



Città Metropolitana di Messina

Benessere Organizzativo

Indagine anno 2022



Segreteria Generale

Servizio Programmazione Organizzazione e Performance

Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere

INDICE

PREMESSA.....	3
METODOLOGIA DI RILEVAZIONE.....	4
ANALISI DEI DATI DELLE/I PARTECIPANTI ALL'INDAGINE.....	5
ANALISI DELLE SEZIONI DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE:	
SEZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	11
AMBITO A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.....	11
AMBITO B – Le discriminazioni.....	16
AMBITO C – Carriera e sviluppo professionale.....	23
AMBITO D – Il mio contesto lavorativo.....	27
AMBITO E – I miei colleghi.....	33
AMBITO F – La mia amministrazione.....	37
SEZIONE SUL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	41
AMBITO G – La mia organizzazione.....	41
AMBITO H – Le mie performance.....	45
AMBITO I – Il funzionamento del sistema.....	49
SEZIONE SUL GRADO DI VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO.....	54
AMBITO L – Il/La mio/a Dirigente/Responsabile di Servizio/Ufficio.....	54
COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG).....	61
RIEPILOGO E CONCLUSIONI.....	65
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	67

PREMESSA

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

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

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

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

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

Il Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance, Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere, si è avvalso, per lo svolgimento dell’indagine per l’anno 2022, del modello elaborato dall’Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.), rimodulandolo e accorpando alcuni quesiti per renderlo più agevole e partecipativo.



In un’apposita sezione del questionario, come per la precedente indagine del 2021, sono stati inseriti alcuni quesiti proposti dal **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**, per la promozione di politiche volte a favorire le pari opportunità e a contrastare qualsiasi forma di discriminazione all’interno dell’Ente.

METODOLOGIA DI RILEVAZIONE

La Città Metropolitana di Messina, ha riproposto, nel mese di novembre 2022, l'indagine sul clima interno con il fine di rilevare, rispetto alla precedente indagine, se vi siano stati cambiamenti nelle percezioni di soddisfazione e di insoddisfazione dei dipendenti nei confronti della propria realtà organizzativa.

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

Le comunicazioni relative all'indagine sono state curate dall'Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere tramite l'invio di email e comunicazioni sulla rete intranet con una "Guida per l'accesso online al questionario" appositamente realizzata dall'ufficio ed anche operando attraverso avvisi telefonici indirizzati ai Referenti della Performance al fine di sensibilizzare il personale alla partecipazione all'indagine e si è utilizzata anche la compilazione cartacea per i dipendenti impossibilitati all'utilizzo della rete aziendale, con raccolta in urne appositamente collocate a piano terra del Palazzo istituzionale e presso i rilevatori delle presenze presso le sedi distaccate e successivo inserimento dei dati.

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

La somministrazione del questionario è stata avviata il 03.11.2022 fino al 03.12.2022 e, successivamente, estesa sino al 15.12.2022.

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

Alla conclusione della rilevazione, su un totale di **618** dipendenti, **189** (il **30,58%**) hanno preso parte all'indagine, con un **+2,68%** dei/delle partecipanti rispetto all'anno precedente.

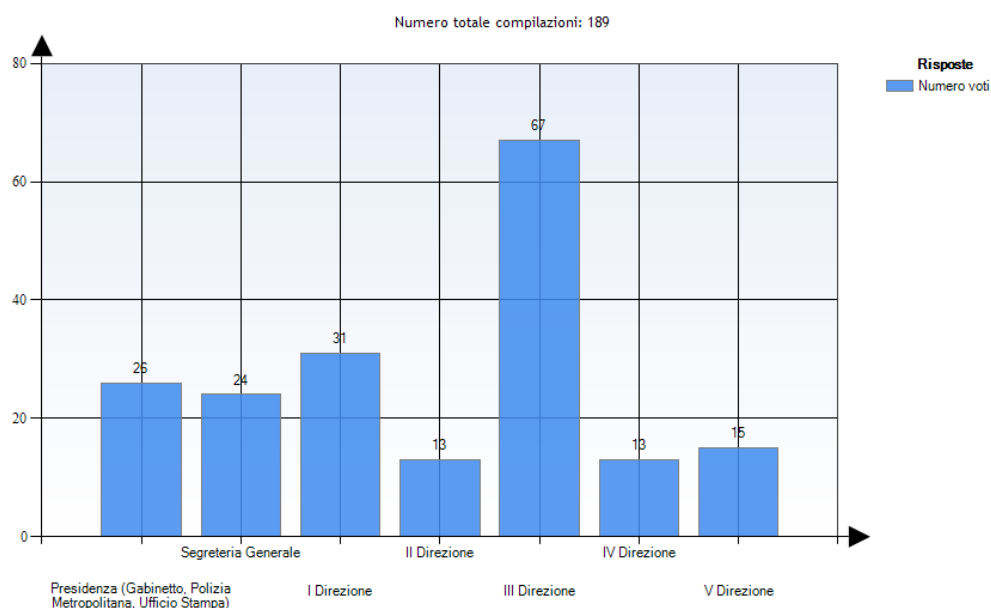


Analisi dei dati delle/dei partecipanti all'indagine



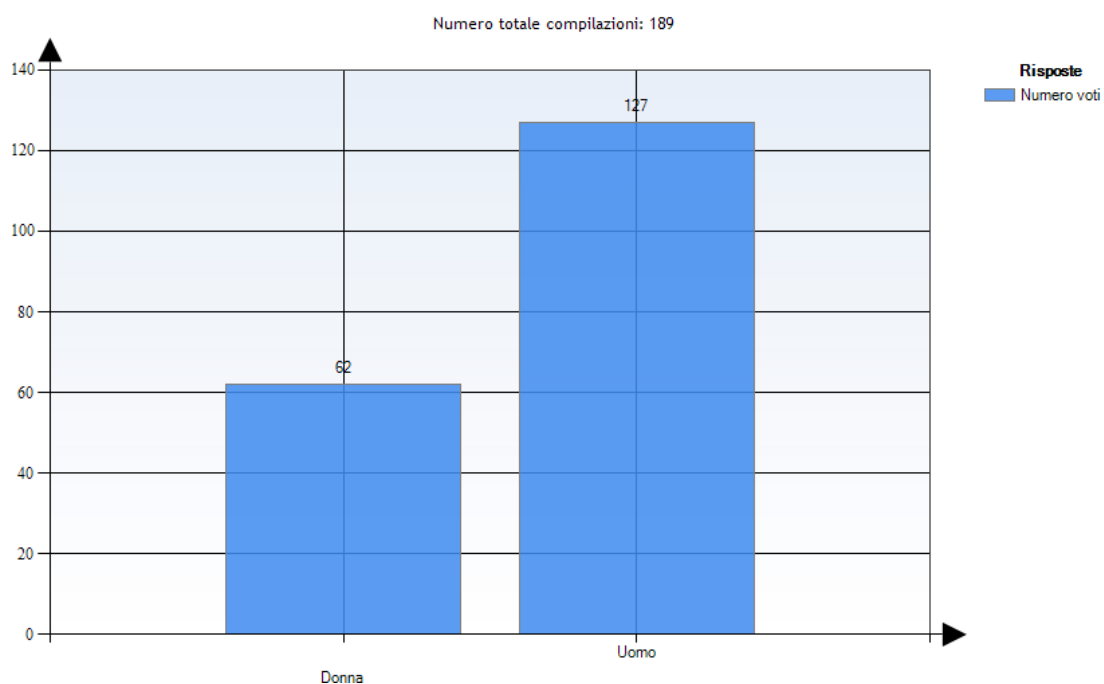
Il primo dato preso in considerazione è quello relativo alla Direzione di appartenenza: numero di dipendenti che hanno partecipato all'indagine.

Tasso di partecipazione distinto per Direzione di appartenenza			
	Personale in servizio alla data dell'indagine	N° compilazioni	Percentuale
Presidenza (Gabinetto, Polizia metropolitana, Ufficio Stampa)	64	26	40%
Segreteria Generale	40	24	60%
I Direzione	151	31	20%
II Direzione	77	13	17%
III Direzione	135	67	50%
IV Direzione	72	13	18%
V Direzione	79	15	19%
TOTALE	618	189	-



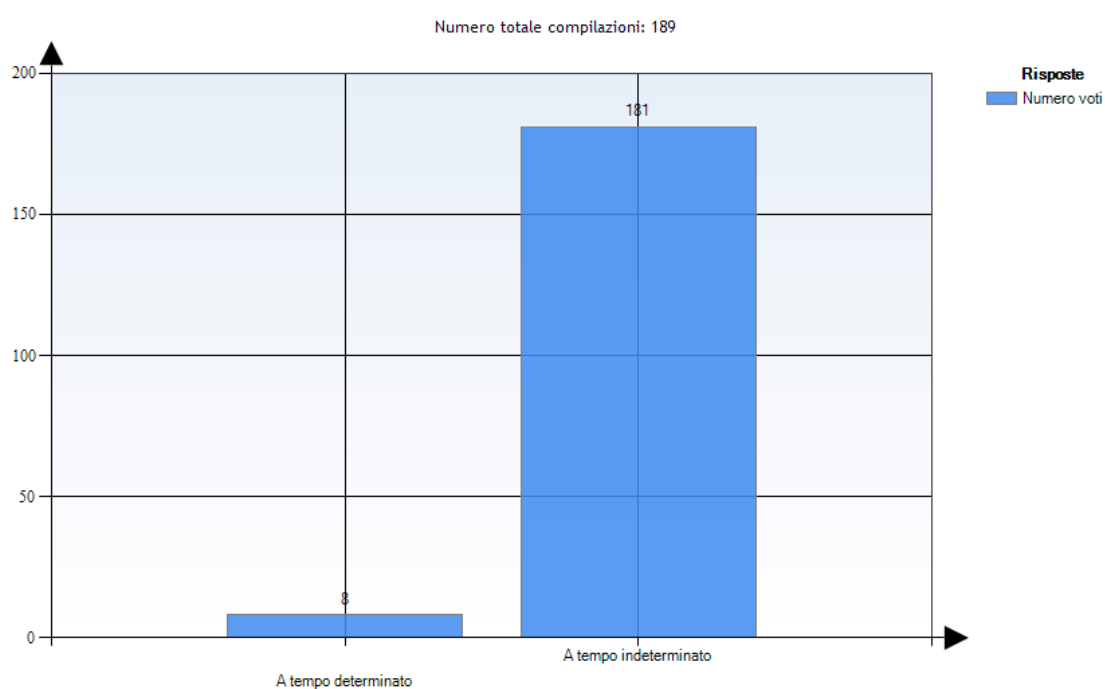
I risultati della sezione Anagrafica sono riassunti nei grafici sotto riportati.
Tra le/i partecipanti figurano il 32,8% di donne e il 67,2% di uomini.

Questionari compilati per genere		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Donna	62	32,8
Uomo	127	67,2



La quasi totalità delle/i dipendenti (95,8%) presta attività lavorativa con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e solo il 4,2% lavora con un contratto a tempo determinato.

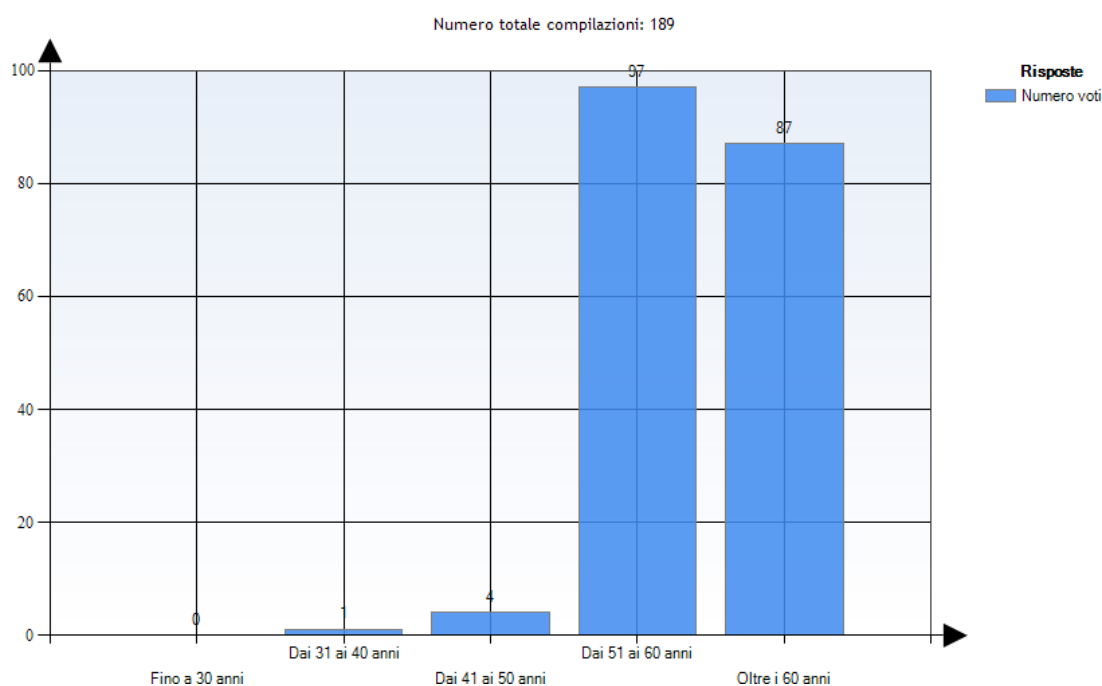
Questionari compilati per contratto di lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
A tempo determinato	8	4,2
A tempo indeterminato	181	95,8



Prevale la fascia d'età dai 51 ai 60 anni di età con il 51,3% delle/i dipendenti, seguita da quella oltre i 60 anni con il 46% dei partecipanti. Non sono presenti dipendenti con un'età minore o uguale a 30 anni ed è presente un/a solo/a dipendente con un'età compresa tra 31 e 40 anni.

Questionari compilati per fascia di età

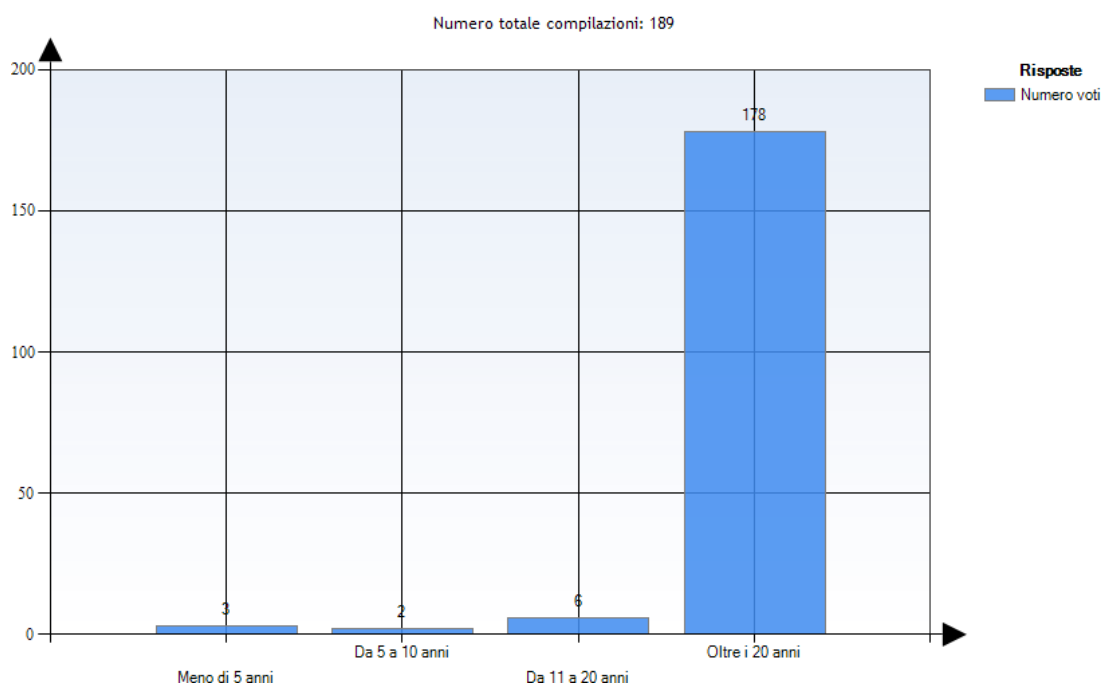
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Fino a 30 anni	0	0
Dai 31 ai 40 anni	1	0,5
Dai 41 ai 50 anni	4	2,1
Dai 51 ai 60 anni	97	51,3
Oltre i 60 anni	87	46



Le fasce relative all'anzianità di servizio evidenziano che la maggioranza delle/i dipendenti lavora da oltre 20 anni (94,2%), la fascia dagli 11 ai 20 anni rappresenta il 3,2% e quelle al di sotto dei 10 anni si attestano poco sopra l'1%.

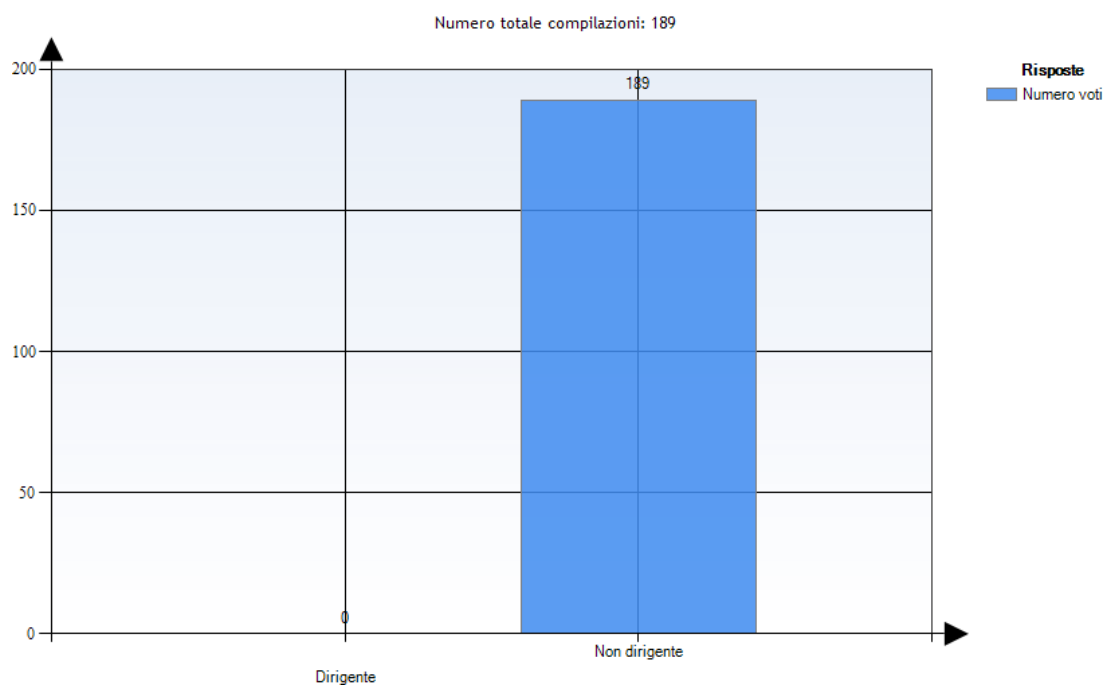
Questionari compilati per anzianità di servizio

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Meno di 5 anni	3	1,6
Da 5 a 10 anni	2	1,1
Da 11 a 20 anni	6	3,2
Oltre i 20 anni	178	94,2



All'indagine ha partecipato, esclusivamente, il personale non dirigente.

Questionari compilati per qualifica		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Dirigente	0	0
Non dirigente	189	100



ANALISI DELLE SEZIONI DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE

Sezione sul Benessere Organizzativo

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

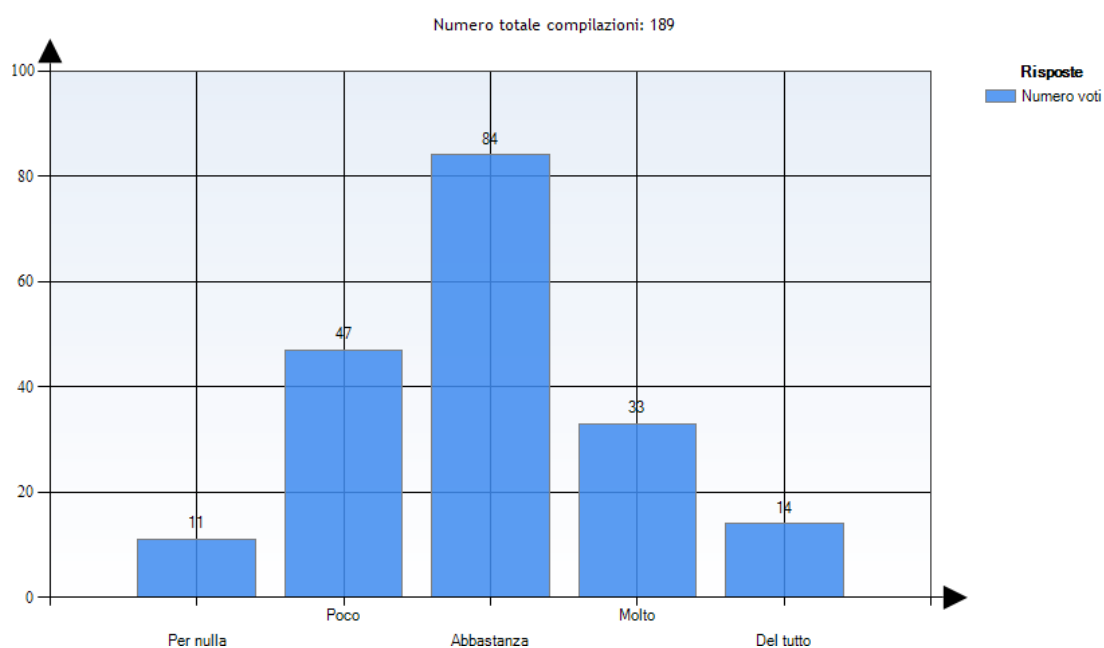
La sezione è incentrata sui temi di sicurezza sul luogo di lavoro, stress lavoro correlato, discriminazioni, equità, carriera, sviluppo professionale, rapporto con le/i colleghe/i e senso di appartenenza.

Benessere Organizzativo

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

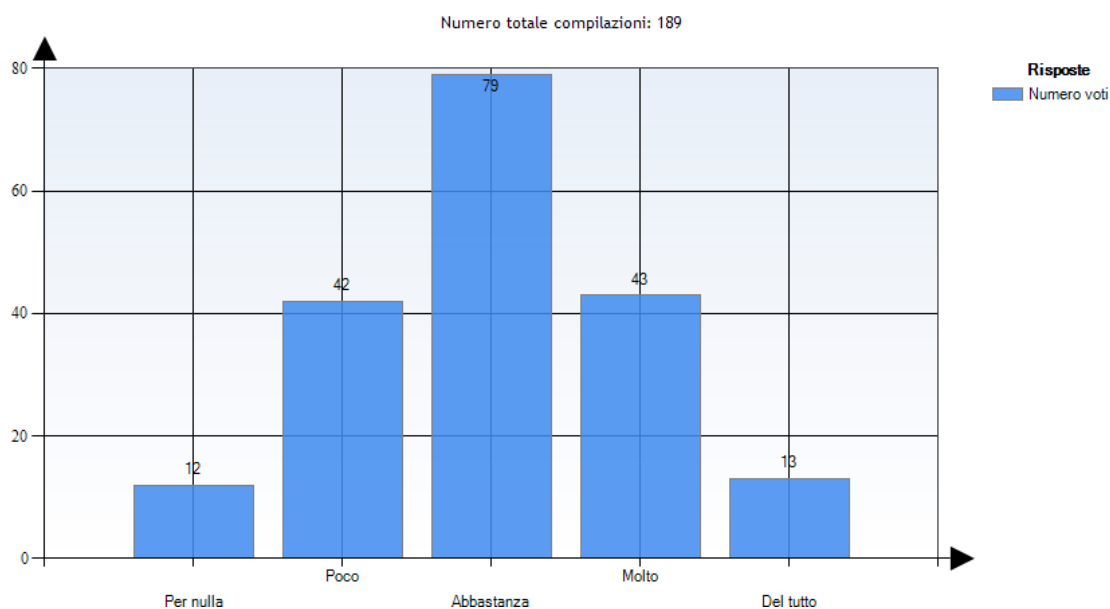
Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Il mio luogo di lavoro (spazi, luminosità, misure antincendio e di emergenza, ecc.) è soddisfacente		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	11	5,8
Poco	47	24,9
Abbastanza	84	44,4
Molto	33	17,5
Del tutto	14	7,4



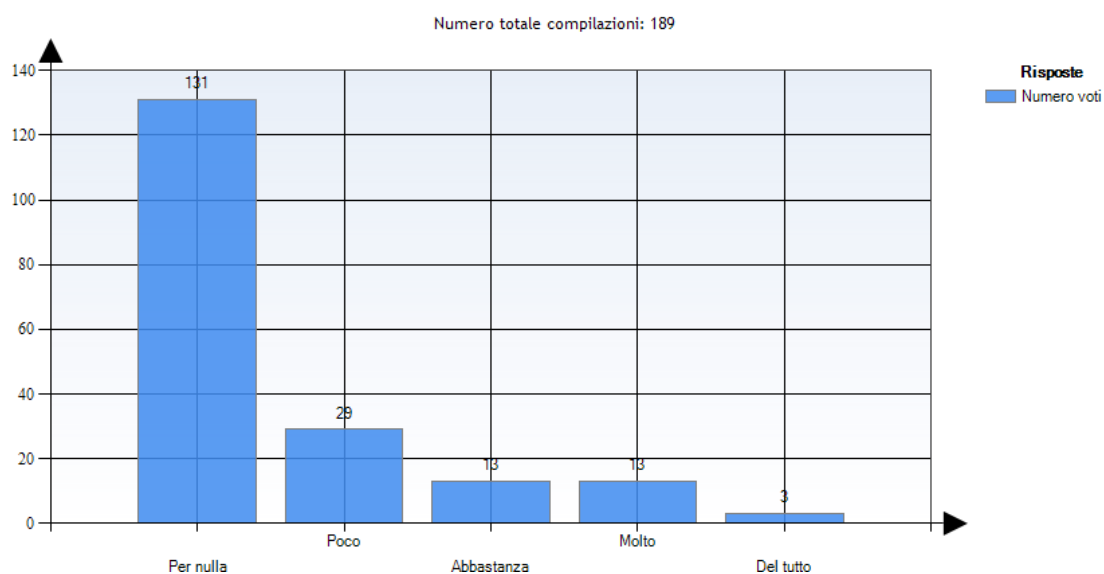
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	12	6,3
Poco	42	22,2
Abbastanza	79	41,8
Molto	43	22,8
Del tutto	13	6,9



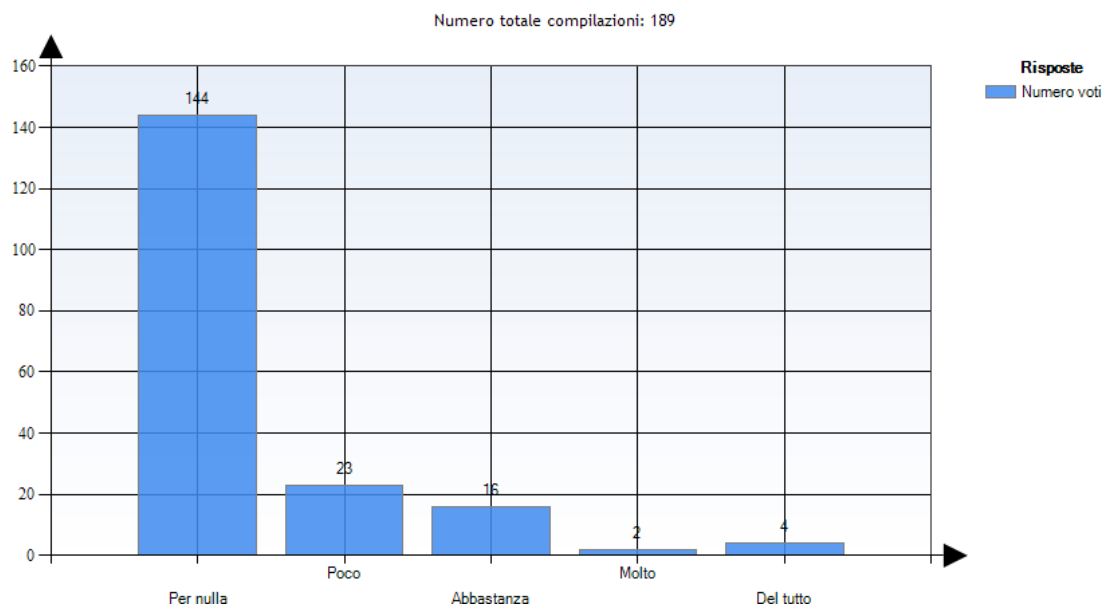
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato...)

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	131	69,3
Poco	29	15,3
Abbastanza	13	6,9
Molto	13	6,9
Del tutto	3	1,6



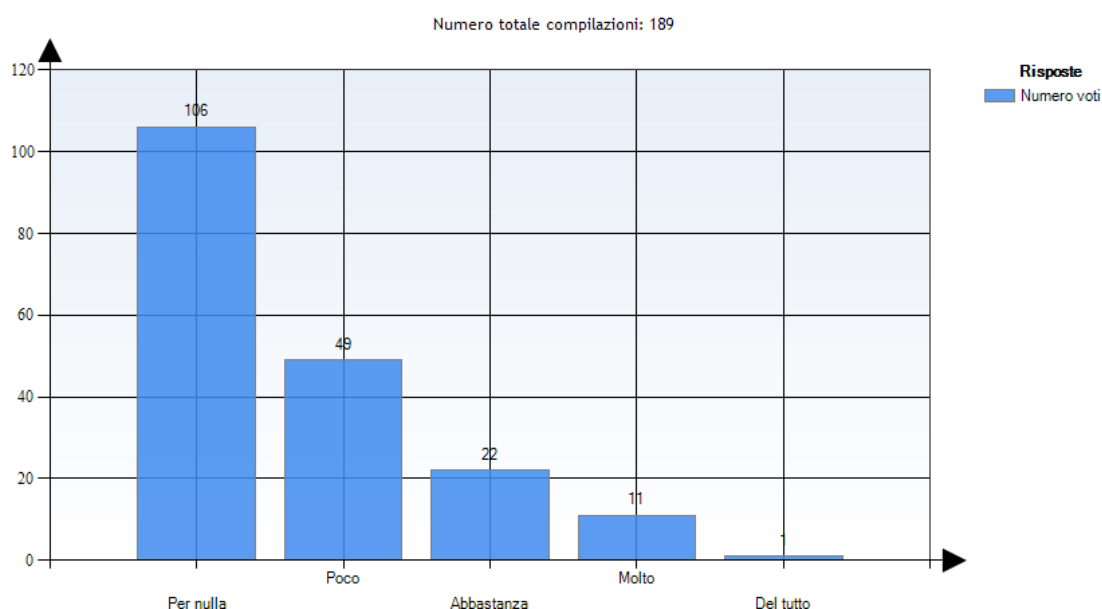
Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	144	76,2
Poco	23	12,2
Abbastanza	16	8,5
Molto	2	1,1
Del tutto	4	2,1



Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari/articolari, difficoltà respiratorie...)

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	106	56,1
Poco	49	25,9
Abbastanza	22	11,6
Molto	11	5,8
Del tutto	1	0,5



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

Nella rilevazione relativa ai temi di Sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress correlato, il 41,8% del personale che ha risposto al questionario ritiene abbastanza soddisfacente il luogo di lavoro relativamente agli spazi, luminosità, misure antincendio e di emergenza. Il 45,5% avverte situazioni di malessere e disturbi quali insofferenza, nervosismo, senso di depressione, il 69,3% evidenzia che non ha ricevuto informazioni appropriate sui rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione e protezione.

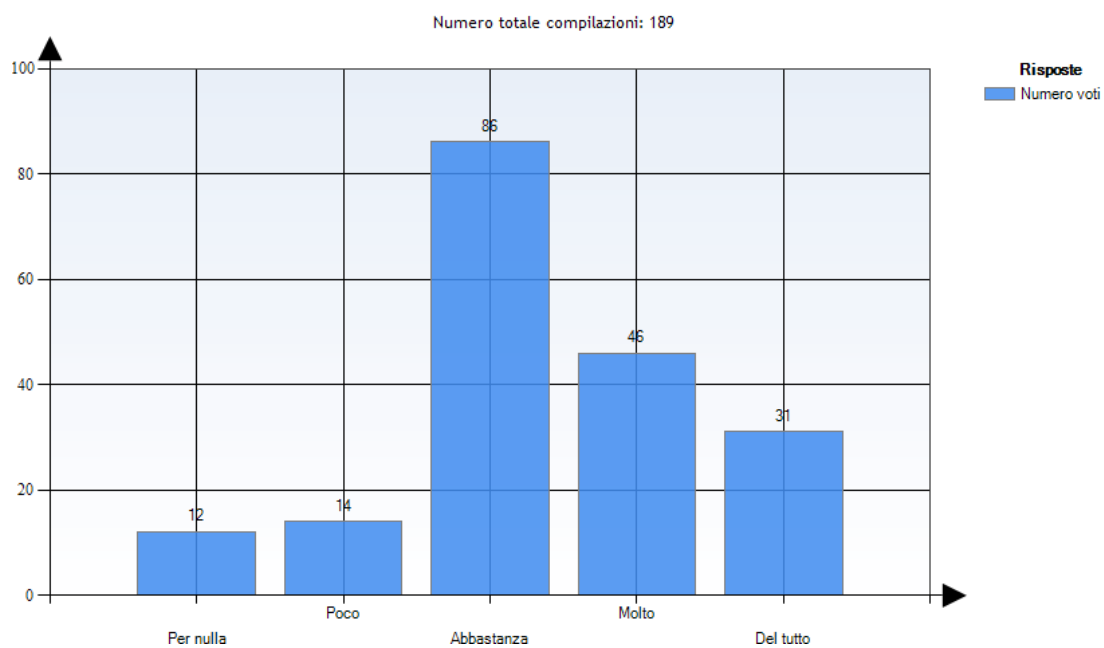
Positiva la risposta relativa alle discriminazioni e molestie e agli atti di mobbing. Più dell'80% del personale afferma di non aver ricevuto molestie sotto forma di parole o comportamenti e il 90% delle/i partecipanti afferma di non aver subito atti di mobbing.

B – Le discriminazioni

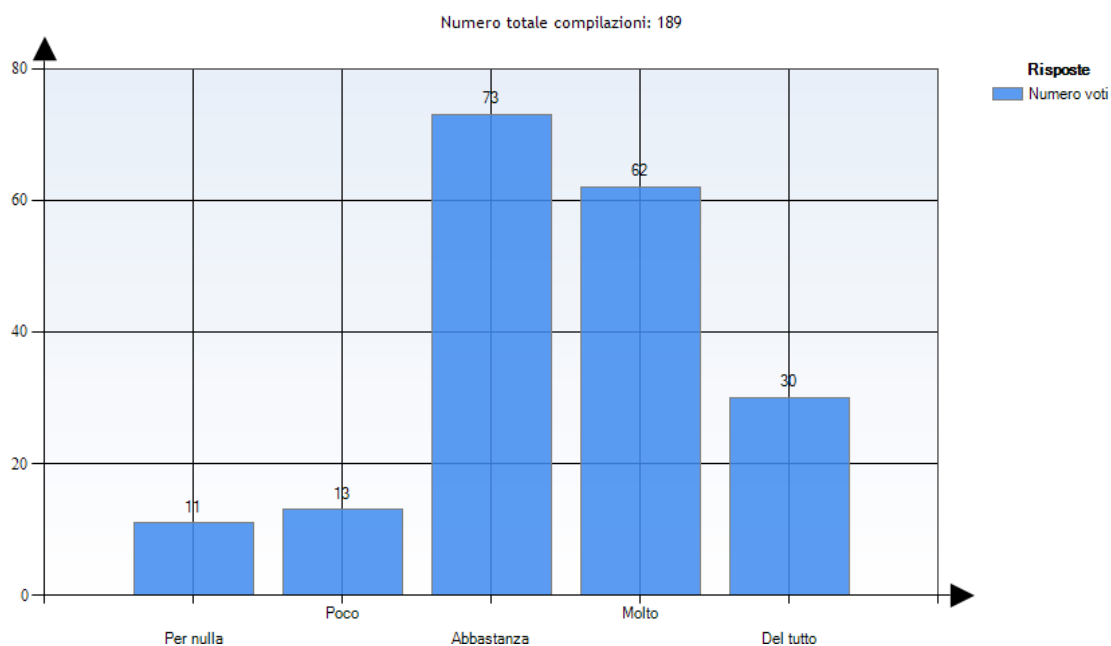
Il secondo blocco di domande è inerente al tema delle “Discriminazioni”.

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

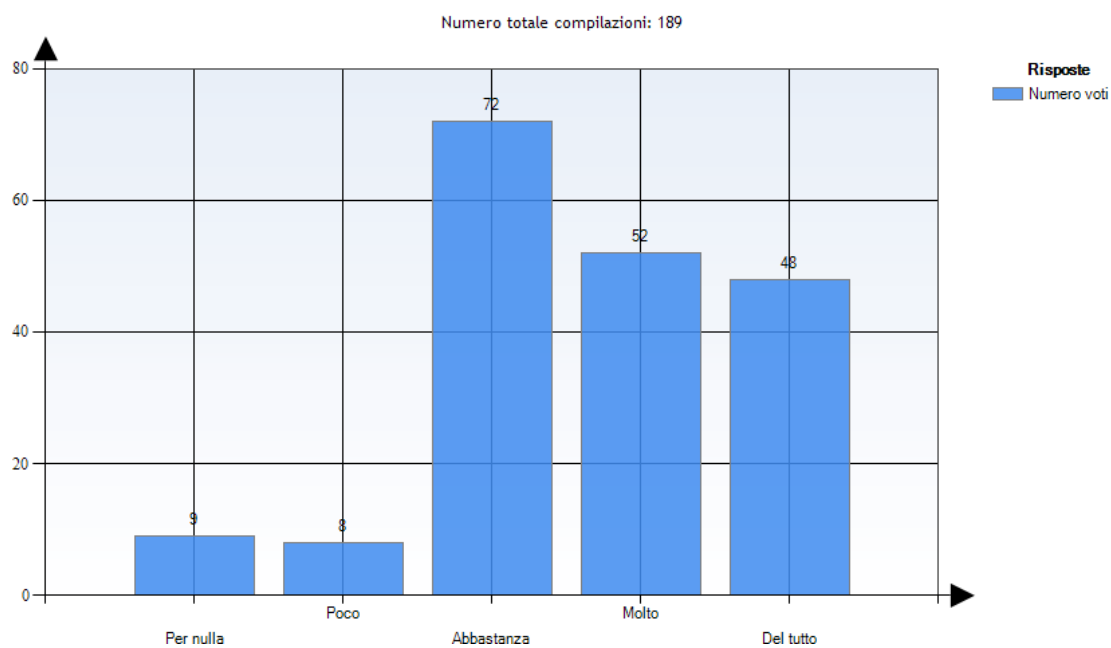
Sono trattato /a correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	12	6,3
Poco	14	7,4
Abbastanza	86	45,5
Molto	46	24,3
Del tutto	31	16,4



Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	11	5,8
Poco	13	6,9
Abbastanza	73	38,6
Molto	62	32,8
Del tutto	30	15,9

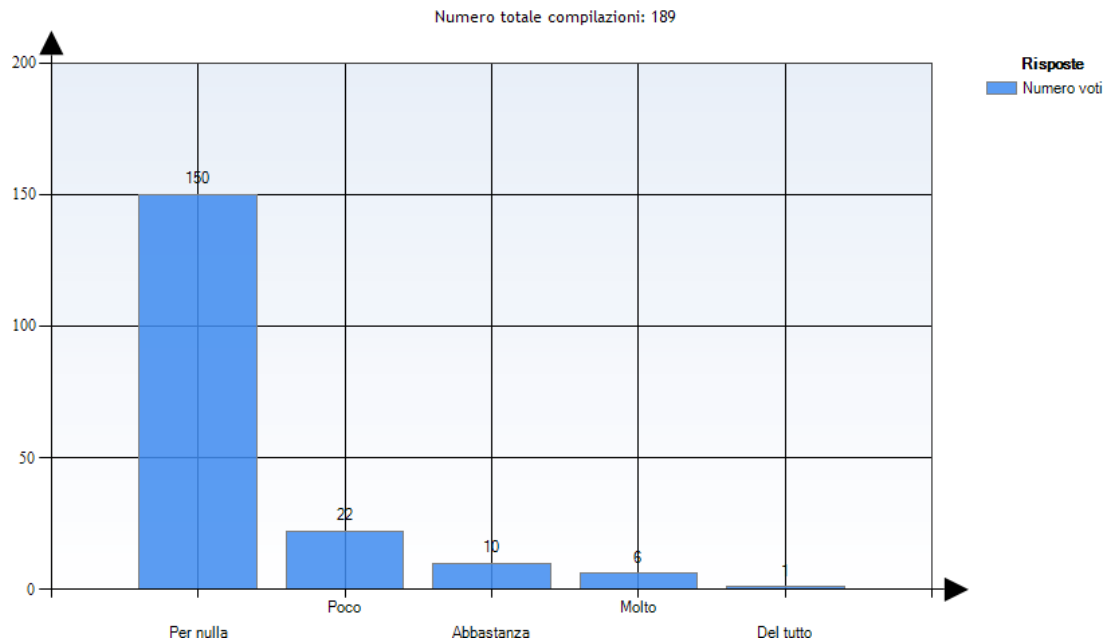


Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	9	4,8
Poco	8	4,2
Abbastanza	72	38,1
Molto	52	27,5
Del tutto	48	25,4

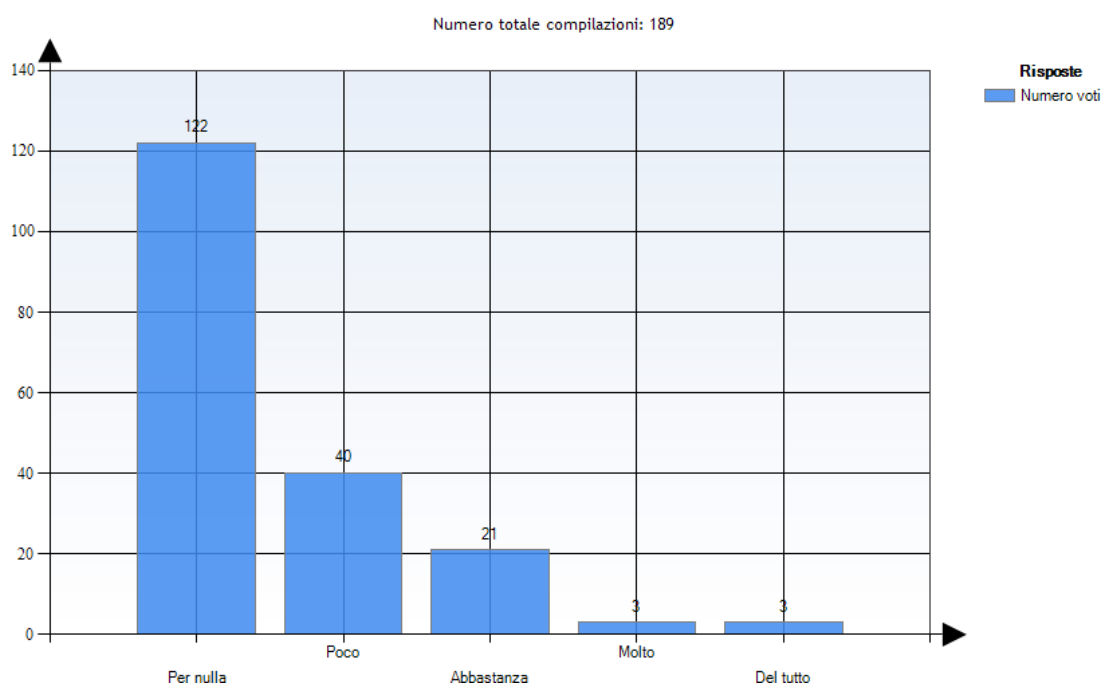


La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

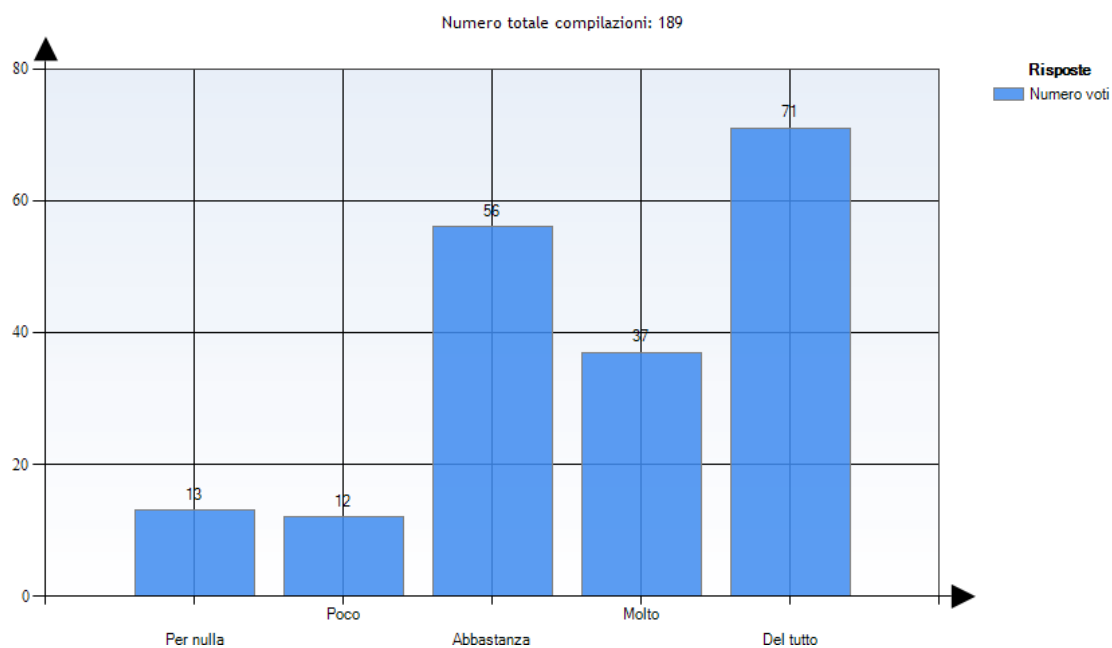
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	150	79,4
Poco	22	11,6
Abbastanza	10	5,3
Molto	6	3,2
Del tutto	1	0,5



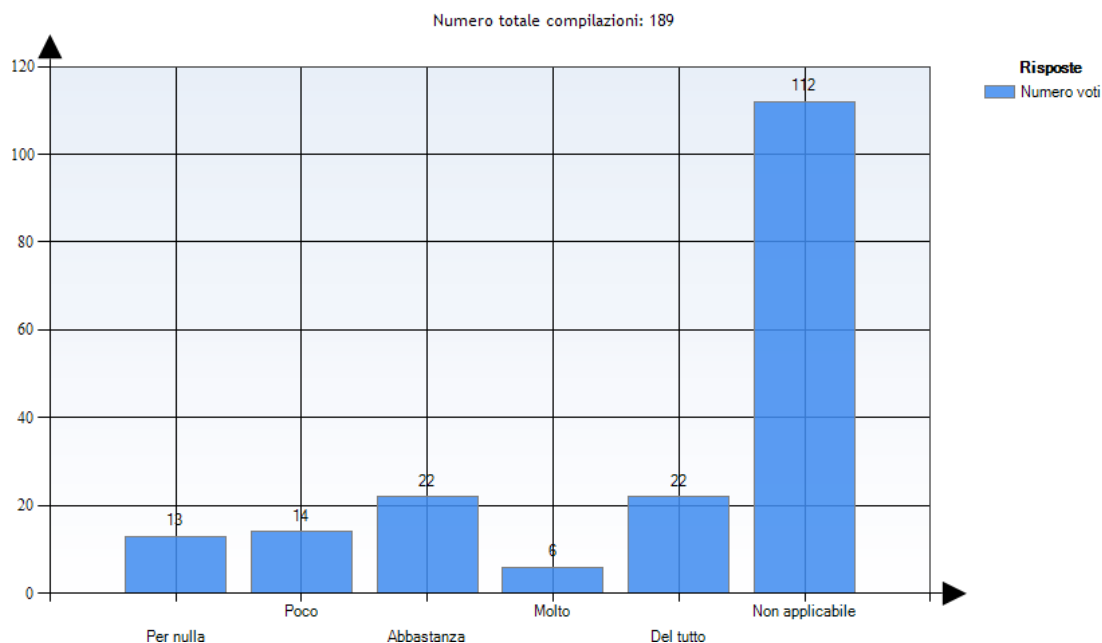
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	122	64,6
Poco	40	21,2
Abbastanza	21	11,1
Molto	3	1,6
Del tutto	3	1,6



Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	13	6,9
Poco	12	6,3
Abbastanza	56	29,6
Molto	37	19,6
Del tutto	71	37,6



Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	13	6,9
Poco	14	7,4
Abbastanza	22	11,6
Molto	6	3,2
Del tutto	22	11,6
Non applicabile	122	59,3



RIEPILOGO AMBITO B – Le discriminazioni

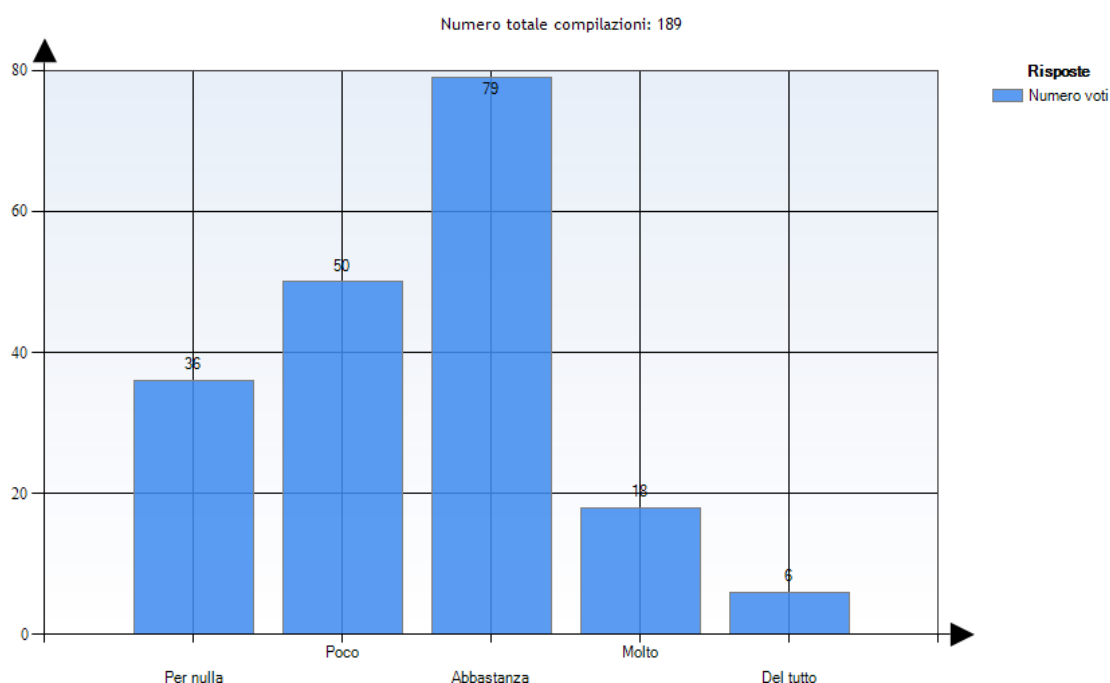
Nell'Ambito "Discriminazioni", l'analisi rileva che il personale rinviene l'assenza di discriminazioni (orientamento politico, religione, etnia, lingua, orientamento sessuale e disabilità), manifestando un elevato grado di benessere delle/i dipendenti in relazione a tale dimensione organizzativa.

C – Carriera e sviluppo professionale

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

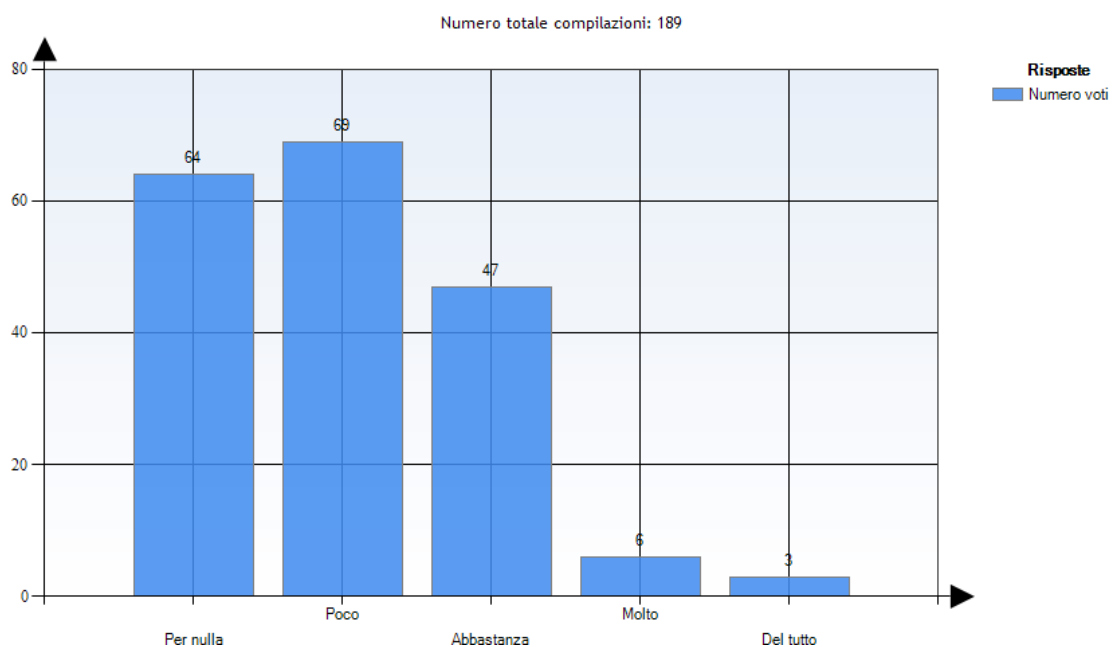
Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	36	19
Poco	50	26,5
Abbastanza	79	41,8
Molto	18	9,5
Del tutto	6	3,2



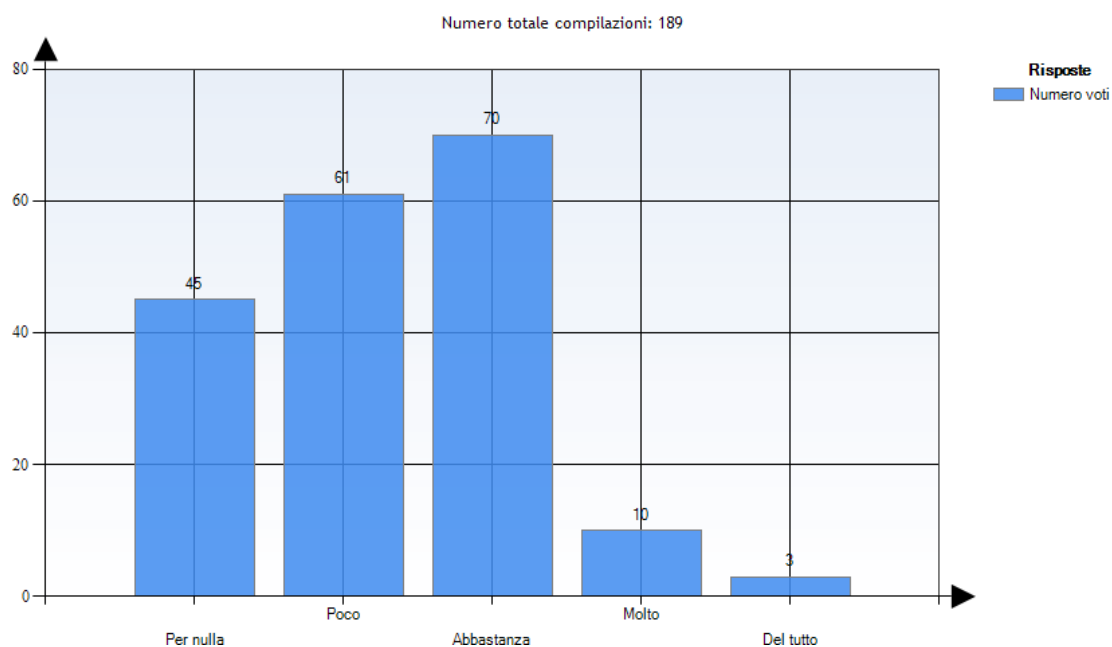
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	64	33,9
Poco	69	36,5
Abbastanza	47	24,9
Molto	6	3,2
Del tutto	3	1,6

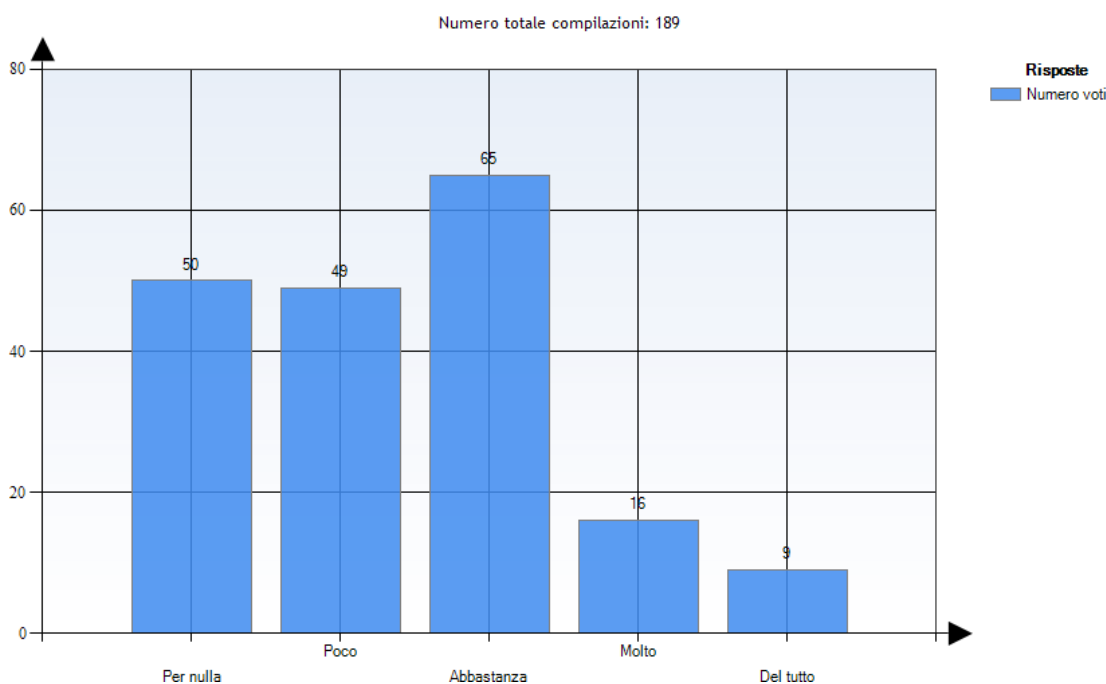


Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	45	23,8
Poco	61	32,3
Abbastanza	70	37
Molto	10	5,3
Del tutto	3	1,6



Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	50	26,5
Poco	49	25,9
Abbastanza	65	34,4
Molto	16	8,5
Del tutto	9	4,8



RIEPILOGO AMBITO C – Carriera e sviluppo professionale

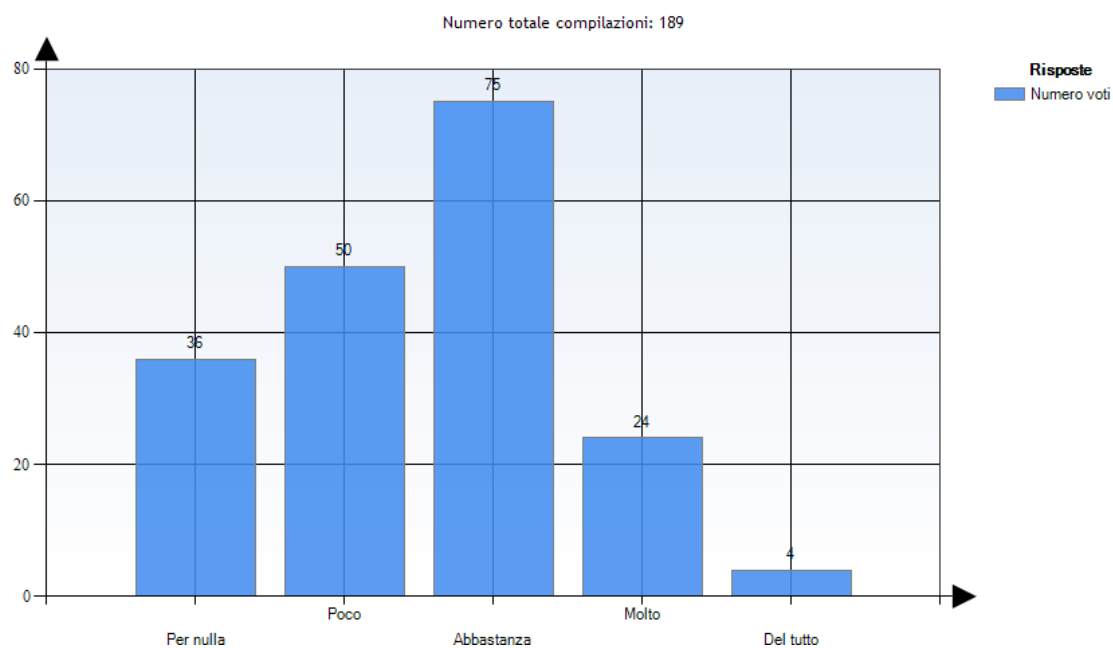
Nell'Ambito "Carriera e sviluppo professionale" è stato rilevato, dalle risposte delle/i dipendenti al questionario, che l'87,3% in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda, che nell'Ente non vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità. La stessa criticità è rilevata anche per l'affermazione "*Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito*", dove il 95,3% si dichiara in totale, prevalente e parziale disaccordo. Altra criticità molto forte, il percorso professionale all'interno dell'Ente: l'86% delle/i dipendenti intervistate/i manifesta la propria insoddisfazione professionale. I punteggi negativi sono legati allo stallo delle progressioni di carriera del personale dipendente che da oltre quindici anni è bloccato nelle categorie di appartenenza pur svolgendo ruoli e mansioni ascrivibili a categorie superiori.

D – Il mio contesto lavorativo

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

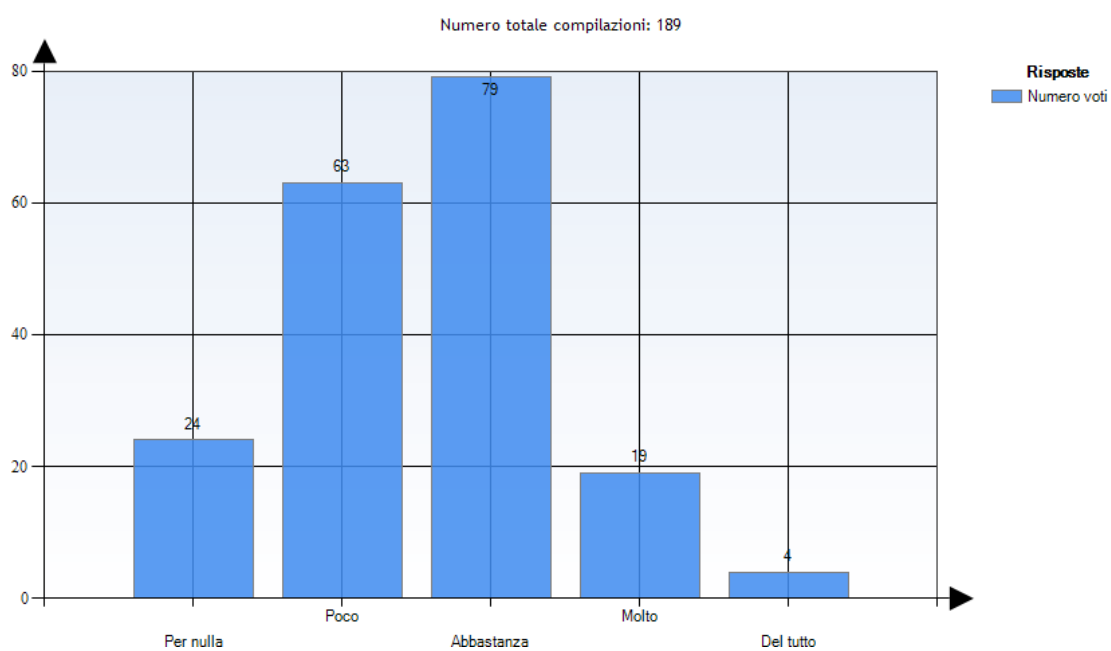
Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	36	19
Poco	50	26,5
Abbastanza	75	39,7
Molto	24	12,7
Del tutto	4	2,1



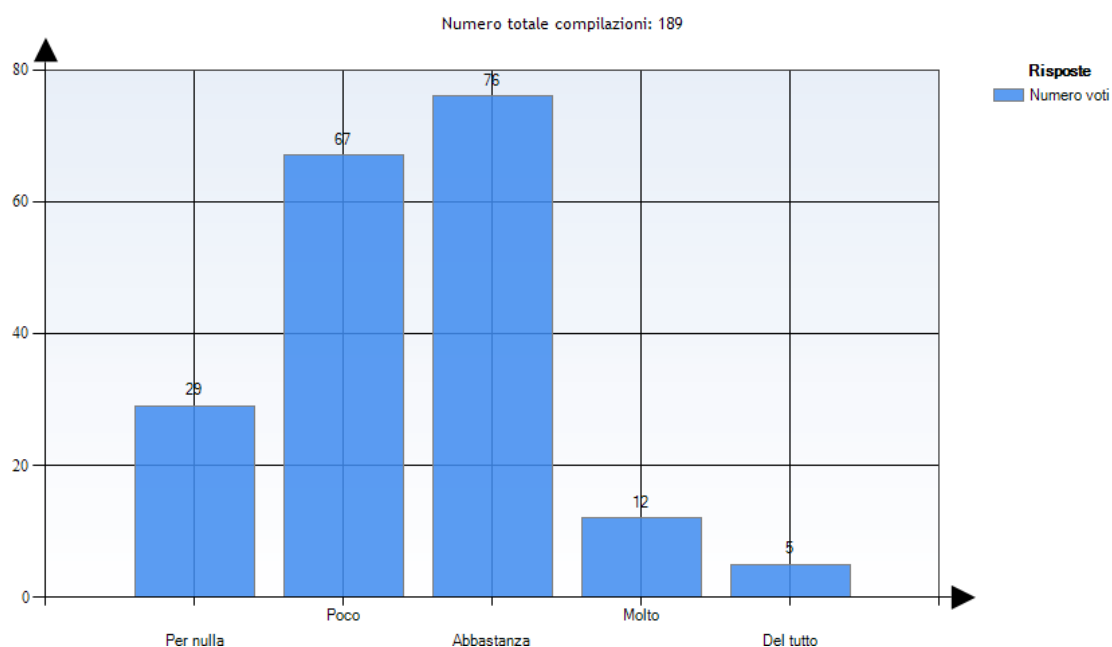
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	24	12,7
Poco	63	33,3
Abbastanza	79	41,8
Molto	19	10,1
Del tutto	4	2,1



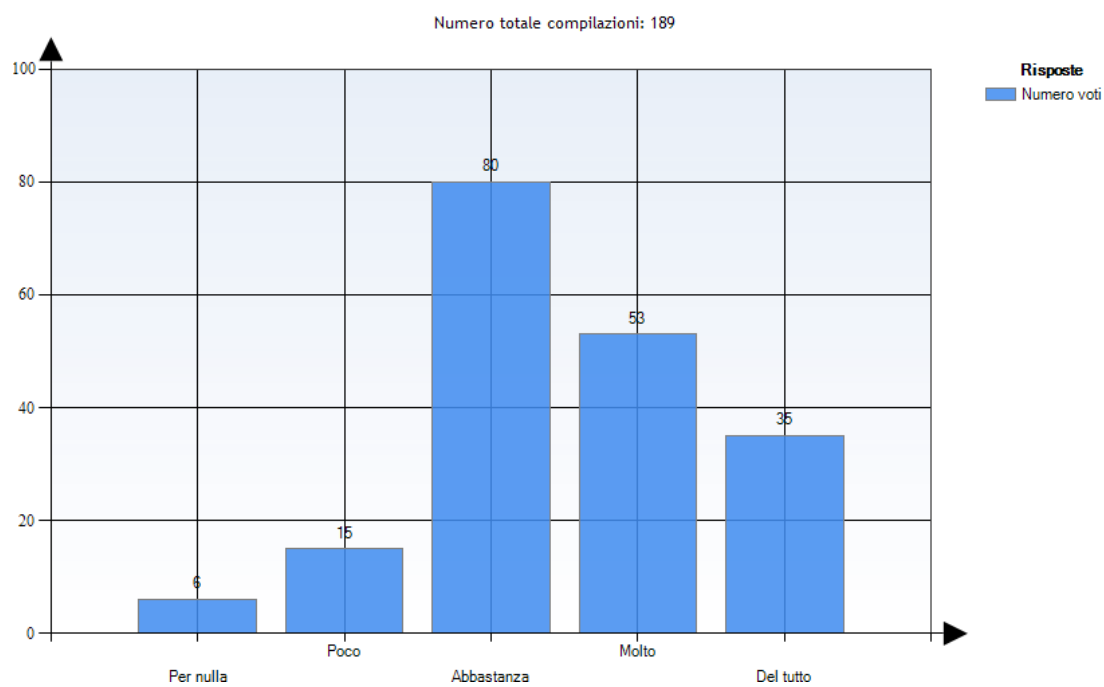
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	29	15,3
Poco	67	35,4
Abbastanza	76	40,2
Molto	12	6,3
Del tutto	5	2,6

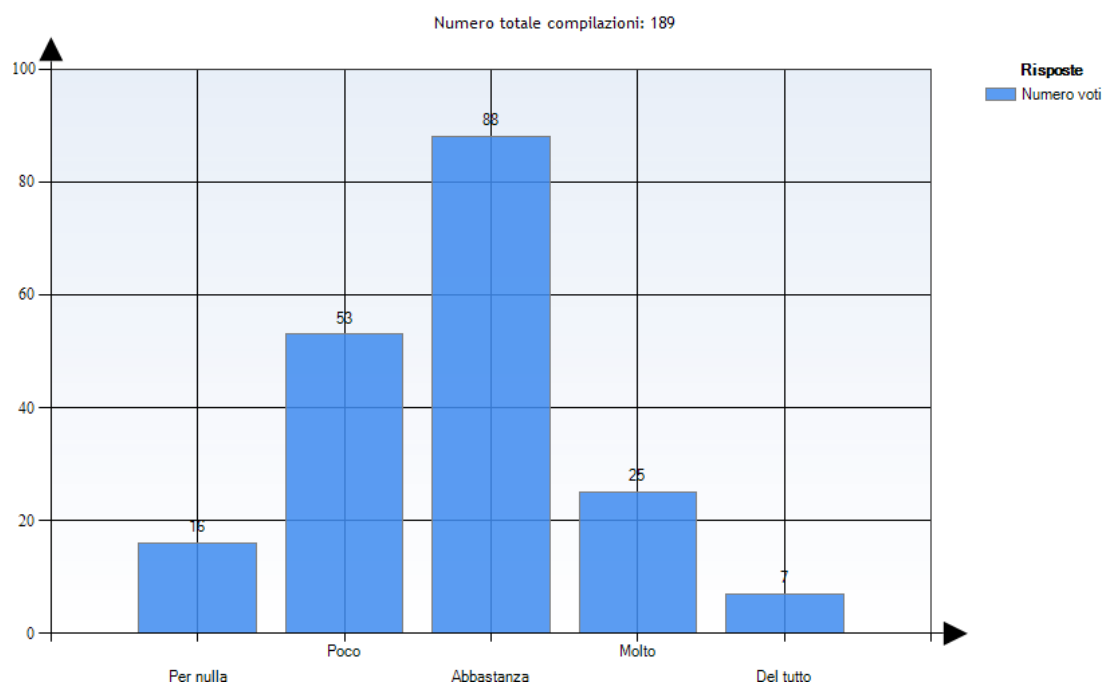


Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	6	3,2
Poco	15	7,9
Abbastanza	80	42,3
Molto	53	28
Del tutto	35	18,5

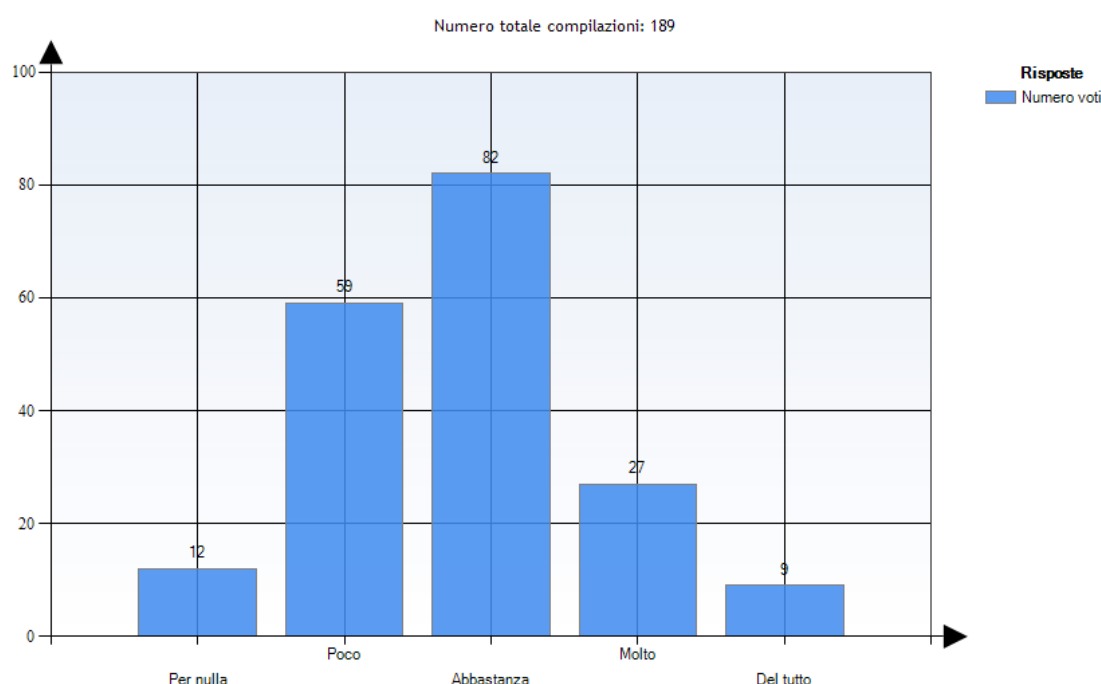


Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	16	8,5
Poco	53	28
Abbastanza	88	46,6
Molto	25	13,2
Del tutto	7	3,7



I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	12	6,3
Poco	59	31,2
Abbastanza	82	43,4
Molto	27	14,3
Del tutto	9	4,8



RIEPILOGO AMBITO D – Il mio contesto lavorativo

Il rapporto del personale con il proprio lavoro appare positivo, si osserva un alto senso di adeguatezza dei lavoratori e delle lavoratrici rispetto alla propria attività lavorativa ed una buona consapevolezza, sia delle competenze necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa (88% del personale), che per i risultati della stessa. Per quanto riguarda la realizzazione personale, nonostante il/la dipendente riconosca di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro, poco più del 60% di essi/e si sente realizzato nello svolgimento dei propri compiti, mostrando l'aspirazione al coinvolgimento in ruoli professionali superiori.

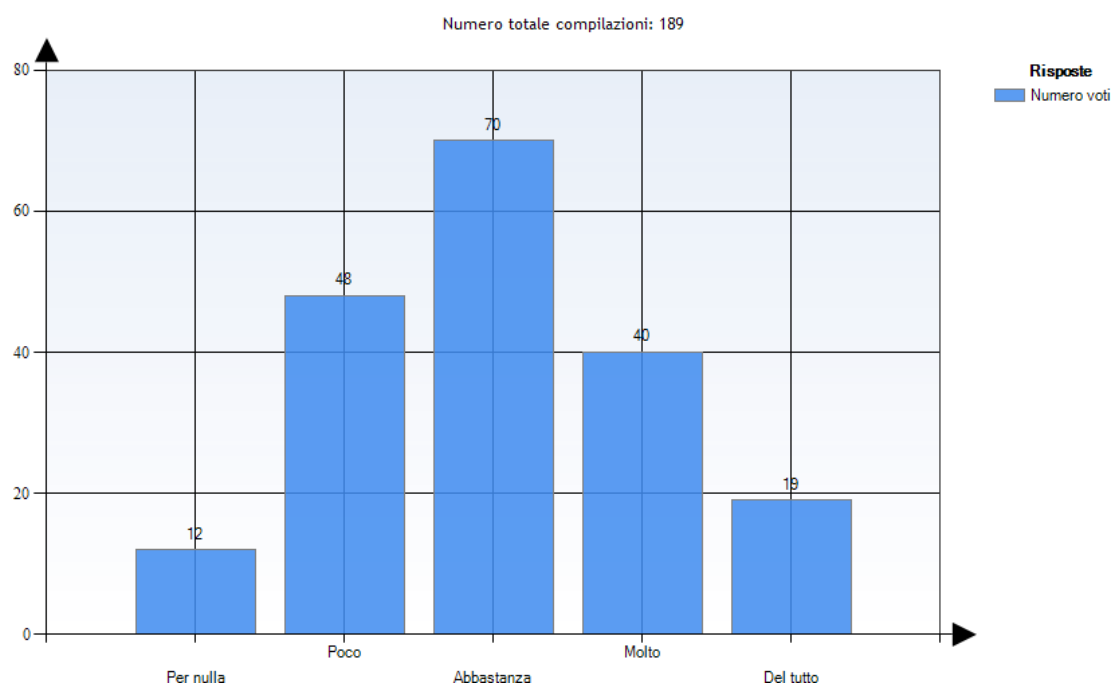
In base alle risposte fornite, poco meno del 50% del personale, in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, ritiene che l'ente investa sulle persone attraverso un'adeguata informazione e formazione. Elevato anche il valore di quanti ritengono che l'organizzazione non assuma adeguate iniziative di promozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita, legate anche alla mancata applicazione del POLA nell'Ente.

E – I miei colleghi

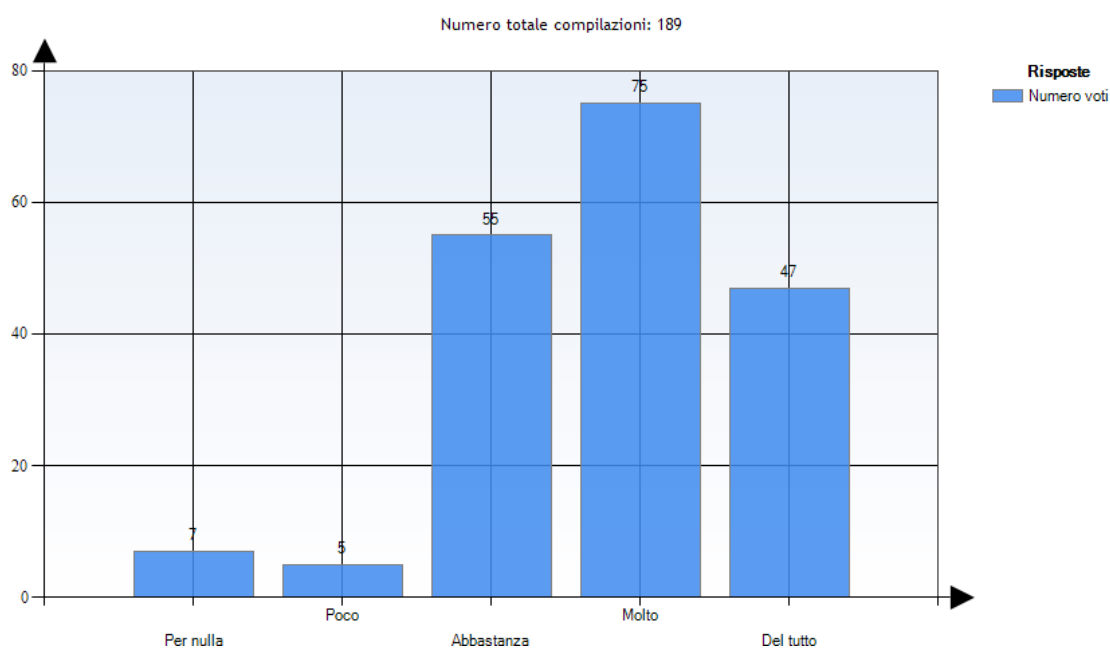
Le domande prendono in esame il rapporto con i colleghi e le colleghe.

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

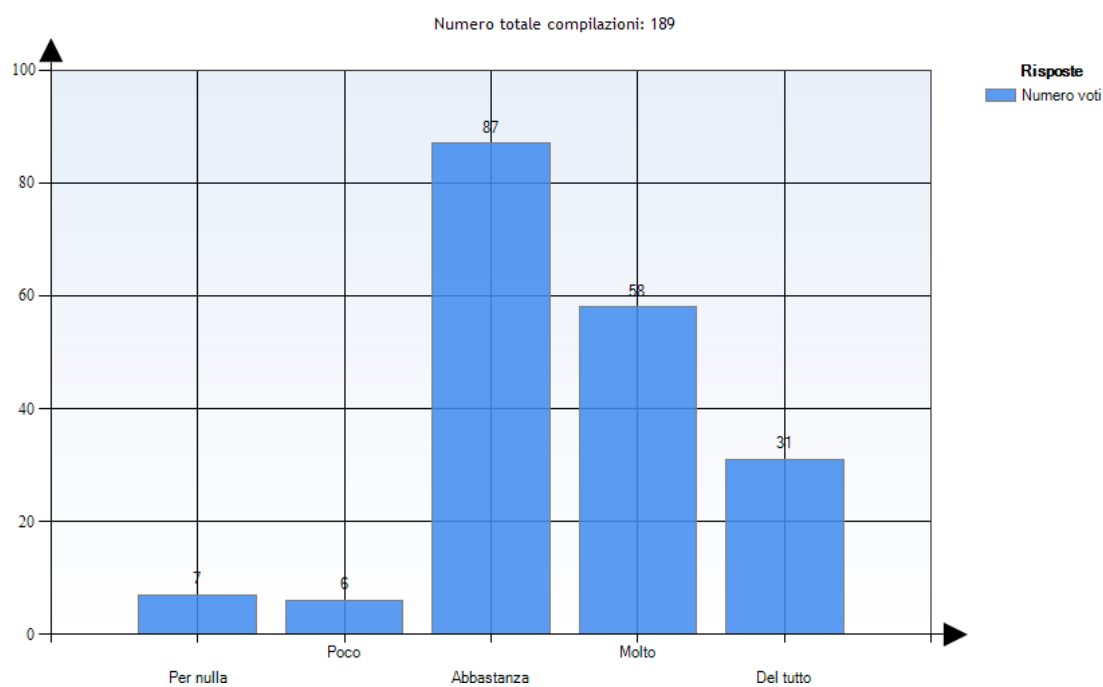
Mi sento parte di una squadra		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	12	6,3
Poco	48	25,4
Abbastanza	70	37
Molto	40	21,2
Del tutto	19	10,1



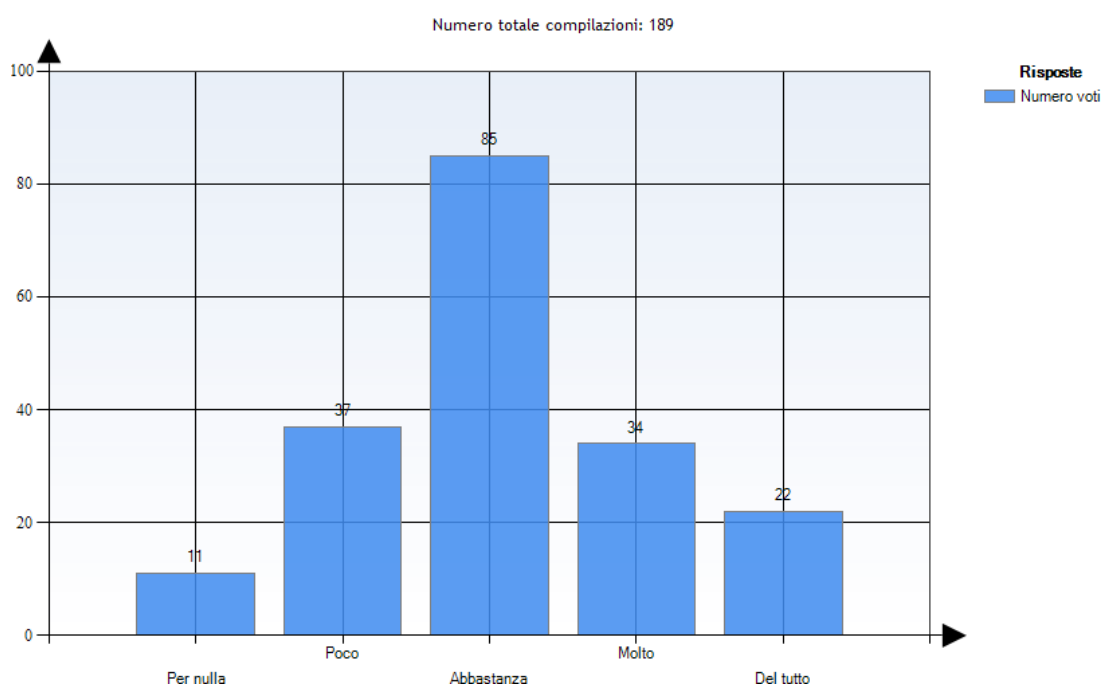
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi e le colleghe anche se non rientra nei miei compiti		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	7	3,7
Poco	5	2,6
Abbastanza	55	29,1
Molto	75	39,7
Del tutto	47	24,9



Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi e dalle colleghe		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	7	3,7
Poco	6	3,2
Abbastanza	87	46
Molto	58	30,7
Del tutto	31	16,4



Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti/e		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	11	5,8
Poco	37	19,6
Abbastanza	85	45
Molto	34	18
Del tutto	22	11,6



RIEPILOGO AMBITO E – I miei colleghi

Nell'ambito E, si analizza il rapporto con i colleghi e le colleghe e lo spirito di squadra. Oltre il 90% degli/delle intervistati/e (93,7%) dichiara di essere disponibile ad aiutare i colleghi e le colleghe anche se non rientra nei propri compiti e, nel contempo, di essere stimato/a e trattato/a con rispetto dagli/dalle stessi/e (93,1%). Tali risultati evidenziano che la struttura orizzontale esiste e funziona positivamente.

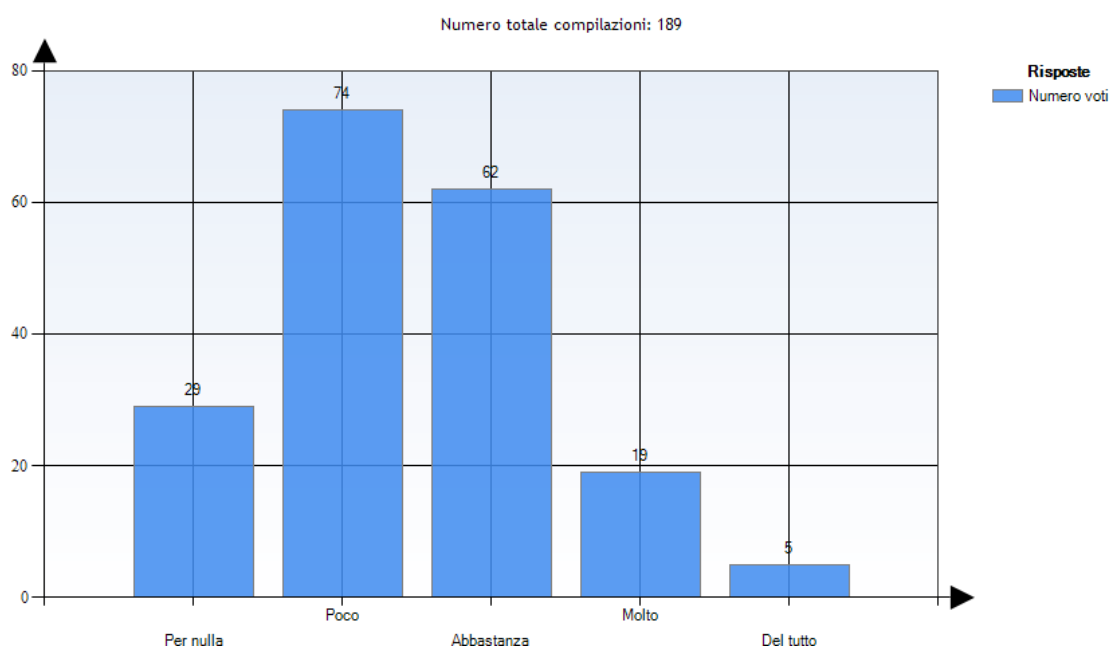
I punteggi più bassi, anche se positivi, sono riferiti, in particolare, al sentirsi parte di una squadra (68,3%) e alla diffusione delle informazioni (74,6%).

F – La mia amministrazione

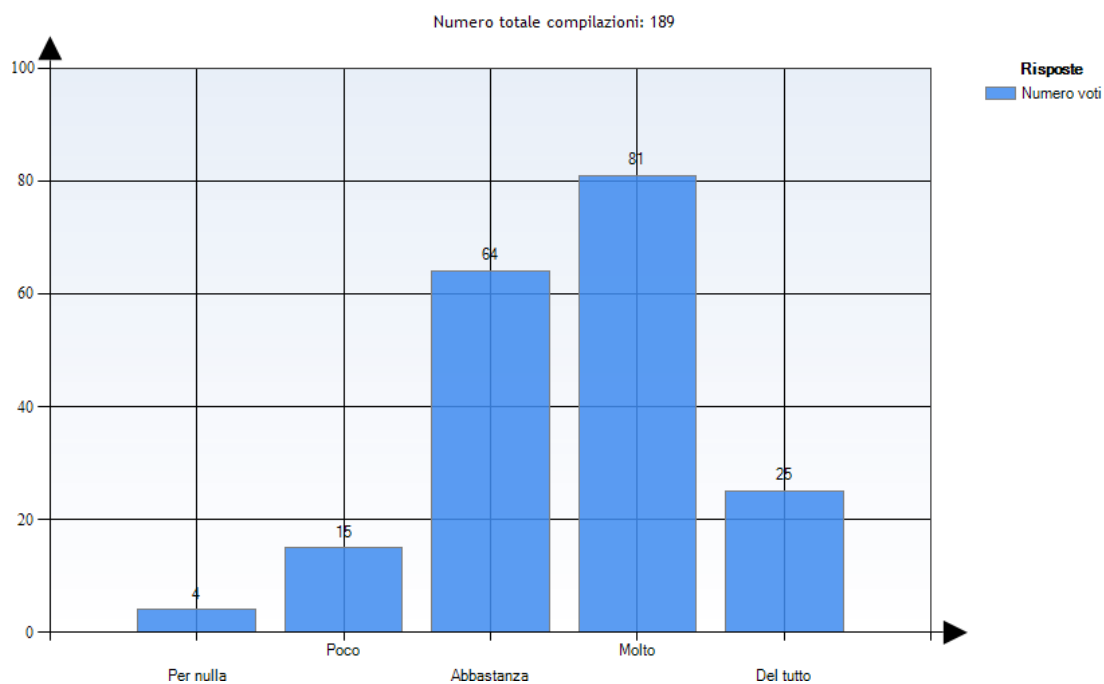
Le domande prendono in esame l'immagine dell'amministrazione ed il senso di appartenenza.

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

La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	29	15,3
Poco	74	39,2
Abbastanza	62	32,8
Molto	19	10,1
Del tutto	5	2,6

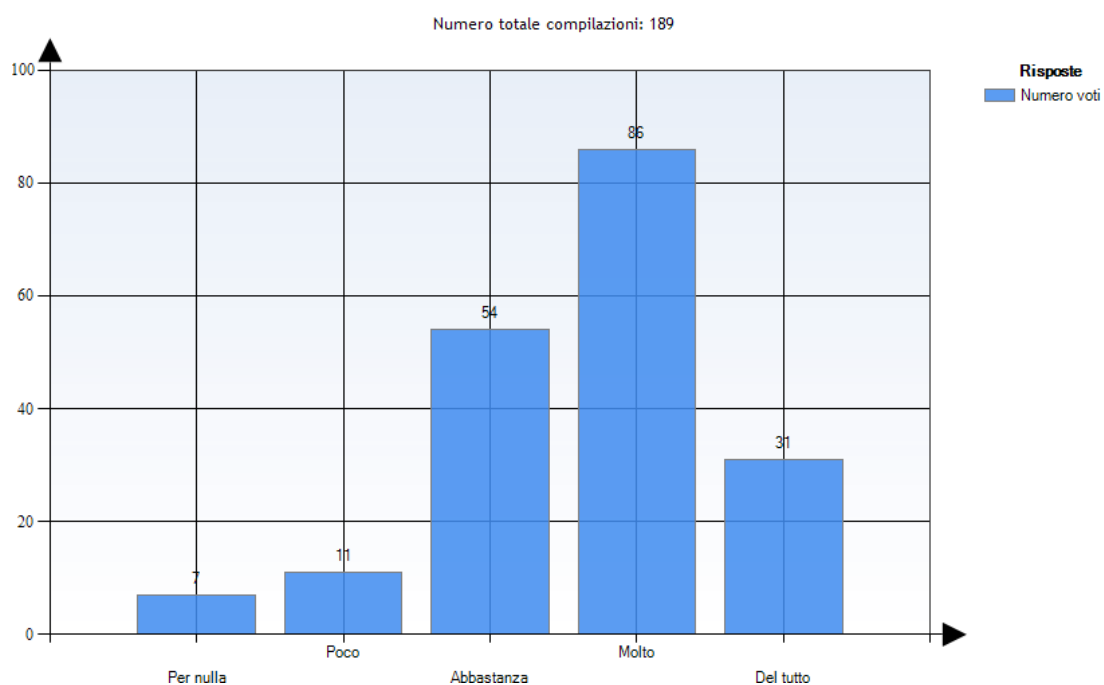


Sono orgoglioso/a quando il mio ente raggiunge un buon risultato		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	4	2,1
Poco	15	7,9
Abbastanza	64	33,9
Molto	81	42,9
Del tutto	25	13,2

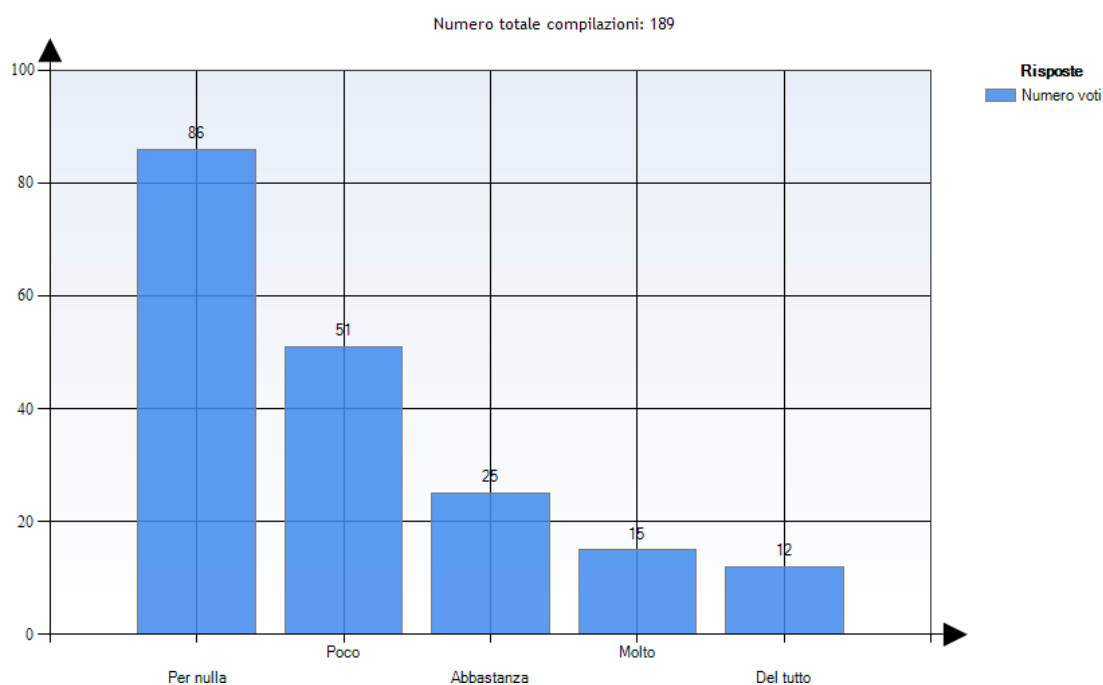


Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	7	3,7
Poco	11	5,8
Abbastanza	54	28,6
Molto	86	45,5
Del tutto	31	16,4



Se potessi, comunque cambierei ente		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	86	45,5
Poco	51	27
Abbastanza	25	13,2
Molto	15	7,9
Del tutto	12	6,3



RIEPILOGO AMBITO F – La mia amministrazione

L'ambito F indaga sul senso di appartenenza all'amministrazione. Presenta risposte positive in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, soprattutto legate al sentimento di orgoglio che il/la lavoratore/lavoratrice manifesta nell'essere dipendente dell'ente e dei successi raggiunti dallo stesso (90%). I punteggi diminuiscono quando si mettono in relazione i valori personali con i valori dell'Ente e, conseguentemente, esprimono il desiderio di parte del personale di cambiare ente. Solo il 27, 4% del personale cambierebbe amministrazione.

Positiva la valutazione di importanza dell'ente da parte della collettività: l'87% del personale ritiene che la gente in generale pensi che l'ente sia importante per l'intera cittadinanza.

Grado di condivisione del sistema di valutazione

Monitoraggio e Valutazione



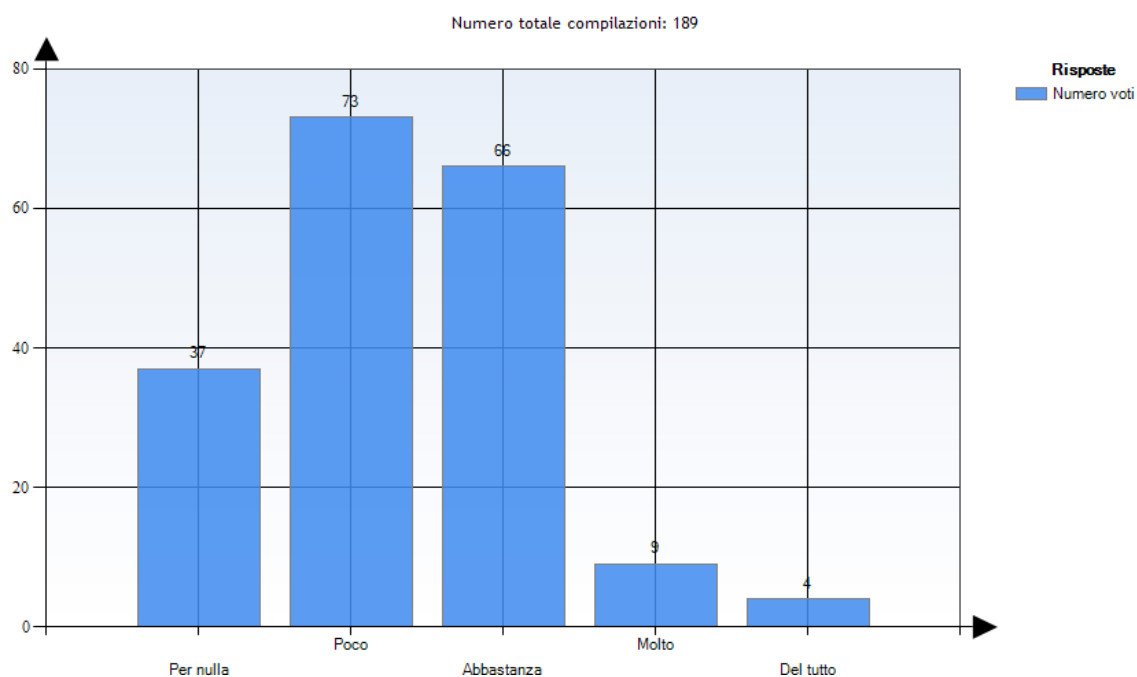
Quest'area si propone di esaminare il grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

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

G – La mia organizzazione

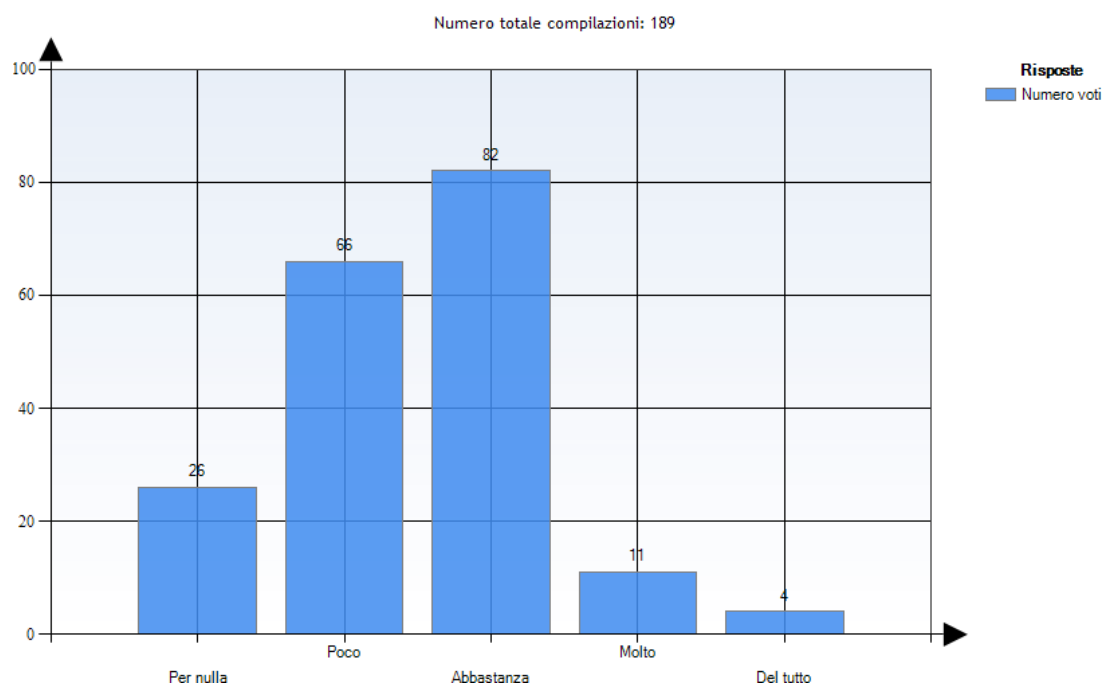
Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Conosco le strategie della mia amministrazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	37	19,6
Poco	73	38,6
Abbastanza	66	34,9
Molto	9	4,8
Del tutto	4	2,1



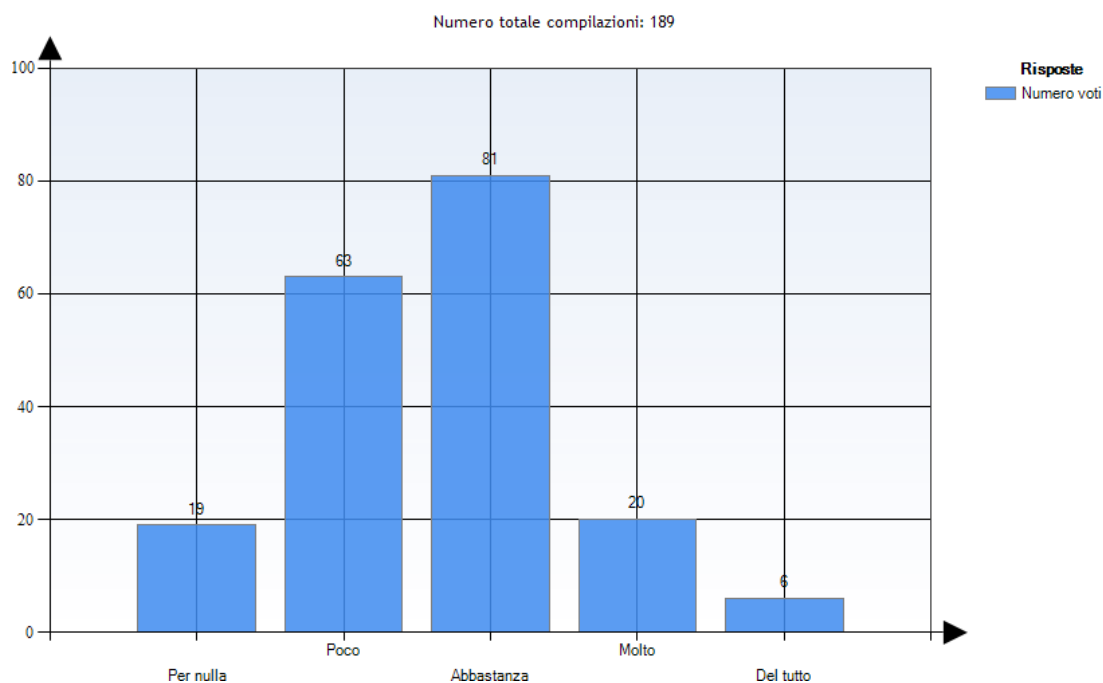
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	26	13,8
Poco	66	34,9
Abbastanza	82	43,4
Molto	11	5,8
Del tutto	4	2,1

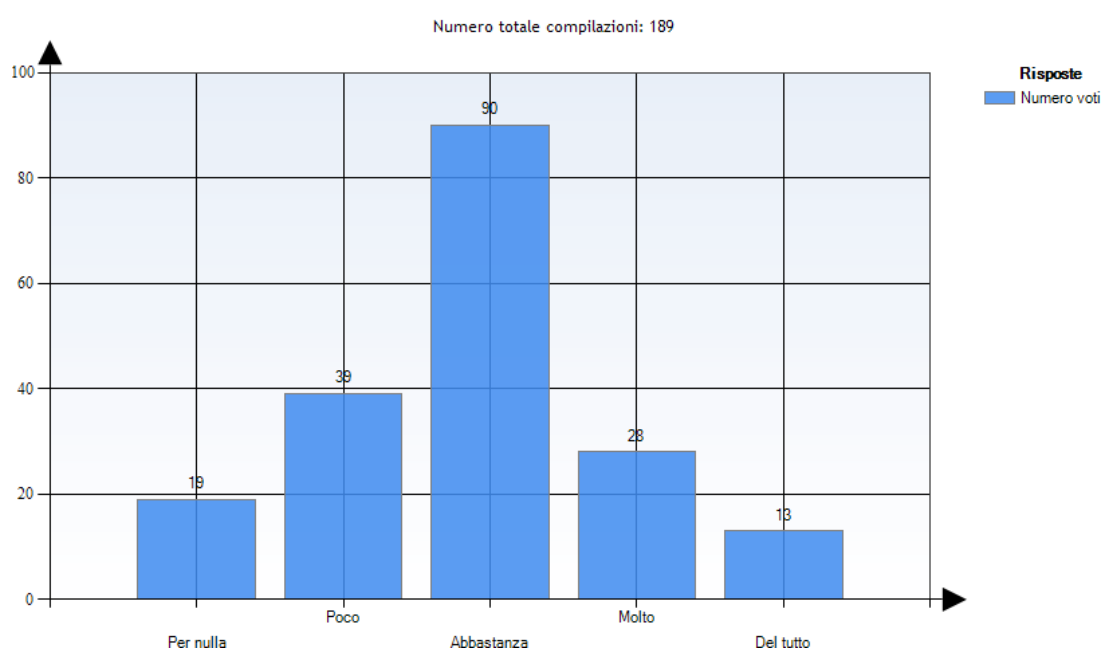


Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	19	10,1
Poco	63	33,3
Abbastanza	81	42,9
Molto	20	10,6
Del tutto	6	3,2



E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	19	10,1
Poco	39	20,6
Abbastanza	90	47,6
Molto	28	14,8
Del tutto	13	6,9



RIEPILOGO AMBITO G – La mia organizzazione

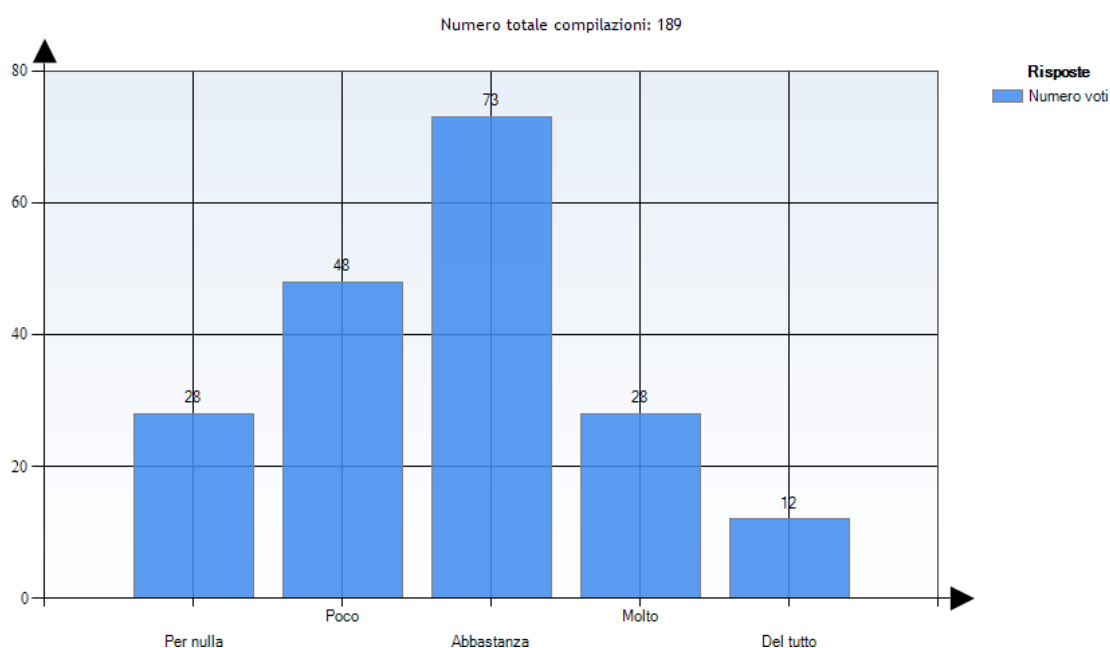
L'ambito G indaga è relativo alla percezione del/della dipendente rispetto agli obiettivi dell'Ente. Rispetto alle domande sull'organizzazione, i punteggi delle domande sono bassi: buona parte del personale afferma, in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda di non conoscere le strategie dell'amministrazione (93,1%) e di non dividerne gli obiettivi strategici (80,1%). Anche riguardo agli obiettivi dell'Amministrazione, il 78,3% delle risposte del personale partecipante all'indagine evidenzia, in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda, una carenza di chiarezza del contributo del lavoro svolto per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

H – Le mie performance

Le domande sono incentrate sul sistema di valutazione della performance.

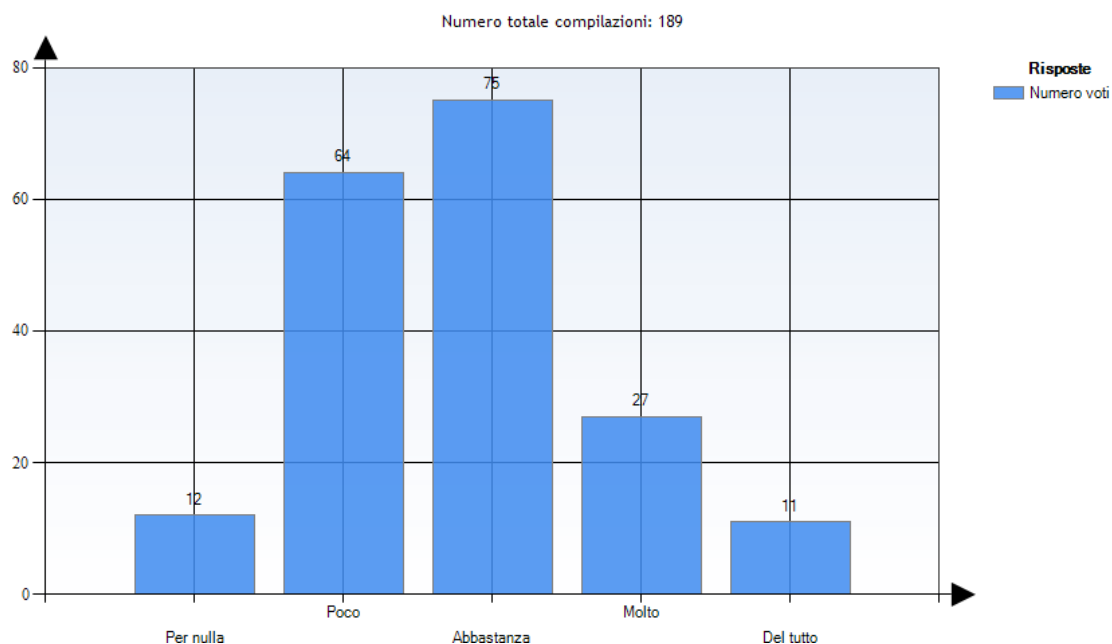
Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	28	14,8
Poco	48	25,4
Abbastanza	73	38,6
Molto	28	14,8
Del tutto	12	6,3

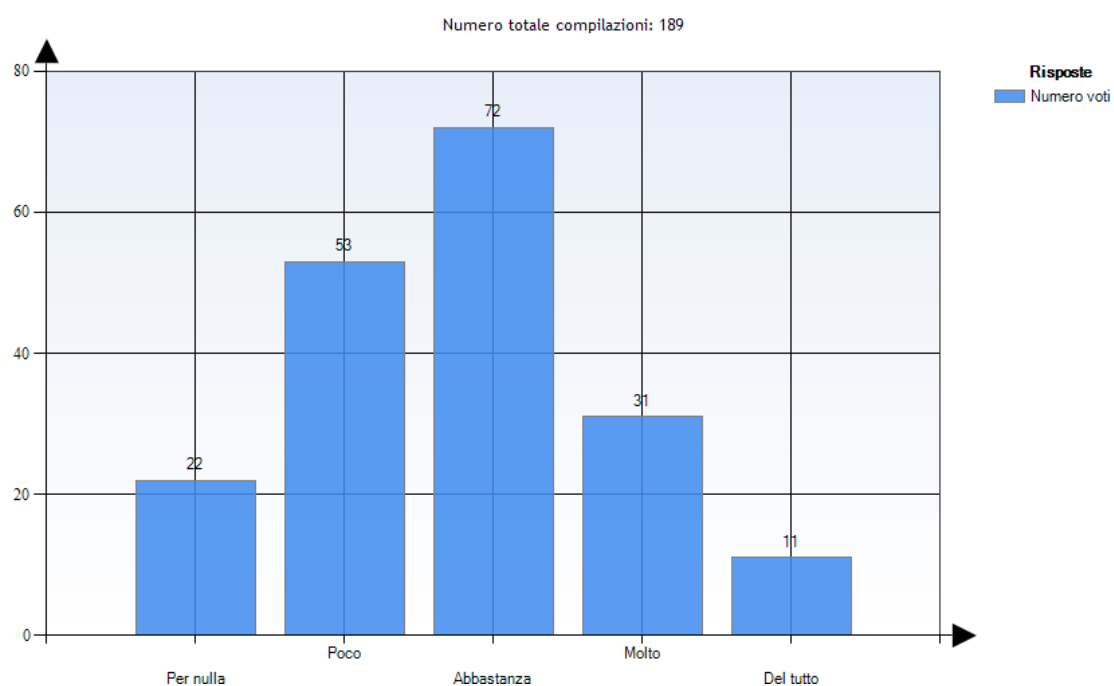


Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

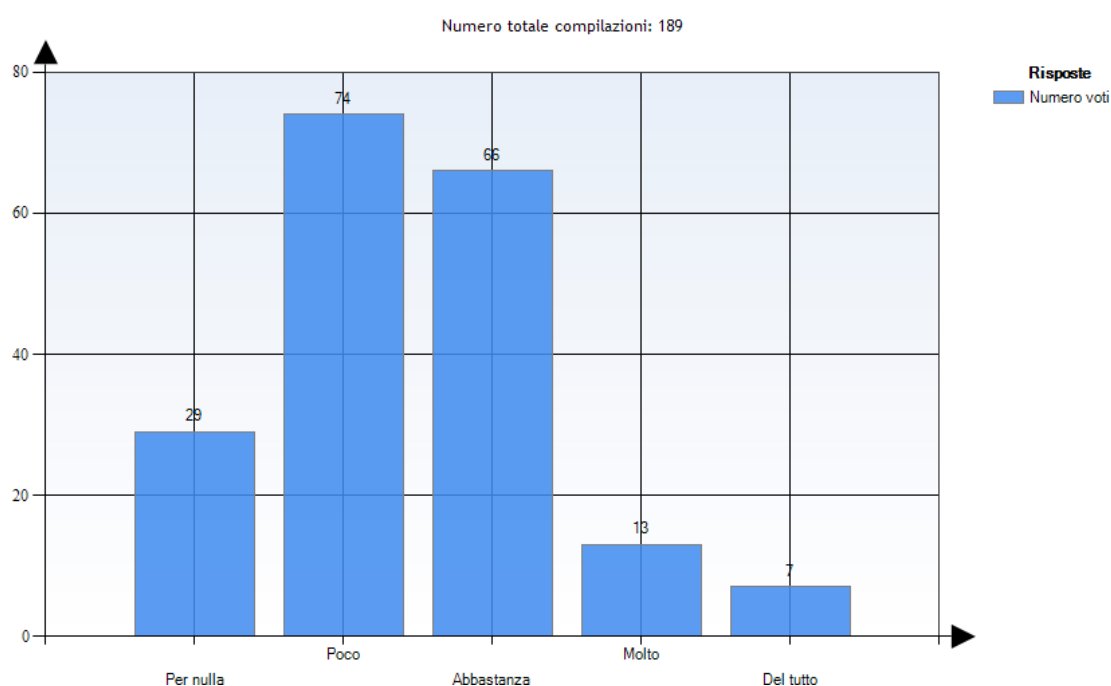
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	12	6,3
Poco	64	33,9
Abbastanza	75	39,7
Molto	27	14,3
Del tutto	11	5,8



Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	22	11,6
Poco	53	28
Abbastanza	72	38,1
Molto	31	16,4
Del tutto	11	5,8



Sono correttamente informato/a su come migliorare i miei risultati		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	29	15,3
Poco	74	39,2
Abbastanza	66	34,9
Molto	13	6,9
Del tutto	7	3,7



RIEPILOGO AMBITO H – Le mie performance

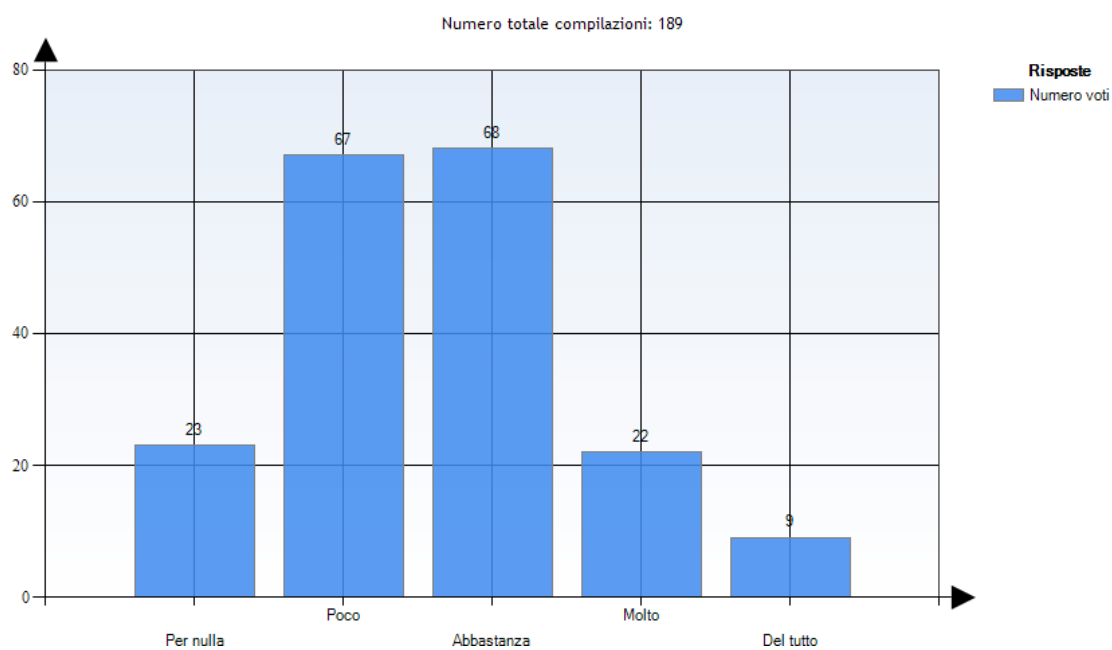
Oggetto delle domande di questo ambito di indagine è la performance individuale e il sistema di misurazione e valutazione della stessa. L'analisi delle risposte fa registrare, in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda, che quasi il 90% del personale intervistato dichiara di non essere correttamente informato sulla valutazione del proprio operato e conseguentemente di non essere indirizzato su come migliorare la propria performance, indicando un vero e proprio vulnus nella catena circolare del ciclo delle performance ed un significativo mancato rispetto del sistema di valutazione del personale del comparto.

I – Il funzionamento del sistema

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

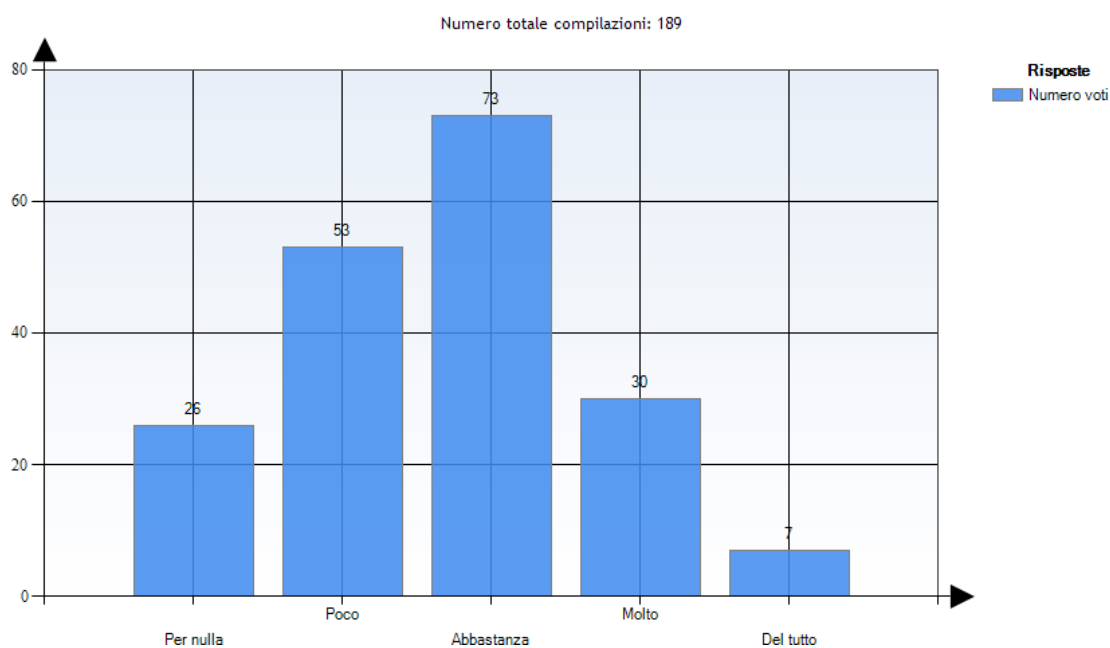
Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Sono sufficientemente coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	23	12,2
Poco	67	35,4
Abbastanza	68	36
Molto	22	11,6
Del tutto	9	4,8



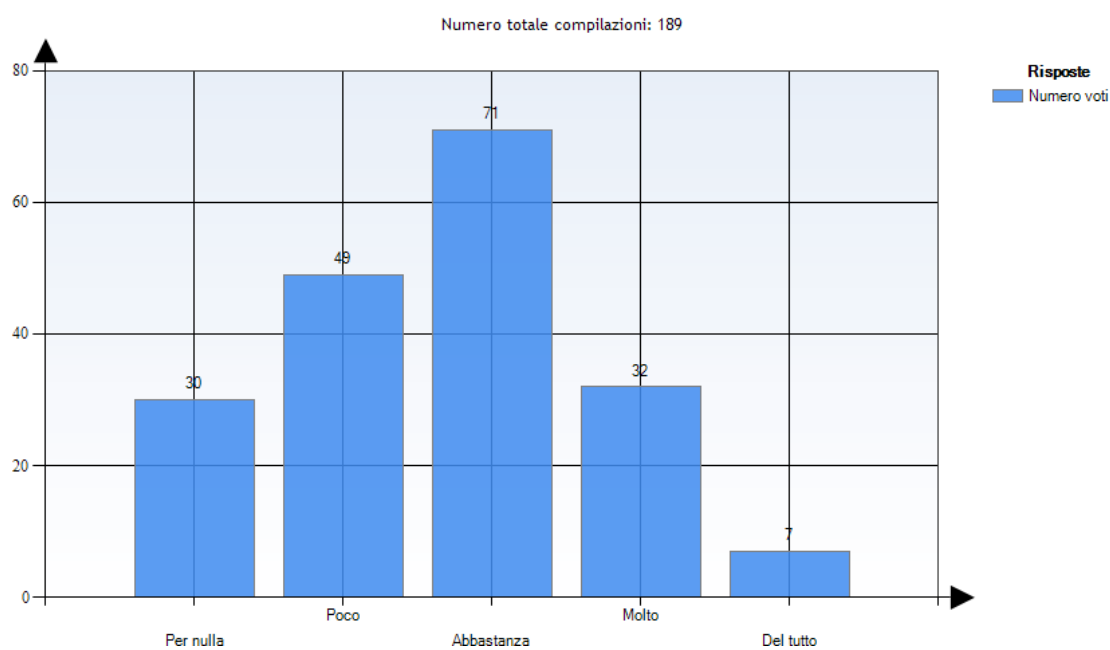
Sono adeguatamente tutelato/a se non sono d'accordo con il/la mio/a valutatore/valutatrice sulla valutazione della mia performance

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	26	13,8
Poco	53	28
Abbastanza	73	38,6
Molto	30	15,9
Del tutto	7	3,7

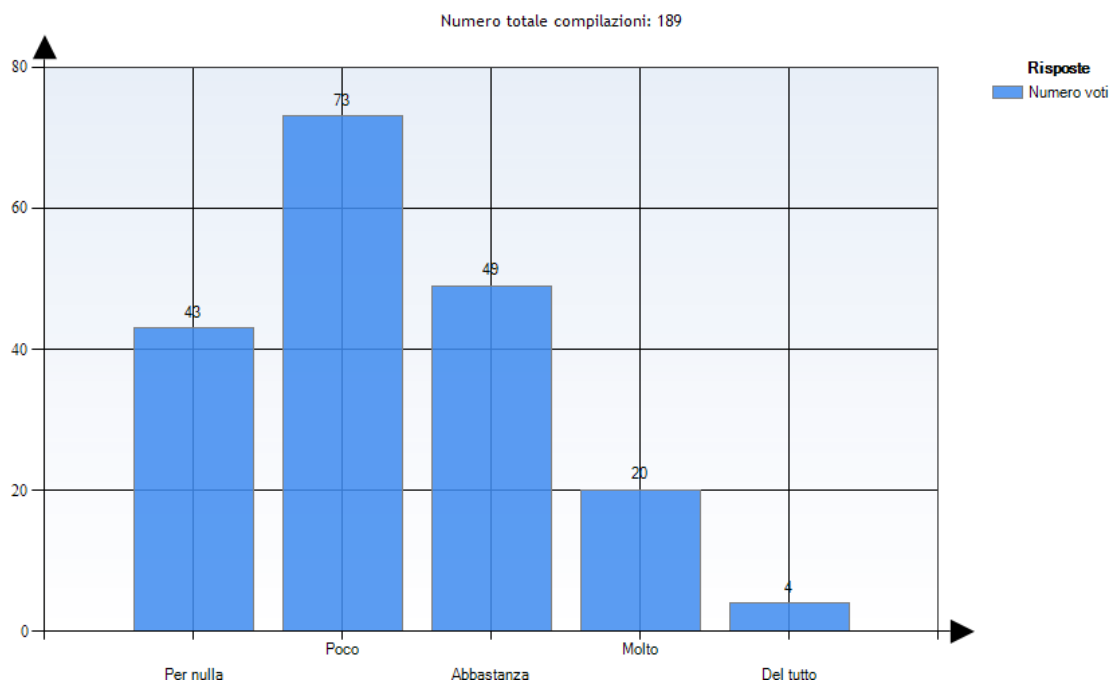


I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

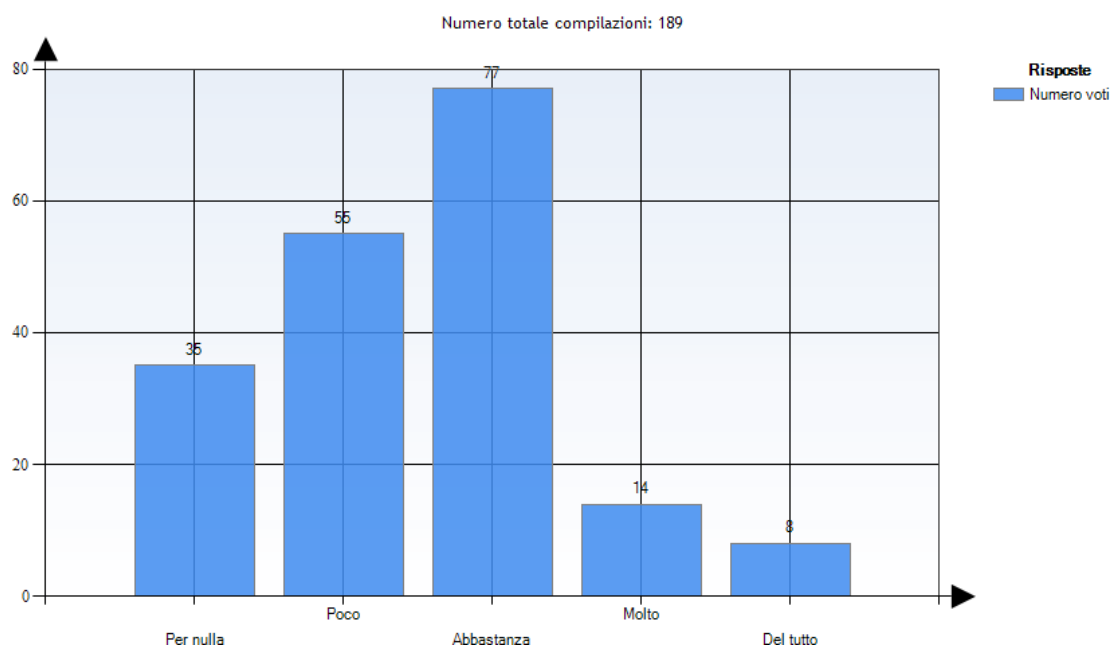
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	30	15,9
Poco	49	25,9
Abbastanza	71	37,6
Molto	32	16,9
Del tutto	7	3,7



La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	43	22,8
Poco	73	38,6
Abbastanza	49	25,9
Molto	20	10,6
Del tutto	4	2,1



Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	35	18,5
Poco	55	29,1
Abbastanza	77	40,7
Molto	14	7,4
Del tutto	8	4,2



RIEPILOGO AMBITO I – Il funzionamento del sistema

Si chiude con l'ambito I l'insieme dei quesiti relativi al grado di condivisione del funzionamento del sistema di valutazione. Il sistema di valutazione ha, tra i diversi obiettivi, quello di aiutare il/la dipendente a migliorare la propria performance. Nel questionario è stato chiesto se il sistema adottato raggiunge questa finalità. Il 79,4% del personale che ha risposto all'indagine, in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda, indica che il sistema di valutazione, così come è predisposto nell'Ente, non aiuta il/la dipendente a migliorare le proprie prestazioni lavorative e la propria performance.

Per quanto riguarda la premialità, l'87% dei partecipanti, in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda, ritiene carente tale meccanismo e, di conseguenza, che non valorizzi il personale capace e che si impegna nell'attività lavorativa.

Grado di valutazione del superiore gerarchico

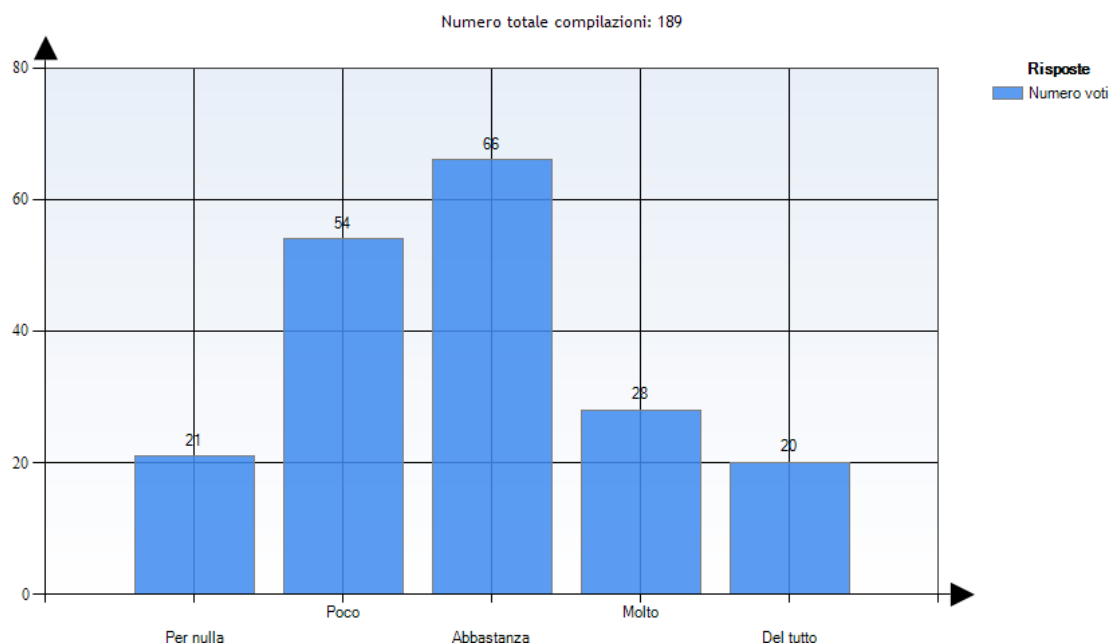


Quest'area del questionario è incentrata sul rapporto con il/la Dirigente e/o Responsabile di Servizio e/o Ufficio.

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

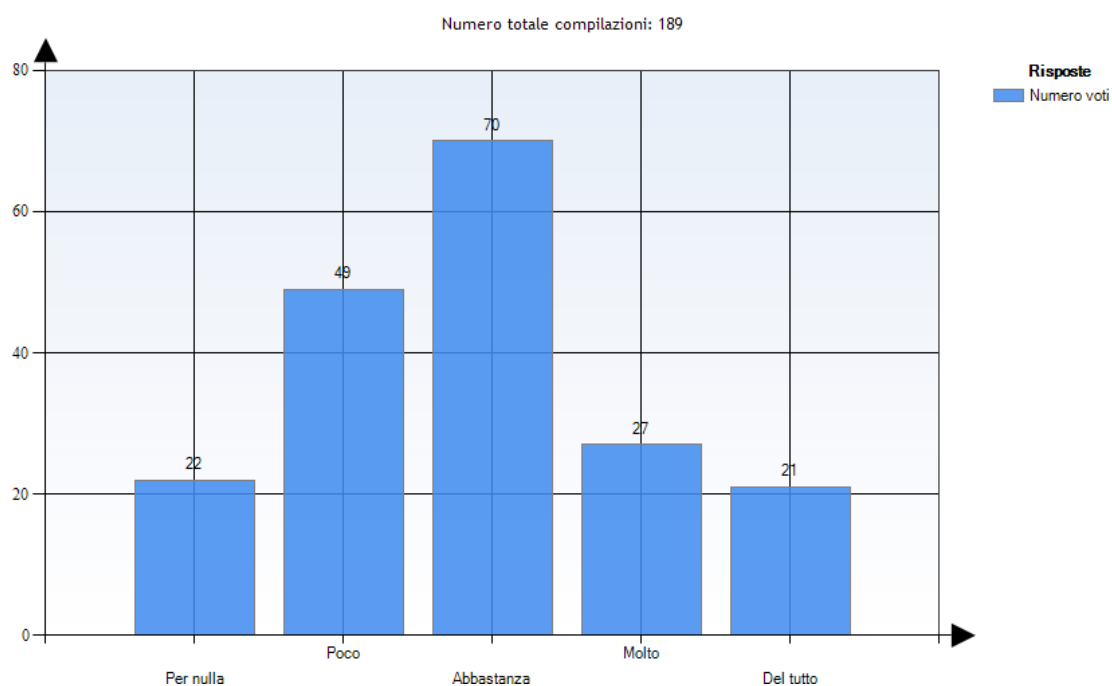
Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Agisce con equità nell'assegnazione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	21	11,1
Poco	54	28,6
Abbastanza	66	34,9
Molto	28	14,8
Del tutto	20	10,6

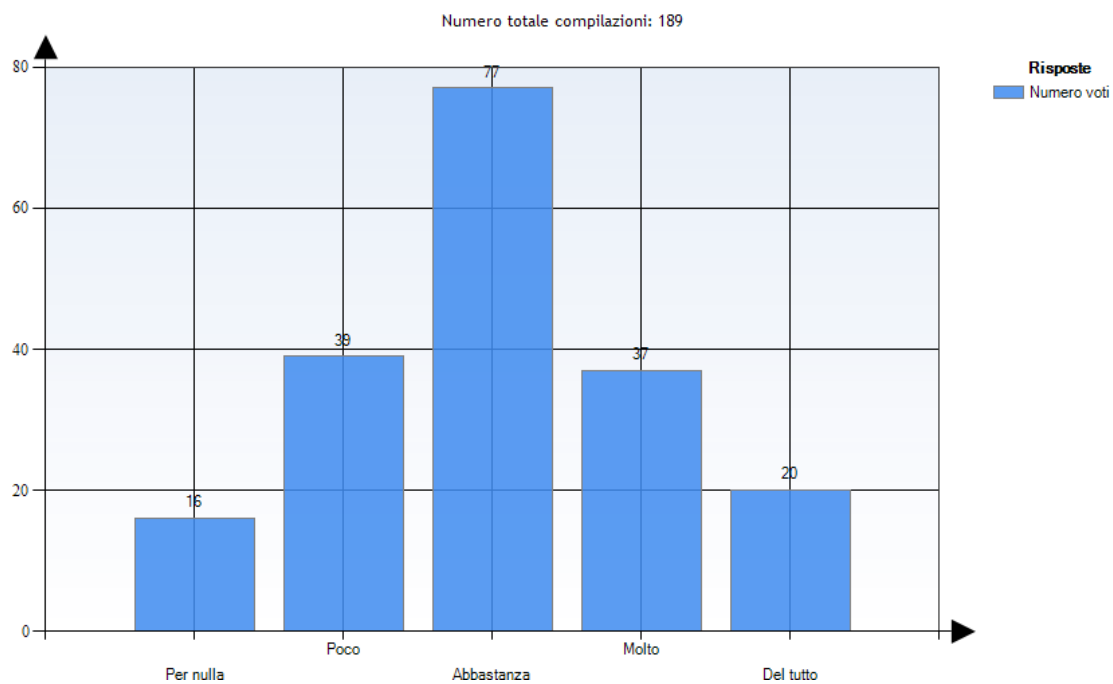


Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	22	11,6
Poco	49	25,9
Abbastanza	70	37
Molto	27	14,3
Del tutto	21	11,1

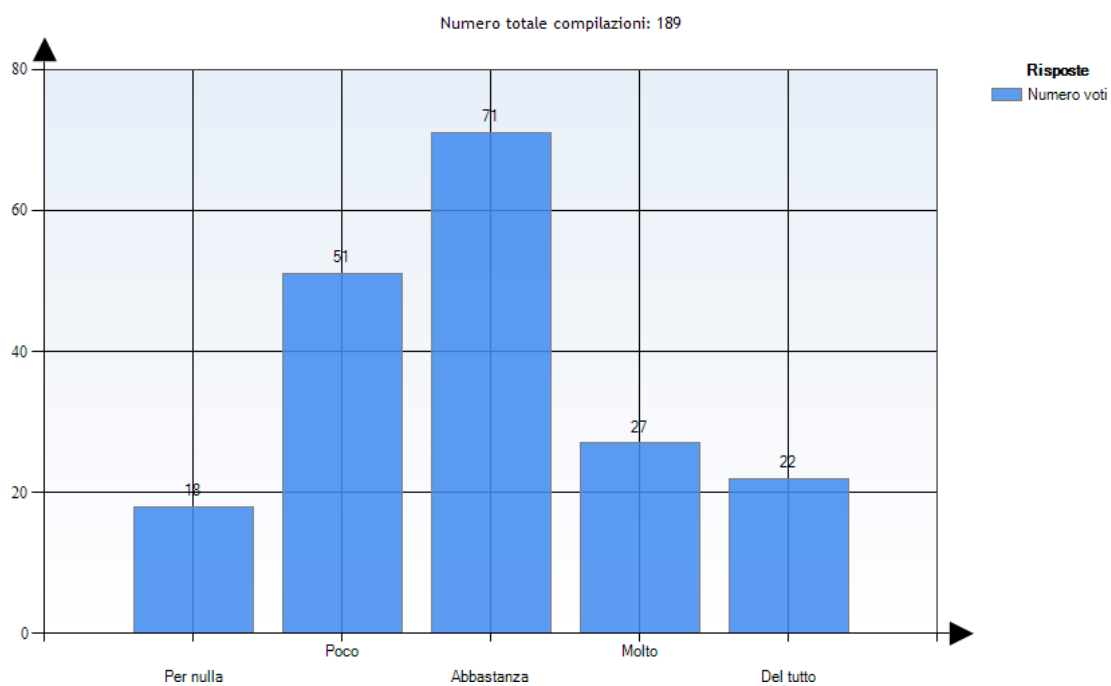


E' sensibile ai miei bisogni personali		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	16	8,5
Poco	39	20,6
Abbastanza	77	40,7
Molto	37	19,6
Del tutto	20	10,6

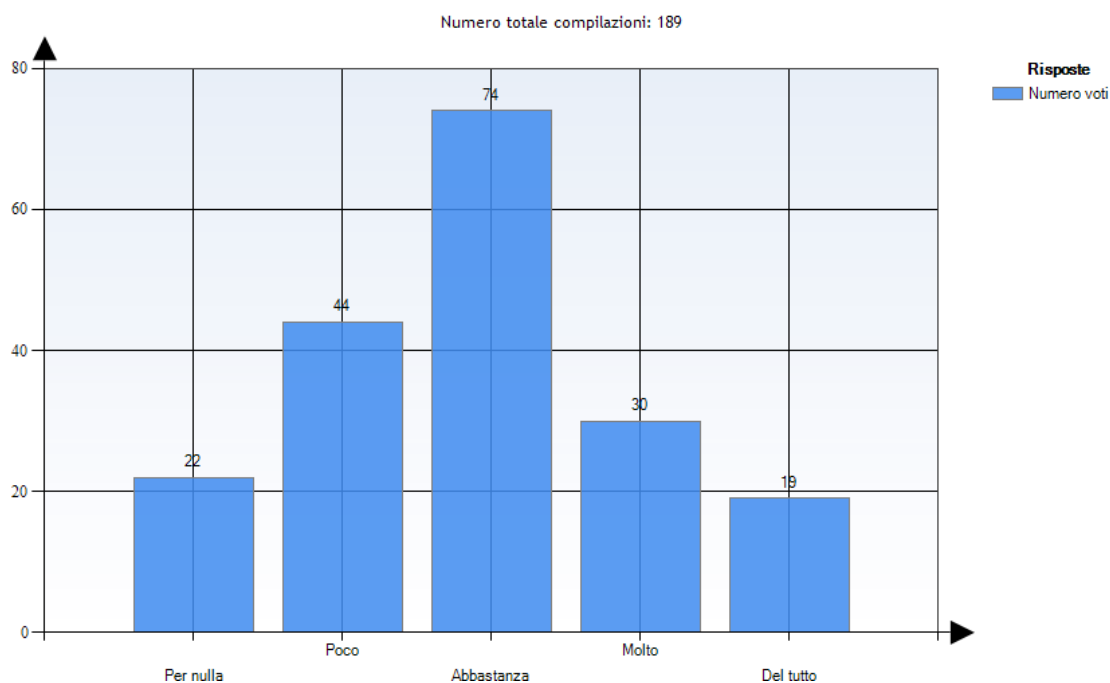


Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	18	9,5
Poco	51	27
Abbastanza	71	37,6
Molto	27	14,3
Del tutto	22	11,6

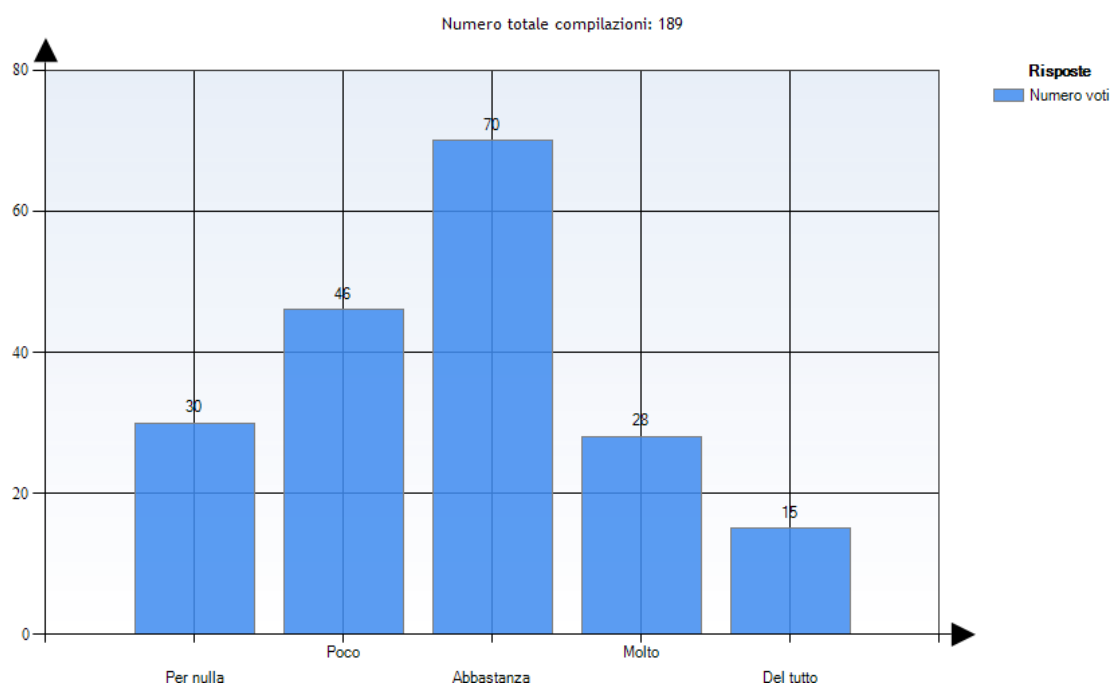


Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	22	11,6
Poco	44	23,3
Abbastanza	74	39,2
Molto	30	15,9
Del tutto	19	10,1

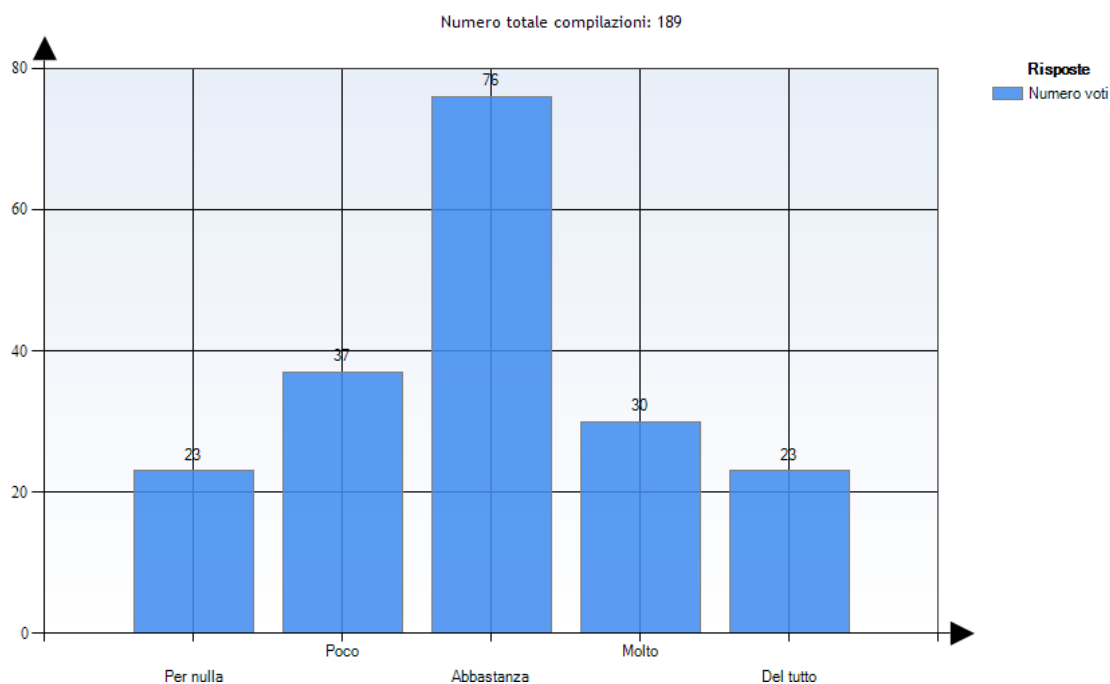


Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	30	15,9
Poco	46	24,3
Abbastanza	70	37
Molto	28	14,8
Del tutto	15	7,9



Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Per nulla	23	12,2
Poco	37	19,6
Abbastanza	76	40,2
Molto	30	15,9
Del tutto	23	12,2



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

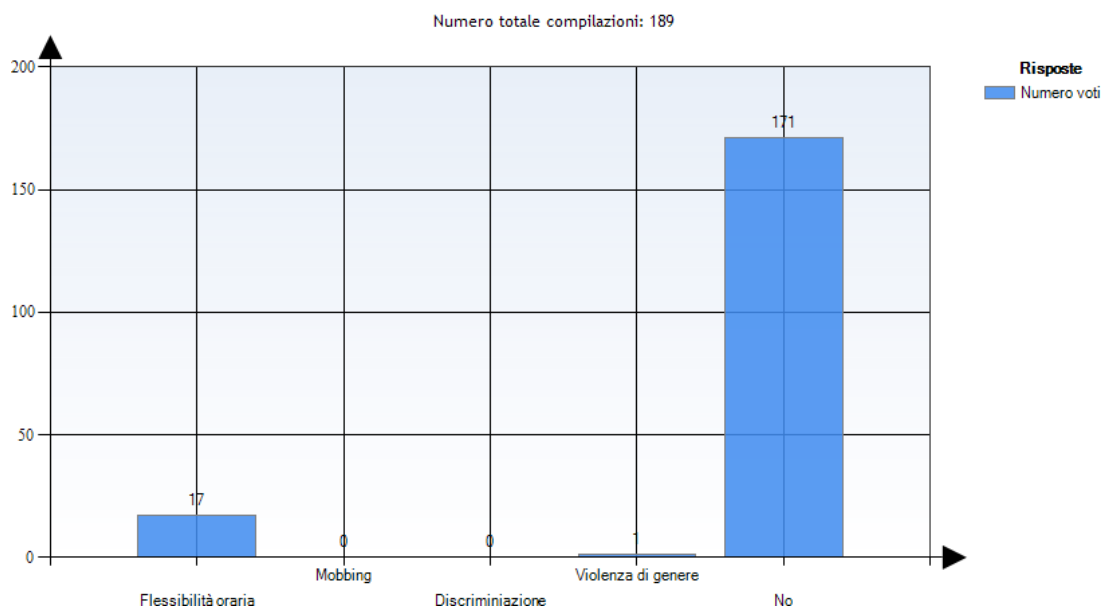
Il dato che emerge dalla rilevazione è distribuito equamente sul personale che ha partecipato all'indagine. Tra il 72% e il 74% del personale in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda ritiene il/la proprio/a Responsabile poco adatto ad aiutare, orientare e motivare per raggiungere i propri obiettivi. Il 70,9% del personale in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, ritiene però che il proprio Responsabile sia sensibile ai bisogni personali dei/delle dipendenti.



COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

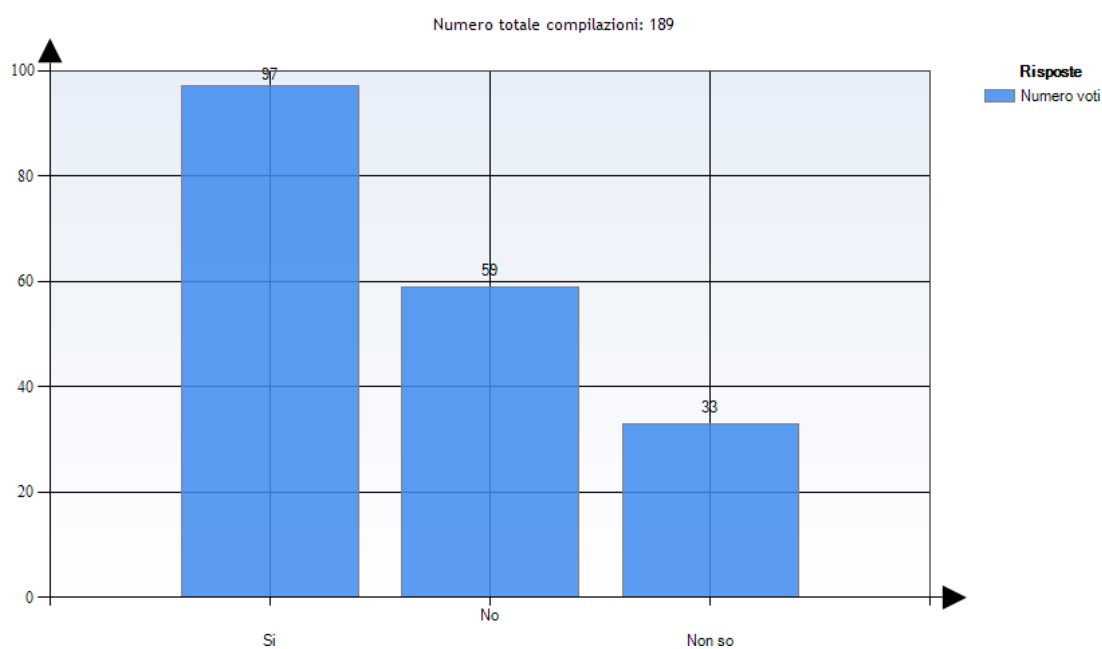
Ti sei mai rivolto/a al CUG del tuo Ente? Se sì, specificare per quale motivazione (flessibilità oraria, mobbing, discriminazione, violenza di genere, altro)

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
Flessibilità oraria	17	9
Mobbing	0	0
Discriminazione	0	0
Violenza di genere	1	0,5
No	171	90,5
Altro	----	----



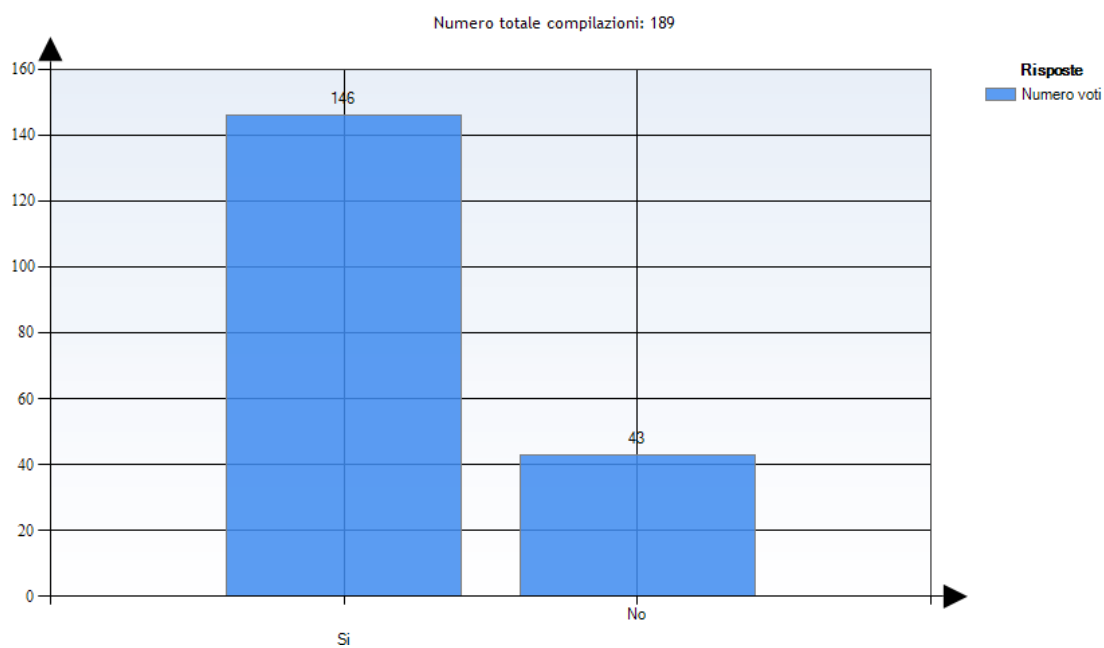
La tua Amministrazione ha di recente approvato il POLA. Sai di cosa si tratta?

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
SI	97	51,3
NO	59	31,2
Non so	33	17,5

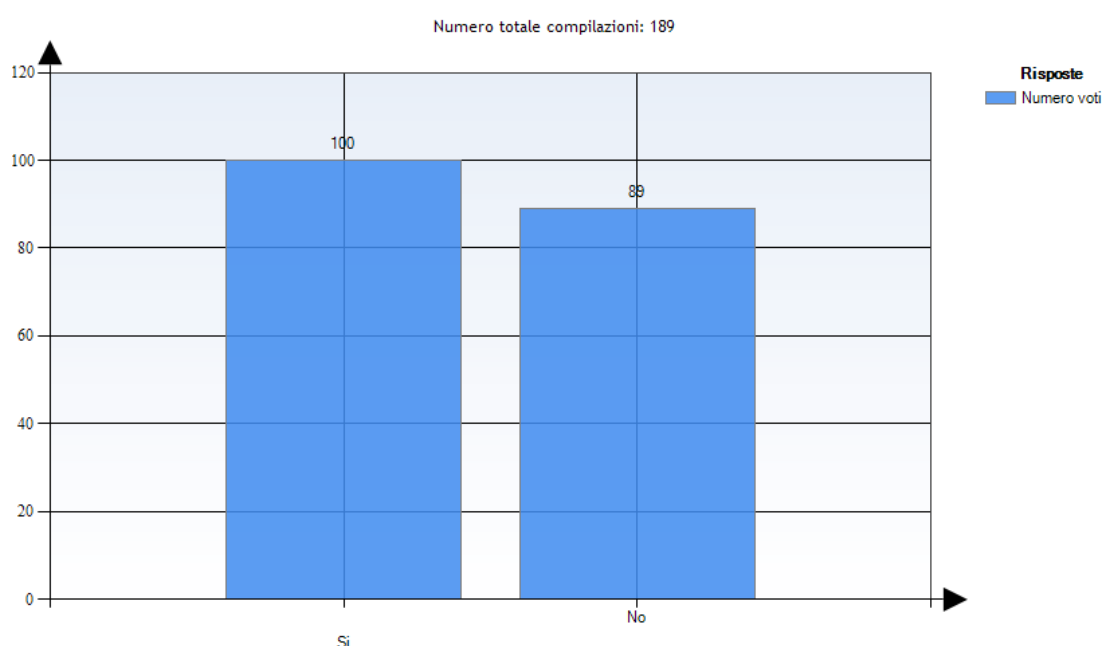


Sulla base delle tue esigenze, ritieni che la flessibilità oraria possa aiutarti a conciliare meglio le esigenze personali e quelle lavorative?

Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
SI	146	77,2
NO	43	22,8



Il lavoro agile, a tuo parere, porterebbe ad una maggiore efficienza dell'Ente di appartenenza		
Risposte	Numero voti	Percentuale sul N° compilazioni (%)
SI	100	52,9
NO	89	47,1



RIEPILOGO Sezione del Comitato Unico di Garanzia

Il 90,5% dei/delle partecipanti all'indagine ha affermato di non essersi rivolto al Comitato Unico di Garanzia. Solo il 9% del personale si è rivolto al Comitato per la flessibilità oraria e lo 0,5% per violenza di genere.

In relazione alle domande sul POLA: il 51% del personale è a conoscenza dell'adozione del Piano da parte dell'Ente e il 52,9% ritiene che l'adozione di tale Piano porterebbe ad una maggiore efficienza dell'Ente stesso.

Per quanto riguarda la flessibilità oraria, il 77,2% ritiene che con tale istituto concilierebbe meglio le esigenze personali con quelle lavorative.

Riepilogo e conclusioni

L'indagine, avviata nel mese di novembre del 2022, ha permesso di rilevare lo stato del benessere organizzativo dell'Ente e di fornire, ai soggetti competenti, informazioni utili a delineare meglio le politiche del personale, prevenire e gestire situazioni di disagio e pianificare interventi mirati.

Dai dati analizzati si evince che a compilare il questionario è stato il 30,58% del personale, un tasso di adesione non molto alto, seppure maggiore di quello dell'anno precedente (27,91%). Come suggerito lo scorso anno, sono state apportate alcune modifiche accorpando le tematiche e diminuendo i quesiti ma, con ogni probabilità, la poca partecipazione è data da una scarsa considerazione delle indagini in genere ai fini di un miglioramento dell'ambiente lavorativo.

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

Positivo il rapporto del personale con il proprio lavoro: è evidente un alto senso di adeguatezza e competenza necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa ma si evidenzia una criticità molto forte, relativa al percorso professionale all'interno dell'Ente. I punteggi negativi sono legati alla carenza di meritocrazia in termini di crescita e sviluppo professionale legato allo stallo delle progressioni di carriera, un sistema di valutazione ritenuto poco adeguato ed una carente formazione specifica del personale.

Positivo anche il rapporto con i colleghi e le colleghe, basato su rapporti di stima e collaborazione nonostante le criticità complessive dell'ambiente di lavoro e nei rapporti con il/la proprio/a superiore gerarchico che, sebbene non riesca sempre a motivare il/la dipendente o a fargli/le capire come migliorare, è stimato/a in quanto ritenuto/a disponibile e sensibile ai bisogni del personale.

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

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

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

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

Si ritiene opportuno rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per garantire, nelle scelte che opera l'Ente, la tutela del genere, dell'età, delle diverse tipologie di lavoro nella consapevolezza che il lavoro

non deve essere causa di malessere e di disagio da parte dei lavoratori ma un'occasione di valorizzazione e di investimento sul capitale umano.

Dedicare attenzione al benessere dei dipendenti con un'analisi della "salute" interna è un'esperienza che coinvolge la Pubblica Amministrazione aumentando, di conseguenza, la capacità di miglioramento della collettività generando, quindi, Valore Pubblico.

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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