



Città Metropolitana di Messina

Benessere Organizzativo

Indagine anno 2021



Servizio Programmazione Organizzazione e Performance
Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere

INDICE

PREMESSA.....	3
TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE.....	4
ANALISI DELLA RILEVAZIONE.....	4
CRITERIO D'INDAGINE.....	5
SCHEDE ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDI.....	6
ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE.....	11
QUESTIONARIO "BENESSERE ORGANIZZATIVO"	11
AMBITO A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.....	11
AMBITO B – Le discriminazioni.....	17
AMBITO C – L'equità nella mia amministrazione.....	23
AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale.....	27
AMBITO E – Il mio lavoro.....	31
AMBITO F – I miei colleghi.....	35
AMBITO G – Il contesto del mio lavoro.....	39
AMBITO H – Il senso di appartenenza.....	43
AMBITO I – L'immagine della mia amministrazione.....	47
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE.....	50
QUESTIONARIO "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE"	51
AMBITO L – La mia organizzazione.....	52
AMBITO M – Le mie performance.....	55
AMBITO N – Il funzionamento del sistema.....	58
QUESTIONARIO "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO.....	62
AMBITO O – Il mio capo e la mia crescita.....	63
AMBITO P – Il mio capo e l'equità.....	67
COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG).....	70
TABELLE PLURIENNALI.....	76
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	78
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	80

PREMESSA

Il tema del benessere organizzativo nel contesto della Pubblica Amministrazione, negli ultimi anni, è oggetto di approfondimento con sempre maggiore interesse in funzione della forte relazione tra il lavoratore e la lavoratrice con il proprio ambito lavorativo considerando che il miglioramento del benessere costituisce uno dei fattori che ne migliorano la qualità dei risultati e la produttività.

Il benessere organizzativo è il primo elemento che aumenta l'efficienza e l'efficacia e migliora la produttività di una struttura pubblica e/o privata.

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

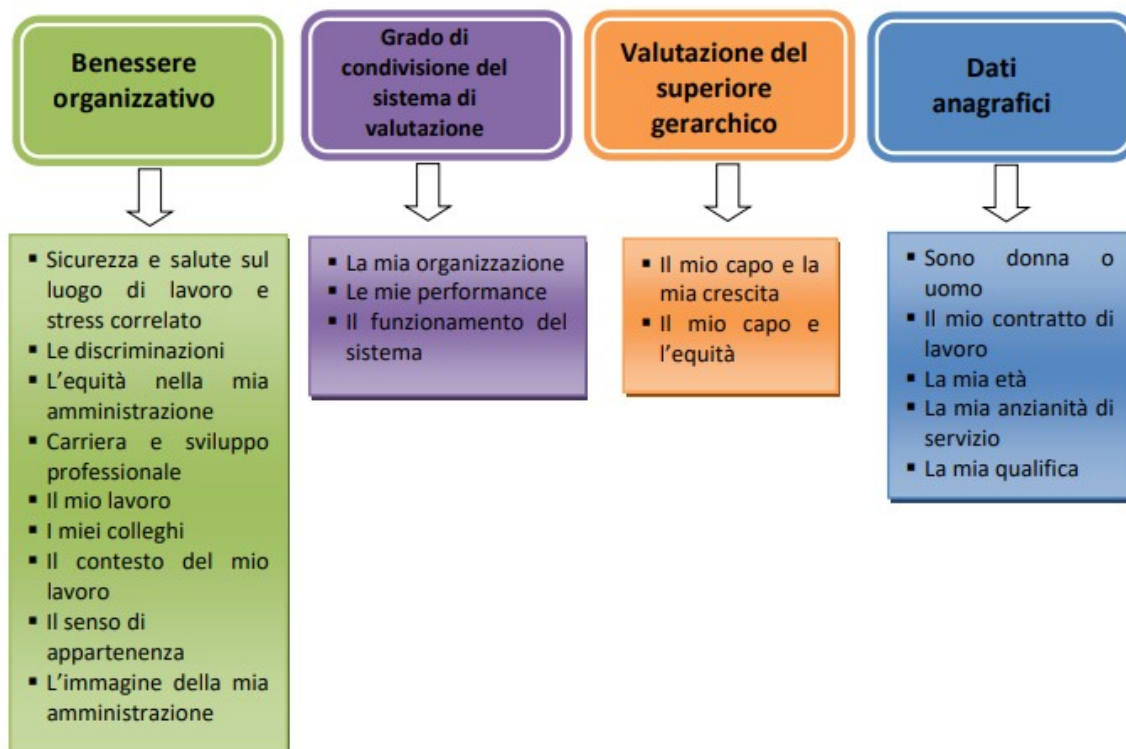
Ciò dimostra che le performance dei lavoratori e delle lavoratrici ed i servizi da loro erogati sono determinati anche dalla qualità della vita negli ambienti di lavoro.

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

Il Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance, Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere, si è avvalso, anche per lo svolgimento dell'indagine per l'anno 2021, dei modelli elaborati dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.).

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

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



Per

Per “*benessere organizzativo*” si intende lo stato di salute dell’Ente, in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei risultati.

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

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

In un’apposita sezione del questionario, come per la precedente indagine del 2020, sono stati inseriti alcuni quesiti proposti dal **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**, per la promozione di politiche volte a favorire le pari opportunità e a contrastare qualsiasi forma di discriminazione all’interno dell’Ente.

TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL’INDAGINE

La Città Metropolitana di Messina, ha riproposto, nel mese di novembre 2021, l’indagine sul clima interno con il fine di rilevare, rispetto alla precedente indagine, se vi siano stati cambiamenti nelle percezioni di soddisfazione e di insoddisfazione dei dipendenti nei confronti della propria realtà organizzativa.

L’Ufficio “Sistemi Informatici”, come per le indagini degli anni precedenti, ha elaborato e trasferito su piattaforma on-line il questionario in modo da poterlo somministrare a tutto il personale attraverso la rete INTRANET del portale dell’Ente.

Le comunicazioni relative all’indagine sono state curate dall’Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere tramite l’invio di email e comunicazioni sulla rete intranet con una “Guida per l’accesso on-line al questionario” appositamente realizzata dall’ufficio ed anche operando attraverso avvisi telefonici indirizzati ai Referenti della Performance al fine di sensibilizzare il personale alla partecipazione all’indagine e si è utilizzata anche la compilazione cartacea per i dipendenti impossibilitati all’utilizzo della rete aziendale, con raccolta in una urna appositamente collocata a piano terra del Palazzo istituzionale e successivo inserimento dei dati in INTRANET.

L’Ufficio ha avuto anche il supporto del Comitato Unico di Garanzia per una più capillare diffusione.

La somministrazione del questionario è stata avviata il 02.11.2021 fino al 02.12.2021 e, successivamente, estesa sino al 20.12.2021.

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

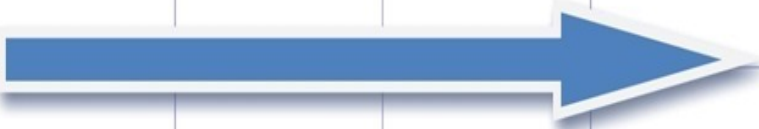
ANALISI DELLA RILEVAZIONE

Alla conclusione della rilevazione, su un totale di **695** dipendenti, **194** (il **27,91%**) hanno preso parte all’indagine, con un **+4,08%** dei partecipanti rispetto all’anno precedente. Sono stati analizzati tutti i questionari completati, per un totale di 155 questionari.

CRITERIO D'INDAGINE

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

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



Ogni affermazione ha una propria "polarità", esprimendo 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

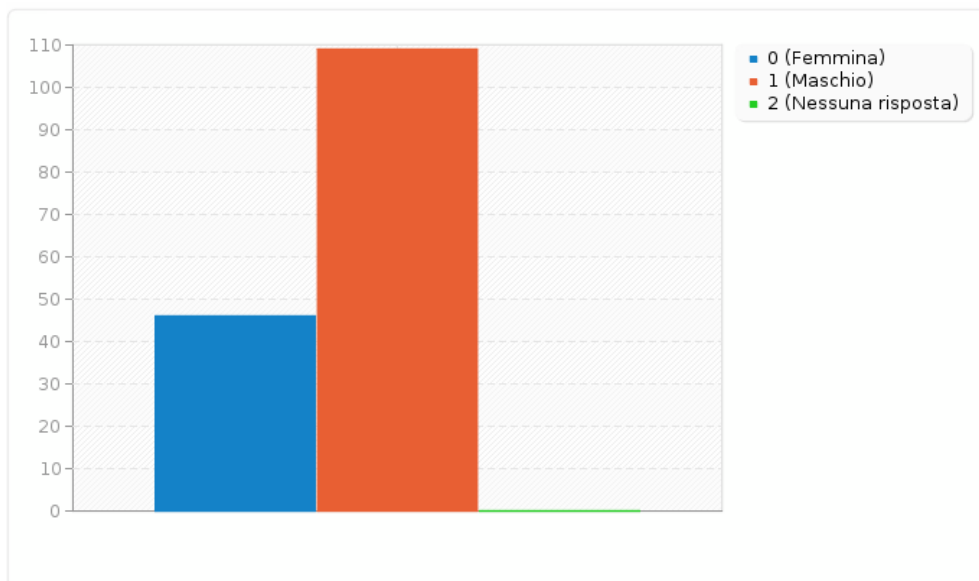
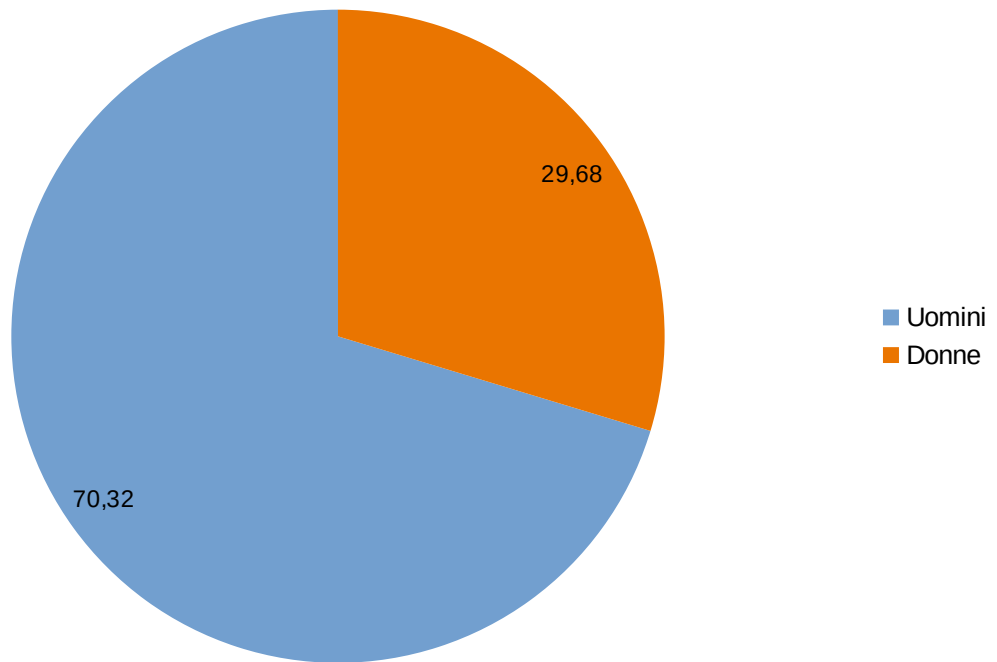
AFFERMAZIONE A POLARITA' NEGATIVA					
← risposte favorevoli			risposte sfavorevoli →		
(disaccordo)			(accordo)		
1	2	3	4	5	6

SCHEDE ANAGRAFICHE DEI QUESTIONARI VALIDI

DATI ANAGRAFICI

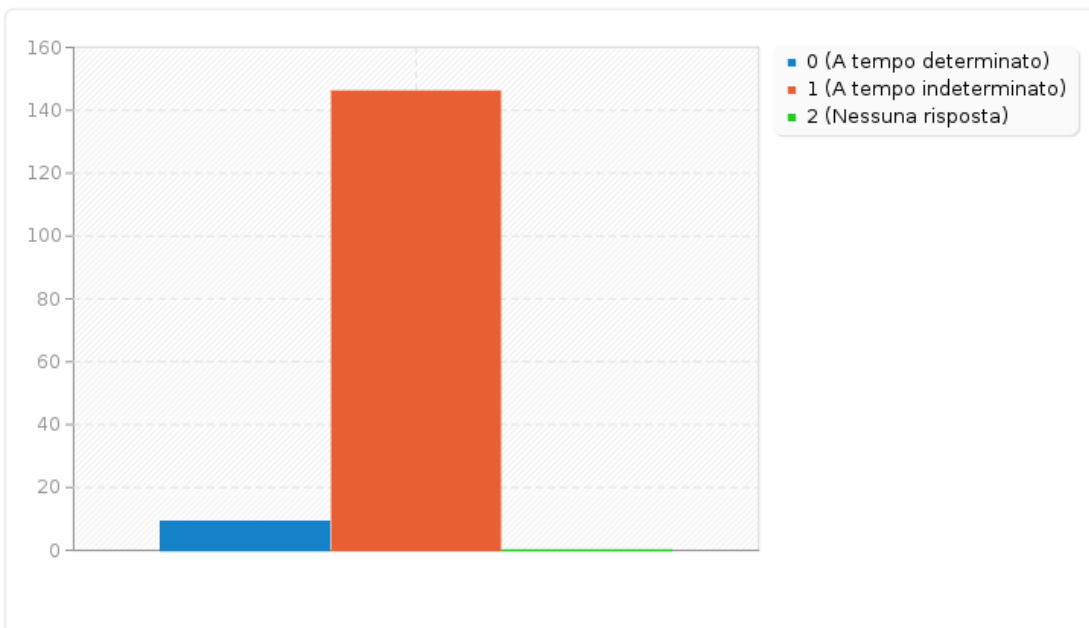
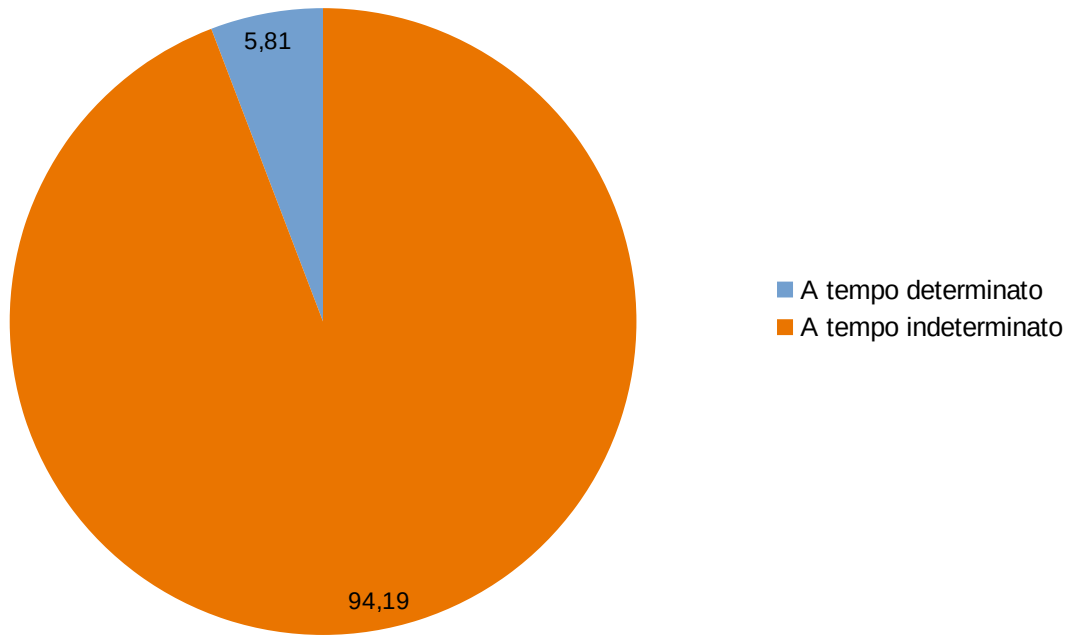
Questionari compilati per genere

Donne	29,68%
Uomini	70,32%



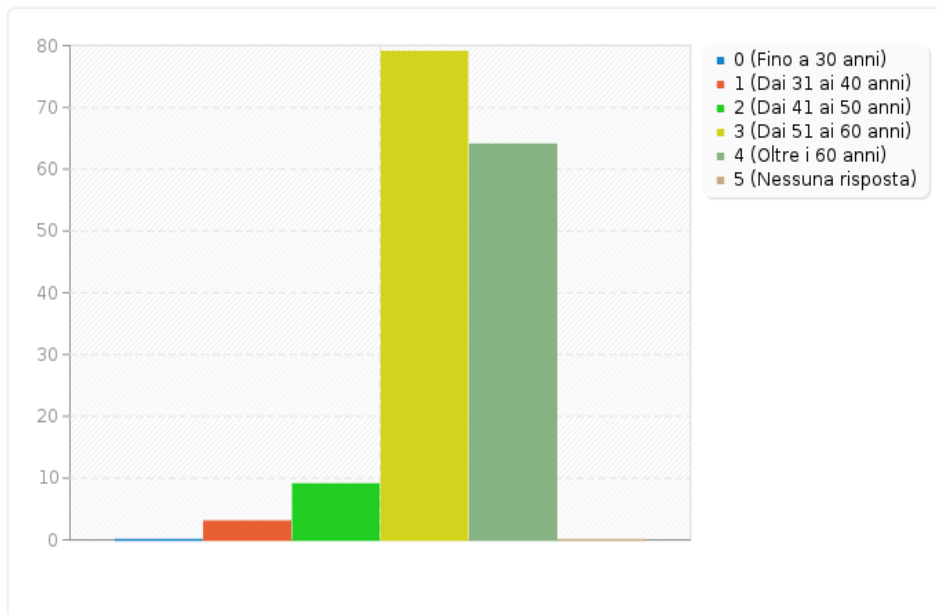
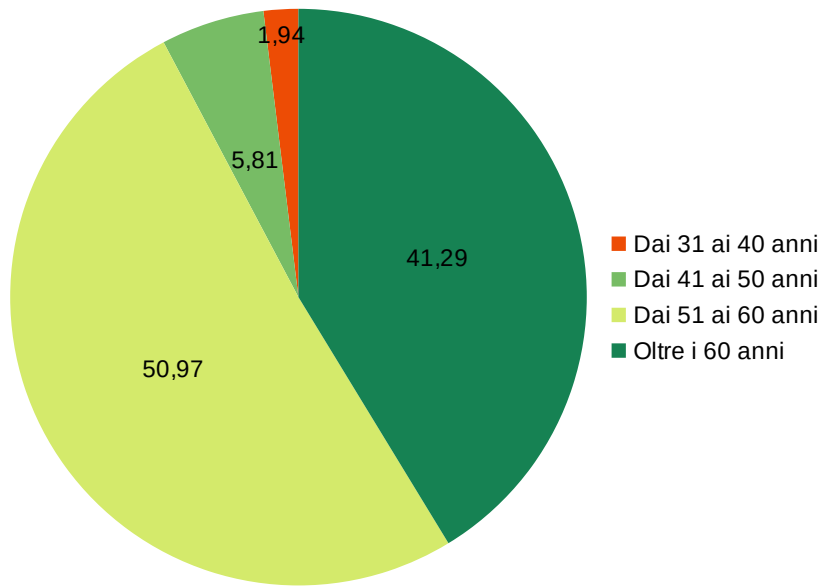
Questionari compilati per contratto di lavoro

A tempo determinato	5,81%
A tempo indeterminato	94,19%



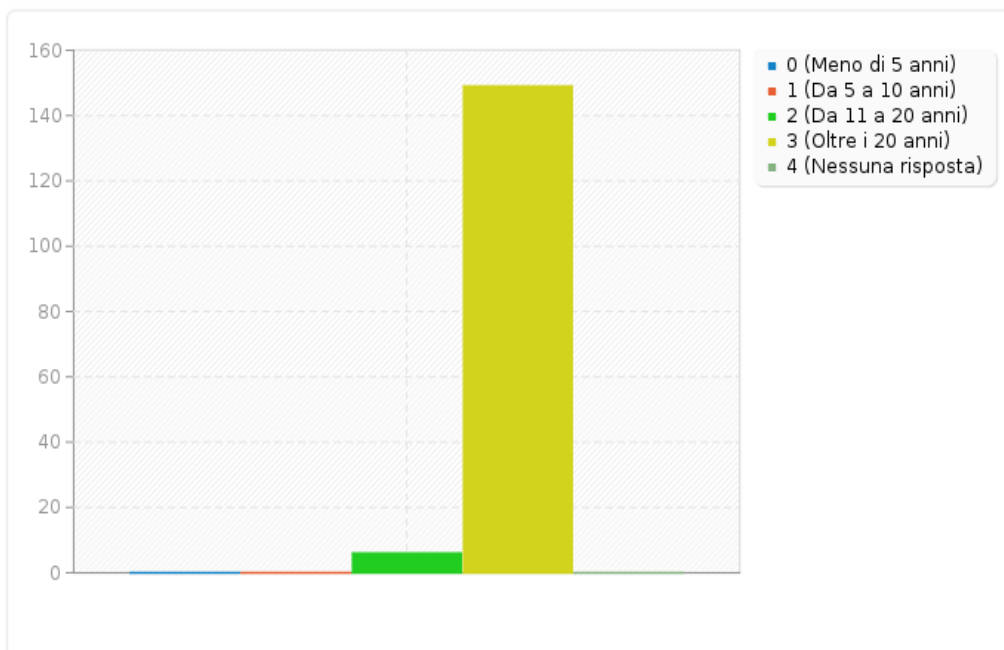
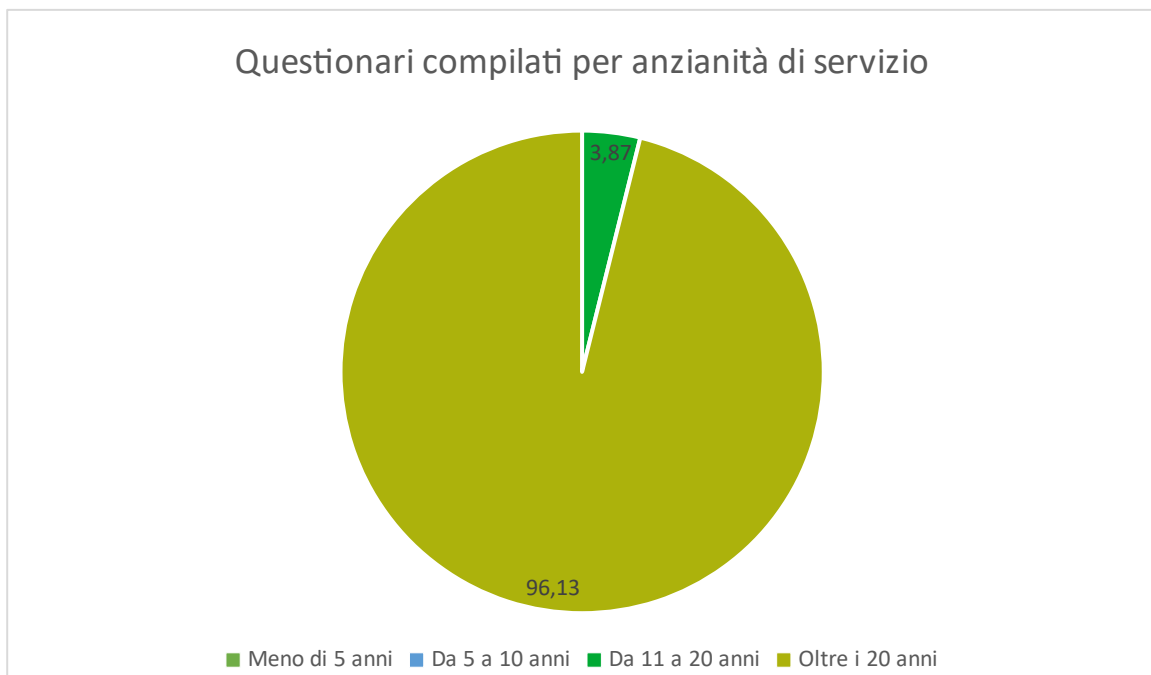
Questionari compilati per fascia di età

Fino a 30 anni	0
Dai 31 ai 40 anni	1,94%
Dai 41 ai 50 anni	5,81%
Dai 51 ai 60 anni	50,97%
Oltre i 60 anni	41,29%



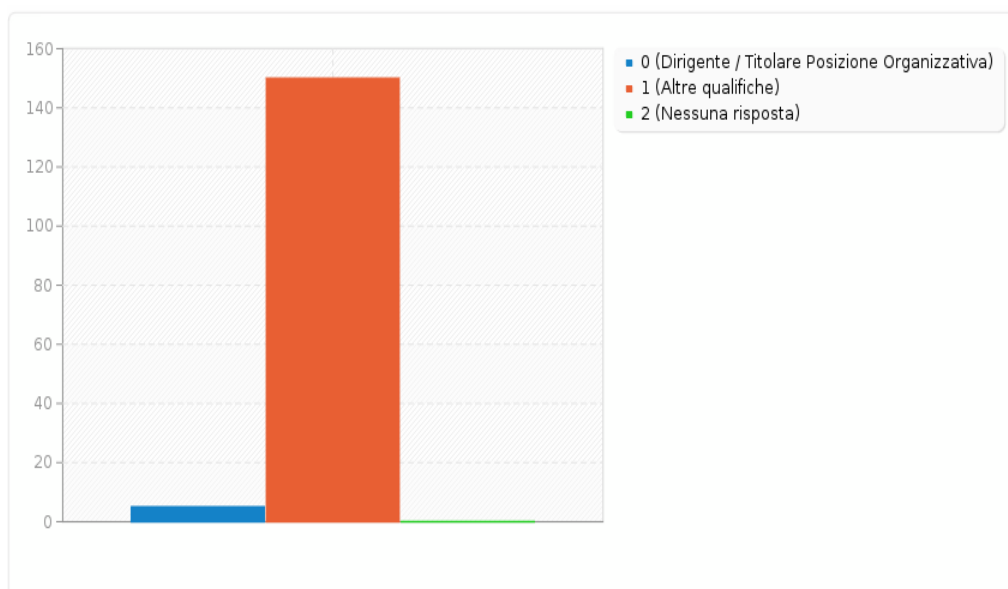
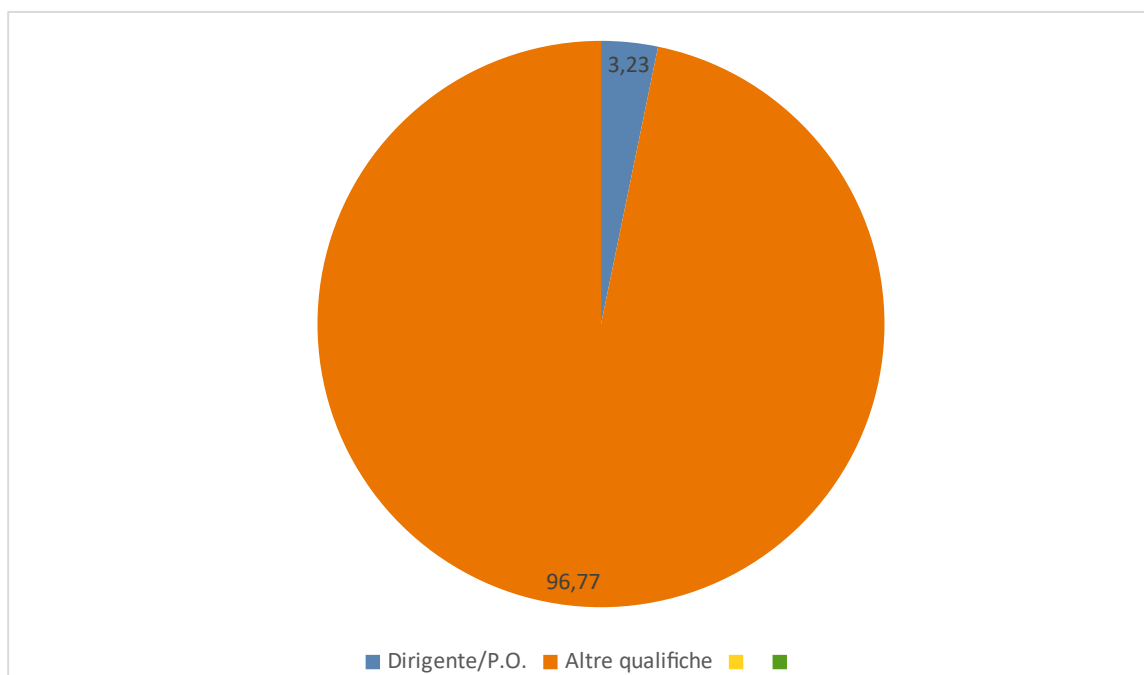
Questionari compilati per anzianità di servizio

Meno di 5 anni	0
Da 5 a 10 anni	0
Da 11 a 20 anni	3,87%
Oltre i 20 anni	96,13%



Questionari compilati per qualifica

Dirigente/Titolare P.O.	3,23%
Altre qualifiche	96,77%



ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E AMBITI DI INDAGINE

Questionario "Benessere Organizzativo"

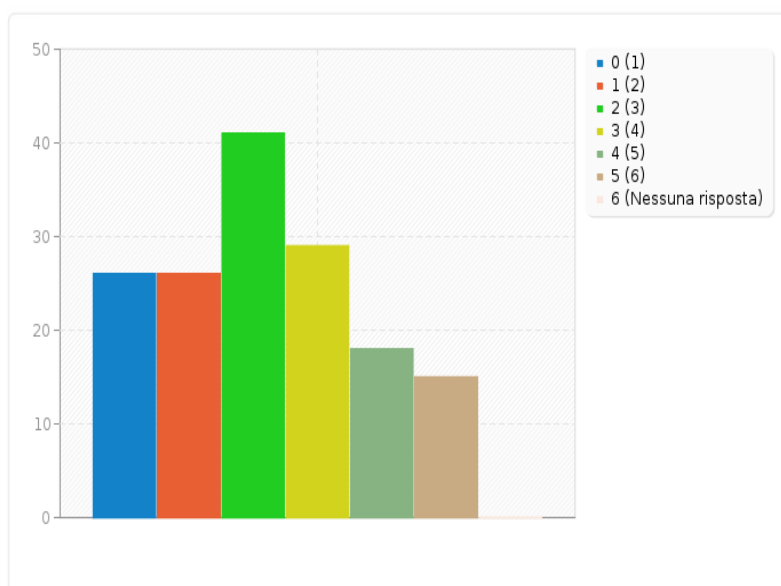
E' l'area principale del questionario che dà il nome all'intera indagine con l'obiettivo di monitorare il *clima* ed il *benessere organizzativo* interno al fine di verificare quali sono i punti di forza e le aree da migliorare.

Il benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione consente di ridurre i rischi di stress correlati al lavoro (D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.) e di avviare un progressivo cambiamento culturale volto alla promozione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro.

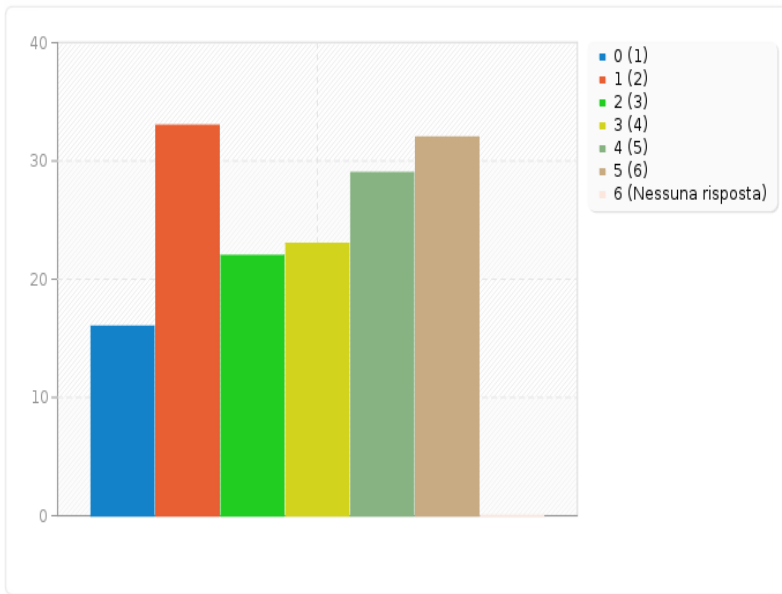
Tale area si compone di nove ambiti di indagini principali, indicati con le lettere da A ad I, per complessive 51 domande.

A – SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

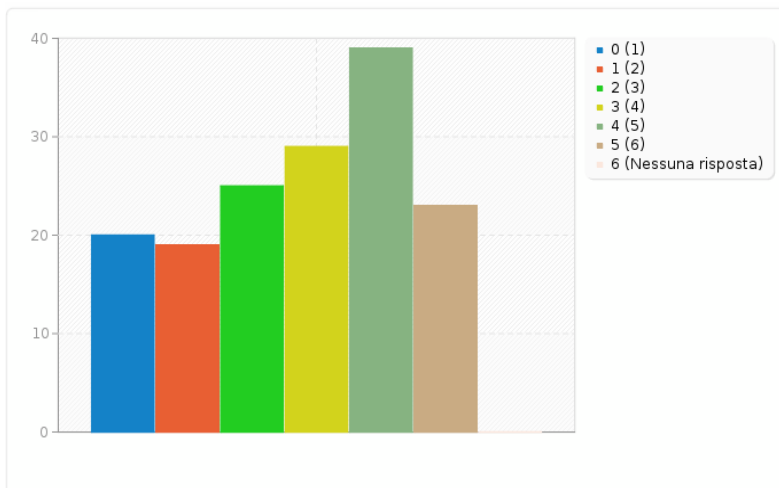
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	26	26	41	29	18	15
	Percentuale sul totale dei questionari completati	16,77%	16,77%	26,45%	18,71%	11,61%	9,68%



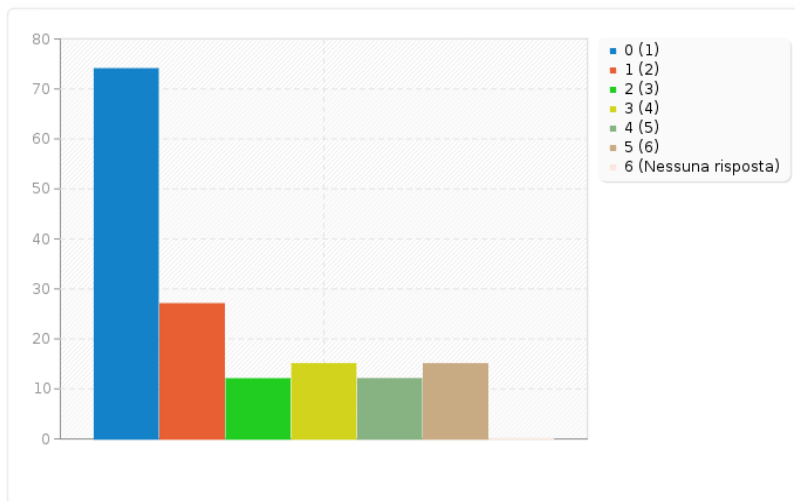
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto							
		1		2		3		4		5		6			
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	16	33	22	23	29	32								
	Percentuale sul totale dei questionari completati	10,32%	21,29%	14,19%	14,84%	18,71%	20,65%								



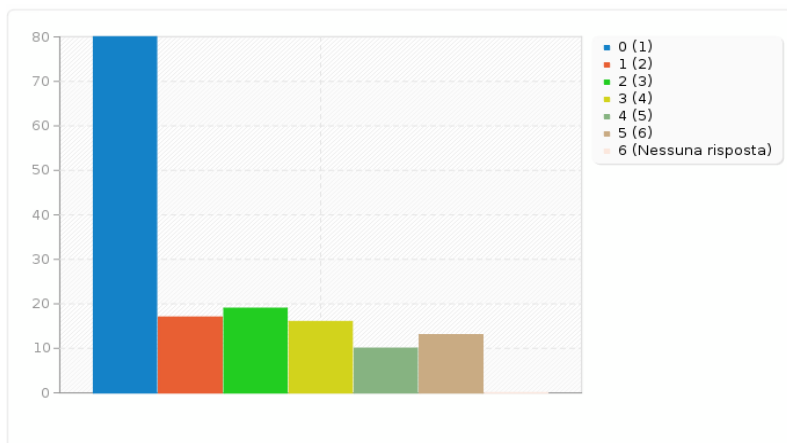
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto							
		1		2		3		4		5		6			
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	20	19	25	29	39	23								
	Percentuale sul totale dei questionari completati	12,90%	12,26%	16,13%	18,71%	25,16%	14,84%								



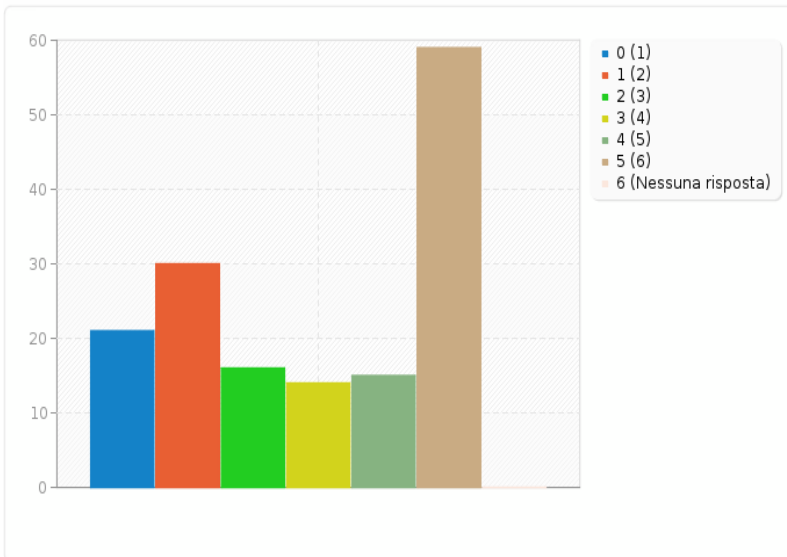
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità negativa)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	74	27	12	15	12	15
	Percentuale sul totale dei questionari completati	47,74%	17,42%	7,74%	9,68%	7,74%	9,68%



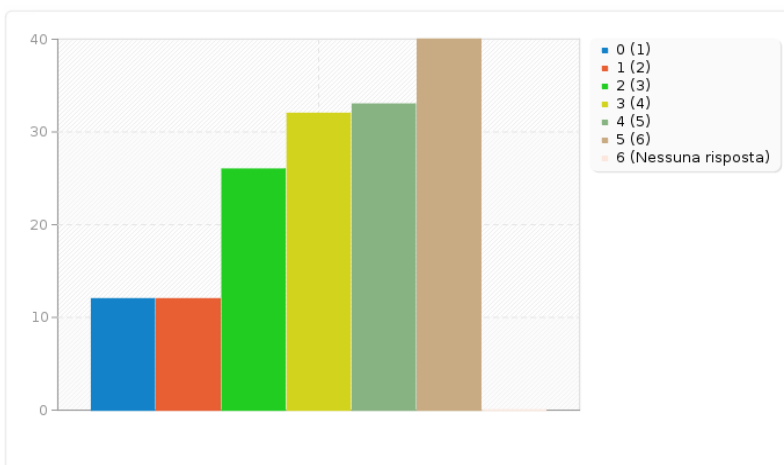
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità negativa)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.05	(NON) Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	80	17	19	16	10	13
	Percentuale sul totale dei questionari completati	51,61%	10,97%	12,26%	10,32%	6,45%	8,39%



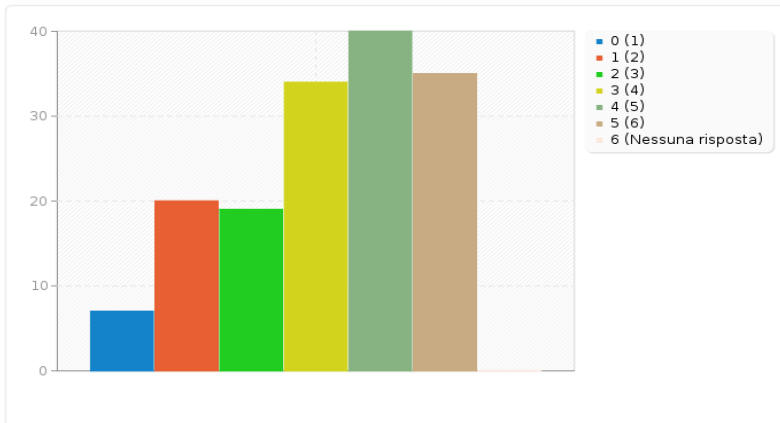
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto																													
		1						2						3						4						5						6					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	21	30	16	14	15	59																														
	Percentuale sul totale dei questionari completati	13,55%	19,35%	10,32%	9,03%	9,68%	38,06%																														



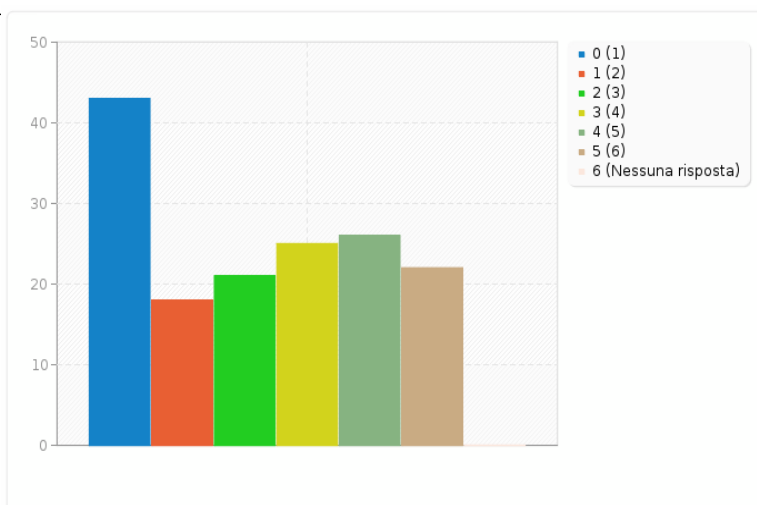
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto																													
		1						2						3						4						5						6					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	12	12	26	32	33	40																														
	Percentuale sul totale dei questionari completati	7,74%	7,74%	16,77%	20,65%	21,29%	25,81%																														




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	7	20	19	34
	Percentuale sul totale dei questionari completati	4,52%	12,90%	12,26%	21,94%	25,81%	22,58%



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità negativa)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		A.09	(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 ...)	43	18	21	25
	Percentuale sul totale dei questionari completati	27,74%	11,61%	13,55%	16,13%	16,77%	14,19%



RIEPILOGO AMBITO A – SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	40%	59,99%	POSITIVA
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	54,20%	45,80%	POSITIVA
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	58,71%	41,29%	POSITIVA
A.04	(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, ...)	72,90%	27,10%	NEGATIVA
A.05	(NON) Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	74,84%	25,16%	NEGATIVA
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	56,77%	43,22%	POSITIVA
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	67,75%	32,25%	POSITIVA
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	70,33%	29,68%	POSITIVA
A.09	(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 ...)	52,90%	47,09%	NEGATIVA
	MEDIA	60,93%	39,06%	GIUDIZIO 

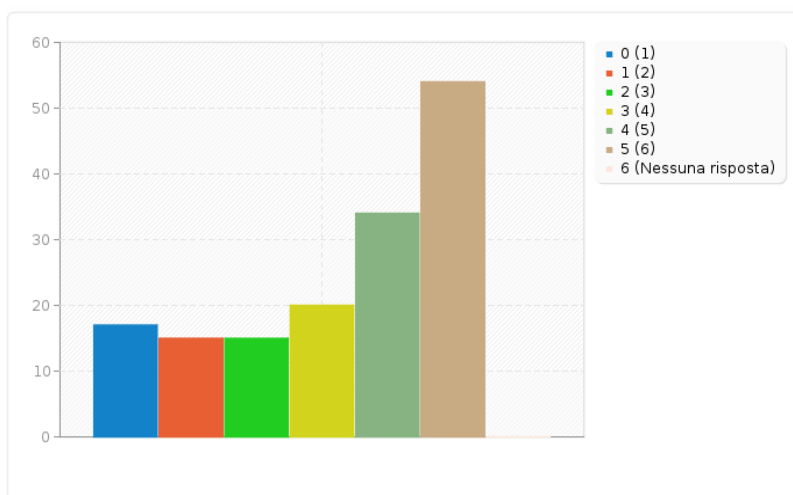
Per quanto concerne questo specifico ambito si registra, rispetto alla precedente indagine, una diminuzione della media favorevole dal 71,97% al 60,93%. Il luogo di lavoro non è ritenuto molto sicuro per quanto riguarda gli impianti elettrici, le misure antincendio e di emergenza, mentre sono ritenute più soddisfacenti le caratteristiche dell'ambiente di lavoro, quali illuminazione, spazi e silenziosità. In merito alla formazione ed informazione sulle misure di prevenzione in tema di salute e sicurezza, il personale esprime un giudizio per lo più positivo.

Le domande riguardanti il fenomeno del mobbing e delle molestie fisiche o verbali hanno una percentuale delle risposte favorevoli che va oltre il 70% indicando che questi fenomeni sono scarsamente presenti nell'Amministrazione. La domanda che riguarda il rispetto del divieto di fumare mostra un valore poco il 50% e indica che tale divieto non viene molto rispettato.

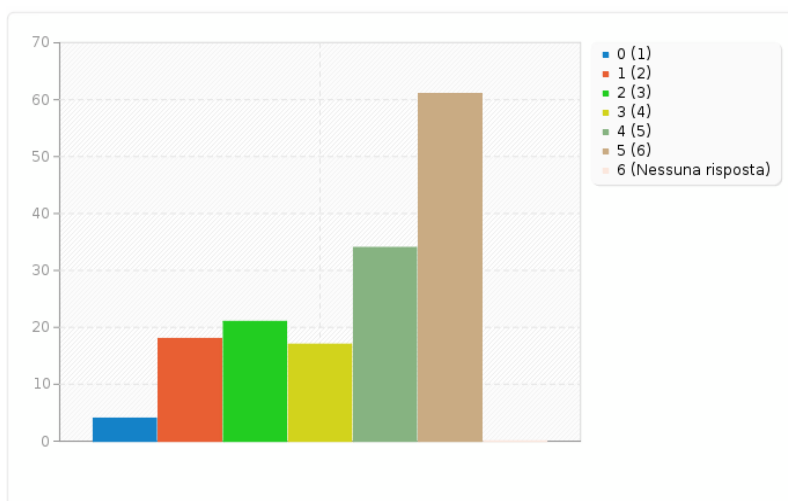
Emerge che il lavoro si può svolgere con ritmi sostenibili ma per quasi metà del personale partecipante all'indagine vi sono condizioni che inducono stati di malessere fisico e stress emotivo.

B – Le discriminazioni

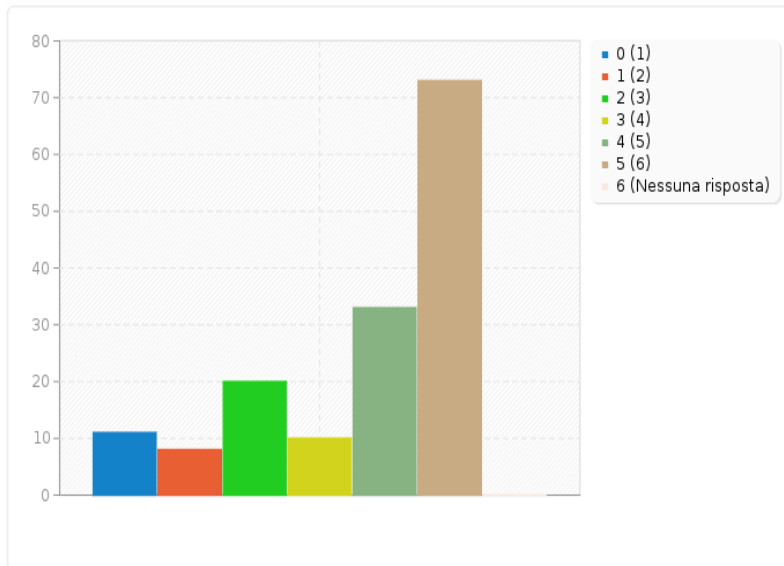
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	17	15	15	20	34	54
	Percentuale sul totale dei questionari completati	10,97%	9,68%	9,68%	12,90%	21,94%	34,84%



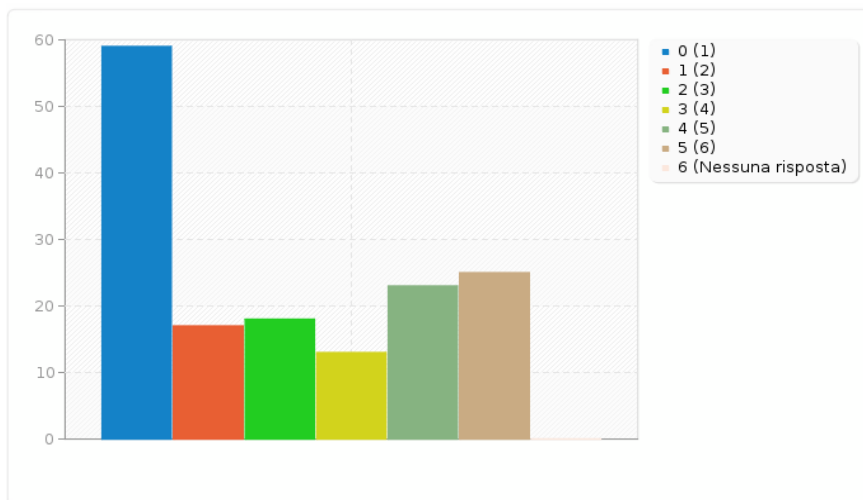
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4	18	21	17	34	61
	Percentuale sul totale dei questionari completati	2,58%	11,61%	13,55%	10,97%	21,94%	39,35%



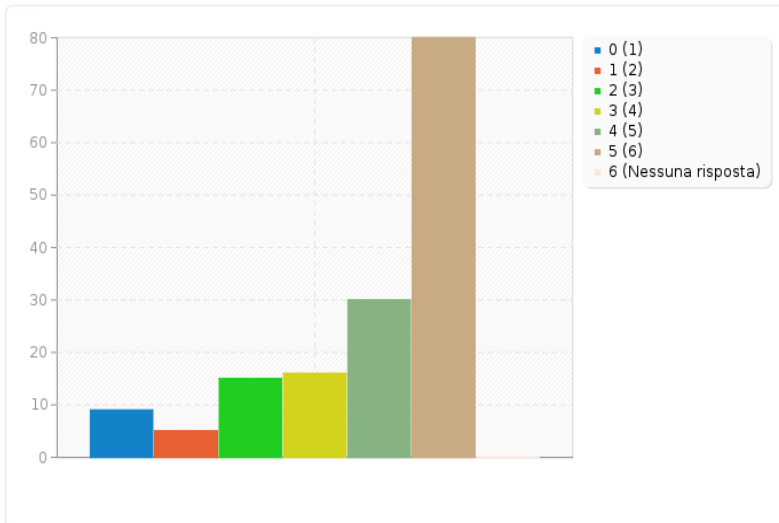
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	11	8	20	10	33	73
	Percentuale sul totale dei questionari completati	7,10%	5,16%	12,90%	6,45%	21,29%	47,10%



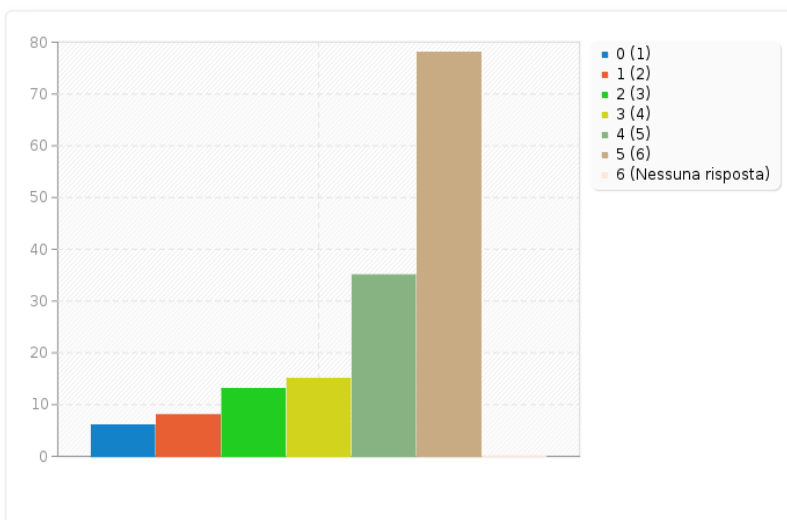
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità negativa)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.04	La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	59	17	18	13	23	25
	Percentuale sul totale dei questionari completati	38,06%	10,97%	11,61%	8,39%	14,84%	16,13%



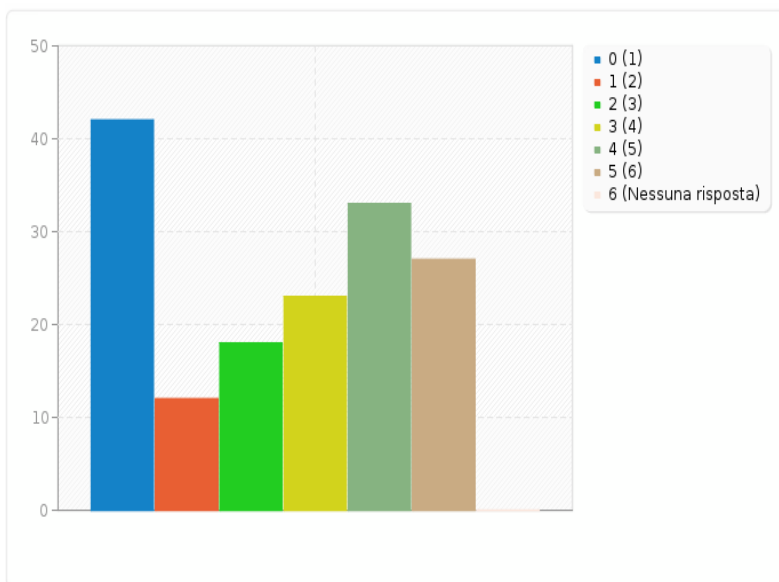
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	9	5	15	16	30	80
	Percentuale sul totale dei questionari completati	5,81%	3,23%	9,68%	10,32%	19,35%	51,61%



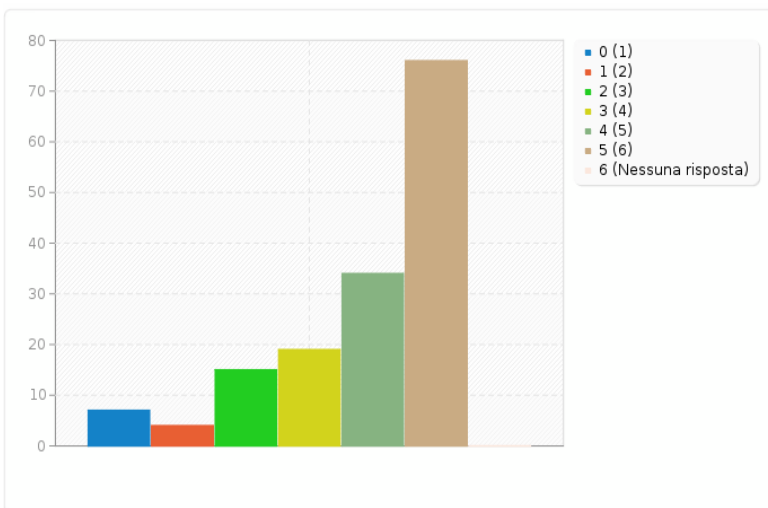
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	6	8	13	15	35	78
	Percentuale sul totale dei questionari completati	3,87%	5,16%	8,39%	9,68%	22,58%	50,32%



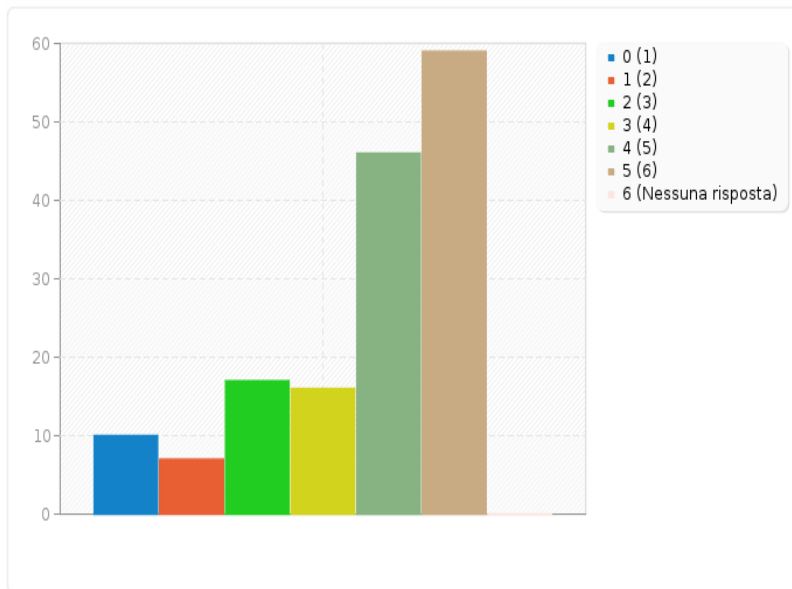
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità negativa)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		B.07	La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	42	12	18	23
	Percentuale sul totale dei questionari completati	27,10%	7,74%	11,61%	14,84%	21,29%	17,42%




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	7	4	15	19
	Percentuale sul totale dei questionari completati	4,52%	2,58%	9,68%	12,26%	21,94%	49,03%



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	10	7	17	16	46	59
	Percentuale sul totale dei questionari completati	6,45%	4,52%	10,97%	10,32%	29,68%	38,06%



RIEPILOGO AMBITO B – LE DISCRIMINAZIONI

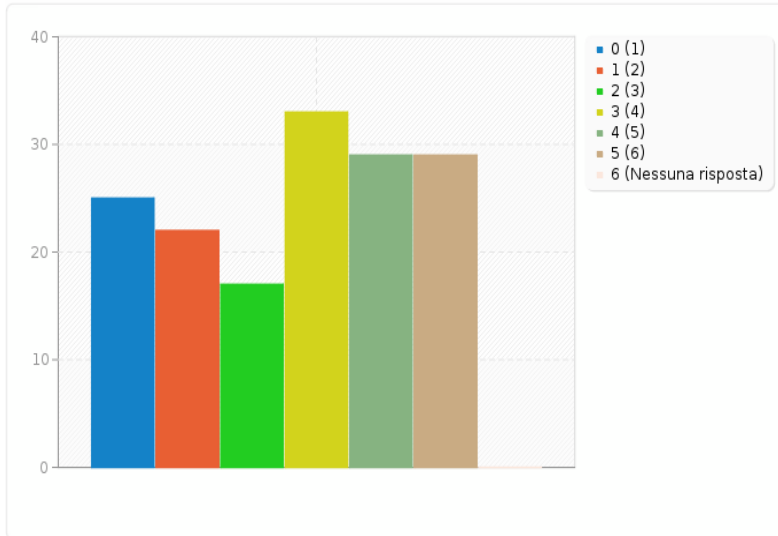
	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	69,68%	30,33%	POSITIVA
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	72,26%	27,74%	POSITIVA
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	74,84%	25,16%	POSITIVA
B.04	La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	60,64%	39,36%	NEGATIVA
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	81,28%	18,72%	POSITIVA
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	82,58%	17,42%	POSITIVA
B.07	La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	46,45%	53,55%	NEGATIVA
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	83,23%	16,78%	POSITIVA
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (<i>se applicabile</i>)	78,06%	21,94%	POSITIVA
	MEDIA	72,11%	27,89%	GIUDIZIO 

Nell'ambito B, rivolto alla tematica delle discriminazioni, è presente il totale del valore medio positivo più basso rispetto alla precedente rilevazione annuale, ma sempre con valori favorevoli al 72,11%.

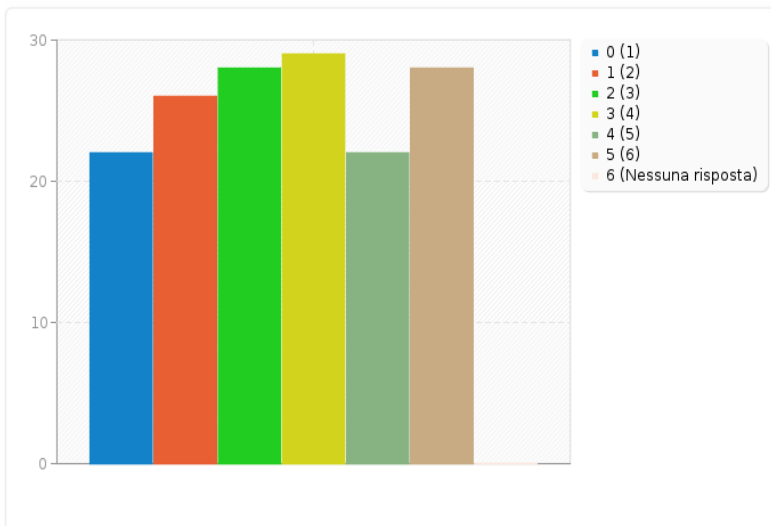
L'analisi rileva una valutazione negli aspetti legati all'assenza di discriminazioni (orientamento politico, religione, etnia, lingua, orientamento sessuale e disabilità) manifestando pertanto un elevato grado di benessere dei/delle dipendenti in relazione a tale dimensione organizzativa. Punteggio basso emerge in riferimento alla discriminazione legata all'età in quanto ostacolo alla valorizzazione sul lavoro, valore che si attesta al 46,45%.

C – L'equità nella mia amministrazione

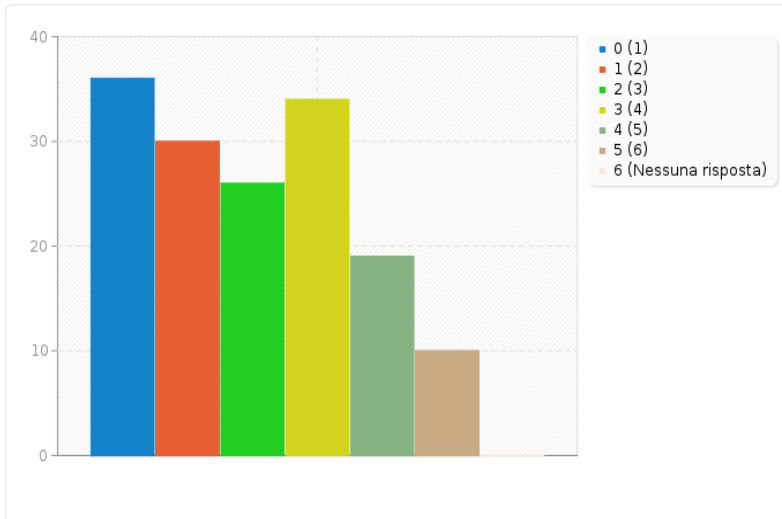
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	25	22	17	33	29	29
	Percentuale sul totale dei questionari completati	16,13%	14,19%	10,97%	21,29%	18,71%	18,71%



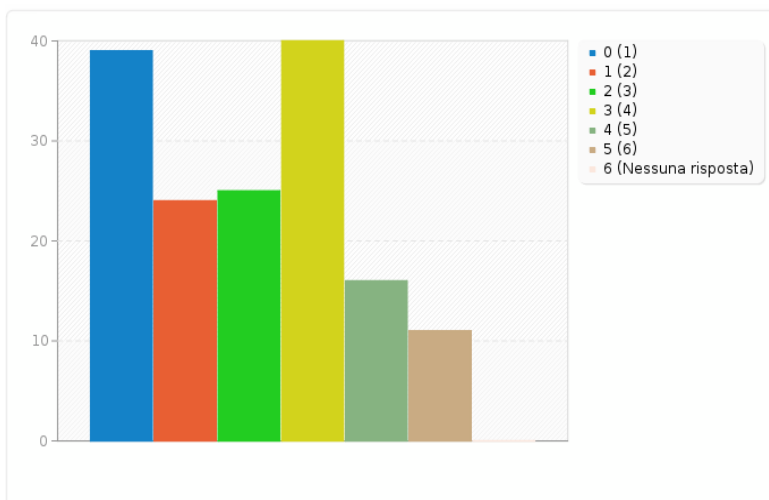
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	22	26	28	29	22	28
	Percentuale sul totale dei questionari completati	14,19%	16,77%	18,06%	18,71%	14,19%	18,06%



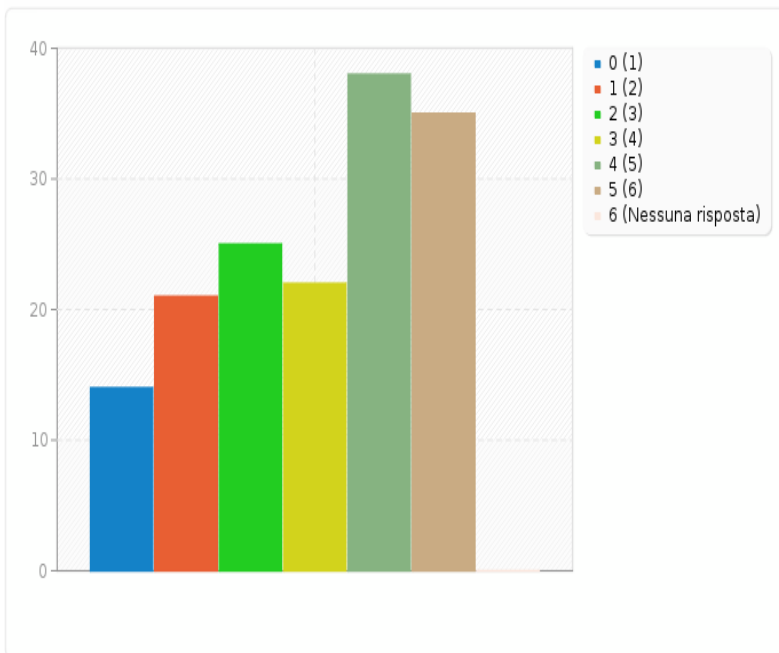
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	36	30	26	34
	Percentuale sul totale dei questionari completati	23,33%	19,35%	16,77%	21,94%	12,26%	6,45%




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	39	24	25	40
	Percentuale sul totale dei questionari completati	25,16%	15,48%	16,13%	25,81%	10,32%	7,10%



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	14	21	25	22	38	35
	Percentuale sul totale dei questionari completati	9,03%	13,55%	16,13%	14,19%	24,52%	22,58%



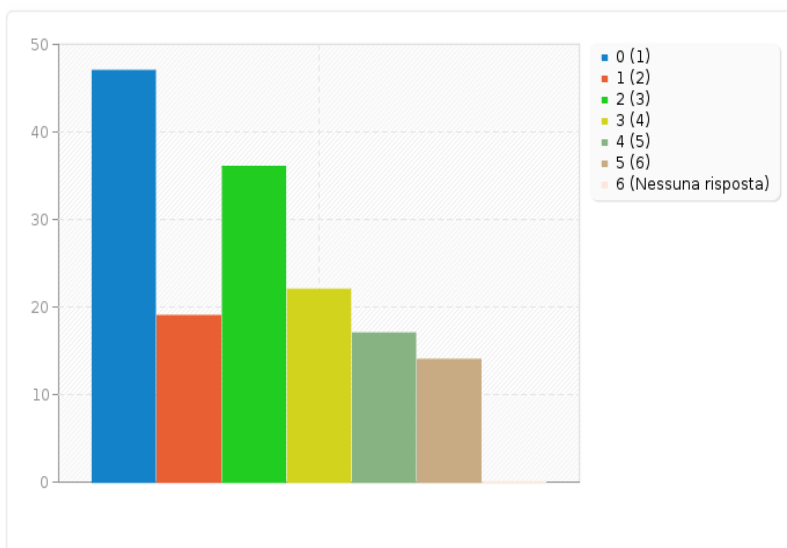
RIEPILOGO AMBITO C – L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	58,71%	41,29%	POSITIVA
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	50,96%	49,02%	POSITIVA
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	40,65%	59,45%	POSITIVA
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	43,23%	56,77%	POSITIVA
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	61,29%	38,71%	POSITIVA
	MEDIA	50,97%	49,05%	GIUDIZIO 

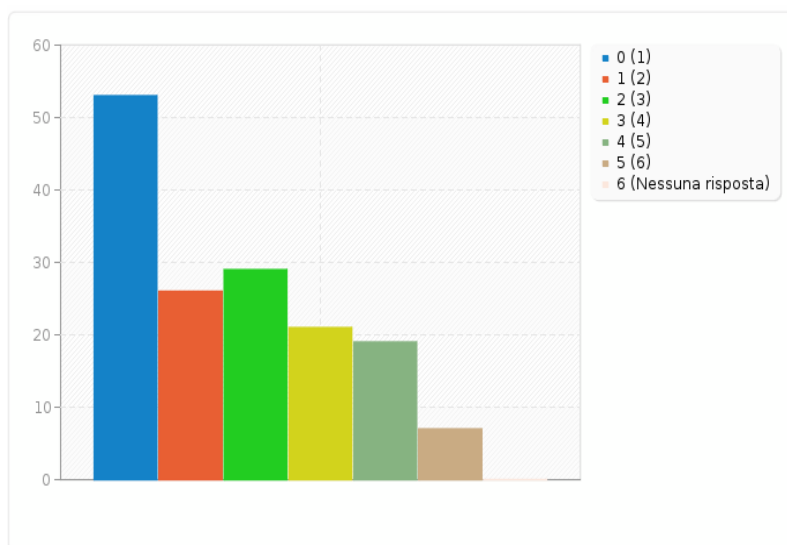
Questo ambito prende in considerazione, la valutazione dell'equità nell'Amministrazione. Dall'esame dei dati raccolti, i punteggi più elevati sono riferiti all'equità nell'assegnazione dei carico di lavoro e nell'equità delle decisioni prese dal/dalla responsabile in modo imparziale. Punteggi inferiori sono riferiti all'equità nella retribuzione in rapporto alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e al relativo impegno richiesto e inducono ad una riflessione su un ripensamento delle logiche legate agli incentivi economici legati all'assunzione di responsabilità e al raggiungimento di obiettivi di performance individuale e organizzativa.

D – Carriera e sviluppo professionale

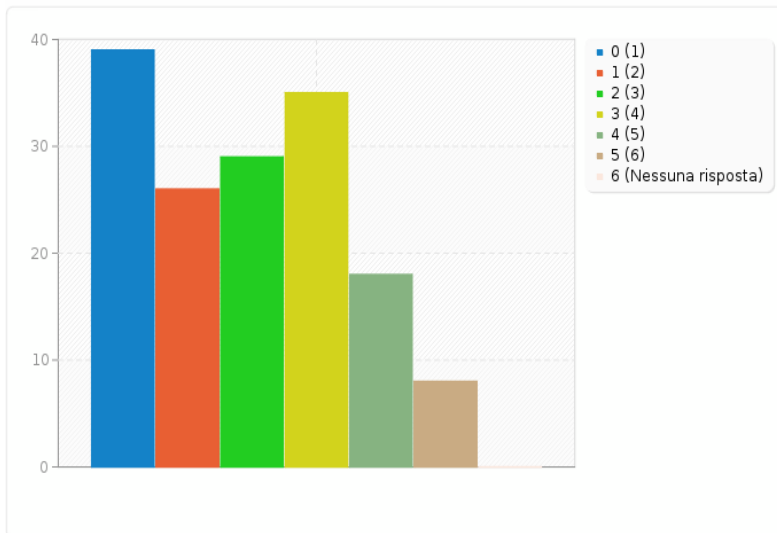
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
D.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	47	19	36	22	17	14
	Percentuale sul totale dei questionari completati	30,32%	12,26%	23,23%	14,19%	10,97%	9,03%



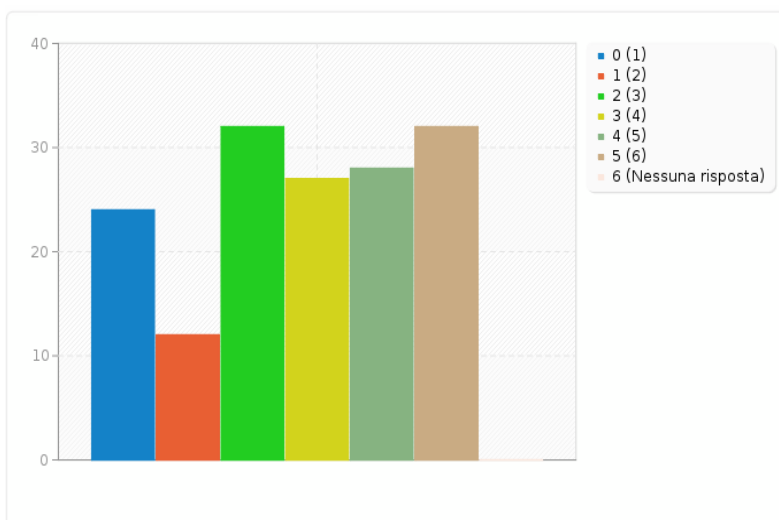
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
D.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	53	26	29	21	19	7
	Percentuale sul totale dei questionari completati	34,19%	16,77%	18,71%	13,55%	12,26%	4,52%



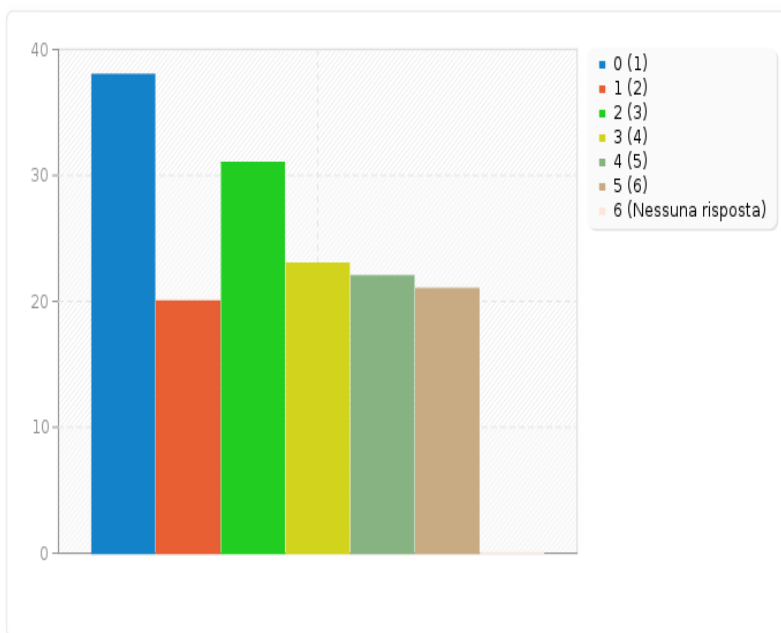
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.03	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	39	26	29	35	18	8
	Percentuale sul totale dei questionari completati	25,16%	16,77%	18,71%	22,58%	11,61%	5,16%




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.04	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	24	12	32	27	28	32
	Percentuale sul totale dei questionari completati	15,48%	7,74%	20,65%	17,42%	18,06%	20,65%



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto							
		1		2		3		4		5		6			
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
D.05	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	38	20	31	23	22	21								
	Percentuale sul totale dei questionari completati	24,52%	12,90%	20%	14,84%	14,19%	13,55%								



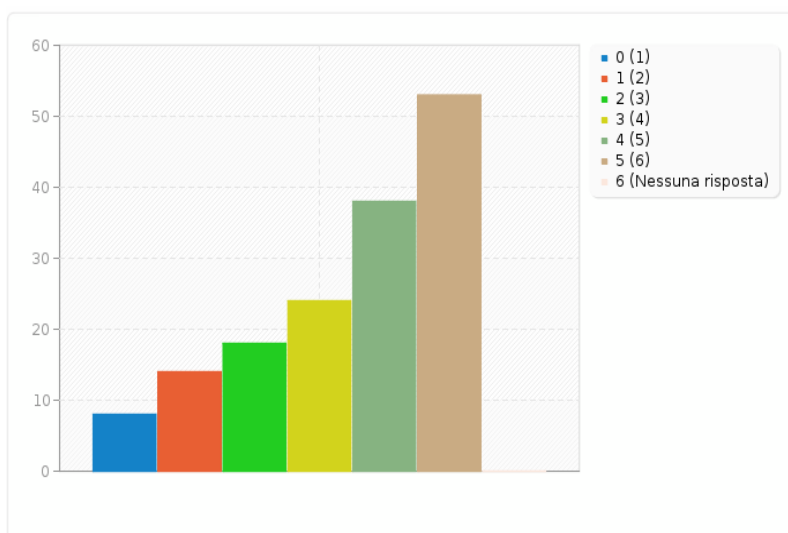
RIEPILOGO AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale

	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	34,19%	65,81%	POSITIVA
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	30,33%	69,67%	POSITIVA
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	39,35%	60,64%	POSITIVA
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	56,13%	43,87%	POSITIVA
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	42,58%	57,42%	POSITIVA
	MEDIA	34,19%	65,81%	GIUDIZIO 

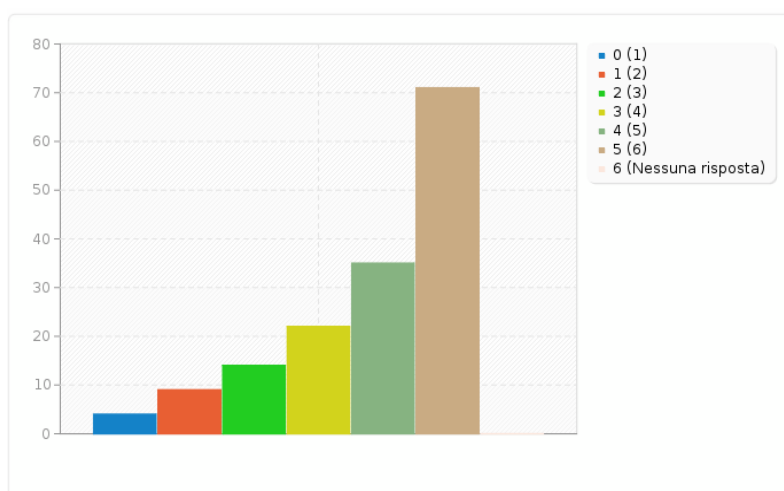
Questo ambito ha ad oggetto la crescita professionale del personale: emerge una prevalenza delle risposte sfavorevoli sopra il 65%, soprattutto per la percezione della carriera professionale come elemento slegato da fattori di merito e questo porta il personale a non essere soddisfatto del percorso professionale all'interno dell'Ente. I punteggi negativi sono evidentemente legati allo stallo delle progressioni di carriera dei dipendenti che da oltre quindici anni sono bloccati nelle categorie di appartenenza pur svolgendo ruoli e mansioni ascrivibili a categorie superiori.

E – Il mio lavoro

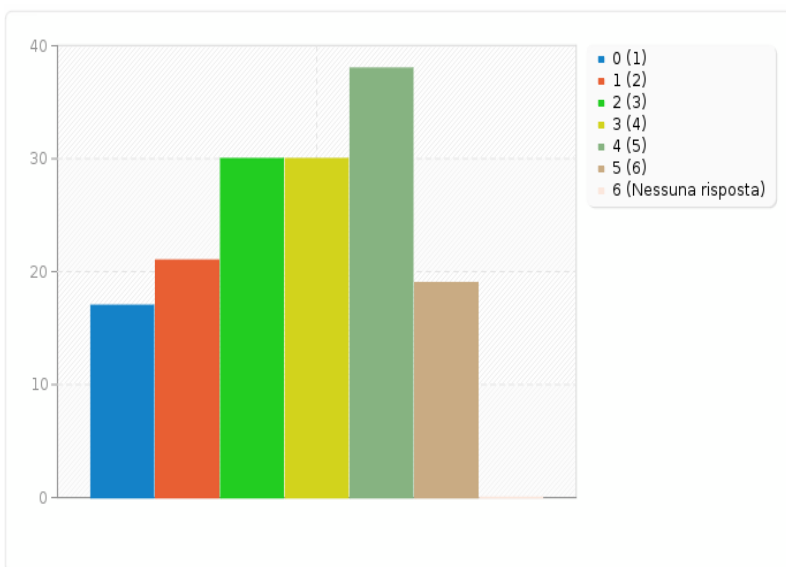
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	8	14	18	24	38	53
	Percentuale sul totale dei questionari completati	5,16%	9,03%	11,61%	15,48%	24,52%	34,19%



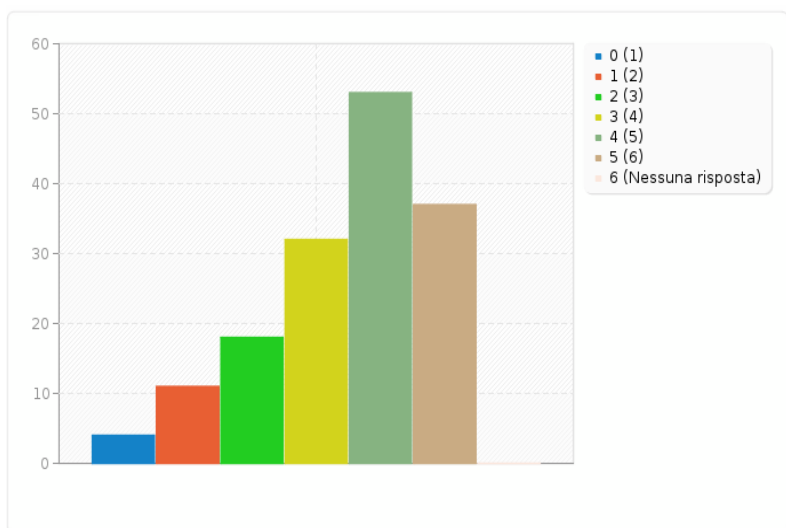
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4	9	14	22	35	71
	Percentuale sul totale dei questionari completati	2,58%	5,81%	9,03%	14,19%	22,58%	45,81%



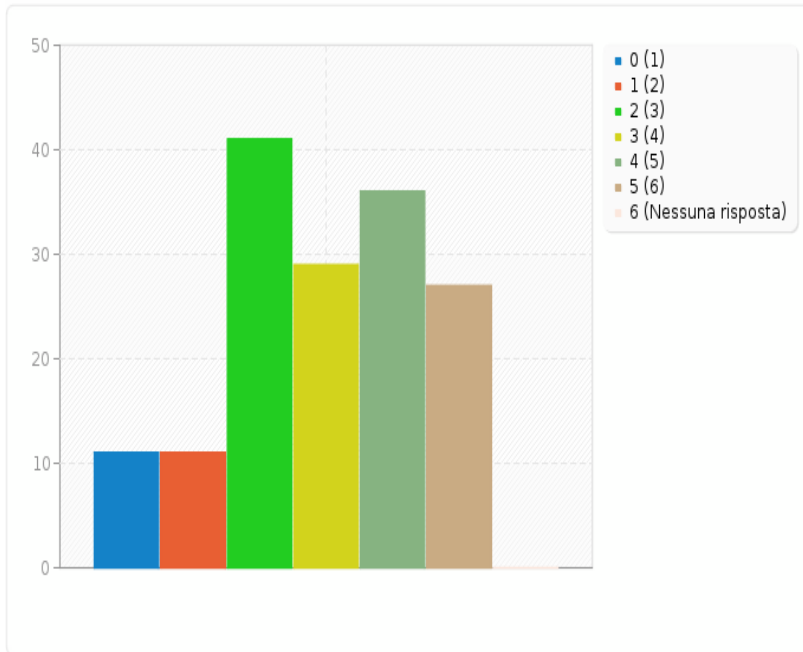
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto							
		1		2		3		4		5		6			
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	17	21	30	30	38	19								
	Percentuale sul totale dei questionari completati	10,97%	13,55%	19,35%	19,35%	24,52%	12,26%								




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto							
		1		2		3		4		5		6			
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4	11	18	32	53	37								
	Percentuale sul totale dei questionari completati	2,58%	7,10%	11,61%	20,65%	34,19%	23,87%								



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	11	11	41	29	36	27
	Percentuale sul totale dei questionari completati	7,10%	7,10%	26,45%	18,71%	23,23%	17,42%



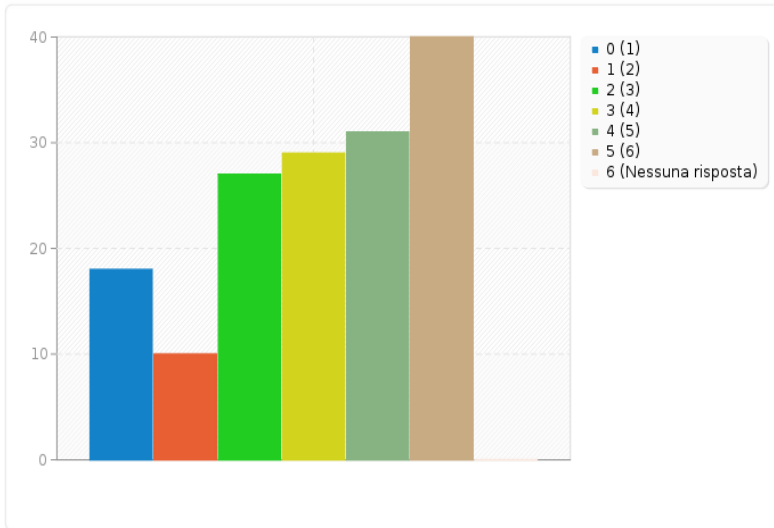
RIEPILOGO AMBITO E – Il mio lavoro

	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	74,19%	25,80%	POSITIVA
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	82,58%	17,42%	POSITIVA
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	56,13%	43,87%	POSITIVA
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	78,71%	21,29%	POSITIVA
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	59,36%	40,65%	POSITIVA
	MEDIA	70,20%	29,80%	GIUDIZIO 

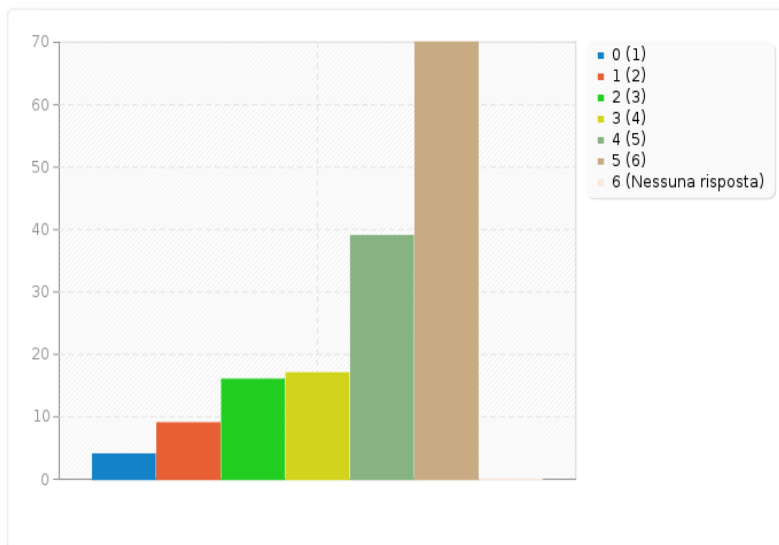
Nell'ambito E, le domande prendono in esame la percezione del lavoro da parte dei/delle dipendenti e dell'adeguatezza dei mezzi per lo svolgimento dello stesso. Il rapporto del personale con il proprio lavoro appare positivo, si osserva un alto senso di adeguatezza dei lavoratori e delle lavoratrici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

F – I miei colleghi

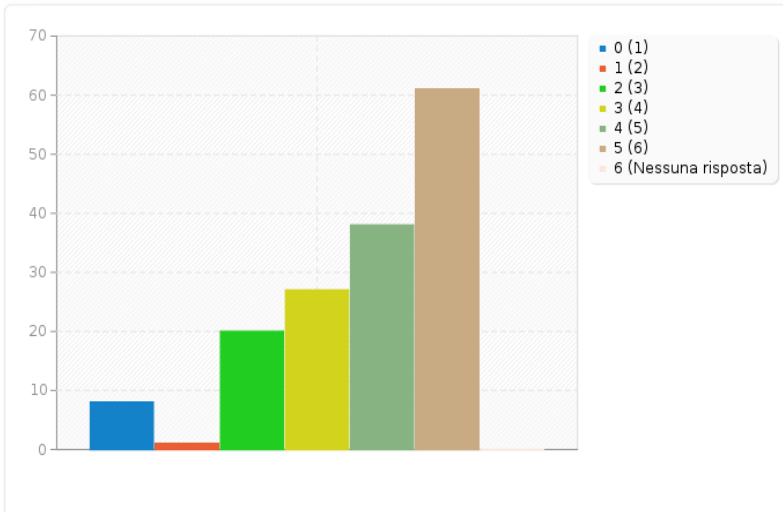
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra	18	10	27	29	31	40
	Percentuale sul totale dei questionari completati	11,61%	6,45%	17,42%	18,71%	20,00%	25,81%



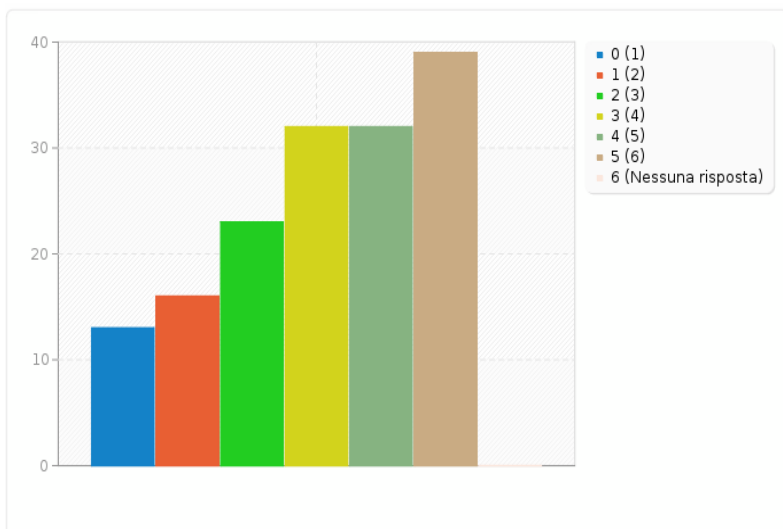
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	4	9	16	17	39	70
	Percentuale sul totale dei questionari completati	2,58%	5,81%	10,32%	10,97%	25,16%	45,16%



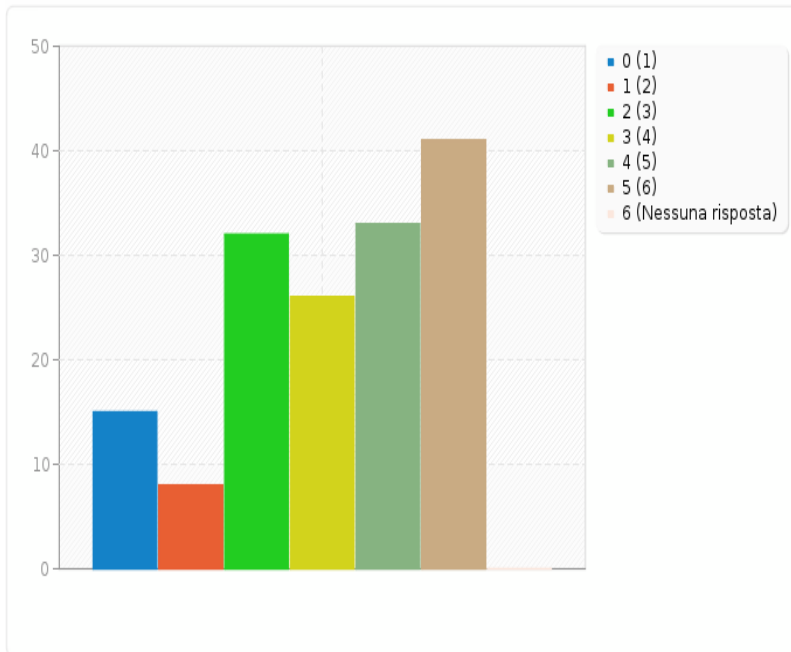
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	8	1	20	27
	Percentuale sul totale dei questionari completati	5,16%	0,65%	12,90%	17,42%	24,52%	39,35%




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	13	16	23	32
	Percentuale sul totale dei questionari completati	8,39%	10,32%	14,84%	20,65%	20,65%	25,16%



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	15	8	32	26	33	41
	Percentuale sul totale dei questionari completati	9,68%	5,16%	20,65%	16,77%	21,29%	26,45%



RIEPILOGO AMBITO F – I miei colleghi

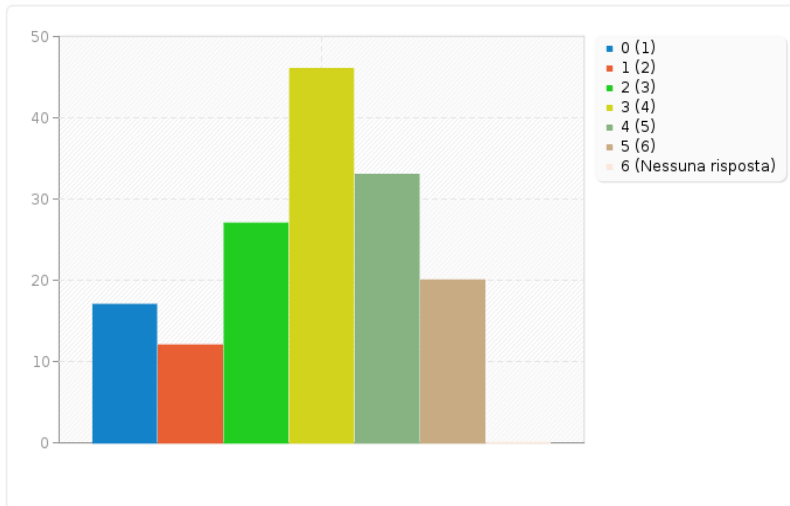
	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
F.01	Mi sento parte di una squadra	64,52%	35,48%	POSITIVA
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	81,29%	18,71%	POSITIVA
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	81,29%	18,71%	POSITIVA
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	66,46%	33,55%	POSITIVA
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	64,51%	35,49%	POSITIVA
	MEDIA	71,61%	28,39%	GIUDIZIO 

Nell'ambito F, si analizza il rapporto con i colleghi e le colleghe e lo spirito di squadra. Oltre l'80% degli/ delle intervistati/e (81,29%) dichiara di essere disponibile ad aiutare i colleghi e le colleghe anche se non rientra nei propri compiti e, nel contempo, di essere stimato/a e trattato/a con rispetto dagli/dalle stessi/e.

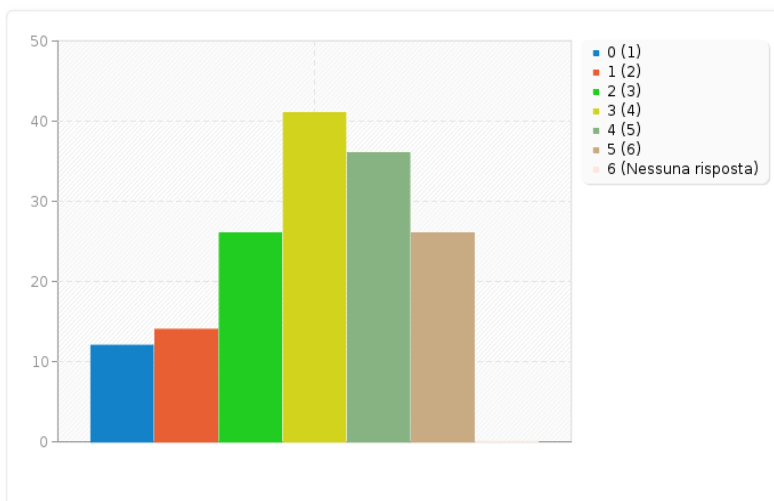
I punteggi più bassi sono riferiti all'organizzazione del lavoro in gruppo, in particolare al sentirsi parte di una squadra e alla diffusione delle informazioni, seguiti dalla incentivazione dell'organizzazione a lavorare in gruppo e a collaborare.

G – Il contesto del mio lavoro

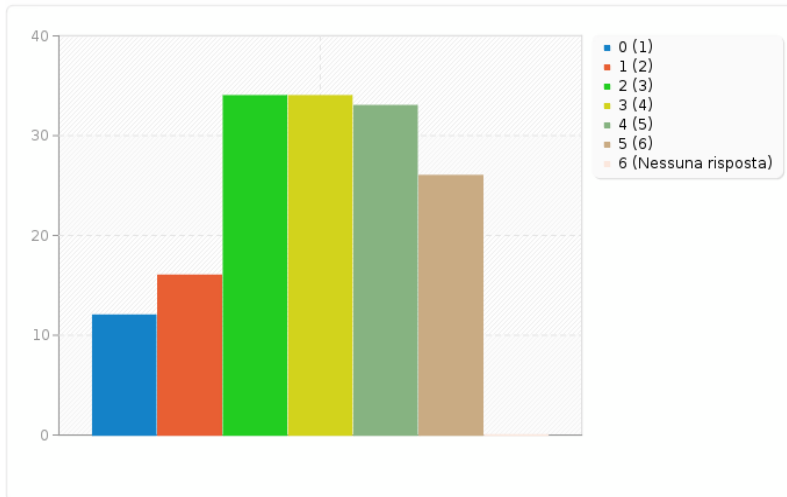
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	17	12	27	46	33	20
	Percentuale sul totale dei questionari completati	10,97%	7,74%	17,42%	29,68%	21,29%	12,90%



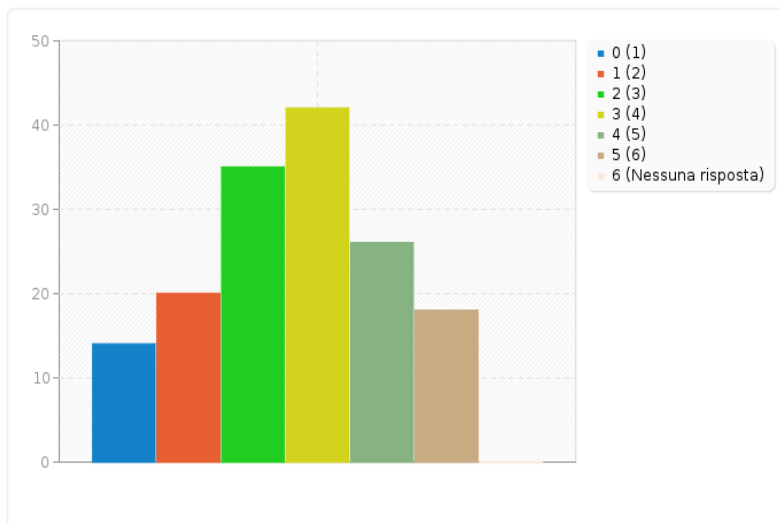
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	12	14	26	41	36	26
	Percentuale sul totale dei questionari completati	7,74%	9,03%	16,77%	26,45%	23,23%	16,77%



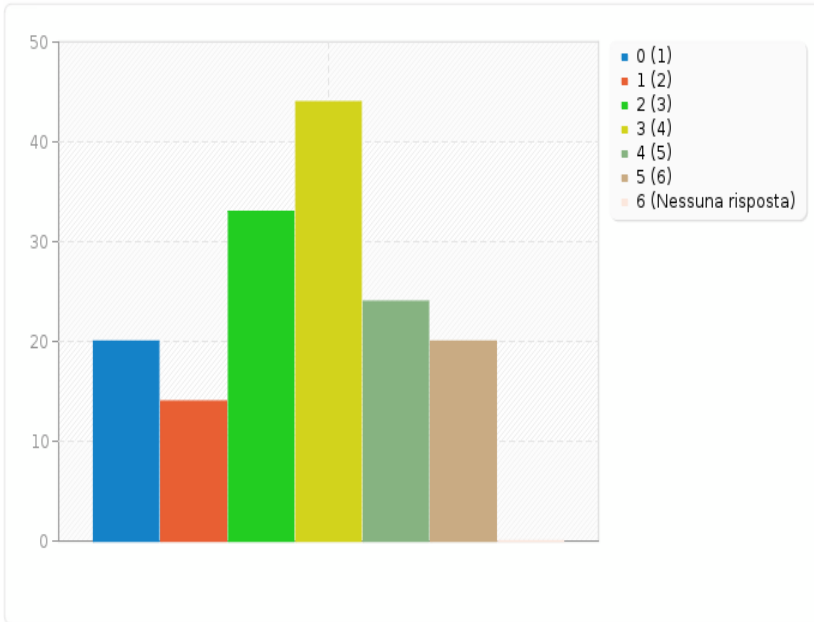
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	12	16	34	34	33	26
	Percentuale sul totale dei questionari completati	7,74%	10,32%	21,94%	21,94%	21,29%	16,77%




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	14	20	35	42	26	18
	Percentuale sul totale dei questionari completati	9,03%	12,90%	22,58%	27,10%	16,77%	11,61%



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	20	14	33	44	24	20
	Percentuale sul totale dei questionari completati	12,90%	9,03%	21,29%	28,39%	15,48%	12,90%



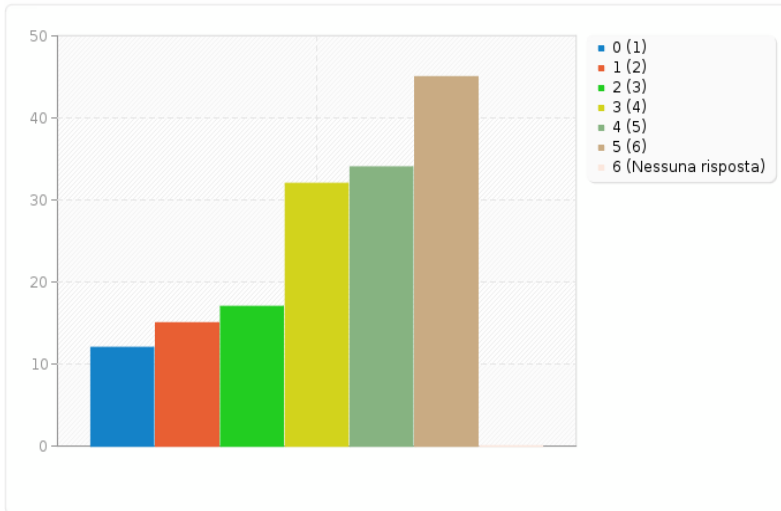
RIEPILOGO AMBITO G – Il contesto del mio lavoro

	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	63,87%	36,13%	POSITIVA
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	66,45%	33,54%	POSITIVA
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	60%	40%	POSITIVA
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	55,48%	44,51%	POSITIVA
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	56,77%	43,22%	POSITIVA
	MEDIA	60,51%	39,48%	GIUDIZIO 

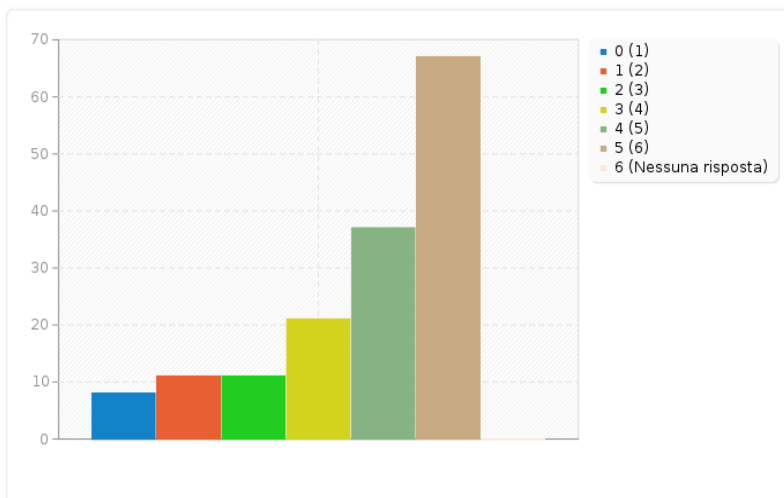
Nell'ambito G si affronta l'aspetto organizzativo del lavoro; le affermazioni che registrano un valore positivo riguardano l'attività di formazione, la definizione chiara delle regole di comportamento e di compiti e ruoli. Solo poco più della metà del personale partecipante all'indagine afferma l'adeguatezza della circolazione delle informazioni all'interno dell'Ente e la circolarità delle informazioni all'interno del contesto lavorativo, confermando trasversalmente le indicazioni emerse nella sezione F. Elevato anche il valore di quanti ritengono che l'organizzazione non assuma adeguate iniziative di promozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita, legate anche alla mancata adozione nell'Ente dei regolamenti e delle disposizioni sullo smart working.

H – Il senso di appartenenza

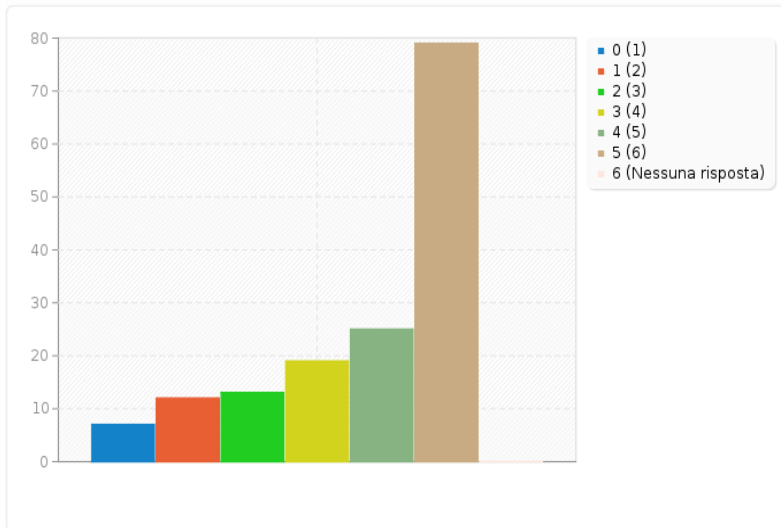
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	12	15	17	32	34	45
	Percentuale sul totale dei questionari completati	7,74%	9,68%	10,97%	20,65%	21,94%	29,03%



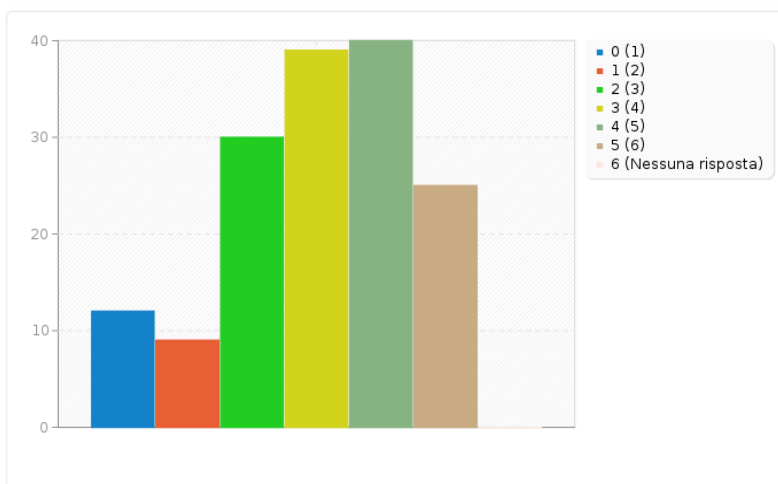
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	8	11	11	21	37	67
	Percentuale sul totale dei questionari completati	5,16%	7,10%	7,10%	13,55%	23,87%	43,23%



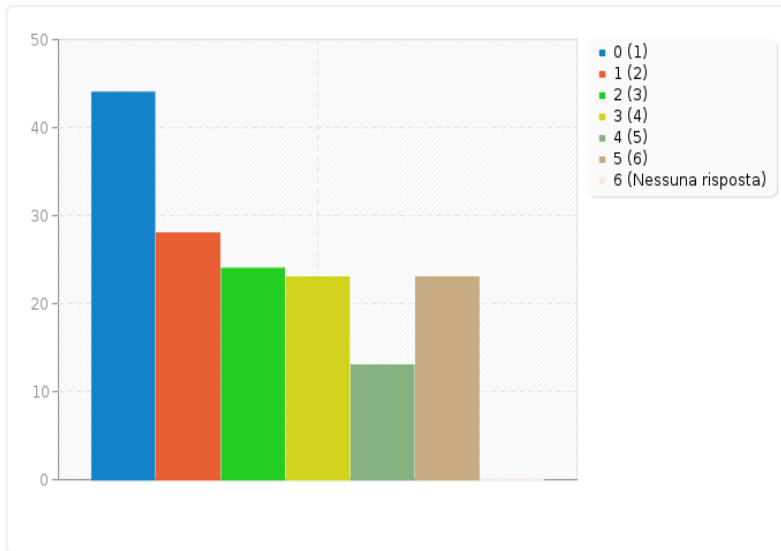
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	7	12	13	19	25	79
	Percentuale sul totale dei questionari completati	4,52%	7,74%	8,39%	12,26%	16,13%	50,97%




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	12	9	30	39	40	25
	Percentuale sul totale dei questionari completati	7,74%	5,81%	19,35%	25,16%	25,81%	16,13%



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità negativa)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	44	28	24	23	13	23
	Percentuale sul totale dei questionari completati	28,39%	18,06%	15,48%	14,84%	8,39%	14,84%



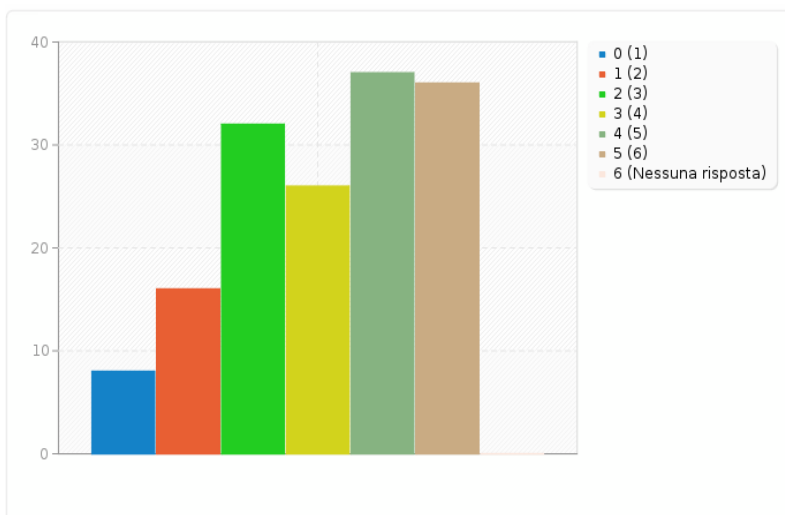
RIEPILOGO AMBITO H – Il senso di appartenenza

	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	71,62%	28,39%	POSITIVA
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	80,65%	19,36%	POSITIVA
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	79,36%	20,65%	POSITIVA
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	67,10%	32,90%	POSITIVA
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	61,93%	38,07%	NEGATIVA
	MEDIA	72,13%	27,87%	GIUDIZIO 

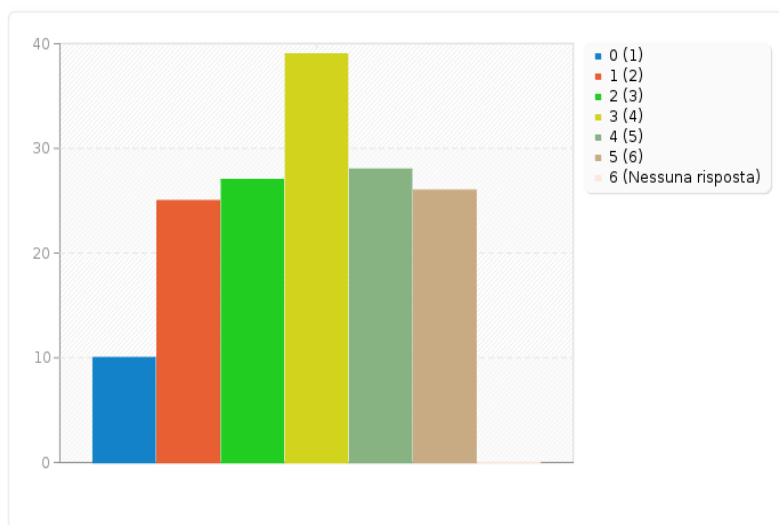
L'ambito H indaga sul senso di appartenenza all'amministrazione. Presenta risposte positive soprattutto legate al sentimento di orgoglio che il/la lavoratore/lavoratrice manifesta nell'essere dipendente dell'ente e dei successi raggiunti dallo stesso. I punteggi diminuiscono quando si mettono in relazione i valori personali con i valori dell'Ente e, conseguentemente, esprimono il desiderio di parte del personale di cambiare ente.

I – L'immagine della mia amministrazione

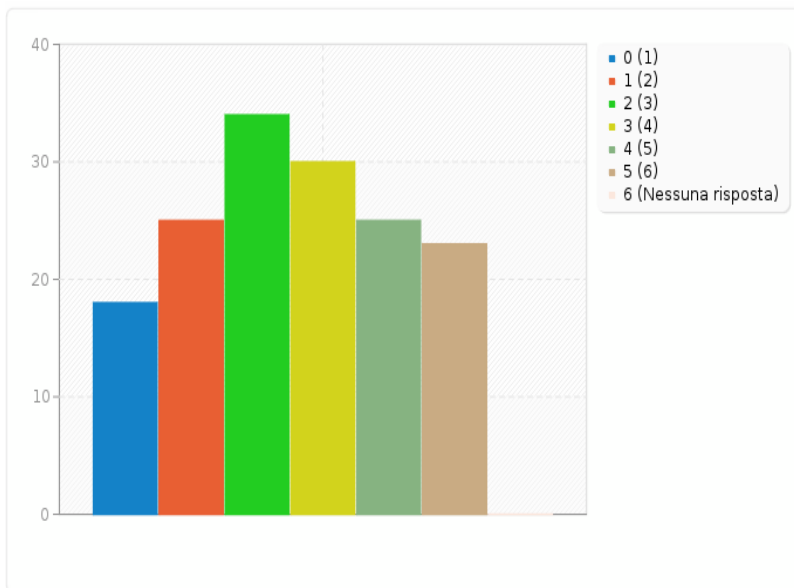
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla						Del tutto							
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	8	16	32	26	37	36								
	Percentuale sul totale dei questionari completati	5,16%	10,32%	20,65%	16,77%	23,87%	23,23%								




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla						Del tutto							
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	10	25	27	39	28	26								
	Percentuale sul totale dei questionari completati	6,45%	16,13%	17,42%	25,16%	18,06%	16,77%								



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
I.03	La gente in generale pensa che l'Ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	18	25	34	30	25	23
	Percentuale sul totale dei questionari completati	11,61%	16,13%	21,94%	19,35%	16,13%	14,84%



RIEPILOGO AMBITO I – L'immagine della mia amministrazione

	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	63,87%	36,13%	POSITIVA
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	60%	40%	POSITIVA
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	50,32%	49,68%	POSITIVA
	MEDIA	58,06%	41,94%	GIUDIZIO 

In questo ambito, si misura l'immagine dell'Amministrazione che il personale percepisce rispetto a tre livelli: la famiglia, l'utenza e i cittadini. Nel complesso si può affermare che la valutazione di importanza è in crescita in relazione alla vicinanza del livello considerato al/alla dipendente intervistato/a, quindi i valori sono più alti per la famiglia e le persone vicine che ritengono l'ente importante per la collettività, lievemente minori, ma sempre positivi, per gli utenti e più bassi per la gente in generale.

Importanza degli Ambiti di Indagine

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

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

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?	Risposte favorevoli	Risposte sfavorevoli
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	78,71%	21,29%
B	Le discriminazioni	72,90%	27,10%
C	L’equità nella mia amministrazione	76,77%	23,33%
D	La carriera e lo sviluppo professionale	76,14%	23,87%
E	Il mio lavoro	81,94%	18,07%
F	I miei colleghi	81,93%	18,07%
G	Il contesto del mio lavoro	81,29%	18,71%
H	Il senso di appartenenza	80%	20%
I	L’immagine della mia amministrazione	76,78%	23,23%

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

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

Questionario “Grado di condivisione del sistema di valutazione”

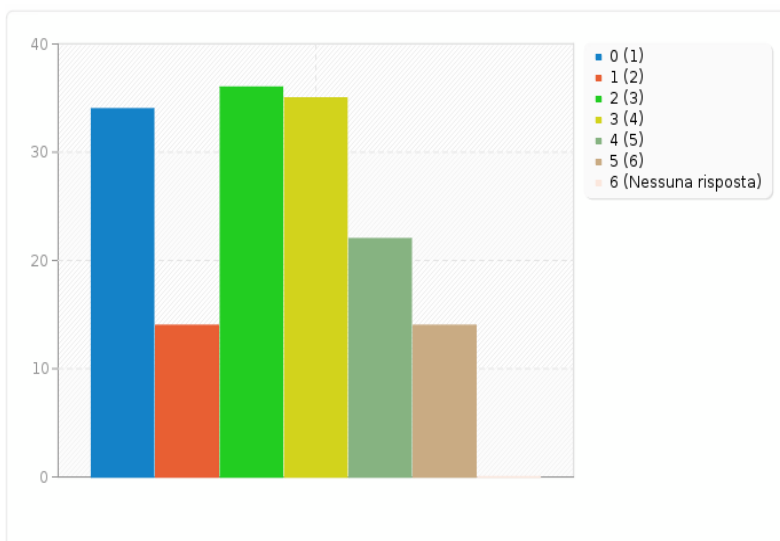
Attraverso 13 domande specifiche in tre ambiti, quest’area si propone di esaminare il grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

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

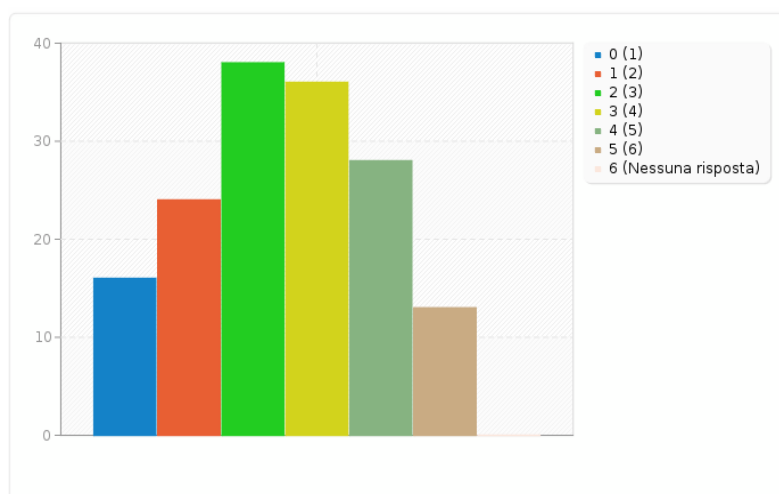


L – LA MIA ORGANIZZAZIONE

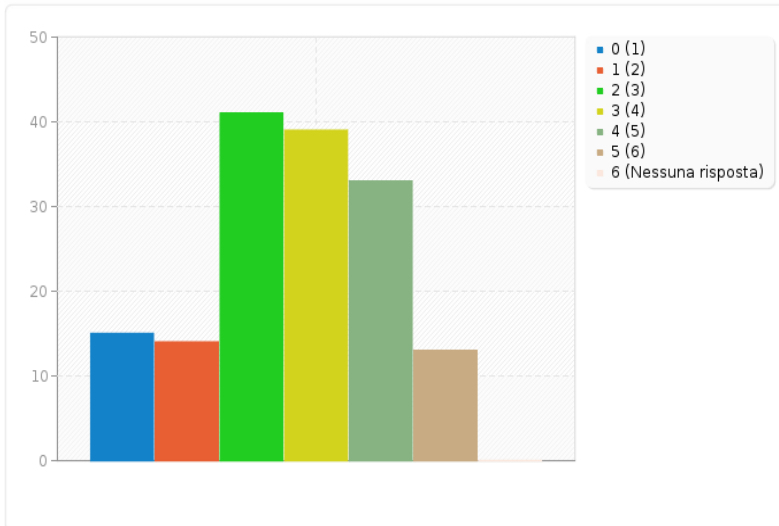
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	34	14	36	35	22	14
	Percentuale sul totale dei questionari completati	21,94%	9,03%	23,23%	22,58%	14,19%	9,03%



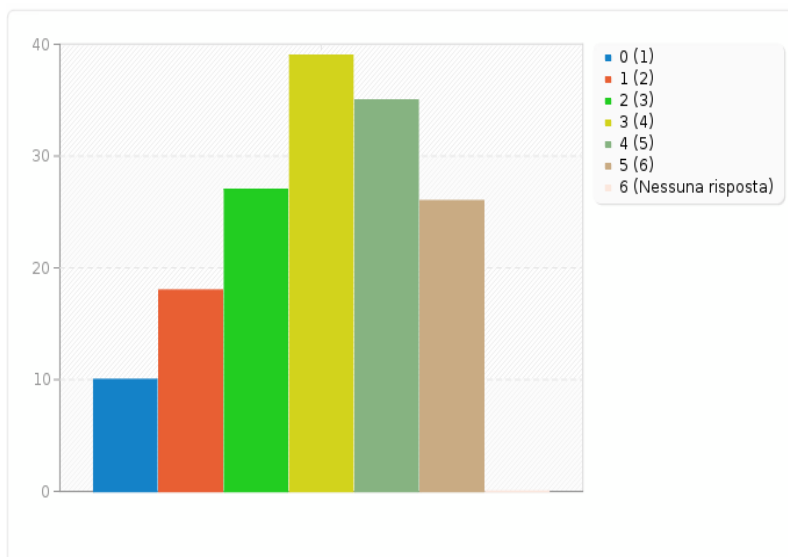
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	16	24	38	36	28	13
	Percentuale sul totale dei questionari completati	10,32%	15,48%	24,52%	23,23%	18,06%	8,39%




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	15	14	41	39
	Percentuale sul totale dei questionari completati	9,68%	9,03%	26,45%	25,16%	21,29%	8,39%



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		L.04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	10	18	27	39
	Percentuale sul totale dei questionari completati	6,45%	11,61%	17,42%	25,16%	22,58%	16,77%



RIEPILOGO AMBITO L – La mia organizzazione

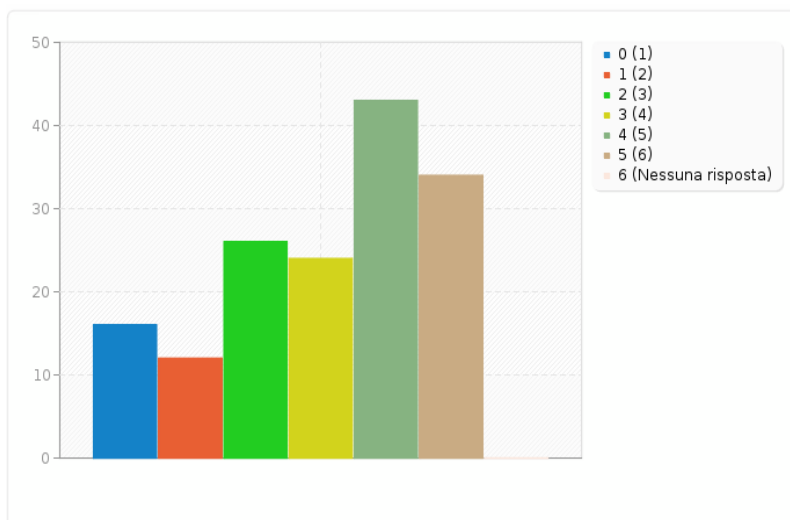
	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	45,80%	54,20%	POSITIVA
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	49,68%	50,32%	POSITIVA
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	54,84%	45,16%	POSITIVA
L.04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.	64,51%	35,48%	POSITIVA
	MEDIA	53,71%	46,29%	GIUDIZIO 

L'ambito L è relativo alla percezione del/della dipendente rispetto agli obiettivi dell'Ente. Rispetto alle domande sull'organizzazione, i punteggi delle domande sono bassi: buona parte del personale afferma di non conoscere le strategie dell'amministrazione e di non dividerle. L'aspetto più positivo (+64,51%) riguarda il senso del proprio lavoro come contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Ciò, pur con la difficoltà da parte del personale di condividere gli obiettivi strategici, indica un'azione positiva che però non discende da una programmazione strategica.

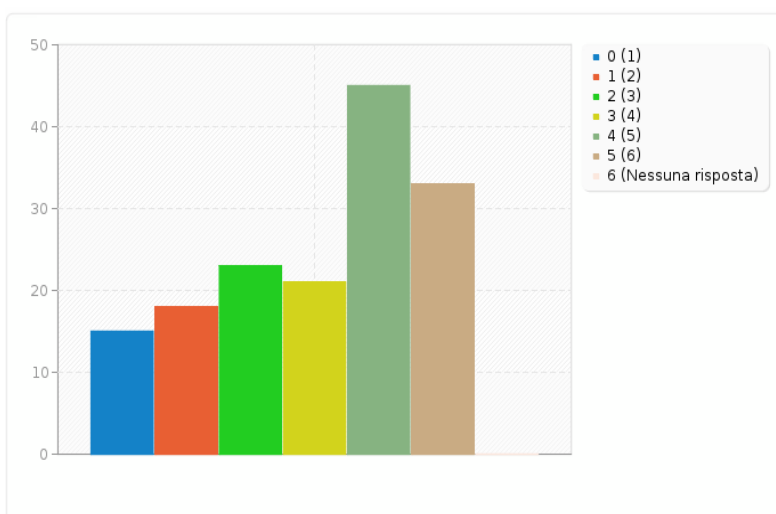
Poco più del 50% del personale ritiene chiari i risultati ottenuti dall'amministrazione.

M – LE MIE PERFORMANCE

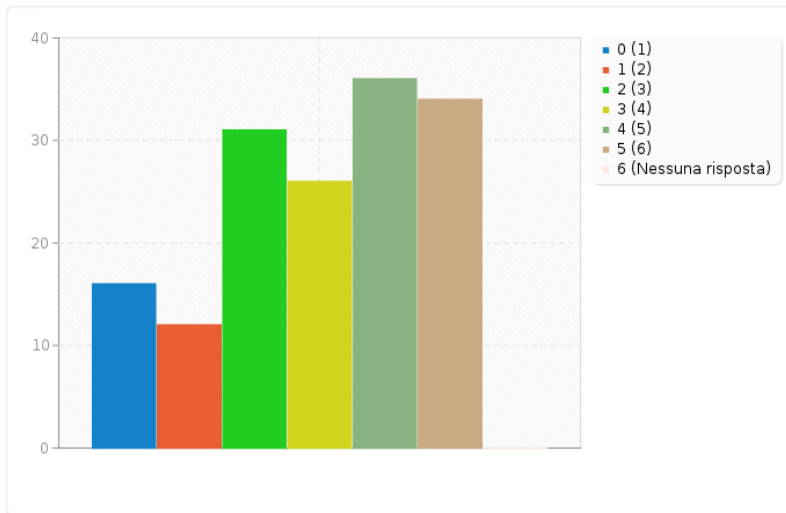
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	16	12	26	24	43	34
	Percentuale sul totale dei questionari completati	10,32%	7,74%	16,77%	15,48%	27,74%	21,94%



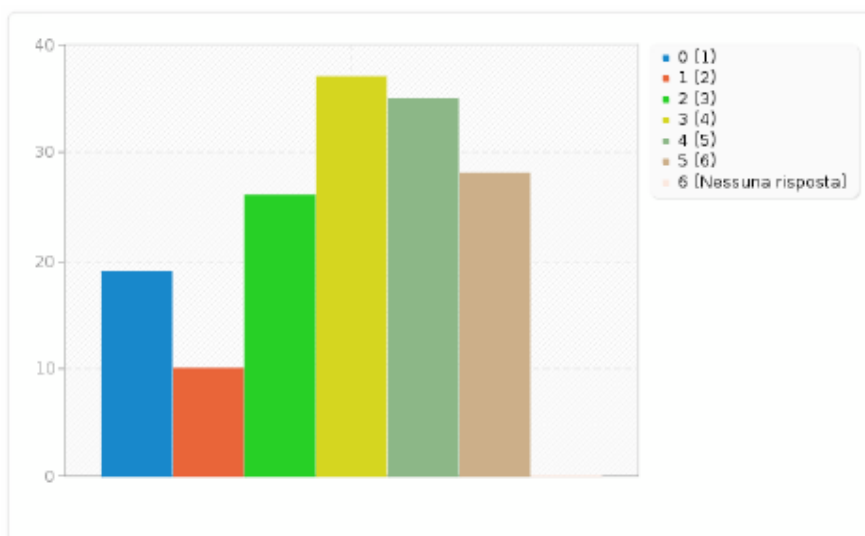
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	15	18	23	21	45	33
	Percentuale sul totale dei questionari completati	9,68%	11,61%	14,84%	13,55%	29,03%	21,29%




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	16	12	31	26	36	34
	Percentuale sul totale dei questionari completati	10,32%	7,74%	20%	16,77%	23,23%	21,94%



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? (Polarità positiva)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	19	10	26	37	35	28
	Percentuale sul totale dei questionari completati	12,26%	6,45%	16,77%	23,87%	22,58%	18,06%



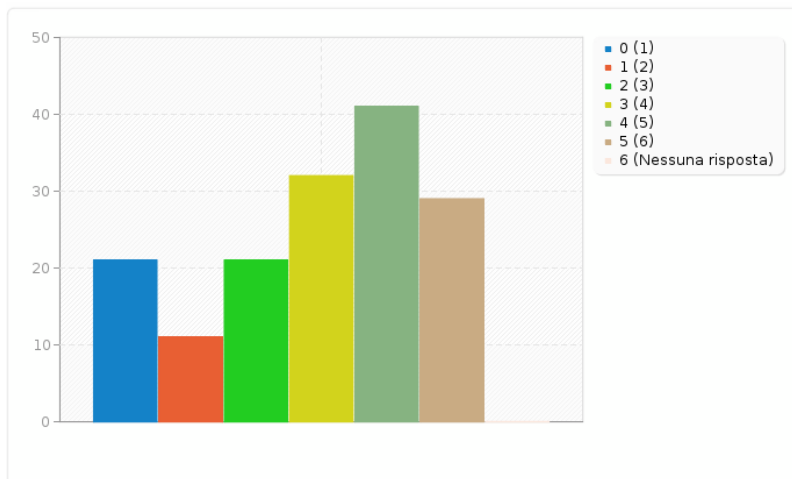
RIEPILOGO AMBITO M – Le mie performance

	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	65,16%	34,83%	POSITIVA
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	63,87%	36,13%	POSITIVA
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	61,94%	38,06%	POSITIVA
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	64,51%	35,48%	POSITIVA
	MEDIA	63,87%	36,12%	GIUDIZIO 

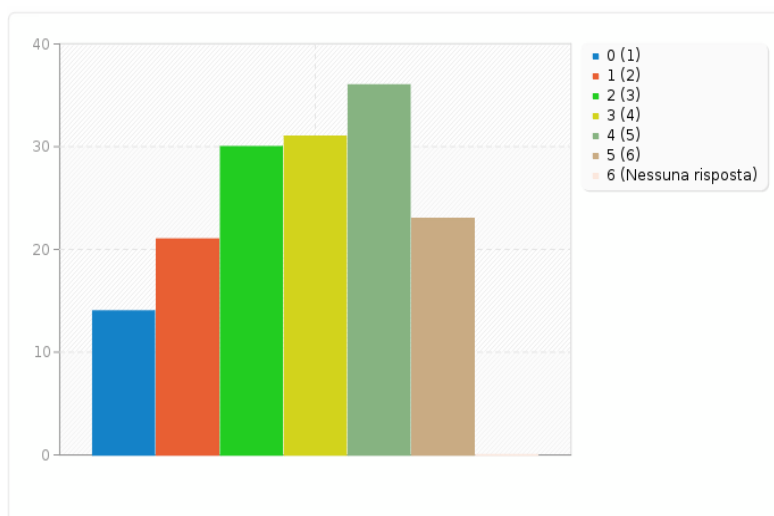
Oggetto delle domande di questo ambito di indagine è la performance individuale e il sistema di misurazione e valutazione della stessa. L'analisi delle risposte fa registrare valori appena sufficienti. Da sottolineare che quasi il 40% del personale intervistato dichiara di non essere correttamente informato sulla valutazione del proprio operato e conseguentemente di non essere indirizzato su come migliorare la propria performance, indicando un vero e proprio vulnus nella catena circolare del ciclo delle performance ed un significativo mancato rispetto del sistema di valutazione del personale del comparto.

N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

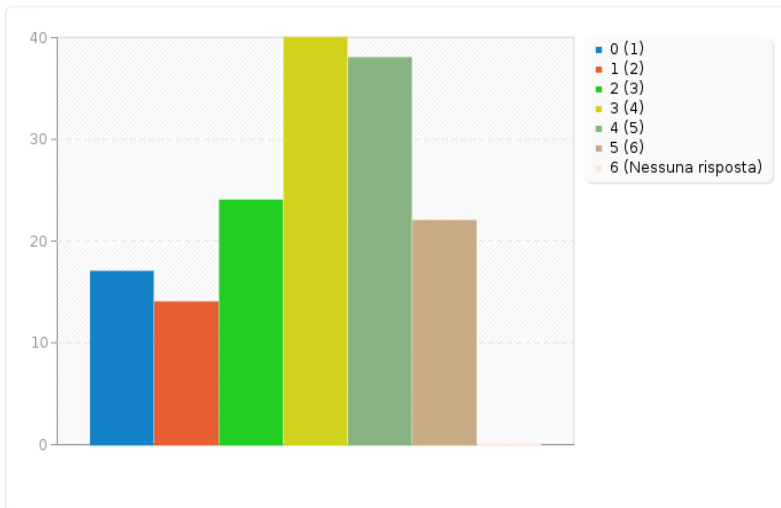
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	21	11	21	32	41	29
	Percentuale sul totale dei questionari completati	13,55%	7,10%	13,55%	20,65%	26,45%	18,71%



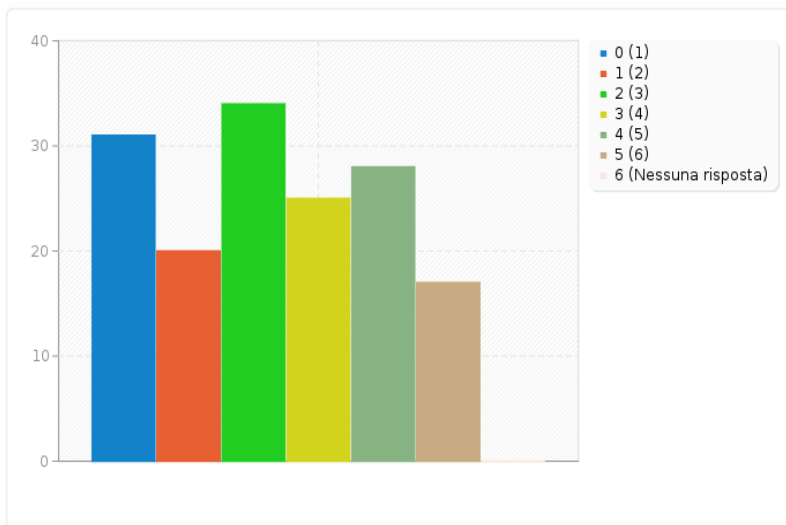
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	14	21	30	31	36	23
	Percentuale sul totale dei questionari completati	9,03%	13,55%	19,35%	20%	23,23%	14,84%



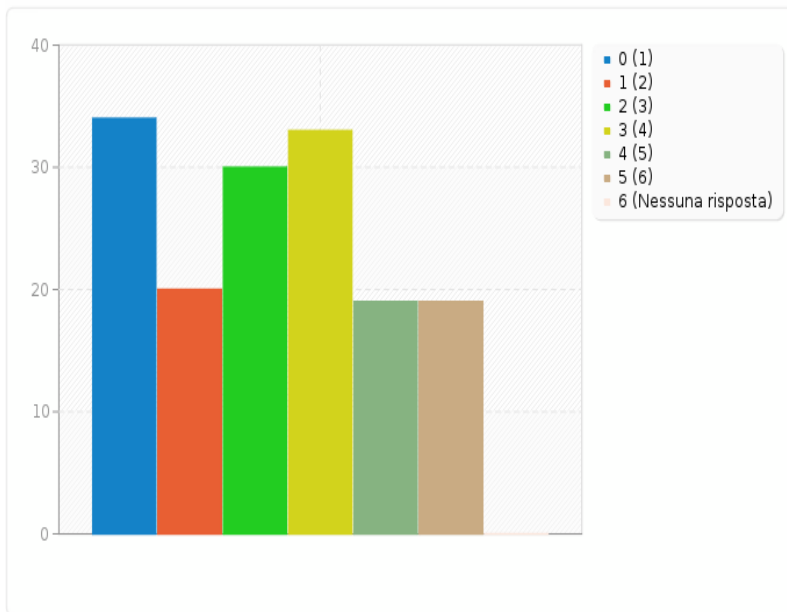
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto						
		1		2		3		4		5		6		
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	17	14	24	40	38	22							
	Percentuale sul totale dei questionari completati	10,97%	9,03%	15,48%	25,81%	24,52%	14,19%							




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto						
		1		2		3		4		5		6		
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	31	20	34	25	28	17							
	Percentuale sul totale dei questionari completati	20%	12,90%	21,94%	16,13%	18,06%	10,97%							



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto							
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	34	20	30	33	19	19								
	Percentuale sul totale dei questionari completati	21,94%	12,90%	19,35%	21,29%	12,26%	12,26%								



RIEPILOGO AMBITO N – Il funzionamento del sistema

	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	65,81%	34,20%	POSITIVA
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	58,07%	41,93%	POSITIVA
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	64,52%	35,48%	POSITIVA
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	45,16%	54,84%	POSITIVA
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	45,81%	54,19%	POSITIVA
	MEDIA	55,88%	44,13%	GIUDIZIO 

Si chiude con l'ambito "N" l'insieme dei quesiti relativi al grado di condivisione del funzionamento del sistema, presentando un risultato positivo del 55,88%. I punteggi più alti si riferiscono al coinvolgimento del personale nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi al fine di migliorare la performance. Punteggi inferiori riguardano le modalità in cui il sistema di misurazione e valutazione è presentato ed illustrato al personale dipendente a riconferma delle considerazioni evidenziate nell'analisi dei dati della sezione precedente. Infine, il 45,16% del personale ritiene che l'amministrazione non premia le persone capaci e che si impegnano nell'attività lavorativa, e ciò a riconferma dei dati analizzati nelle sezioni D ed E.

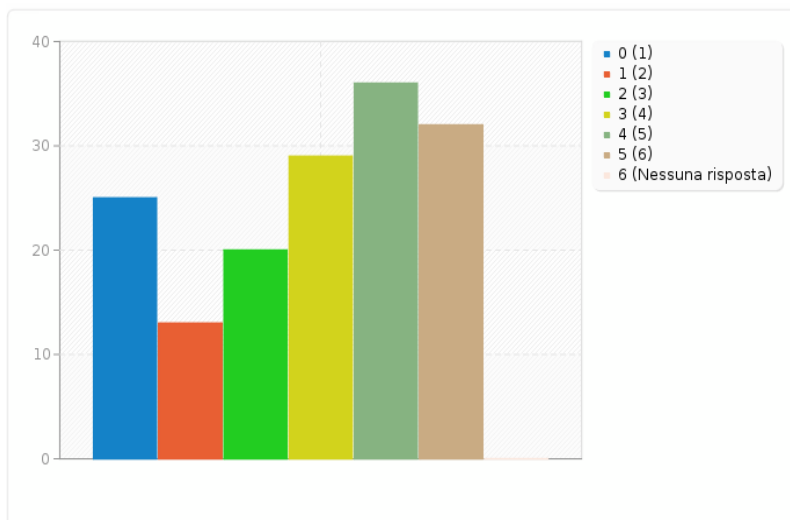
Questionario “Valutazione del superiore gerarchico”

Quest’area del questionario, è costituita da due Ambiti di indagine (indicati con le lettere O e P) e si compone di nove domande per valutare il rapporto tra dipendente e superiore gerarchico, rispetto alle tematiche della crescita professionale e del riconoscimento dei meriti (equità). Ai fini dell’indagine, l’ANAC individua il superiore gerarchico nella figura del/della dirigente che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali.

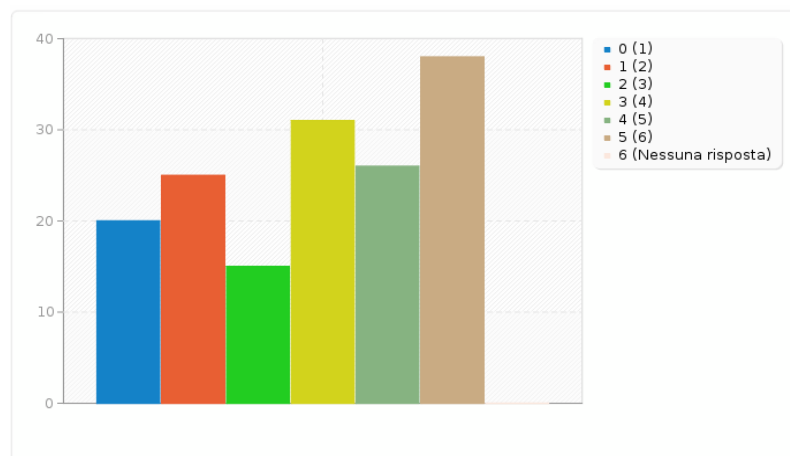


O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

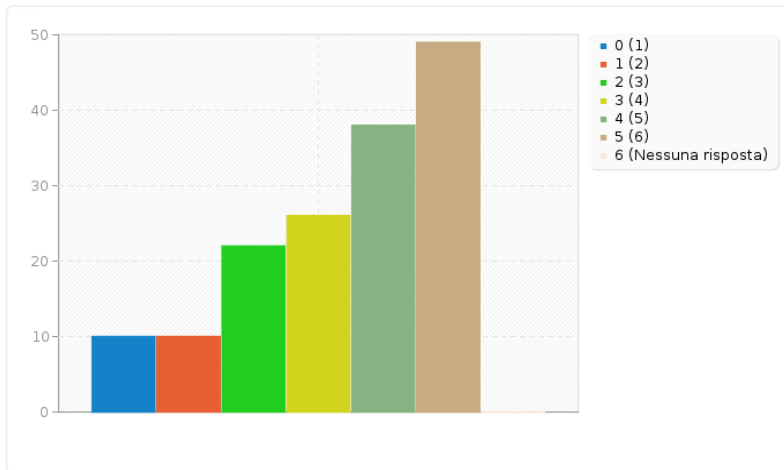
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	25	13	20	29	36	32
	Percentuale sul totale dei questionari completati	16,13%	8,39%	12,90%	18,71%	23,23%	20,65%



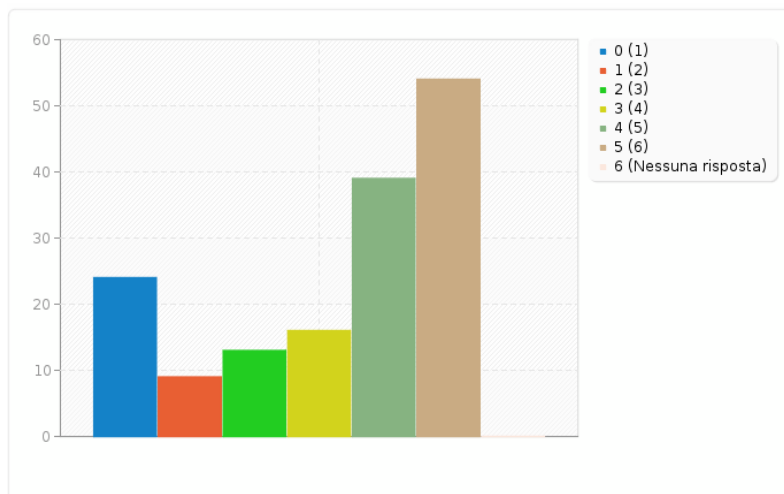
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	20	25	15	31	26	38
	Percentuale sul totale dei questionari completati	12,90%	16,13%	9,68%	20%	16,77%	24,52%



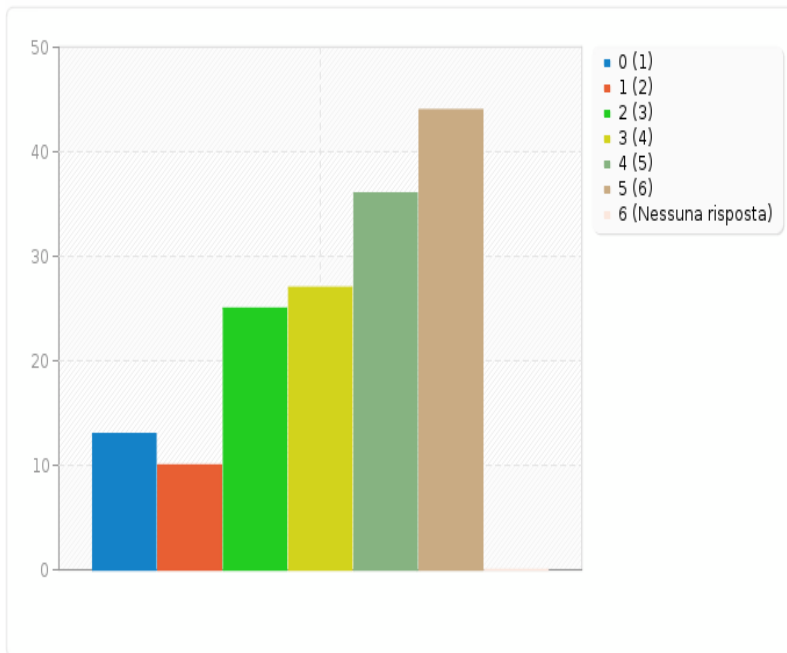
	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
O.03	E' sensibile ai miei bisogni personali	10	10	22	26	38	49						
	Percentuale sul totale dei questionari completati	6,45%	6,45%	14,19%	16,77%	24,52%	31,61%						




	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	24	9	13	16	39	54						
	Percentuale sul totale dei questionari completati	15,48%	5,81%	8,39%	10,32%	25,16%	34,84%						



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla						Del tutto							
		1		2		3		4		5		6			
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
0.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	13	10	25	27	36	44								
	Percentuale sul totale dei questionari completati	8,39%	6,45%	16,13%	17,42%	23,23%	28,39%								



RIEPILOGO AMBITO O – Il mio capo e la mia crescita

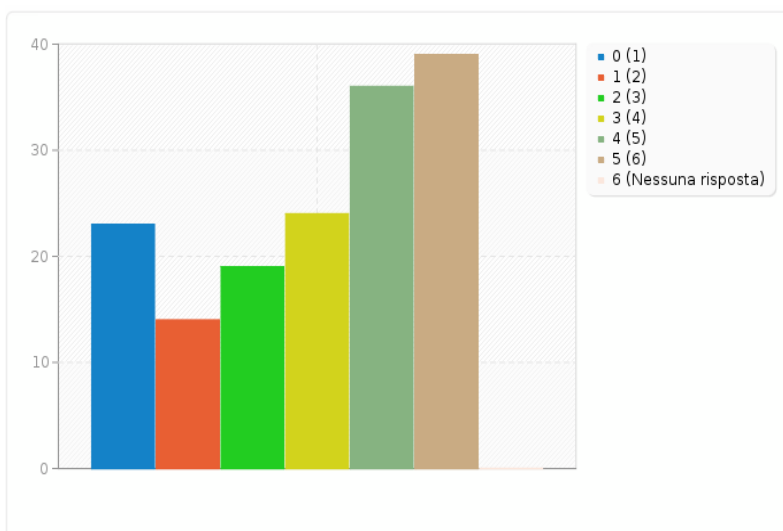
	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	62,59%	37,42%	POSITIVA
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	61,29%	38,71%	POSITIVA
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	72,90%	27,09%	POSITIVA
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	70,32%	29,68%	POSITIVA
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	69,04%	30,97%	POSITIVA
	MEDIA	67,23%	32,77%	GIUDIZIO 

La percentuale di risposte favorevoli nell'Ambito O è al 67,23%, segno che la considerazione del/della responsabile da parte dei/delle dipendenti è favorevole. Anche il rapporto personale con il superiore gerarchico risulta nel complesso positivo, considerando la percentuale di risposte favorevoli tra il 70,32% e il 72,90% nella sensibilità e disponibilità dimostrate e nel riconoscimento del merito dei/delle dipendenti.

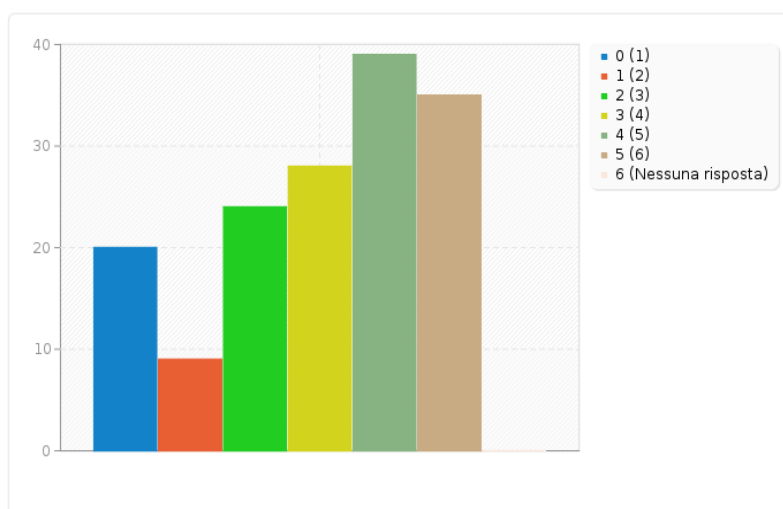
La capacità di ascolto e di ricettività delle proposte è riconosciuta al proprio superiore dal 69% degli/delle intervistati/e.

P – IL MIO CAPO E L'EQUITA'


	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	23	14	19	24	36	39
	Percentuale sul totale dei questionari completati	14,84%	9,03%	12,26%	15,48%	23,23%	25,16%



	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(Polarità positiva)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	20	9	24	28	39	35
	Percentuale sul totale dei questionari completati	12,90%	5,81%	15,48%	18,06%	25,16%	22,58%



RIEPILOGO AMBITO P – Il mio capo e l'equità

	DOMANDE	RISPOSTE FAVOREVOLI	RISPOSTE SFAVOREVOLI	POLARITÀ
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	63,87%	36,13%	POSITIVA
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	65,80%	34,19%	POSITIVA
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	71,61%	28,38%	POSITIVA
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	79,35%	20,64%	POSITIVA
	MEDIA	70,16%	29,83%	GIUDIZIO 

Anche nell'ultimo ambito di indagine "Il mio capo e l'equità", prevalgono le risposte positive (sopra il 70%).

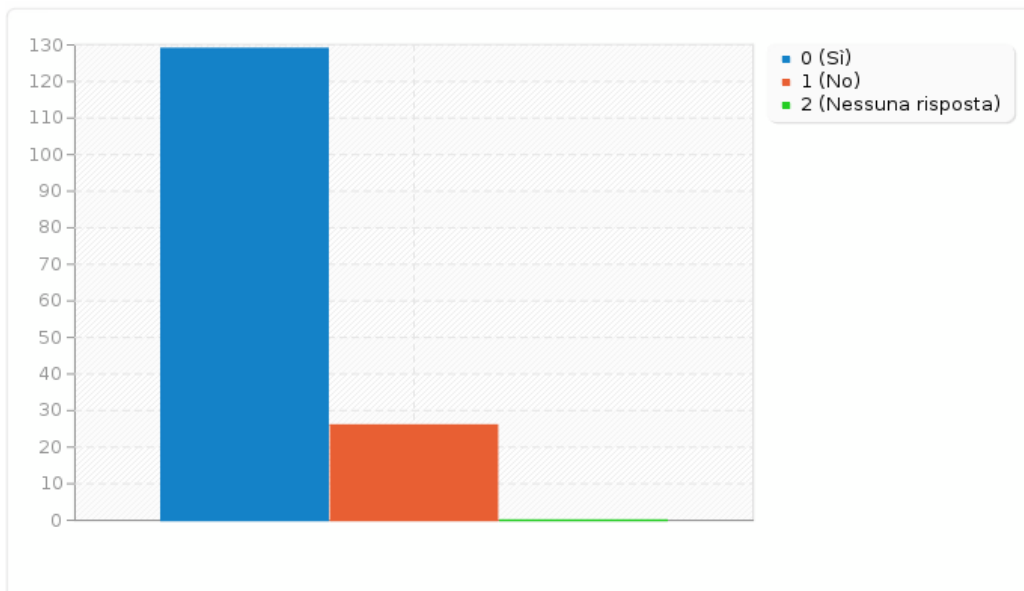
Le affermazioni più condivise riguardano la capacità riconosciuta al/alla proprio/a responsabile, di gestire efficacemente problemi, criticità e conflitti (+ 70%); apprezzamento che sale a quasi l'80% relativamente al valore della persona e alla sua competenza.



COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

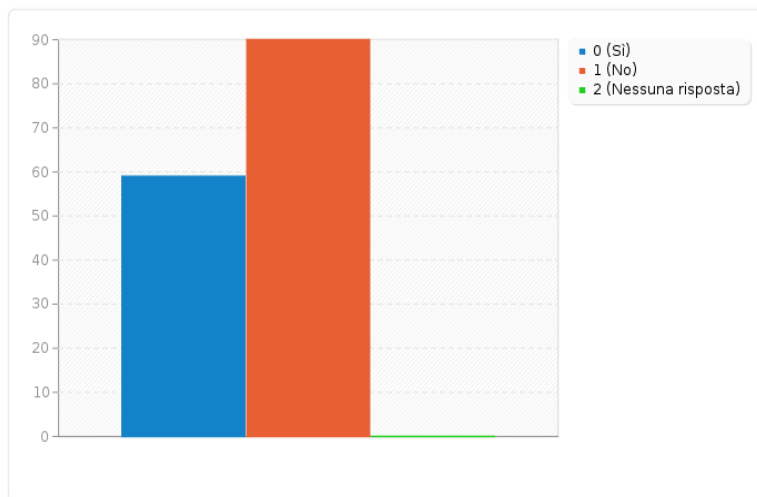
Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede una serie di investimenti e riforme per rilanciare il Paese: tra le priorità in termini di inclusione sociale vi è la parità di genere. Ritieni importante, per uno sviluppo sostenibile, la promozione dell'emancipazione femminile ed il contrasto alla discriminazione di genere?

RISPOSTA	CONTEGGIO	PERCENTUALE
SI	129	83,23%
NO	26	16,77%



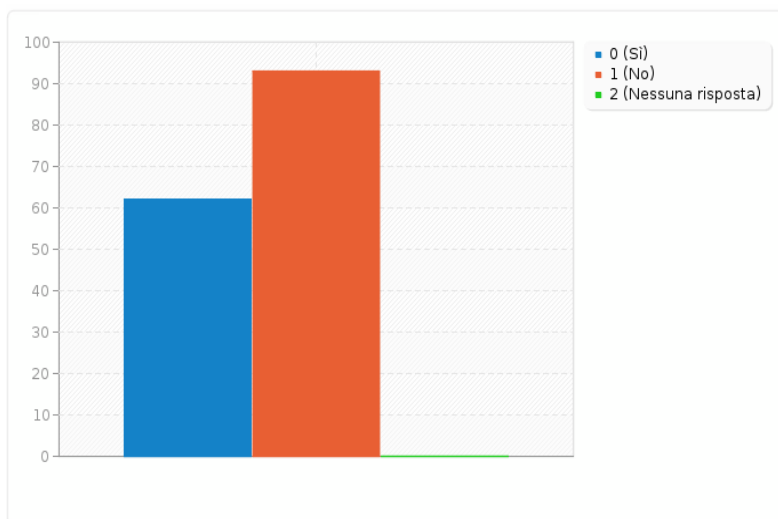
Sei a conoscenza del documento denominato "Piano Triennale delle Azioni Positive"?

RISPOSTA	CONTEGGIO	PERCENTUALE
SI	65	41,94%
NO	90	58,06%



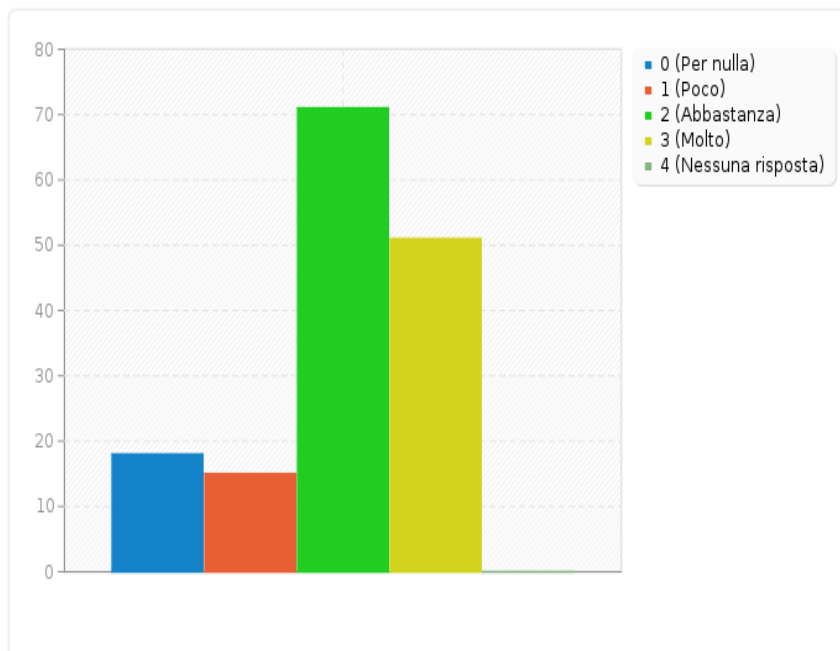
Sei a conoscenza dell'adozione del primo Bilancio di Genere approvato dal tuo ente di appartenenza?

RISPOSTA	CONTEGGIO	PERCENTUALE
SI	62	40%
NO	93	60%



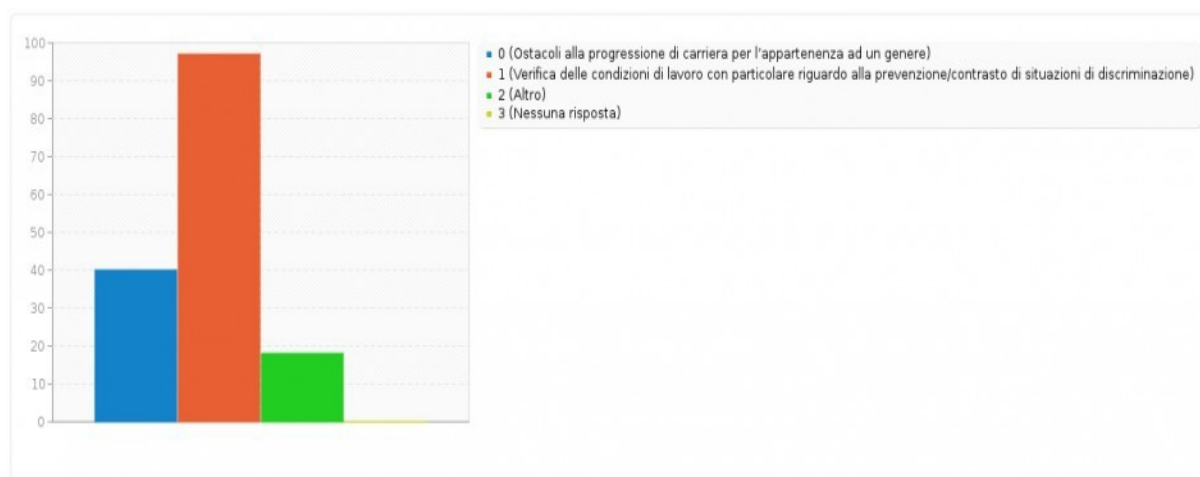
Conciliare vita personale e lavoro: sulla base della tua esperienza diretta/indiretta quanto consideri prioritaria la flessibilità dell'orario di lavoro?

RISPOSTA	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Per nulla	18	18,61%
Poco	15	9,68%
Abbastanza	71	45,81%
Molto	51	32,90%



Quale dei seguenti temi ritieni opportuno segnalare al Comitato Unico di Garanzia?

RISPOSTA	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Ostacoli alla progressione di carriera per l'appartenenza ad un genere	40	25,81%
Verifica delle condizioni di lavoro con particolare riguardo alla prevenzione/contrasto di situazioni di discriminazione	97	62,58%
Altro	18	11,61%

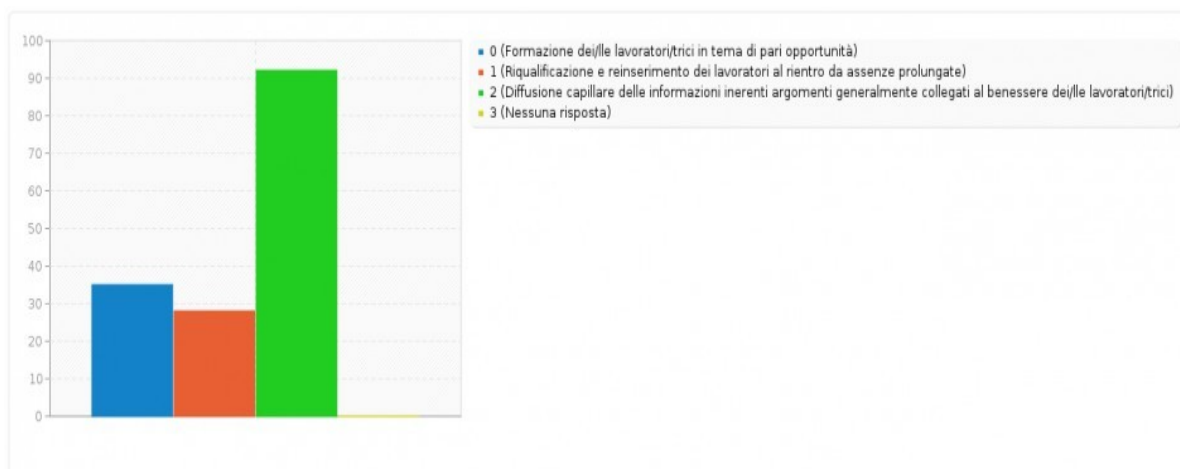


Il personale dipendente partecipante all'indagine, ha segnalato alcuni temi da trattare, di seguito indicati:

- trasparenza nella programmazione;
- ostacoli alla progressione di carriera;
- contrasto delle situazioni di discriminazione, valorizzando le risorse umane in base alla loro professionalità, indipendentemente dal genere, sesso, orientamento sociale ed appartenenza ad un gruppo politico, sindacale ecc...;
- migliorare la sicurezza sul lavoro.

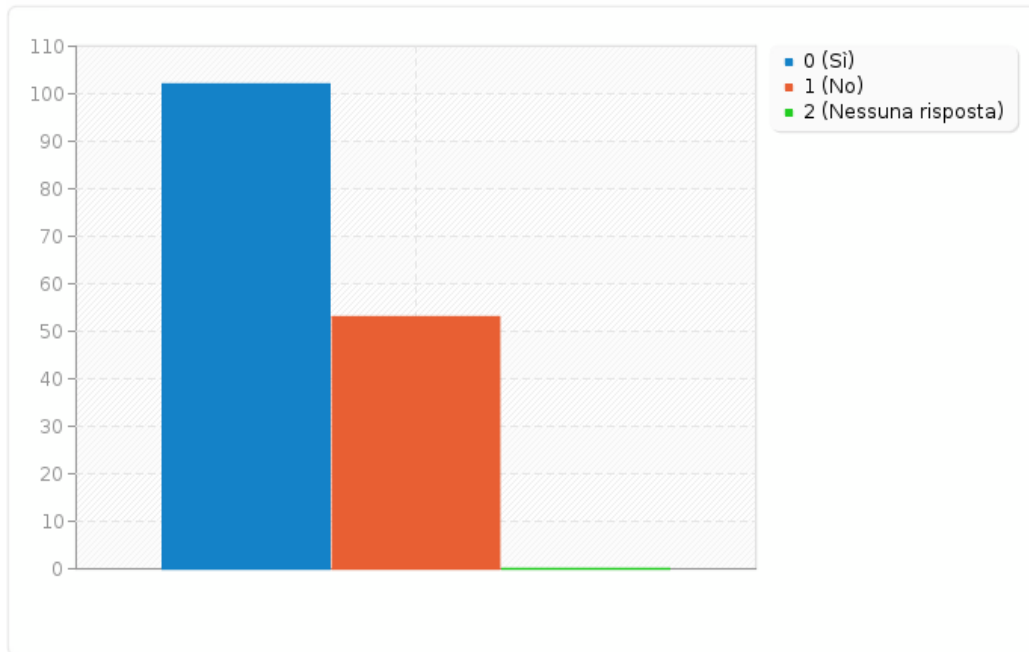
Quale delle seguenti attività vorresti che venissero promosse dal Comitato?

RISPOSTA	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Formazione dei/delle lavoratori/lavoratrici in tema di pari opportunità	35	22,58%
Riqualificazione e reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici al rientro da assenze prolungate	28	18,06%
Diffusione capillare delle informazioni inerenti argomenti generalmente collegati al benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici	92	59,35%



Ritieni utile un incontro formativo specifico sul mobbing per comprendere meglio quali siano le possibilità di rilevazione del fenomeno, gli strumenti di prevenzione, i procedimenti di segnalazione?

RISPOSTA	CONTEGGIO	PERCENTUALE
SI	102	65,81%
NO	53	34,19%



Consigli e suggerimenti al Comitato Unico di Garanzia da parte del personale dipendente partecipante all'indagine:

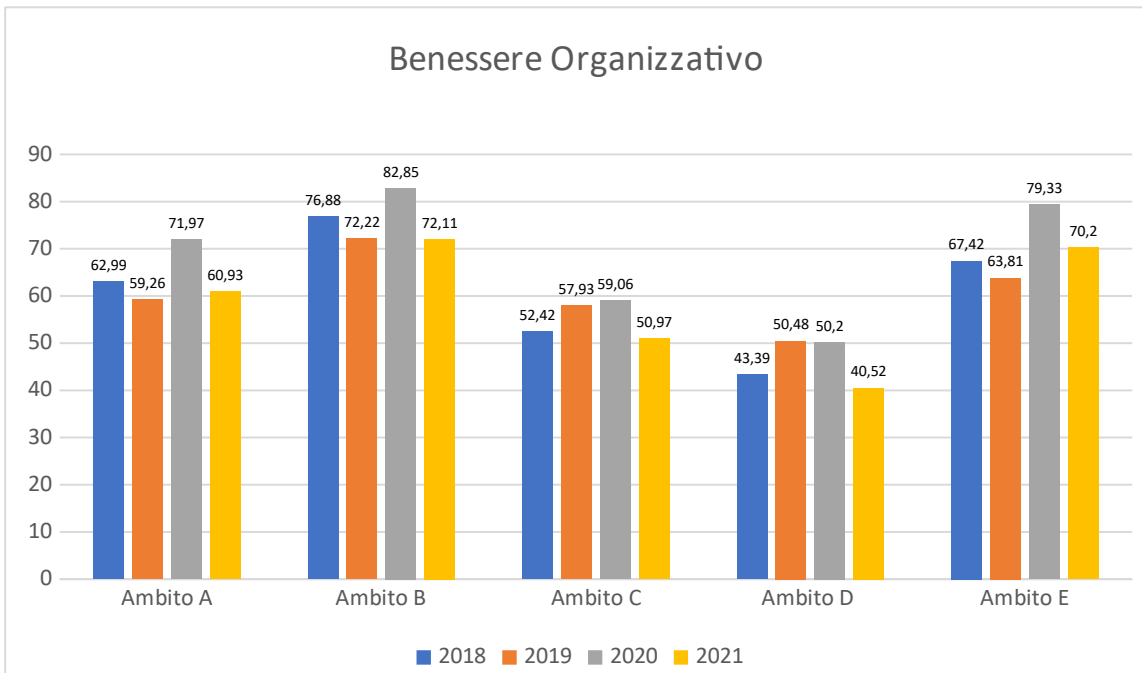
- Incontri formativi ed informativi sull'attività del Comitato Unico di Garanzia.

Tablelle pluriennali

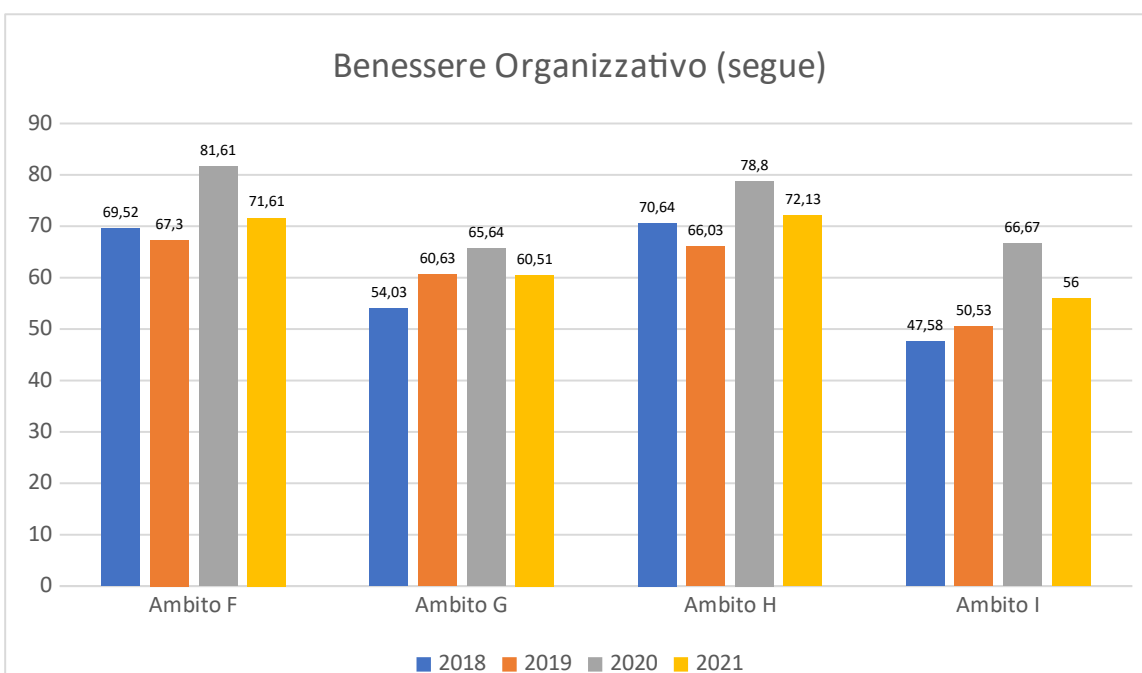
Rappresentazione grafica per un generale raffronto sull'andamento dei valori per le indagini tra il personale dipendente dell'Ente negli anni 2018 - 2019 – 2020 – 2021.

Questionario "Benessere organizzativo"

Ambito A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato Ambito B – Le discriminazioni
 Ambito C – L'equità nella mia amministrazione Ambito D – Carriera e sviluppo professionale
 Ambito E – Il mio lavoro



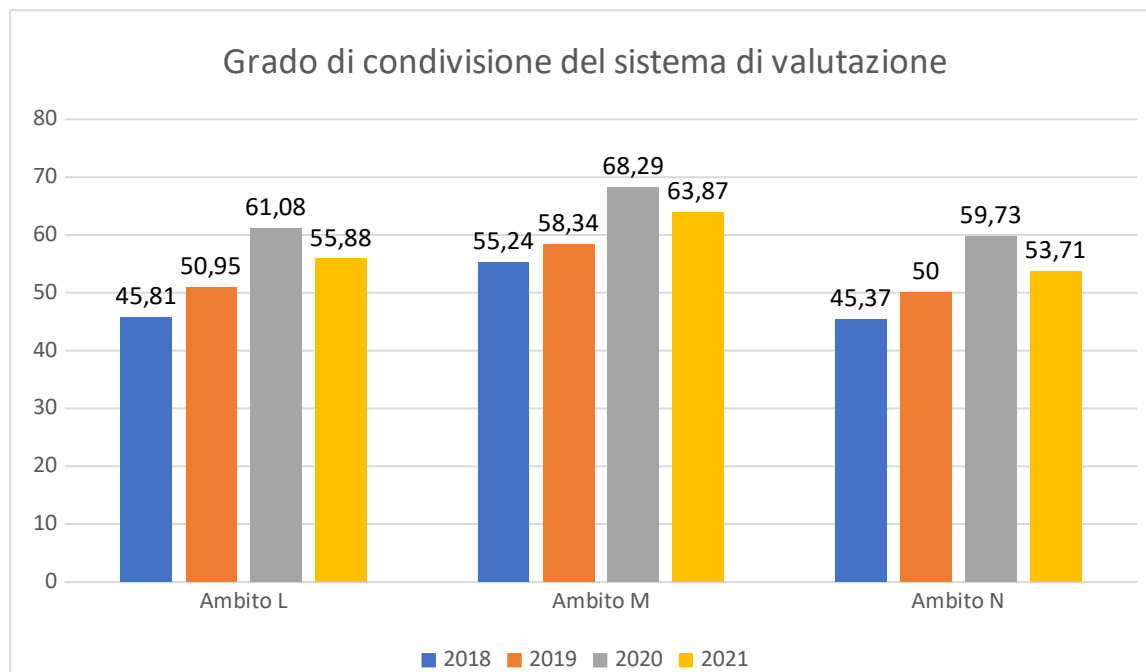
Ambito F – I miei colleghi Ambito G – Il contesto del mio lavoro
 Ambito H – Il senso di appartenenza Ambito I – L'immagine della mia amministrazione



Questionario “Grado di condivisione del sistema di valutazione”

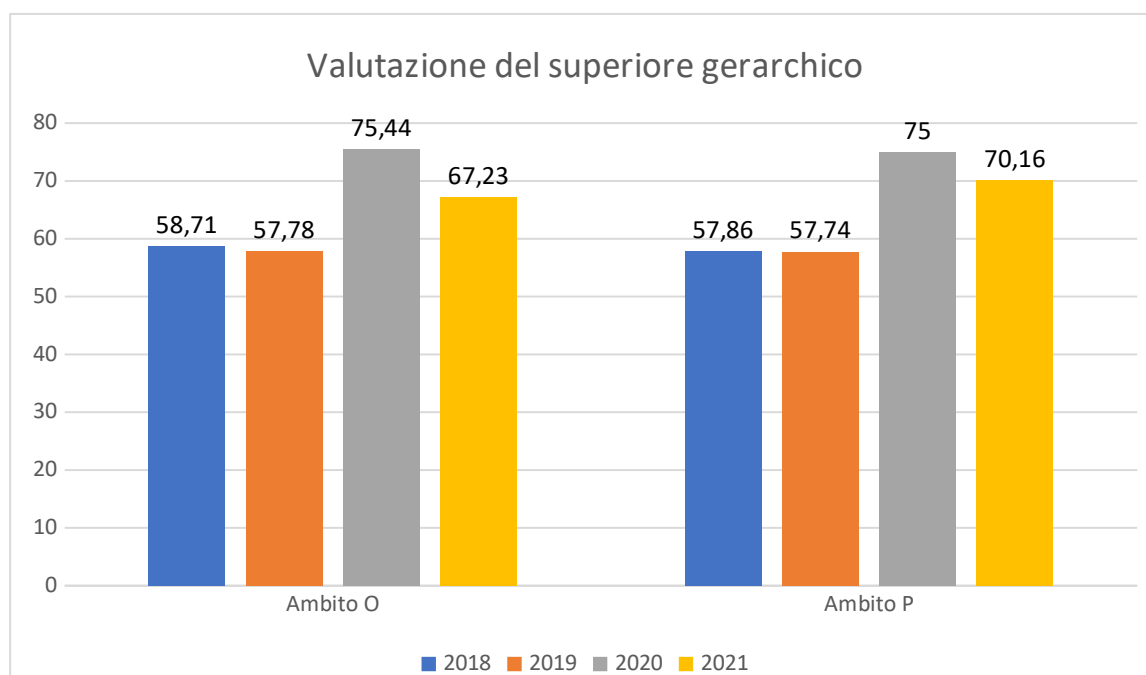
Ambito L – La mia organizzazione Ambito M – Le mie performance

Ambito N – Il funzionamento del sistema



Questionario “Valutazione del superiore gerarchico”

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



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'analisi dei dati nell'indagine, si rilevano elementi che possono fornire, ai soggetti competenti, informazioni utili a delineare meglio le politiche del personale, prevenire e gestire situazioni di disagio e pianificare interventi mirati.

Dai dati presentati si evince che a compilare il questionario è il 27,91% del personale, un tasso di adesione non molto alto, seppure maggiore di quello dell'anno precedente. Probabilmente ciò è dovuto alla scarsa considerazione delle indagini in genere ed anche alla lunghezza (comprende tre macroaree) del questionario in esame. Sarebbe auspicabile apportare alcune modifiche accorpendo le tematiche e diminuendo i quesiti.

Nell'ambito della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, sebbene l'indagine abbia fatto rilevare un punteggio positivo del 60%, si ritiene importante continuare a favorire lo sviluppo di una cultura della prevenzione, per una maggiore consapevolezza, attraverso la formazione e l'informazione del personale dipendente. Infatti, i lavoratori e le lavoratrici, oltre ad essere i soggetti tutelati, devono diventare attori attivi e, come tali, consapevoli delle condizioni del proprio ambiente di lavoro, dell'utilizzo dei dispositivi di sicurezza e della valutazione dei rischi e della prevenzione.

Positivo il basso livello di discriminazione in rapporto all'appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, identità di genere, disabilità ed anche, importante, rispetto agli atti di mobbing e di molestie percepite sotto forma di parole e/o comportamenti.

Emerge l'esigenza di una maggiore conoscenza delle strategie dell'Amministrazione, degli obiettivi e dei risultati ottenuti per consentire al personale dipendente di lavorare in maniera sinergica, essere maggiormente coinvolto e valorizzato per merito, capacità e impegno dato il manifestato senso di appartenenza all'Ente di cui va orgoglioso.

Migliorabile è anche il sistema di valutazione che necessita di una maggiore e migliore comunicazione tra valutatore e valutato anche finalizzata alla percezione dell'equità della valutazione.

Particolare attenzione deve essere posta sulla percezione di una carenza di possibilità di carriera e di sviluppo professionale, ambito per il quale, la maggior parte dei/delle partecipanti all'indagine ha espresso un giudizio critico. Va comunque evidenziato che a fondamento di queste criticità vi sono vincoli esterni normativi, di contrattazione collettiva che hanno posto dei limiti alla progressione di carriera e che sono indipendenti dall'amministrazione di appartenenza.

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

Si ritiene opportuno rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per garantire, nelle scelte che opera l'Ente, la tutela del genere, dell'età, delle diverse tipologie di lavoro nella consapevolezza che il lavoro non deve essere causa di malessere e di disagio da parte dei lavoratori ma un'occasione di valorizzazione e di investimento sul capitale umano.

Dedicare attenzione al benessere dei dipendenti, con un'analisi del "clima interno" è un'esperienza che coinvolge trasversalmente la Pubblica Amministrazione ponendo in relazione il benessere dei dipendenti con le loro performance e, di conseguenza, con la qualità dei servizi messi a disposizione della collettività.

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



RIFERIMENTI NORMATIVI

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