



Città Metropolitana di Messina

Benessere Organizzativo

Indagine anno 2020



Servizio Programmazione Organizzazione e Performance

Ufficio Benessere Organizzativo e Osservatorio Antidiscriminazione

INDICE

PREMESSA.....	3
TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE.....	5
ANALISI DELLA RILEVAZIONE.....	5
CRITERIO D'INDAGINE.....	6
SCHEDE ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDI.....	7
ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE.....	11
QUESTIONARIO "BENESSERE ORGANIZZATIVO"	11
AMBITO A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.....	12
AMBITO B – Le discriminazioni.....	22
AMBITO C – L'equità nella mia amministrazione.....	32
AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale.....	38
AMBITO E – Il mio lavoro.....	44
AMBITO F – I miei colleghi.....	50
AMBITO G – Il contesto del mio lavoro.....	56
AMBITO H – Il senso di appartenenza.....	62
AMBITO I – L'immagine della mia amministrazione.....	68
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE.....	72
QUESTIONARIO "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE"	73
AMBITO L – La mia organizzazione.....	74
AMBITO M – Le mie performance.....	79
AMBITO N – Il funzionamento del sistema.....	84
QUESTIONARIO "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO.....	90
AMBITO O – Il mio capo e la mia crescita.....	91
AMBITO P – Il mio capo e l'equità.....	97
QUESTIONARIO "SMART WORKING"	102
SUGGERIMENTI.....	123
COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG).....	125
DATI ANAGRAFICI.....	129
TABELLE PLURIENNALI.....	134
CONCLUSIONI.....	136
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	137

PREMESSA

Negli ultimi anni è cresciuto sempre più, nel contesto della Pubblica Amministrazione, l'interesse per l'analisi del clima di lavoro all'interno delle organizzazioni, il benessere psicofisico che ogni lavoratore ed ogni lavoratrice trae dall'interazione con il proprio ambito lavorativo considerando che il miglioramento del benessere costituisce uno dei fattori che ne migliorano la qualità dei risultati e la produttività delle risorse.

Dal 2008 tutte le pubbliche amministrazioni devono periodicamente realizzare indagini per rilevare lo stato di benessere dei lavoratori, finalizzate non solo ad una ricognizione dello stato di salute dell'organizzazione, ma anche all'implementazione di interventi volti al miglioramento del benessere dei lavoratori e, conseguentemente, dall'incremento della produttività.

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

Il concetto di "benessere organizzativo" viene utilizzato per descrivere il modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione condividendone i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione nel suo lavoro.

L'indagine sul benessere organizzativo rappresenta, per questo, un valido strumento per un miglioramento della performance dell'organizzazione ed una gestione del personale più adeguata, fornendo informazioni utili a descrivere il contesto di riferimento.

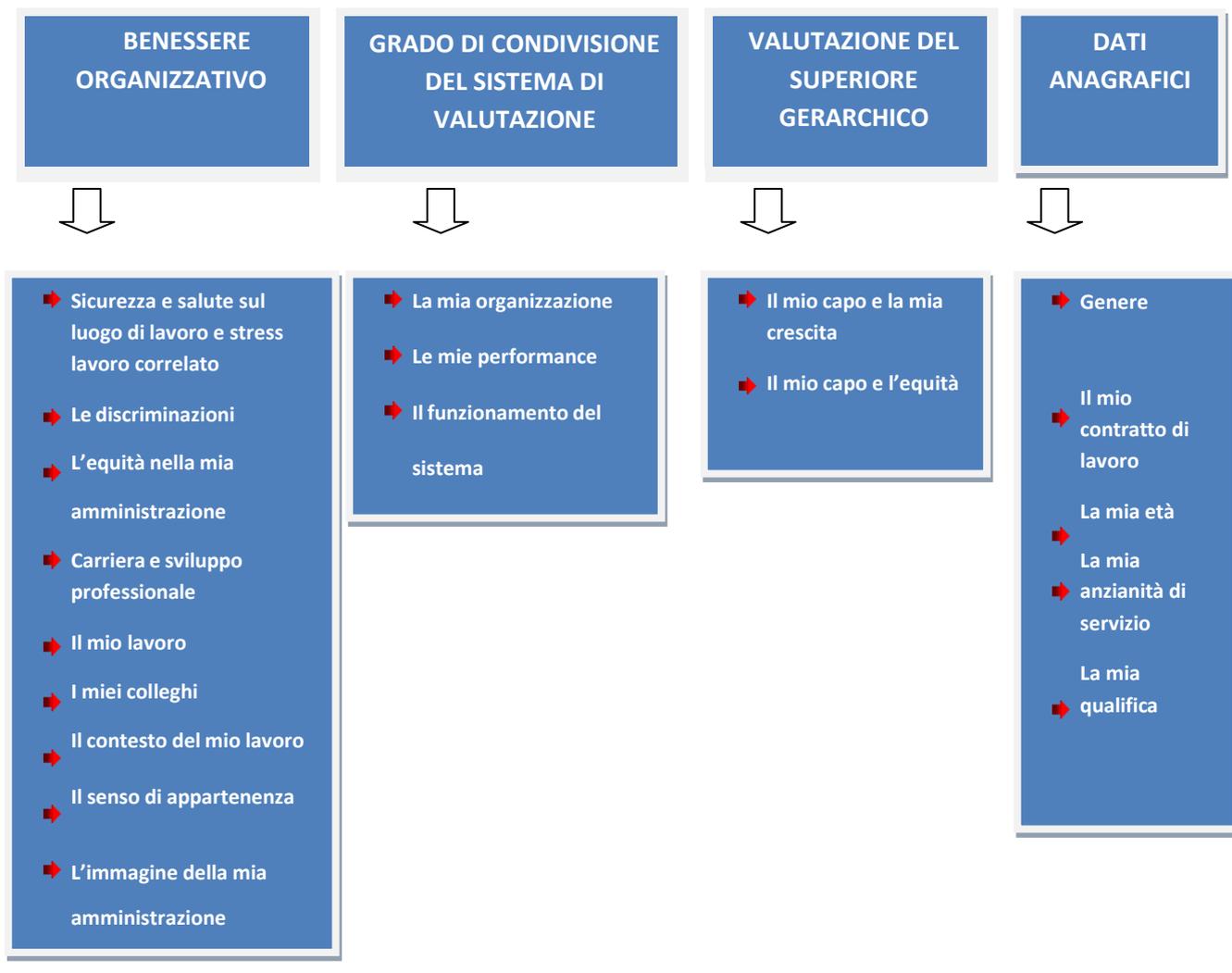
A supporto delle Amministrazioni nell'attività di indagine, l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.) ha elaborato ed approvato in data 29 maggio 2013, i "Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico".

Si tratta di un questionario comune a tutta la Pubblica Amministrazione, articolato in tre sezioni.

Il Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance, Ufficio Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione, si è avvalso, per lo svolgimento dell'indagine per l'anno 2020, dei sopraccitati modelli elaborati dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.).

Lo strumento di indagine è costituito da tre tipologie di rilevazioni, tra loro integrati:

- *Benessere organizzativo;*
- *Grado di condivisione del sistema di valutazione;*
- *Valutazione del proprio superiore gerarchico.*



Per *“benessere organizzativo”* si intende lo 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.

Per *“grado di condivisione del sistema di valutazione”* si intende l’indagine sulla misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di valutazione e misurazione della performance approvato ed attivato nell’Ente.

Per *“valutazione del superiore gerarchico”* si intende la rilevazione della percezione del/lla dipendente riguardo allo svolgimento delle funzioni direttive del superiore gerarchico finalizzate alla gestione del personale e, nel contempo, al miglioramento e alla valutazione della performance individuale.

In un’apposita sezione del questionario, come per la precedente indagine del 2019, sono stati inseriti alcuni quesiti proposti dal **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**, per la promozione di politiche volte a favorire le pari opportunità e a contrastare qualsiasi forma di discriminazione all’interno dell’Ente.

Visto il ricorso al lavoro agile semplificato, a causa dell’emergenza COVID-19, è stato rivolto ai dipendenti un questionario in materia di **smart working**, al fine di valutarne gli effetti e l’impatto sul personale.

TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE

La Città Metropolitana di Messina, ha riproposto, nel mese di ottobre 2020, l'indagine sul clima interno con il fine di rilevare, rispetto alla precedente indagine condotta nel 2019, se vi siano stati 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 comunicazione relativa all'indagine è stata curata dall'Ufficio Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione tramite l'invio di email e comunicazioni sulla rete intranet con una "Guida per l'accesso on-line al questionario" appositamente realizzata dall'ufficio ed anche operando attraverso avvisi telefonici indirizzati ai funzionari responsabili dei Servizi dell'Ente al fine di sensibilizzare il personale alla partecipazione all'indagine. L'Ufficio ha avuto anche il supporto del Comitato Unico di Garanzia che ne ha dato diffusione tra il personale con l'affissione di locandine.

La somministrazione del questionario è stata avviata il 30.10.2020 fino al 30.11.2020 e, a causa riscontro di malfunzionamenti tecnici del server aziendale, ulteriormente estesa e resa disponibile fino al 15.12.2020. Successivamente all'analisi della rilevazione, da cui è emersa una esigua partecipazione, l'Indagine è stata riaperta dal 29 aprile 2021 al 28 maggio 2021.

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.

ANALISI DELLA RILEVAZIONE

La partecipazione all'indagine è stata condizionata dal perdurare della **pandemia da COVID19**, in quanto buona parte del personale era in modalità smart working e ciò ha reso problematica la compilazione dei questionari somministrati attraverso la rete INTRANET aziendale.

Alla conclusione della prima rilevazione, su un totale di 750 dipendenti, 51 (il 6,80%) hanno preso parte all'indagine e, per le succitate motivazioni, si è ritenuto opportuno riaprire la procedura al fine di acquisire l'opinione di un considerevole numero di dipendenti in tema di organizzazione e dare maggiore sviluppo alla cultura della qualità della vita sul posto di lavoro.

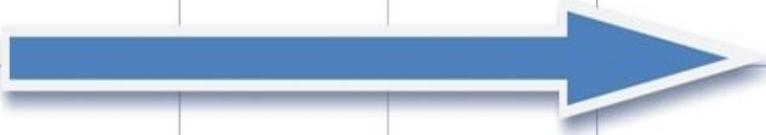
Si è, per tale motivo, organizzato un lavoro di squadra coinvolgendo i Referenti della Performance per una maggiore diffusione e sensibilizzazione e si è utilizzata la compilazione cartacea con successivo inserimento dei dati in INTRANET per i dipendenti impossibilitati all'utilizzo della rete aziendale.

Alla seconda Indagine hanno partecipato 173 dipendenti (23,83%) su un totale di 726 dipendenti (al 24.05.2021) e sono stati analizzati tutti i questionari completati, per un totale di 149 questionari.

CRITERIO D'INDAGINE

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

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



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

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

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

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

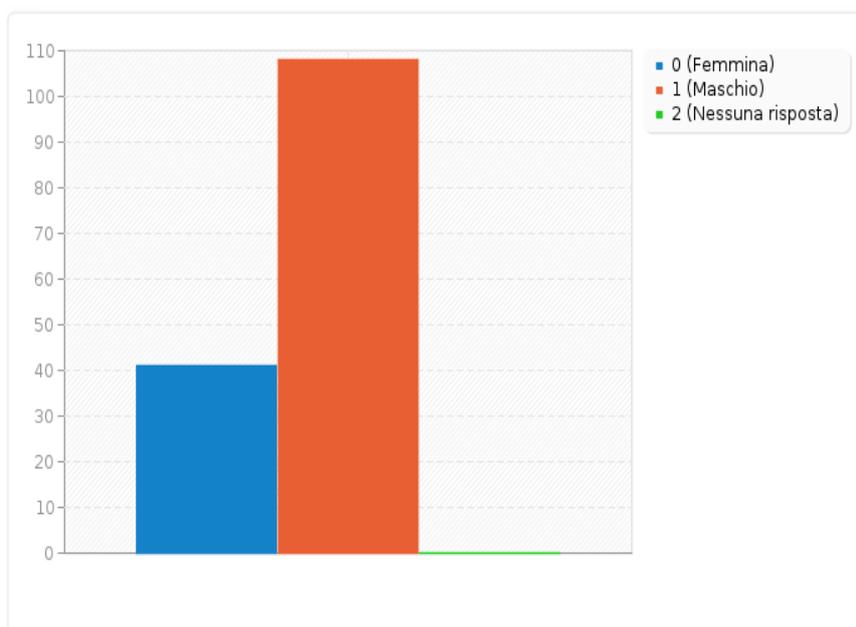
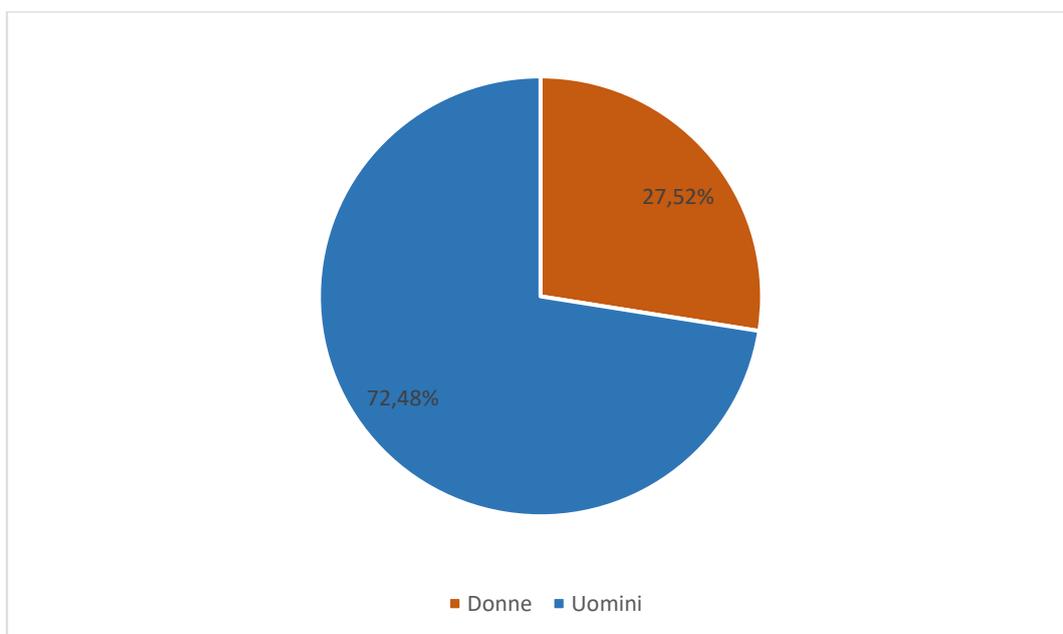
Riguardo ai dati relativi alla scheda anagrafica questi sono stati rilevati con riferimento alle percentuali delle informazioni fornite per ogni singola voce.

SCHEDE ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDI

DATI ANAGRAFICI

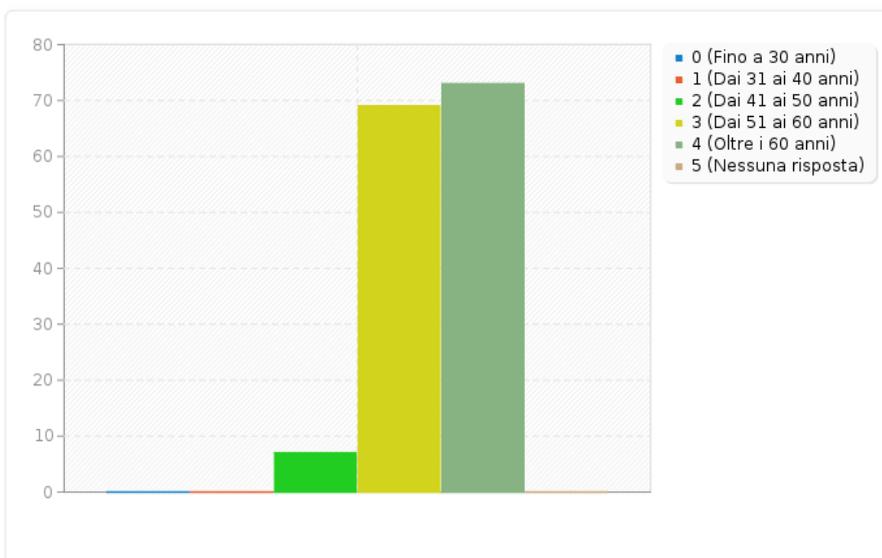
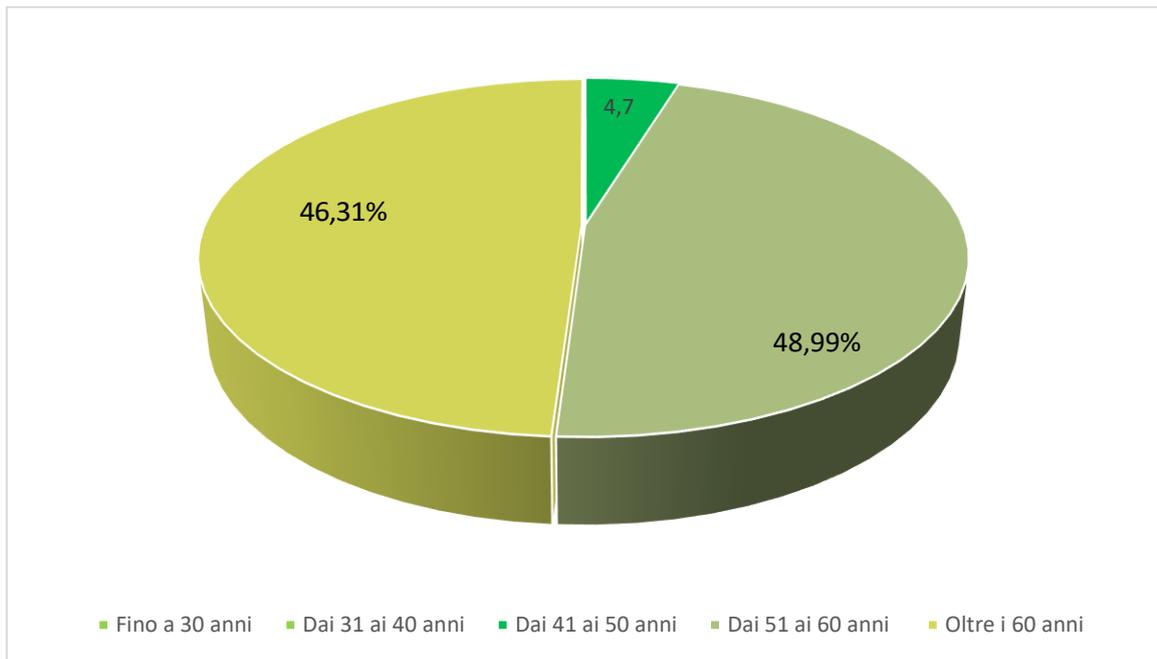
Questionari compilati per genere

Donne	27,52%
Uomini	72,48%



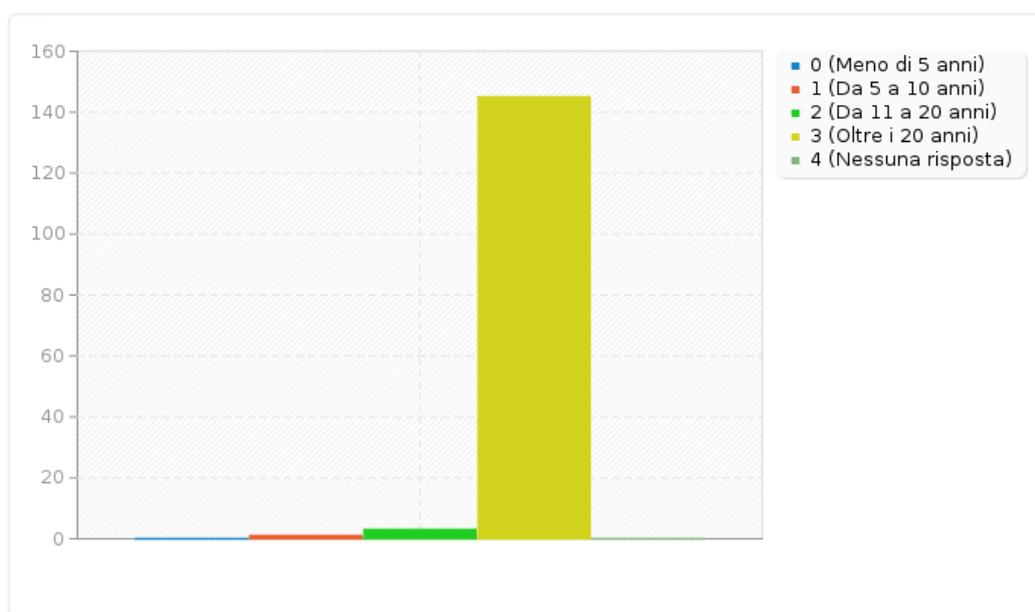
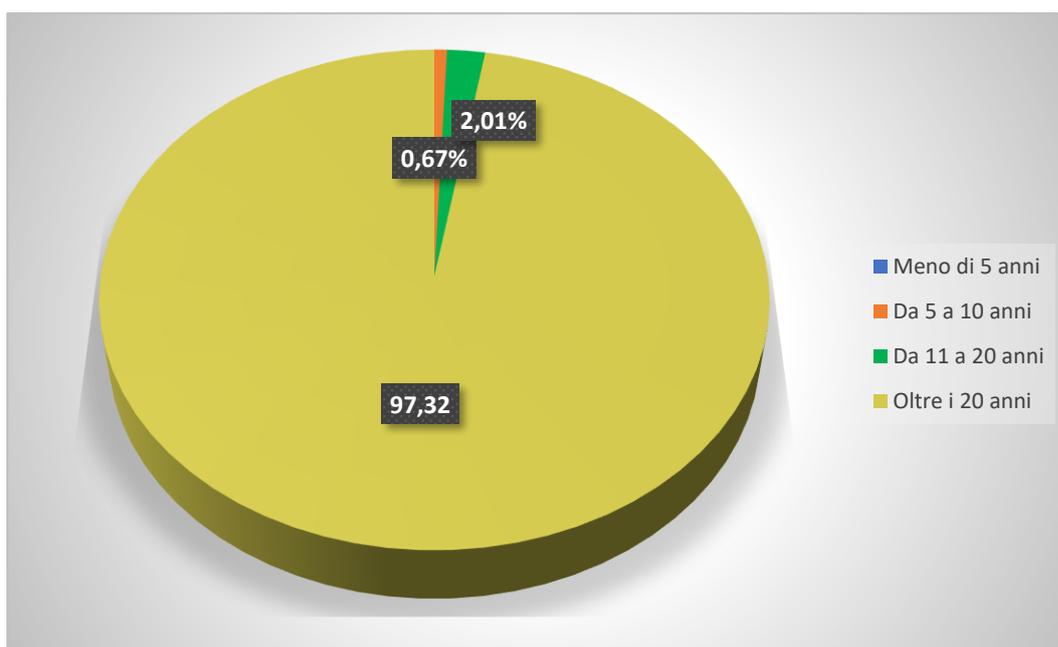
Questionari compilati per fascia di età

Fino a 30 anni	===
Dai 31 ai 40 anni	===
Dai 41 ai 50 anni	4,70%
Dai 51 ai 60 anni	46,31%
Oltre i 60 anni	48,99%



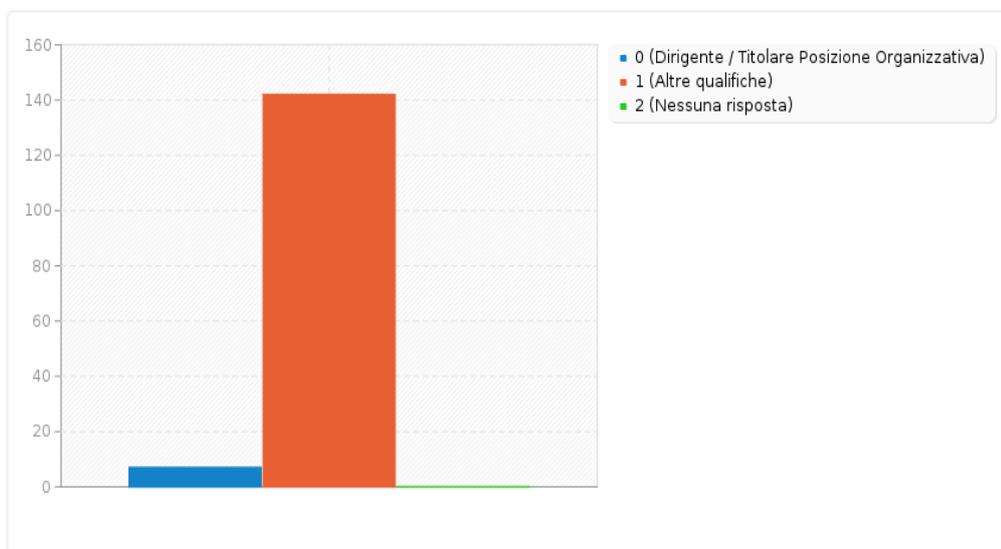
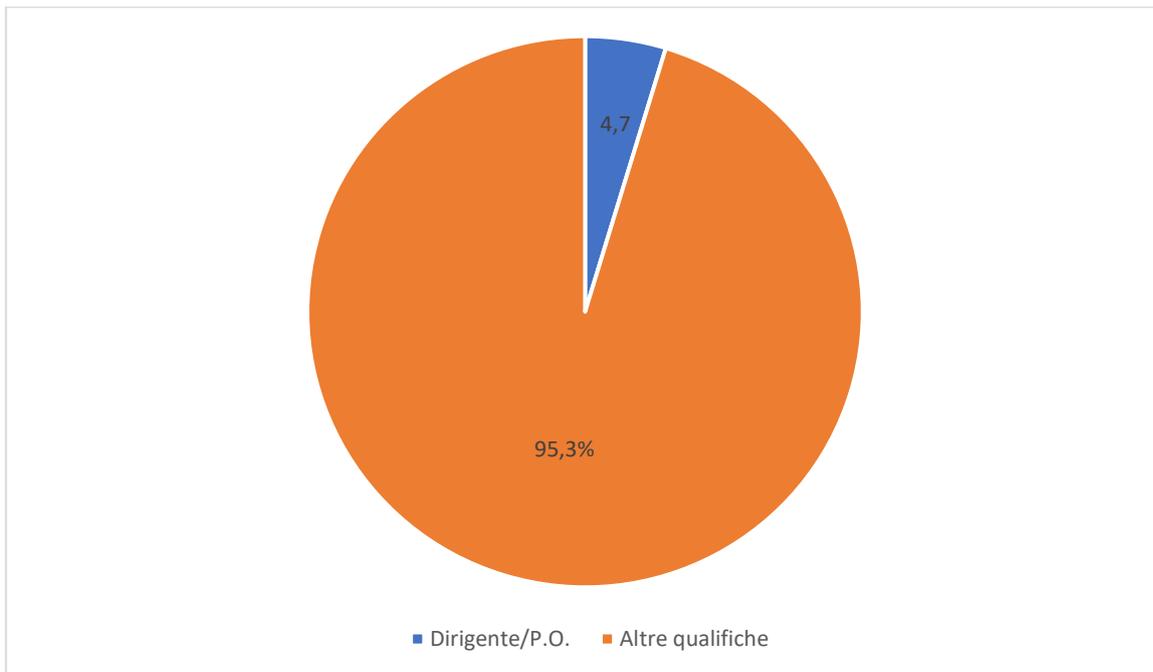
Questionari compilati per anzianità di servizio

Meno di 5 anni	===
Da 5 a 10 anni	0,67%
Da 11 a 20 anni	2,01%
Oltre i 20 anni	97,32%



Questionari compilati per qualifica

Dirigente/Titolare P.O.	4,7%
Altre qualifiche	95,3%



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 personale, in relazione ai vari aspetti della propria realtà lavorativa: le caratteristiche del luogo di lavoro, il rapporto con l'amministrazione e con i colleghi e le colleghe, le prospettive di carriera e il proprio coinvolgimento negli obiettivi dell'Ente, la gratificazione ottenuta dal proprio lavoro insieme all'attaccamento all'istituzione a cui si appartiene.

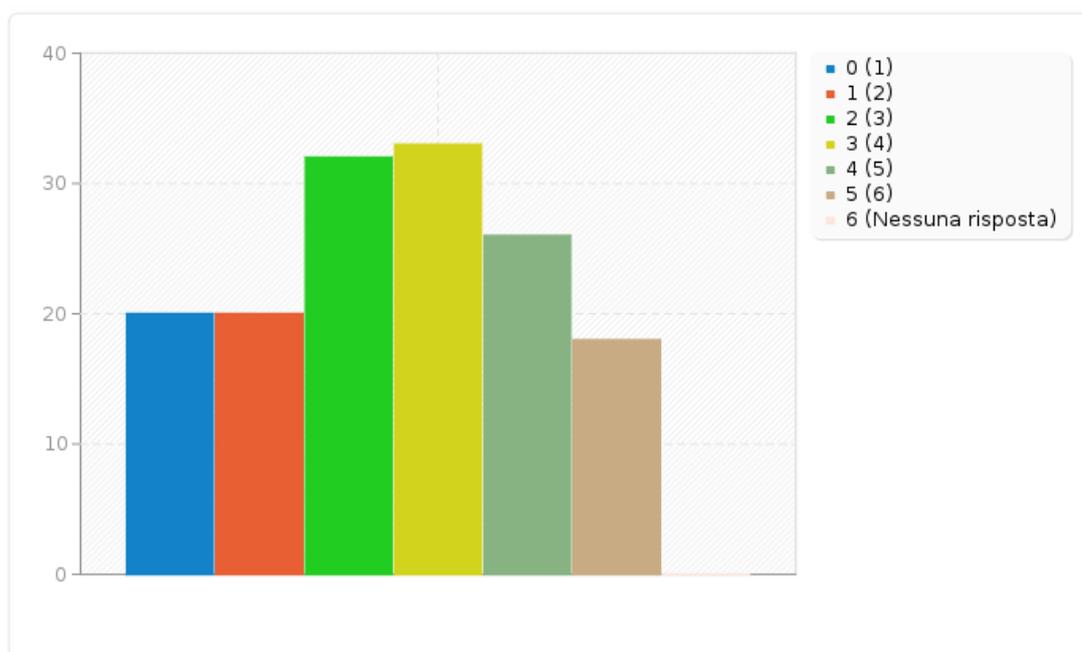
Tale area si compone di nove ambiti di indagini principali, indicati con le lettere da A ad I, per complessive 51 domande.



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

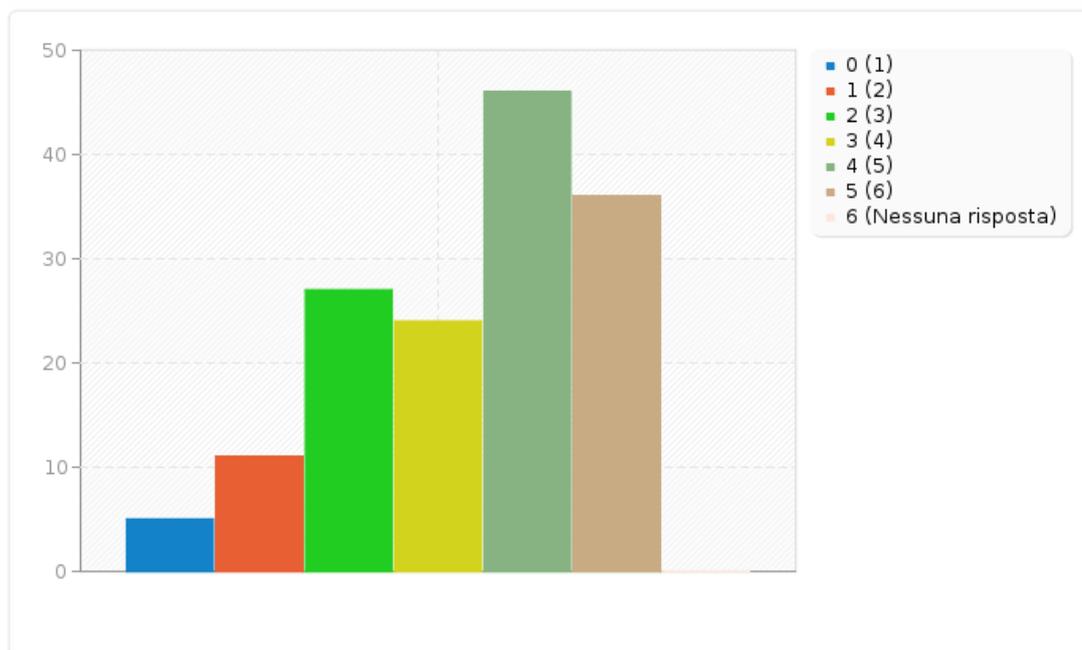
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01		
[Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	20	13,42%
2	20	13,42%
3	32	21,48%
4	33	22,15%
5	26	17,45%
6	18	12,08%
Nessuna risposta	===	===



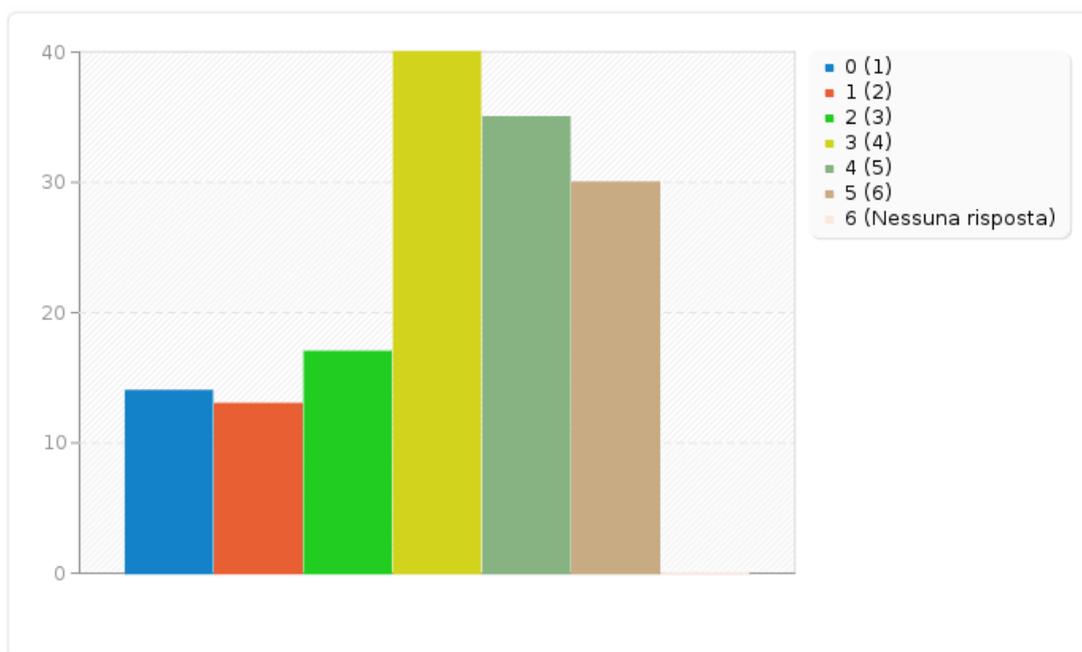
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02		
[Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa esulle relative misure di prevenzione e protezione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,36%
2	11	7,38%
3	27	18,12%
4	24	16,11%
5	46	30,87%
6	36	24,16%
Nessuna risposta	===	===



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	9,40%
2	13	8,72%
3	17	11,41%
4	40	26,85%
5	35	23,49%
6	30	20,13%
Nessuna risposta	===	===

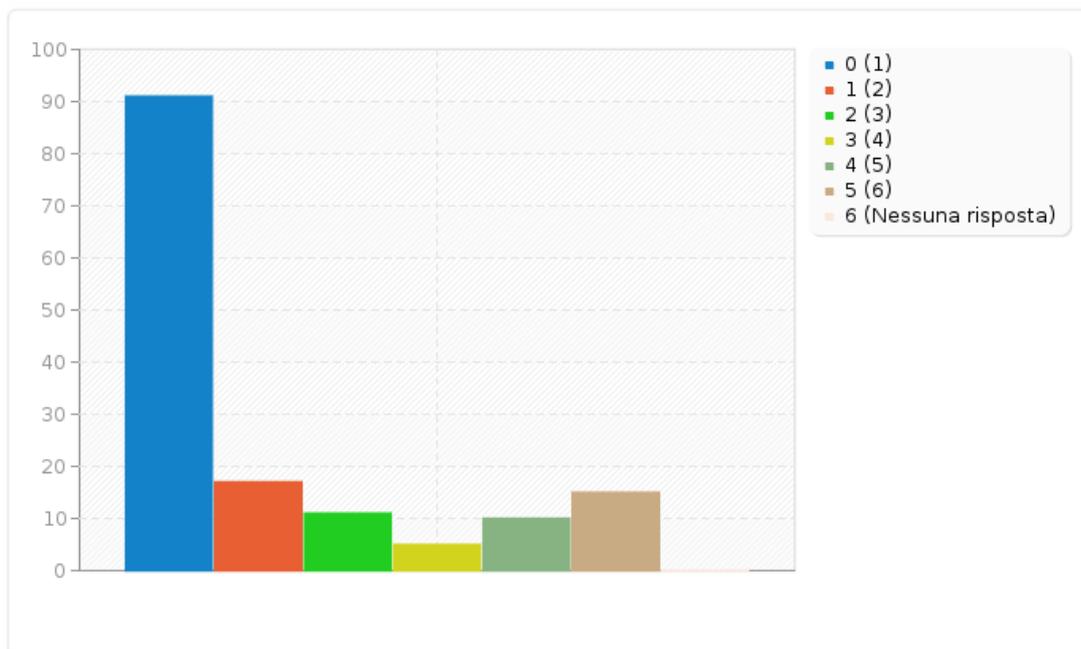


Domanda 04 - Polarità NEGATIVA

04

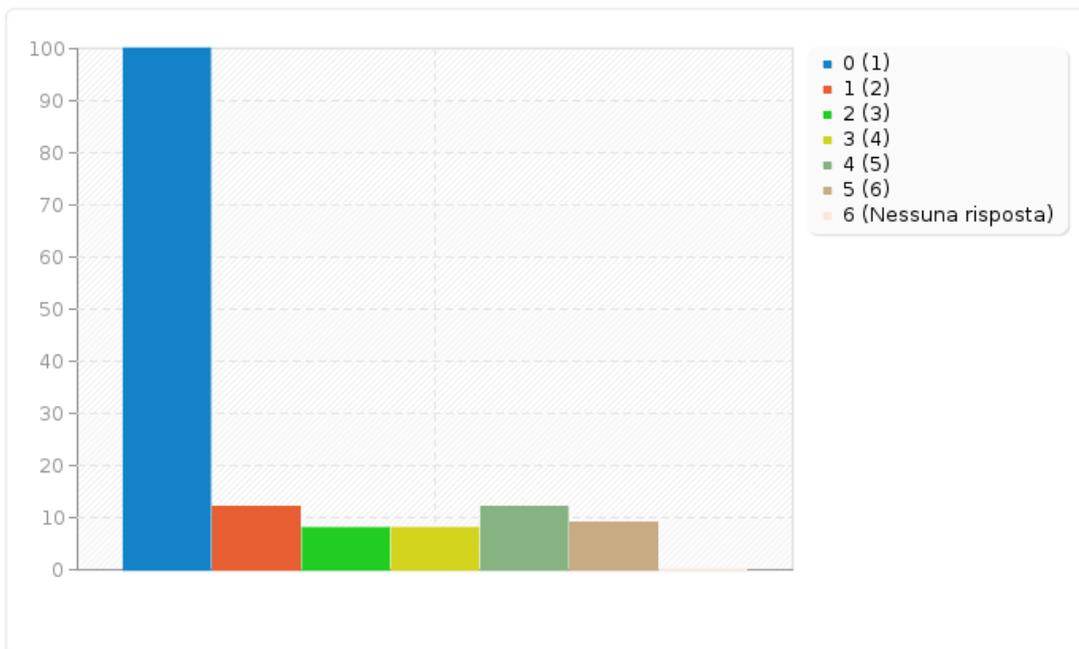
[Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)]

Risposta	Conteggio	Percentuale
1	91	61,07%
2	17	11,41%
3	11	7,38%
4	5	3,36%
5	10	6,71%
6	15	10,07%
Nessuna risposta	===	===



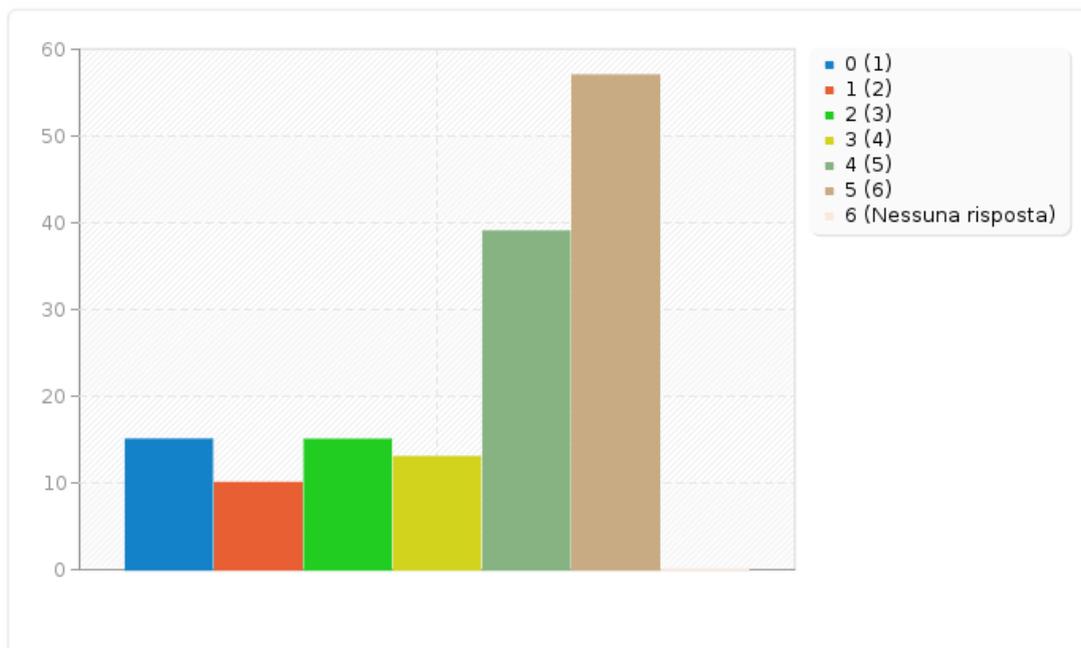
Domanda 05 - Polarità NEGATIVA

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	100	67,11%
2	12	8,05%
3	8	5,37%
4	8	5,37%
5	12	8,05%
6	9	6,04%
Nessuna risposta	===	===



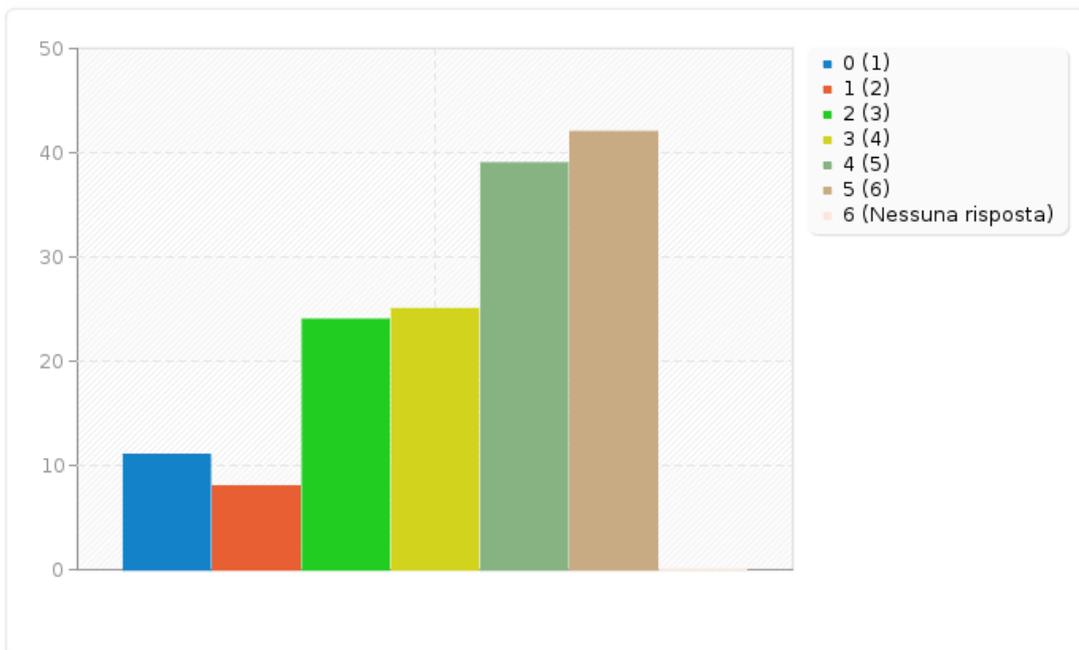
Domanda 06 - Polarità POSITIVA

06		
[Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	10,07%
2	10	6,71%
3	15	10,07%
4	13	8,72%
5	39	26,17%
6	57	38,26%
Nessuna risposta	===	===



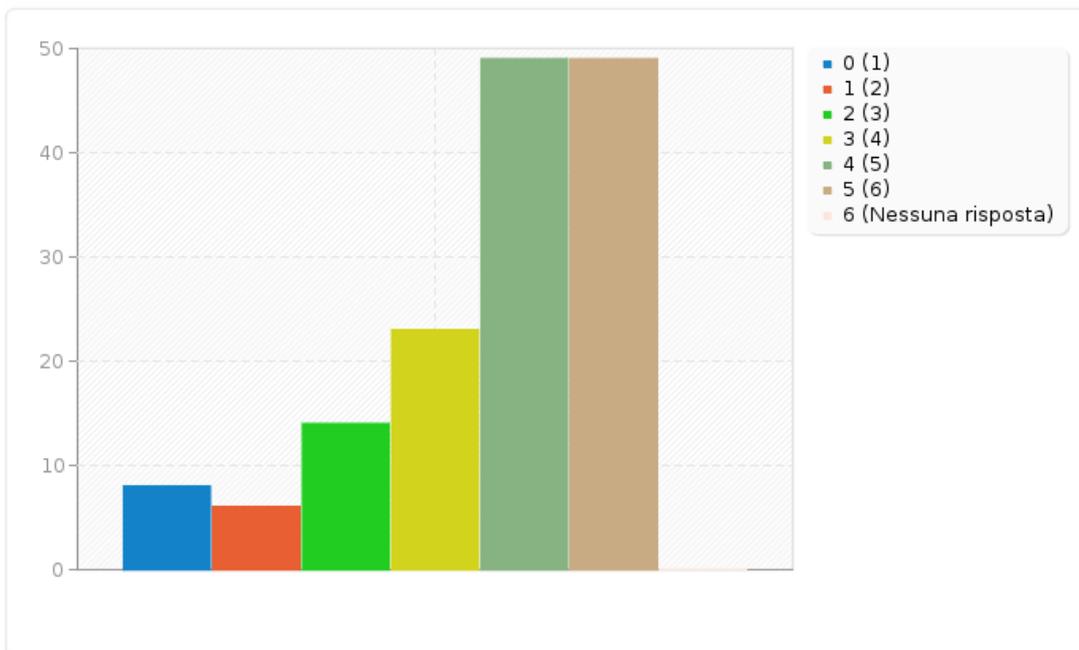
Domanda 07 - Polarità POSITIVA

07		
[Ho la possibilità di prendere sufficienti pause]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	7,38%
2	8	5,37%
3	24	16,11%
4	25	16,78%
5	39	26,17%
6	42	28,19%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 08 - Polarità POSITIVA

08		
[Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	5,37%
2	6	4,03%
3	14	9,40%
4	23	15,44%
5	49	32,89%
6	49	32,89%
Nessuna risposta	===	===

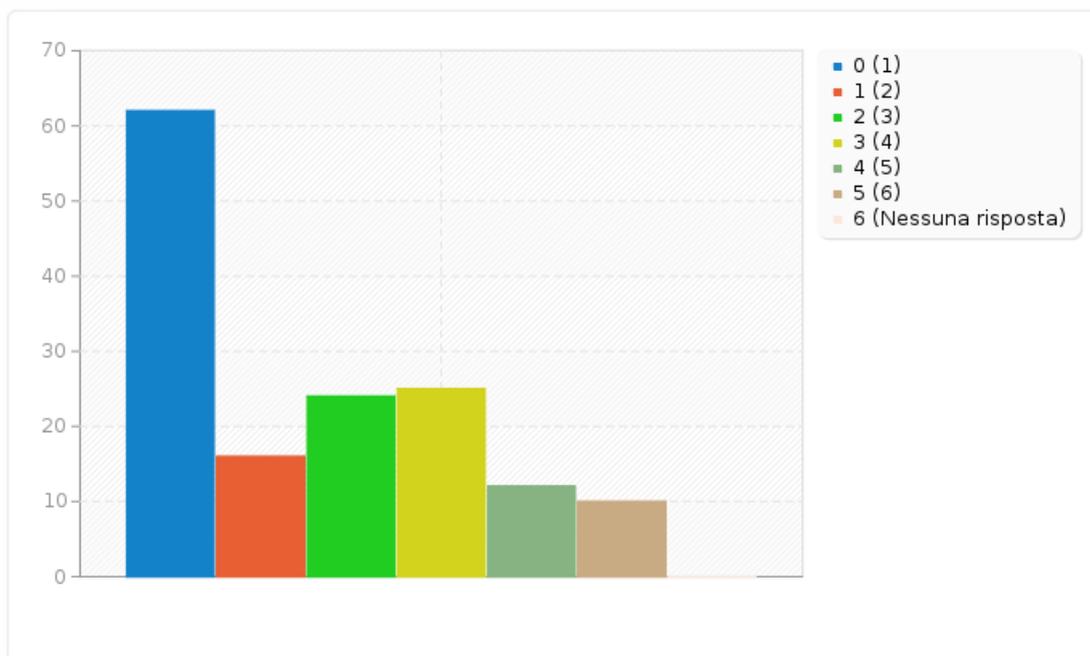


Domanda 09 - Polarità NEGATIVA

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	62	41,61%
2	16	10,74%
3	24	16,11%
4	25	16,78%
5	12	8,05%
6	10	6,71%
Nessuna risposta	===	===



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

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	51,68%	48,32%	POSITIVA
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	71,14%	28,86%	POSITIVA
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	70,47%	29,53%	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, ...)	79,86%	20,14%	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	80,53%	19,46%	NEGATIVA
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	73,15%	26,85%	POSITIVA
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	71,14%	28,86%	POSITIVA
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	81,22%	18,80%	POSITIVA
(NON) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)	68,46%	31,54%	NEGATIVA
MEDIA	71,97%	28,04%	GIUDIZIO 

Rispetto alla precedente indagine, si registra nel totale un aumento della media positiva: si passa dal 59,26% al 71,97%.

L'ambiente di lavoro è considerato soddisfacente dal punto di vista dello spazio, postazioni di lavoro, luminosità, ma poco sicuro dal punto di vista strutturale (misure antincendio e di emergenza, impianti elettrici, ecc...).

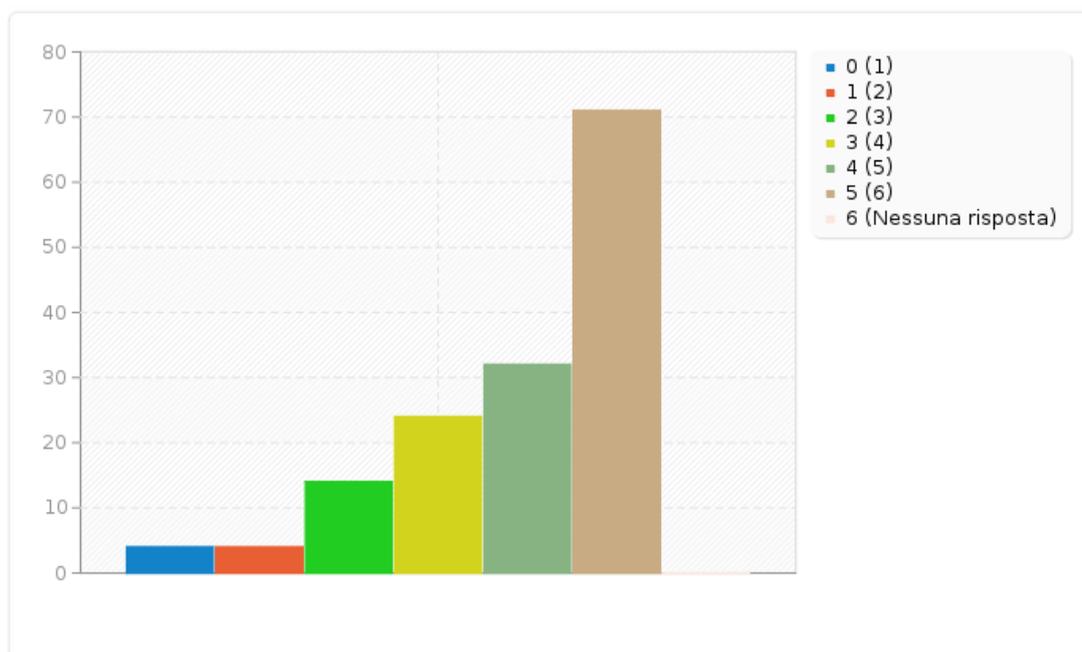
Il personale si sente adeguatamente formato ed informato dei rischi connessi al lavoro da svolgere.

In generale risulta molto buono il giudizio sul rispetto del divieto di fumo e sul clima lavorativo (assenza di atti di mobbing o molestie, malessere avvertito, ritmi di lavoro, pause).

AMBITO B – Le discriminazioni

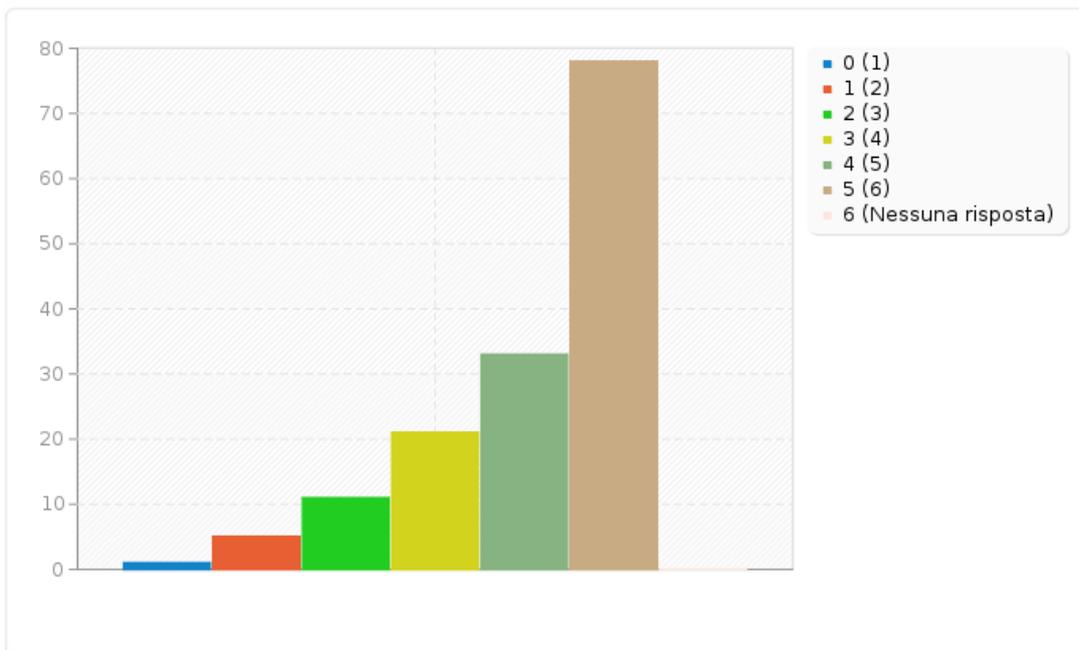
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01		
[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	4	2,68%
2	4	2,68%
3	14	9,40%
4	24	16,11%
5	32	21,48%
6	71	47,65%
Nessuna risposta	===	===



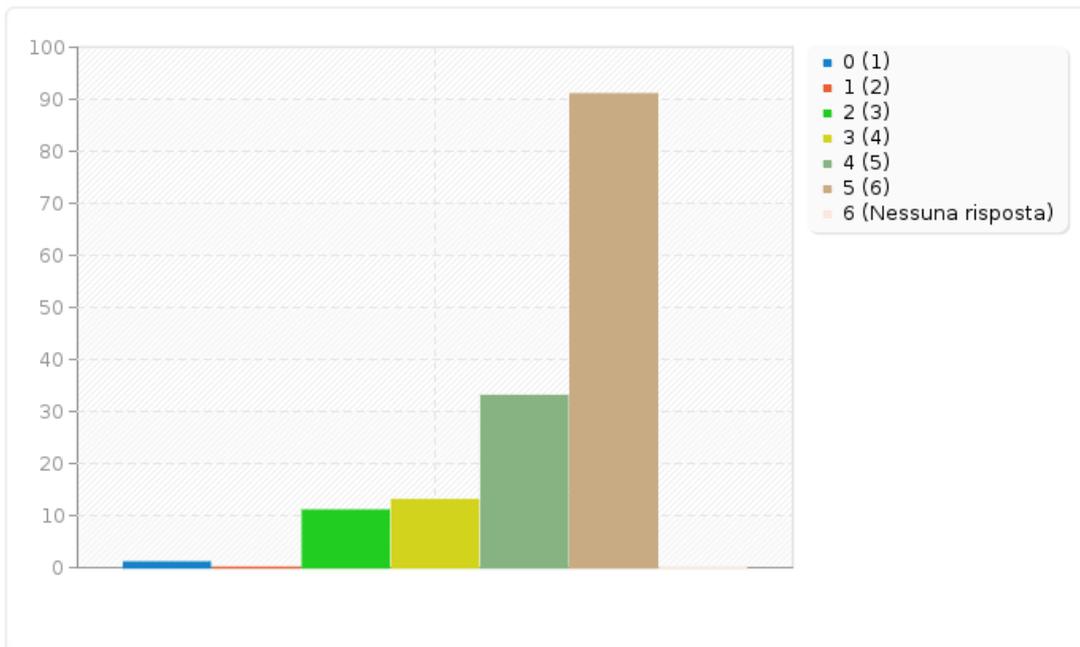
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02		
[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	1	0,67%
2	5	3,36%
3	11	7,38%
4	21	14,09%
5	33	22,15%
6	78	52,35%
Nessuna risposta	===	===



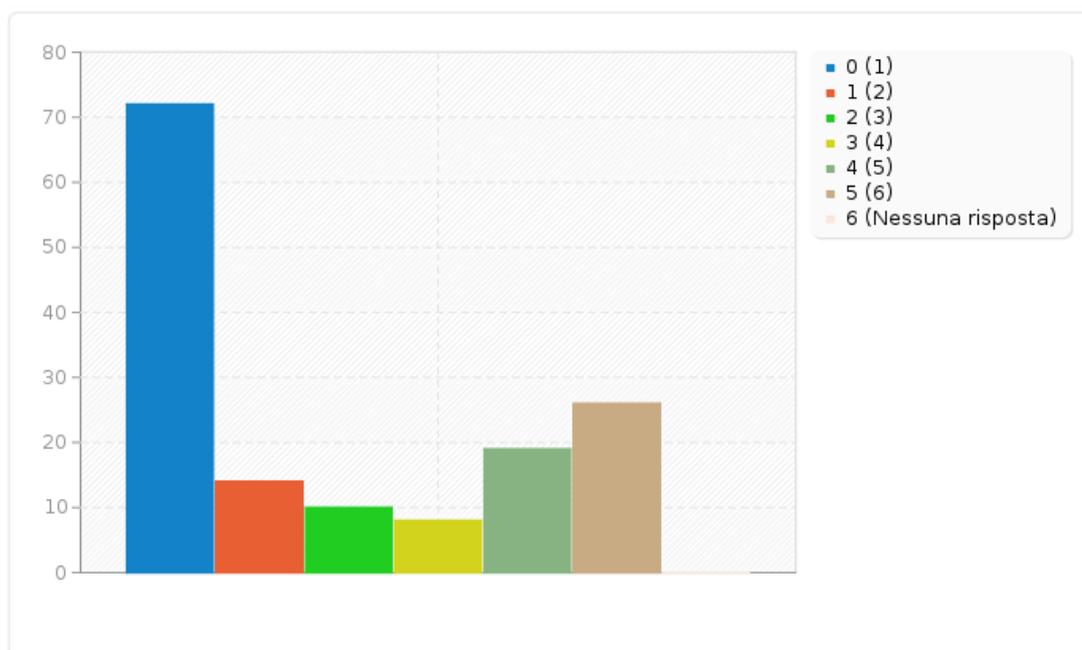
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	1	0,67%
2	0	0%
3	11	7,38%
4	13	8,72%
5	33	22,15%
6	91	61,07%
Nessuna risposta	===	===



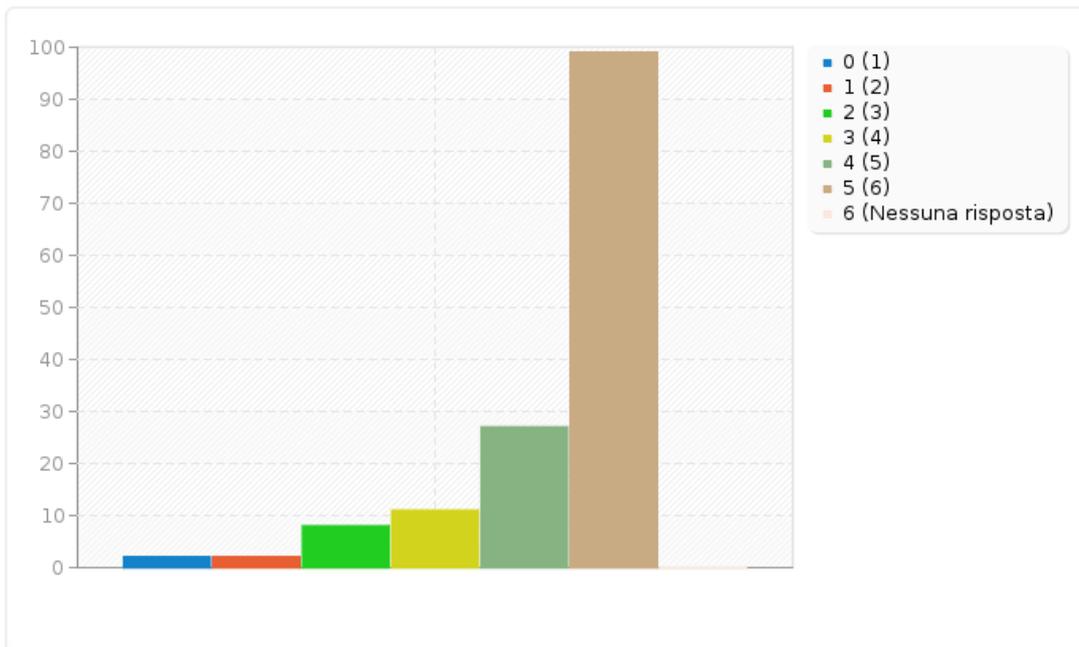
Domanda 04 - Polarità NEGATIVA

04 [La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	72	48,32%
2	14	9,40%
3	10	6,71%
4	8	5,37%
5	19	12,75%
6	26	17,45%
Nessuna risposta	===	===



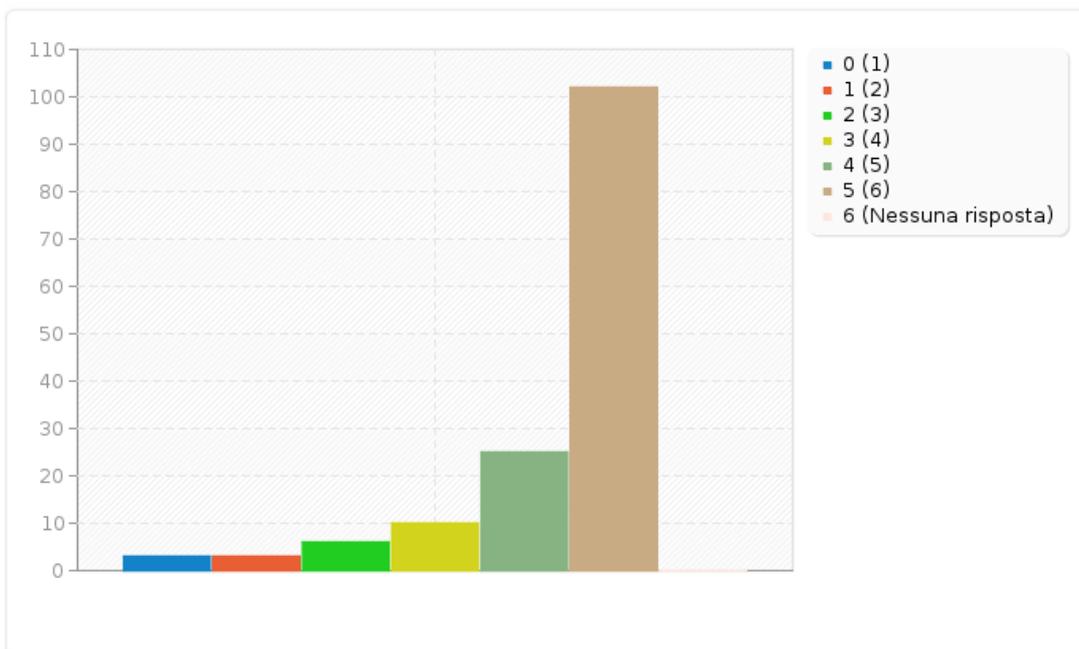
Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,34%
2	2	1,34%
3	8	5,37%
4	11	7,38%
5	27	18,12%
6	99	66,44%
Nessuna risposta	===	===



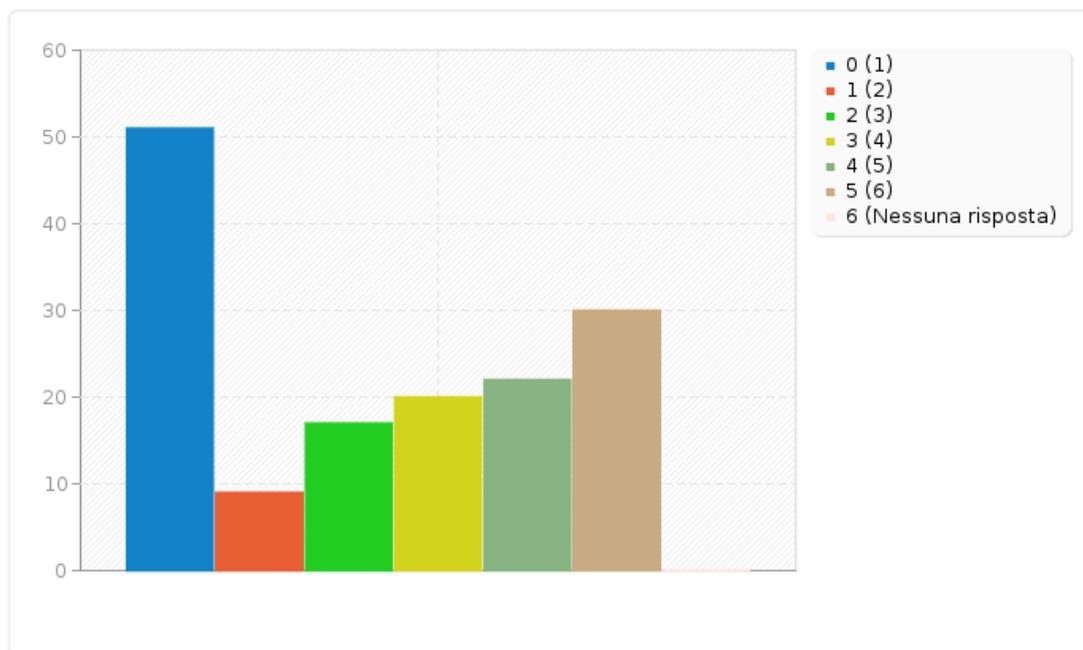
Domanda 06 - Polarità POSITIVA

06		
[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,01%
2	3	2,01%
3	6	4,03%
4	10	6,71%
5	25	16,78%
6	102	68,46%
Nessuna risposta	===	===



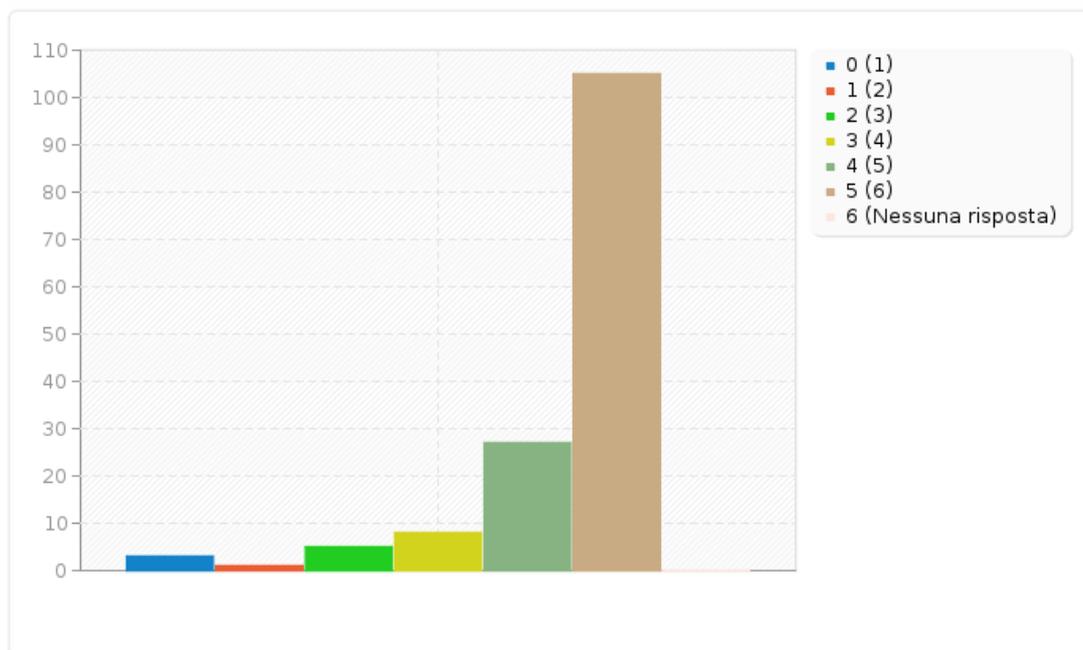
Domanda 07 - Polarità NEGATIVA

07		
[La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	51	34,23%
2	9	6,04%
3	17	11,41%
4	20	13,42%
5	22	14,77%
6	30	20,13%
Nessuna risposta	===	===



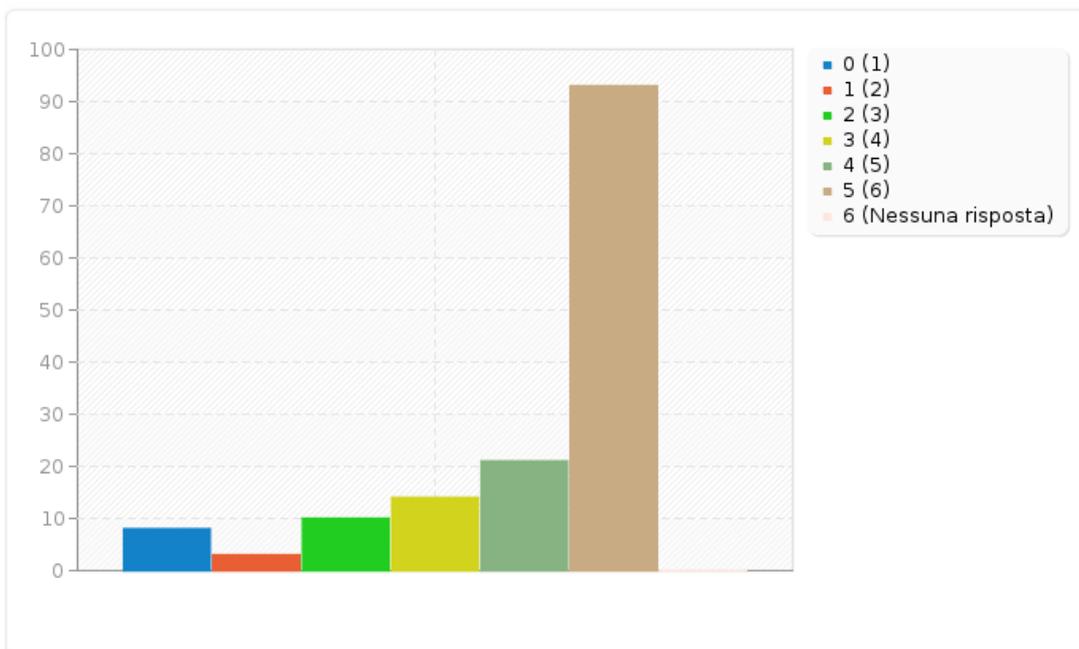
Domanda 08 - Polarità POSITIVA

08 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,01%
2	1	0,67%
3	5	3,36%
4	8	5,37%
5	27	18,12%
6	105	70,47%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 09 - Polarità POSITIVA

09		
[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	5,37%
2	3	2,01%
3	10	6,71%
4	14	9,40%
5	21	14,09%
6	93	62,42%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo Ambito B – Le discriminazioni

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	85,24%	14,76%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	88,59%	11,41%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	91,94%	8,05%	POSITIVA
La mia identità di genere (<i>non</i>) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	64,43%	35,57%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	91,94%	8,05%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	91,95%	8,05%	POSITIVA
La mia età (<i>non</i>) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	51,68%	48,32%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	93,96%	6,04%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	85,91%	14,09%	POSITIVA
MEDIA	82,85%	17,15%	GIUDIZIO 

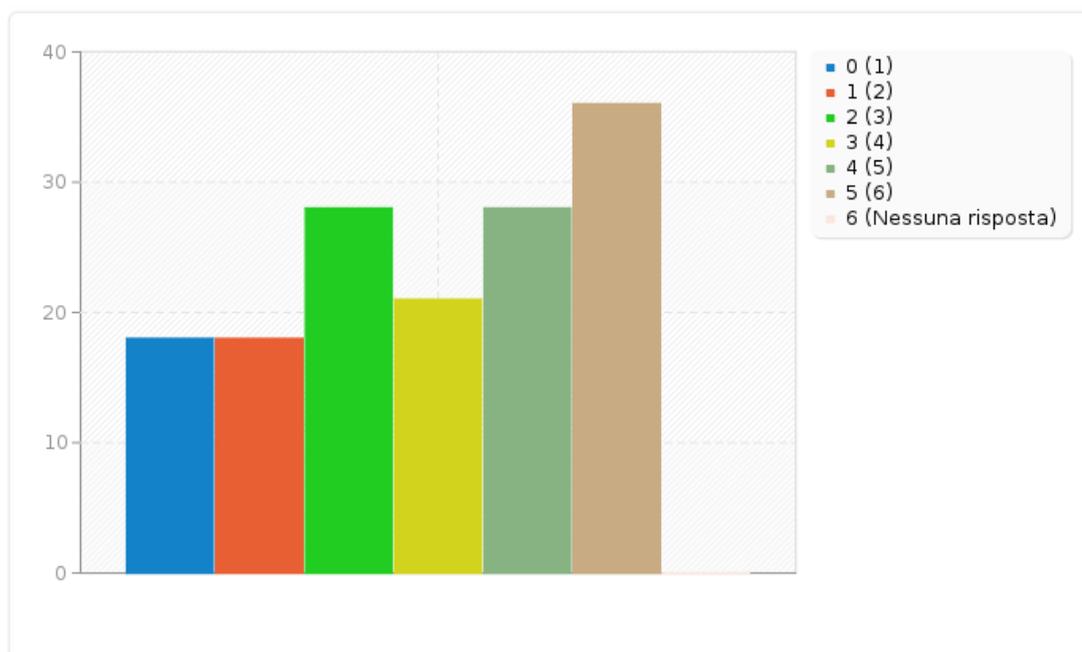
Nell'ambito "B" è presente il totale del valore medio positivo rispetto alla precedente rilevazione annuale, con valori che passano da 65,62% a 82,85%.

L'analisi rileva una valutazione molto buona negli aspetti legati all'assenza di discriminazioni (orientamento politico, religione, etnia, lingua, orientamento sessuale e disabilità) manifestando pertanto un elevato grado di benessere dei/le dipendenti in relazione a tale dimensione organizzativa. Poco sopra il 50% la percezione della valorizzazione del lavoro legata all'età, problematica connessa all'invecchiamento al lavoro.

AMBITO C – L'equità nella mia amministrazione

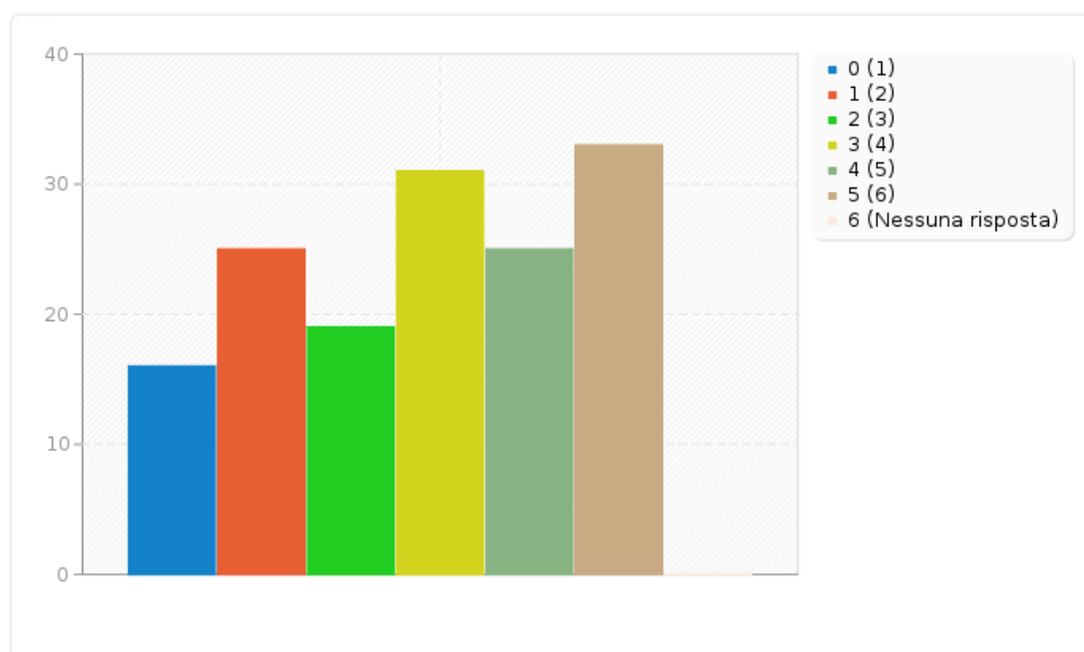
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01		
[Ritengo che via sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	18	12,08%
2	18	12,08%
3	28	18,79%
4	21	14,09%
5	28	18,79%
6	36	24,16%
Nessuna risposta	===	===



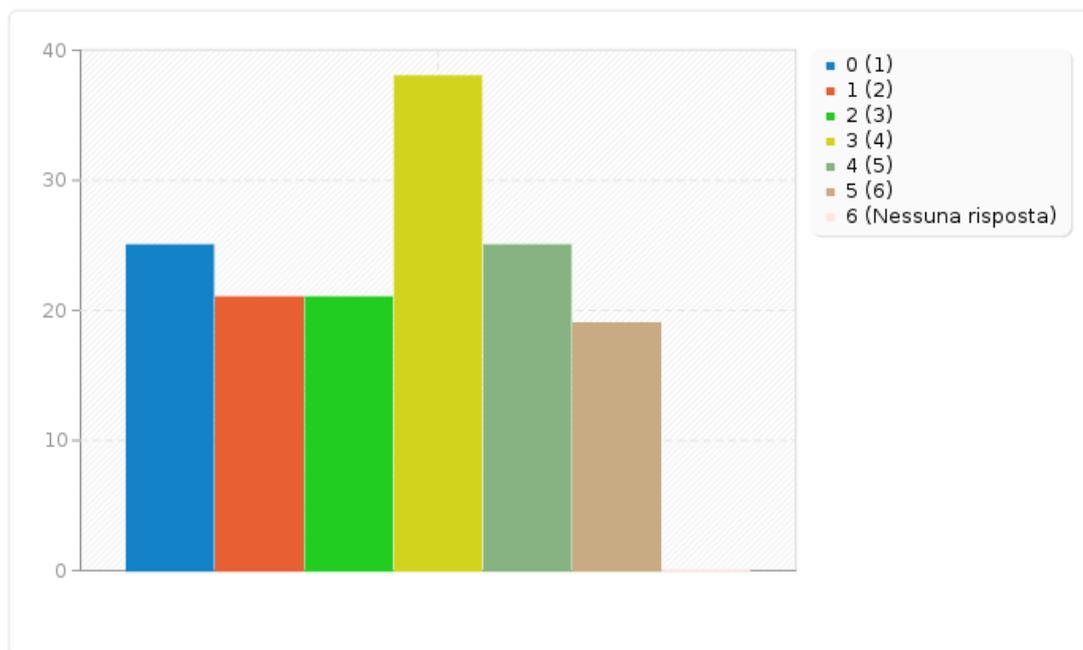
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02 [Ritengo che via sia equità nella distribuzione delle responsabilità]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	16	10,74%
2	25	16,78%
3	19	12,75%
4	31	20,81%
5	25	16,78%
6	33	22,15%
Nessuna risposta	===	===



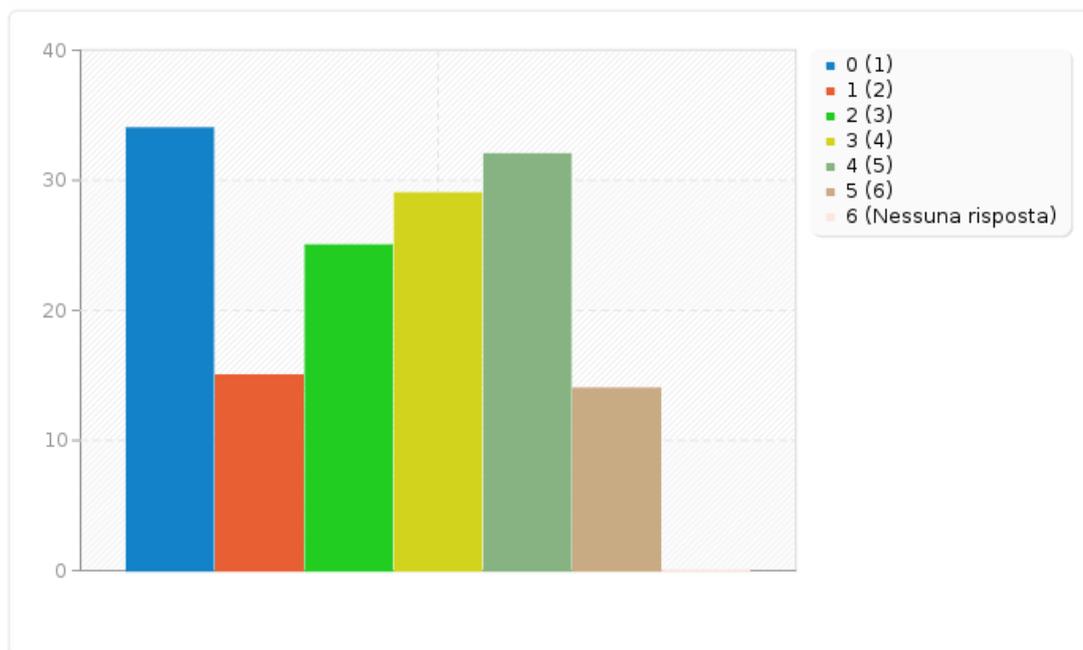
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	25	16,78%
2	21	14,09%
3	21	14,09%
4	38	25,50%
5	25	16,78%
6	19	12,75%
Nessuna risposta	===	===



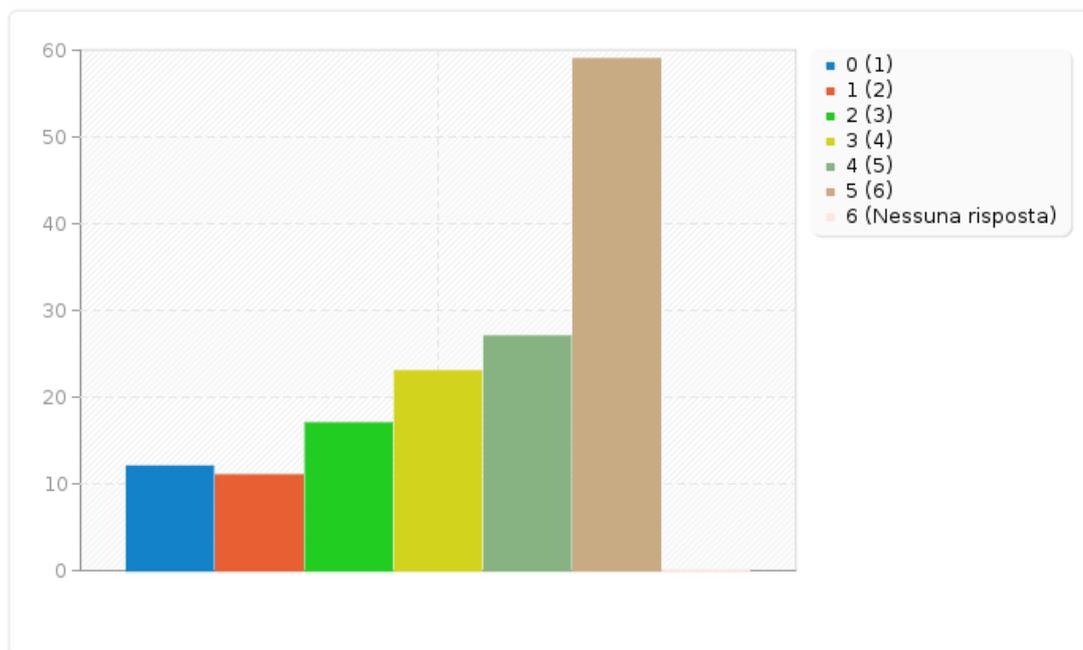
Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	34	22,82%
2	15	10,07%
3	25	16,78%
4	29	19,46%
5	32	21,48%
6	14	9,40%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05		
[Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,05%
2	11	7,38%
3	17	11,41%
4	23	15,44%
5	27	18,12%
6	59	39,60%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo Ambito C – L'equità nella mia Amministrazione

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	57,04%	42,95%	POSITIVA
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	59,74%	40,27%	POSITIVA
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	55,03%	44,96%	POSITIVA
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	50,34%	49,67%	POSITIVA
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	73,16%	26,84%	POSITIVA
MEDIA	59,06%	40,94%	GIUDIZIO 

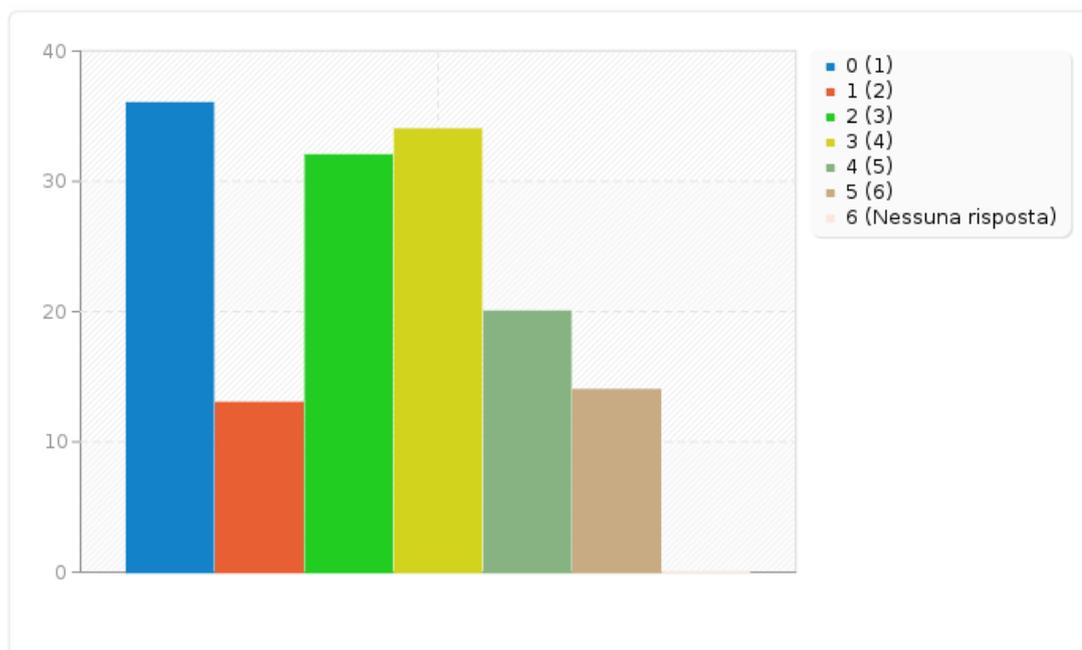
In questo ambito, la valutazione dell' "Equità nella mia Amministrazione" è sopra il 50%; va rilevato che i valori sono soprattutto riferiti all'equilibrio della retribuzione sia nella dimensione del rapporto con l'impegno richiesto sia nella parte della differenziazione della retribuzione in relazione alla qualità e alla quantità del lavoro svolto.

Positivo il giudizio del 73,16% del personale che ritiene che il/la proprio/a responsabile prenda le decisioni lavorative in modo imparziale.

AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale

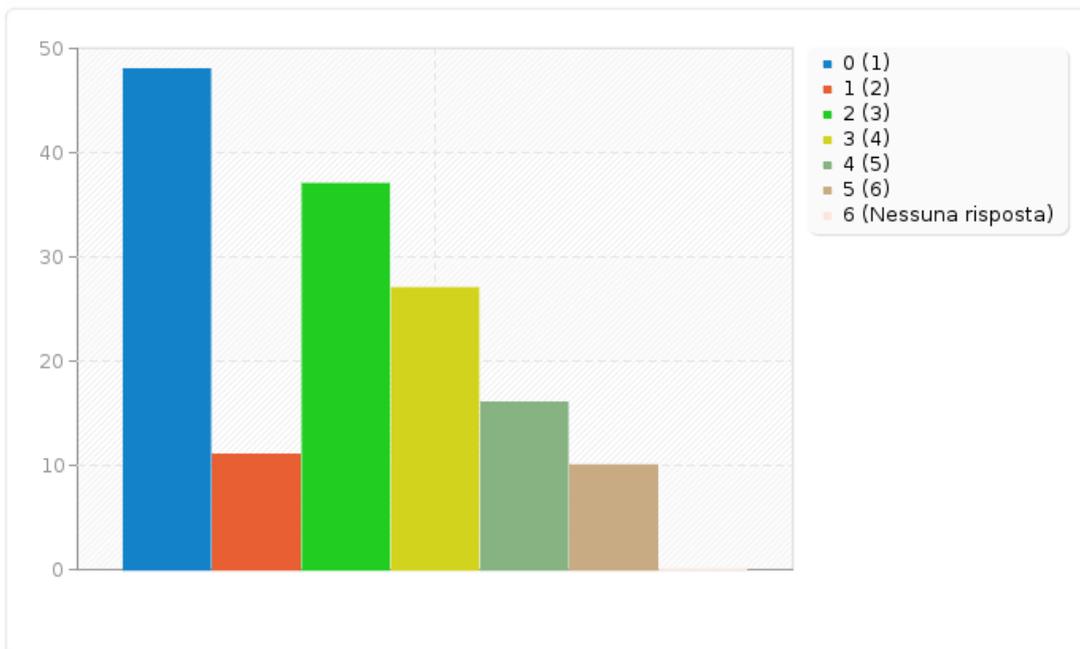
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01		
[Nel mio Ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	36	24,16%
2	13	8,72%
3	32	21,48%
4	34	22,82%
5	20	13,42%
6	14	9,40%
Nessuna risposta	===	===



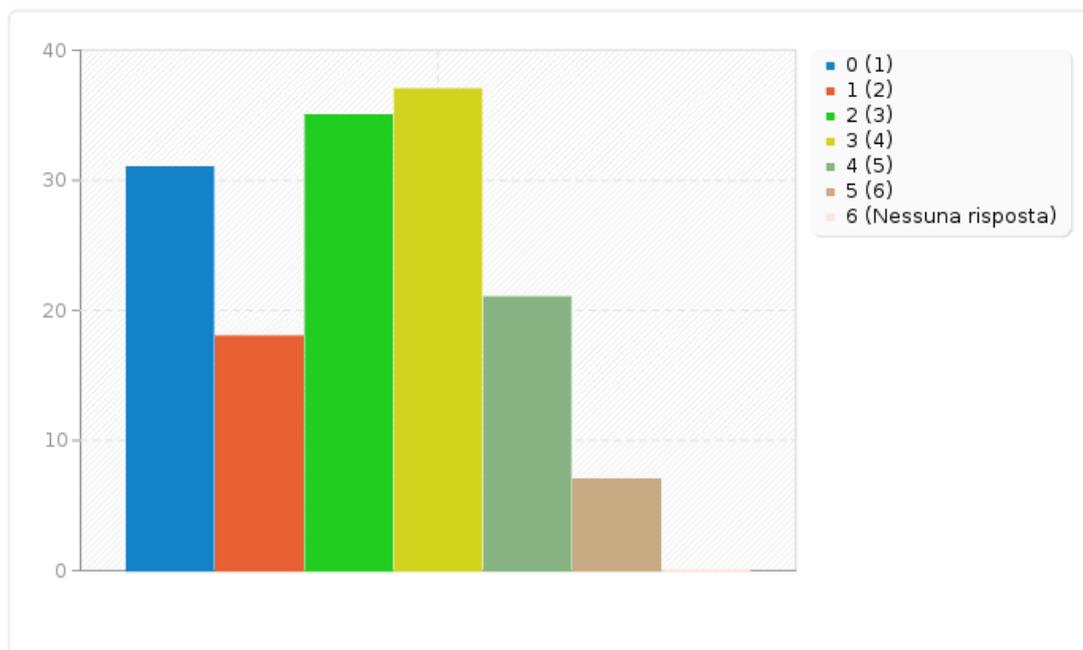
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02		
[Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ente siano legate al merito]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	48	32,21%
2	11	7,38%
3	37	24,83%
4	27	18,12%
5	16	10,74%
6	10	6,71%
Nessuna risposta	===	===



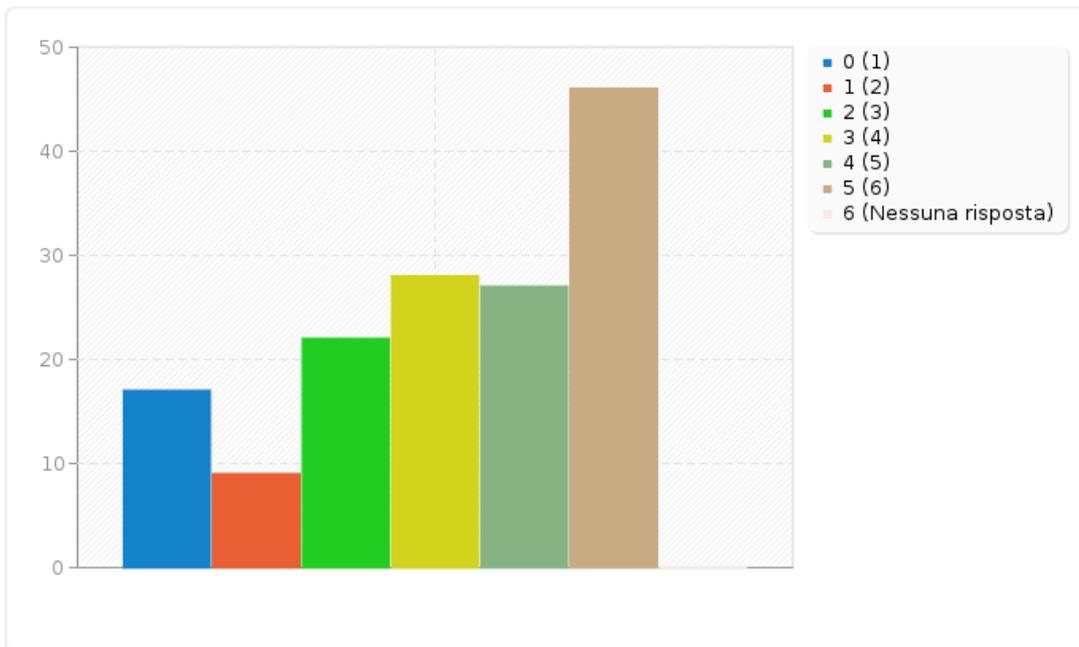
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

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	31	20,81%
2	18	12,08%
3	35	23,49%
4	37	24,83%
5	21	14,09%
6	7	4,70%
Nessuna risposta	===	===



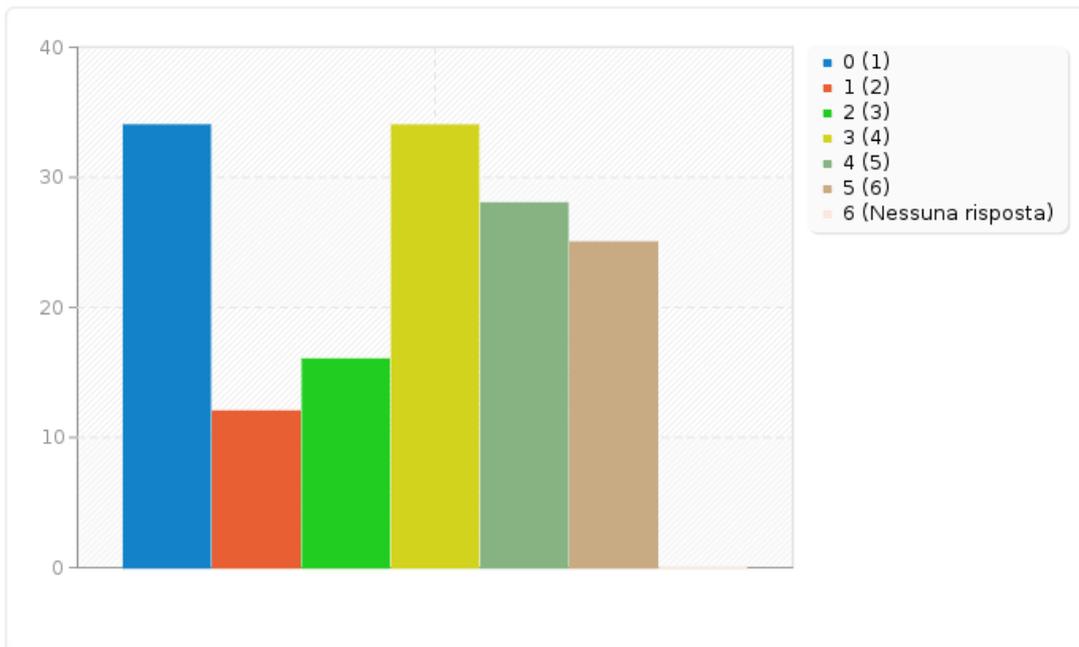
Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	11,41%
2	9	6,04%
3	22	14,77%
4	28	18,79%
5	27	18,12%
6	46	30,87%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	34	22,82%
2	12	8,05%
3	16	10,74%
4	34	22,82%
5	28	18,79%
6	25	16,78%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo Ambito D – Carriera e sviluppo professionale

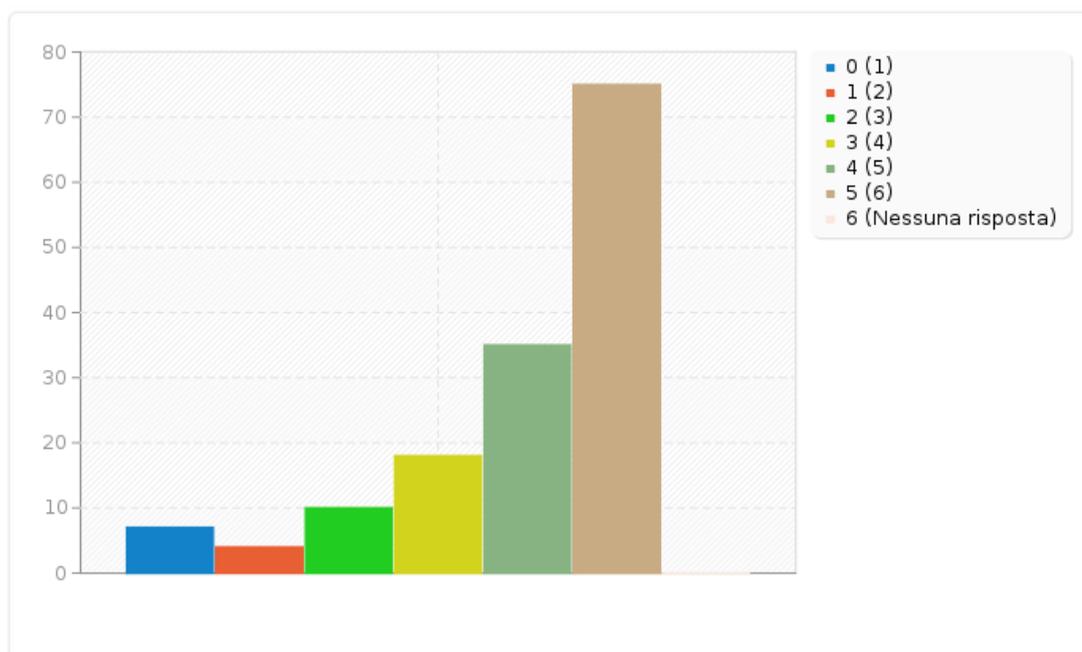
DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	45,64%	54,36%	POSITIVA
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	35,57%	64,42%	POSITIVA
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	43,62%	56,38%	POSITIVA
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	67,78%	32,22%	POSITIVA
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	58,39%	41,61%	POSITIVA
MEDIA	50,20%	49,80%	GIUDIZIO 

Questo ambito registra un livello di soddisfazione quasi alla pari tra le risposte favorevoli e le risposte sfavorevoli soprattutto per la percezione della carriera professionale come elemento legato da fattori di merito e questo porta il personale a non essere soddisfatto del percorso professionale all'interno dell'Ente. Il 67,78% del personale ritiene che il ruolo svolto nel periodo attuale è adeguato al proprio profilo professionale.

AMBITO E – Il mio lavoro

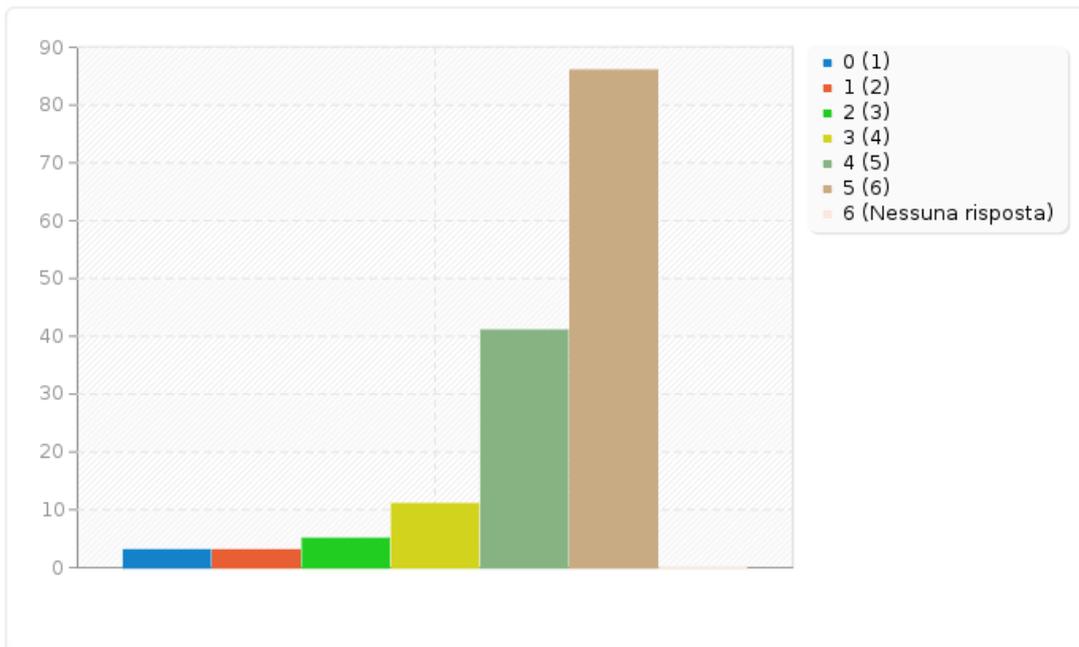
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [Nel mio Ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	4,70%
2	4	2,68%
3	10	6,71%
4	18	12,08%
5	35	23,49%
6	75	50,34%
Nessuna risposta	===	===



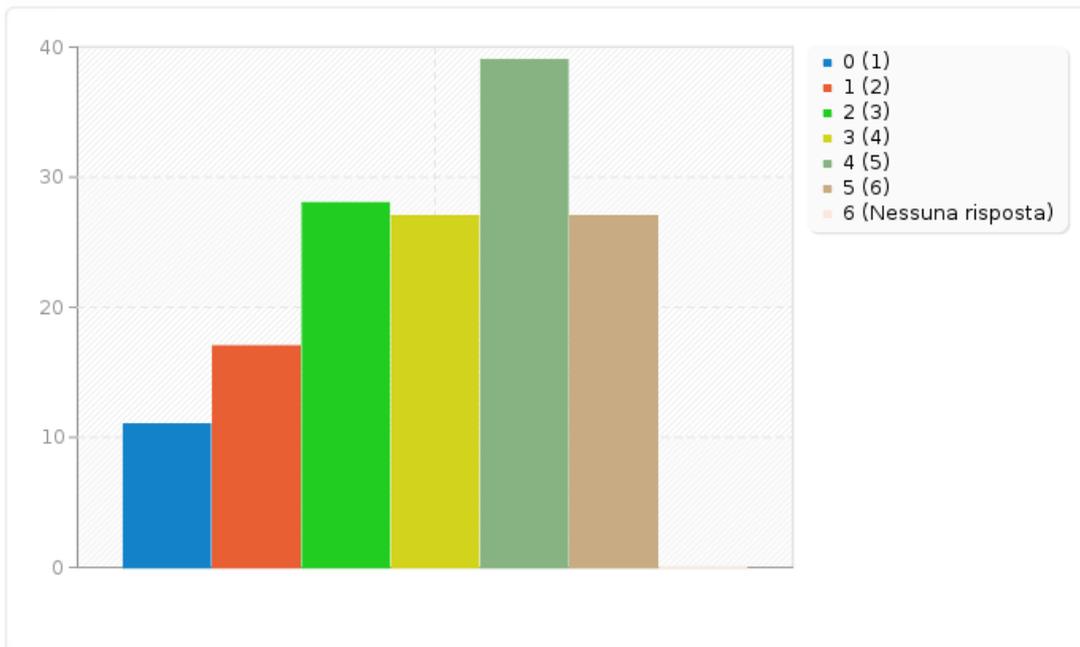
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02		
[Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,01%
2	3	2,01%
3	5	3,36%
4	11	7,38%
5	41	27,52%
6	86	57,72%
Nessuna risposta	===	===



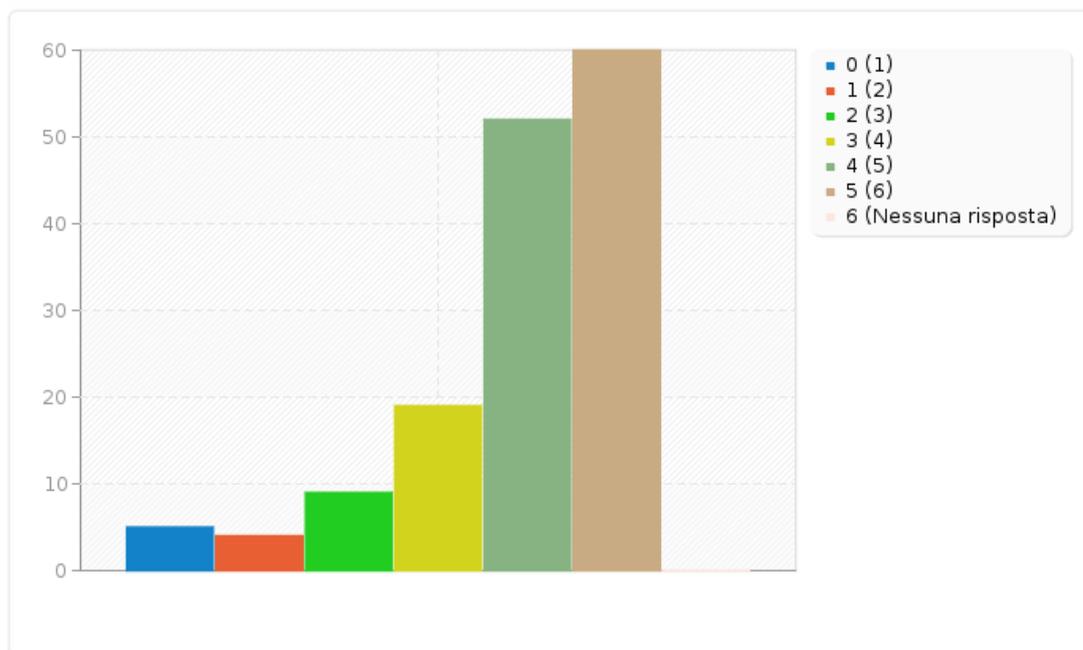
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	7,38%
2	17	11,41%
3	28	18,79%
4	27	18,12%
5	39	26,17%
6	27	18,12%
Nessuna risposta	===	===



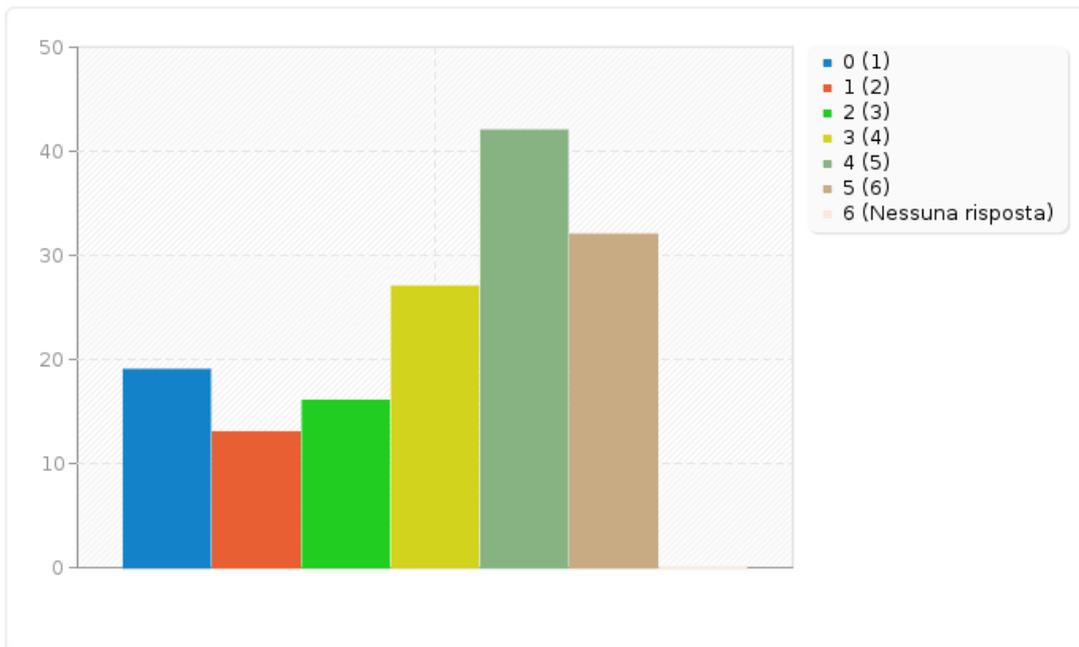
Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04		
[Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,36%
2	4	2,68%
3	9	6,04%
4	19	12,75%
5	52	34,90%
6	60	40,27%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	19	12,75%
2	13	8,72%
3	16	10,74%
4	27	18,12%
5	42	28,19%
6	32	21,48%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo Ambito E – Il mio lavoro

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	85,91%	14,09%	POSITIVA
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	92,62%	7,38%	POSITIVA
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	62,41%	37,58%	POSITIVA
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	87,92%	12,08%	POSITIVA
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	67,79%	32,21%	POSITIVA
MEDIA	79,33%	20,67%	GIUDIZIO 

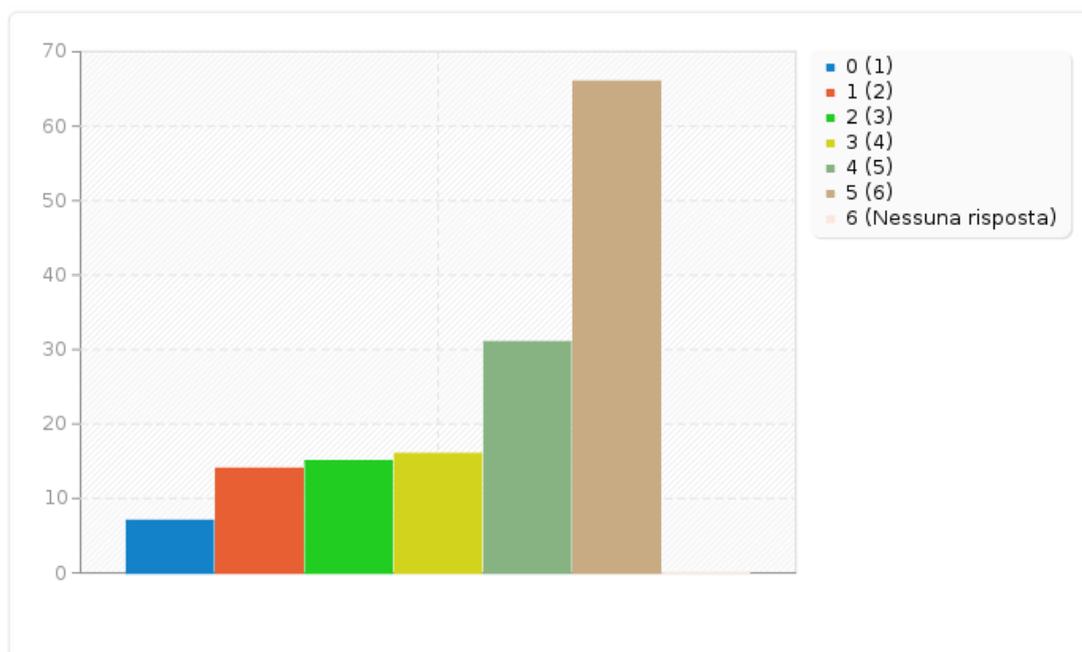
Nell'ambito "E", il rapporto dei/le dipendenti con il proprio lavoro appare positivo.

Si osserva un alto senso di adeguatezza dei/le dipendenti rispetto alla propria attività lavorativa ed una buona consapevolezza sia delle competenze necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa che per i risultati della stessa.

AMBITO F – I miei colleghi

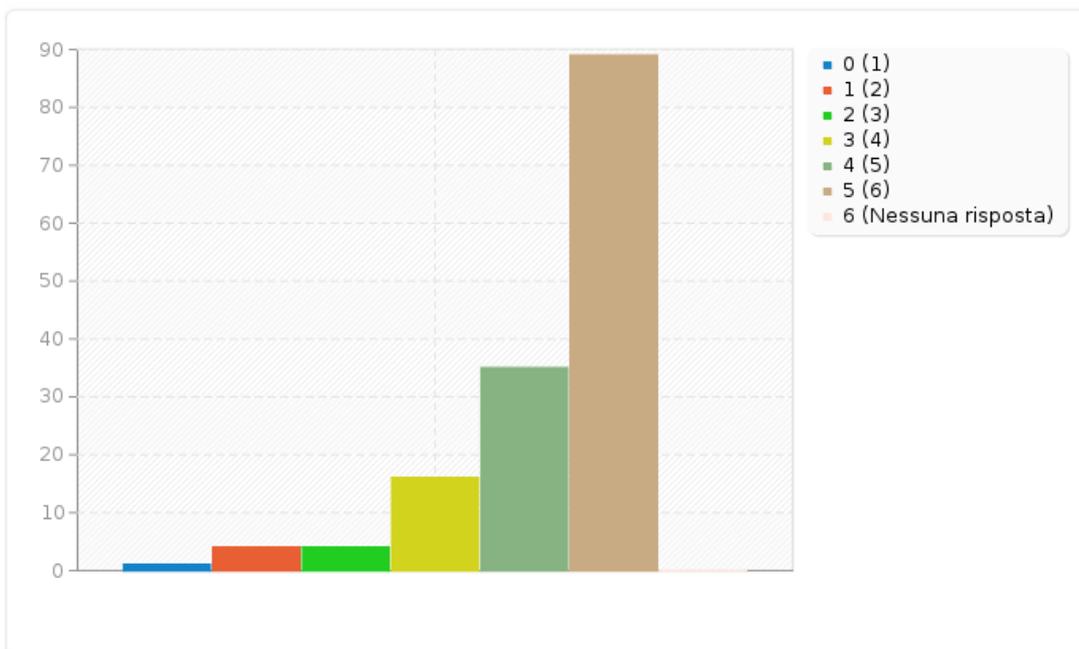
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [Mi sento parte di una squadra]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	4,70%
2	14	9,40%
3	15	10,07%
4	16	10,74%
5	31	20,81%
6	66	44,30%
Nessuna risposta	===	===



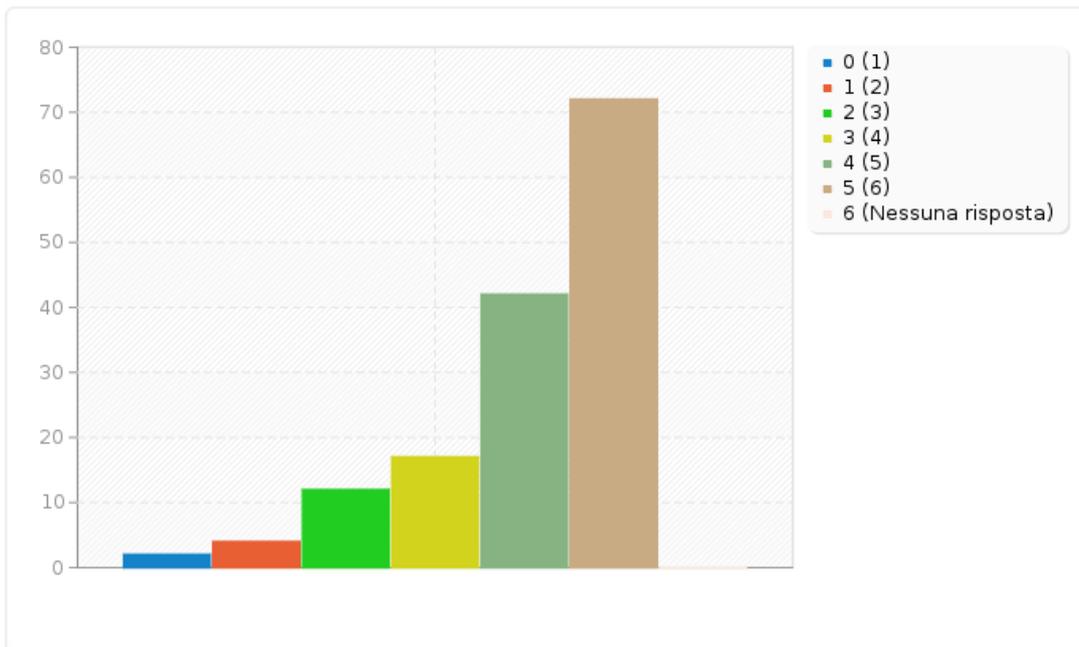
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02		
[Mi rendo disponibile per aiutare I colleghi anche se non rientra nei miei compiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	1	0,67%
2	4	2,68%
3	4	2,68%
4	16	10,74%
5	35	23,49%
6	89	59,73%
Nessuna risposta	===	===



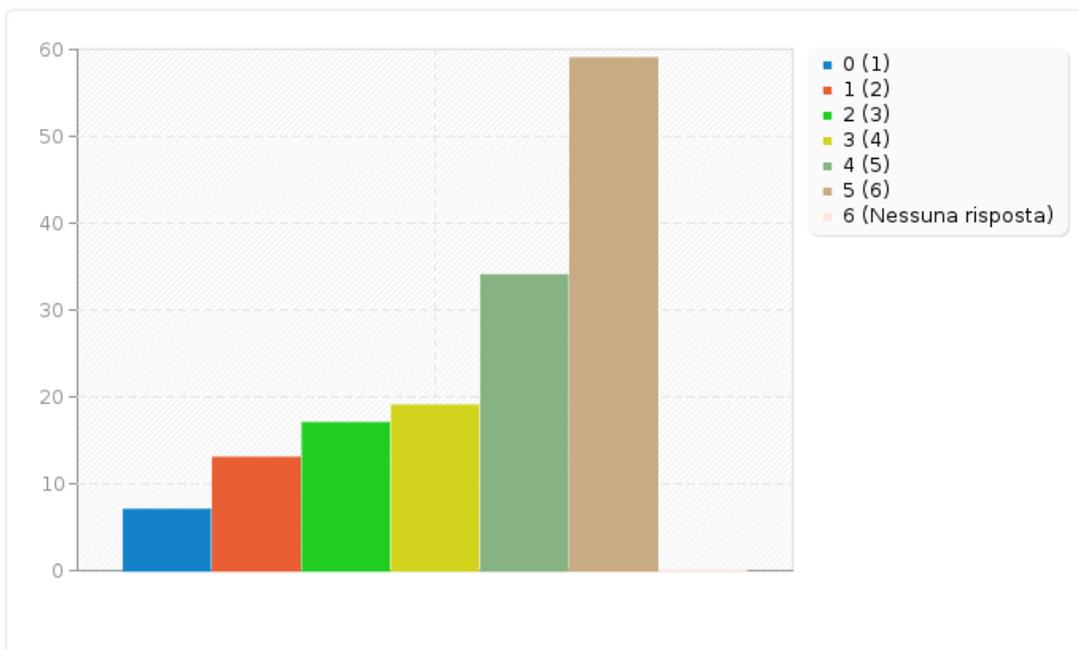
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,34%
2	4	2,68%
3	12	8,05%
4	17	11,41%
5	42	28,19%
6	72	48,32%
Nessuna risposta	===	===



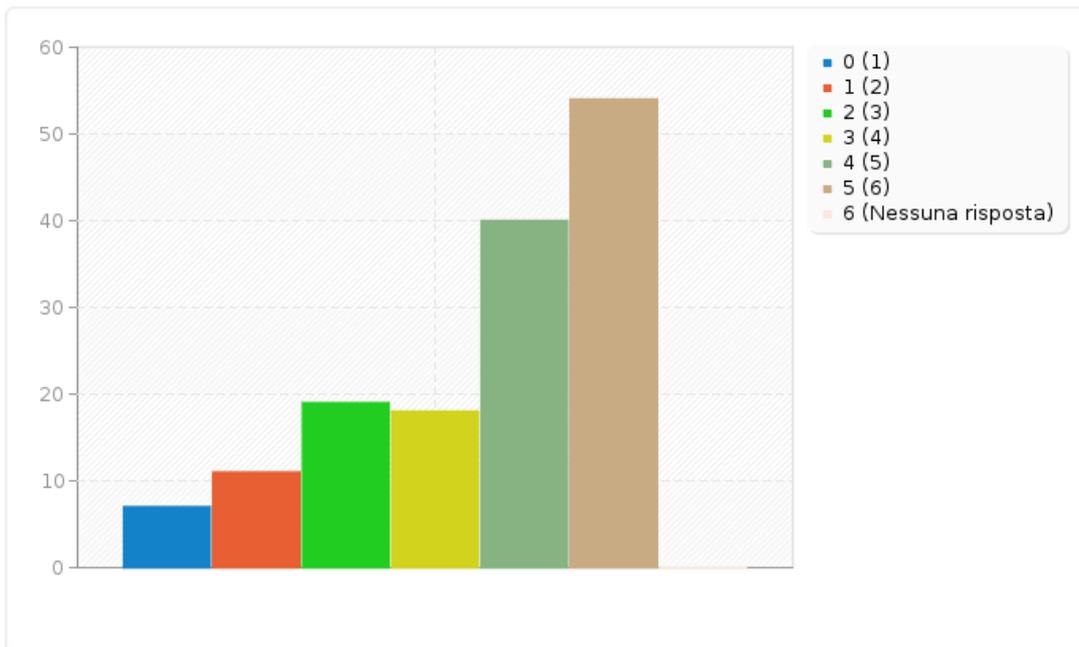
Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04		
[Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	4,70%
2	13	8,72%
3	17	11,41%
4	19	12,75%
5	34	22,82%
6	59	39,60%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	4,70%
2	11	7,38%
3	19	12,75%
4	18	12,08%
5	40	26,85%
6	54	36,24%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo Ambito F – I miei colleghi

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Mi sento parte di una squadra	75,85%	24,17%	POSITIVA
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	93,96%	6,03%	POSITIVA
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	87,92%	12,07%	POSITIVA
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	75,17%	24,83%	POSITIVA
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	75,17%	24,83%	POSITIVA
MEDIA	81,61%	18,39%	GIUDIZIO 

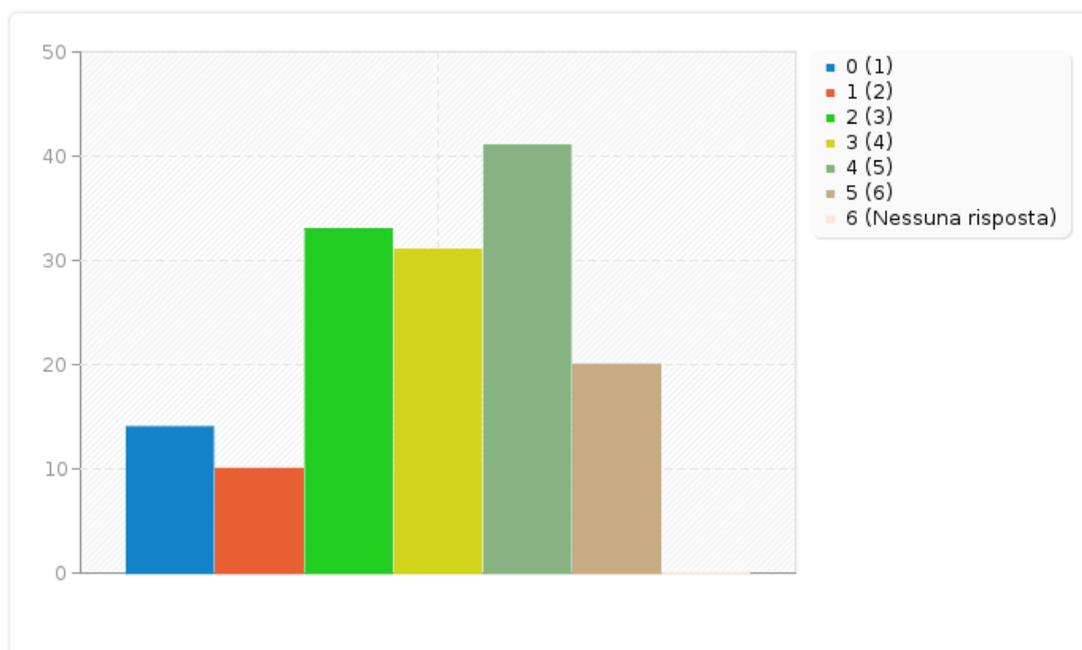
Nell'ambito "F", quasi tutti/e (93,96%) dichiarano di essere disponibili ad aiutare i colleghi e le colleghe anche se non rientra nei propri compiti e l'87,92% del personale dichiara di essere stimato/a e trattato/a con rispetto dai/lle colleghi/e.

Oltre il 75% del personale si sente parte di una squadra e afferma che l'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare.

AMBITO G – Il contesto del mio lavoro

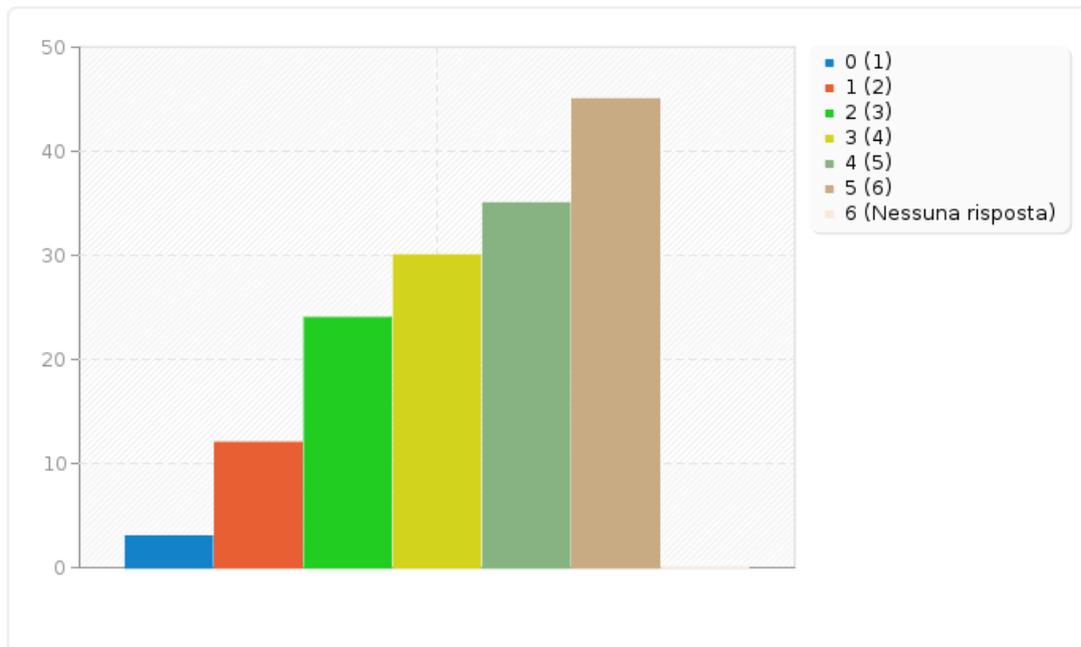
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	9,40%
2	10	6,71%
3	33	22,15%
4	31	20,81%
5	41	27,52%
6	20	13,42%
Nessuna risposta	===	===



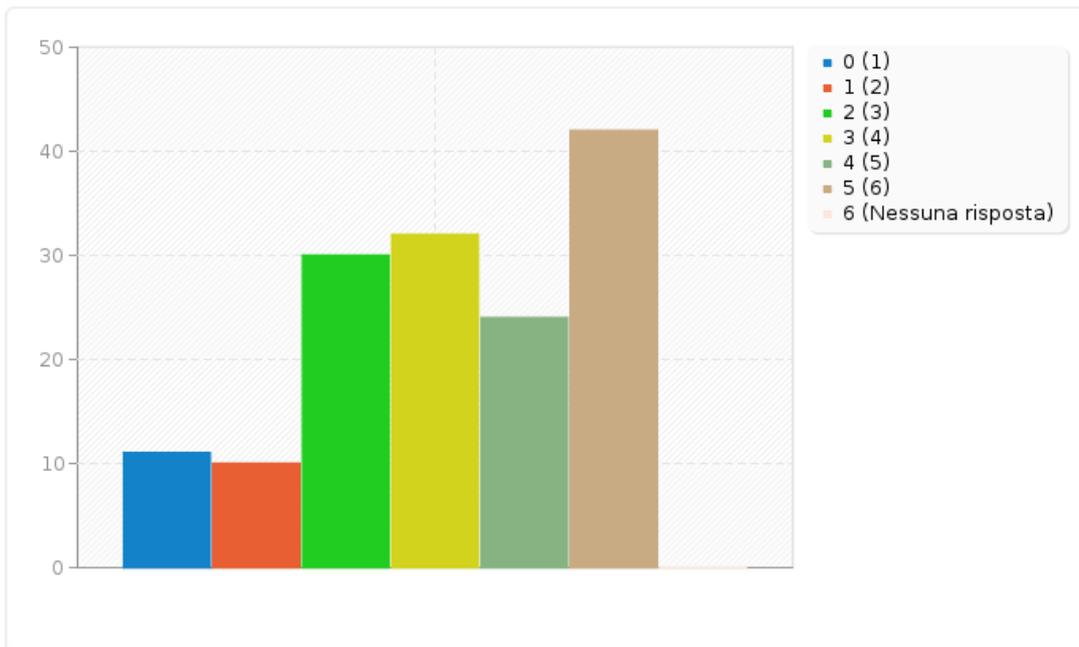
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02 [Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,01%
2	12	8,05%
3	24	16,11%
4	30	20,13%
5	35	23,49%
6	45	30,20%
Nessuna risposta	===	===



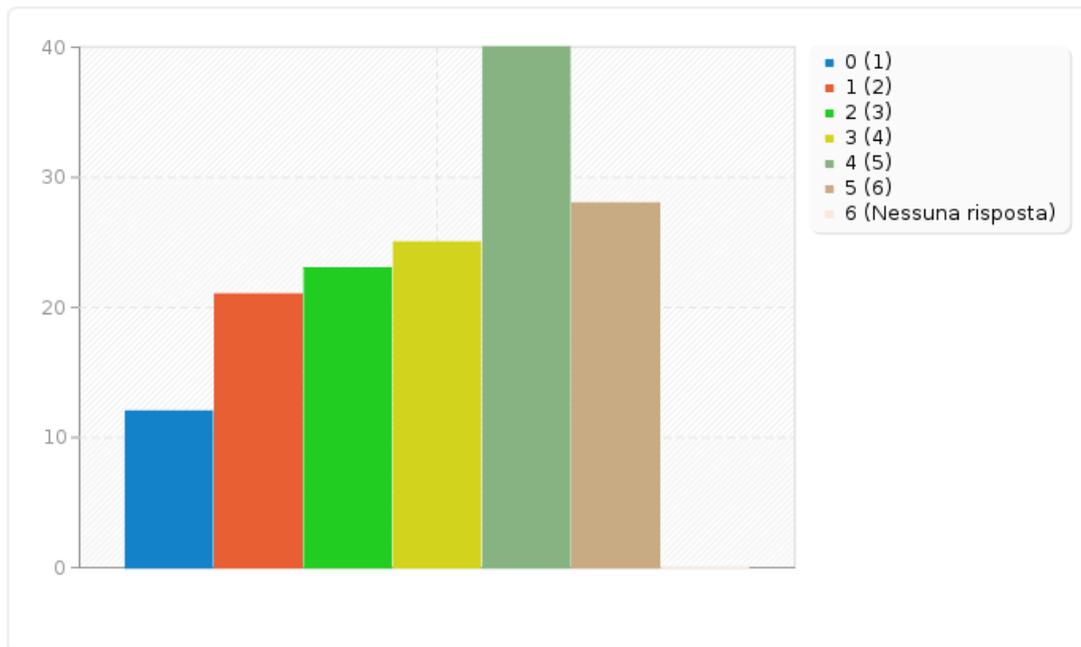
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [I compiti e ruoli organizzativi son ben definiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	7,38%
2	10	6,71%
3	30	20,13%
4	32	21,48%
5	24	16,11%
6	42	28,19%
Nessuna risposta	===	===



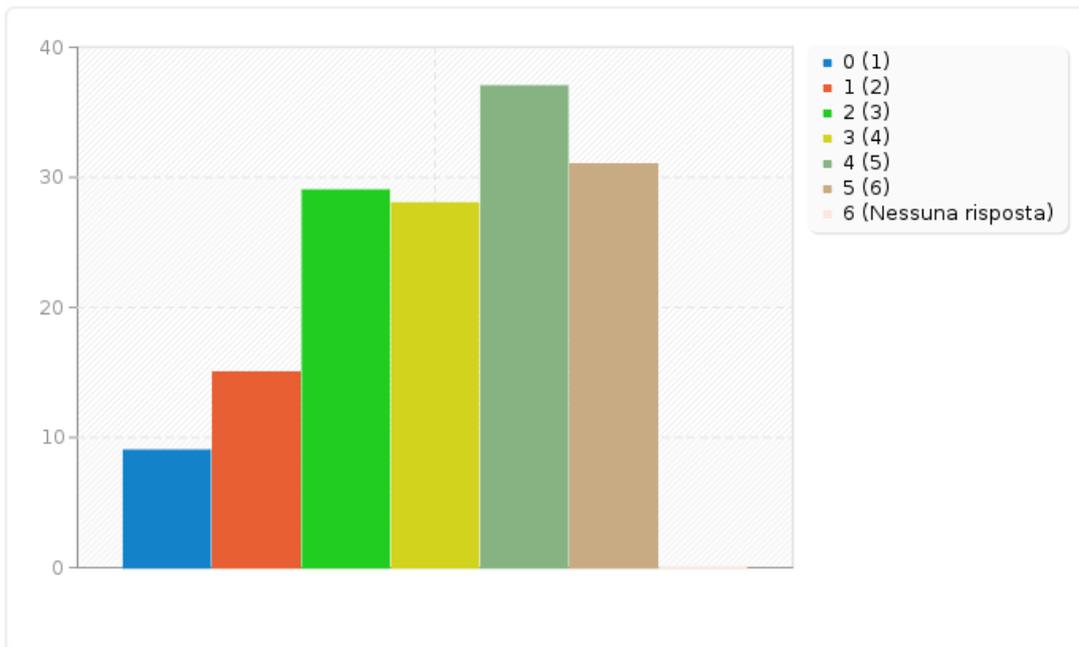
Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,05%
2	21	14,09%
3	23	15,44%
4	25	16,78%
5	40	26,85%
6	28	18,79%
Nessuna risposta	===	===



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	9	6,04%
2	15	10,07%
3	29	19,46%
4	28	18,79%
5	37	24,83%
6	31	20,81%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo Ambito G – Il contesto del mio lavoro

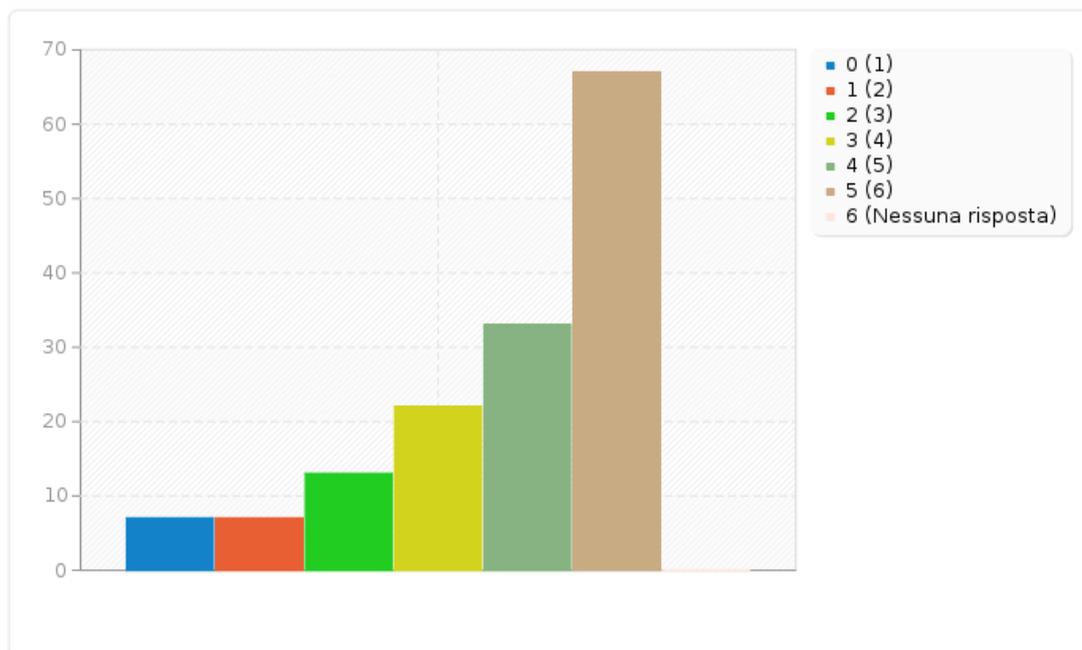
DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	61,75%	38,26%	POSITIVA
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	73,82%	26,17%	POSITIVA
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	65,78%	34,22%	POSITIVA
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	62,42%	37,58%	POSITIVA
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	64,43%	35,57%	POSITIVA
MEDIA	65,64%	34,36%	GIUDIZIO 

Nell'ambito "G" le affermazioni che registrano un valore positivo riguardano l'attività di formazione, la definizione chiara delle regole di comportamento e di compiti e ruoli. Oltre il 60% valuta positivamente gli aspetti sulla circolazione delle informazioni e delle azioni di conciliazione dei tempi vita-lavoro.

AMBITO H – Il senso di appartenenza

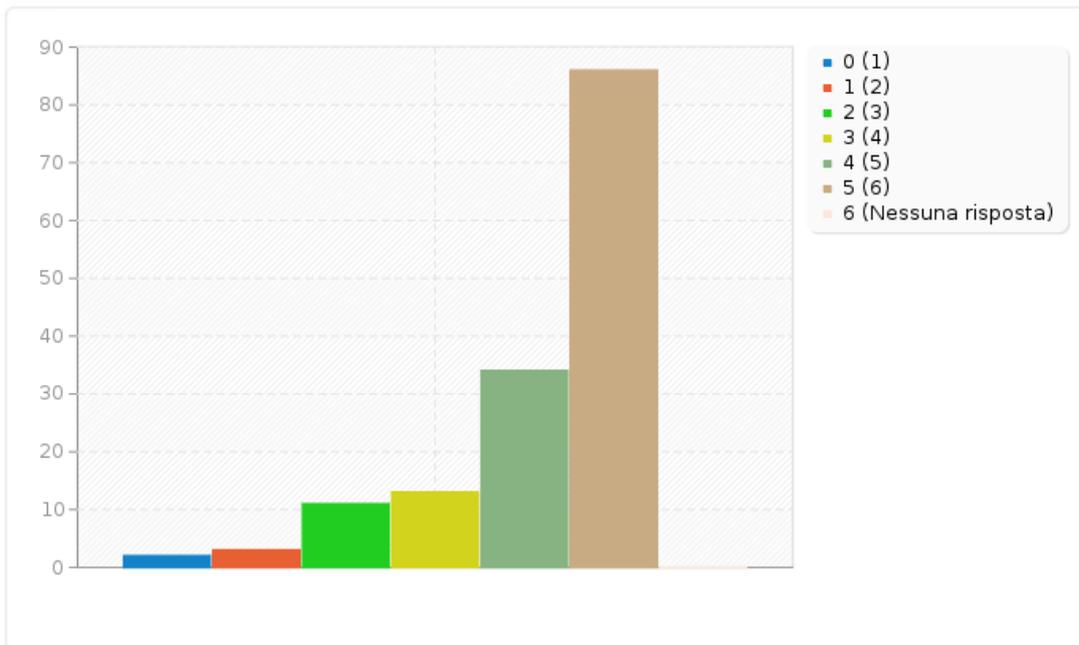
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	4,70%
2	7	4,70%
3	13	8,72%
4	22	14,77%
5	33	22,15%
6	67	44,97%
Nessuna risposta	===	===



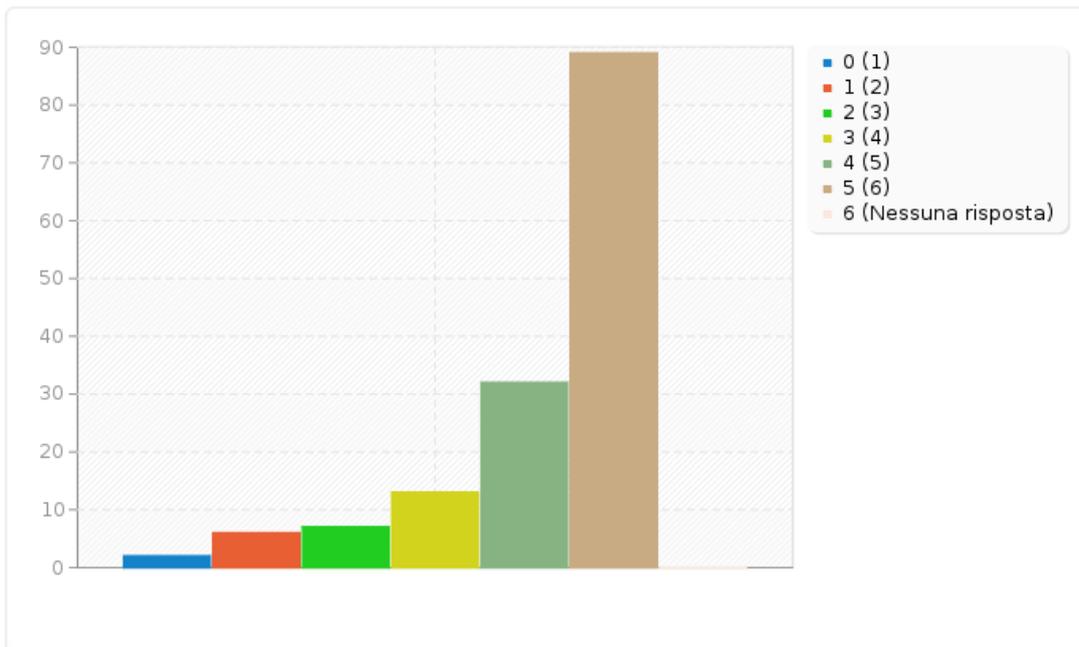
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02 [Sono orgoglioso quando il mio Ente raggiunge un buon risultato]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,34%
2	3	2,01%
3	11	7,38%
4	13	8,72%
5	34	22,82%
6	86	57,72%
Nessuna risposta	===	===



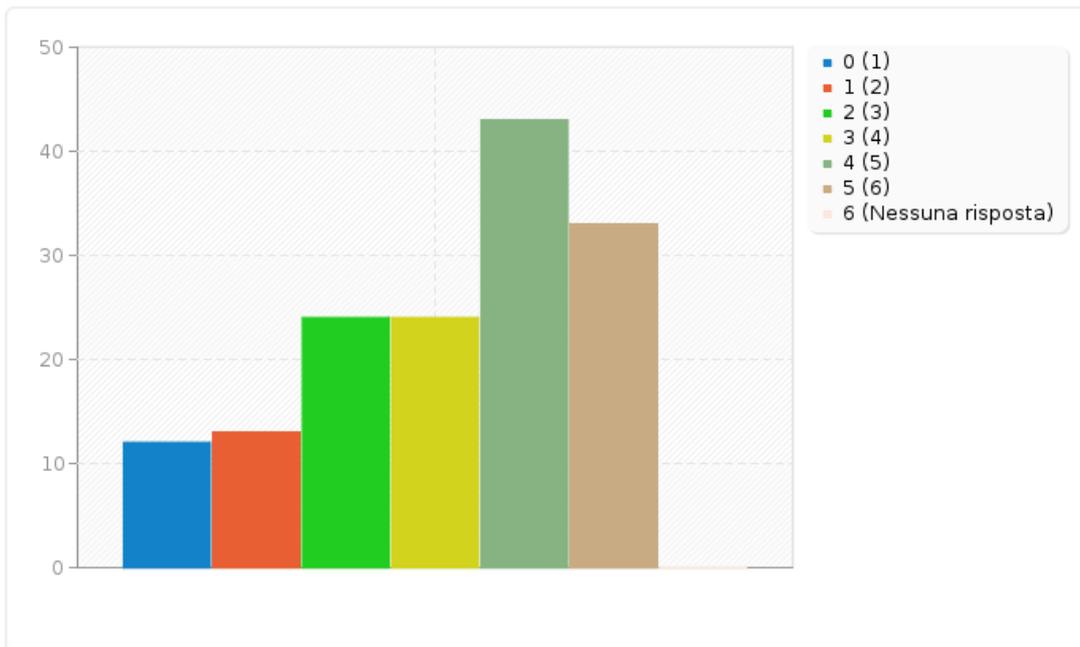
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,34%
2	6	4,03%
3	7	4,70%
4	13	8,72%
5	32	21,48%
6	89	59,73%
Nessuna risposta	===	===



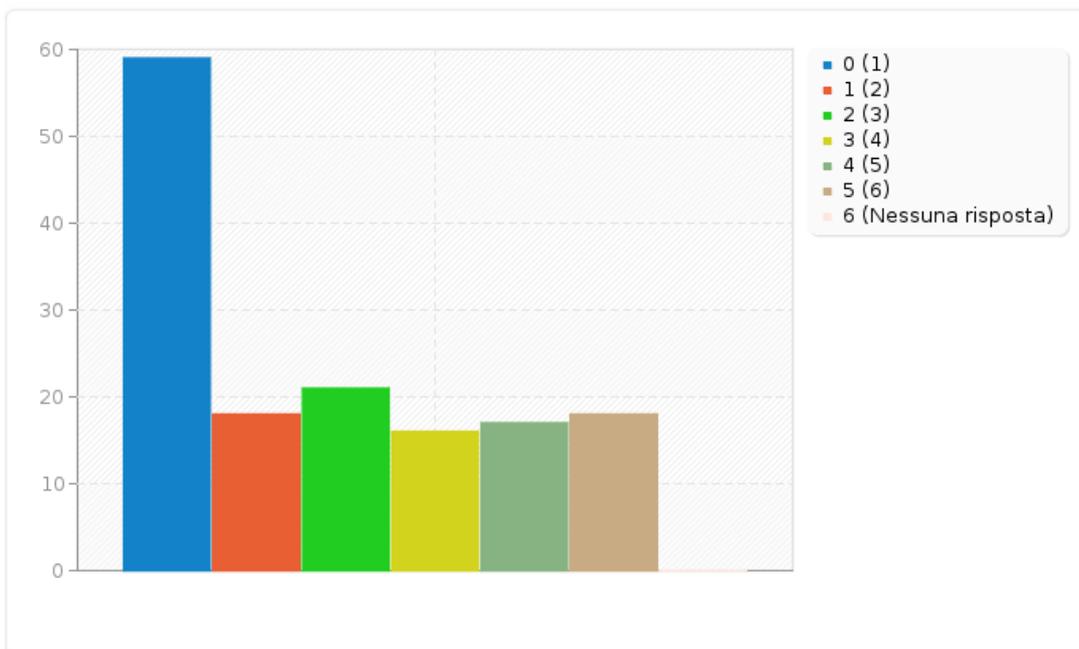
Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04		
[I valori e I comportamenti praticati nel mio Ente sono coerenti con I miei valori personali]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,05%
2	13	8,72%
3	24	16,11%
4	24	16,11%
5	43	28,86%
6	33	22,15%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 05 - Polarità NEGATIVA

04 [Se potessi, comunque cambierei Ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	59	39,60%
2	18	12,08%
3	21	14,09%
4	16	10,74%
5	17	11,41%
6	18	12,08%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo Ambito H – Il senso di appartenenza

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	81,89%	18,12%	POSITIVA
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	89,26%	10,73%	POSITIVA
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	89,93%	10,07%	POSITIVA
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	67,12%	32,88%	POSITIVA
Se potessi, comunque cambierei ente	65,77%	34,23%	NEGATIVA
MEDIA	78,80%	21,20%	GIUDIZIO 

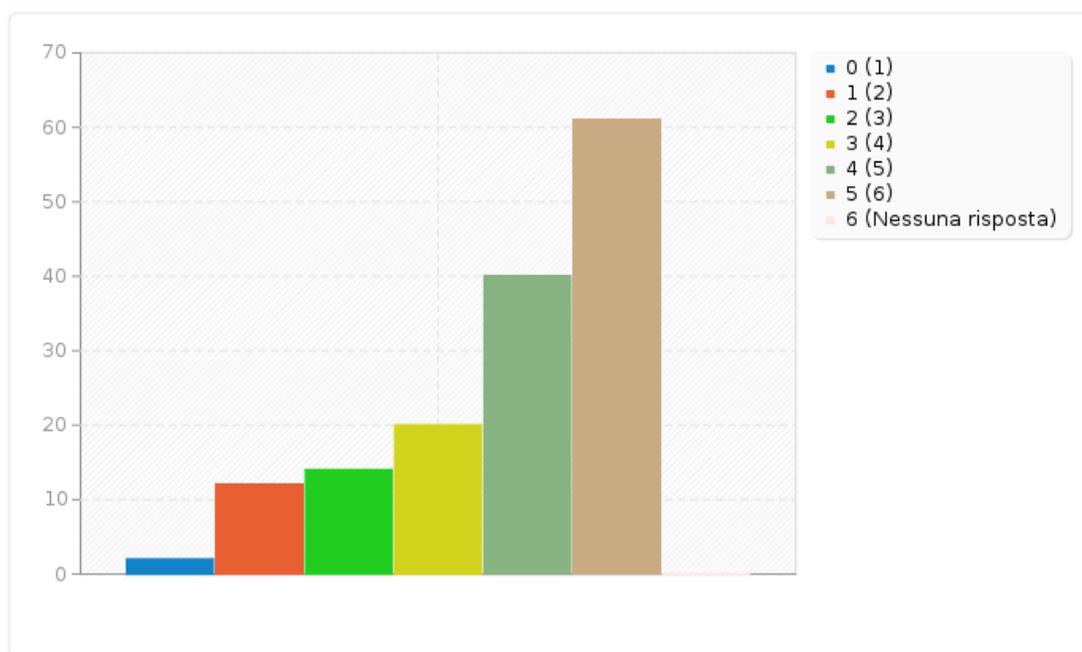
Nell'ambito "H", la media delle risposte presenta un valore medio positivo del 78,80% rispetto al precedente 66,03%.

Per oltre l'80% del personale dipendente, nonostante una percentuale sarebbe propensa a cambiare ente, risulta delineato e molto sentito il senso di identificazione e di appartenenza al proprio Ente, come anche la finalità del proprio ruolo nella pubblica amministrazione.

AMBITO I – L'immagine della mia amministrazione

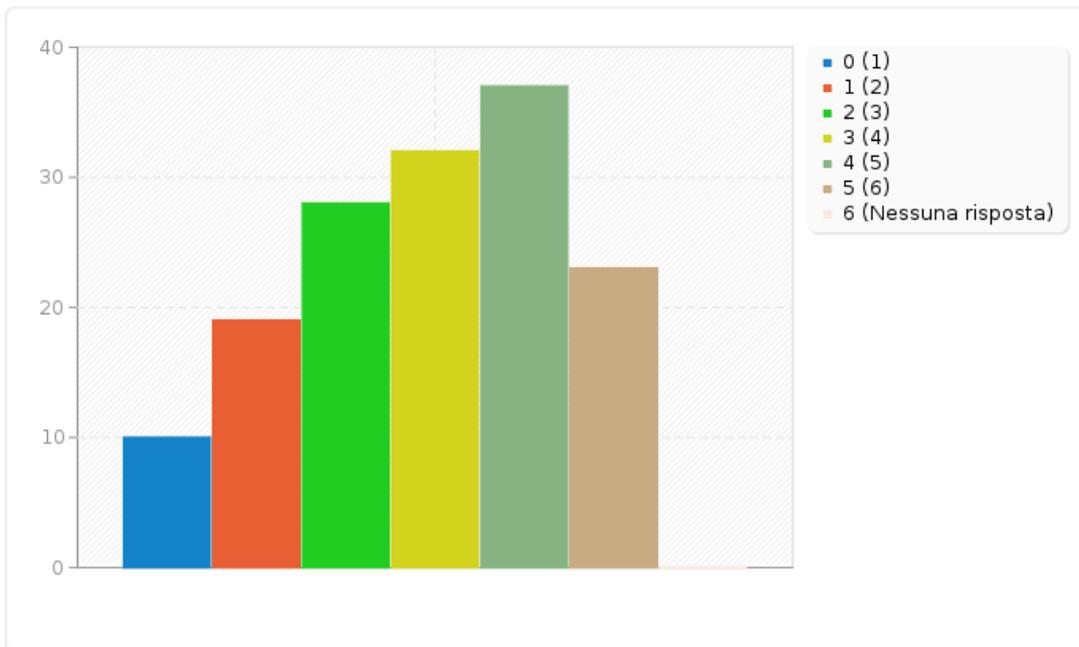
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

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	2	1,34%
2	12	8,05%
3	14	9,40%
4	20	13,42%
5	40	26,85%
6	61	40,94%
Nessuna risposta	===	===



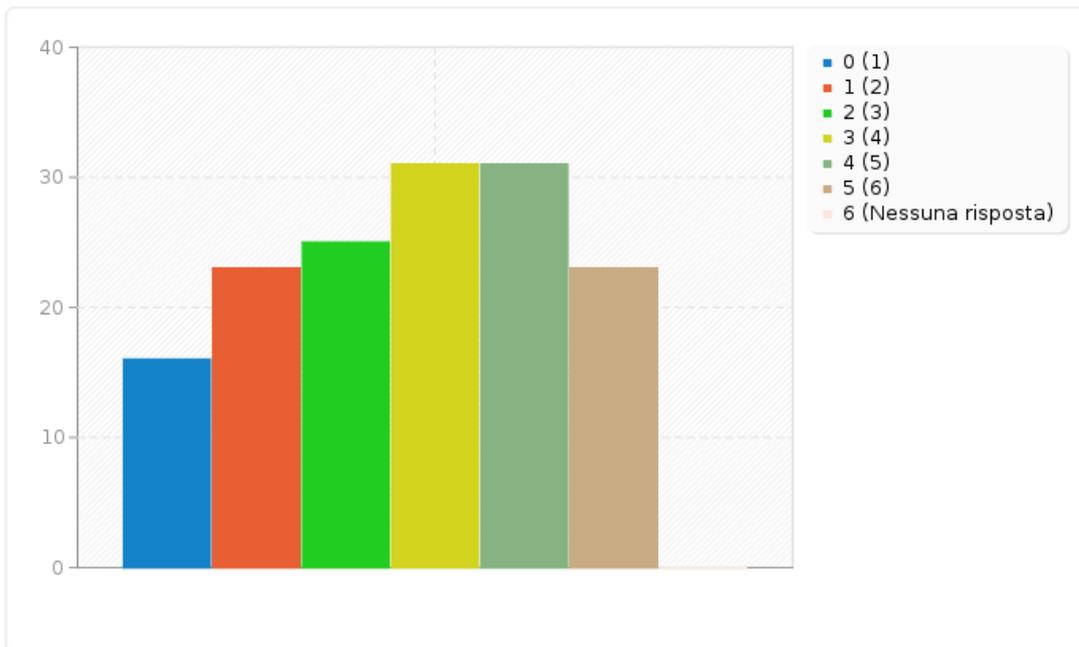
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02		
[Gli utenti pensano che l'Ente in cui lavoro sia un Ente importante per loro e per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	6,71%
2	19	12,75%
3	28	18,79%
4	32	21,48%
5	37	24,83%
6	23	15,44%
Nessuna risposta		===



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	16	10,74%
2	23	15,44%
3	25	16,78%
4	31	20,81%
5	31	20,81%
6	23	15,44%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo 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	81,21%	18,79%	POSITIVA
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	61,75%	38,25%	POSITIVA
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	57,06%	42,96%	POSITIVA
MEDIA	66,67%	33,33%	GIUDIZIO 

In questo ambito, si misura l'immagine dell'Amministrazione che il personale percepisce rispetto a tre livelli: la famiglia, l'utenza e i cittadini.

Nel complesso si può affermare che la valutazione di importanza è in crescita in relazione alla vicinanza del livello considerato al/lla dipendente intervistato/a, quindi i valori sono più alti per la famiglia e più bassi per la gente in generale.

Importanza degli Ambiti di indagine

Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?

A conclusione della sezione relativa al “Benessere Organizzativo, l’ultimo aspetto considerato è stato quello relativo all’importanza attribuita dal personale a ciascuna dimensione precedentemente analizzata.

Ambiti dell’indagine sul benessere organizzativo	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli
A-La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	88,59%	11,40%
B-Le discriminazioni	72,48%	27,51%
C-L’equità nella mia amministrazione	83,90%	16,11%
D-La carriera e lo sviluppo professionale	81,21%	18,79%
E-Il mio lavoro	87,92%	12,07%
F-I miei colleghi	83,23%	16,78%
G-Il contesto del mio lavoro	88,59%	11,40%
H-Il senso di appartenenza	87,25%	12,75%
I-L’immagine della mia amministrazione	84,57%	15,43%

Molto elevato appare il giudizio dei/le dipendenti relativamente all’importanza, per il proprio benessere organizzativo, degli ambiti oggetto dell’indagine con risposte favorevoli prevalentemente oltre l’80% per quanto riguarda la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, la carriera lavorativa ed il rapporto con i colleghi e le colleghe, l’equità ed il senso di appartenenza e l’immagine dell’amministrazione. Sopra il 70% l’ambito delle discriminazioni.

Tutto ciò a dimostrazione dell’adeguatezza e della congruenza degli ambiti di indagine alle esigenze personali e lavorative del personale.

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:

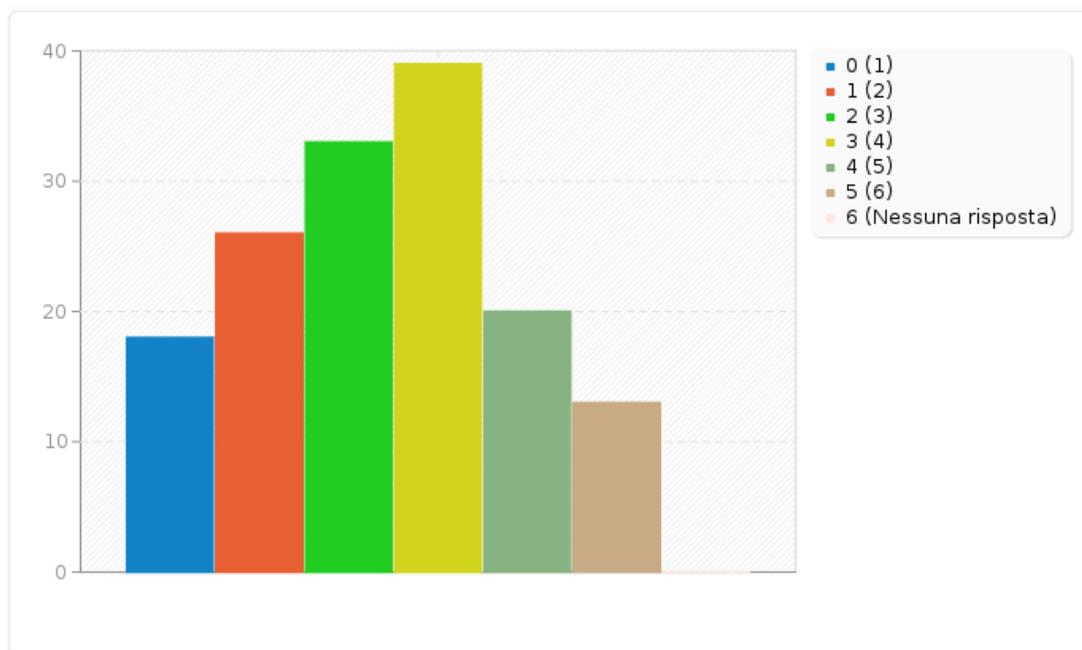
- coinvolgimento nei processi relativi all’organizzazione dell’amministrazione (conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati attesi);
- condivisione/apprezzamento nel suo complesso del sistema di valutazione;
- riconoscimento/valutazione delle proprie performance (informazioni sulla valutazione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



AMBITO L – La mia organizzazione

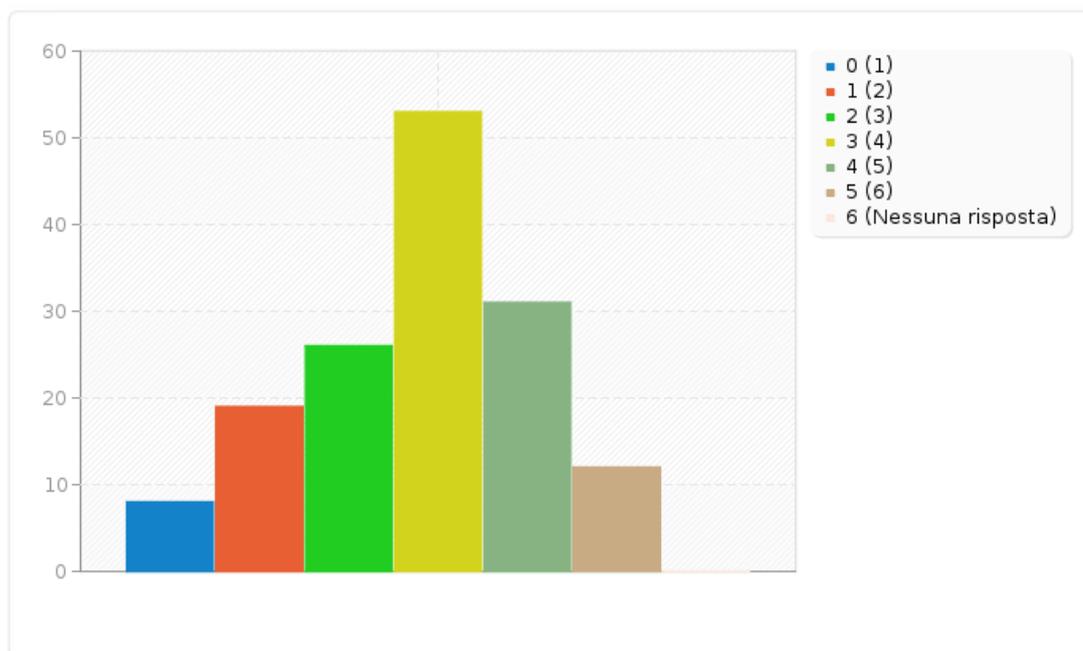
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [Conosco le strategie della mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	18	12,08%
2	26	17,45%
3	33	22,15%
4	39	26,17%
5	20	13,42%
6	13	8,72%
Nessuna risposta	===	===



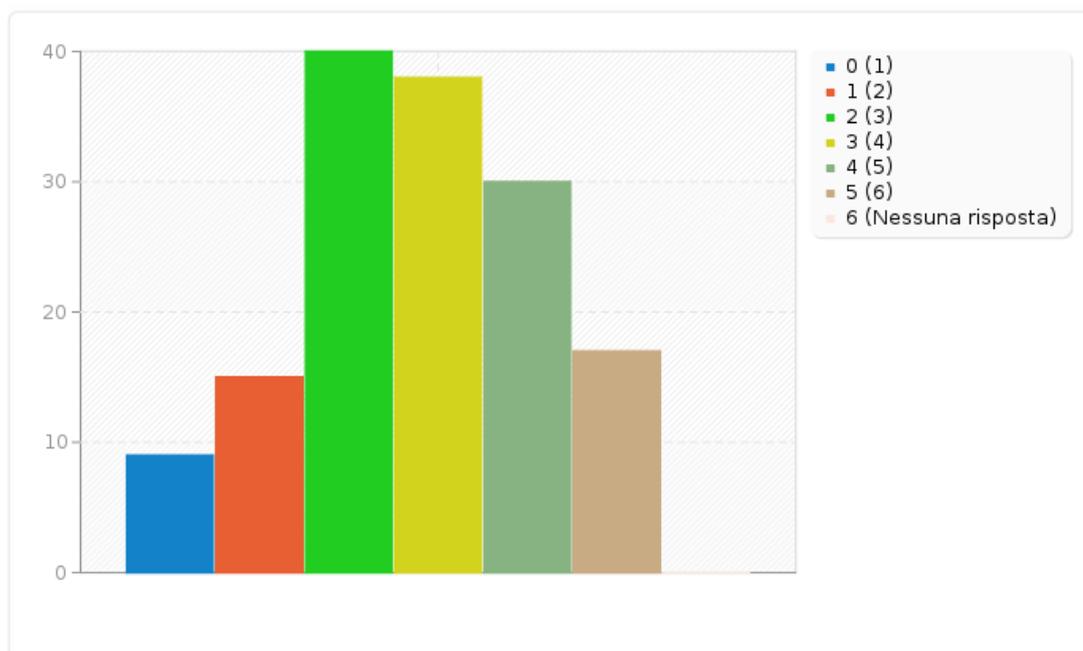
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02 [Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	5,37%
2	19	12,75%
3	26	17,45%
4	53	35,57%
5	31	20,81%
6	12	8,05%
Nessuna risposta	===	===



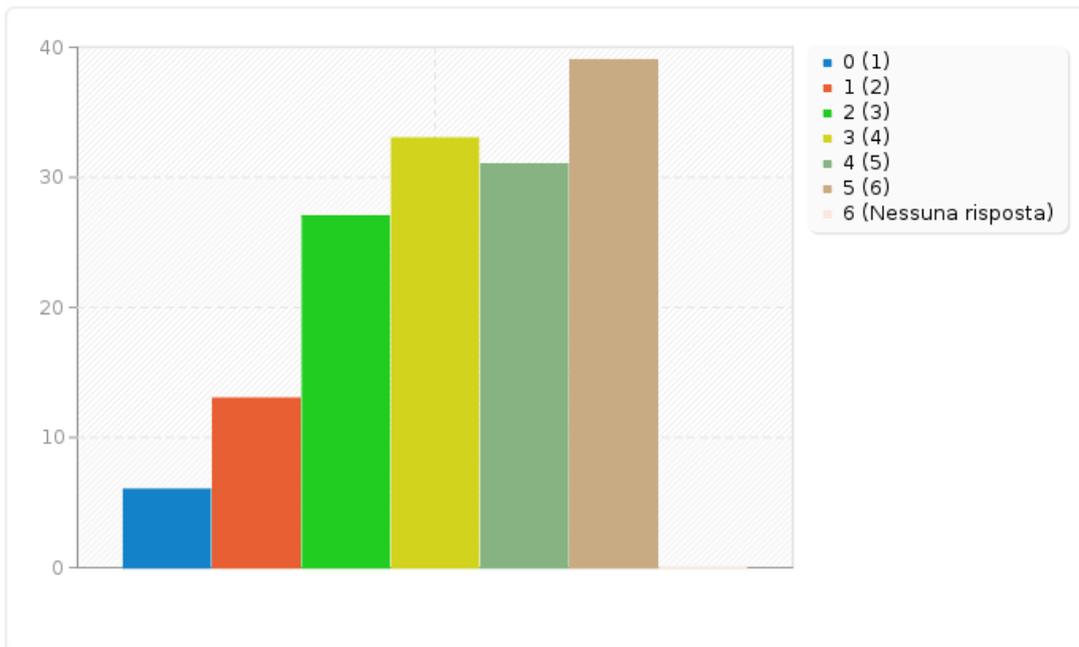
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	6,04%
2	15	10,07%
3	40	26,85%
4	38	25,50%
5	30	20,13%
6	17	11,41%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	6	4,03%
2	13	8,72%
3	27	18,12%
4	33	22,15%
5	31	20,81%
6	39	26,17%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo Ambito L – La mia organizzazione

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Conosco le strategie della mia amministrazione	48,31%	51,68%	POSITIVA
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	64,43%	35,57%	POSITIVA
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	57,04%	42,96%	POSITIVA
E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.	69,13%	30,87%	POSITIVA
MEDIA	59,73%	40,27%	GIUDIZIO 

Nell'ambito "L", la media delle risposte favorevoli presenta un aumento dei valori passando dal 50% al 59,73%.

Il 48,31% del personale afferma di non conoscere le strategie dell'amministrazione.

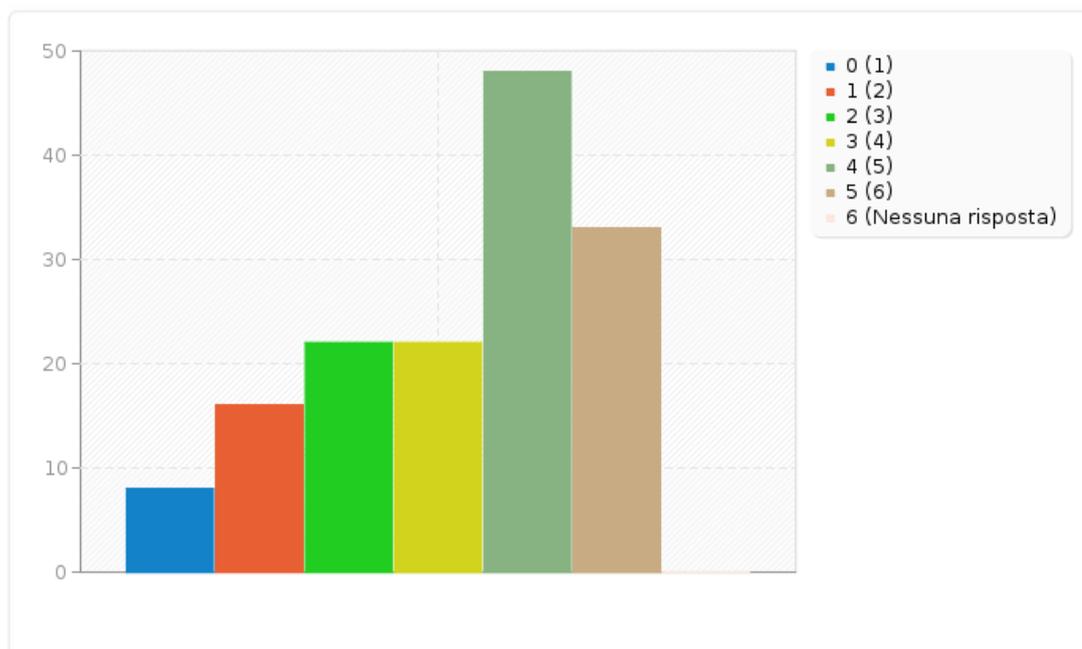
Più del 60% del personale condivide gli obiettivi strategici e i risultati ottenuti dall'amministrazione.

L'aspetto più positivo (+69,13%) riguarda il senso del proprio lavoro come contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

AMBITO M – Le mie performance

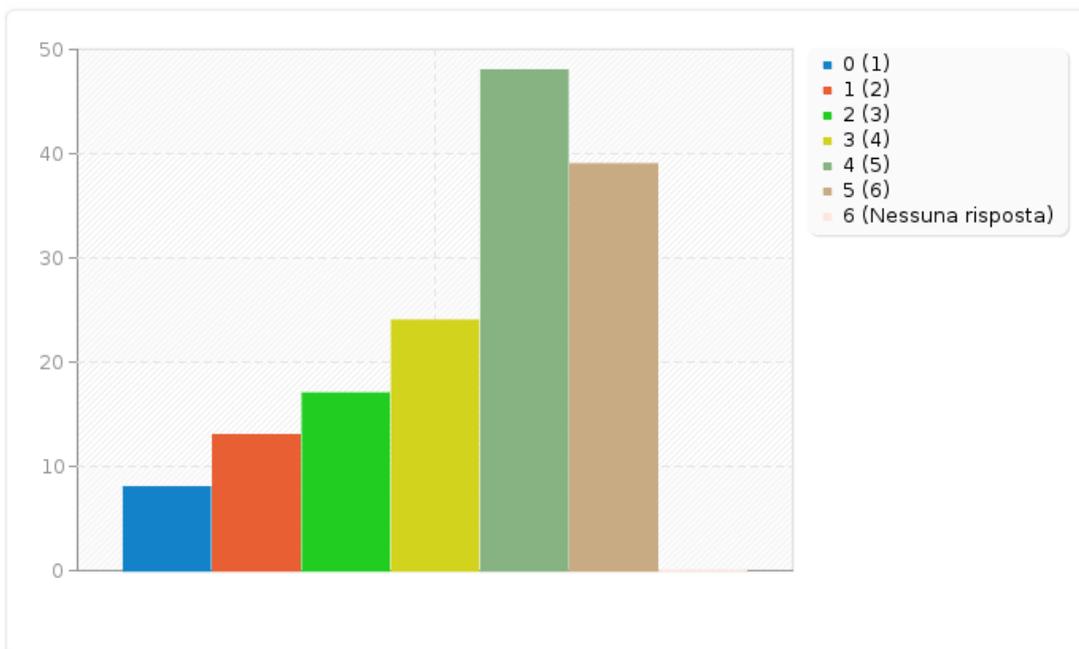
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	5,37%
2	16	10,74%
3	22	14,77%
4	22	14,77%
5	48	32,21%
6	33	22,15%
Nessuna risposta	===	===



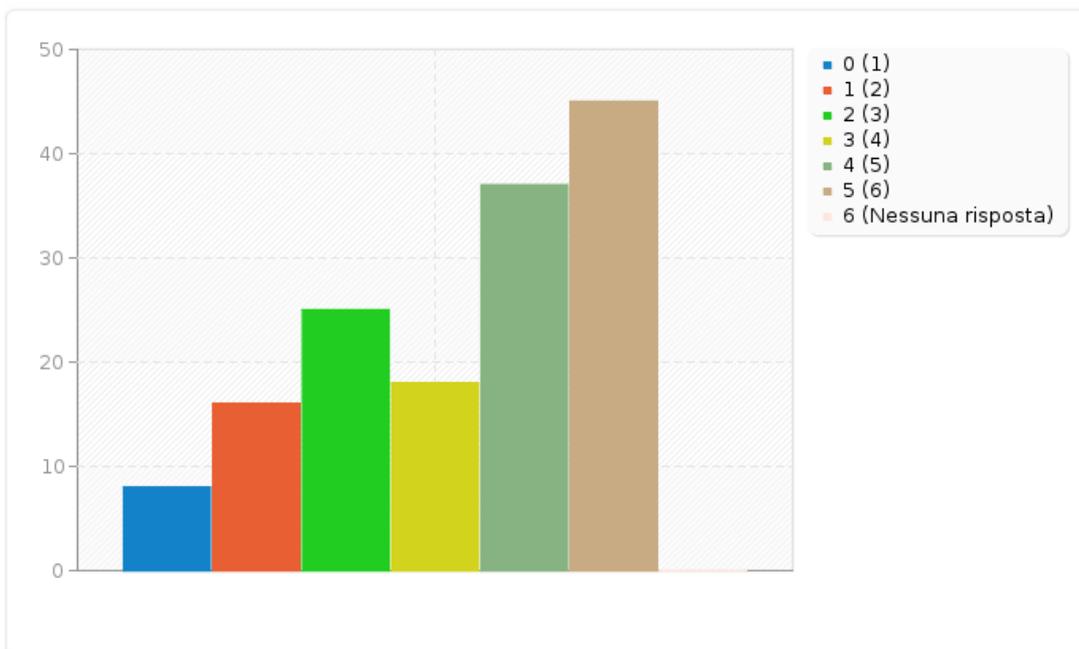
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02		
[Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	5,37%
2	13	8,72%
3	17	11,41%
4	24	16,11%
5	48	32,21%
6	39	26,17%
Nessuna risposta	===	===



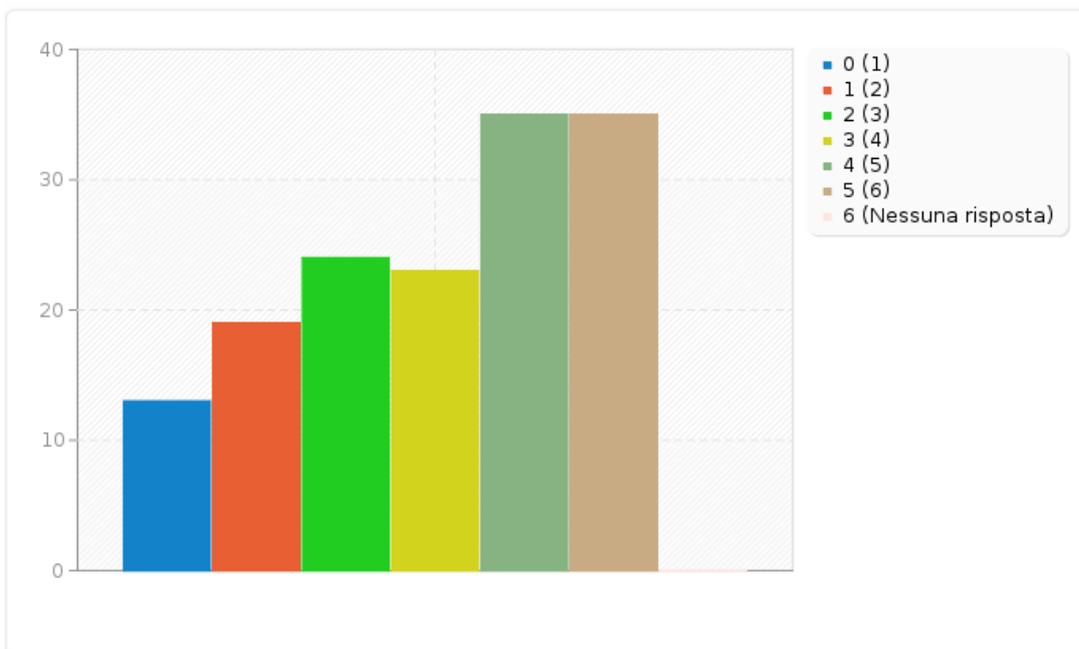
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	5,37%
2	16	10,74%
3	25	16,78%
4	18	12,08%
5	37	24,83%
6	45	30,20%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	8,72%
2	19	12,75%
3	24	16,11%
4	23	15,44%
5	35	23,49%
6	35	23,49%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo Ambito M – Le mie performance

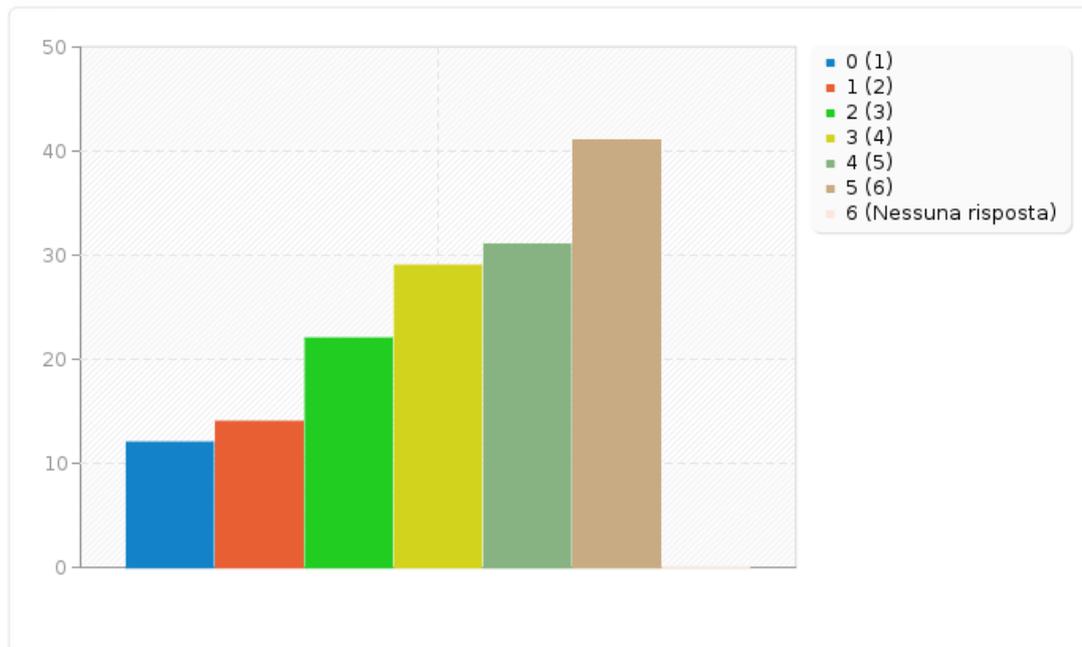
DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	69,13%	30,88%	POSITIVA
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	74,49%	25,50%	POSITIVA
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	67,11%	32,89%	POSITIVA
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	62,42%	37,58%	POSITIVA
MEDIA	68,29%	31,71%	GIUDIZIO 

In quest'ambito di indagine, i/le dipendenti appaiono sufficientemente informati dei risultati attesi riguardo al proprio lavoro e ritengono di essere valutati/e sulla base di elementi importanti dell'attività. Ciò che è poco carente è l'informazione sulla valutazione del lavoro diversamente dalla consapevolezza dei propri compiti.

AMBITO N – Il funzionamento del sistema

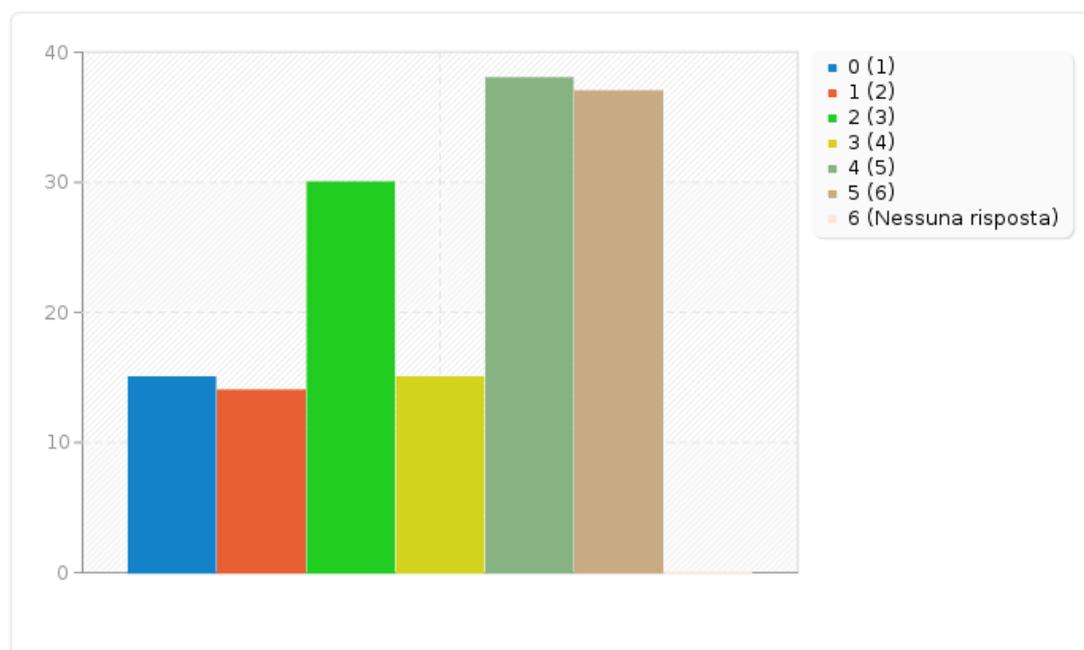
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01		
[Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e I risultati attesi dal mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,05%
2	14	9,40%
3	22	14,77%
4	29	19,46%
5	31	20,81%
6	41	27,52%
Nessuna risposta	===	===



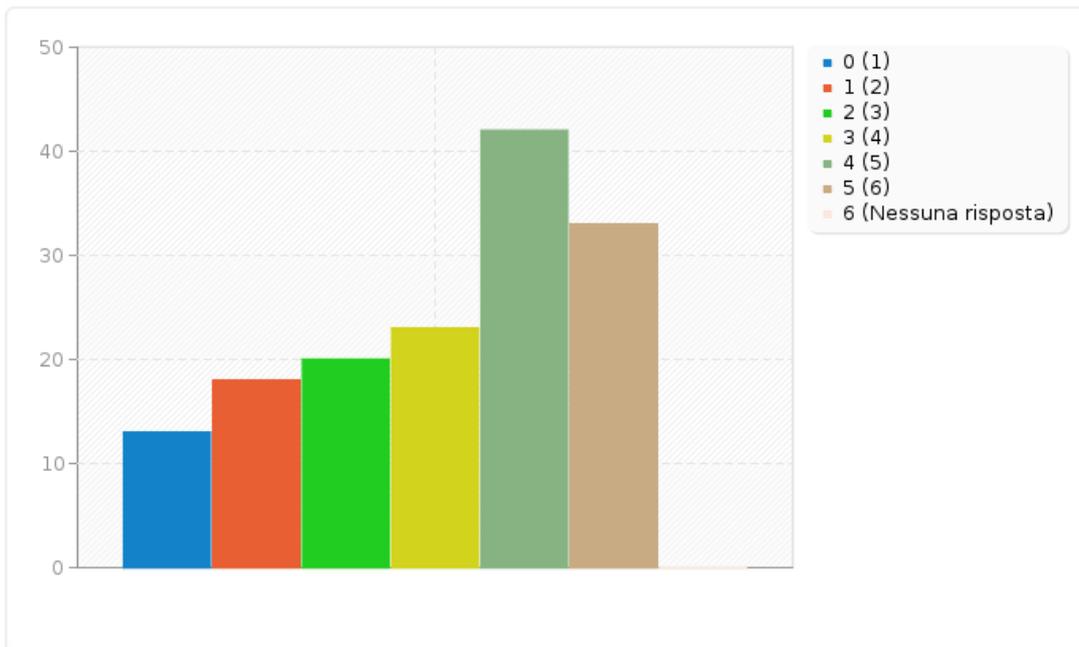
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02		
[Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	10,07%
2	14	9,40%
3	30	20,13%
4	15	10,07%
5	38	25,50%
6	37	24,83%
Nessuna risposta	===	===



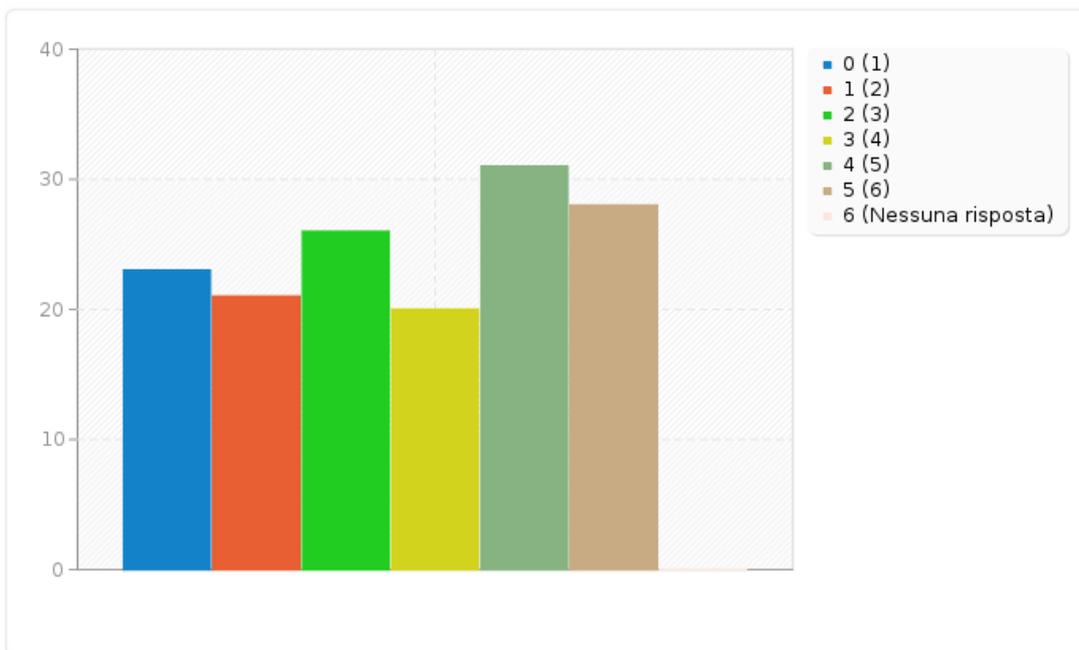
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	8,72%
2	18	12,08%
3	20	13,42%
4	23	15,44%
5	42	28,19%
6	33	22,15%
Nessuna risposta	===	===



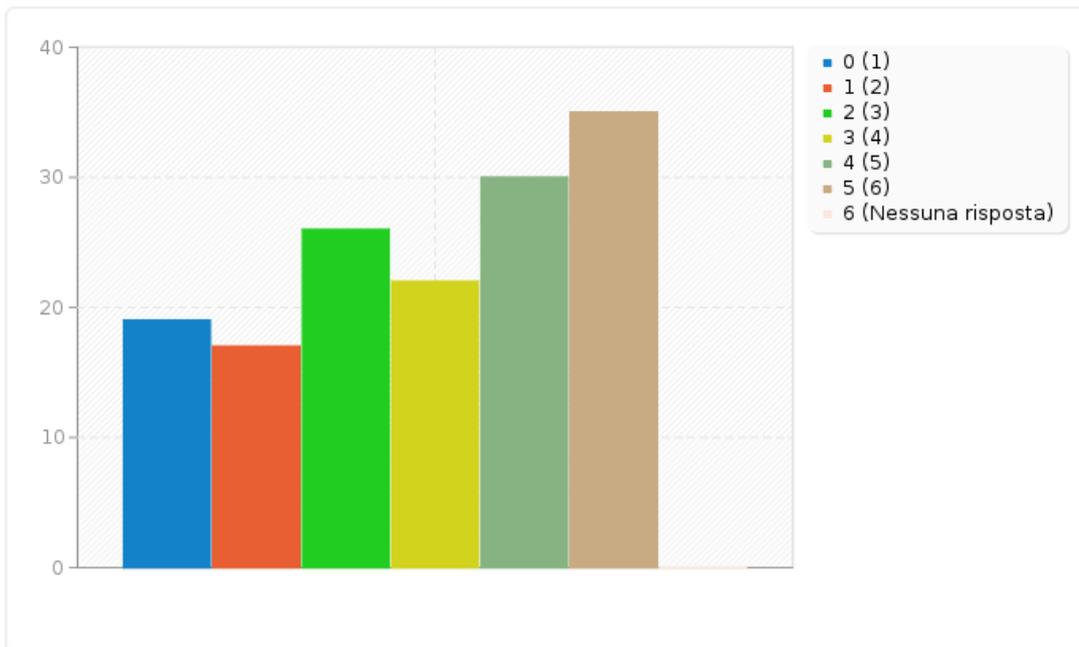
Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	23	15,44%
2	21	14,09%
3	26	17,45%
4	20	13,42%
5	31	20,81%
6	28	18,79%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	19	12,75%
2	17	11,41%
3	26	17,45%
4	22	14,77%
5	30	20,13%
6	35	23,49%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo 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	67,79%	32,22%	POSITIVA
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	60,40%	39,60%	POSITIVA
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	65,78%	34,22%	POSITIVA
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	53,02%	46,98%	POSITIVA
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	58,39%	41,61%	POSITIVA
MEDIA	61,08%	38,92%	GIUDIZIO 

Si chiude con l'ambito "N" l'insieme dei quesiti relativi al grado di condivisione del funzionamento del sistema, presentando un risultato positivo dal 50,95% al 61,08%. Si osserva una variabilità più marcata fra le risposte date alle singole domande: si va da una percentuale oltre il 60% dei soddisfatti delle prime tre domande (coinvolgimento nella definizione di obiettivi e risultati attesi dal proprio lavoro, adeguata tutela nel caso di valutazione della performance difforme da quella del valutatore e il miglioramento della performance personale) ad una percentuale poco sopra il 50% della quarta e quinta domanda ("la mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano" e "il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale").

Questionario “Valutazione del superiore gerarchico”

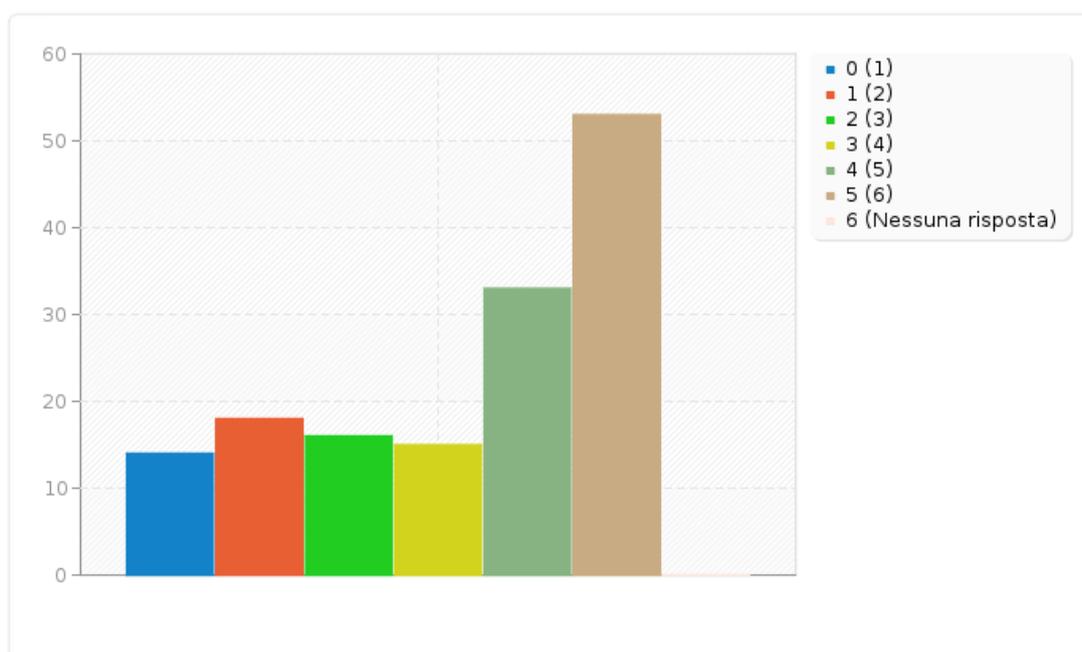
Quest’area del questionario, è costituita da due Ambiti di indagine (indicati con le lettere O e P) e si compone di nove domande per valutare il rapporto tra dipendente e superiore gerarchico, rispetto alle tematiche della crescita professionale e del riconoscimento dei meriti (equità).



AMBITO O – Il mio capo e la mia crescita

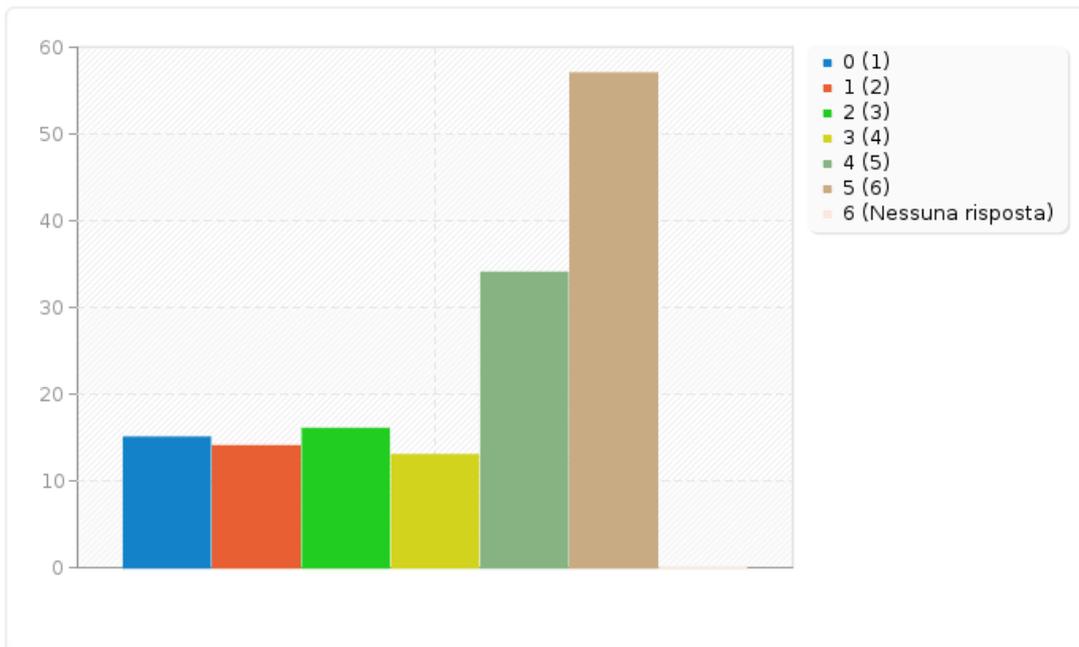
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	9,40%
2	18	12,08%
3	16	10,74%
4	15	10,07%
5	33	22,15%
6	53	35,57%
Nessuna risposta	===	===



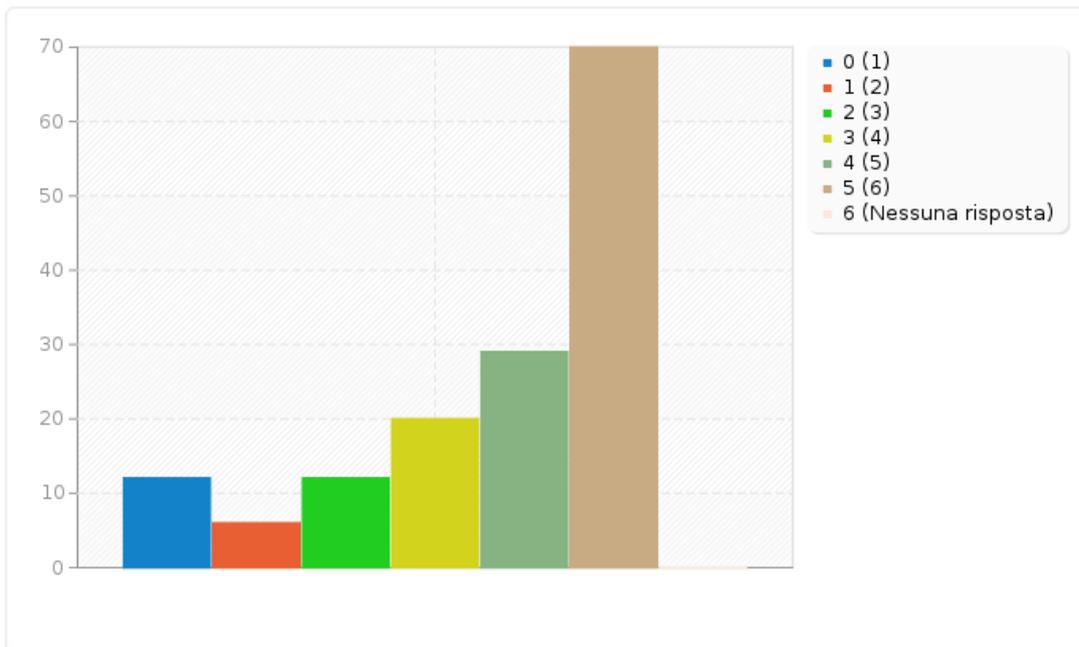
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02 [Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	10,07%
2	14	9,40%
3	16	10,74%
4	13	8,72%
5	34	22,82%
6	57	38,26%
Nessuna risposta	===	===



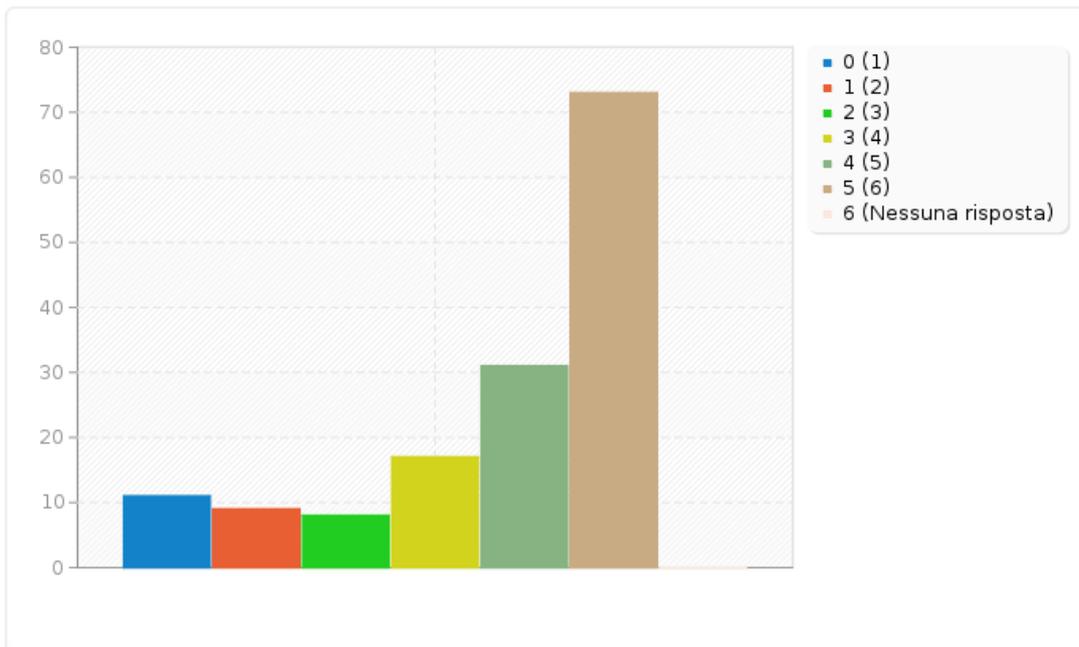
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [E' sensibile ai miei bisogni personali]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,05%
2	6	4,03%
3	12	8,05%
4	20	13,42%
5	29	19,46%
6	70	46,98%
Nessuna risposta	===	===



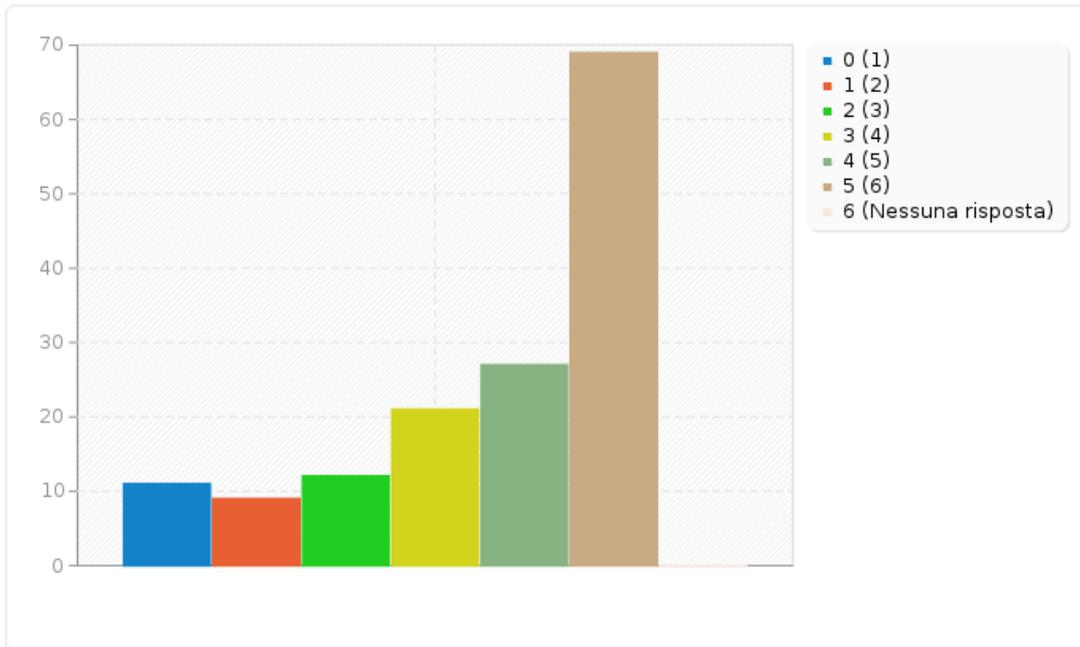
Domanda 04 - Polarità POSITIVA

03 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	7,38%
2	9	6,04%
3	8	5,37%
4	17	11,41%
5	31	20,81%
6	73	48,99%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05		
[Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	7,38%
2	9	6,04%
3	12	8,05%
4	21	14,09%
5	27	18,12%
6	69	46,31%
Nessuna risposta	===	===



Riepilogo 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	67,79%	32,22%	POSITIVA
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	69,80%	30,21%	POSITIVA
E' sensibile ai miei bisogni personali	79,86%	20,13%	POSITIVA
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	81,21%	18,79%	POSITIVA
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	78,52%	21,47%	POSITIVA
MEDIA	75,44%	24,56%	GIUDIZIO 

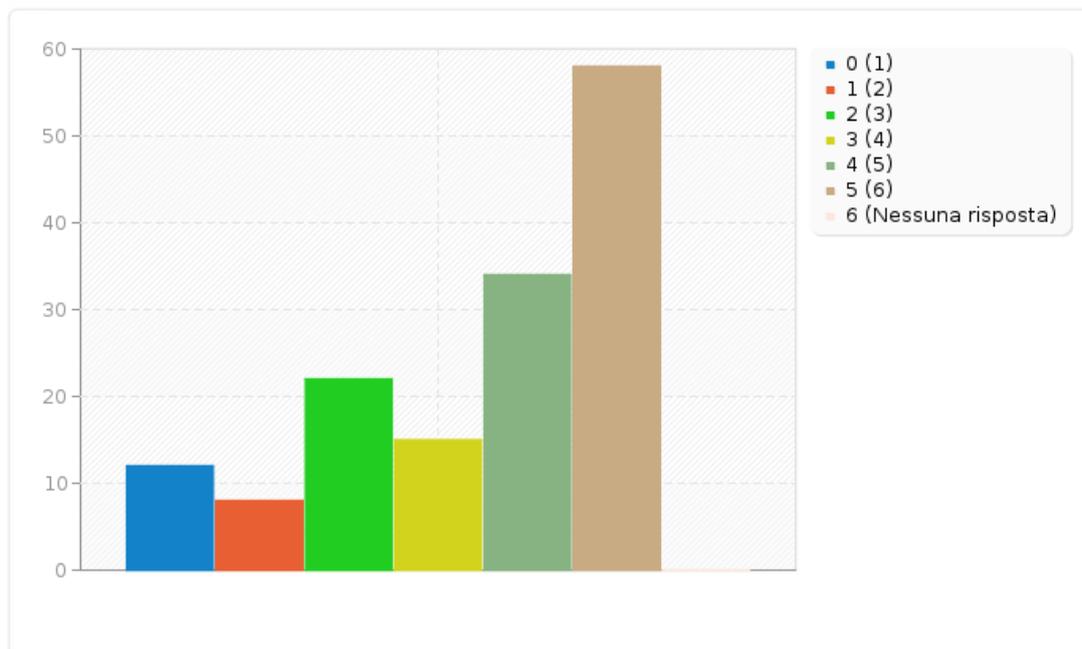
La percentuale di risposte favorevoli nell'Ambito O è superiore al 70%, segno che la considerazione del Responsabile da parte dei/le dipendenti è accettabile.

Anche il rapporto personale con il superiore gerarchico risulta nel complesso positivo considerando la percentuale tra il 78,52% e l'81,21% nella sensibilità e disponibilità dimostrate e nel riconoscimento del merito dei/le dipendenti.

AMBITO P – Il mio capo e l'equità

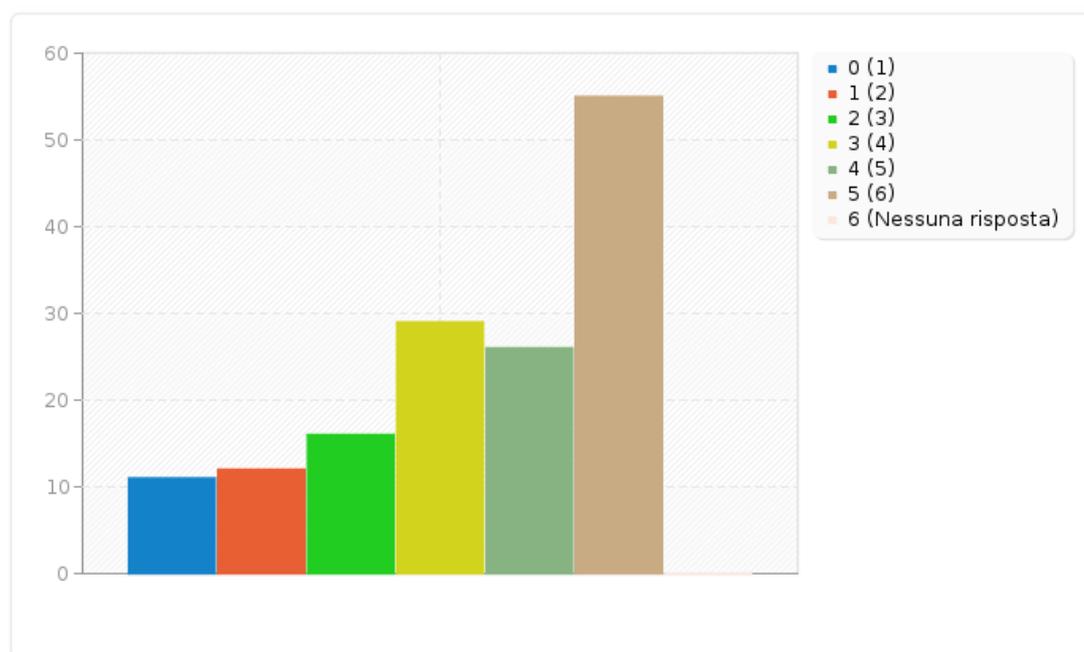
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [Agisce con equità, in base alla mia percezione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,05%
2	8	5,37%
3	22	14,77%
4	15	10,07%
5	34	22,82%
6	58	38,93%
Nessuna risposta	===	===



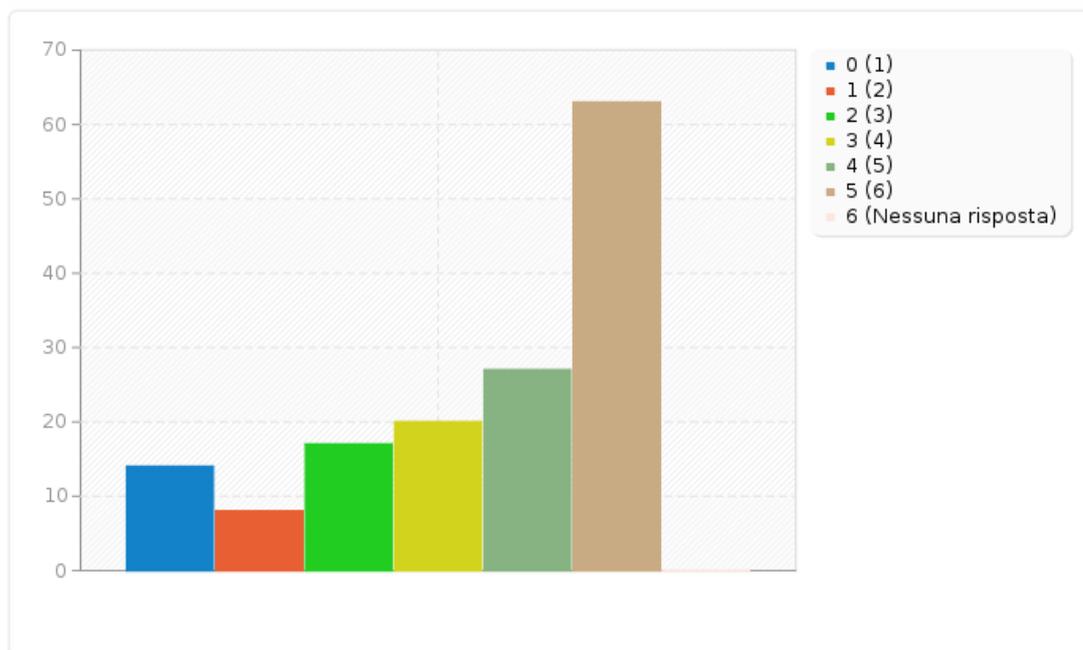
Domanda 02 - Polarità POSITIVA

02		
[Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	7,38%
2	12	8,05%
3	16	10,74%
4	29	19,46%
5	26	17,45%
6	55	36,91%
Nessuna risposta	===	===



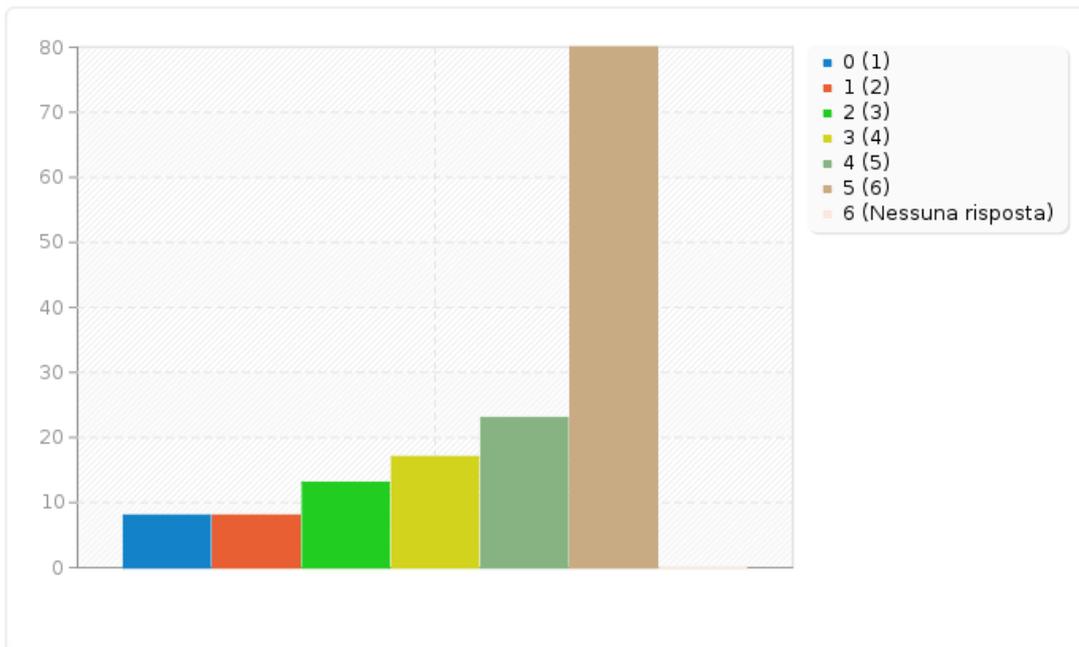
Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [Gestisce efficacemente problemi criticità e conflitti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	9,40%
2	8	5,37%
3	17	11,41%
4	20	13,42%
5	27	18,12%
6	63	42,28%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04		
[Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	5,37%
2	8	5,37%
3	13	8,72%
4	17	11,41%
5	23	15,44%
6	80	53,69%
Nessuna risposta	---	---



Riepilogo Ambito P – Il mio capo e l'equità

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Agisce con equità, in base alla mia percezione	71,82%	28,19%	POSITIVA
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	73,82%	26,17%	POSITIVA
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	73,82%	26,18%	POSITIVA
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	80,54%	19,46%	POSITIVA
MEDIA	75%	25%	GIUDIZIO 

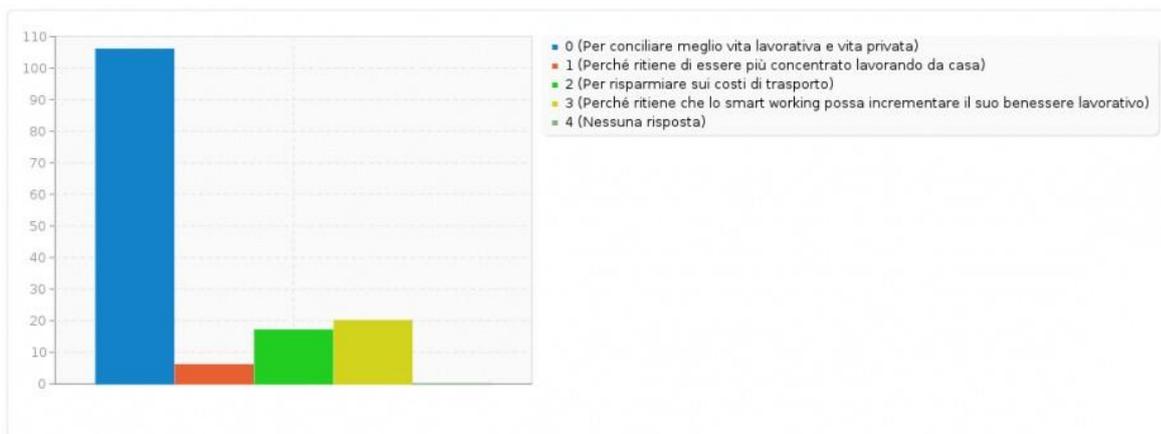
Anche nell'ultimo ambito di indagine " Il mio capo e l'equità", prevalgono le risposte positive.

Le affermazioni più condivise (+80,54%) riguardano la stima ed il riconoscimento professionale verso il proprio capo, considerato una persona di competente e di valore che agisce con equità.

Questionario "Smart Working"

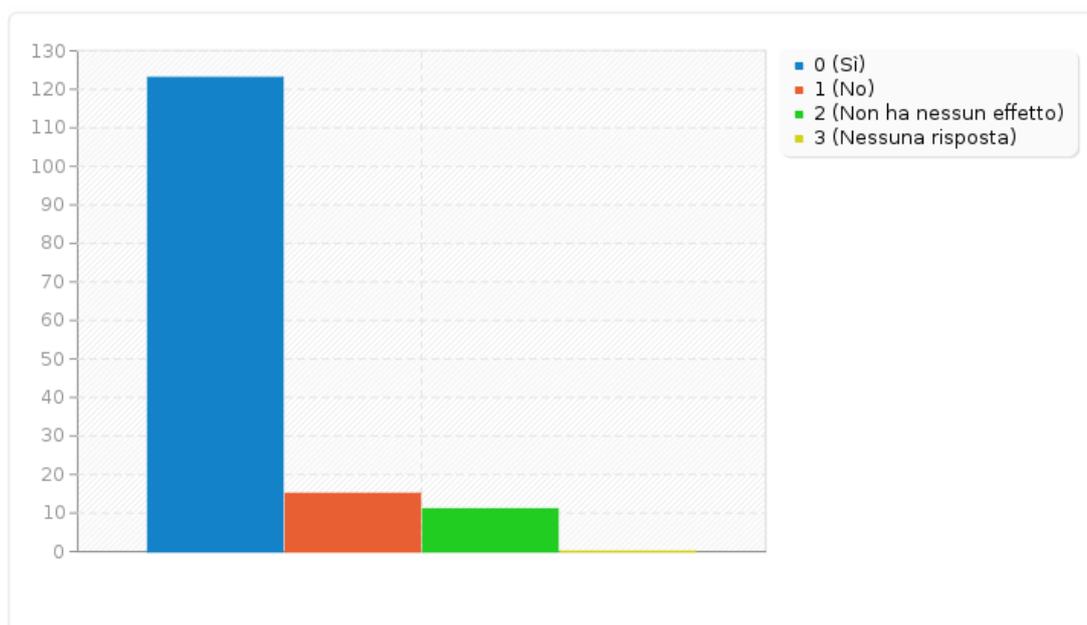
Domanda 01

01 [Qual è la motivazione prevalente per lei ai fini dell'attuazione della modalità di lavoro in smart working?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Per conciliare meglio vita lavorativa e vita privata	106	71,14%
Perchè ritiene di essere più concentrato/a lavorando da casa	6	4,03%
Per risparmiare sui costi di trasporto	17	11,41%
Perchè ritiene che lo smart working possa incrementare il Suo benessere lavorativo	20	13,42%
Nessuna risposta	===	===



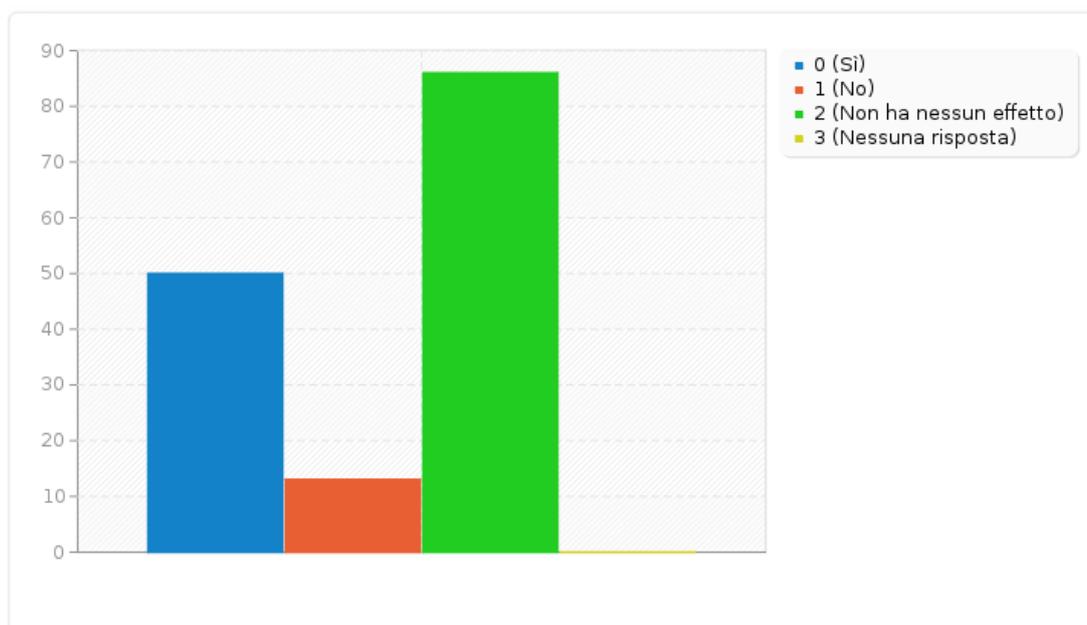
Domanda 02

02		
[Pensa che la modalità di lavoro in smart working possa migliorare la conciliazione tra la Sua vita lavorativa e la Sua vita privat?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
SI	123	82,55%
NO	15	10,07%
Non ha alcun effetto	11	7,38%
Nessuna risposta	===	===



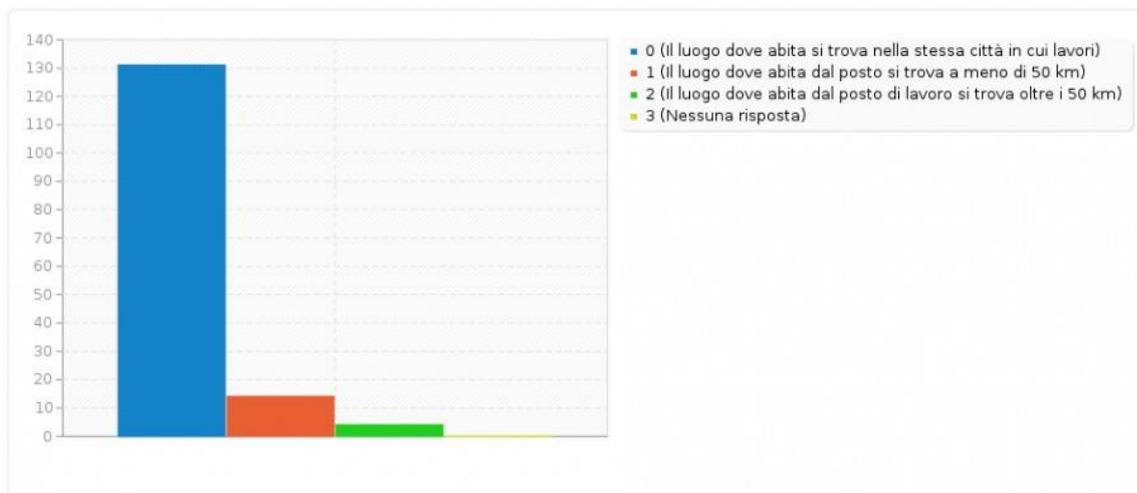
Domanda 03

03		
[Pensa che la modalità di lavoro in smart working abbia effetto a medio-lungo termine sui costi che affronta per raggiungere la Sua sede di lavoro?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
SI	50	33,56%
NO	13	8,72%
Non ha alcun effetto	86	57,72%
Nessuna risposta	===	===



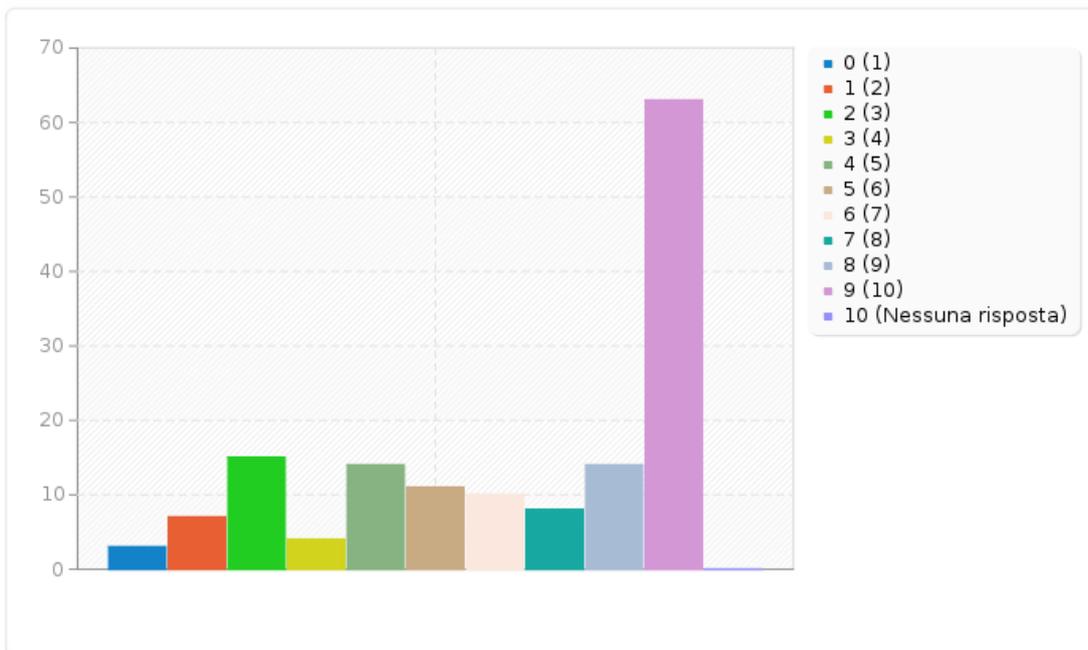
Domanda 04

04 [Distanza della propria abitazione dal posto di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Il luogo dove abita si trova nella stessa città in cui lavora	131	87,92%
Il luogo dove abita si trova a meno di 50 km	14	9,40%
Il luogo dove abita si trova oltre i 50 km	4	2,68%
Nessuna risposta	===	===



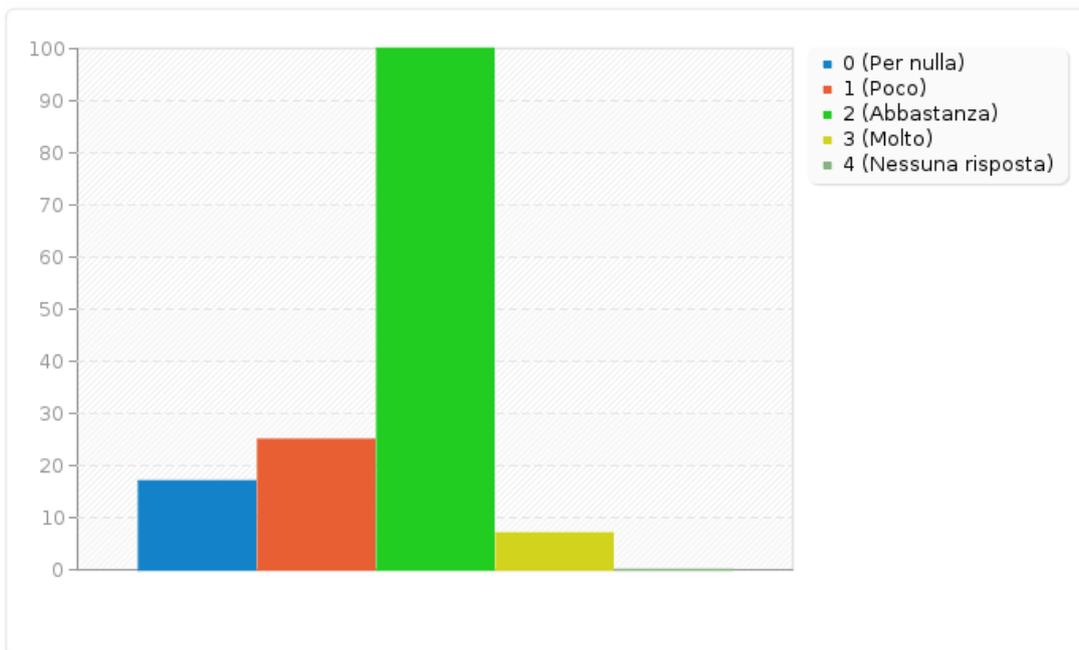
Domanda 05

05 [Relativamente ai contenuti, quanto ha reputato efficace la Formazione programmata durante lo smart working, da 0 a 10?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,01%
2	7	4,70%
3	15	10,07%
4	4	2,68%
5	14	9,40%
6	11	7,38%
7	10	6,71%
8	8	5,37%
9	14	9,40%
10	63	42,28%
Nessuna risposta	===	===



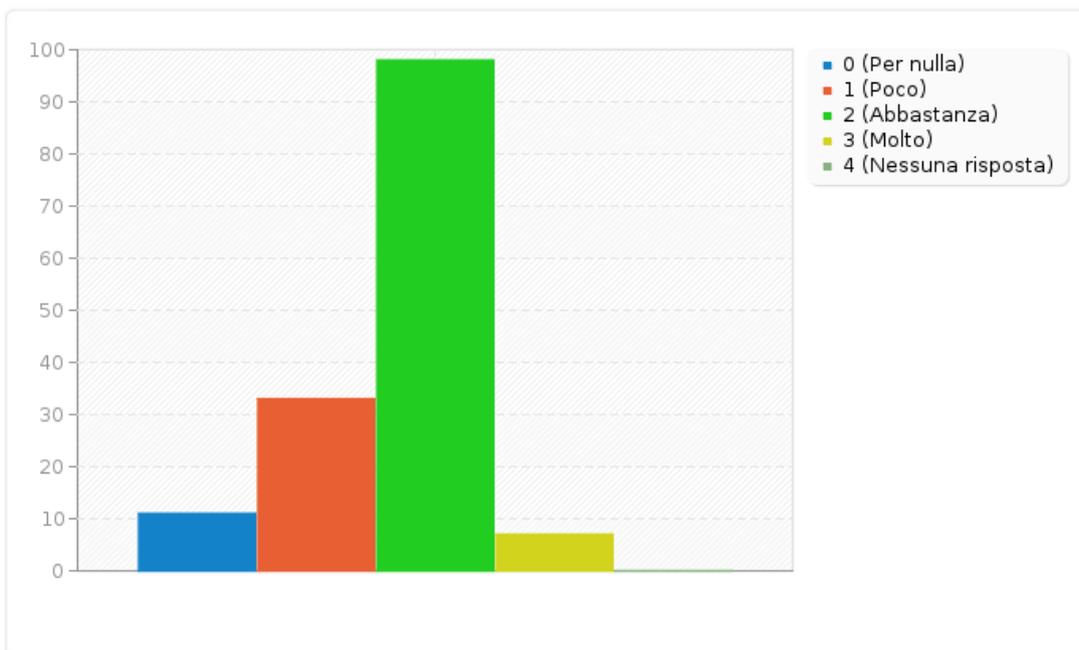
Domanda 06

06 [Ritiene che l'adozione di questa modalità di lavoro possa risultare utile per migliorare la Sua performance all'interno dell'Ente?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Per nulla	17	11,41%
Poco	25	16,78%
Abbastanza	100	67,11%
Molto	7	4,70%
Nessuna risposta	===	===



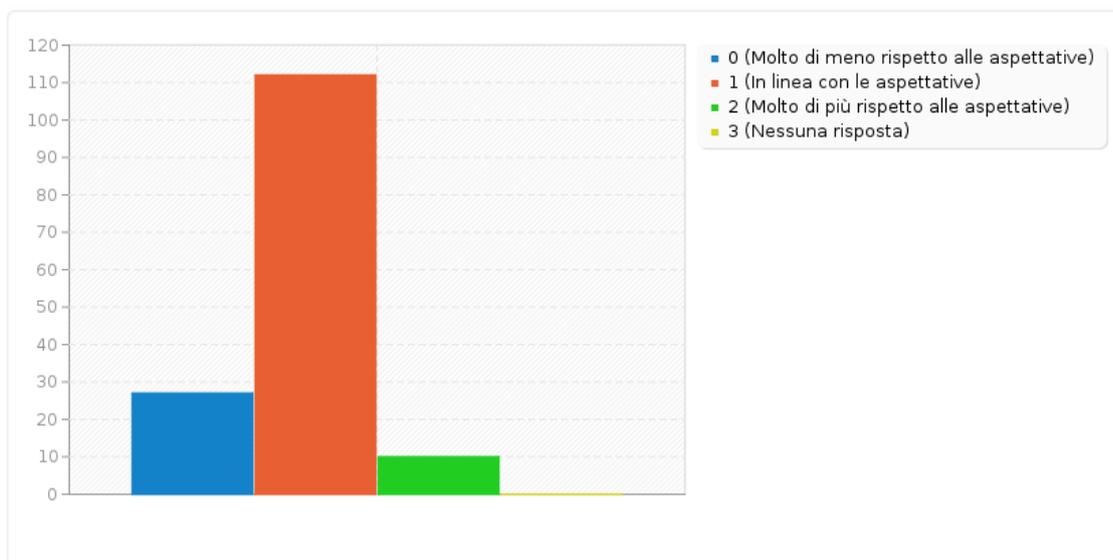
Domanda 07

07		
[Ritiene che l'adozione di questa modalità di lavoro possa risultare utile per incrementare la produttività dell'Ente?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Per nulla	11	7,38%
Poco	33	22,15%
Abbastanza	98	65,77%
Molto	7	4,70%
Nessuna risposta	===	===



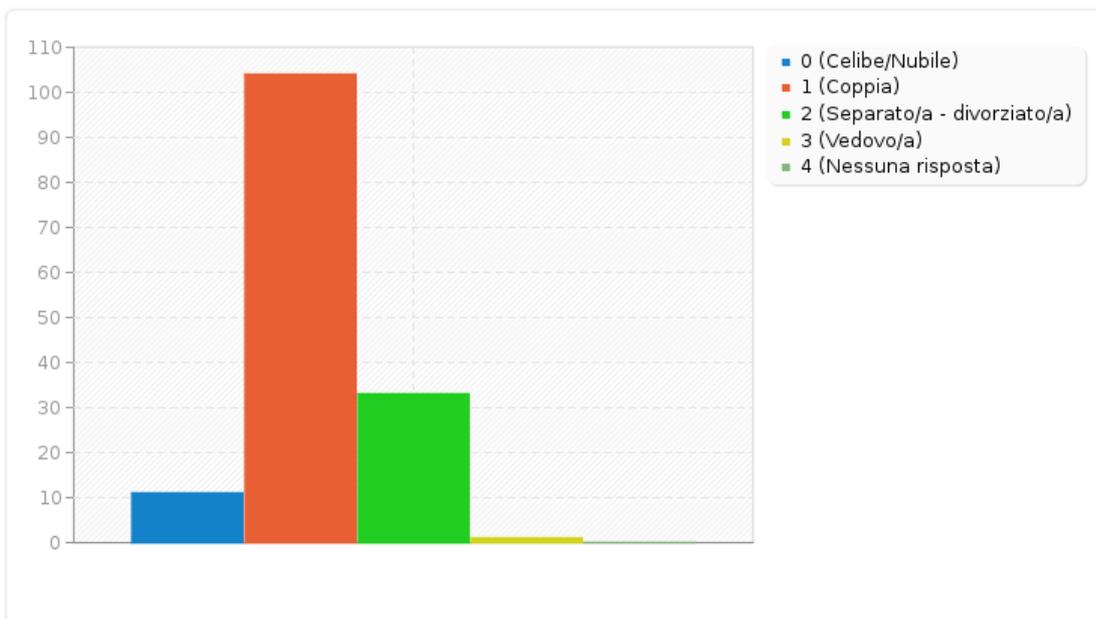
Domanda 08

08		
[Quanto ritiene che la modalità di lavoro in smart working adottata abbia soddisfatto le Sue aspettative iniziali?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Molto di meno rispetto alle aspettative	27	18,12%
In linea con le aspettative	112	75,17%
Molto di più rispetto alle aspettative	10	6,71%
Nessuna risposta	===	===



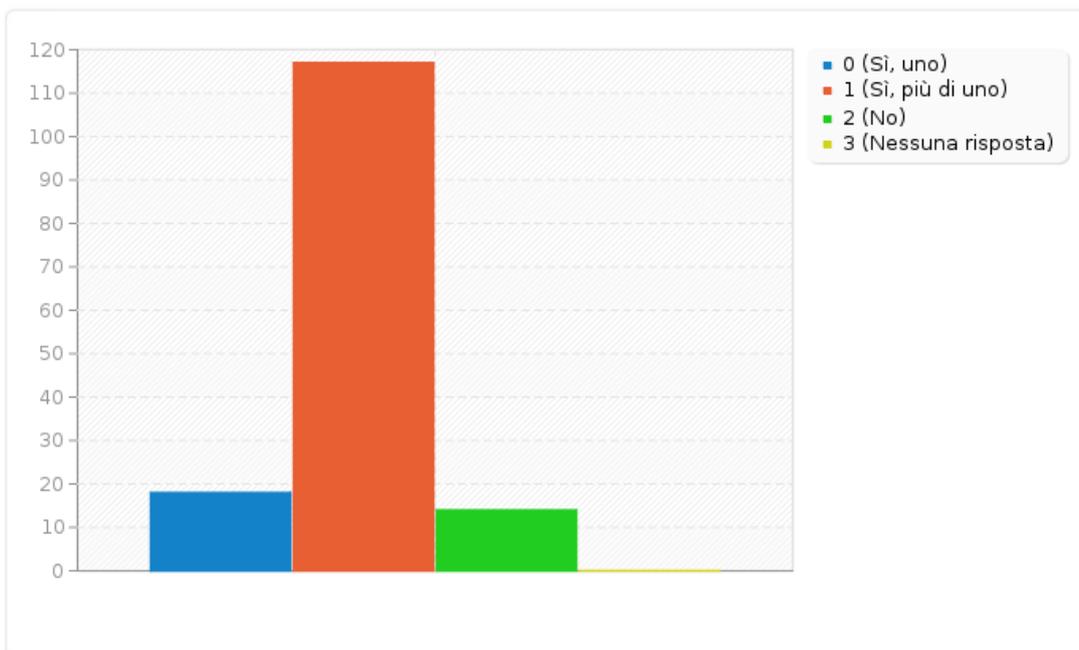
Domanda 09

09 Stato civile		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Celibe/Nubile	11	7,38%
Coppia	104	69,80%
Separato/a – divorziato/a	33	22,15%
Vedovo/a	1	0,67%
Nessuna risposta	===	===



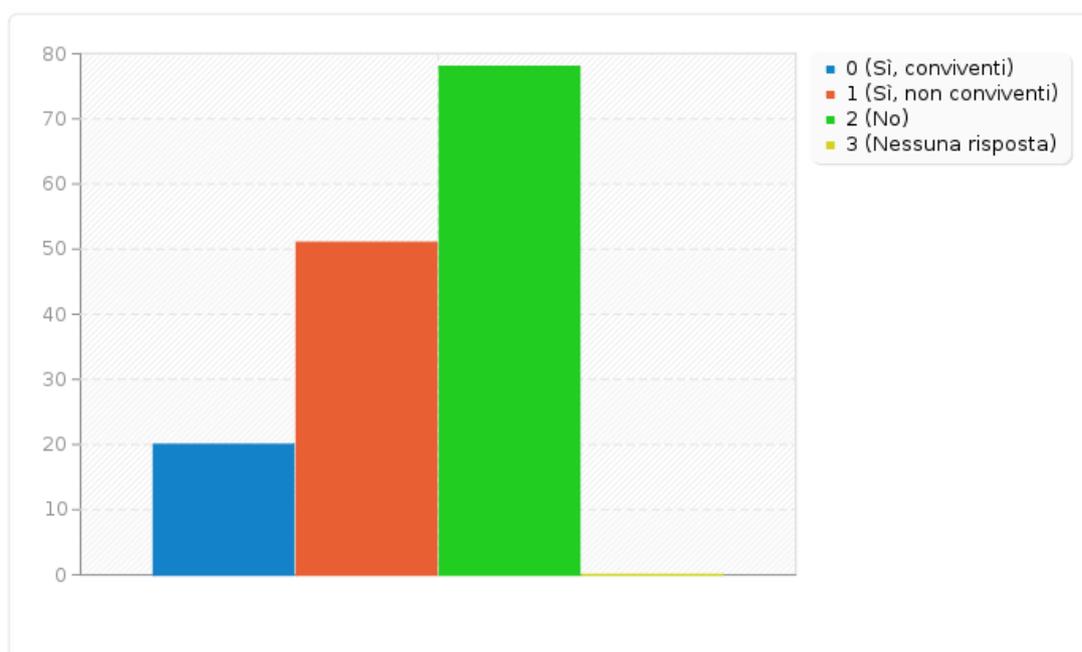
Domanda 10

10 Figli		
Risposta	Conteggio	Percentuale
SI, uno	18	12,08%
SI, più di uno	117	78,52%
NO	14	9,40%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 11

11		
Hai familiari bisognosi di assistenza o con disabilità?		
Risposta	Conteggio	Percentuale
SI, conviventi	20	13,42%
SI, non conviventi	51	34,23%
NO	78	52,35%
Nessuna risposta	===	===

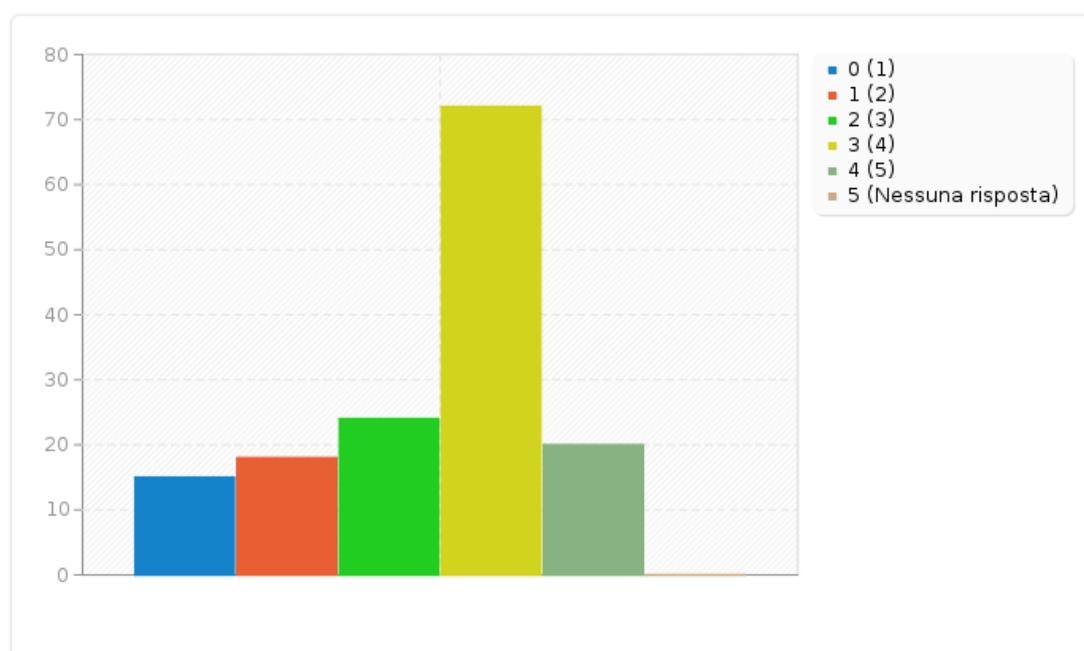


Domanda 12 (Miglioramento dei servizi)

12

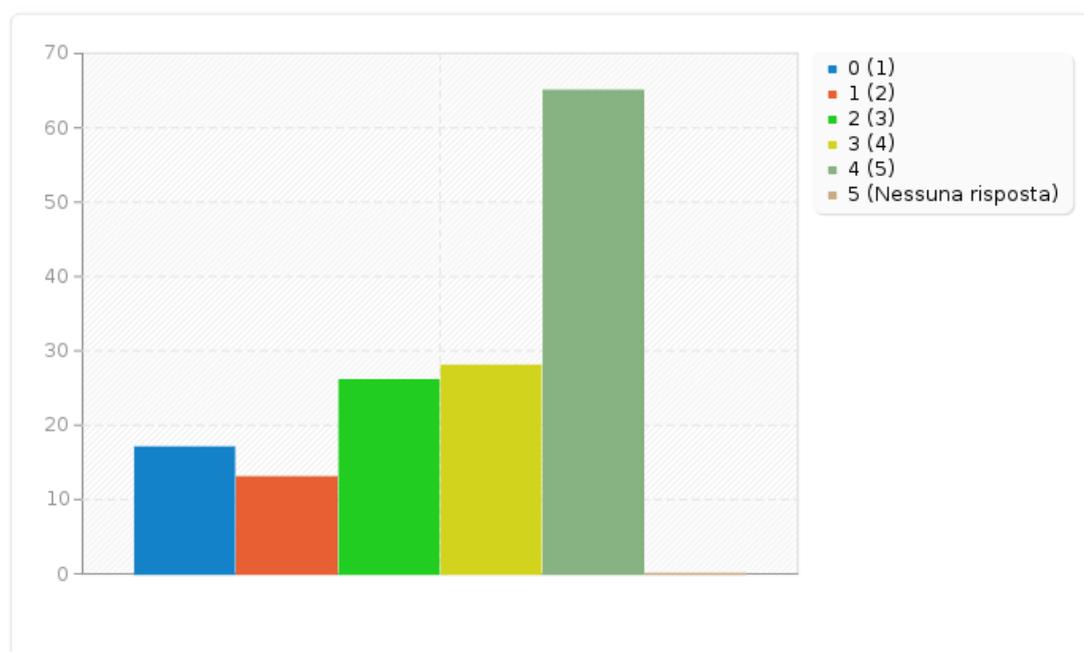
Indicare, in una scala di valori da 1 a 5 (in cui 1 sia il valore minimo e 5 il valore massimo), quali vantaggi derivanti dall'implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione possono permanere anche dopo lo stato di emergenza epidemiologica

Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	10,07%
2	18	12,08%
3	24	16,11%
4	72	48,32%
5	20	13,42%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 12 (Incremento della produttività)

12		
Indicare, in una scala di valori da 1 a 5 (in cui 1 sia il valore minimo e 5 il valore massimo), quali vantaggi derivanti dall'implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione possono permanere anche dopo lo stato di emergenza epidemiologica		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	11,41%
2	13	8,72%
3	26	17,45%
4	28	18,79%
5	65	43,62%
Nessuna risposta	===	===

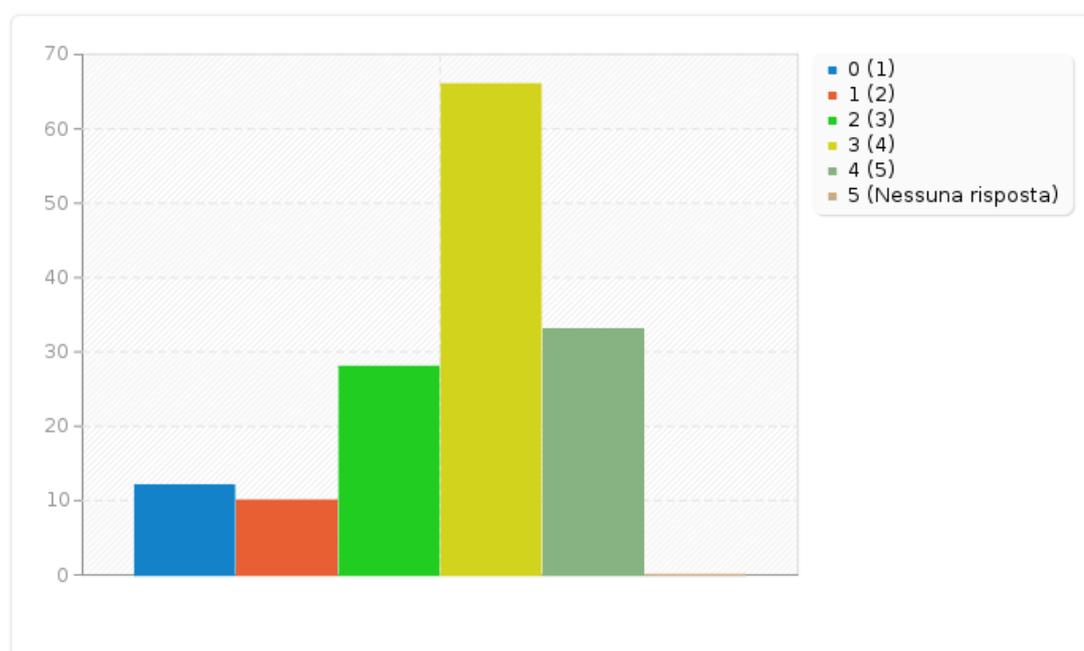


Domanda 12 (Maggiore benessere organizzativo)

12

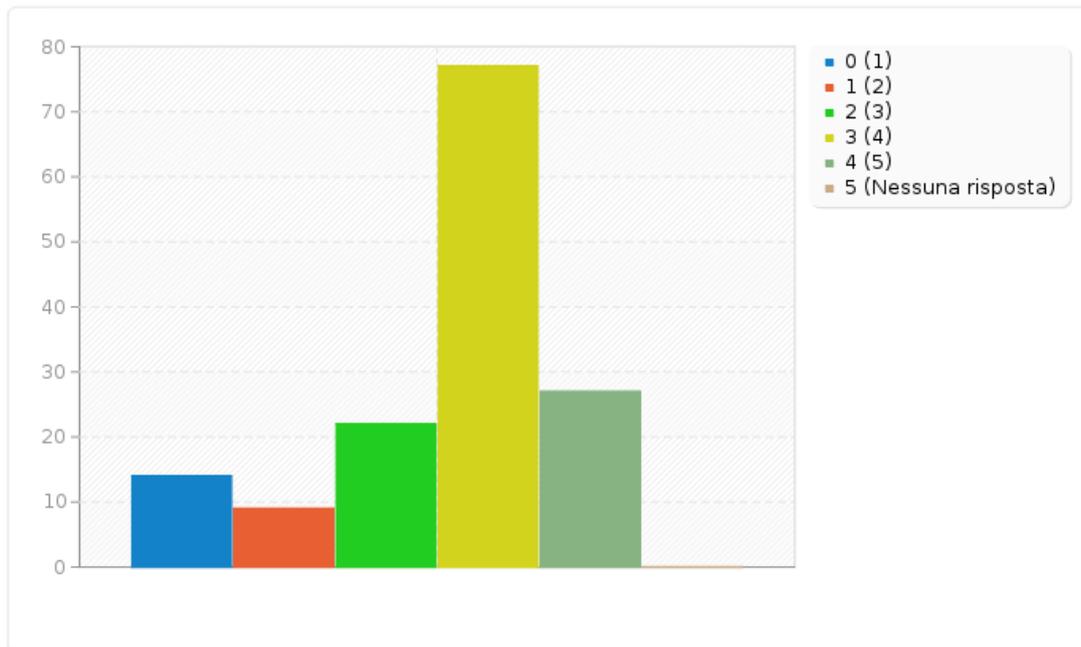
Indicare, in una scala di valori da 1 a 5 (in cui 1 sia il valore minimo e 5 il valore massimo), quali vantaggi derivanti dall'implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione possono permanere anche dopo lo stato di emergenza epidemiologica

Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	14,77%
2	10	6,71%
3	28	18,79%
4	66	44,30%
5	33	22,15%
Nessuna risposta	===	===



Domanda 12 (Maggiore responsabilizzazione dei/le dipendenti)

12		
Indicare, in una scala di valori da 1 a 5 (in cui 1 sia il valore minimo e 5 il valore massimo), quali vantaggi derivanti dall'implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione possono permanere anche dopo lo stato di emergenza epidemiologica		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	9,40%
2	9	6,04%
3	22	14,77%
4	77	51,68%
5	27	18,12%
Nessuna risposta	===	===

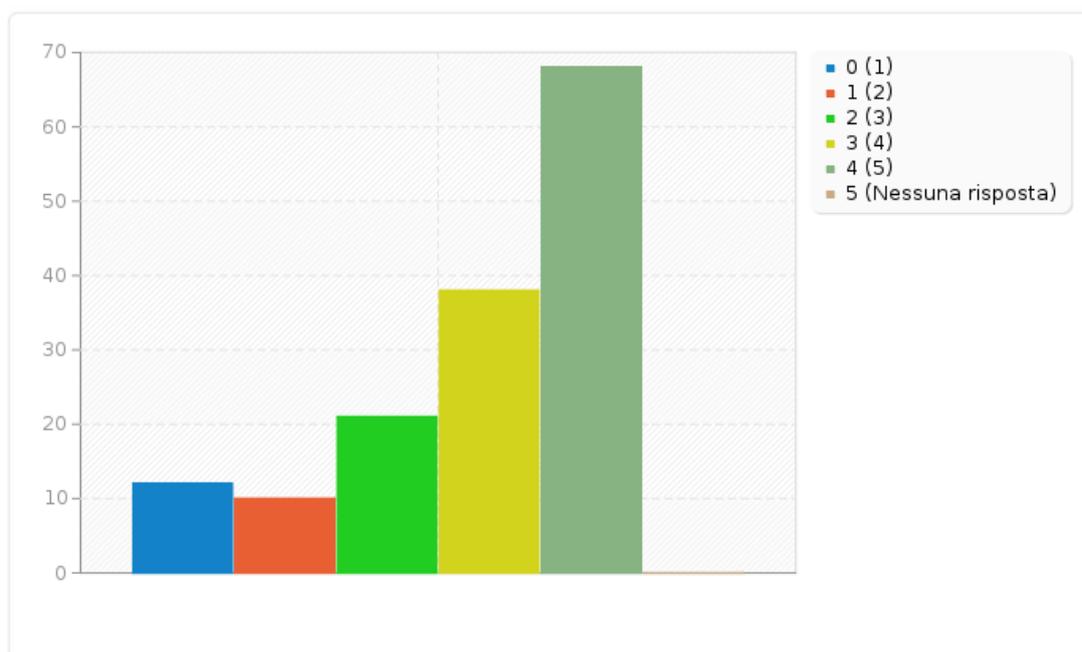


Domanda 12 (Orientamento del lavoro al raggiungimento dei risultati)

12

Indicare, in una scala di valori da 1 a 5 (in cui 1 sia il valore minimo e 5 il valore massimo), quali vantaggi derivanti dall'implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione possono permanere anche dopo lo stato di emergenza epidemiologica

Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	8,05%
2	10	6,71%
3	21	14,09%
4	38	25,50%
5	68	45,64%
Nessuna risposta	===	===

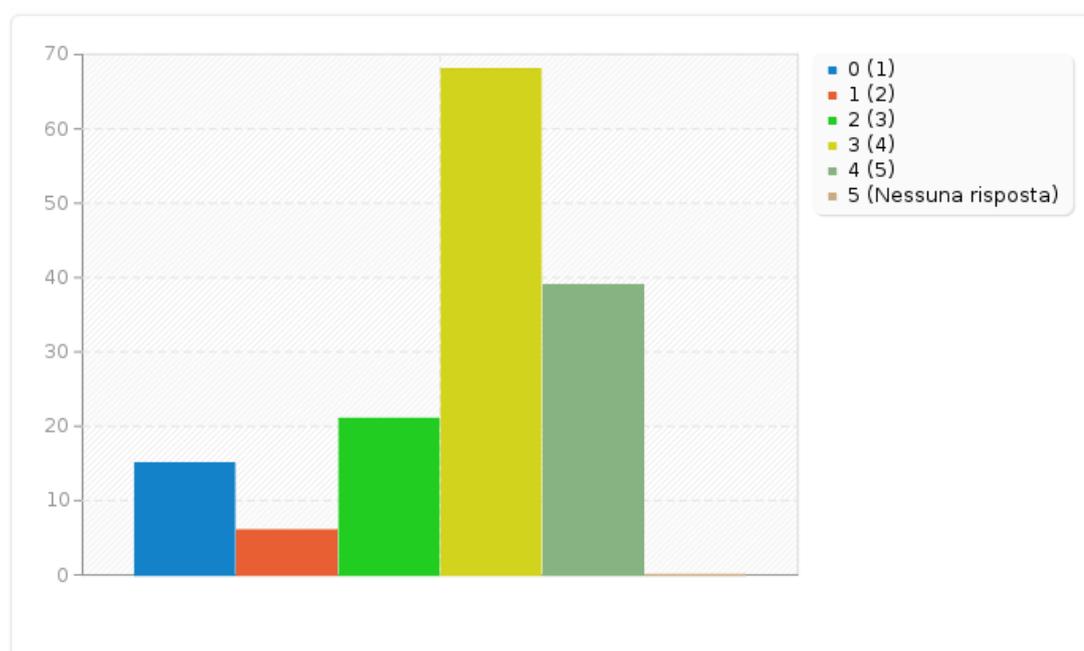


Domanda 12 (Riduzione dell'assenteismo)

12

Indicare, in una scala di valori da 1 a 5 (in cui 1 sia il valore minimo e 5 il valore massimo), quali vantaggi derivanti dall'implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione possono permanere anche dopo lo stato di emergenza epidemiologica

Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	10,07%
2	6	4,03%
3	21	14,09%
4	68	45,64%
5	39	26,17%
Nessuna risposta	===	===

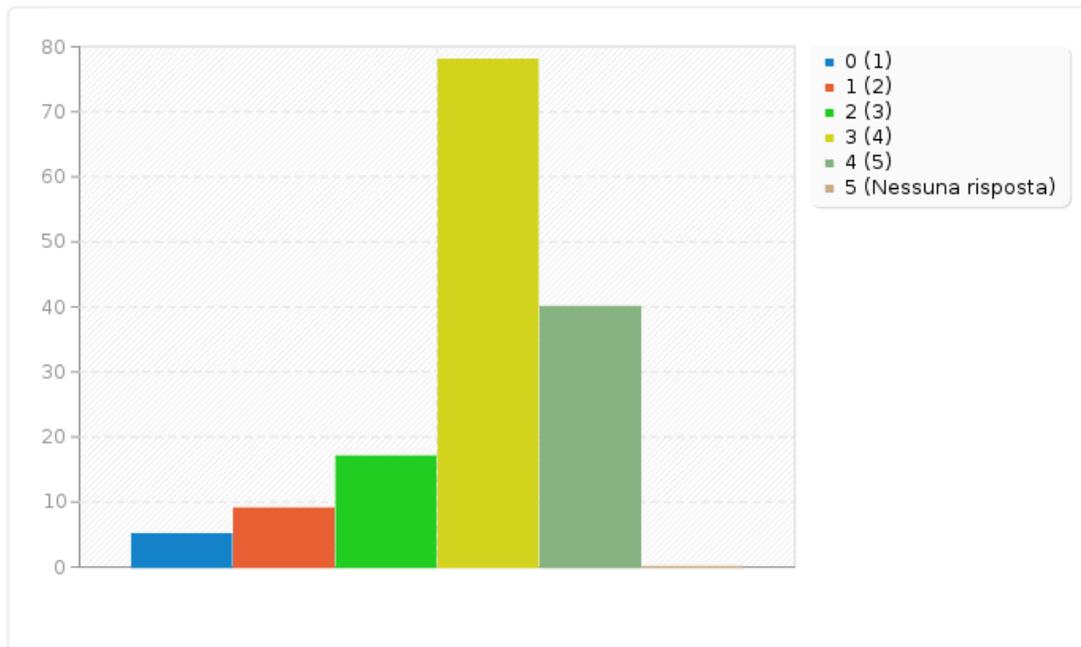


Domanda 12 (Risparmio dei costi di gestione degli spazi fisici)

12

Indicare, in una scala di valori da 1 a 5 (in cui 1 sia il valore minimo e 5 il valore massimo), quali vantaggi derivanti dall'implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione possono permanere anche dopo lo stato di emergenza epidemiologica

Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,36%
2	9	6,04%
3	17	11,41%
4	78	52,35%
5	40	26,85%
Nessuna risposta	===	===

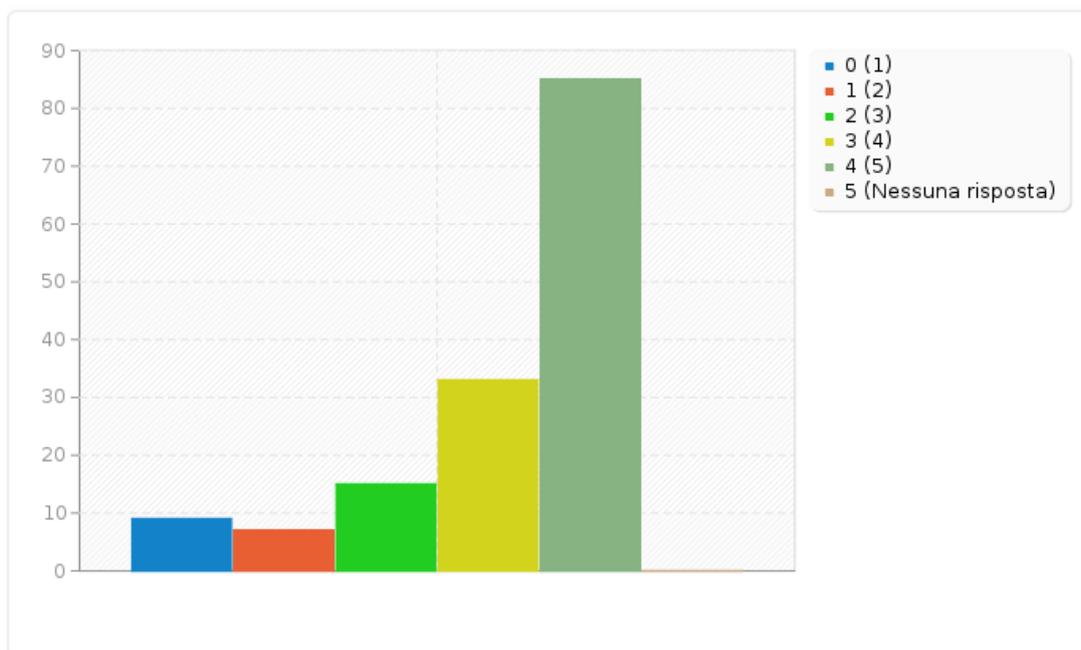


Domanda 12 (Miglioramento della conciliazione vita lavoro dei dipendenti)

12

Indicare, in una scala di valori da 1 a 5 (in cui 1 sia il valore minimo e 5 il valore massimo), quali vantaggi derivanti dall'implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione possono permanere anche dopo lo stato di emergenza epidemiologica

Risposta	Conteggio	Percentuale
1	9	6,04%
2	7	4,70%
3	15	10,07%
4	33	22,15%
5	85	57,05%
Nessuna risposta	===	===

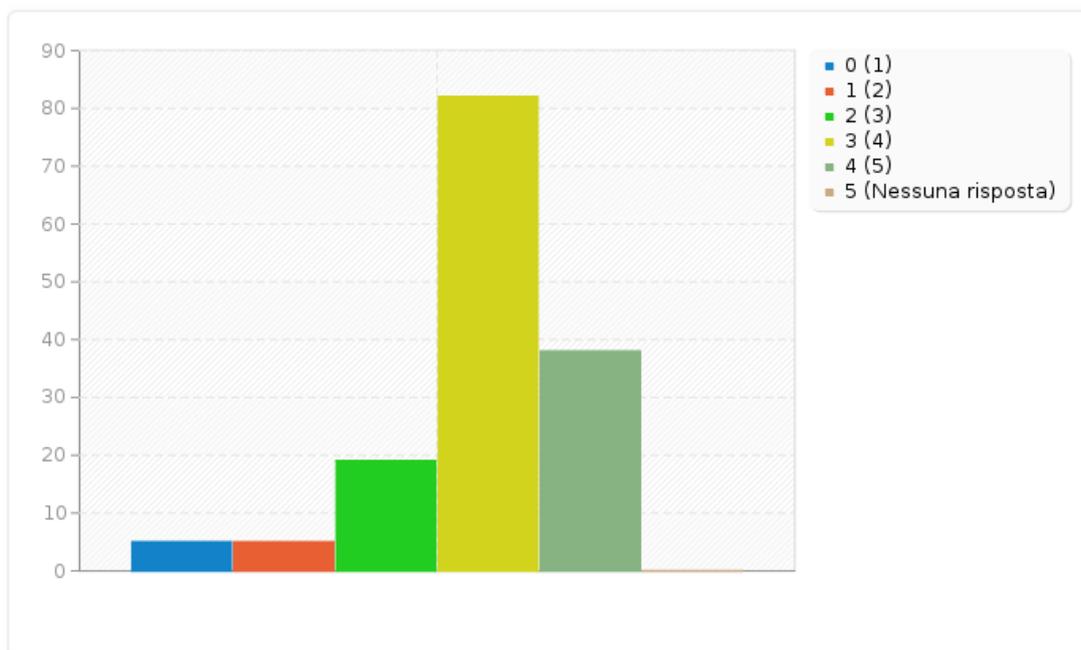


Domanda 12 [(Riduzione delle spese extra per i dipendenti (benzina, parcheggio...)]

12

Indicare, in una scala di valori da 1 a 5 (in cui 1 sia il valore minimo e 5 il valore massimo), quali vantaggi derivanti dall'implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione possono permanere anche dopo lo stato di emergenza epidemiologica

Risposta	Conteggio	Percentuale
1	5	3,36%
2	5	3,36%
3	19	12,75%
4	82	55,03%
5	38	25,50%
Nessuna risposta	===	===

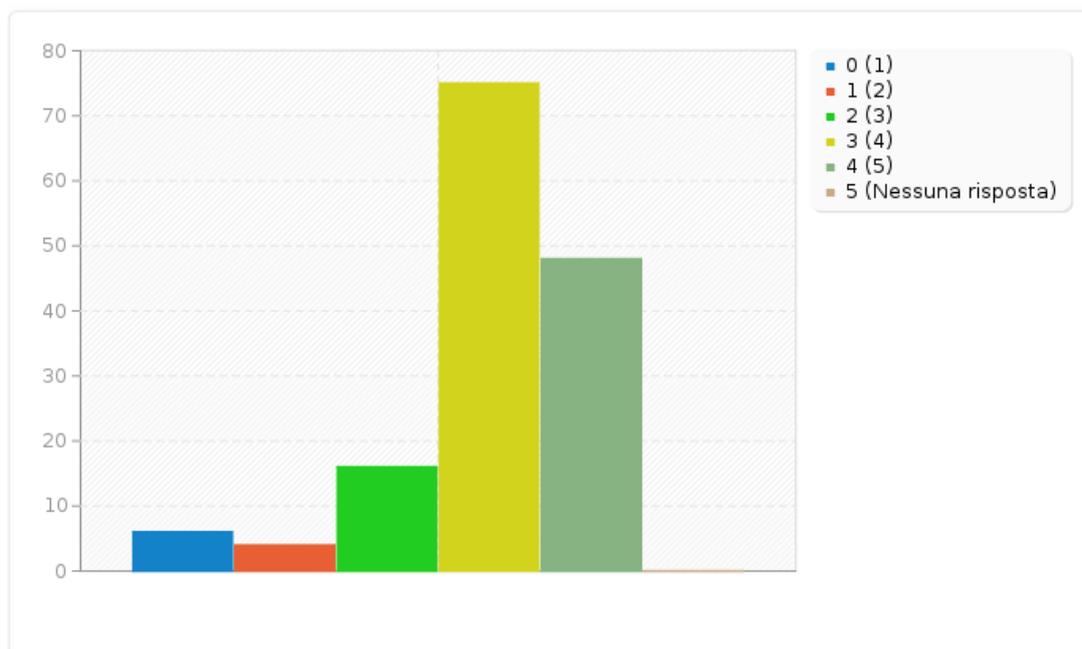


Domanda 12 [Riduzione dell'impatto ambientale (emissioni per tragitto casa-lavoro...)]

12

Indicare, in una scala di valori da 1 a 5 (in cui 1 sia il valore minimo e 5 il valore massimo), quali vantaggi derivanti dall'implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione possono permanere anche dopo lo stato di emergenza epidemiologica

Risposta	Conteggio	Percentuale
1	6	4,03%
2	4	2,68%
3	16	10,74%
4	75	50,34%
5	48	32,21%
Nessuna risposta	===	===



Suggerimenti:

Risposta	Conteggio	Percentuale
Risposta	7	4,70%
Nessuna risposta	142	95,30%

1 Quando un' amministrazione ha fatto una scelta, per più di due anni, e ha investito su dei dipendenti ,comprando vestiario, mezzi, facendo corsi di specializzazione, poi un giorno si sveglia e dice che non si poteva fare tale scelta e si azzerano tutte quelle speranze che ognuno di quei dipendenti aveva dato a quel posto, a cui ha partecipato affrontando ormai ad una età non più giovane ad esami, sacrifici ed adattamenti , non credo che tutto questo può realmente dare benessere e felicità ai dipendenti interessati, ma questo ormai è storia passata.

2 Sarebbe utile e proficuo se l'Ente desse supporto ai dipendenti per le spese inerenti allo svolgimento del lavoro.
Sarebbe opportuno migliorare il collegamento internet fornendo ai lavoratori gli strumenti necessari.

3 Valorizzare il personale in base alle inclinazioni e ai titoli di studio.

4 Ambiente di lavoro inadeguato e strumentazione obsoleta o mancante.

5 Nessun suggerimento.

6 Adeguamento locali, impianti, miglioramenti attrezzature elettroniche.

7 Maggiori strumenti di lavoro, più sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nonostante l'introduzione della nuova modalità di lavoro sia avvenuta in tempi così rapidi, a causa dell'emergenza da COVID-19, **il bilancio dell'esperienza in smart working straordinario è stato positivo:**

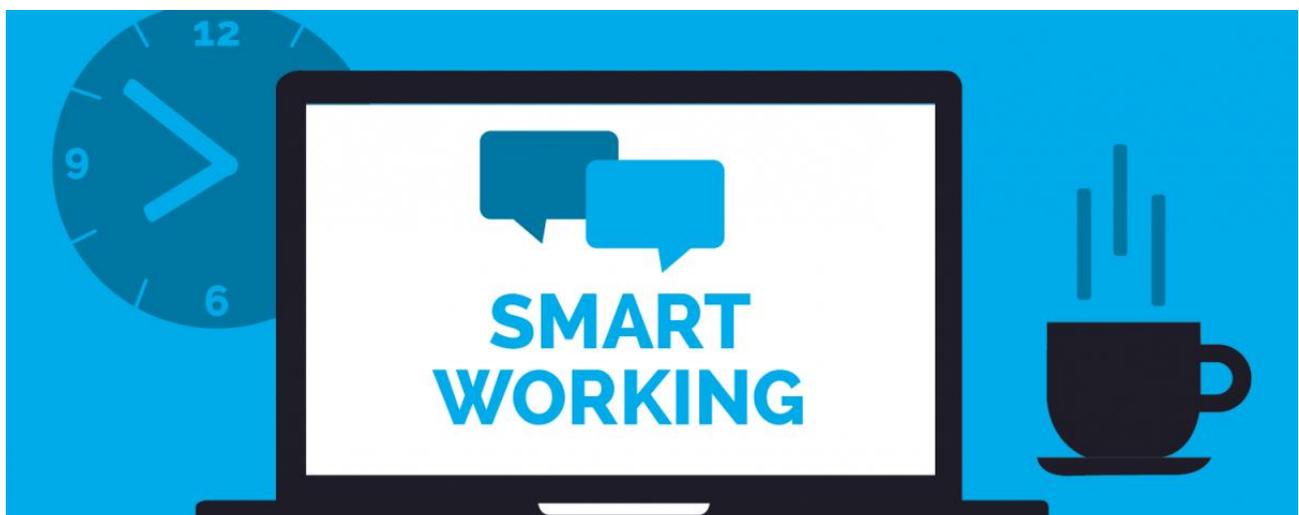
la maggior parte del personale valuta positivamente l'esperienza e ritiene che potrà rivelarsi preziosa una volta tornati alla normalità.

Tra gli aspetti positivi, c'è la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata e la riduzione dei costi da affrontare per raggiungere la sede di lavoro.

La maggior parte del personale ritiene che lo smart working possa migliorare la performance all'interno dell'Ente e che possa anche essere incrementata la produttività dell'Ente stesso.

Con lo smart working c'è una maggiore responsabilizzazione dei/le dipendenti con un raggiungimento dei risultati più ottimale ed una riduzione dell'assenteismo da parte del personale.

Oltre il 70% del personale ha reputato efficace la formazione programmata per migliorare le proprie conoscenze e competenze.





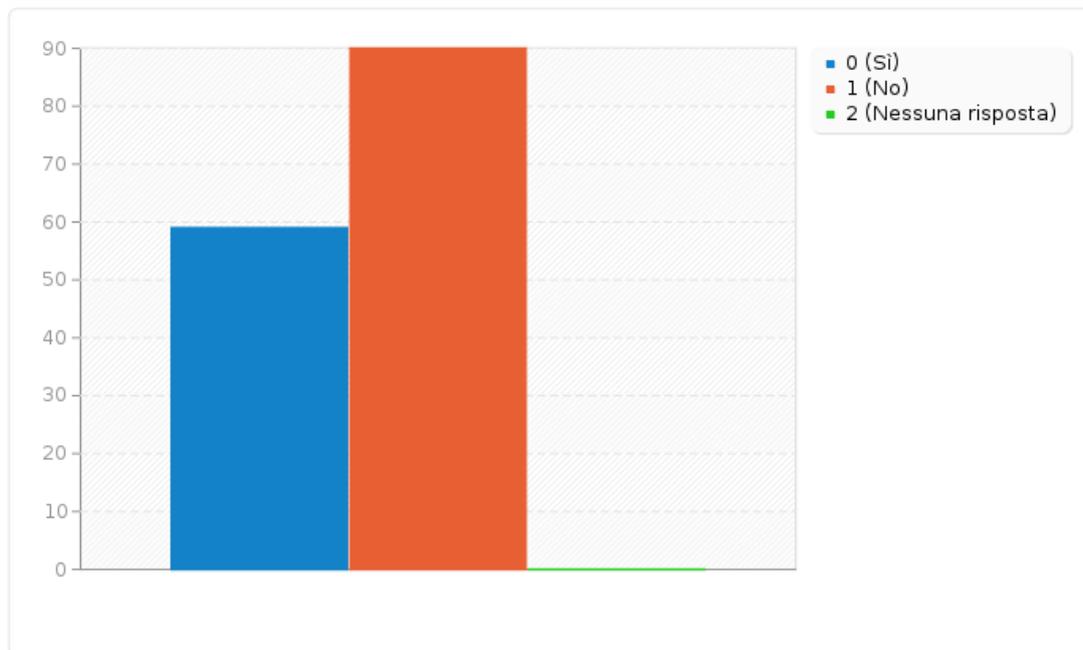
COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Domanda 01

Nel Portale istituzionale della Città Metropolitana di Messina esiste la pagina dedicata al Comitato Unico di Garanzia.

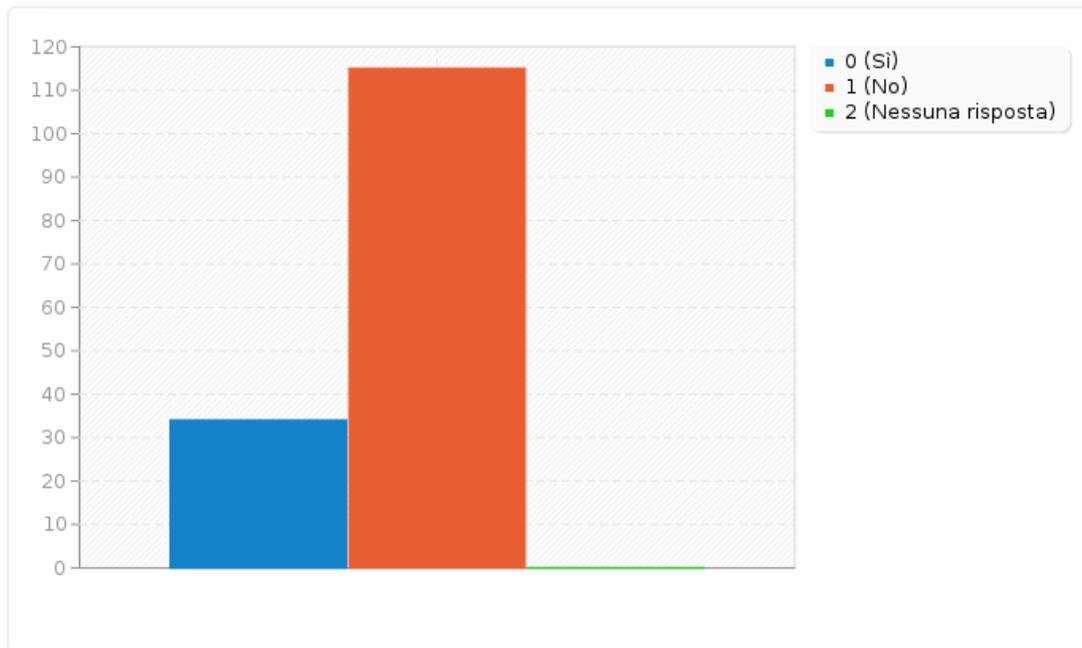
Sei a conoscenza dell'attività che Il Comitato Unico di Garanzia di questo Ente ha svolto nei tre anni di mandato 2017-2020?

Risposta	Conteggio	Percentuale
SI	59	39,60%
NO	90	60,40%
Nessuna risposta	===	===



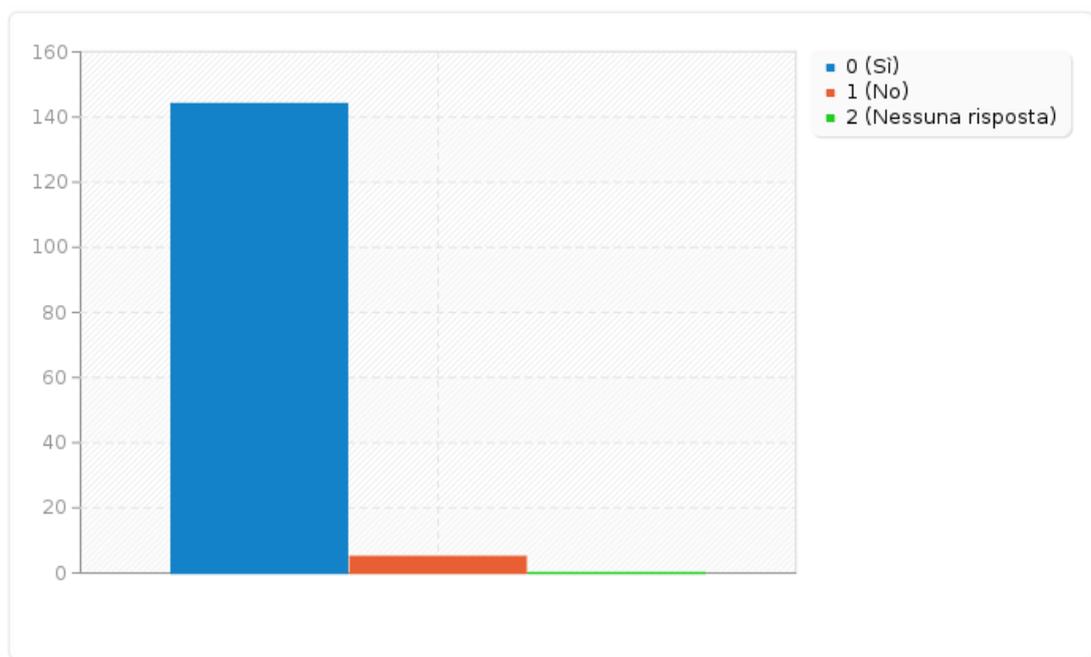
Domanda 02

Ritieni che le differenze di genere siano aumentate con lo smart working?		
Risposta	Conteggio	Percentuale
SI	34	22,82%
NO	115	77,18%
Nessuna risposta	===	===



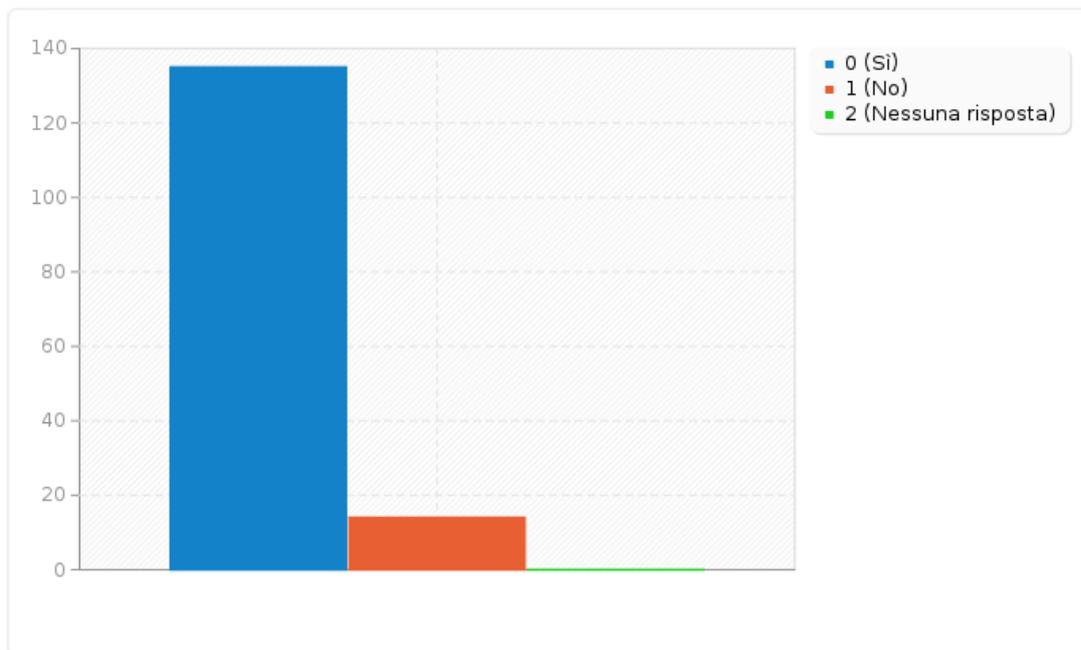
Domanda 03

Ritieni importante costruire rapporti tra colleghi/e (lavoro di squadra, ascolto) funzionali al benessere ambientale ed alla crescita professionale?		
Risposta	Conteggio	Percentuale
SI	144	96,64%
NO	5	3,36%
Nessuna risposta	===	===



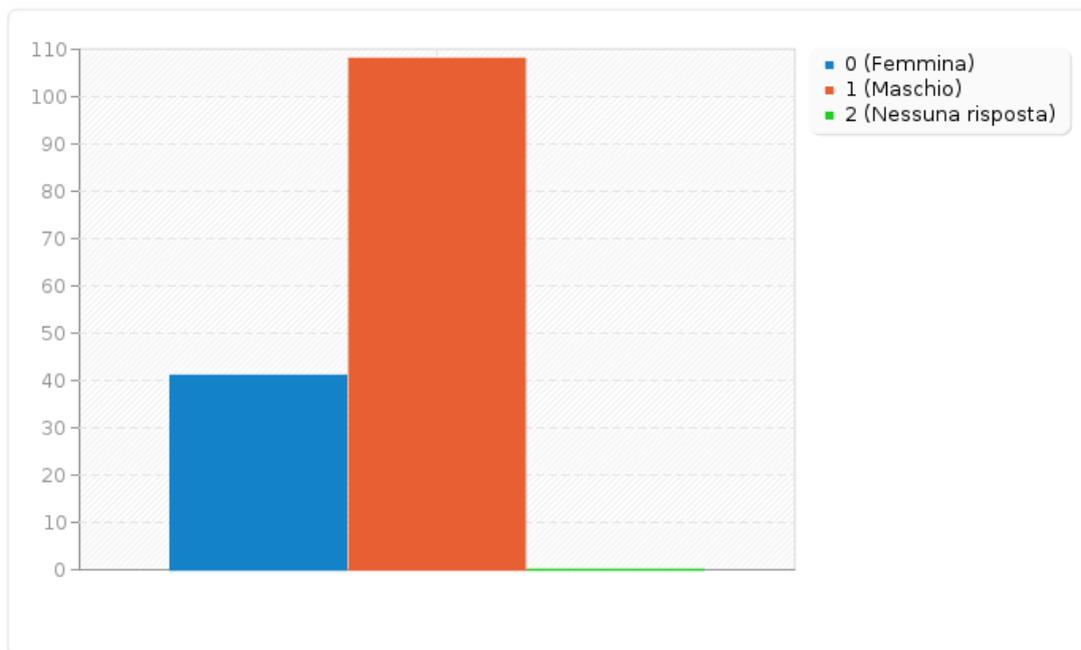
Domanda 04

Dare valore alla diversità (culturale, disabilità, genere, orientamento sessuale, età...) nel luogo di lavoro: migliora il clima e aumenta la produttività?		
Risposta	Conteggio	Percentuale
SI	135	90,60%
NO	14	9,40%
Nessuna risposta	===	===

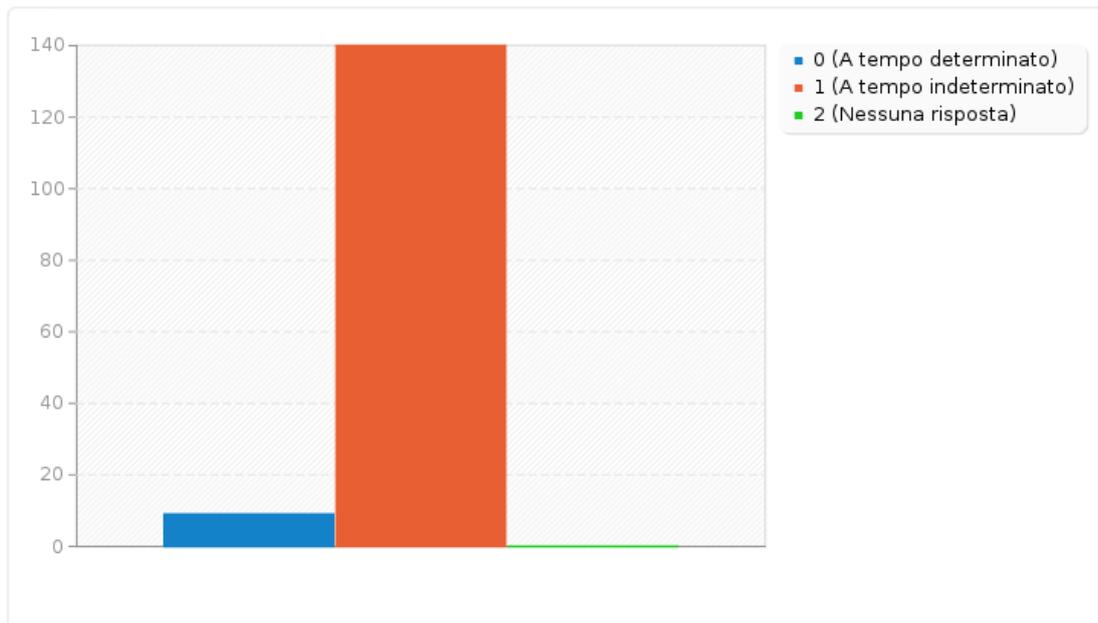


Dati anagrafici

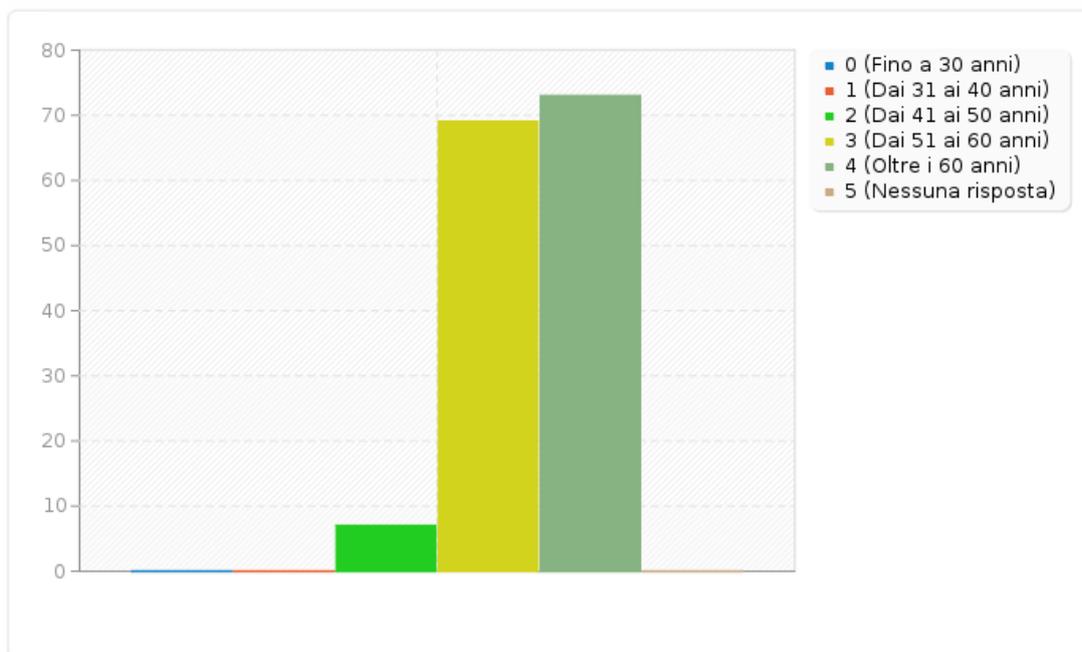
SONO:		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Femmina	41	27,52%
Maschio	108	72,48%
Nessuna risposta	===	===



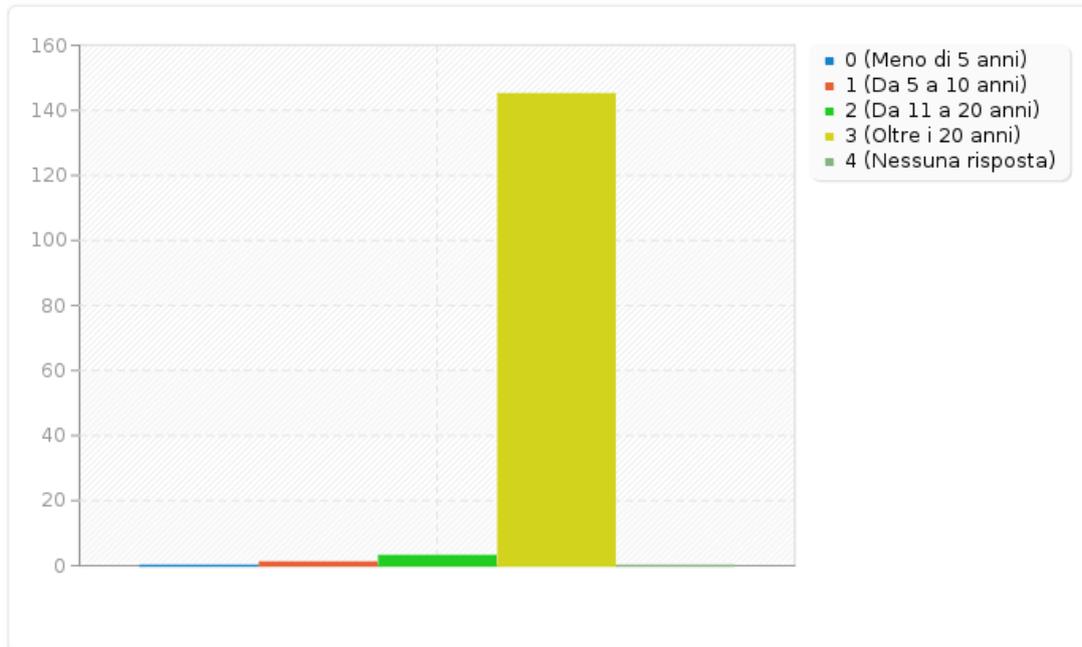
IL MIO CONTRATTO DI LAVORO:		
Risposta	Conteggio	Percentuale
A tempo determinato	9	6,04%
A tempo indeterminato	140	93,96%
Nessuna risposta	===	===



LA MIA ETA':		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Fino a 30 anni	===	===
Dai 31 ai 40 anni	===	===
Dai 41 ai 50 anni	7	4,70%
Dai 51 ai 60 anni	69	46,31%
Oltre i 60 anni	73	48,99%
Nessuna risposta	===	===



LA MIA ANZIANITA' DI SERVIZIO:		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Meno di 5 anni	===	===
Da 5 a 10 anni	1	0,67%
Da 11 a 20 anni	3	2,01%
Oltre i 20 anni	145	97,32%
Nessuna risposta	===	===



LA MIA QUALIFICA:		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Dirigente/Titolare P.O.	7	4,70%
Altre qualifiche	142	95,30%
Nessuna risposta	===	===

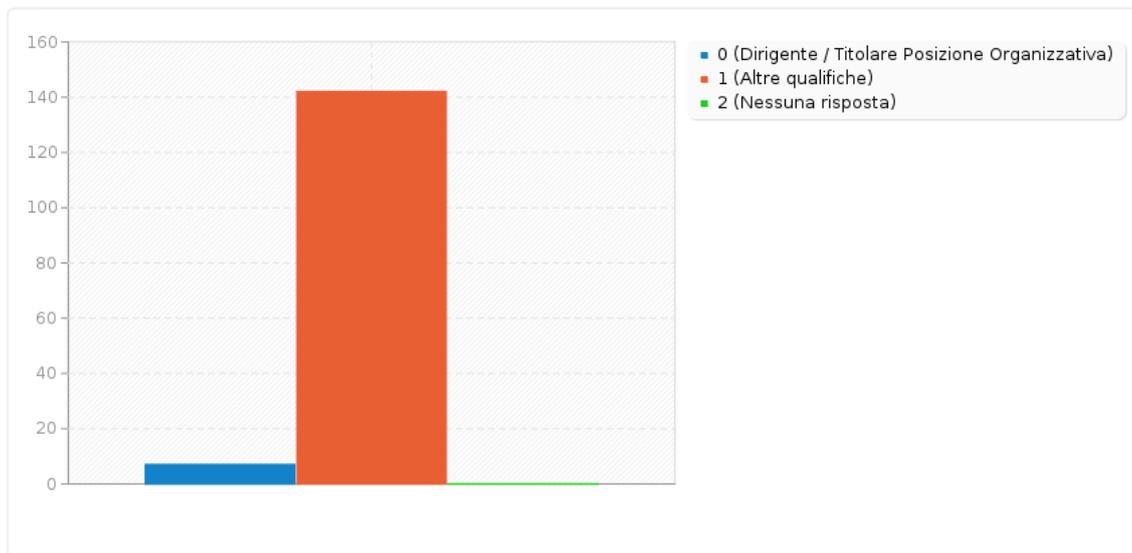


Tabelle pluriennali

Rappresentazione grafica per un generale raffronto sull'andamento dei valori per le indagini tra il personale dipendente dell'Ente negli anni 2017- 2018 – 2019 – 2020 (al 28.05.2021).

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

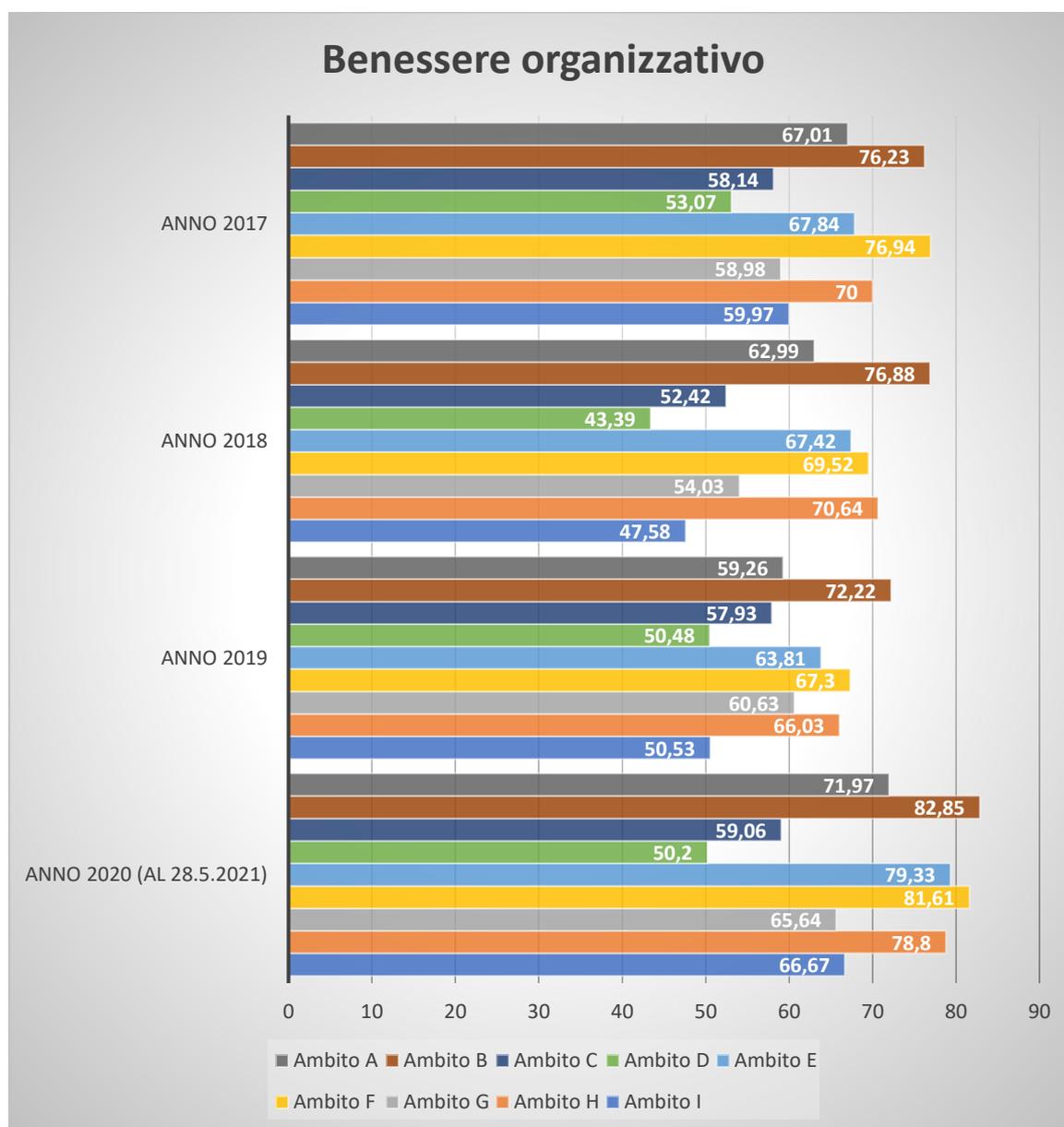
Ambito E – Il mio lavoro

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

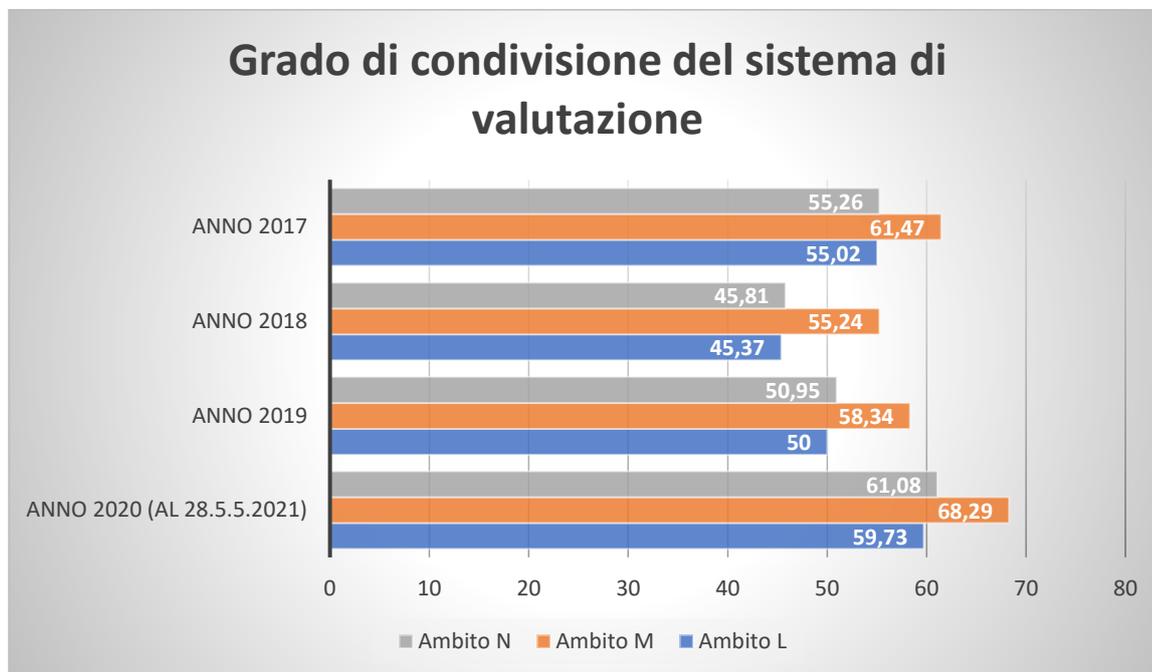


Questionario “Grado di condivisione del sistema di valutazione”

Ambito L – La mia organizzazione

Ambito M – Le mie performance

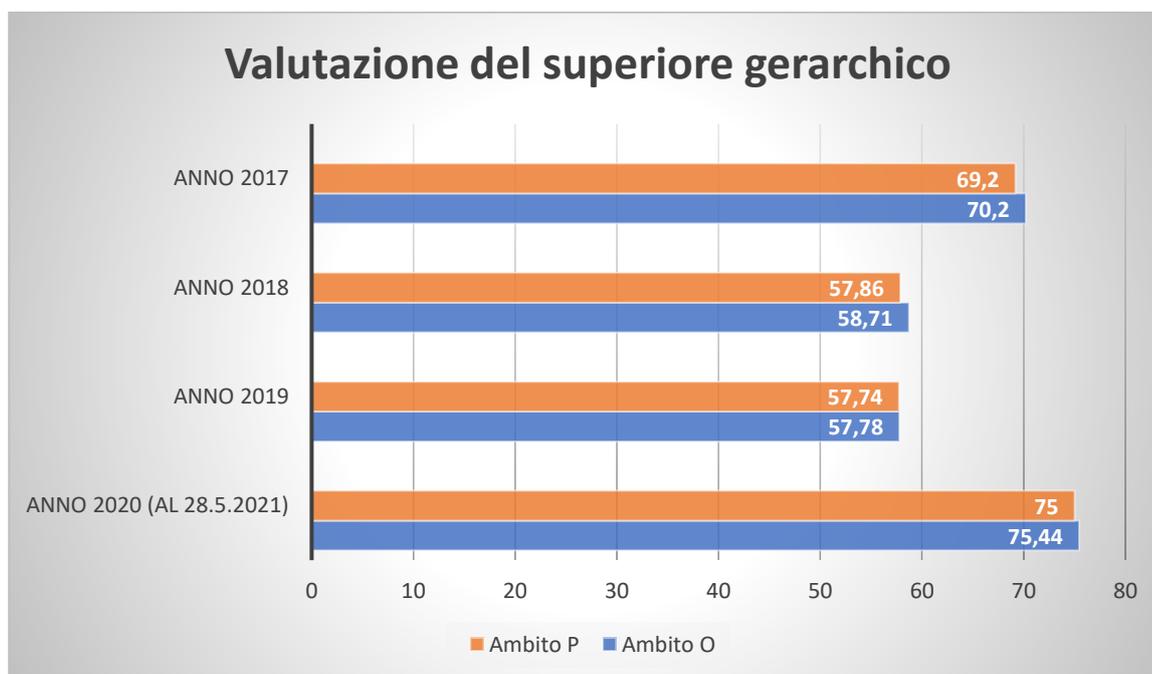
Ambito N – Il funzionamento del sistema



Questionario “Valutazione del superiore gerarchico”

Ambito O – Il mio capo e la mia crescita

Ambito P – Il mio capo e l'equità



CONCLUSIONI

Dall'analisi dei vari ambiti di indagine risaltano elementi positivi e utili informazioni che possono contribuire a meglio delineare le politiche del personale, prevenire e gestire situazioni di disagio, pianificare interventi mirati.

Tra gli elementi positivi emersi: basso livello di discriminazione in rapporto all'appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, ecc..., ottimo rapporto di collaborazione e di supporto con i colleghi, orgoglio per il proprio Ente e stima del superiore gerarchico.

Positiva, dall'analisi dei dati, la presenza di suggerimenti da parte del personale: segno di una volontà di contribuire al miglioramento della qualità della vita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e, conseguentemente, dell'Ente stesso.

Tra gli elementi migliorabili emerge l'esigenza di una maggiore conoscenza delle strategie dell'Amministrazione, degli obiettivi e dei risultati ottenuti per consentire al personale di lavorare in maniera sinergica, dato il manifestato senso di appartenenza dei/lle dipendenti all'Ente.

Migliorabile è anche la ripartizione del carico di lavoro e delle responsabilità, la valorizzazione di merito, capacità e impegno. Ed anche una continua informazione sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro, sulle possibilità di miglioramento e crescita personale.

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. Per tali motivi, quanto rappresentato nei dati di questa indagine deve costituire, per l'Amministrazione, uno strumento utile alla promozione e al mantenimento di condizioni elevate di benessere e qualità della vita, sviluppare la sicurezza sul lavoro, migliorare i livelli di collaborazione ponendo obiettivi chiari e stimolando così la crescita professionale e collettiva.



RIFERIMENTI NORMATIVI

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