

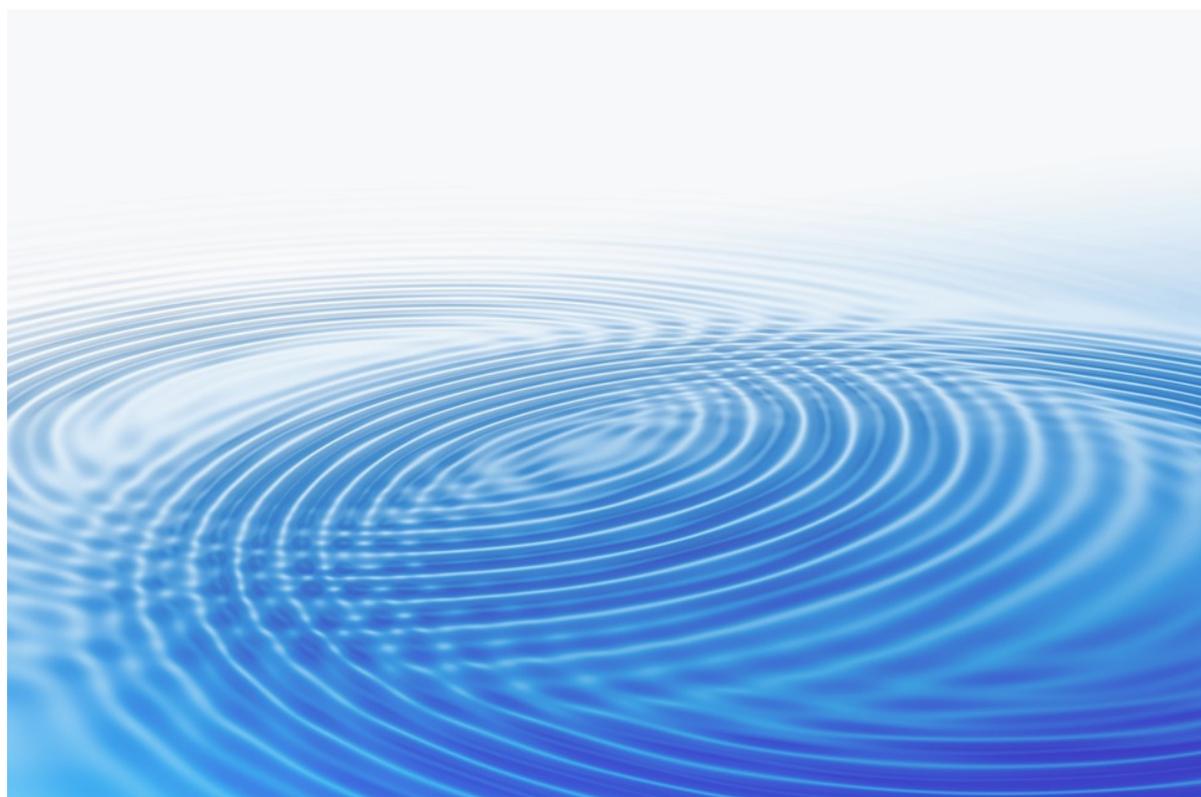


COMUNE DI CENTO

Settore I - Personale

Settore V - Servizi alla Persona e Servizi Culturali

INDAGINE
SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI CENTO
ANNO 2019



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) del Comune di Cento (componenti nominati con Determinazione n. 216 del 20/03/2019):

Roberta Sarti (presidente)

Linda Binelli

Laura Sabbioni

Servizio Personale del Comune di Cento.

Indice

PREMESSA	3
ELABORAZIONE DEI RISULTATI	7
Questionario sul benessere organizzativo	8
<i>A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</i>	8
<i>B- Le discriminazioni</i>	14
<i>C - L'equità nella mia amministrazione</i>	19
<i>D - Carriera e sviluppo professionale</i>	22
<i>E - Il mio lavoro</i>	25
<i>F - I miei colleghi</i>	28
<i>G - Il contesto del mio lavoro</i>	31
<i>H - Il senso di appartenenza</i>	34
<i>I - L'immagine della mia amministrazione</i>	37
<i>Importanza degli ambiti di indagine</i>	39
Grado di condivisione del sistema di valutazione	44
<i>L - La mia organizzazione</i>	44
<i>M - Le mie performance</i>	47
<i>N - Il funzionamento del sistema</i>	50
Valutazione del superiore gerarchico	53
<i>O - Il mio capo e la mia crescita</i>	53
<i>P - Il mio capo e l'equità</i>	56
Dati anagrafici	59
DIAGRAMMI POLARI	63
CONCLUSIONI	80

Premessa

Le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono 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.

Inoltre i mutamenti nel mondo del lavoro hanno determinato un forte aumento dei rischi psicosociali ed in particolare di disagio SLC (stress lavoro correlato) strettamente legato a condizioni organizzative non adeguate.

E' compito di ogni amministrazione applicare principi di responsabilità sociale anche nei confronti dei propri interlocutori interni attivando percorsi di promozione del benessere dei dipendenti e percorsi di conciliazione vita-lavoro.

In particolare l'amministrazione comunale intende favorire lo sviluppo di un contesto di lavoro sicuro e attento alle condizioni di lavoro; assicurare un periodico confronto, ascolto e coinvolgimento attivo dei dipendenti per favorire il benessere nell'ente; promuovere l'adozione di buone pratiche verso i propri dipendenti anche per la prevenzione dei rischi psicosociali in genere e dello stress lavoro correlato.

Per verificare la presenza o assenza di eventuali forme di discriminazione o di bisogni legati al benessere organizzativo, o mancanza di pari opportunità nell'Amministrazione, si è costituito il CUG¹, nell'ambito delle attività di uno specifico progetto del PEG dell'ente, dopo una serie di interventi formativi che partono dall'assunto che il benessere psicologico del personale di un'organizzazione rappresenta una "*conditio sine qua non*" per l'efficacia e l'efficienza dei processi lavorativi e il mantenimento dello stesso.

Il benessere del personale dovrebbe essere un elemento focale nelle strategie di direzione e gestione delle risorse umane tanto che anche le norme relative alla tutela della salute sul lavoro (decreto legislativo n. 81 del 2008) parlano di "salute e sicurezza" e di "prevenzione" non più in modo neutro, ma obbligando a tenere conto delle differenze di genere, di età e della condizione delle lavoratrici e dei lavoratori, siano essi italiani o meno. Si preoccupano anche di definire una nuova valenza giuridica al concetto di salute. Le norme infatti hanno superato il tradizionale concetto di salute, quale uno stato prossimo all'assenza di malattia, per individuare un concetto di salute molto più ampio ed innovativo. Si parla oggi di

1

Fra il 2009 e il 2010 la legislazione italiana si è dotata di due strumenti che consentono alle Pubbliche Amministrazioni di gestire una nuova fase di cambiamento organizzativo: da una parte con il D. Lgs 150/2009 le politiche di pari opportunità diventano oltre che uno strumento di tutela della condizione femminile, anche una leva importante per il miglioramento della qualità degli ambienti lavorativi e dell'efficienza organizzativa, dall'altra la legge n. 183/2010 istituisce i Comitati Unici di Garanzia (CUG), con compiti, propositivi, consultivi e di verifica, più ampi rispetto a quelli dei Comitati di Pari Opportunità (CPO), incaricandoli anche di seguire il processo di introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo quali elementi di valutazione dei punti di criticità e di forza della pubblica amministrazione.

uno "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".

Il datore di lavoro per la sicurezza deve garantire pertanto al lavoratore il benessere in ambito lavorativo.

Con un percorso formativo attuato nel corso degli anni 2018 e 2019 che ha coinvolto la quasi totalità dei dipendenti comunali si è proceduto a favorire la diffusione di strumenti concettuali ed operativi per prevenire, fronteggiare e contenere eventuali situazioni e/o fattori riconducibili al fenomeno dello stress lavoro correlato e in generale al disagio psicologico negli ambienti di lavoro.

Il percorso è stato articolato in due azioni diversificate per i destinatari coinvolti:

- "Figure di Coordinamento";
- "Personale Operativo senza funzioni di coordinamento".

Si è operato in tal modo nella convinzione che il lavoro con le figure gestionali preceda quello con gli operatori in modo da mandare messaggi il più possibile coerenti e da ottimizzare la condivisione da parte dei responsabili.

Il percorso destinato alle figure di coordinamento aveva l'obiettivo di permettere ai partecipanti di focalizzare le fonti di malessere distinguendo tra variabili oggettive e soggettive; di fornire alle figure di coordinamento strumenti concettuali ed operativi per leggere i segnali deboli in generale dello *stress* e in generale di disagio degli operatori; di sviluppare nei partecipanti una sensibilità all'ascolto comprensivo e non giudicante dei collaboratori.

I contenuti di conseguenza hanno toccato i seguenti temi: leadership e gestione dello *stress*; sicurezza sul lavoro e cultura organizzativa; la salute organizzativa: indicatori positivi e negativi; lo *stress*: che cosa è, come si genera e come si manifesta; lo *stress* correlato al lavoro; leve per la prevenzione delle altre forme di sofferenza; le forme del disagio psicosociale; la complessità della convivenza organizzativa.

Il percorso destinato al personale operativo senza funzioni di coordinamento aveva l'obiettivo di permettere ai partecipanti di focalizzare le fonti di malessere distinguendo tra variabili oggettive e soggettive; offrire elementi concettuali che aiutino a comprendere le funzioni adattive dello *stress*; fornire strumenti concreti, di rapida ed immediata applicabilità, per riportare lo *stress* entro i limiti in cui diventa risorsa e non fattore limitante; acquisire tecniche di gestione delle emozioni per prevenire l'insorgere del disagio psicologico.

I contenuti formativi hanno pertanto affrontato i seguenti temi: stress e gestione del cambiamento; lo *stress* come conseguenza e reazione adattiva al cambiamento; luoghi comuni sullo *stress* e loro conseguenze; *distress* ed *eustress*; il rapporto tra cambiamento e stress; le fasi psicologiche del cambiamento; prevenire il disagio psicosociale; le forme del disagio psicosociale; la complessità della convivenza organizzativa; contrasto e conflitto il ruolo del contenuto (cosa dico) e della relazione (come lo dico); elementi di gestione del conflitto; la gestione delle emozioni; le emozioni e il loro significato; gestire la rabbia: sfruttarne il potenziale e non andare in collera; gestire l'ansia e la paura: sfruttarne il potenziale e non andare nel panico; il ratto dell'amigdala: quando le emozioni ci

“sequestrano”; tecniche cognitive; tecniche comportamentali; la gestione del dialogo interno: eliminare “worry” e “rumination”.

Al termine dei percorsi formativi si è programmata la realizzazione di un sondaggio rivolto a tutti i dipendenti dell’Ente finalizzato a rilevare le loro opinioni a riguardo. La somministrazione del questionario peraltro è una delle azioni previste dal “Piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020 del Comune di Cento”, approvato con Deliberazione G.C. n. 9 del 18/01/2018.

L’indagine comprende tre livelli di rilevazione: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per benessere organizzativo si intende lo stato di salute dell’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.

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.

Tra gli obiettivi del questionario c’è anche quello di fornire un quadro il più possibile rispondente alla reale situazione che ogni singolo dipendente sta vivendo a livello lavorativo così da identificare le possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali del personale dipendente dell’Ente.

Il questionario somministrato è corrispondente al modello proposto dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) (tratto integralmente dal modello proposto dalla Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni pubbliche - CIVIT).

Per la somministrazione è stata utilizzata, con il contributo dei servizi informativi, la modalità online che garantisce i principi generali di anonimato della rilevazione e di trasparenza dei risultati: le risposte non sono assolutamente riconducibili al compilatore e i dati raccolti sono stati elaborati e diffusi solo in forma aggregata così da non identificare il rispondente.

I dipendenti hanno potuto compilare il sondaggio dal 14 ottobre 2019 fino al 29 ottobre 2019.

ELABORAZIONE DEI RISULTATI

Periodo di somministrazione del Questionario: Ottobre 2019

DIPENDENTI DEL COMUNE DI CENTO: 156

TOTALE QUESTIONARI COMPILATI: 147 (94,23 %)

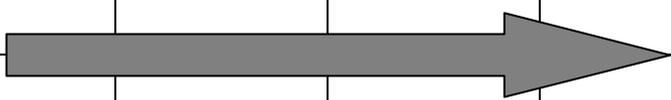
L'indagine si compone di tre parti:

- ⇒ **benessere organizzativo** (sezioni dalla A alla I);
- ⇒ **grado di condivisione del sistema di valutazione** (sezioni dalla L alla N);
- ⇒ **valutazione del superiore gerarchico** (sezioni O e P).

Inoltre una sezione finale richiede alcuni **dati anagrafici**, sempre nel rispetto dell'anonimato del compilatore.

Nelle domande del questionario viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente.

Per ogni domanda e/o affermazione bisogna esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto si è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la si ritiene importante o non importante.

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

Di seguito si riportano le tabelle contenenti i risultati ottenuti sia in termini di **valori assoluti** sia in termini di **media ponderata**.

Per ciascuna risposta di ogni ambito di indagine i risultati sono stati elaborati in grafici ad istogramma (o a torta per i dati anagrafici) con la percentuale sul totale delle risposte.

Una sezione finale, inoltre, contiene la rappresentazione dei risultati all'interno di **diagrammi polari**: è rappresentato un diagramma polare per ciascuno dei 15 ambiti di indagine ed uno conclusivo contenente le medie delle risposte per singolo ambito.

Questo tipo di grafico ben riflette l'assetto dei risultati medi, dove tanto più il dato si avvicina alla linea poligonale più ampia, tanto maggiore è la positività della risposta del campione, e viceversa.

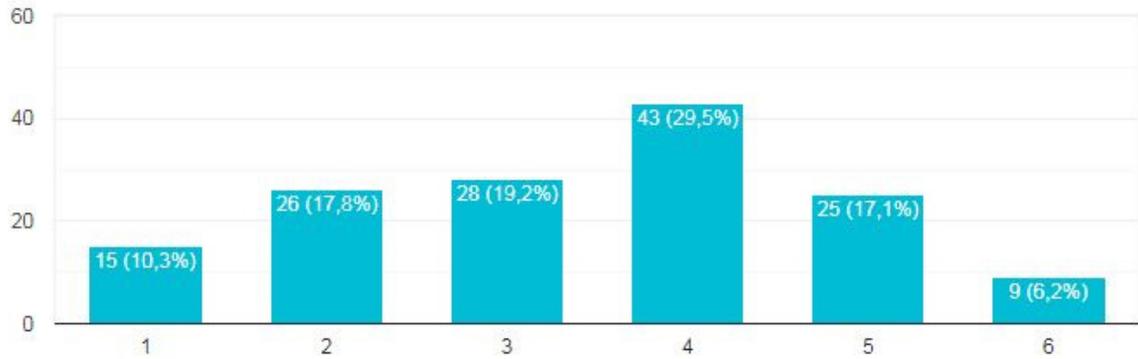
QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	15	26	28	43	25	10	3,46
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3	10	21	36	52	25	4,35
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	22	33	30	38	12	12	3,14
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, ...)	79	27	15	11	8	7	2,07
A.05	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	87	24	15	10	6	5	1,90
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	6	11	7	6	15	102	5,17
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	1	14	12	29	48	43	4,62
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4	18	27	44	37	17	3,97
A.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 ...)	33	41	19	29	15	10	2,88

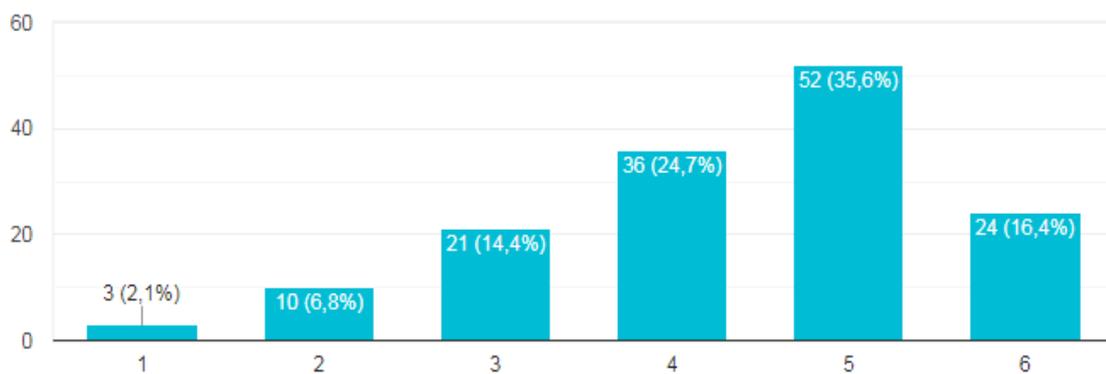
A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)

146 risposte



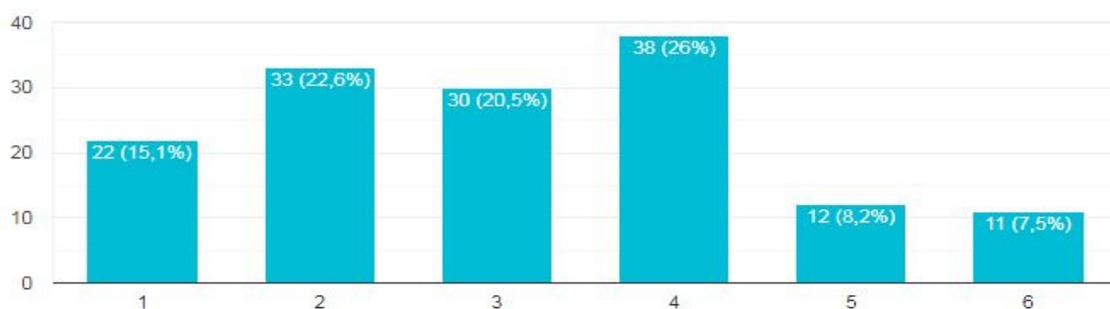
A.02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

146 risposte



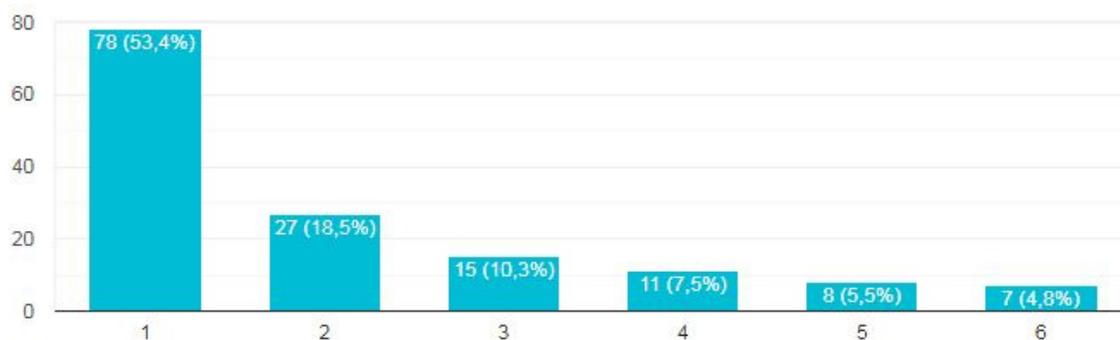
A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

146 risposte



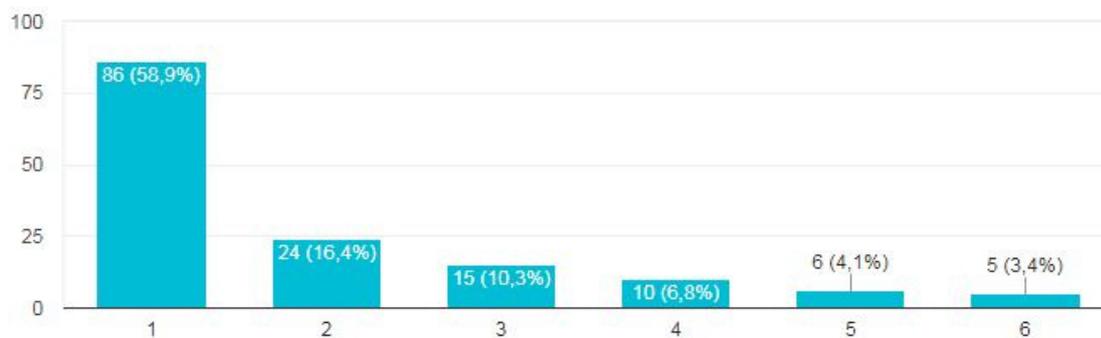
A.04 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)

146 risposte



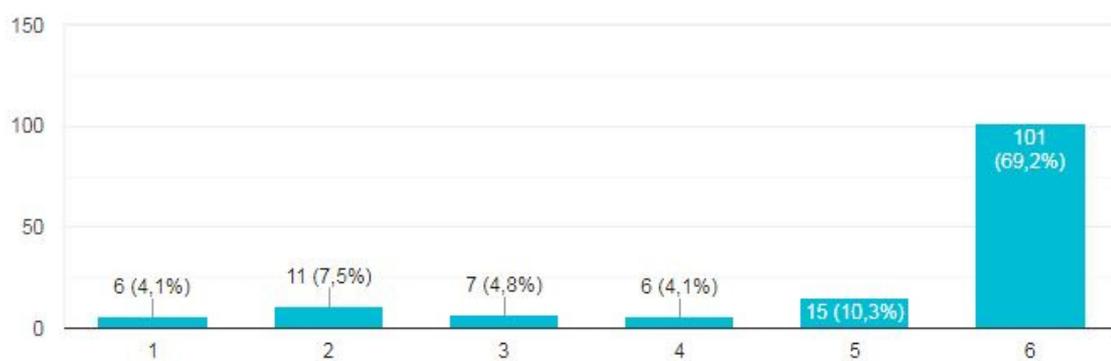
A.05 Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

146 risposte



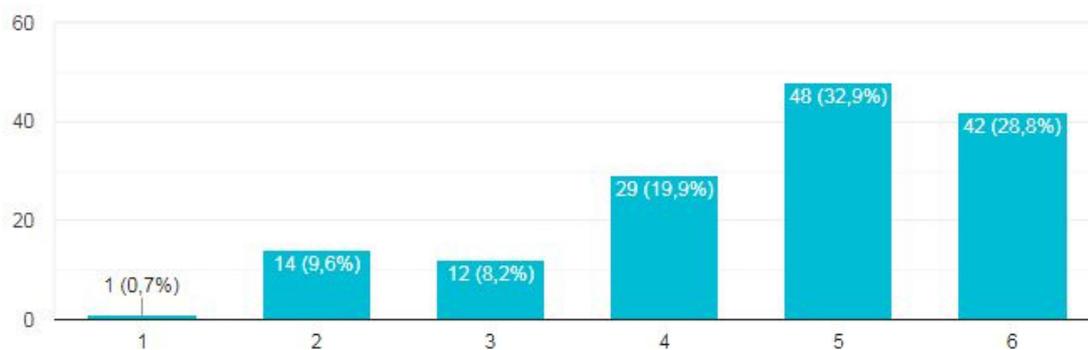
A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

146 risposte



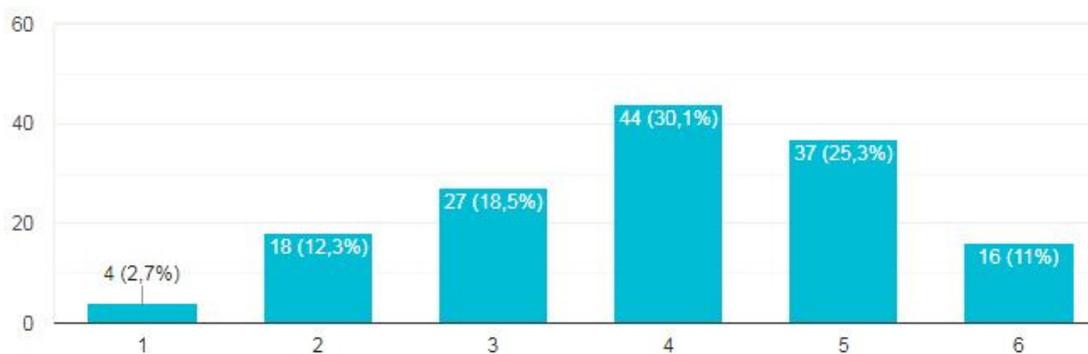
A.07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

146 risposte



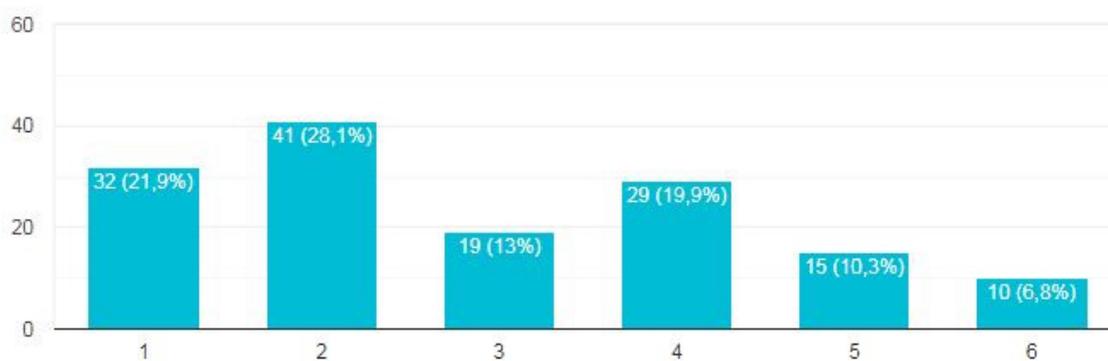
A.08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

146 risposte



A. 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 ...)

146 risposte

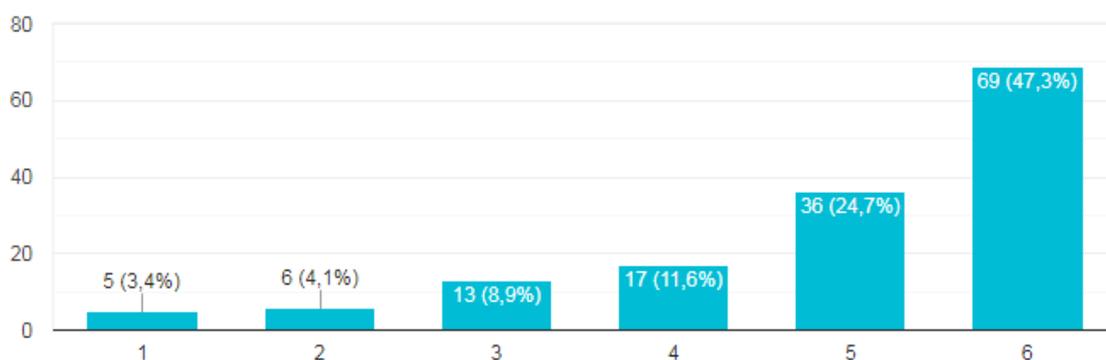


B-Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto			MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5	6	13	17	36	70	4,93
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5	3	11	14	34	80	5,10
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	3	1	10	10	26	97	5,35
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	92	21	8	9	7	10	1,97
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	2	1	6	5	20	113	5,58
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	4	2	6	4	15	116	5,53
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	84	27	8	9	15	4	2,02
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	3	1	5	6	13	119	5,60
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità <i>(se applicabile)</i>	3	1	3	4	6	27	5,05

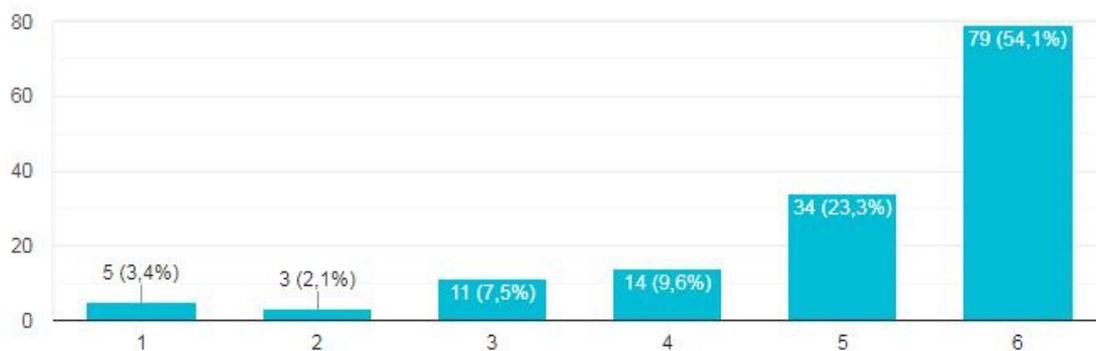
B.01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale

146 risposte



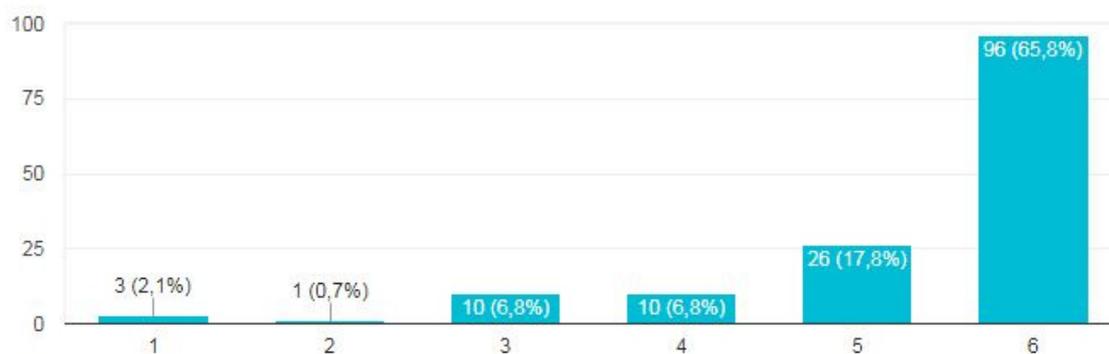
B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

146 risposte



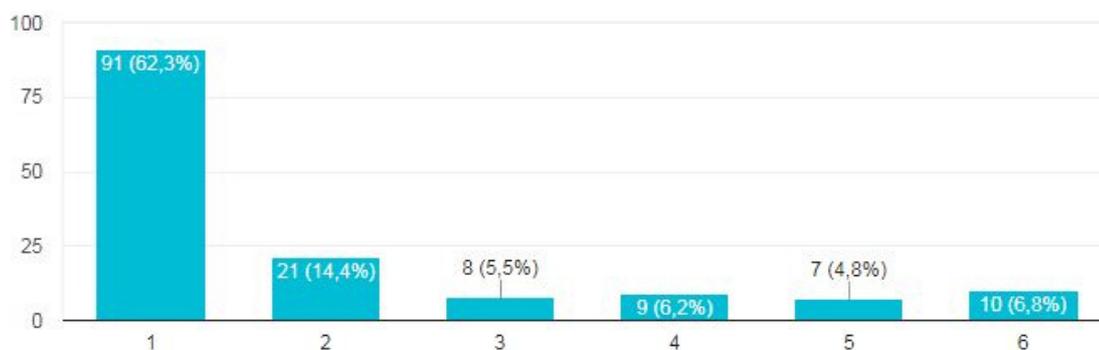
B.03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

146 risposte



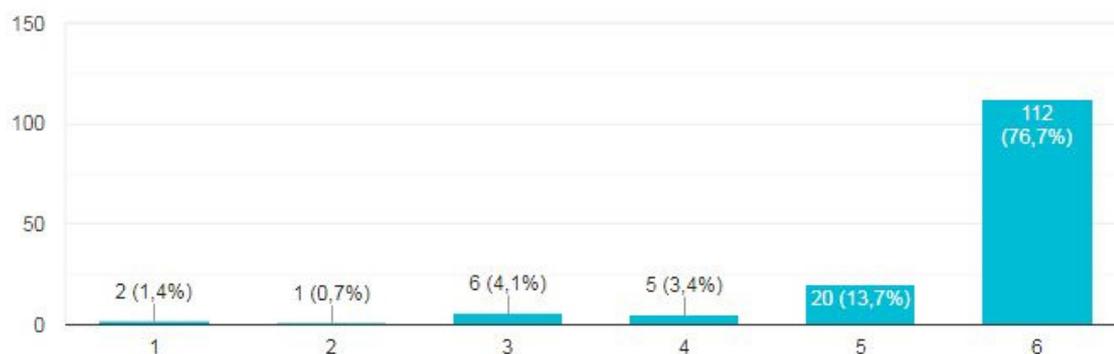
B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

146 risposte



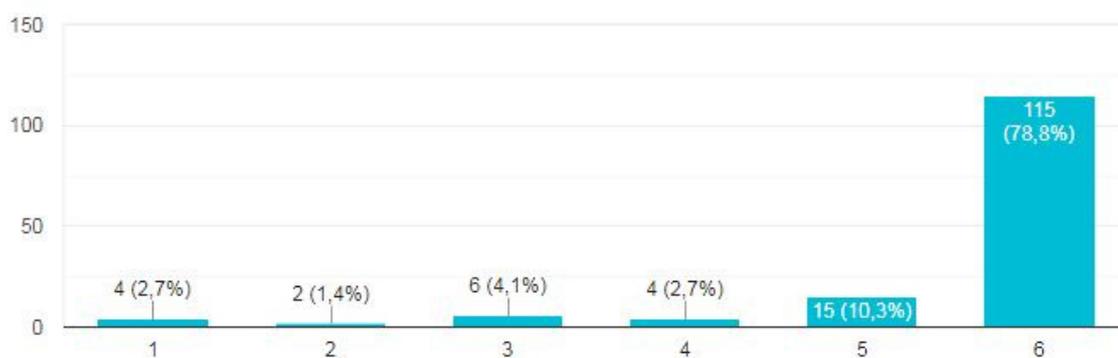
B.05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza

146 risposte



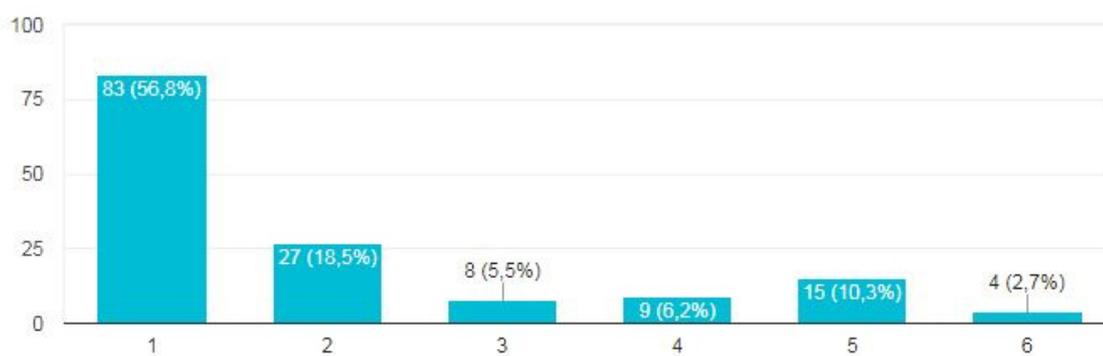
B.06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua

146 risposte



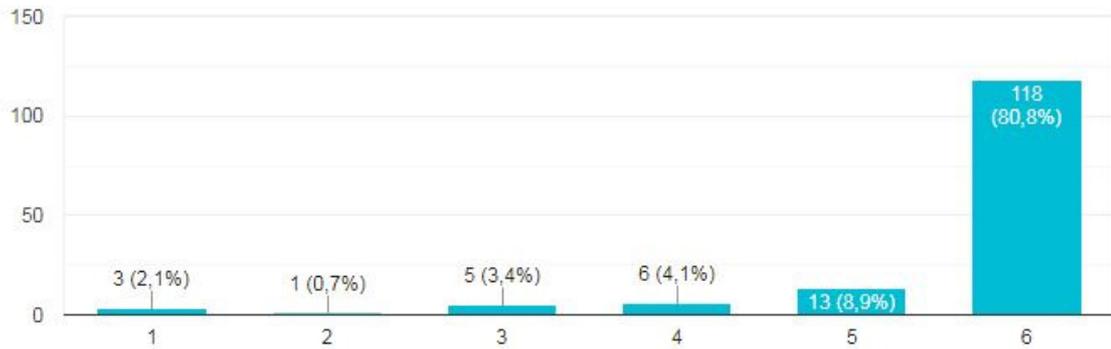
B.07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

146 risposte



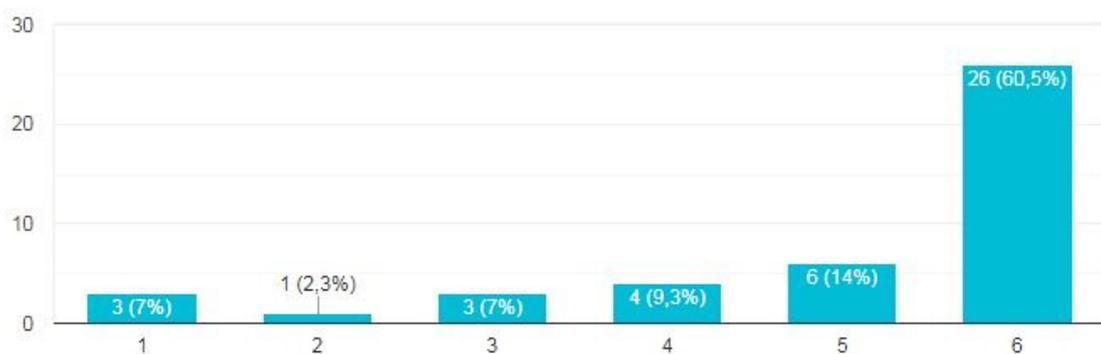
B.08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale

146 risposte



B.09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

43 risposte

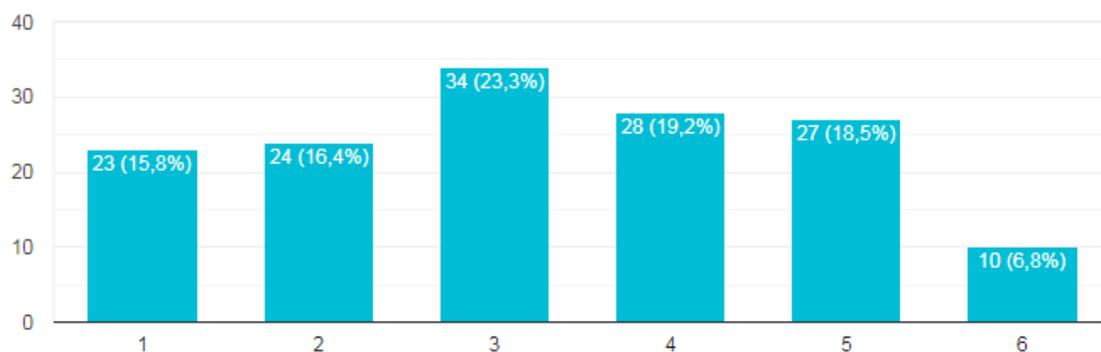


C - L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	23	24	34	28	27	11	3,31
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	24	23	30	30	29	11	3,34
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	27	35	24	29	23	9	3,09
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	31	33	33	27	14	9	2,91
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	14	19	23	39	33	19	3,78

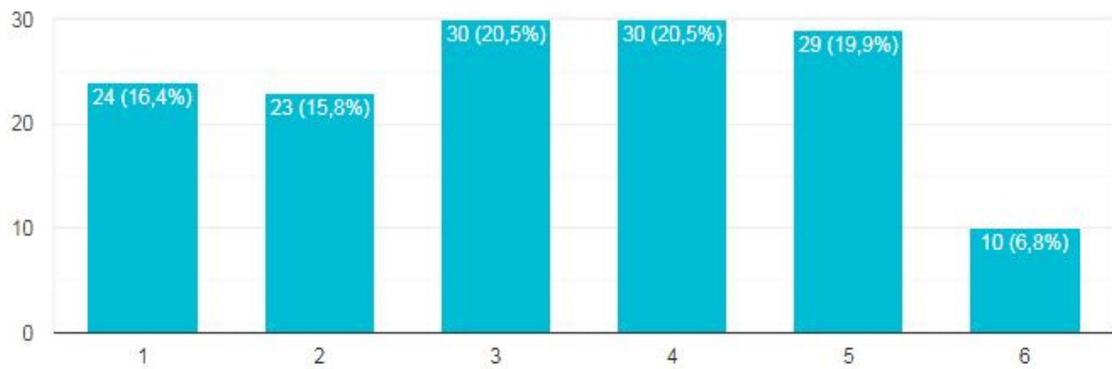
C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

146 risposte



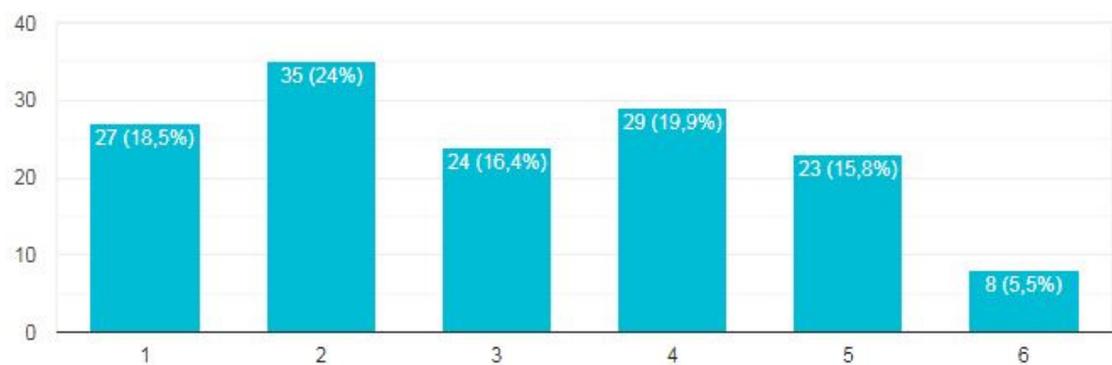
C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

146 risposte



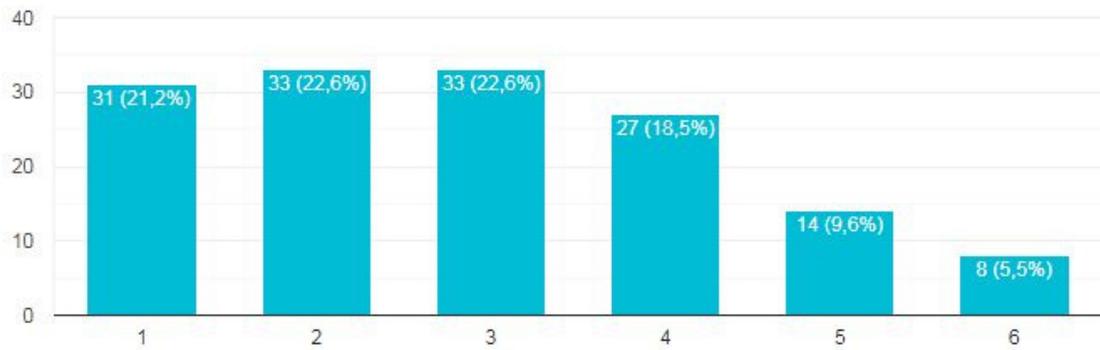
C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

146 risposte



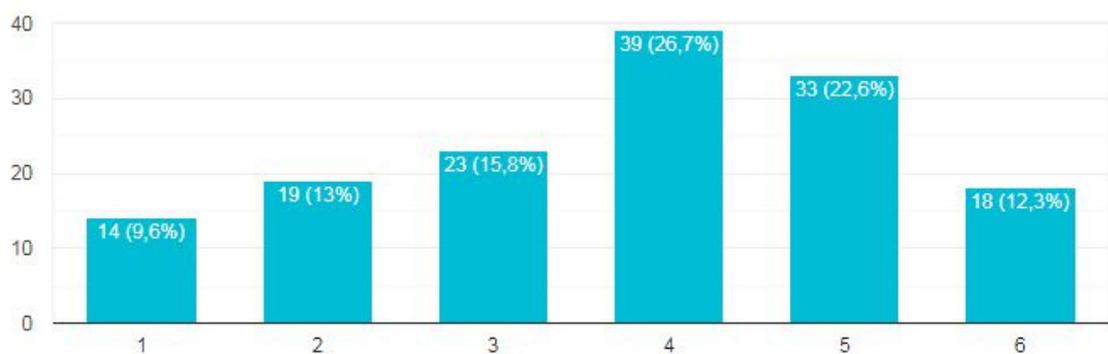
C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

146 risposte



C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

146 risposte

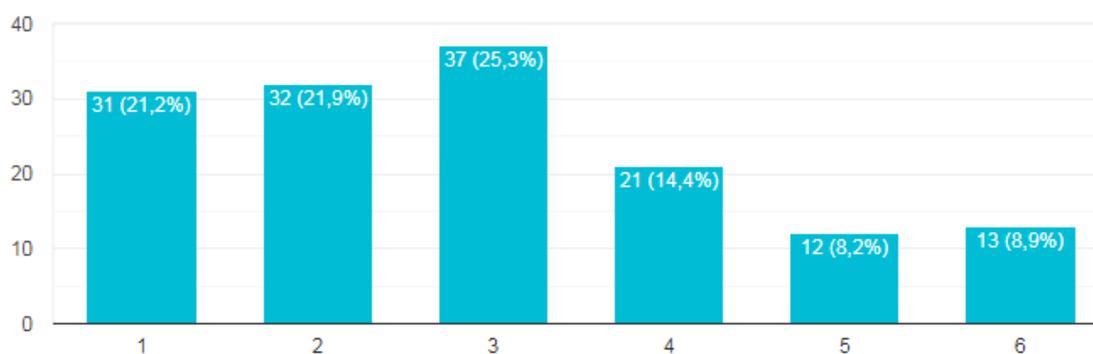


D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	31	32	37	21	12	14	2,95
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	40	38	27	27	10	5	2,62
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	22	29	43	28	19	6	3,07
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	7	21	29	27	39	24	3,97
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	15	27	21	36	34	14	3,61

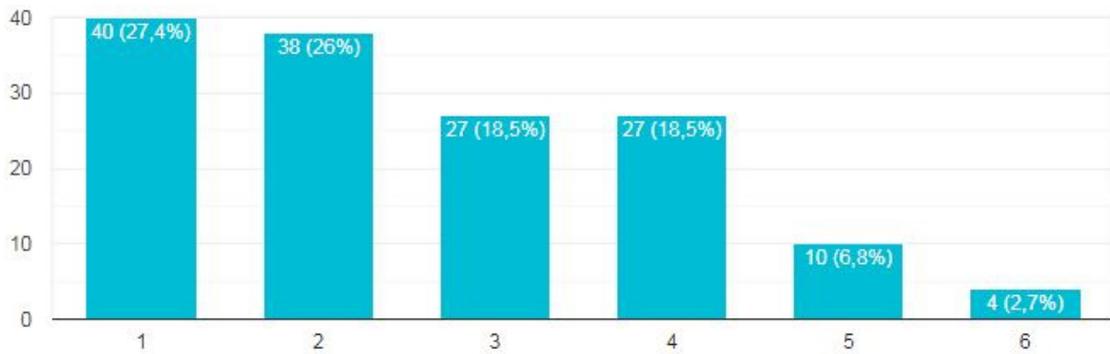
D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

146 risposte



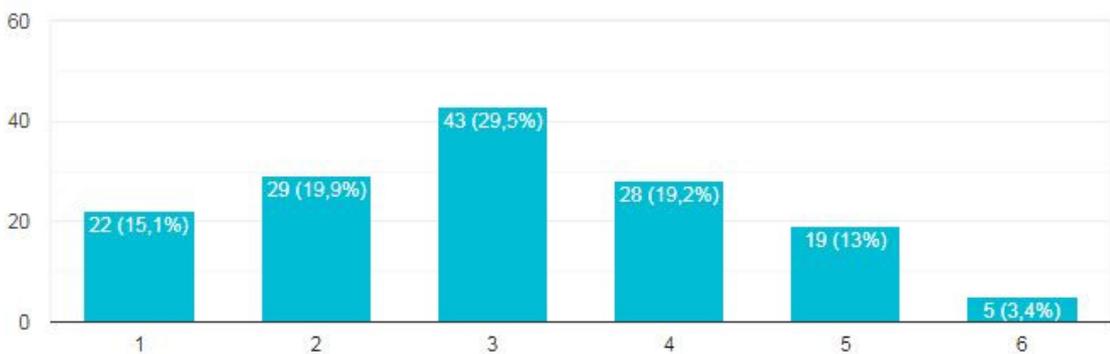
D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito

146 risposte



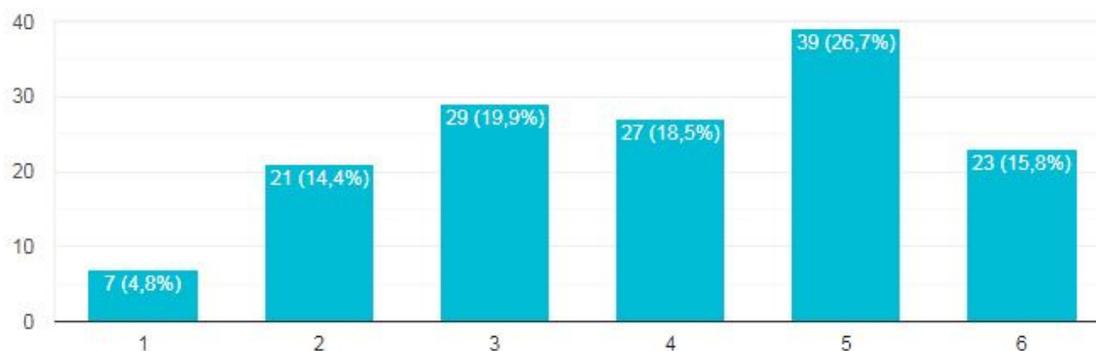
D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

146 risposte



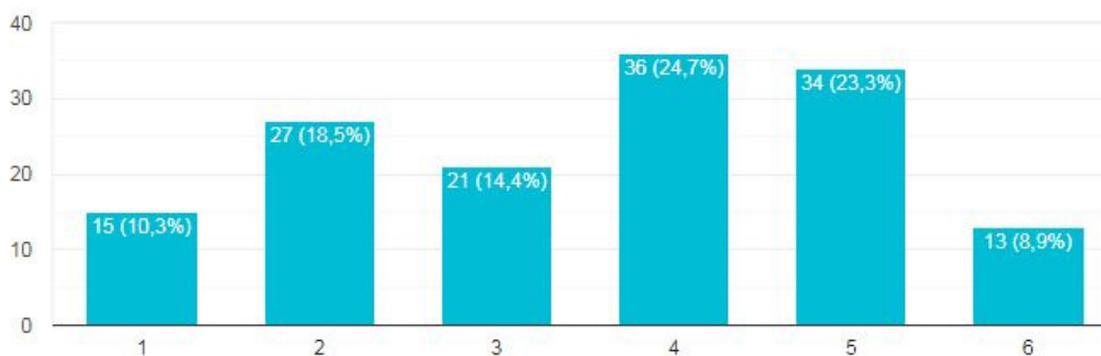
D.04 Il ruolo da me svolto è adeguato al mio profilo professionale

146 risposte



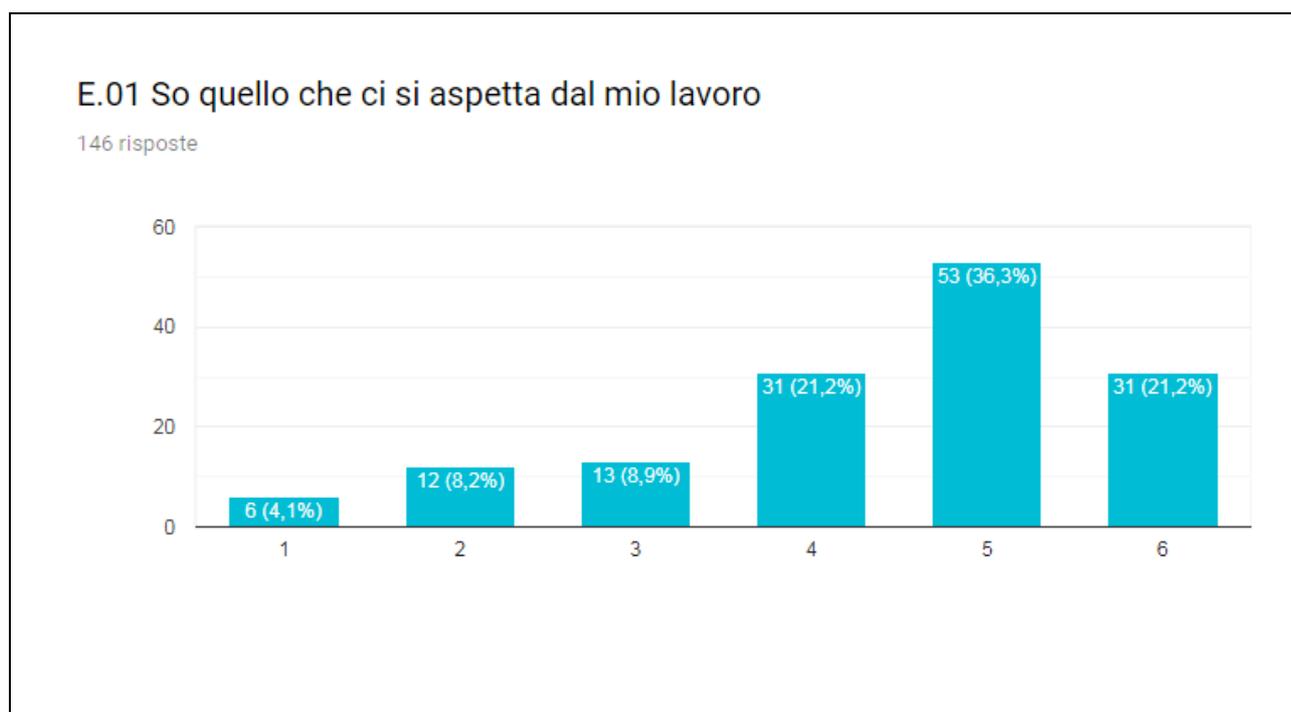
D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

146 risposte



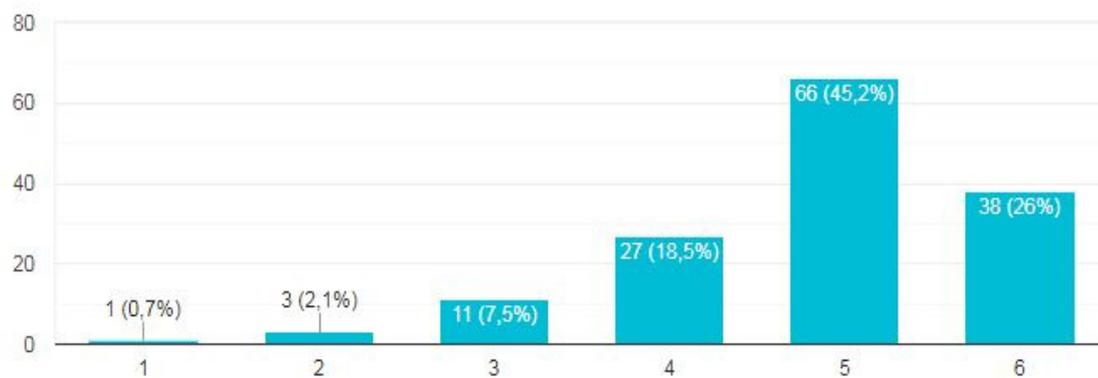
E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	6	12	13	31	53	32	4,42
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	1	3	11	27	66	39	4,84
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4	13	30	38	52	10	4,03
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	3	5	8	23	77	31	4,76
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	8	16	18	40	47	18	4,06



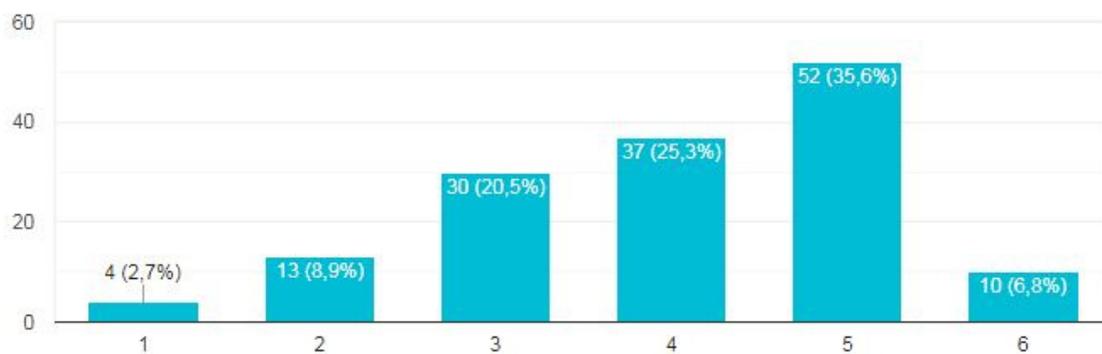
E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

146 risposte



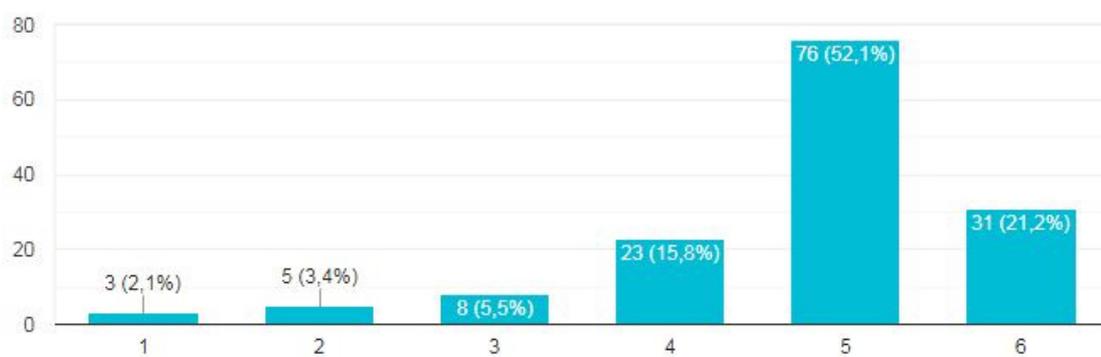
E.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

146 risposte



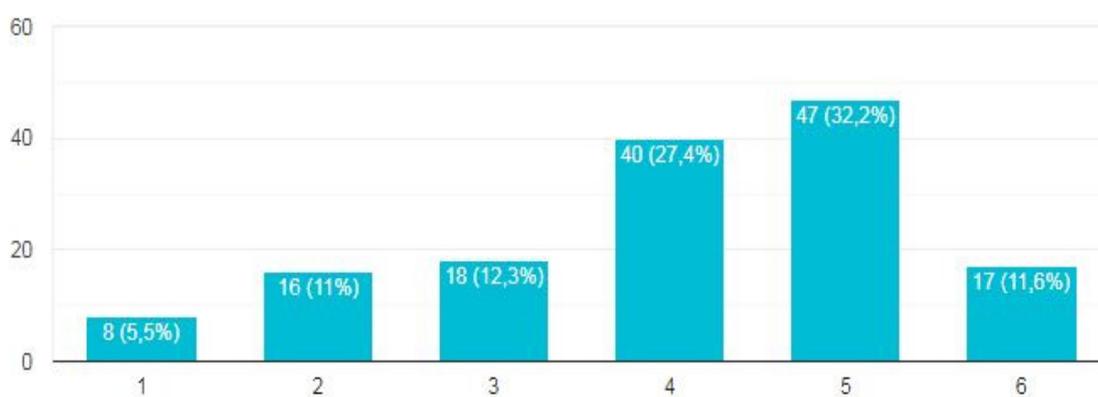
E.04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

146 risposte



E.05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

146 risposte

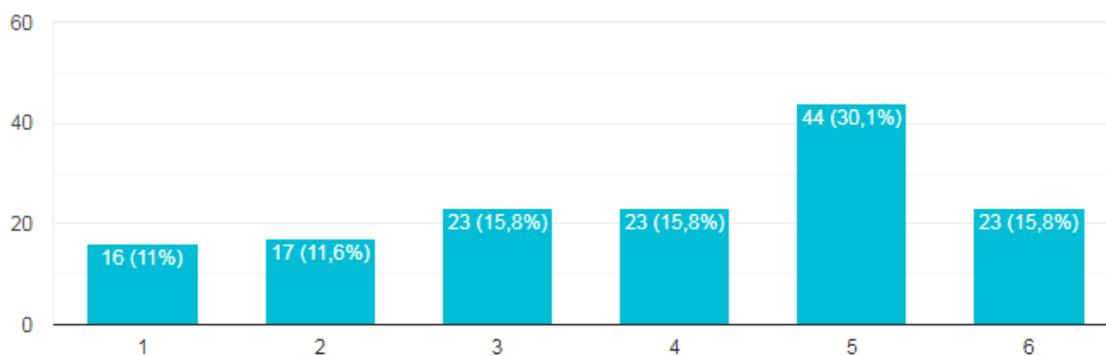


F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
F.01	Mi sento parte di una squadra	16	17	23	24	44	23	3,90
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	0	0	5	14	57	71	5,32
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	0	4	14	27	70	32	4,76
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	7	18	19	30	49	24	4,14
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	18	24	23	23	38	21	3,69

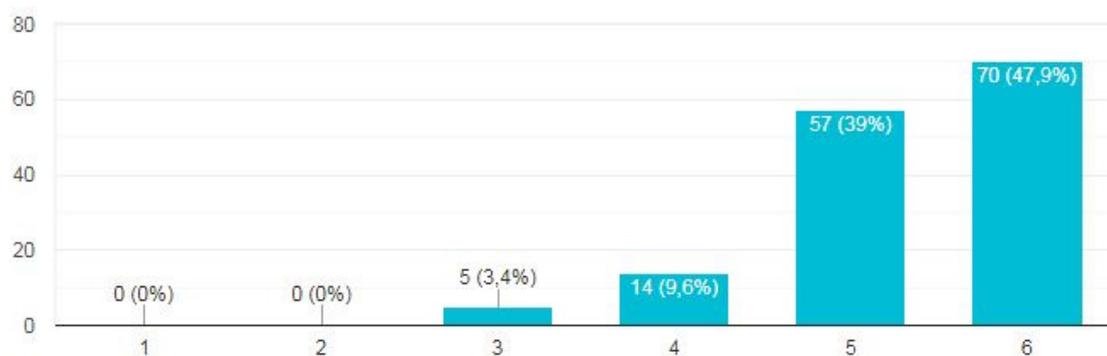
F.01 Mi sento parte di una squadra

146 risposte



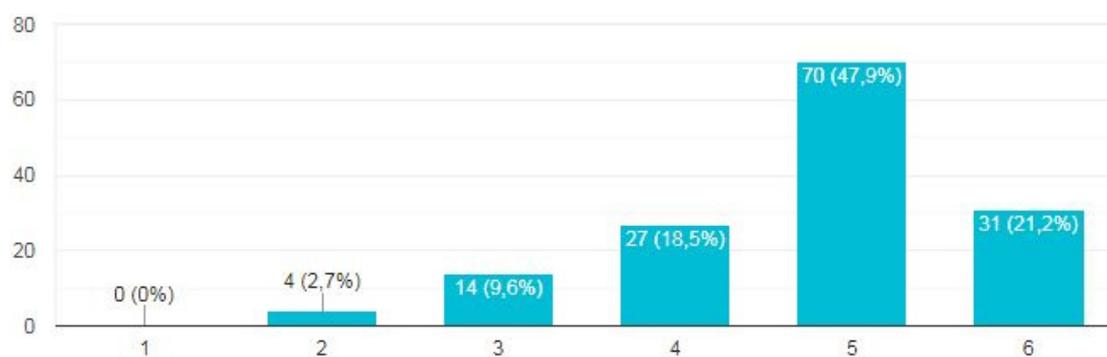
F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

146 risposte



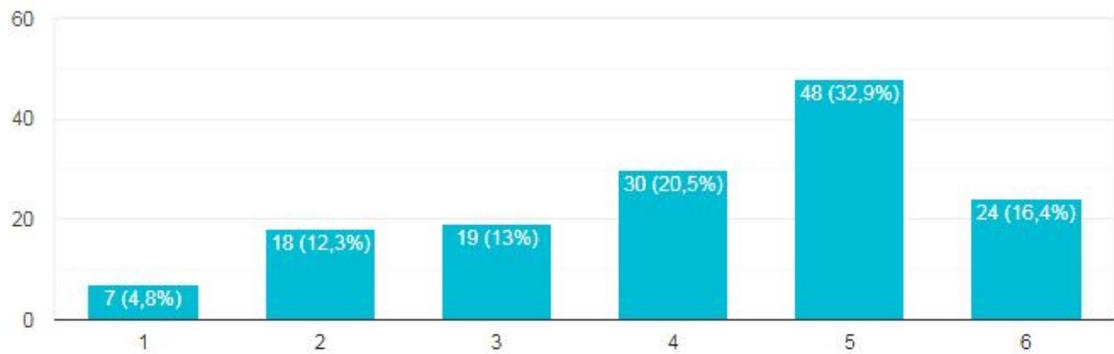
F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

146 risposte



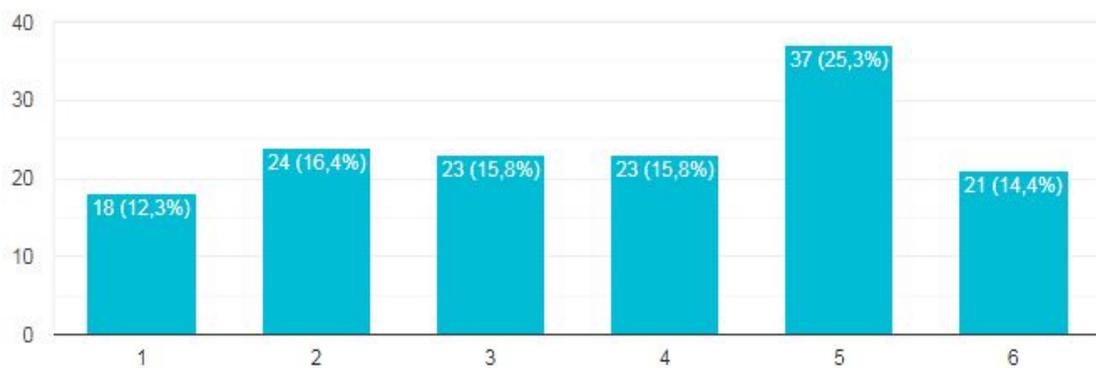
F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

146 risposte



F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

146 risposte

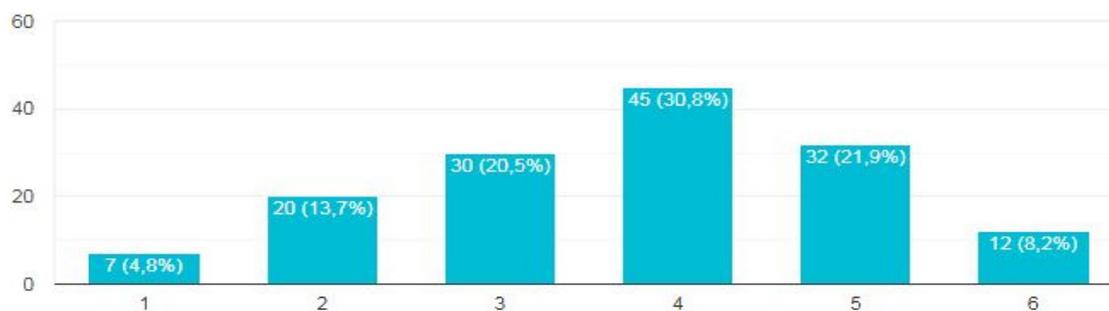


G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto			MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	7	20	30	46	32	12	3,76
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	9	11	37	33	45	12	3,88
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	18	26	22	37	35	9	3,49
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	23	24	33	34	29	4	3,23
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	14	26	27	36	35	9	3,54

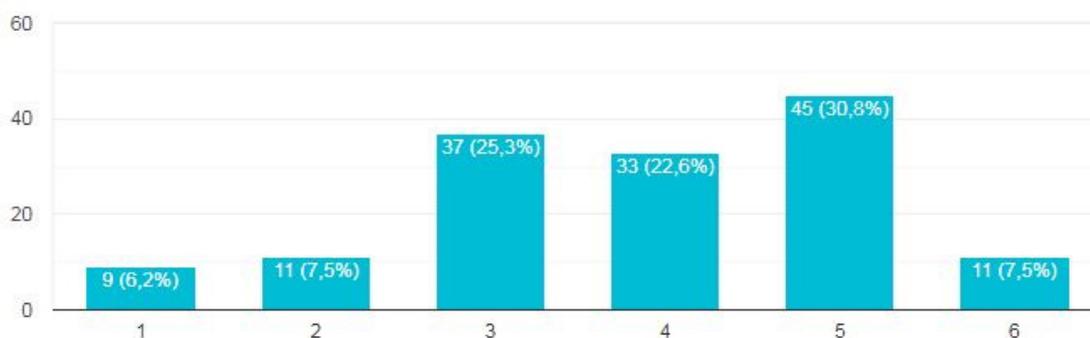
G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

146 risposte



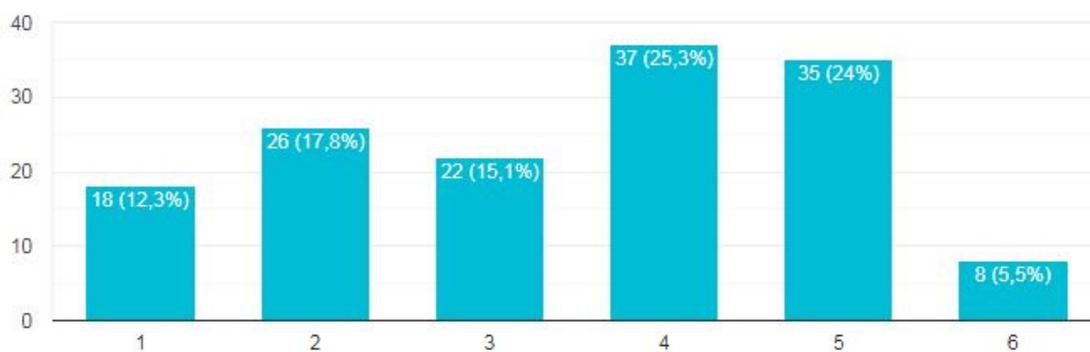
G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

146 risposte



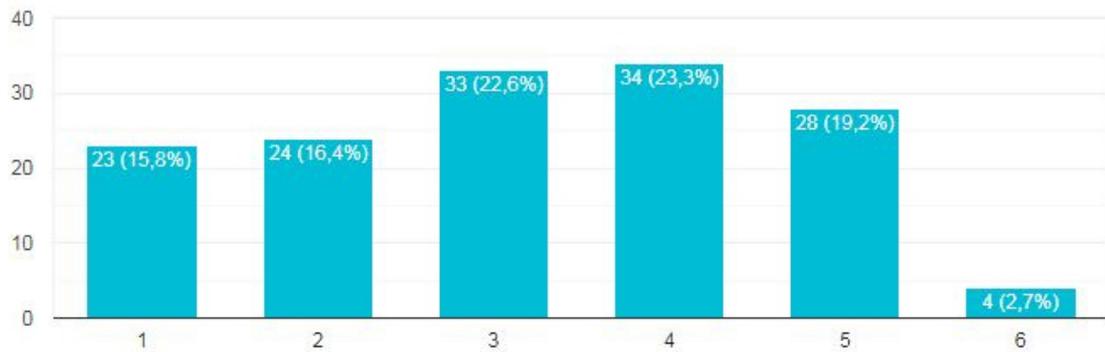
G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

146 risposte



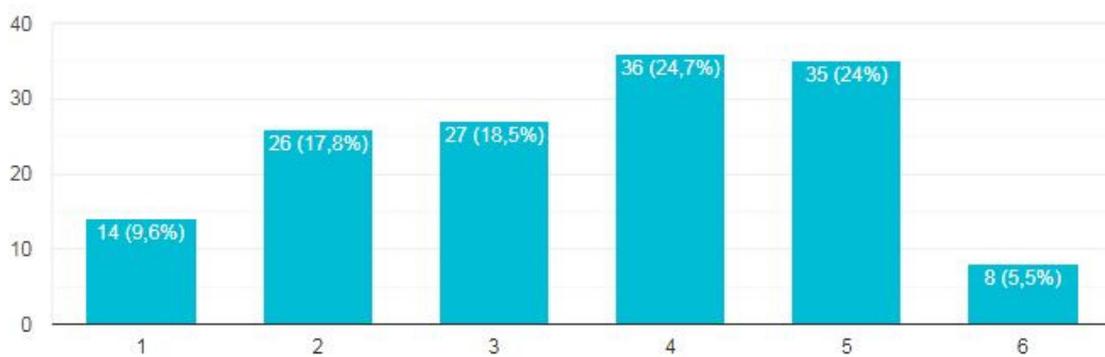
G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

146 risposte



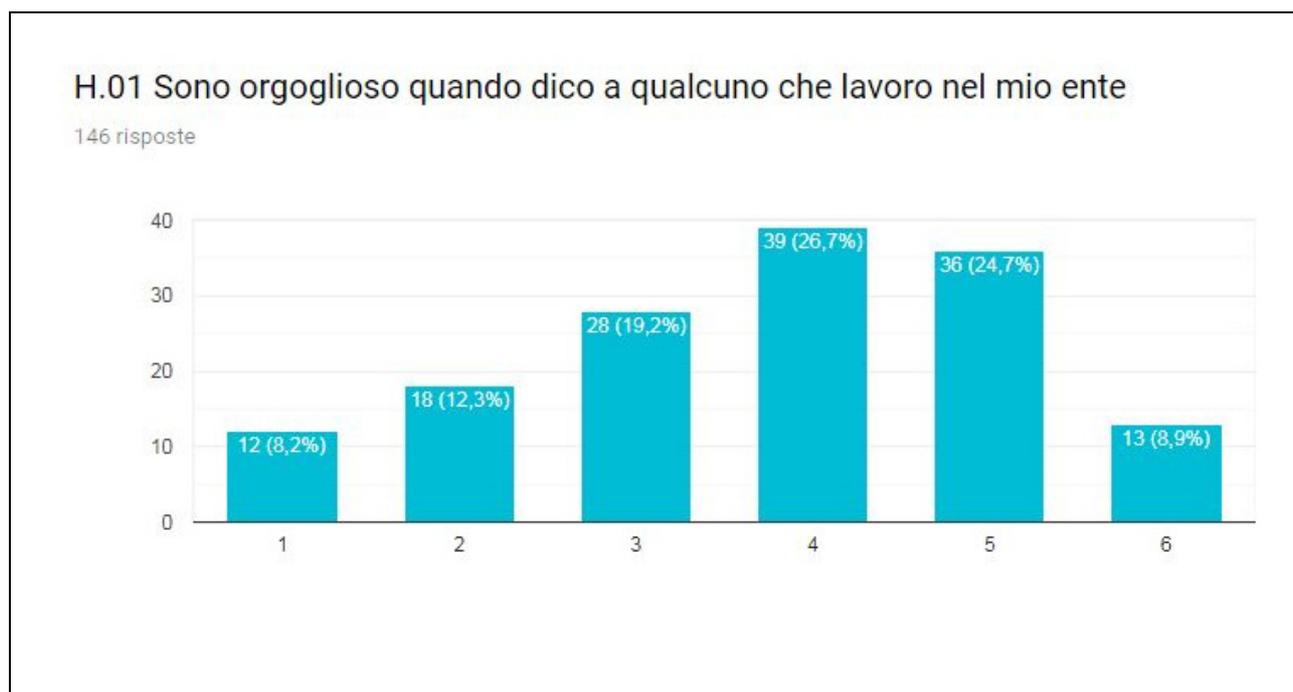
G.05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

146 risposte



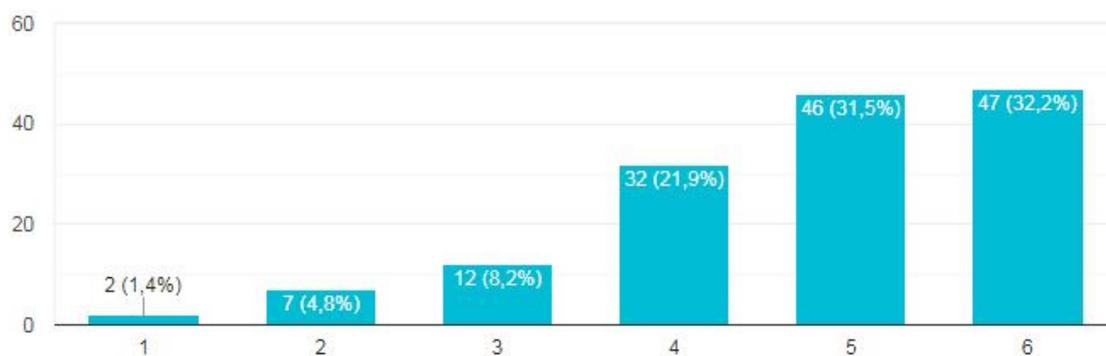
H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	12	18	28	39	36	14	3,76
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	2	7	12	32	46	48	4,75
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	3	6	21	35	41	41	4,55
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	13	15	42	41	28	8	3,54
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	35	35	28	19	14	16	2,93



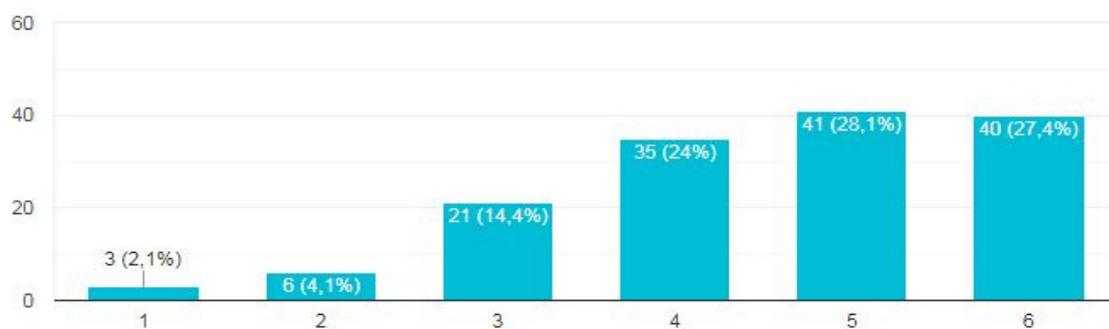
H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato

146 risposte



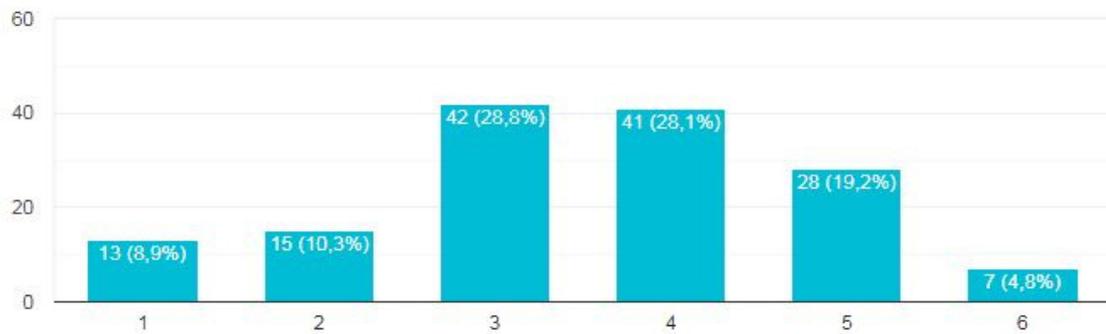
H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente

146 risposte



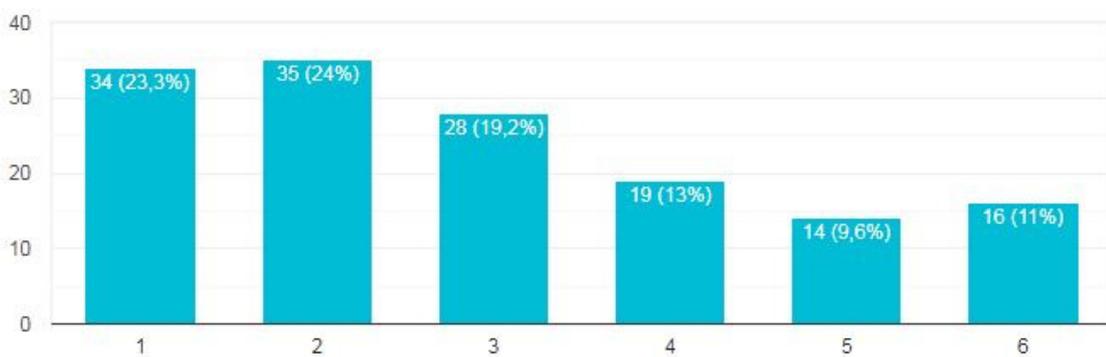
H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali

146 risposte



H.05 Se potessi, comunque cambierei ente

146 risposte

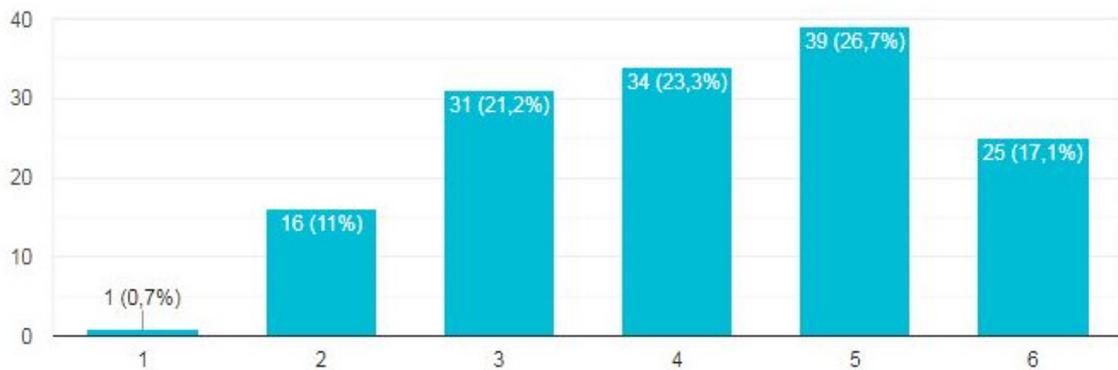


I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		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	1	16	31	34	39	26	4,17
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	1	25	40	36	36	9	3,73
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2	24	41	32	36	12	3,76

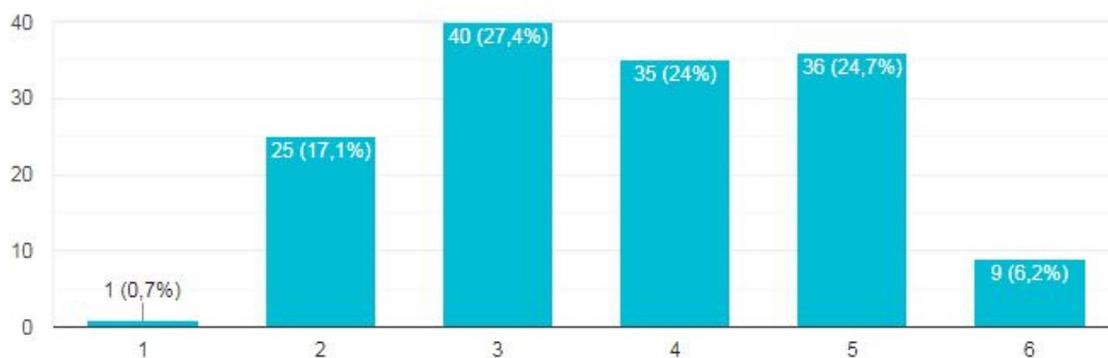
I.01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

146 risposte



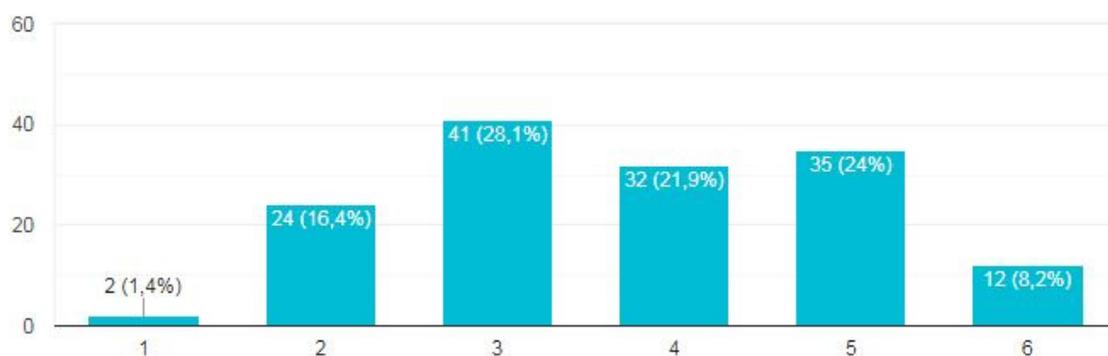
I.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

146 risposte



I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

146 risposte



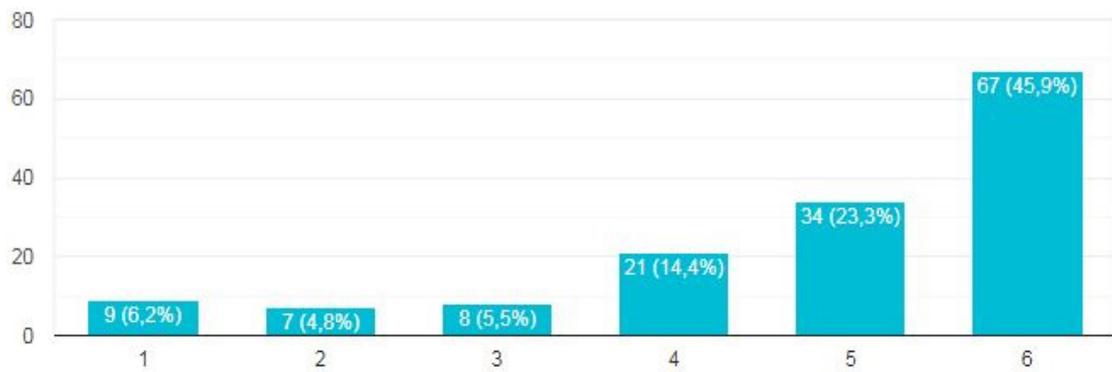
Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla		Del tutto				MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	2	1	7	21	37	79	5,22
B	Le discriminazioni	10	7	8	21	34	67	4,79
C	L'equità nella mia amministrazione	3	1	10	18	39	76	5,16
D	La carriera e lo sviluppo professionale	1	0	13	31	48	50	4,92
E	Il mio lavoro	1	1	4	23	47	71	5,22
F	I miei colleghi	1	3	5	22	46	70	5,17
G	Il contesto del mio lavoro	3	0	7	22	46	69	5,14
H	Il senso di appartenenza	1	4	12	27	47	56	4,93
I	L'immagine della mia amministrazione	4	4	13	36	48	42	4,67



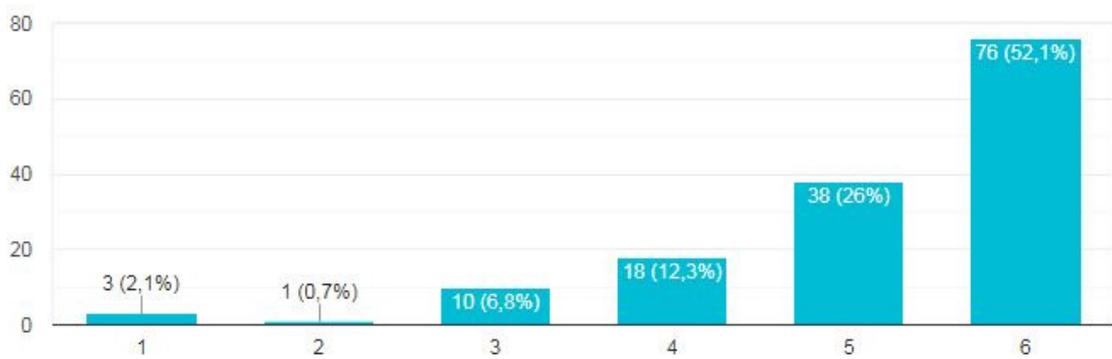
B Le discriminazioni

146 risposte



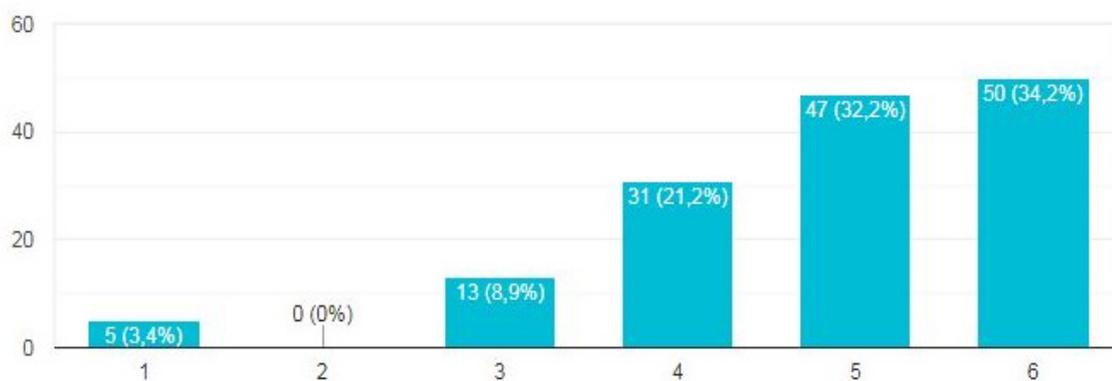
C L'equità nella mia amministrazione

146 risposte



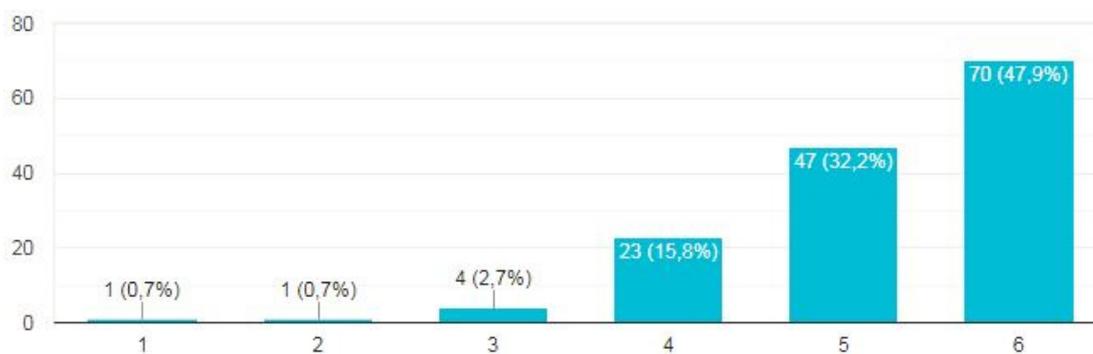
D La carriera e lo sviluppo professionale

146 risposte



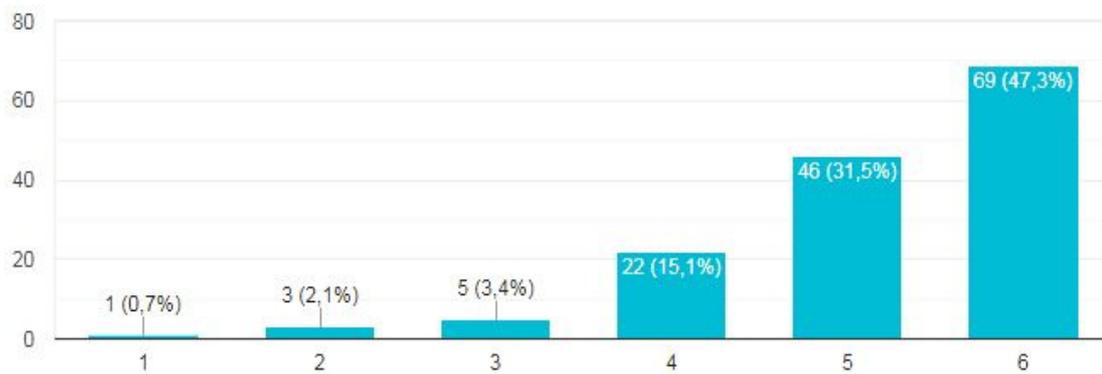
E Il mio lavoro

146 risposte



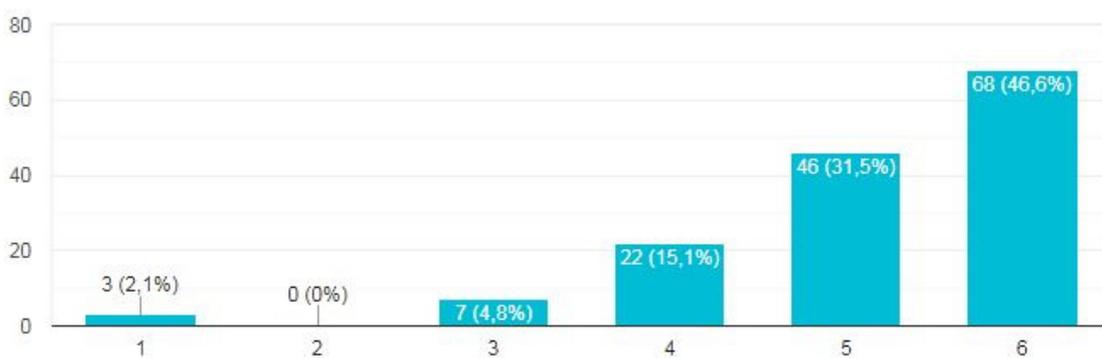
F I miei colleghi

146 risposte



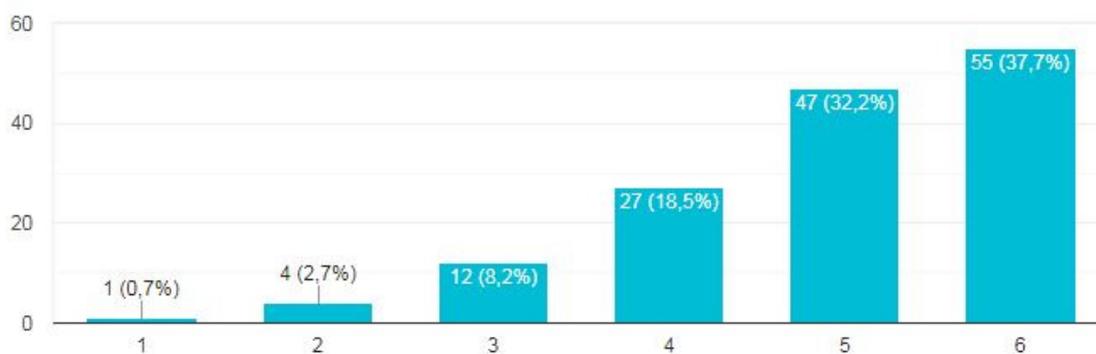
G Il contesto del mio lavoro

146 risposte



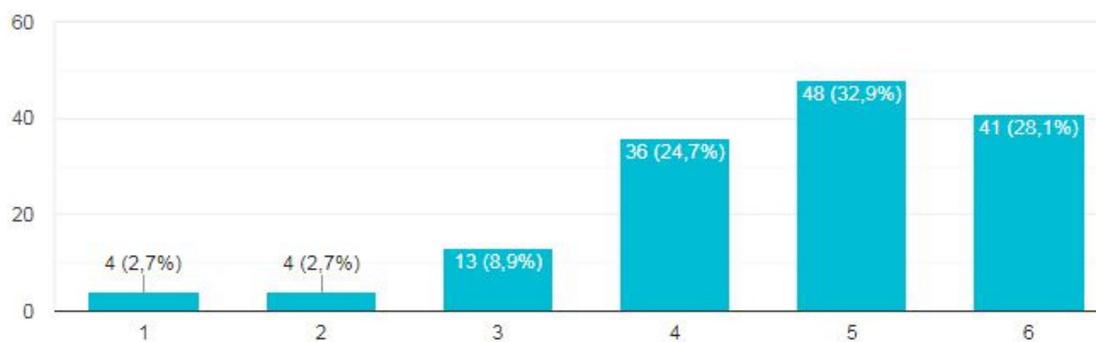
H Il senso di appartenenza

146 risposte



I L'immagine della mia amministrazione

146 risposte



GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

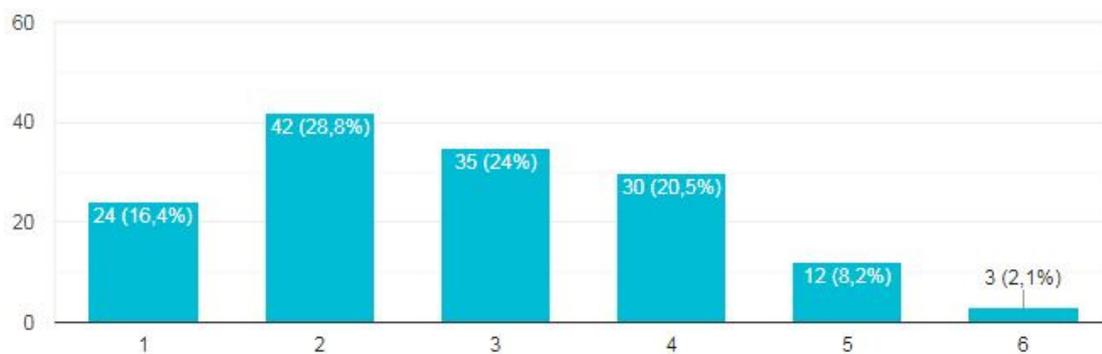
L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	28	45	34	27	10	3	2,69
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	24	42	35	31	12	3	2,82
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	22	43	40	27	12	3	2,82
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	16	37	35	31	21	7	3,17



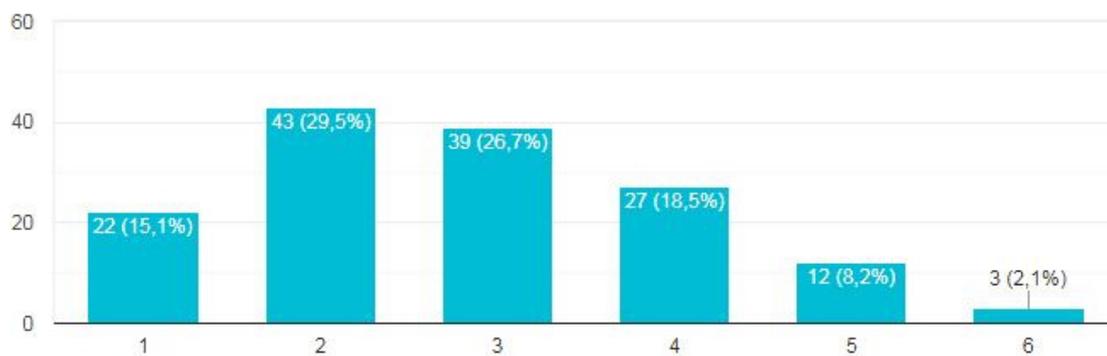
L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione

146 risposte



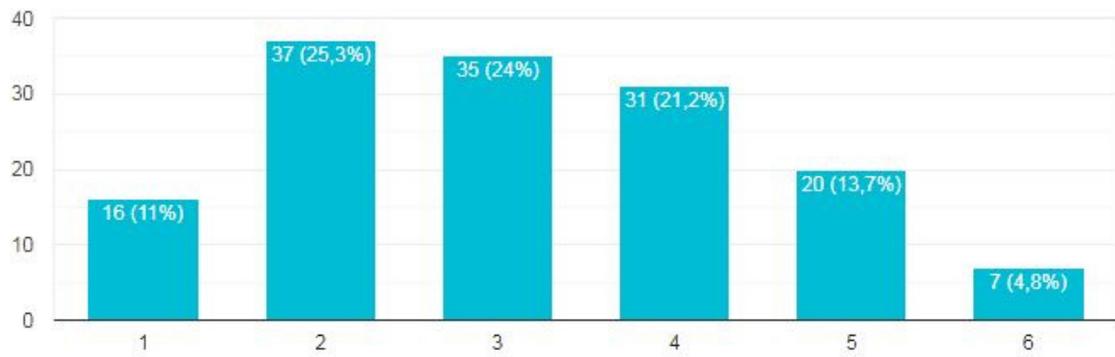
L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione

146 risposte



L.04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

146 risposte

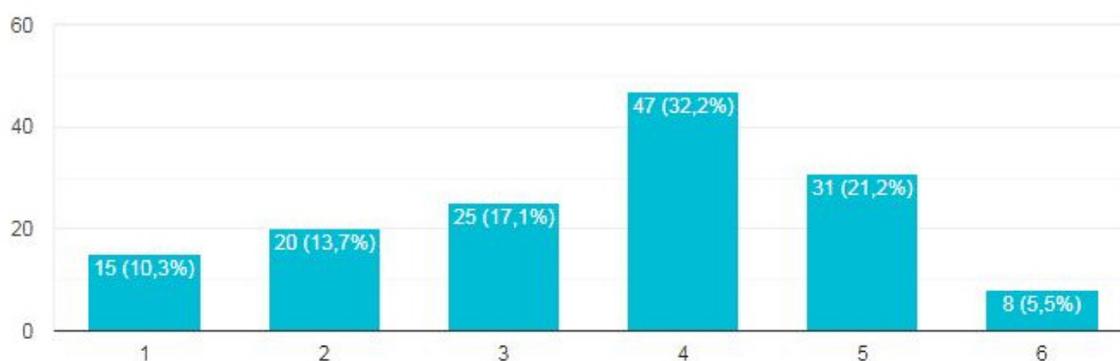


M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	15	20	25	47	32	8	3,58
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	17	29	28	39	26	8	3,35
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	20	23	25	38	34	7	3,44
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	34	19	22	36	30	6	3,18

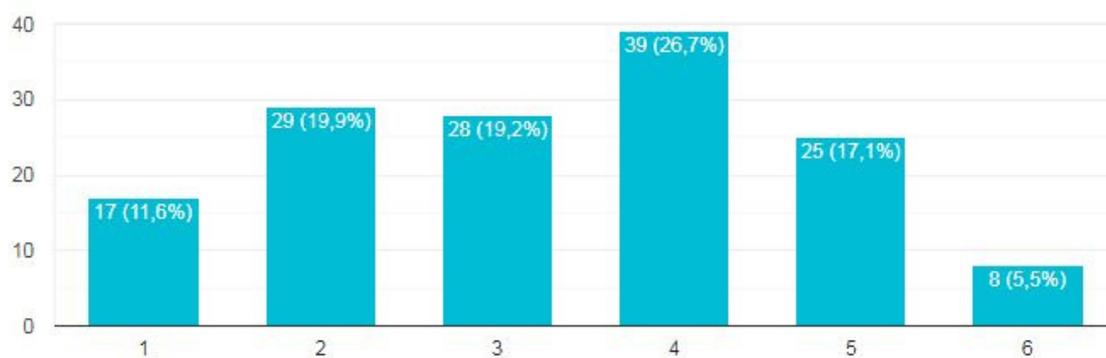
M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro

146 risposte



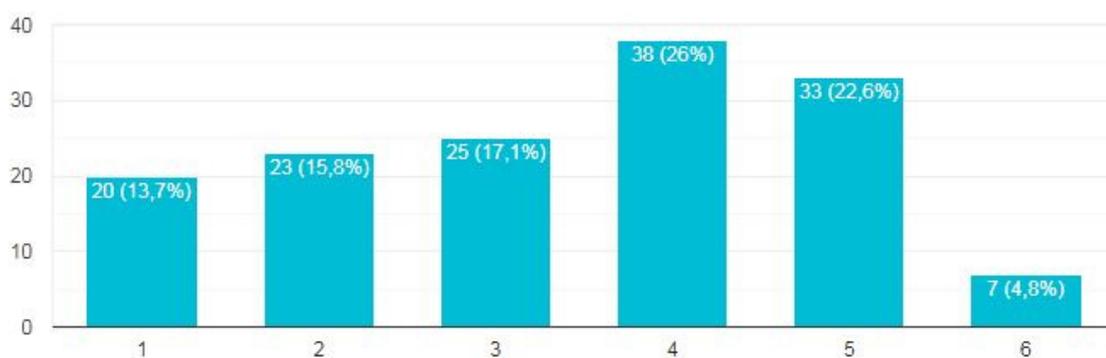
M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

146 risposte



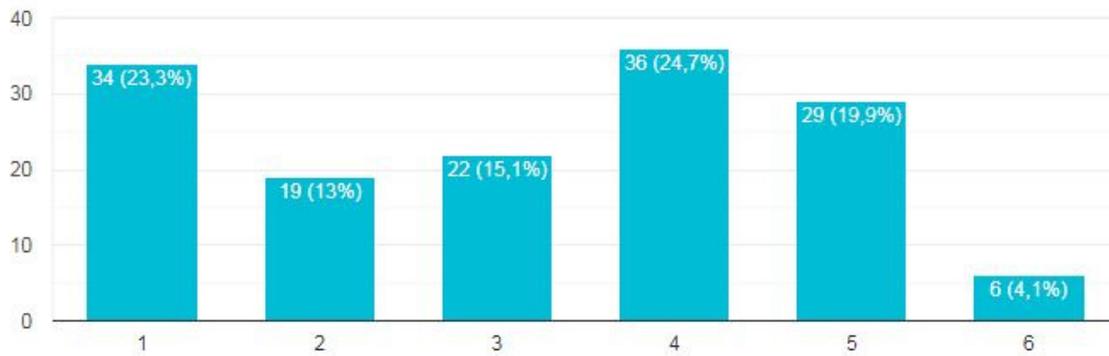
M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

146 risposte



M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

146 risposte

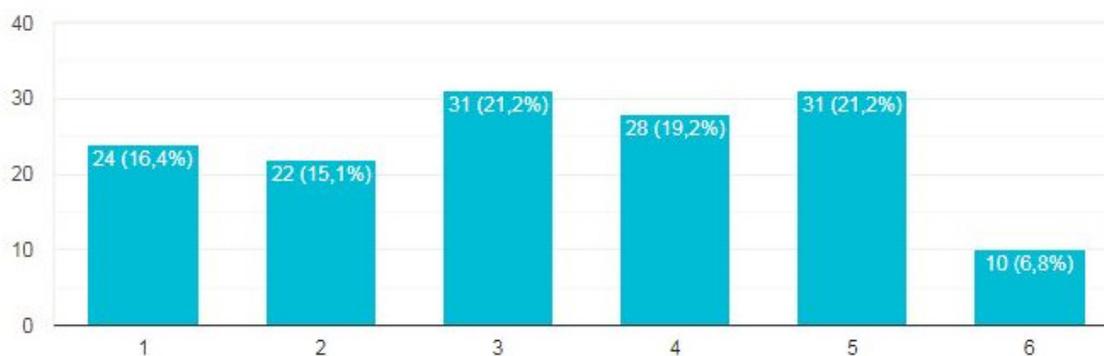


N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	24	22	31	28	32	10	3,35
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	22	19	29	49	21	7	3,33
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	31	24	28	34	25	5	3,09
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	32	33	33	29	17	3	2,83
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	26	34	33	24	23	7	3,03

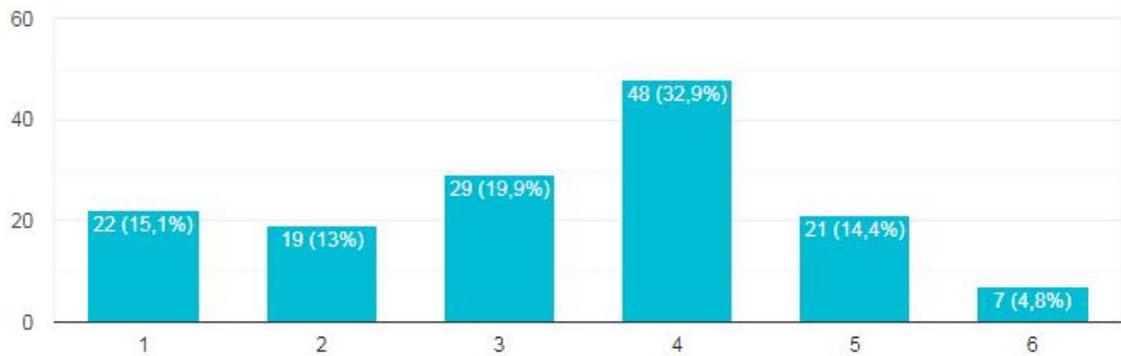
N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro

146 risposte



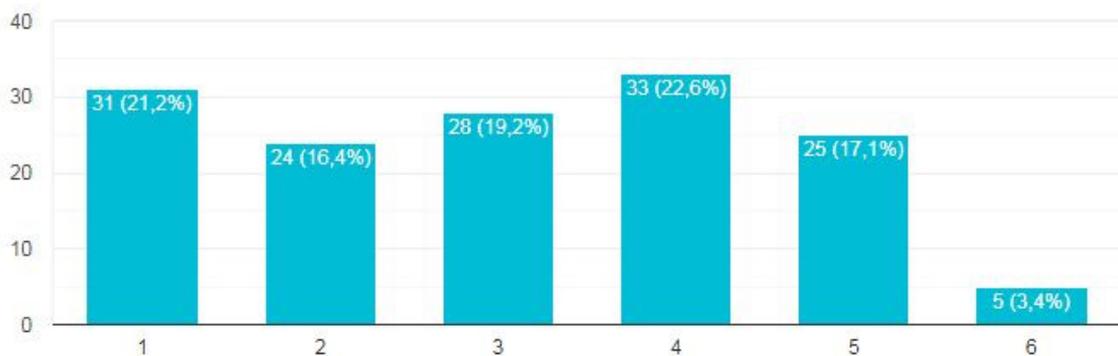
N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance

146 risposte



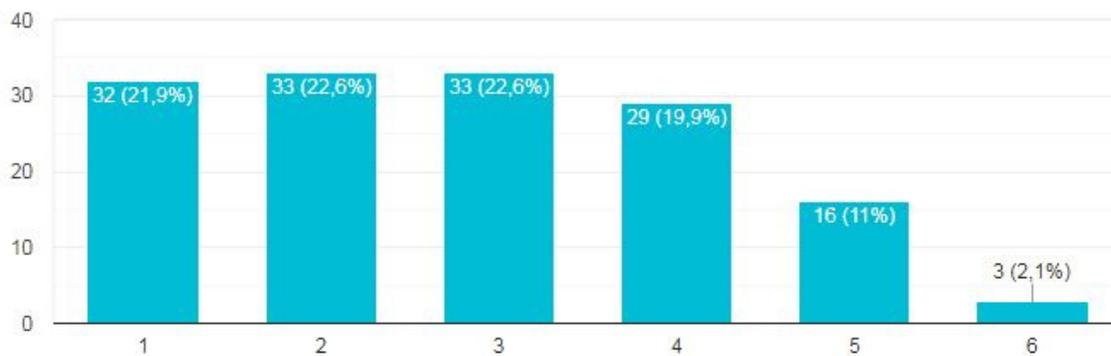
N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

146 risposte



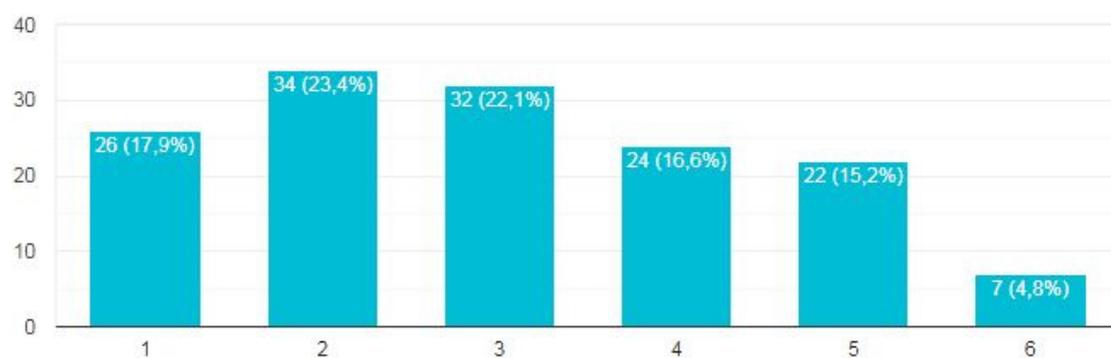
N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano

146 risposte



N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

145 risposte



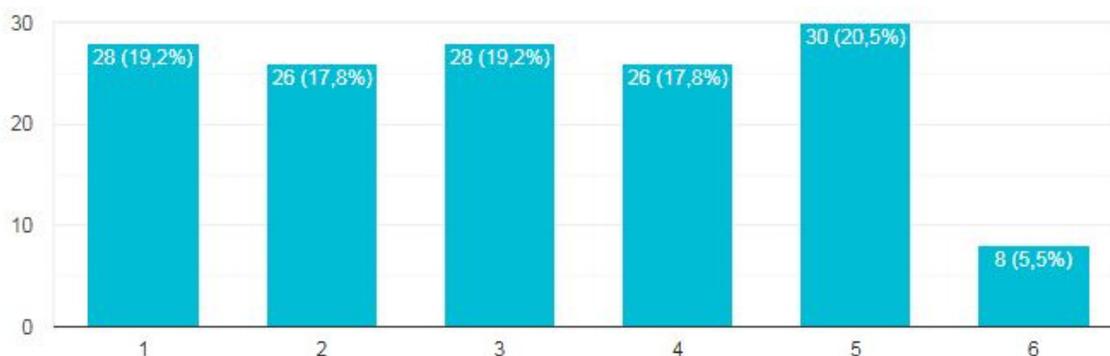
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O - Il mio capo e la mia crescita

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	28	26	28	26	30	9	3,21
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	28	26	29	23	33	8	3,21
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	15	23	20	21	36	32	3,93
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	14	18	17	34	39	25	3,96
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	14	17	23	30	38	25	3,93

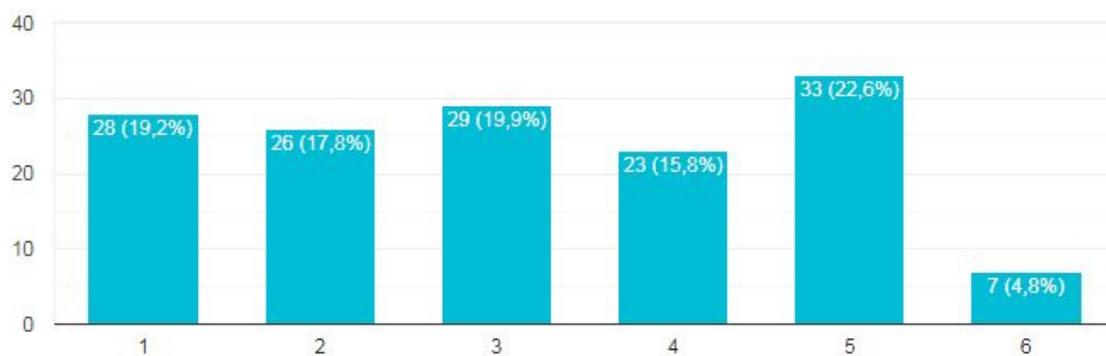
O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

146 risposte



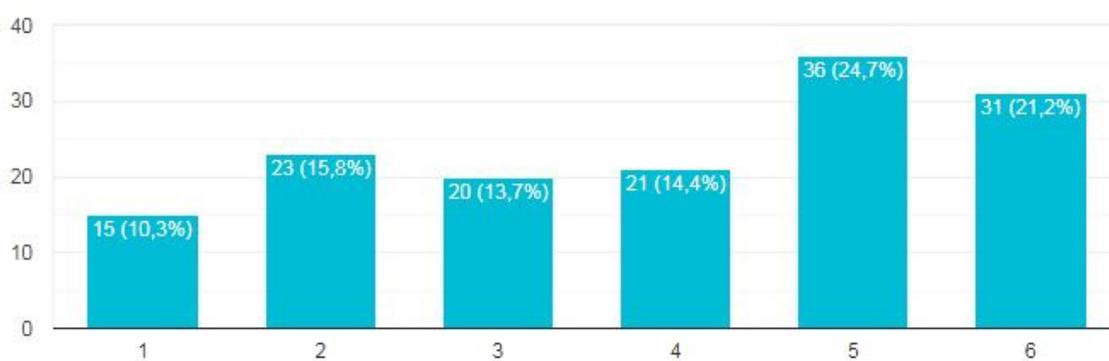
O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

146 risposte



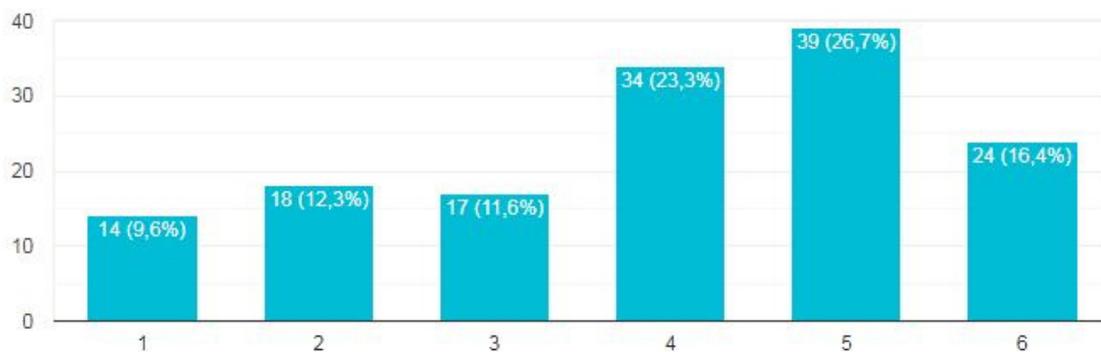
O.03 È sensibile ai miei bisogni personali

146 risposte



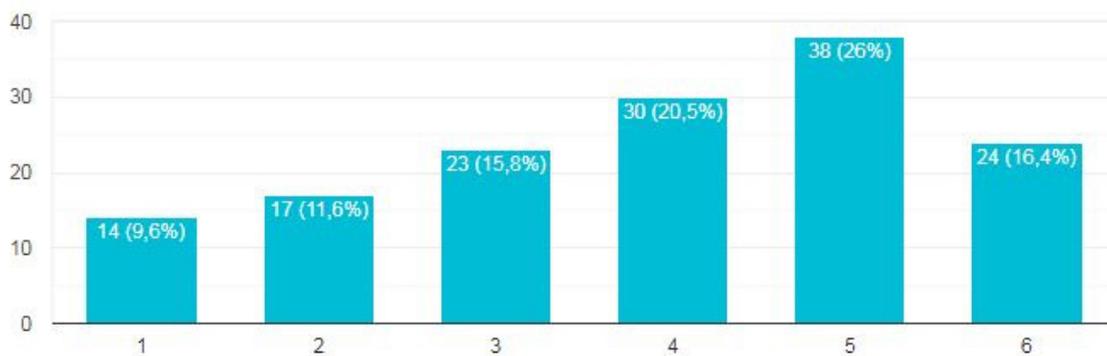
0.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

146 risposte



0.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

146 risposte

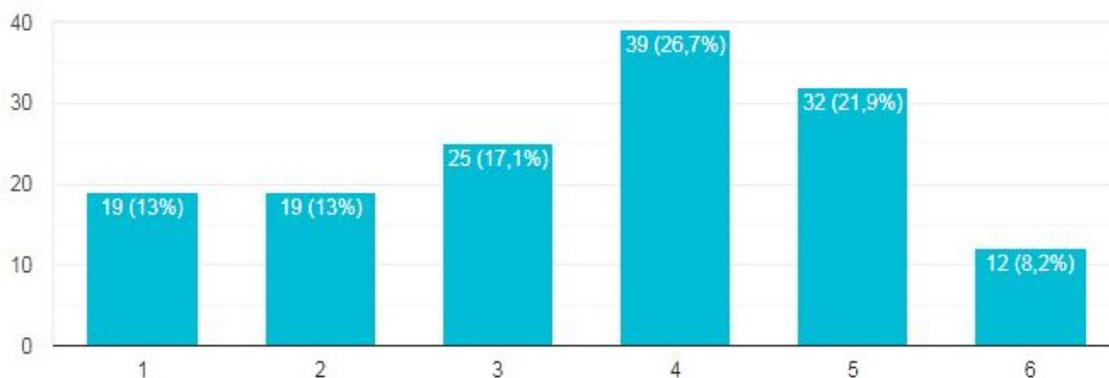


P - Il mio capo e l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto		MEDIA
		1	2	3	4	5	6	
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	19	19	25	39	32	13	3,58
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	23	32	25	32	25	10	3,23
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	22	29	30	20	36	10	3,33
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	12	19	19	30	34	33	4,05

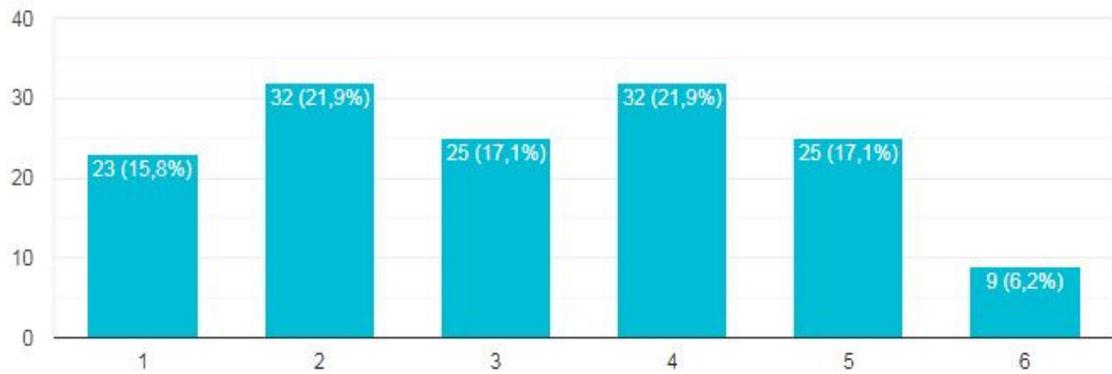
P,01 Agisce con equità, in base alla mia percezione

146 risposte



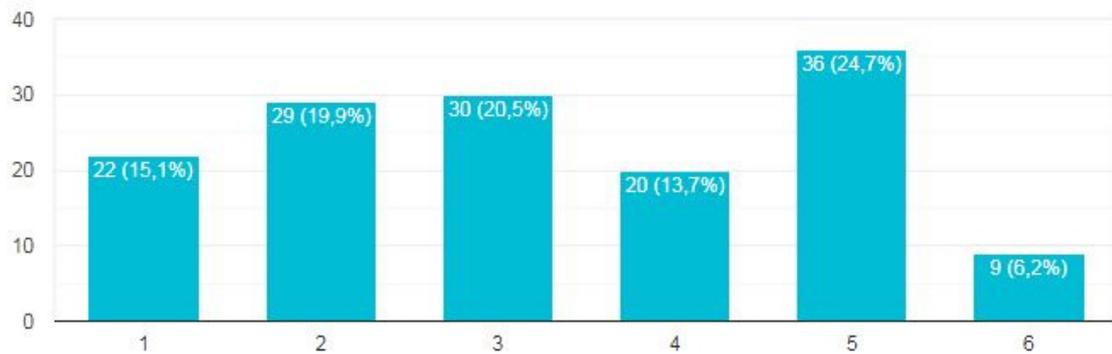
P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro

146 risposte



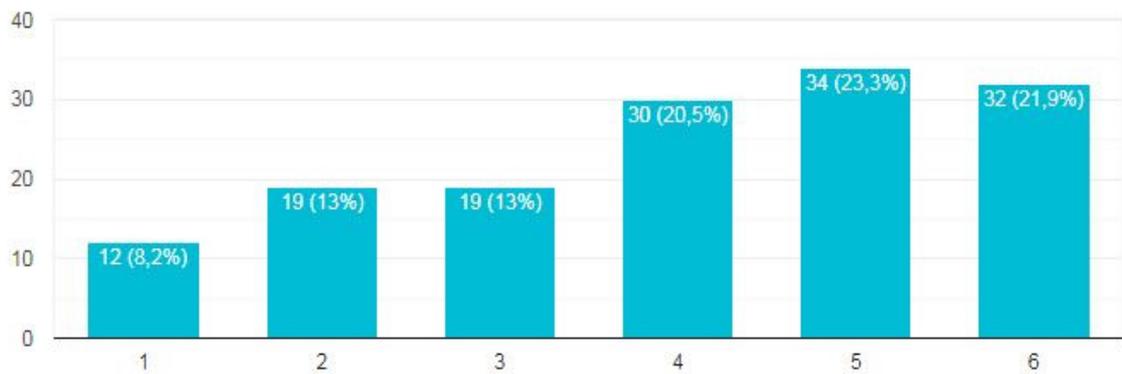
P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

146 risposte



P.04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

146 risposte



DATI ANAGRAFICI

1	Sono:		%
1.1	Donna	112	76,19
1.2	Uomo	35	23,81

2	Il mio contratto di lavoro:		%
2.1	A tempo determinato	8	5,44
2.2	A tempo indeterminato	139	94,56

3	La mia età:		%
3.1	Fino a 30 anni	1	0,68
3.2	Dai 31 ai 40 anni	16	10,88
3.3	Dai 41 ai 50 anni	57	38,78
3.4	Dai 51 ai 60 anni	63	42,86
3.5	Oltre i 60 anni	10	6,80

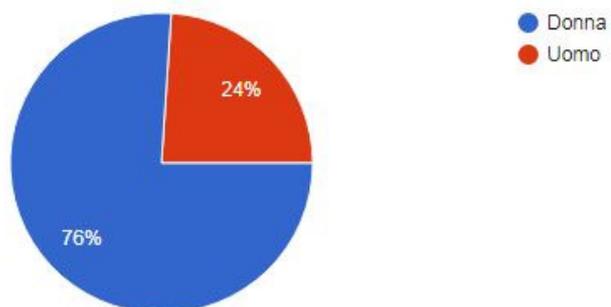
4	La mia anzianità di servizio:		%
4.1	Meno di 5 anni	21	14,29
4.2	Da 5 a 10 anni	13	8,84
4.3	Da 11 a 20 anni E oltre	113	76,87

5	La mia qualifica:		%
5.1	Dirigente	3	2,04
5.2	Non dirigente	144	97,96

QUESTIONARIO DATI ANAGRAFICI

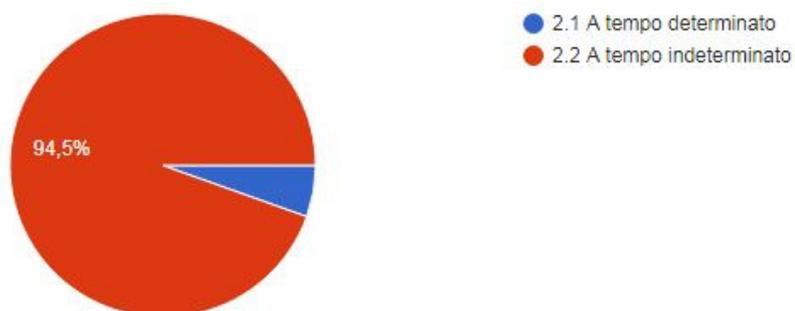
1.1 Sono

146 risposte



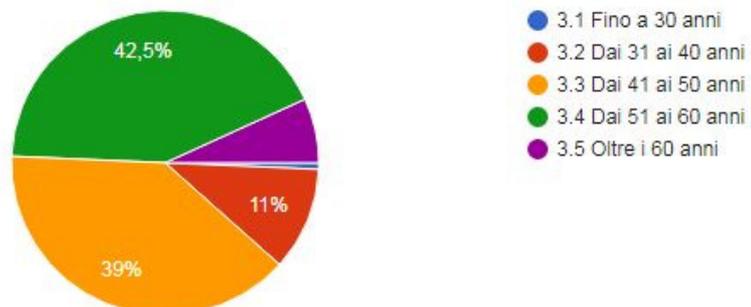
2 - Il mio contratto di lavoro:

146 risposte



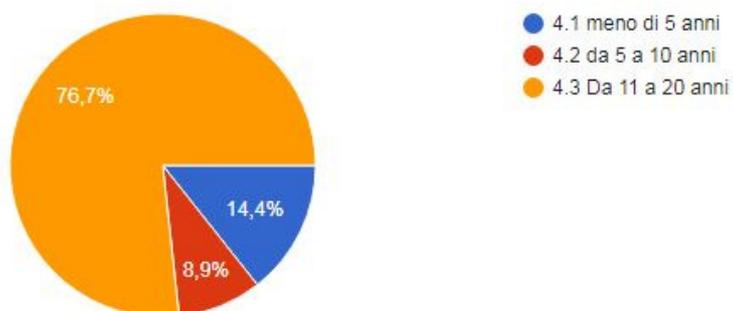
3 - La mia età:

146 risposte



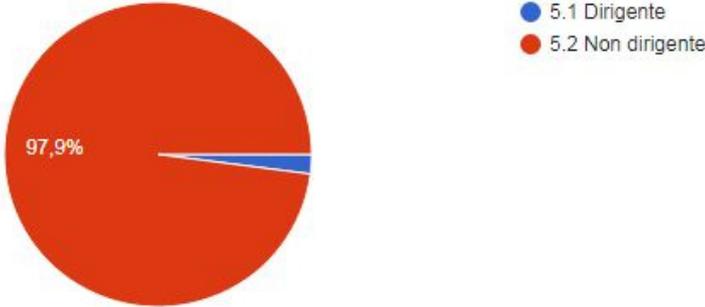
4 - La mia anzianità di servizio:

146 risposte



5 - La mia qualifica:

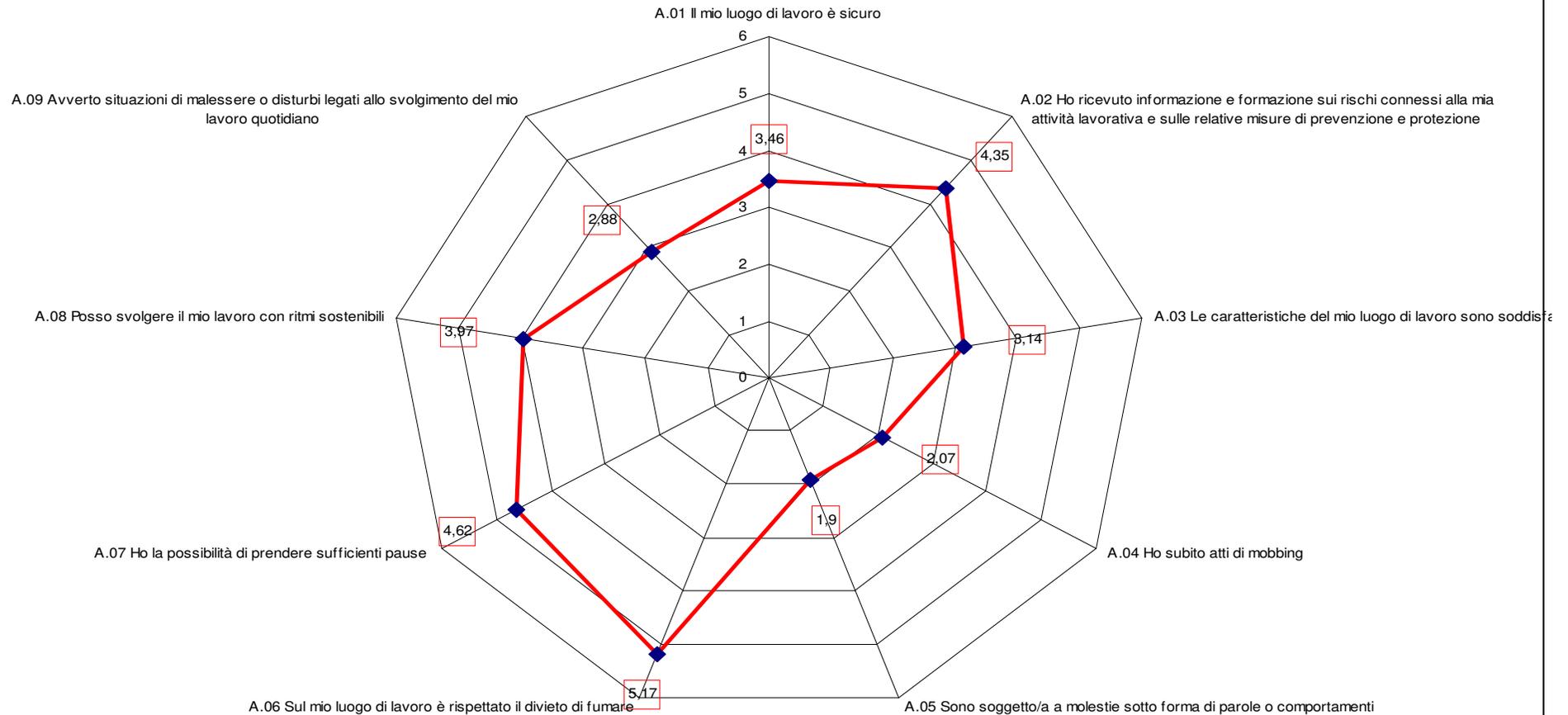
146 risposte



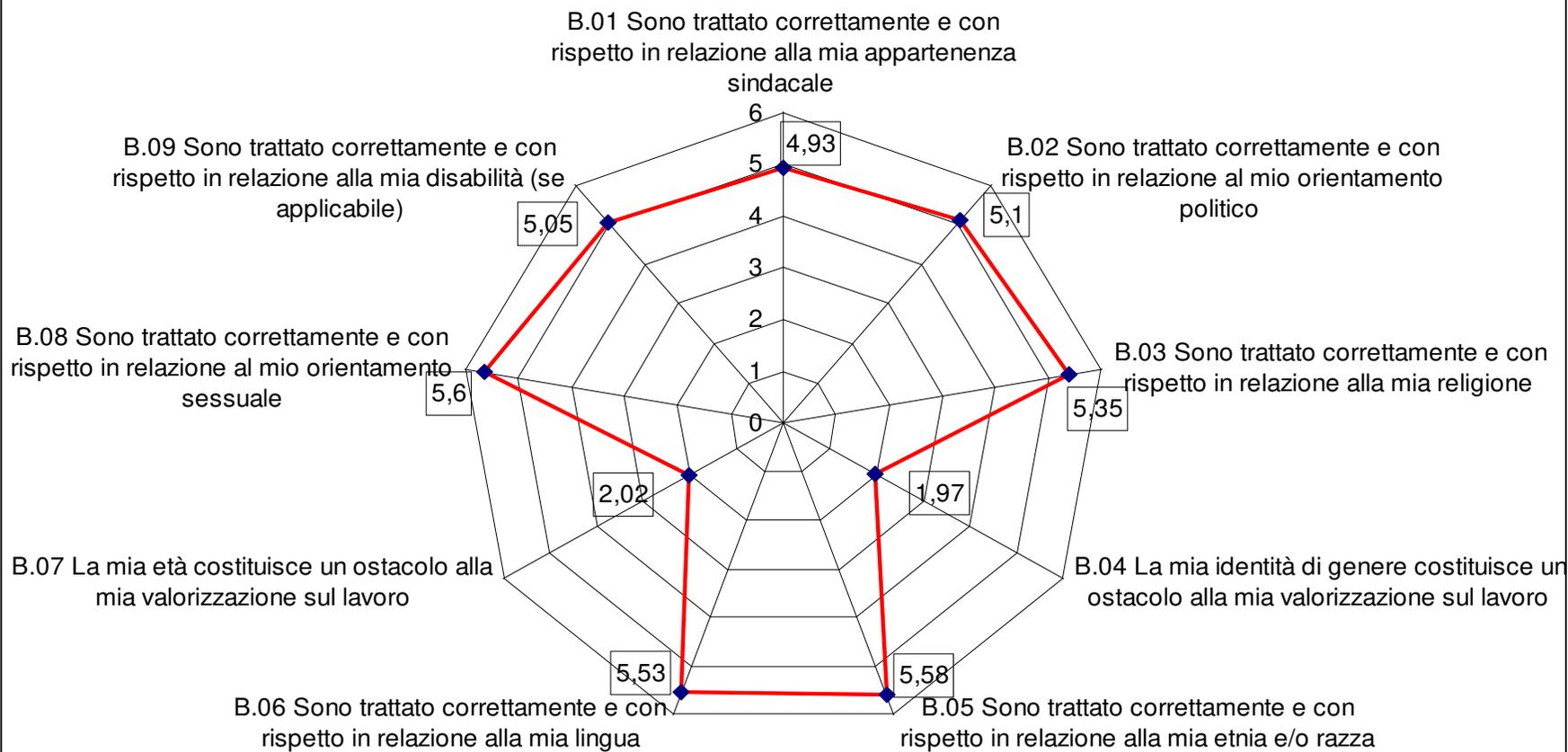
DIAGRAMMI POLARI

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

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



B–Le discriminazioni



C - L'equità nella mia amministrazione

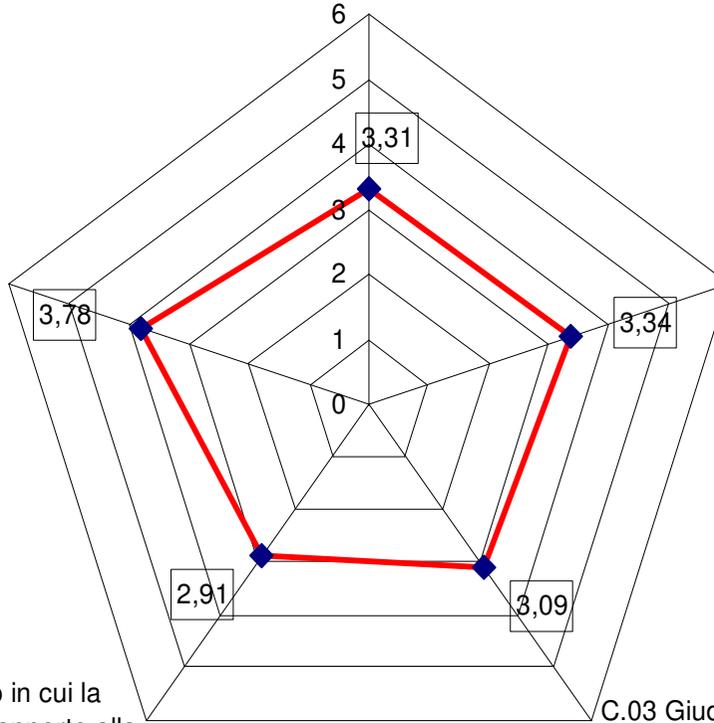
C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

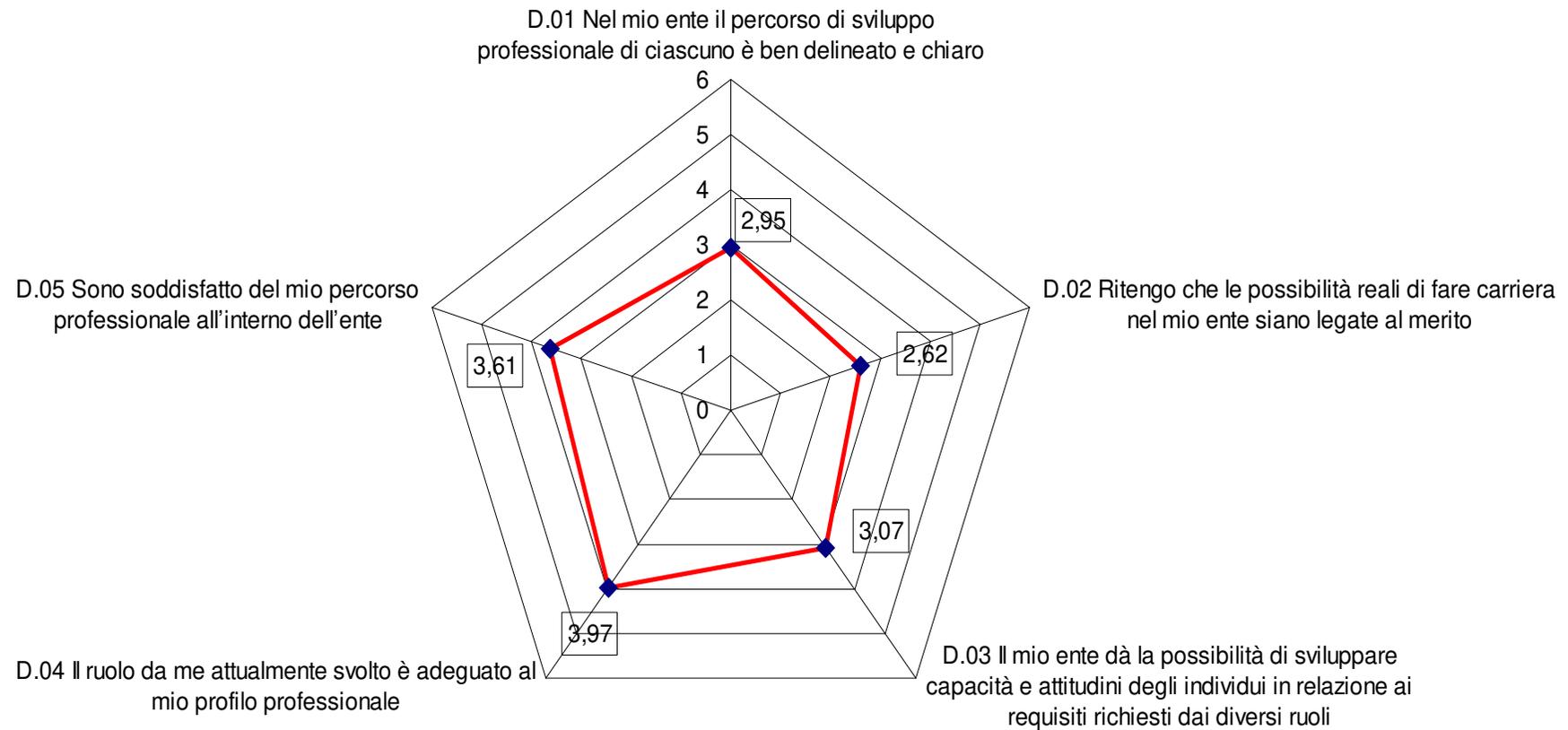
C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

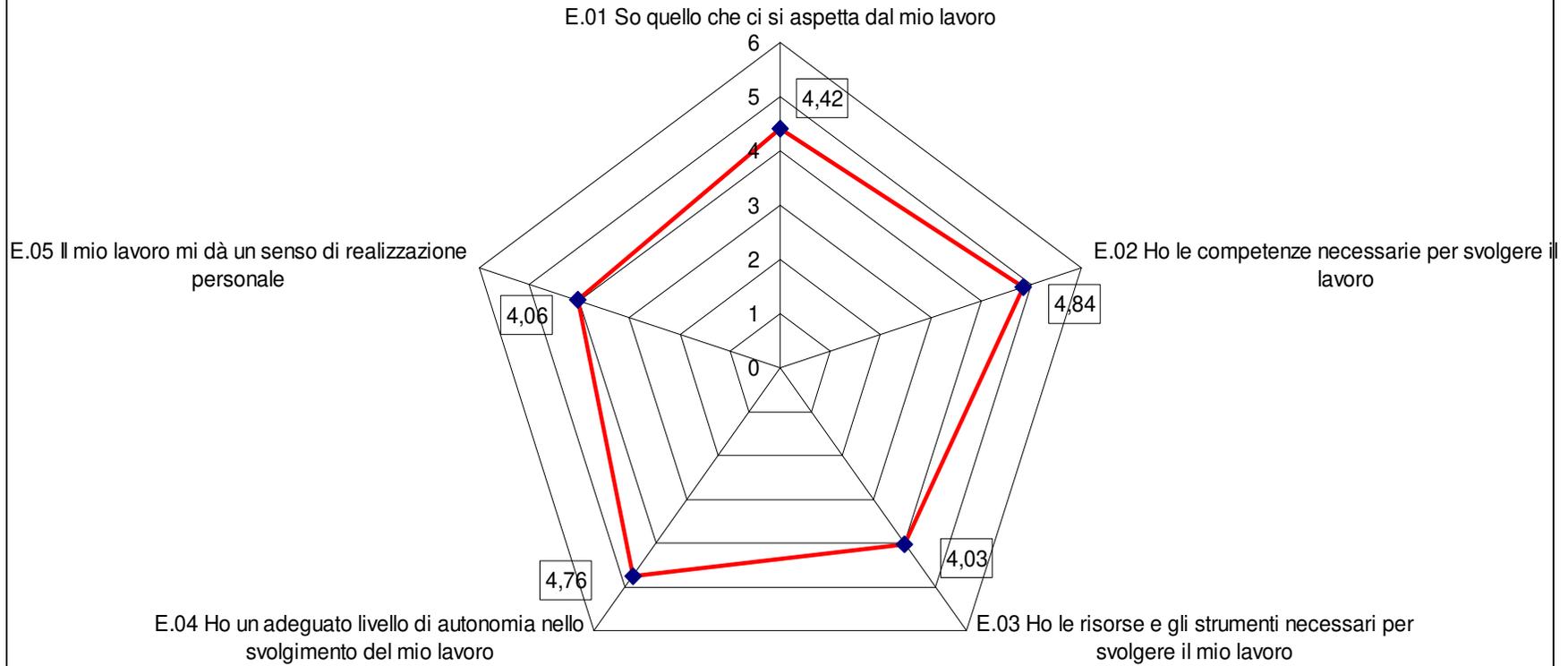
C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione



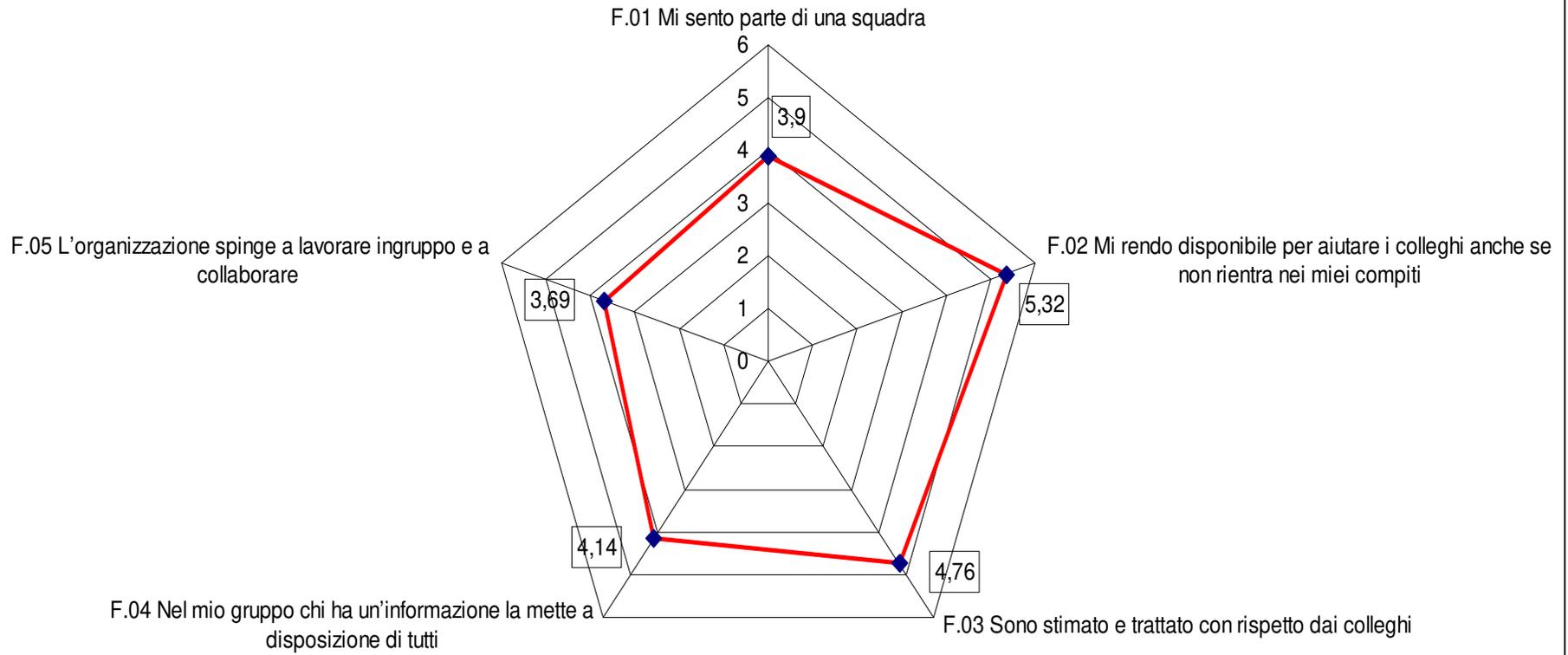
D - Carriera e sviluppo professionale



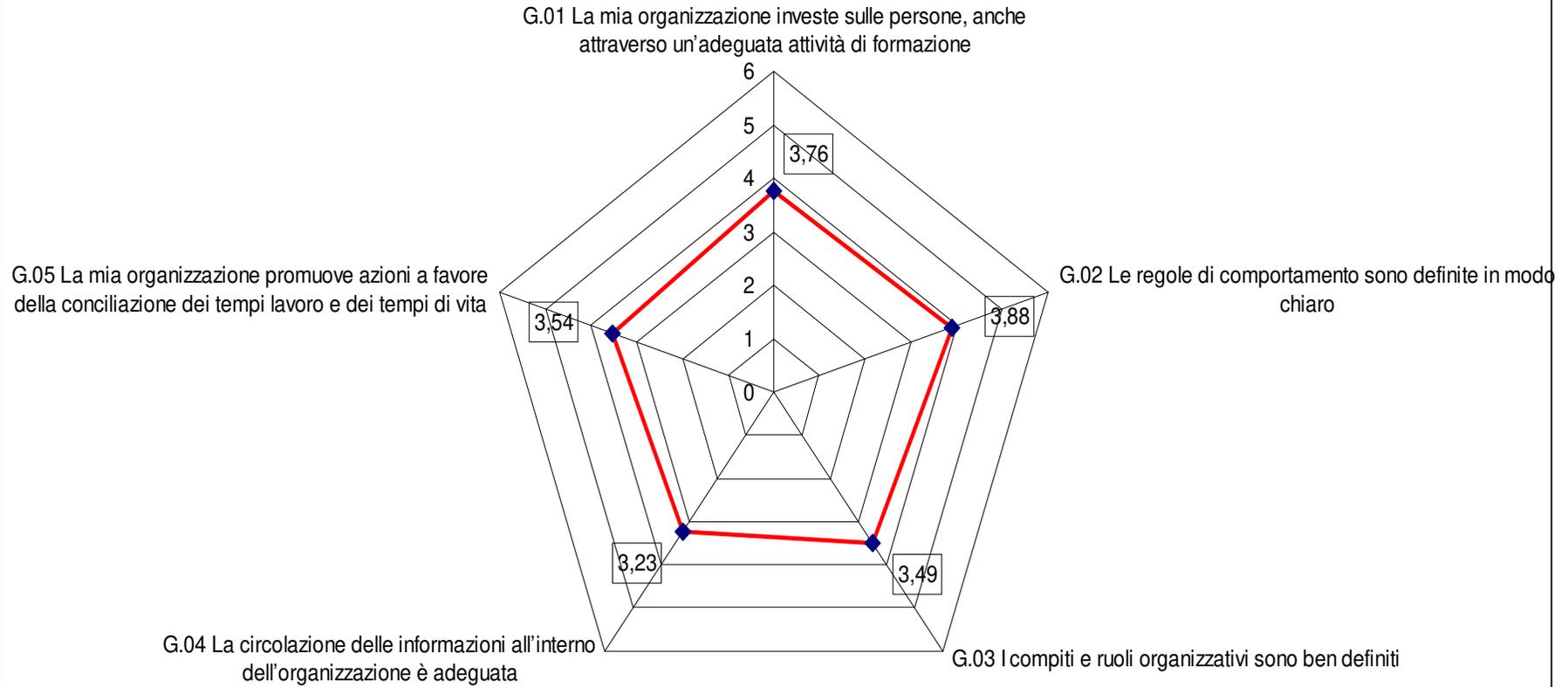
E - Il mio lavoro



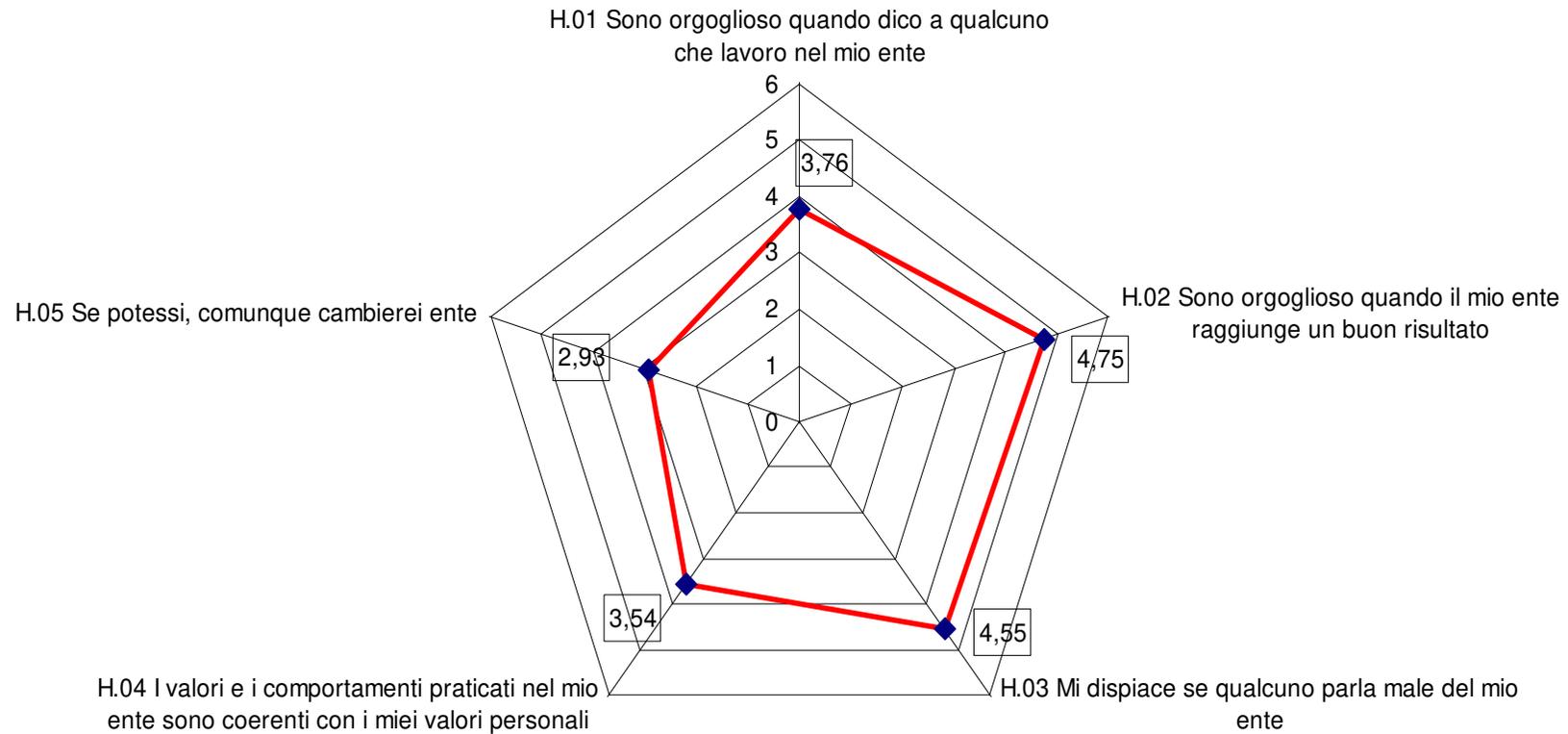
F - I miei colleghi



G - Il contesto del mio lavoro

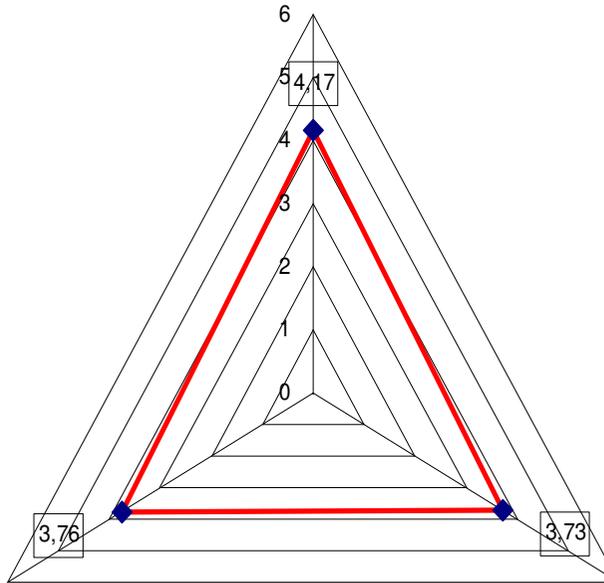


H - Il senso di appartenenza



I - L'immagine della mia amministrazione

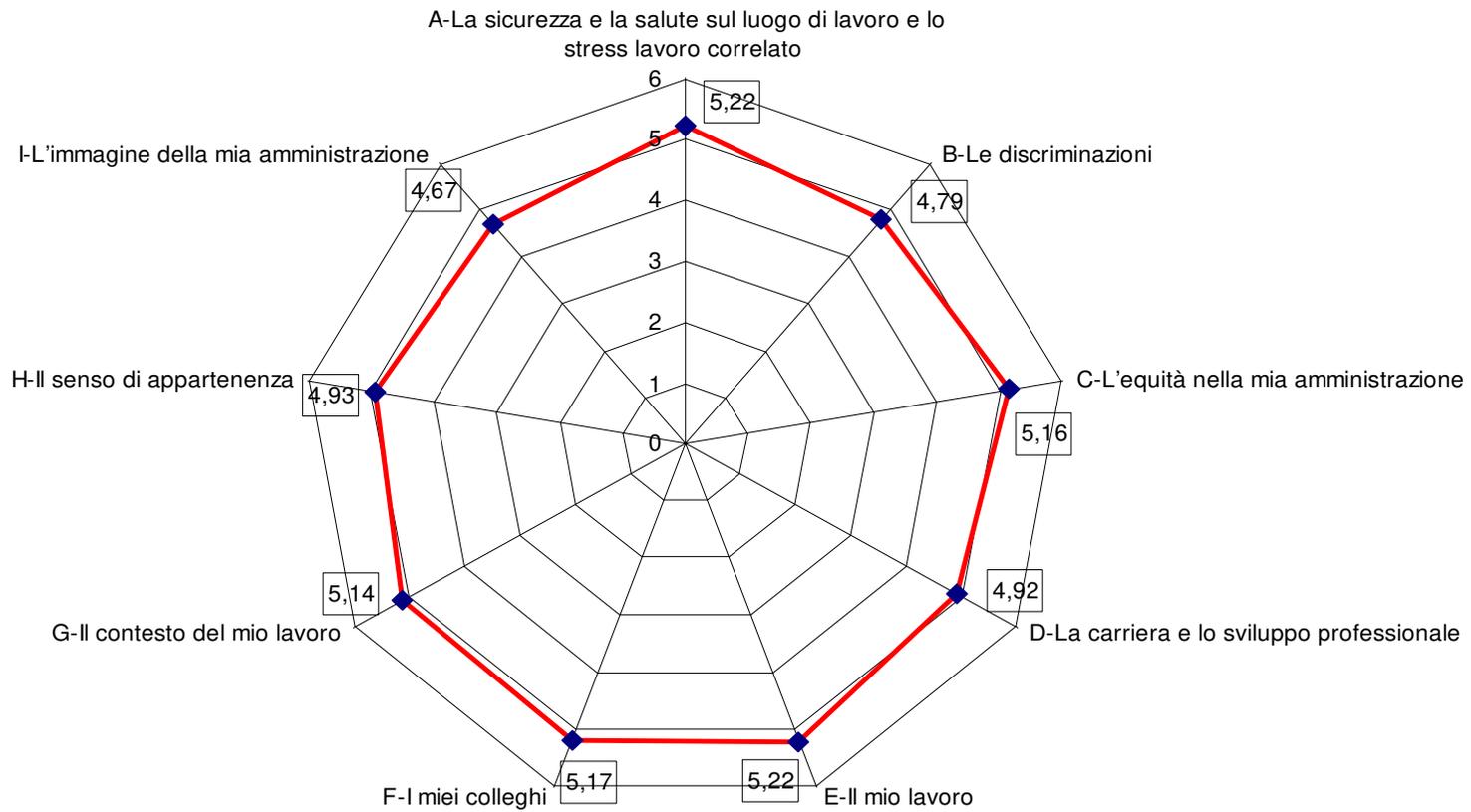
I.01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività



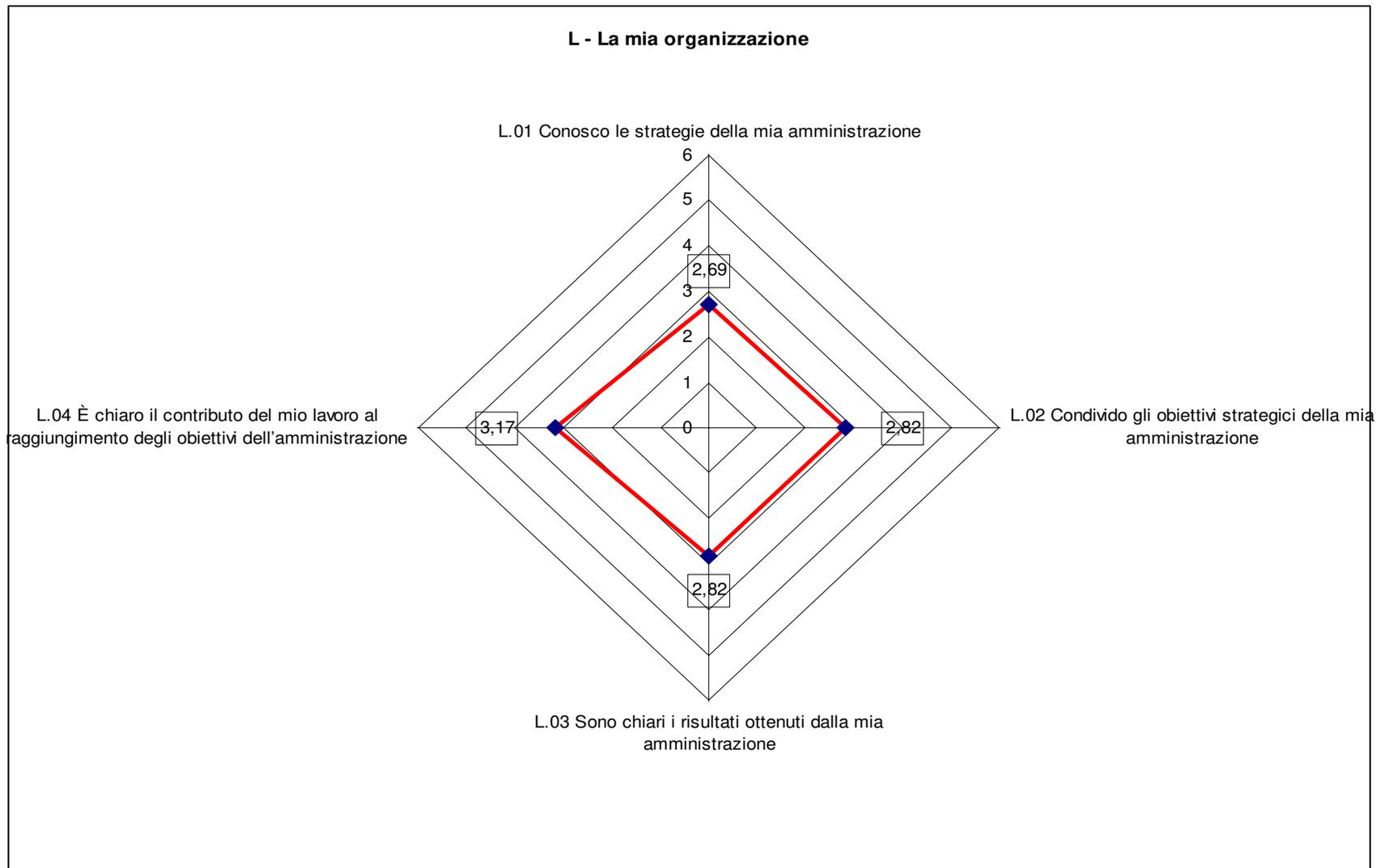
03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

I.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

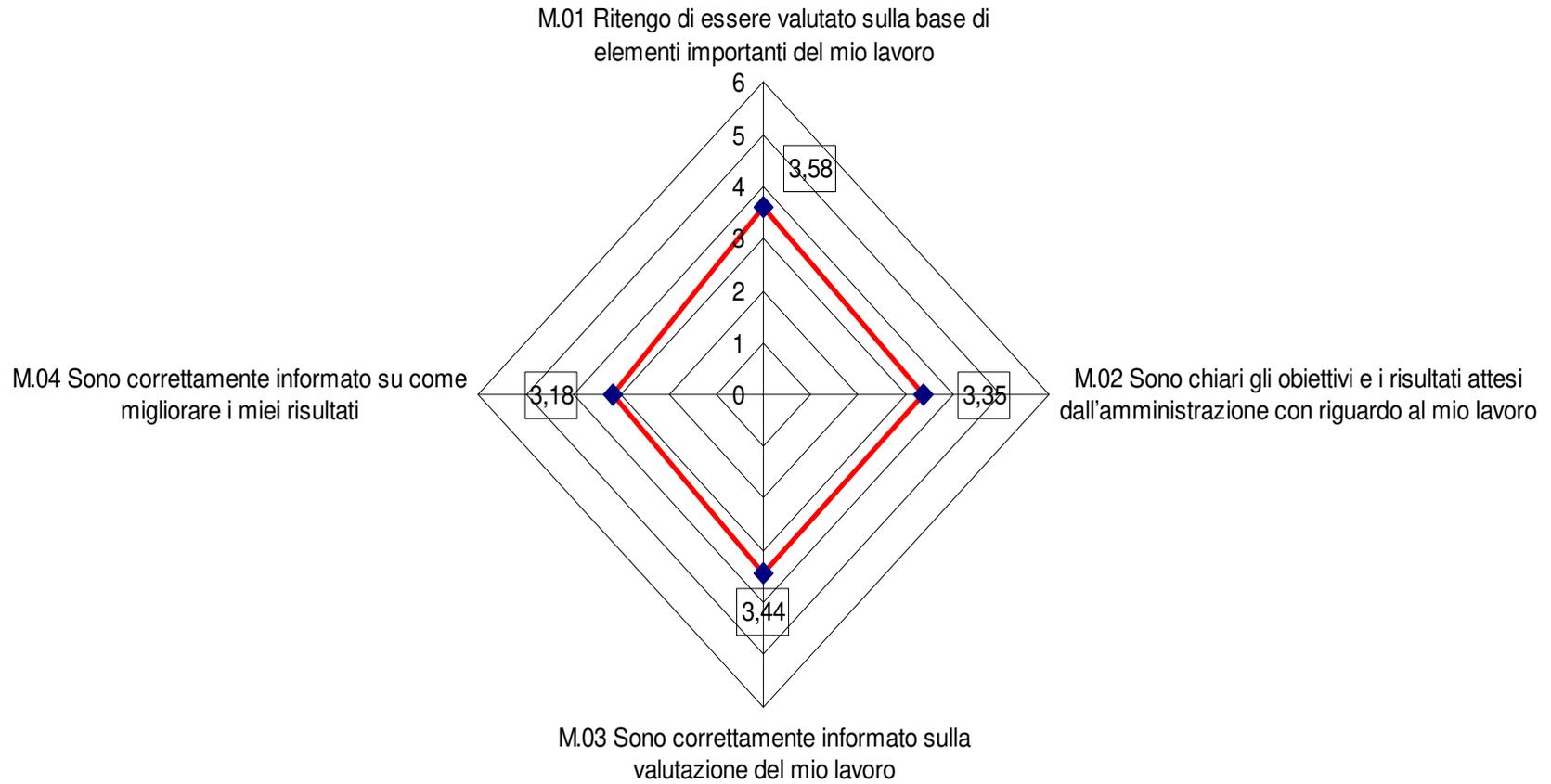
Importanza degli ambiti di indagine



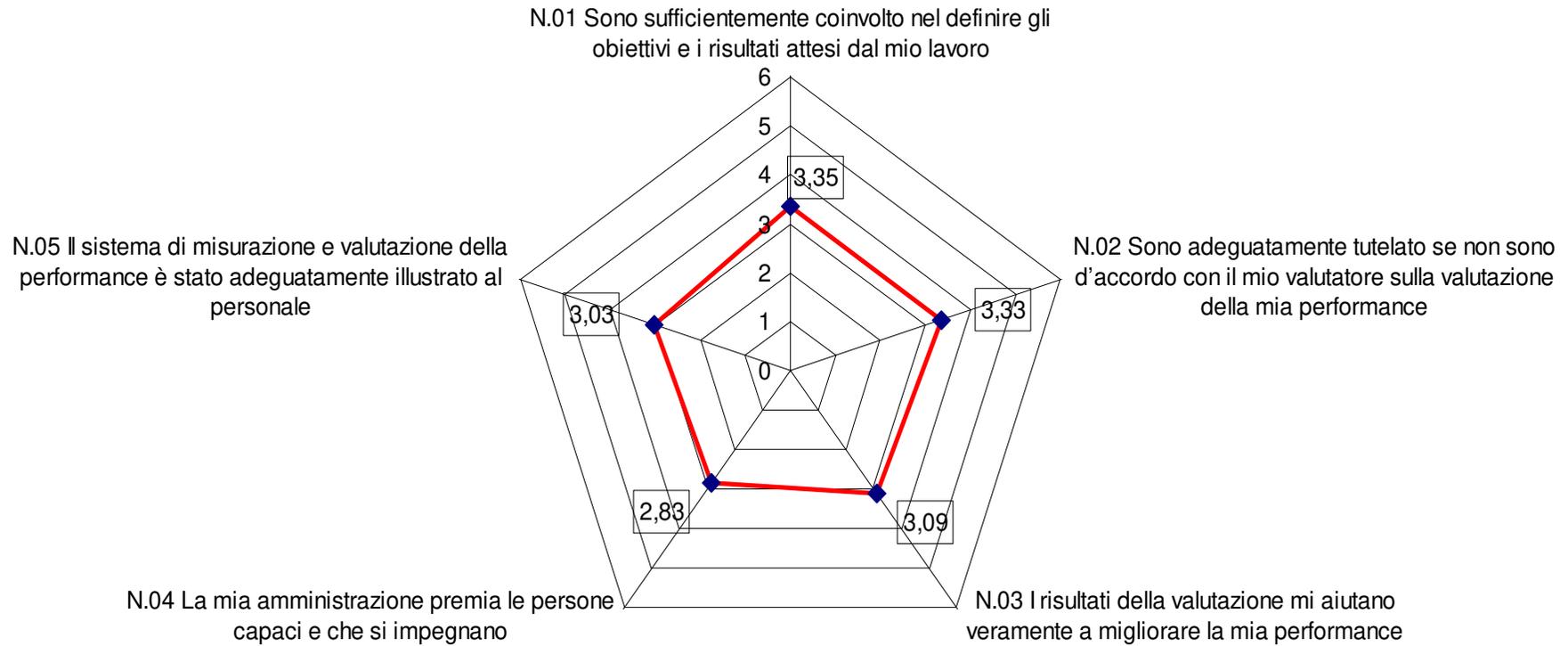
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE



M - Le mie performance

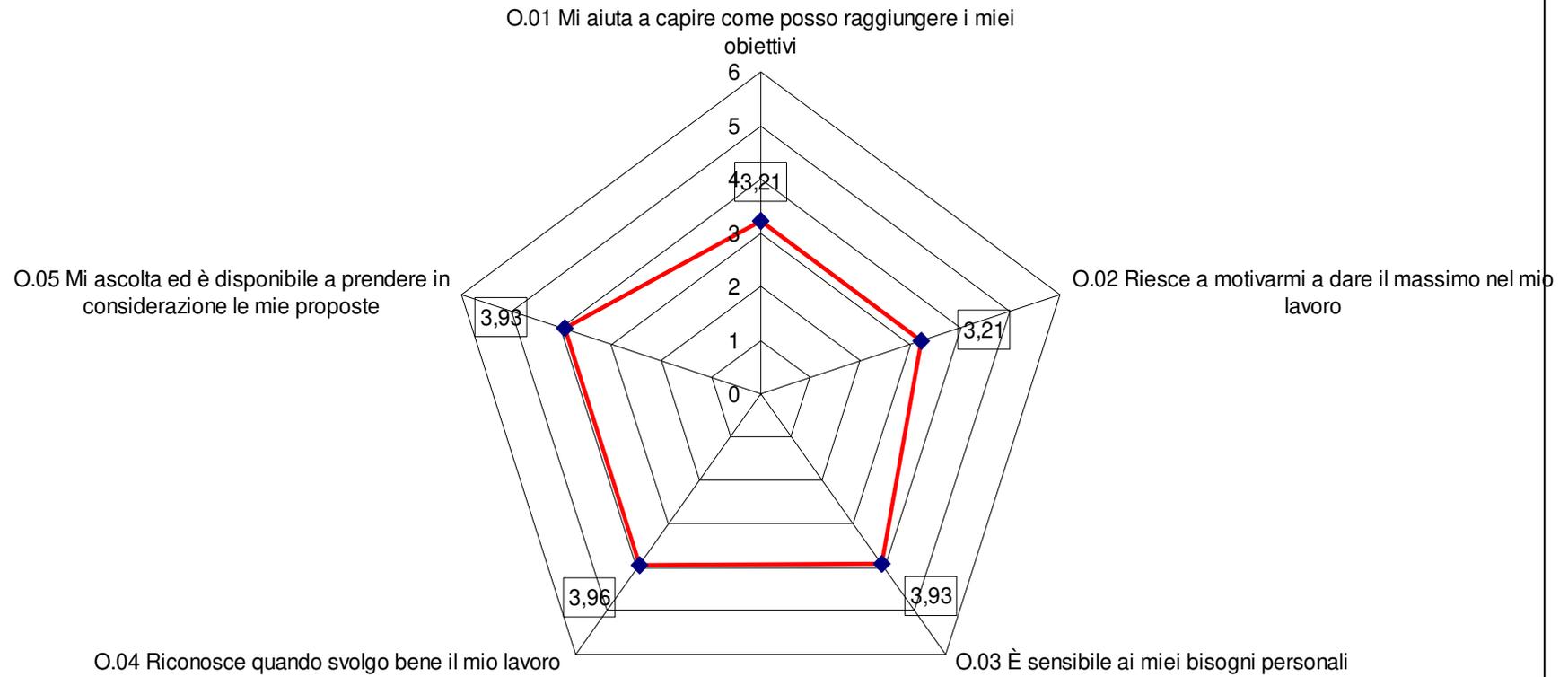


N - Il funzionamento del sistema

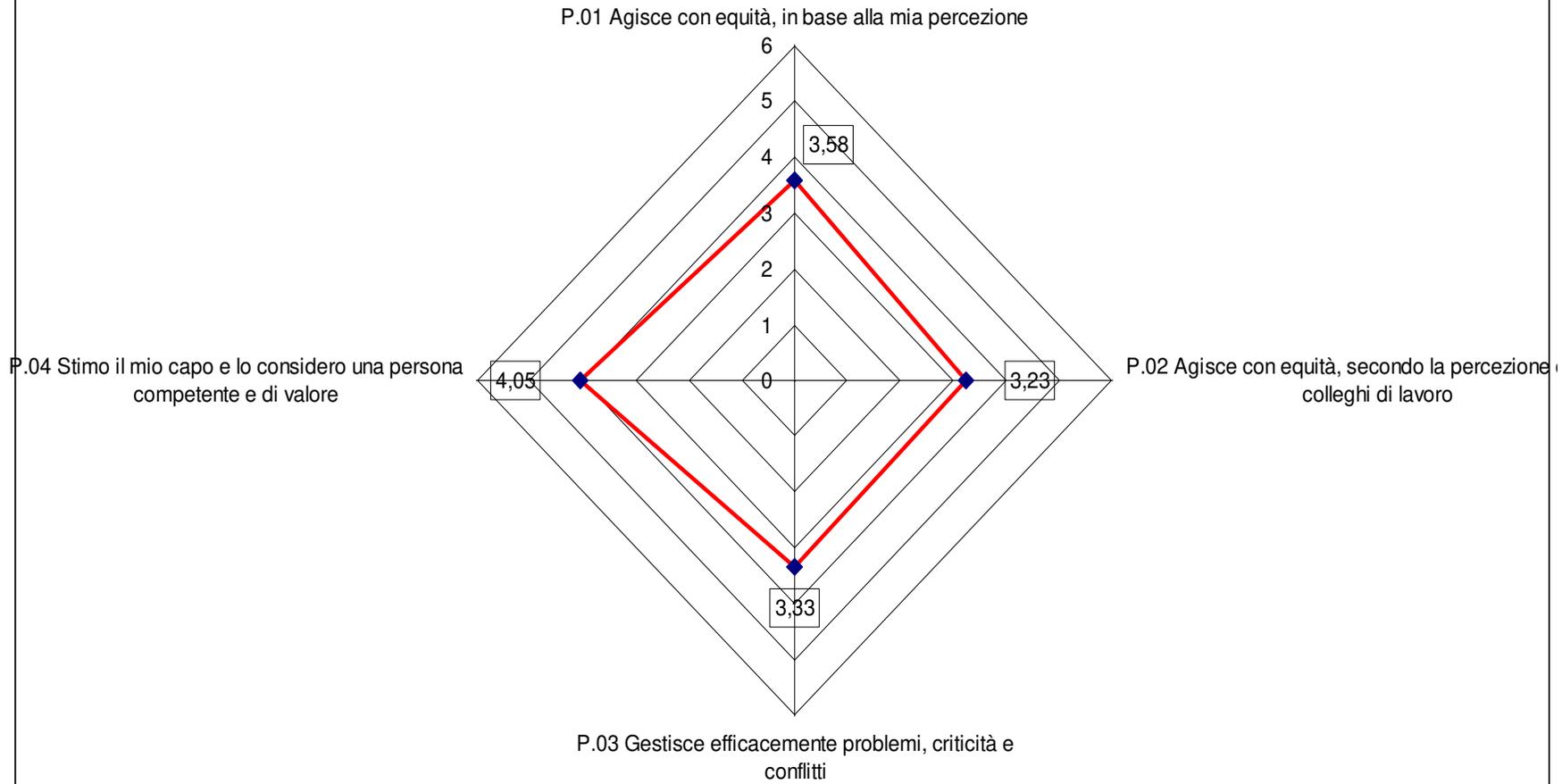


VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O - Il mio capo e la mia crescita



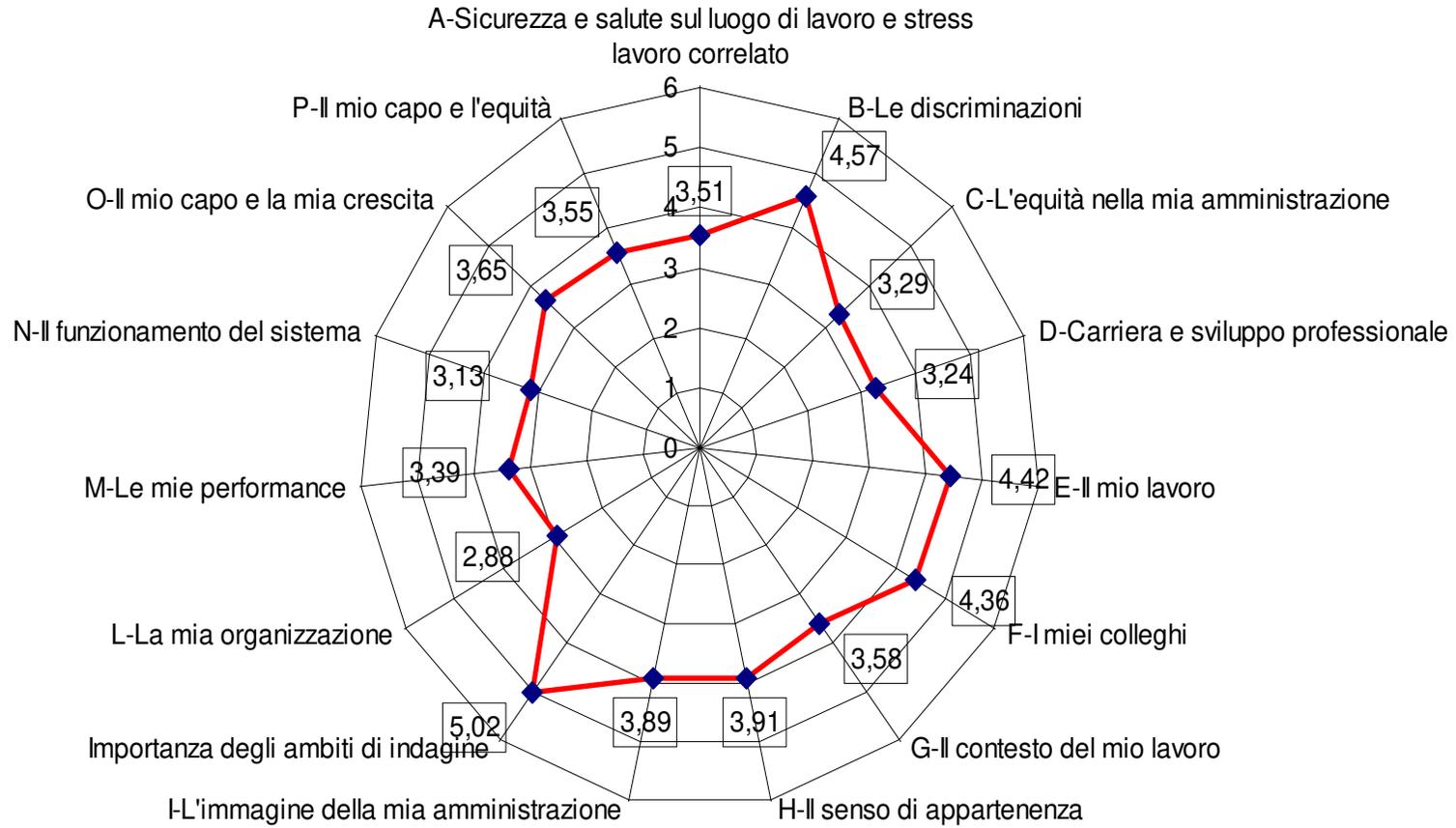
P - Il mio capo e l'equità



MEDIE DELLE RISPOSTE PER SINGOLO AMBITO DI INDAGINE

Ambiti questionario	Media
A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3,51
B-Le discriminazioni	4,57
C-L'equità nella mia amministrazione	3,29
D-Carriera e sviluppo professionale	3,24
E-Il mio lavoro	4,42
F-I miei colleghi	4,36
G-Il contesto del mio lavoro	3,58
H-Il senso di appartenenza	3,91
I-L'immagine della mia amministrazione	3,89
Importanza degli ambiti di indagine	5,02
L-La mia organizzazione	2,88
M-Le mie performance	3,39
N-Il funzionamento del sistema	3,13
O-Il mio capo e la mia crescita	3,65
P-Il mio capo e l'equità	3,55

MEDIE RISPOSTE PER SINGOLO AMBITO



Conclusioni

La risposta dei dipendenti è stata assolutamente positiva. Infatti, rispetto ai 156 dipendenti che avrebbero dovuto compilare il questionario, sono ben 147 (94,23%) i dipendenti che hanno risposto alle domande dello strumento di indagine.

Dall'analisi dei vari ambiti dell'indagine sono emersi elementi abbastanza positivi (basso livello di discriminazione sia in rapporto al genere, all'età, all'etnia, ecc.; basso valore rispetto agli atti di mobbing e di molestie percepite sotto forma di parole e comportamenti; ambiente di lavoro con ritmi sostenibili; collaborazione fra colleghi; ecc.) accompagnati da alcuni aspetti che richiedono azioni di miglioramento.

Tra gli elementi migliorabili vi è sicuramente la conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati della Amministrazione. Una buona comunicazione sulle finalità e gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di raggiungere in occasione del mandato, una buona comunicazione della strategicità degli obiettivi di PEG unite ad una buona disseminazione dei risultati, aumentano considerevolmente le probabilità di successo dei progetti in quanto consentirebbero alle risorse umane di lavorare in modo maggiormente sinergico stante il buon senso di appartenenza dei dipendenti all'ente di cui vanno orgogliosi. Migliorabile è anche il sistema di valutazione che necessita di una migliore comunicazione valutatore-valutato anche finalizzata alla percezione dell'equità della valutazione.

Particolare attenzione deve inoltre essere posta sulla percezione di una carenza di possibilità di carriera e di sviluppo professionale.

Migliorabile è altresì il luogo di lavoro che non tranquillizza i lavoratori sotto il profilo della sicurezza.

I passi successivi potrebbero essere così strutturati:

- a) coinvolgere sia a livello direttivo sia a livello degli organi politico-amministrativi l'ente in momenti di riflessione condivisa sui risultati dell'indagine;
- b) definire delle azioni di miglioramento attraverso un confronto fra dirigenza e dipendenti (gruppi di lavoro, *focus group*) con azioni condivise con la dirigenza;
- c) implementare le azioni e valutarne le conseguenze anche attraverso il supporto del CUG. Spetta certamente al CUG, affiancarsi ai dipendenti, ai responsabili della salute e sicurezza, agli organi dirigenziali nella definizione dei passi menzionati, nonché seguirne gli sviluppi e valutarne i risultati, garantendo la non neutralità delle scelte che dovranno tener conto del genere, dell'età, delle diverse tipologie lavorative nella convinzione che il lavoro non può e non deve essere causa di malessere e di disagio da parte dei lavoratori, bensì un'occasione di valorizzazione e di sviluppo della personalità umana, un'occasione per investire su tutto il capitale umano.
- d) ripetere periodicamente un'analisi del Benessere Organizzativo.