Città Metropolitana di Messina

Benessere Organizzativo

Indagine anno 2023

Direzione Generale

Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi

Ufficio promozione delle Politiche di Genere

INDICE

PREMESSA……pag. 3

METODOLOGIA DI RILEVAZIONE……pag. 4

ANALISI DEI DATI DELLE/I PARTECIPANTI ALL'INDAGINE……pag. 5

ANALISI DELLE SEZIONI DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE:

SEZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO……pag. 11

AMBITO A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato……pag. 11

AMBITO B – Le discriminazioni……pag. 16

AMBITO C – Carriera e sviluppo professionale……pag. 23

AMBITO D – Il mio contesto lavorativo……pag. 27

AMBITO E – I miei colleghi……pag. 33

AMBITO F – La mia amministrazione……pag. 37

SEZIONE SUL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE……pag. 41

AMBITO G – La mia organizzazione……pag. 41

AMBITO H – Le mie performance……pag. 45

AMBITO I – Il funzionamento del sistema……pag. 49

SEZIONE SUL GRADO DI VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO……pag. 54

AMBITO L – Il/La mio/a Dirigente/Responsabile di Servizio/Ufficio……pag. 54

COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)……pag. 61

RIEPILOGO E CONCLUSIONI……pag. 65

RIFERIMENTI NORMATIVI……pag. 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 di 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, Performance e processi organizzativi, Ufficio promozione delle Politiche di Genere, si è avvalso, per lo svolgimento dell'indagine per l'anno 2023, del modello elaborato dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.), rimodulato per renderlo più agevole e partecipativo.

In un'apposita sezione del questionario, come per la precedente indagine del 2022, 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 2023, 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 promozione delle Politiche di Genere tramite l'invio di email e comunicazioni sulla rete intranet e operando attraverso avvisi telefonici indirizzati ai/alle Referenti della Performance al fine di sensibilizzare il personale alla partecipazione all'indagine. Per il personale impossibilitato all'utilizzo della rete aziendale, si è utilizzata la compilazione cartacea con raccolta in urne appositamente collocate a piano terra del Palazzo istituzionale e presso i rilevatori delle presenze delle sedi distaccate e successivo inserimento dei dati.

Per quanto riguarda la garanzia dell'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 03.11.2023 fino al 03.12.2023 e, successivamente, estesa sino al 15.12.2023.

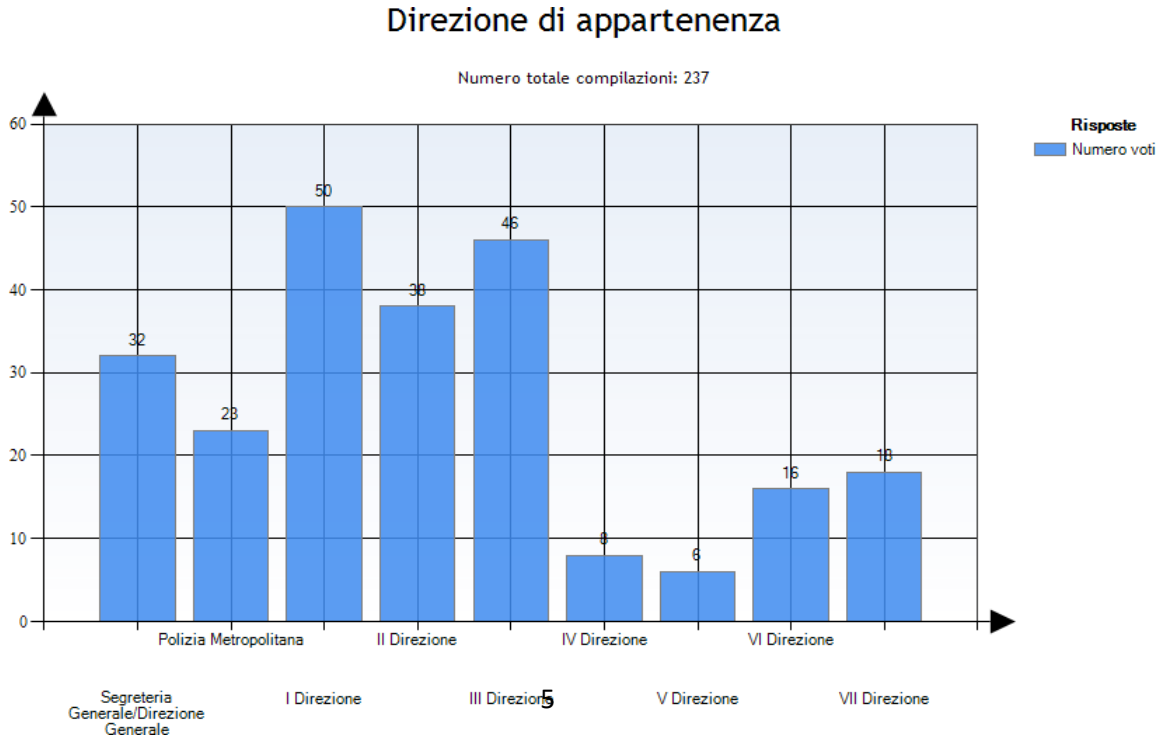
L'Ufficio promozione delle Politiche di Genere ha avuto un importante supporto da parte del Comitato Unico di Garanzia per una più capillare diffusione e sensibilizzazione del personale.

Alla conclusione della rilevazione, su un totale di **561** dipendenti, **237** (il **42,24%**) hanno preso parte all'indagine, con un **+11,66%** dei/delle partecipanti rispetto all'anno precedente.

Analisi dei dati delle/dei partecipanti all'indagine

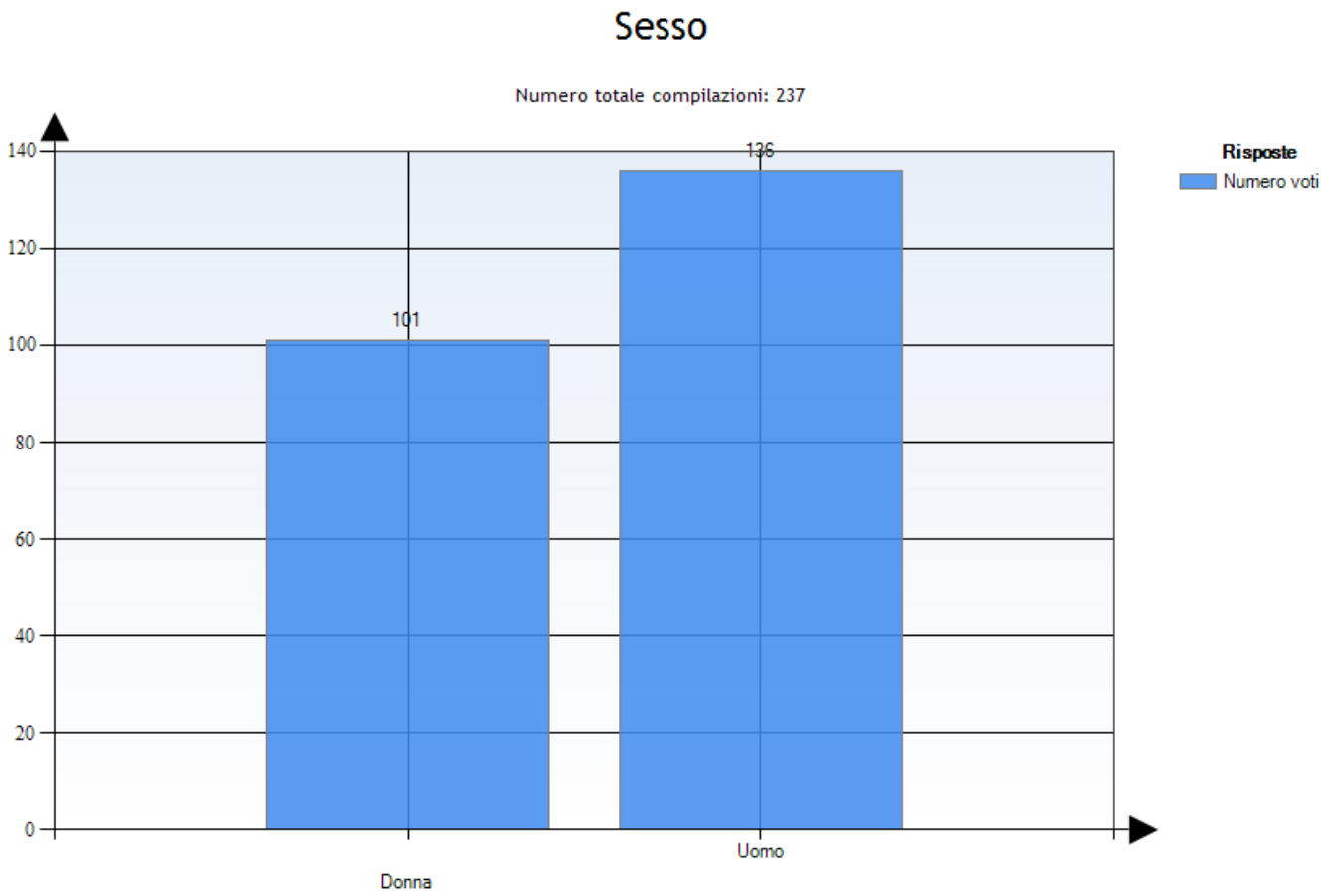
Il primo dato preso in considerazione è quello relativo alla Direzione di appartenenza: numero di dipendenti che hanno partecipato all'indagine.

Tasso di partecipazione distinto per Direzione di appartenenza			
	Personale in servizio alla data dell'indagine	**N° compilazioni**	**Percentuale**
Segreteria Generale/Direzione Generale	42	32	76,19%
Polizia Metropolitana	53	23	43,40%
I Direzione	148	50	33,79%
II Direzione	54	38	70,38%
III Direzione	142	46	32,40%
IV Direzione	26	8	30,77%
V Direzione	29	6	20,69%
VI Direzione	38	16	42,10%
VII Direzione	29	18	62,07%
TOTALE	**561**	**237**	-



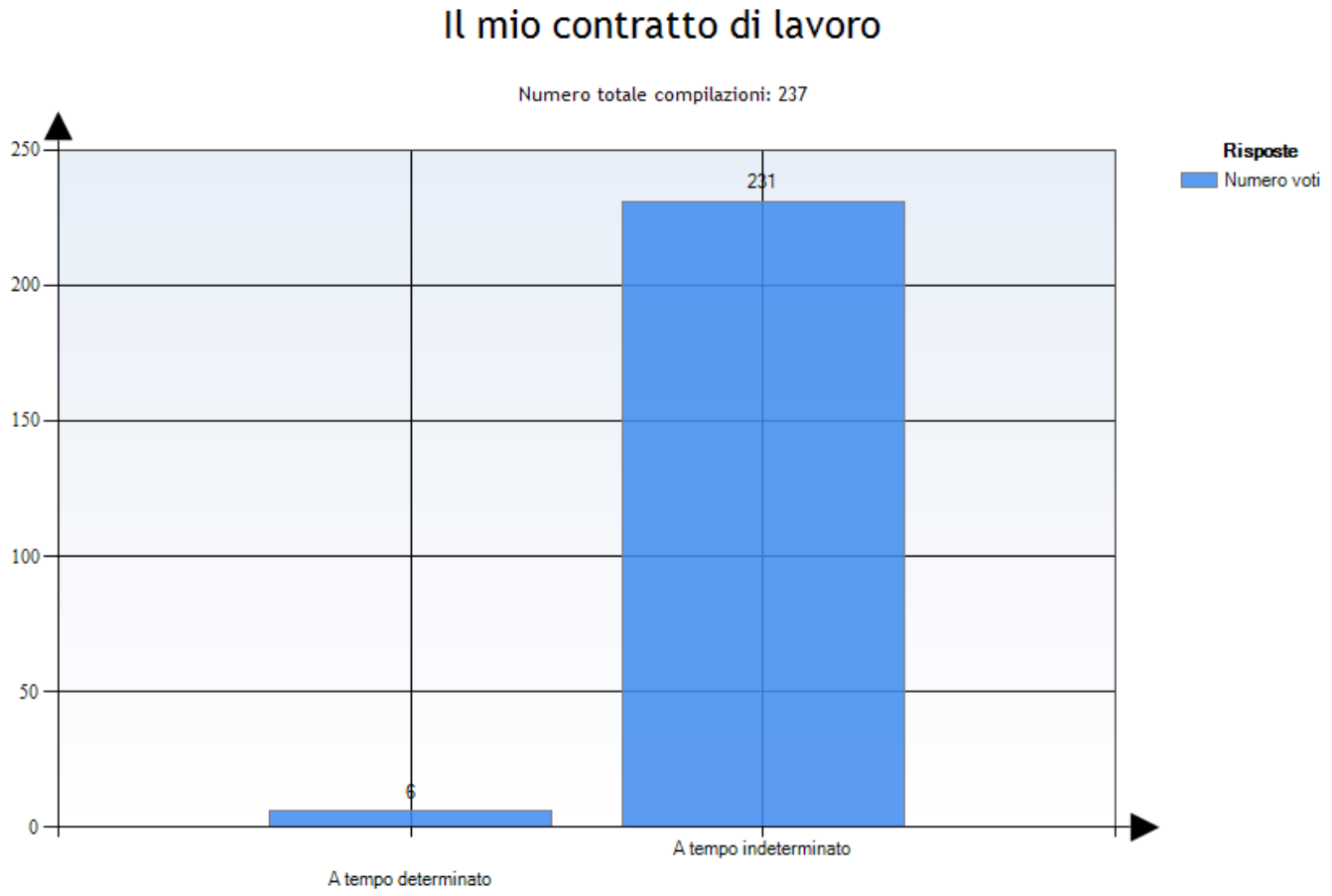
I risultati della sezione Anagrafica sono riassunti nei grafici sotto riportati.
Tra le/i partecipanti figurano il 32,8% di donne e il 67,2% di uomini.

Questionari compilati per genere		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Donna	101	42,6
Uomo	136	57,4



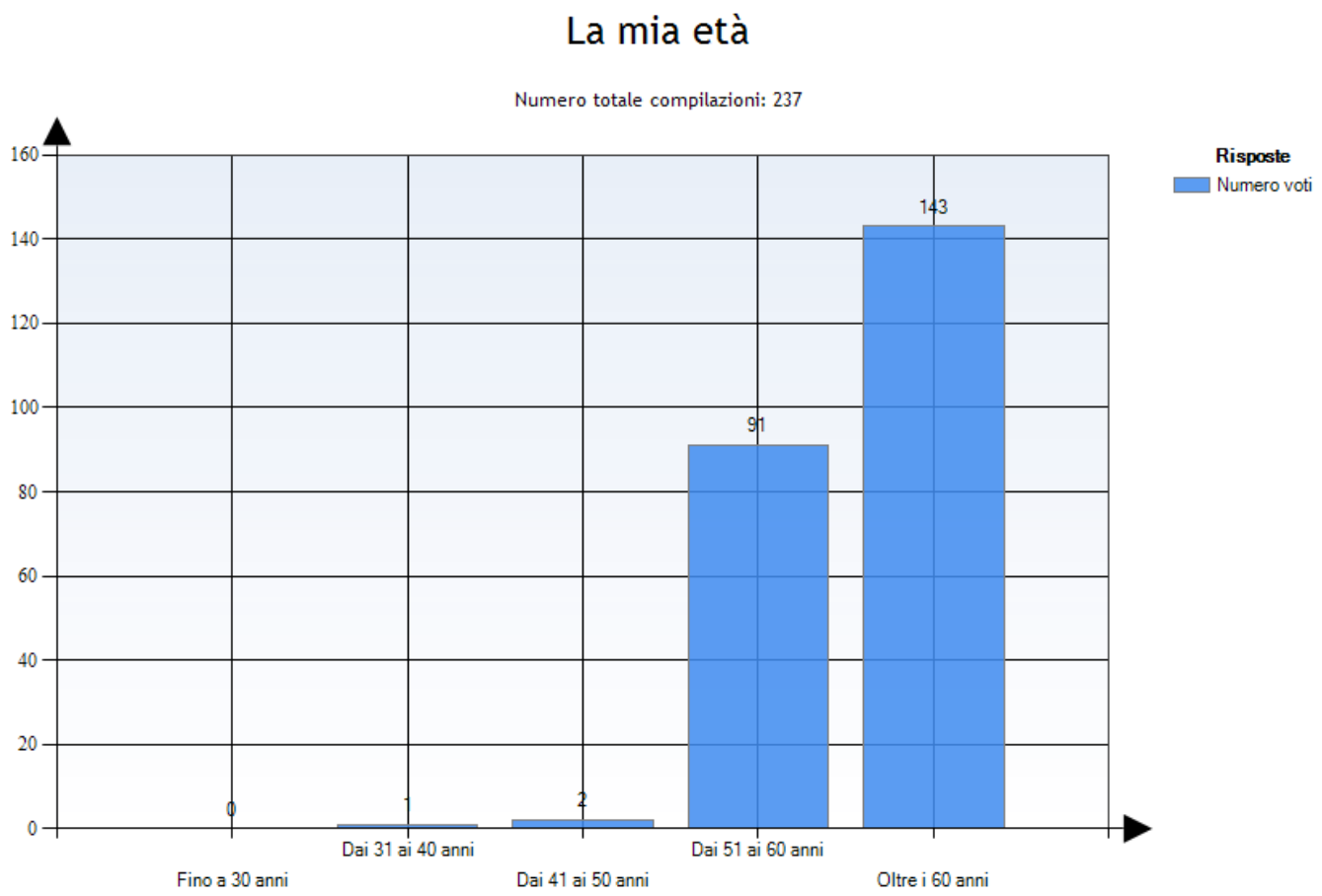
La quasi totalità delle/i dipendenti partecipanti all'indagine (97,5%) presta attività lavorativa con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e solo il 2,5% lavora con un contratto a tempo determinato.

Questionari compilati per contratto di lavoro		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
A tempo determinato	6	2,5
A tempo indeterminato	231	97,5



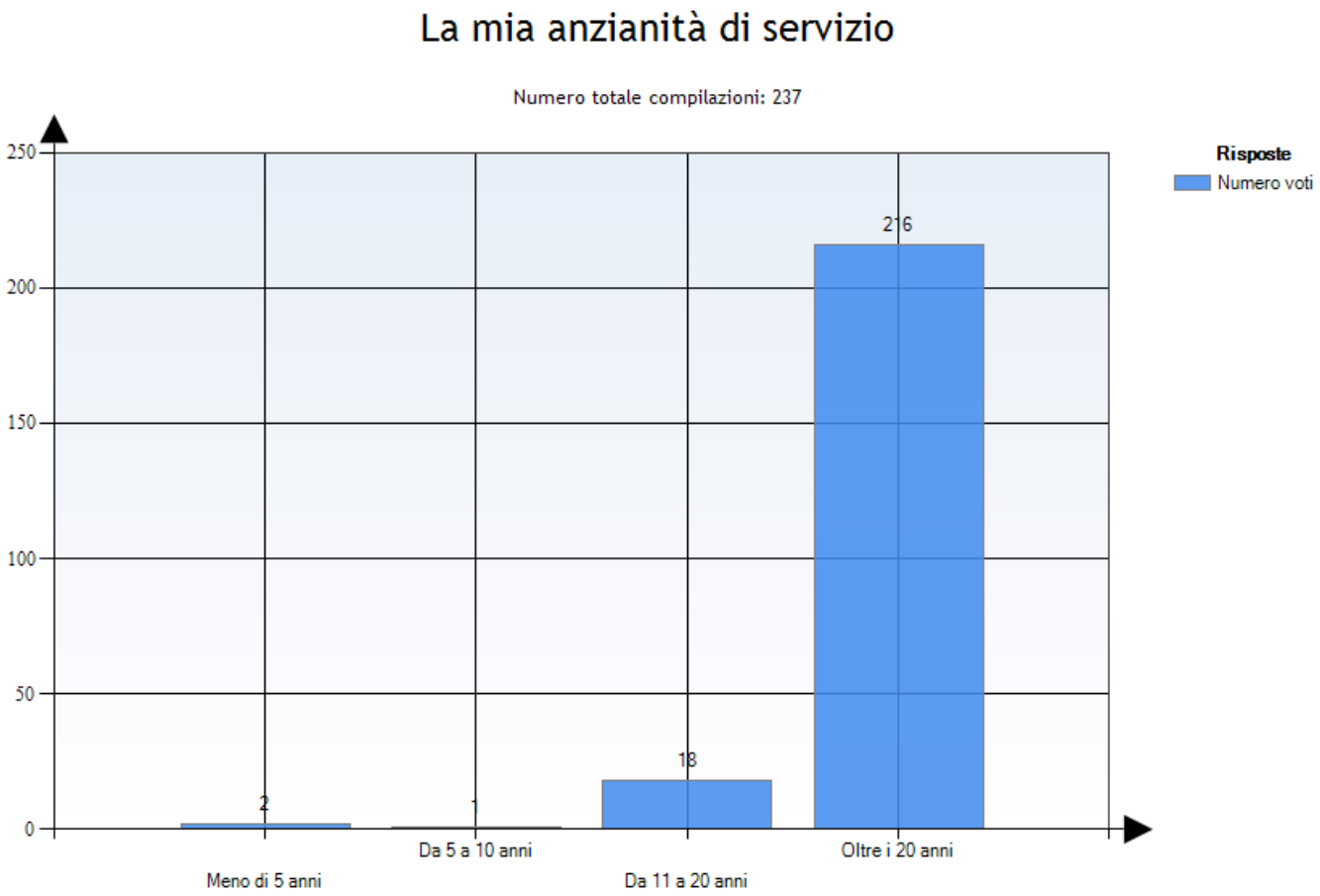
Prevale la fascia d'età oltre i 60 anni con il 60,3% delle/i dipendenti, seguita da quella dai 51 ai 60 anni con il 38,4% dei partecipanti. Non sono presenti dipendenti con un'età minore o uguale a 30 anni ed è presente un/a solo/a dipendente con un'età compresa tra 31 e 40 anni.

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	0,4
Dai 41 ai 50 anni	2	0,8
Dai 51 ai 60 anni	91	38,4
Oltre i 60 anni	143	60,3



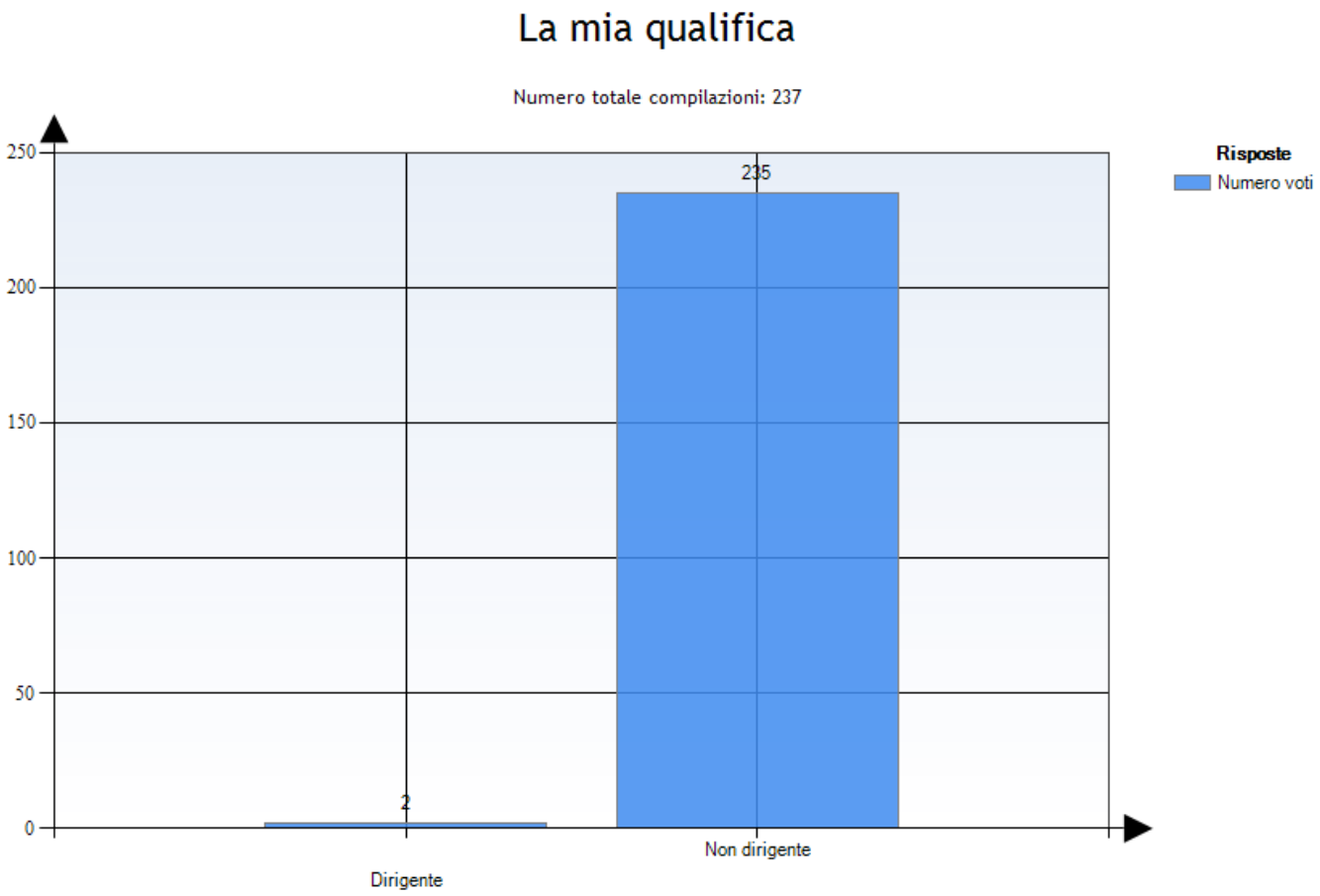
Le fasce relative all'anzianità di servizio evidenziano che la maggioranza delle/i dipendenti lavora da oltre 20 anni (94,2%), la fascia dagli 11 ai 20 anni rappresenta il 3,2% e quelle al di sotto dei 10 anni si attestano poco sopra l'1%.

Questionari compilati per anzianità di servizio		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Meno di 5 anni	2	0,8
Da 5 a 10 anni	1	0,4
Da 11 a 20 anni	18	7,6
Oltre i 20 anni	216	91,1



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

Questionari compilati per qualifica		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Dirigente	2	0,8
Non dirigente	235	99,2



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.

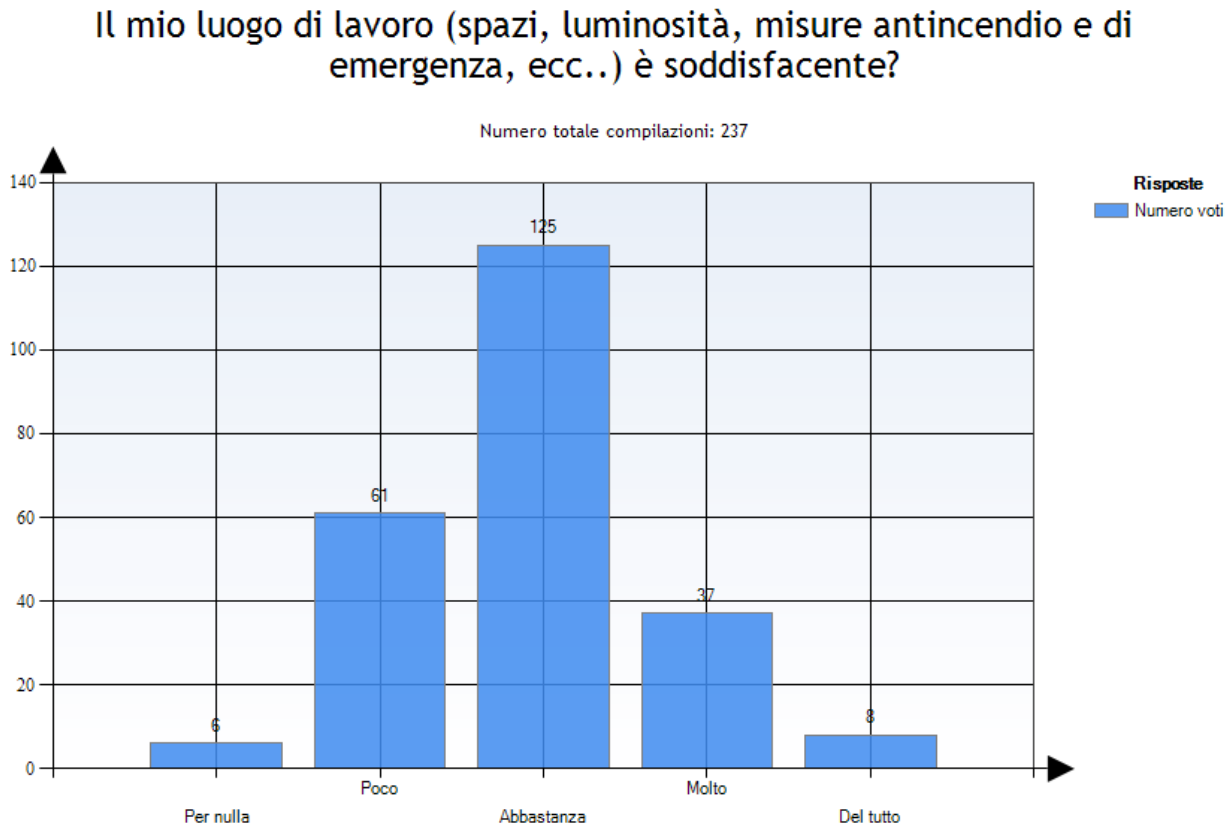
La sezione è incentrata sui temi di sicurezza sul luogo di lavoro, stress lavoro correlato, discriminazioni, equità, carriera, sviluppo professionale, rapporto con le/i colleghe/i e senso di appartenenza.

Benessere Organizzativo

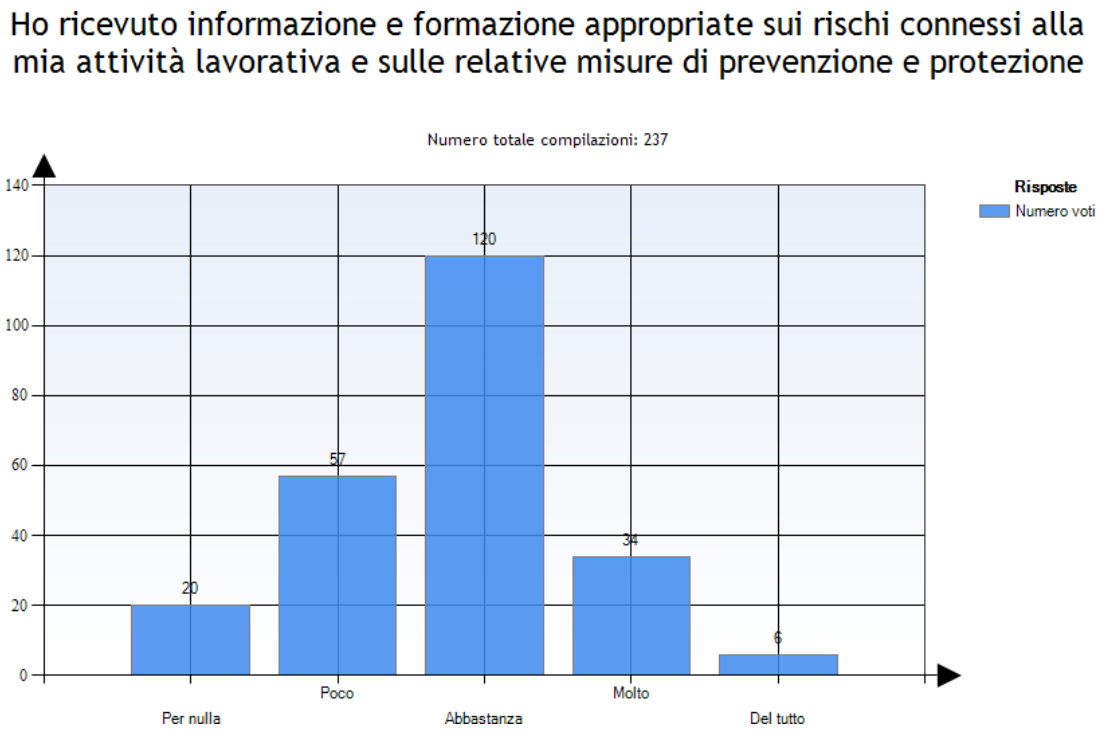
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

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

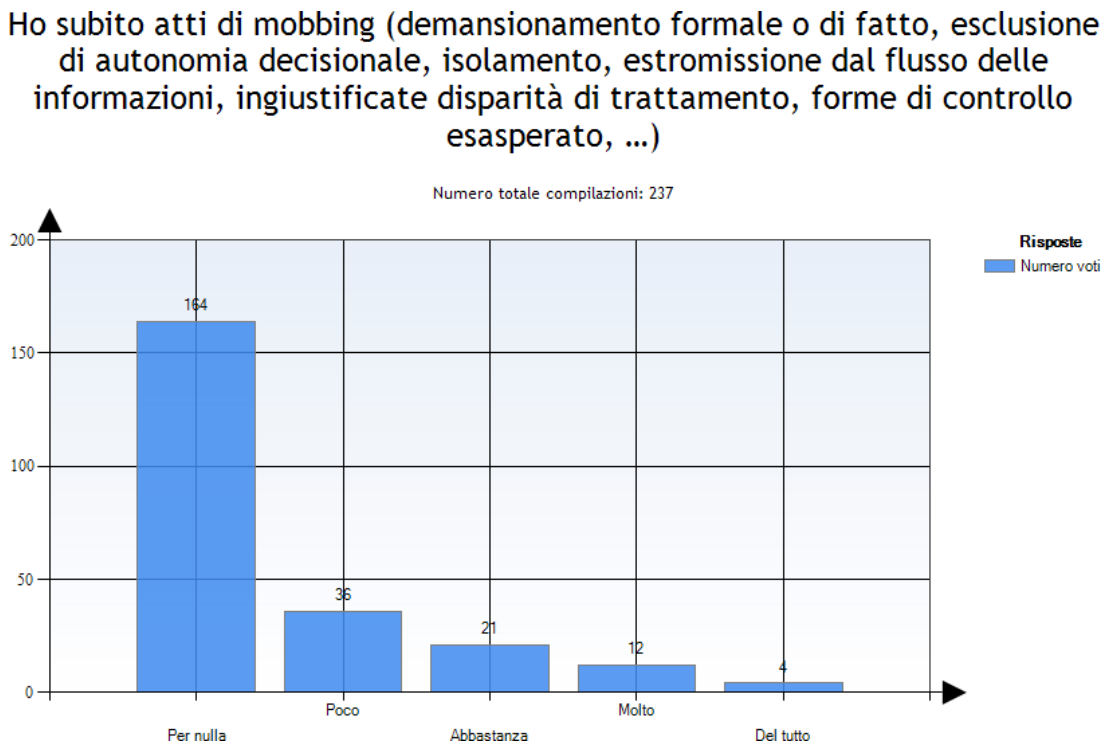
Il mio luogo di lavoro (spazi, luminosità, misure antincendio e di emergenza, ecc.) è soddisfacente		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	6	2,5
Poco	61	25,7
Abbastanza	125	52,7
Molto	37	15,6
Del tutto	8	3,4



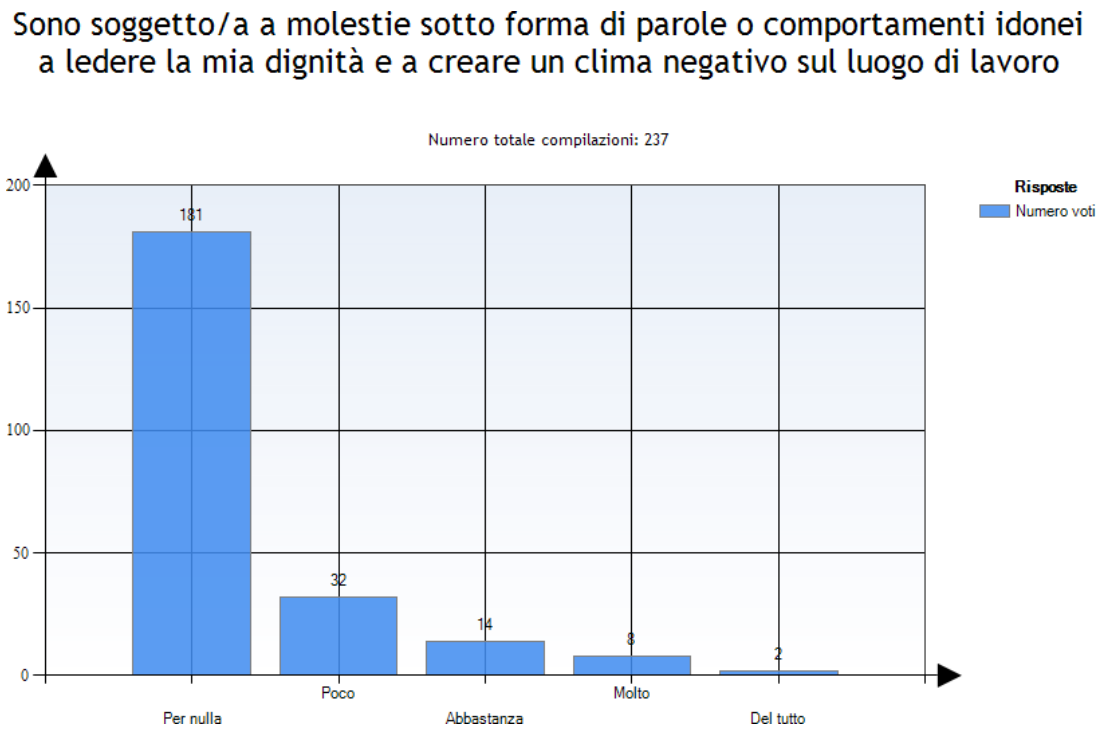
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	20	8,4
Poco	57	24,1
Abbastanza	120	50,6
Molto	34	14,3
Del tutto	6	2,5



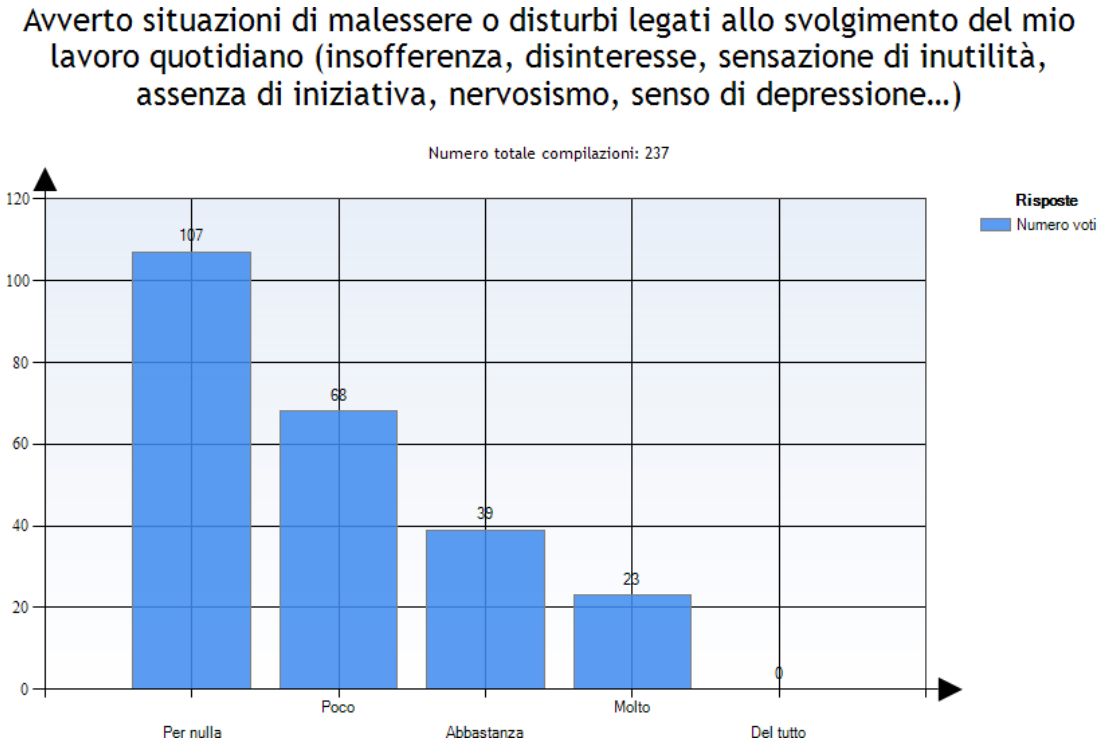
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato...)		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	164	69,2
Poco	36	15,2
Abbastanza	21	8,9
Molto	12	5,1
Del tutto	4	1,7



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	181	76,4
Poco	32	13,5
Abbastanza	14	5,9
Molto	8	3,4
Del tutto	2	0,8



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	107	45,1
Poco	68	28,7
Abbastanza	39	16,5
Molto	23	9,7
Del tutto	0	0



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 52,7% del personale che ha risposto al questionario ritiene abbastanza soddisfacente il luogo di lavoro relativamente agli spazi, luminosità, misure antincendio e di emergenza. Solo il 26% avverte in maniera evidente situazioni di malessere e disturbi quali insofferenza, nervosismo, senso di depressione, il 67,4% evidenzia che ha ricevuto informazioni appropriate sui rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione e protezione.

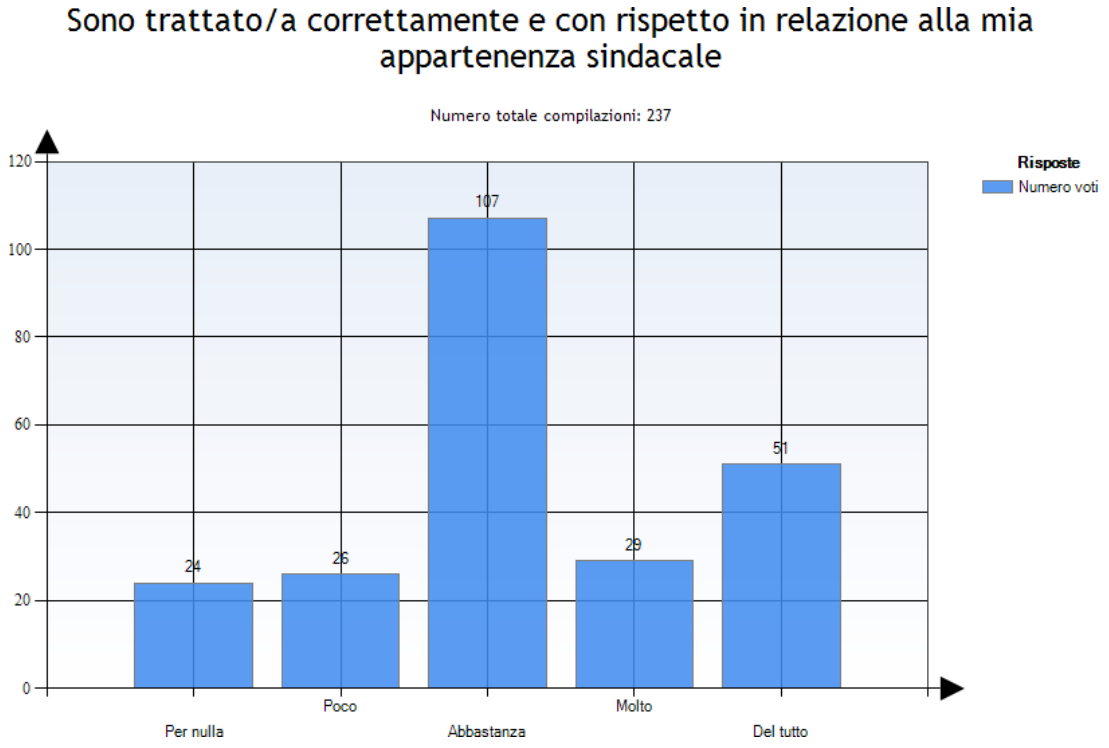
Positiva la risposta relativa alle discriminazioni e molestie e agli atti di mobbing. Il 90% del personale afferma di non aver ricevuto molestie sotto forma di parole o comportamenti e più dell'80% delle/i partecipanti afferma di non aver subito atti di mobbing.

B – Le discriminazioni

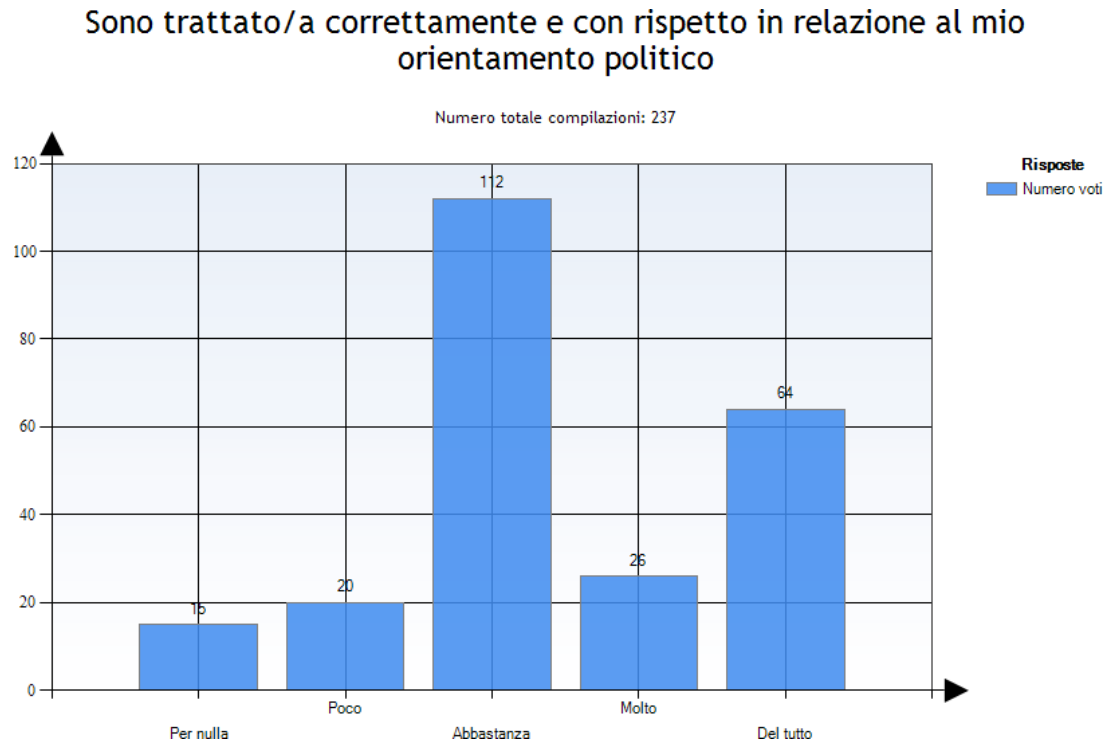
Il secondo blocco di domande è inerente al tema delle “Discriminazioni”.

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

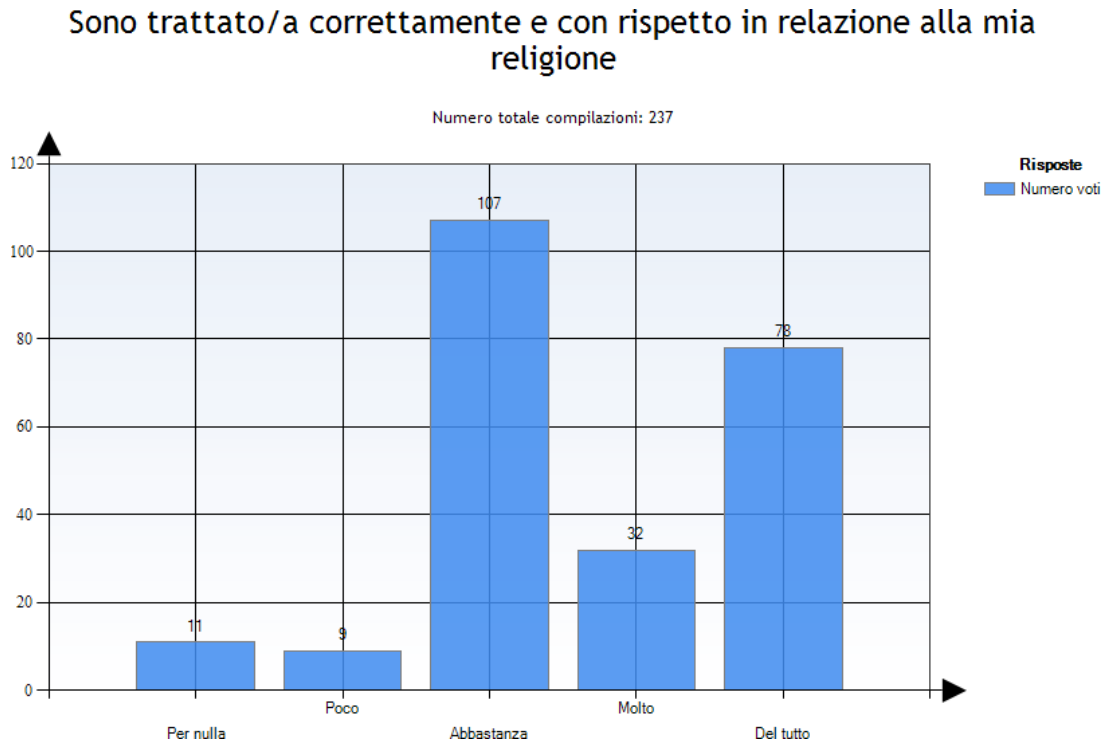
Sono trattato /a correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	24	10,1
Poco	26	11
Abbastanza	107	45,1
Molto	29	12,2
Del tutto	51	21,5



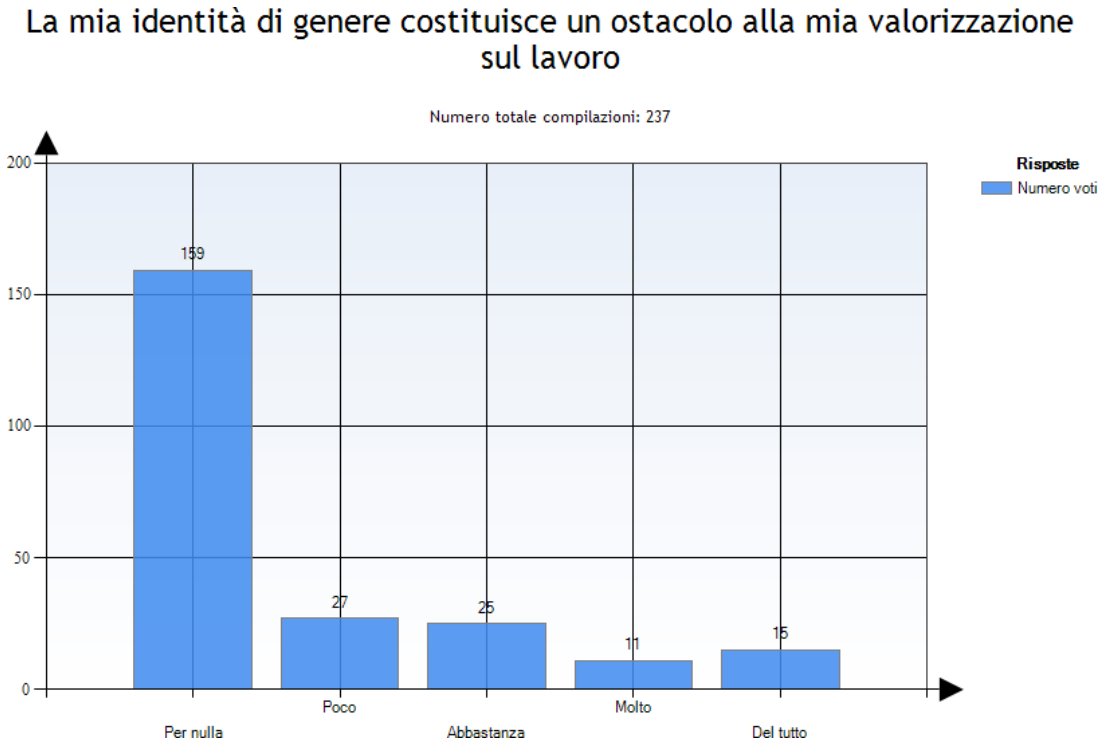
Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	15	6,3
Poco	20	8,4
Abbastanza	112	47,3
Molto	26	11
Del tutto	64	27



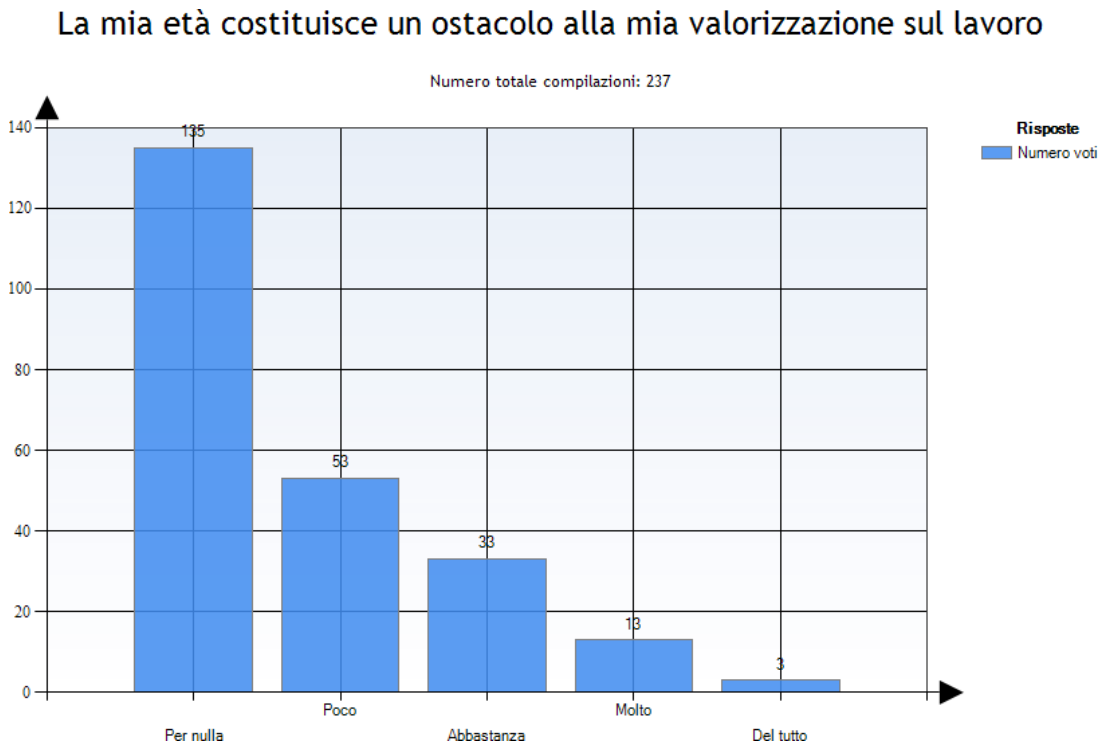
Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	11	4,6
Poco	9	3,8
Abbastanza	107	45,1
Molto	32	13,5
Del tutto	78	32,9



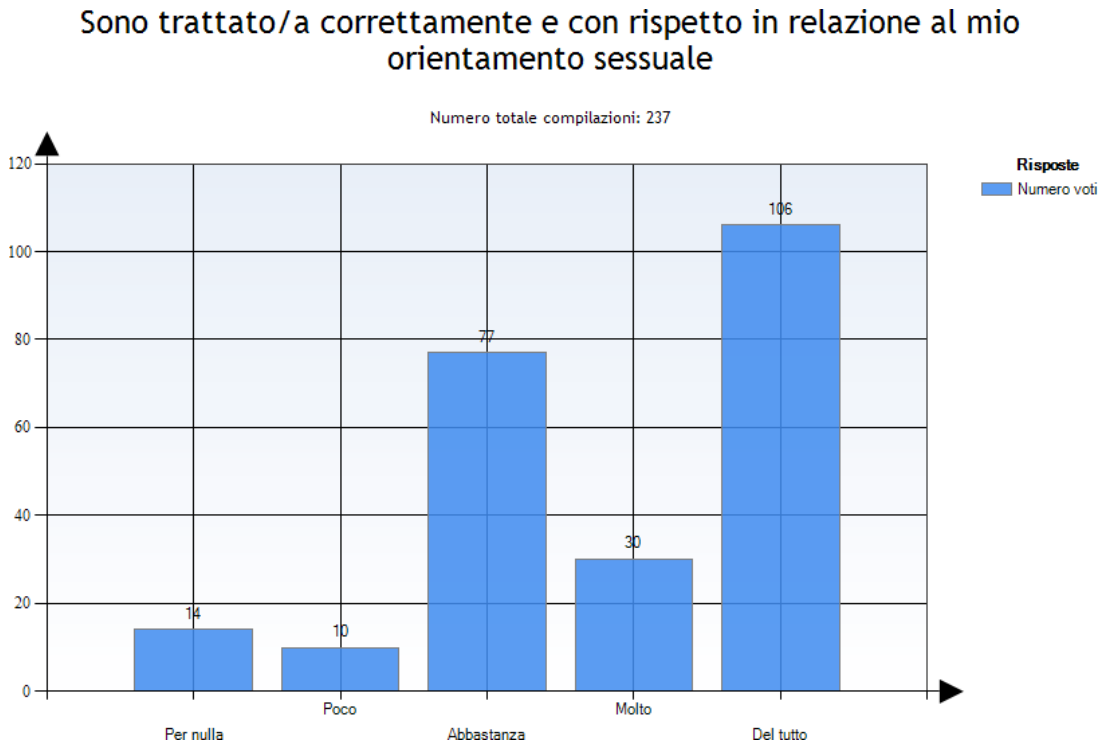
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	159	67,1
Poco	27	11,4
Abbastanza	25	10,5
Molto	11	4,6
Del tutto	15	6,3



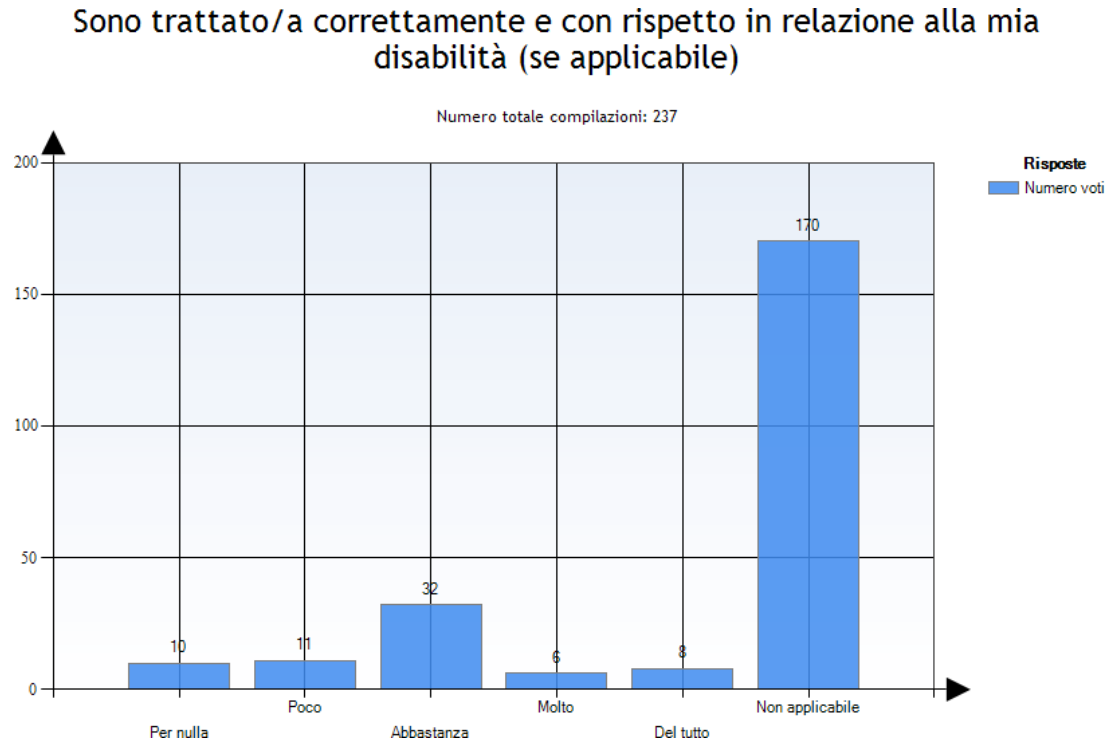
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	135	57
Poco	53	22,4
Abbastanza	33	13,9
Molto	13	5,5
Del tutto	3	1,3



Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	14	5,9
Poco	10	4,2
Abbastanza	77	32,5
Molto	30	12,7
Del tutto	106	44,7



Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	10	4,2
Poco	11	4,6
Abbastanza	32	13,5
Molto	6	2,5
Del tutto	8	3,4
Non applicabile	170	71,7



RIEPILOGO AMBITO B – Le discriminazioni

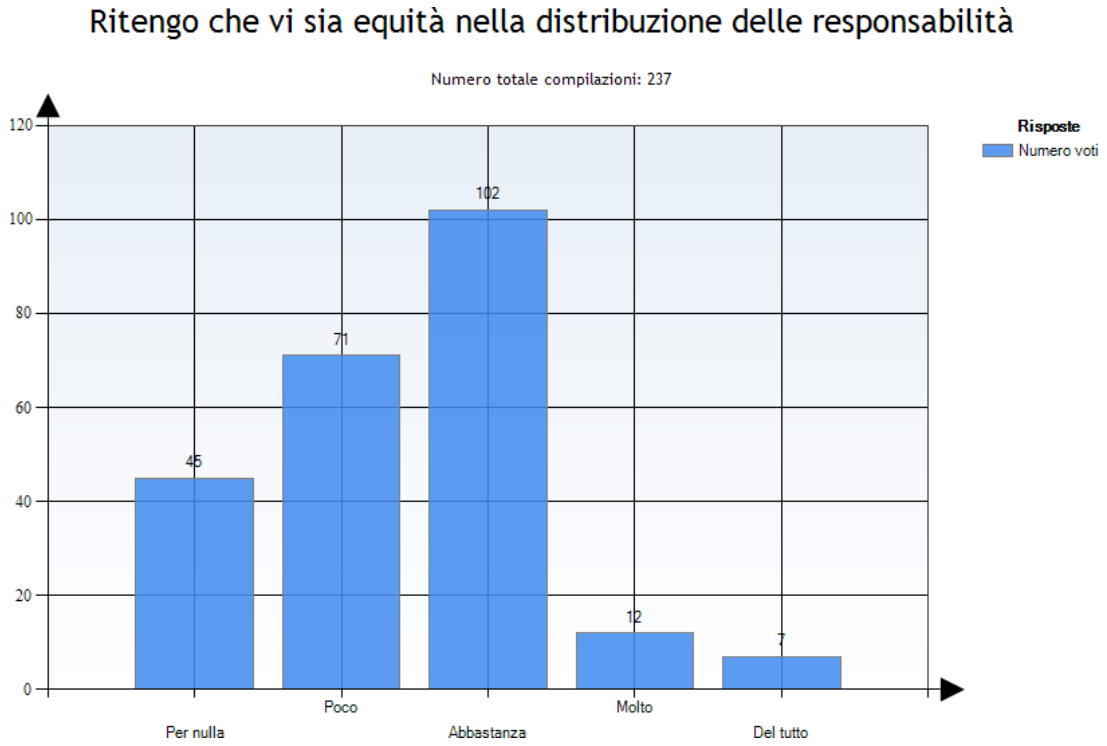
Nell'Ambito "Discriminazioni", l'analisi rileva che il personale rinviene l'assenza di discriminazioni (orientamento politico, religione, etnia, lingua, orientamento sessuale e disabilità), manifestando un elevato grado di benessere delle/i dipendenti in relazione a tale dimensione organizzativa.

C – Carriera e sviluppo professionale

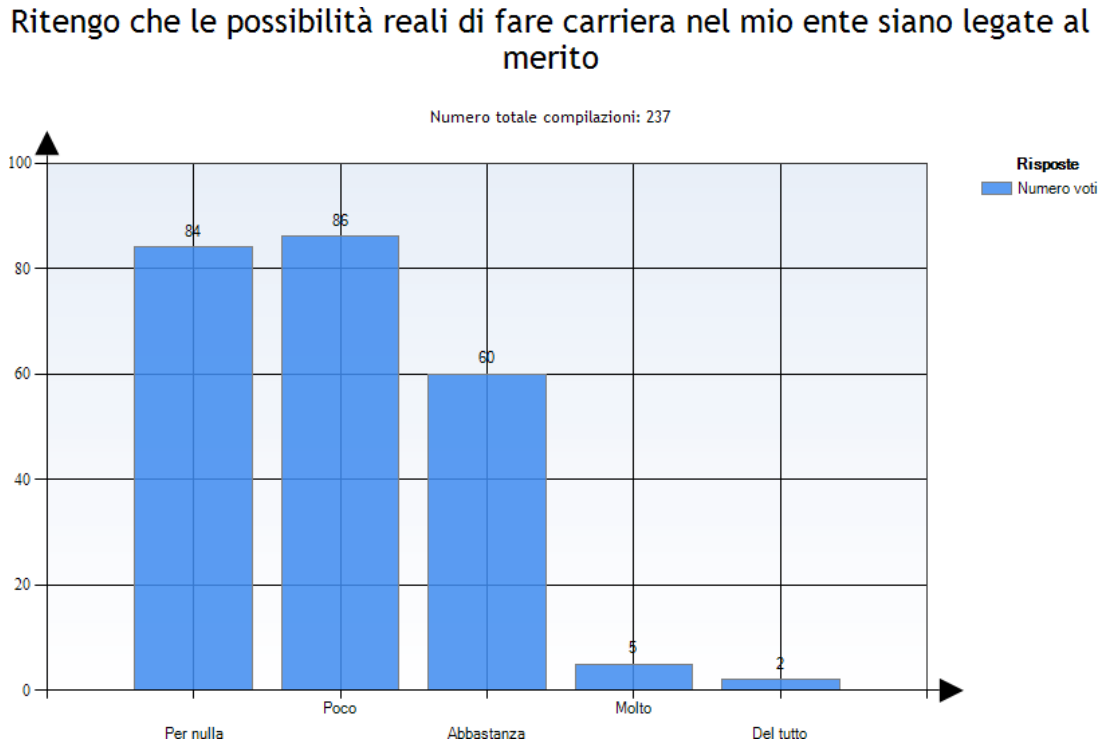
Fra le risposte più significative, quelle che riguardano l'equità nella distribuzione delle responsabilità, del percorso professionale e dell'attribuzione del merito, presentano i risultati nei grafici a seguire. Si evidenzia che tale ambito risulta essere fra i più critici e può ritenersi che coinvolga 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?

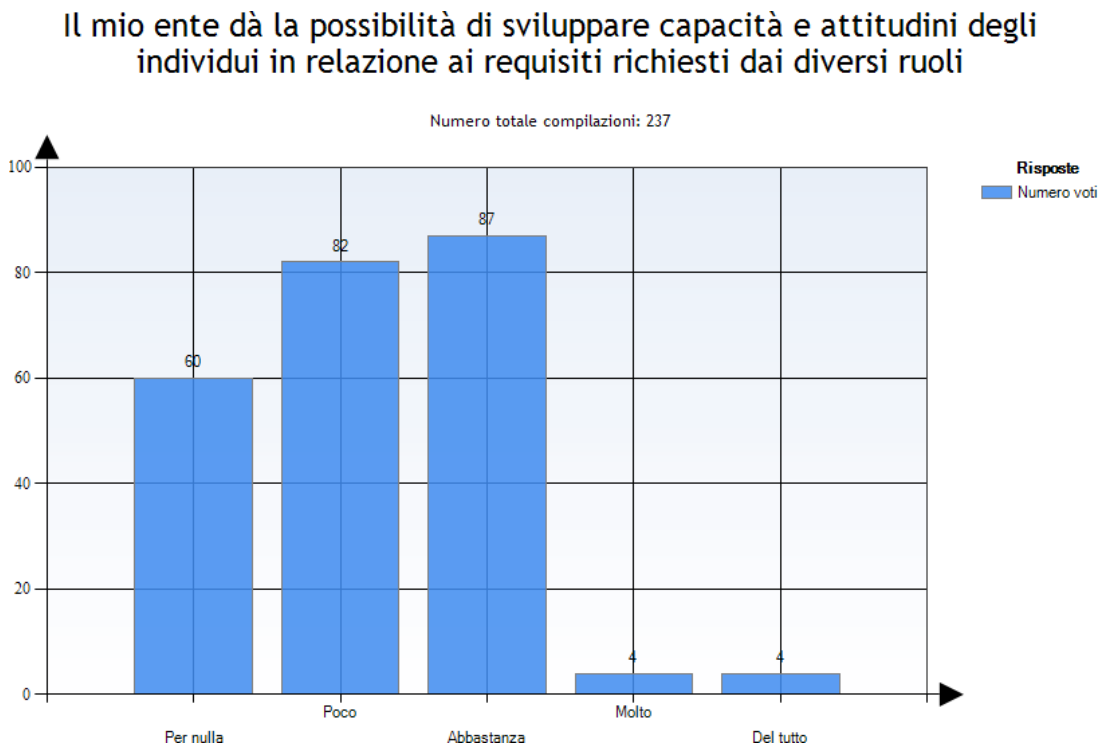
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	45	19
Poco	71	30
Abbastanza	102	43
Molto	12	5,1
Del tutto	7	3



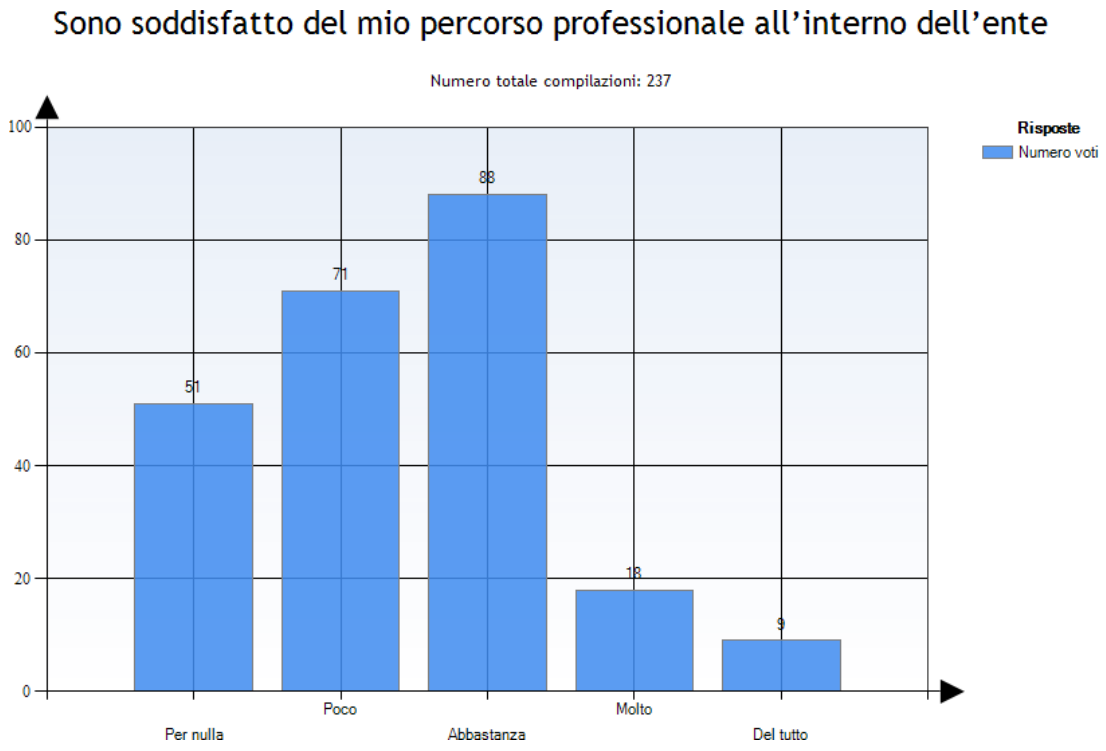
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	84	35,4
Poco	86	36,3
Abbastanza	60	25,3
Molto	5	2,1
Del tutto	2	0,8



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	60	25,3
Poco	82	34,6
Abbastanza	87	36,7
Molto	4	1,7
Del tutto	4	1,7



Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	51	21,5
Poco	71	30
Abbastanza	88	37,1
Molto	18	7,6
Del tutto	9	3,8



RIEPILOGO AMBITO C – Carriera e sviluppo professionale

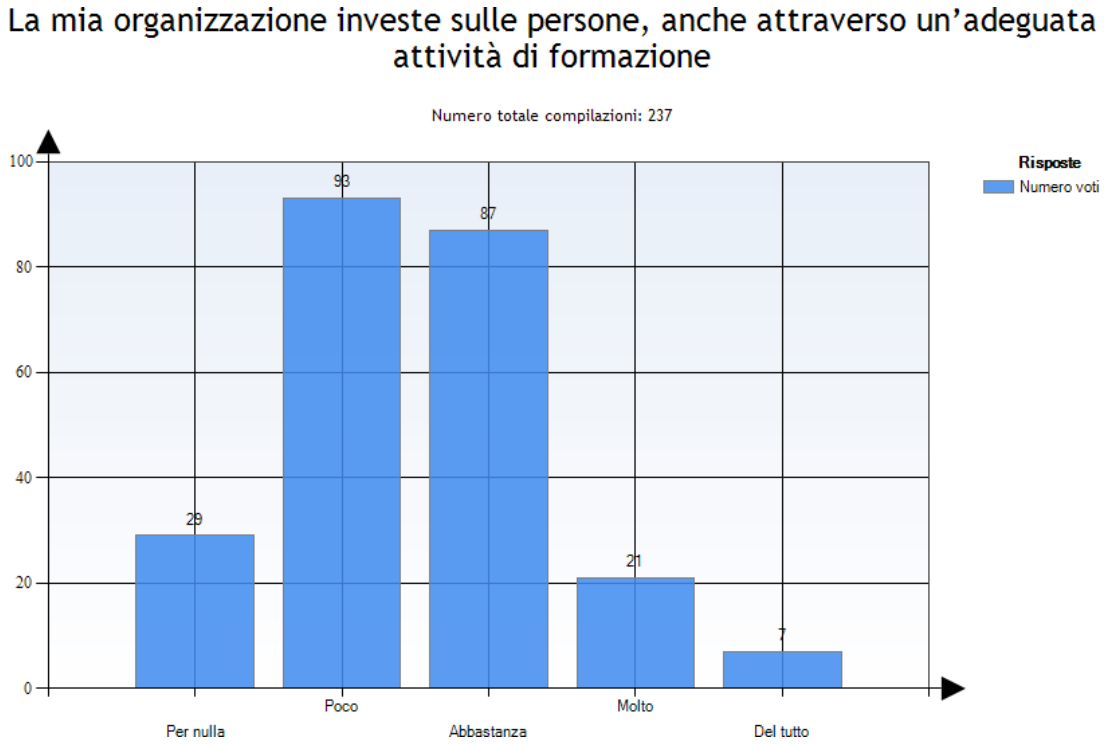
Nell'Ambito "Carriera e sviluppo professionale" è stato rilevato, dalle risposte delle/i dipendenti al questionario, che il 90% in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda, nell'Ente non vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità. La stessa criticità è rilevata anche per l'affermazione "*Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito",* dove il 96,7% si dichiara in totale, prevalente e parziale disaccordo. Altra criticità molto forte, il percorso professionale all'interno dell'Ente: l'88,6% 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

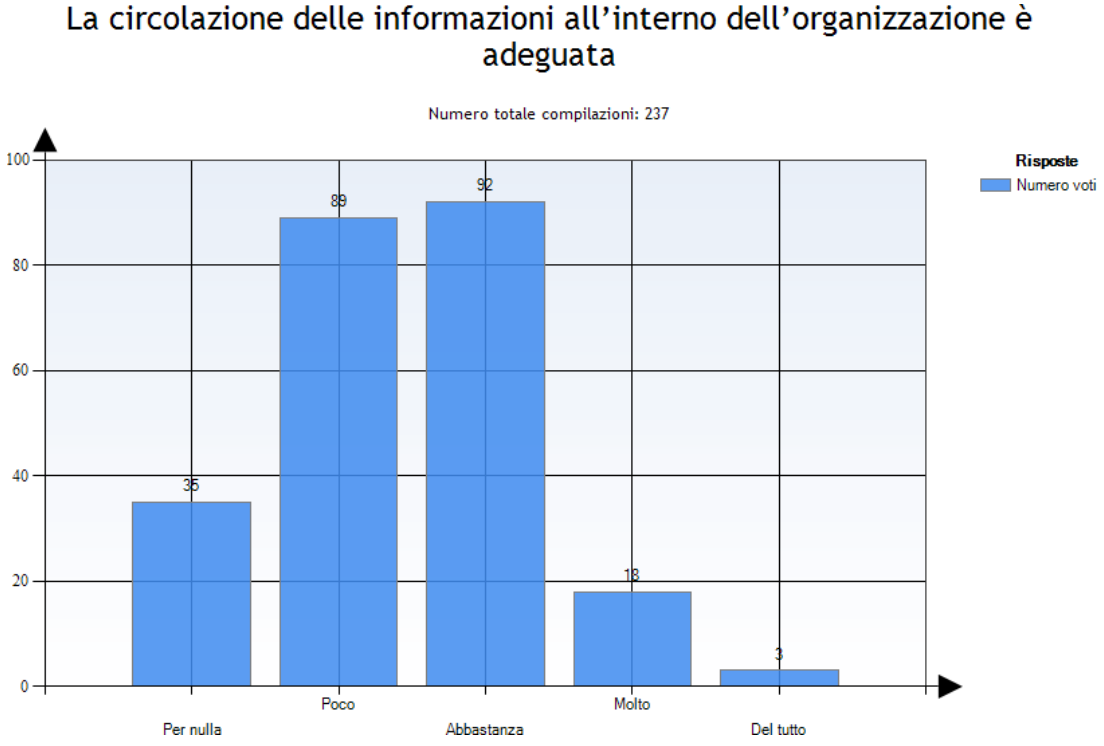
Le domande prendono in esame la percezione del lavoro da parte dei/delle dipendenti e dell'adeguatezza dei mezzi per lo svolgimento dello stesso.

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

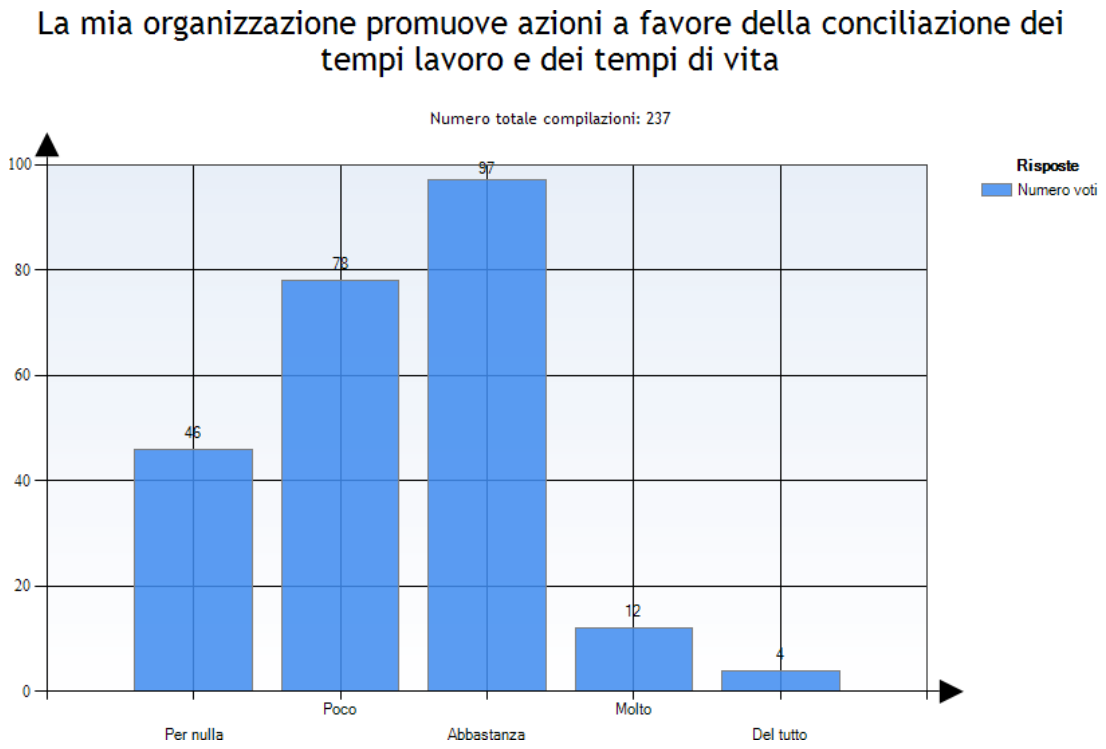
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	29	12,2
Poco	93	39,2
Abbastanza	87	36,7
Molto	21	8,9
Del tutto	7	3



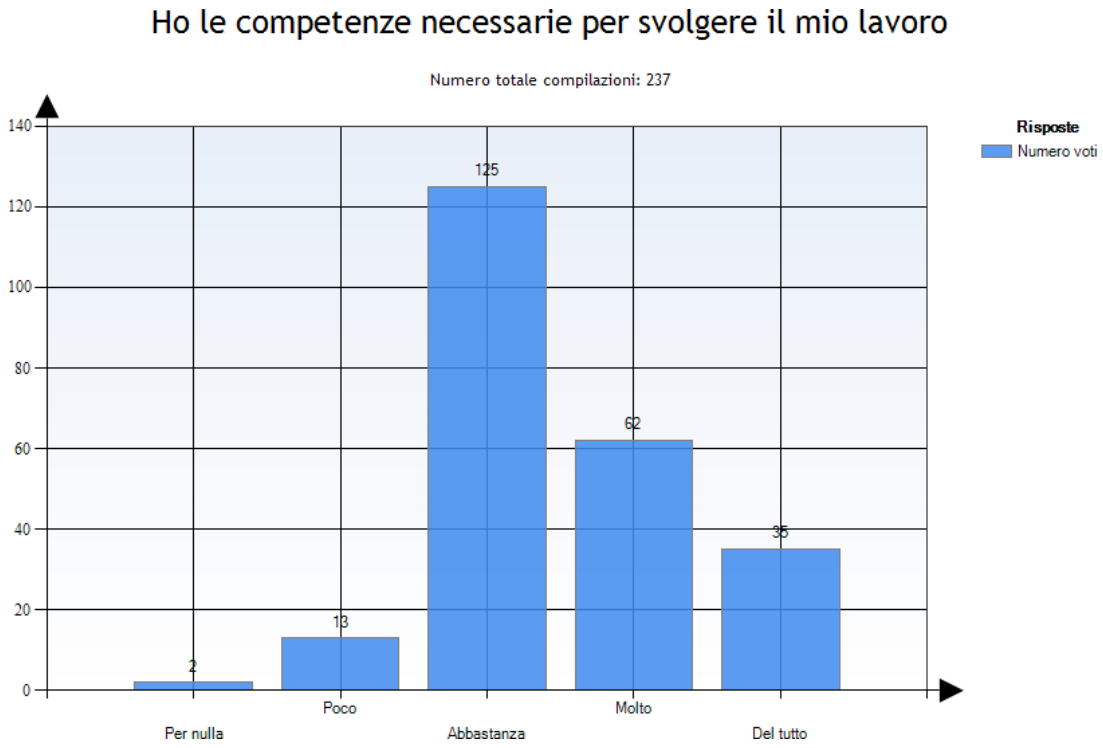
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	35	14,8
Poco	89	37,6
Abbastanza	92	38,8
Molto	18	7,6
Del tutto	3	1,3



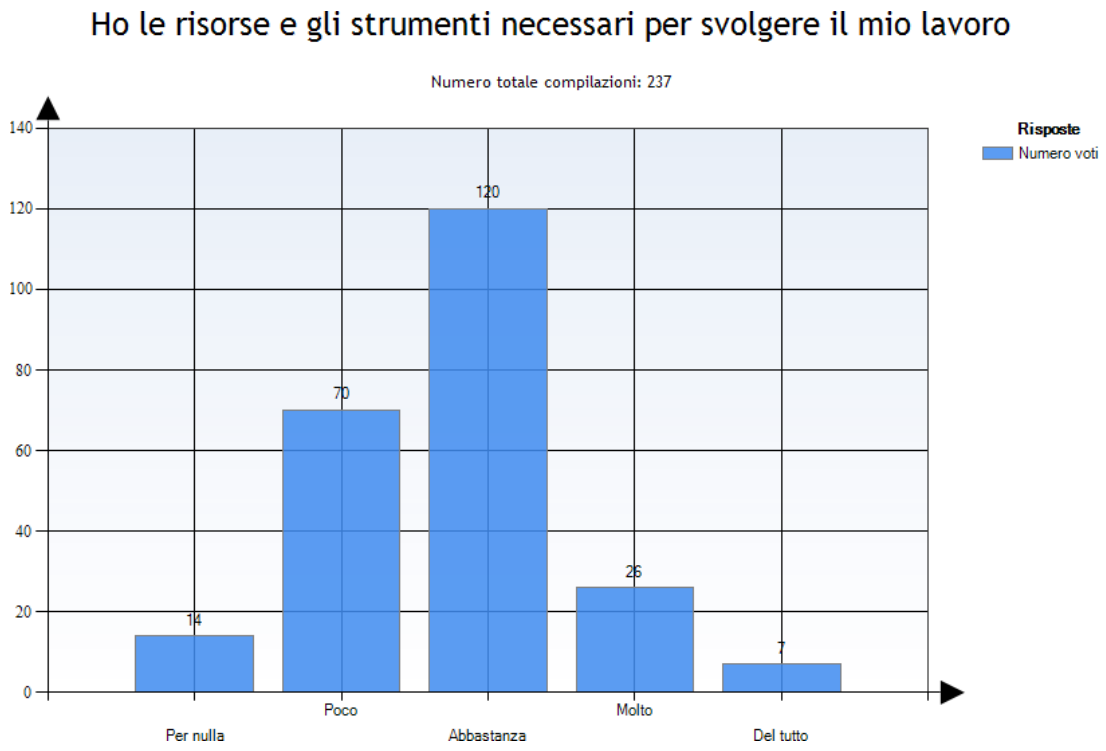
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	46	19,4
Poco	78	32,9
Abbastanza	7697	40,9
Molto	12	5,1
Del tutto	4	1,7



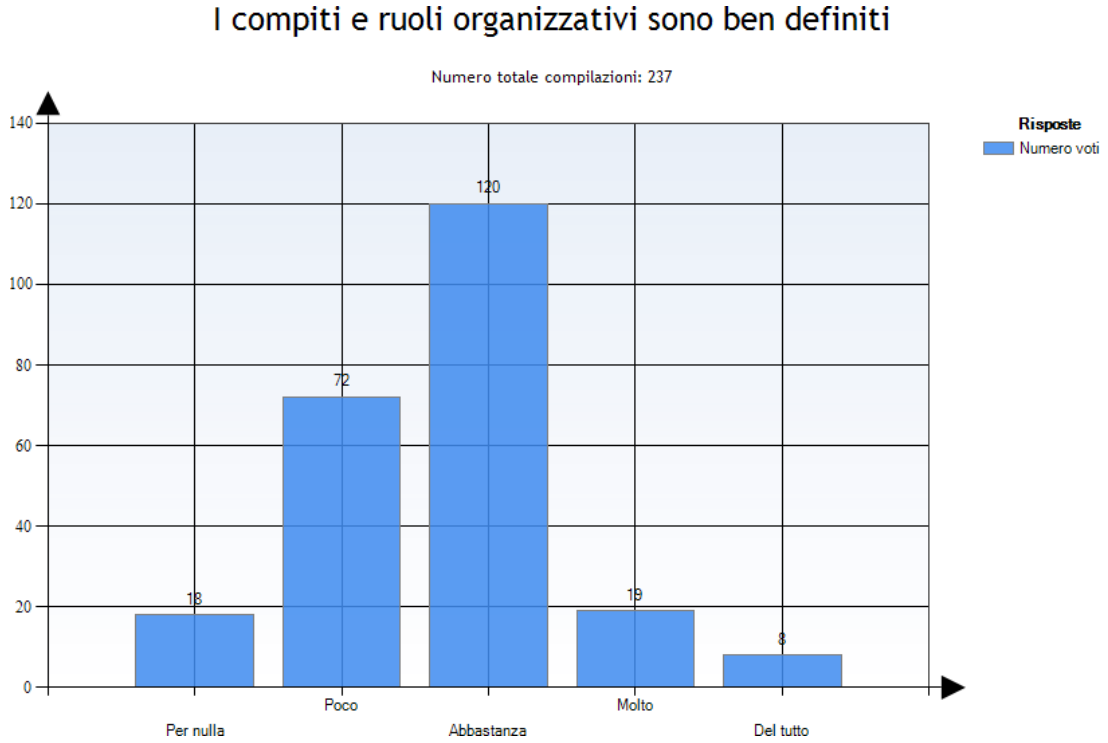
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	2	0,8
Poco	13	5,5
Abbastanza	125	52,7
Molto	62	26,2
Del tutto	35	14,8



Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	14	5,9
Poco	70	29,5
Abbastanza	120	50,6
Molto	26	11
Del tutto	7	3



I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	18	7,6
Poco	72	30,4
Abbastanza	120	50,6
Molto	19	8
Del tutto	8	3,4



RIEPILOGO AMBITO D – Il mio contesto lavorativo

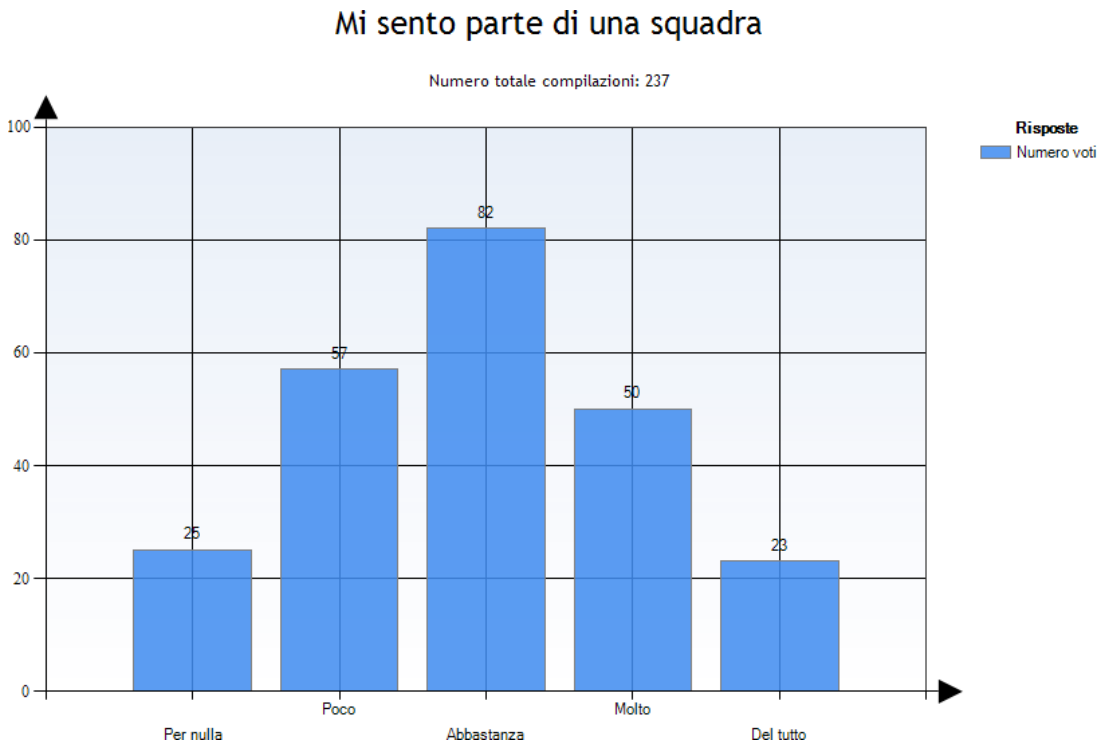
Il rapporto del personale con il proprio lavoro appare positivo, si osserva un alto senso di adeguatezza dei lavoratori e delle lavoratrici rispetto alla propria attività lavorativa ed una buona consapevolezza, sia delle competenze necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa (90% del personale), che per i risultati della stessa.
In base alle risposte fornite, il 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.

E – I miei colleghi

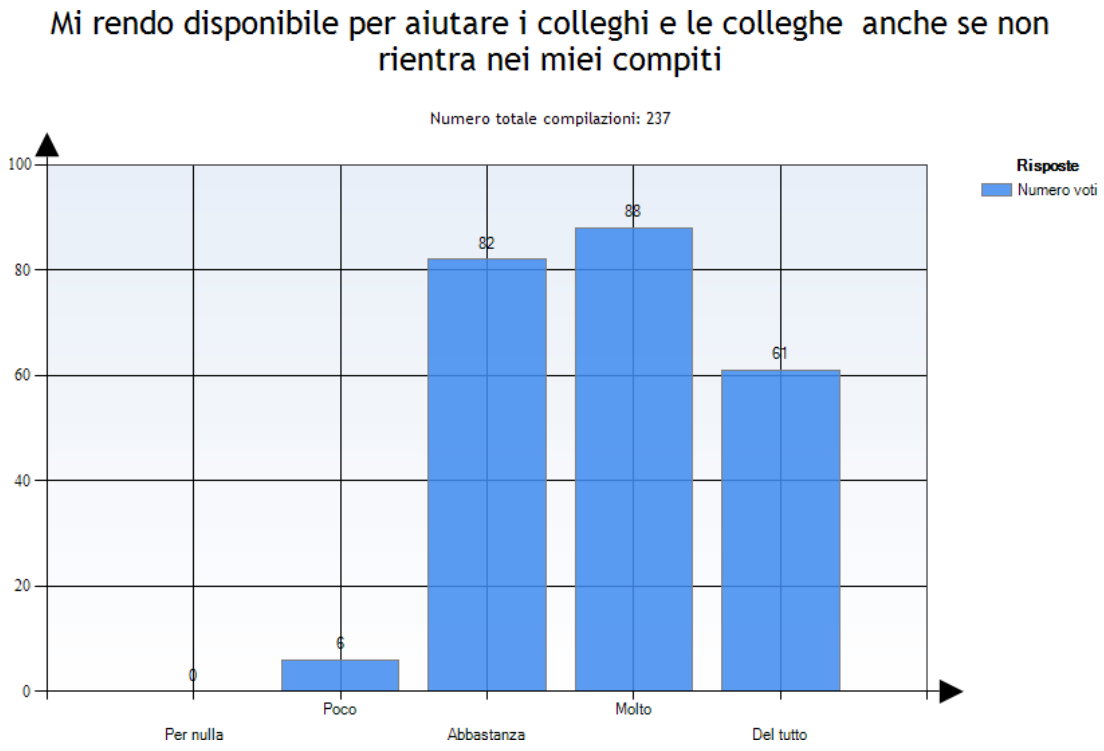
Le domande prendono in esame il rapporto con i colleghi e le colleghe.

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

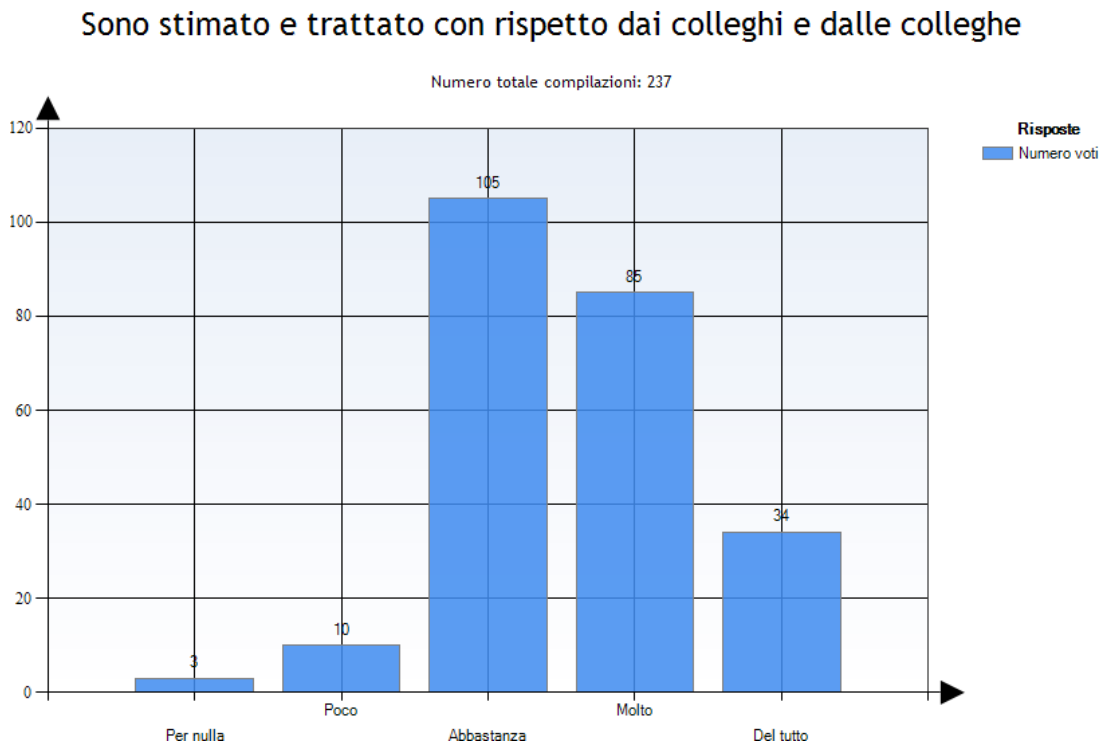
Mi sento parte di una squadra		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	25	10,5
Poco	57	24,1
Abbastanza	82	34,6
Molto	50	21,1
Del tutto	23	9,7



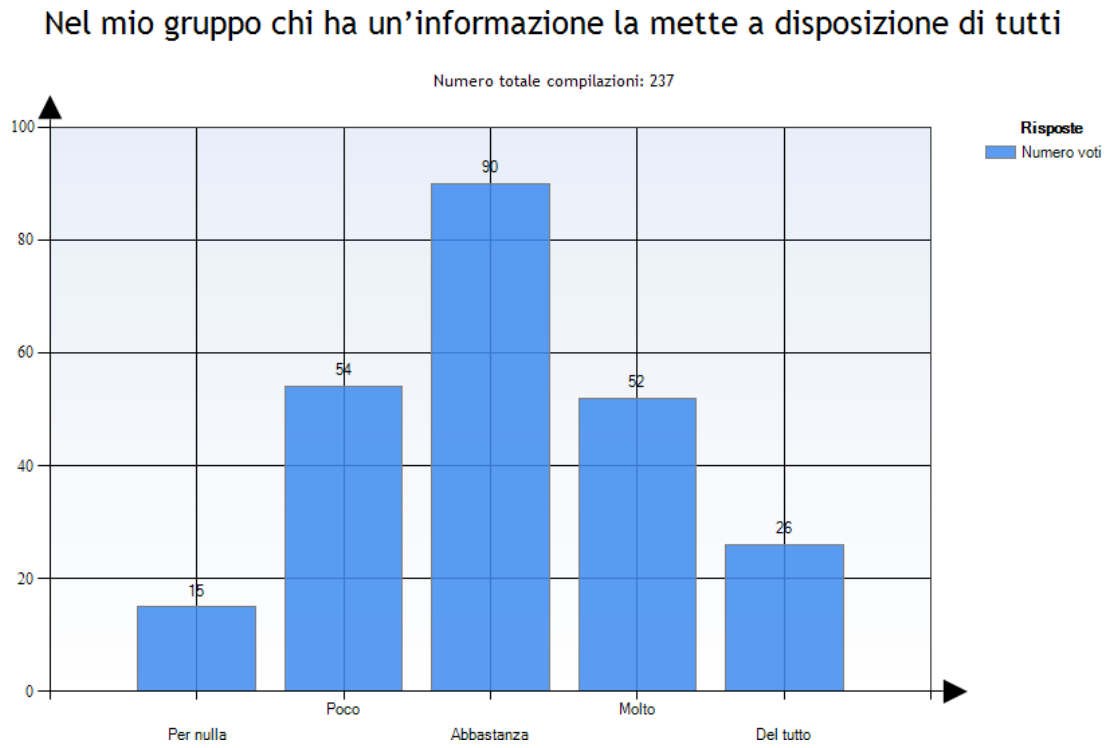
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi e le colleghe anche se non rientra nei miei compiti		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	0	0
Poco	6	2,5
Abbastanza	82	34,6
Molto	88	37,1
Del tutto	61	25,7



Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi e dalle colleghe		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	3	1,3
Poco	10	4,2
Abbastanza	105	44,3
Molto	85	35,9
Del tutto	34	14,3



Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti/e		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	15	6,3
Poco	54	22,8
Abbastanza	90	38
Molto	52	21,9
Del tutto	26	11



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 (97,4%) 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 (94,5%). Tali risultati evidenziano che la struttura orizzontale esiste e funziona positivamente.

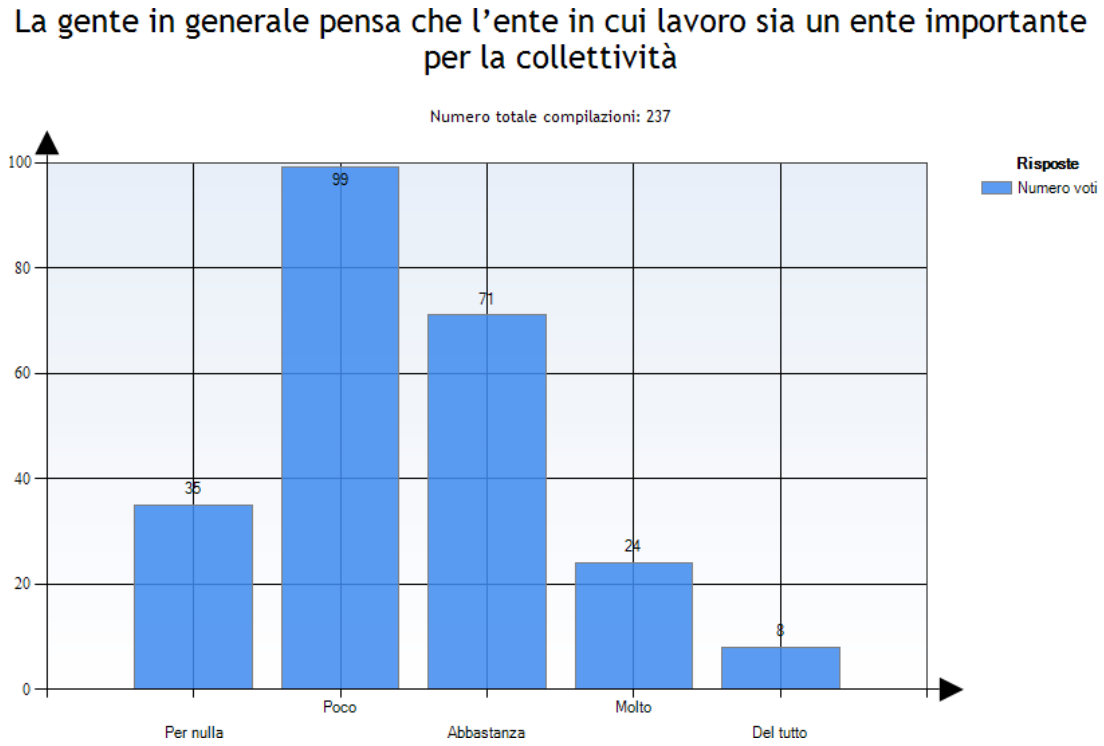
I punteggi più bassi, anche se positivi, sono riferiti, in particolare, al sentirsi parte di una squadra (69,2%) e alla diffusione delle informazioni (67,1%).

F – La mia amministrazione

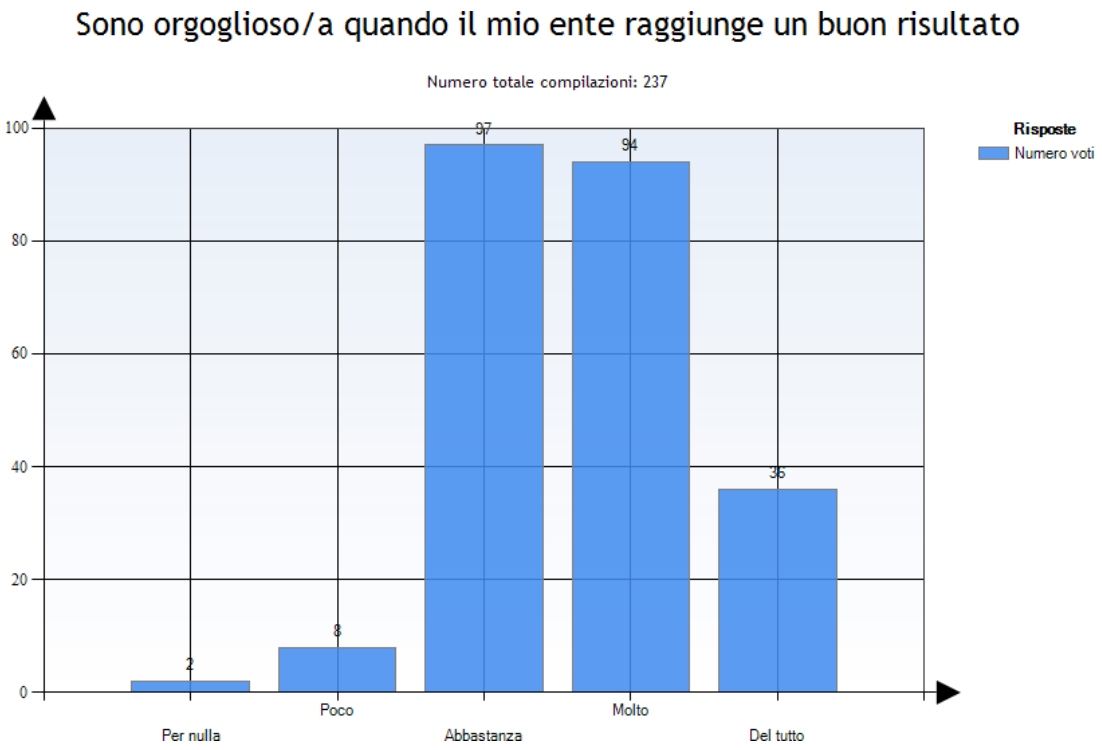
Le domande prendono in esame l'immagine dell'amministrazione ed il senso di appartenenza.

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

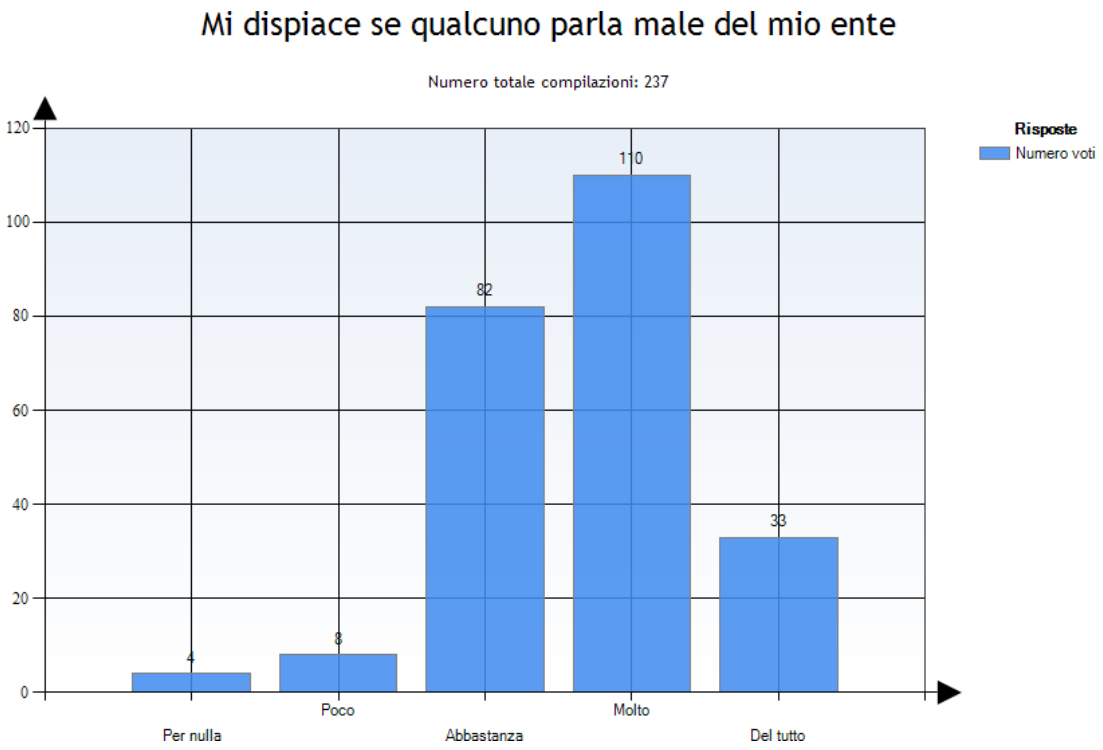
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	35	14,8
Poco	99	41,8
Abbastanza	71	30
Molto	24	10,1
Del tutto	8	3,4



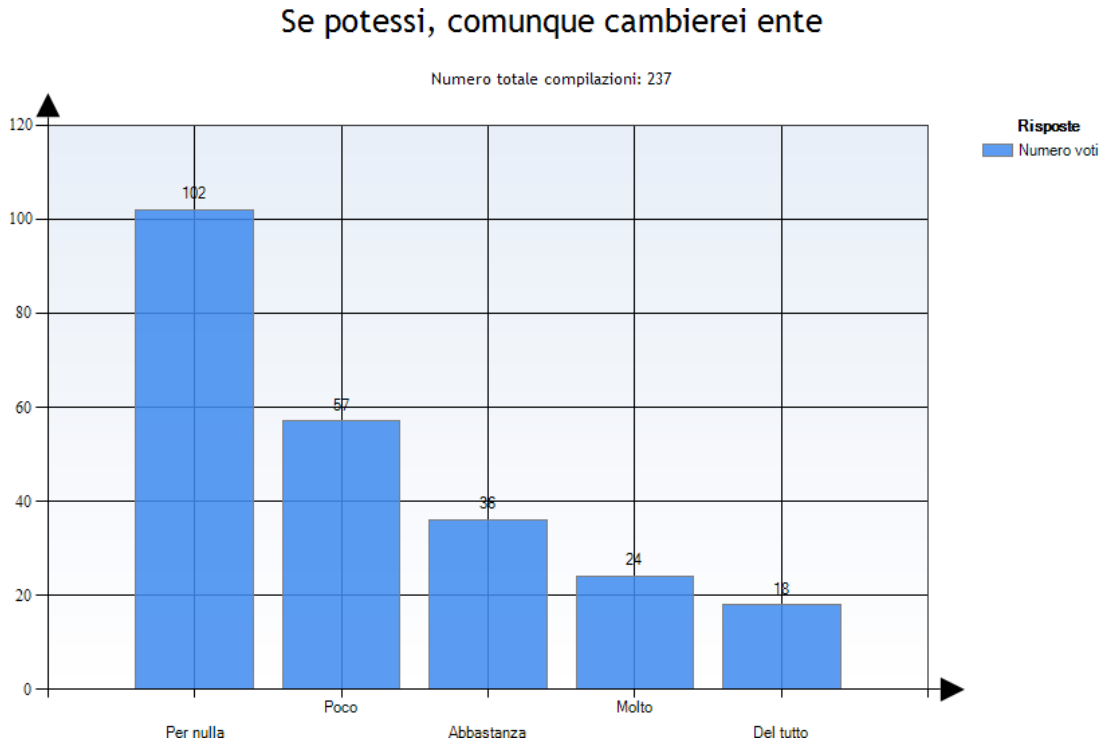
Sono orgoglioso/a quando il mio ente raggiunge un buon risultato		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	2	0,8
Poco	8	3,4
Abbastanza	97	40,9
Molto	94	39,7
Del tutto	36	15,2



Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	4	1,7
Poco	8	3,4
Abbastanza	82	34,6
Molto	110	46,4
Del tutto	33	13,9



Se potessi, comunque cambierei ente		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	102	43
Poco	57	24,1
Abbastanza	36	15,2
Molto	24	10,1
Del tutto	18	7,6



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 (95,8%). 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 33% del personale cambierebbe amministrazione.

Relativamente alla valutazione di importanza dell'ente da parte della collettività il 43,5% 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

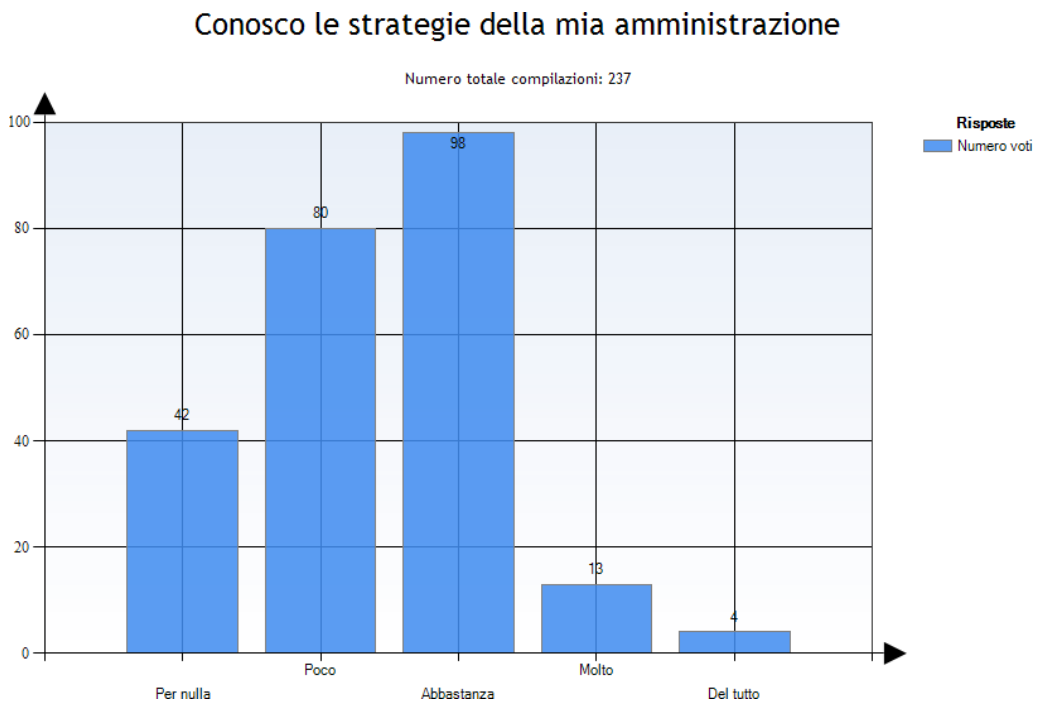
Quest'area si propone di esaminare il grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

- 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

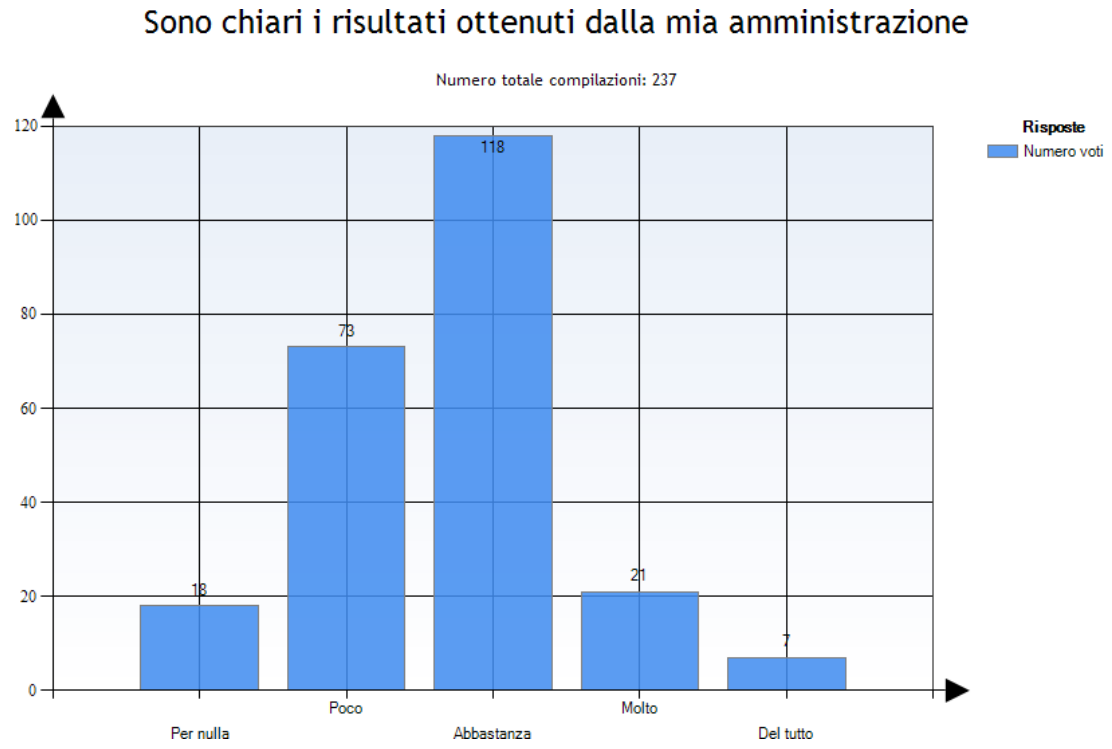
Domanda: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Conosco le strategie della mia amministrazione		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	42	17,7
Poco	80	33,8
Abbastanza	98	41,4
Molto	13	5,5
Del tutto	4	1,7

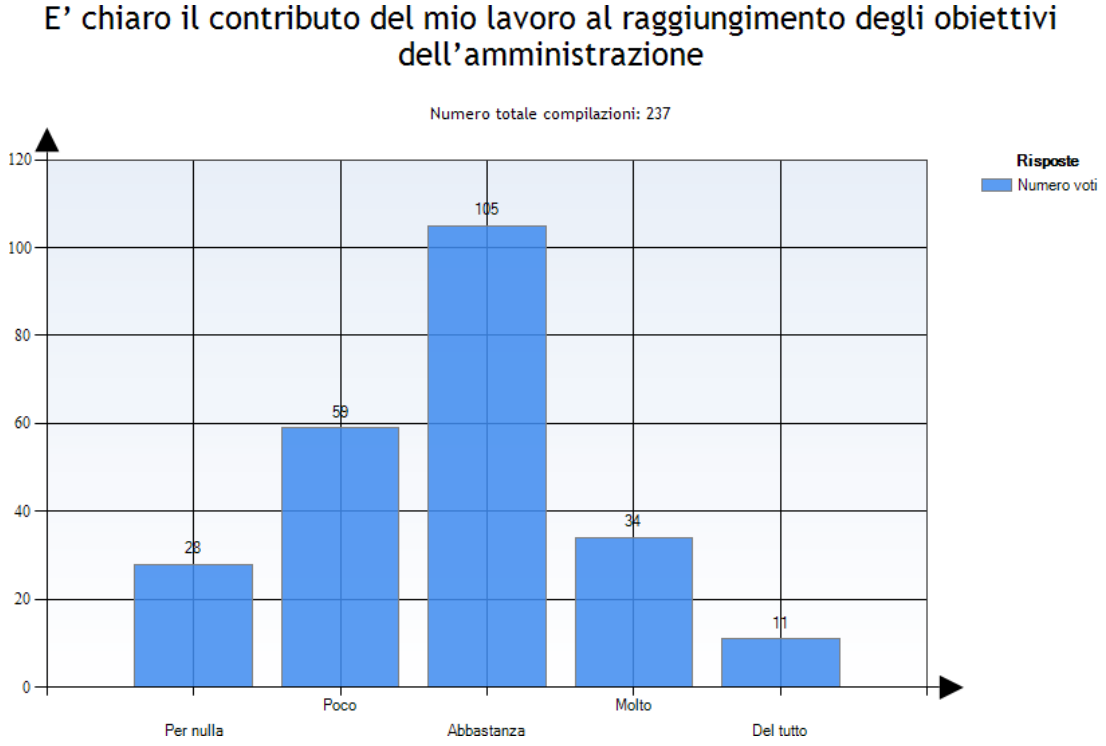


Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	35	14,8
Poco	62	26,2
Abbastanza	117	49,4
Molto	18	6,3
Del tutto	8	3,4

Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	18	7,6
Poco	73	30,8
Abbastanza	118	49,8
Molto	21	8,9
Del tutto	7	3



E’ chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	28	11,8
Poco	59	24,9
Abbastanza	105	44,3
Molto	34	14,3
Del tutto	11	4,6



RIEPILOGO AMBITO G – La mia organizzazione

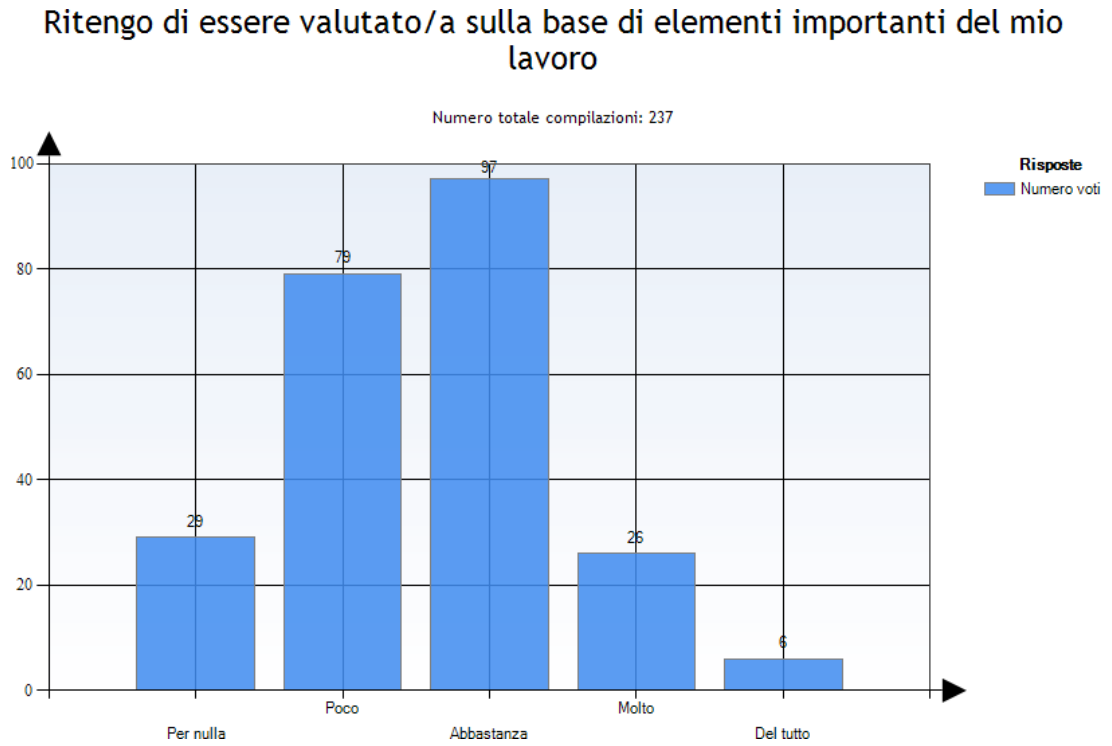
L’ambito G indaga è relativo alla percezione del/della dipendente rispetto agli obiettivi dell’Ente. Rispetto alle domande sull’organizzazione, i punteggi delle domande sono bassi: solo il 48,6% del personale afferma, in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda di conoscere le strategie dell’amministrazione e il 59% di condividerne gli obiettivi strategici. Sempre riguardo agli obiettivi dell’Amministrazione, l’81% 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

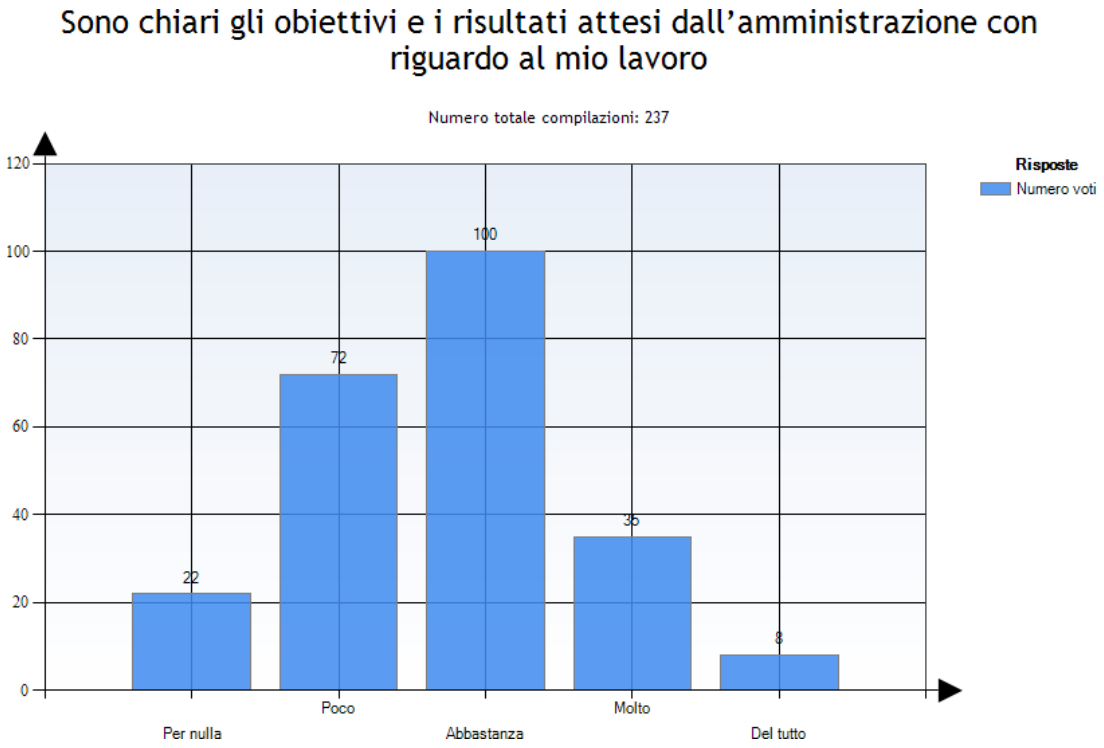
Le domande sono incentrate sul sistema di valutazione della performance.

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

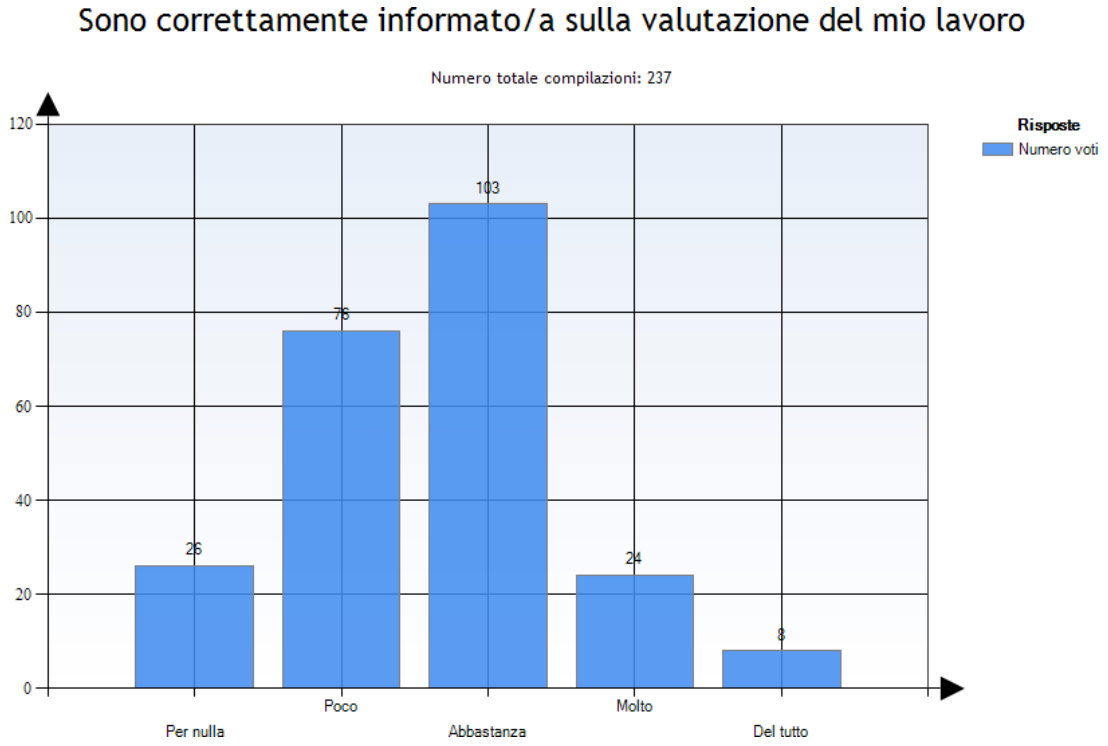
Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	29	12,2
Poco	79	33,3
Abbastanza	97	40,9
Molto	26	11
Del tutto	6	2,5



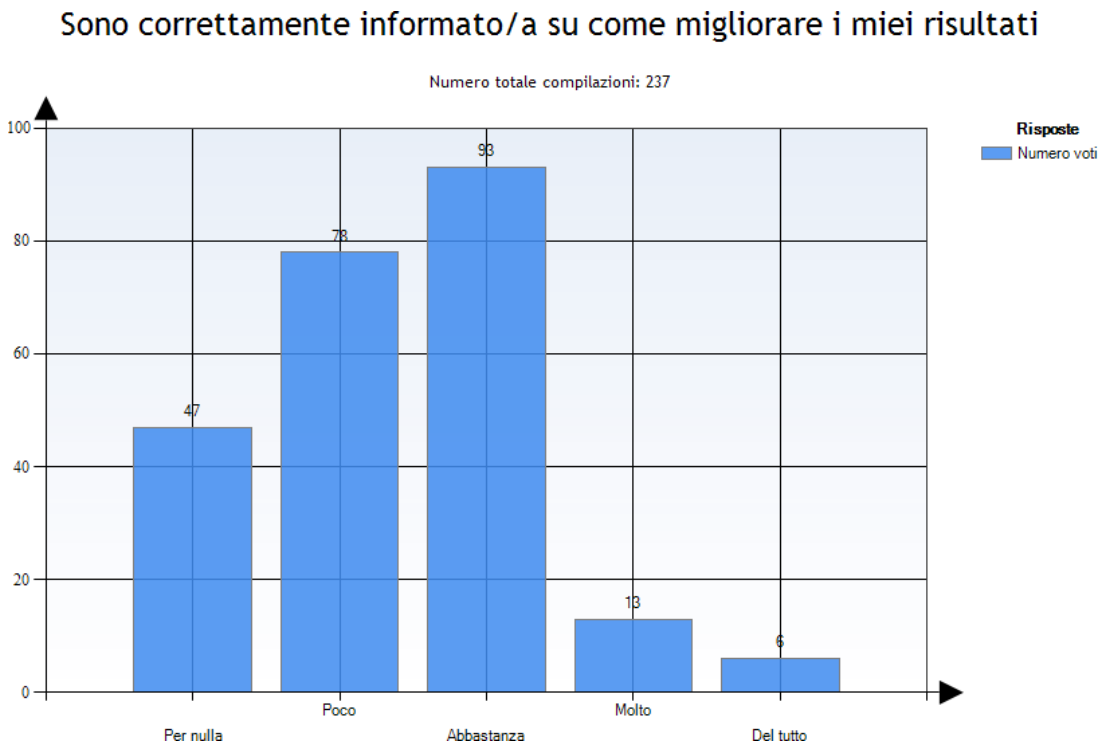
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	22	9,3
Poco	72	30,4
Abbastanza	100	42,2
Molto	35	14,8
Del tutto	8	3,4



Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	26	11
Poco	76	32,1
Abbastanza	103	43,5
Molto	24	10,1
Del tutto	8	3,4



Sono correttamente informato/a su come migliorare i miei risultati		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	47	19,8
Poco	78	32,9
Abbastanza	93	39,2
Molto	13	5,5
Del tutto	6	2,5



RIEPILOGO AMBITO H – Le mie performance

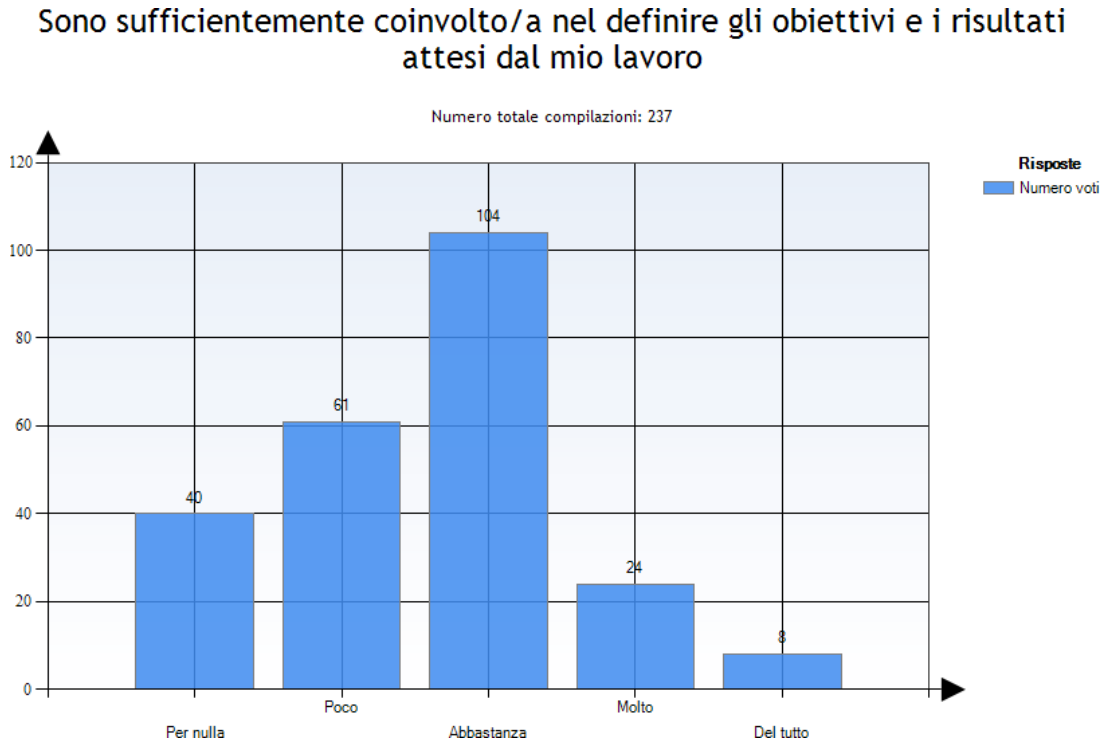
Oggetto delle domande di questo ambito di indagine è la performance individuale e il sistema di misurazione e valutazione della stessa. L'analisi delle risposte fa registrare, in parziale, prevalente/totale disaccordo con la domanda, che il 43,1% del personale intervistato dichiara di non essere correttamente 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 conseguente mancato rispetto del sistema di valutazione del personale del comparto.

I – Il funzionamento del sistema

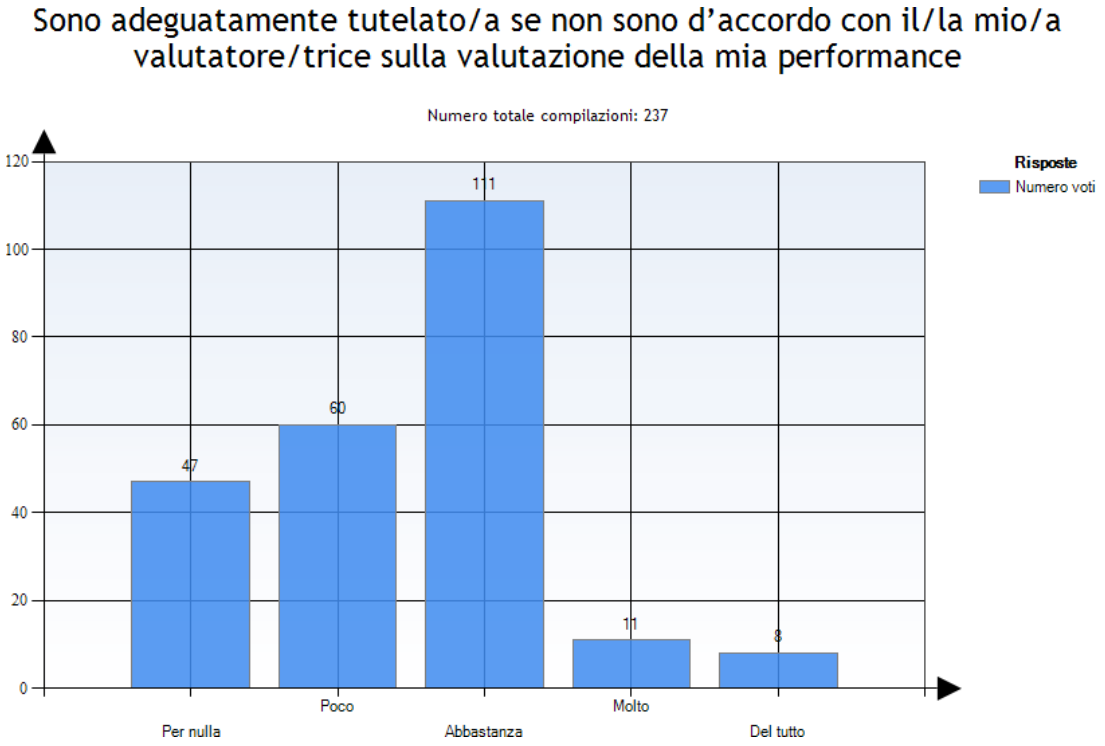
Le domande sono incentrate sul funzionamento del sistema di valutazione della performance.

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

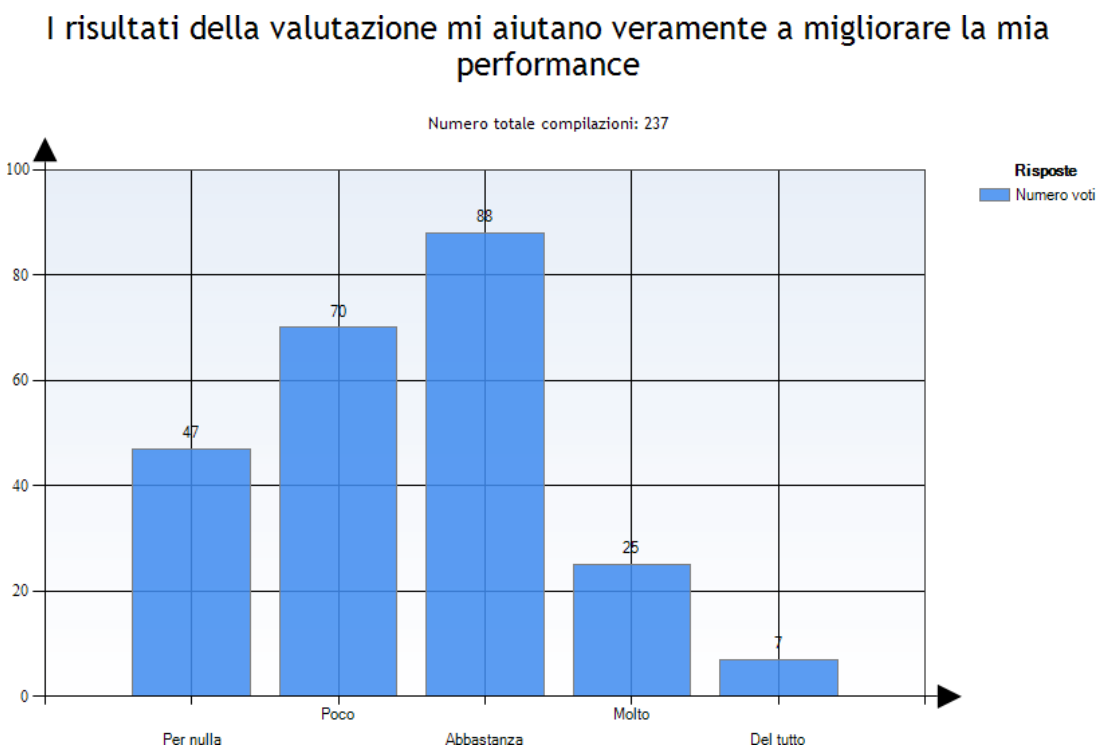
Sono sufficientemente coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	40	16,9
Poco	61	25,7
Abbastanza	104	43,9
Molto	24	10,1
Del tutto	8	3,4



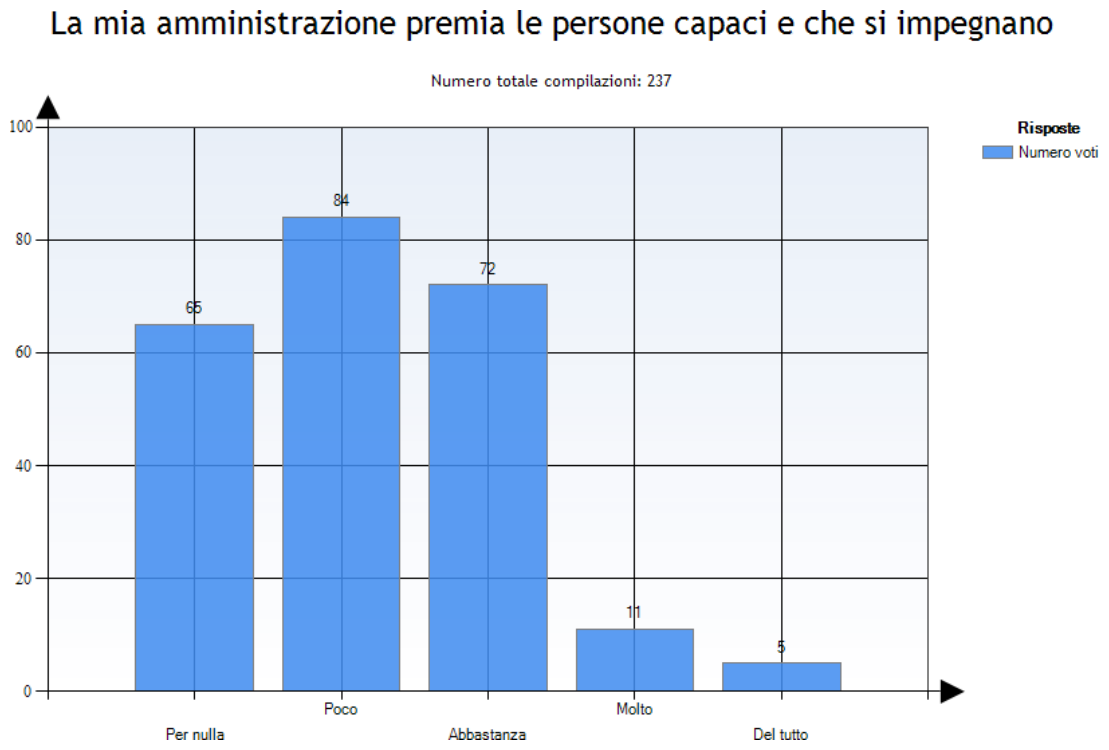
Sono adeguatamente tutelato/a se non sono d’accordo con il/la mio/a valutatore/valutatrice sulla valutazione della mia performance		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	47	19,8
Poco	60	25,3
Abbastanza	111	46,8
Molto	11	4,6
Del tutto	8	3,4



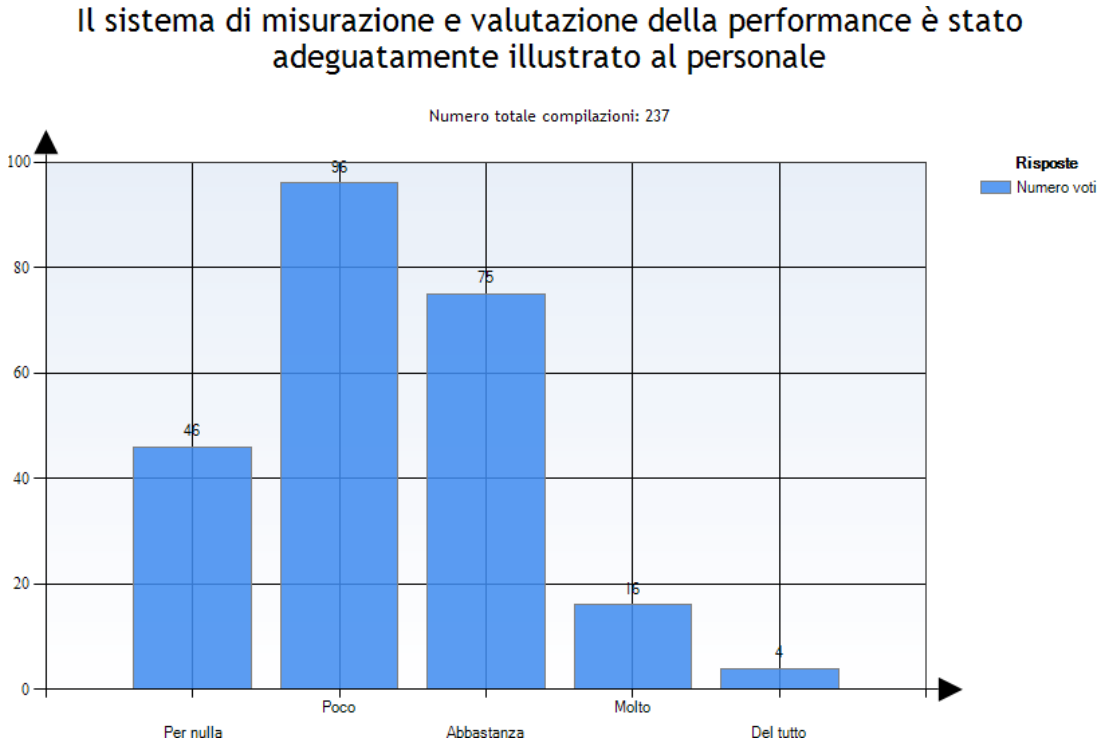
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	47	19,8
Poco	70	29,5
Abbastanza	88	37,1
Molto	25	10,5
Del tutto	7	3



La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	65	27,4
Poco	84	35,4
Abbastanza	72	30,4
Molto	11	4,6
Del tutto	5	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	46	19,4
Poco	96	40,5
Abbastanza	75	31,6
Molto	16	6,8
Del tutto	4	1,7



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 50,6% del personale che ha risposto all'indagine, in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, indica che il sistema di valutazione, così come è predisposto nell'Ente, aiuta il/la dipendente a migliorare le proprie prestazioni lavorative e la propria performance. Per quanto riguarda la premialità, il 37,1% 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.

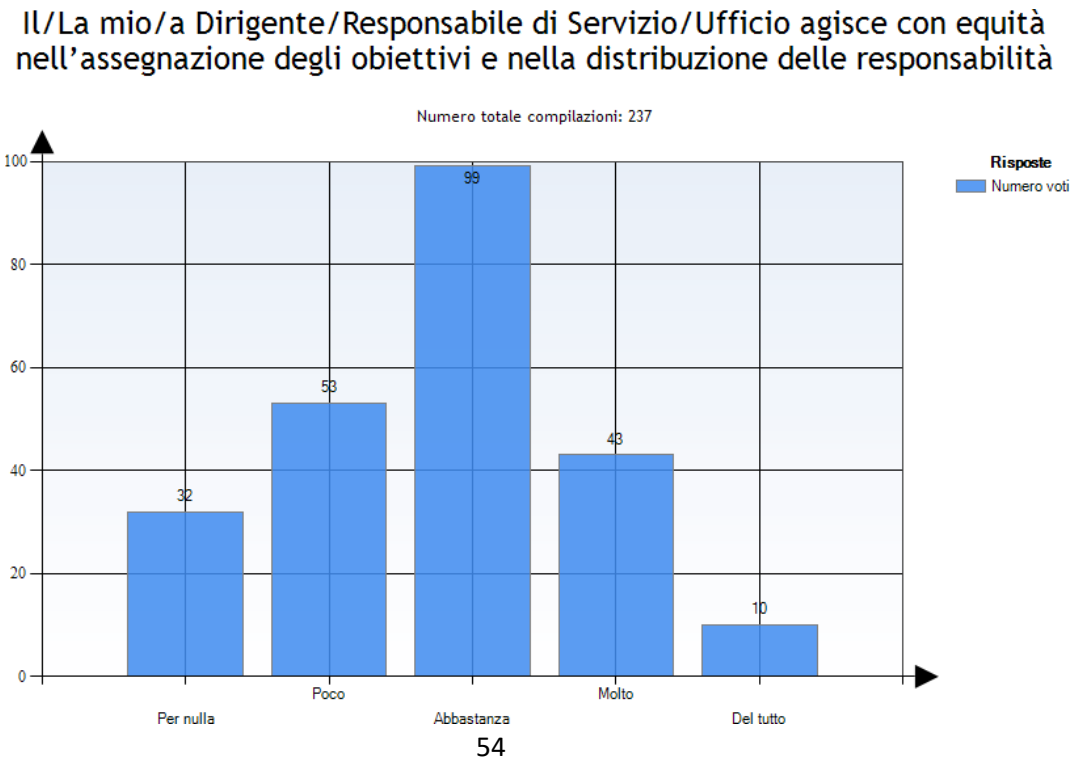
Grado di valutazione del superiore gerarchico

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

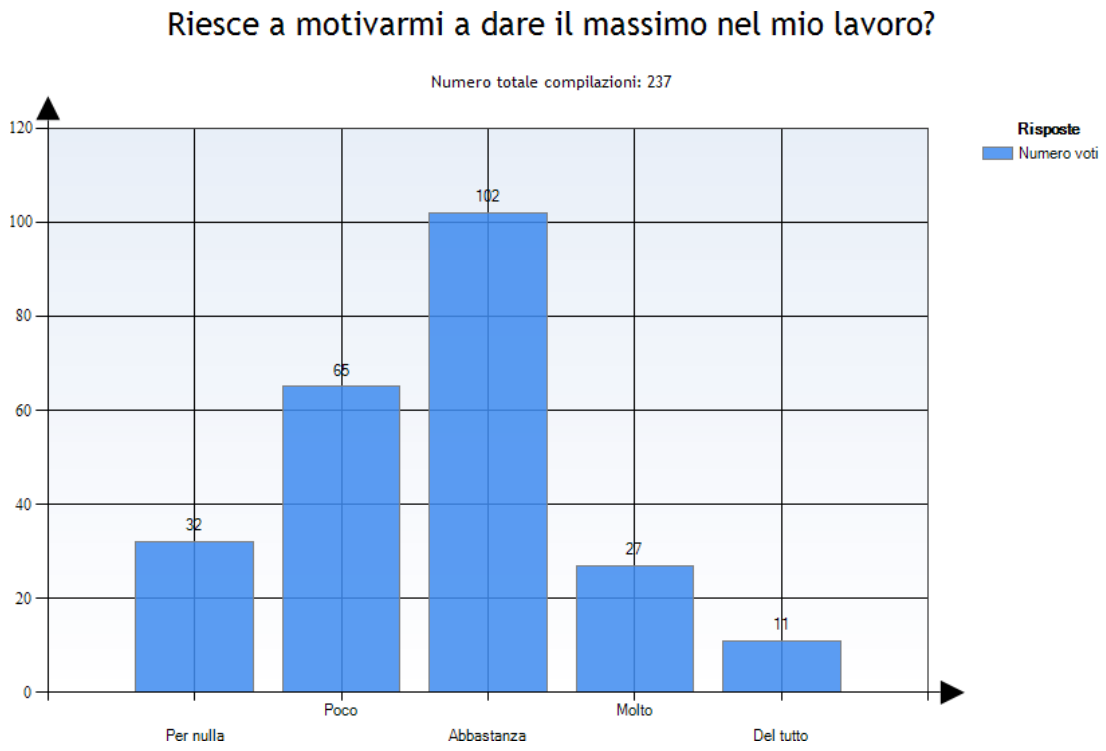
L – Il/La mio/a Dirigente/Responsabile di Servizio/Ufficio

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

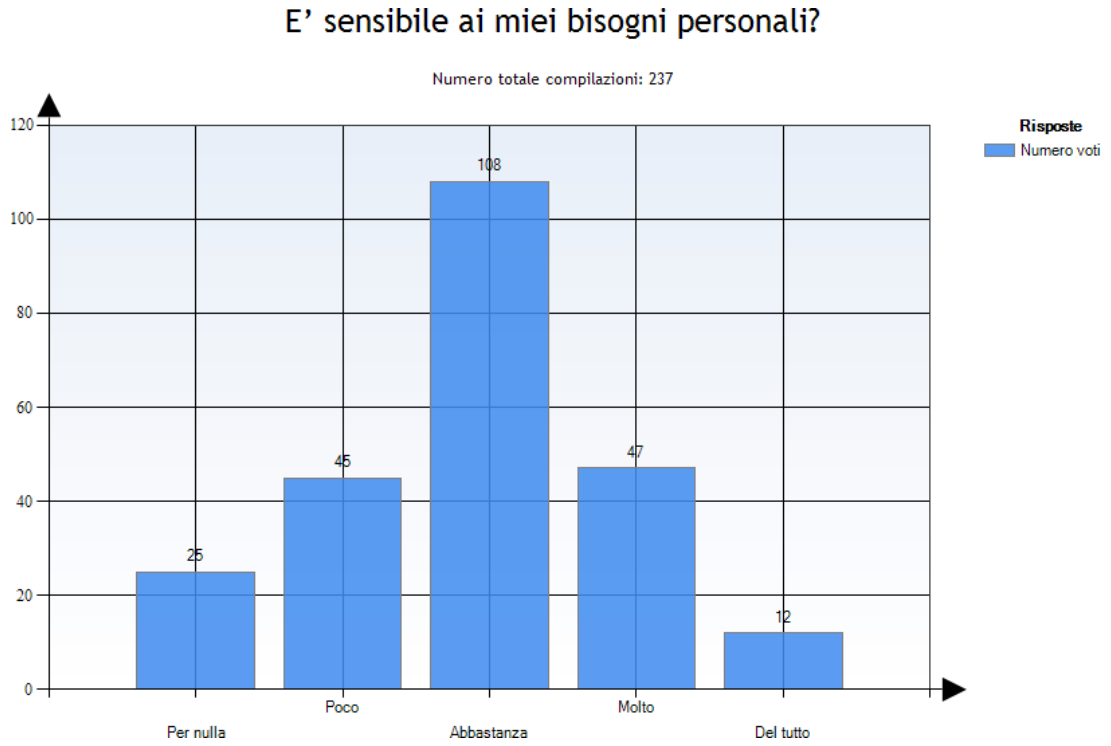
Agisce con equità nell'assegnazione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	32	13,5
Poco	53	22,4
Abbastanza	99	41,8
Molto	43	18,1
Del tutto	10	4,2



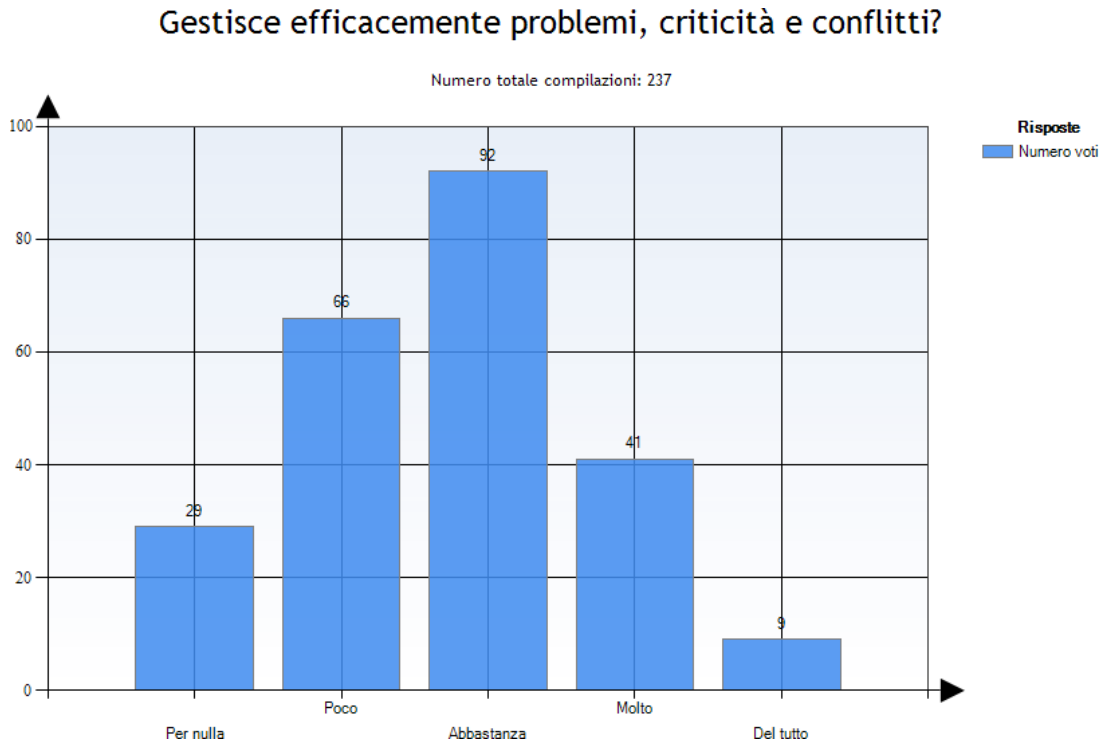
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	32	13,5
Poco	65	27,4
Abbastanza	102	43
Molto	27	11,4
Del tutto	11	4,6



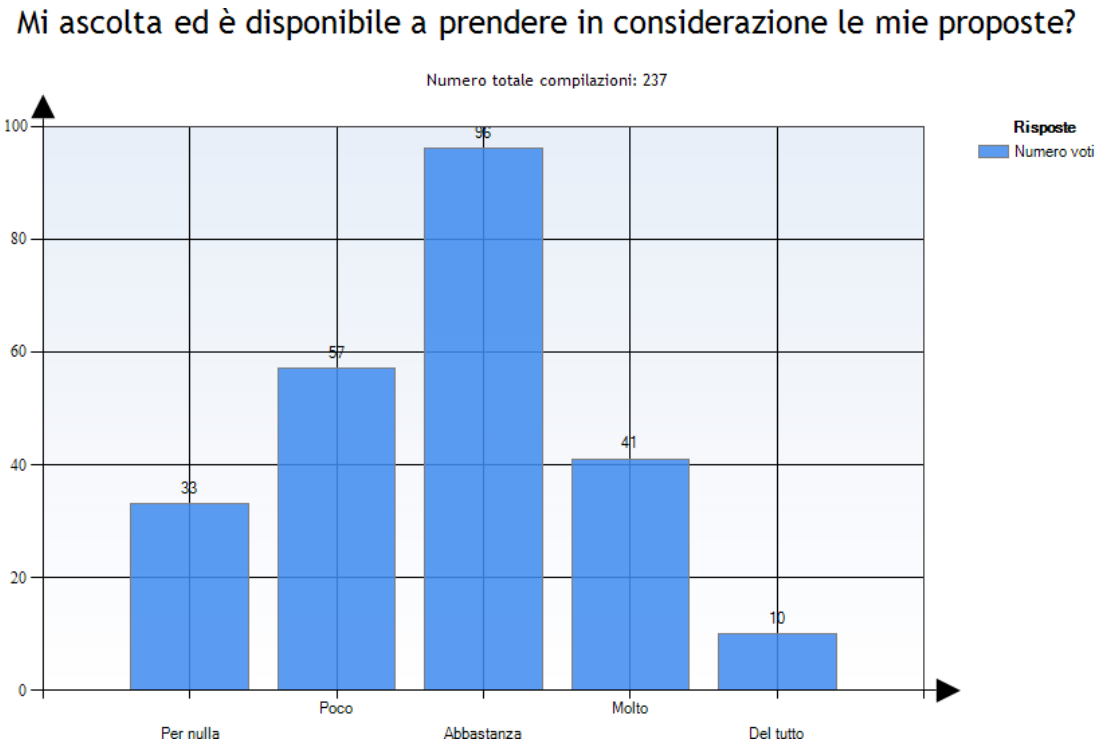
E’ sensibile ai miei bisogni personali		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	25	10,5
Poco	45	19
Abbastanza	108	45,6
Molto	47	19,8
Del tutto	12	5,1



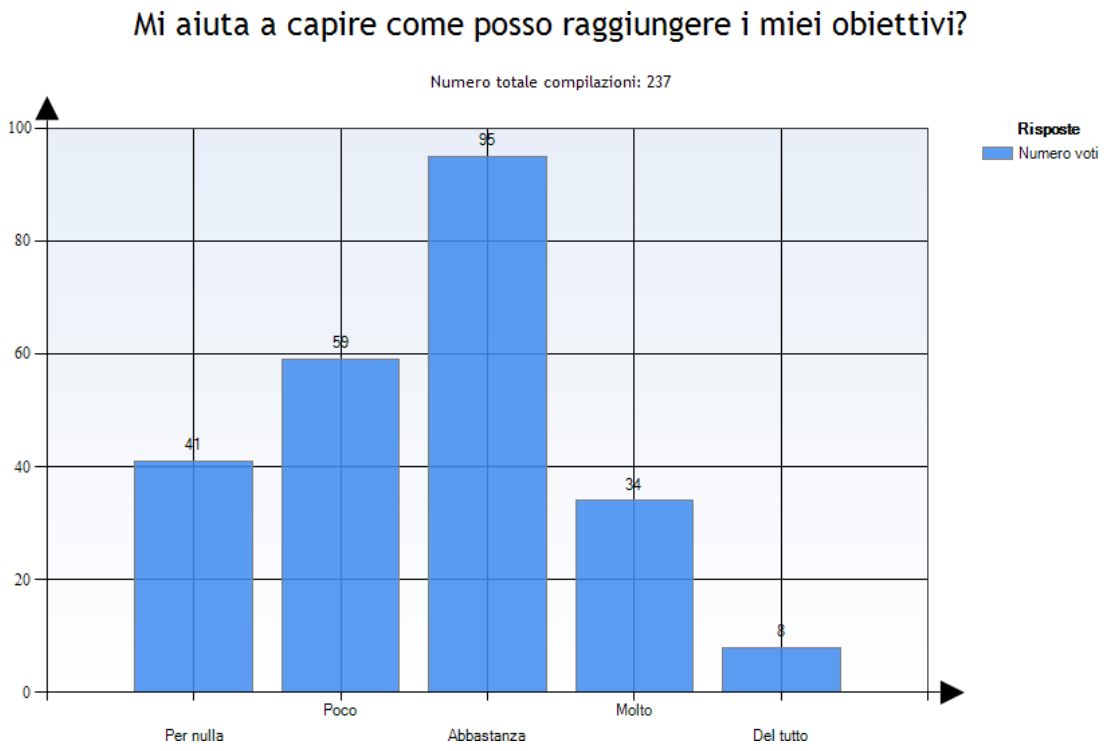
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	29	12,2
Poco	66	27,8
Abbastanza	92	38,8
Molto	41	17,3
Del tutto	9	3,8



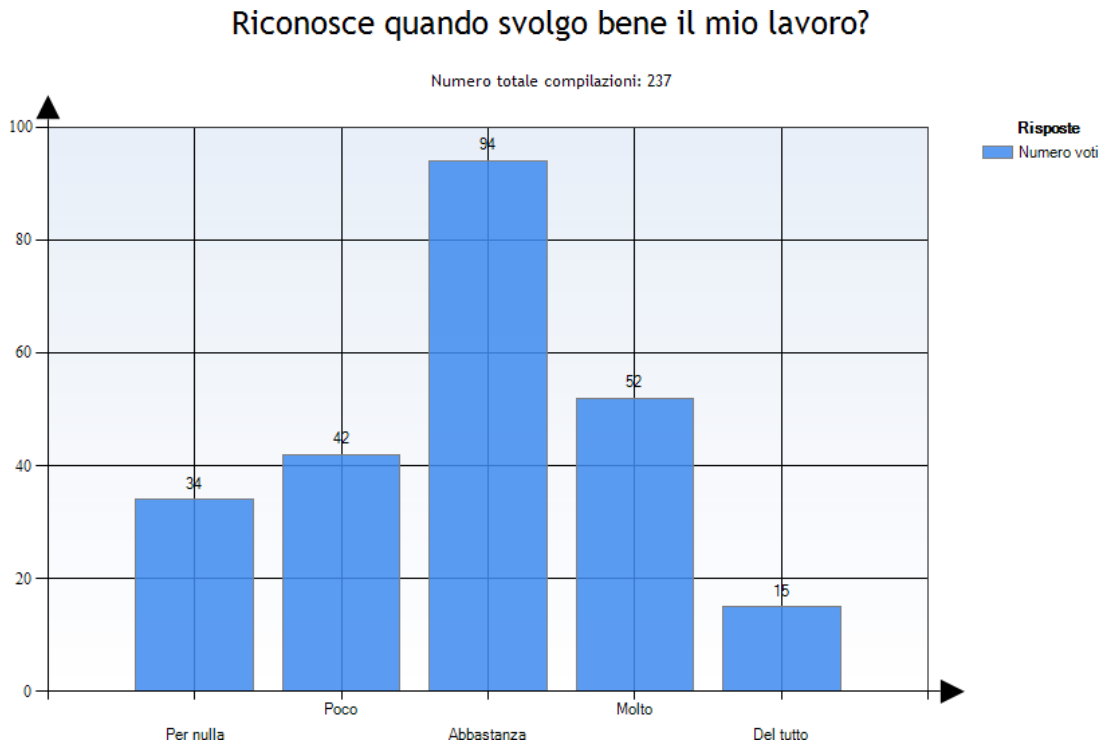
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	33	13,9
Poco	57	24,1
Abbastanza	96	40,5
Molto	41	17,3
Del tutto	10	4,2



Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	41	17,3
Poco	59	24,9
Abbastanza	95	40,1
Molto	34	14,3
Del tutto	8	3,4



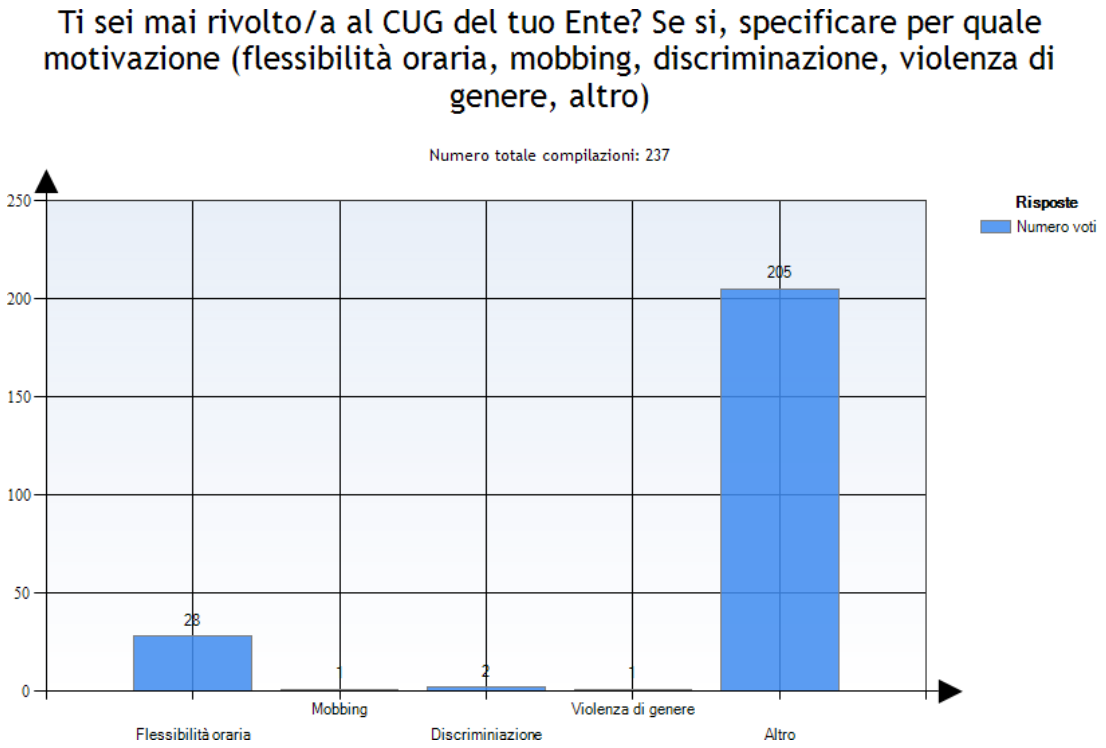
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Per nulla	34	14,3
Poco	42	17,7
Abbastanza	94	39,7
Molto	52	21,9
Del tutto	15	6,3



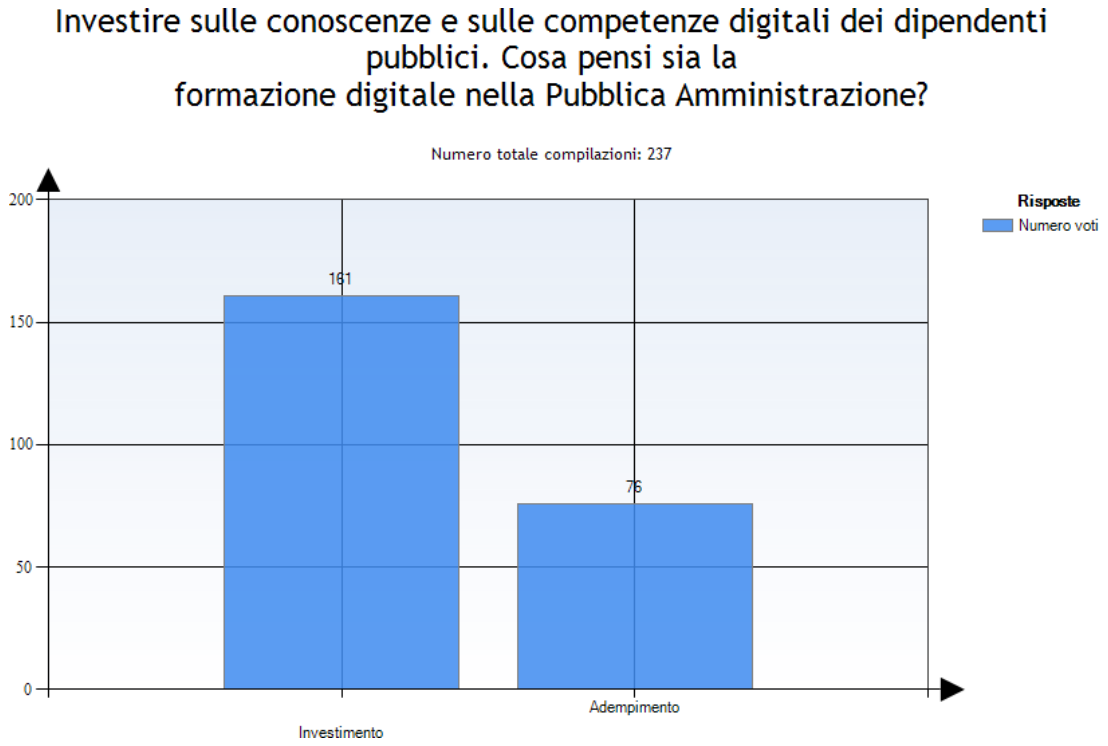
RIEPILOGO AMBITO L – Il/La mio/a Dirigente/Responsabile di Servizio/Ufficio

Il dato che emerge dalla rilevazione è distribuito equamente sul personale che ha partecipato all'indagine. Tra il 59% e il 67,9% dei/delle partecipanti all'indagine in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda ritiene il/la proprio/a Responsabile adatto/a ad aiutare, orientare e motivare il personale per raggiungere i propri obiettivi.
Il 70,5% del personale in parziale, prevalente/totale accordo con la domanda, ritiene però che il proprio Responsabile sia sensibile ai bisogni personali dei/delle dipendenti.

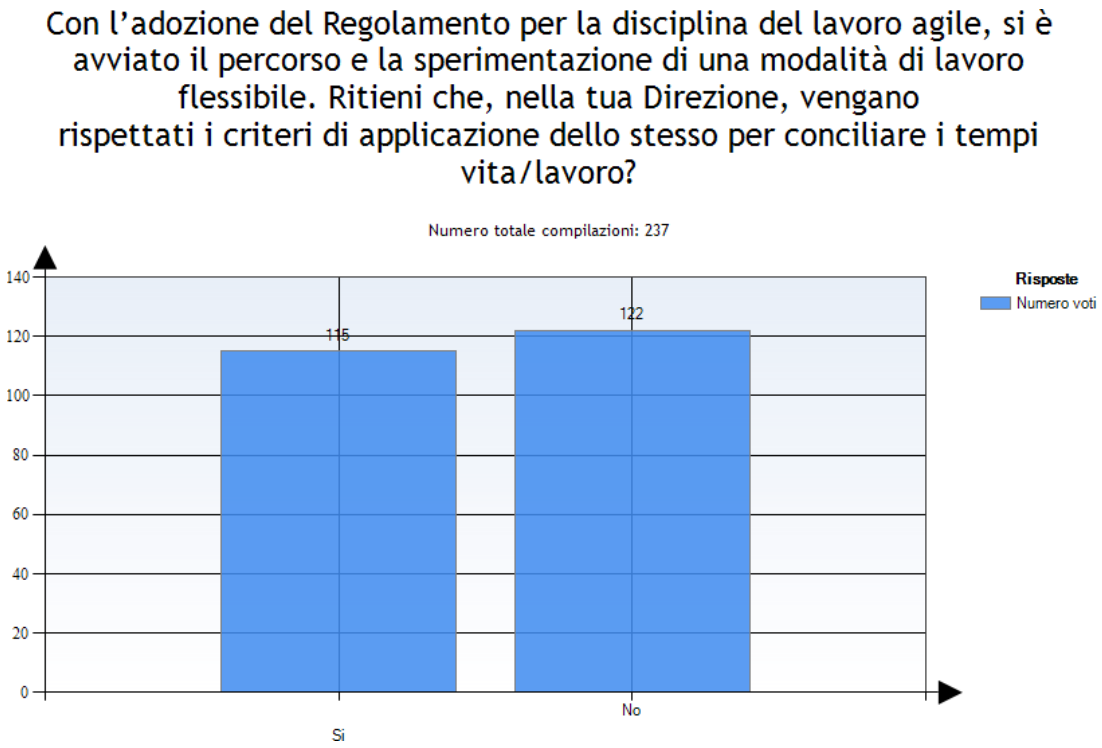
Ti sei mai rivolto/a al CUG del tuo Ente? Se si, specificare per quale motivazione (flessibilità oraria, mobbing, discriminazione, violenza di genere, altro)		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Flessibilità oraria	28	11,8
Mobbing	1	0,4
Discriminazione	2	0,8
Violenza di genere	1	0,4
Altro (no)	205	86,5



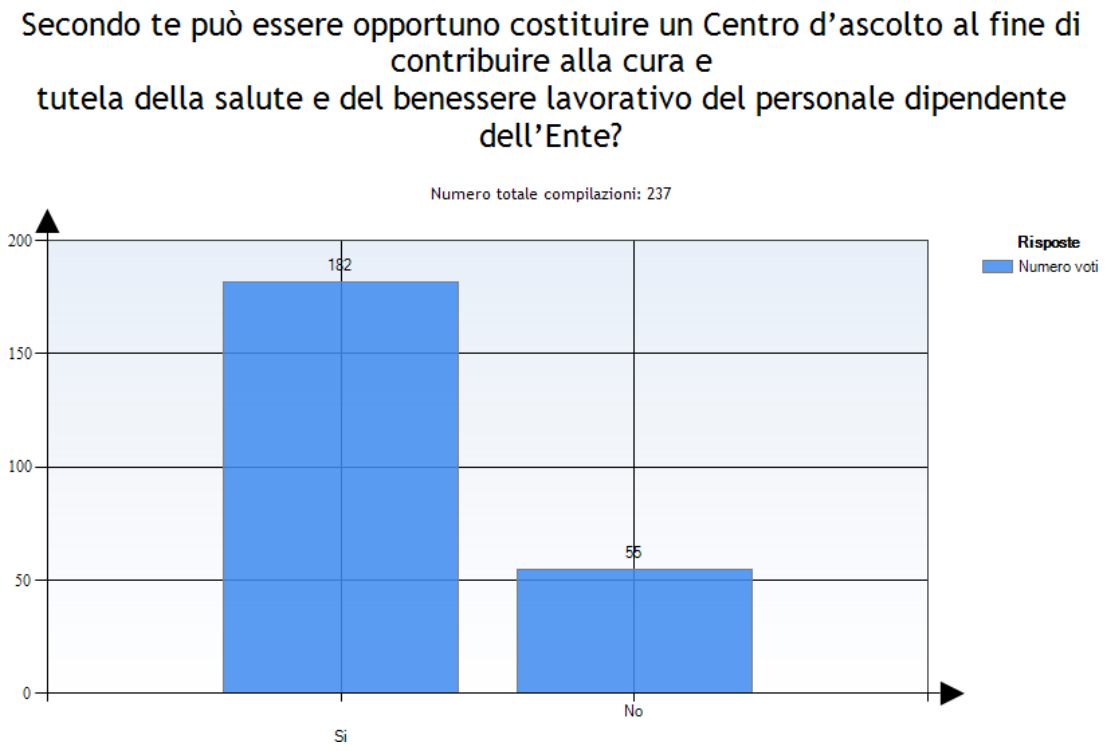
Investire sulle conoscenze e sulle competenze digitali dei dipendenti pubblici. Cosa pensi sia la formazione digitale nella Pubblica Amministrazione?		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
Investimento	161	67,9
Adempimento	76	32,1



Con l’adozione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile, si è avviato il percorso e la sperimentazione di una modalità di lavoro flessibile. Ritieni che, nella tua Direzione, vengano rispettati i criteri di applicazione dello stesso per conciliare i tempi vita/lavoro?		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
SI	115	48,5
NO	122	51,5



Secondo te può essere opportuno costituire un Centro d'ascolto al fine di contribuire alla cura e tutela della salute e del benessere lavorativo del personale dipendente dell'Ente?		
Risposte	**Numero voti**	**Percentuale sul N° compilazioni (%)**
SI	182	76,8
NO	55	23,2



RIEPILOGO Sezione del Comitato Unico di Garanzia

L'86,5% dei/delle partecipanti all'indagine ha affermato di non essersi rivolto al Comitato Unico di Garanzia. Solo l'11,8% del personale si è rivolto al Comitato per la flessibilità oraria, lo 0,4% per situazioni di mobbing e violenza di genere e lo 0,8% per segnalazione di comportamenti discriminatori.

In relazione alla domanda sulla formazione digitale, il 67,9% del personale partecipante ritiene che essa sia un investimento per la pubblica amministrazione. Per quanto riguarda il lavoro agile, il 51,5% del personale ritiene che nella propria Direzione non vengano rispettati i criteri di applicazione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile. Il 76% dei/delle dipendenti partecipanti all'indagine ritiene possa essere opportuna la costituzione di un Centro di ascolto al fine di contribuire alla cura e tutela della salute e del benessere lavorativo del personale dipendente dell'Ente.

Riepilogo e conclusioni

L'indagine, avviata nel mese di novembre del 2023, ha prodotto una importante analisi sul quello che è lo stato del benessere organizzativo dell'Ente, utile a 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 42,24% del personale, un tasso di adesione maggiore di quello dell'anno precedente dell'11,66% (30,58%).

L'indagine evidenzia una parziale positività della valutazione che il personale ha espresso relativamente alla sicurezza del luogo di lavoro e 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 dei/delle dipendenti con il proprio lavoro: è evidente un alto senso di adeguatezza e competenza necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa ma, nel contempo, il personale sente di non essere valorizzato in maniera adeguata. I punteggi negativi sono legati alla carenza di meritocrazia in termini di crescita e sviluppo professionale dovuto allo stallo delle progressioni di carriera, un sistema di valutazione ritenuto poco adeguato e una carente formazione specifica.

Per quanto riguarda l'area relazionale, è positivo il rapporto con i colleghi e le colleghe, basato su stima e collaborazione. Nei rapporti con il proprio superiore gerarchico emergono criticità circa la funzione di supporto sul lavoro e motivazione per far sì che il personale possa migliorare dando il massimo nell'attività lavorativa.

Emerge l'esigenza di una comunicazione circa le strategie dell'Amministrazione, degli obiettivi chiari e definiti da raggiungere e 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, occorre diffondere maggiormente le informazioni a supporto dell'intero sistema di misurazione e valutazione delle performance così da rendere il/la dipendente più consapevole e responsabile 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 organizzativo, prendersi cura e misurare il livello di soddisfazione rispetto all'impegno lavorativo del personale dipendente favorisce il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni intraprese per il perseguimento del pubblico interesse, generando così Valore Pubblico.

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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