



Città Metropolitana di Messina

Ai sensi della L.R. n. 15/2015

Proposta di determinazione n. 220 del 21/03/2019

RACCOLTA GENERALE PRESSO LA DIREZIONE SERVIZI INFORMATICI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 184 del 26/03/2019

Segreteria Generale

Servizio "Trasparenza e URP"

Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione"

OGGETTO: Presa d'Atto dell'indagine sul "Benessere organizzativo - anno 2018"

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO E DEL PROCEDIMENTO

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

VISTA la nota prot. n. 1305/Ben.Org. del 07/09/2018 a firma del Responsabile dell'Ufficio e del Responsabile del Servizio con la quale:

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

DATO ATTO che:

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

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

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

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

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

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;

- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

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

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

- consentire la compilazione del questionario in ambiente riservato, senza l'osservazione diretta da parte di rilevatori / incaricati della raccolta dei questionari /colleghi ecc.;

- garantire l'anonimato durante l'elaborazione dei dati, anche attraverso il ricorso a procedure informatiche;

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

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

PRESO ATTO:

- che dal 10/09/2018 al 31/10/2018 ha avuto luogo la rilevazione tra il personale dipendente;

- che sono stati elaborati i risultati, sulla base dei report d'indagine che ci ha fatto pervenire l'Ufficio "Sistemi Informatici";

PRESO ATTO:

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

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

DATO ATTO che i risultati dell'indagine:

- verranno pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione "Amministrazione Trasparente";

- che il presente provvedimento non comporta alcun impegno di spesa;

- che i risultati dell'indagine verranno trasmessi:

- alla II Direzione - Servizi Finanziari per gli adempimenti di competenza;
- all'Ufficio "Albo Pretorio e Centro Copie" per la pubblicazione;
- al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro;
- al Dirigente della I Direzione "Affari Generali - Legali e del Personale";
- al Servizio Controllo della Performance;
- al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

VISTI:

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

Viste le LL.RR. 48/91 e 30/2000 che disciplinano l' O.R.E.L.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 che agli artt. 4 e 17 attribuisce ai Dirigenti la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa;

Visto lo Statuto Provinciale;

Visto il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il vigente Regolamento di contabilità;

Visto il regolamento sui controlli interni;

VERIFICATA l'insussistenza di conflitti di interesse prevista dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione;

PROPONE

Per quanto in premessa, che qui si intende espressamente riportato

CHE il Segretario Generale

DETERMINI

APPROVARE le risultanze dell'indagine effettuata tra il Personale dipendente - anno 2018, in allegato al presente atto, che ne forma parte integrale e sostanziale;

DARE ATTO che i risultati dell'indagine:

- verranno pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;
- che i risultati dell'indagine verranno trasmessi:
 - alla II Direzione - Servizi Finanziari per gli adempimenti di competenza;
 - all'Ufficio "Albo Pretorio e Centro Copie" per la pubblicazione;
 - al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro;
 - al Dirigente della I Direzione "Affari Generali - Legali e del Personale";
 - al Servizio Controllo della Performance;

- al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Messina, lì 20/03/2019

Il Responsabile dell'Ufficio
Rosaria Landro

Il Responsabile del Servizio P.O.
Sebastiano De Salvo

IL SEGRETARIO GENERALE

VISTA la superiore proposta;

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

DETERMINA

APPROVARE le risultanze dell'indagine effettuata tra il Personale dipendente - anno 2018, in allegato al presente atto, che ne forma parte integrale e sostanziale;

DARE ATTO che i risultati dell'indagine:

- verranno pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;
- che i risultati dell'indagine verranno trasmessi:
 - alla II Direzione - Servizi Finanziari per gli adempimenti di competenza;
 - all'Ufficio "Albo Pretorio e Centro Copie" per la pubblicazione;
 - al Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro;
 - al Dirigente della I Direzione "Affari Generali - Legali e del Personale";
 - al Servizio Controllo della Performance;
 - al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Messina, lì 20/03/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Maria Angela Caponetti

Allegati:

Indagine "Benessere Organizzativo" – anno 2018

Sulla presente determinazione dirigenziale, ai sensi dell'art.5 del Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione n. 26/CC del 21.03.2014, si esprime parere di regolarità tecnico amministrativa favorevole e si attesta che il provvedimento è obbligatorio e necessario al fine di evitare danni patrimoniali certi e gravi all'Ente.

II DIRIGENTE

Lì 20/03/2019

Avv. Maria Angela Caponetti



Città Metropolitana di Messina

Ai sensi della L.R. n. 15/2015

II DIREZIONE “Affari Finanziari e Tributari”

ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA DELLA SPESA SULLA PROPOSTA DI DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. _____ DEL _____

OGGETTO

Presa d’Atto dell’indagine sul “Benessere organizzativo - anno 2018”

PARERE PREVENTIVO REGOLARITA' CONTABILE, ATTESTAZIONE FINANZIARIA E VISTO COMPATIBILITA' MONETARIA

(art. 12 della L.R. n. 30 del 23/12/2000 e ss.mm.ii art. 55 comma 5 della Legge 142/90 recepita con L.R. n. 48/91 e s.mm.ii.)
Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile ai sensi del Regolamento provinciale sui controlli interni e si attesta la compatibilità del pagamento della spesa con gli stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica (Art. 9 comma 1, lett.a), punto 2 del D.L. 78/2009);

Data della firma digitale

Il Dirigente del Servizio Finanziario
DOTT. MASSIMO RANIERI

.....

Si attesta, ai sensi dell’art. 153, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, la copertura finanziaria della spesa in relazione alle disponibilità effettive esistenti negli stanziamenti di spesa e/o in relazione allo stato di realizzazione degli accertamenti di entrata vincolata, mediante l’assunzione dei seguenti impegni contabili, regolarmente registrati ai sensi dell'art. 191, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267:

Impegno	Data	Importo	Intervento/Capitol o	Esercizio
PRESO NOTA	22/03/2019			

Data della firma digitale

Il Responsabile del servizio finanziario
DOTT. MASSIMO RANIERI

.....

Con l’attestazione della copertura finanziaria di cui sopra il presente provvedimento è esecutivo, ai sensi dell'art. 151, comma 4, del d.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



**Città Metropolitana
di Messina**

Benessere Organizzativo

Segretario Generale

**Servizio
*Trasparenza e U.R.P.***

**Ufficio
*Benessere Organizzativo
ed Osservatorio
Antidiscriminazione***



***INDAGINE REALIZZATA NEL CORSO
DELL'ANNO 2018***

SOMMARIO

PREMESSA E FINALITA'	4
LA REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE	5
TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE.....	6
ANALISI DELLA RILEVAZIONE.....	7
METODOLOGIA ADOTTATA.....	8
SCHEDA ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDI.....	10
ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE.....	15
QUESTIONARIO "BENESSERE ORGANIZZATIVO"	15
AMBITO A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	16
AMBITO B – Le discriminazioni	25
AMBITO C – L'equità nella mia amministrazione.....	34
AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale.....	39
AMBITO E - Il mio lavoro	44
AMBITO F - I miei colleghi	49
AMBITO G - Il contesto del mio lavoro	54
AMBITO H - Il senso di appartenenza	59
AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione	64
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE	67
QUESTIONARIO "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE"	68
AMBITO L - La mia organizzazione	69
AMBITO M - Le mie performance	73
AMBITO N - Il funzionamento del sistema.....	77
QUESTIONARIO "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO"	82
AMBITO O - Il mio capo e la mia crescita	83
AMBITO P - Il mio capo e l'equità	88
COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) per le pari opportunità,	92

RIEPILOGHI E CONSIDERAZIONI FINALI	97
AMBITO A “SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO”	97
AMBITO B “LE DISCRIMINAZIONI”	98
AMBITO C “L’EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE”	99
AMBITO D “CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE”	99
AMBITO E “IL MIO LAVORO”	100
AMBITO F “I MIEI COLLEGHI”	100
AMBITO G “IL CONTESTO DEL MIO LAVORO”	101
AMBITO H “IL SENSO DI APPARTENENZA”	101
AMBITO I “L’IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE”	102
AMBITO L “LA MIA ORGANIZZAZIONE”	102
AMBITO M “LE MIE PERFORMANCE”	103
AMBITO N “IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA”	103
AMBITO O “IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA”	104
AMBITO P “IL MIO CAPO E L’EQUITÀ”	104
 CONCLUSIONI.....	 106
 RIFERIMENTI NORMATIVI	 108

PREMESSA E FINALITA'

Una funzione sempre più significativa è stata assegnata negli ultimi anni all'analisi del clima di lavoro all'interno delle organizzazioni lavorative in considerazione che il benessere organizzativo, l'armonizzazione e la conciliazione dei tempi del lavoro e della vita dei dipendenti rappresentano fattori basilari per ottimizzare la produttività delle risorse insieme alla qualità dei risultati.

Ai fini della rilevazione del livello di benessere organizzativo, in ottemperanza dell'art. 14, c. 5 del decreto legislativo n.150, del 27 ottobre 2009 - *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* - annualmente vengono espletate le indagini che coinvolgono il personale dipendente per rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Il concetto di benessere organizzativo viene utilizzato per descrivere sia lo stato soggettivo di coloro che svolgono la loro attività in uno specifico contesto organizzativo che per indicare l'insieme dei fattori che contribuiscono a determinare il benessere di chi lavora. In linea di principio generale quando si parla di benessere organizzativo ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione ovvero quel complesso di condizioni che favoriscono e garantiscono il benessere psicofisico delle persone sul posto di lavoro. In particolare l'indagine sul benessere organizzativo ha la finalità della rilevazione e dell'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali delle Amministrazioni nonché fare emergere la percezione del rispetto di detti standard da parte dei dipendenti.

La documentazione di riferimento del questionario base che è stata proposta anche quest'anno ai dipendenti della Città Metropolitana di Messina è stato prodotto dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.).

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

Questionario 1: Benessere organizzativo

- Gruppo A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (9 domande)
- Gruppo B: Le discriminazioni (9 domande)
- Gruppo C: L'equità nella mia amministrazione (5 domande)
- Gruppo D: Carriera e sviluppo professionale (5 domande)
- Gruppo E: Il mio lavoro (5 domande)
- Gruppo F: I miei colleghi (5 domande)
- Gruppo G: Il contesto del mio lavoro (5 domande)
- Gruppo H: Il senso di appartenenza (5 domande)
- Gruppo I: L'immagine della mia amministrazione (3 domande)

Questionario 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione

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

Questionario 3: Valutazione del superiore gerarchico

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

Dati anagrafici

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

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

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

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

LA REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE

La Città Metropolitana di Messina, tramite l'Ufficio “Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione”, che presenta tra gli obiettivi e le competenze la cura delle indagini preliminari per il “benessere organizzativo”, ha riproposto nel mese di settembre 2018 l'indagine sul clima interno con il preciso obiettivo di rilevare, rispetto alla precedente condotta nel 2017, se vi siano cambiamenti nelle percezioni e nei motivi di soddisfazione e di insoddisfazione dei dipendenti nei confronti della propria realtà organizzativa.

L'Ufficio “Sistemi Informatici”, come per l'indagine dell'anno precedente, ha elaborato e trasferito su piattaforma on-line il questionario in modo da poterlo somministrare a tutto il personale attraverso la rete INTRANET del portale dell'Ente.

La somministrazione del questionario è stata avviata il 10 settembre 2018 e resa disponibile fino al 31 ottobre 2018.

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

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

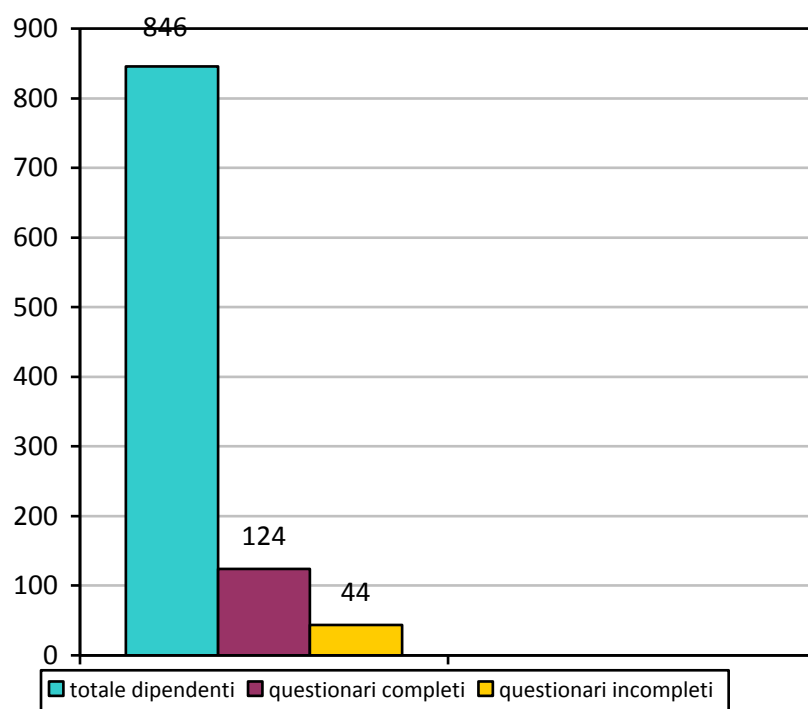
TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE

Il 10 settembre 2018 si avvia l'indagine attraverso l'attivazione della procedura di rilevazione on-line da parte dell'Ufficio "Sistemi Informatici" della VII Direzione "Affari Territoriali e Comunitari". L'Ufficio per il Benessere organizzativo predispone l'informativa per la compilazione del questionario che, attraverso una mail inviata a tutti i dipendenti dai "Sistemi Informatici", comunica l'avvio dell'indagine fornendo, con una nota esplicativa, le istruzioni dettagliate per la compilazione del questionario nonché i riferimenti telefonici di assistenza, sollecitando i dipendenti a partecipare alla rilevazione.

Dal 10 settembre al 31 ottobre il personale dell'Ufficio "Benessere organizzativo" ha cercato di sensibilizzare i dipendenti alla compilazione del questionario sia con le comunicazioni istituzionali, appositamente predisposte, che operando attraverso avvisi telefonici indirizzati ai funzionari responsabili dei Servizi, affinché, sensibilizzassero alla partecipazione il personale dei rispettivi uffici. Durante l'indagine in corso sono state inviate periodicamente a tutti i dipendenti delle mail di avviso, invitandoli a prendere parte alla rilevazione, allegando nelle stesse, oltre alla apposita nota esplicativa, anche una *"Guida per l'accesso on-line al questionario"*, appositamente realizzata dall'Ufficio per l'indagine che si chiude il 31 ottobre 2018.

ANALISI DELLA RILEVAZIONE

Alla conclusione della rilevazione su un totale di 846 dipendenti (di cui 751 con contratto a tempo indeterminato e 95 con contratto a tempo determinato), 171 (il 20,21%) hanno preso parte all'indagine e, fra questi, risultavano totalmente compilati 124 questionari che, rispetto al totale del personale, è pari al 14,66%; vi sono, quindi, 47 questionari che non sono stati completati e, pertanto, non sono stati inseriti nel totale dell'analisi ai fini dell'uniformità delle caratteristiche dei dati presi in esame.



METODOLOGIA ADOTTATA

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

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



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

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

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

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

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

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

Rispetto alle indagini degli anni precedenti sono stati inseriti, in una apposita sezione del questionario, alcuni quesiti proposti dal *“Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* pensati come contributo per accrescere la conoscenza delle dinamiche lavorative e dei processi interni dell'organizzazione del lavoro; un ulteriore elemento conoscitivo per delineare azioni positive a sostegno delle pari opportunità.

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

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

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

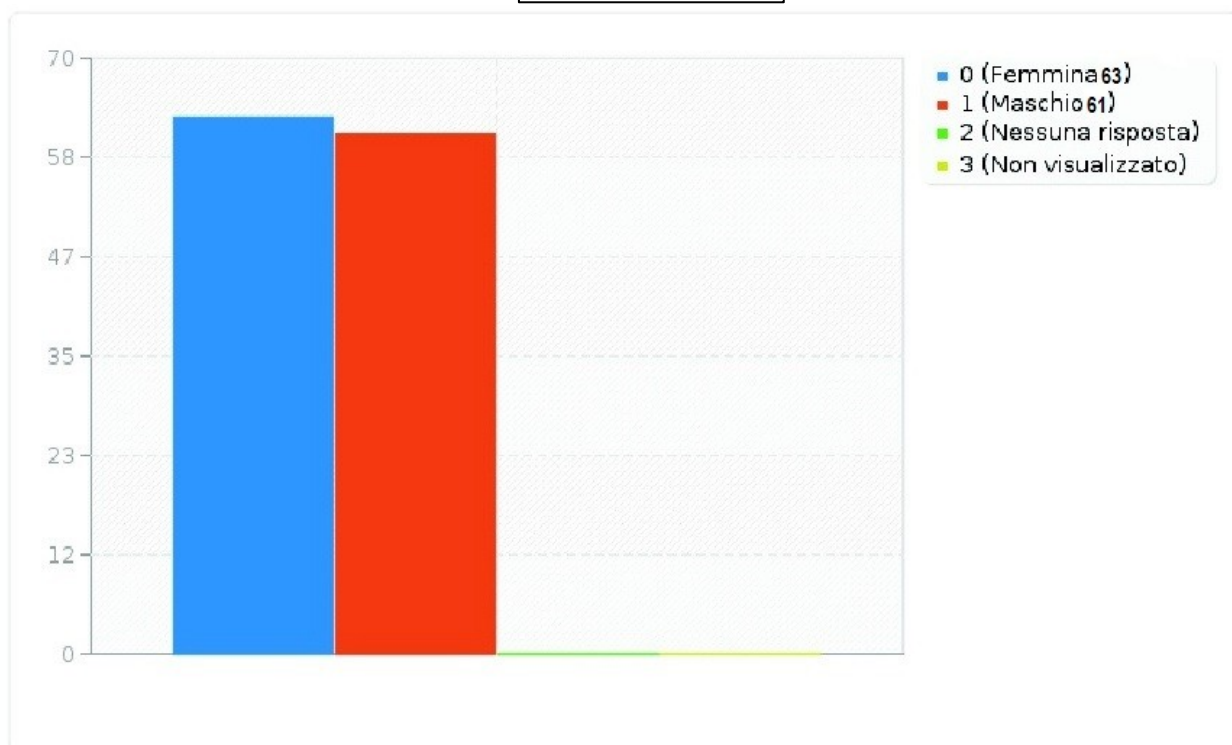
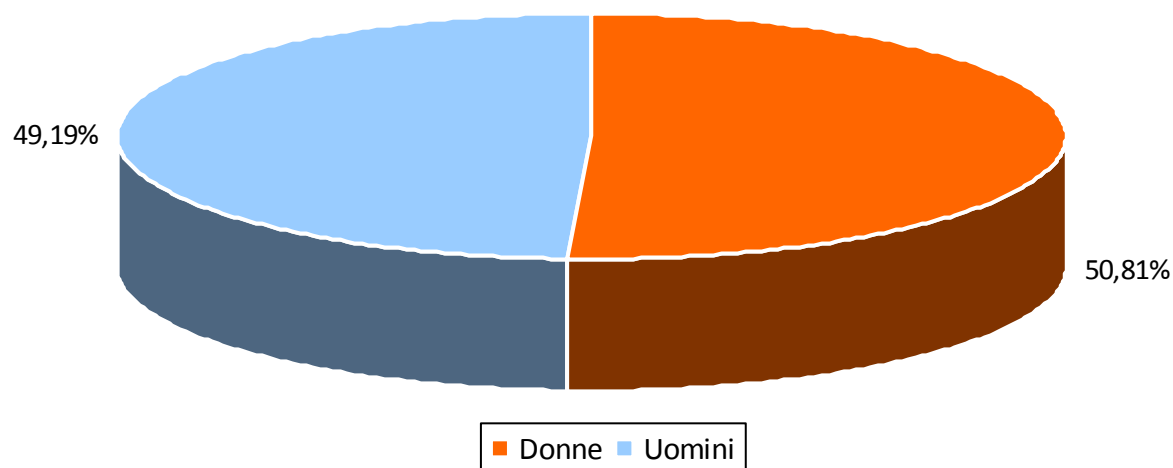
Il funzionamento dell'organismo è regolato dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità, emanata in data 4 marzo 2011, *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*.

SCHEDE ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDI

DATI ANAGRAFICI

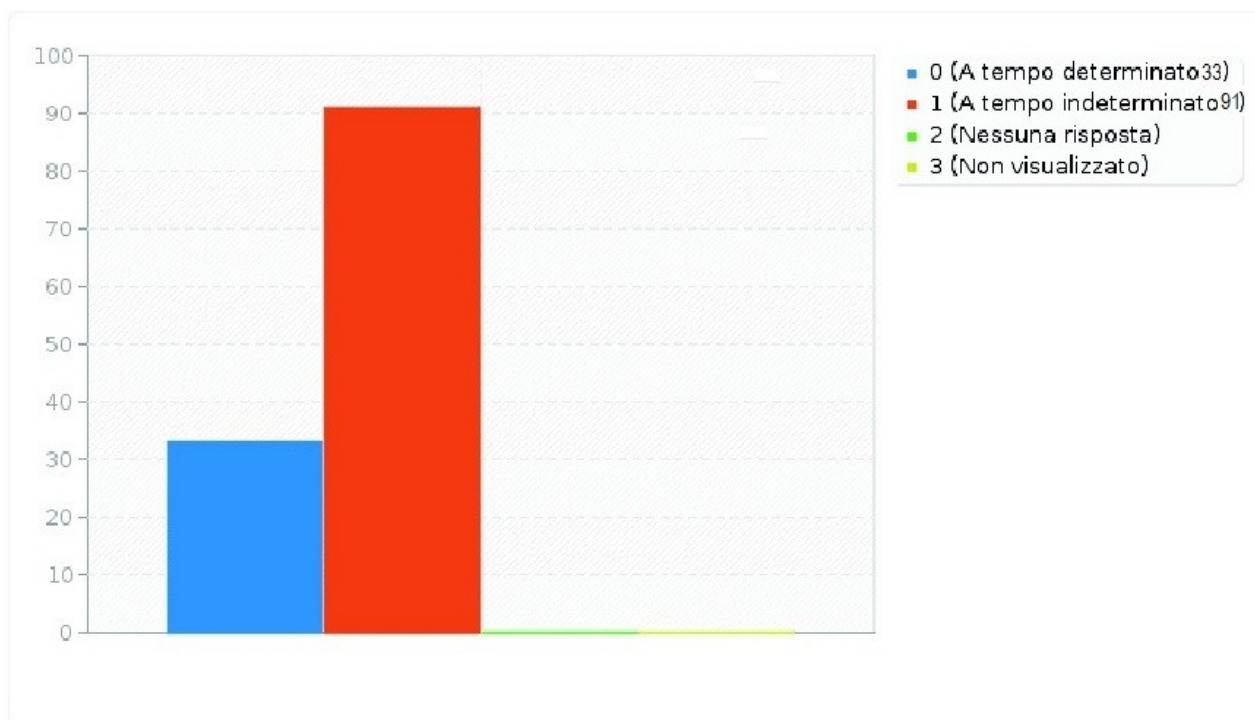
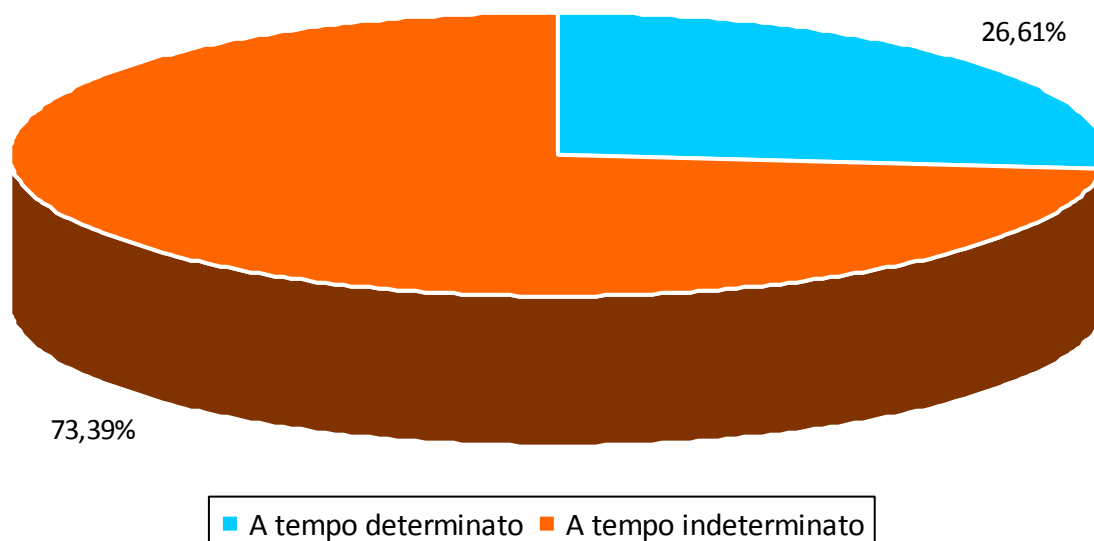
Questionari compilati per genere

Donne	50,81%
Uomini	49,19%



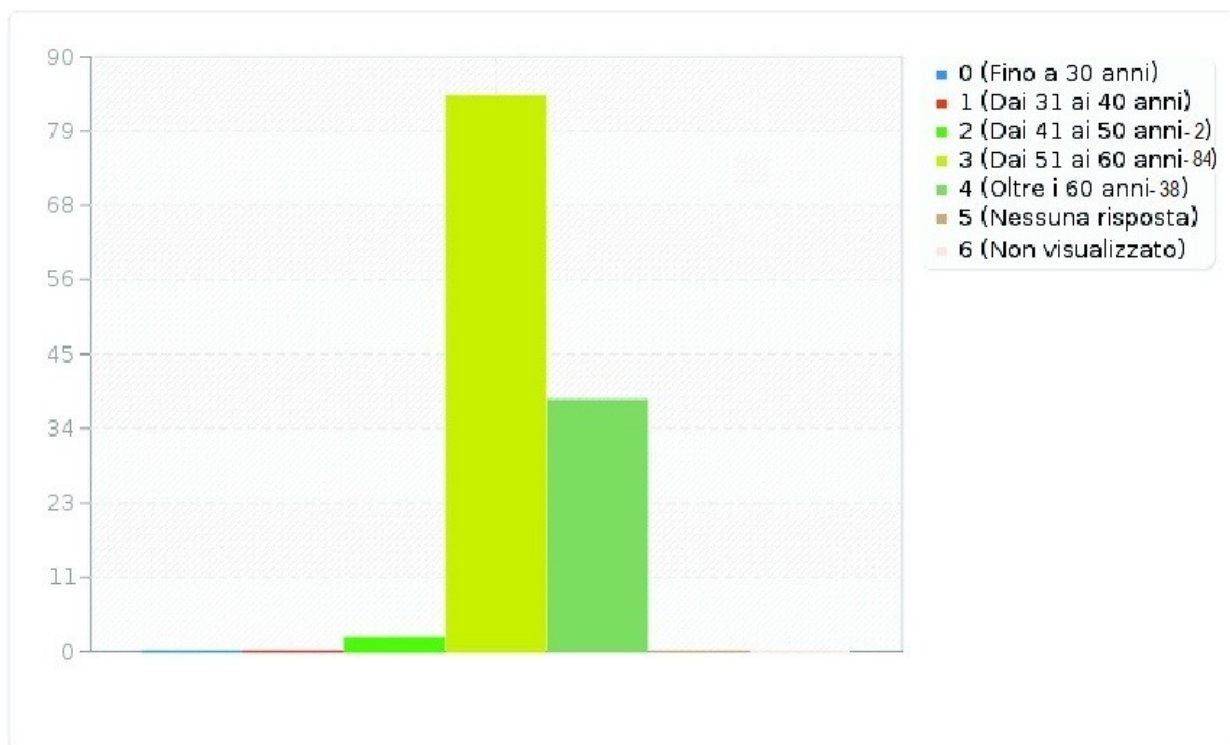
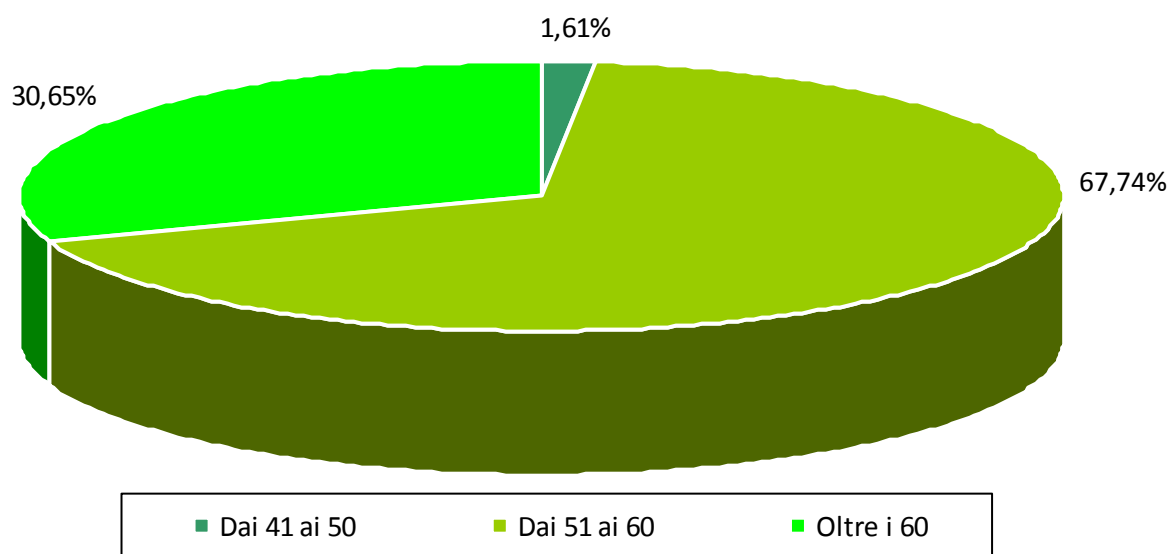
Questionari compilati per tipologia di contratto

A tempo determinato	26,61%
A tempo indeterminato	73,39%



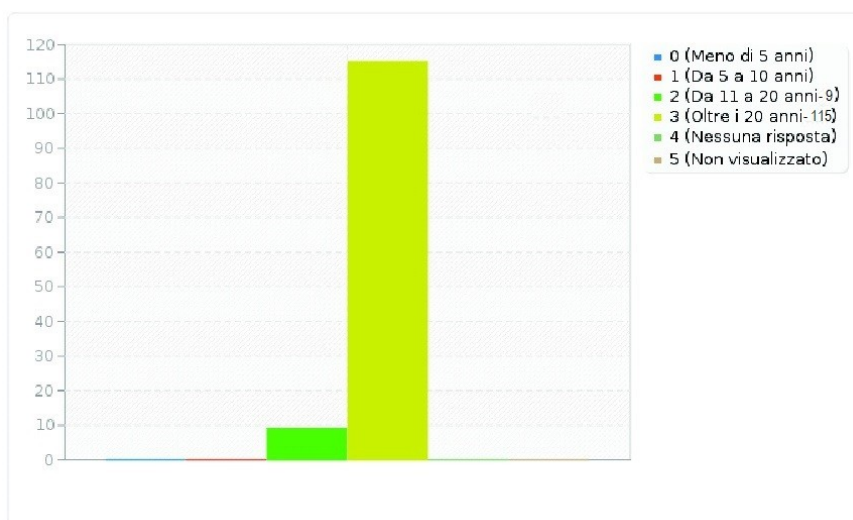
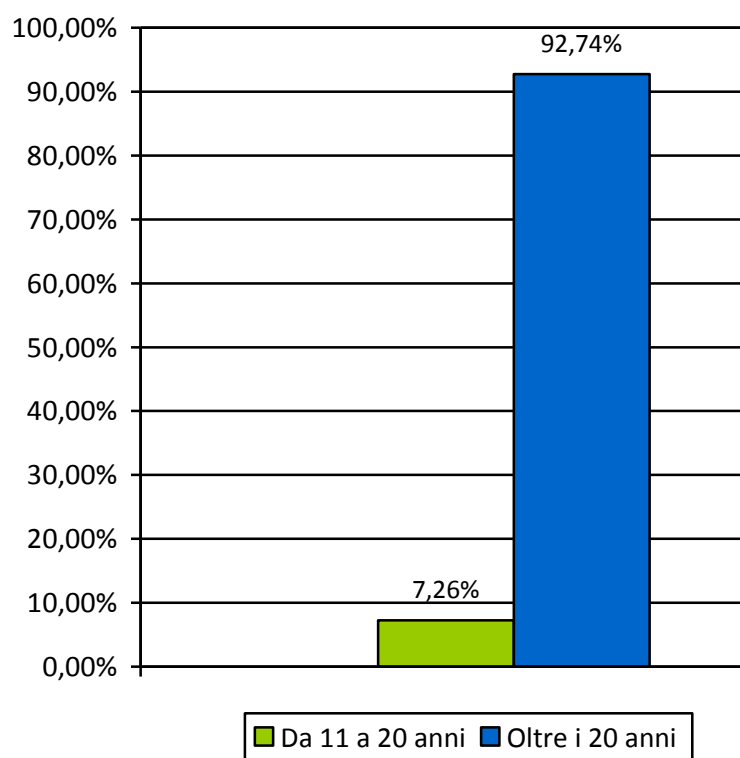
Questionari compilati per fascia di età

Fino a 30 anni	0,00%
Dai 31 ai 40 anni	0,00%
Dai 41 ai 50 anni	1,61%
Dai 51 ai 60 anni	67,74%
Oltre i 60 anni	30,65%



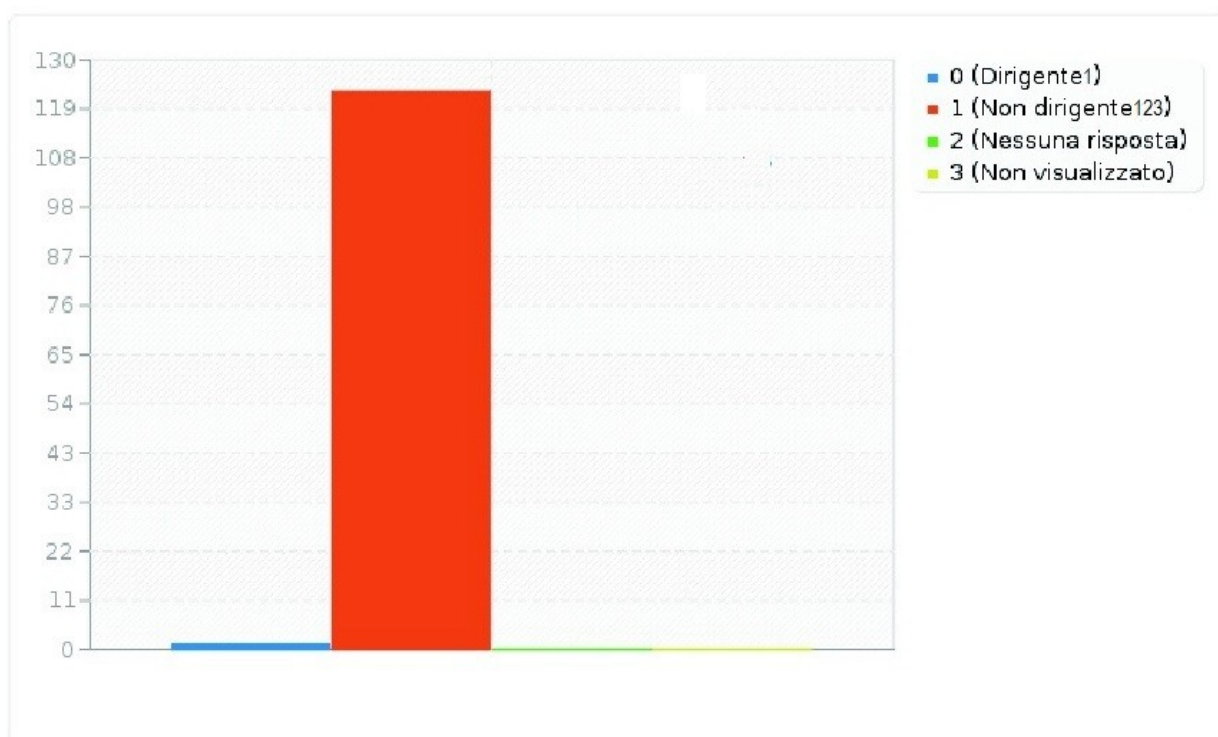
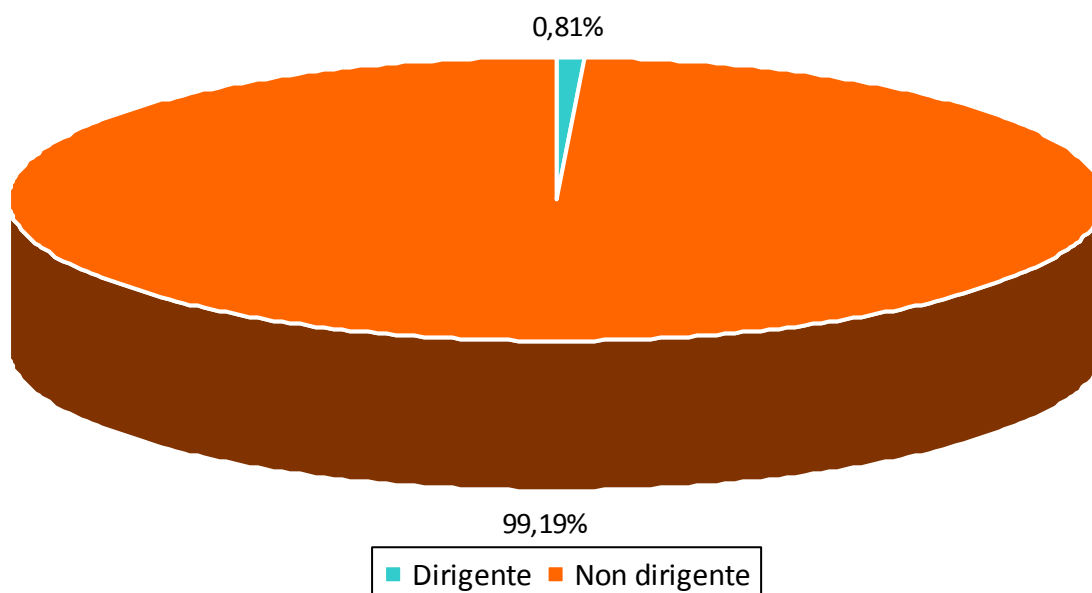
Questionari compilati per anzianità di servizio

Meno di 5 anni	0,00%
Da 5 a 10 anni	0,00%
Da 11 a 20 anni	7,26%
Oltre i 20 anni	92,74%



Questionari compilati per qualifica

Dirigente	0,81%
Non dirigente	99,19%



ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE

QUESTIONARIO “BENESSERE ORGANIZZATIVO”

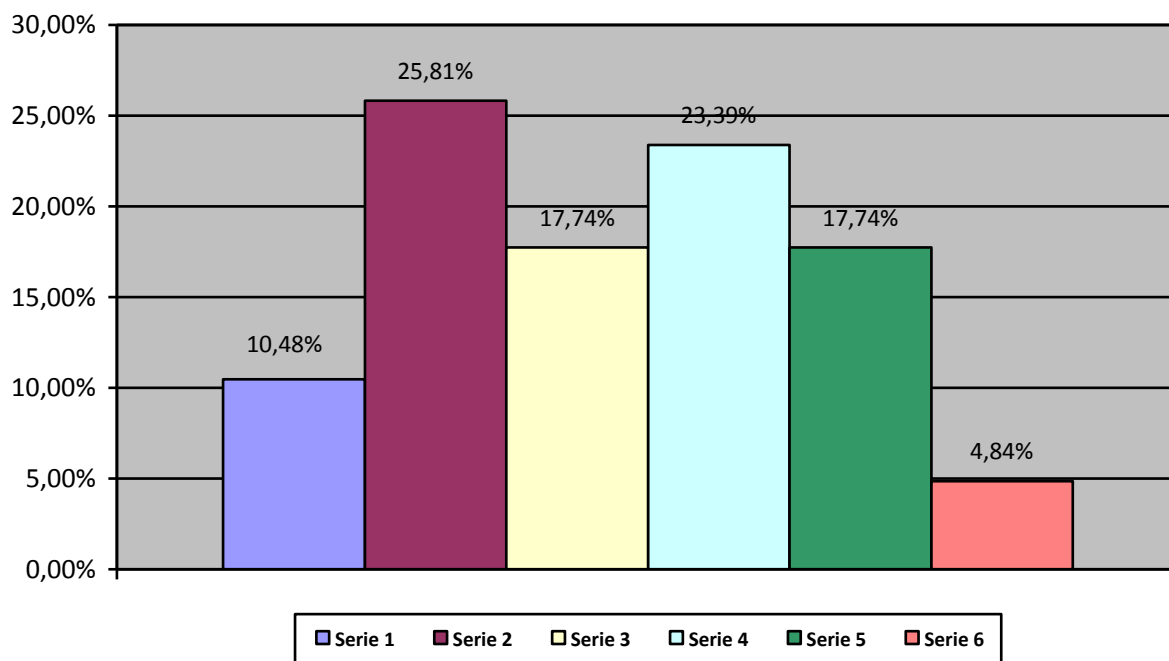
E' l'area principale del questionario che da' il nome all'intera indagine con l'obiettivo di misurare la “soddisfazione” del dipendente, in relazione ai vari aspetti della sua realtà lavorativa: le caratteristiche del luogo di lavoro, il rapporto con l'amministrazione e con i colleghi, le prospettive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

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

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

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

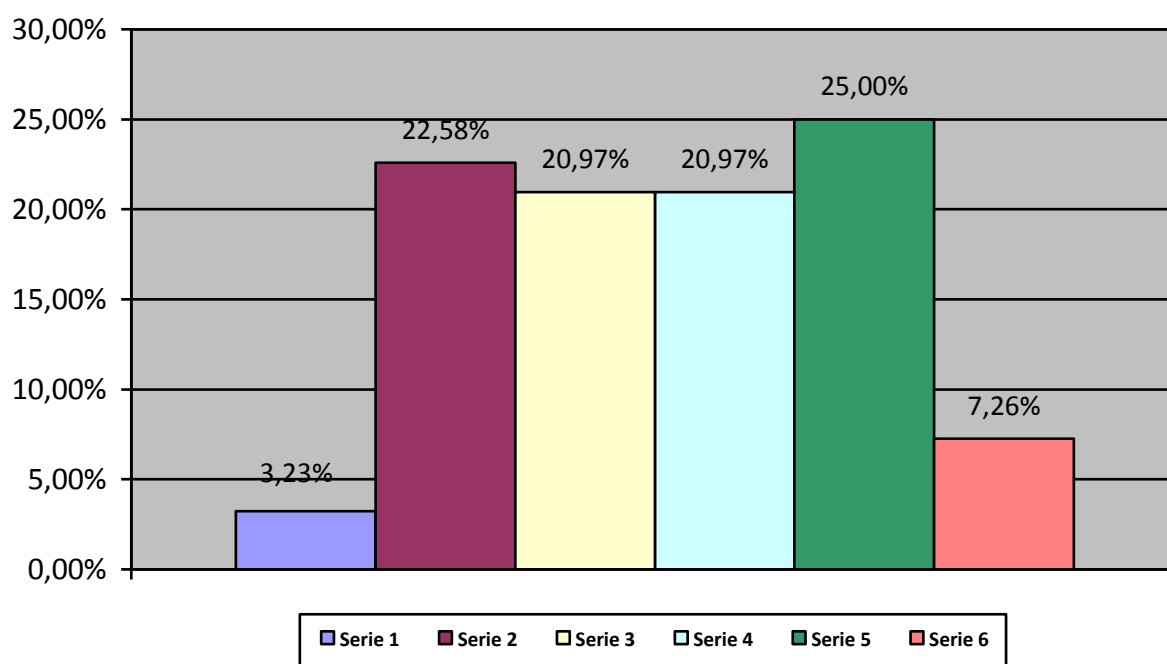
01 [Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	10,48%
2	32	25,81%
3	22	17,74%
4	29	23,39%
5	22	17,74%
6	6	4,48%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 54,03% risposte sfavorevoli
 tot. 45,97% risposte favorevoli →

AMBITO A - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

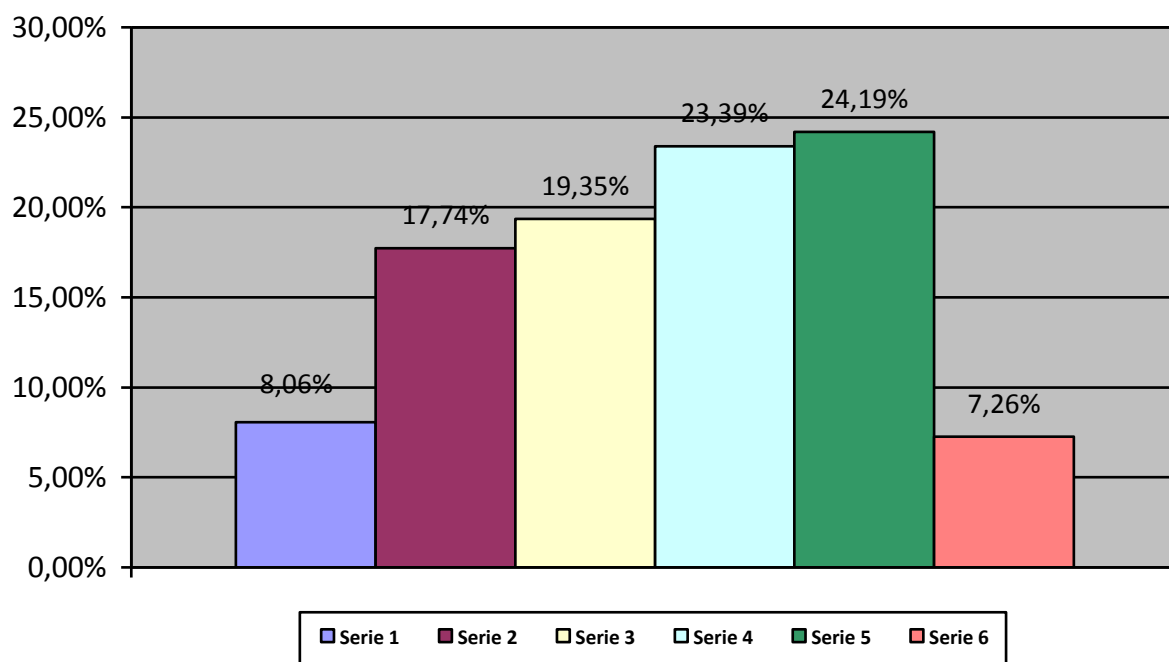
02		
[Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	4	3,23%
2	28	22,58%
3	26	20,97%
4	26	20,97%
5	31	25,00%
6	9	7,26%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 46,78% risposte sfavorevoli
 tot. 53,22% risposte favorevoli
→

AMBITO A - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

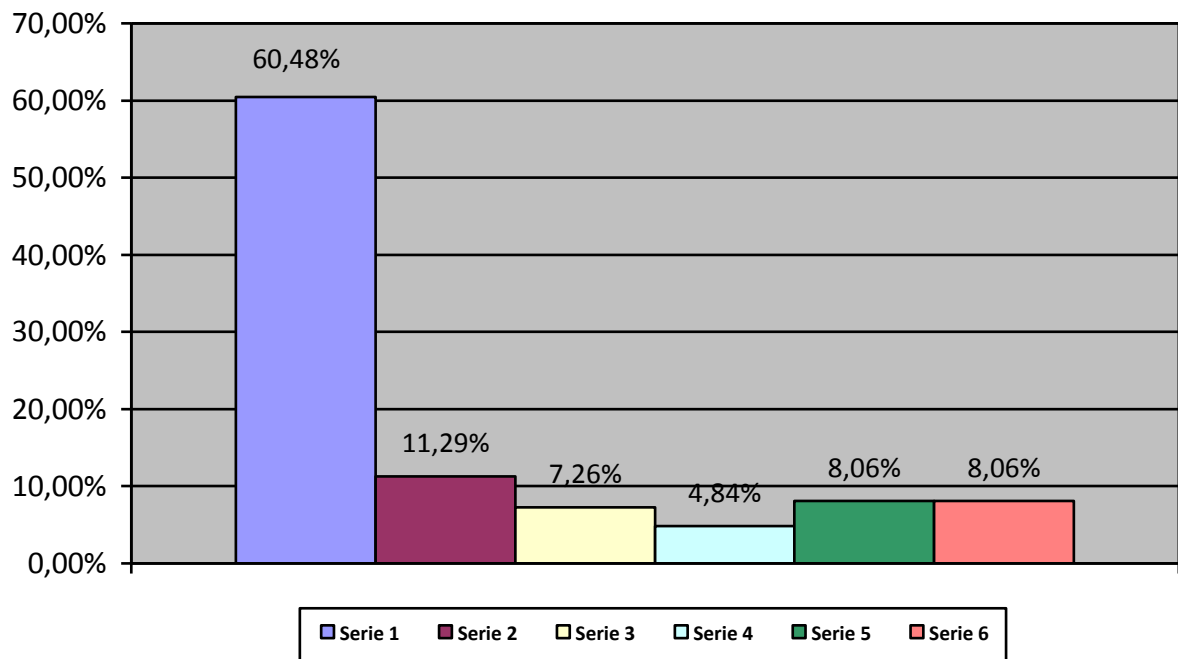
03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	8,06%
2	22	17,74%
3	24	19,35%
4	29	23,39%
5	30	24,19%
6	9	7,26%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 45,15% risposte sfavorevoli
 tot. 54,85% risposte favorevoli →

AMBITO A - Domanda 04 - Polarità NEGATIVA

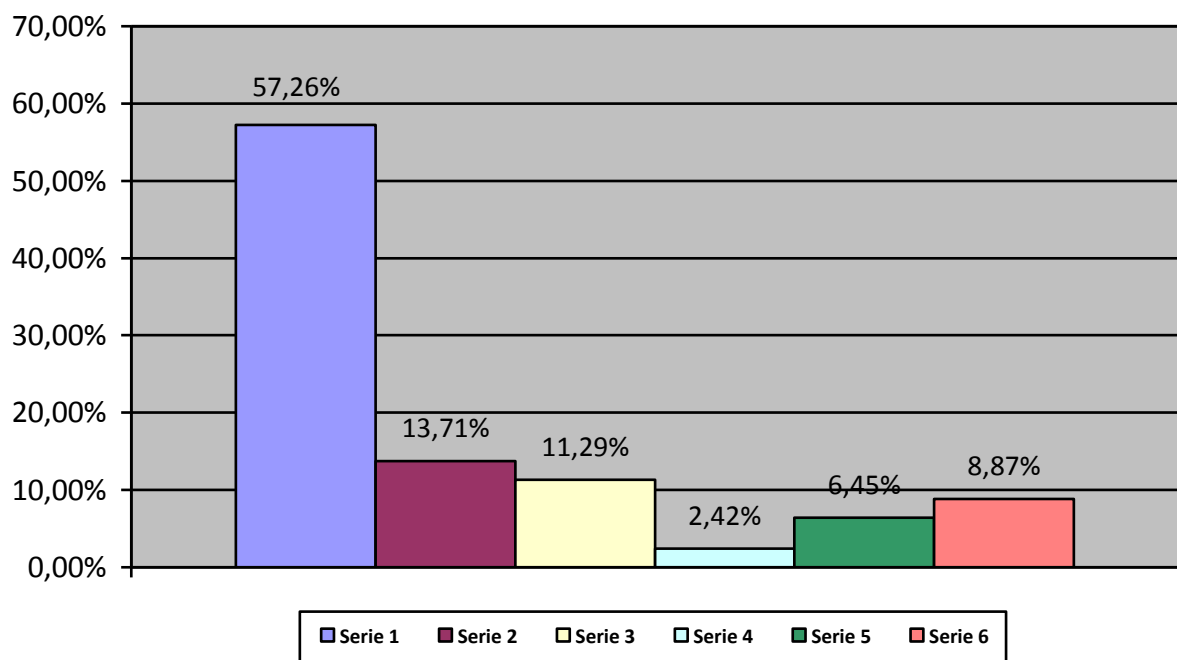
04		
[Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	75	60,48%
2	14	11,29%
3	9	7,26%
4	6	4,84%
5	10	8,06%
6	10	8,06%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 79,03% risposte favorevoli
 tot. 20,97% risposte sfavorevoli →

AMBITO A - Domanda 05 - Polarità NEGATIVA

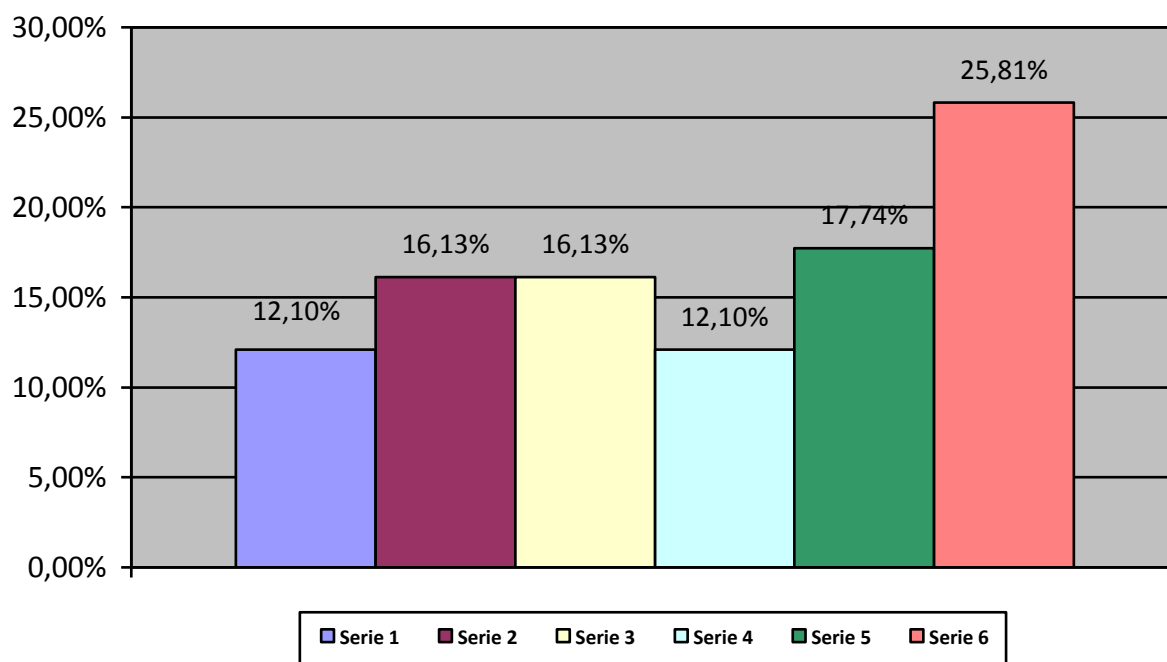
05 [Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	71	57,26%
2	17	13,71%
3	14	11,29%
4	3	2,42%
5	8	6,45%
6	11	8,87%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 82,26% risposte favorevoli
 tot. 17,74% risposte sfavorevoli →

AMBITO A - Domanda 06 - Polarità POSITIVA

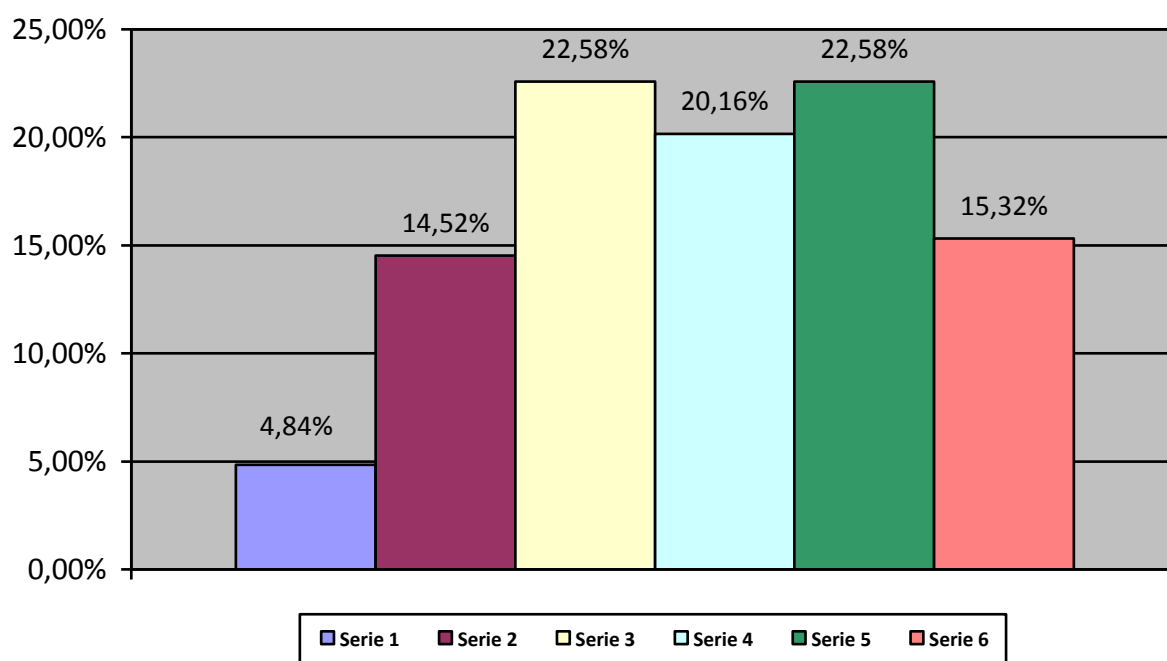
06 [Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	12,10%
2	20	16,13%
3	20	16,13%
4	15	12,10%
5	22	17,74%
6	32	25,81%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 44,36% risposte sfavorevoli
 tot. 55,64% risposte favorevoli
→

AMBITO A - Domanda 07 - Polarità POSITIVA

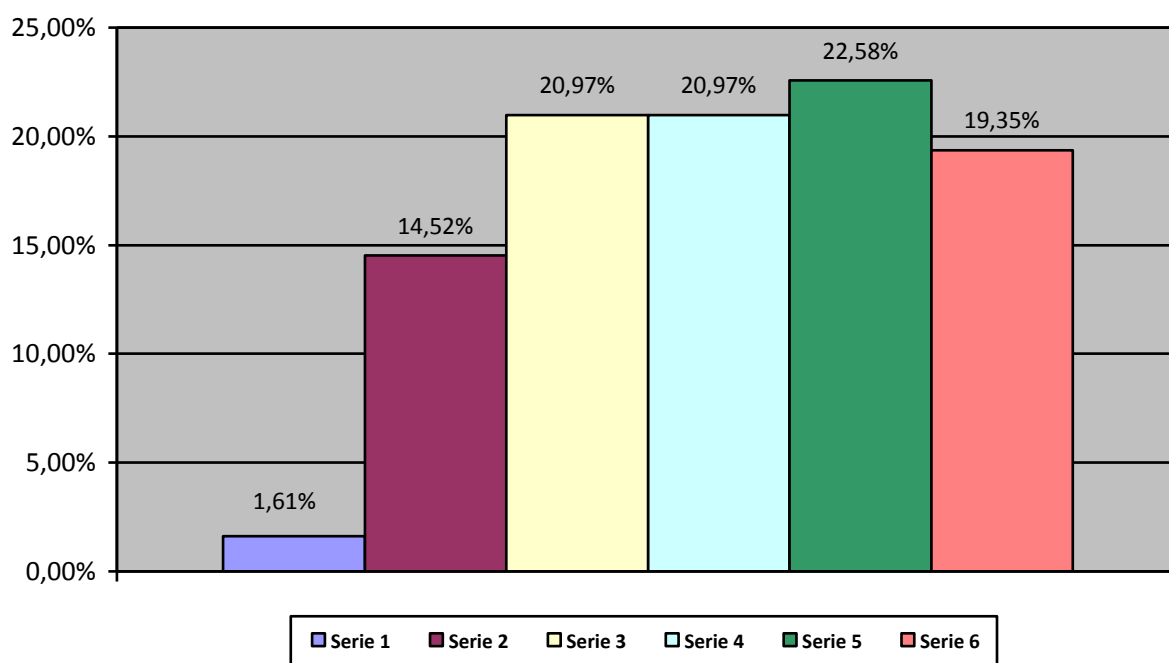
07 [Ho la possibilità di prendere sufficienti pause]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	6	4,84%
2	18	14,52%
3	28	22,58%
4	25	20,16%
5	28	22,58%
6	19	15,32%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 41,94% risposte sfavorevoli
 tot. 58,06% risposte favorevoli
→

AMBITO A - Domanda 08 - Polarità POSITIVA

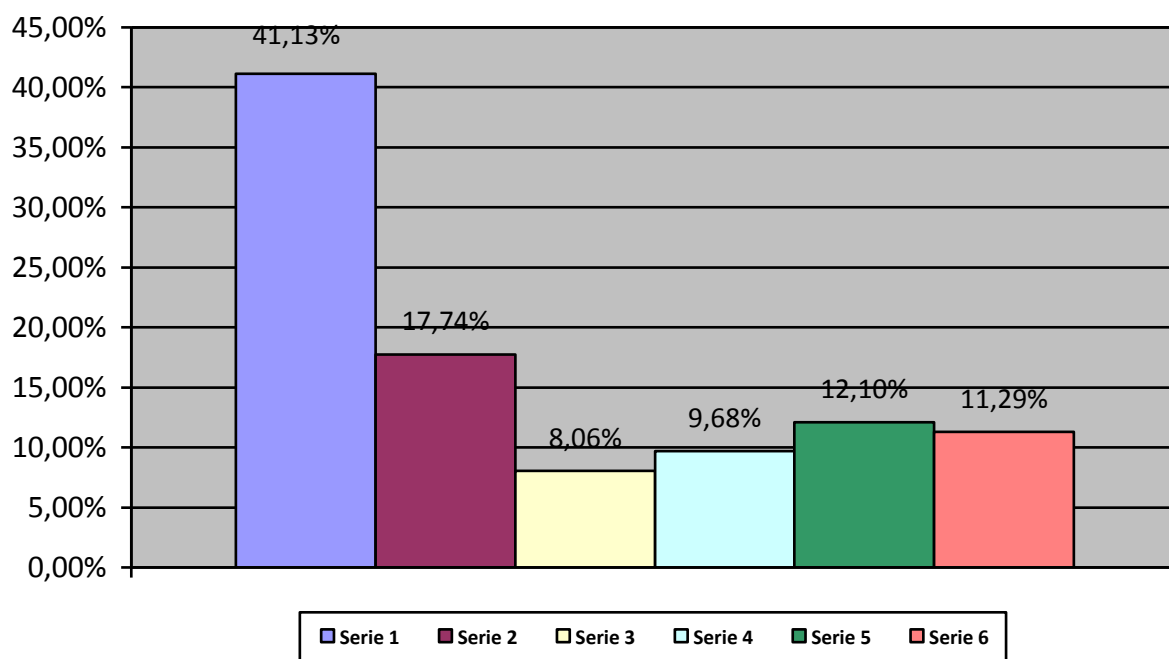
08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,61%
2	18	14,52%
3	26	20,97%
4	26	20,97%
5	28	22,58%
6	24	19,35%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 37,1% risposte sfavorevoli
 tot. 62,9% risposte favorevoli
→

AMBITO A - Domanda 09 - Polarità NEGATIVA

09		
[Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	51	41,13%
2	22	17,74%
3	10	8,06%
4	12	9,68%
5	15	12,10%
6	14	11,29%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

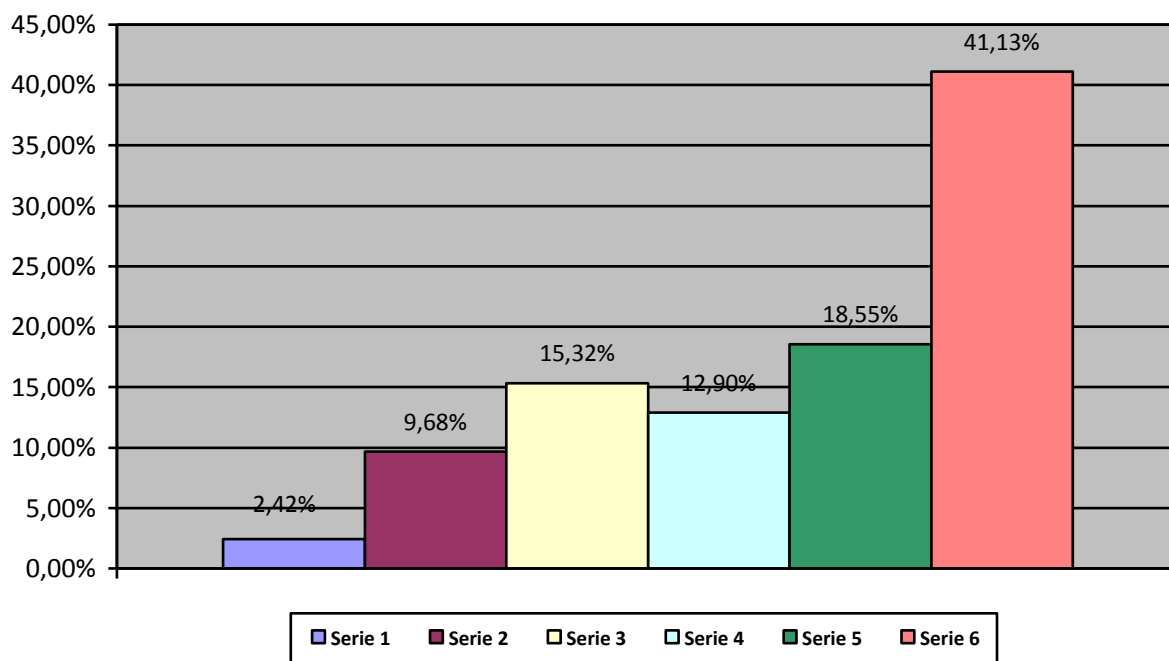


← tot. 66,93% risposte favorevoli
 tot. 33,07% risposte sfavorevoli
→

AMBITO B – Le discriminazioni

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

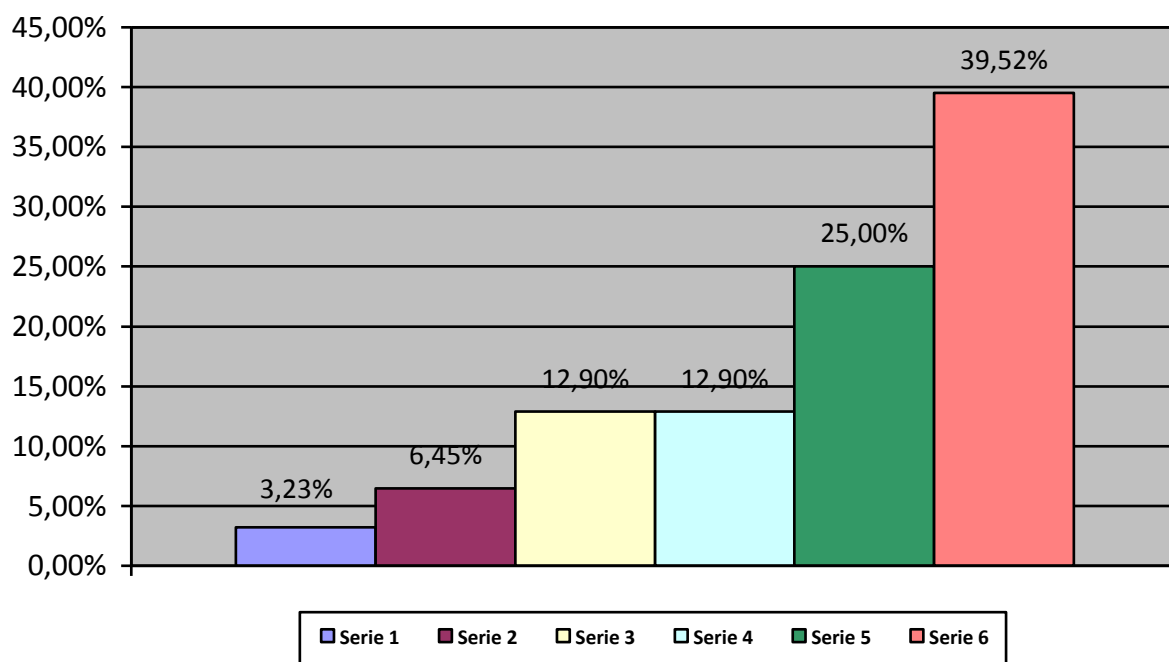
01 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,42%
2	12	9,68%
3	19	15,32%
4	16	12,90%
5	23	18,55%
6	51	41,13%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 27,42% risposte sfavorevoli
tot. 72,58% risposte favorevoli →

AMBITO B - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

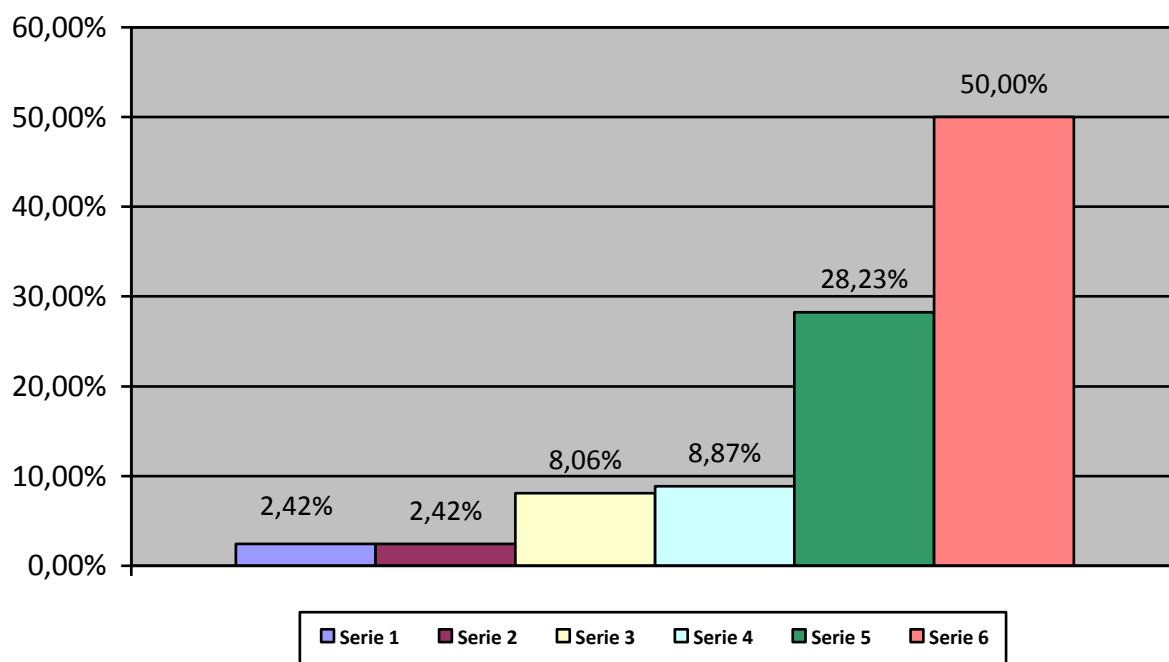
02 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	4	3,23%
2	8	6,45%
3	16	12,90%
4	16	12,90%
5	31	25,00%
6	49	39,52%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 22,58% risposte sfavorevoli
 tot. 77,42% risposte favorevoli →

AMBITO B - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

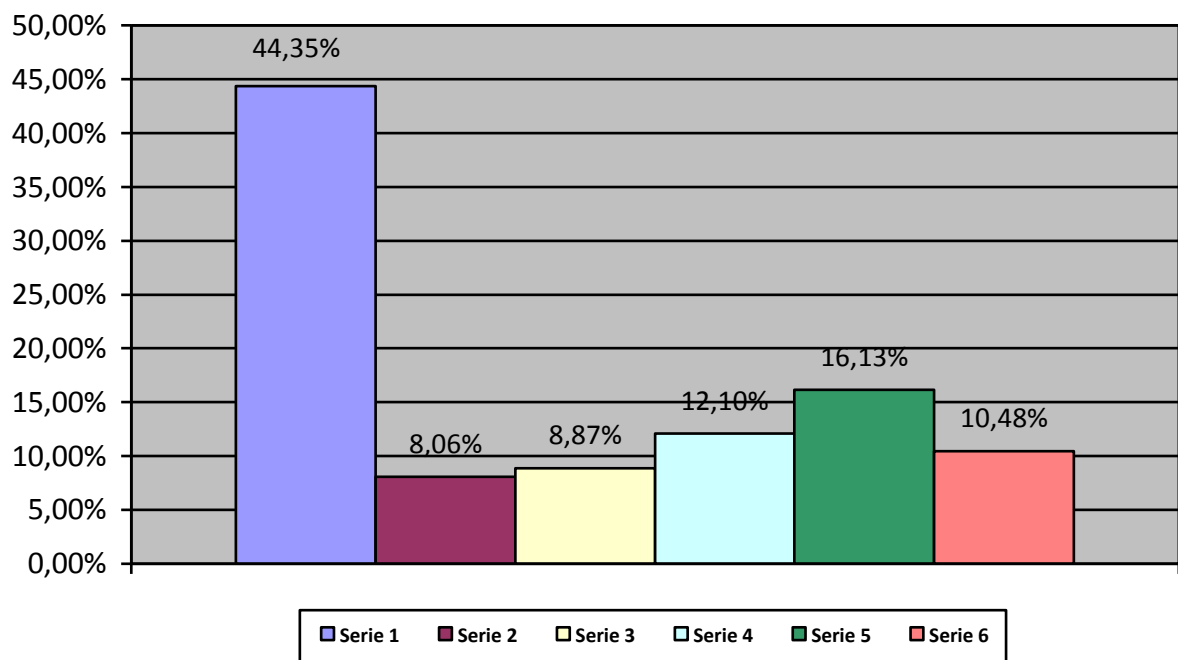
03 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,42%
2	3	2,42%
3	10	8,06%
4	11	8,87%
5	35	28,23%
6	62	50,00%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 12,9% risposte sfavorevoli
 tot. 87,1% risposte favorevoli
→

AMBITO B - Domanda 04 - Polarità NEGATIVA

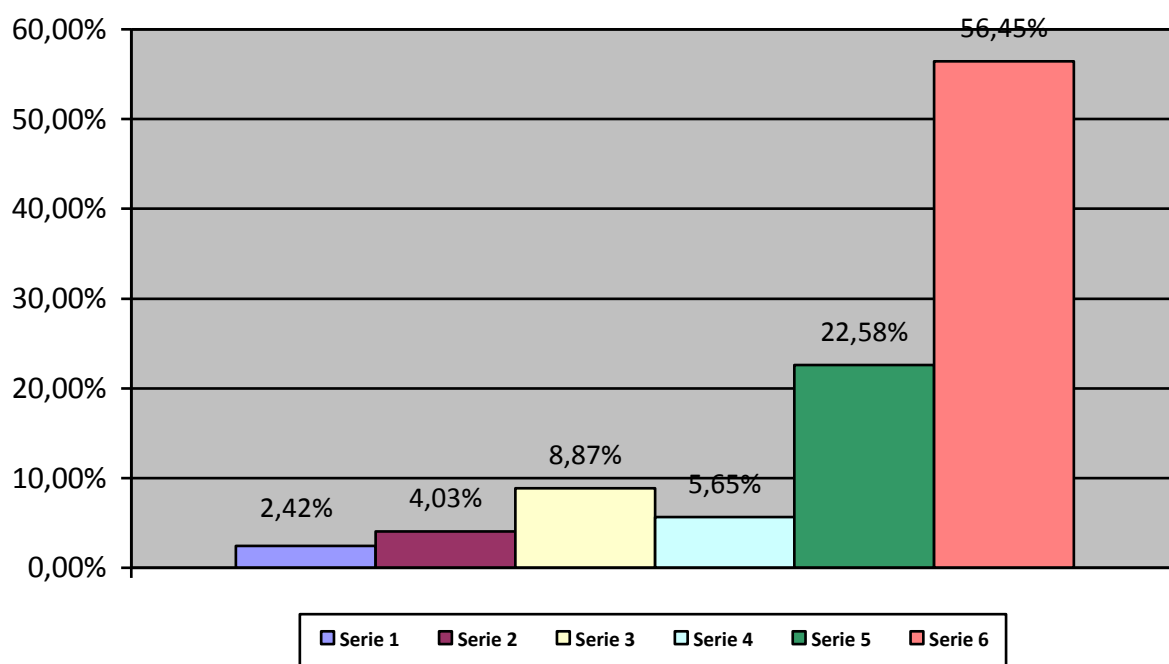
04 [La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	55	44,35%
2	10	8,06%
3	11	8,87%
4	15	12,10%
5	20	16,13%
6	13	10,48%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 61,28% risposte favorevoli
 tot. 38,72% risposte sfavorevoli →

AMBITO B - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

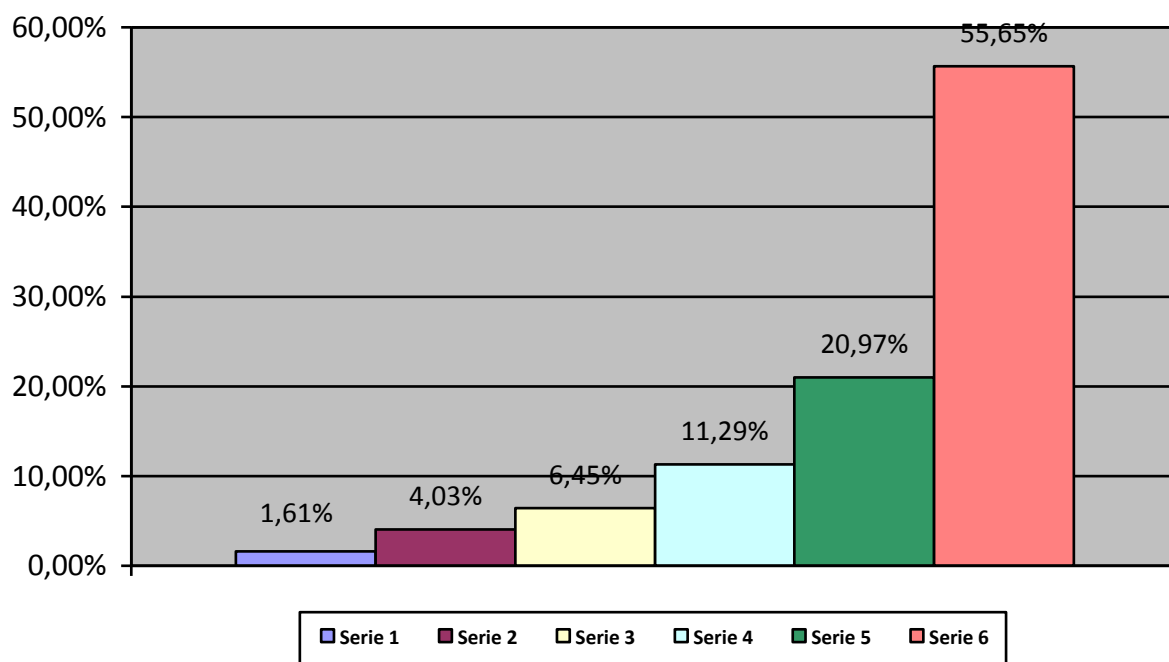
05 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,42%
2	5	4,03%
3	11	8,87%
4	7	5,65%
5	28	22,58%
6	70	56,45%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 15,32% risposte sfavorevoli
 tot. 84,68% risposte favorevoli
→

AMBITO B - Domanda 06 - Polarità POSITIVA

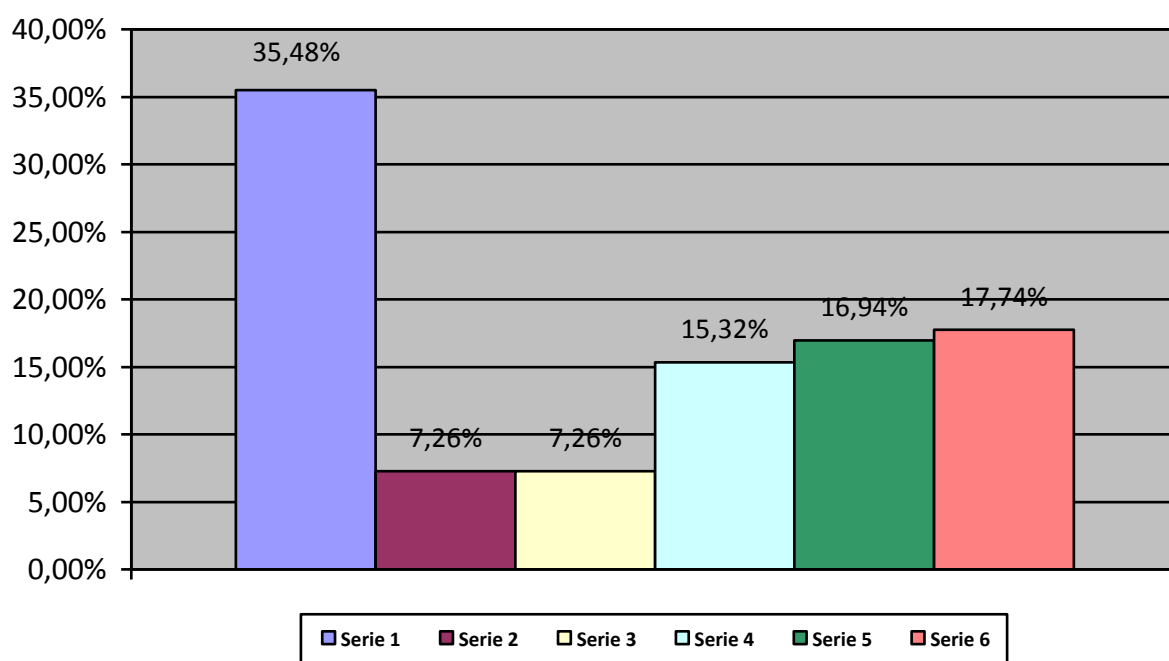
06		
[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,61%
2	5	4,03%
3	8	6,45%
4	14	11,29%
5	26	20,97%
6	69	55,65%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 12,09% risposte sfavorevoli
 tot. 87,91% risposte favorevoli →

AMBITO B - Domanda 07 - Polarità NEGATIVA

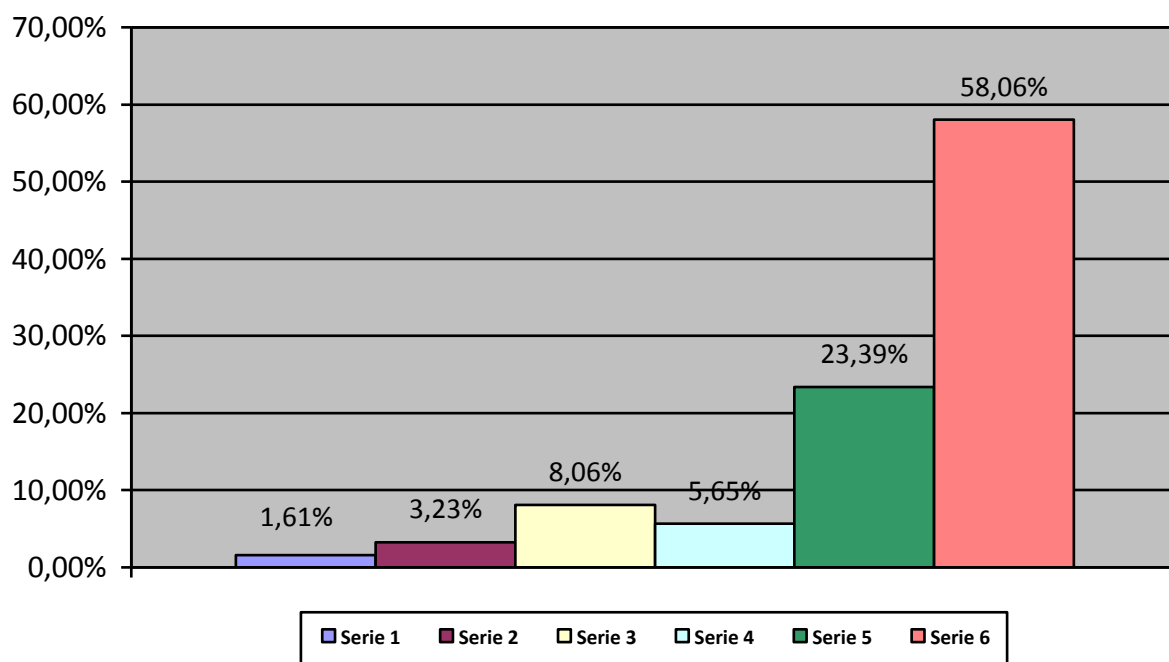
07 [La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	44	35,48%
2	9	7,26%
3	9	7,26%
4	19	15,32%
5	21	16,94%
6	22	17,74%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



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

AMBITO B - Domanda 08 - Polarità POSITIVA

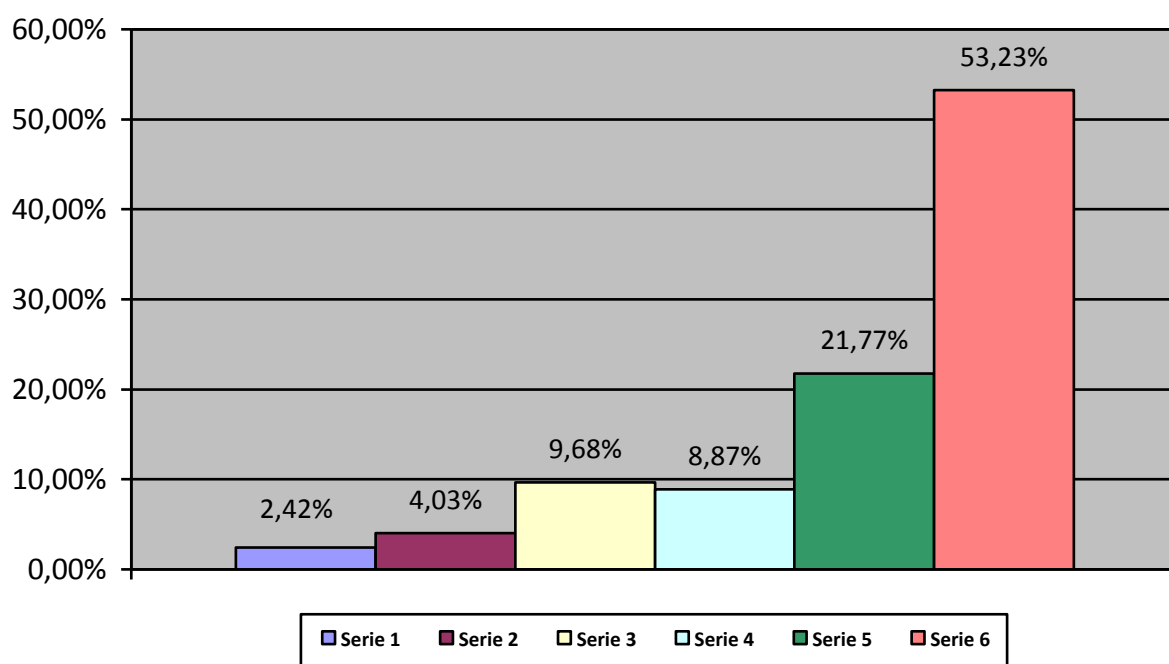
08 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,61%
2	4	3,23%
3	10	8,06%
4	7	5,65%
5	29	23,39%
6	72	58,06%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 12,9% risposte sfavorevoli
 tot. 87,1 risposte favorevoli
→

AMBITO B - Domanda 09 - Polarità POSITIVA

09 [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,42%
2	5	4,03%
3	12	9,68%
4	11	8,87%
5	27	21,77%
6	66	53,23%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

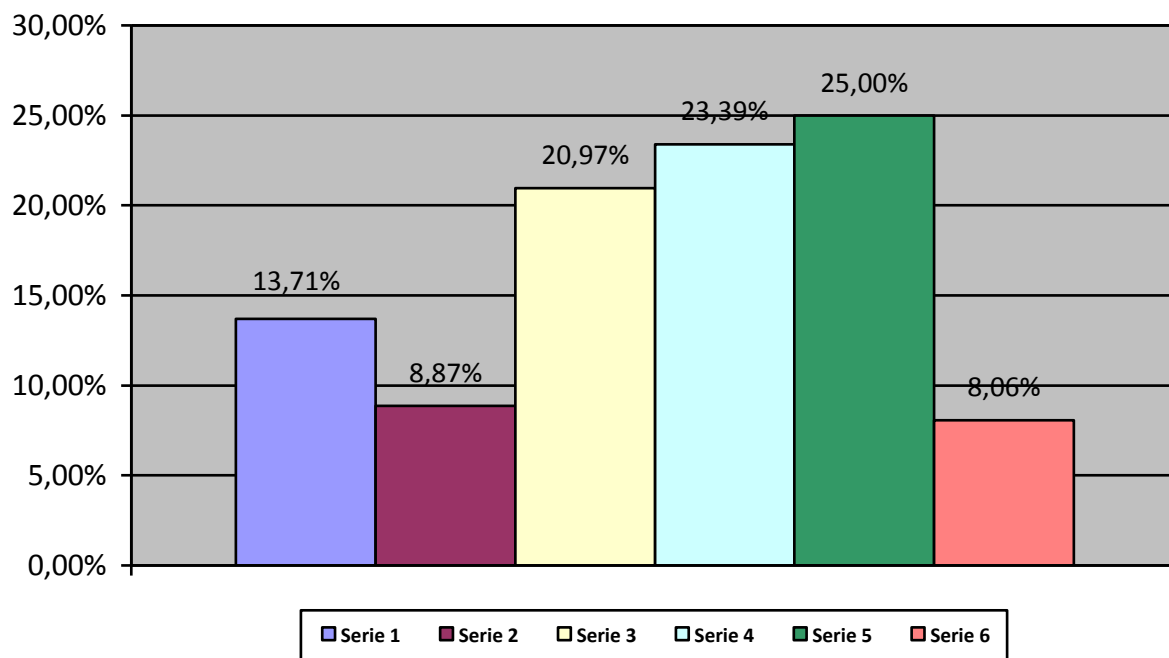


← tot. 16,13% risposte sfavorevoli
 tot. 83,87% risposte favorevoli
→

AMBITO C – L'equità nella mia amministrazione

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	13,71%
2	11	8,87%
3	26	20,97%
4	29	23,39%
5	31	25,00%
6	10	8,06%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

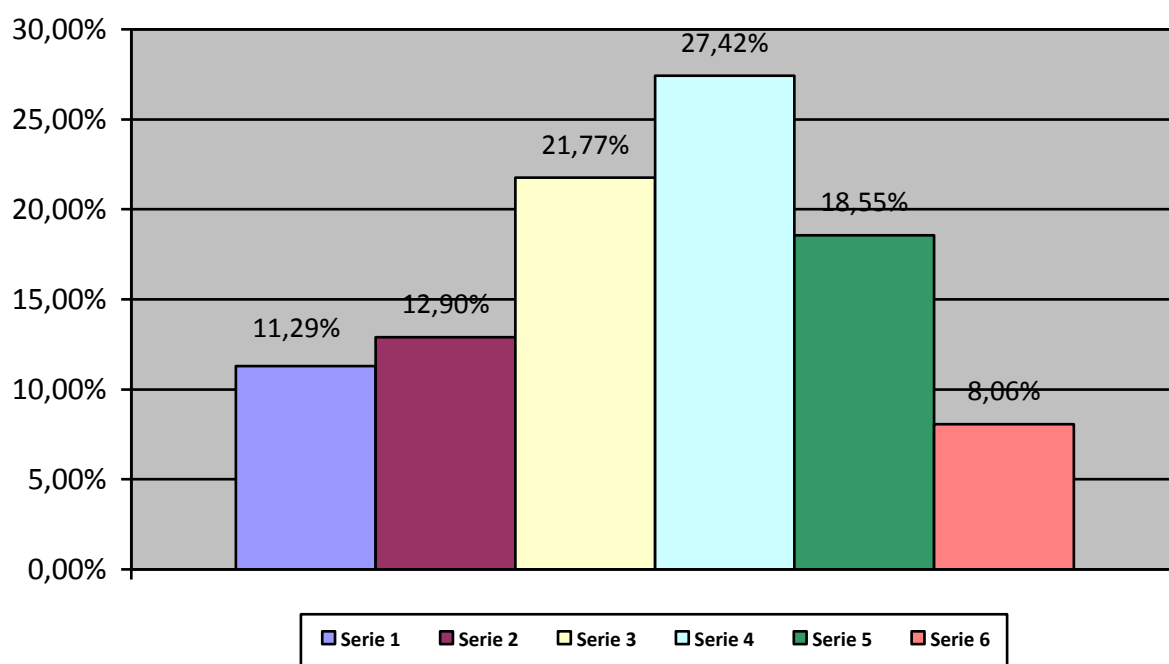


←
 tot. 43,55% risposte sfavorevoli

→
 tot. 56,45% risposte favorevoli

AMBITO C - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

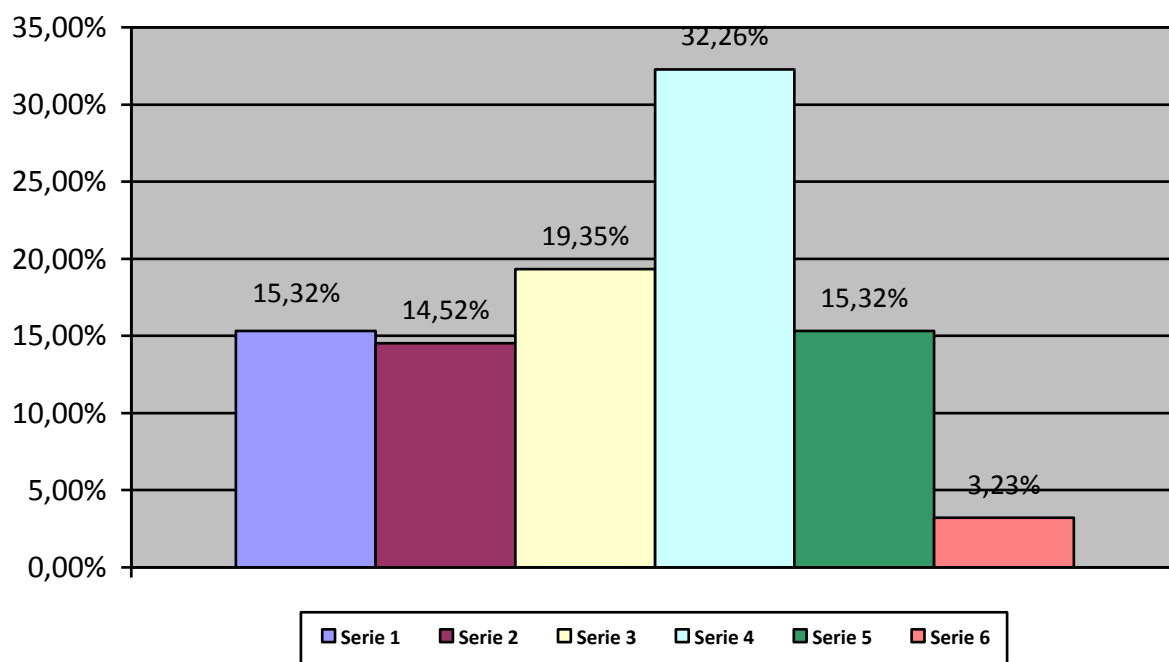
02 [Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	11,29%
2	16	12,90%
3	27	21,77%
4	34	27,42%
5	23	18,55%
6	10	8,06%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 45,96% risposte sfavorevoli
 tot. 54,04% risposte favorevoli →

AMBITO C - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

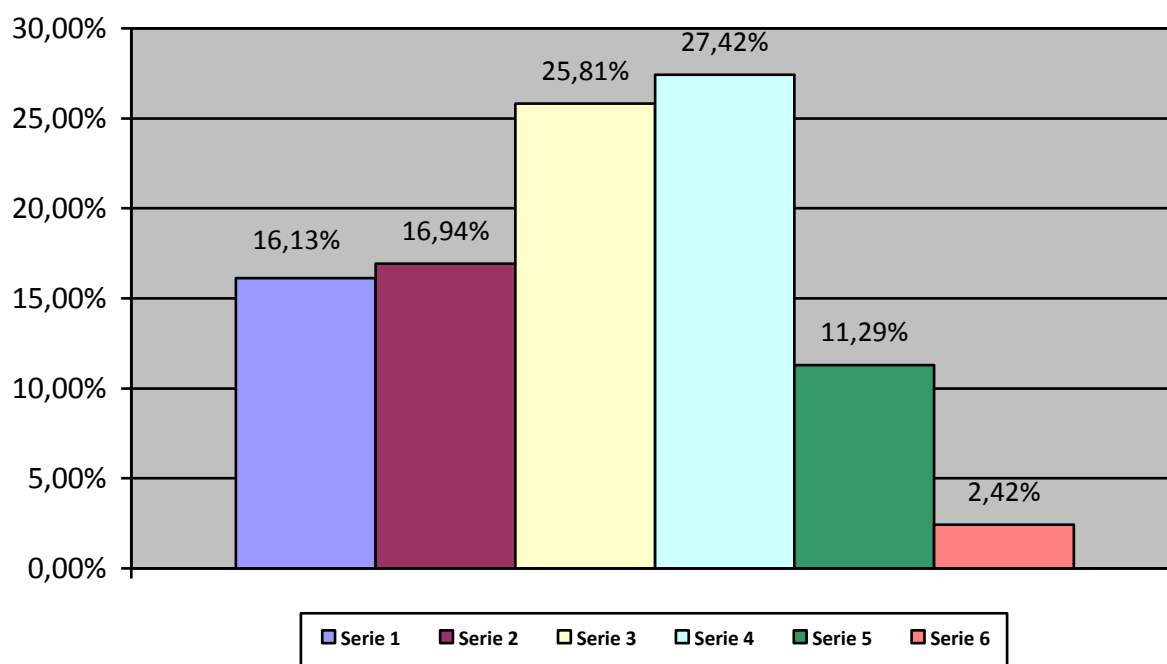
03 [Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	19	15,32%
2	18	14,52%
3	24	19,35%
4	40	32,26%
5	19	15,32%
6	4	3,23%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 49,19% risposte sfavorevoli
 tot. 50,81% risposte favorevoli →

AMBITO C - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

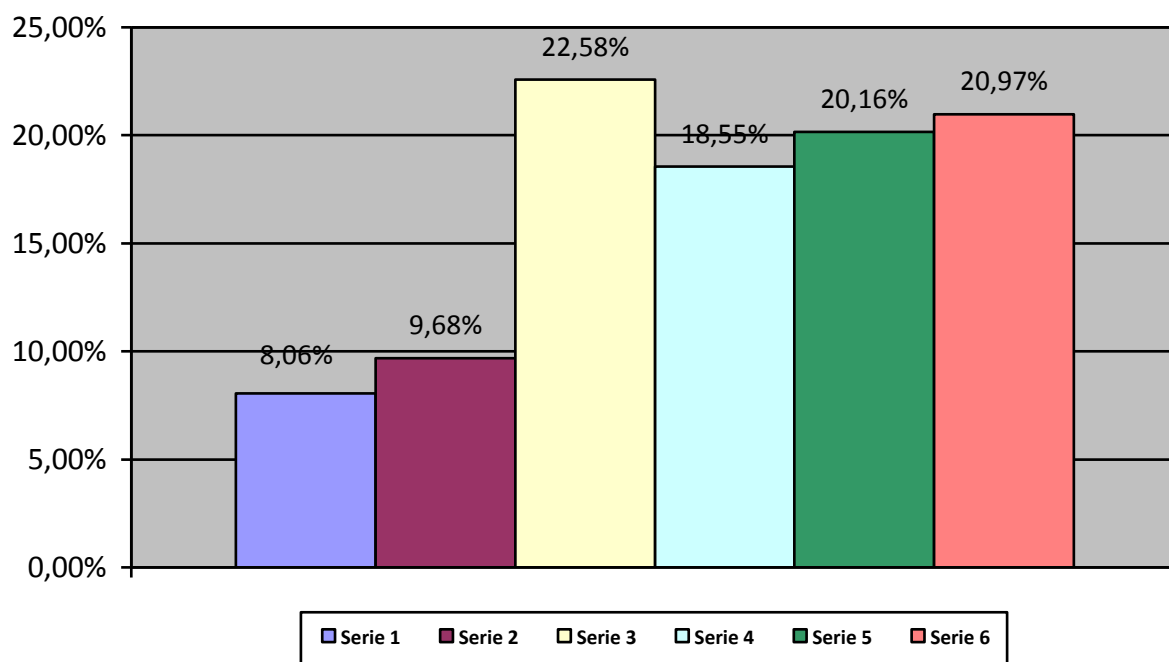
04 [Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	20	16,13%
2	21	16,94%
3	32	25,81%
4	34	27,42%
5	14	11,29%
6	3	2,42%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 58,88% risposte sfavorevoli
 tot. 41,12% risposte favorevoli →

AMBITO C - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	8,06%
2	12	9,68%
3	28	22,58%
4	23	18,55%
5	25	20,16%
6	26	20,97%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

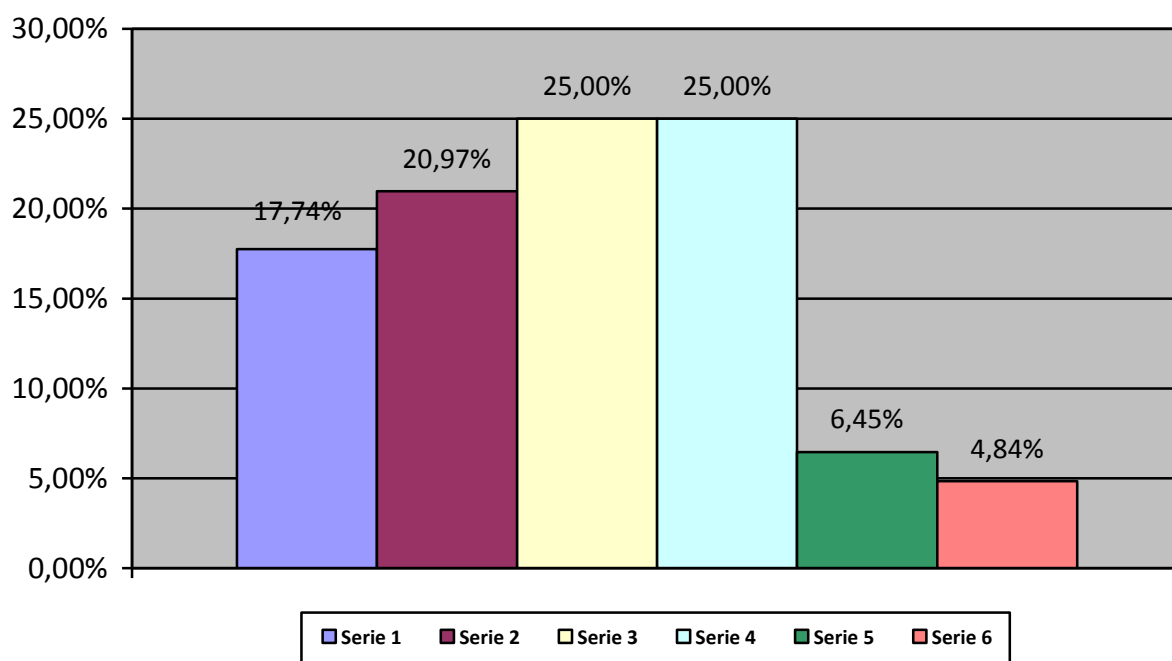


← tot. 40,32% risposte sfavorevoli
 tot. 59,68% risposte favorevoli →

AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	22	17,74%
2	26	20,97%
3	31	25,00%
4	31	25,00%
5	8	6,45%
6	6	4,84%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

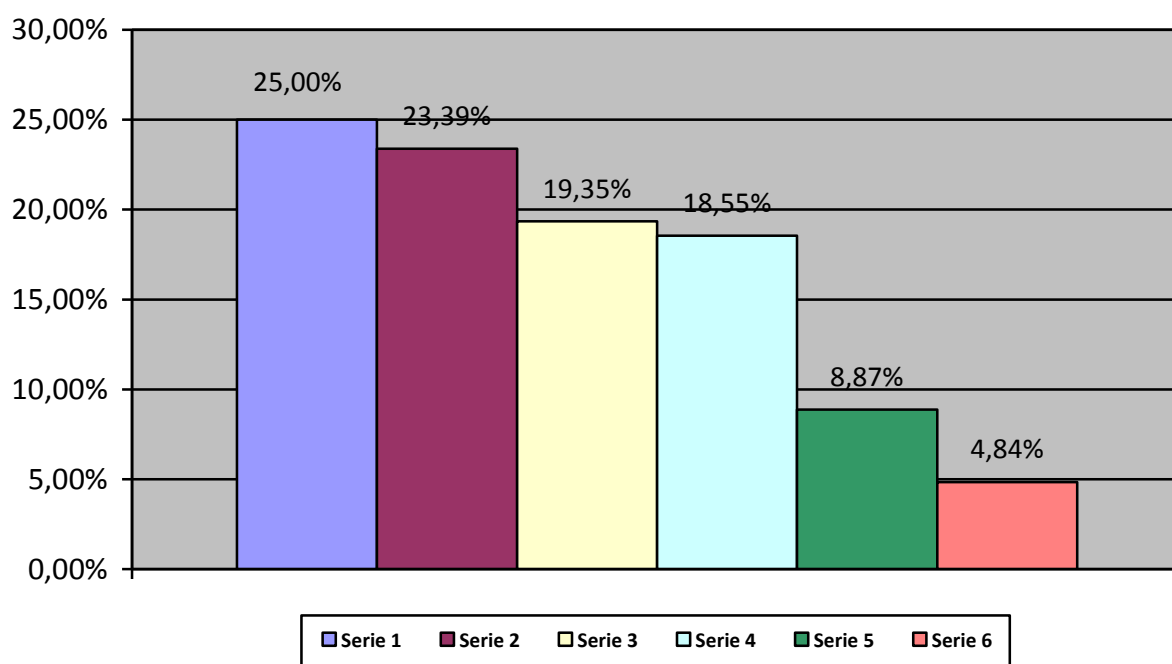


tot. 63,71% risposte sfavorevoli

 tot. 36,29% risposte favorevoli

AMBITO D - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

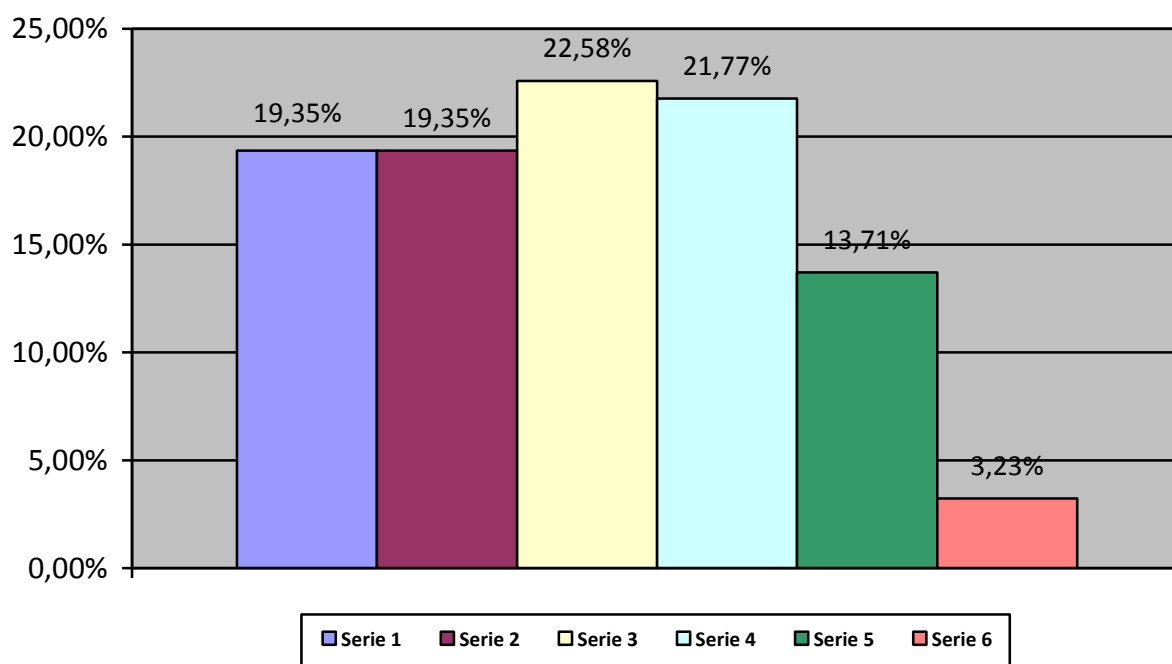
02 [Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	31	25,00%
2	29	23,39%
3	24	19,35%
4	23	18,55%
5	11	8,87%
6	6	4,84%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 67,74% risposte sfavorevoli
 tot. 32,26% risposte favorevoli
→

AMBITO D - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

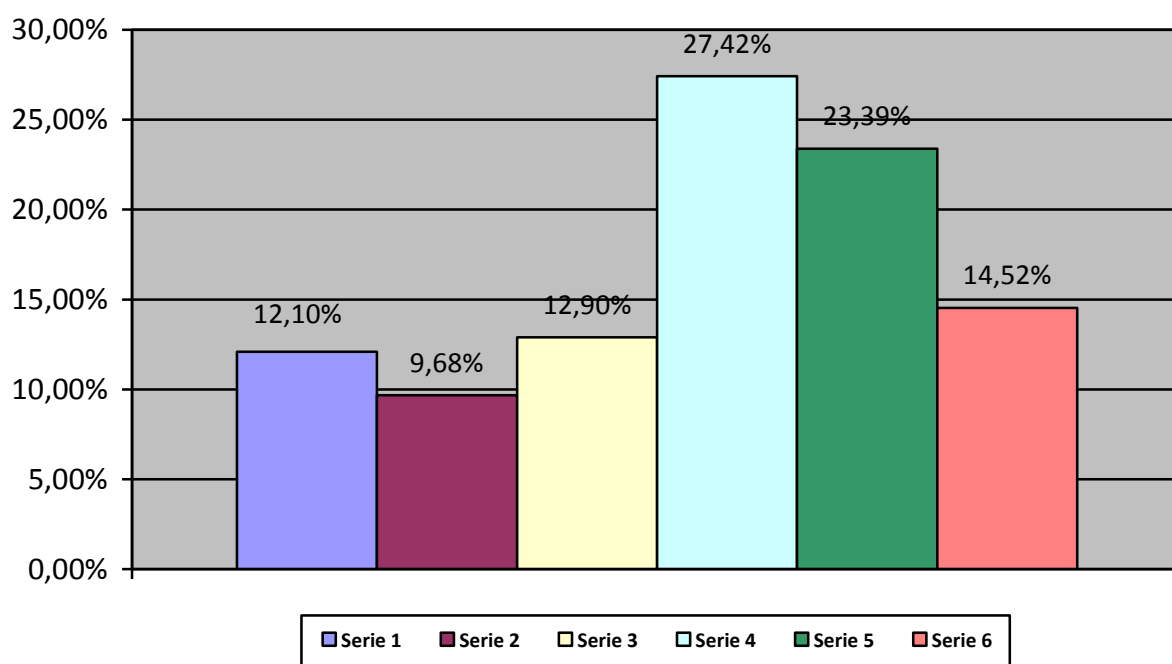
03 [Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	24	19,35%
2	24	19,35%
3	28	22,58%
4	27	21,77%
5	17	13,71%
6	4	3,23%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 61,28% risposte sfavorevoli
 tot. 38,72% risposte favorevoli →

AMBITO D - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

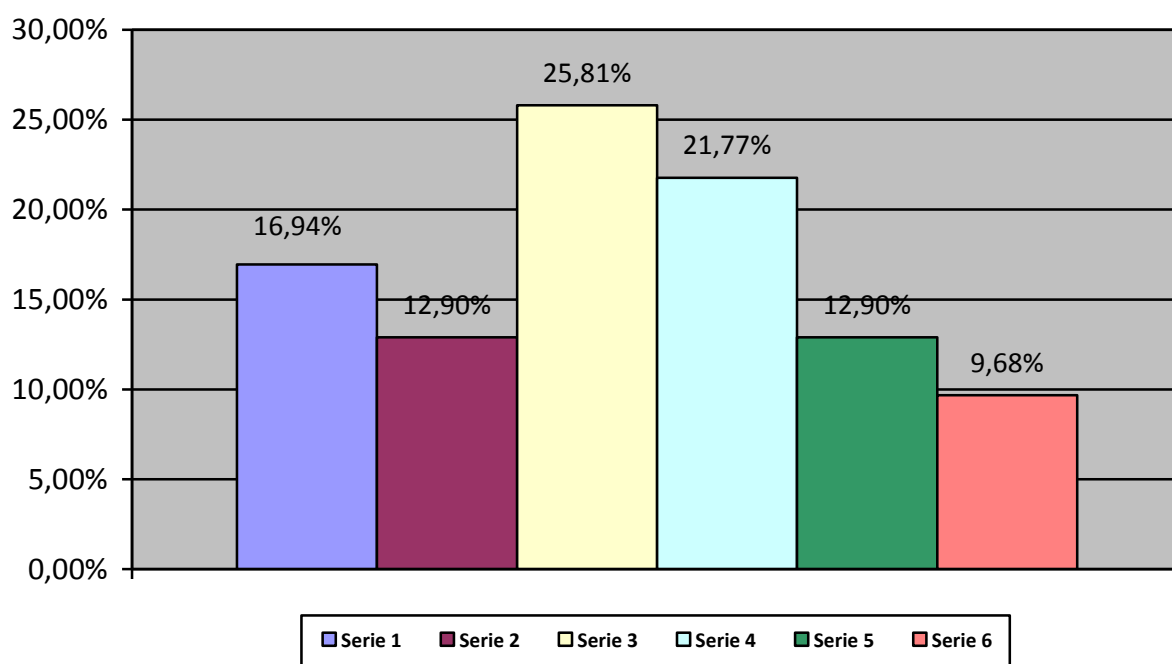
04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	12,10%
2	12	9,68%
3	16	12,90%
4	34	27,42%
5	29	23,39%
6	18	14,52%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 34,68% risposte sfavorevoli
 tot. 65,32% risposte favorevoli →

AMBITO D - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	21	16,94%
2	16	12,90%
3	32	25,81%
4	27	21,77%
5	16	12,90%
6	12	9,68%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

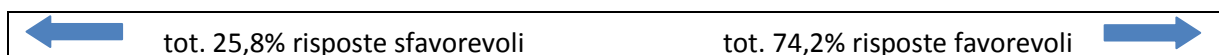
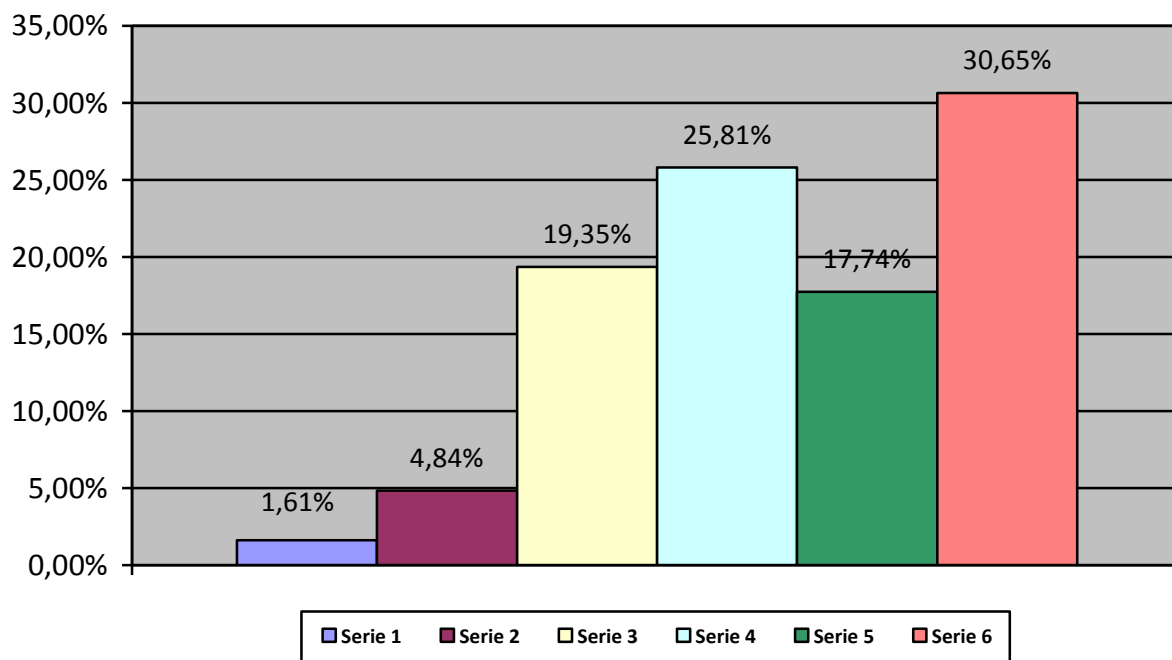


← tot. 55,65% risposte sfavorevoli
 tot. 44,35% risposte favorevoli →

AMBITO E - Il mio lavoro

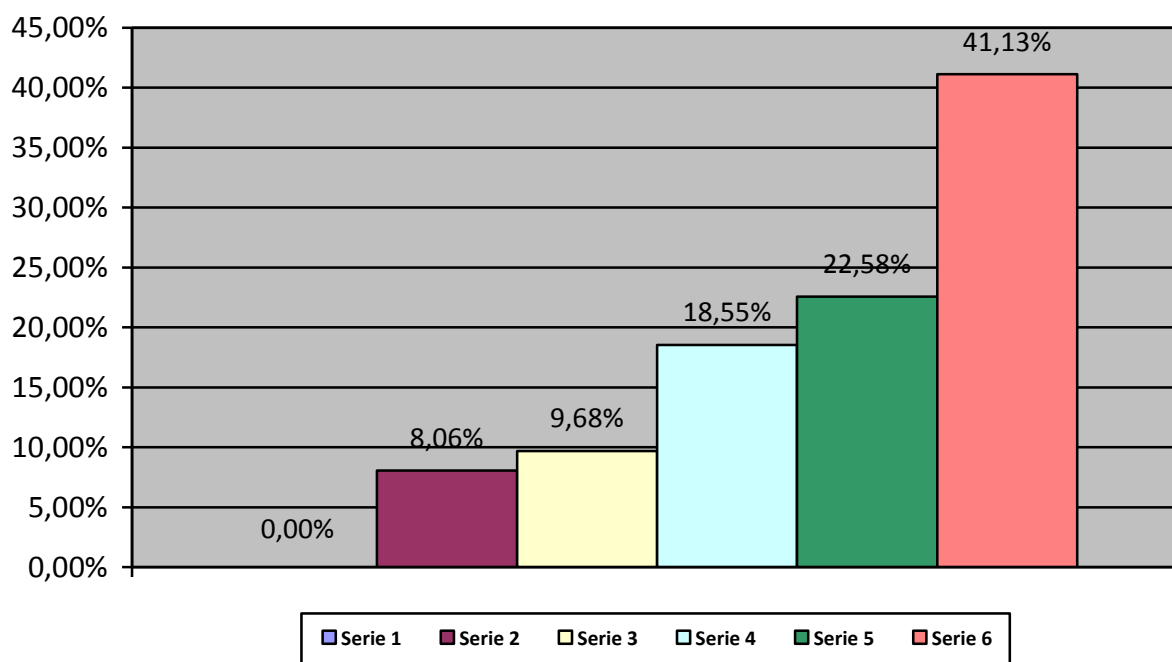
Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,61%
2	6	4,84%
3	24	19,35%
4	32	25,81%
5	22	17,74%
6	38	30,65%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



AMBITO E - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

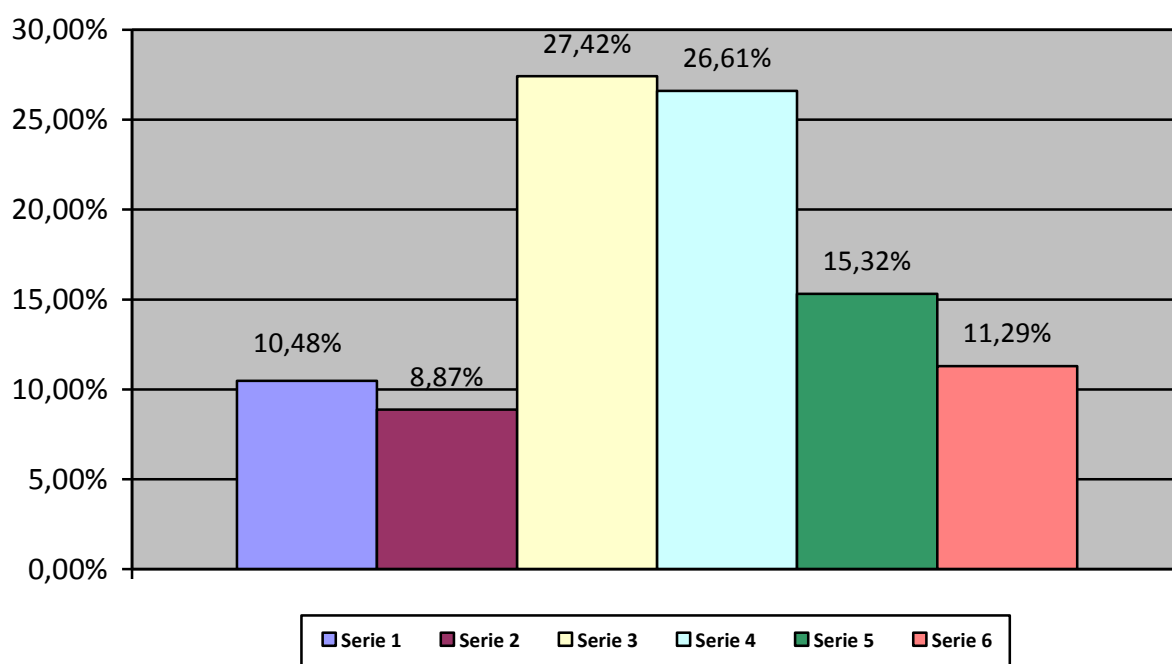
02 [Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	0	0,00%
2	10	8,06%
3	12	9,68%
4	23	18,55%
5	28	22,58%
6	51	41,13%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 17,74% risposte sfavorevoli
 tot. 82,26% risposte favorevoli →

AMBITO E - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

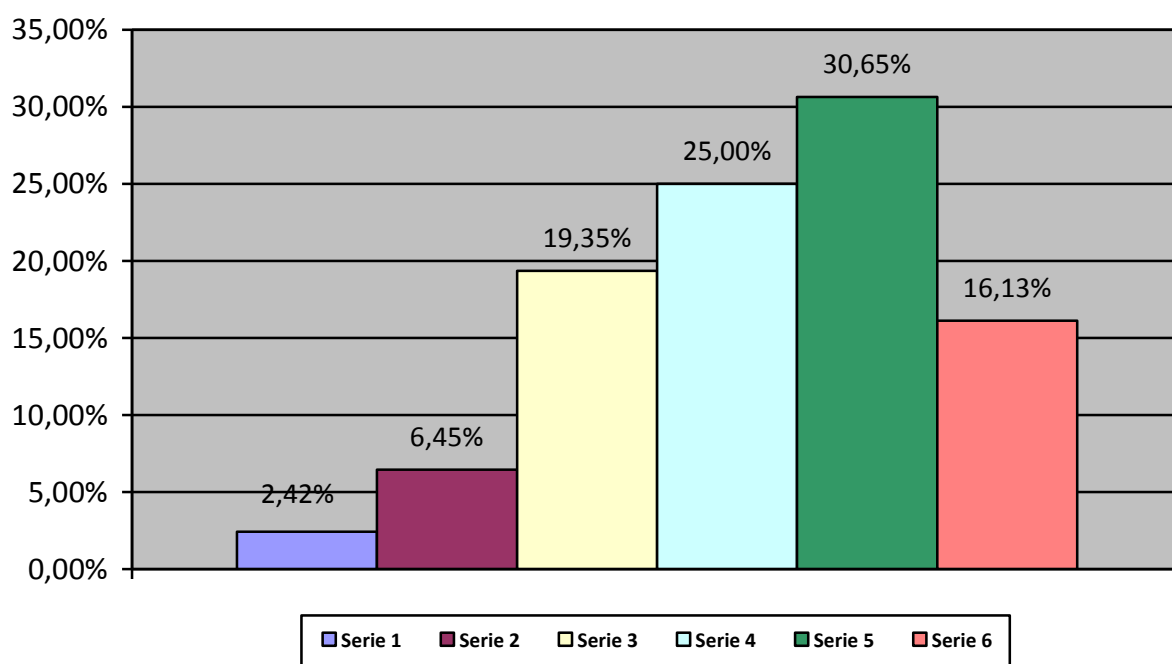
03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	10,48%
2	11	8,87%
3	34	27,42%
4	33	26,61%
5	19	15,32%
6	14	11,29%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 46,77% risposte sfavorevoli
 tot. 53,23% risposte favorevoli →

AMBITO E - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

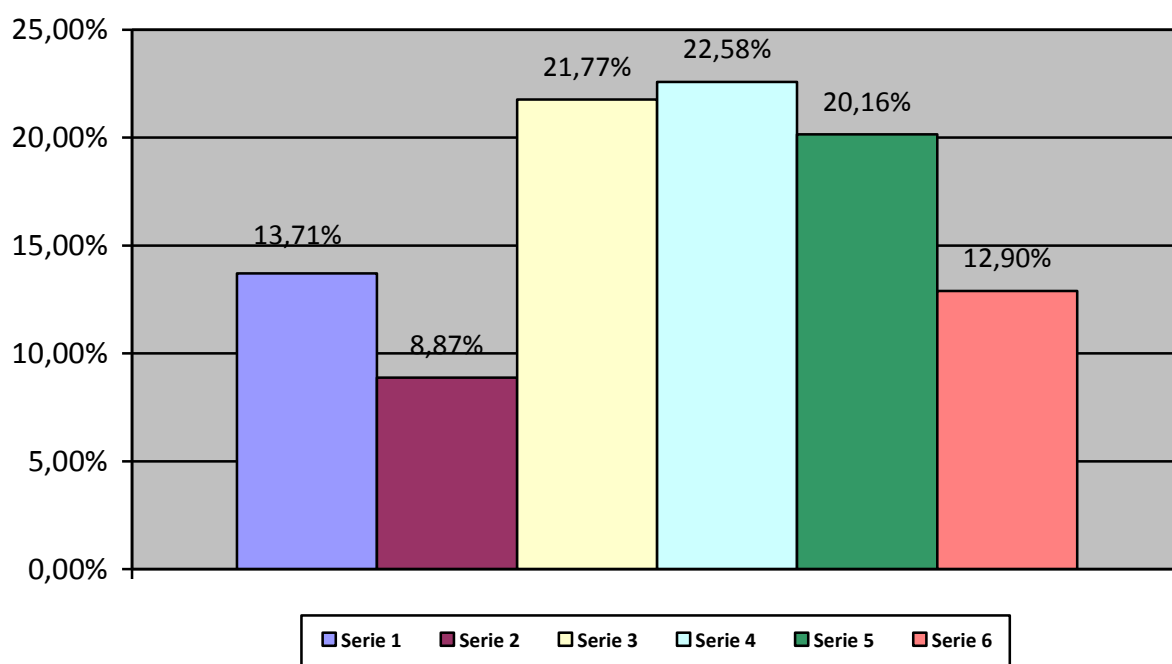
04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,42%
2	8	6,45%
3	24	19,35%
4	31	25,00%
5	38	30,65%
6	20	16,13%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 28,22% risposte sfavorevoli
 tot. 71,78% risposte favorevoli →

AMBITO E - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	13,71%
2	11	8,87%
3	27	21,77%
4	28	22,58%
5	25	20,16%
6	16	12,90%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

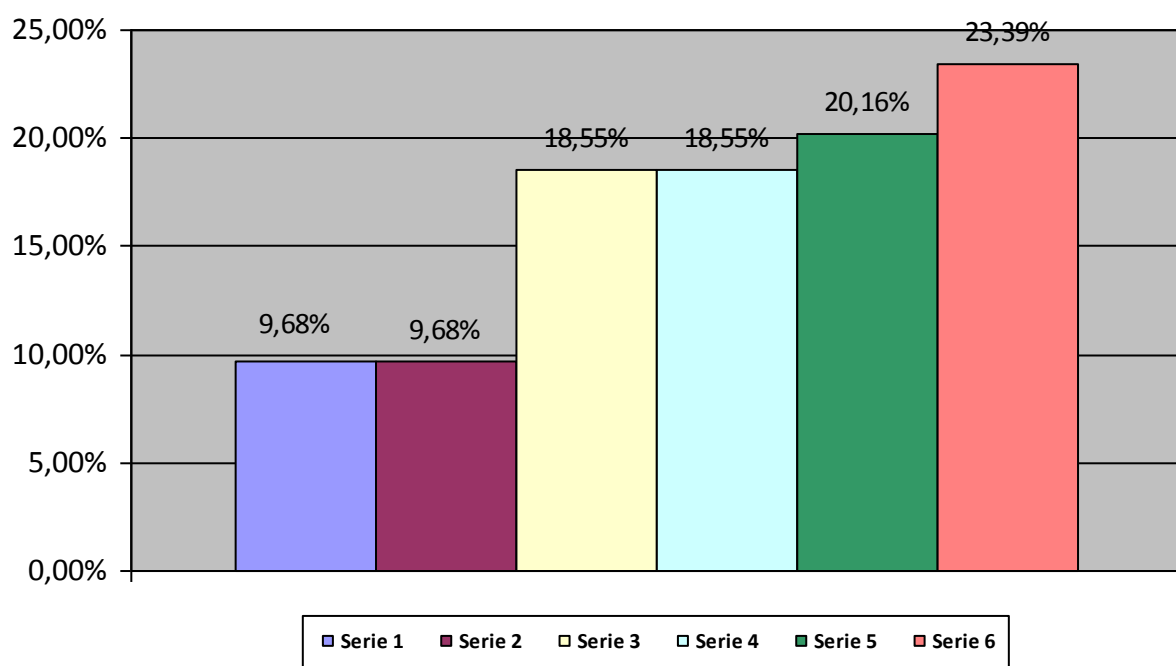


← tot. 44,35% risposte sfavorevoli
 tot. 55,65% risposte favorevoli →

AMBITO F - I miei colleghi

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

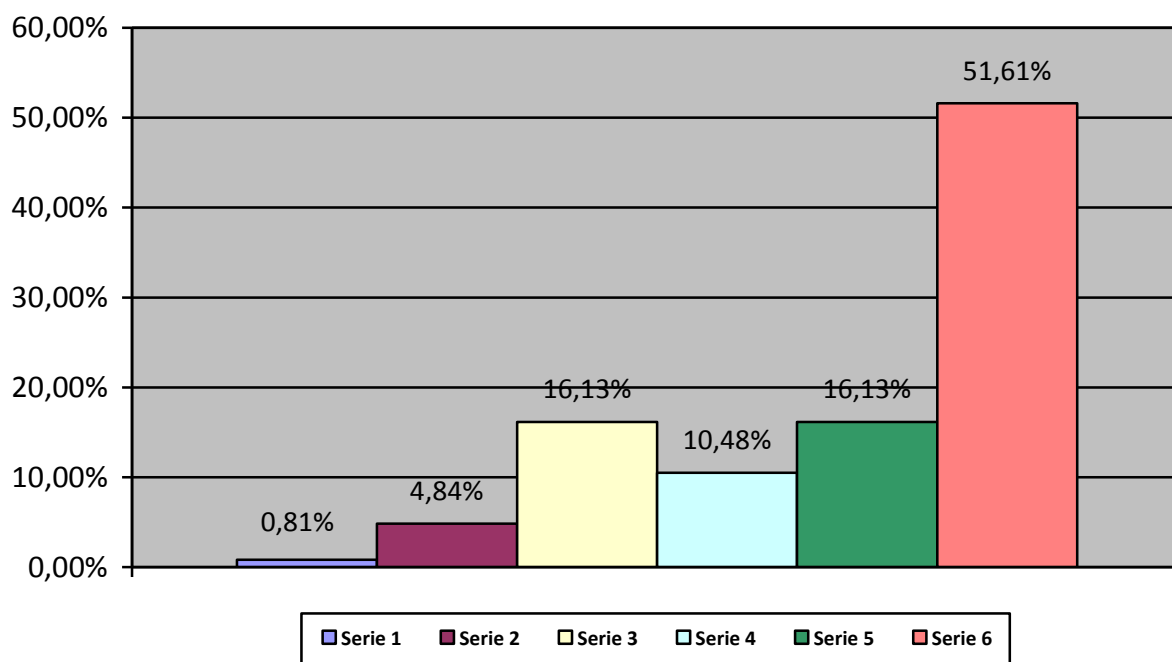
01 [Mi sento parte di una squadra]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,68%
2	12	9,68%
3	23	18,55%
4	23	18,55%
5	25	20,16%
6	29	23,39%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 38,91% risposte sfavorevoli
 tot. 62,09% risposte favorevoli
→

AMBITO F - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

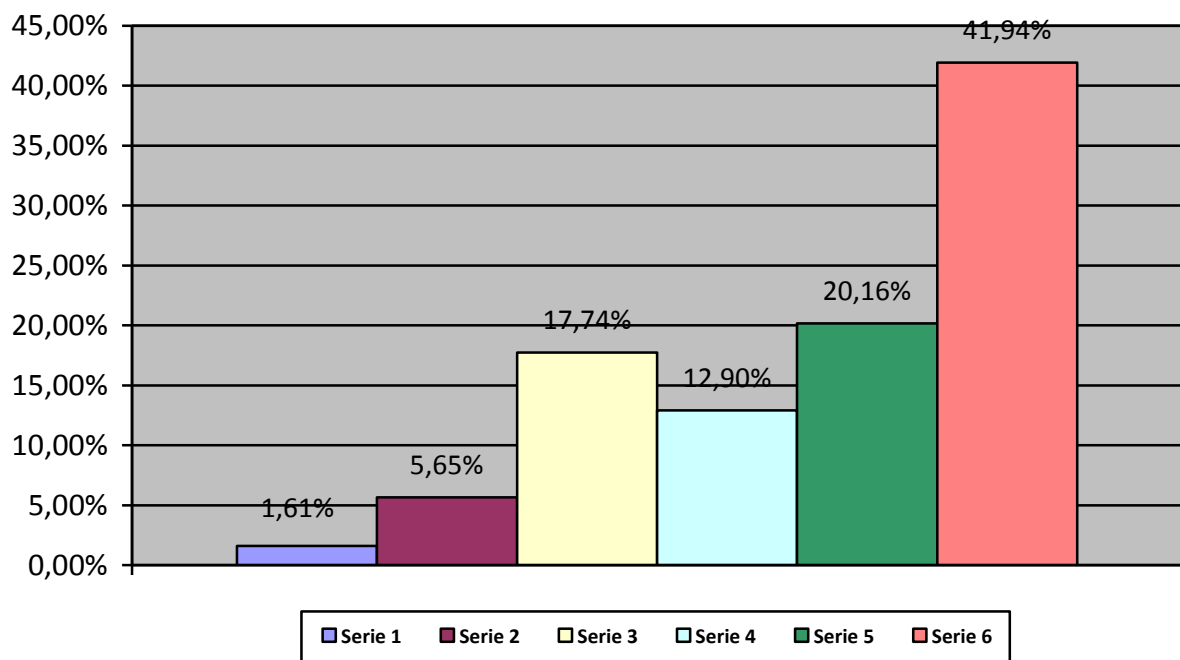
02		
[Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	1	0,81%
2	6	4,84%
3	20	16,13%
4	13	10,48%
5	20	16,13%
6	64	51,61%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 21,78% risposte sfavorevoli
 tot. 78,22% risposte favorevoli →

AMBITO F - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

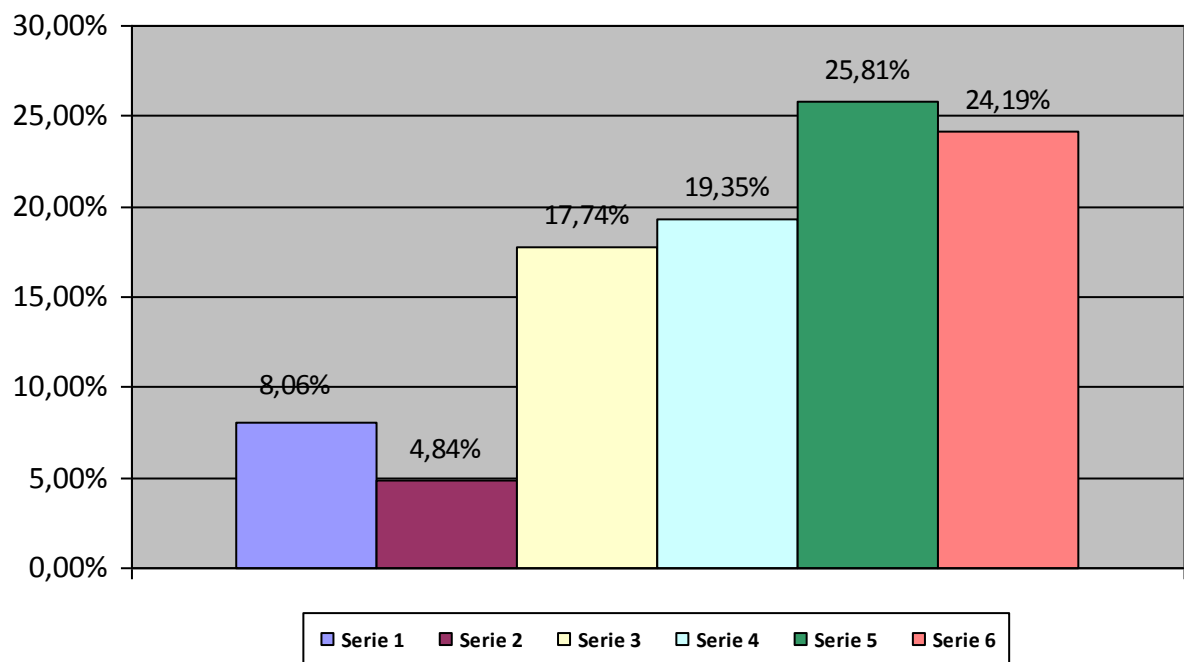
03 [Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	2	1,61%
2	7	5,65%
3	22	17,74%
4	16	12,90%
5	25	20,16%
6	52	41,94%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 25% risposte sfavorevoli
 tot. 75% risposte favorevoli
→

AMBITO F - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

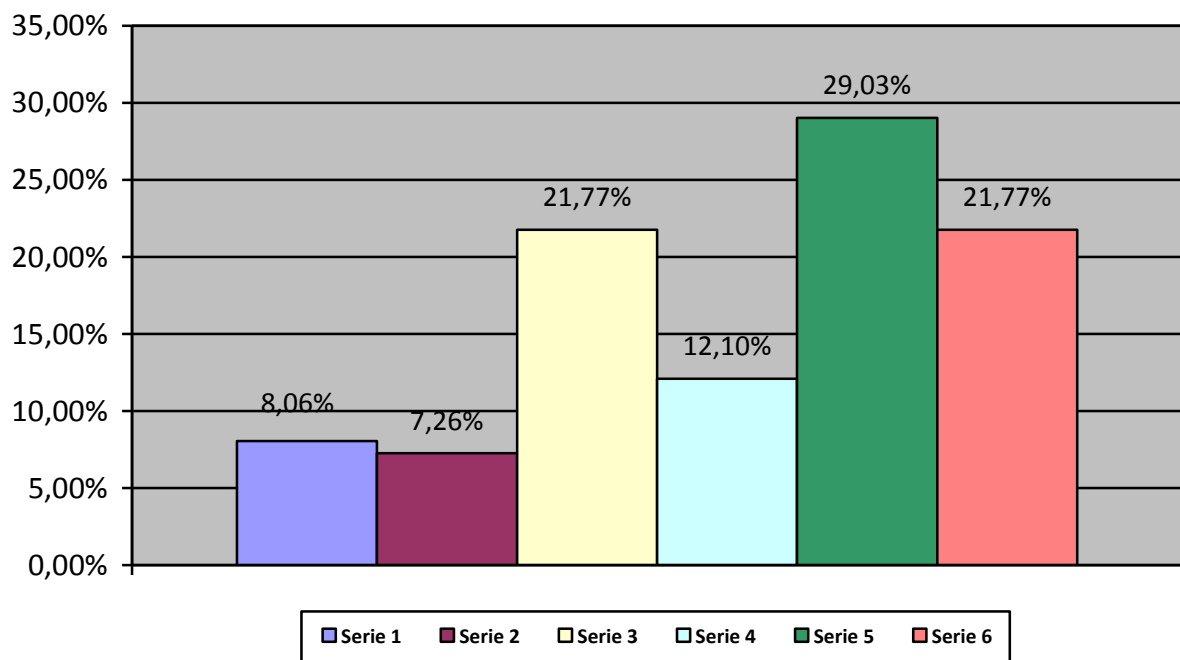
04 [Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	8,06%
2	6	4,84%
3	22	17,74%
4	24	19,35%
5	32	25,81%
6	30	24,19%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 30,64% risposte sfavorevoli
 tot. 69,36% risposte favorevoli
→

AMBITO F - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	8,06%
2	9	7,26%
3	27	21,77%
4	15	12,10%
5	36	29,03%
6	27	21,77%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

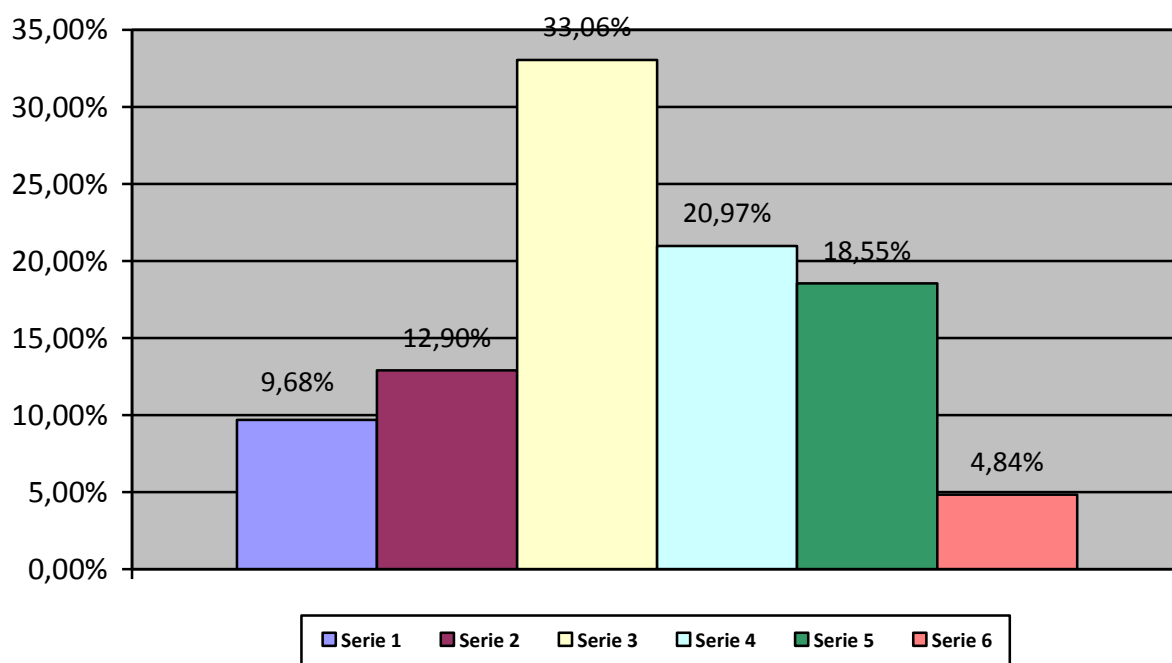


tot. 37,09% risposte sfavorevoli
 tot. 62,91% risposte favorevoli

AMBITO G - Il contesto del mio lavoro

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

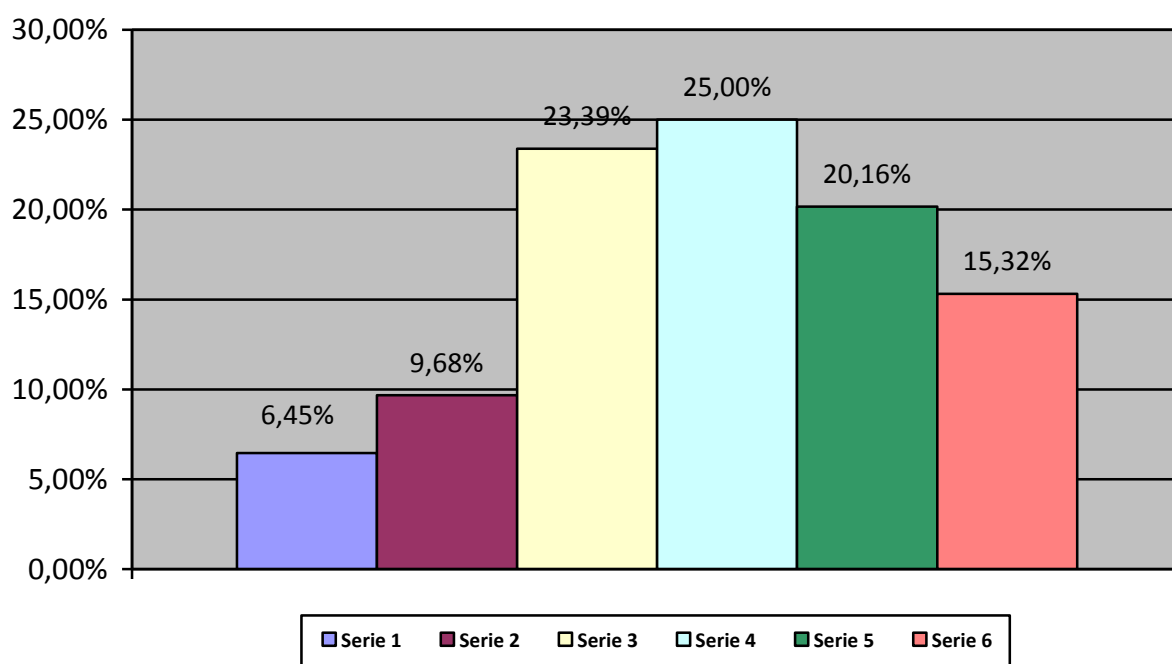
01 [La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,68%
2	16	12,90%
3	41	33,06%
4	26	20,97%
5	23	18,55%
6	6	4,84%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 55,64% risposte sfavorevoli
 tot. 44,36% risposte favorevoli
→

AMBITO G - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

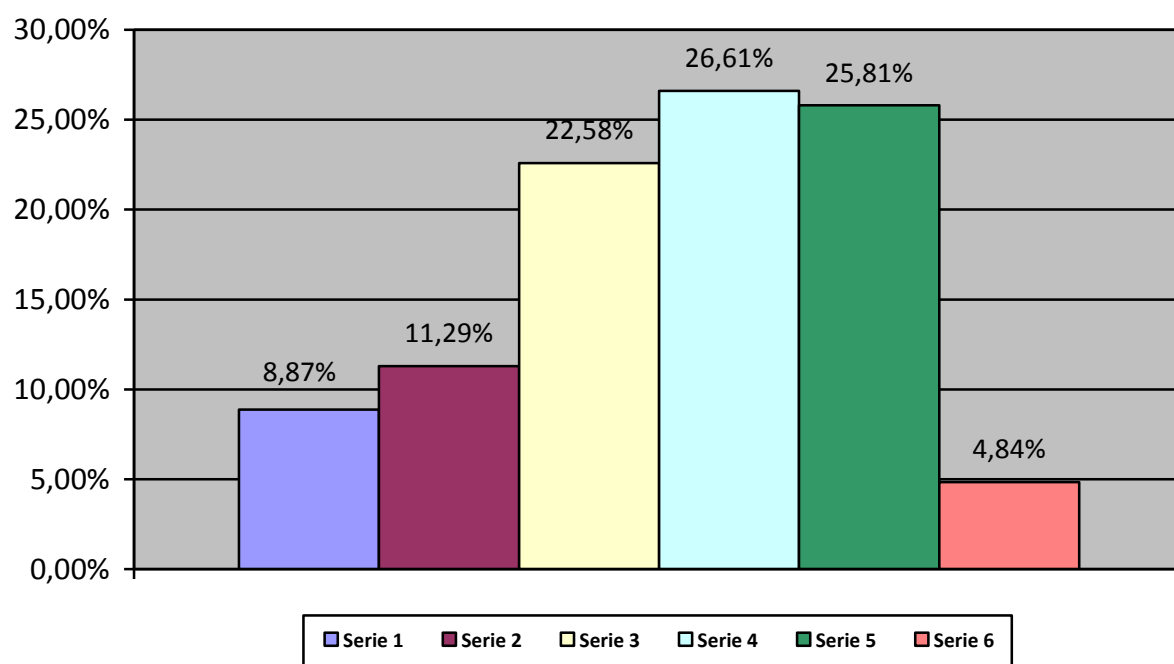
02 [Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,45%
2	12	9,68%
3	29	23,39%
4	31	25,00%
5	25	20,16%
6	19	15,32%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 39,52% risposte sfavorevoli
 tot. 60,48% risposte favorevoli
→

AMBITO G - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,87%
2	14	11,29%
3	28	22,58%
4	33	26,61%
5	32	25,81%
6	6	4,84%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

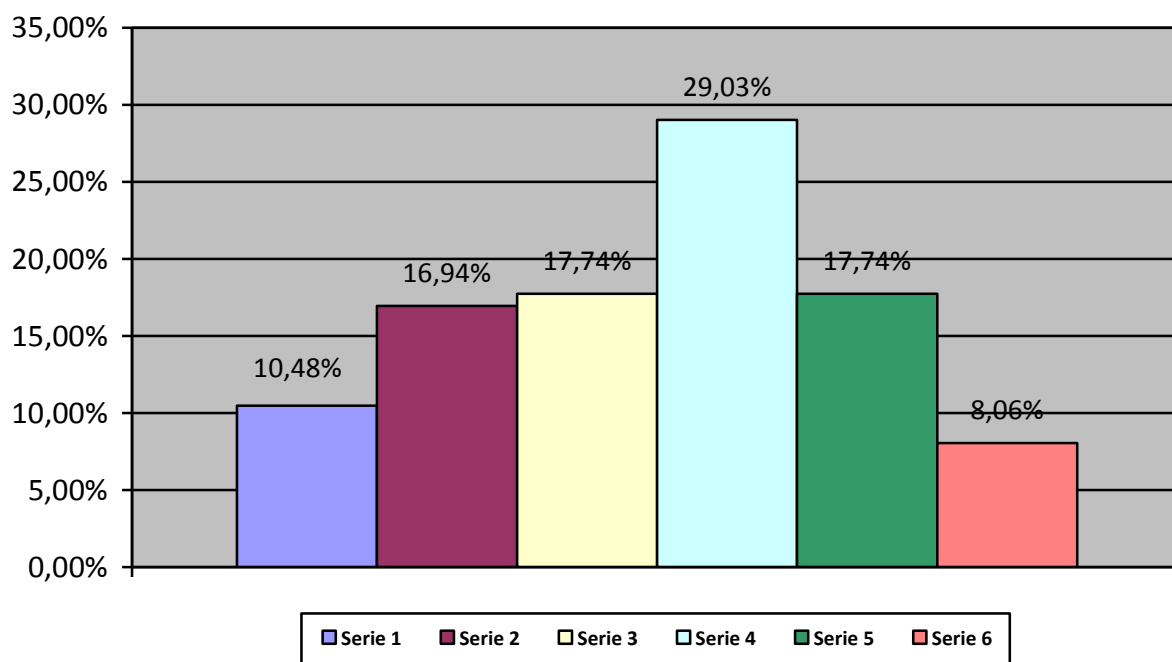


tot. 42,74% risposte sfavorevoli

 tot. 57,26% risposte favorevoli

AMBITO G - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

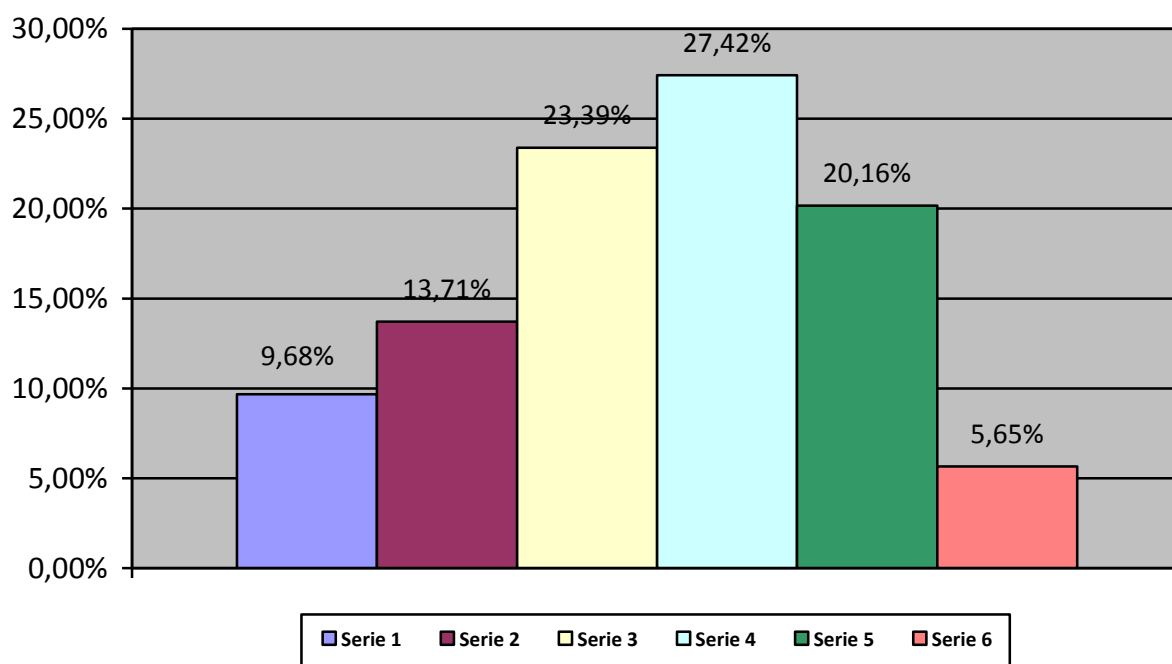
04 [La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	10,48%
2	21	16,94%
3	22	17,74%
4	36	29,03%
5	22	17,74%
6	10	8,06%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 45,16% risposte sfavorevoli
 tot. 54,84% risposte favorevoli →

AMBITO G - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,68%
2	17	13,71%
3	29	23,39%
4	34	27,42%
5	25	20,16%
6	7	5,65%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

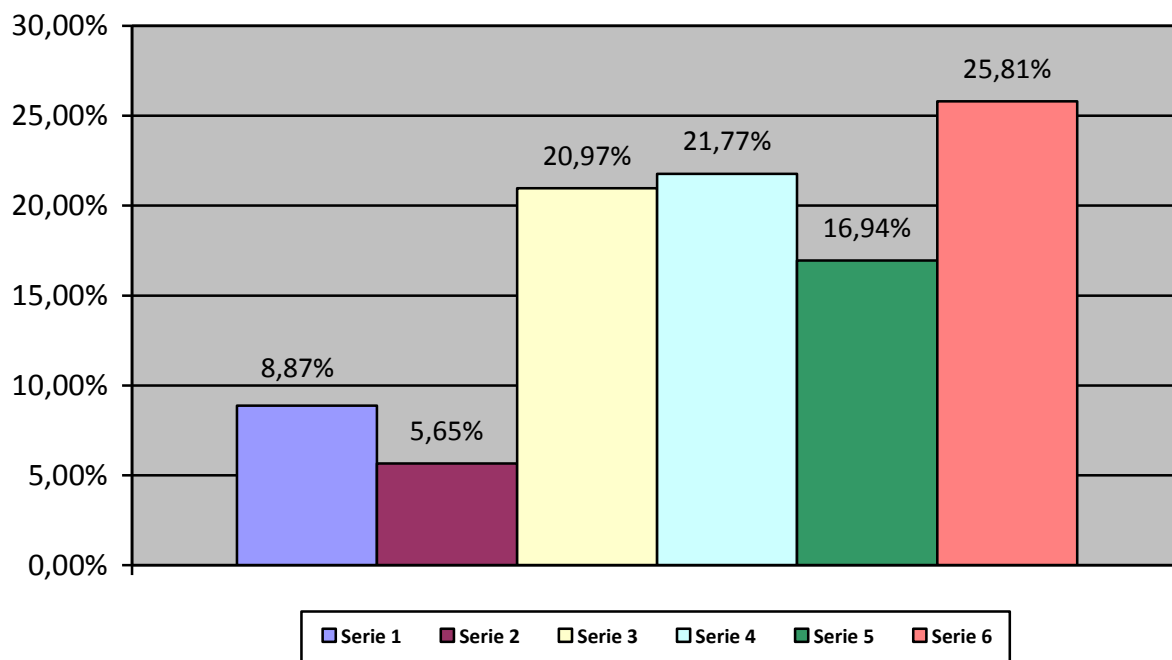


← tot. 46,78% risposte sfavorevoli tot. 53,22% risposte favorevoli →

AMBITO H - Il senso di appartenenza

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

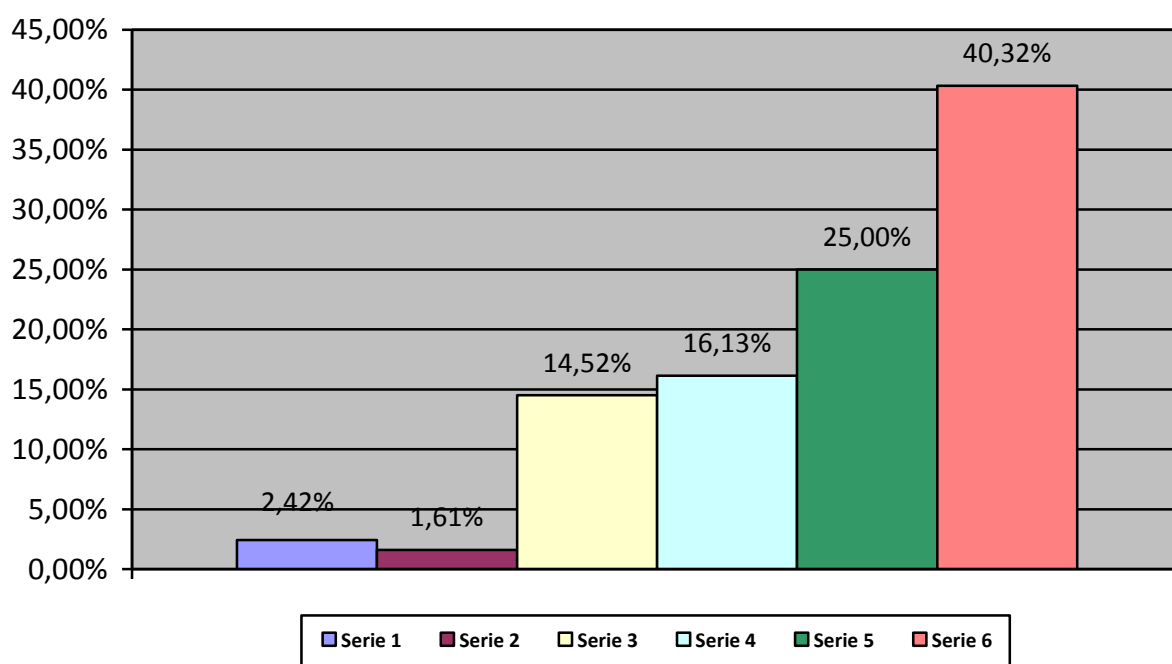
01 [Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,87%
2	7	5,65%
3	26	20,97%
4	27	21,77%
5	21	16,94%
6	32	25,81%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 35,49% risposte sfavorevoli
tot. 64,51% risposte favorevoli →

AMBITO H - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

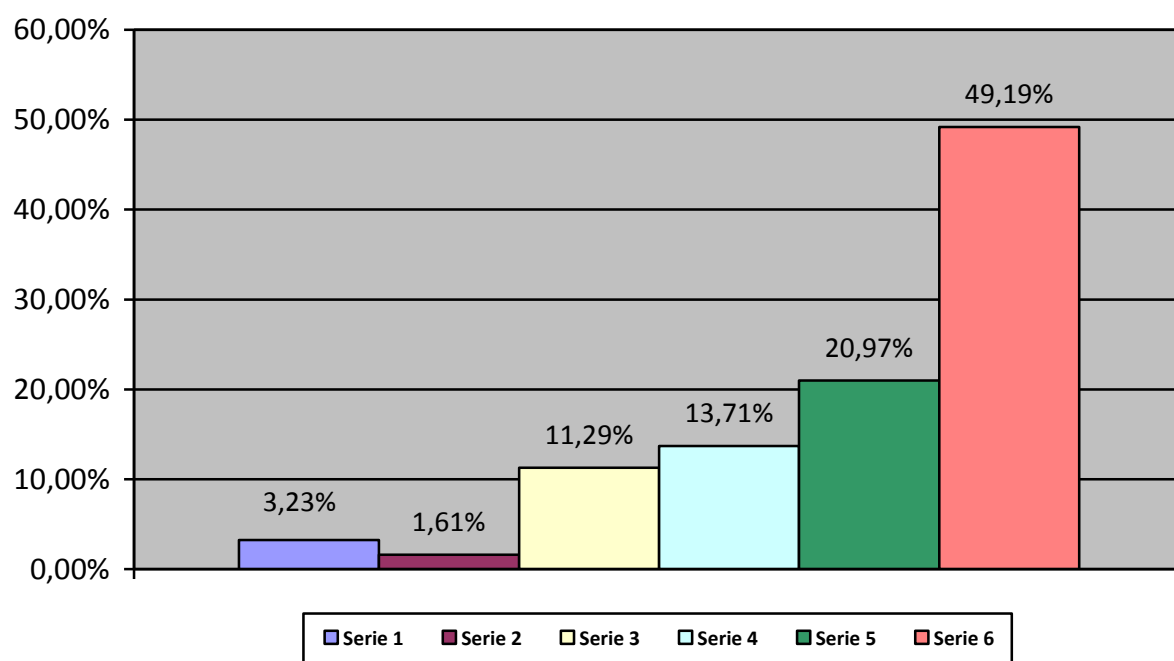
02 [Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	3	2,42%
2	2	1,61%
3	18	14,52%
4	20	16,13%
5	31	25,00%
6	50	40,32%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



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

AMBITO H - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

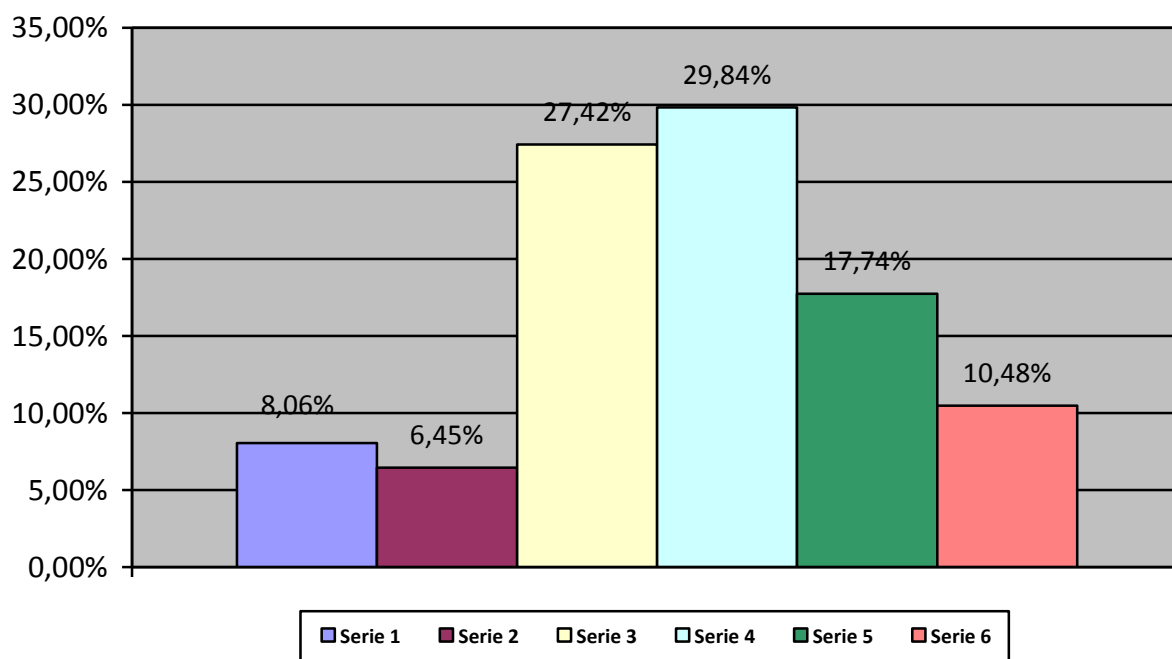
03 [Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	4	3,23%
2	2	1,61%
3	14	11,29%
4	17	13,71%
5	26	20,97%
6	61	49,19%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 16,13% risposte sfavorevoli
 tot. 83,87% risposte favorevoli
→

AMBITO H - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

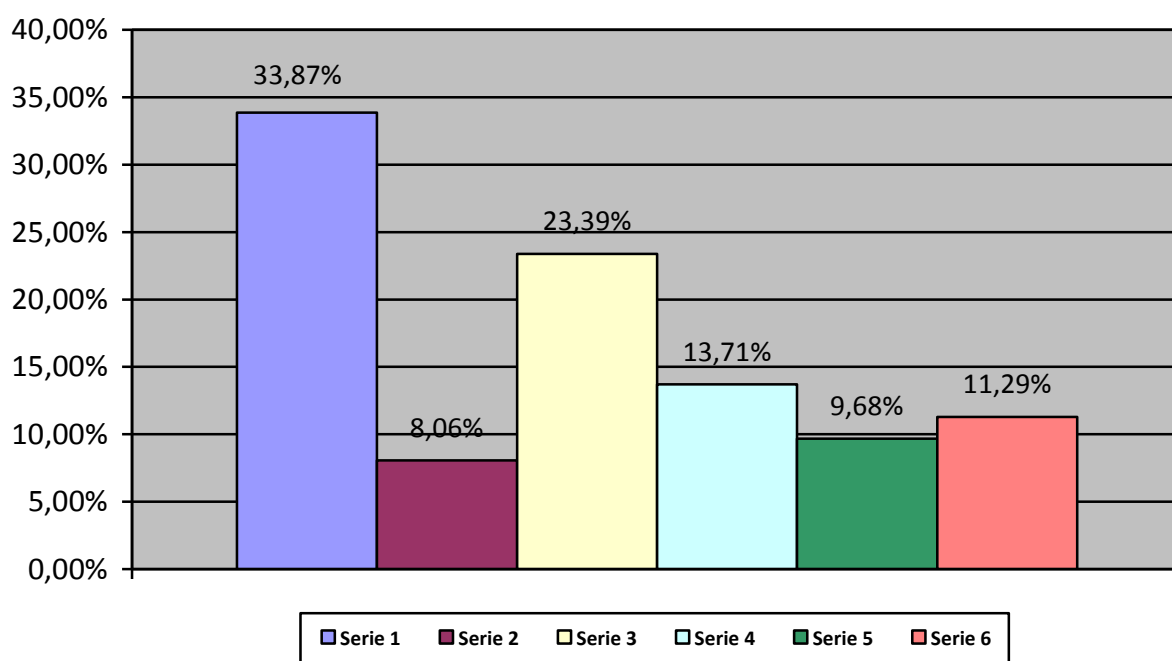
04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	8,06%
2	8	6,45%
3	34	27,42%
4	37	29,84%
5	22	17,74%
6	13	10,48%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 41,93% risposte sfavorevoli
 tot. 58,07% risposte favorevoli
→

AMBITO H - Domanda 05 - Polarità NEGATIVA

05 [Se potessi, comunque cambierei ente]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	42	33,87%
2	10	8,06%
3	29	23,39%
4	17	13,71%
5	12	9,68%
6	14	11,29%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

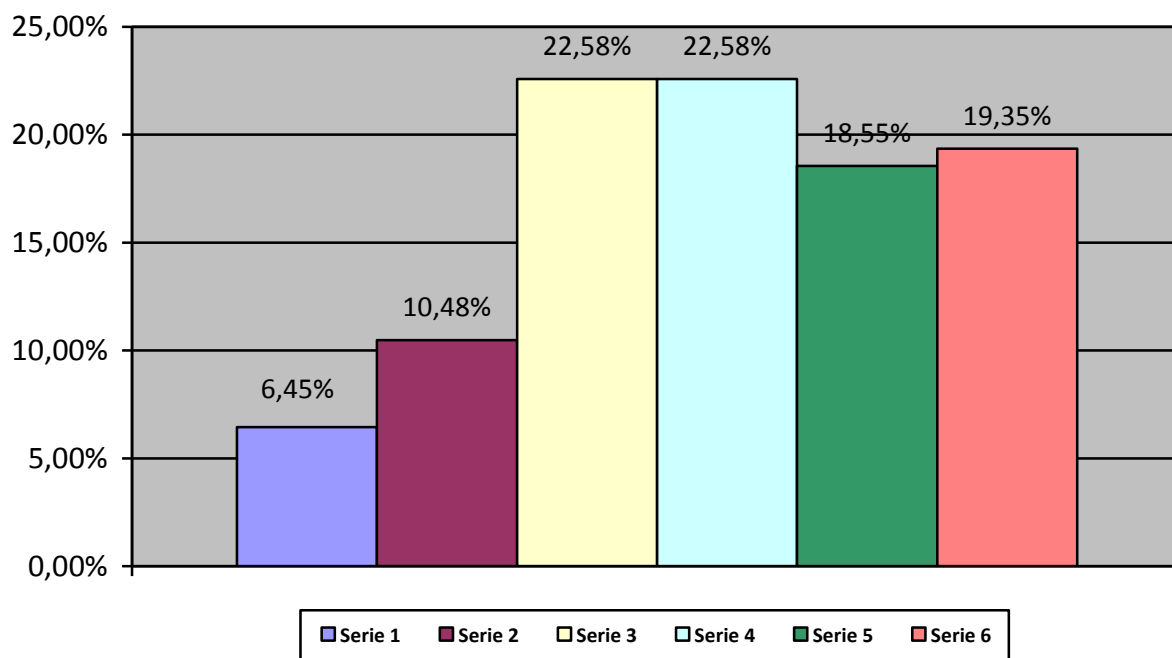


← tot. 65,32% risposte favorevoli
 tot. 34,68% risposte sfavorevoli →

AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

01 [La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,45%
2	13	10,48%
3	28	22,58%
4	28	22,58%
5	23	18,55%
6	24	19,35%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

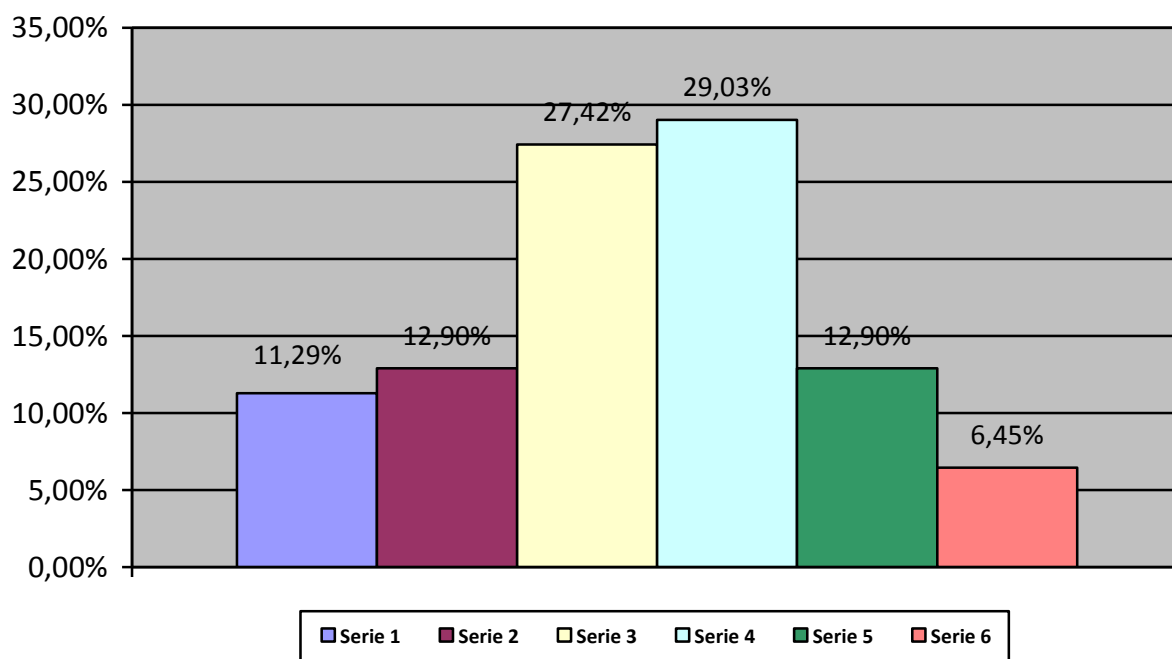


tot. 39,51% risposte sfavorevoli

tot. 60,49% risposte favorevoli

AMBITO I - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

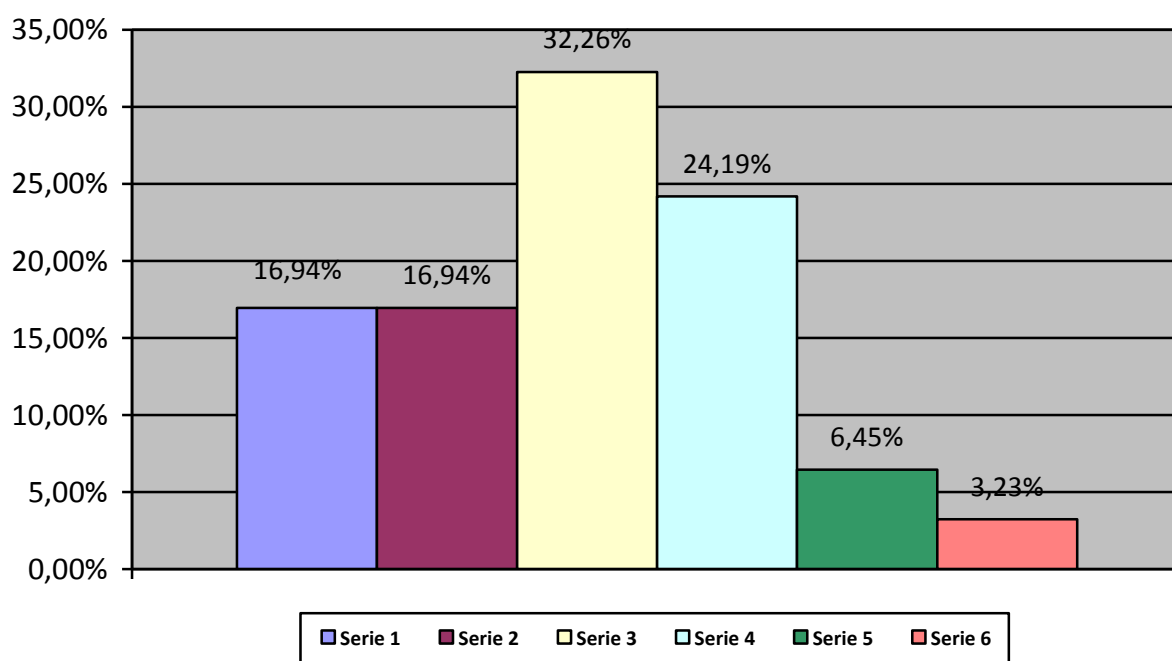
02 [Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	11,29%
2	16	12,90%
3	34	27,42%
4	36	29,03%
5	16	12,90%
6	8	6,45%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 51,61% risposte sfavorevoli
 tot. 48,39% risposte favorevoli →

AMBITO I - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

03 [La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	21	16,94%
2	21	16,94%
3	40	32,26%
4	30	24,19%
5	8	6,45%
6	4	3,23%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 66,14% risposte sfavorevoli
 tot. 33,86% risposte favorevoli →

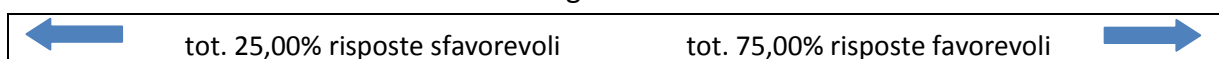
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

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

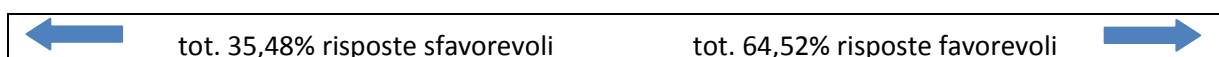
Questa sezione del questionario analizza la percezione, da parte dei soggetti interessati, dei vari ambiti che sono oggetto d'indagine e, quindi, quale importanza possano ricoprire ai fini del raggiungimento del proprio benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione.

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

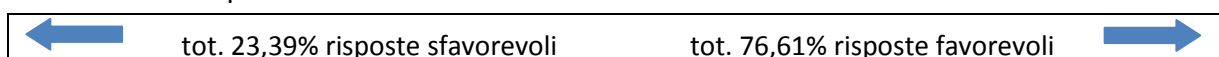
AMBITO A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato



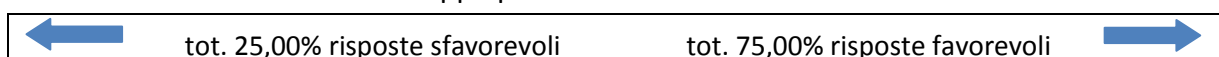
AMBITO B - Le discriminazioni



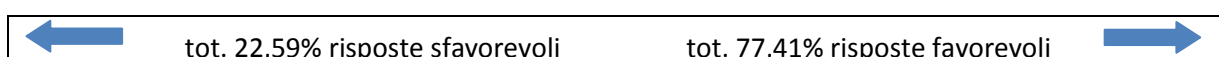
AMBITO C - L'equità nella mia amministrazione



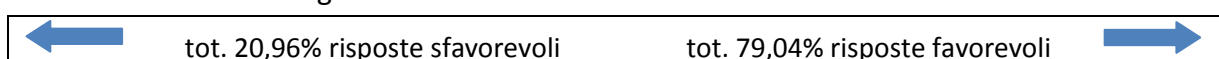
AMBITO D - La carriera e lo sviluppo professionale



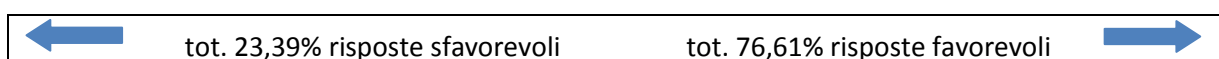
AMBITO E - Il mio lavoro



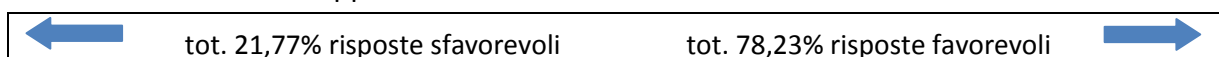
AMBITO F - I miei colleghi



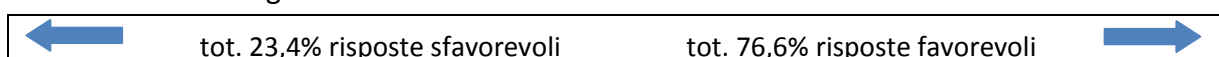
AMBITO G - Il contesto del mio lavoro



AMBITO H - Il senso di appartenenza



AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione



QUESTIONARIO “GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE”

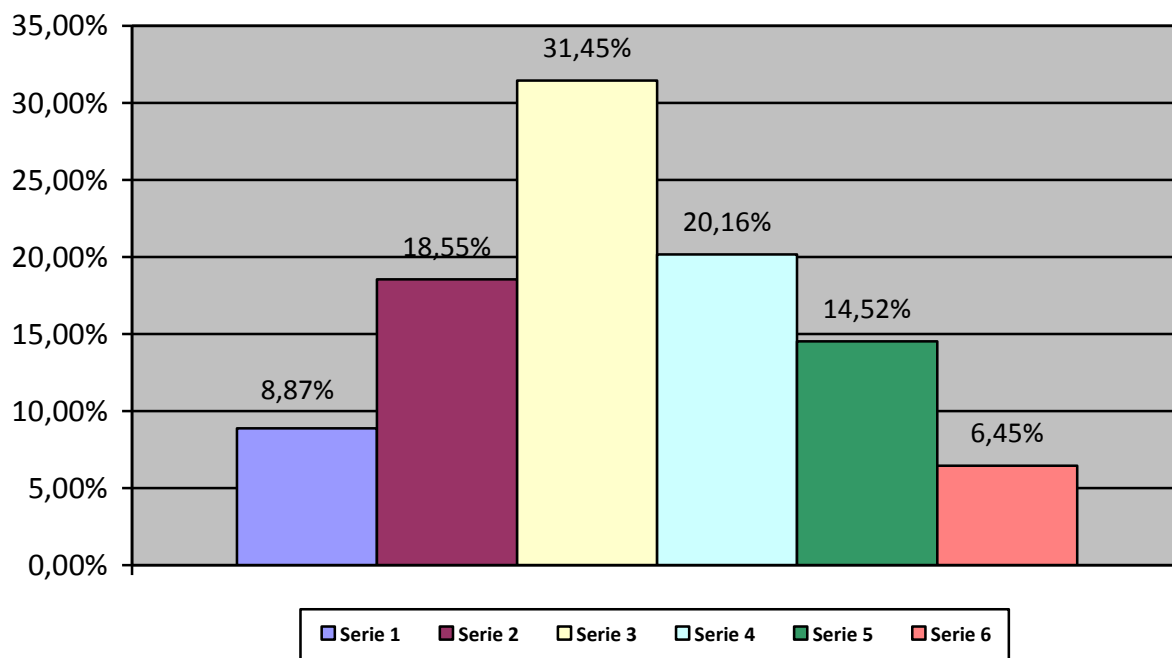
Attraverso 13 domande specifiche in tre ambiti, quest’area si propone di esaminare il grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

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

AMBITO L - La mia organizzazione

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

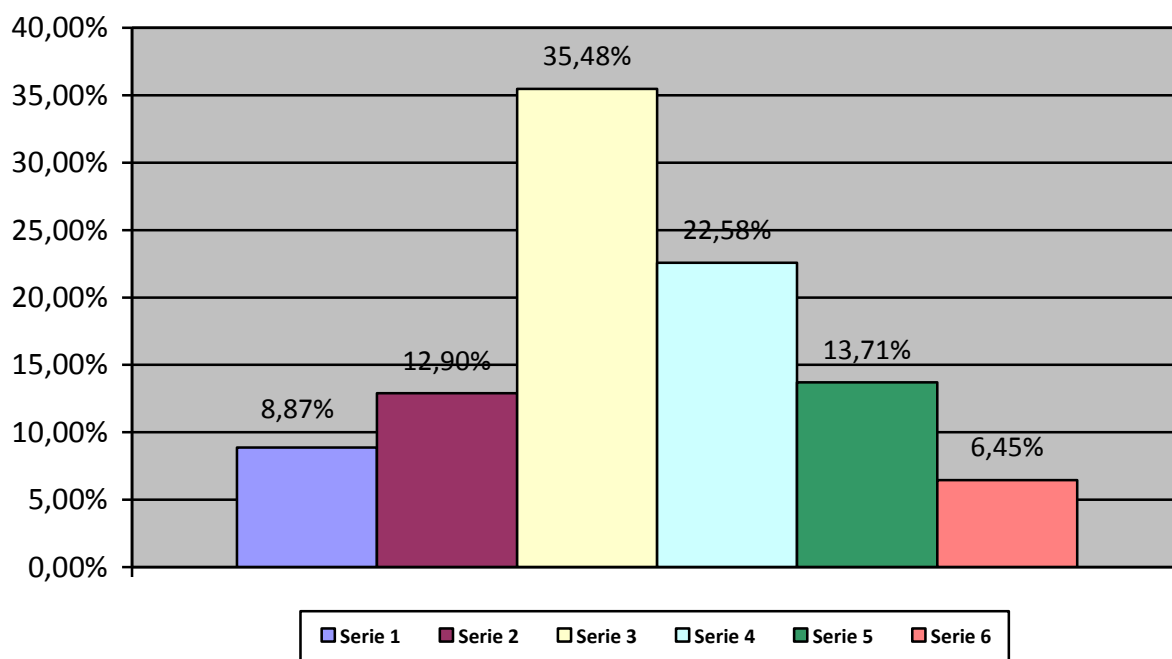
01 [Conosco le strategie della mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,87%
2	23	18,55%
3	39	31,45%
4	25	20,16%
5	18	14,52%
6	8	6,45%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 58,87% risposte sfavorevoli
 tot. 41,13% risposte favorevoli
→

AMBITO L - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

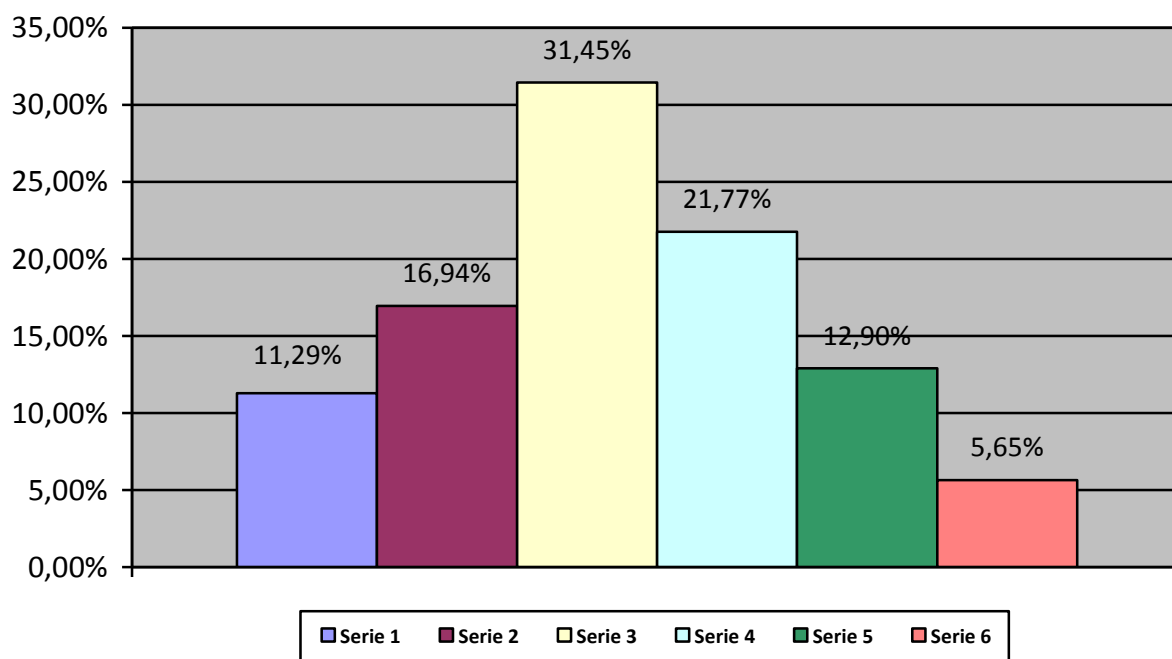
02 [Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,87%
2	16	12,90%
3	44	35,48%
4	28	22,58%
5	17	13,71%
6	8	6,45%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 57,25% risposte sfavorevoli
 tot. 42,75% risposte favorevoli →

AMBITO L - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

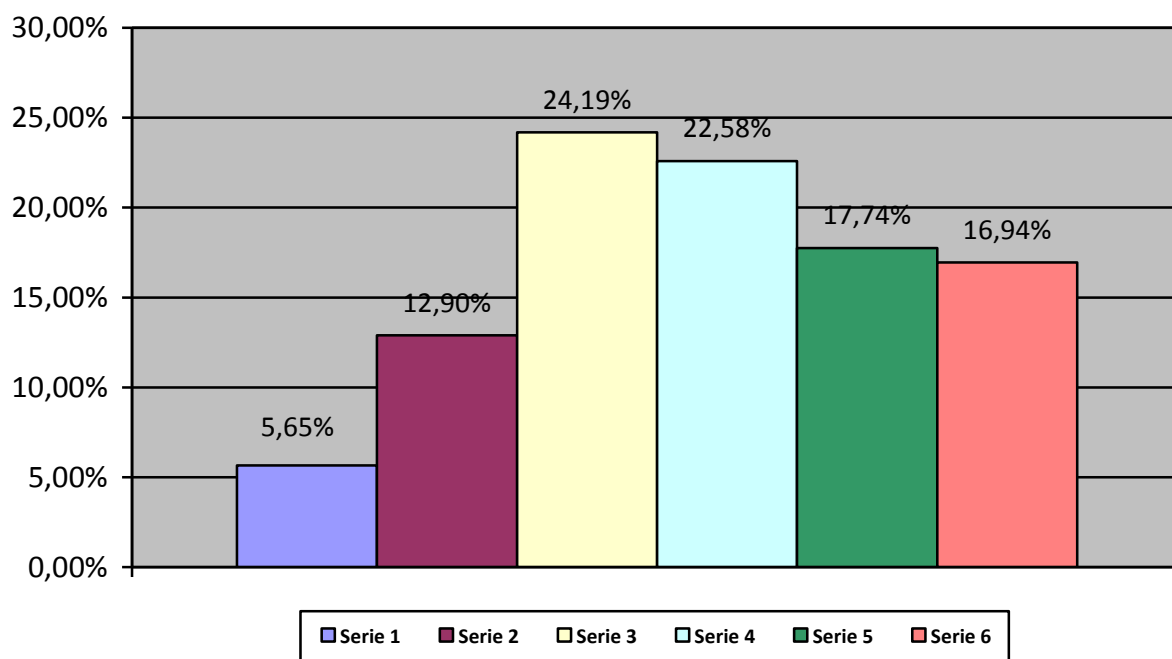
03 [Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	11,29%
2	21	16,94%
3	39	31,45%
4	27	21,77%
5	16	12,90%
6	7	5,65%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 59,68% risposte sfavorevoli
 tot. 40,32% risposte favorevoli →

AMBITO L - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	7	5,65%
2	16	12,90%
3	30	24,19%
4	28	22,58%
5	22	17,74%
6	21	16,94%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

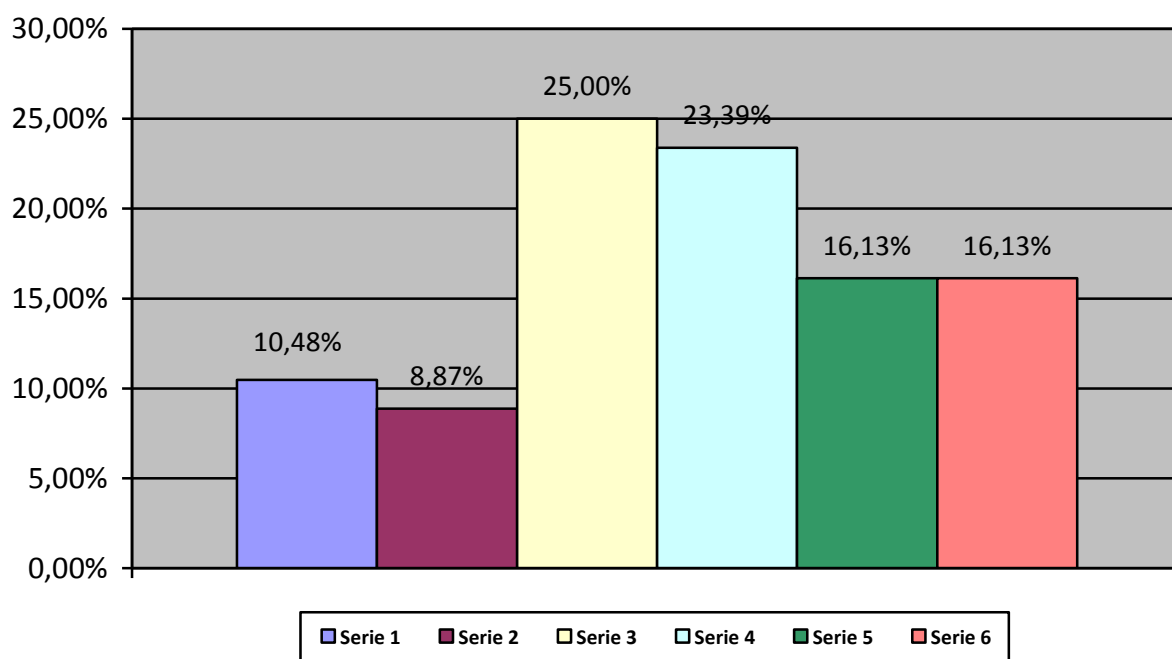


← tot. 42,74% risposte sfavorevoli
 tot. 57,26% risposte favorevoli
→

AMBITO M - Le mie performance

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

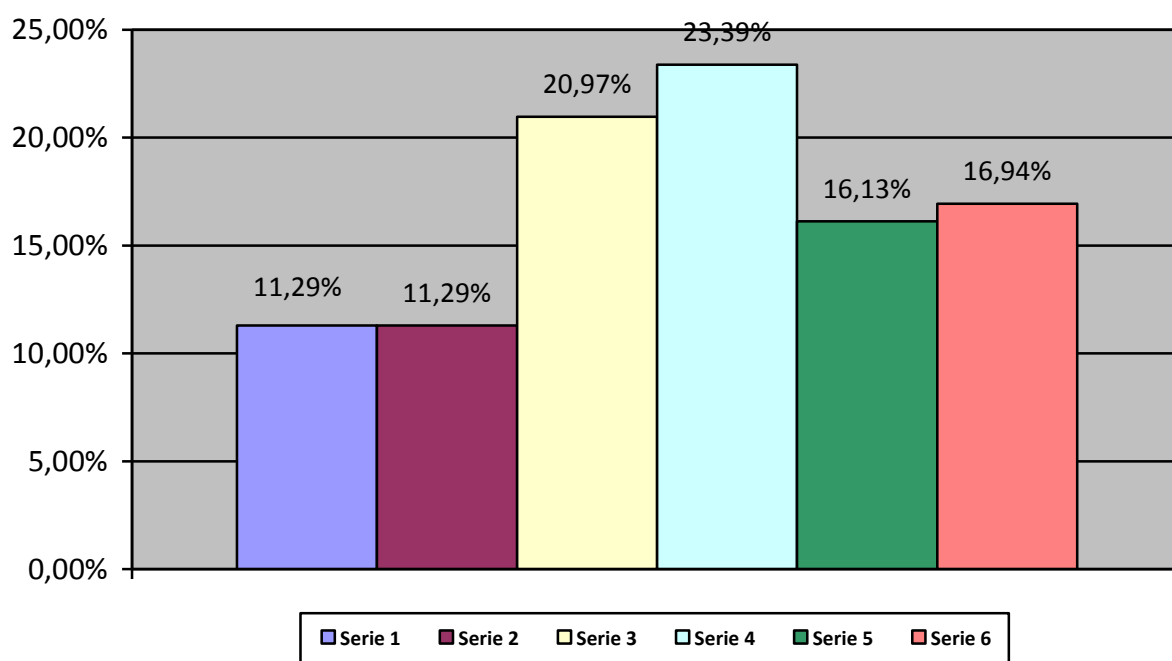
01 [Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	13	10,48%
2	11	8,87%
3	31	25,00%
4	29	23,39%
5	20	16,13%
6	20	16,13%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 44,35% risposte sfavorevoli
 tot. 55,65% risposte favorevoli →

AMBITO M - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

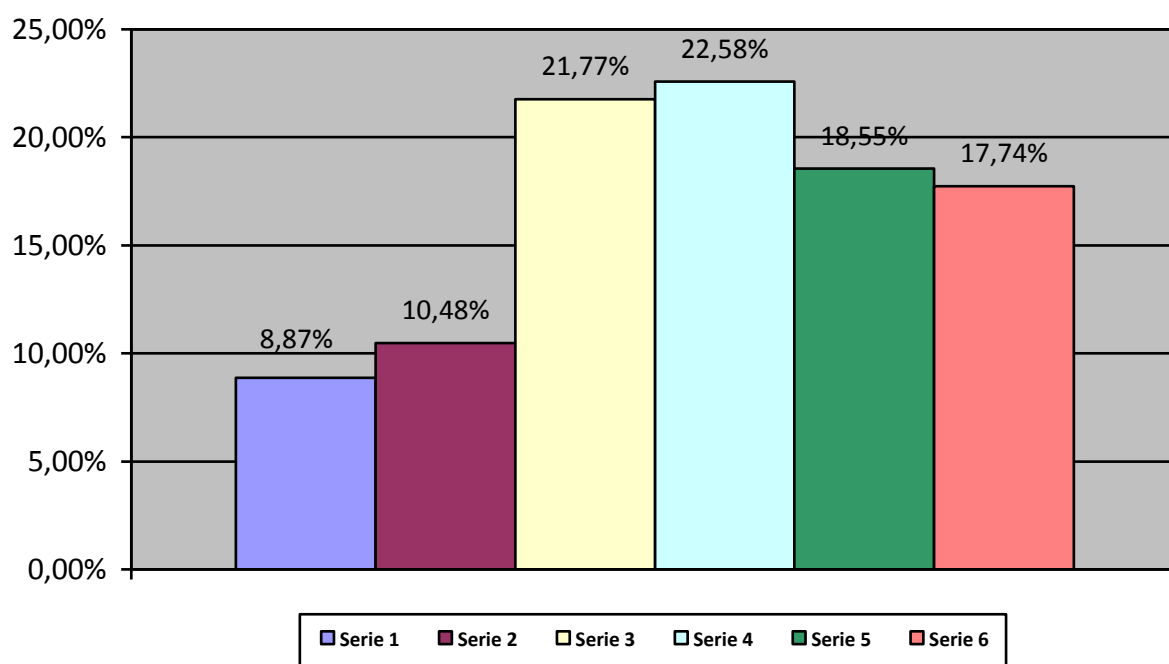
02 [Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	11,29%
2	14	11,29%
3	26	20,97%
4	29	23,39%
5	20	16,13%
6	21	16,94%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 43,55% risposte sfavorevoli
 tot. 56,45% risposte favorevoli →

AMBITO M - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

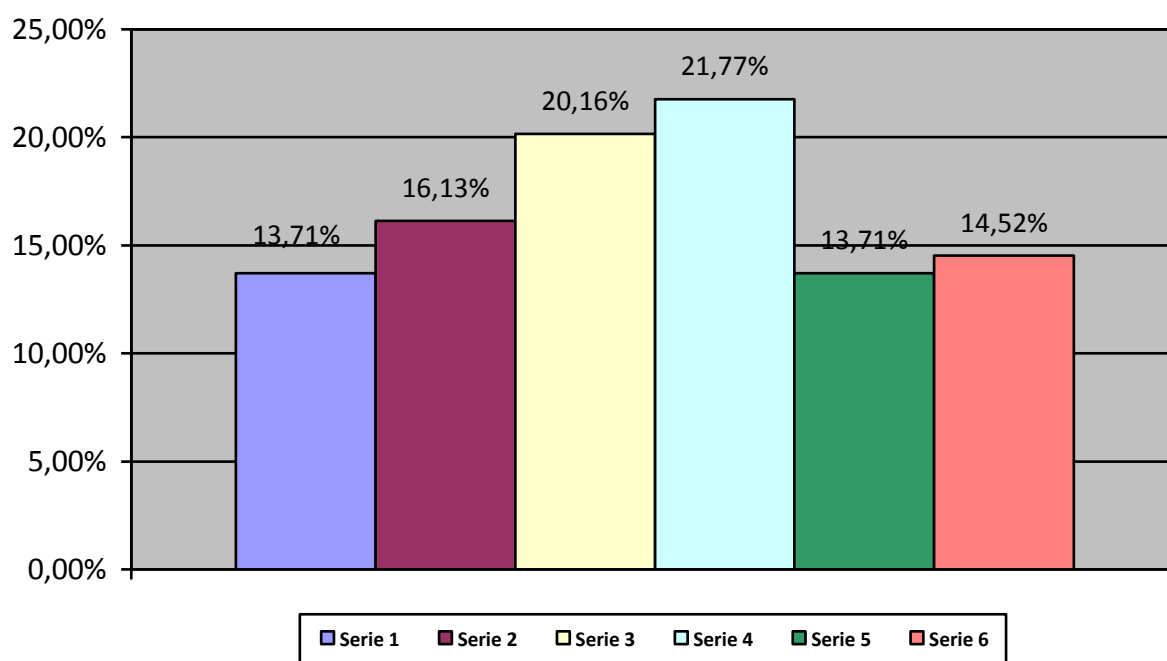
03 [Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	11	8,87%
2	13	10,48%
3	27	21,77%
4	28	22,58%
5	23	18,55%
6	22	17,74%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 41,12% risposte sfavorevoli
 tot. 58,88% risposte favorevoli →

AMBITO M - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	17	13,71%
2	20	16,13%
3	25	20,16%
4	27	21,77%
5	17	13,71%
6	18	14,52%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

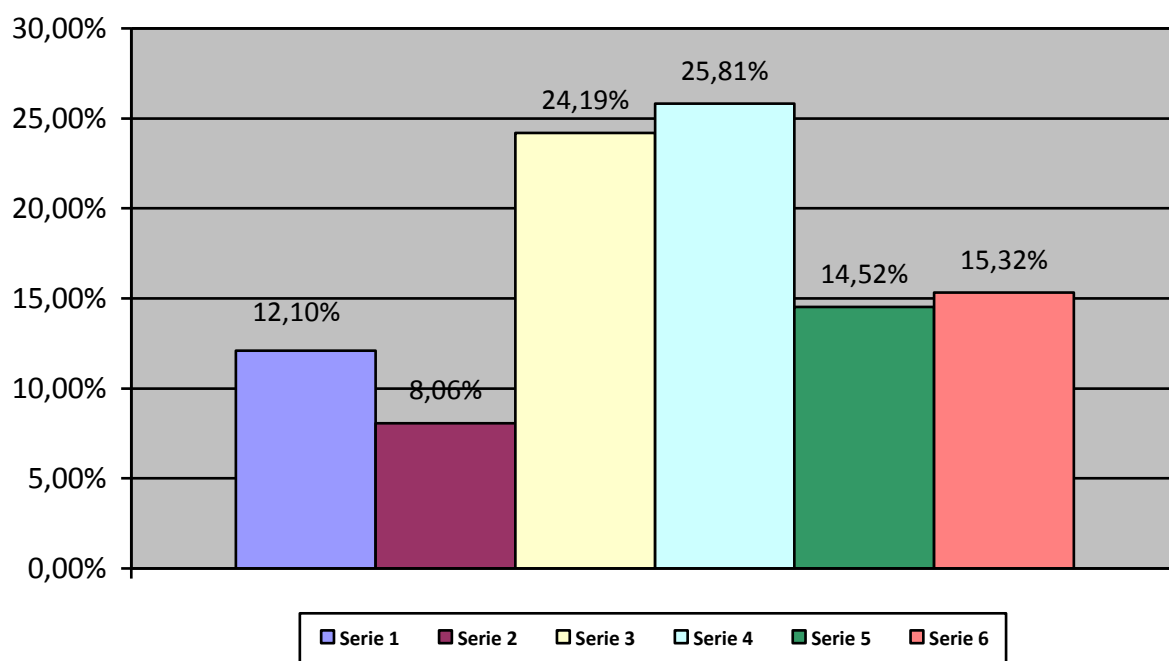


 tot. 50,00% risposte sfavorevoli
 tot. 50,00% risposte favorevoli 

AMBITO N - Il funzionamento del sistema

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

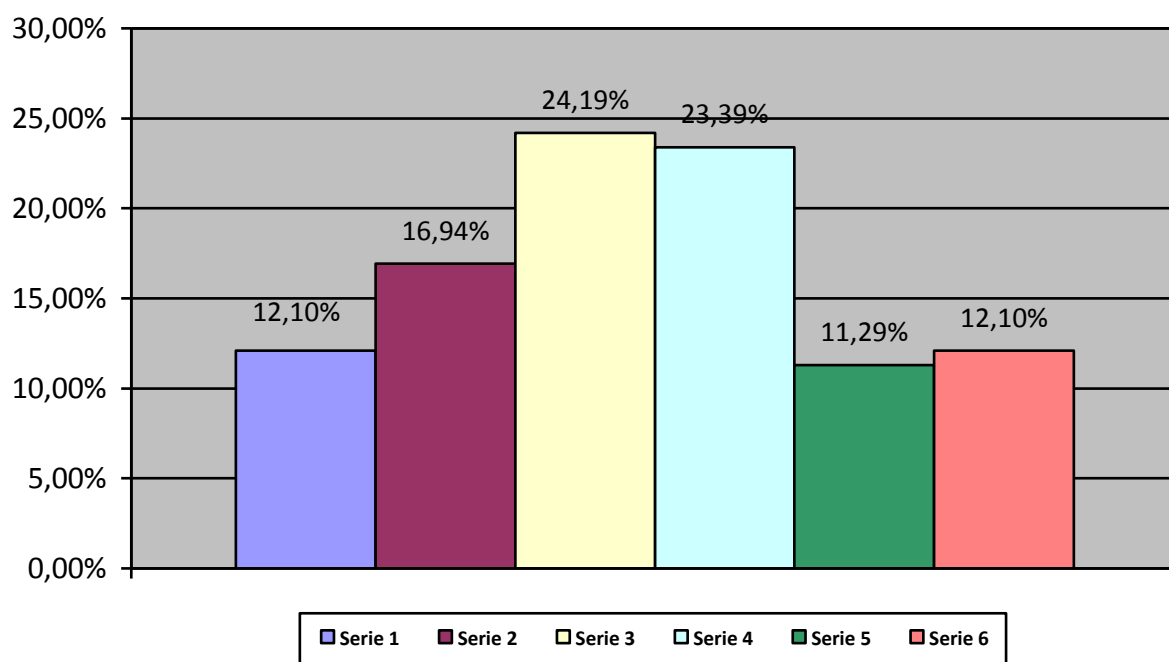
01 [Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	12,10%
2	10	8,06%
3	30	24,19%
4	32	25,81%
5	18	14,52%
6	19	15,32%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 44,35% risposte sfavorevoli
 tot. 55,65% risposte favorevoli →

AMBITO N - Domanda 02 Polarità POSITIVA

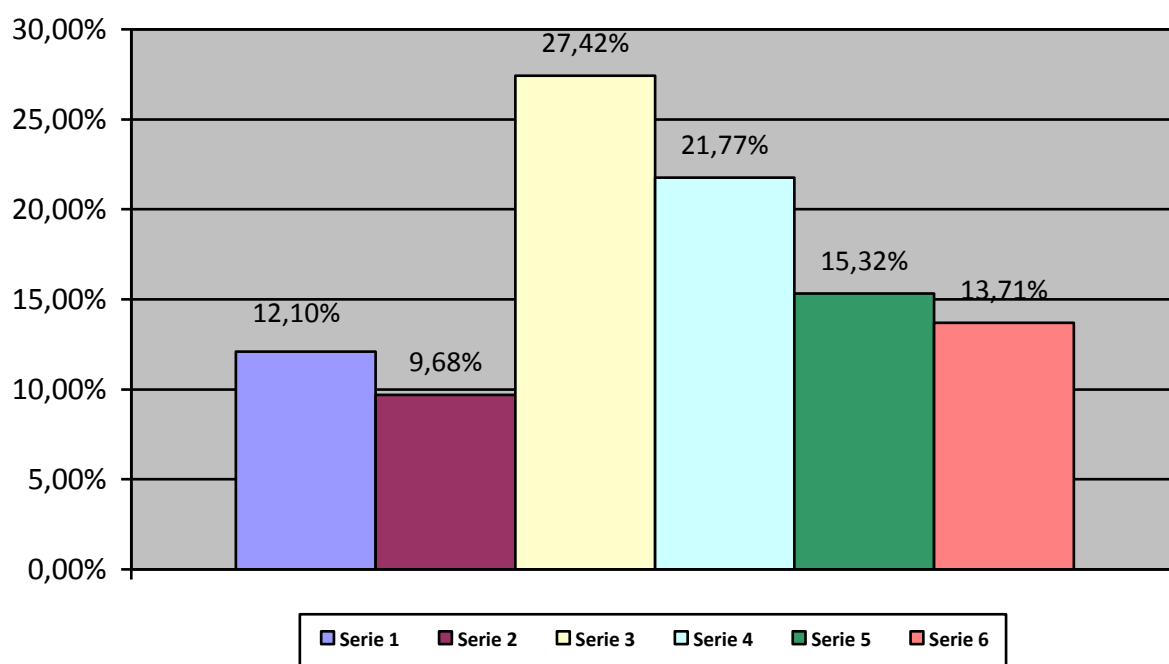
02 [Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	12,10%
2	21	16,94%
3	30	24,19%
4	29	23,39%
5	14	11,29%
6	15	12,10%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 53,23% risposte sfavorevoli
 tot. 46,77% risposte favorevoli →

AMBITO N - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

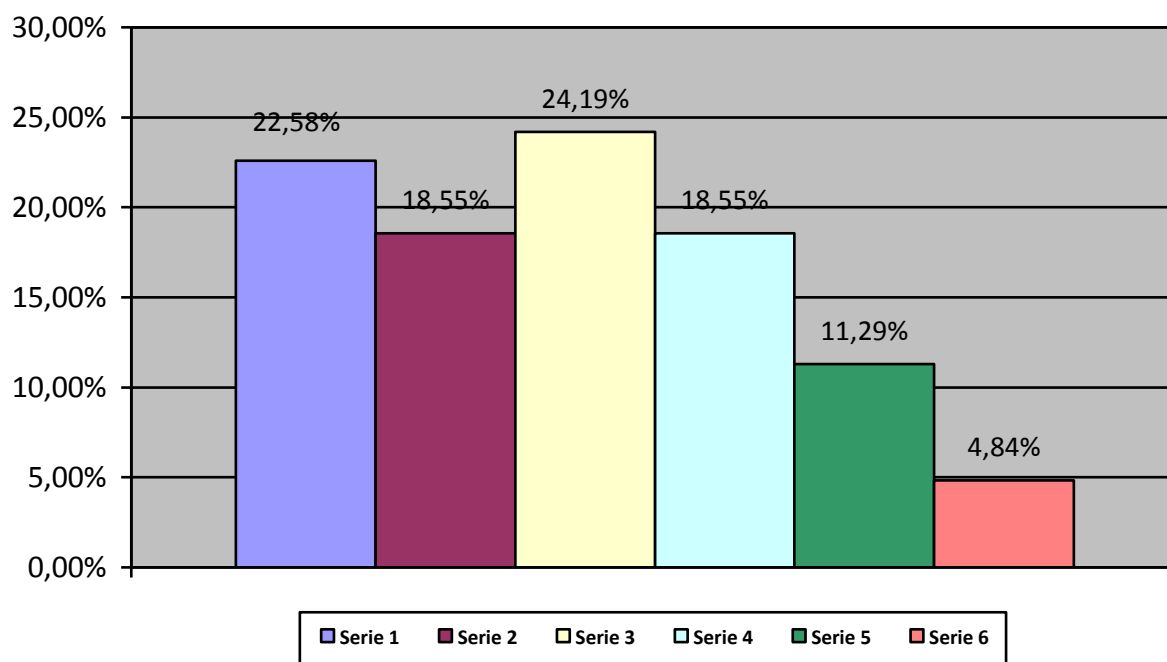
03 [I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	15	12,10%
2	12	9,68%
3	34	27,42%
4	27	21,77%
5	19	15,32%
6	17	13,71%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 49,2% risposte sfavorevoli
 tot. 50,8% risposte favorevoli
→

AMBITO N - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

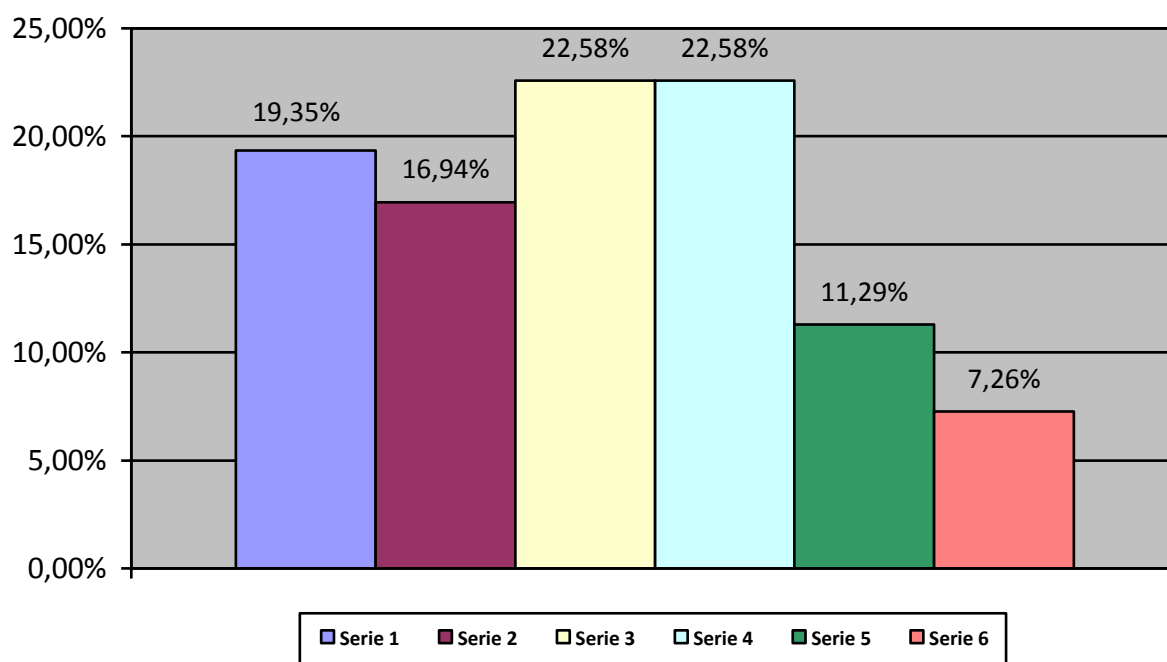
04 [La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	28	22,58%
2	23	18,55%
3	30	24,19%
4	23	18,55%
5	14	11,29%
6	6	4,84%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 65,32% risposte sfavorevoli
 tot. 34,68% risposte favorevoli →

AMBITO N - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	24	19,35%
2	21	16,94%
3	28	22,58%
4	28	22,58%
5	14	11,29%
6	9	7,26%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 58,87% risposte sfavorevoli
 tot. 41,13% risposte favorevoli →

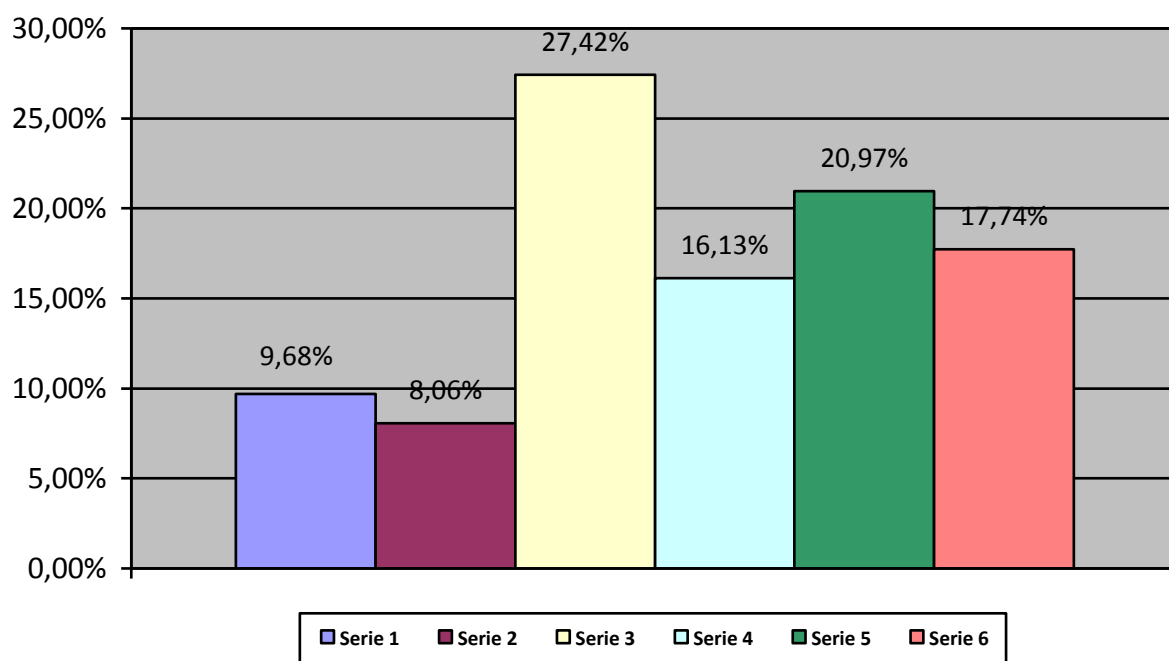
QUESTIONARIO “VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO”

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

AMBITO O - Il mio capo e la mia crescita

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

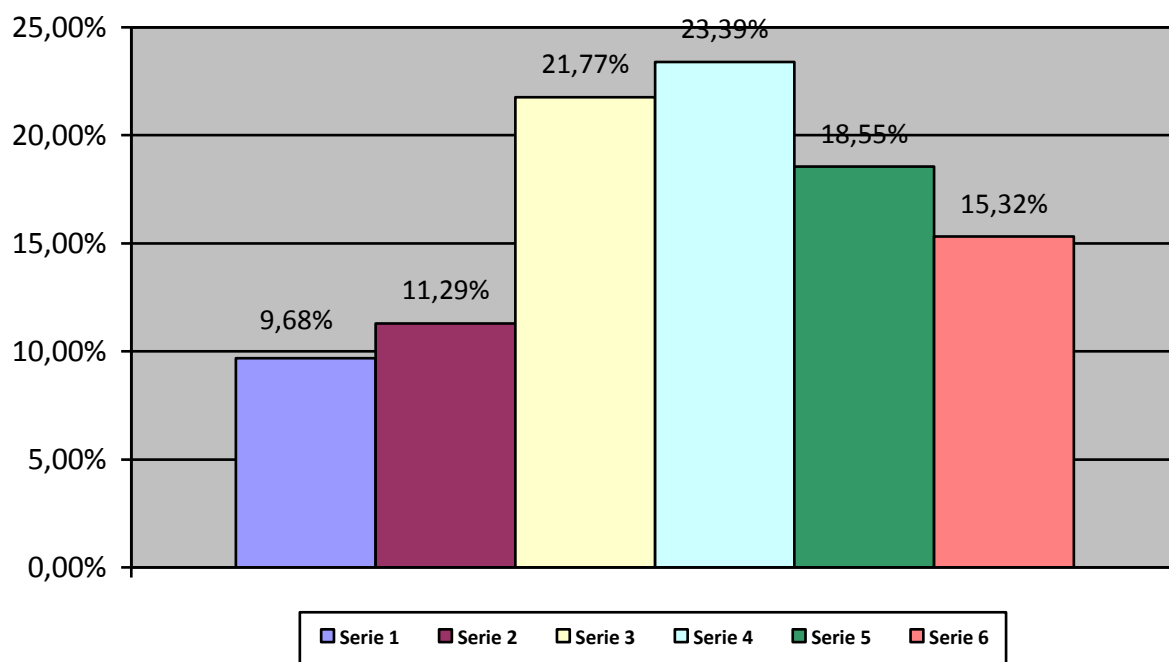
01 [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,68%
2	10	8,06%
3	34	27,42%
4	20	16,13%
5	26	20,97%
6	22	17,74%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 45,16% risposte sfavorevoli
 tot. 54,84% risposte favorevoli →

AMBITO O - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

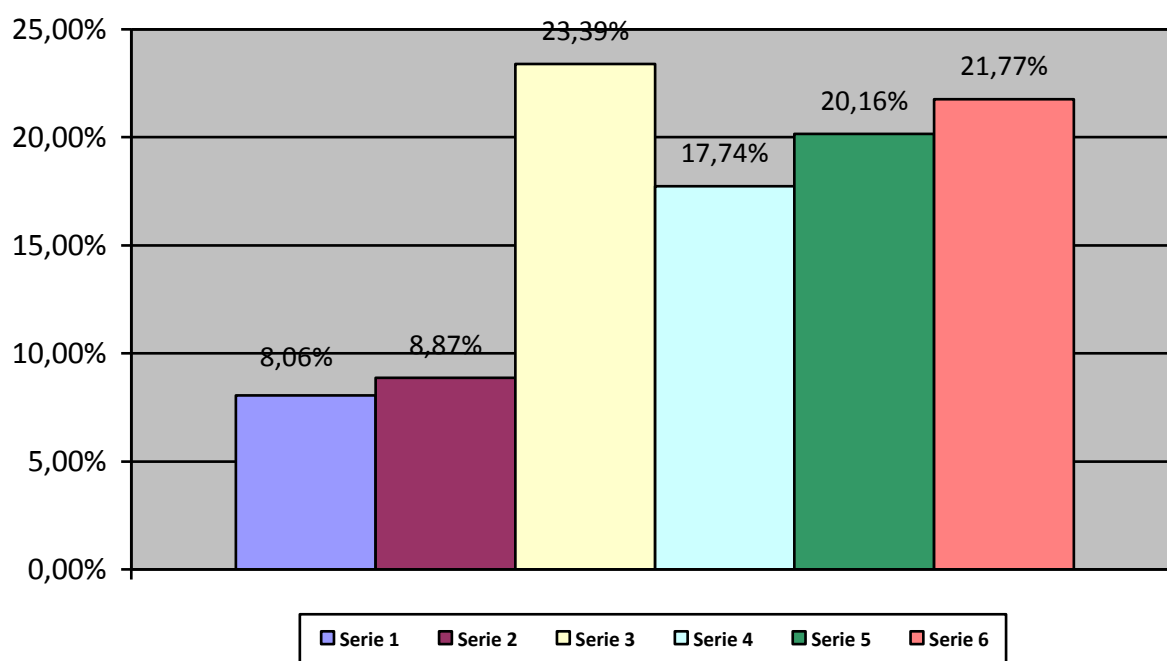
02 [Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,68%
2	14	11,29%
3	27	21,77%
4	29	23,39%
5	23	18,55%
6	19	15,32%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 42,74% risposte sfavorevoli
 tot. 57,26% risposte favorevoli →

AMBITO O - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

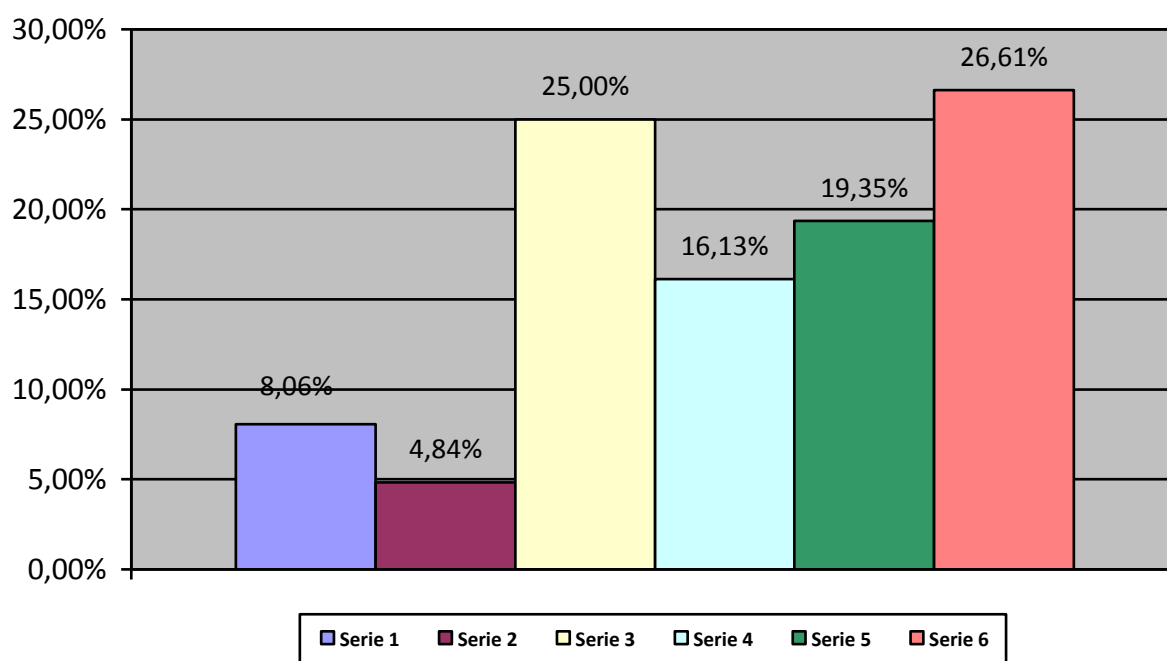
03 [È sensibile ai miei bisogni personali]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	8,06%
2	11	8,87%
3	29	23,39%
4	22	17,74%
5	25	20,16%
6	27	21,77%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 40,32% risposte sfavorevoli
 tot. 59,68% risposte favorevoli →

AMBITO O - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

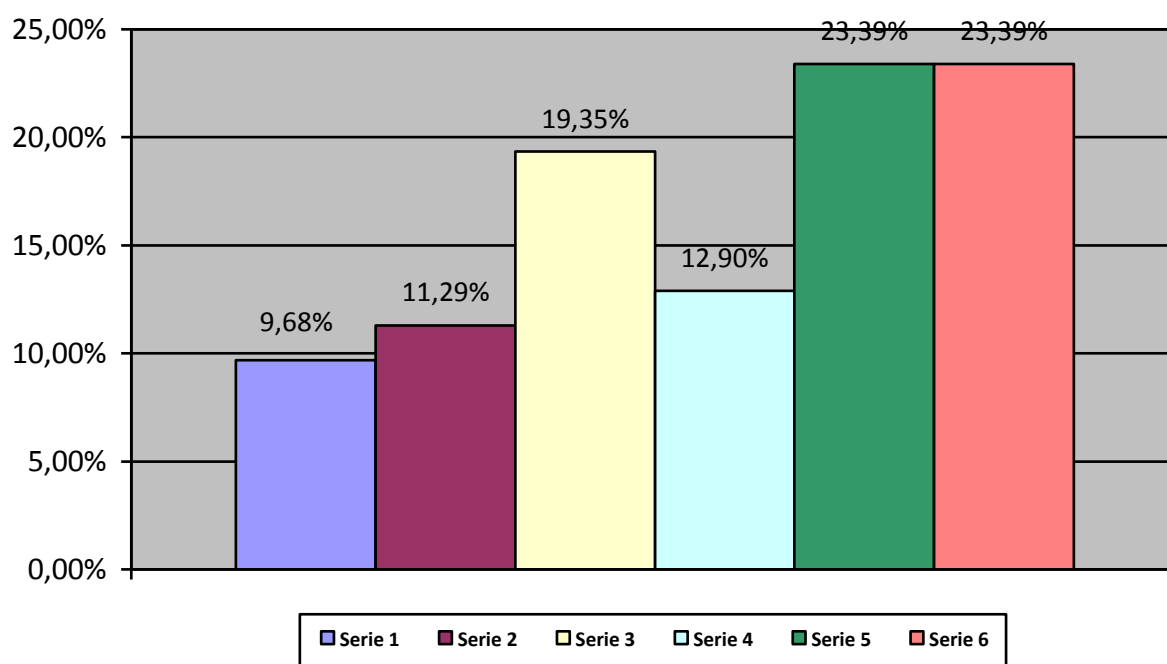
04 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	10	8,06%
2	6	4,84%
3	31	25,00%
4	20	16,13%
5	24	19,35%
6	33	26,61%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 37,9% risposte sfavorevoli
 tot. 62,1% risposte favorevoli →

AMBITO O - Domanda 05 - Polarità POSITIVA

05 [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,68%
2	14	11,29%
3	24	19,35%
4	16	12,90%
5	29	23,39%
6	29	23,39%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%

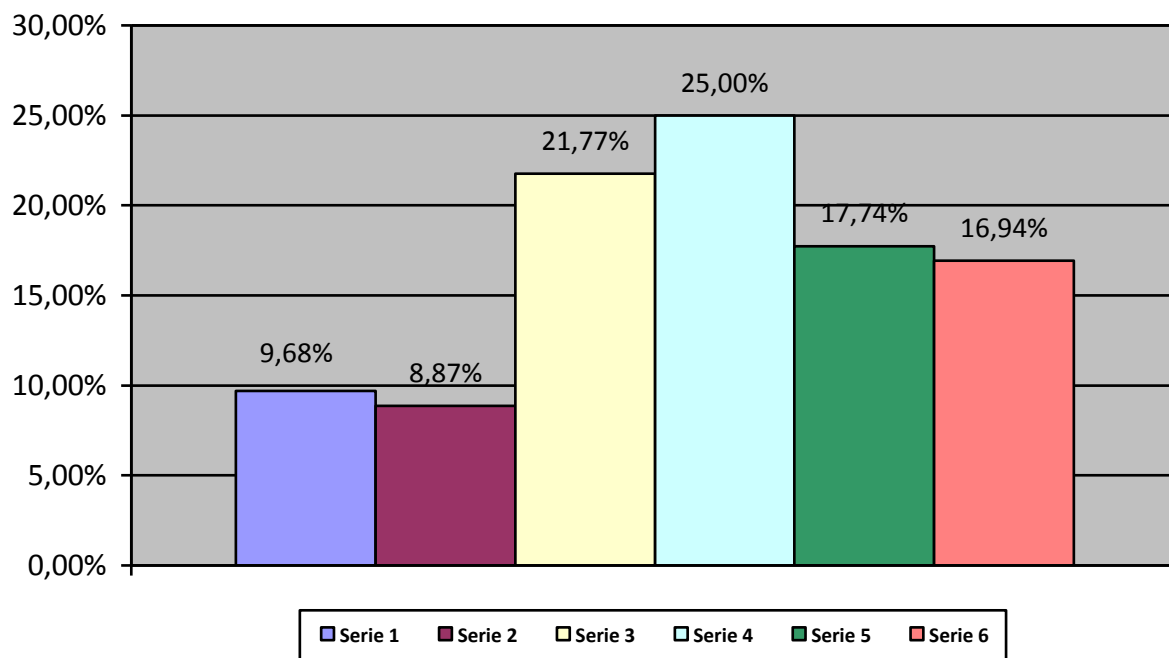


← tot. 40,32% risposte sfavorevoli
 tot. 59,68% risposte favorevoli →

AMBITO P - Il mio capo e l'equità

Domanda 01 - Polarità POSITIVA

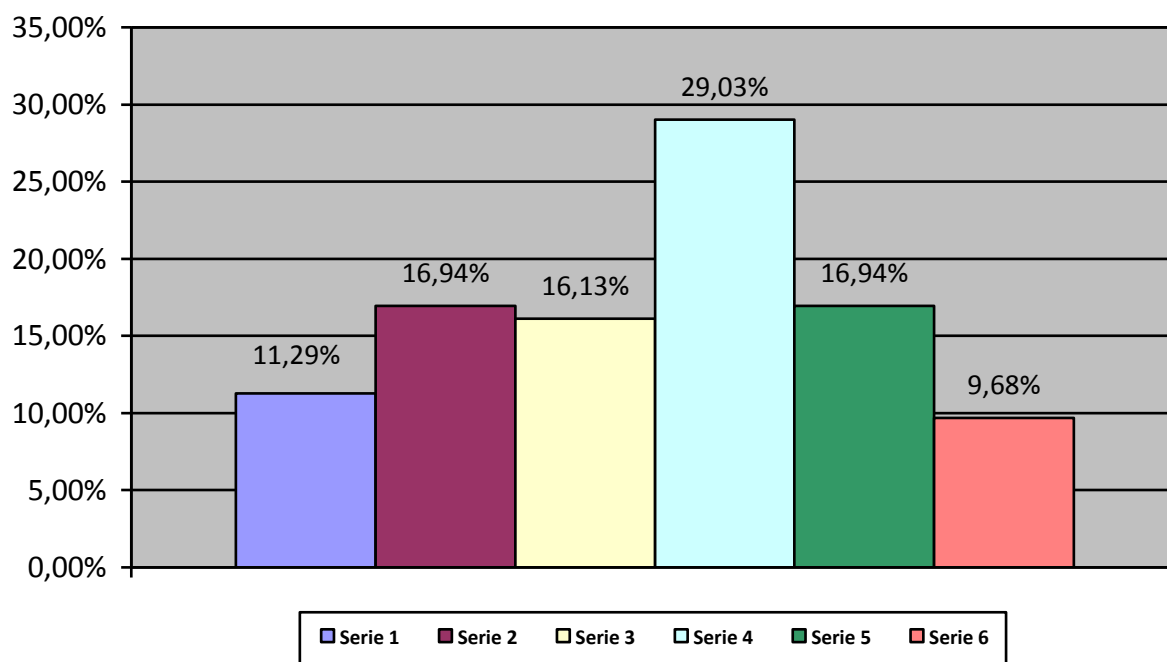
01 [Agisce con equità, in base alla mia percezione]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	12	9,68%
2	11	8,87%
3	27	21,77%
4	31	25,00%
5	22	17,74%
6	21	16,94%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 40,32% risposte sfavorevoli
 tot. 59,68% risposte favorevoli
→

AMBITO P - Domanda 02 - Polarità POSITIVA

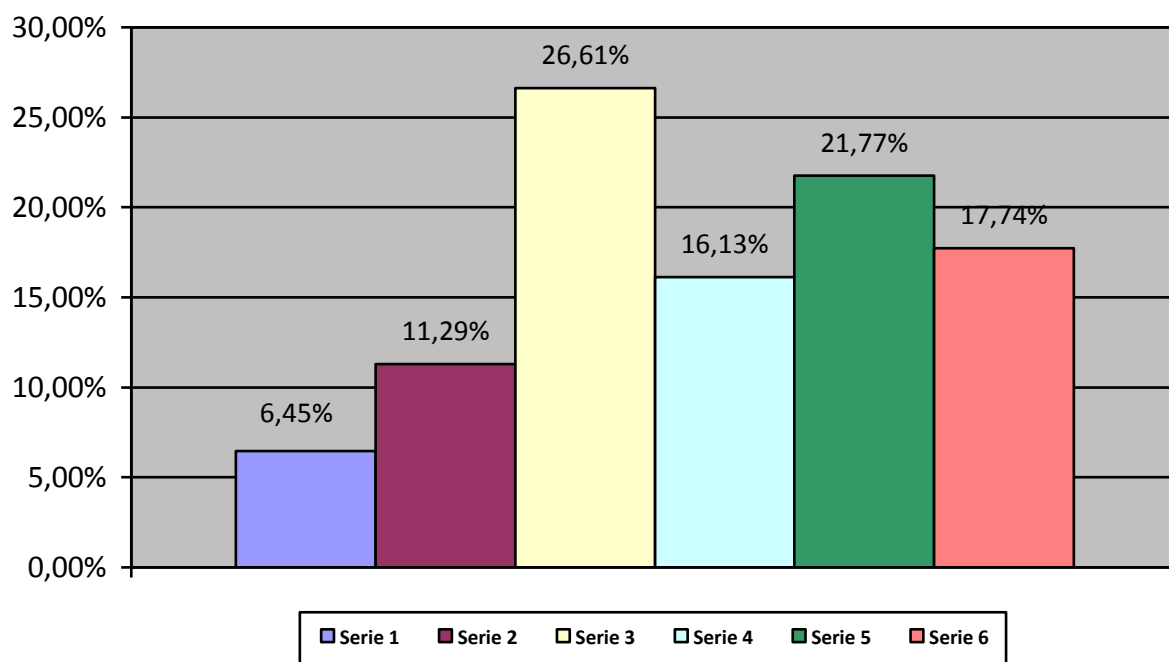
02 [Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	14	11,29%
2	21	16,94%
3	20	16,13%
4	36	29,03%
5	21	16,94%
6	12	9,68%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 44,36% risposte sfavorevoli
 tot. 55,64% risposte favorevoli →

AMBITO P - Domanda 03 - Polarità POSITIVA

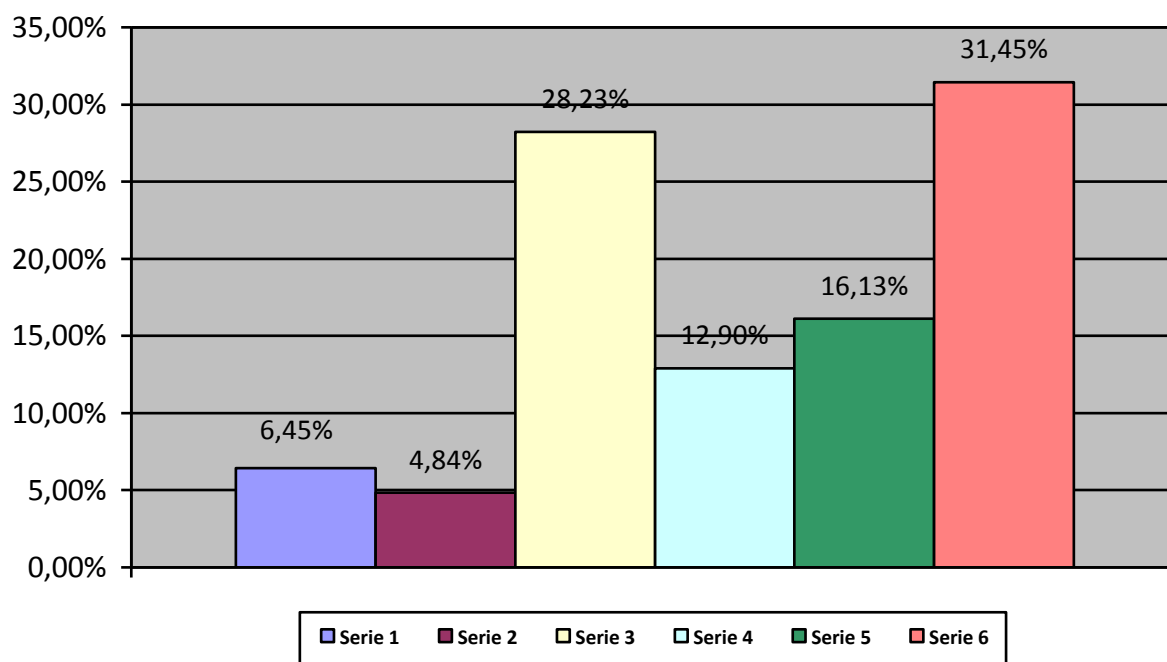
03 [Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,45%
2	14	11,29%
3	33	26,61%
4	20	16,13%
5	27	21,77%
6	22	17,74%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 44,35% risposte sfavorevoli
 tot. 55,65% risposte favorevoli →

AMBITO P - Domanda 04 - Polarità POSITIVA

04 [Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1	8	6,45%
2	6	4,84%
3	35	28,23%
4	16	12,90%
5	20	16,13%
6	39	31,45%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



← tot. 39,52% risposte sfavorevoli
 tot. 60,48% risposte favorevoli
→



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

In una apposita sezione del questionario, rispetto alle indagini degli anni precedenti, sono stati inserite alcune domande proposte dal “Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”. In virtù della rilevanza delle funzioni e dei compiti propositivi, consultivi e di verifica, di cui l’organismo è titolare, tali quesiti sono stati pensati come un ulteriore contributo per accrescere la conoscenza delle dinamiche lavorative e dei processi interni dell’organizzazione del lavoro nonché come occasione per delineare azioni positive a sostegno delle pari opportunità.

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

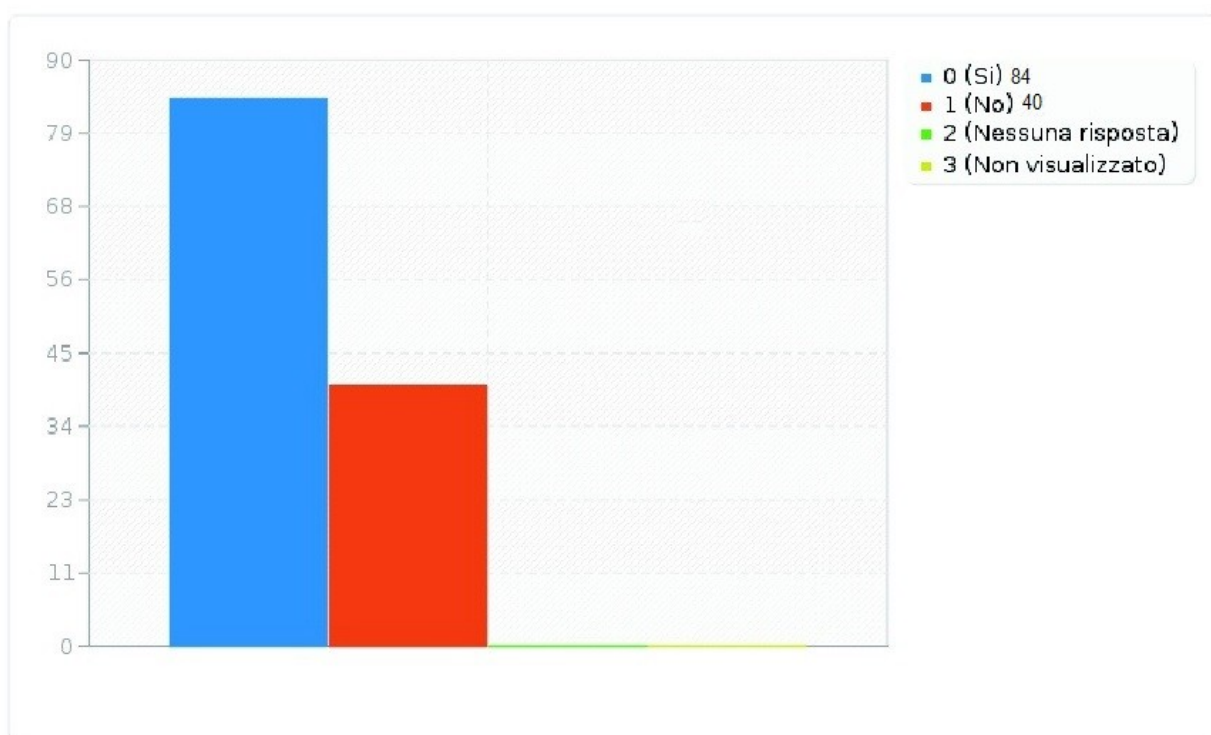
Le domande formulate, che indichiamo in elenco, sono quattro ed il riscontro emerso ha evidenziato una percezione di valore positivo che va dal 62,10% fino al 70,97%.

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

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

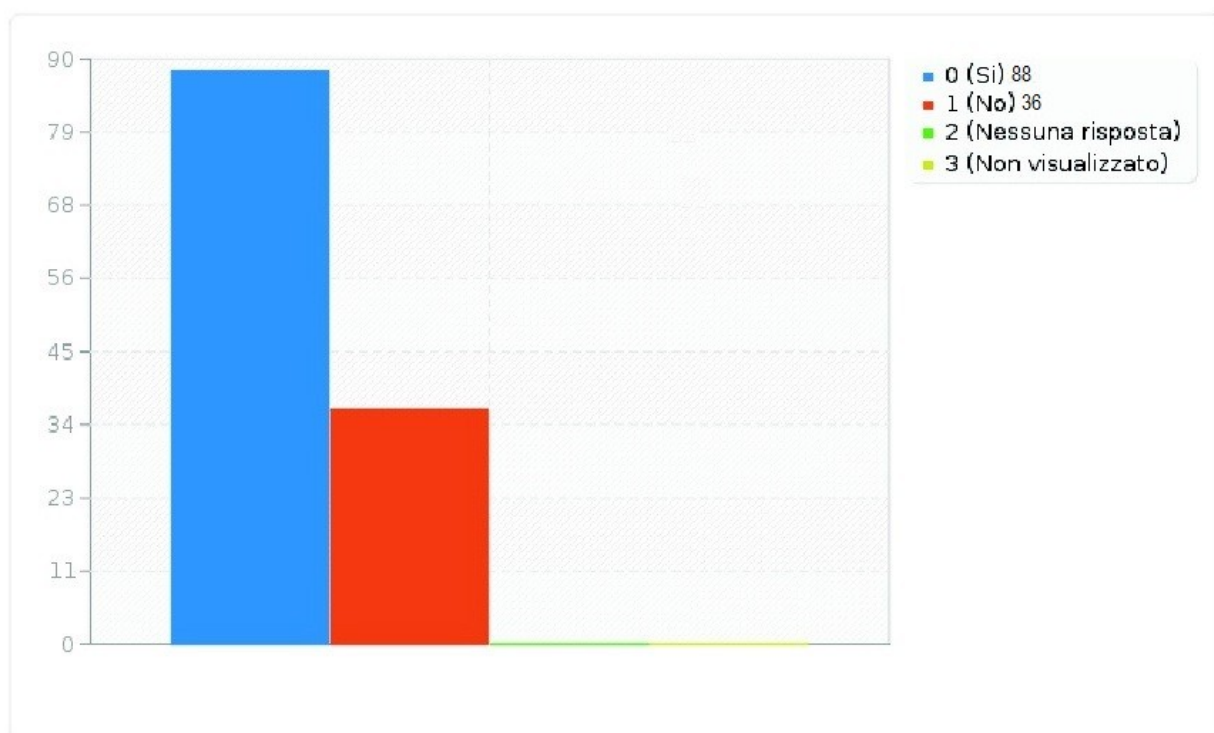
Domanda 01

01		
[Nel portale istituzionale della Città Metropolitana di Messina esiste la pagina dedicata al Comitato Unico di Garanzia.		
Sei a conoscenza dell'esistenza del suddetto Comitato e del suo ruolo in seno all'Amministrazione?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Si	84	67,74%
No	40	32,26%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



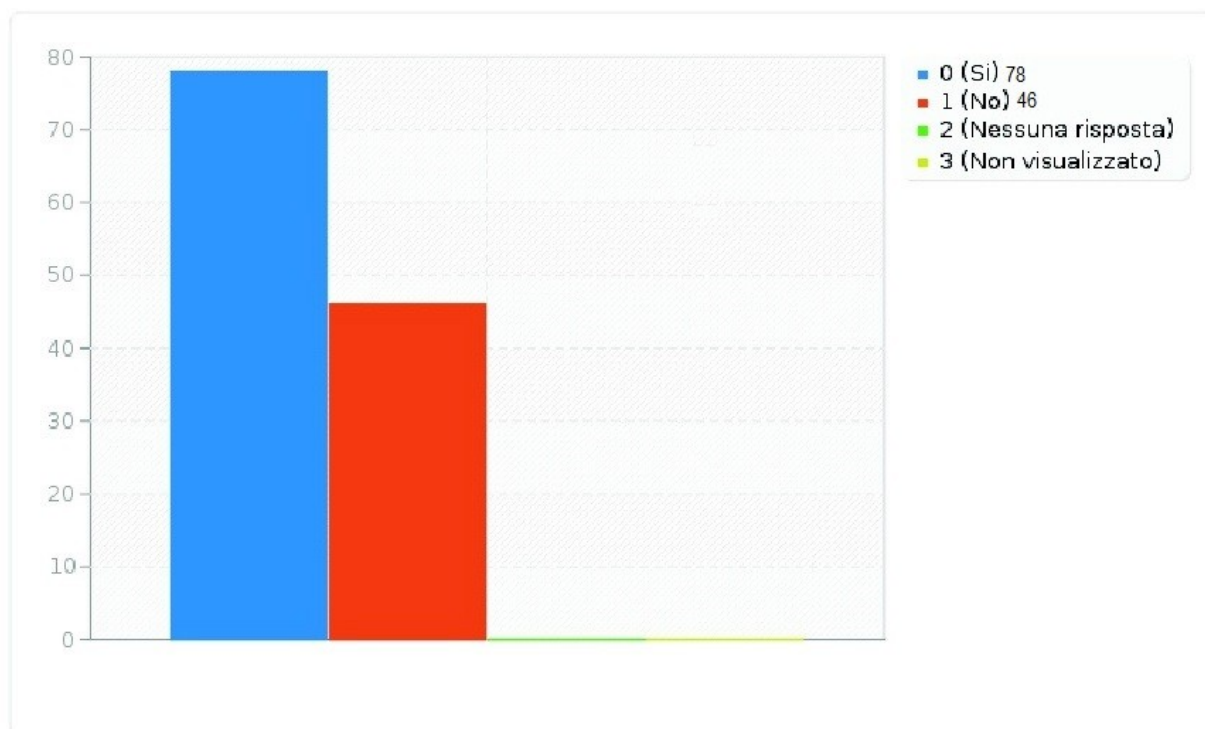
Domanda 02

02		
[Ritieni vi sia una uguale partecipazione nel tuo ambiente di lavoro nel rispetto della diversità di genere per i ruoli di guida e di funzioni decisionali?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Si	88	70,97%
No	36	29,03%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



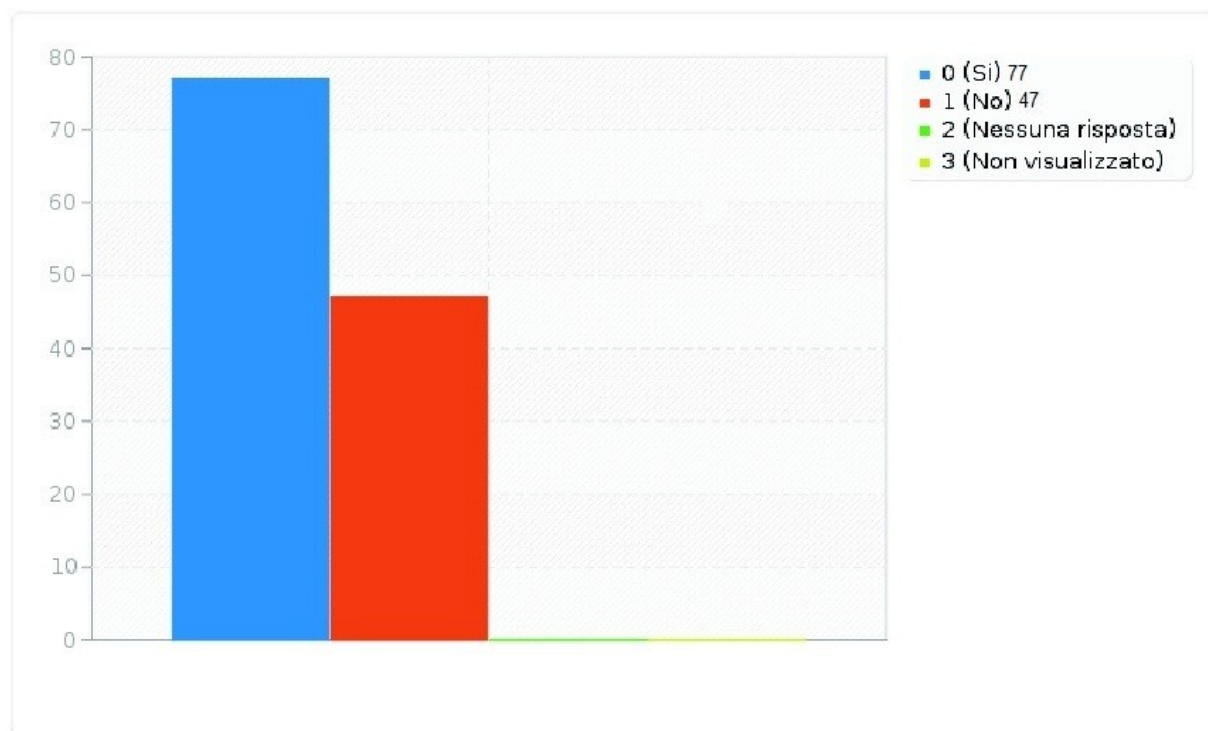
Domanda 03

03		
[Sarebbe utile uno sportello di ascolto che raccolga segnalazioni in merito a condizioni o situazioni di disagio (naturalmente garantendo la riservatezza)?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Si	78	62,90%
No	46	37,10%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



Domanda 04

04		
[Sei regolarmente informato, da chi è deputato a farlo, dei corsi formativi che l'Amministrazione predispone per i dipendenti?]		
Risposta	Conteggio	Percentuale
Si	77	62,10%
No	47	37,90%
Nessuna risposta	0	0,00%
Non visualizzato	0	0,00%



RIEPILOGHI E CONSIDERAZIONI FINALI

AMBITO A "SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	54,03%	45,97%	POSITIVA
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	53,22%	46,78%	POSITIVA
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	54,85%	45,15%	POSITIVA
(NON) Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	79,03%	20,97%	NEGATIVA
(NON) Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	82,26%	17,74%	NEGATIVA
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	55,64%	44,36%	POSITIVA
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	58,06%	41,94%	POSITIVA
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	62,90%	37,10%	POSITIVA
(NON) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)	66,93%	33,07%	NEGATIVA
MEDIA	62,99%	37,01%	GIUDIZIO 

Rispetto alla precedente indagine per quanto attiene a questo ambito si registra ancora una soddisfazione media positiva in cui, tuttavia, emerge una riduzione del totale dei valori medi favorevoli in cui si passa da 67,01% a 62,99% (- 4,02%).

A questo proposito, il giudizio sulla sicurezza del proprio posto di lavoro risulta in diminuzione, evidenziando una riduzione del grado di soddisfazione nella valutazione del luogo di lavoro riguardo la sicurezza, le postazioni di lavoro, la luminosità, gli spazi, ecc.. (da 61,34% a 54,85 con il 6,49% in meno). La percezione di situazioni di disagio, per quanto riguarda comportamenti molesti o mobbizzanti, si riduce ulteriormente, infatti, aumenta il valore positivo nel quarto quesito (si passa dal 71,65% al 79,03%) relativo ad *"atti di mobbing per demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, etc."*;

Il rispetto del divieto di fumo invece segna un calo della percentuale positiva precedente da 63,92% a 55,64% (-8,28%) ed emerge una flessione in ribasso dei valori positivi sulla possibilità di prendere sufficienti pause, da 72,68% a 58,06% (-14,62%) così come affiora un giudizio meno positivo all'ottavo e al nono quesito, che passano rispettivamente da 76,29% a 62,90% (-13,39%) e da 68,04% a 66,93% (-1,11%).

AMBITO B "LE DISCRIMINAZIONI"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	72,58%	27,42%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	77,42%	22,58%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	87,10%	12,90%	POSITIVA
La mia identità di genere (<i>non</i>) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	61,28%	38,72%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	84,68%	15,32%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	87,91%	12,09%	POSITIVA
La mia età (<i>non</i>) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	50,00%	50,00%	NEGATIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	87,10%	12,90%	POSITIVA
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	83,87%	16,13%	POSITIVA
MEDIA	76,88%	23,12%	GIUDIZIO 

Nell'ambito "B" si mantiene il totale del valore medio positivo rispetto alla precedente rilevazione annuale segnando una leggerissima flessione in rialzo dei valori che passano da 76,23% a 76,88%. Le medie favorevoli dei rispettivi quesiti registrano una soddisfacente percentuale positiva che, rispetto all'indagine del 2017, evidenzia una ripresa rispetto alle percezioni negative strettamente collegate ai valori di identità genere, in particolare, il quarto quesito "*La mia identità di genere (non) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*" passa dal 57,73% al 61,28% (+ 3,55%) mentre al settimo quesito "*La mia età (non) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*" si segna una equiparazione delle percezioni positive e negative come è indicato dall'emergere dei seguenti valori: favorevoli da 59,27% a 50% (- 9,27%); sfavorevoli dal 40,73% a 50% (+9,27%).

AMBITO C "L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	56,45%	43,55%	POSITIVA
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	54,04%	45,96%	POSITIVA
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	50,81%	49,19%	POSITIVA
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	41,12%	58,88%	POSITIVA
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	59,68%	40,32%	POSITIVA
MEDIA	52,42%	47,58%	GIUDIZIO 

In questo ambito si mantiene un giudizio positivo dove, tuttavia, la media dei valori positivi segna una riduzione che passa dal 58,14% al 52,42% (-5,725) e i valori favorevoli dei singoli quesiti indicano una riduzione come al quarto quesito dove le risposte sfavorevoli passano dal 50,52% al 58,88% (+8,36%) ma ancora di più si evidenzia tale tendenza al quinto quesito *"Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale"* in cui si passa per le risposte favorevoli dal 70,10% al 59,68% (-10,42%). Valori da cui emerge rispetto alla precedente rilevazione una certa criticità sia riguardo le percezioni espresse sull'imparzialità delle decisioni nella distribuzione delle responsabilità che sull'imparzialità del responsabile in riferimento anche alle decisioni lavorative.

AMBITO D "CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	36,29%	63,71%	POSITIVA
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	32,26%	67,74%	POSITIVA
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	38,72%	61,28%	POSITIVA
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	65,32%	34,68%	POSITIVA
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	44,35%	55,65%	POSITIVA
MEDIA	43,39%	56,61%	GIUDIZIO 

In questo ambito si passa da un giudizio positivo a un giudizio negativo in cui le risposte favorevoli evidenziano una decisa flessione negativa passando nel totale della media dal 53,07% al 43,39% (9,68% in meno). Tranne il quarto quesito che mantiene la percentuale positiva precedente, la valutazione dei

rimanenti dati presenta una diminuzione di risposte favorevoli nel resto dei quesiti di cui in particolare indichiamo i seguenti valori:

“Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato” passa da 50,52% a 36,29% (-14,23%);

“Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente” passa da 58,25% a 44,35% (-13,90%).

AMBITO E “IL MIO LAVORO”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	74,20%	25,80%	POSITIVA
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	82,26%	17,74%	POSITIVA
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	53,23%	46,77%	POSITIVA
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	71,78%	28,22%	POSITIVA
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	55,65%	44,35%	POSITIVA
MEDIA	67,42%	32,58%	GIUDIZIO 

Nell'ambito “E” il livello di soddisfazione si conferma in generale positivo con la media delle risposte favorevoli pari al 67,42% sostanzialmente molto vicina alla precedente che era pari al 67,84%. Il livello di soddisfazione che si registra nel complesso conferma la percezione di consapevolezza delle proprie possibilità nonché di autostima sia riguardo al ruolo che si ricopre che alla preparazione necessaria a svolgere bene la propria attività.

AMBITO F “I MIEI COLLEGHI”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Mi sento parte di una squadra	62,09%	38,91%	POSITIVA
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	78,22%	21,78%	POSITIVA
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	75,00%	25,00%	POSITIVA
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	69,36%	30,64%	POSITIVA
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	62,91%	37,09%	POSITIVA
MEDIA	69,52%	30,68%	GIUDIZIO 

Il valore positivo della precedente rilevazione registra una riduzione passando dal 76,49% al 69,52% (-6,97%). Le percentuali delle risposte mettono in luce un clima ancora sostanzialmente positivo, in cui è importante sentirsi parte di una squadra per poter finalizzare al meglio il lavoro di gruppo.

AMBITO G "IL CONTESTO DEL MIO LAVORO"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	44,36%	55,64%	POSITIVA
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	60,48%	39,52%	POSITIVA
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	57,26%	42,74%	POSITIVA
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	54,84%	45,16%	POSITIVA
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	53,22%	46,78%	POSITIVA
MEDIA	54,03%	45,97%	GIUDIZIO 

Anche nell'ambito "G" si evidenzia una riduzione della media dei valori positivi che passa dal 58,98% al 54,03% (con -4,95%), quindi decresce il senso di gradimento verso l'organizzazione del contesto lavorativo in generale, con particolare evidenza nei quesiti *"La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione"*, che passa dal 57,77% al 44,36% (-13,41%), e *"La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita"* con i seguenti valori che giungono dal 61,34% al 53,22% (-8,12%).

AMBITO H "IL SENSO DI APPARTENENZA"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	64,51%	35,49%	POSITIVA
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	81,45%	18,55%	POSITIVA
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	83,87%	16,13%	POSITIVA
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	58,07%	41,93%	POSITIVA
Se potessi, comunque cambierei ente	65,32%	34,68%	NEGATIVA
MEDIA	70,64%	29,36%	GIUDIZIO 

Nell'ambito "H" la media delle risposte conferma in sostanza i valori precedenti, con una leggera flessione dal 70,00% al 70,64%. Per quanto riguarda il personale dipendente, emerge sempre delineata e chiaramente sentita la finalità del loro ruolo nella P.A. consolidandosi quindi il senso di appartenenza e di identificazione con l'Ente, nonostante il travagliato percorso che ha accompagnato l'iter, ancora non concluso, da Provincia Regionale a Città Metropolitana.

AMBITO I "L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	60,49%	39,51%	POSITIVA
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	48,39%	51,61%	POSITIVA
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	33,86%	66,14%	POSITIVA
MEDIA	47,58%	52,42%	GIUDIZIO 

La valutazione nell'ambito "I" vira da un giudizio positivo a negativo con un calo della media totale delle risposte favorevoli che passa dal 59,97% al 47,58% (con -12,39%).

I valori che hanno registrato una particolare contrazione sono nei quesiti *"Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività"* (da 61,85% a 48,39%) come anche *"La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività"* (da 51,55% a 33,86% con meno 17,69%).

AMBITO L "LA MIA ORGANIZZAZIONE"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Conosco le strategie della mia amministrazione	41,13%	58,87%	POSITIVA
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	42,75%	57,25%	POSITIVA
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	40,32%	59,68%	POSITIVA
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	57,26%	42,74%	POSITIVA
MEDIA	45,37%	54,63%	GIUDIZIO 

Anche nell'ambito "L" le risposte presentano la prevalenza di una media sfavorevole, passando dal precedente giudizio positivo all'attuale negativo, in cui le risposte favorevoli dal 55,02% scendono al 45,37% (-9,65%). In questo ambito si delinea una generalizzata percezione poco chiara verso l'agire dell'Ente riguardo la condivisione degli obiettivi strategici come anche verso la chiarezza dei risultati ottenuti dall'amministrazione. Si avverte la sensazione di un clima di incertezza molto probabilmente generato sempre dalle criticità che lo stesso Ente sta attraversando.

AMBITO M "LE MIE PERFORMANCE"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	55,65%	44,35%	POSITIVA
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	56,45%	43,55%	POSITIVA
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	58,88%	41,12%	POSITIVA
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	50,00%	50,00%	POSITIVA
MEDIA	55,24%	44,76%	GIUDIZIO 

L'ambito "M" indica anch'esso, rispetto alla rilevazione precedente, una flessione in ribasso sul totale dei valori medi favorevoli dove dal 61,47% si passa all'attuale 55,24% (-6,23%). I dati in rapporto al sistema di valutazione, pur mantenendo valori positivi, indicano un venir meno di informazione riguardo la valutazione del proprio lavoro come anche per ciò che riguarda la modalità dell'informazione su come migliorare i propri risultati che, indicata nel quarto quesito, passa dal 61,34% al 50% (-11,34%) equiparandosi alle risposte sfavorevoli.

AMBITO N "IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA"

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	55,65%	44,35%	POSITIVA
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	46,77%	53,23%	POSITIVA
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	50,80%	49,20%	POSITIVA
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	34,68%	65,32%	POSITIVA
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	41,13%	58,87%	POSITIVA
MEDIA	45,81%	54,19%	GIUDIZIO 

L'ambito "N", che chiude l'insieme dei quesiti relativi al grado di condivisione del sistema di valutazione, presenta il risultato di una media percentuale che passa da positiva a negativa in cui l'incremento nelle risposte sfavorevoli dal 44,74% giunge all'attuale 54,19% (9,45% in più), risultati che mostrano un venir meno delle aspettative sia riguardo le valutazioni di merito che l'informazione in relazione ai sistemi di misurazione della performance.

La percezione positiva rispetto alla precedente indagine abbassa i suoi valori in particolare nelle seguenti domande:

“Sono adeguatamente tutelato se non sono d’accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance” da 60,31% a 46,77% (-13,54%);

“La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano” da 51,55% a 34,68% (-16,87%);

“Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale” da 50,52% a 41,13% (-9,39%).

AMBITO O “IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	54,84%	45,16%	POSITIVA
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	57,26%	42,74%	POSITIVA
È sensibile ai miei bisogni personali	59,68%	40,32%	POSITIVA
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	62,10%	37,90%	POSITIVA
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	59,68%	40,32%	POSITIVA
MEDIA	58,71%	41,29%	GIUDIZIO 

Anche nell’ambito “O” diminuisce il valore medio positivo che dal 70,20% passa al 58,71% (-11,49%) indicando, per la figura del responsabile, una flessione al ribasso in tutti i valori favorevoli espressi sui quesiti proposti, risultati che comunque mostrano un accettabile apprezzamento della figura del responsabile da parte dei dipendenti inerente il rapporto umano, il riconoscimento dei meriti e l’inclinazione all’ascolto, elementi che presentano livelli di soddisfazione maggiormente positivi.

AMBITO P “IL MIO CAPO E L’EQUITÀ”

DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITA'
Agisce con equità, in base alla mia percezione	59,68%	40,32%	POSITIVA
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	55,64%	44,36%	POSITIVA
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	55,65%	44,35%	POSITIVA
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	60,48%	39,52%	POSITIVA
MEDIA	57,86%	42,14%	GIUDIZIO 

Nell'ultimo ambito di indagine "P" - "Il mio capo e l'equità", si passa dal precedente valore medio delle risposte favorevoli del 69,2% all'attuale 57,86% (-11,34%), ed anche in quest'ultima parte dell'indagine si evidenzia una valutazione positiva che registra dei valori più bassi rispetto a quanto espresso nel 2017 di cui riportiamo i dati sui quesiti:

"Agisce con equità, in base alla mia percezione" da 66,50% a 59,68% (-6,82%);

"Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro" da 67,01% a 55,64% (-11,37%);

"Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti" da 68,55% a 55,65% (-12,90%);

"Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore" da 74,74% a 60,48% (-14,26%);

Questo quadro complessivo segnala una valutazione ancora positiva del responsabile diretto ma che nel complesso probabilmente risente delle percezioni sfavorevoli che sono state registrate dall'oscillazione in negativo dei valori positivi medi generalizzati a tutti gli ambiti ed in particolare riguardo ai sistemi di sviluppo professionale, organizzazione e funzionamento del sistema

CONCLUSIONI

Dai dati raccolti per l'indagine del 2018 si registra una partecipazione del personale dipendente pari al 20,21%, con il valore del 14,66% relativo alle schede valide.

Infatti, su un totale di 846 dipendenti, di cui 751 con contratto a tempo indeterminato e 95 con contratto a tempo determinato (ricordando che nel 2017 le unità lavorative erano in totale 874), sono 171 (il 20,21%) coloro che hanno preso parte all'indagine in cui risulta che 124 hanno totalmente compilato i questionari. Non sono stati completati 47 questionari che non sono stati inseriti nel totale dei risultati analizzati ai fini dell'uniformità delle caratteristiche dei dati presi in esame.

L'istantanea che l'indagine ci consegna è l'aumento delle percezioni sfavorevoli probabilmente, come si diceva prima, collegate alla diffusa sensazione di diffidenza ed insieme di insoddisfazione che si percepisce tra i dipendenti, uno stato di "quasi rassegnazione" da mettere in relazione alle ormai annose vicende che accompagnano la trasformazione dell'Ente di appartenenza (riordino complessivo degli enti intermedi siciliani con l'abolizione delle provincie e l'istituzione dei Liberi Consorzi dei Comuni e delle Città Metropolitane). In Sicilia, dalla ormai famosa riforma Crocetta e tutto ciò che ad essa è seguito, perdura una situazione di incertezza istituzionale che non consente una chiara ed esplicita individuazione della mission richiesta agli enti intermedi e questo perché, nel frattempo, tra governo regionale e governo nazionale si assiste ad un rimpallo di responsabilità, grazie anche al prelievo forzoso, applicato dal 2015 alle ex-Provincie dal precedente governo nazionale, che sta mettendo in forse anche la loro stessa sopravvivenza.

Una sostanziale incertezza sul proprio futuro lavorativo, una situazione quasi paradossale che quindi si esprime sia in una comprensibile minore partecipazione all'indagine rispetto alla precedente, dal 26,77% al 20,21%, come anche nel generale abbassamento dei valori in relazione alle risposte favorevoli in tutti gli ambiti in cui, tuttavia, si conferma una percezione positiva riguardo la valutazione delle seguenti tematiche:

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

Ambito B "Le discriminazioni";

Ambito C "L'equità nella mia amministrazione";

Ambito E "Il mio lavoro";

Ambito F "I miei colleghi";

Ambito H "Il senso di appartenenza";

Ambito M "Le mie performance";

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

Ambito P "Il mio capo e l'equità".

Si registra invece il passaggio da una valutazione positiva a negativa nei seguenti ambiti:

Ambito D "Carriera e sviluppo professionale";

Ambito I "L'immagine della mia amministrazione";

Ambito L "La mia organizzazione";

Ambito N "Il funzionamento del sistema".

L'indagine sul benessere organizzativo è uno strumento che offre delle reali indicazioni per un percorso mirato al perfezionamento delle politiche del personale e, nello stesso tempo, può avere anche un effetto motivante sulle persone perché dimostra, in ogni caso, l'interesse dell'Amministrazione verso i lavoratori. Infatti, attraverso la rilevazione delle loro aspettative, è possibile pianificare interventi mirati a prevenire e gestire situazioni di inadeguatezza che, se ignorate, potrebbero causare demotivazione ed effetti negativi in generale. Ricerche e studi di settore hanno di fatto dimostrato che le organizzazioni più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti, con un "clima interno" sereno e partecipativo, in cui tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi (in reciproca sinergia con la stessa) tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro ed è con tali premesse che si punta al benessere organizzativo auspicando, a tal proposito, che quanto emerso da questa indagine possa costituire utile strumento per delineare ed armonizzare appropriate strategie di intervento migliorativo per i vari aspetti che contraddistinguono la nostra comunità lavorativa.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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