

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

INDAGINE SUL
BENESSERE
ORGANIZZATIVO
2013

(ai sensi dell'art. 14, comma 5 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150)

Nucleo di Valutazione

07/04/2014

Il presente documento ha ad oggetto la relazione del Nucleo di Valutazione, nella sua qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sugli esiti dell'indagine sul personale dipendente "volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale", ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Parma è composto da:

| | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| Prof. Emilio Acerbi | <i>coordinatore</i> |
| Prof. Enver Bardulla | <i>membro interno</i> |
| Dott. Mario Faini | <i>membro esterno</i> |
| Dott. Orazio Di Nenna | <i>membro esterno</i> |
| Dott.ssa Giuseppina Mosca | <i>membro esterno</i> |
| Prof. Ing. Riccardo Melloni | <i>membro esterno</i> |
| Sig. Niccolo Grazzi | <i>rappresentante degli studenti</i> |
| Sig. Francesco Paolo Trigiante | <i>rappresentante degli studenti</i> |

Alla stesura di questa relazione ha collaborato lo staff del Servizio Supporto al Nucleo di Valutazione, così composto:

Dott. Antonio Angelo Gallotta (*capo servizio e segretario del Nucleo di Valutazione*)

P.I. Francesco Bergamaschi

Sig. Salvatore Incarnato

Dott. Matteo Rossi

E-mail: nucleo@unipr.it

Sito web del Nucleo di Valutazione d'Ateneo: <http://nucleo.unipr.it>

Sito web dell'Università degli Studi di Parma: <http://www.unipr.it>

SOMMARIO

| | |
|---|----|
| I riferimenti normativi..... | 1 |
| Struttura del questionario..... | 2 |
| Sezione Anagrafica | 2 |
| Questionario | 3 |
| Modalità operative..... | 8 |
| Tempi di realizzazione..... | 8 |
| Metodologia di analisi..... | 9 |
| Punteggio medio per ambito di indagine..... | 10 |
| Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche..... | 11 |
| Risultati del questionario sul benessere organizzativo | 12 |
| Risultati aggregati per ambiti tematici e per classi anagrafiche..... | 14 |
| Risultati in termini di numero di risposte e percentuali per singole asserzioni. .. | 19 |
| Domande gruppo A..... | 20 |
| Domande gruppo B..... | 22 |
| Domande gruppo C, D..... | 24 |
| Domande gruppi E, F | 26 |
| Domande gruppi G, H, I | 28 |
| Domande gruppi L, M, N..... | 30 |
| Domande gruppo O, P..... | 32 |
| Osservazioni e conclusioni del Nucleo di Valutazione (OIV) | 34 |

I riferimenti normativi

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", all'art.14 comma 5 recita che *"L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione"*.

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), istituita ai sensi dell'art. 13 del decreto, divenuta ANAC ex art. 5 L. n. 125/2013, con propria delibera del 29 maggio 2013 ha provveduto a fornire agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) i modelli per realizzare le indagini sul personale dipendente "volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale". La stessa delibera precisa che la rilevazione, una volta entrata a regime, dovrebbe essere svolta con frequenza annuale, riferita all'anno solare precedente ed in tempi tali da consentirne la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b), ossia prima del 30 giugno. In aggiunta, il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 all'art. 20 (Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale), comma 3 precisa poi che *"Le pubbliche amministrazioni pubblicano altresì i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo"*.

Da ultimo è intervenuto il D.L. 21 giugno 2013, n. 69 con il quale, all'art. 60, le competenze in tema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca sono trasferite all'ANVUR, nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 3 del decreto legislativo n. 150/2009 ed in conformità ai poteri di indirizzo della CiVIT (o ANAC); tuttavia, in attesa di chiarimenti in ordine alle competenze ed alle modalità operative da adottare per la rilevazione, si sono seguiti rigorosamente i contenuti della delibera CiVIT prima citata, apportando ove possibile, modifiche o integrazioni utili a meglio rappresentare il nostro Ateneo.

La struttura del questionario, seguendo lo schema proposto dalla Commissione, si articola in tre diverse sezioni, una per ciascuna delle tre diverse indagini, suddivise a loro volta in ambiti tematici; per ogni ambito è stato individuato un gruppo di domande, o, per meglio dire, di asserzioni, rispetto alle quali il compilatore è chiamato ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala da 1 a 6. Alcune asserzioni sono a polarità negativa, ossia tali per cui una condivisione elevata rappresenterebbe un basso grado di benessere; in fase di somministrazione del questionario tali asserzioni sono state opportunamente evidenziate, al fine di richiamare l'attenzione del compilatore sulla corretta valenza della domanda posta.

Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario per l'indagine sul benessere organizzativo prevede una tabella per la rilevazione dell'importanza che il dipendente attribuisce ad ogni singolo ambito indagato.

Per consentire all'amministrazione di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti, sulla base dell'appartenenza di genere, della titolarità di un contratto

di lavoro stabile o precario, dell'età anagrafica, della esperienza maturata, della categoria contrattuale di appartenenza, il questionario prevede una sezione anagrafica, come previsto dalla stessa delibera CiVIT, che tuttavia nel nostro caso è stata modificata, introducendo la specifica da parte del dipendente della propria categoria contrattuale di appartenenza.

Struttura del questionario

Il questionario si articola in tre sezioni, ciascuna mirata ad un particolare aspetto dell'attività svolta dal personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, alle quali si è aggiunta una sezione anagrafica, con la quale si è inteso definire classi caratterizzate da dimensioni significative ai fini di una analisi per gruppi.

Sezione Anagrafica

| | |
|----------|---|
| 1 | Sono: |
| 1.1 | Donna |
| 1.2 | Uomo |
| 2 | Il mio contratto di lavoro: |
| 2.1 | A tempo determinato |
| 2.2 | A tempo indeterminato |
| 3 | La mia età: |
| 3.1 | Fino a 30 anni |
| 3.2 | Dai 31 ai 40 anni |
| 3.3 | Dai 41 ai 50 anni |
| 3.4 | Dai 51 ai 60 anni |
| 3.5 | Oltre i 60 anni |
| 4 | La mia anzianità di servizio: |
| 4.1 | Meno di 5 anni |
| 4.2 | Da 5 a 10 anni |
| 4.3 | Da 11 a 20 anni |
| 4.4 | Oltre i 20 anni |
| 5 | La mia Area: |
| 5.1 | Amministrativa |
| 5.2 | Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati |
| 5.3 | Socio – sanitaria |
| 5.4 | Biblioteche |
| 5.5 | Servizi generali e tecnici |
| 5.6 | Altro |

In fase di elaborazione dei dati e di aggregazione in funzione delle categorie sopra elencate si è adottato il criterio generale di fornire le informazioni ad un livello di aggregazione tale da non compromettere il principio di tutela della privacy, come si evince dalla tabella a pagina 11.

Questionario

| Struttura questionario CiVIT | | |
|--|--|----------------|
| 1. Benessere organizzativo | | Domande |
| A | Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato | 10 |
| B | Le discriminazioni | 9 |
| C | L'equità nella mia amministrazione | 5 |
| D | Carriera e sviluppo professionale | 5 |
| E | Il mio lavoro | 6 |
| F | I miei colleghi | 5 |
| G | Il contesto del mio lavoro | 5 |
| H | Il senso di appartenenza | 5 |
| I | L'immagine della mia amministrazione | 3 |
| Importanza degli ambiti di indagine | | 9 |
| 2. Grado di condivisione del sistema di valutazione | | Domande |
| L | La mia organizzazione | 4 |
| M | Le mie performance | 4 |
| N | Il funzionamento del sistema | 5 |
| 3. Valutazione del superiore gerarchico | | Domande |
| O | Il mio capo e la mia crescita | 5 |
| P | Il mio capo e l'equità | 4 |

Nell'elenco che segue sono riportate le asserzioni relative a ciascuno degli ambiti di indagine; la struttura rispecchia quella dello schema CiVIT con l'aggiunta di due affermazioni, individuate dai codici A.10 ed E.06, rispettivamente a connotazione positiva e negativa. Le asserzioni a valenza negativa sono evidenziate in rosso.

| 1. Benessere organizzativo | |
|---|---|
| A — Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| A.01 | Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) |
| A.02 | Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione |
| A.03 | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti |
| 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, ...) |

| | |
|-------------|---|
| 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 |
| A.06 | Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare |
| A.07 | Ho la possibilità di prendere sufficienti pause |
| A.08 | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili |
| 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 ...) |
| A.10 | Il mio lavoro mi appassiona |

| | |
|---|--|
| B — Le discriminazioni | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| B.01 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale |
| B.02 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico |
| B.03 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione |
| B.04 | La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro |
| B.05 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza |
| B.06 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua |
| B.07 | La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro |
| B.08 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale |
| B.09 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile) |

| | |
|---|---|
| C — L'equità nella mia amministrazione | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| C.01 | Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro |
| C.02 | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità |
| C.03 | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione |

| | |
|------|--|
| C.04 | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto |
| C.05 | Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale |

| | |
|---|---|
| D — Carriera e sviluppo professionale | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| D.01 | Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro |
| D.02 | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito |
| D.03 | Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli |
| D.04 | Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale |
| D.05 | Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente |

| | |
|---|--|
| E — Il mio lavoro | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| E.01 | So quello che ci si aspetta dal mio lavoro |
| E.02 | Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro |
| E.03 | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro |
| E.04 | Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro |
| E.05 | Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale |
| E.06 | Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto |

| | |
|---|---|
| F — I miei colleghi | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| F.01 | Mi sento parte di una squadra |
| F.02 | Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti |
| F.03 | Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi |
| F.04 | Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti |
| F.05 | L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare |

| | |
|---|--|
| G — Il contesto del mio lavoro | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |

| | |
|------|---|
| G.01 | La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione |
| G.02 | Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro |
| G.03 | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti |
| G.04 | La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata |
| G.05 | La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita |

| | |
|---|---|
| H — Il senso di appartenenza | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| H.01 | Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente |
| H.02 | Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato |
| H.03 | Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente |
| H.04 | I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali |
| H.05 | Se potessi, comunque cambierei ente |

| | |
|---|--|
| I — L'immagine della mia amministrazione | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| 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 |
| I.02 | Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività |
| I.03 | La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività |

| | |
|---|--|
| 2. Grado di condivisione del sistema di valutazione | |
| L — La mia organizzazione | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| L.01 | Conosco le strategie della mia amministrazione |
| L.02 | Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione |
| L.03 | Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione |
| L.04 | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione |

| | |
|---|--|
| M — Le mie performance | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |

| | |
|------|--|
| M.01 | Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro |
| M.02 | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro |
| M.03 | Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro |
| M.04 | Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati |

| | |
|---|---|
| N — Il funzionamento del sistema | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| N.01 | Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro |
| N.02 | Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance |
| N.03 | I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance |
| N.04 | La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano |
| N.05 | Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale |

| | |
|---|--|
| 3. Valutazione del superiore gerarchico | |
| O — Il mio capo e la mia crescita | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| O.01 | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi |
| O.02 | Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro |
| O.03 | È sensibile ai miei bisogni personali |
| O.04 | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro |
| O.05 | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte |

| | |
|---|--|
| P — Il mio capo e l'equità | |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
| P.01 | Agisce con equità, in base alla mia percezione |
| P.02 | Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro |
| P.03 | Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti |
| P.04 | Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore |

Modalità operative

Per la realizzazione dell'indagine si è scelto di procedere ad una rilevazione totale, indirizzata a tutto il personale dipendente tecnico – amministrativo dell'Ateneo, adottando per la somministrazione del questionario una modalità on line, per la quale si è provveduto, da parte del personale del Servizio di Supporto al Nucleo di Valutazione, alla produzione di una apposita banca dati MySQL interfacciata da un applicativo Web PHP, con il quale il questionario è stato implementato e reso accessibile al personale previo inserimento delle proprie credenziali di accesso.

L'anonimato è stato garantito mantenendo per ciascun dipendente la sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario ed eliminando dai record delle risposte fornite ogni dato identificativo relativo al compilatore. Chiusa la rilevazione, si è proceduto all'aggregazione dei dati per classi tali da produrre una numerosità sufficiente a rendere impossibile l'associazione delle risposte a gruppi ristretti di compilatori. La numerosità delle sottoclassi aggregate è leggibile nella tabella a pagina 11.

Tempi di realizzazione

| | |
|------------|--|
| 08/10/2013 | la rilevazione viene posta al vaglio della Commissione monitoraggio valutazione e qualità |
| 18/10/2013 | il NdV approva lo schema CIVIT apportandovi alcune modifiche ed integrazioni e definisce le modalità operative di somministrazione |
| 04/12/2013 | il NdV introduce alcuni aggiornamenti alla scheda |
| 11/12/2013 | presentazione ai rappresentanti del Comitato Unico di Garanzia(CUG) e del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo |
| 12/12/2013 | presentazione OO.SS.; |
| 23/01/2014 | comunicazione a tutto il personale della nota rettorale che da avvio alla rilevazione in data 27/01/2014, fissando il termine di chiusura in data 14/02/2014 |
| 23/01/2014 | pubblicazione sul sito di Ateneo, nell'area Amministrazione trasparente, delle note informative relative all'indagine |
| 27/01/2014 | apertura della scheda online e comunicato stampa |
| 06/02/2014 | comunicazione a tutto il personale ove si ricorda il termine di scadenza fissato per la compilazione ed invito alla più ampia partecipazione |
| 13/02/2014 | comunicazione a tutto il personale da parte del Magnifico Rettore che aggiorna la chiusura della rilevazione al 21/02/2014 |
| 21/02/2014 | chiusura della rilevazione |
| 12/03/2014 | comunicazione del Rettore a tutto il personale dei primi esiti aggregati per ambiti di indagine |

Nel corso della rilevazione, da parte di alcune OO.SS. sono state richieste rassicurazioni circa la validità del metodo adottato al fine della tutela della

privacy. Un tecnico dipendente dell'Ateneo, delegato a tale scopo dalle OO.SS. stesse, ha visionato la procedura adottata dall'ufficio riscontrandone la correttezza, confermando l'assoluto rispetto dell'anonimato dei dipendenti compilatori del questionario.

Metodologia di analisi

Come precisato l'indagine prevede una serie di affermazioni rispetto alle quali il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo in base ad una scala a sei livelli che va dal "totale disaccordo con l'affermazione" al "totale accordo con l'affermazione". Ai sei livelli sono stati assegnati i punteggi 0, 2, 4, 6, 8, 10 in modo da esprimere il risultato su base decimale.

Ogni affermazione ha una "connotazione", ovvero può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio, essere d'accordo con l'affermazione "Mi dispiace se qualcuno parla male del 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. Pertanto per equiparare i risultati di un'affermazione a connotazione positiva a quelli di un'affermazione a connotazione negativa per questi ultimi è necessario invertire i punteggi: il totale accordo con un'affermazione a connotazione negativa è rappresentato dallo 0, mentre il totale disaccordo corrisponde al 10. Nello stesso spirito, per le affermazioni a connotazione negativa si considerano favorevoli le risposte che (esprimendo disaccordo con l'affermazione) danno luogo a un punteggio maggiore (da 6 a 10).

L'attribuzione dei punteggi è rappresentata nella tabella che segue.

La metodologia adottata

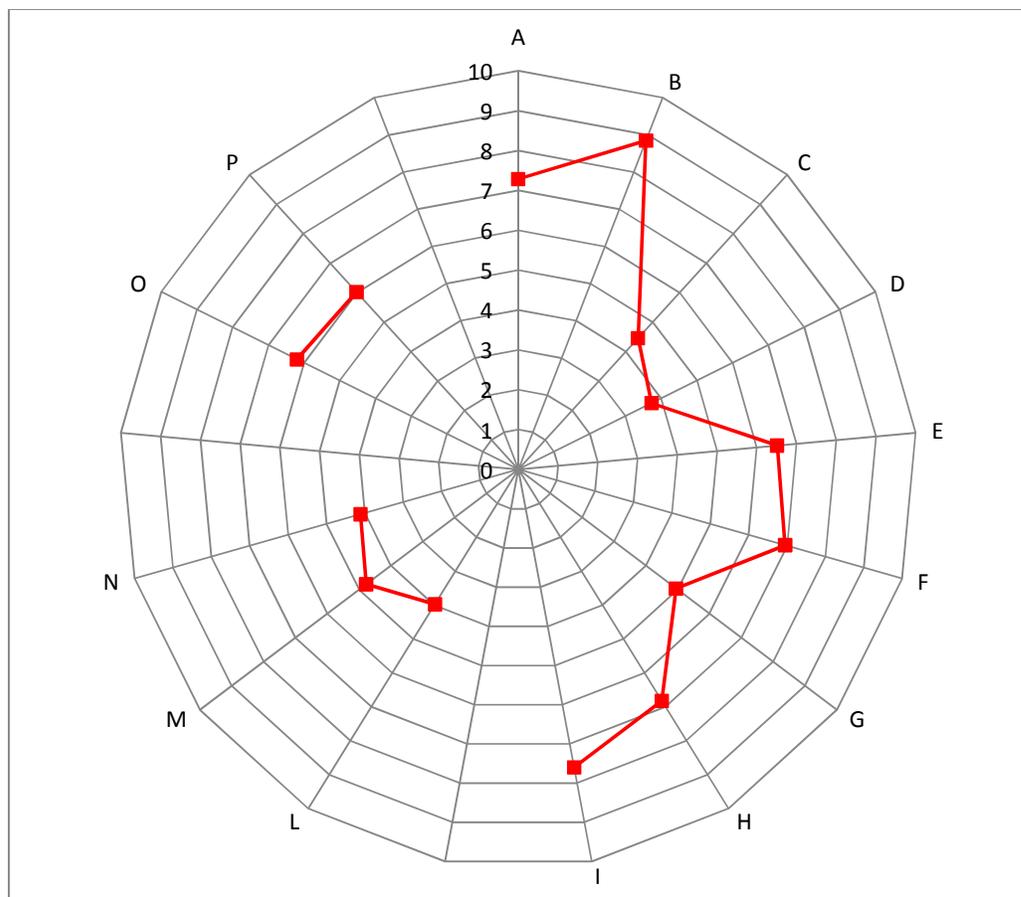
| Affermazione a connotazione positiva | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|---------------------|---|----|
| risposte sfavorevoli | | | risposte favorevoli | | |
| (disaccordo) | | | (accordo) | | |
| 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |

| Affermazione a connotazione negativa | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|----------------------|---|---|
| risposte favorevoli | | | risposte sfavorevoli | | |
| (disaccordo) | | | (accordo) | | |
| 10 | 8 | 6 | 4 | 2 | 0 |

Applicando la scala decimale così definita si ottengono per ciascun ambito di indagine i punteggi medi rappresentati nella tabella che segue e nel relativo grafico.

Punteggio medio per ambito di indagine

| Questionari | | Punteggio medio |
|-------------------------------------|--|-----------------|
| A | Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato | 7,3 |
| B | Le discriminazioni | 8,8 |
| C | L'equità nella mia amministrazione | 4,5 |
| D | Carriera e sviluppo professionale | 3,7 |
| E | Il mio lavoro | 6,5 |
| F | I miei colleghi | 6,9 |
| G | Il contesto del mio lavoro | 5,0 |
| H | Il senso di appartenenza | 6,8 |
| I | L'immagine della mia amministrazione | 7,6 |
| | | |
| L | La mia organizzazione | 4,0 |
| M | Le mie performance | 4,8 |
| N | Il funzionamento del sistema | 4,1 |
| | | |
| O | Il mio capo e la mia crescita | 6,2 |
| P | Il mio capo e l'equità | 6,0 |
| | | |
| Importanza degli ambiti di indagine | | 8,7 |



Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche.

| | | F | M |
|-------------|-------|-------|-------|
| Popolazione | 904 | 575 | 329 |
| Rispondenti | 529 | 338 | 191 |
| Percentuale | 58,5% | 58,8% | 58,0% |

| Sesso | Aggregazioni | Risposte | Percentuali |
|--------|--------------|----------|-------------|
| Donna | | 338 | 63,89 |
| Uomo | | 191 | 36,11 |
| Totali | | 529 | 100,00 |

| Tempo | Aggregazioni | Risposte | Percentuali |
|---------------|----------------|----------|-------------|
| Determinato | Personale T.A. | 4 | 0,76 |
| Indeterminato | | 525 | 99,24 |
| Totali | | 529 | 100,00 |

| Età | Aggregazioni | Risposte | Percentuali |
|--------|--------------|----------|-------------|
| <30 | Fino a 40 | 4 | 0,76 |
| 31-40 | | 108 | 20,42 |
| 41-50 | 41 - 50 | 243 | 45,94 |
| 51-60 | Oltre 50 | 158 | 29,87 |
| >60 | | 16 | 3,02 |
| Totali | | 529 | 100,00 |

| Anzianità | Aggregazioni | Risposte | Percentuali |
|-----------|--------------|----------|-------------|
| <5 | Fino a 10 | 46 | 8,70 |
| 5-10 | | 70 | 13,23 |
| 11-20 | 11 - 20 | 223 | 42,16 |
| >20 | Oltre 20 | 190 | 35,92 |
| Totali | | 529 | 100,00 |

| Area | Aggregazioni | Risposte | Percentuali |
|-----------------------|--------------|----------|-------------|
| Amministrativa | Amm. | 262 | 49,53 |
| Tecnico - Scientifica | Tecn. | 192 | 36,29 |
| Socio - Sanitaria | Altro | 18 | 3,40 |
| Biblioteche | | 37 | 6,99 |
| Servizi generali | | 19 | 3,59 |
| Altro | | 1 | 0,19 |
| Totali | | 529 | 100,00 |

Nella tabella per le diverse classi anagrafiche sono individuate le aggregazioni che nell'analisi dei risultati sono state utilizzate al fine di consentire un dimensionamento delle classi tale da assicurare un significato statistico dei dati presentati oltre che la tutela della privacy dei rispondenti.

Risultati del questionario sul benessere organizzativo

Il primo gruppo di domande o asserzioni (A – I) riguarda il benessere organizzativo; per tale gruppo si è richiesto al compilatore di esprimere, sempre su una scala da 1 a 6, il livello di importanza percepito rispetto all'ambito tematico trattato.

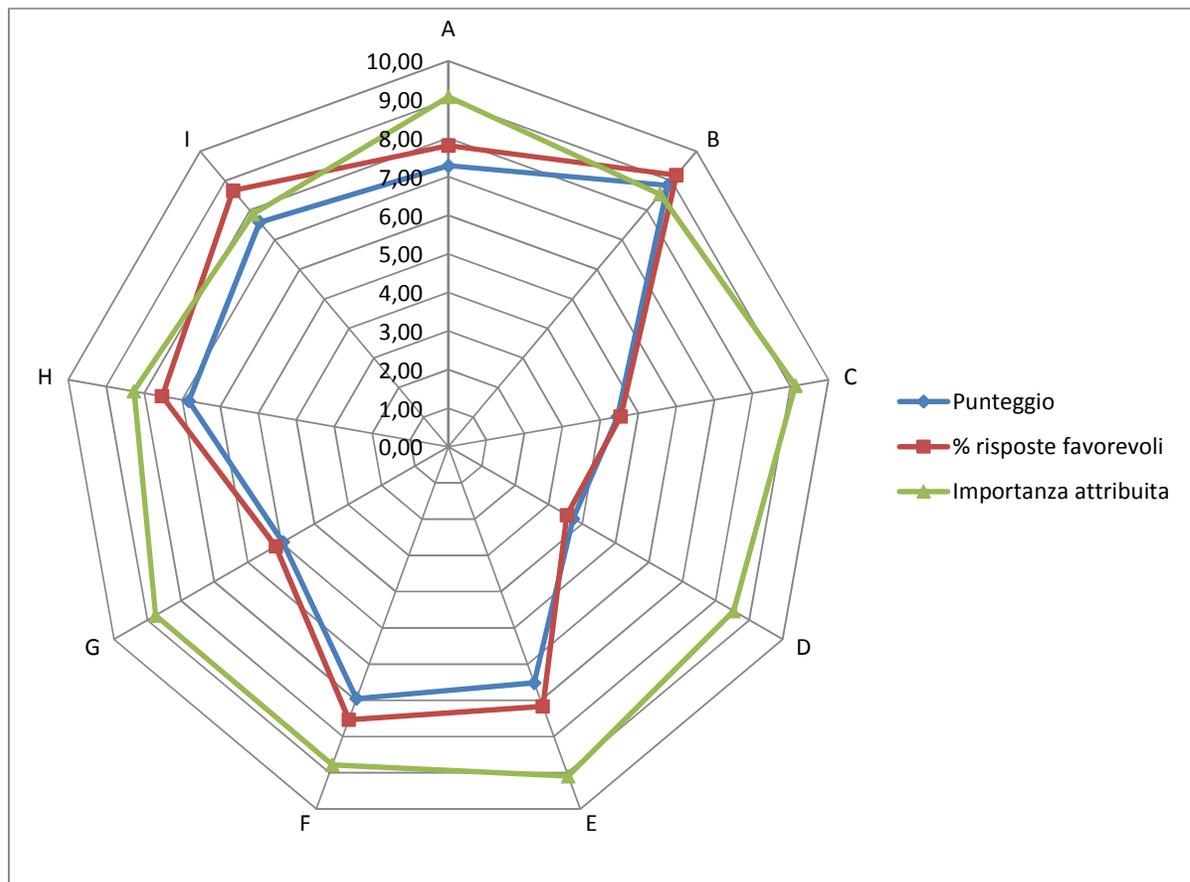
Nelle tabelle 1 e 2 sono riportati i dati relativi agli ambiti di indagine del questionario, rappresentati nell'allegato grafico, dal quale si evidenziano tre ambiti (D, C e G) per i quali il punteggio medio e la percentuale di risposte favorevoli risultano al di sotto del valore medio. L'ambito B (Le discriminazioni) presenta un punteggio ed una percentuale di risposte favorevoli molto elevati (8,85 – 92%), significando con tale esito una problematicità poco presente in Ateneo. I rispondenti hanno attribuito all'ambito C (L'equità nella mia amministrazione) un elevato grado di importanza e, tuttavia, un punteggio medio, così come una percentuale di risposte favorevoli (4,45 – 45%) decisamente inferiori alla media. Meritevole di attenzione è il risultato negativo relativo all'ambito D di indagine (La carriera e lo sviluppo professionale), che con i valori (3,73 – 35%) presenta la maggiore criticità rispetto agli altri ambiti considerati, da approfondire nell'analisi più dettagliata delle diverse asserzioni in esso espresse.

Tab. 1 - Gli ambiti del questionario sul benessere organizzativo in ordine di importanza percepita

| | | |
|---|---|------|
| C | L'equità nella mia amministrazione | 9,10 |
| E | Il mio lavoro | 9,09 |
| A | La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato | 9,07 |
| F | I miei colleghi | 8,78 |
| G | Il contesto del mio lavoro | 8,76 |
| B | Le discriminazioni | 8,54 |
| D | La carriera e lo sviluppo professionale | 8,53 |
| H | Il senso di appartenenza | 8,27 |
| I | L'immagine della mia amministrazione | 7,87 |

Tab. 2 – Punteggio, percentuale di risposte favorevoli e grado di importanza per i nove ambiti del questionario sul benessere organizzativo

| Ambiti di indagine | | Punteggio | % risposte favorevoli | Importanza attribuita |
|--------------------|--|-----------|-----------------------|-----------------------|
| A | Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato | 7,28 | 78 | 9,07 (3) |
| B | Le discriminazioni | 8,85 | 92 | 8,54 (6) |
| C | L'equità nella mia amministrazione | 4,45 | 45 | 9,13 (1) |
| D | Carriera e sviluppo professionale | 3,73 | 35 | 8,53 (7) |
| E | Il mio lavoro | 6,52 | 72 | 9,09 (2) |
| F | I miei colleghi | 6,95 | 75 | 8,78 (4) |
| G | Il contesto del mio lavoro | 4,95 | 52 | 8,76 (5) |
| H | Il senso di appartenenza | 6,83 | 75 | 8,27 (8) |
| I | L'immagine della mia amministrazione | 7,60 | 87 | 7,87 (9) |



Risultati aggregati per ambiti tematici e per classi anagrafiche

In questa sezione si forniscono gli esiti della rilevazione per i tre questionari relativi a benessere organizzativo (ambiti A - I), grado di condivisione del sistema di valutazione (ambiti L - N), valutazione del superiore gerarchico (ambiti O - P). I dati, per ciascuno degli ambiti citati, rappresentativi del punteggio medio e della percentuale di risposte positive, sono stati aggregati per le diverse classi anagrafiche considerate, ossia per genere, fascia di età, fascia di anzianità di servizio, area contrattuale di appartenenza. I risultati sono rappresentati nelle tabelle 3, 4, 5, 6 e nei relativi grafici 1, 2, 3, 4.

Da questi ultimi, in particolare, si rileva che le differenze di genere, fascia di età, anzianità di servizio ed area di appartenenza producono sul punteggio effetti generalmente contenuti.

Tab. 3 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Genere

| Gruppo | Punteggio | | | % risposte favorevoli | | |
|--------|-----------|-------|--------|-----------------------|-------|--------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| A | 7,51 | 7,15 | 7,28 | 80 | 77 | 78 |
| B | 8,95 | 8,79 | 8,85 | 93 | 91 | 92 |
| C | 4,83 | 4,24 | 4,45 | 51 | 42 | 45 |
| D | 4 | 3,58 | 3,73 | 41 | 32 | 35 |
| E | 6,61 | 6,46 | 6,52 | 73 | 71 | 72 |
| F | 6,98 | 6,93 | 6,95 | 76 | 75 | 75 |
| G | 5,11 | 4,86 | 4,95 | 54 | 50 | 52 |
| H | 6,91 | 6,78 | 6,83 | 77 | 75 | 75 |
| I | 7,56 | 7,63 | 7,6 | 86 | 87 | 87 |
| L | 4,22 | 3,83 | 3,97 | 43 | 34 | 37 |
| M | 5,07 | 4,62 | 4,78 | 54 | 46 | 49 |
| N | 4,43 | 3,93 | 4,11 | 44 | 37 | 40 |
| O | 6,33 | 6,12 | 6,2 | 69 | 65 | 66 |
| P | 6,18 | 5,93 | 6,02 | 67 | 63 | 64 |

Tab. 4 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Fascia di Età

| Gruppo | Punteggio | | | | % risposte favorevoli | | | |
|--------|----------------|-----------------|-----------------|--------|-----------------------|-----------------|-----------------|--------|
| | Fino a 40 anni | Da 41 a 50 anni | Oltre i 50 anni | Totale | Fino a 40 anni | Da 41 a 50 anni | Oltre i 50 anni | Totale |
| A | 7,45 | 7,18 | 7,34 | 7,28 | 80 | 77 | 79 | 78 |
| B | 9,01 | 8,85 | 8,72 | 8,85 | 95 | 92 | 90 | 92 |
| C | 4,77 | 4,13 | 4,75 | 4,45 | 49 | 42 | 49 | 45 |
| D | 4,27 | 3,29 | 4,07 | 3,73 | 43 | 29 | 40 | 35 |
| E | 6,55 | 6,47 | 6,57 | 6,52 | 74 | 71 | 71 | 72 |
| F | 7,14 | 6,91 | 6,89 | 6,95 | 77 | 75 | 75 | 75 |
| G | 5,43 | 4,7 | 5,03 | 4,95 | 59 | 48 | 53 | 52 |
| H | 7,02 | 6,72 | 6,87 | 6,83 | 79 | 75 | 74 | 75 |
| I | 7,59 | 7,57 | 7,66 | 7,6 | 85 | 88 | 85 | 87 |
| L | 4,1 | 3,78 | 4,2 | 3,97 | 39 | 36 | 37 | 37 |
| M | 4,98 | 4,57 | 4,98 | 4,78 | 50 | 48 | 50 | 49 |
| N | 4,35 | 3,9 | 4,29 | 4,11 | 44 | 36 | 43 | 40 |
| O | 6,66 | 6,14 | 5,96 | 6,2 | 71 | 67 | 63 | 66 |
| P | 6,43 | 6 | 5,76 | 6,02 | 66 | 65 | 62 | 64 |

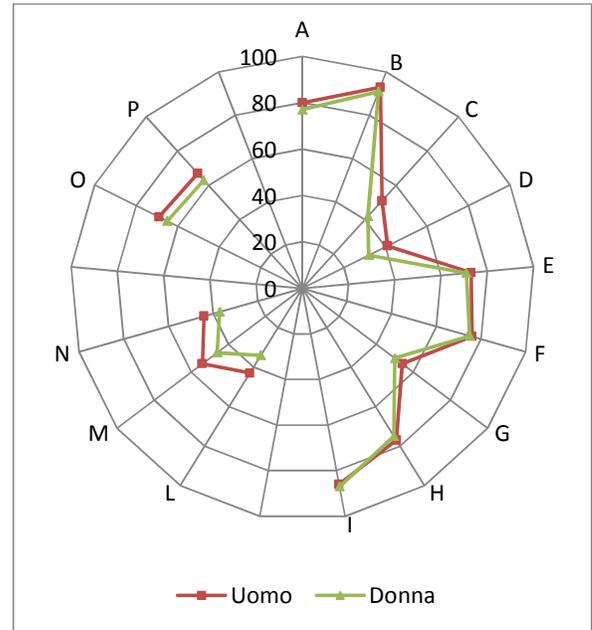
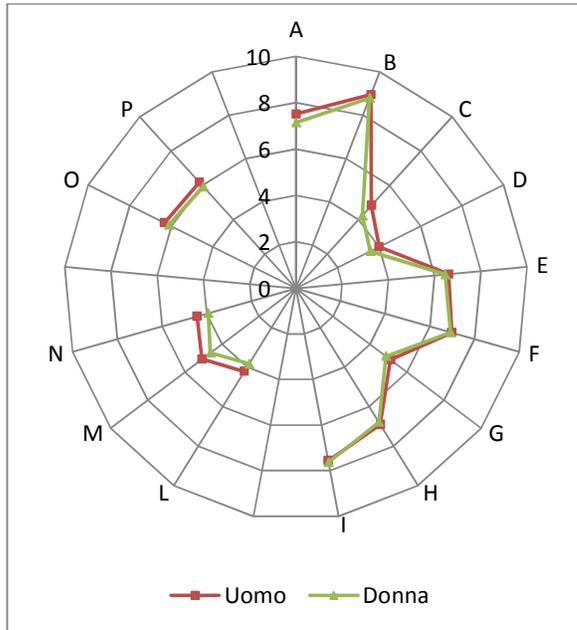
Tab. 5 - -Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Fascia di Anzianità di Servizio

| Gruppo | Punteggio | | | | % risposte favorevoli | | | |
|--------|----------------|-----------------|-----------------|--------|-----------------------|-----------------|-----------------|--------|
| | Fino a 10 anni | Da 11 a 20 anni | Oltre i 20 anni | Totale | Fino a 10 anni | Da 11 a 20 anni | Oltre i 20 anni | Totale |
| A | 7,46 | 7,17 | 7,31 | 7,28 | 80 | 76 | 79 | 78 |
| B | 8,95 | 8,84 | 8,8 | 8,85 | 94 | 92 | 91 | 92 |
| C | 4,99 | 3,98 | 4,68 | 4,45 | 52 | 39 | 49 | 45 |
| D | 4,13 | 3,21 | 4,1 | 3,73 | 42 | 27 | 41 | 35 |
| E | 6,53 | 6,46 | 6,57 | 6,52 | 73 | 71 | 72 | 72 |
| F | 7,22 | 6,78 | 6,99 | 6,95 | 79 | 73 | 76 | 75 |
| G | 5,67 | 4,59 | 4,93 | 4,95 | 62 | 46 | 52 | 52 |
| H | 7,18 | 6,51 | 6,99 | 6,83 | 81 | 73 | 75 | 75 |
| I | 7,76 | 7,51 | 7,61 | 7,6 | 88 | 87 | 86 | 87 |
| L | 4,43 | 3,69 | 4,03 | 3,97 | 45 | 32 | 38 | 37 |
| M | 5,11 | 4,6 | 4,78 | 4,78 | 53 | 46 | 50 | 49 |
| N | 4,64 | 3,81 | 4,15 | 4,11 | 46 | 35 | 42 | 40 |
| O | 6,47 | 6,13 | 6,11 | 6,2 | 69 | 65 | 66 | 66 |
| P | 6,51 | 5,93 | 5,82 | 6,02 | 69 | 63 | 63 | 64 |

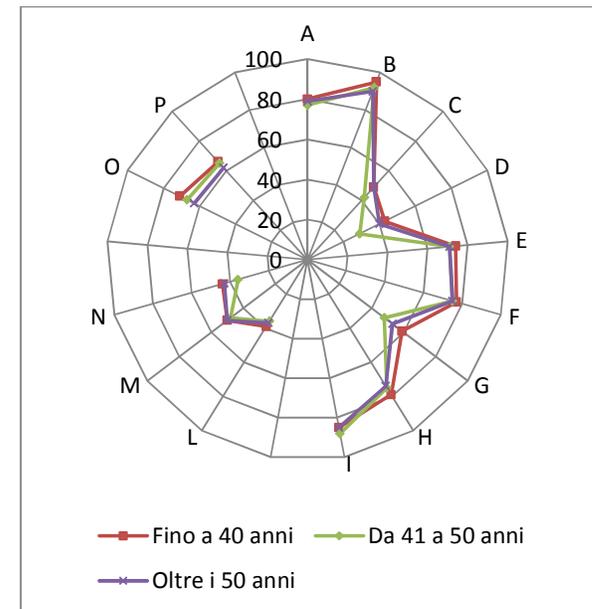
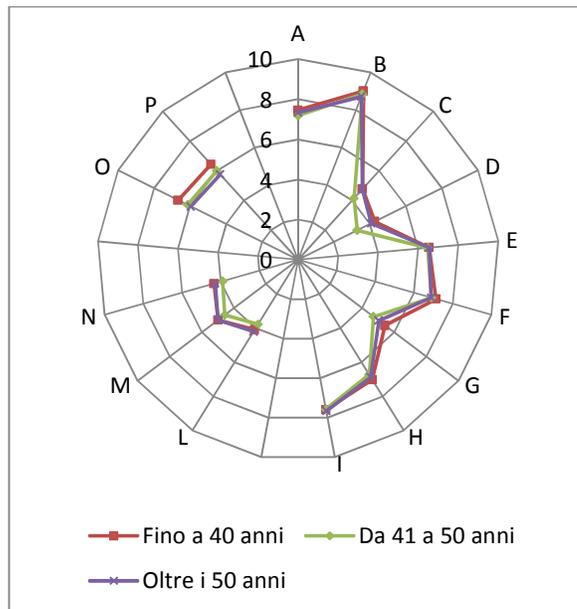
Tab. 6 - -Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Area contrattuale

| Gruppo | Punteggio | | | | % risposte favorevoli | | | |
|--------|-----------|---------|-------|--------|-----------------------|---------|-------|--------|
| | Amm. | Tecnica | Altro | Totale | Amm. | Tecnica | Altro | Totale |
| A | 7,05 | 7,55 | 7,42 | 7,28 | 76 | 80 | 80 | 78 |
| B | 8,77 | 8,9 | 9 | 8,85 | 92 | 92 | 92 | 92 |
| C | 4,2 | 4,74 | 4,58 | 4,45 | 43 | 48 | 49 | 45 |
| D | 3,55 | 3,94 | 3,82 | 3,73 | 33 | 39 | 34 | 35 |
| E | 6,28 | 6,76 | 6,73 | 6,52 | 69 | 74 | 74 | 72 |
| F | 7,1 | 6,76 | 6,9 | 6,95 | 77 | 74 | 75 | 75 |
| G | 4,82 | 5,07 | 5,13 | 4,95 | 50 | 53 | 55 | 52 |
| H | 6,71 | 6,99 | 6,82 | 6,83 | 74 | 77 | 77 | 75 |
| I | 7,55 | 7,68 | 7,58 | 7,6 | 88 | 86 | 85 | 87 |
| L | 3,95 | 3,97 | 4,06 | 3,97 | 38 | 37 | 34 | 37 |
| M | 4,77 | 4,89 | 4,53 | 4,78 | 49 | 51 | 44 | 49 |
| N | 4,04 | 4,35 | 3,77 | 4,11 | 39 | 43 | 35 | 40 |
| O | 6,51 | 5,85 | 6,01 | 6,2 | 70 | 63 | 62 | 66 |
| P | 6,31 | 5,8 | 5,57 | 6,02 | 67 | 64 | 57 | 64 |

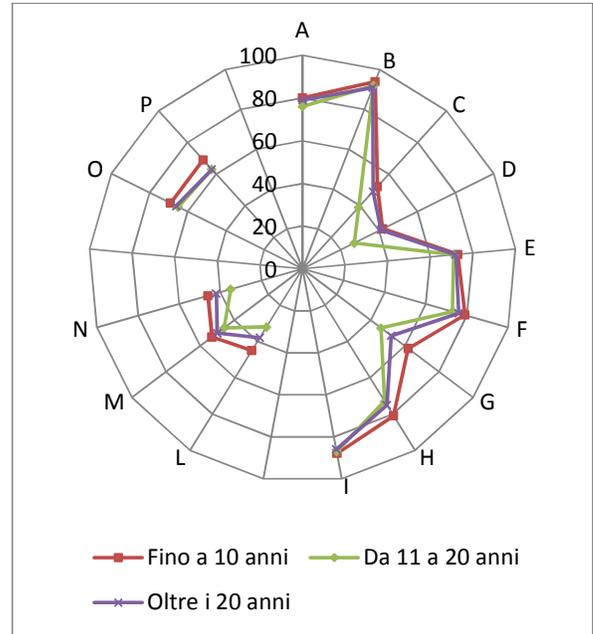
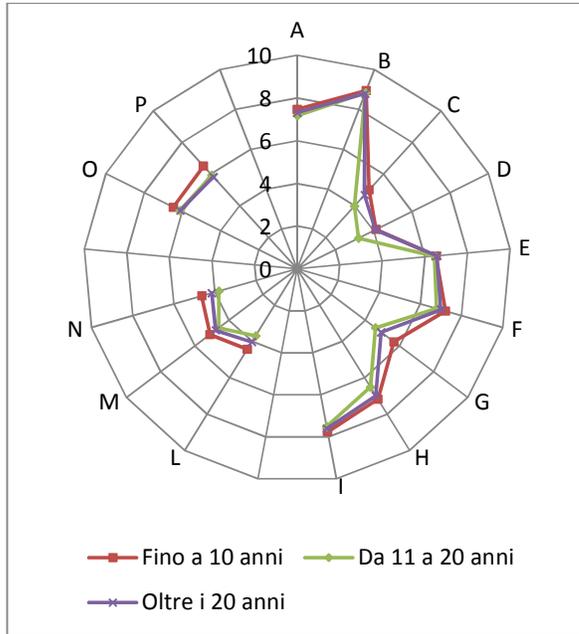
Gr. 1 - -Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Genere



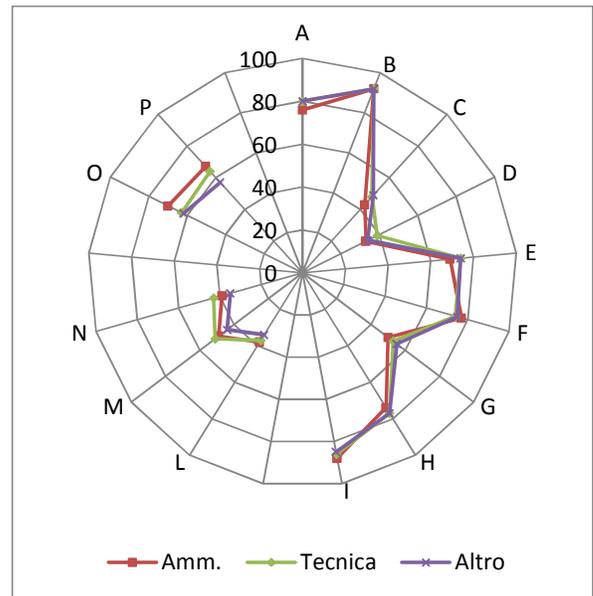
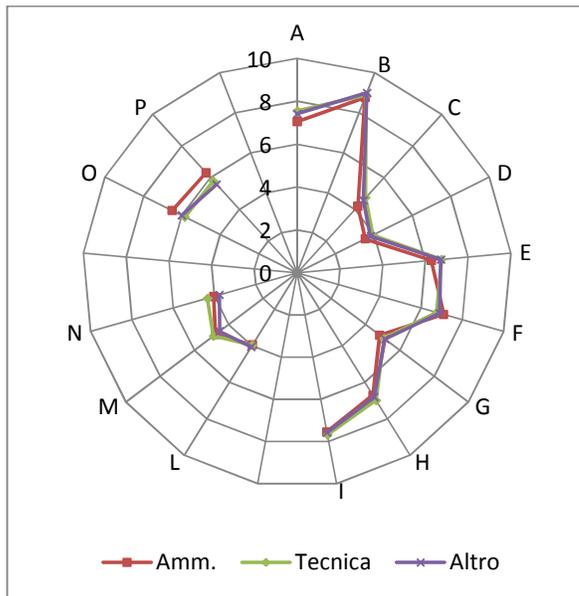
Gr. 2 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Fascia di Età



Gr. 3 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Fascia di Anzianità di Servizio



Gr. 4 - -Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Area contrattuale



Risultati in termini di numero di risposte e percentuali per singole asserzioni.

Nelle schede che seguono, per ogni ambito di indagine sono riportate le diverse asserzioni oggetto di indagine, per ognuna delle quali si esprimono sia il numero di risposte, sia la percentuale delle stesse, distribuite secondo i sei livelli di condivisione predefiniti.

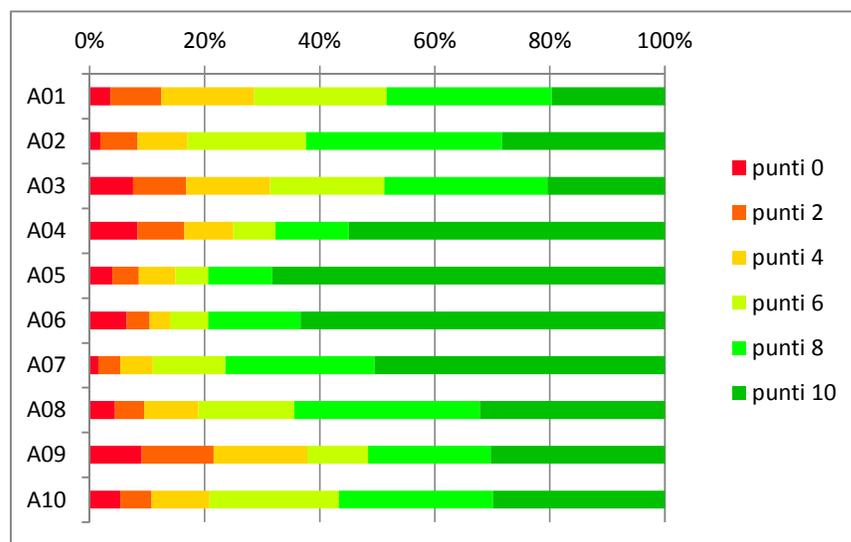
Ai dati in tabella si associano alcune rappresentazioni grafiche. Nel primo grafico, per ogni asserzione si rappresenta la distribuzione percentuale di risposte nei sei livelli ai quali si assegnano i punteggi da 0 a 10, secondo la scala definita nella metodologia di analisi, adottando la colorazione che dal rosso (risposte sfavorevoli) va al verde (risposte favorevoli); nella rappresentazione, così come nelle stesse tabelle numeriche, si è opportunamente tenuto conto della valenza negativa di alcune asserzioni.

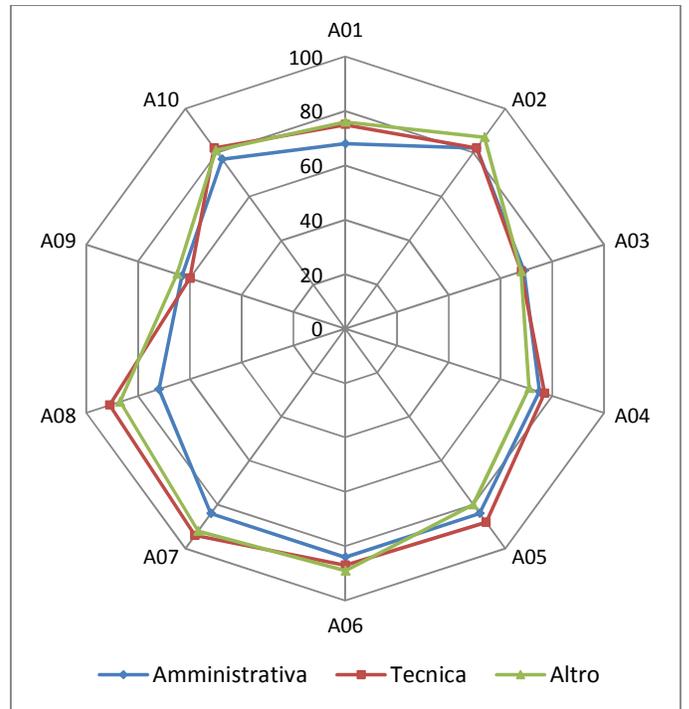
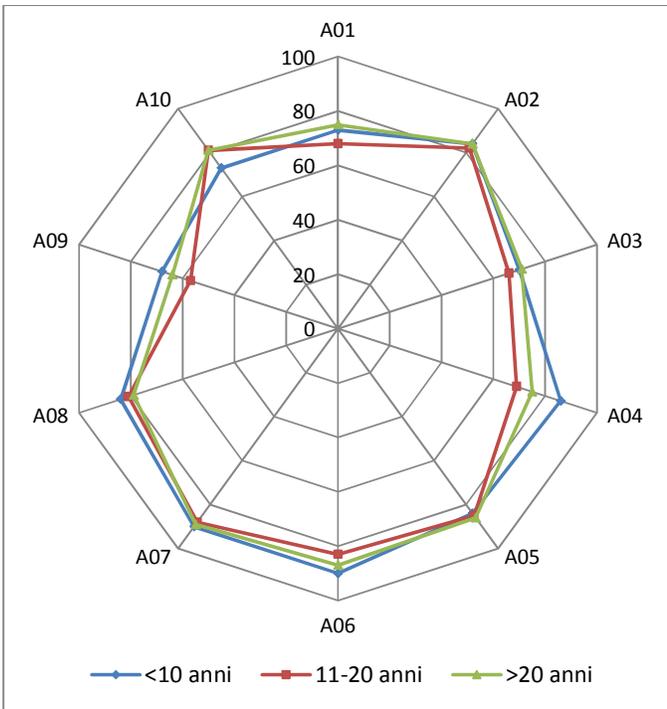
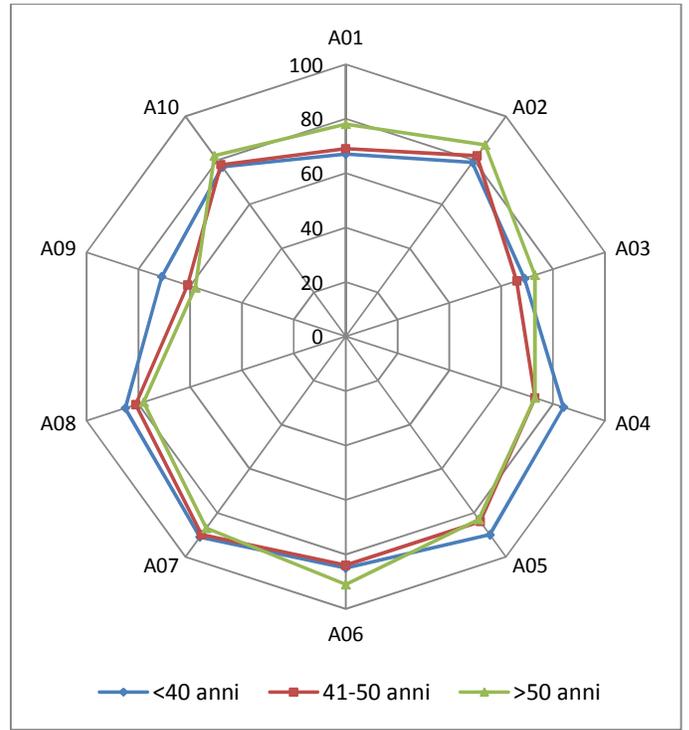
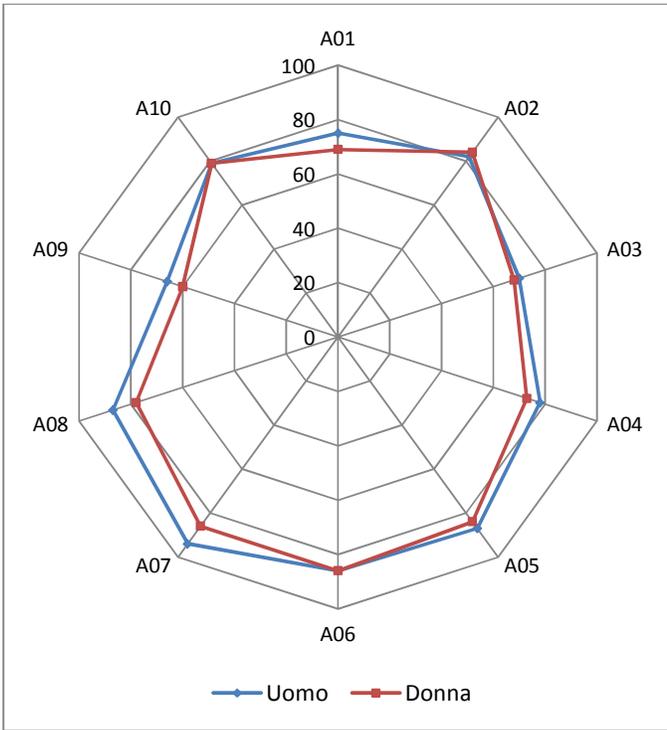
Nei successivi quattro grafici si rappresenta la percentuale di risposte favorevoli su dati aggregati nelle quattro diverse classi anagrafiche considerate.

Domande gruppo A

| | |
|-----|---|
| A01 | Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) |
| A02 | Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione |
| A03 | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti |
| A04 | 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, ...) |
| A05 | 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 |
| A06 | Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare |
| A07 | Ho la possibilità di prendere sufficienti pause |
| A08 | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili |
| A09 | 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 ...) |
| A10 | Il mio lavoro mi appassiona |

| Codice | Risposte | | | | | | Totale | Media | Risposte percentuali | | | | | | Totale |
|--------|----------|----|----|-----|-----|-----|--------|-------|----------------------|------|------|------|------|------|--------|
| | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | | | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| A01 | 19 | 47 | 85 | 122 | 152 | 104 | 529 | 6,47 | 3,59 | 8,88 | 16,1 | 23,1 | 28,7 | 19,7 | 100 |
| A02 | 10 | 34 | 46 | 109 | 180 | 150 | 529 | 7,27 | 1,89 | 6,43 | 8,7 | 20,6 | 34 | 28,4 | 100 |
| A03 | 40 | 49 | 77 | 105 | 150 | 108 | 529 | 6,27 | 7,56 | 9,26 | 14,6 | 19,9 | 28,4 | 20,4 | 100 |
| A04 | 44 | 43 | 45 | 39 | 67 | 291 | 529 | 2,54 | 8,32 | 8,13 | 8,51 | 7,37 | 12,7 | 55 | 100 |
| A05 | 21 | 24 | 34 | 30 | 59 | 361 | 529 | 1,6 | 3,97 | 4,54 | 6,43 | 5,67 | 11,2 | 68,2 | 100 |
| A06 | 34 | 21 | 19 | 35 | 85 | 335 | 529 | 8,24 | 6,43 | 3,97 | 3,59 | 6,62 | 16,1 | 63,3 | 100 |
| A07 | 8 | 20 | 30 | 67 | 137 | 267 | 529 | 8,18 | 1,51 | 3,78 | 5,67 | 12,7 | 25,9 | 50,5 | 100 |
| A08 | 23 | 27 | 50 | 88 | 171 | 170 | 529 | 7,28 | 4,35 | 5,1 | 9,45 | 16,6 | 32,3 | 32,1 | 100 |
| A09 | 48 | 66 | 86 | 56 | 113 | 160 | 529 | 3,73 | 9,07 | 12,5 | 16,3 | 10,6 | 21,4 | 30,3 | 100 |
| A10 | 28 | 29 | 53 | 119 | 142 | 158 | 529 | 6,99 | 5,29 | 5,48 | 10 | 22,5 | 26,8 | 29,9 | 100 |

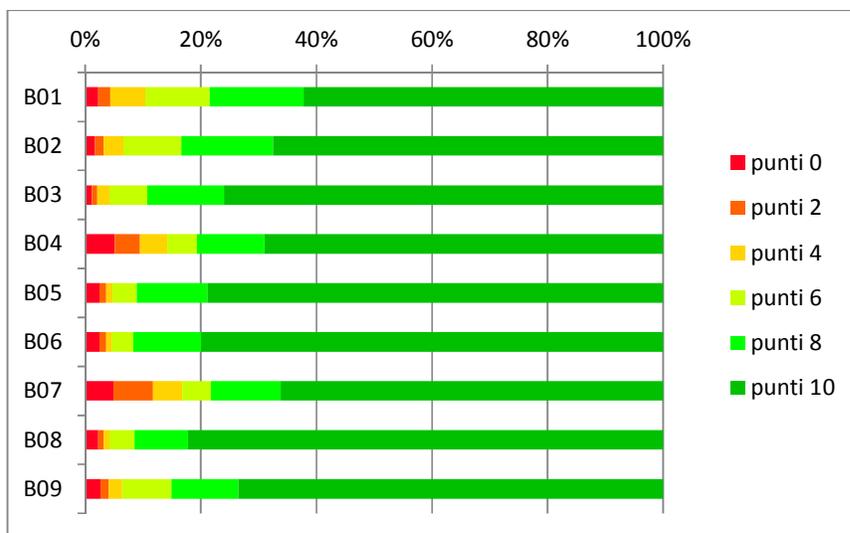


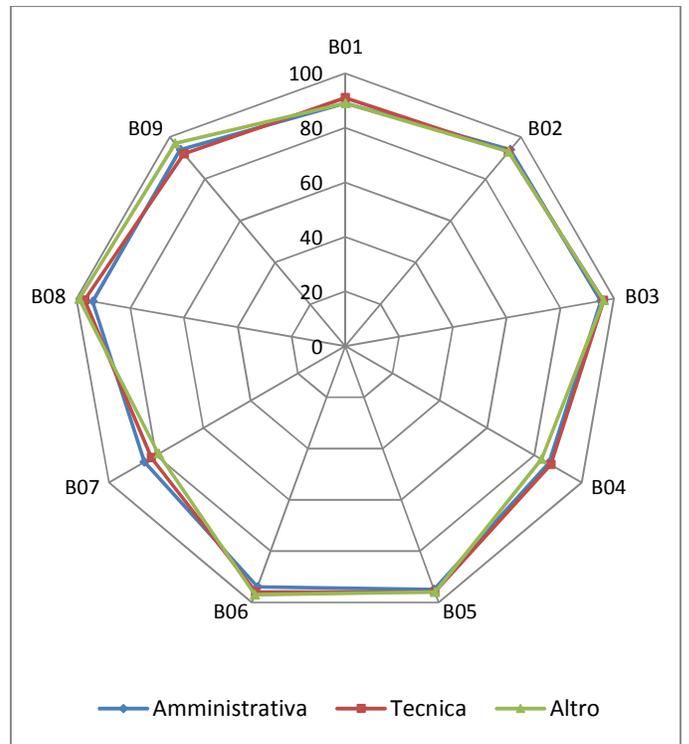
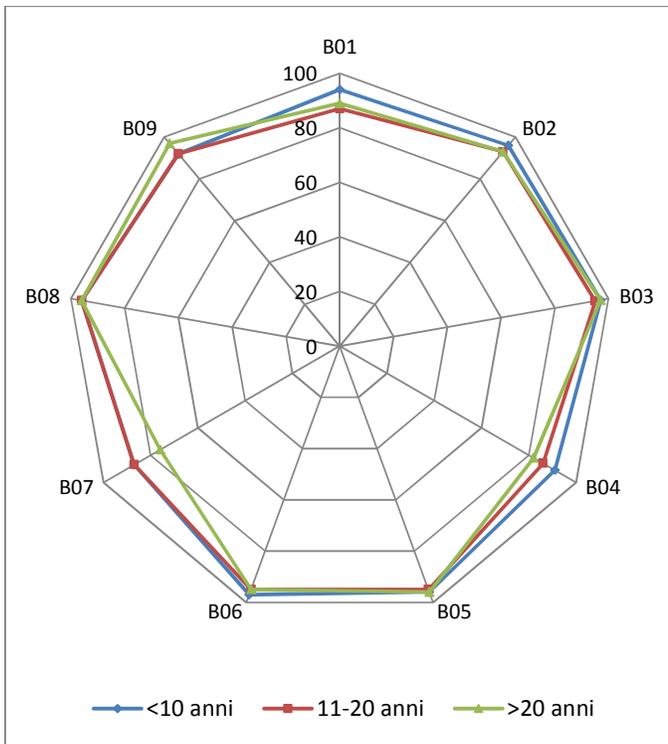
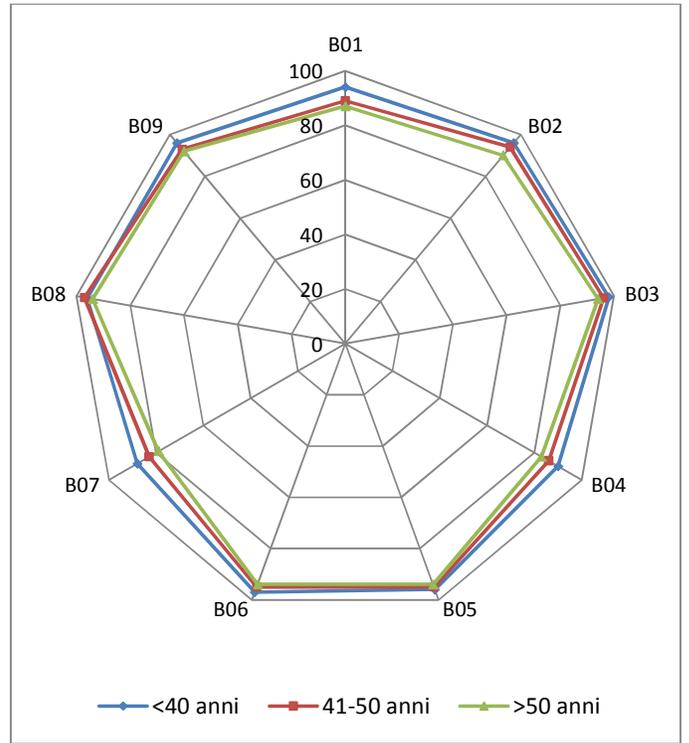
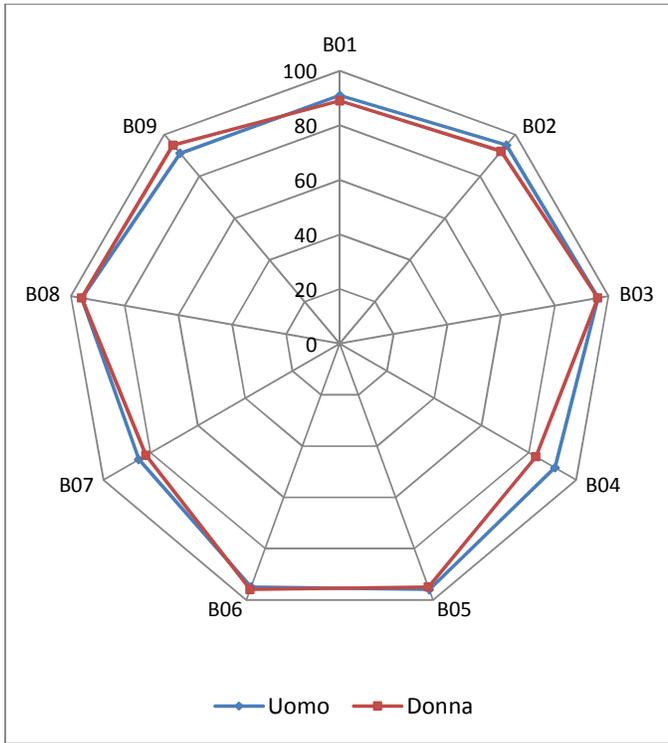


Domande gruppo B

| | |
|------------|--|
| B01 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale |
| B02 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico |
| B03 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione |
| B04 | La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro |
| B05 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza |
| B06 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua |
| B07 | La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro |
| B08 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale |
| B09 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile) |

| Codice | Risposte | | | | | | Totale | Media | Risposte percentuali | | | | | | Totale |
|------------|----------|----|----|----|----|-----|--------|-------|----------------------|------|------|------|------|------|--------|
| | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | | | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| B01 | 12 | 11 | 32 | 59 | 86 | 329 | 529 | 8,47 | 2,27 | 2,08 | 6,05 | 11,2 | 16,3 | 62,2 | 100 |
| B02 | 9 | 8 | 18 | 53 | 84 | 357 | 529 | 8,79 | 1,7 | 1,51 | 3,4 | 10 | 15,9 | 67,5 | 100 |
| B03 | 6 | 5 | 11 | 35 | 70 | 402 | 529 | 9,16 | 1,13 | 0,95 | 2,08 | 6,62 | 13,2 | 76 | 100 |
| B04 | 27 | 23 | 25 | 27 | 62 | 365 | 529 | 1,58 | 5,1 | 4,35 | 4,73 | 5,1 | 11,7 | 69 | 100 |
| B05 | 13 | 6 | 6 | 22 | 65 | 417 | 529 | 9,18 | 2,46 | 1,13 | 1,13 | 4,16 | 12,3 | 78,8 | 100 |
| B06 | 13 | 6 | 5 | 20 | 62 | 423 | 529 | 9,22 | 2,46 | 1,13 | 0,95 | 3,78 | 11,7 | 80 | 100 |
| B07 | 26 | 36 | 27 | 26 | 64 | 350 | 529 | 1,78 | 4,91 | 6,81 | 5,1 | 4,91 | 12,1 | 66,2 | 100 |
| B08 | 12 | 5 | 5 | 23 | 49 | 435 | 529 | 9,28 | 2,27 | 0,95 | 0,95 | 4,35 | 9,26 | 82,2 | 100 |
| B09 | 7 | 4 | 6 | 23 | 31 | 197 | 268 | 8,91 | 2,61 | 1,49 | 2,24 | 8,58 | 11,6 | 73,5 | 100 |

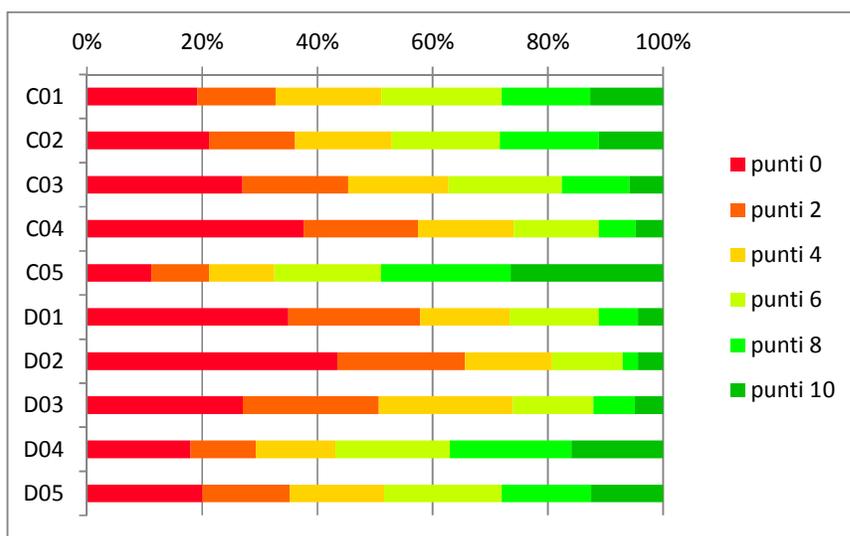


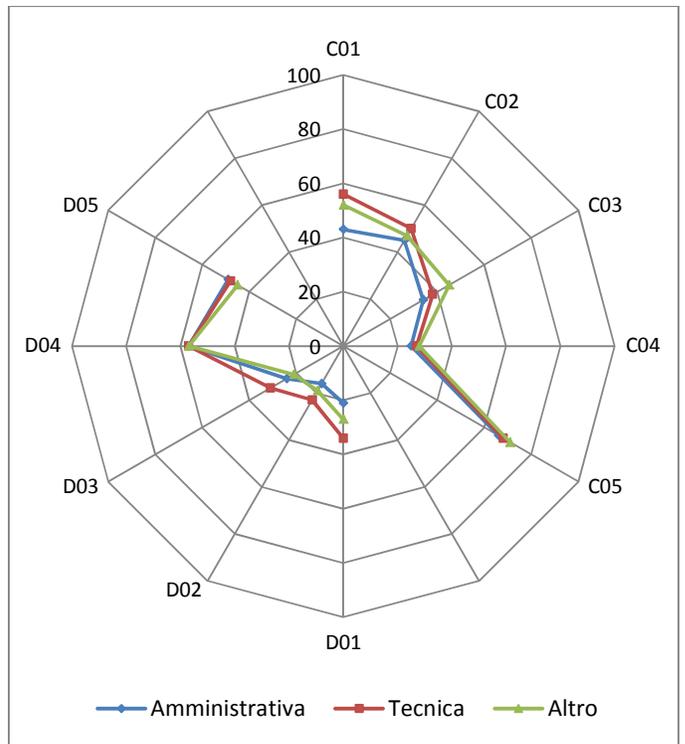
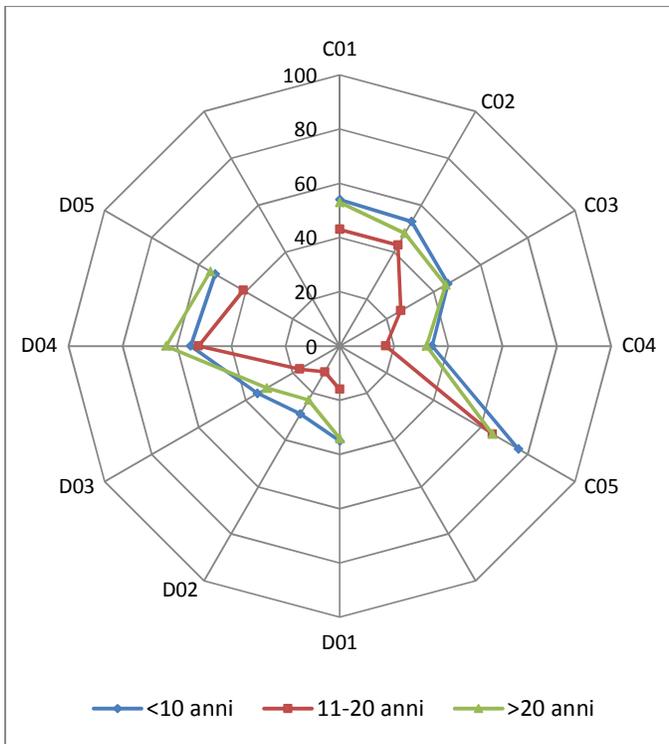
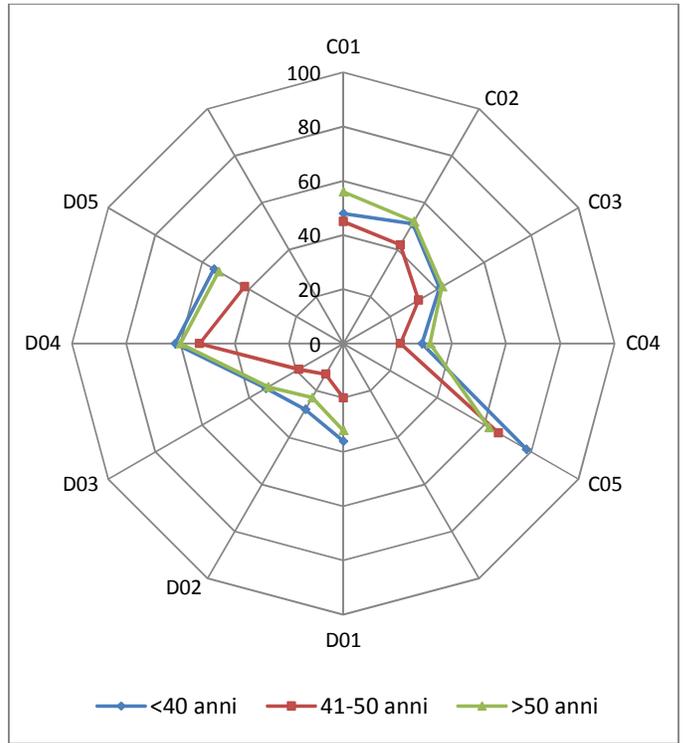
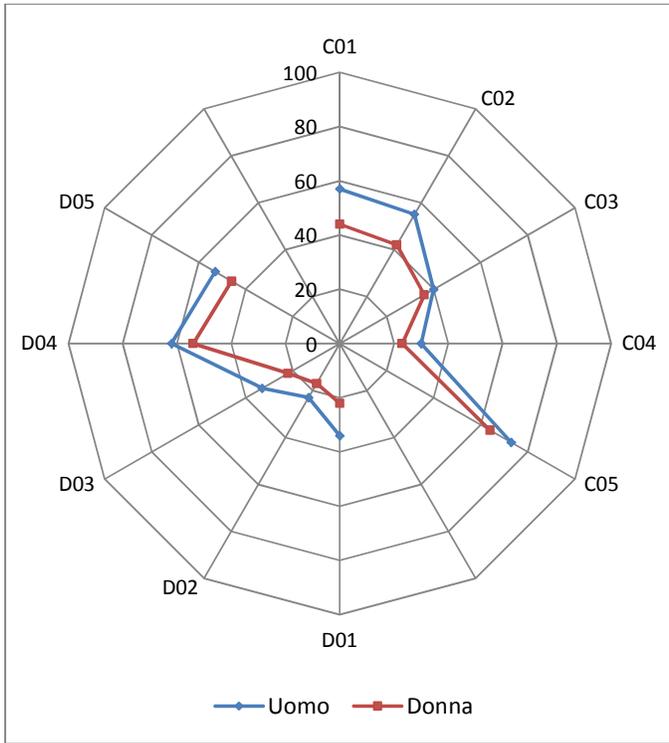


Domande gruppo C, D

| | |
|-----|---|
| C01 | Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro |
| C02 | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità |
| C03 | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione |
| C04 | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto |
| C05 | Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale |
| D01 | Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro |
| D02 | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito |
| D03 | Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli |
| D04 | Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale |
| D05 | Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente |

| Codice | Risposte | | | | | | Totale | Media | Risposte percentuali | | | | | | Totale |
|--------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-------|----------------------|------|------|------|------|------|--------|
| | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | | | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| C01 | 101 | 72 | 97 | 111 | 81 | 67 | 529 | 4,76 | 19,1 | 13,6 | 18,3 | 21 | 15,3 | 12,7 | 100 |
| C02 | 112 | 79 | 89 | 99 | 91 | 59 | 529 | 4,59 | 21,2 | 14,9 | 16,8 | 18,7 | 17,2 | 11,2 | 100 |
| C03 | 143 | 97 | 92 | 104 | 62 | 31 | 529 | 3,77 | 27 | 18,3 | 17,4 | 19,7 | 11,7 | 5,86 | 100 |
| C04 | 199 | 105 | 88 | 78 | 34 | 25 | 529 | 2,93 | 37,6 | 19,9 | 16,6 | 14,7 | 6,43 | 4,73 | 100 |
| C05 | 59 | 53 | 60 | 98 | 119 | 140 | 529 | 6,21 | 11,2 | 10 | 11,3 | 18,5 | 22,5 | 26,5 | 100 |
| D01 | 185 | 121 | 82 | 82 | 36 | 23 | 529 | 2,99 | 35 | 22,9 | 15,5 | 15,5 | 6,81 | 4,35 | 100 |
| D02 | 230 | 117 | 80 | 65 | 14 | 23 | 529 | 2,43 | 43,5 | 22,1 | 15,1 | 12,3 | 2,65 | 4,35 | 100 |
| D03 | 143 | 125 | 123 | 74 | 38 | 26 | 529 | 3,31 | 27 | 23,6 | 23,3 | 14 | 7,18 | 4,91 | 100 |
| D04 | 95 | 60 | 73 | 105 | 112 | 84 | 529 | 5,25 | 18 | 11,3 | 13,8 | 19,9 | 21,2 | 15,9 | 100 |
| D05 | 106 | 80 | 87 | 108 | 82 | 66 | 529 | 4,67 | 20 | 15,1 | 16,5 | 20,4 | 15,5 | 12,5 | 100 |

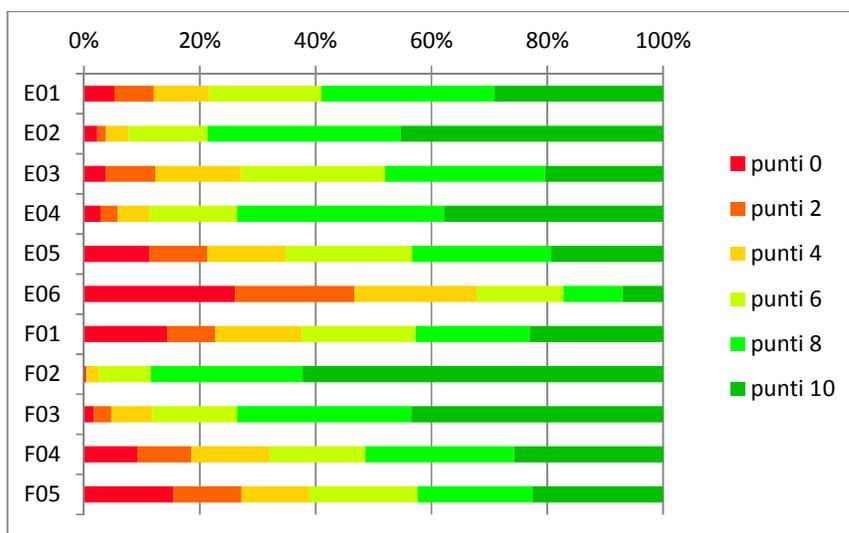


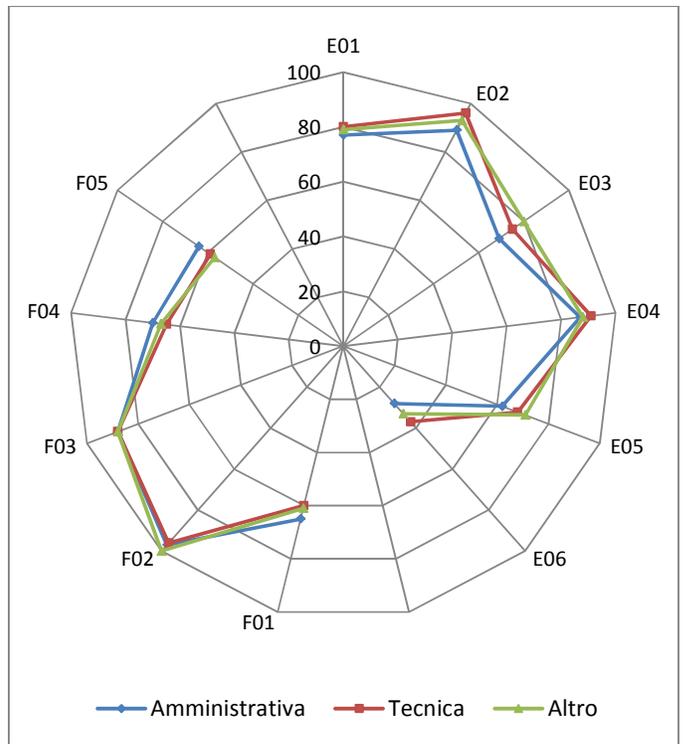
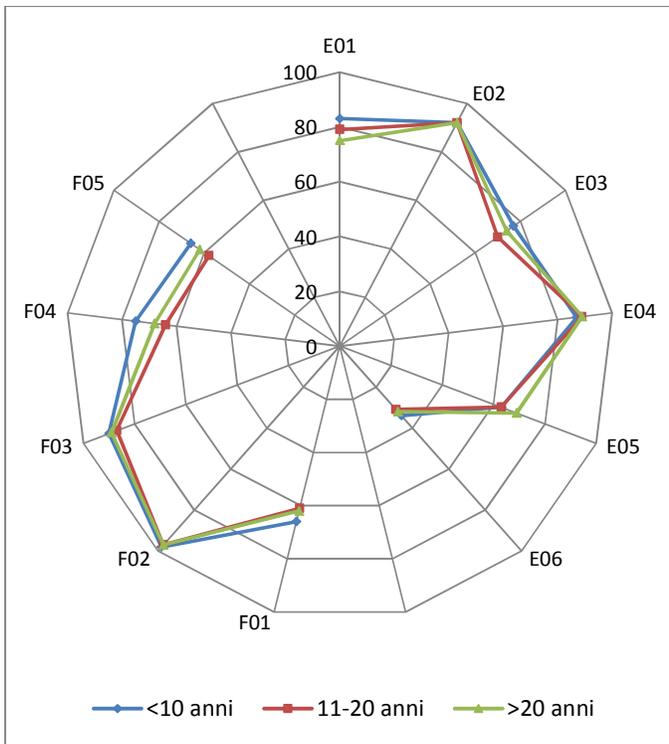
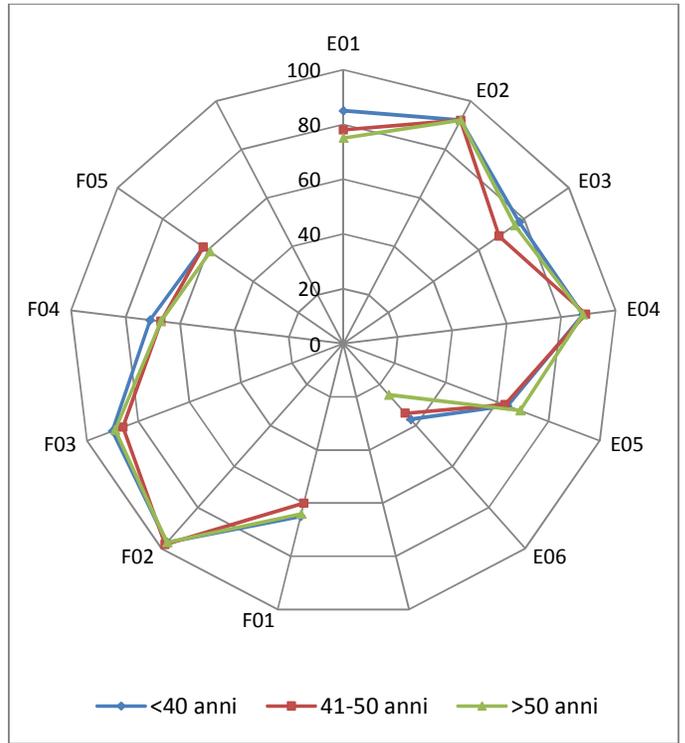
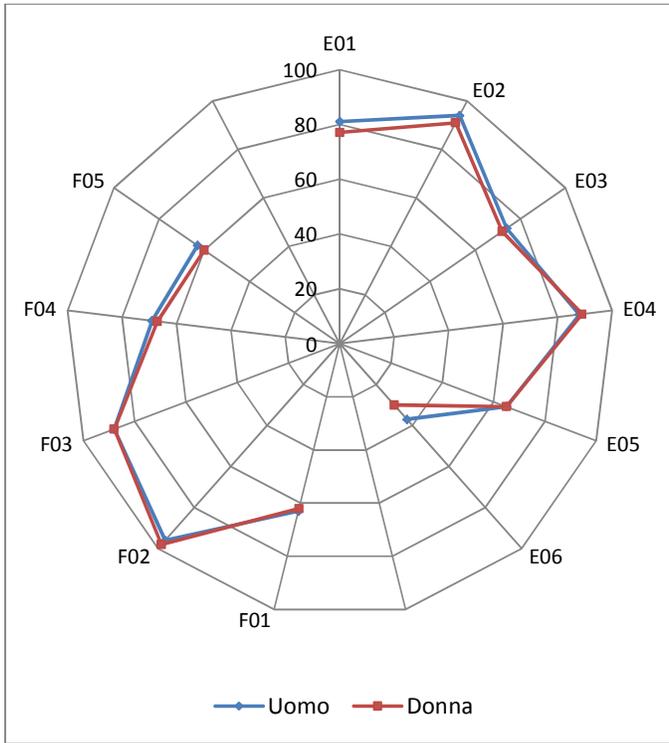


Domande gruppi E, F

| | |
|-----|--|
| E01 | So quello che ci si aspetta dal mio lavoro |
| E02 | Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro |
| E03 | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro |
| E04 | Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro |
| E05 | Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale |
| E06 | Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto |
| F01 | Mi sento parte di una squadra |
| F02 | Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti |
| F03 | Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi |
| F04 | Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti |
| F05 | L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare |

| Codice | Risposte | | | | | | Totale | Media | Risposte percentuali | | | | | | Totale |
|--------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-------|----------------------|------|------|------|------|------|--------|
| | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | | | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| E01 | 28 | 36 | 50 | 103 | 158 | 154 | 529 | 6,98 | 5,29 | 6,81 | 9,45 | 19,5 | 29,9 | 29,1 | 100 |
| E02 | 12 | 8 | 21 | 72 | 176 | 240 | 529 | 8,2 | 2,27 | 1,51 | 3,97 | 13,6 | 33,3 | 45,4 | 100 |
| E03 | 20 | 45 | 78 | 132 | 146 | 108 | 529 | 6,51 | 3,78 | 8,51 | 14,7 | 25 | 27,6 | 20,4 | 100 |
| E04 | 15 | 16 | 29 | 80 | 189 | 200 | 529 | 7,83 | 2,84 | 3,02 | 5,48 | 15,1 | 35,7 | 37,8 | 100 |
| E05 | 60 | 53 | 71 | 116 | 127 | 102 | 529 | 5,9 | 11,3 | 10 | 13,4 | 21,9 | 24 | 19,3 | 100 |
| E06 | 138 | 109 | 112 | 79 | 54 | 37 | 529 | 6,33 | 26,1 | 20,6 | 21,2 | 14,9 | 10,2 | 6,99 | 100 |
| F01 | 76 | 44 | 79 | 104 | 104 | 122 | 529 | 5,82 | 14,4 | 8,32 | 14,9 | 19,7 | 19,7 | 23,1 | 100 |
| F02 | 2 | | 12 | 47 | 139 | 329 | 529 | 8,95 | 0,38 | 0 | 2,27 | 8,88 | 26,3 | 62,2 | 100 |
| F03 | 9 | 16 | 38 | 77 | 159 | 230 | 529 | 7,97 | 1,7 | 3,02 | 7,18 | 14,6 | 30,1 | 43,5 | 100 |
| F04 | 49 | 49 | 72 | 87 | 136 | 136 | 529 | 6,34 | 9,26 | 9,26 | 13,6 | 16,5 | 25,7 | 25,7 | 100 |
| F05 | 82 | 62 | 62 | 99 | 105 | 119 | 529 | 5,66 | 15,5 | 11,7 | 11,7 | 18,7 | 19,9 | 22,5 | 100 |

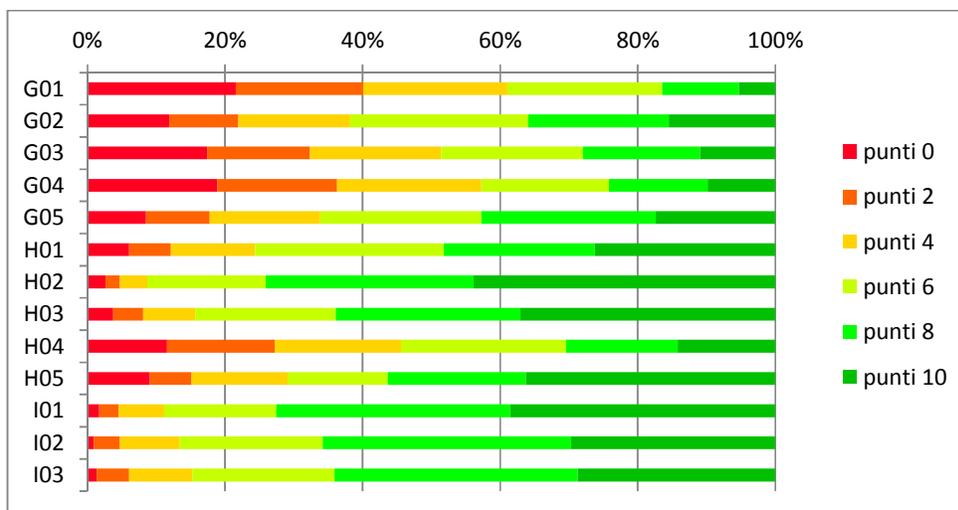


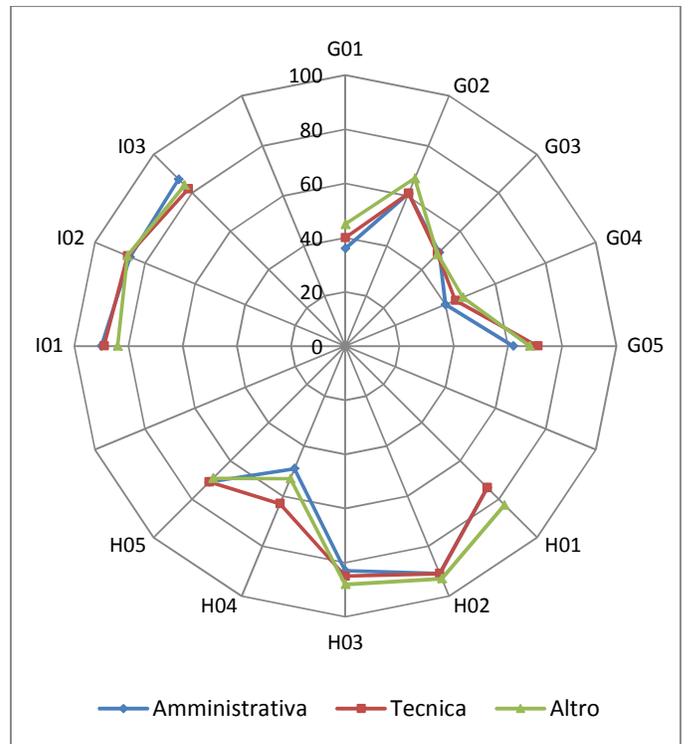
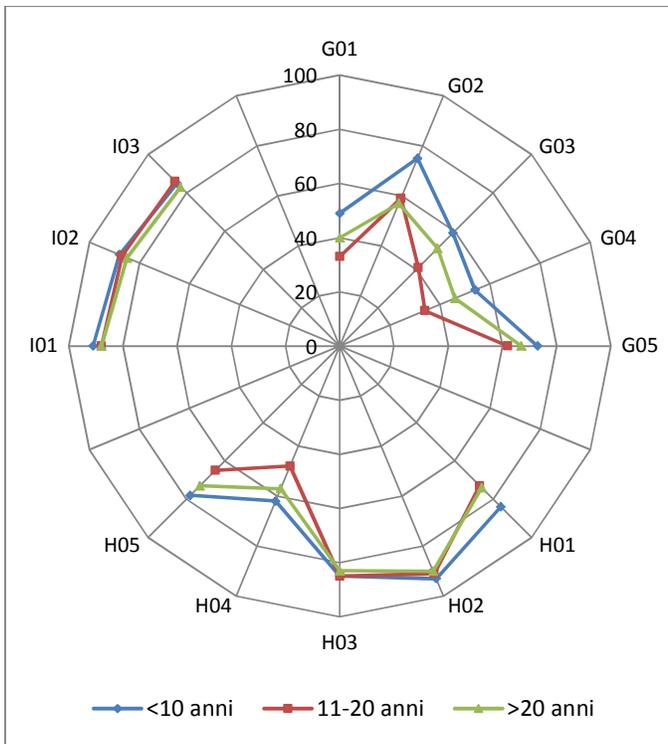
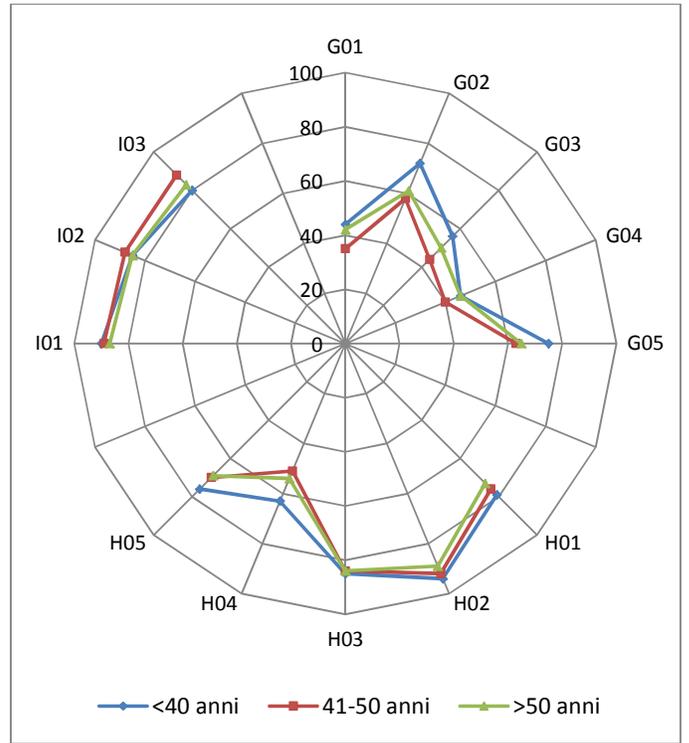
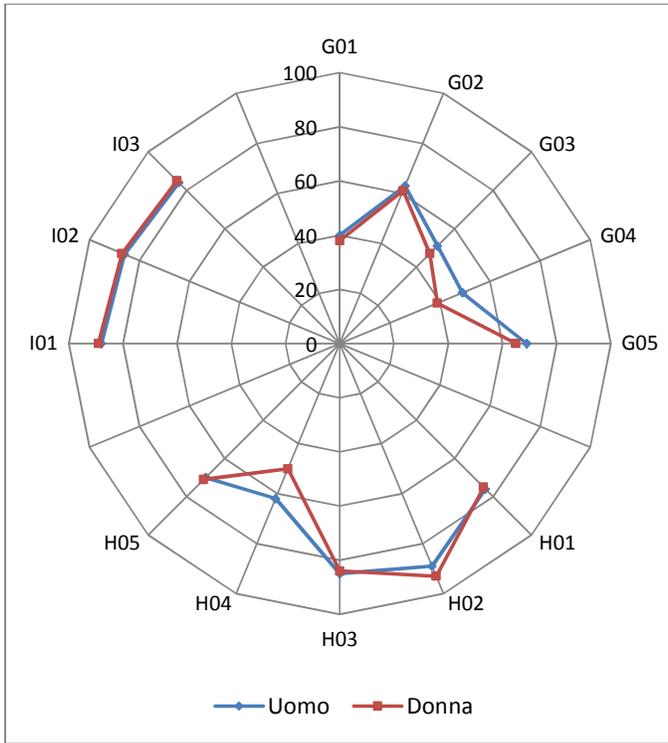


Domande gruppi G, H, I

| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? | |
|--|--|
| G01 | La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione |
| G02 | Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro |
| G03 | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti |
| G04 | La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata |
| G05 | La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita |
| H01 | Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente |
| H02 | Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato |
| H03 | Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente |
| H04 | I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali |
| H05 | Se potessi, comunque cambierei ente |
| I01 | La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività |
| I02 | Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività |
| I03 | La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività |

| Codice | Risposte | | | | | | Totale | Media | Risposte percentuali | | | | | | Totale |
|--------|----------|----|-----|-----|-----|-----|--------|-------|----------------------|------|------|------|------|------|--------|
| | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | | | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| G01 | 114 | 98 | 111 | 119 | 59 | 28 | 529 | 3,98 | 21,6 | 18,5 | 21 | 22,5 | 11,2 | 5,29 | 100 |
| G02 | 63 | 53 | 86 | 137 | 108 | 82 | 529 | 5,59 | 11,9 | 10 | 16,3 | 25,9 | 20,4 | 15,5 | 100 |
| G03 | 92 | 79 | 101 | 109 | 90 | 58 | 529 | 4,76 | 17,4 | 14,9 | 19,1 | 20,6 | 17 | 11 | 100 |
| G04 | 100 | 92 | 111 | 98 | 76 | 52 | 529 | 4,43 | 18,9 | 17,4 | 21 | 18,5 | 14,4 | 9,83 | 100 |
| G05 | 45 | 49 | 85 | 124 | 134 | 92 | 529 | 6 | 8,51 | 9,26 | 16,1 | 23,4 | 25,3 | 17,4 | 100 |
| H01 | 32 | 32 | 65 | 145 | 116 | 139 | 529 | 6,64 | 6,05 | 6,05 | 12,3 | 27,4 | 21,9 | 26,3 | 100 |
| H02 | 14 | 11 | 21 | 91 | 160 | 232 | 529 | 8,04 | 2,65 | 2,08 | 3,97 | 17,2 | 30,3 | 43,9 | 100 |
| H03 | 20 | 23 | 40 | 108 | 142 | 196 | 529 | 7,47 | 3,78 | 4,35 | 7,56 | 20,4 | 26,8 | 37,1 | 100 |
| H04 | 61 | 83 | 97 | 127 | 86 | 75 | 529 | 5,21 | 11,5 | 15,7 | 18,3 | 24 | 16,3 | 14,2 | 100 |
| H05 | 48 | 32 | 74 | 77 | 106 | 192 | 529 | 3,21 | 9,07 | 6,05 | 14 | 14,6 | 20 | 36,3 | 100 |
| I01 | 9 | 15 | 35 | 86 | 180 | 204 | 529 | 7,88 | 1,7 | 2,84 | 6,62 | 16,3 | 34 | 38,6 | 100 |
| I02 | 5 | 20 | 46 | 110 | 191 | 157 | 529 | 7,53 | 0,95 | 3,78 | 8,7 | 20,8 | 36,1 | 29,7 | 100 |
| I03 | 7 | 25 | 49 | 109 | 187 | 152 | 529 | 7,4 | 1,32 | 4,73 | 9,26 | 20,6 | 35,4 | 28,7 | 100 |

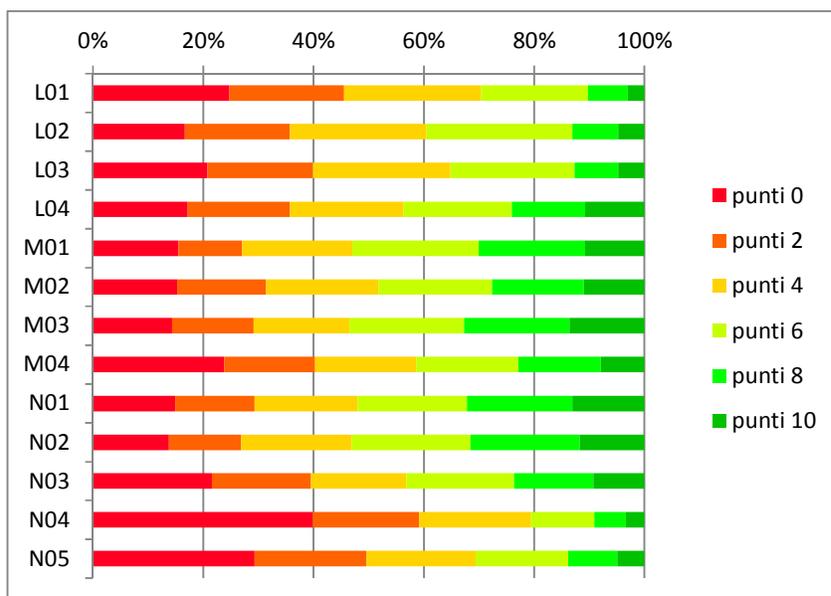


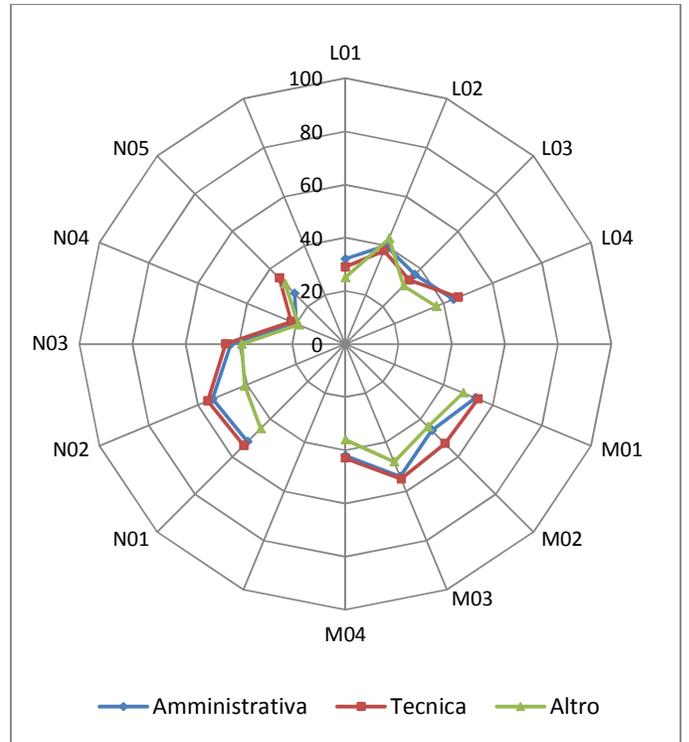
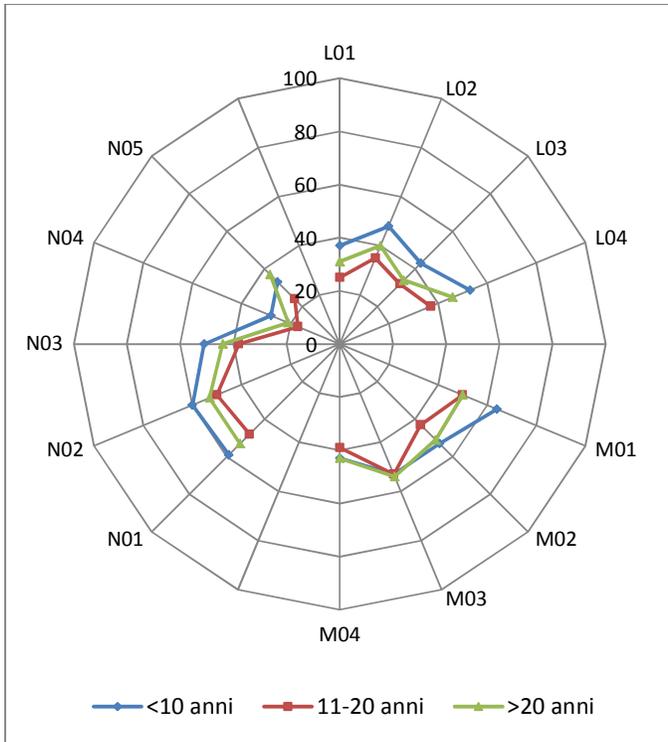
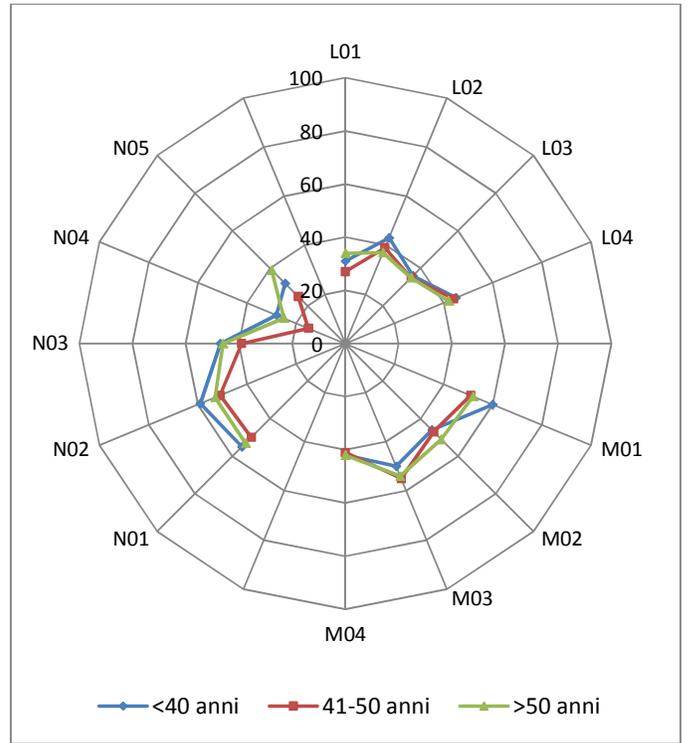
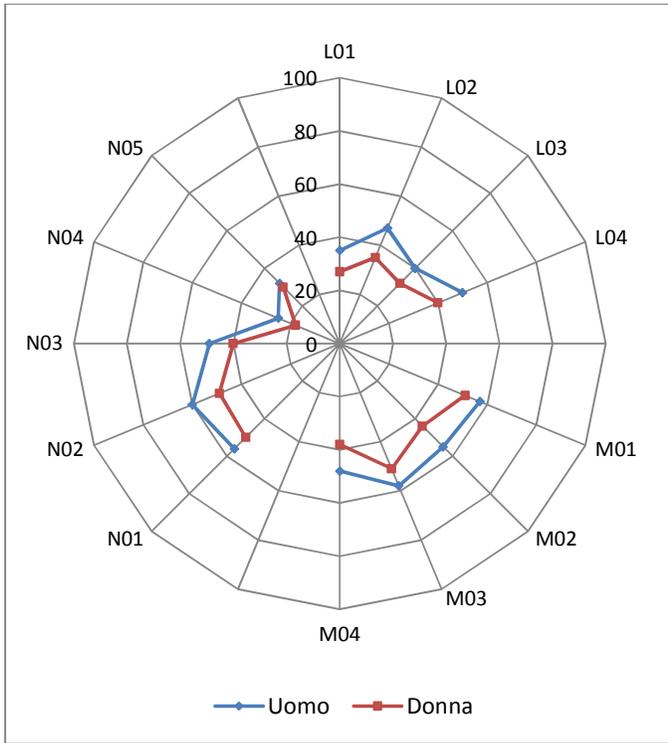


Domande gruppi L, M, N

| | |
|-----|---|
| L01 | Conosco le strategie della mia amministrazione |
| L02 | Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione |
| L03 | Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione |
| L04 | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione |
| M01 | Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro |
| M02 | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro |
| M03 | Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro |
| M04 | Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati |
| N01 | Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro |
| N02 | Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance |
| N03 | I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance |
| N04 | La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano |
| N05 | Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale |

| Codice | Risposte | | | | | | Totale | Media | Risposte percentuali | | | | | | Totale |
|--------|----------|-----|-----|-----|-----|----|--------|-------|----------------------|------|------|------|------|------|--------|
| | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | | | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| L01 | 131 | 110 | 131 | 103 | 38 | 16 | 529 | 3,45 | 24,8 | 20,8 | 24,8 | 19,5 | 7,18 | 3,02 | 100 |
| L02 | 88 | 101 | 131 | 140 | 44 | 25 | 529 | 4,1 | 16,6 | 19,1 | 24,8 | 26,5 | 8,32 | 4,73 | 100 |
| L03 | 110 | 101 | 132 | 119 | 42 | 25 | 529 | 3,84 | 20,8 | 19,1 | 25 | 22,5 | 7,94 | 4,73 | 100 |
| L04 | 91 | 98 | 109 | 104 | 70 | 57 | 529 | 4,51 | 17,2 | 18,5 | 20,6 | 19,7 | 13,2 | 10,8 | 100 |
| M01 | 82 | 61 | 106 | 121 | 102 | 57 | 529 | 5,02 | 15,5 | 11,5 | 20 | 22,9 | 19,3 | 10,8 | 100 |
| M02 | 81 | 85 | 108 | 109 | 88 | 58 | 529 | 4,8 | 15,3 | 16,1 | 20,4 | 20,6 | 16,6 | 11 | 100 |
| M03 | 76 | 78 | 92 | 110 | 101 | 72 | 529 | 5,13 | 14,4 | 14,7 | 17,4 | 20,8 | 19,1 | 13,6 | 100 |
| M04 | 126 | 87 | 97 | 98 | 79 | 42 | 529 | 4,16 | 23,8 | 16,5 | 18,3 | 18,5 | 14,9 | 7,94 | 100 |
| N01 | 79 | 76 | 99 | 105 | 101 | 69 | 529 | 5,06 | 14,9 | 14,4 | 18,7 | 19,9 | 19,1 | 13 | 100 |
| N02 | 73 | 69 | 106 | 114 | 105 | 62 | 529 | 5,12 | 13,8 | 13 | 20 | 21,6 | 19,9 | 11,7 | 100 |
| N03 | 114 | 95 | 92 | 103 | 76 | 49 | 529 | 4,3 | 21,6 | 18 | 17,4 | 19,5 | 14,4 | 9,26 | 100 |
| N04 | 211 | 102 | 107 | 61 | 30 | 18 | 529 | 2,68 | 39,9 | 19,3 | 20,2 | 11,5 | 5,67 | 3,4 | 100 |
| N05 | 155 | 107 | 105 | 89 | 47 | 26 | 529 | 3,41 | 29,3 | 20,2 | 19,9 | 16,8 | 8,88 | 4,91 | 100 |

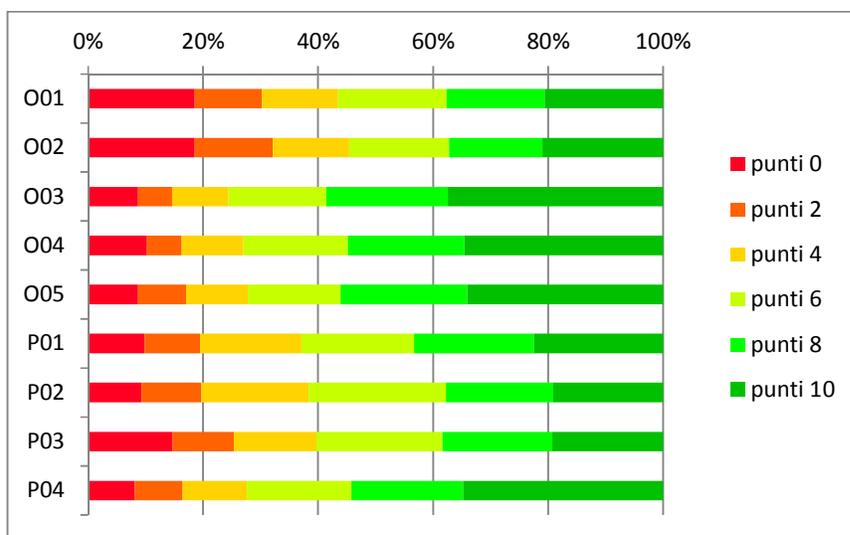


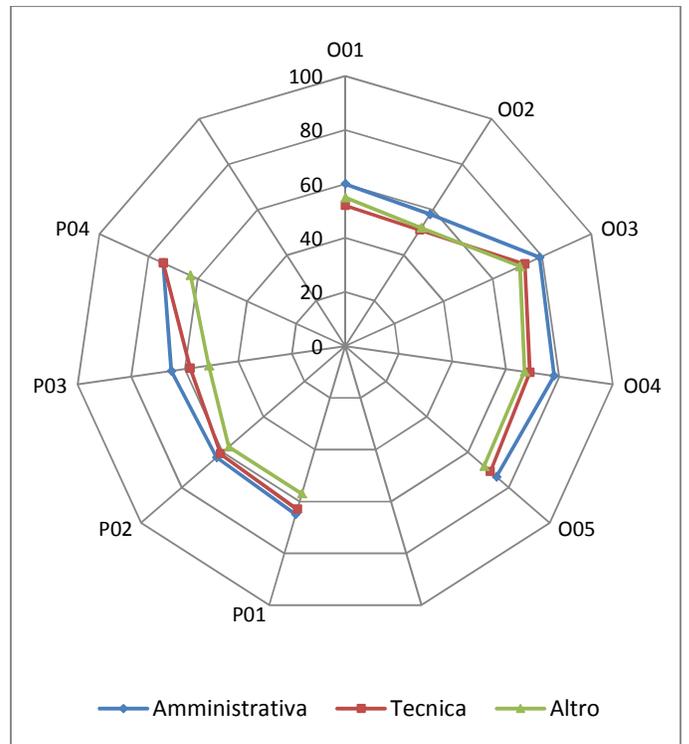
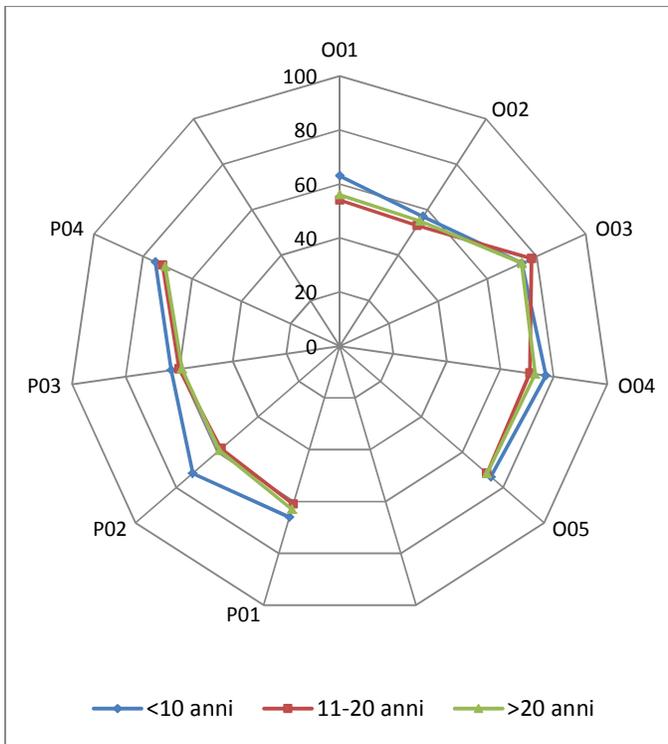
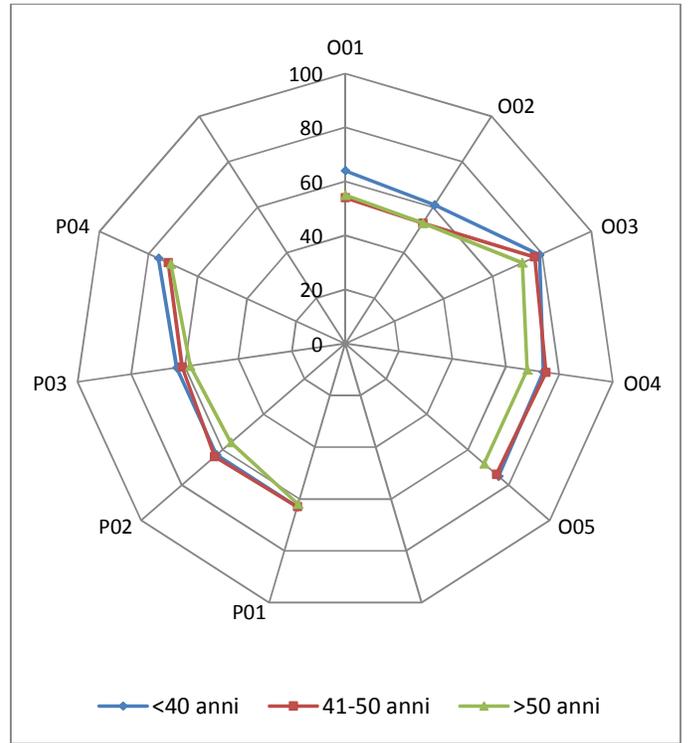
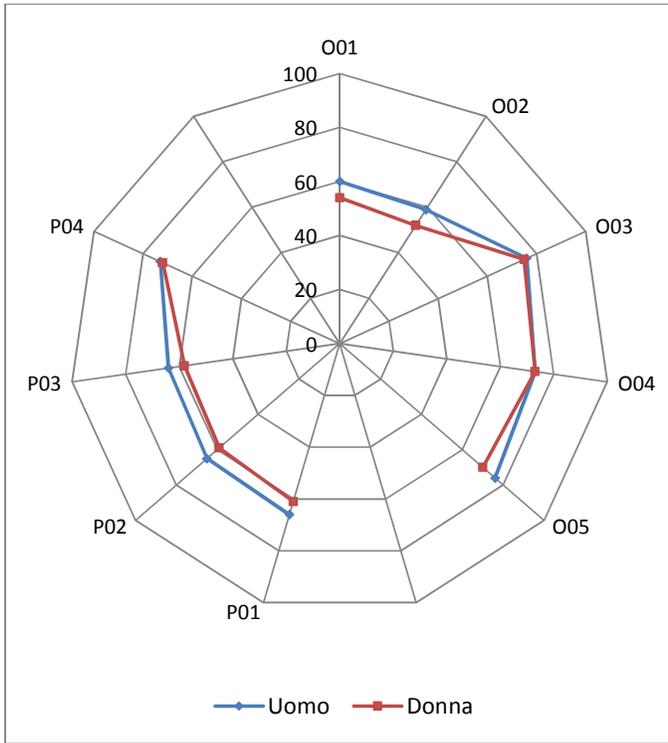


Domande gruppo O, P

| | |
|-----|--|
| O01 | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi |
| O02 | Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro |
| O03 | È sensibile ai miei bisogni personali |
| O04 | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro |
| O05 | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte |
| P01 | Agisce con equità, in base alla mia percezione |
| P02 | Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro |
| P03 | Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti |
| P04 | Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore |

| Codice | Risposte | | | | | | Totale | Media | Risposte percentuali | | | | | | Totale |
|--------|----------|----|----|-----|-----|-----|--------|-------|----------------------|------|------|------|------|------|--------|
| | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | | | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| O01 | 98 | 62 | 70 | 100 | 90 | 109 | 529 | 5,32 | 18,5 | 11,7 | 13,2 | 18,9 | 17 | 20,6 | 100 |
| O02 | 98 | 72 | 70 | 92 | 86 | 111 | 529 | 5,24 | 18,5 | 13,6 | 13,2 | 17,4 | 16,3 | 21 | 100 |
| O03 | 46 | 31 | 52 | 90 | 112 | 198 | 529 | 6,97 | 8,7 | 5,86 | 9,83 | 17 | 21,2 | 37,4 | 100 |
| O04 | 54 | 32 | 57 | 96 | 107 | 183 | 529 | 6,72 | 10,2 | 6,05 | 10,8 | 18,2 | 20,2 | 34,6 | 100 |
| O05 | 46 | 44 | 57 | 85 | 117 | 180 | 529 | 6,73 | 8,7 | 8,32 | 10,8 | 16,1 | 22,1 | 34 | 100 |
| P01 | 52 | 51 | 93 | 104 | 110 | 119 | 529 | 5,99 | 9,83 | 9,64 | 17,6 | 19,7 | 20,8 | 22,5 | 100 |
| P02 | 49 | 55 | 99 | 126 | 99 | 101 | 529 | 5,79 | 9,26 | 10,4 | 18,7 | 23,8 | 18,7 | 19,1 | 100 |
| P03 | 78 | 56 | 76 | 116 | 101 | 102 | 529 | 5,56 | 14,7 | 10,6 | 14,4 | 21,9 | 19,1 | 19,3 | 100 |
| P04 | 43 | 44 | 59 | 96 | 103 | 184 | 529 | 6,74 | 8,13 | 8,32 | 11,2 | 18,2 | 19,5 | 34,8 | 100 |





Osservazioni e conclusioni del Nucleo di Valutazione (OIV)

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 7 aprile 2014 ha preso in esame gli esiti della rilevazione e le analisi contenute nella relazione e formula le seguenti osservazioni articolate nelle tre diverse indagini.

Questionario sul benessere organizzativo (A – I)

In relazione ai punteggi ottenuti nella scala di valori compresa tra 0 e 10 e della corrispondente percentuale di risposte favorevoli, i nove ambiti del questionario relativo al "benessere organizzativo" possono essere distinti in tre gruppi per punteggi superiori o uguali a 8, compresi tra 6 ed 8, inferiori a 6, nei quali si evidenziano rispettivamente livelli di soddisfazione alto, medio e minimo. Sulla base di questa classificazione si hanno:

- un ambito nel livello di soddisfazione alto, ossia l'ambito B (Le discriminazioni) con un punteggio medio pari ad 8,85 ed una percentuale del 92% di risposte favorevoli;
- cinque ambiti nel livello di soddisfazione medio, ossia l'ambito I (L'immagine della mia amministrazione) con un punteggio di 7,60 ed una percentuale di risposte favorevoli pari all' 87%, l'ambito A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato) con un punteggio di 7,28 ed una percentuale favorevole del 78%, l'ambito F (I miei colleghi) con un punteggio di 6,95 ed una percentuale favorevole del 75%, l'ambito H (Il senso di appartenenza) con un punteggio di 6,83 ed una percentuale favorevole del 75%, l'ambito E (Il mio lavoro) con un punteggio di 6,52 ed una percentuale favorevole del 72%;
- tre ambiti nel livello di soddisfazione minimo, ossia l'ambito G (Il contesto del mio lavoro) con un punteggio di 4,95 ed una percentuale di risposte favorevoli del 52%, l'ambito C (L'equità nella mia amministrazione) con un punteggio di 4,45 ed una percentuale favorevole del 45%, l'ambito D (Carriera e sviluppo professionale) con un punteggio di 3,73 ed una percentuale del 35%.

Occorre in particolare evidenziare quanto il risultato conseguito negli ambiti C e, soprattutto, D risulti al di sotto di quello medio; per l'ambito C, inoltre, si evidenzia l'elevato grado di importanza ad esso attribuito dai compilatori.

L'elevato punteggio conseguito nell'ambito B è in stretta correlazione con il livello di importanza ad esso attribuito, sesto tra i nove ambiti considerati, a conferma di quanto la problematica in esso trattata, ossia la percezione o meno di fenomeni di discriminazione nello svolgimento delle proprie mansioni, risulti sostanzialmente assente.

Procedendo nell'analisi di dettaglio, per ognuna delle domande del **gruppo A** si riscontra una percentuale di risposte favorevoli superiore al 60%, con un picco (89,10%) in corrispondenza della domanda A7 (Ho la possibilità di

prendere sufficienti pause) ed un minimo (62,30%) in corrispondenza della domanda A9 (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 ...)). La percezione di situazioni di malessere, pur se complessivamente presenta una percentuale di risposte favorevoli superiore al 60%, tuttavia ha un incremento con percentuali che tendono a portarsi al di sotto di tale soglia soprattutto tra il personale di sesso femminile, di età superiore ai 40 anni ed anzianità di servizio compresa tra 11 e 20 anni.

Le asserzioni del **gruppo B** relative alla discriminazione fanno registrare i valori percentuali di risposte positive più alti.

Come già osservato il **gruppo C** presenta alcune criticità: infatti, a fronte di un risultato complessivo che lo colloca tra gli ambiti il cui livello di soddisfazione è da considerarsi minimo, fatta eccezione per la domanda C5 (Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale), per la quale il grado di risposte favorevoli è del 67,50%, tutte le altre domande presentano una percentuale di risposte favorevoli inferiore al 60%, con un minimo del 25,96% per la domanda C4 (Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto). Va peraltro detto che una risposta in maggiore o minor grado negativa alla domanda C4 è in una certa misura da aspettarsi. Le percentuali si riducono ulteriormente se consideriamo le risposte delle donne rispetto agli uomini, per il personale la cui età rientra nella fascia media tra i 40 ed i 50 anni e la cui anzianità di servizio è nella fascia tra 11 e 20 anni.

Le stesse criticità sono riscontrabili nelle domande del **gruppo D**: anche in questo caso, ancor più dello stesso gruppo C, il risultato complessivo si pone nel livello di soddisfazione minimo. Mentre per la domanda D4 (Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale) si raggiunge una percentuale favorevole di poco inferiore al 60% (57,00%), per le domande D1 (Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro), D2 (Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito), D3 (Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli) si ottengono percentuali del 26,7%, 19,0%, 26,0%. Anche per la domanda D2 vale, sia pure in misura minore, quanto riportato sopra per la domanda C4.

Le domande del **gruppo E** presentano nel complesso un esito favorevole, tuttavia la domanda E6 (Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto), non prevista dal questionario originale CiVIT, riporta una percentuale di risposte favorevoli del 32,09%, ampiamente al di sotto della soglia del 60%.

Nel **gruppo F** il risultato complessivamente favorevole è dettato prevalentemente dai risultati relativi alle domande riguardanti la prestazione

individuale F2 (Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti) ed F3 (Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi) con una percentuale rispettivamente del 97,38% e dell'88,20%. Le domande relative al lavoro di squadra, F1, F4 ed F5 presentano al contrario esiti di poco superiori al 60%.

Come detto anche il **gruppo G**, nel suo complesso, si colloca nella fascia di soddisfazione minima; in particolare si osserva che, fatta eccezione per la domanda G5 (La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita) e la domanda G2 (Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro), per le quali rispettivamente si registrano percentuali favorevoli del 66,10% e del 61,80%, le altre asserzioni presentano percentuali di risposte favorevoli inferiori al 50%, con un minimo del 39% circa per la domanda G1 (La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione). In questo caso le maggiori criticità si osservano tra il personale la cui anzianità di servizio è compresa tra 11 e 20 anni.

Nel **gruppo H** si ottengono per ciascuna domanda livelli di condivisione ampiamente superiori al 60%, con un picco del 91,40% in corrispondenza della domanda H2 (Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato); tuttavia per la domanda H4 (I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali) la percentuale è del 54,50%.

Il senso di appartenenza riscontrato dall'esito delle domande del gruppo H si riscontra anche nelle domande del **gruppo I** con valori percentuali di risposte favorevoli tutti ampiamente superiori all'80%.

Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione (L - N)

Adottando il criterio di classificazione definito per le affermazioni dei gruppi (A - I) i tre gruppi L, M, N di domande relative a questa sezione del questionario presentano tutti un livello di soddisfazione minimo, con punteggi e percentuali di risposte favorevoli rispettivamente dati dalle seguenti coppie di valori: (3,97 - 37%), (4,78 - 49%), (4,11 - 40%). Analizzando i dati per classi anagrafiche si riscontra una ulteriore riduzione del livello di soddisfazione tra il personale femminile, di età compresa tra 41 e 50 anni ed una anzianità di servizio tra 11 e 20 anni. I dati non presentano una evidente dipendenza dall'area contrattuale, anche se si riscontra un livello di scarsa soddisfazione in leggero aumento per il personale delle aree definite "altre", ossia non ricomprese tra l'area tecnica e quella amministrativa.

Procedendo nell'analisi di dettaglio, per le domande del **gruppo L** si osservano valori percentuali di risposte favorevoli ampiamente al di sotto del 60%, con un valore minimo del 29,70% per la domanda L1 (Conosco le strategie della mia amministrazione) ed un massimo del 43,70% per la domanda L4 (È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi).

dell'amministrazione). Per tutte le quattro domande del gruppo il livello di soddisfazione si riduce ulteriormente per il personale femminile con anzianità di servizio compresa tra 11 e 20 anni.

Anche per le domande del **gruppo M** si riscontrano valori percentuali inferiori al 60%, tuttavia con minori criticità rispetto al gruppo precedente. Mentre le domande M1, M2, M3 si mantengono nella fascia compresa tra il 40% ed il 60%, registrando per alcune classi anagrafiche anche valori superiori al 60%, in questo gruppo la maggiore criticità è rappresentata dall'affermazione M4 (Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati). Una osservazione merita l'esito prodotto dalla domanda M1 (Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro), ove si osserva che nella classe di personale nella fascia di età fino a 40 anni e nella fascia di anzianità di servizio fino a 10 anni, la percentuale di soddisfazione è rispettivamente di circa il 60% e superiore ampiamente al 60%.

Per il **gruppo N** si rilevano due sottogruppi di risposte; per le affermazioni N1, N2, N3 le percentuali di risposte favorevoli variano tra il 40% ed il 60% mentre per le affermazioni N4 ed N5 si scende decisamente nella fascia tra il 20% ed il 30%, toccando per alcune classi anagrafiche valori anche inferiori al 20%. In particolare il caso peggiore si ha per la domanda N4 (La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano) che, per la classe anagrafica delle donne, di età compresa tra 41 e 50 anni ed anzianità di servizio compresa tra 11 e 20 anni, raggiunge un picco negativo con una percentuale di risposte favorevoli inferiore al 20%.

Per le affermazioni del **gruppo O** non si osservano particolari criticità; le percentuali di risposte favorevoli variano tra un minimo del 54,70% per la domanda O2 ("Il mio capo" riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro) ed un massimo del 75,60% per la domanda O3 ("Il mio capo" è sensibile ai miei bisogni personali). Non si segnalano particolari scostamenti legati alle classi anagrafiche, se non, in termini generali, una leggera prevalenza di giudizi favorevoli da parte del personale di area amministrativa.

Infine nel **gruppo P** si registrano esiti complessivamente positivi, con valori percentuali di soddisfazione mediamente superiori al 60%.