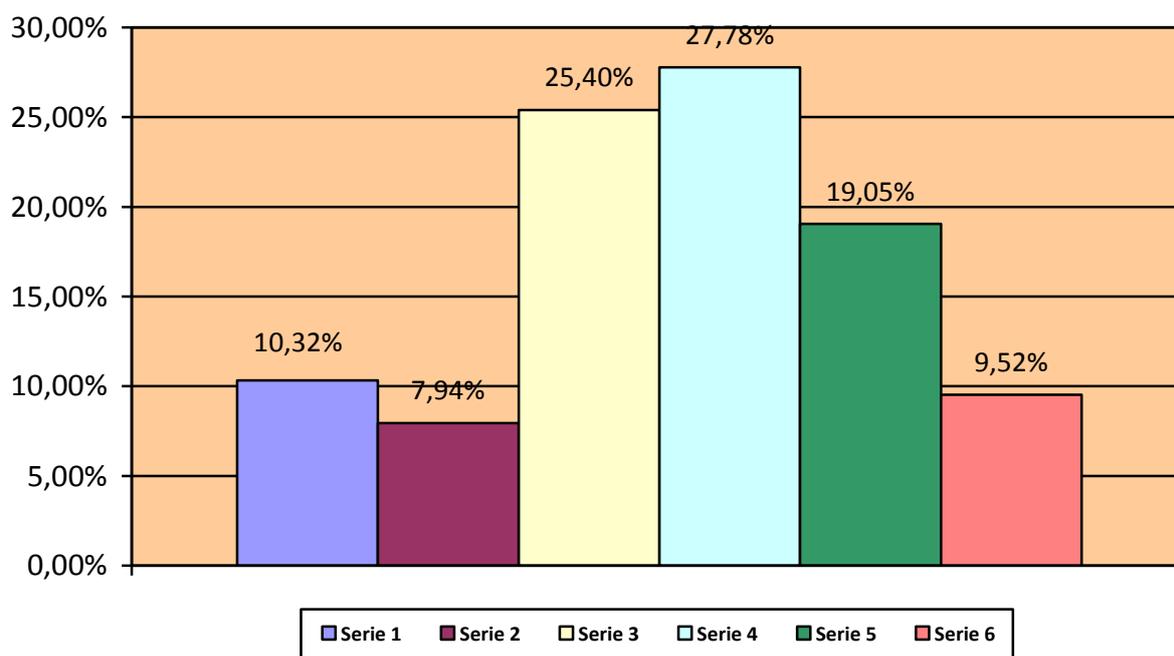
01 [Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	7,94%
2	9	7,14%
3	35	27,78%
4	39	30,95%
5	20	15,87%
6	13	10,32%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 42,86% risposte sfavorevoli                      tot. 57,14% risposte favorevoli →

AMBITO N - Domanda 02 Polarità POSITIVA

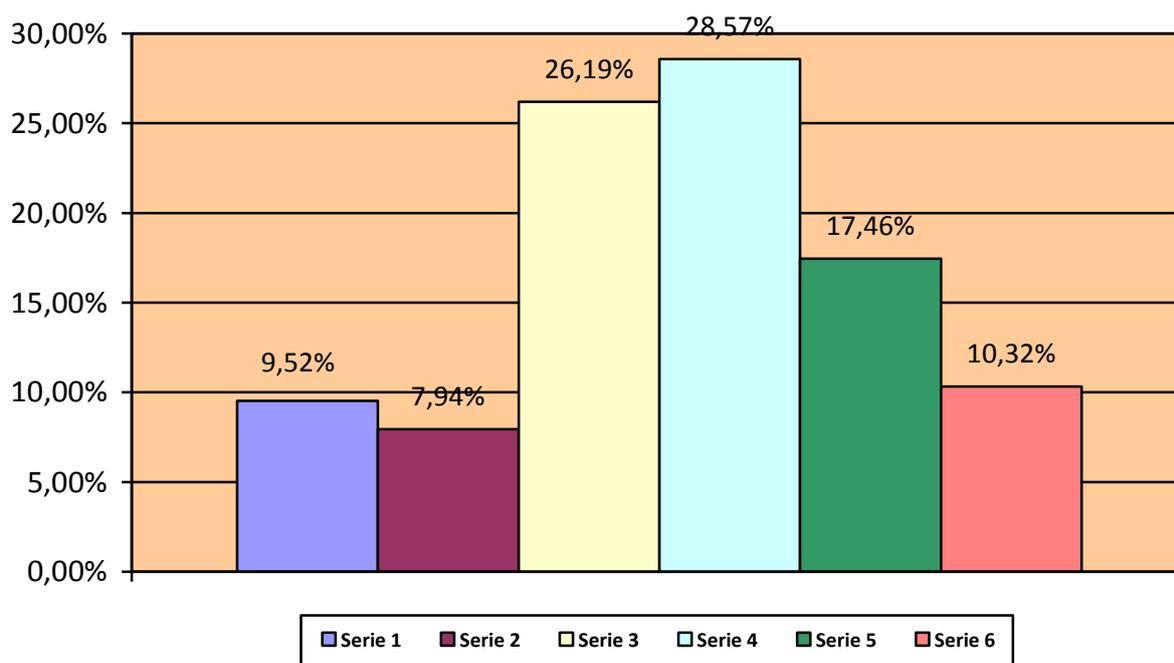
02 [Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	10,32%
2	10	7,94%
3	32	25,40%
4	35	27,78%
5	24	19,05%
6	12	9,52%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 43,66% risposte sfavorevoli      tot. 56,34% risposte favorevoli →

AMBITO N - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

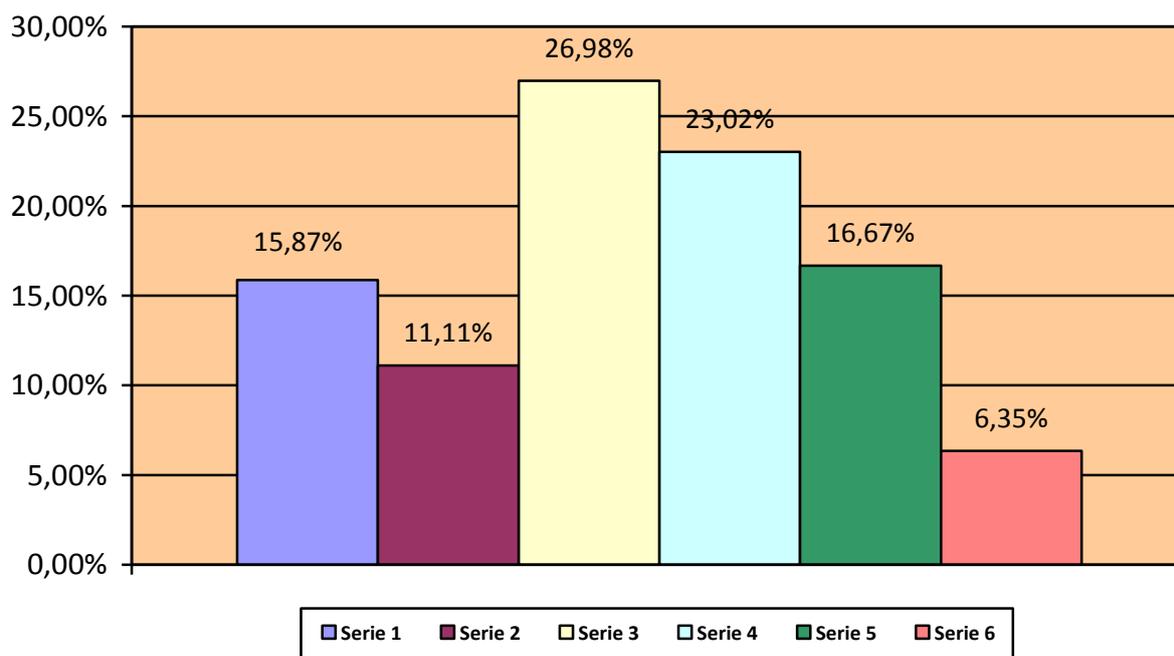
03 [I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,52%
2	10	7,94%
3	33	26,19%
4	36	28,57%
5	22	17,46%
6	13	10,32%
Nessuna risposta	0	0,00%



←
→
tot. 43,65% risposte sfavorevoli
tot. 56,35% risposte favorevoli

AMBITO N - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

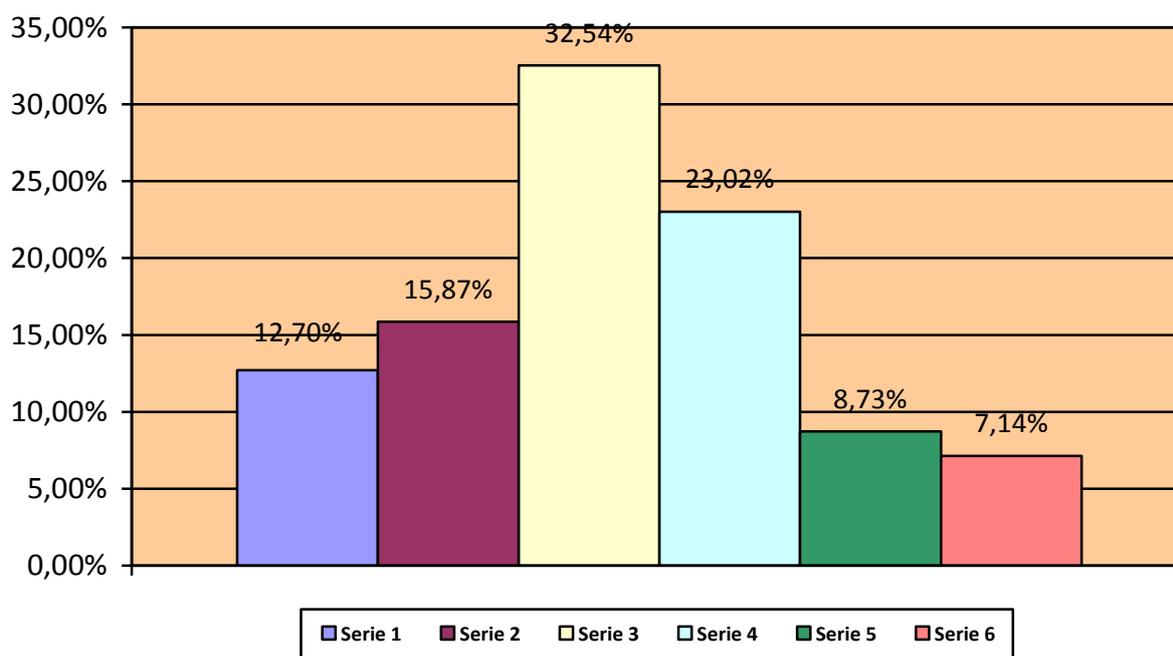
04 [La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	20	15,87%
2	14	11,11%
3	34	26,98%
4	29	23,02%
5	21	16,67%
6	8	6,35%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 53,96% risposte sfavorevoli      tot. 46,04% 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	16	12,70%
2	20	15,87%
3	41	32,54%
4	29	23,02%
5	11	8,73%
6	9	7,14%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 61,11% risposte sfavorevoli
 tot. 38,89% risposte favorevoli →

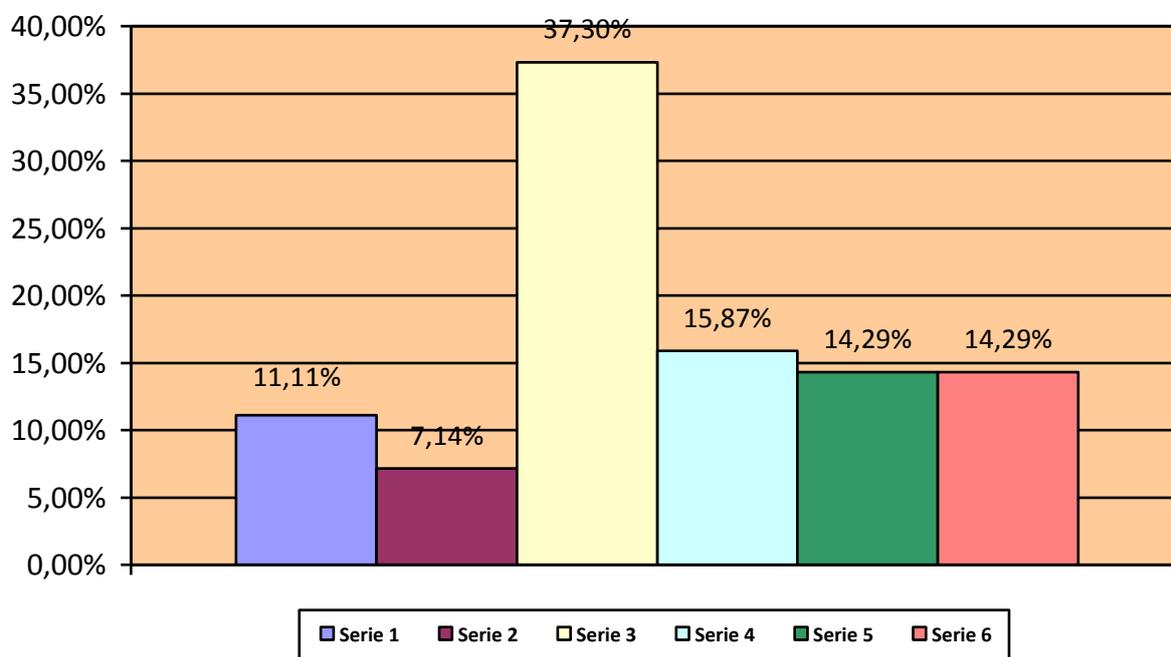
## **QUESTIONARIO “VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO”**

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 (che 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

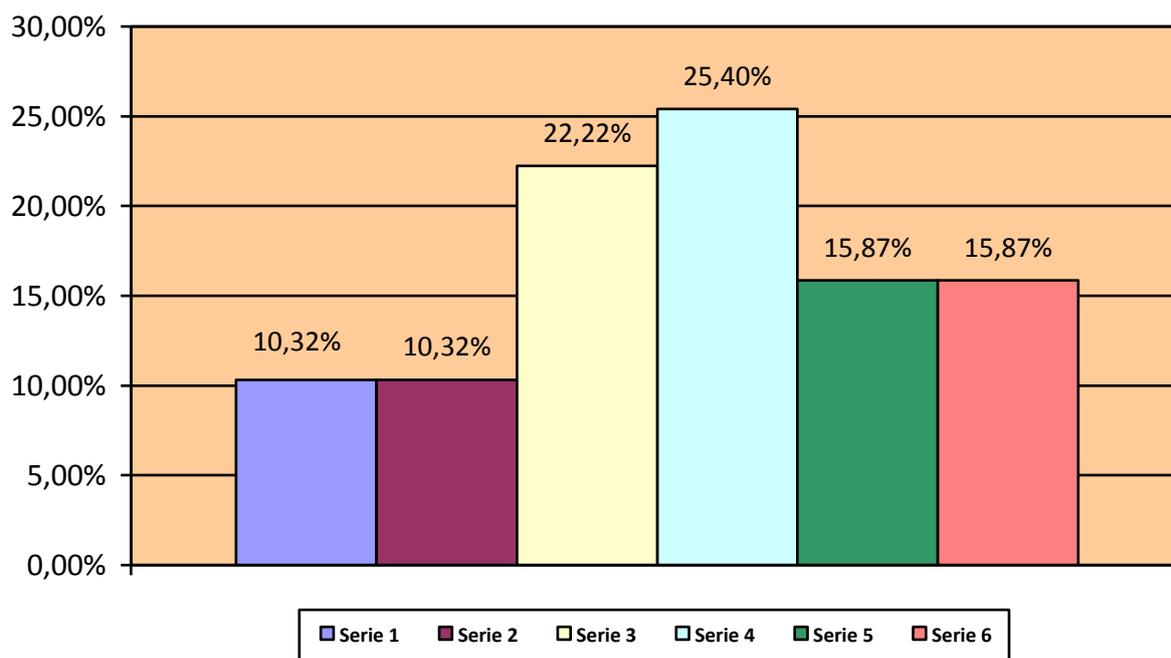
01 [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	11,11%
2	9	7,14%
3	47	37,30%
4	20	15,87%
5	18	14,29%
6	18	14,29%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 55,55% risposte sfavorevoli                      tot. 44,45% risposte favorevoli →

AMBITO O - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

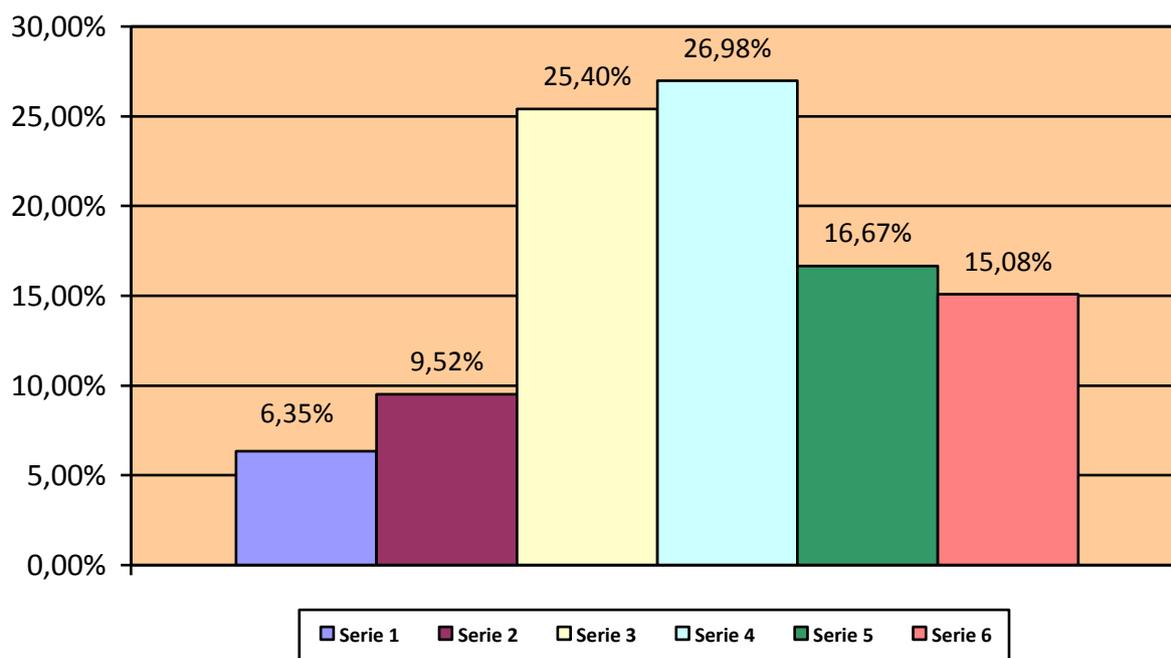
02 [Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	10,32%
2	13	10,32%
3	28	22,22%
4	32	25,40%
5	20	15,87%
6	10	15,87%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 42,86% risposte sfavorevoli      tot. 57,14% risposte favorevoli →

AMBITO O - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

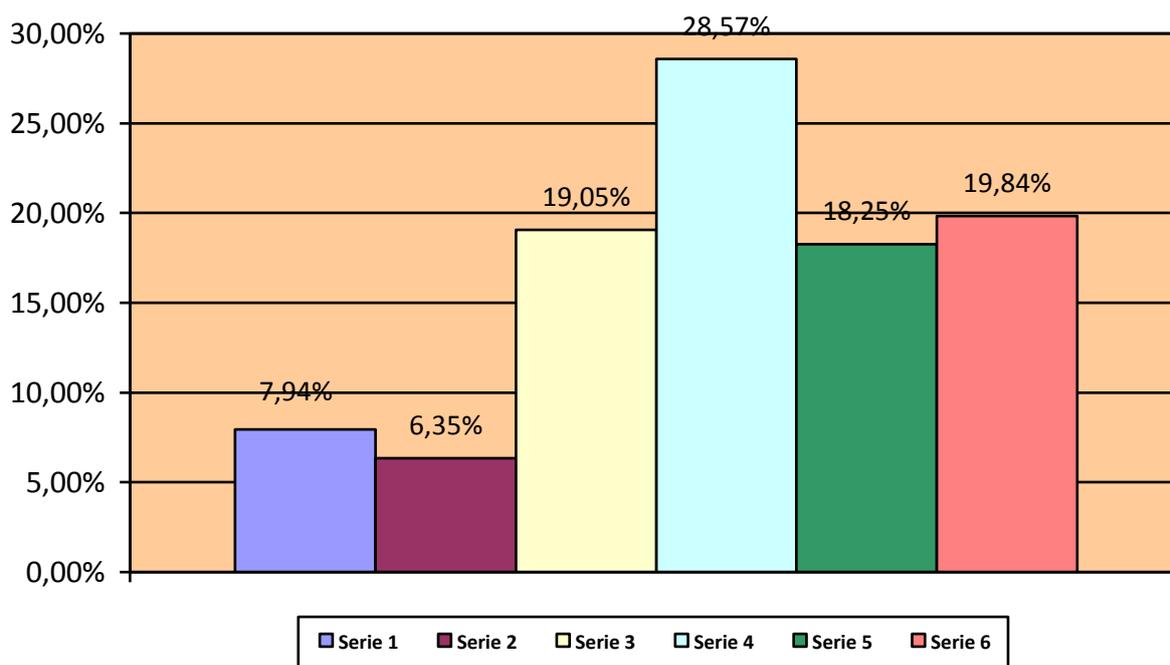
03 [È sensibile ai miei bisogni personali]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,35%
2	12	9,52%
3	32	25,40%
4	34	26,98%
5	21	16,67%
6	19	15,08%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 41,27% risposte sfavorevoli      tot. 58,73% risposte favorevoli →

AMBITO O - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

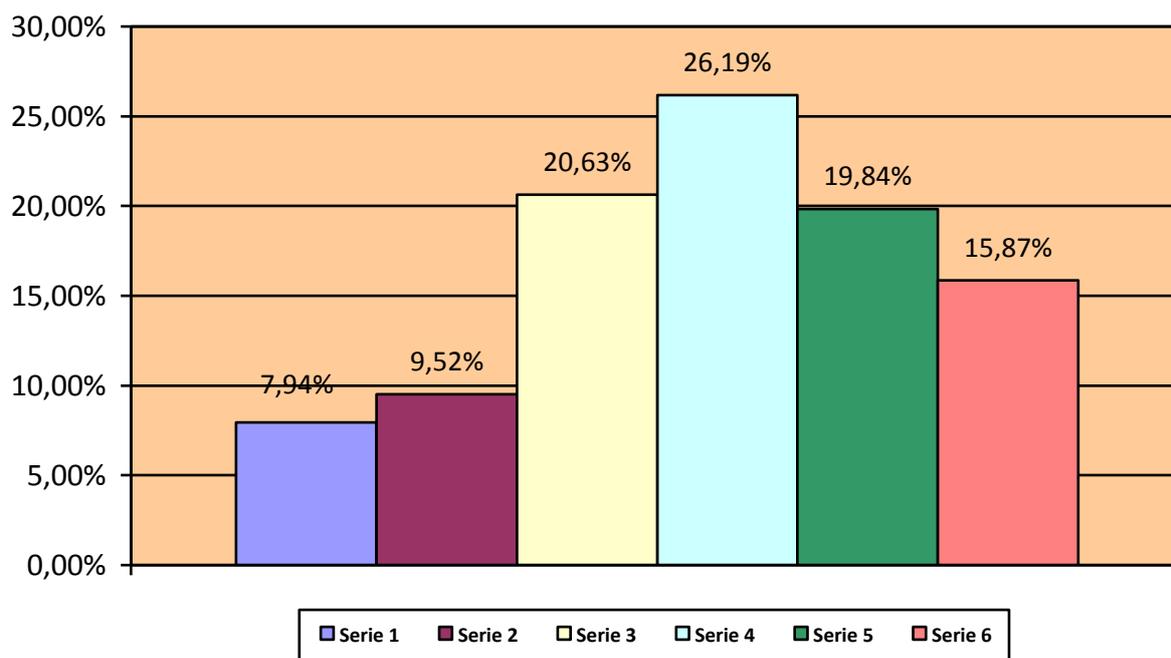
04 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	7,94%
2	8	6,35%
3	24	19,05%
4	36	28,57%
5	23	18,25%
6	25	19,84%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 33,34% risposte sfavorevoli      tot. 66,66% 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	10	7,94%
2	12	9,52%
3	26	20,63%
4	33	26,19%
5	25	19,84%
6	20	15,87%
Nessuna risposta	0	0,00%

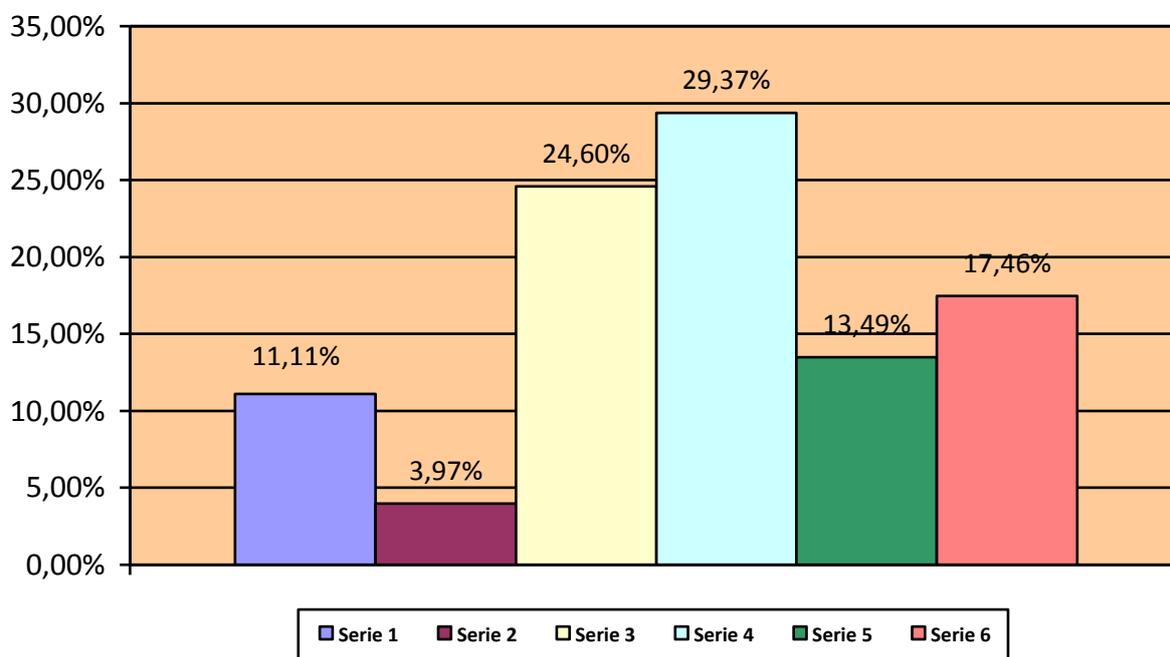


← tot. 38,10% risposte sfavorevoli                      tot. 61,90% risposte favorevoli →

AMBITO P - Il mio capo e l'equità

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

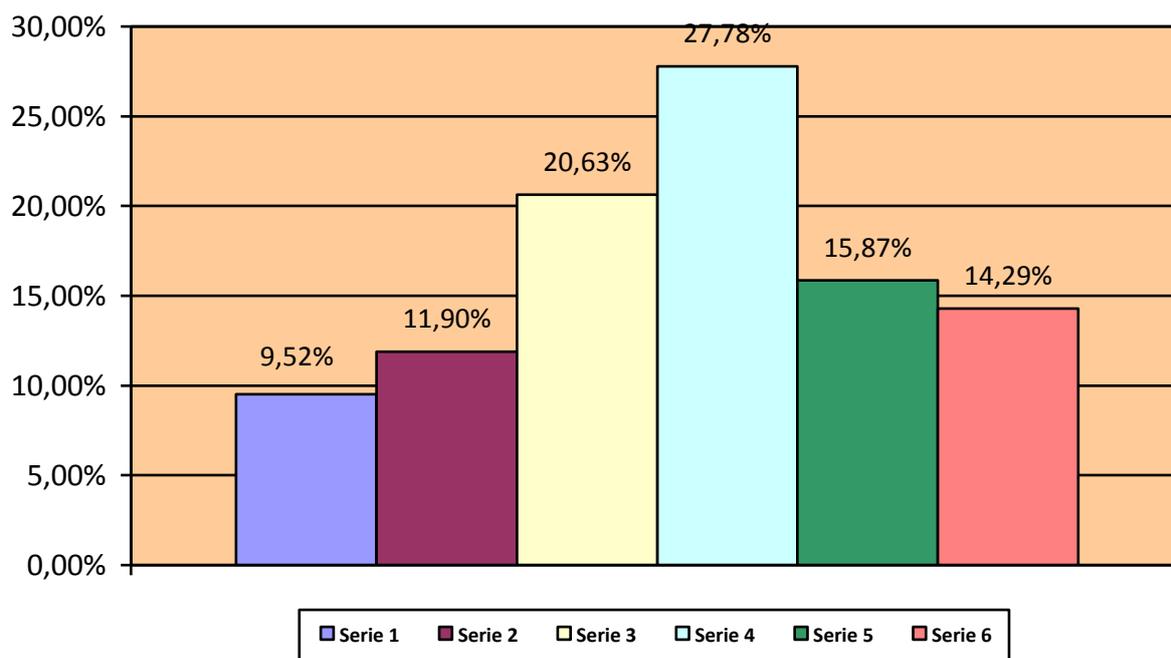
01 [Agisce con equità, in base alla mia percezione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	11,11%
2	5	3,97%
3	31	24,60%
4	37	29,37%
5	17	13,49%
6	22	17,46%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 39,68% risposte sfavorevoli                      tot. 60,32% risposte favorevoli →

AMBITO P - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

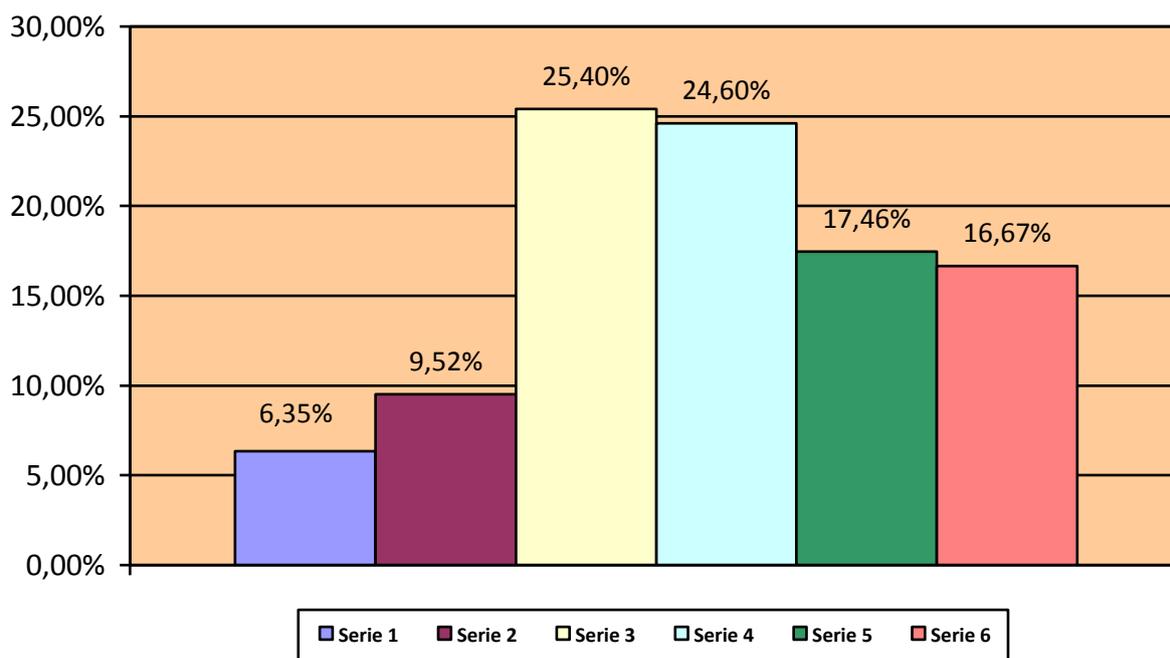
02 [Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,52%
2	15	11,90%
3	26	20,63%
4	35	27,78%
5	20	15,87%
6	18	14,29%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 42,05% risposte sfavorevoli                      tot. 57,95% risposte favorevoli →

AMBITO P - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

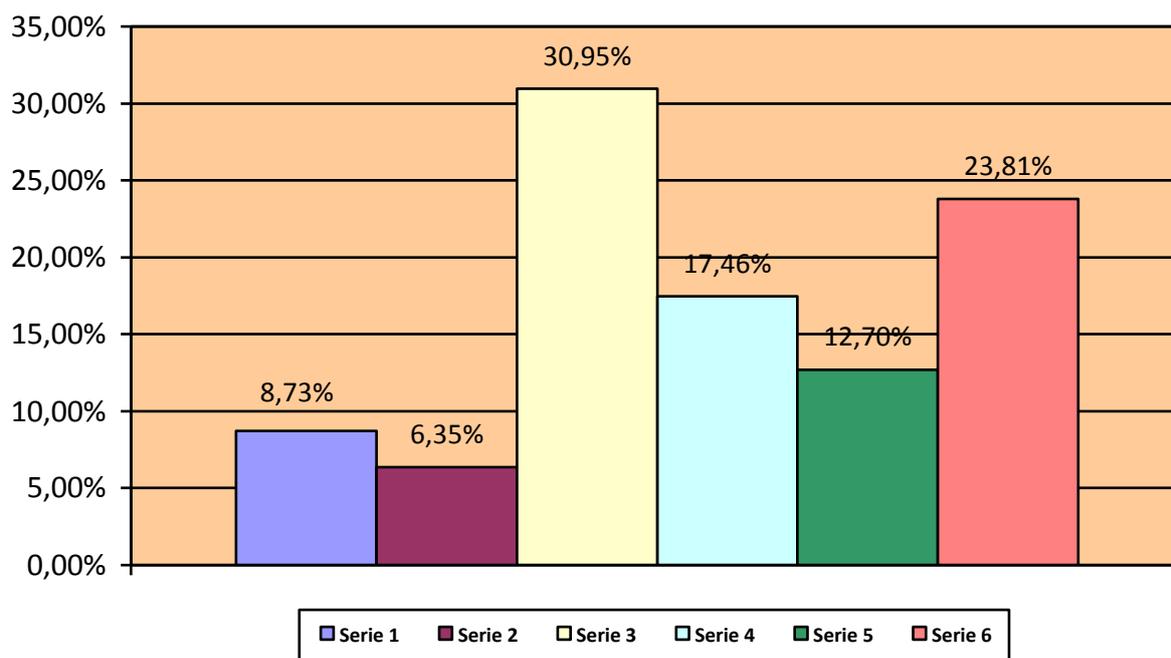
03 [Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,35%
2	12	9,52%
3	32	25,40%
4	31	24,60%
5	22	17,46%
6	21	16,67%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 41,27% risposte sfavorevoli                      tot. 58,73% 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	11	8,73%
2	8	6,35%
3	39	30,95%
4	22	17,46%
5	16	12,70%
6	30	23,81%
Nessuna risposta	0	0,00%



← tot. 46,03% risposte sfavorevoli      tot. 53,97% risposte favorevoli →



**COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

In una apposita sezione del questionario, come per l'indagine del 2018, sono stati inserite alcune domande proposte dal "Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". In virtù della rilevanza delle funzioni e dei compiti propositivi, consultivi e di verifica, di cui l'organismo è titolare, tali quesiti sono stati riproposti come un ulteriore contributo per accrescere la conoscenza delle dinamiche lavorative e dei processi interni dell'organizzazione del lavoro nonché per delineare, con quanto possa emergere, appropriate azioni positive a sostegno delle pari opportunità.

In tale sezione del questionario per ogni domanda è stata prevista la possibilità di dare una sola risposta: si/no

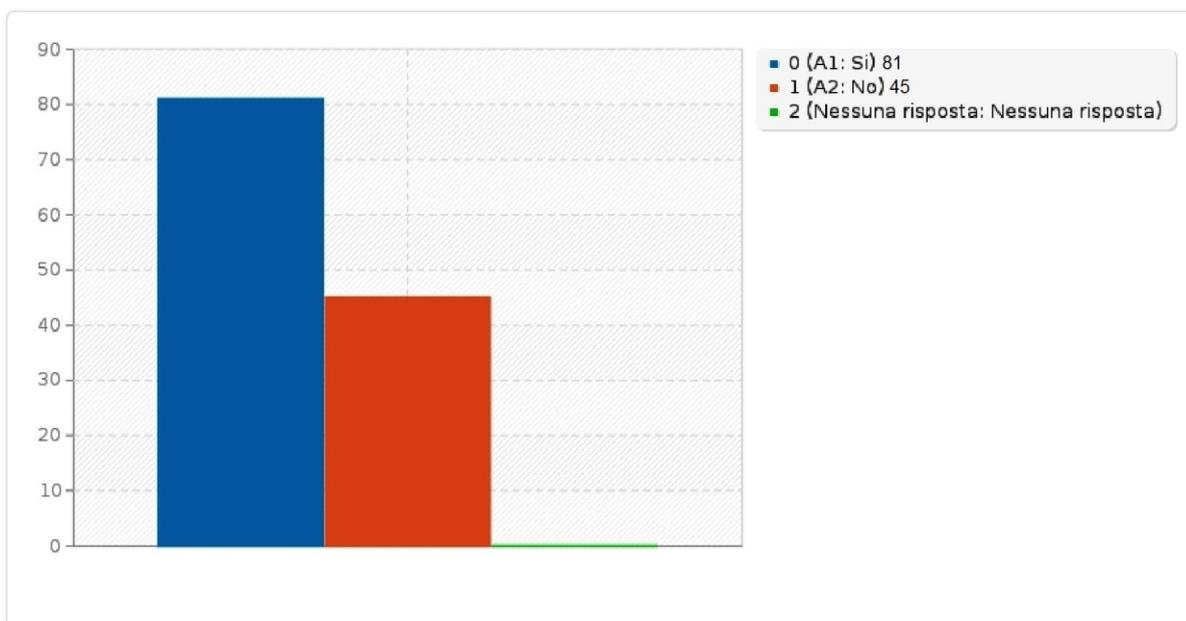
Le domande formulate, che indichiamo in elenco, sono quattro ed il riscontro emerso ha evidenziato una percezione di valore positivo che va dal 56,35% fino al 70,63%.

- 01 Nel portale istituzionale della Città Metropolitana di Messina esiste la pagina dedicata al Comitato Unico di Garanzia. Sei a conoscenza dell'esistenza del suddetto Comitato e del suo ruolo in seno all'Amministrazione?
- 02 Ritieni vi sia una uguale partecipazione nel tuo ambiente di lavoro nel rispetto della diversità di genere per i ruoli di guida e di funzioni decisionali?
- 03 Sarebbe utile uno sportello di ascolto che raccolga segnalazioni in merito a condizioni o situazioni di disagio (naturalmente garantendo la riservatezza)?
- 04 Sei regolarmente informato, da chi è deputato a farlo, dei corsi formativi che l'Amministrazione predispone per i dipendenti?

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

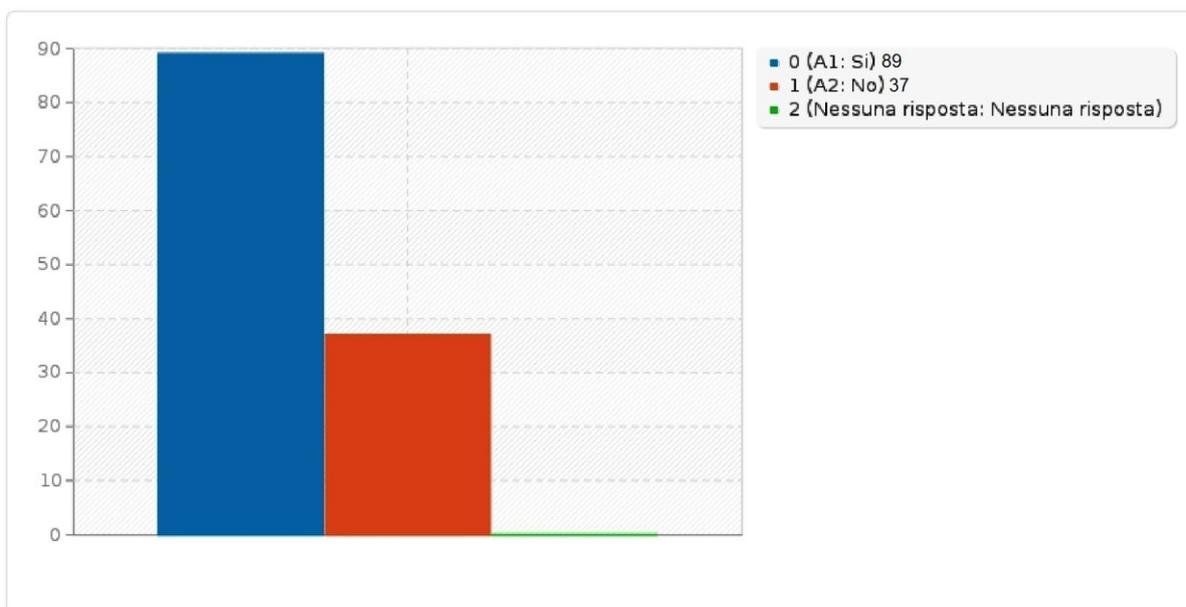
Domanda 01

01		
[Nel portale istituzionale della Città Metropolitana di Messina esiste la pagina dedicata al Comitato Unico di Garanzia. Sei a conoscenza dell'esistenza del suddetto Comitato e del suo ruolo in seno all'Amministrazione?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Si	81	64,29%
No	45	35,71%
Nessuna risposta	0	0,00%



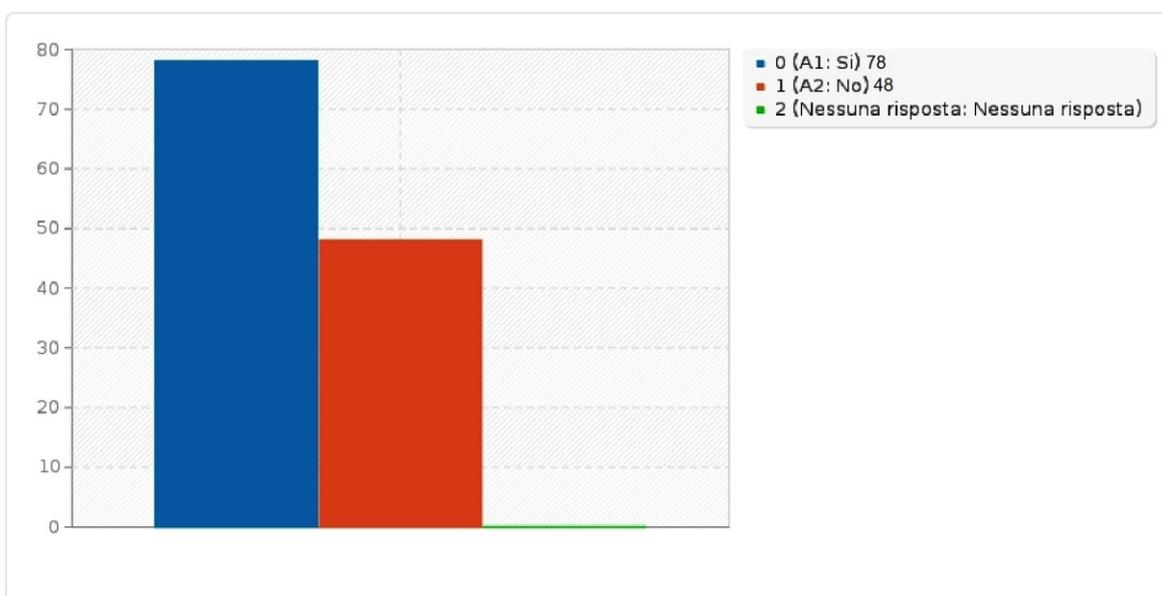
## Domanda 02

02		
[Ritieni vi sia una uguale partecipazione nel tuo ambiente di lavoro nel rispetto della diversità di genere per i ruoli di guida e di funzioni decisionali?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Si	89	70,63%
No	37	29,37%
Nessuna risposta	0	0,00%



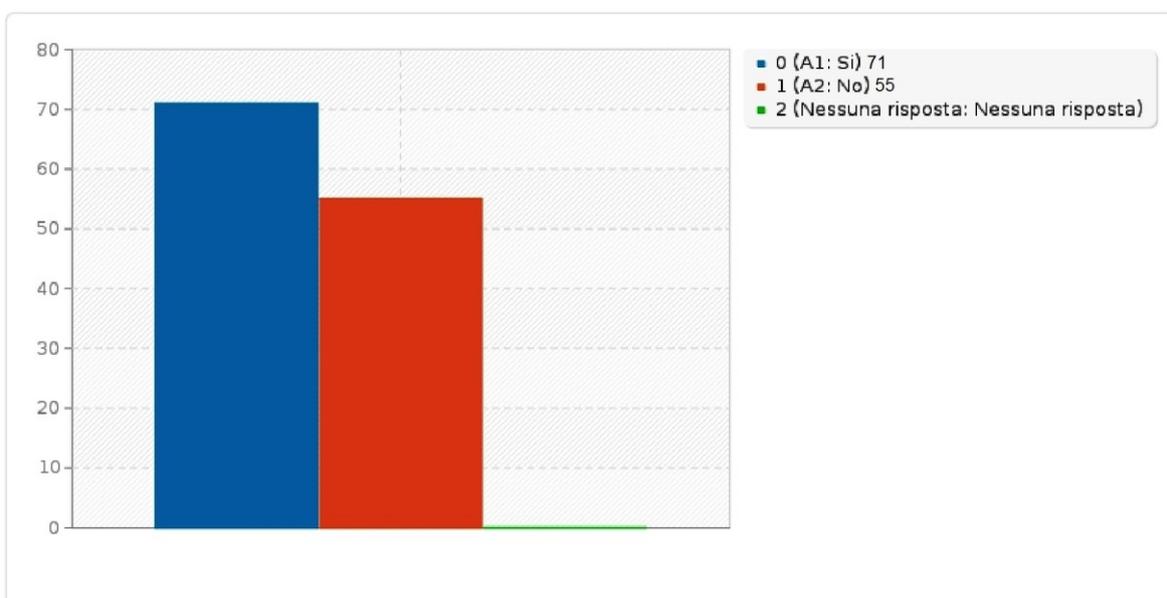
### Domanda 03

03		
[Sarebbe utile uno sportello di ascolto che raccolga segnalazioni in merito a condizioni o situazioni di disagio (naturalmente garantendo la riservatezza)?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Si	78	61,90%
No	48	38,10%
Nessuna risposta	0	0,00%



## Domanda 04

04		
[Sei regolarmente informato, da chi è deputato a farlo, dei corsi formativi che l'Amministrazione predispone per i dipendenti?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Si	71	56,35%
No	55	43,65%
Nessuna risposta	0	0,00%



## 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.)	35,71%	64,29%	POSITIVA
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	46,83%	53,17%	POSITIVA
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	40,48%	59,52%	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, ...)	86,50%	13,50%	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	82,54%	17,46%	NEGATIVA
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	50,80%	49,20%	POSITIVA
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	53,97%	46,03%	POSITIVA
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	59,52%	40,48%	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...)	76,98%	23,02%	NEGATIVA
MEDIA	59,26%	40,74%	GIUDIZIO 

In questo ambito, rispetto alla precedente indagine, si registra nel totale ancora una media positiva in cui, tuttavia, emerge una riduzione dei valori medi favorevoli passando da 62,99% a 59,26% (- 3,73%).

Il giudizio sulla sicurezza del proprio posto di lavoro evidenzia una riduzione del grado di soddisfazione nella valutazione del luogo di lavoro riguardo la sicurezza, le postazioni di lavoro, la luminosità, gli spazi, ecc.. che emerge nei primi tre quesiti dove si passa da 54,03 a 35,71 (- 18,32%); da 53,22% a 46,82% (-6,40%); da 54,85% a 40,48% (-14,37%). La percezione di situazioni di disagio, per quanto riguarda comportamenti molesti o mobbizzanti, si riduce ulteriormente (da 82,26% a 82,54%) come anche nel quarto quesito (si passa da 79,03% a 86,51%) 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."*.

Per il divieto di fumo emerge un calo della percentuale positiva precedente, da 55,64% a 50,80% (-4,84%), come anche una flessione in ribasso segue per i valori positivi sulla possibilità di prendere sufficienti pause, da 58,06% a 53,97 (-4,89%), e sulla possibilità di svolgere il proprio lavoro con ritmi sostenibili, da 62,90% a 59,52% (- 3,38%). Aumenta la percentuale positiva del nono quesito in cui si passa da 66,93% a 76,98 (+10,05%).

## AMBITO B "LE DISCRIMINAZIONI"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	59,52%	40,48%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	70,63%	29,37%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	84,12%	15,88%	POSITIVA
La mia identità di genere ( <i>non</i> ) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	57,15%	42,85%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	84,93%	15,07%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	81,75%	18,25%	POSITIVA
La mia età ( <i>non</i> ) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	52,38%	47,62%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	81,74%	18,26%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	77,77%	22,22%	POSITIVA
MEDIA	72,22%	27,78%	GIUDIZIO 

Nell'ambito "B" permane il totale del valore medio positivo rispetto alla precedente rilevazione annuale anche se con qualche punto di percentuale in meno dei valori che passano da 76,88% a 72,22% (-4,66%). Nelle medie favorevoli dei rispettivi quesiti è evidente una soddisfacente percentuale positiva che, rispetto all'indagine del 2018, evidenzia una flessione collegata ai valori di identità genere, espressi nel quarto quesito "La mia identità di genere (*non*) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro", che passa dal 61,28% al 57,15% (-4,13%). Per il quesito "La mia età (*non*) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro" si segna un aumento delle percezioni positive, da 50% a 52,38% (+ 2,38%).

Le medie, seppur favorevoli, segnano delle flessioni in ribasso in particolare nelle seguenti domande:

- "Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale":

da 72,58% a 59,52% (-13,06%)

- "Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico":

da 77,42% a 70,63% (-6,79%)

- "Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale":

da 87,10% a 81,74% (-5,36%)

- "Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità":

da 83,87% a 77,78% (-6,09%).

### AMBITO C "L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	58,73%	41,27%	POSITIVA
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	62,70%	37,30%	POSITIVA
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	54,76%	45,24%	POSITIVA
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	52,38%	47,62%	POSITIVA
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	61,11%	38,89%	POSITIVA
MEDIA	57,93%	42,07%	GIUDIZIO 

In questo ambito la media dei valori positivi segna un aumento passando dal 52,42% al 57,93% (+5,51) con una crescita generale dei valori favorevoli in tutti i singoli quesiti ed in particolare nei seguenti:

- "Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità" da 54,04% a 62,70% (+8,66)
- "Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto" da 41,12% a 52,38% (+11,26%)

Rispetto alla precedente rilevazione emerge una percezione più positiva sia sull'equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro come anche che sull'imparzialità del responsabile in riferimento 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	42,86%	57,14%	POSITIVA
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	43,65%	56,35%	POSITIVA
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	50,80%	49,20%	POSITIVA
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	63,49%	36,51%	POSITIVA
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	51,59%	48,41%	POSITIVA
MEDIA	50,48%	49,52%	GIUDIZIO 

In questo ambito si passa da un giudizio negativo a un giudizio positivo con un totale della media dei valori per le risposte favorevoli dal 43,39% al 50,48% (+7,09%) dove è evidente un generale aumento dei valori in particolare per le seguenti domande:

- *“Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito”* passa da 32,26% a 43,65% (+11,39%)
- *“Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli”* segna una particolare crescita da 38,72% a 50,80% (+12,08%)
- *“Sono soddisfatto del mio percorso professionale all’interno dell’ente”* passa da 44,35% a 51,59% (+7,24%)

#### AMBITO E “IL MIO LAVORO”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA’
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	63,49%	36,51%	POSITIVA
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	69,05%	30,95%	POSITIVA
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	60,32%	39,68%	POSITIVA
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	69,05%	30,95%	POSITIVA
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	57,15%	44,85%	POSITIVA
MEDIA	63,81%	36,19%	GIUDIZIO 

Nell’ambito “E” i valori si confermano positivi con la media delle risposte favorevoli pari al 63,81% seppure in flessione rispetto alla precedente pari al 67,42% (-3,61). Si conferma nel complesso un buon livello di soddisfazione per la consapevolezza delle proprie possibilità come anche rispetto alla preparazione necessaria per svolgere bene la propria attività e di autostima per il ruolo che si ricopre.

#### AMBITO F “I MIEI COLLEGHI”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA’
Mi sento parte di una squadra	57,94%	42,07%	POSITIVA
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	76,98%	23,02%	POSITIVA
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	76,19%	23,82%	POSITIVA
Nel mio gruppo chi ha un’informazione la mette a disposizione di tutti	65,88%	34,13%	POSITIVA
L’organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	59,52%	40,47%	POSITIVA
MEDIA	67,30%	32,70%	GIUDIZIO 

Si registra una leggera flessione del medio valore positivo della precedente rilevazione, passando dal 69,52% al 67,30% (-2,22%). Le percentuali delle singole risposte mettono in luce un clima sostanzialmente positivo dove, per poter finalizzare al meglio il lavoro di gruppo, emerge come sia importante 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	57,14%	42,86%	POSITIVA
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	61,11%	38,89%	POSITIVA
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	68,26%	31,75%	POSITIVA
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	59,53%	40,47%	POSITIVA
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	57,14%	42,86%	POSITIVA
MEDIA	60,63%	39,37%	GIUDIZIO 

Nell'ambito "G" è presente un aumento della media dei valori positivi, che passa dal 54,03% al 60,63% (+8,82%), con una crescita del senso di gradimento verso l'organizzazione del contesto lavorativo in generale e particolarmente evidente nei quesiti "La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione", che passa dal 44,36% al 57,14% (+12,78%), come anche per "I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti" con i seguenti valori che dal 57,26% giungono al 68,25% (+10,99%).

### AMBITO H "IL SENSO DI APPARTENENZA"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	61,90%	38,10%	POSITIVA
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	70,64%	29,36%	POSITIVA
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	75,40%	24,60%	POSITIVA
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	62,70%	37,30%	POSITIVA
Se potessi, comunque cambierei ente	59,52%	40,48%	NEGATIVA
MEDIA	66,03%	33,97%	GIUDIZIO 

Nell'ambito "H" la media delle risposte presenta un valore medio positivo del 66,03% che, rispetto al precedente 70,64%, segna il -4,61%. Per il personale dipendente, nonostante la riduzione nella media dei valori positivi, permane tuttavia delineato e sentito il senso di identificazione e di appartenenza al proprio Ente, come anche la finalità del loro ruolo nella Pubblica Amministrazione.

### 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	55,56%	44,44%	POSITIVA
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	51,58%	48,42%	POSITIVA
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	44,44%	55,56%	POSITIVA
MEDIA	50,53%	49,47%	GIUDIZIO 

La valutazione nell'ambito "I" presenta nella media totale delle risposte favorevoli un aumento dei valori positivi passando dal 47,58% al 50,53% (+2,95%).

Nel quesito "Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività" i valori passano dal 48,39% al 51,58% (+3,19%) mentre nella domanda "La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività", anche se le risposte sfavorevoli segnano il 55,56%, c'è un evidente aumento dei valori positivi, dal 33,86% al 44,44%, con il 10,58% in più.

### AMBITO L "LA MIA ORGANIZZAZIONE"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Conosco le strategie della mia amministrazione	37,30%	62,70%	POSITIVA
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	53,97%	46,03%	POSITIVA
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	51,59%	48,41%	POSITIVA
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	57,14%	42,86%	POSITIVA
MEDIA	50,00%	50,00%	GIUDIZIO 

Nell'ambito "L" la media delle risposte favorevoli presenta in aumento dei valori passando dal 45,37% al 50% (+4,63%) con una equiparazione rispetto alle risposte sfavorevoli, anch'esse al 50% (-4,63%). In particolare i valori positivi aumentano nelle domande:

- "Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione" da 42,75% a 53,97% (+11,22%);
- "Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione" da 40,32% a 51,59% (+11,27%).

### AMBITO M "LE MIE PERFORMANCE"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	56,36%	43,64%	POSITIVA
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	61,90%	38,10%	POSITIVA
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	63,50%	36,50%	POSITIVA
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	51,59%	48,41%	POSITIVA
MEDIA	58,34%	41,66%	GIUDIZIO 

Anche l'ambito "M", rispetto alla rilevazione precedente, indica una progressione del totale dei valori medi favorevoli dove dal 55,24% si passa all'attuale 58,34% (+3,10%). Riguardo al sistema di valutazione, i dati indicano una maggiore percezione positiva sia riguardo la chiarezza degli obiettivi e dei risultati attesi che per le informazioni sulla valutazione del proprio lavoro, come si evince dalle domande: "Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro" dove si passa da 56,45% a 61,90% (+5,45%); "Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro" con valori da 58,88% a 63,50% (+4,62%).

### 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	57,14%	42,86%	POSITIVA
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	56,34%	43,66%	POSITIVA
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	56,35%	43,65%	POSITIVA
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	46,04%	53,96%	POSITIVA
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	38,89%	61,11%	POSITIVA
MEDIA	50,95%	54,19%	GIUDIZIO 

Si chiude con l'ambito "N" l'insieme dei quesiti relativi al grado di condivisione del funzionamento del sistema, presentando un risultato che da negativo passa a positivo, in cui l'incremento nelle risposte favorevoli dal 45,81% giunge al 50,95% (+5,14%). In relazione ai sistemi di misurazione della performance, emerge una percezione di maggiore fiducia sia riguardo il coinvolgimento del personale

nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal proprio lavoro come anche il fatto che i risultati della valutazione possano aiutare a migliorare la propria performance. I valori positivi, rispetto alla precedente indagine, aumentano in particolare nelle seguenti domande:

*“Sono adeguatamente tutelato se non sono d’accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance”* da 46,77% passa a 56,34% (+9,57%);

*“I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance”* da 50,80% passa a 56,35% (+5,55%);

#### 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	44,45%	55,55%	POSITIVA
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	57,14%	42,86%	POSITIVA
È sensibile ai miei bisogni personali	58,73%	41,27%	POSITIVA
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	66,66%	33,34%	POSITIVA
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	61,90%	38,10%	POSITIVA
MEDIA	57,78%	42,22%	GIUDIZIO 

Nell’ambito “O” si riscontra una leggera diminuzione del valore medio positivo che da 58,71% passa a 57,78% (-0,93%) indicando, per la figura del responsabile, un'accettabile apprezzamento da parte del personale dipendente inerente la gestione dei rapporti umani, l’inclinazione all’ascolto, la disponibilità a prendere in considerazione le proposte come anche il riconoscimento dei meriti.

#### AMBITO P “IL MIO CAPO E L’EQUITÀ”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Agisce con equità, in base alla mia percezione	60,32%	39,68%	POSITIVA
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	57,95%	42,05%	POSITIVA
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	58,73%	41,27%	POSITIVA
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	53,97%	46,03%	POSITIVA
MEDIA	57,74%	42,26%	GIUDIZIO 

Nell’ultimo ambito di indagine “P” - “Il mio capo e l’equità” - si esprime una media positiva che, sostanzialmente, conferma valori precedenti, da 57,86% a 57,74%, con una minima riduzione pari a

meno lo 0,12%. Nel dettaglio seguono i valori per le risposte favorevoli alle domande, comparati alla precedente rilevazione:

*“Agisce con equità, in base alla mia percezione”* da 59,68% a 60,32% (+0,64%);

*“Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro”* da 55,64% a 57,95 (+2,31%);

*“Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti”* da 55,65% a 58,73% a (+3,11%);

*“Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore”* da 60,48% a 53,97% a (-6,83%).

Emerge nel complesso una valutazione ancora positiva del responsabile diretto in cui la flessione dei valori nel quarto quesito (-6,83%) si compensano con l'aumento del totale dei valori (+6,05%) delle prime tre domande. Quindi si delinea una buona percezione del responsabile diretto, stimato per la competenza, la capacità di agire con equità, di gestire con efficacia gli eventuali conflitti, le criticità e i problemi ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati.

## CONCLUSIONI

Dai dati raccolti per l'indagine del 2019 si registra una partecipazione del personale dipendente pari al 18,54% con il valore, in percentuale, del 15,57% relativo alle schede valide.

Su un totale di 809 dipendenti, di cui 715 con contratto a tempo indeterminato e 94 con contratto a tempo determinato (ricordando che nel 2018 le unità lavorative erano in totale 846, quindi con +37 dipendenti, pari al 4,37% del totale), sono 150 coloro che hanno preso parte all'indagine in cui risulta che 126 hanno totalmente compilato i questionari. Non sono stati completati 24 questionari che non sono stati inseriti nel totale dei risultati analizzati ai fini dell'uniformità delle caratteristiche dei dati presi in esame.

Emerge dall'indagine una generale crescita di percezioni favorevoli in cui, anche se il valore totale della partecipazione si esprime con una percentuale che dal 20,21% passa al 18,54%, (-1,67%), bisogna rapportare tali valori, come suindicato, anche alla diminuzione delle unità lavorative durante l'anno.

- Si esprime una generale valutazione positiva, con qualche variazione rispetto alla precedente media delle risposte favorevoli, riguardo la percezione delle 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 evidenzia invece un aumento dei valori nella media delle risposte favorevoli per i seguenti ambiti:

Ambito C "L'equità nella mia amministrazione";

Ambito G "Il contesto del mio lavoro";

Ambito M "Le mie performance";

Ambito N "Il funzionamento del sistema".

- Mentre si registra altresì il passaggio da una valutazione negativa a positiva per i successivi ambiti elencati:

Ambito D "Carriera e sviluppo professionale";

Ambito I "L'immagine della mia amministrazione";

Ambito L "La mia organizzazione" (con valori di equiparazione tra risposte favorevoli e sfavorevoli).

I risultati delle indagini sul benessere organizzativo rappresentano un'opportunità per acquisire utili informazioni che possono contribuire a meglio delineare le politiche del

personale, prevenire e gestire situazioni di disagio, pianificare interventi mirati. Un “clima interno” sereno e partecipativo caratterizza le organizzazioni più efficienti, con dipendenti soddisfatti, in cui più è presente il senso di appartenenza all'organizzazione tanto più si trova motivazione e significato nel proprio lavoro. Con tali premesse è bene puntare alla realizzazione del benessere organizzativo con l'auspicio, a tal proposito, che quanto rappresentato nei dati di questa indagine possa costituire per l'Amministrazione uno strumento utile alla programmazione di appropriate strategie di intervento migliorativo per armonizzare i vari aspetti che caratterizzano la nostra realtà lavorativa.

## Tabelle pluriennali

Rappresentazione grafica per un generale raffronto sull'andamento dei valori per le indagini tra il personale dipendente dell'Ente negli anni 2016 - 2017- 2018 – 2019.

### Questionario "Benessere organizzativo"

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

Ambito B – Le discriminazioni

Ambito C – L'equità nella mia amministrazione

Ambito D – Carriera e sviluppo professionale

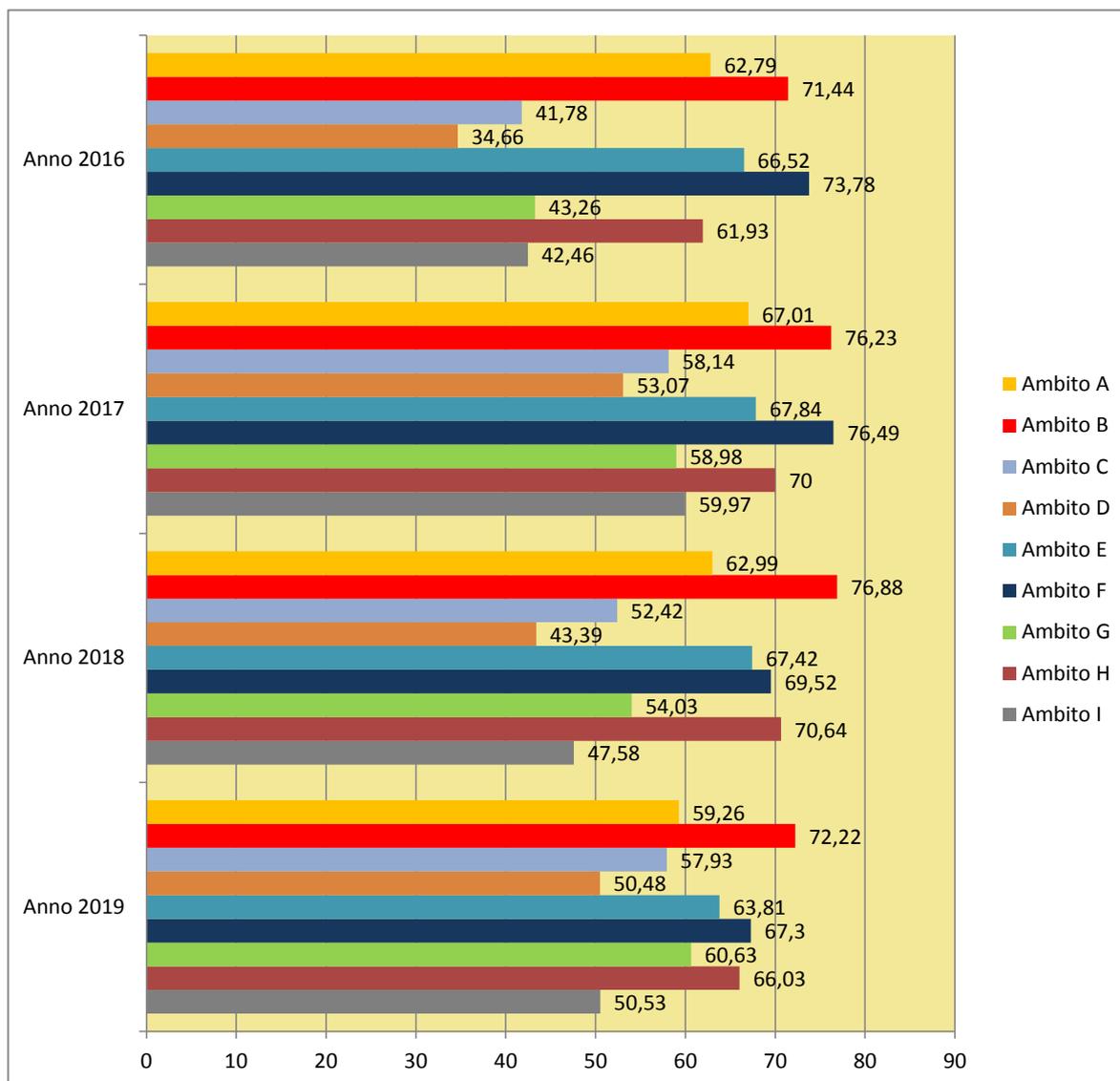
Ambito E – Il mio lavoro

Ambito F – I miei colleghi

Ambito G – Il contesto del mio lavoro

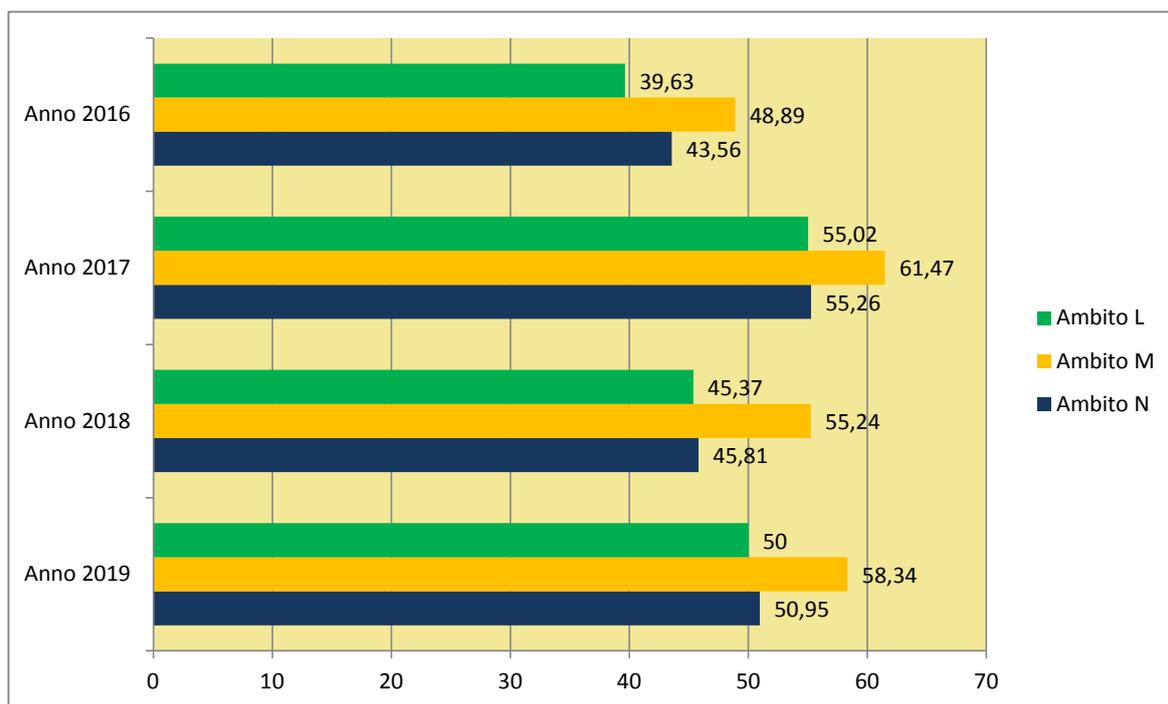
Ambito H – Il senso di appartenenza

Ambito I – L'immagine della mia amministrazione



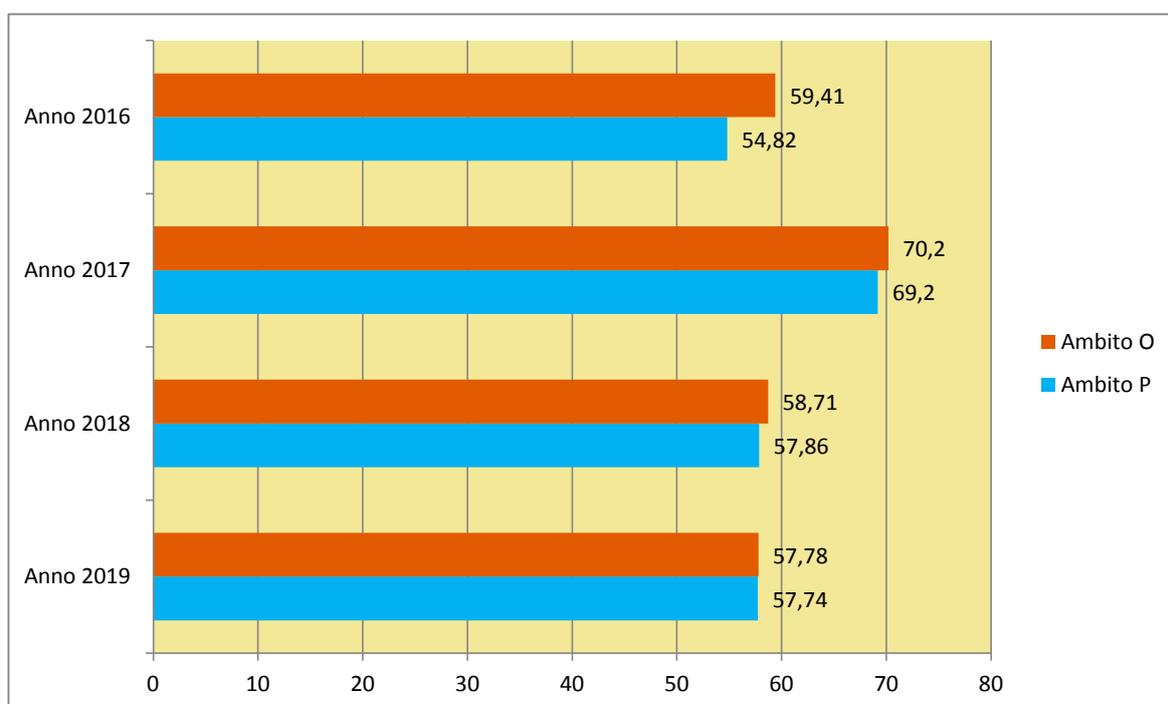
### Questionario "Grado di condivisione del sistema di valutazione"

Ambito L – La mia organizzazione; Ambito M – Le mie performance; Ambito N – Il funzionamento del sistema



### Questionario "Valutazione del superiore gerarchico"

Ambito O – Il mio capo e la mia crescita; Ambito P – Il mio capo e l'equità



## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Decreto Legislativo n. 81/2008 - ha introdotto l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato (cosiddetto Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
- Decreto Legislativo n. 150/2009 - “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 - “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” (cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni);