



Comune di Floridia

(Provincia di Siracusa)

Comitato Unico di Garanzia

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

ANNO 2014

INDAGINI SUL PERSONALE DIPENDENTE

L'indagine sul livello di benessere organizzativo del personale dipendente ha il suo fondamento normativo nell'articolo 14, comma 5 del D.Lgs. 150/09 che prevede espressamente la realizzazione e di indagini sul personale volte a rilevare il:

- **benessere organizzativo,**
- **il grado di condivisione del sistema di valutazione**
- **la valutazione del proprio superiore gerarchico**

METODOLOGIA

Il contenuto e la forma del questionario è stato determinato sulla base del modello standard disponibile sul sito l'Autorità Nazionale Anticorruzione. La rilevazione è stata realizzata nel corso dei mesi di febbraio e marzo 2014 tramite la distribuzione a tutti i dipendenti di un n questionario da compilare in modo volontario ed anonimo.

I questionari compilati sono stati raccolti in apposita urna sita nell'ufficio personale.

Lo strumento di indagine adottato, basato sulle cd. "*scale d'atteggiamento*", è costituito da complessive affermazioni per le quali è stato richiesto di esprimere un giudizio di disaccordo/accordo parziale/accordo.

ARTICOLAZIONE DEL QUESTIONARIO

Il questionario sul **Benessere Organizzativo** è stato articolato nelle seguenti sezioni:

- a) Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- b) Le discriminazioni
- c) L'equità nella mia amministrazione
- 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
- j) La valutazione della performance
- k) Valutazione del Superiore Gerarchico

CATEGORIE DI DIPENDENTI

I dipendenti sono stati divisi in 4 categorie:

maschi di età superiore a 50 anni

maschi di età non superiore a 50 anni

donne di età superiore a 50 anni

donne di età non superiore a 50 anni

RISULTATI DELL'INDAGINE

All'indagine hanno partecipato 76 persone su un totale di **158** dipendenti a tempo indeterminato in servizio nel periodo oggetto della rilevazione, pari ad una percentuale di partecipazione del 50% circa.

Le schede compilate sono così suddivise:

<i>maschi di età superiore a 50 anni-</i>	<i>numero schede 17</i>
<i>maschi di età non superiore a 50 anni</i>	<i>numero schede 10</i>
<i>donne di età superiore a 50 anni</i>	<i>numero schede 13</i>
<i>donne di età non superiore a 50 anni</i>	<i>numero schede 22</i>
<i>schede non identificate</i>	<i>numero schede 14</i>

Qui di seguito si riportano le tabelle riassuntive dell'indagine espresse sia in termini assoluti che in termini percentuali.

dati anagrafici : uomo età superiore a 50 anni- totale schede 17

Per ogni affermazione esprimere a il proprio grado di valutazione se si è d'accordo o meno	numero risposte			totale	valori percentuali		
	è vero	in parte	per nulla		è vero	in parte	per nulla
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato							
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza,)	3	8	6	17	17,65	47,06	35,29
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4	8	4	16	25,00	50,00	25,00
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato			3	13	0,00	18,75	81,25
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		2	14	16	0,00	12,50	87,50
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	11	4	2	17	64,71	23,53	11,76
B-lediscriminazioni							
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale/politica/religiosa	14	2	1	17	82,35	11,76	5,88
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	1	6	10	17	5,88	35,29	58,82
c-l'equità nella mia amministrazione							
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	4	5	7	16	25,00	31,25	43,75
ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	5	5	7	17	29,41	29,41	41,18
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	5	4	7	16	31,25	25,00	43,75
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	6	8	3	17	35,29	47,06	17,65
d- carriera e sviluppo professionale							
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2	4	12	18	11,11	22,22	66,67
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	9	4	4	17	52,94	23,53	23,53
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	1	5	10	16	6,25	31,25	62,50
E-il mio lavoro							
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	12	5		17	70,59	29,41	0,00

Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	6	7	3	16	37,50	43,75	18,75
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	7	6	2	15	46,67	40,00	13,33
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	10	4	2	16	62,50	25,00	12,50
f-i miei colleghi							
Mi sento parte di una squadra	7	7	3	17	41,18	41,18	17,65
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	9	4	2	15	60,00	26,67	13,33
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3	5	7	15	20,00	33,33	46,67
g-il contesto lavorativo							
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	7	4	6	17	41,18	23,53	35,29
L'ente investe sulle persone, anche attraverso attività di formazione	4	5	7	16	25,00	31,25	43,75
La circolazione delle informazioni all'interno dell'ente è adeguata	1	8	7	16	6,25	50,00	43,75
L'ente promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	1	7	7	15	6,67	46,67	46,67
h-senso di appartenenza							
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	8	7	1	16	50,00	43,75	6,25
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	11	3		14	78,57	21,43	0,00
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	8	6	1	15	53,33	40,00	6,67
i- l'immagine dell'ente							
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	6	7	3	16	37,50	43,75	18,75
l-la valutazione della performance							
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4	10	2	16	25,00	62,50	12,50
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4	5	6	15	26,67	33,33	40,00
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3	7	6	16	18,75	43,75	37,50
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3	9	4	16	18,75	56,25	25,00
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	1	2	13	16	6,25	12,50	81,25
m-il superiore gerarchico							
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	10	7	1	18	55,56	38,89	5,56
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	8	7	1	16	50,00	43,75	6,25
E' disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	7	7	2	16	43,75	43,75	12,50
Agisce con equità, in base alla mia percezione	5	8	2	15	33,33	53,33	13,33
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	6	7	3	16	37,50	43,75	18,75

Dati anagrafici: uomo età meno di 50 anni - totale schede 10

Per ogni affermazione esprimere a il proprio grado di valutazione se si è d'accordo o meno	numero risposte			totale	valori percentuali		
	è vero	in parte	per nulla		è vero	in parte	per nulla
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato							
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza,)	1	4	5	10	10,00	40,00	50,00
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4	2	4	10	40,00	20,00	40,00
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	2	1	7	10	20,00	10,00	70,00
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	1	1	8	10	10,00	10,00	80,00
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	3	2	5	10	30,00	20,00	50,00
B-lediscriminazioni							
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale/politica/religiosa	5	2	3	10	50,00	20,00	30,00
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	1	3	5	9	11,11	33,33	55,56
c-l'equità nella mia amministrazione							
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	1	3	6	10	10,00	30,00	60,00
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	1	3	6	10	10,00	30,00	60,00
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	1	1	8	10	10,00	10,00	80,00
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	2	4	4	10	20,00	40,00	40,00
d- carriera e sviluppo professionale							
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2	1	7	10	20,00	10,00	70,00
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	2	3	5	10	20,00	30,00	50,00
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	1	2	7	10	10,00	20,00	70,00
E-il mio lavoro							
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	5	3	2	10	50,00	30,00	20,00
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	1	5	4	10	10,00	50,00	40,00
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	7	2	1	10	70,00	20,00	10,00
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	2	3	5	10	20,00	30,00	50,00

f-i miei colleghi							
Mi sento parte di una squadra	2	4	4	10	20,00	40,00	40,00
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	2	4	1	7	28,57	57,14	14,29
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	2	4	3	9	22,22	44,44	33,33
g-il contesto lavorativo							
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	2	3	5	10	20,00	30,00	50,00
L'ente investe sulle persone, anche attraverso attività di formazione		3	7	10	0,00	30,00	70,00
La circolazione delle informazioni all'interno dell'ente è adeguata		5	5	10	0,00	50,00	50,00
L'ente promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita		2	2	4	0,00	50,00	50,00
h-senso di appartenenza							
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	1	6	3	10	10,00	60,00	30,00
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	7	1	2	10	70,00	10,00	20,00
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5	3	2	10	50,00	30,00	20,00
i- l'immagine dell'ente							
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2	5	3	10	20,00	50,00	30,00
l-la valutazione della performance							
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	1	5	4	10	10,00	50,00	40,00
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3	3	4	10	27,27	27,27	45,45
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	2	3	5	10	20,00	30,00	50,00
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	1	2	7	10	10,00	20,00	70,00
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	1	1	7	9	11,11	11,11	77,78
m-il superiore gerarchico							
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3	5	2	10	30,00	50,00	20,00
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	2	6	2	10	20,00	60,00	20,00
E' disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	2	6	2	10	20,00	60,00	20,00
Agisce con equità, in base alla mia percezione							
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3	4	3	10	30,00	40,00	30,00

Dati anagrafici: donna età superiore a 50 anni - totale schede 13							
Per ogni affermazione esprimere a il proprio grado di valutazione se si è d'accordo o meno	numero risposte			totale	risposte in percentuale		
	è vero	in parte	per nulla		è vero	in parte	per nulla
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato							
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza)	2	5	6	13	15,38	38,46	46,15
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	5	6	2	13	38,46	46,15	15,38
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato)	1	3	9	13	7,69	23,08	69,23
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		1	11	12	0,00	7,69	84,62
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	8	1	4	13	61,54	7,69	30,77
B-le discriminazioni							
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale/politica/religiosa	10	3		13	76,92	23,08	0,00
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2	3	8	13	15,38	23,08	61,54
c-l'equità nella mia amministrazione							
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro		8	5	13	0,00	61,54	38,46
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità		11	2	13	0,00	84,62	15,38
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	1	6	6	13	7,69	46,15	46,15
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	7	4	1	12	53,85	30,77	7,69
d- carriera e sviluppo professionale							
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	1	2	10	13	7,69	15,38	76,92
il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	10	2	1	13	76,92	15,38	7,69
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	1	6	5	12	7,69	46,15	38,46
E-il mio lavoro							
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	10	3		13	76,92	23,08	0,00
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	5	8			38,46	61,54	0,00
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	10	3	1		76,92	23,08	7,69
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	5	6	2		38,46	46,15	15,38

f-i miei colleghi							
Mi sento parte di una squadra	9	2	2		69,23	15,38	15,38
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	10	3			76,92	23,08	0,00
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	7	1	3		53,85	7,69	23,08
g-il contesto lavorativo							
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	6	5	1	12	46,15	38,46	7,69
L'ente investe sulle persone, anche attraverso attività di formazione	1	7	5	13	7,69	53,85	38,46
La circolazione delle informazioni all'interno dell'ente è adeguata		8	5	13	0,00	61,54	38,46
L'ente promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita		5	7	12	0,00	38,46	53,85
h-senso di appartenenza							
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	7	6		13	53,85	46,15	0,00
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	10	2	1	13	76,92	15,38	7,69
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	9	3		12	69,23	23,08	0,00
i- l'immagine dell'ente							
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4	6	2	12	30,77	46,15	15,38
l-la valutazione della performance							
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4	7	2	13	30,77	53,85	15,38
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3	7	2	12	23,08	53,85	15,38
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	2	7	4	13	15,38	53,85	30,77
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	1	6	6	13	7,69	46,15	46,15
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	1	5	7	13	7,69	38,46	53,85
m-il superiore gerarchico							
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	6	1	6	13	46,15	7,69	46,15
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	8	3	2	13	61,54	23,08	15,38
E' disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	6	3	3	12	46,15	23,08	23,08
Agisce con equità, in base alla mia percezione	6	4	3	13	46,15	30,77	23,08
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	5	6	2	13	38,46	46,15	15,38

f-i miei colleghi							
Mi sento parte di una squadra	9	4	9	22	40,91	18,18	40,91
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	3	6	16	22	13,64	27,27	72,73
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	7	8	6	21	31,82	36,36	27,27
g-il contesto lavorativo							
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	7	7	8	22	31,82	31,82	36,36
L'ente investe sulle persone, anche attraverso attività di formazione	1	8	13	22	4,55	36,36	59,09
La circolazione delle informazioni all'interno dell'ente è adeguata		11	11	22	0,00	50,00	50,00
L'ente promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita		8	14	22	0,00	36,36	63,64
h-senso di appartenenza							
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4	10	7	21	18,18	45,45	31,82
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	14	3	5	22	63,64	13,64	22,73
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	12	4	5	21	54,55	18,18	22,73
i- l'immagine dell'ente							
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2	10	10	22	9,09	45,45	45,45
l-la valutazione della performance							
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4	7	10	21	18,18	31,82	45,45
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3	7	12	22	13,64	31,82	54,55
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	1	6	15	22	4,55	27,27	68,18
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3	4	15	22	13,64	18,18	68,18
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	0	5	17	22	0,00	22,73	77,27
m-il superiore gerarchico							
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	5	5	12	22	22,73	22,73	54,55
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	5	3	11	19	22,73	13,64	50,00
E' disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3	9	10	22	13,64	40,91	45,45
Agisce con equità, in base alla mia percezione	4	9	9	22	18,18	40,91	40,91
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4	5	13	22	18,18	22,73	59,09

Schede prive di identificazione -totale schede 14

Per ogni affermazione esprimere a il proprio grado di valutazione se si è d'accordo o meno	numero risposte			totale	valori percentuali		
	è vero	in parte	per nulla		è vero	in parte	per nulla
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato							
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza,)		2	11	13	0,00	15,38	84,62
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4	5	5	14	28,57	35,71	35,71
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	4	4	6	14	28,57	28,57	42,86
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	5	4	5	14	35,71	28,57	35,71
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	6	4	4	14	42,86	28,57	28,57
B-lediscriminazioni							
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale/politica/religiosa	7	3	4	14	50,00	21,43	28,57
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	6	2	6	14	42,86	14,29	42,86
c-l'equità nella mia amministrazione							
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3	3	9	15	20,00	20,00	60,00
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3	5	6	14	21,43	35,71	42,86
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2	4	8	14	14,29	28,57	57,14
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	2	6	5	13	15,38	46,15	38,46
d- carriera e sviluppo professionale							
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito		4	10	14	0,00	28,57	71,43
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	5	5	4	14	35,71	35,71	28,57
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	1	3	10	14	7,14	21,43	71,43
E-il mio lavoro							
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	9	3	2	14	64,29	21,43	14,29
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4	7	3	14	28,57	50,00	21,43
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	5	8	1	14	35,71	57,14	7,14
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3	5	6	14	21,43	35,71	42,86

f-i miei colleghi							
Mi sento parte di una squadra	4	6	4	14	28,57	42,86	28,57
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4	9	1	14	28,57	64,29	7,14
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3	7	4	14	21,43	50,00	28,57
g-il contesto lavorativo							
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	5	6	3	14	35,71	42,86	21,43
L'ente investe sulle persone, anche attraverso attività di formazione	2	5	7	14	14,29	35,71	50,00
La circolazione delle informazioni all'interno dell'ente è adeguata		7	7	14	0,00	50,00	50,00
L'ente promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	2	3	8	13	15,38	23,08	61,54
h-senso di appartenenza							
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4	6	4	14	28,57	42,86	28,57
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	9	3	2	14	64,29	21,43	14,29
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	8	5	1	14	57,14	35,71	7,14
i- l'immagine dell'ente							
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5	6	3	14	35,71	42,86	21,43
l-la valutazione della performance							
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3	5	6	14	21,43	35,71	42,86
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2	6	6	14	14,29	42,86	42,86
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4	3	7	14	28,57	21,43	50,00
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	1	5	8	14	7,14	35,71	57,14
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2	4	8	14	14,29	28,57	57,14
m-il superiore gerarchico							
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	5	2	7	14	35,71	14,29	50,00
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	5	5	4	14	35,71	35,71	28,57
E' disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3	6	5	14	21,43	42,86	35,71
Agisce con equità, in base alla mia percezione	2	6	6	14	14,29	42,86	42,86
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	1	7	6	14	7,14	50,00	42,86

Analisi sintetica dei dati

Dati anagrafici

La disponibilità alla compilazione del questionario è stata di circa il 50% dei dipendenti. La partecipazione è quindi molto rappresentativa, con una significativa prevalenza delle donne.

Benessere Organizzativo-Sezioni questionario

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.

Il dato complessivo evidenzia una generale percezione di insicurezza dl luogo di lavoro in specie nelle dipendenti donne.

Rilevanti tra le dipendenti donne, in specie tra quelle di età inferiore a 50 anni, le segnalazioni relative a molestie e a comportamenti e situazioni considerati come mobbing..

Le discriminazioni

Mentre non sono rilevanti le discriminazioni legate a fattori di ordine politico/ sindacale/ religioso, appare più consistente il dato relativo alle discriminazioni di genere, in specie nelle donne di età inferiore 50 anni che ritengono la loro identità di genere un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.

L'equità nella mia amministrazione

L'equità è considerato un fattore critico nell'organizzazione dell'ente specie per quanto riguarda la distribuzione delle responsabilità. In particolare non viene giudicato equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto.

Carriera e sviluppo professionale

Relativamente alle opportunità di crescita professionale all'interno dell'Ente ed alle definizioni dei percorsi di carriera, si è chiesto all'intervistato di esprimere la propria opinione relativamente alle situazioni che possono incidere positivamente o negativamente sull'argomento. Il quadro emerso, sia nel genere maschile che in quello femminile, esprime una percezione negativa percentualmente rilevante (complessivamente il 90%) rispetto alla relazione che esiste tra la crescita professionale ed il merito, la giustizia e l'equità.

Il mio lavoro

L'analisi di questo dato evidenzia che la maggior parte dei dipendenti è consapevole dei risultati attesi dal loro lavoro e che ha un buon margine di autonomia nello svolgimento delle mansioni. Il dato critico è rappresentato dallo scarso senso di soddisfazione personale con l'eccezione, abbastanza sorprendente, degli uomini di età inferiore ai 50 anni che si dichiarano in buona parte soddisfatti del lavoro che svolgono.

I miei colleghi

I dati evidenziano un notevole differenza tra i due generi e tra le fasce di età: in particolare nelle dipendenti donne ben il 72% di quelle di età inferiore a 50 anni hanno barrato la casella di totale disaccordo con l'affermazione di essere trattato con rispetto dai colleghi, mentre nessuna di quelle di età superiore a 50 anni

ha barrato tale casella. Maggiore omogeneità di dati nel genere maschile dove in entrambe le fasce di età si rileva un clima di generale rispetto tra colleghi.

Il senso di appartenenza

Il senso di appartenenza è il dato più omogeneo e più confortante della rilevazione. La stragrande maggioranza dei dipendenti di entrambi i generi e fasce di età dichiara di essere contento quando l'ente aggiunge un buon risultato e dispiaciuto se qualcuno parla male dell'ente.

L'immagine della mia amministrazione

L'affermazione che la gente percepisca che il Comune come un ente che ha un ruolo importante per la collettività non trova piena condivisione tra i dipendenti che esprimono abbastanza sfiducia sulla percezione positiva dei cittadini dell'importanza del loro lavoro.

Condivisione del Sistema di Valutazione

Il minore grado di condivisione del sistema di valutazione è espresso dalle dipendenti donne di età inferiore a 50 anni. La criticità maggiore, espressa da tutti i dipendenti di tutte le fasce di età, è relativa alla totale sfiducia all'affermazione “ *La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano*”.

Valutazione del Superiore Gerarchico

Anche in questo caso il maggiore disaccordo alla valutazione e in generale al rapporto con i dipendenti del superiore gerarchico è espressa dalle dipendenti di età inferiore a 50 anni. Di contro la maggior parte dei dipendenti di età superiore a 50 anni si dichiara d'accordo sulla valutazione e in generale giudica positivo il rapporto con il superiore gerarchico.

CONCLUSIONI

Il clima organizzativo, inteso come “l’atmosfera prevalente che si respira nell’organizzazione dell’ente in riferimento al livello morale, all’intensità dell’insieme dei sentimenti di appartenenza e di buona volontà che si riscontra tra i dipendenti”, è una variabile dipendente in quanto è determinata da una relazione di aspettative: le aspettative che ciascun dipendente ha verso l’organizzazione e quelle che l’organizzazione ha verso ciascun dipendente.

Dall’analisi dei dati sopra esposti si possono evidenziare **dei punti di forza** e delle **aree di disagio** al fine di individuare delle linee di azione per ridurre lo scarto esistente tra le aspettative dell’individuo e la percezione delle realtà organizzativa che lo circonda.

- PUNTI DI FORZA

Costituisce punto di forza del clima organizzativo la massiccia e spontanea adesione alla ricerca con una propensione maggiore del genere femminile rispetto a quello maschile.

Questo dato evidenzia una consapevolezza di identità comune nell’organizzazione in cui si lavora, manifestata attraverso la voglia di partecipare per fornire il proprio apporto per contribuire al miglioramento dell’organizzazione stessa. L’indagine ha permesso al dipendente di esprimere le difficoltà percepite (segnalate nei vari elementi esaminati) che possono essere rimosse solo se portate alla luce.

Come già rilevato il senso di appartenenza è il dato più omogeneo e più confortante della rilevazione e dimostra come la stragrande maggioranza dei dipendenti si senta parte integrante dell’ente e quindi anche responsabile dei risultati da esso ottenuti.

- ELEMENTI CRITICI

Dal punto di vista anagrafico la fascia che evidenzia maggiore disagio è quella delle donne di età inferiore ai 50 anni che nel complesso manifesta le maggiori discriminazioni e la maggiore insoddisfazione lavorativa .

In generale per tutti i dipendenti il principale elemento critico è rappresentato dalle percezioni pesantemente negative relative alla dimensione del merito, della giustizia e dell'equità. La stragrande maggioranza degli intervistati, con una prevalenza del genere femminile su quello maschile, ha una percezione negativa, rispetto a merito, giustizia ed equità nell'organizzazione. In particolare si ritiene che non vi sia un adeguato riconoscimento delle professionalità ai fini dell'avanzamento di carriera e che l'attribuzione di incarichi e l'applicazione degli istituti contrattuali premianti sia slegata dal lavoro svolto e risponda a logiche diverse.

Gli elementi relativi alla crescita professionale ed all'applicazione degli istituti premianti, la cui percezione negativa è statisticamente così elevata, sembrerebbero indicare una gestione delle risorse umane scarsamente condivisa e accettata.

La percezione di una evoluzione di carriera sganciata dalle aspettative di riconoscimento di professionalità, rappresenta una fonte di delusione e frustrazione, in quanto si ritiene che le "qualità professionali" non costituiscono un criterio di riconoscimento ai fini della crescita professionale e dell'applicazione degli istituti contrattuali premianti

PROPOSTE

La proposta del CUG è quella che vengano realizzate indagini periodiche sul personale dipendente atte a rilevare, in ciascun Servizio dell'Ente, il livello di benessere organizzativo. Tali indagini, oltre a costituire un elemento di valutazione della performance di ciascun responsabile secondo quanto previsto dalla "direttiva della Funzione Pubblica del 2004 sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni", sono molto utili agli stessi responsabili al fine di analizzare, nell'ambito del proprio Settore, le variabili critiche che condizionano negativamente il clima organizzativo.

La cura del c.d. "benessere organizzativo" rappresenta non solo un dovere morale nei confronti del personale dipendente, ma anche un fattore determinante al fine di migliorare l'efficienza e la qualità del lavoro svolto e dei servizi offerti alla comunità.

Un ultimo elemento riguarda l'opportunità dell'istituzione di **uno sportello di ascolto** in grado di raccogliere segnalazioni in merito a condizioni o situazioni di disagio. Sarebbe questo un passo molto importante per dare senso e continuità al percorso intrapreso. L'avvio di una ricerca sui temi del benessere organizzativo è infatti solo la base di partenza per avviare un percorso virtuoso che miri al superamento o quantomeno la riduzione dello scarto esistente tra le aspettative del dipendente e la percezione della realtà organizzativa che lo circonda.

Per raggiungere tale obiettivo è necessario a volontà, condivisa da parte di tutti gli attori che operano nell'Ente, di mettere in moto un processo che, per quanto complesso e delicato, miri ad intervenire sul sistema osservato e sulle criticità evidenziate per migliorare una organizzazione nella quale interagiscono operatori interni e utenti.

Il CUG è pronto a fare la sua parte e a supportare l'amministrazione in tutte le iniziative che vorrà, a tal fine, intraprendere .