



**Ministero dell' Ambiente e
della Tutela del Territorio e del Mare**

L'Organismo Indipendente di Valutazione

**RELAZIONE SULLA PRIMA INDAGINE SUL BENESSERE
ORGANIZZATIVO, IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI
MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE
GERARCHICO**

Anno 2013/2014

Redatta il 27 giugno 2014

Sommario

Sommario	3
1. Introduzione e approccio metodologico	7
1.1 Oggetto dell'indagine	7
1.2 Finalità e principi	8
1.3 Il questionario.....	8
1.4 Processo di somministrazione del questionario.....	9
1.5 Possibili evoluzioni del percorso di somministrazione	10
2. Risultati generali.....	11
2.1 Profilo dei rispondenti	11
2.2 Percentuale di rispondenti per ambito	12
2.3 Importanza degli ambiti di indagine	13
2.4 Livello medio di accordo espresso per ciascuno degli ambiti di indagine.....	14
3. Sintesi degli elementi di rilievo emersi.....	15
3.1 Valutazione generale degli ambiti di indagine	15
3.2 Profili di risposta differenziati per classe demografica	16
3.3 Valutazione generale degli ambiti di indagine	17
4. Il benessere organizzativo. Dettaglio dei risultati per ambito.....	19
4.1 A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.....	19
A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro	22
A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	23
A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti.....	24
A.04 – Ho subito atti di mobbing.....	25
A.05 –Sono soggetto/a a molestie	26
A.06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare.....	27
A.07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	28
A.08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	29
A.09 –Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	30
4.2 B – Le discriminazioni	31
B.01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	34
B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico.....	35

B.03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	36
B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	37
B.05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	38
B.06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua.....	39
B.07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	40
B.08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	41
B.09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile).....	42
4.3 C – L'equità nell'amministrazione	43
C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	46
C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità.....	47
C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	48
C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	49
C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	50
4.4 D - Carriera e sviluppo professionale	51
D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	54
D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	55
D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	56
D.04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	57
D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente.....	58
4.5 E – Il mio lavoro	59
E.01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro.....	62
E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	63
E.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	64
E.04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro.....	65
E.05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	66
4.6 F – I miei colleghi	67
F.01 Mi sento parte di una squadra.....	70
F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti.....	71
F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi.....	72
F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	73
F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare.....	74
4.7 G – Il contesto del mio lavoro.....	75

G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	78
G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	79
G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	80
G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	81
G.05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	82
4.8 H – Il senso di appartenenza	83
H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	86
H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	87
H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente.....	88
H.04 I valori e i comportamenti praticati dal mio ente sono coerenti con i miei valori personali.....	89
H.05 Se potessi, comunque cambierei ente.....	90
4.9 I – L'immagine della mia amministrazione	91
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.....	93
I.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	94
I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	95
5. Il grado di condivisione del sistema di valutazione. Dettaglio dei risultati per ambito	96
5.1 L – La mia organizzazione	96
L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione	99
L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	100
L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione.....	101
L.04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	102
5.2 M – Le mie preferenze.....	103
M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	106
M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro.....	107
M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	108
M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati.....	109
5.3 N – Il funzionamento del sistema.....	110
N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro.....	113
N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	114
N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	115
N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano.....	116

N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	117
6. Valutazione del superiore gerarchico. Dettaglio dei risultati per ambito	118
6.1 O – Il mio capo e la mia crescita	118
O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	121
O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	122
O.03 È sensibile ai miei bisogni personali.....	123
O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro.....	124
O.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	125
6.2 P - Il mio capo e l'equità	126
P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione	129
P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro.....	130
P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti.....	131
P.04 Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	132
Allegati	133
Allegato 1. Il questionario.....	133

1. Introduzione e approccio metodologico

Il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ha realizzato nel corso del mese di maggio 2014, la sua prima indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Detta indagine è stata promossa dall'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 con l'intento di ricomprendere l'amministrazione nel novero degli enti che attuano le previsioni normative previste in tema di benessere organizzativo e dedicano attenzione all'analisi e comprensione delle determinanti di tale importante dimensione di salute organizzativa. La realizzazione dell'indagine è stata possibile grazie alla collaborazione fornita dalla Direzione Generale per il Affari Generali e il Personale e dal Comitato Unico di Garanzia.

L'indagine è stata svolta sulla base delle indicazioni metodologie fornite dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC). I risultati ottenuti, di seguito esposti, sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance e, in prospettiva, forniscono alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento.

La diffusione dei risultati delle indagini sul personale dipendente contribuisce inoltre a migliorare la conoscenza delle singole amministrazioni sulla base di dati che, insieme a quelli contenuti nelle sezioni "Trasparenza, valutazione e merito" presenti nei siti istituzionali, offrono ai singoli stakeholder informazioni puntuali e utili al perseguimento delle proprie finalità.

1.1 Oggetto dell'indagine

L'indagine realizzata nel corso del 2014 comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico. L'amministrazione ha inteso fin dal primo anno procedere ad una rilevazione compiuta di tutti gli ambiti proposti da ANAC senza procedere peraltro ad integrazioni. Tale decisione è stata presa al fine di consentire il massimo livello di comparabilità dei dati con i risultati delle analoghe rilevazioni compiute da altre amministrazioni.

Per "**benessere organizzativo**" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

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

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

1.2 Finalità e principi

Nello sviluppo dell'indagine sul personale dipendente sono stati rispettati i seguenti principi generali:

- ✓ **Anonimato della rilevazione.** Ciascun dipendente, nella compilazione del questionario, per poter esprimere le proprie opinioni con sincerità, deve sapere che le proprie risposte non possono essere ricondotte alla sua persona. A tal fine le categorie demografiche proposte nella versione del questionario definita da ANAC sono state ampliate al fine di evitare la possibilità di delineare profili anagrafici che, date le contenute dimensioni dell'organismo personale, avrebbero potuto determinare una riconoscibilità, seppur parziale, del rispondente. Ad ogni dipendente il questionario è stato inviato in formato aperto sulla propria cassetta di posta elettronica ed è stata quindi offerta la possibilità di compilare il questionario nel luogo di propria preferenza, senza l'osservazione diretta da parte di rilevatori / incaricati della raccolta dei questionari / colleghi ecc..
- ✓ **Trasparenza dei risultati.** Al fine di non compromettere le future indagini sul benessere organizzativo, i risultati della prima edizione dell'indagine, contenuti nel presente rapporto, sono trasmesse a tutto il personale e pubblicati sul sito dell'amministrazione.

1.3 Il questionario

Il questionario per l'indagine sul personale dipendente, riportato nell' Allegato 1, è stato distribuito all'intera popolazione di interesse composta da tutto il **personale dipendente** del Ministero dell'Ambiente. Non sono stati dunque ricompresi nella popolazione oggetto di indagine altri soggetti, comunque operanti all'interno della struttura ministeriale, che non avessero uno status di dipendente dell'amministrazione.

Il questionario è strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, si compone di un gruppo di domande che affrontano i criteri di indagine.

Ogni **ambito** prende in considerazione alcuni degli aspetti più rappresentativi della specifica indagine e l'insieme degli ambiti descrive l'intero fenomeno analizzato. Come già evidenziato il Ministero dell'Ambiente ha scelto di procedere alla somministrazione di tutti gli ambiti di indagine proposti nel modello di questionario definito da ANAC. La sequenza degli ambiti indicati nel questionario riflette l'evoluzione e lo sviluppo che i concetti presi in esame nella presente delibera hanno fatto registrare nel sistema giuridico e nella realtà sociale.

Per ogni ambito di indagine il questionario individua un **gruppo di domande**, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni e tra i diversi comparti. 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.

Posto che i risultati di ogni indagine possono essere elaborati sia in forma aggregata, sia in relazione a specifiche caratteristiche, il questionario ha previsto la rilevazione, per ciascun dipendente coinvolto, delle seguenti **informazioni di tipo anagrafico** e lavorativo:

- ✓ Genere
- ✓ Tipo di contratto
- ✓ Fascia di età
- ✓ Anzianità di servizio

Le informazioni anagrafiche raccolte nei questionari destinati ai dipendenti del Ministero dell'Ambiente sono state semplificate, rispetto allo standard definito nel modello ANAC, eliminando l'inserimento della qualifica e modificando le classi relative a fascia di età e anzianità di servizio. Tali modifiche si sono rese necessarie al fine di evitare che mediante la compilazione dei campi dedicati al profilo anagrafico fosse possibile risalire all'identità del rispondente. L'organismo personale del Ministero dell'Ambiente ha infatti una composizione peculiare contraddistinta da un forte livello di omogeneità, in particolare si segnala che sono presenti, al 31.12.2013 solo 10 dipendenti con meno di 40 anni di età e solo 21 dipendenti con meno di 10 anni di anzianità di servizio.

Ciò ha reso opportuno nel caso della fascia d'età eliminare la prima delle classi proposte e modificare gli intervalli delle altre classi demografiche. Nel caso dell'anzianità di ruolo le prime tre classi proposte nel modello di questionario ANAC sono state accorpate ed è stata inserita un'ulteriore ultima classe. Per la visione delle classi demografiche impiegate si rinvia al questionario contenuto nell'allegato 1.

La formulazione delle domande contenute nel questionario ha fatto riferimento alla **tecnica delle scale**. Per consentire la comparabilità dei risultati, coerentemente alla metodologia proposta nel modello ANAC, si è optato per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

- ✓ tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- ✓ è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'amministrazione deciderà di utilizzare;
- ✓ l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo. Generalmente le alternative di risposta sono cinque, da "molto d'accordo" a "fortemente contrario", consentendo anche di poter esprimere una posizione di "incertezza". Nella scelta operata nel modello di questionario ANAC, invece, si è optato per l'utilizzo di un numero di risposte pari, con esclusione, quindi, di un elemento centrale, al fine di favorire la polarizzazione delle risposte.

1.4 Processo di somministrazione del questionario

L'organismo Indipendente di Valutazione ha proposto all'amministrazione di procedere alla somministrazione del questionario nel mese di marzo 2014 prevedendo la conclusione delle operazioni di compilazione entro il mese di maggio. La proposta di questionario, formulata a partire dal modello proposto da ANAC, è stata messa a disposizione della Direzione Generale per gli Affari Generali e il Personale e del Comitato Unico di Garanzia, al fine di recepire eventuali osservazioni in merito alla struttura, al contenuto e al processo di somministrazione del questionario.

Le attività di confronto con gli organismi dell'amministrazione hanno condotto ad una totale condivisione della struttura e del contenuto del modello di questionario proposto da ANAC salvo le modifiche alla sezione demografica di cui si è detto. In merito al processo di somministrazione, in considerazione delle preoccupazioni emerse in relazione alla possibilità che eventuali strumenti informatici non fossero in grado di garantire l'anonimato dei rispondenti, l'amministrazione ha valutato opportuno procedere alla

trasmissione del questionario in formato elettronico aperto a tutte le caselle di posta elettronica del personale dipendente. La compilazione del questionario è stata proposta come facoltativa.

La trasmissione è stata preceduta da una lettera di presentazione del questionario che esplicitava finalità e modalità di riconsegna. A seguito della trasmissione del questionario è stato concesso ai dipendenti un periodo pari a una settimana per completare la compilazione. I questionari sono stati quindi raccolti in apposite urne collocate presso una stanza dell'amministrazione. Al fine di consentire la consegna da parte di tutto il personale che avesse deciso di compilare il questionario, le operazioni di consegna sono state programmate su tre giorni consecutivi.

Al termine delle operazioni di raccolta dei questionari, le urne sono state riposte presso l'ufficio dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Dopo aver verificato, in presenza di rappresentanti della Direzione Affari Generali e il Personale e del Comitato Unico di Garanzia, la corrispondenza tra il numero di questionari depositati nelle urne e il numero di nominativi registrati, gli elenchi contenenti la spunta del personale che ha consegnato il questionario sono stati distrutti.

Successivamente, la struttura tecnica di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto a caricare manualmente i questionari sulla piattaforma online messa a disposizione da ANAC. Al termine delle operazioni è stato svolto un audit a campionamento casuale di verifica della correttezza dei dati caricati sulla piattaforma ANAC.

Il processo si è svolto con regolarità. Il ricorso alla modalità di compilazione cartacea ha destato alcune perplessità da parte dei dipendenti, in particolare per il consumo di carta determinato dalla necessità di stampare il questionario. Tale opzione si è del resto resa necessaria proprio al fine di garantire, su richiesta del personale dipendente, l'assoluto anonimato del rispondente.

1.5 Possibili evoluzioni del percorso di somministrazione

Si evidenziano in modo sintetico i possibili elementi di sviluppo del processo di rilevazione emersi nel corso della prima edizione:

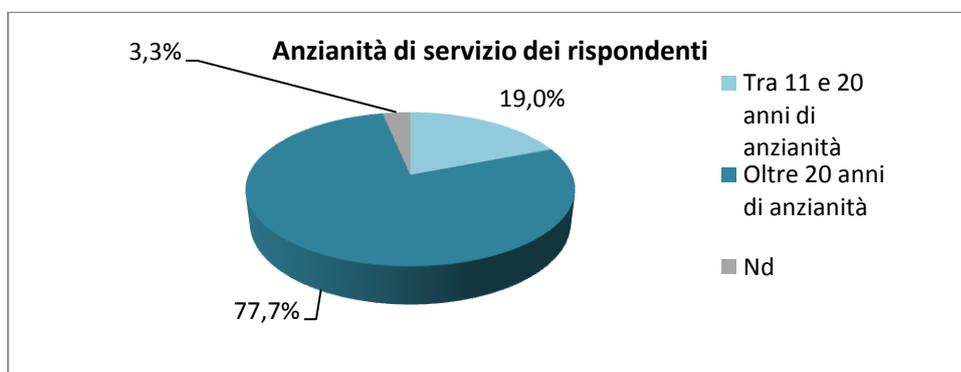
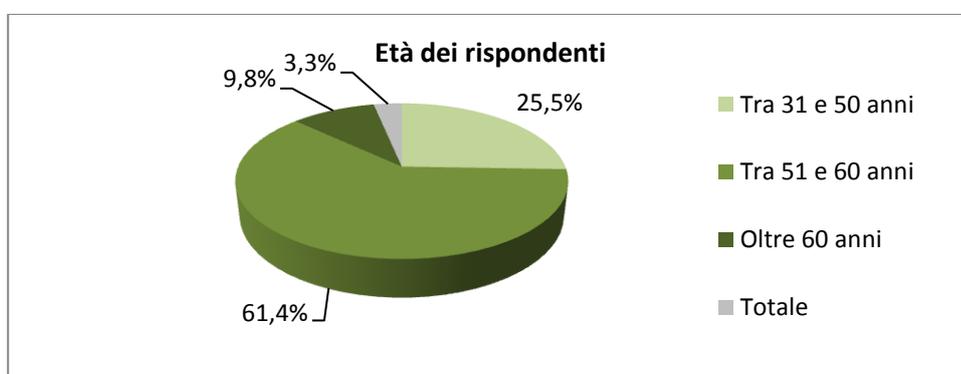
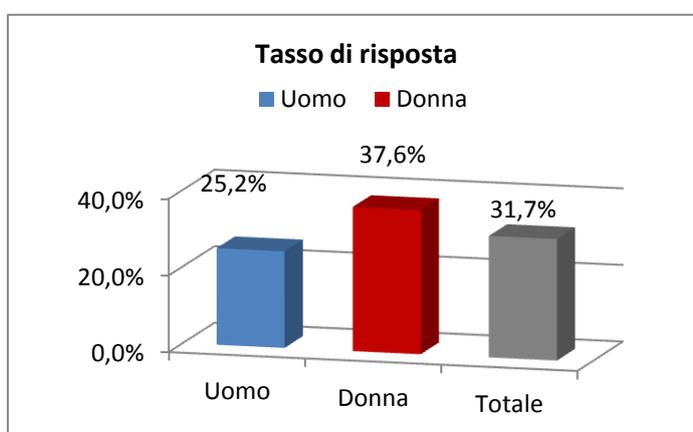
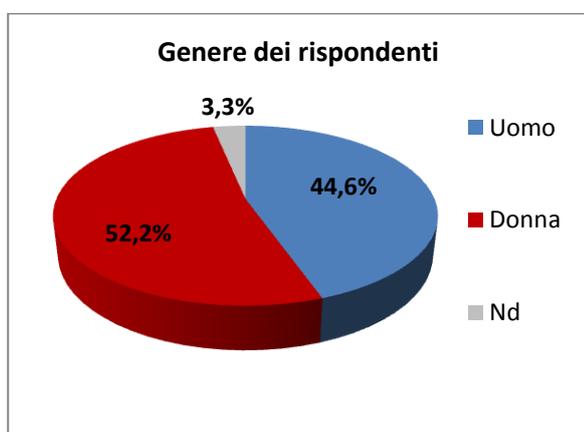
- introduzione di domande legate alle peculiari condizioni organizzative dell'amministrazione;
- introduzione di un campo aperto destinato a raccogliere commenti e proposte di miglioramento in relazione agli ambiti di indagine proposti;
- coinvolgimento di lavoratori appartenenti a categorie non contrattualizzate eventualmente presenti all'interno dell'amministrazione;
- ricorso ad una tecnica CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), mediante lo sviluppo di un'applicazione basata sull'utilizzo di Web per l'acquisizione dei dati.

2. Risultati generali

2.1 Profilo dei rispondenti

Il questionario è stato restituito compilato da 184 dipendenti dell'amministrazione e registra pertanto un tasso di risposta del 31,7%. Dei rispondenti il 44,6 % è uomo, il 52,2 % è donna, mentre il 3,3% non ha dichiarato il proprio genere. Tale distribuzione non riflette quella dei dipendenti dell'amministrazione che risultano per il 56% uomini e per il 44% donne. Ciò significa che il tasso di risposta risente del genere e risulta pari al 25,2 % per gli uomini e al 37,6% per le donne. E' possibile quindi affermare che il personale di genere femminile ha dimostrato nel 2014 una maggiore propensione a rispondere al questionario.

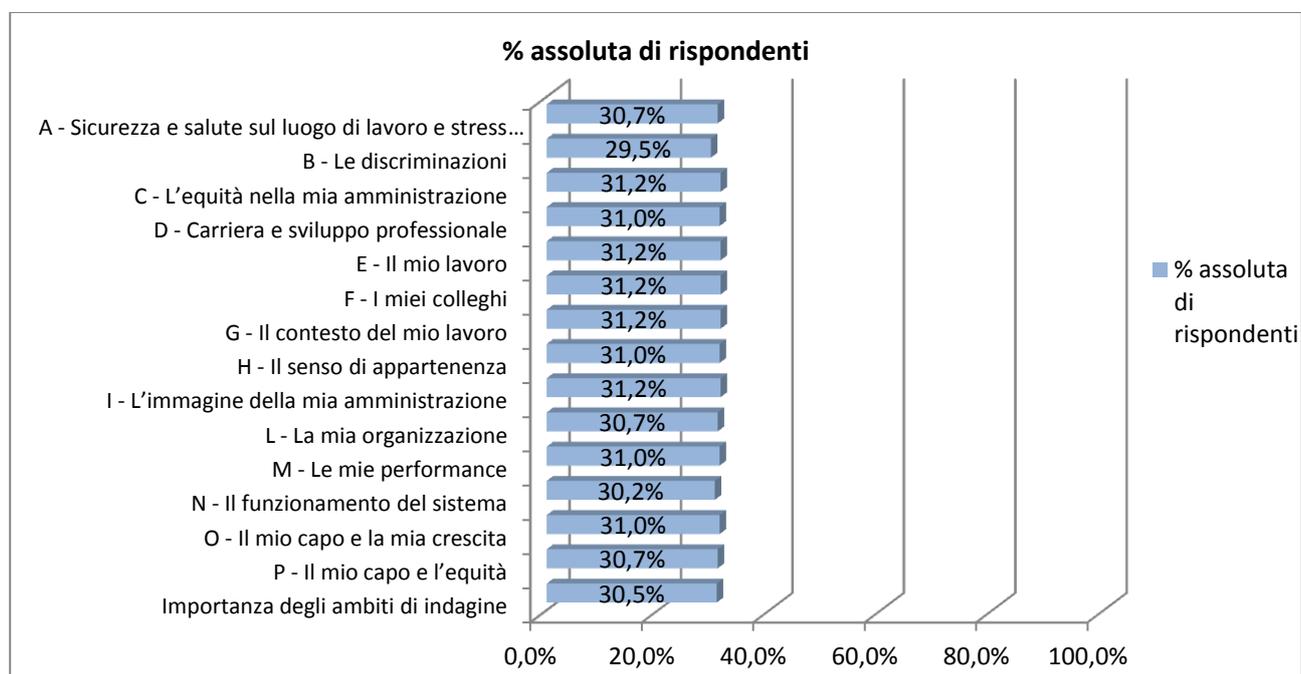
Per quanto riguarda il profilo anagrafico dei rispondenti, il 25,5 % ha meno di 50 anni, mentre il 61,4 % ha tra i 51 e 60 anni, il 9,8 % dei rispondenti ha oltre 60 anni. In merito all'anzianità di servizio, il 19% dei rispondenti ha meno di 20 anni di servizio mentre il 77,7 % ha un'anzianità superiore ai 20 anni.



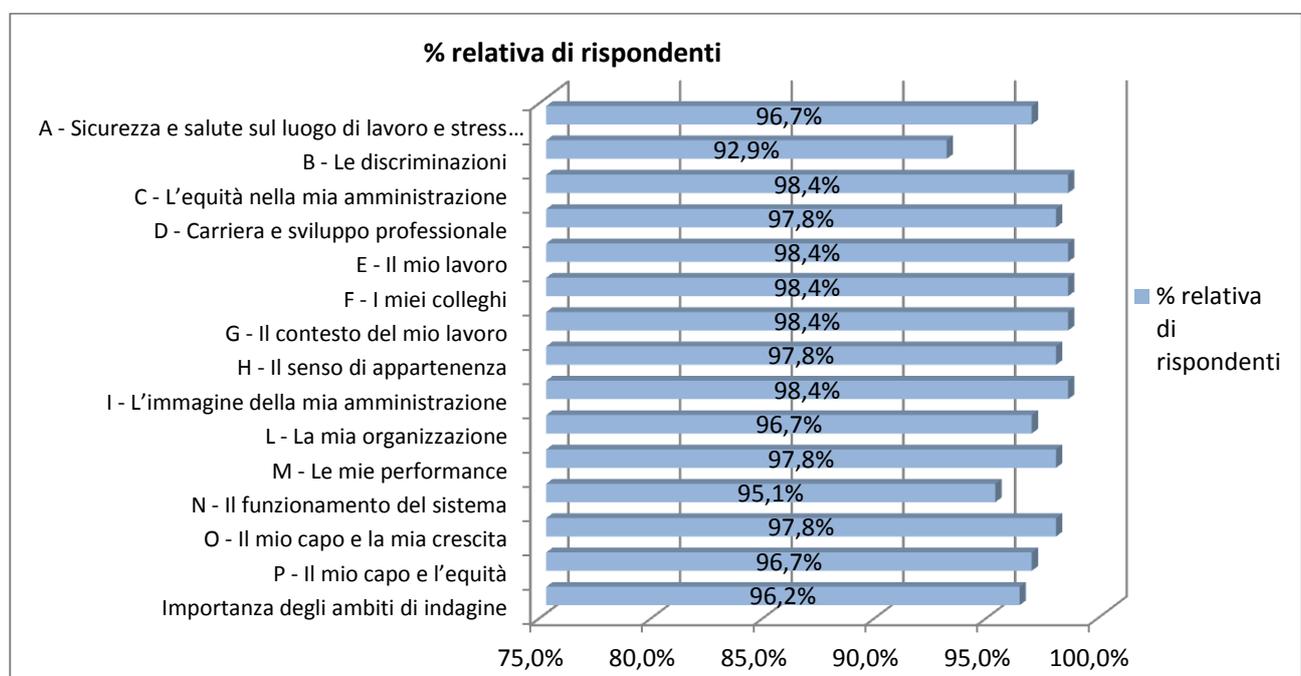
Dei 184 rispondenti solo 2 hanno dichiarato di essere dirigenti, pertanto non sono stati elaborati profili di analisi differenziati per le due categorie anagrafiche (dirigente, non dirigente).

2.2 Percentuale di rispondenti per ambito

Si riportano di seguito le percentuali di rispondenti assolute, rispetto alla totalità del personale dipendente del Ministero (580), e relative, in rapporto cioè al numero complessivo di questionari trasmessi (184).

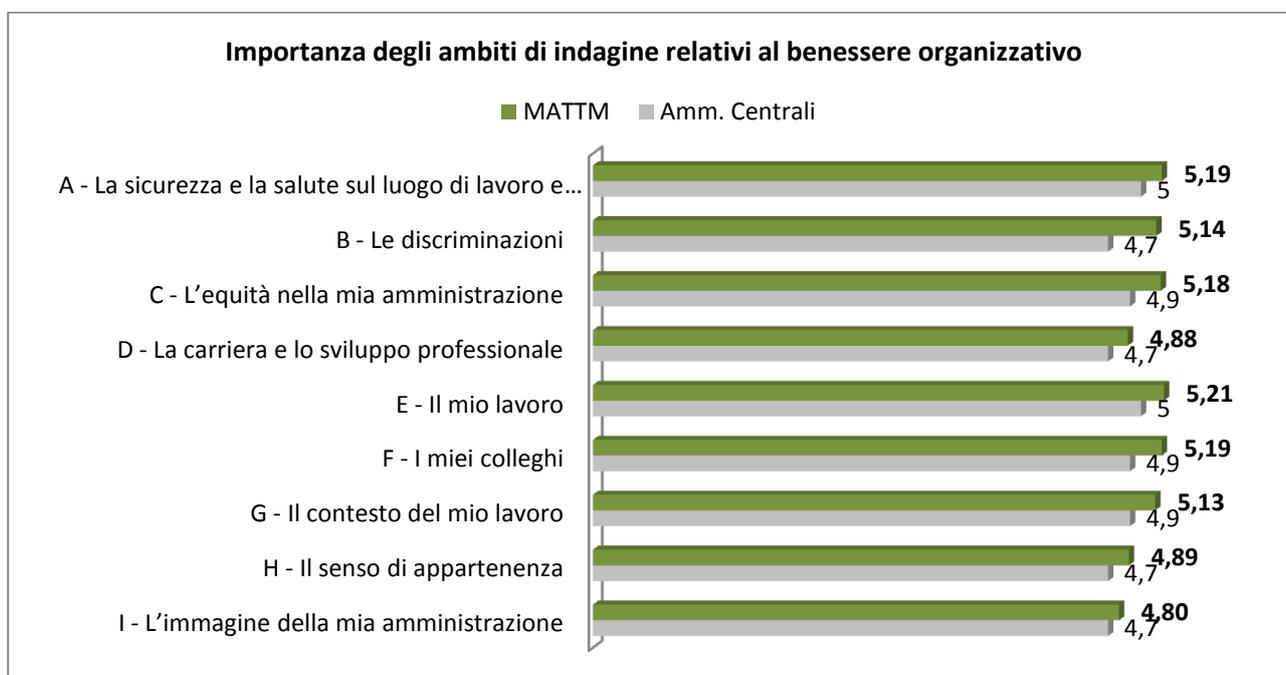


Nell'ambito B la % non tiene conto del criterio B.09 dedicato esclusivamente ai soggetti che dichiarano di avere una disabilità.



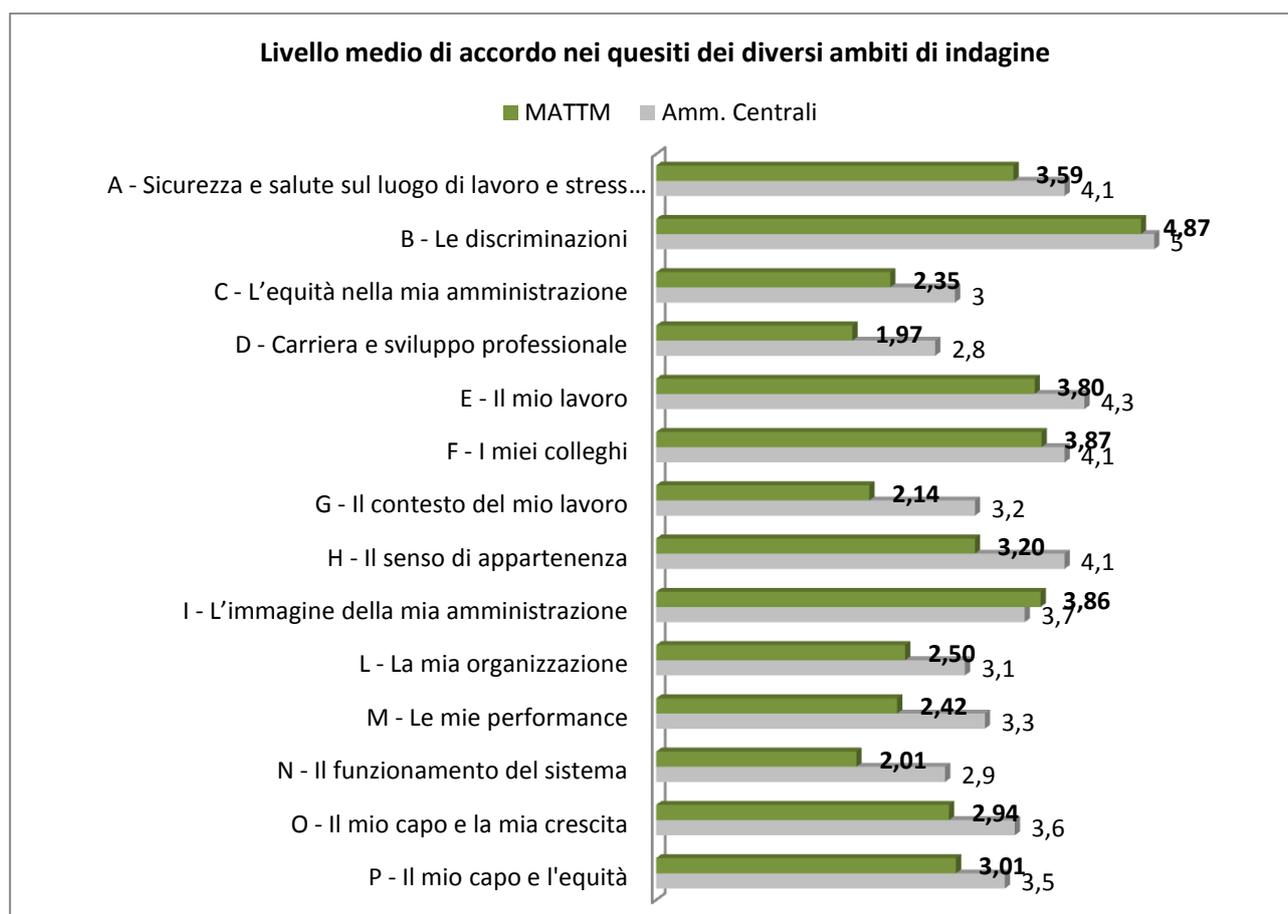
2.3 Importanza degli ambiti di indagine

Il seguente grafico mostra il livello di importanze degli ambiti di indagine relativi al benessere organizzativo dichiarati su una scala da 1 a 6 dai rispondenti. Il grafico riporta anche i dati relativi alla media delle amministrazioni centrali che hanno risposto al questionario ed evidenzia come il personale del Ministero dell'Ambiente rispondente al questionario abbia in media attribuito un'importanza superiore a tutti gli ambiti di indagine proposti.



2.4 Livello medio di accordo espresso per ciascuno degli ambiti di indagine

Il seguente grafico riporta il livello medio di accordo relativo ai criteri proposti in ciascuno degli ambiti di indagine proposti. Il grafico riporta anche i dati relativi alla media delle amministrazioni centrali che hanno risposto al questionario ed evidenzia come il personale del Ministero dell'Ambiente rispondente al questionario abbia in media attribuito un livello di accordo inferiore in tutti gli ambiti di indagine proposti ad eccezione dell'ambito I – L'immagine della mia amministrazione.



3. Sintesi degli elementi di rilievo emersi

3.1 Valutazione generale degli ambiti di indagine

L'analisi dei dati, di seguito presentata assume che i rispondenti al questionario che hanno dichiarato un livello di accordo rispetto al criterio contenuto nella domanda pari a 1 e 2 abbiano voluto esprimere una percezione di criticità, i dipendenti che hanno dichiarato un livello di accordo pari a 3 e 4 abbiano voluto esprimere una percezione di attenzione, e i dipendenti che hanno dichiarato un livello di accordo tra 5 e 6 abbiano voluto esprimere una percezione di normalità. Dal momento che non era possibile attribuire un livello di accordo pari a 0, in relazione ai dati medi è possibile identificare i seguenti intervalli:

- tra 1,00 e 2,67 prevalenza di risposte che rilevano una percezione di criticità;
- tra 2,68 e 4,33 prevalenza di risposte che rilevano una percezione di attenzione;
- tra 4,34 e 6,00 prevalenza di risposte che rilevano una percezione di normalità;

In tal senso è possibile evidenziare, a seguito dell'analisi delle risposte fornite dai dipendenti del Ministero dell'Ambiente, che gli ambiti proposti nel questionario di indagine presentano il seguente profilo.

Ambito	Media	Percezione
Benessere organizzativo		
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3,59	Attenzione 
B - Le discriminazioni	4,87	Normalità 
C - L'equità nella mia amministrazione	2,35	Criticità 
D - Carriera e sviluppo professionale	1,97	Criticità 
E - Il mio lavoro	3,80	Attenzione 
F - I miei colleghi	3,87	Attenzione 
G - Il contesto del mio lavoro	2,14	Criticità 
H - Il senso di appartenenza	3,20	Attenzione 
I - L'immagine della mia amministrazione	3,86	Attenzione 
Grado di condivisione del sistema		
L - La mia organizzazione	2,50	Criticità 
M - Le mie performance	2,42	Criticità 
N - Il funzionamento del sistema	2,01	Criticità 
Valutazione del superiore gerarchico		
O - Il mio capo e la mia crescita	2,94	Attenzione 
P - Il mio capo e l'equità	3,01	Attenzione 

3.2 Profili di risposta differenziati per classe demografica

La seguente tabella evidenzia gli ambiti per i quali il livello di accordo medio delle diverse classi demografiche considerate si discosta da quello medio dell'intero gruppo di rispondenti di una percentuale superiore al 5%.

Ambito	Media	Valutazione	Genere		Età anagrafica (anni)			Anzianità	
			Uomo	Donna	<50	50 - 60	>60	<20	>20
Benessere organizzativo									
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3,59	Attenzione	+A.01 +A.02 +A.03	-A.01 -A.02 -A.03	+A.05		+A.01 +A.03 +A.08 +A.09	+A.05 +A.09	
B - Le discriminazioni	4,87	Normalità	+B.04 +B.07	-B.04	+B.07 -B.09	+B.09	-B.05 -B.07 -B.08 -B.09	+B.04 +B.07	
C - L'equità nella mia amministrazione	2,35	Criticità	+C.01 +C.02 +C.03 +C.04 +C.05	-C.01 -C.02 -C.03 -C.04	-C.01 -C.02 -C.03 -C.04 +C.05		+C.01 +C.03 +C.04	-C.03 -C.04 +C.05	
D - Carriera e sviluppo professionale	1,97	Criticità	+D.01 +D.03	-D.01 -D.03	-D.01 -D.02 -D.03 -D.04 -D.05	+D.04	+D.01 +D.02 +D.03 +D.05	-D.04	
E - Il mio lavoro	3,80	Attenzione			+E.05		-E.01 -E.02 +E.03 -E.05		
F - I miei colleghi	3,87	Attenzione	+F.05				-F.01 -F.02 -F.03 -F.04 -F.05	+F.01 +F.02 +F.03 +F.05	
G - Il contesto del mio lavoro	2,14	Criticità	+G.02 +G.03 +G.04 +G.05	-G.02 -G.03 -G.04 -G.05			+G.02 +G.04 -G.05	+G.03 +G.04 +G.05	
H - Il senso di appartenenza	3,20	Attenzione	+H.05		-H.01 +H.05	+H.01 -H.05	-H.01 -H.02 -H.03 +H.05	+H.02+ +H.04 +H.05	
I - L'immagine della mia amministrazione	3,86	Attenzione			+I.02 +I.03	-I.01		+I.07	
Grado di condivisione del sistema									
L - La mia organizzazione	2,50	Criticità	+L.04	-L.02 -L.03 -L.04	+L.01	-L.01 -L.02 -L.04		+L.02 +L.04	
M - Le mie performance	2,42	Criticità	+M.01 +M.02 +M.03 +M.04	-M.01 -M.02 -M.03 -M.04	-M.04	+M.03 +M.04	-M.01 -M.02 -M.03 -M.04	+M.01 -M.03 -M.04	
N - Il funzionamento del sistema	2,01	Criticità	+N.01 +N.02 +N.03 +N.04 +N.05	-N.01 -N.02 -N.03 -N.04 -N.05	+N.01 -N.02	+N.02 +N.03	-N.01 -N.02 -N.03	+N.01 +N.02 +N.03 +N.05	
Valutazione del superiore gerarchico									
O - Il mio capo e la mia crescita	2,94	Attenzione			+O.03 +O.04 +O.05		-O.02 -O.03 -O.04 -O.05	+O.01 +O.02 +O.03 +O.04 +O.05	-O.02 -O.03 -O.05
P - Il mio capo e l'equità	3,01	Attenzione			+P.01 +P.02 +P.04		-P.01 -P.02 -P.04	+P.01 +P.02 +P.03 +P.04	-P.01

Il simbolo + segnala che per la classe demografica il criterio indicato è più vicino alla normalità di quanto ritenga la media dei rispondenti. Il simbolo “-” segnala al contrario che per la classe demografica il criterio indicato è più critico rispetto a quanto indicato dalla media dei rispondenti. I valori contrassegnati dal simbolo “-” sono messi in evidenza dal momento che segnalano che, per quella specifica classe demografica, il criterio di presenta come particolarmente meritevole di attenzione.

3.3 Valutazione generale degli ambiti di indagine

Al fine di richiamare gli elementi che appaiono essere contraddistinti da una percezione di maggiore criticità si riepilogano i criteri per i quali il livello medio di accordo risulta inferiore a 2,67.

Rispetto al tema del benessere organizzativo si registrano le seguenti criticità:

A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro:

-  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;

C. Equità nell'amministrazione:

-  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;

D. Carriera e sviluppo professionale

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

G. Il contesto di lavoro:

-  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:

-  H.05 Se potessi, comunque non cambierei ente.

Rispetto al grado di conoscenza del sistema di valutazione si registrano le seguenti criticità:

L. La mia amministrazione

-  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;

M. Le mie preferenze

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

-  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.

Rispetto alla valutazione del superiore gerarchico si registrano le seguenti criticità:

P. Il mio capo e l'equità

-  O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi;
-  O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro;

Tali criteri configurano, potenzialmente, le linee prioritarie rispetto alle quali definire interventi volti al miglioramento complessivo dei livelli di benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema e valutazione del superiore gerarchico.

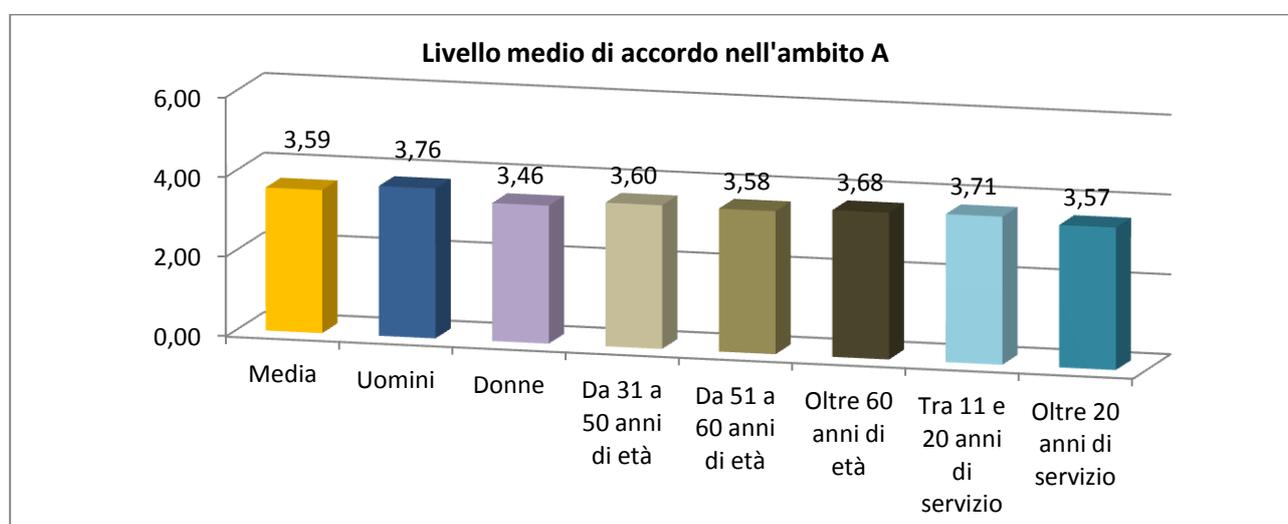
4. Il benessere organizzativo. Dettaglio dei risultati per ambito

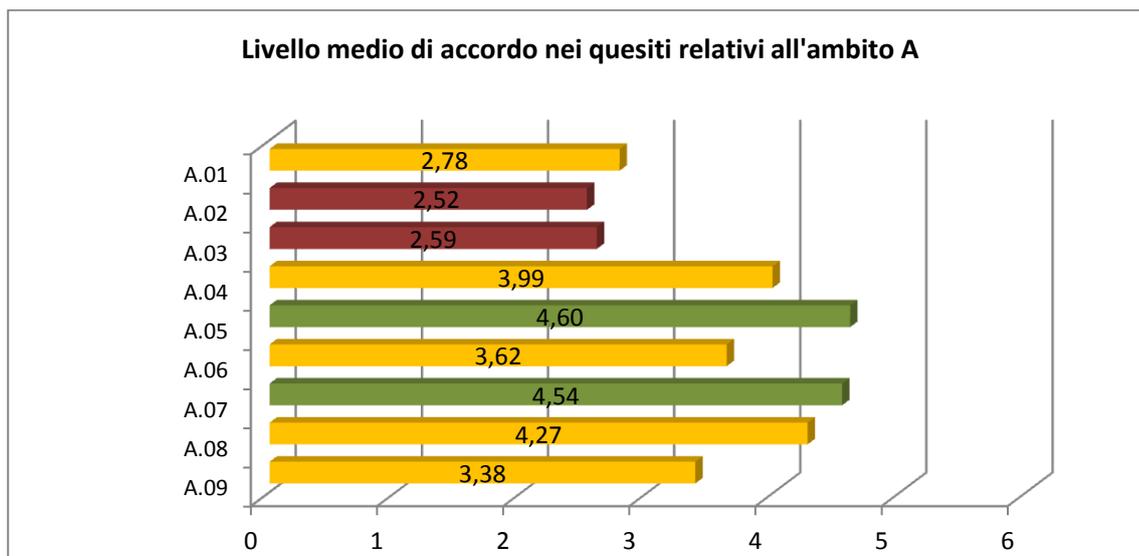
4.1 A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

L'ambito di indagine A riguarda la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato. Ad ogni dipendente sono state proposte le seguenti affermazioni (criteri) per ciascuno dei quali si riporta in modo sintetico mediante emoticon il livello medio di percezione dichiarato:

- ☹️ 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, ...) (domanda a polarità negativa);
- 😊 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 (domanda a polarità negativa.);
- ☹️ 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 ...) (domanda a polarità negativa).

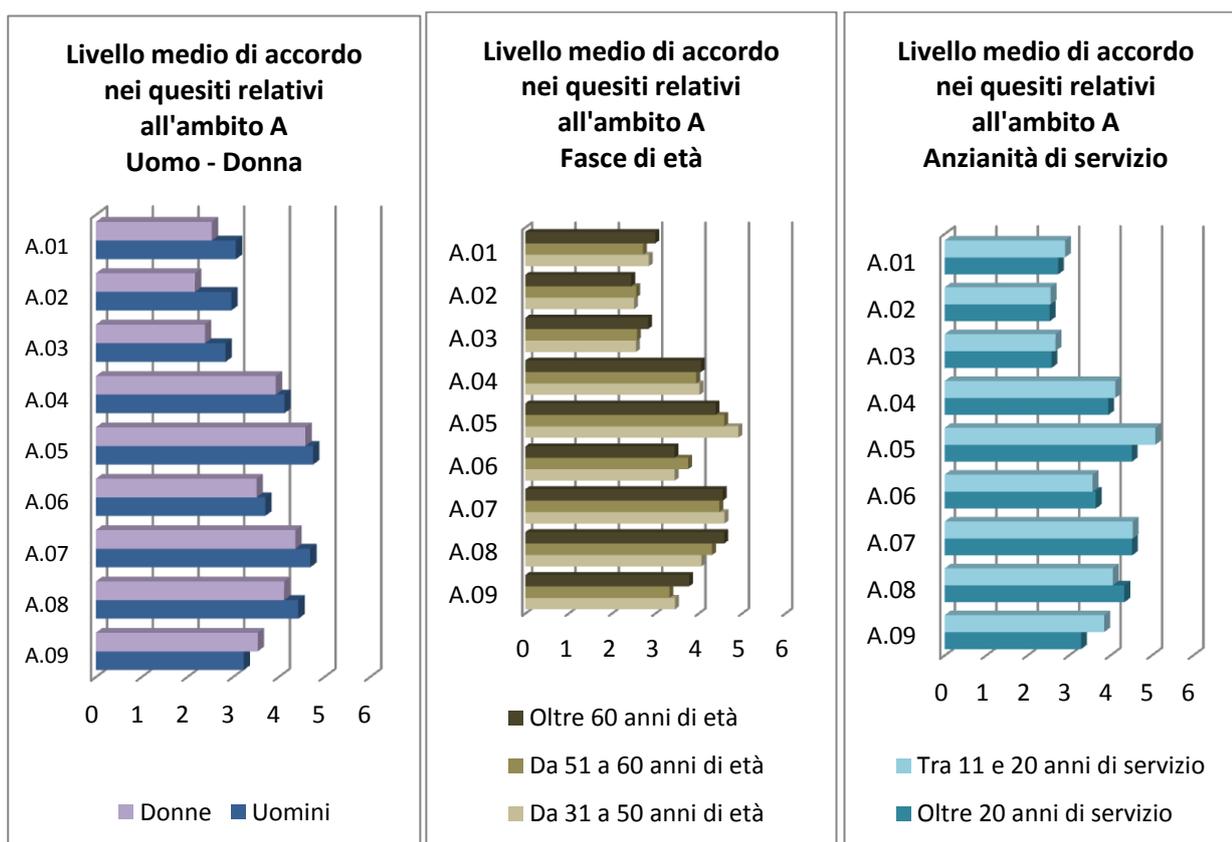
In media si registra un livello di accordo rispetto ai nove quesiti proposti nell'ambito A pari 3,59 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di attenzione rispetto al tema della sicurezza e salute. Tale livello di attenzione è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne e dei dipendenti più giovani e con meno anzianità di servizio.



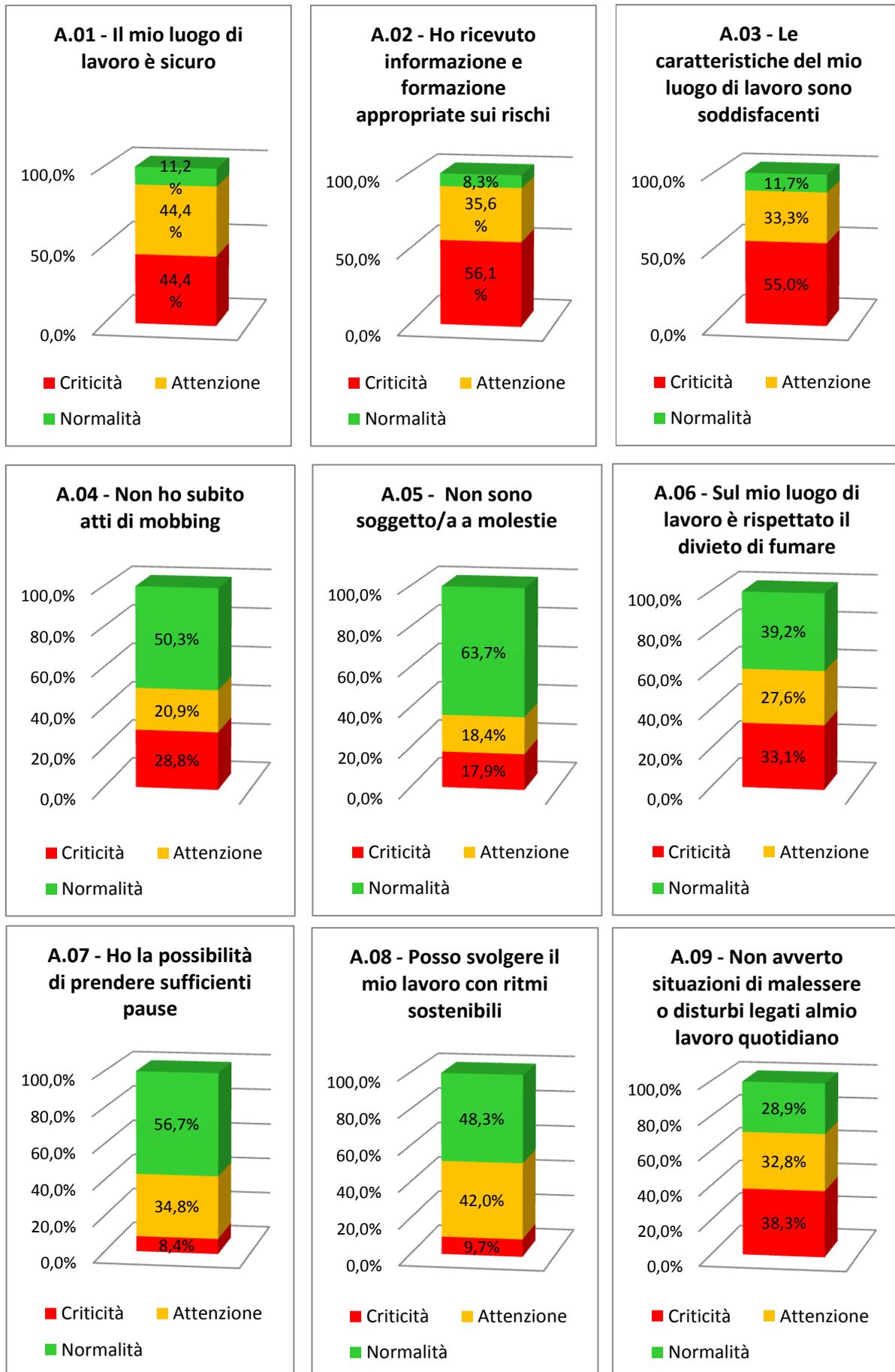


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



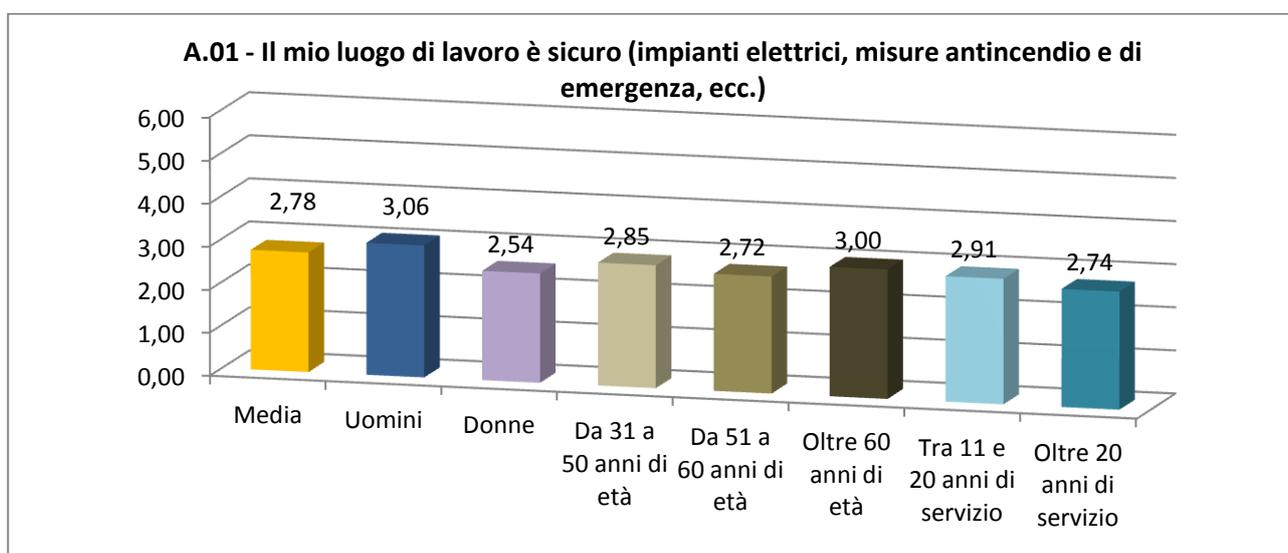
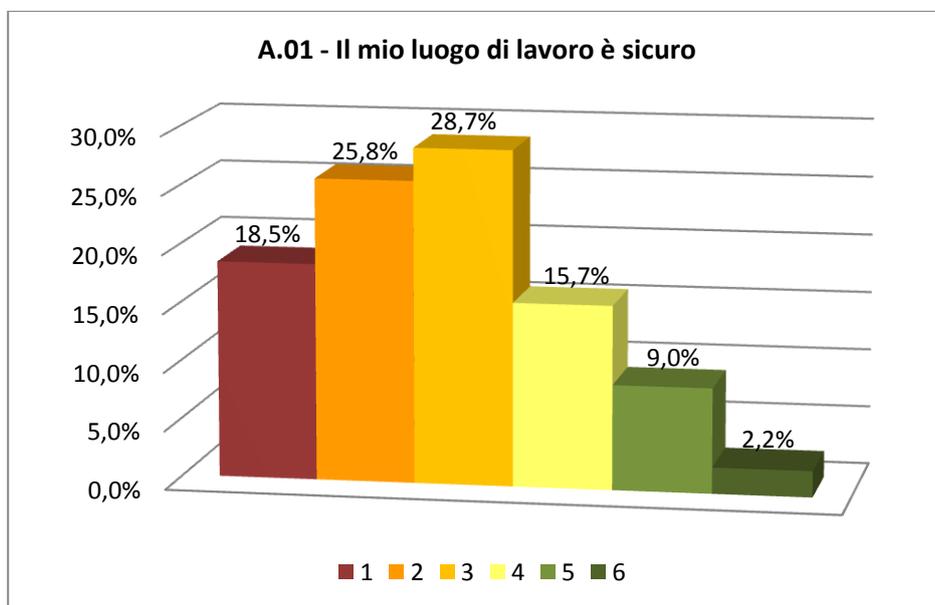
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

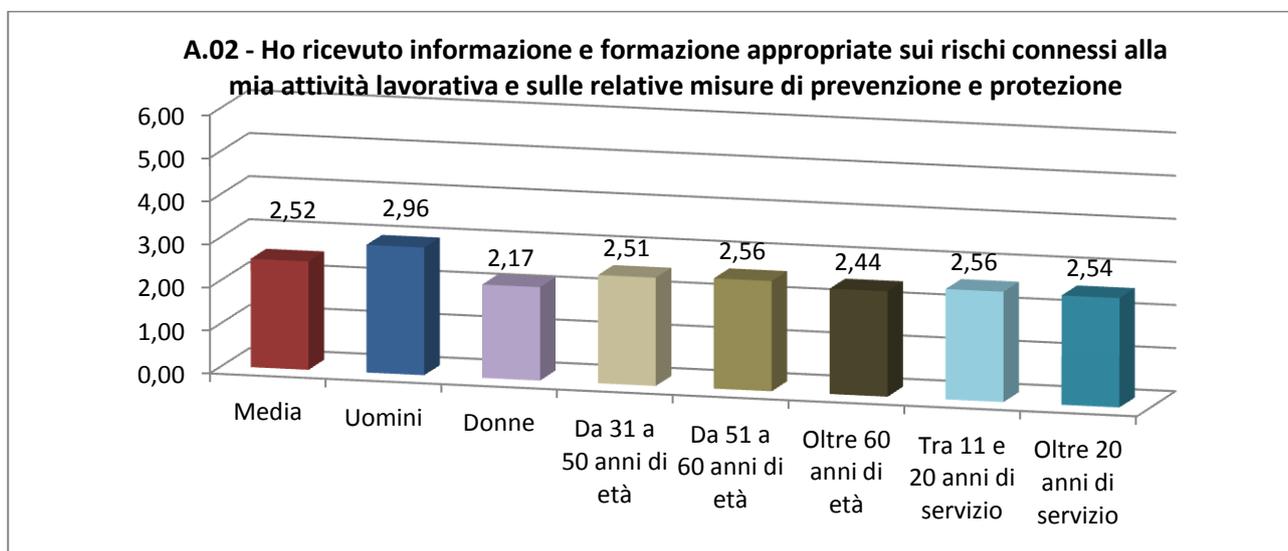
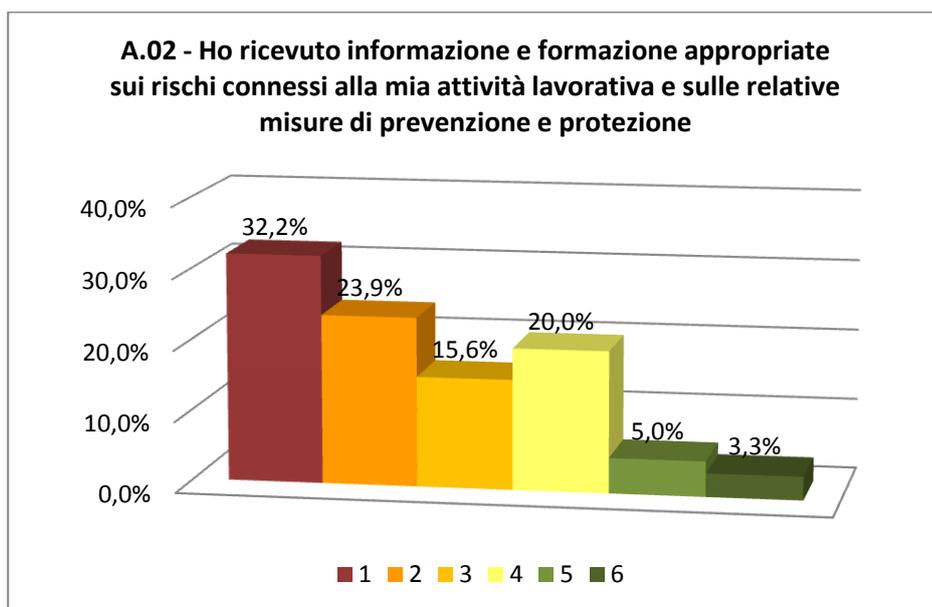
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di insicurezza.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso da tutte le categorie di rispondenti ed in particolare dalle donne.

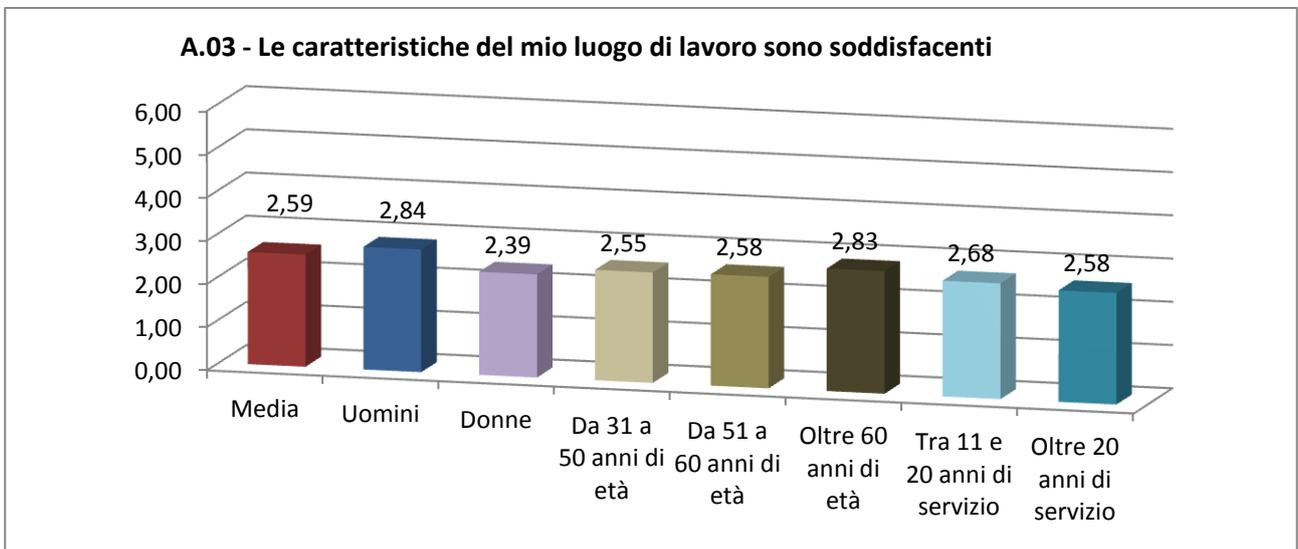
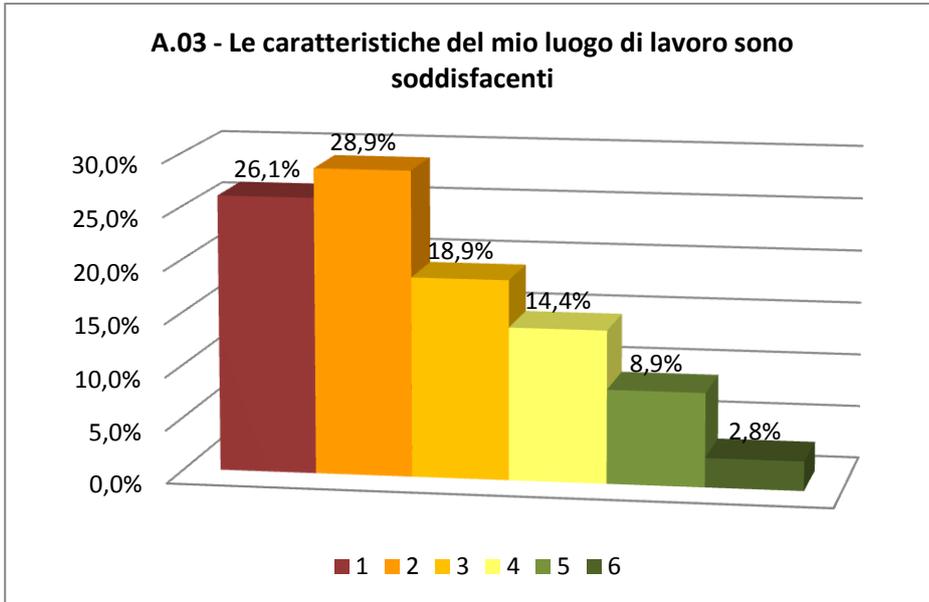
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di disinformazione.



A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso da tutte le categorie di rispondenti ed in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni e con oltre 20 anni di servizio.

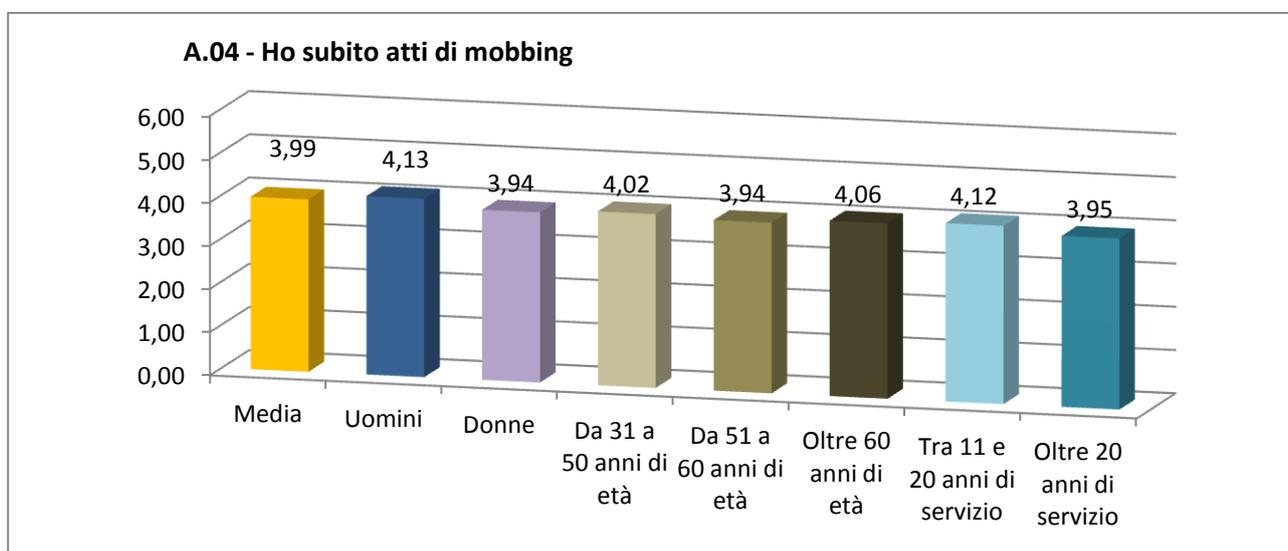
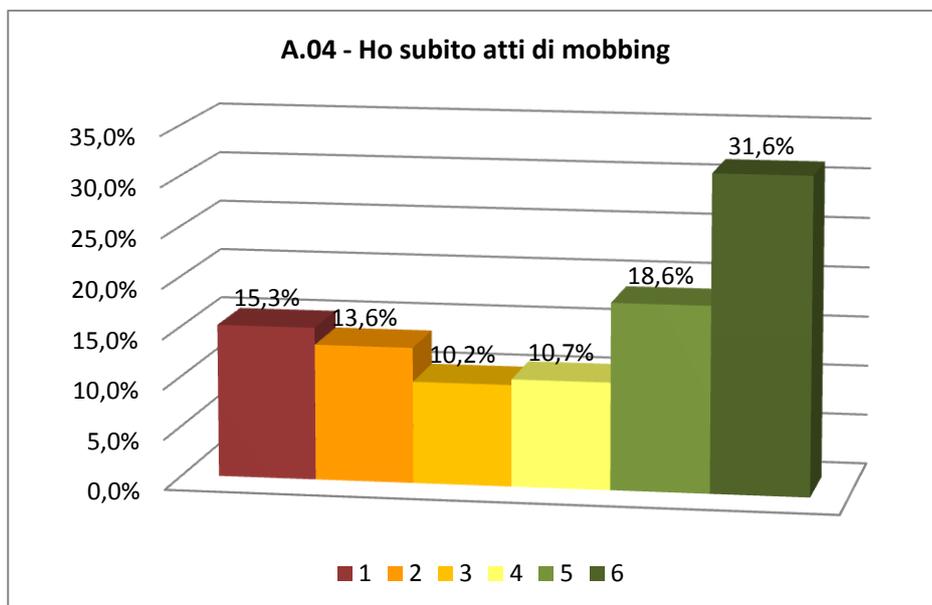
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di insoddisfazione.



A.04 - Ho subito atti di mobbing

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con oltre 20 anni di servizio.

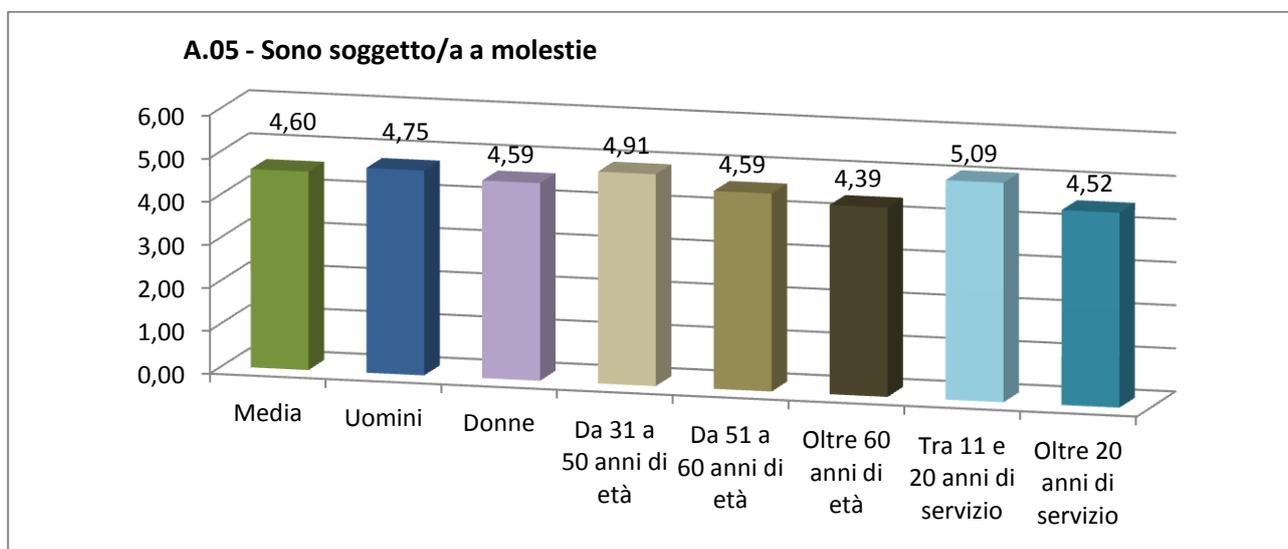
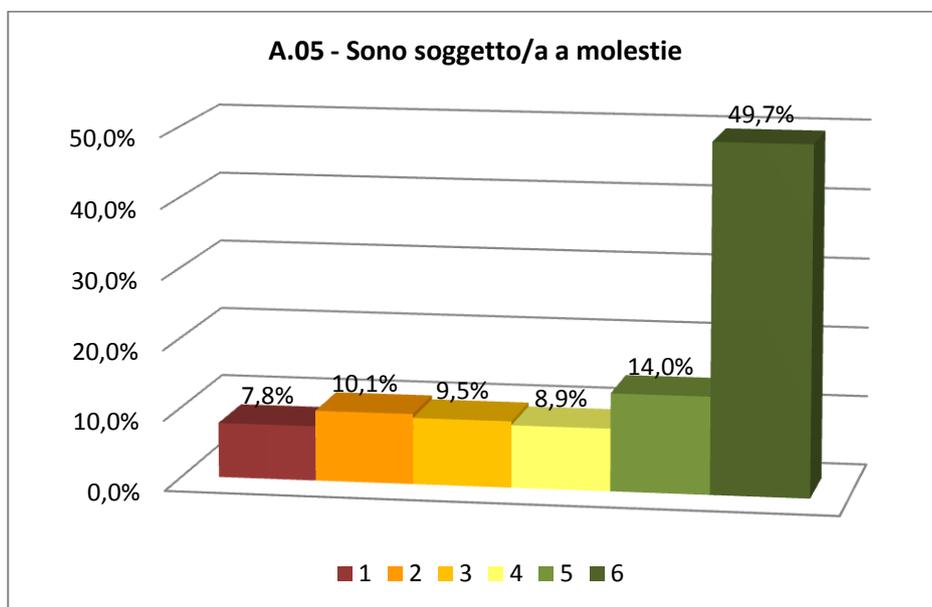
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è assente ogni forma di mobbing (domanda a polarità negativa).



A.05 - Sono soggetto/a a molestie

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso da tutte le tipologie di rispondente.

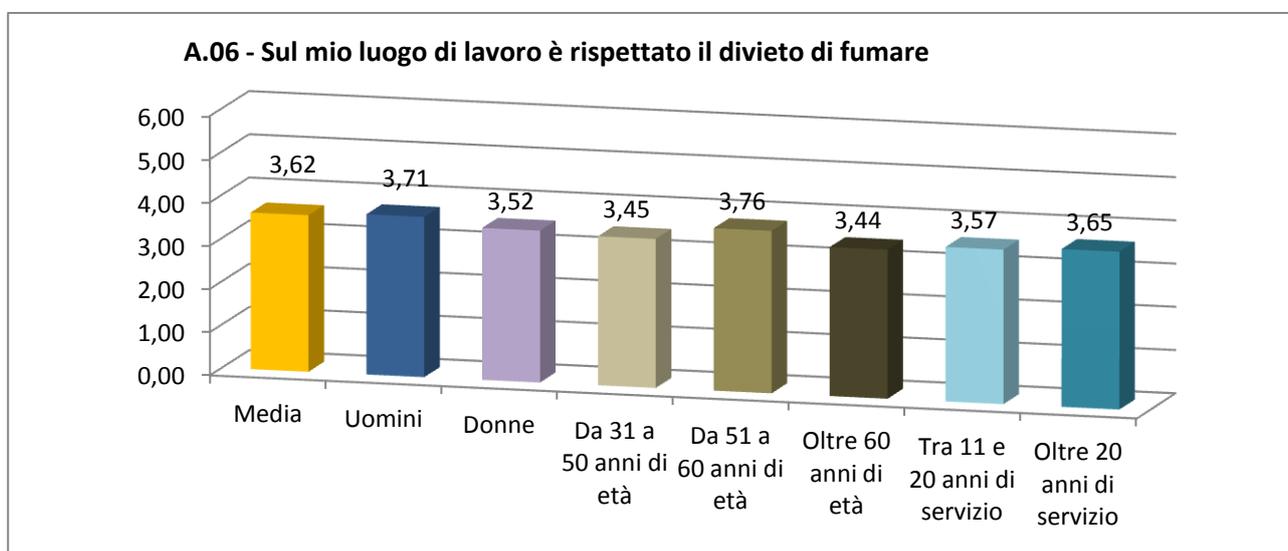
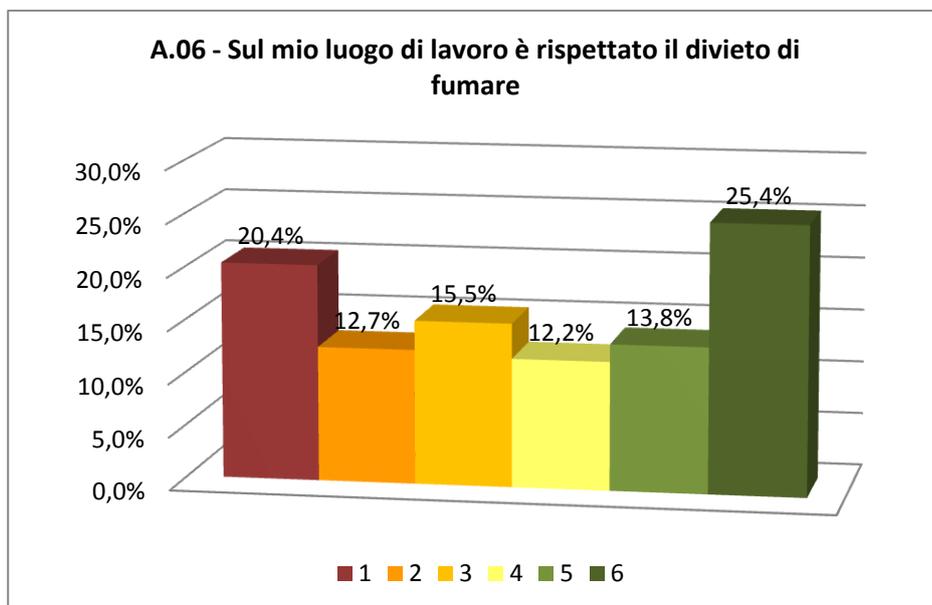
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale preponderante di casi nei quali è assente ogni forma di molestia (domanda a polarità negativa).



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con oltre 60 anni.

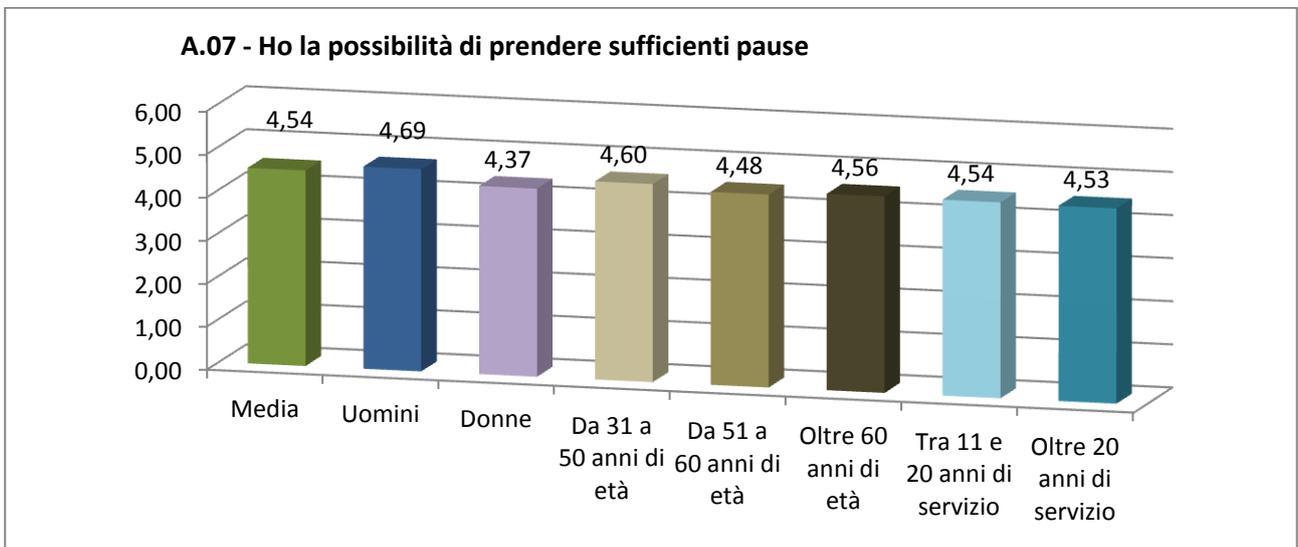
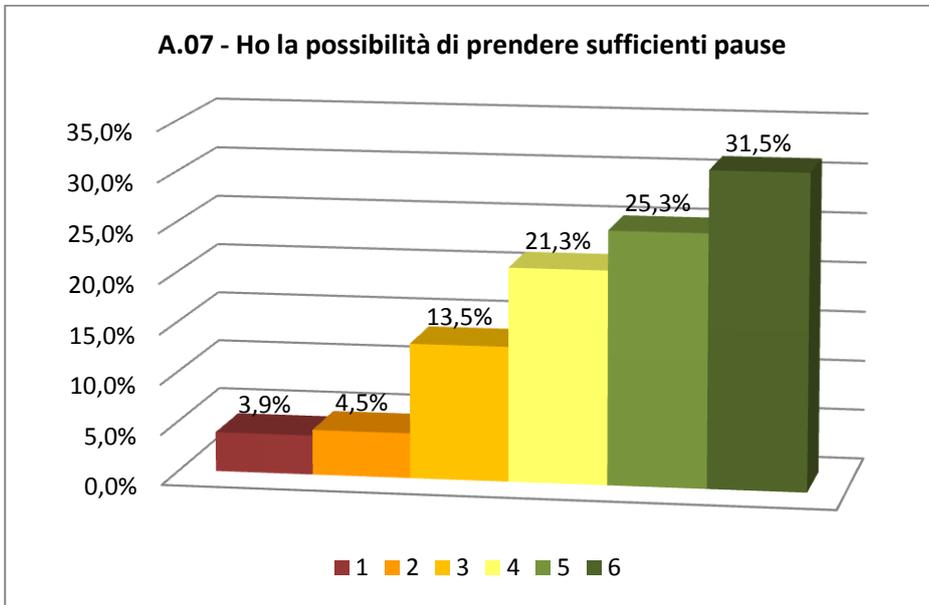
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una chiara percezione circa il mancato rispetto del divieto di fumare.



A.07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

Il criterio presenta un livello medio di normalità.

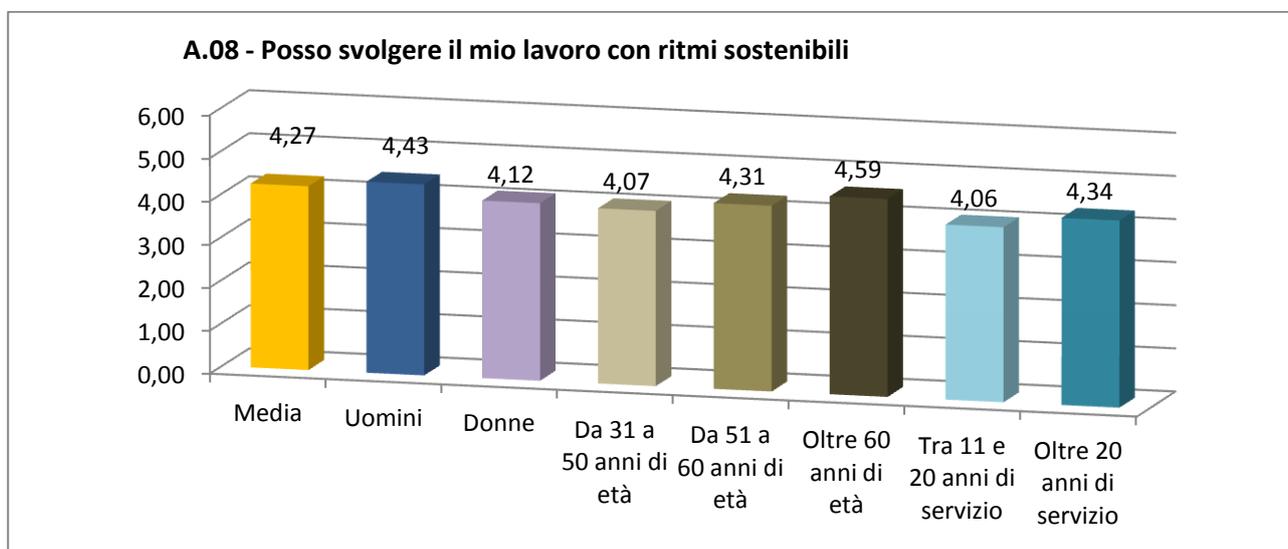
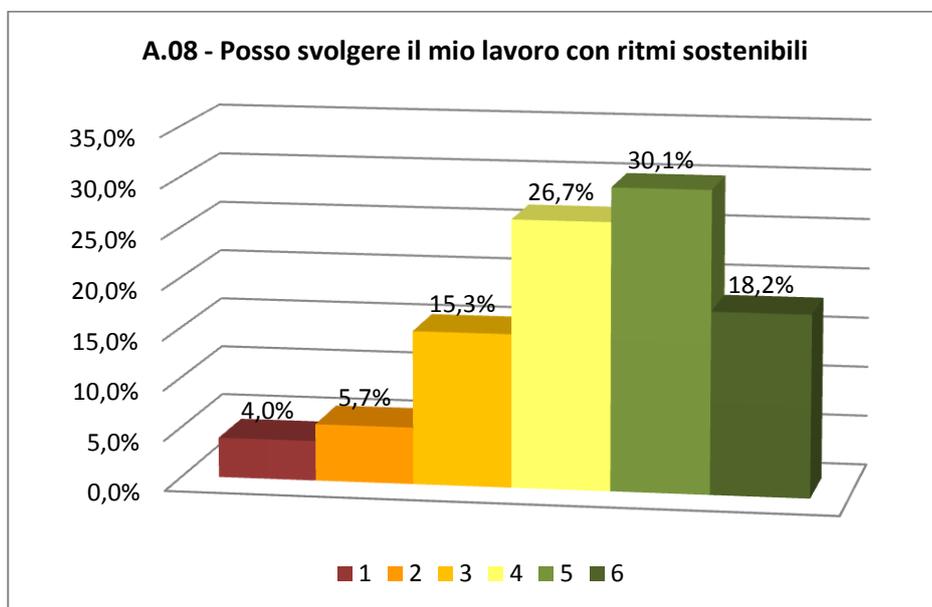
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali la possibilità di prendere pause è considerata adeguata.



A.08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso da tutte le tipologie di rispondenti.

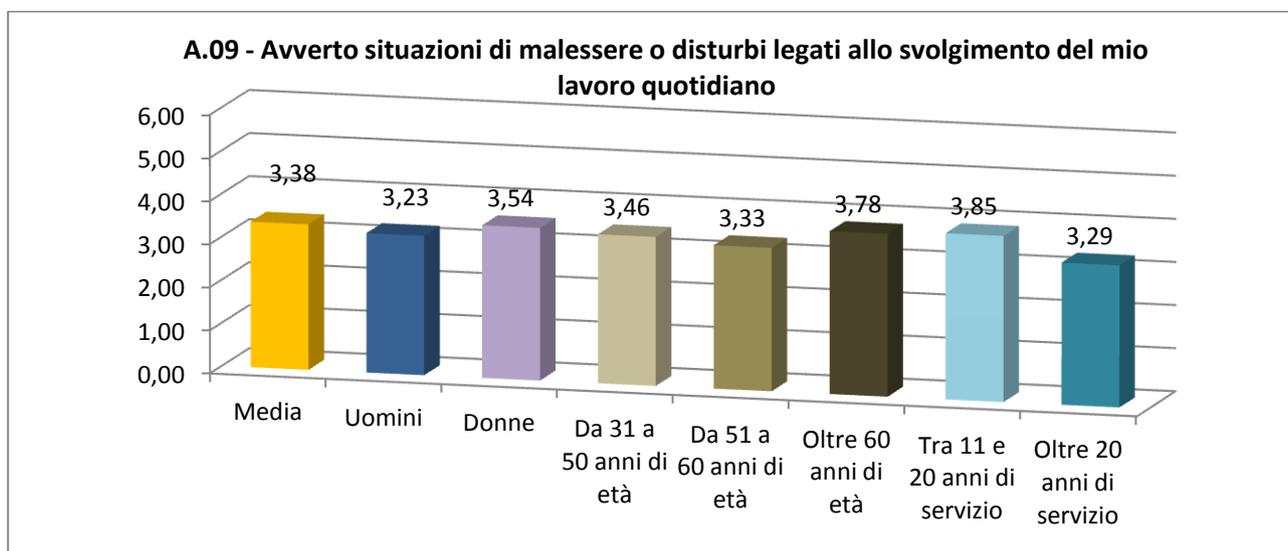
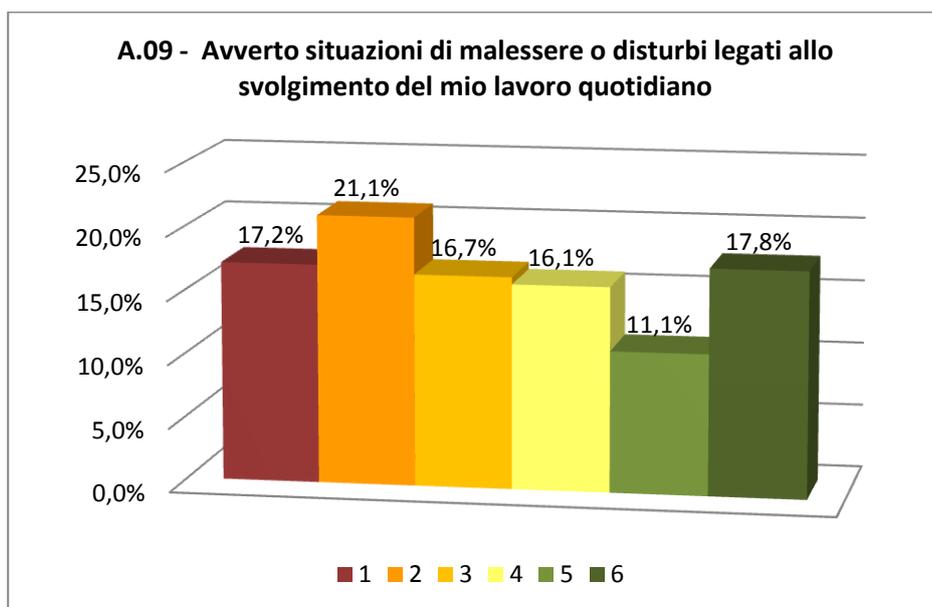
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di sostenibilità dei ritmi di lavoro.



A.09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano

Il criterio relativo presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da uomini, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di insicurezza (domanda a polarità negativa).

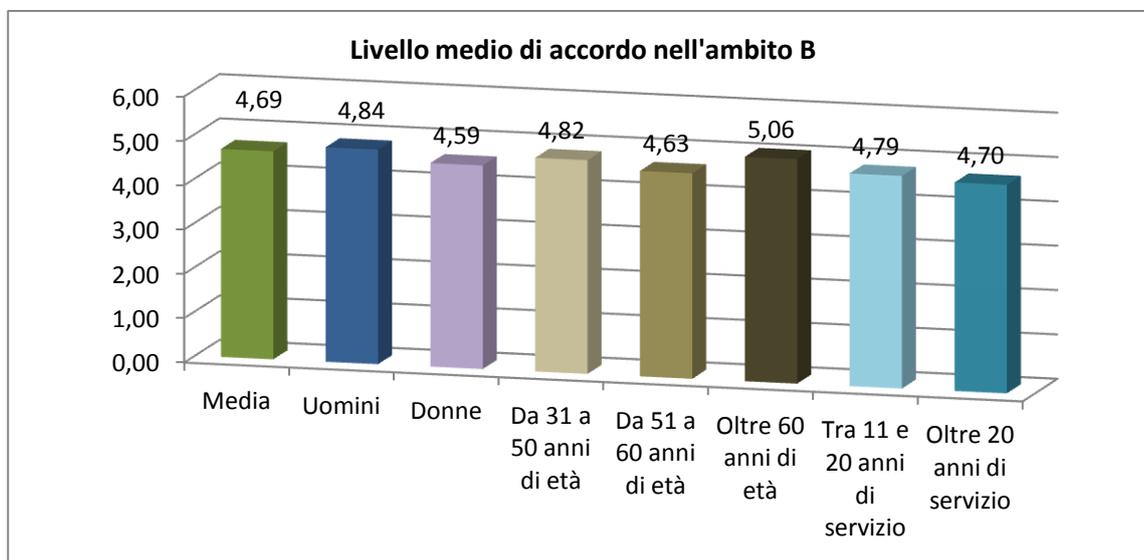


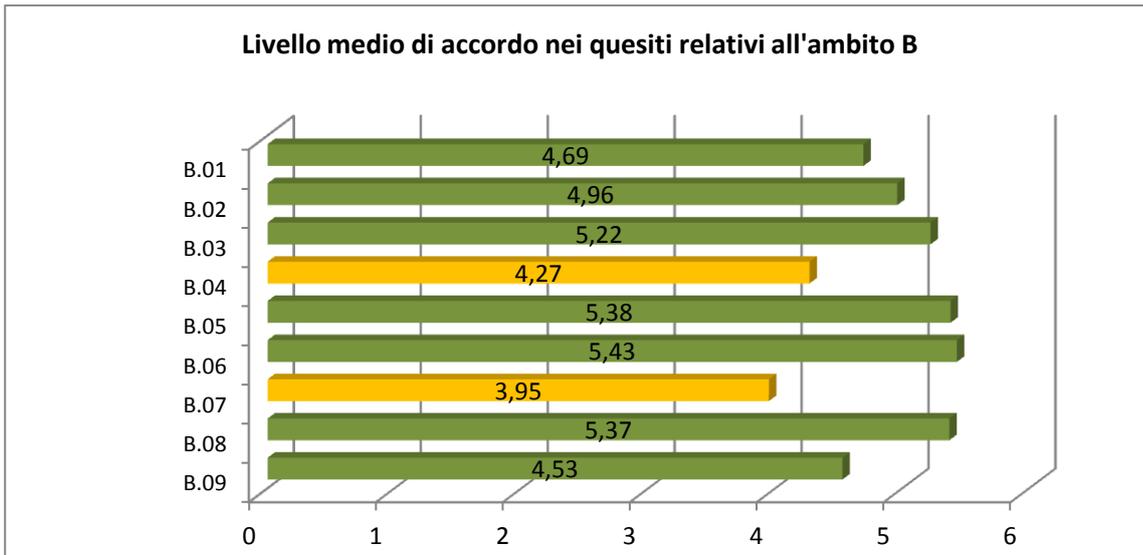
4.2 B – Le discriminazioni

L'ambito di indagine B riguarda le discriminazioni. Ad ogni dipendente sono state proposte le seguenti affermazioni (criteri):

-  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 (domanda a polarità negativa);
-  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 (domanda a polarità negativa);
-  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).

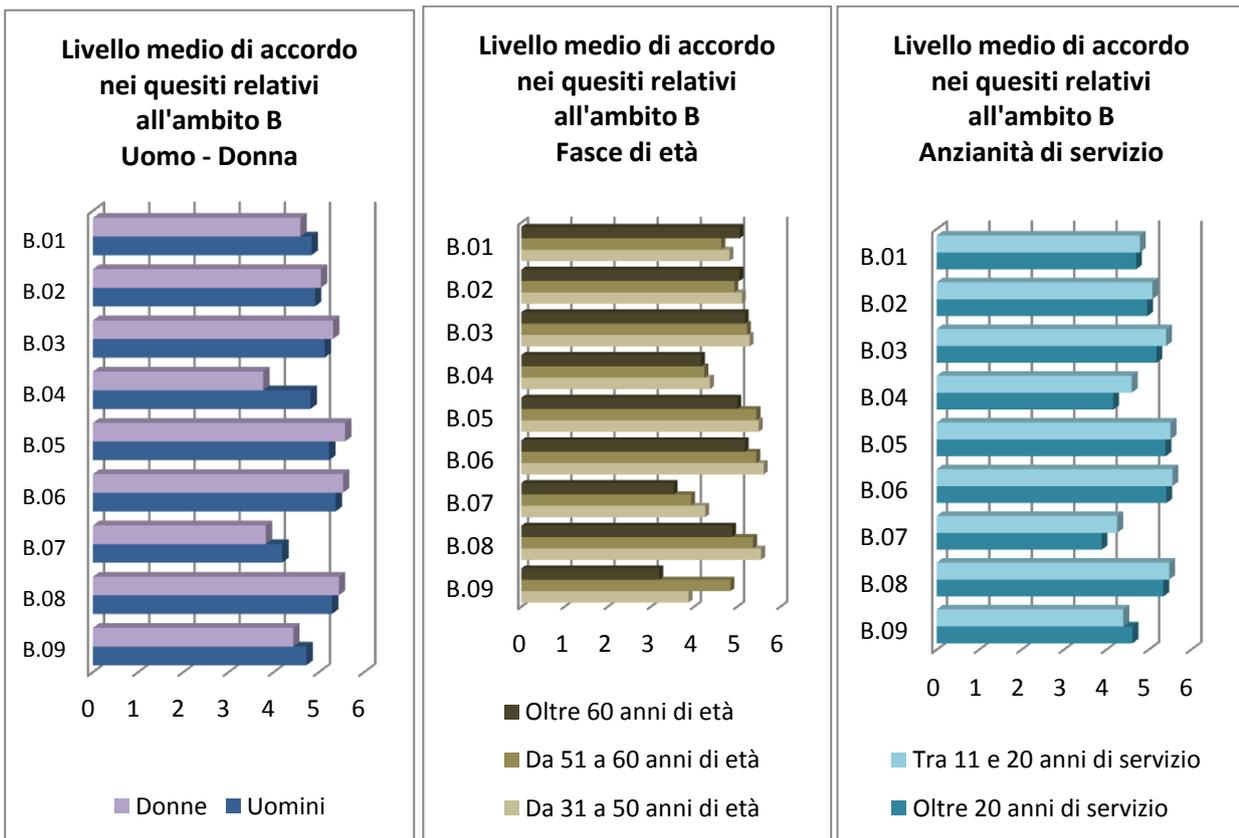
In media si registra un livello di accordo rispetto ai nove quesiti proposti nell'ambito A pari 4,69 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di normalità rispetto al tema della discriminazione. Tale livello di attenzione è dichiarato in modo più evidente da parte degli uomini e dei dipendenti con una maggiore età.



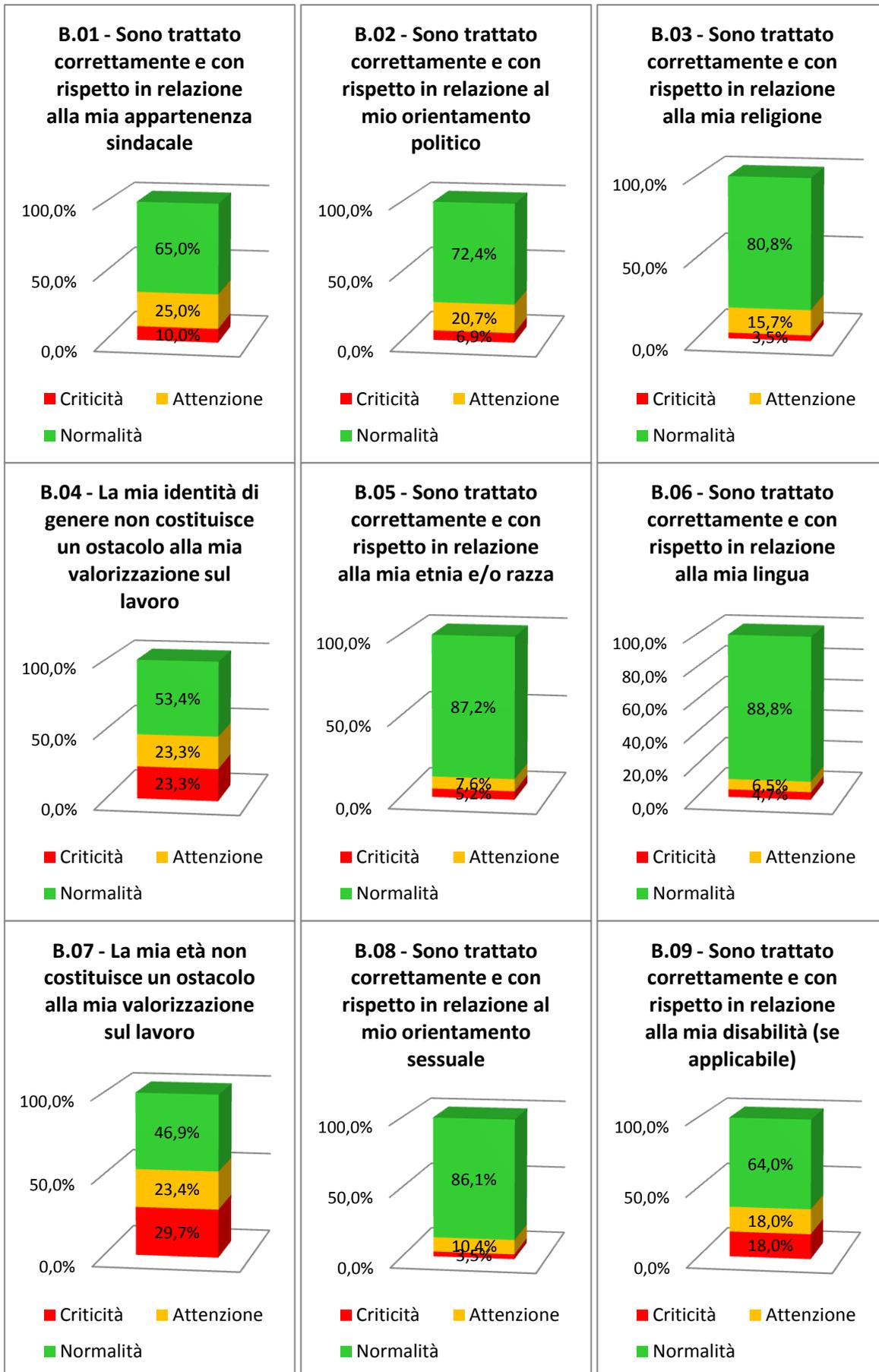


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



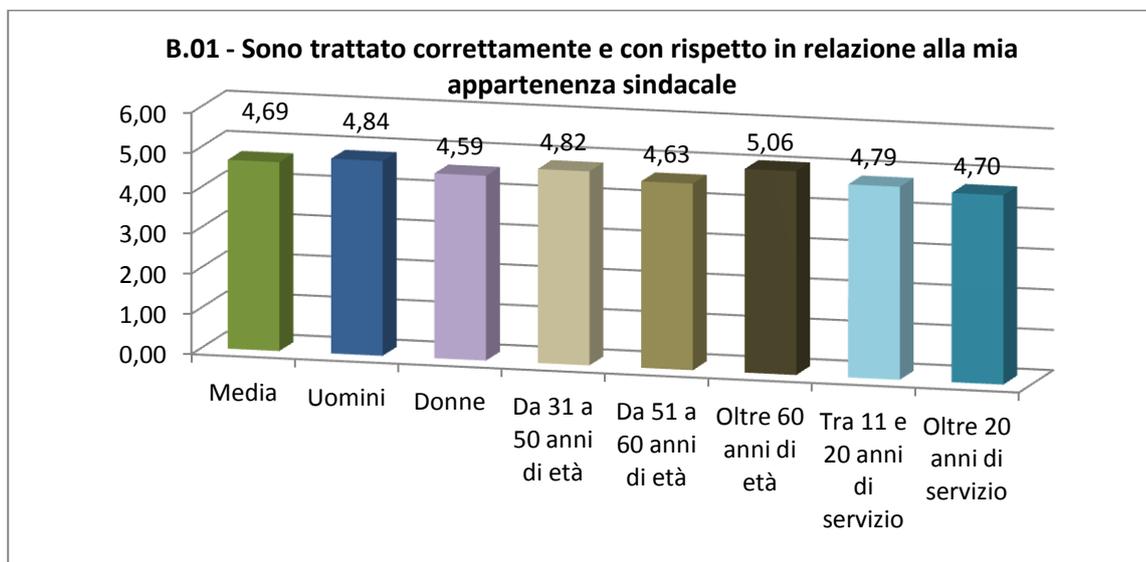
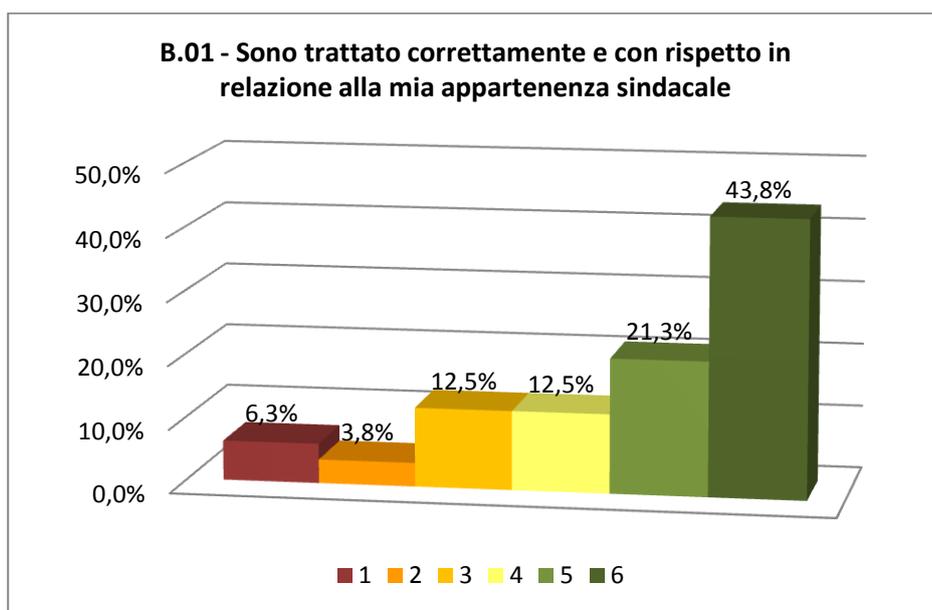
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



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

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso in particolare da uomini, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

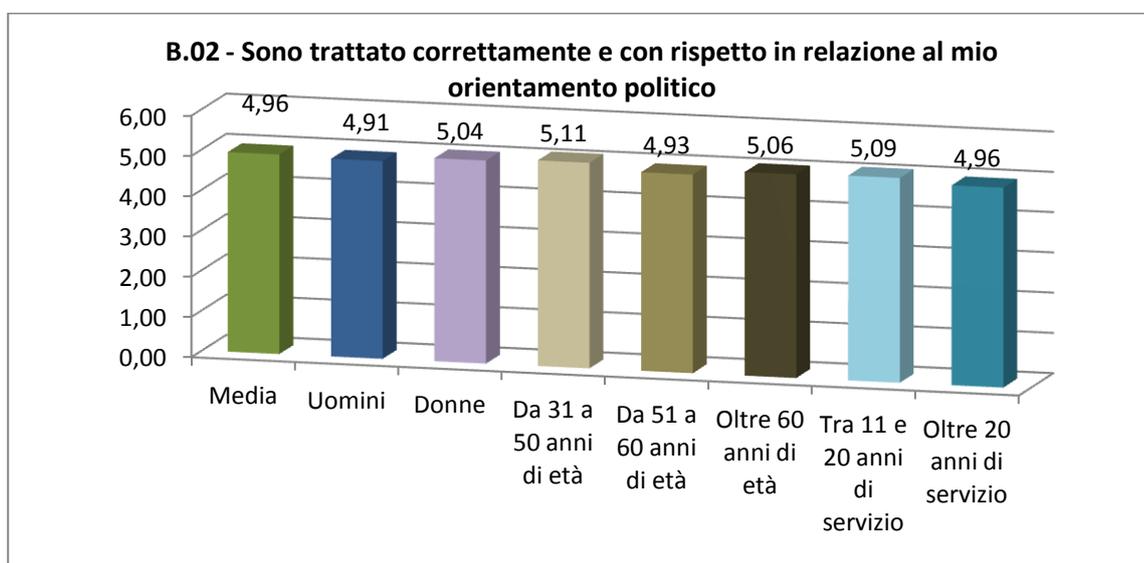
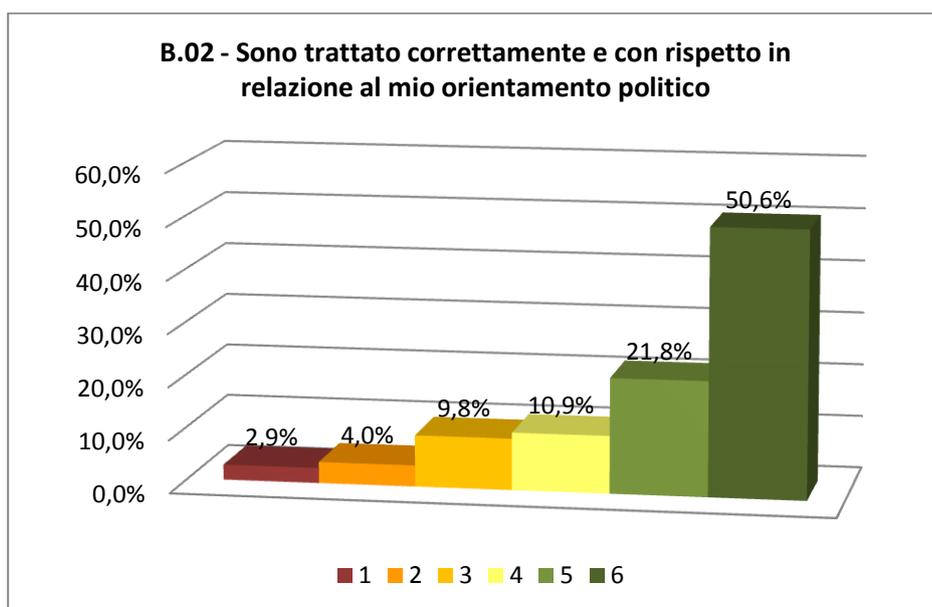
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di correttezza e rispetto.



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

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

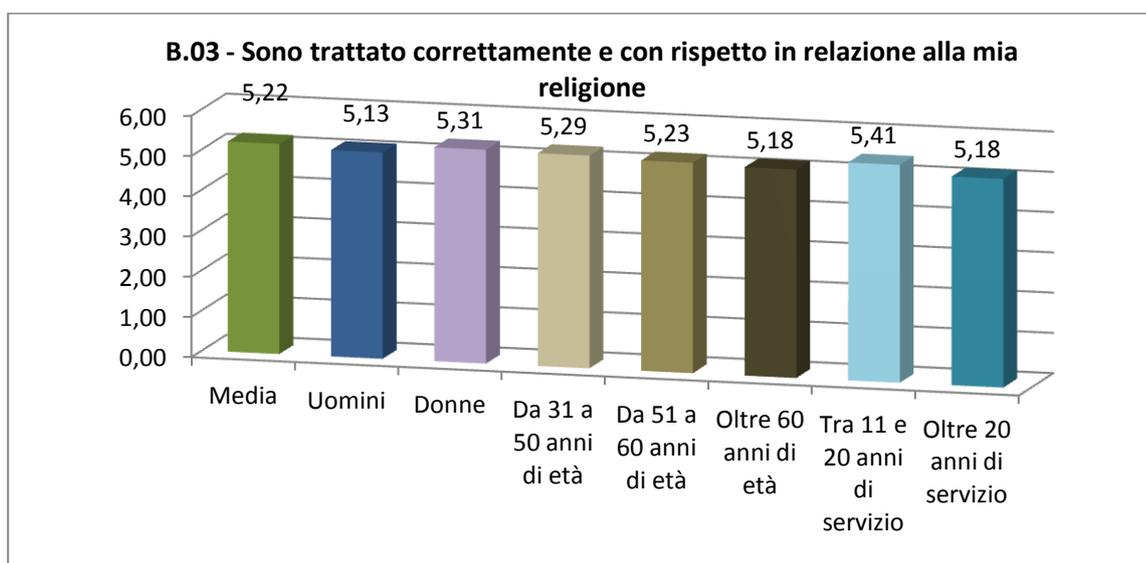
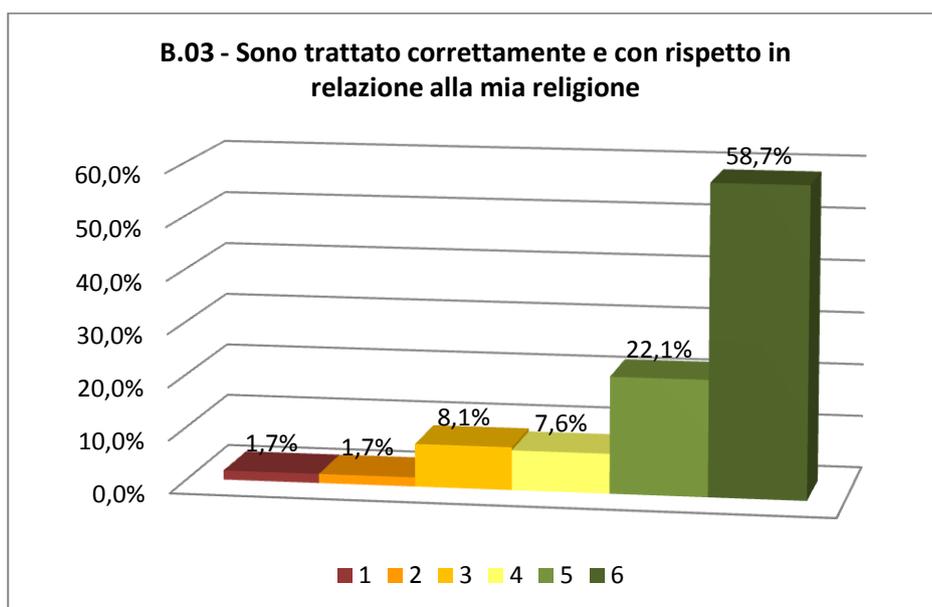
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di correttezza e rispetto.



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

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

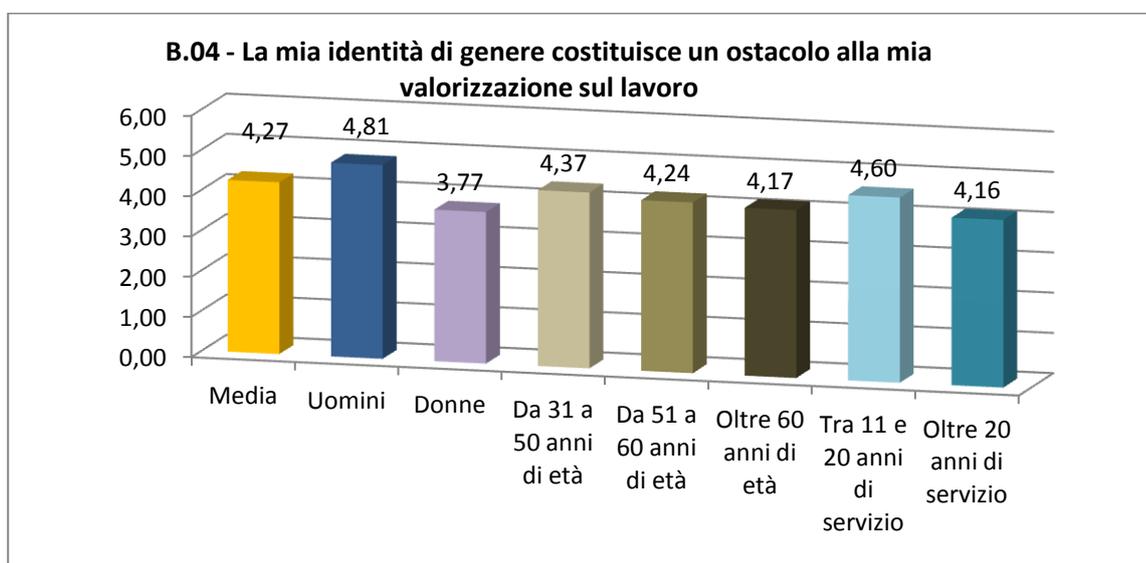
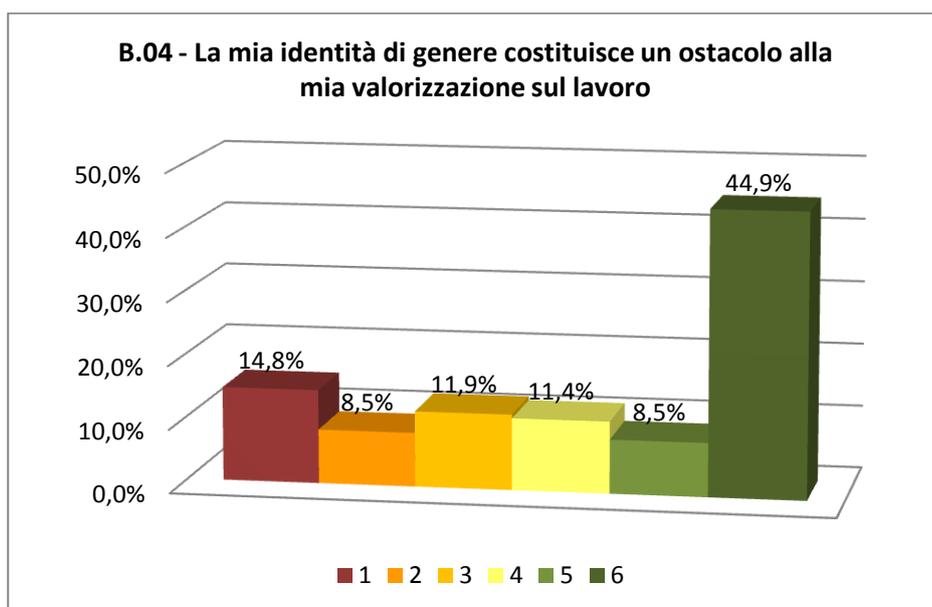
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di correttezza e rispetto.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da uomini, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

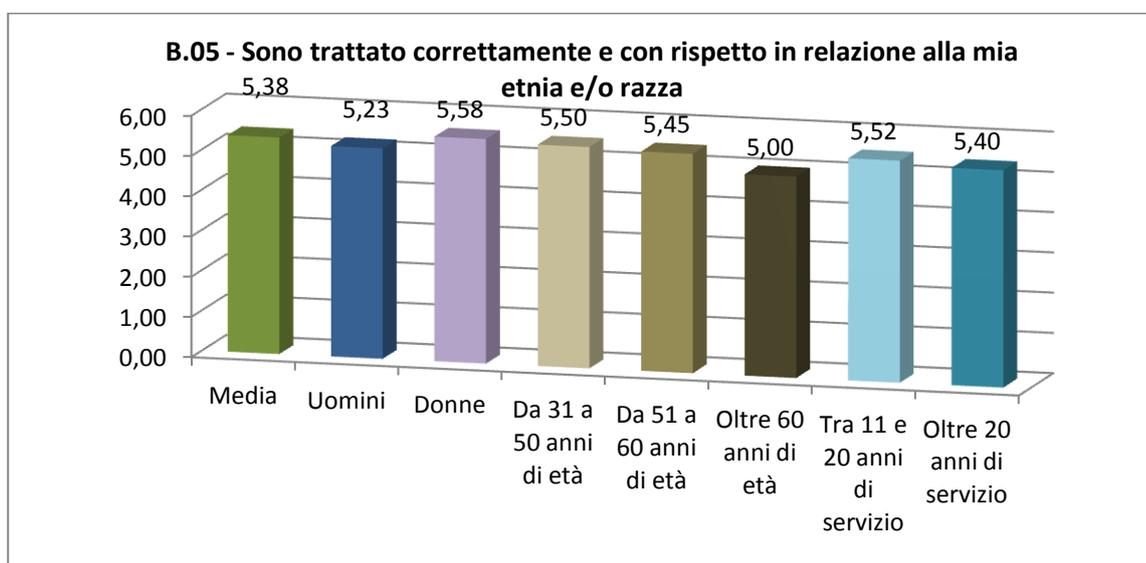
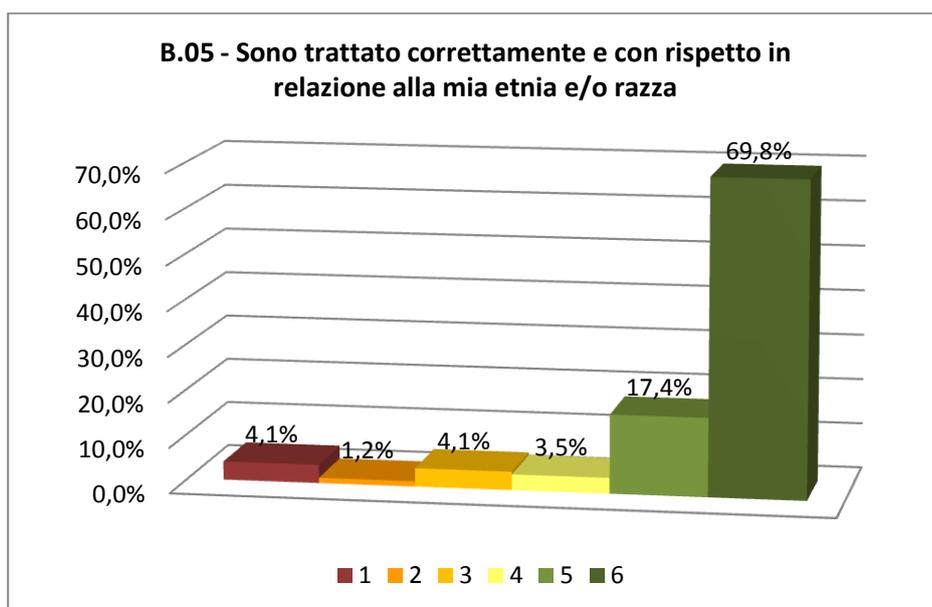
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di pari opportunità (domanda a polarità negativa).



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

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

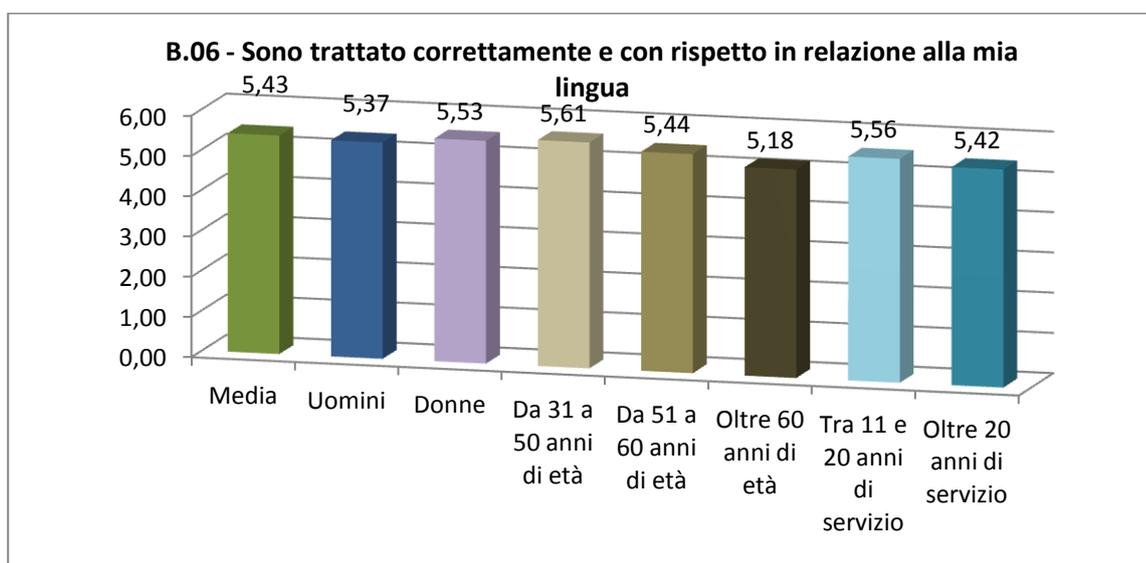
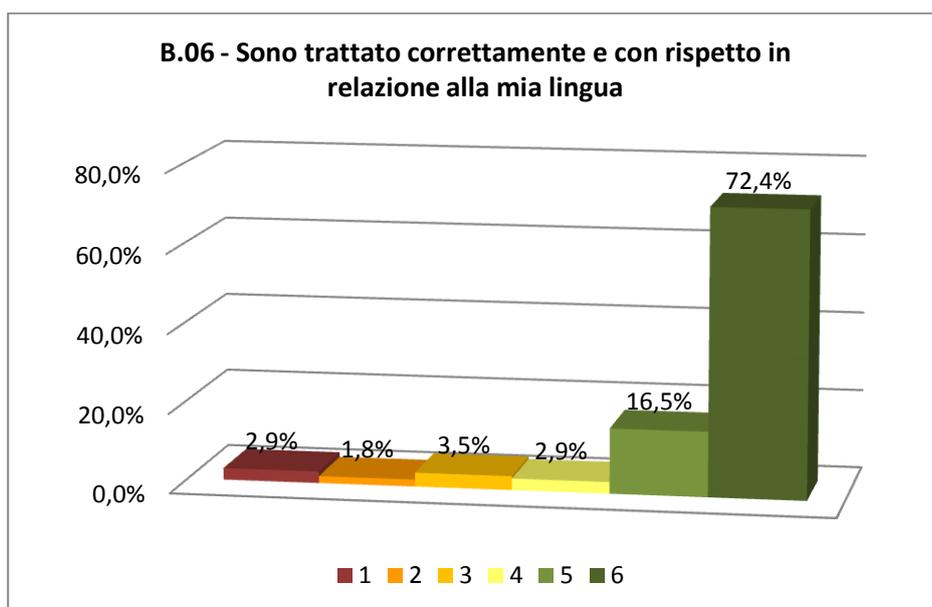
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di correttezza.



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

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

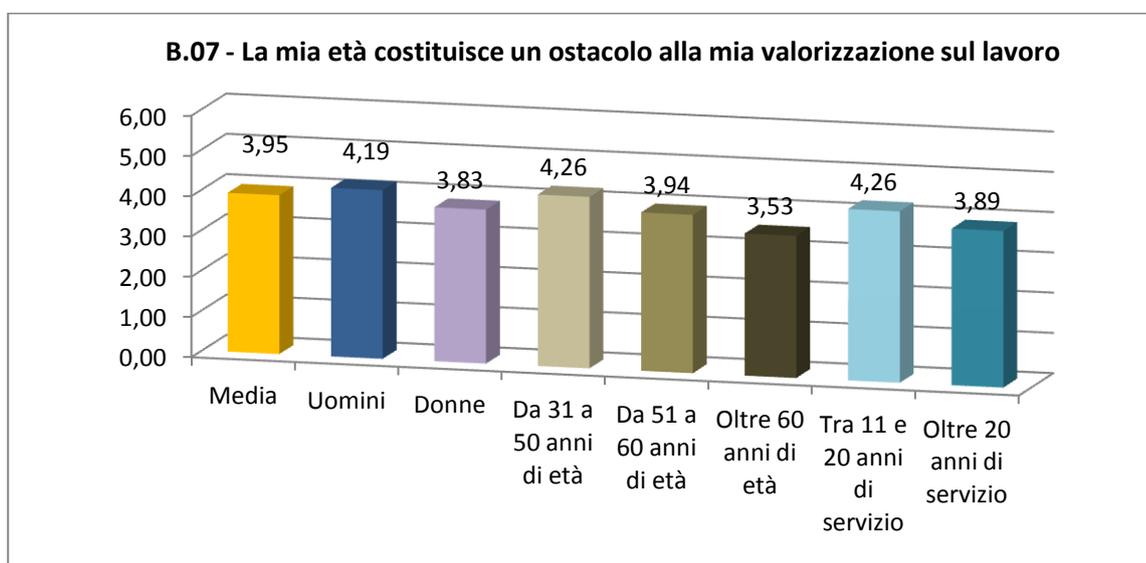
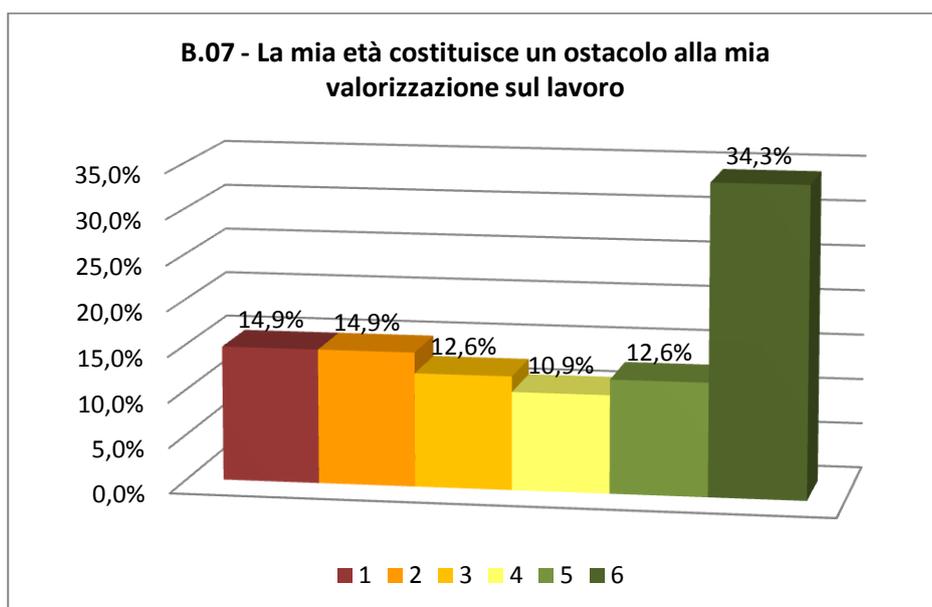
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di correttezza e rispetto.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

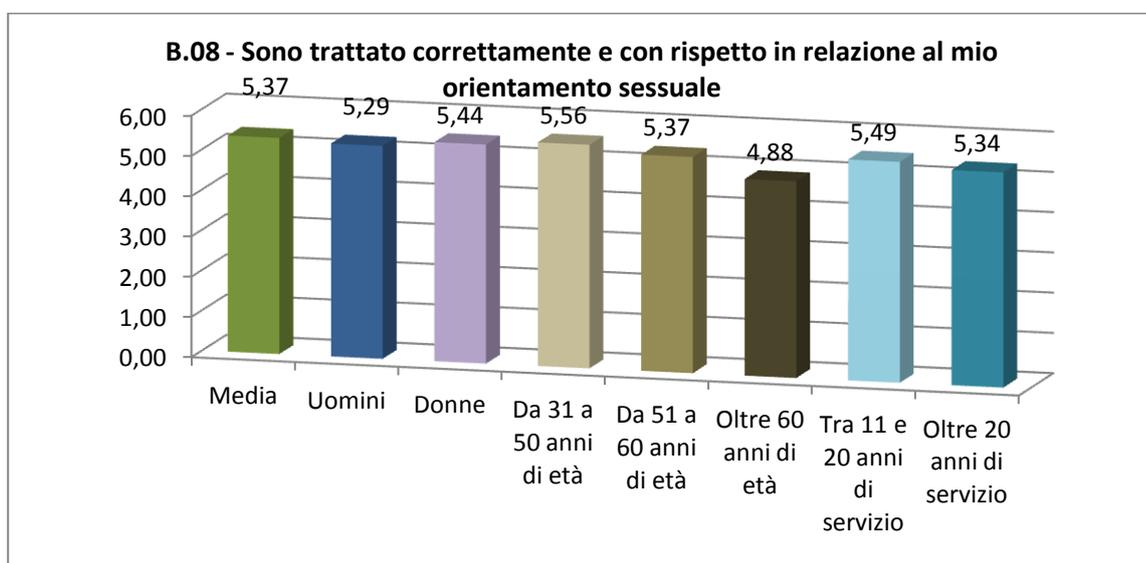
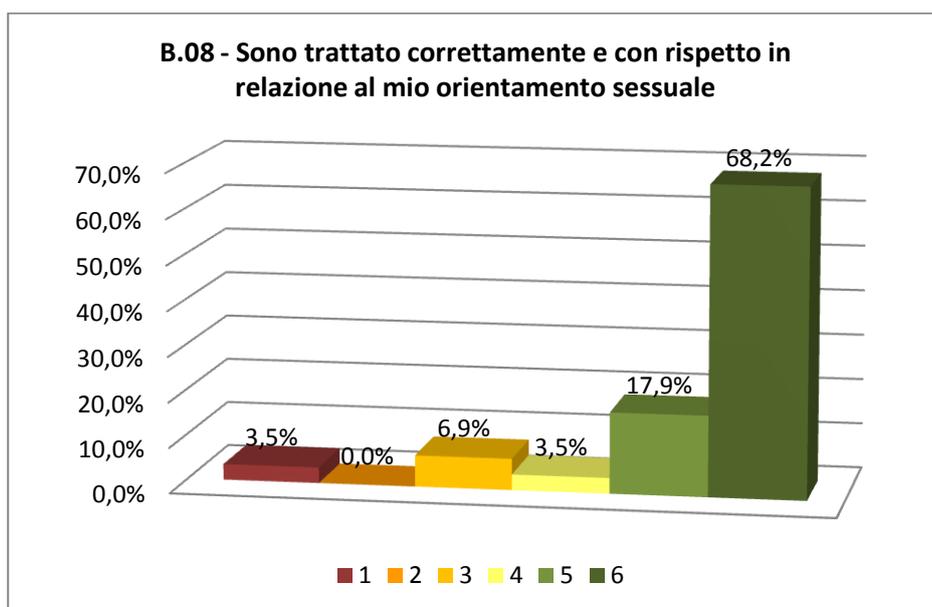
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di assenza di ostacoli legati all'età (domanda a polarità negativa).



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

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

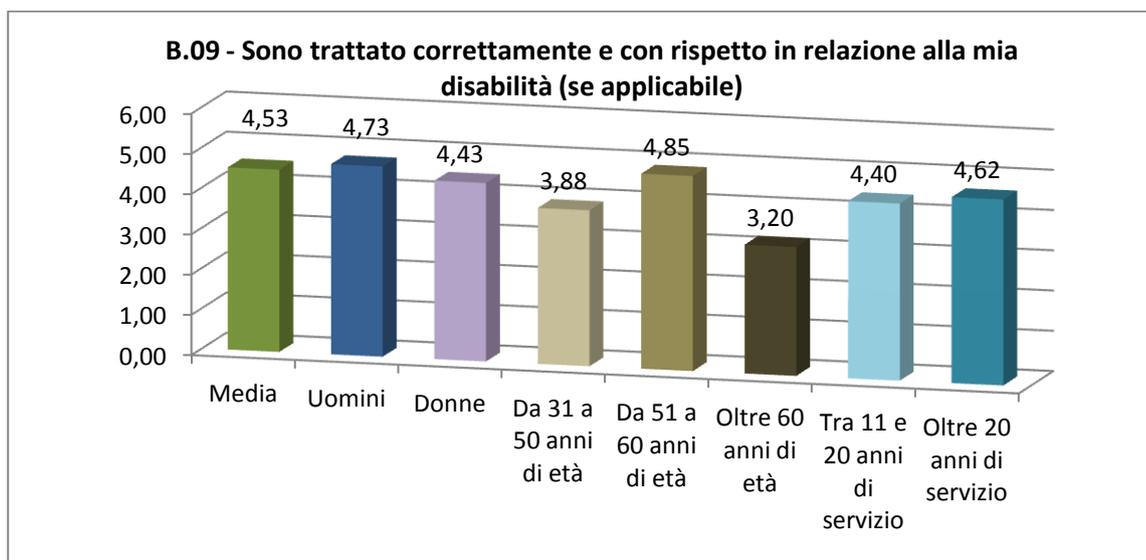
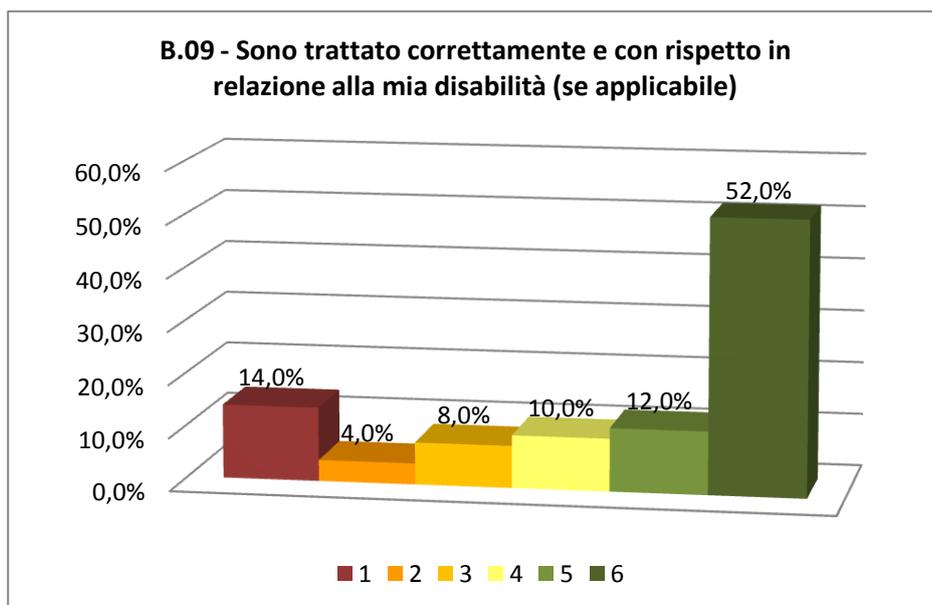
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di correttezza e rispetto.



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

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso in particolare da uomini, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio. Il quesito ha trovato risposta nel 28,8% dei casi in cui il questionario è stato consegnato (53 rispondenti su 184).

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di correttezza e rispetto.

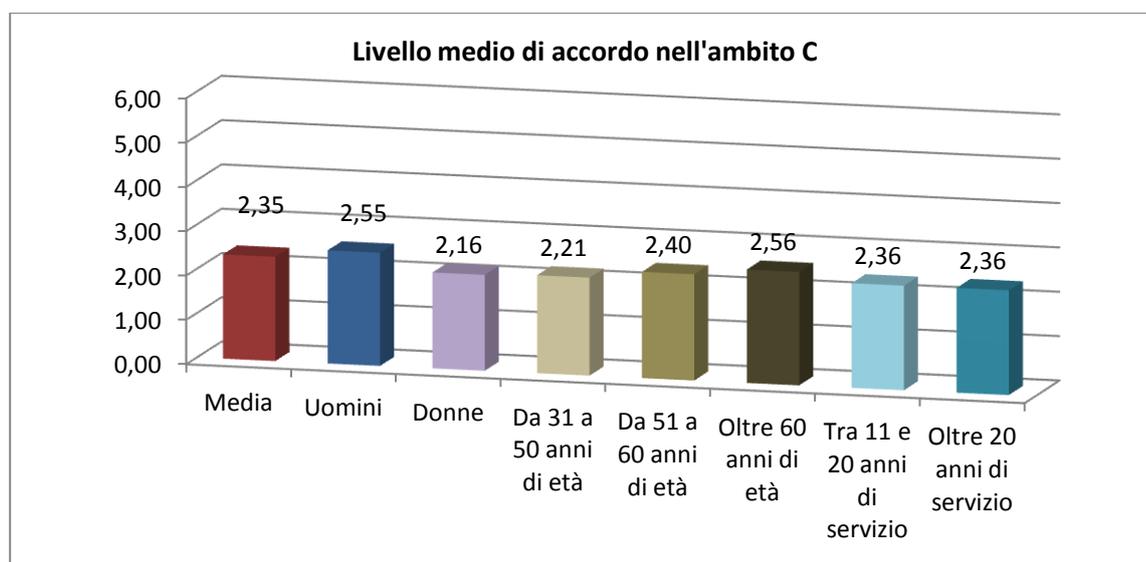


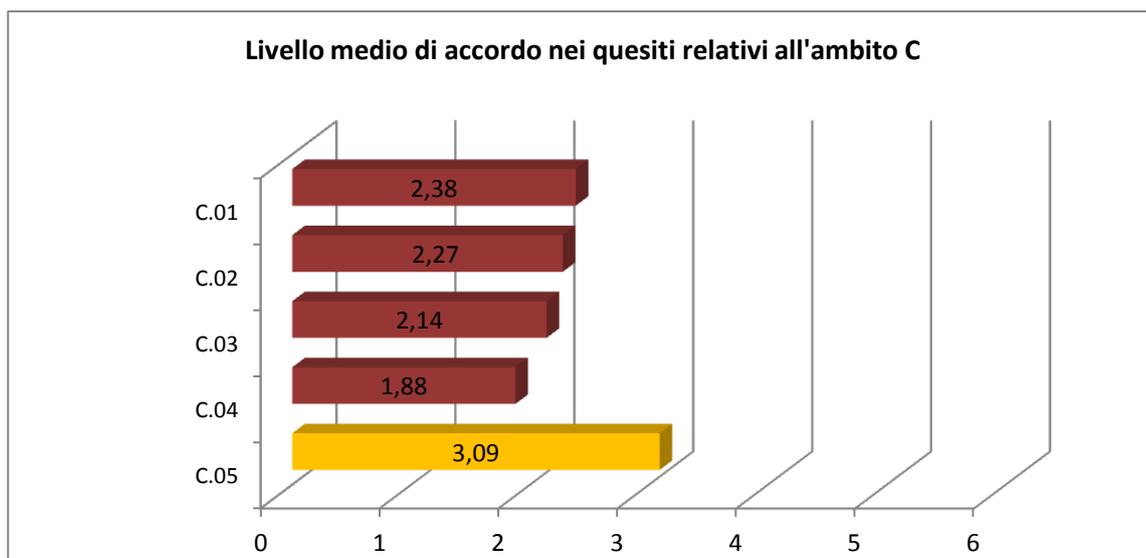
4.3 C – L'equità nell'amministrazione

L'ambito di indagine C riguarda l'equità. Ad ogni dipendente sono state proposte le seguenti affermazioni (criteri):

-  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.

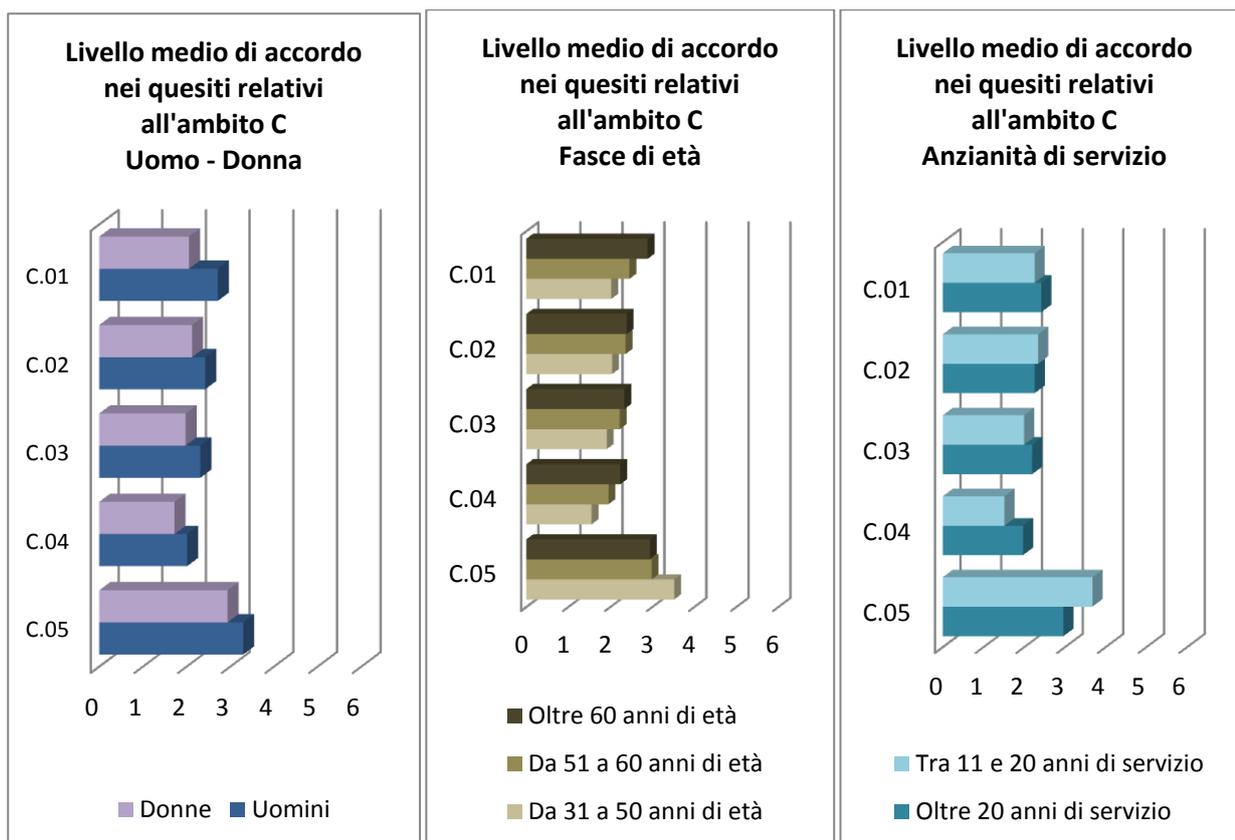
In media si registra un livello di accordo rispetto ai cinque quesiti proposti nell'ambito C pari 2,35 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di criticità rispetto al tema dell'equità. Tale livello di criticità è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne e dei dipendenti con una minore età.



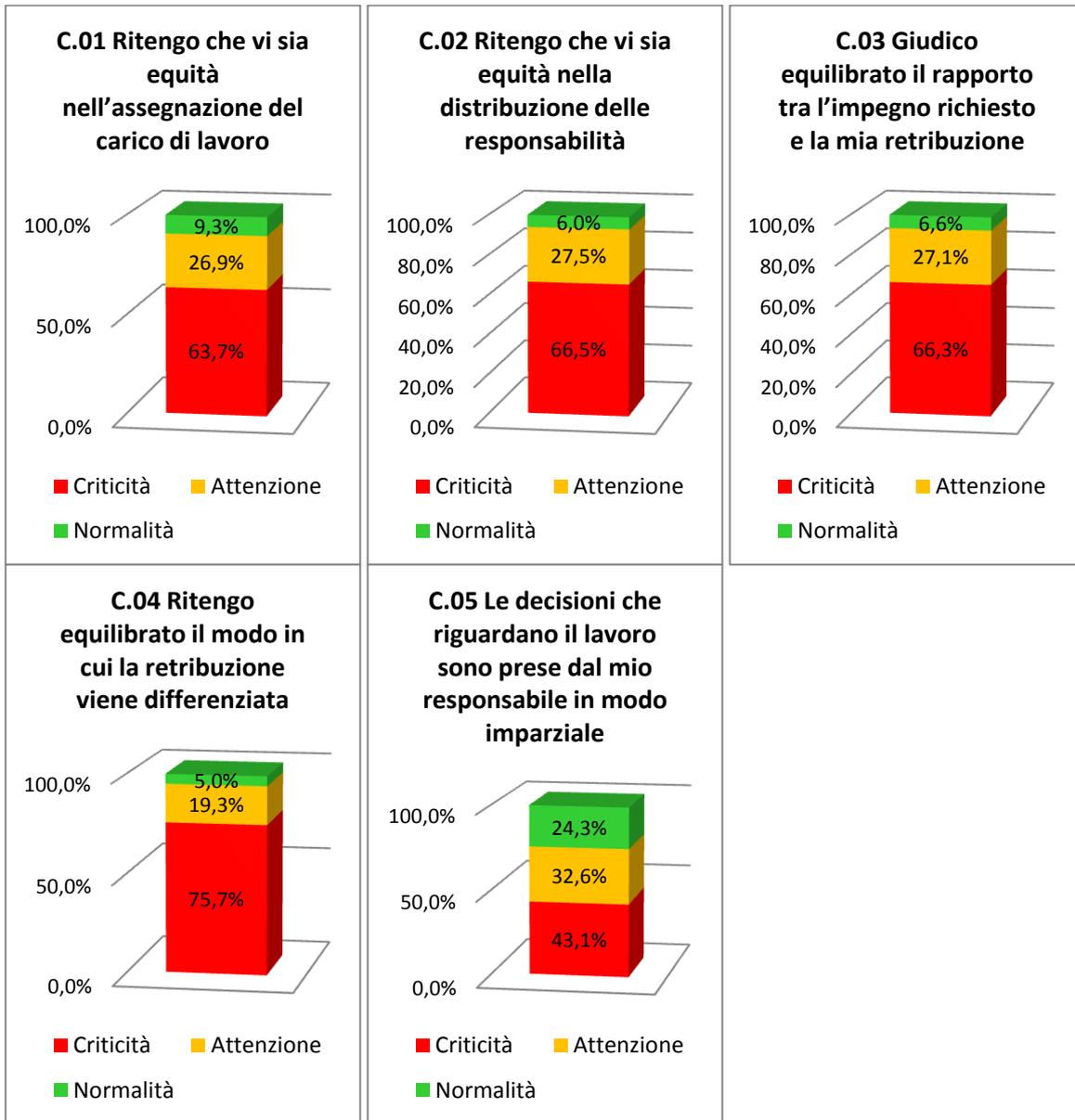


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



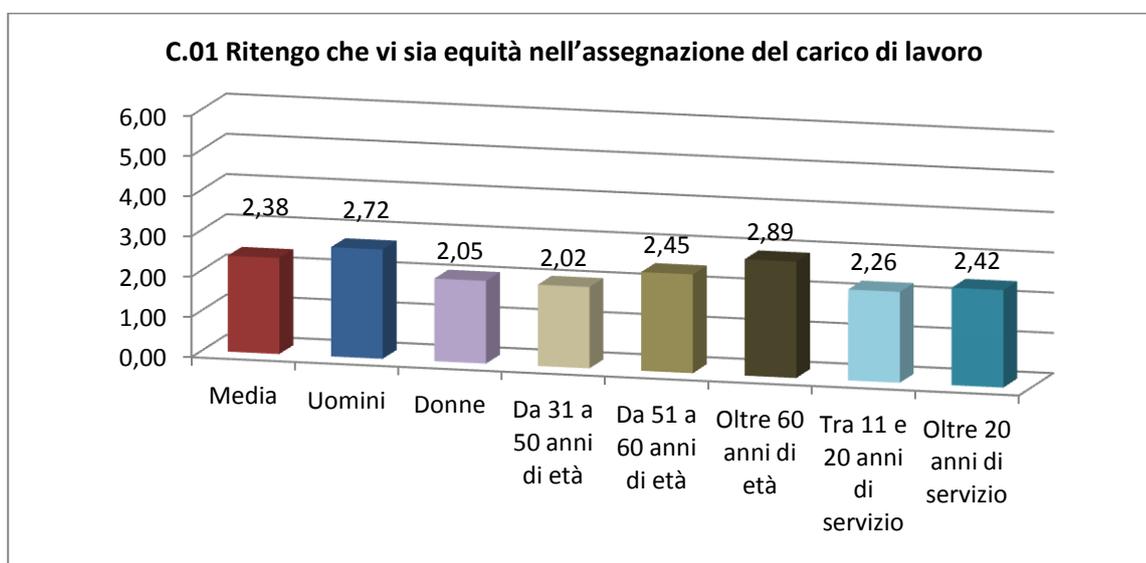
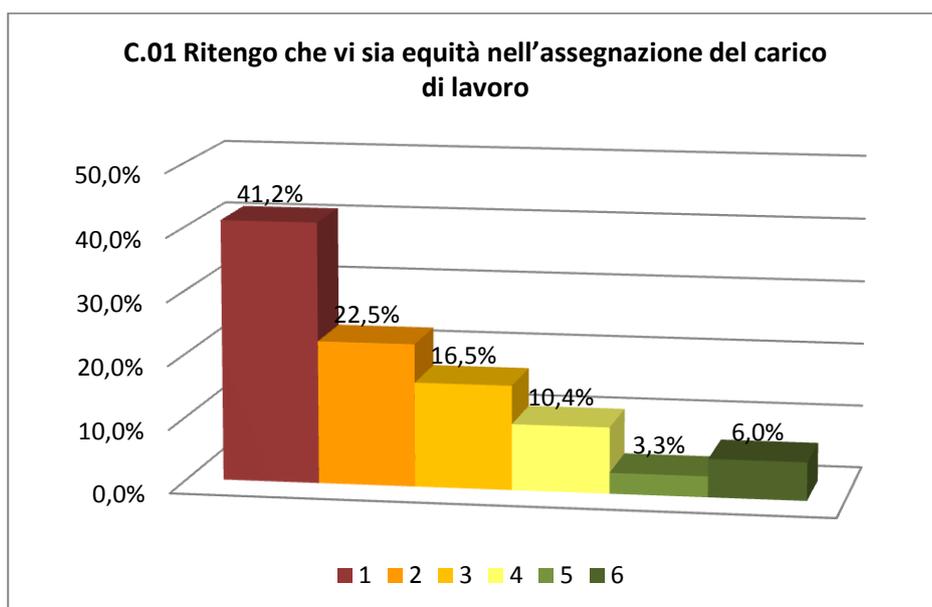
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

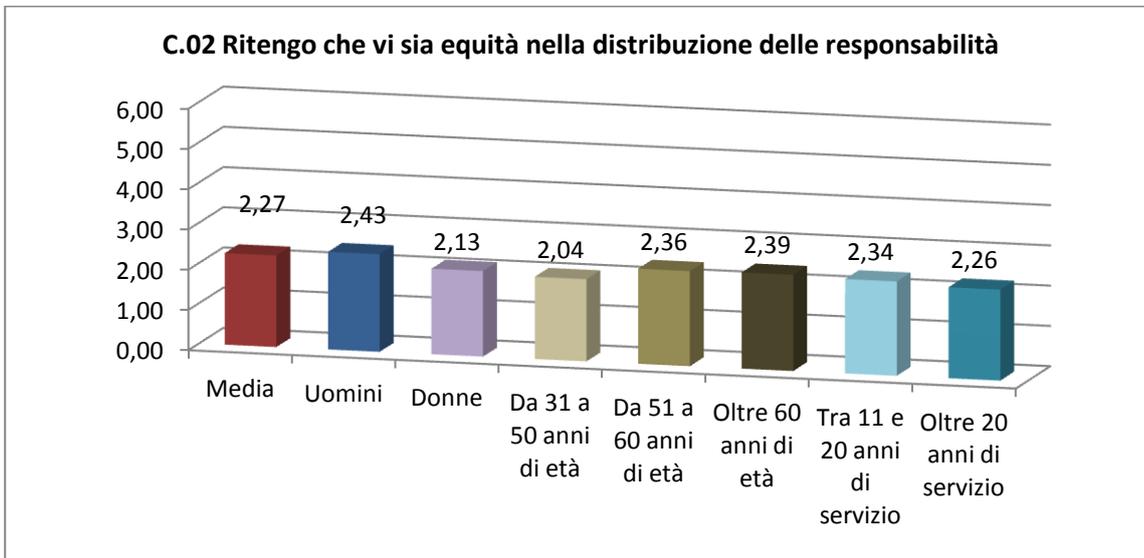
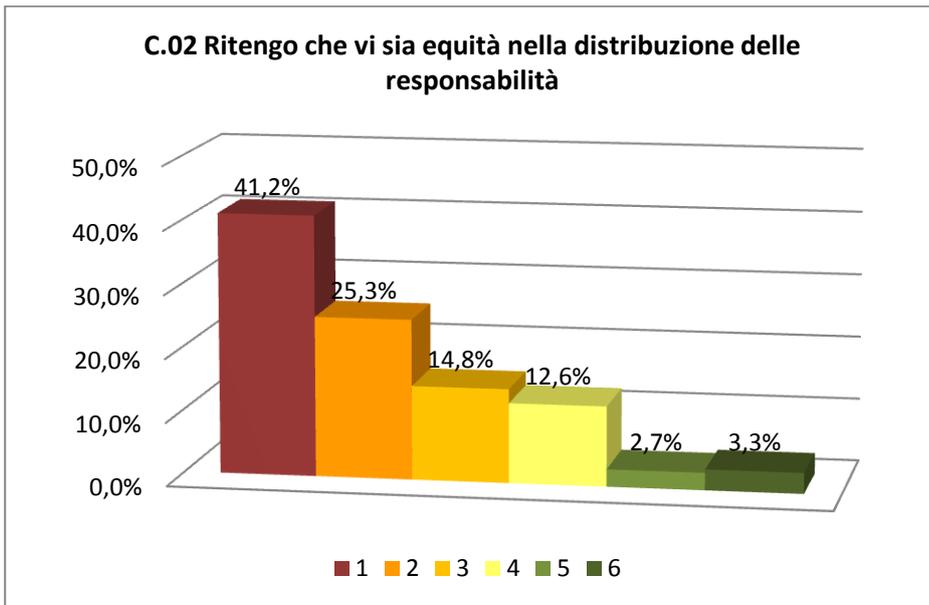
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di non equità nell'assegnazione del carico di lavoro.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

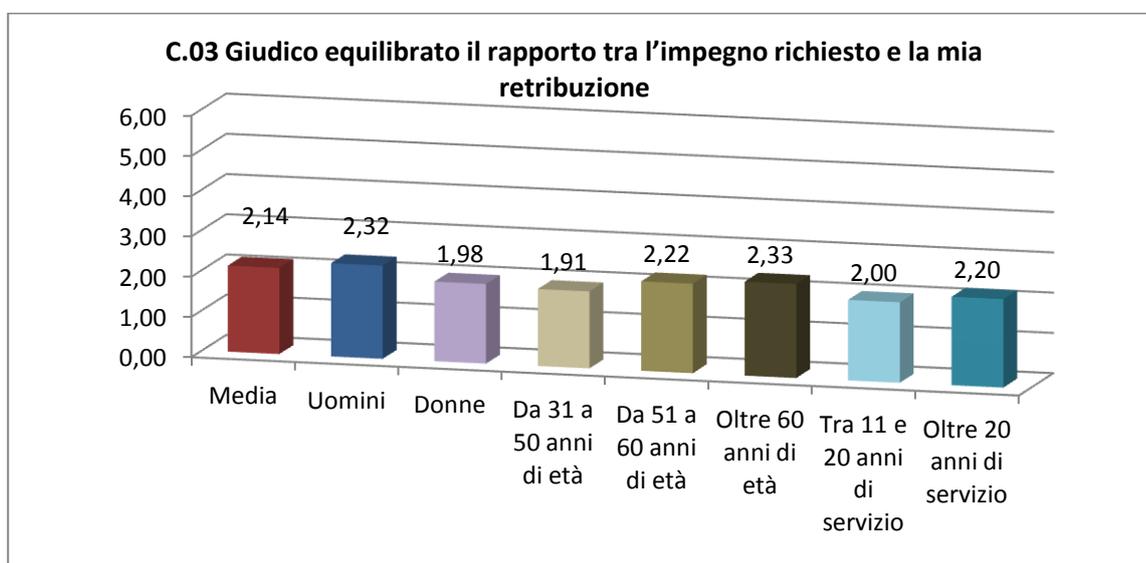
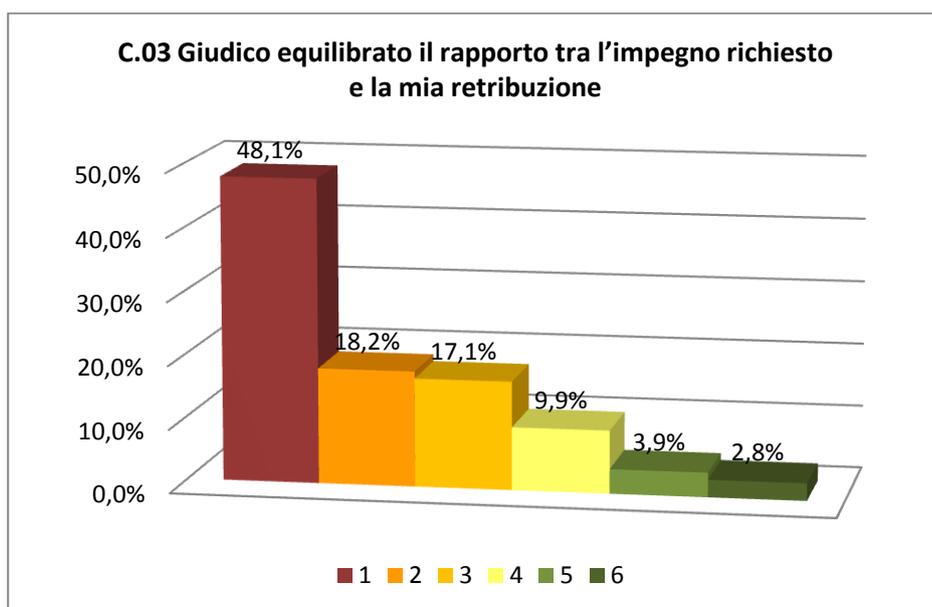
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di non equità nella distribuzione delle responsabilità.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

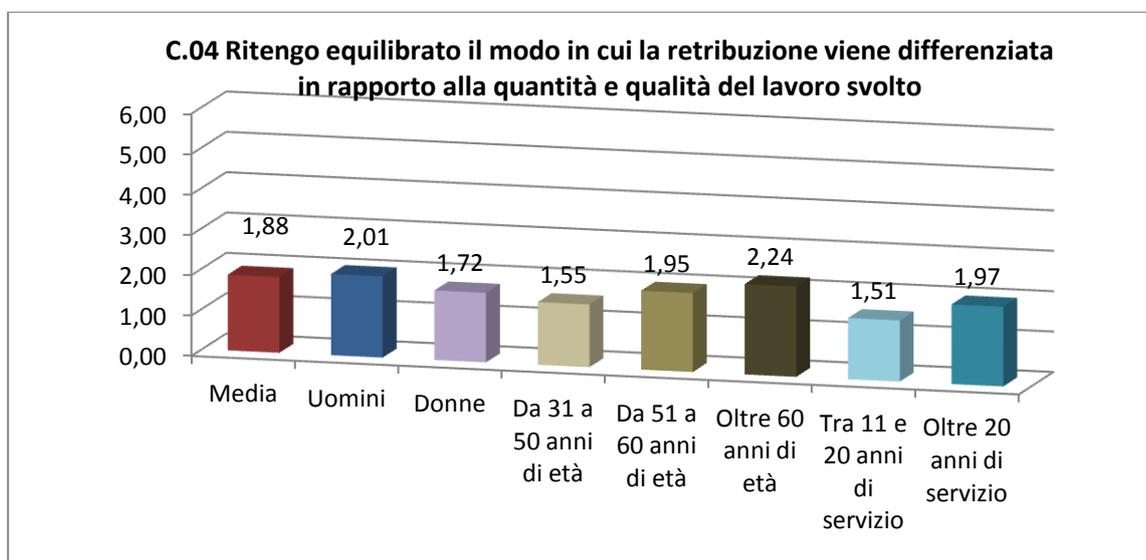
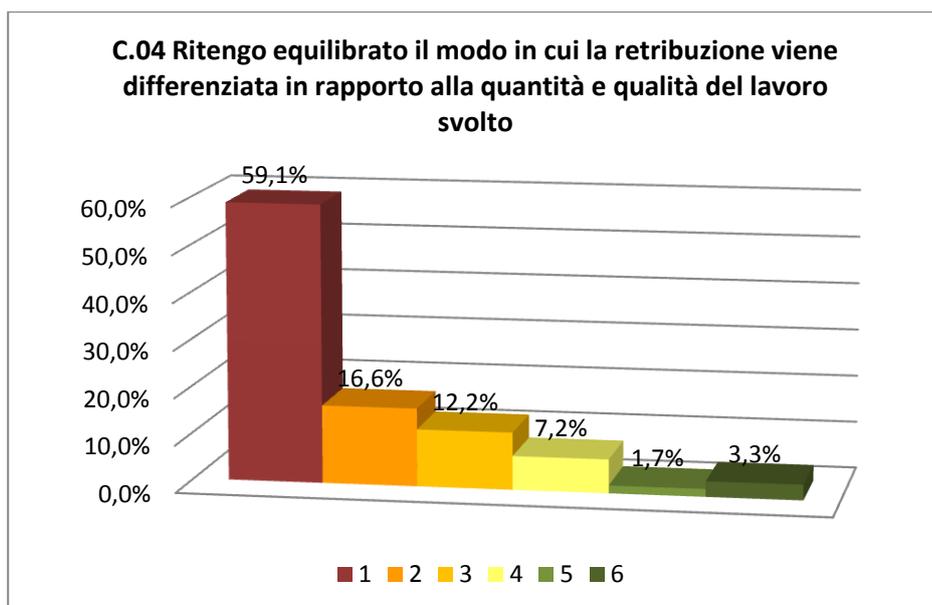
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di non equilibrio nel rapporto impegno - retribuzione.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

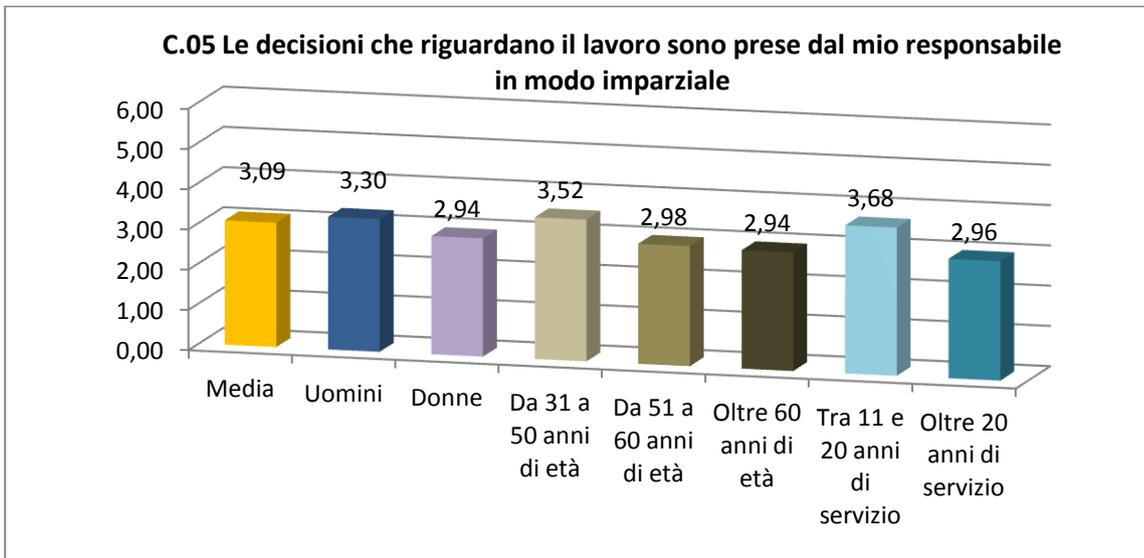
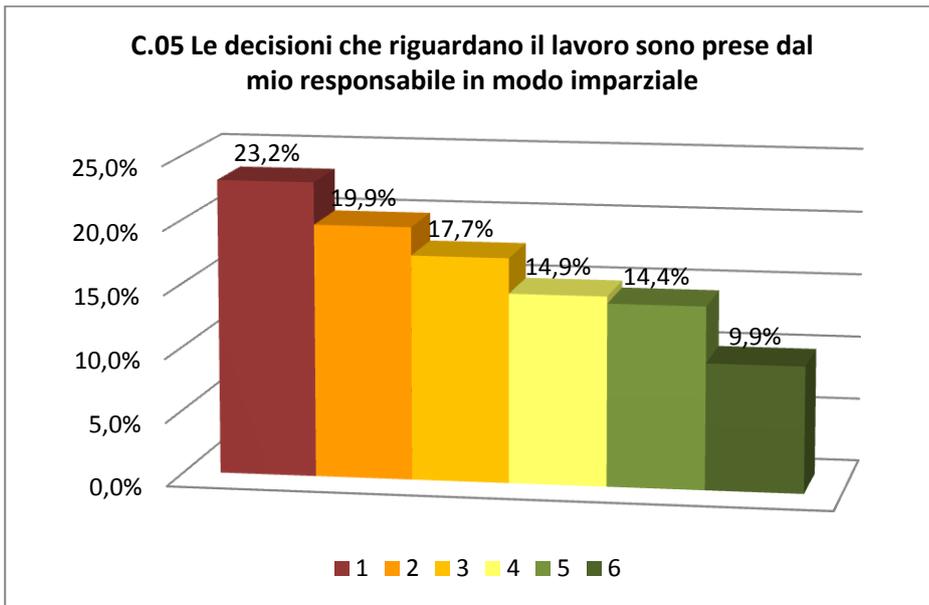
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di non equilibrio rispetto alla differenziazione delle retribuzioni.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti oltre i 60 anni e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di parzialità dei processi decisionali.

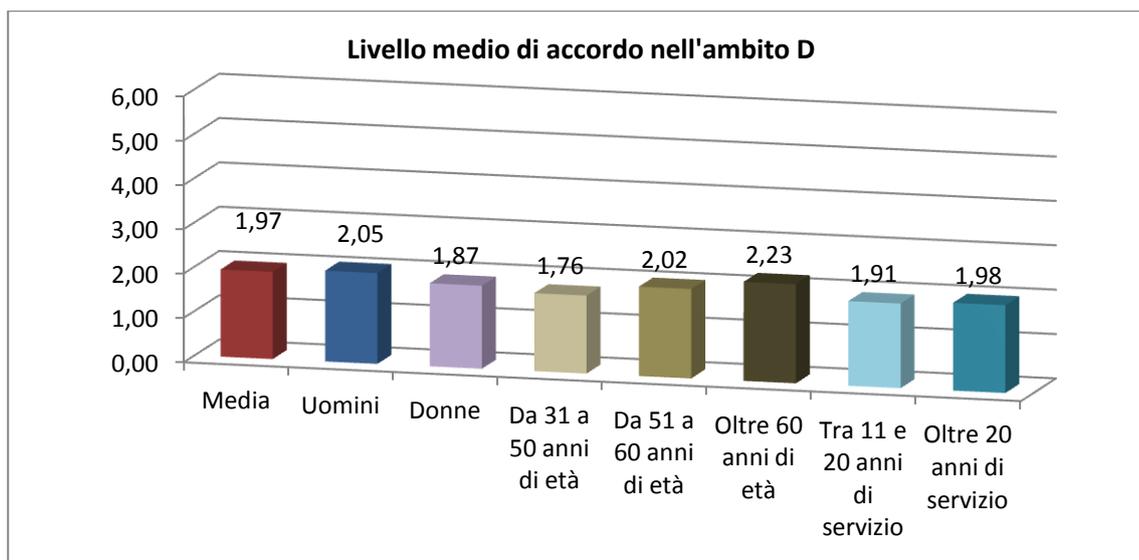


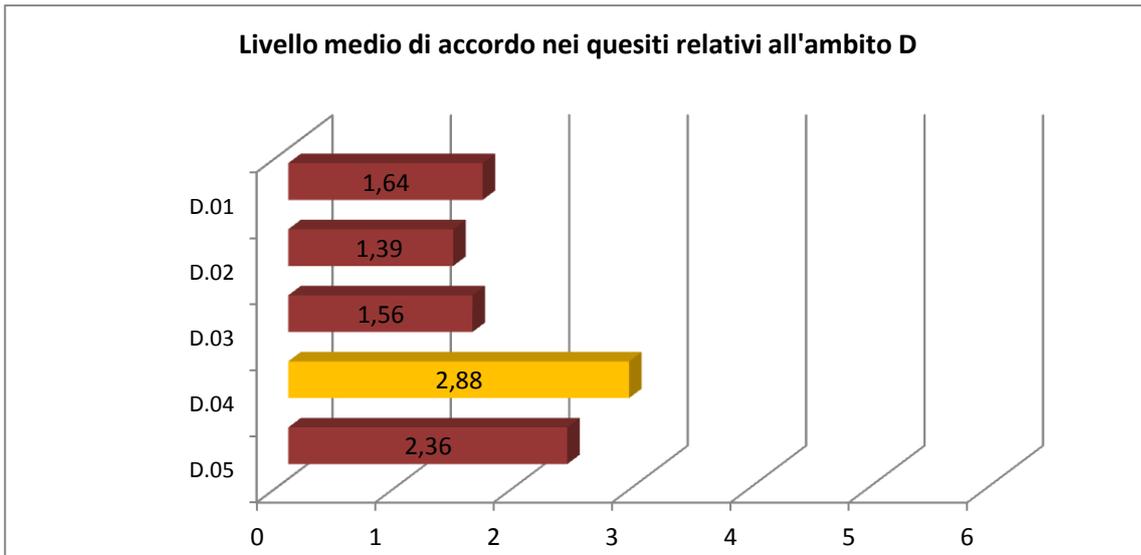
4.4 D - Carriera e sviluppo professionale

L'ambito di indagine D riguarda la carriera e le possibilità di sviluppo professionale. Ad ogni dipendente sono stati proposte le seguenti affermazioni (criteri):

-  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.

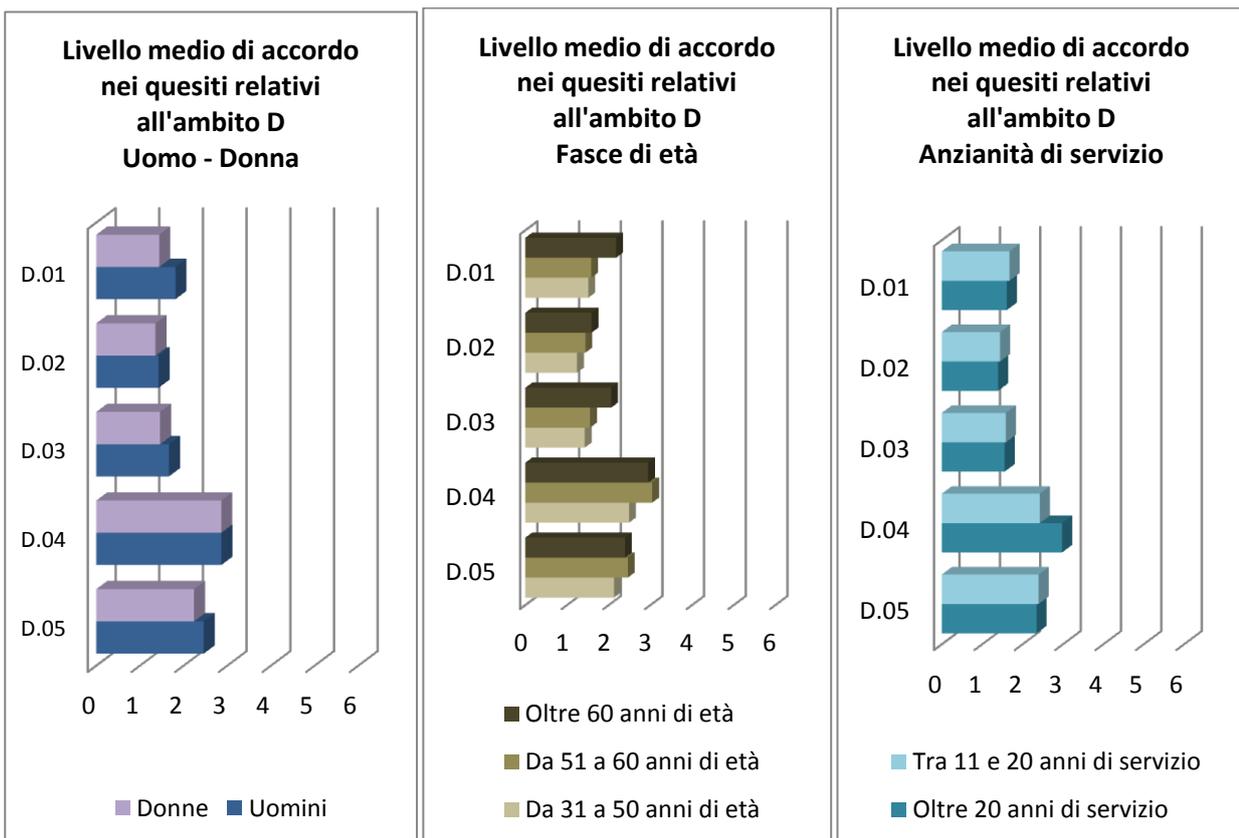
In media si registra un livello di accordo rispetto ai cinque quesiti proposti nell'ambito D pari 1,97 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di criticità rispetto al tema della carriera e dello sviluppo professionale. Tale livello di attenzione è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne e dei dipendenti con una minore età e una minore anzianità di servizio.



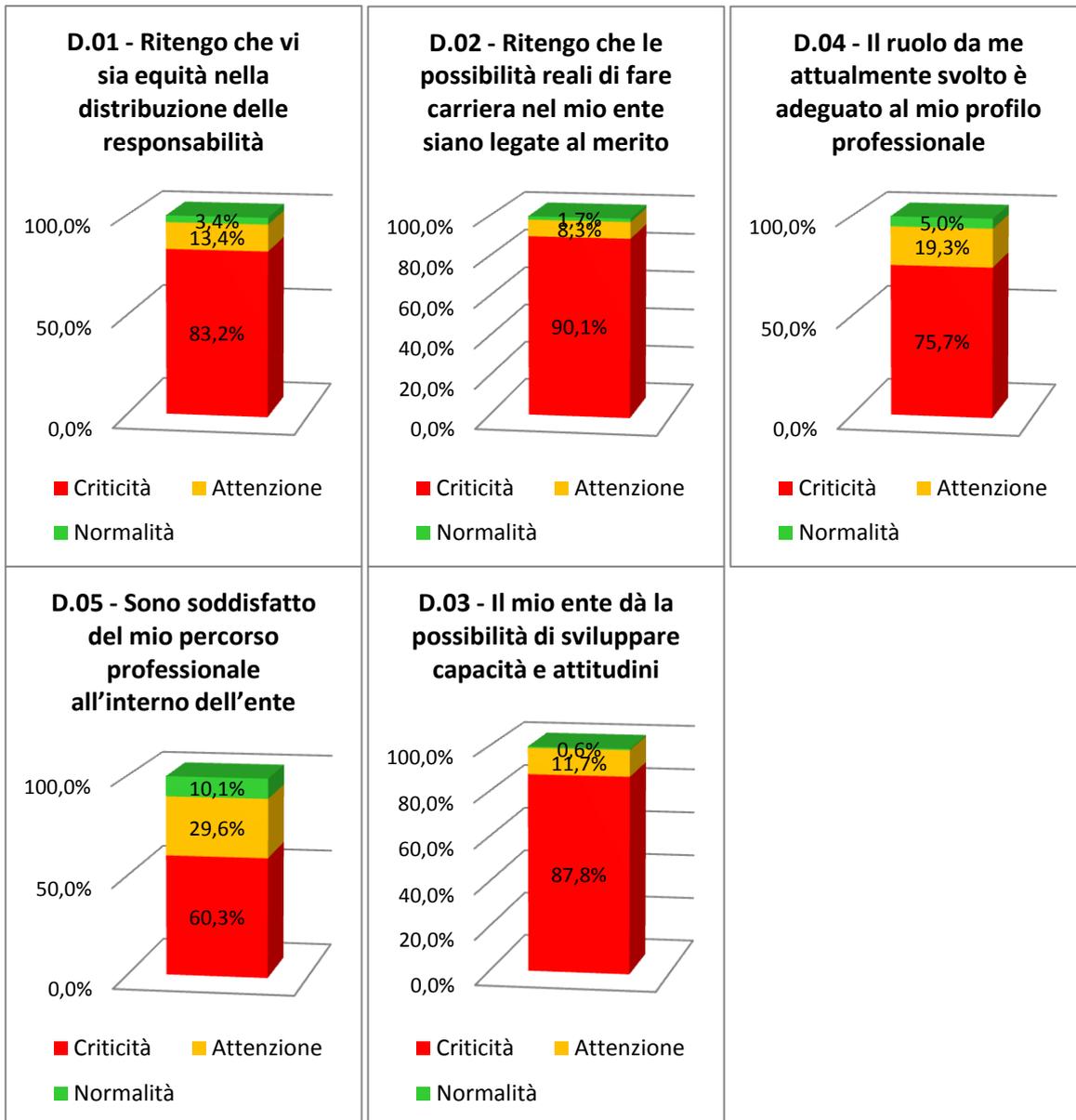


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



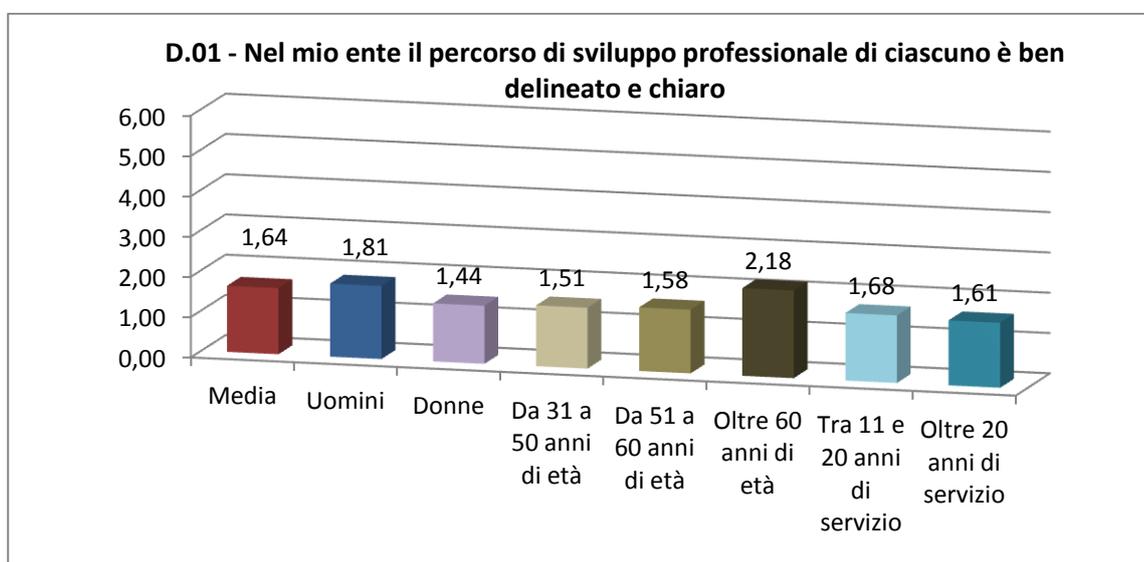
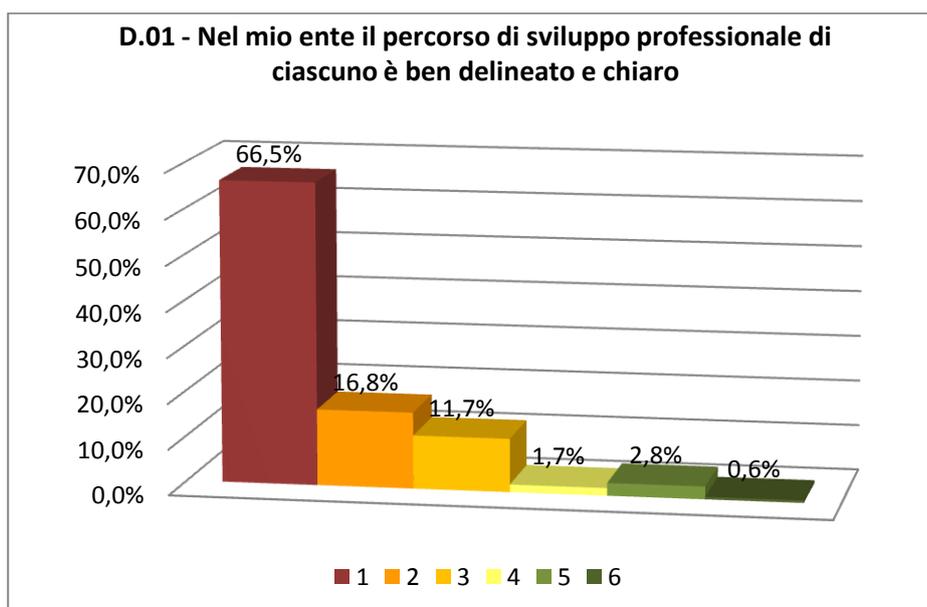
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

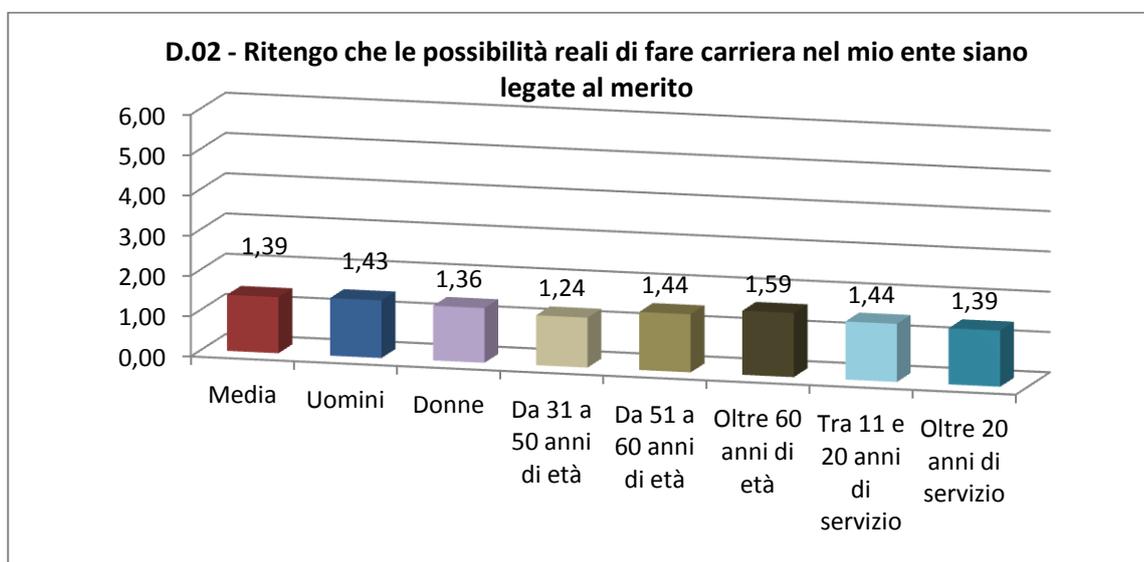
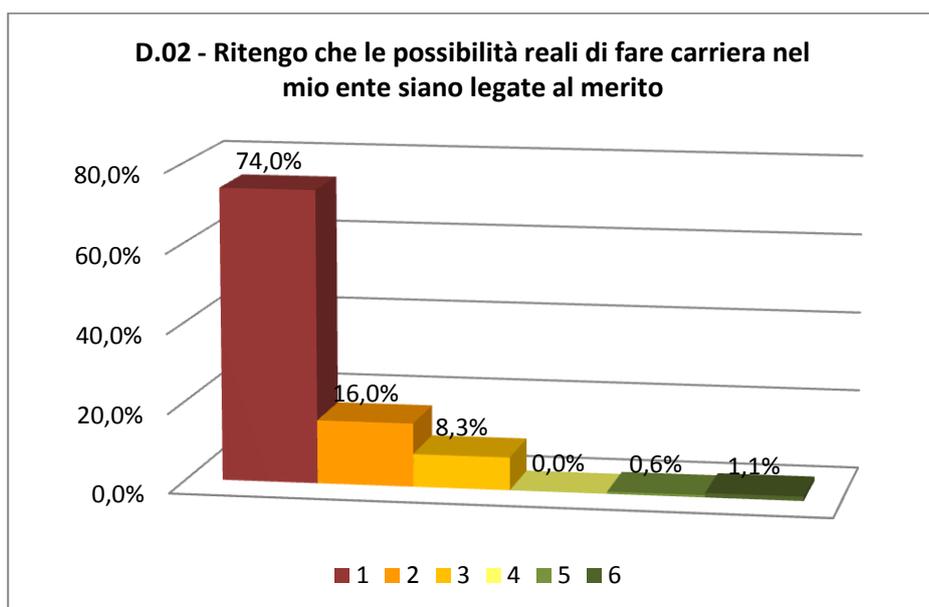
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di non chiarezza del percorso professionale.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

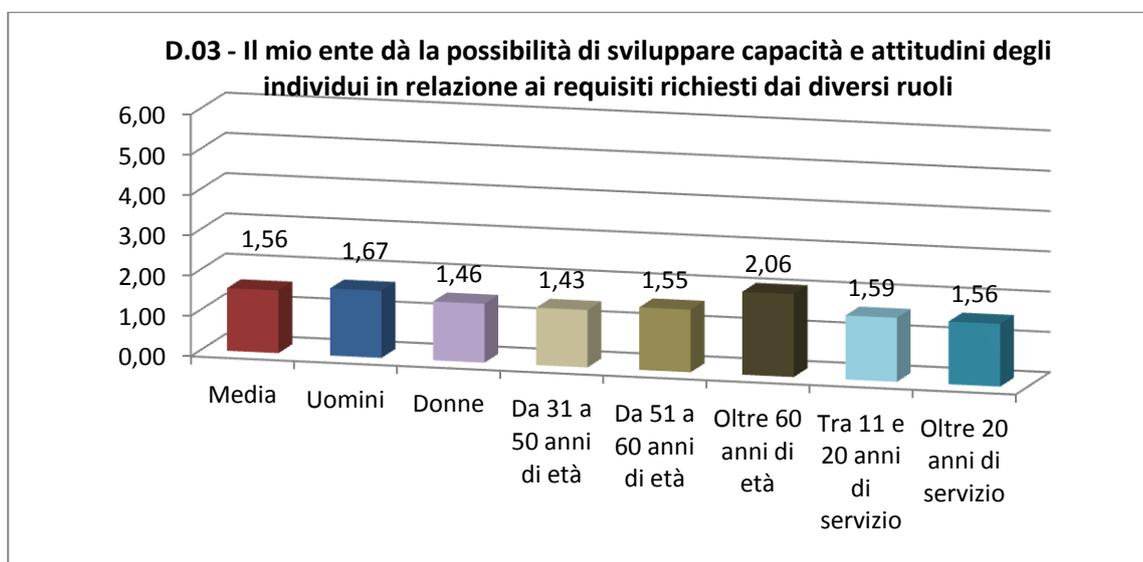
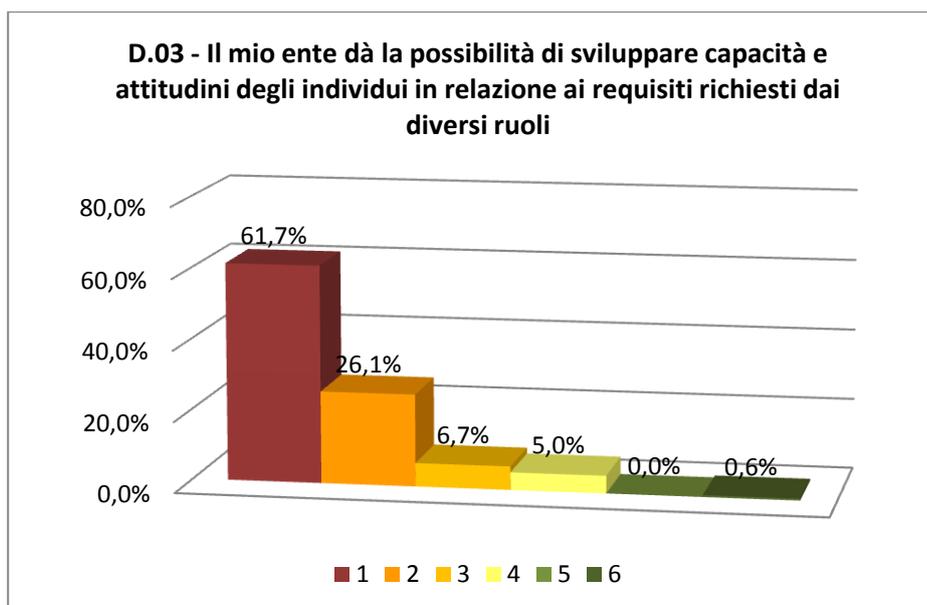
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di assenza di possibilità di carriera.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

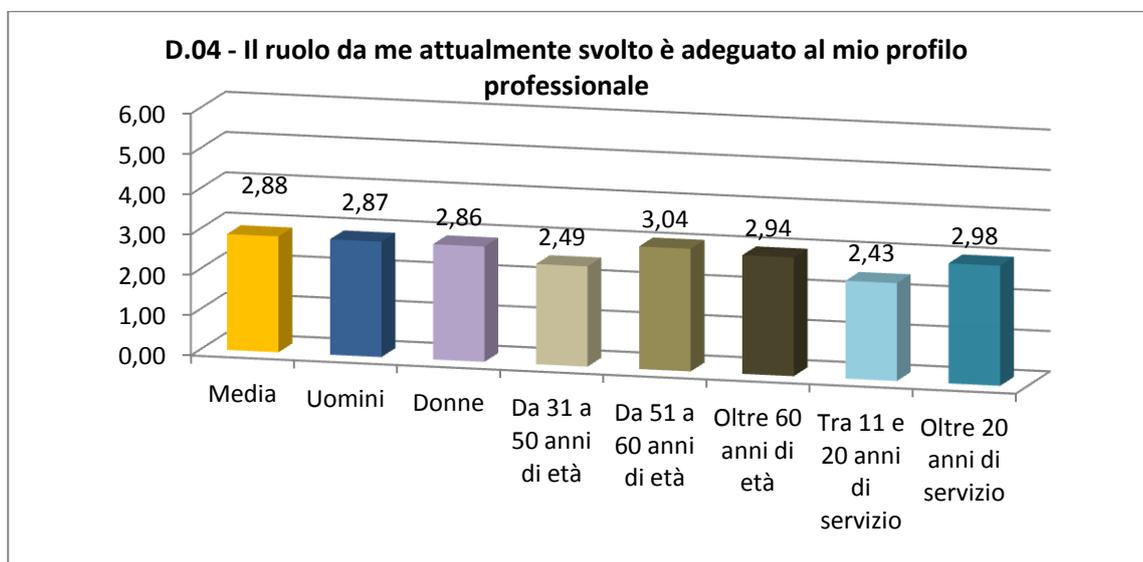
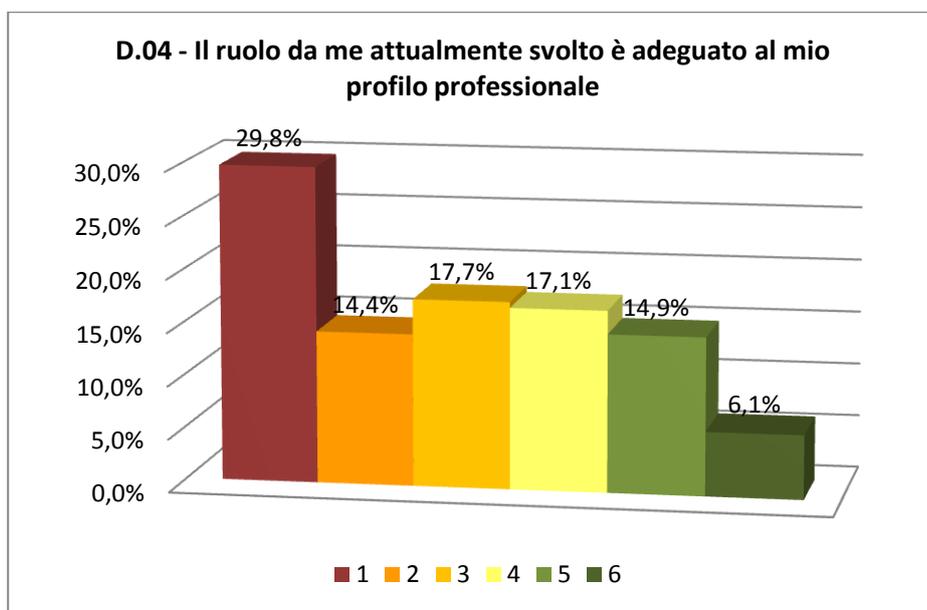
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di assenza di possibilità di sviluppare capacità ed attitudini.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

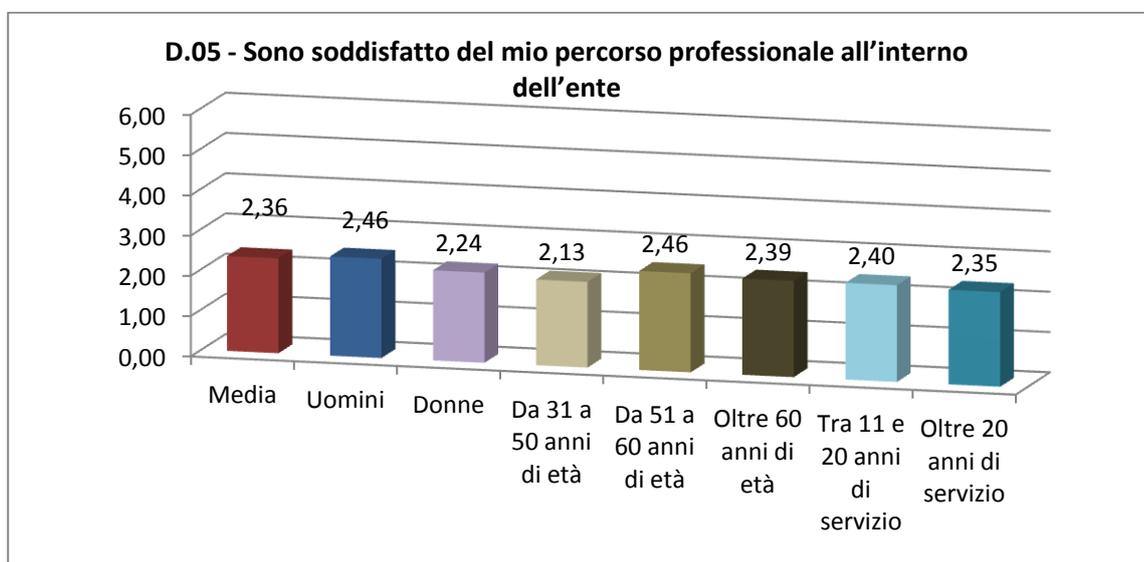
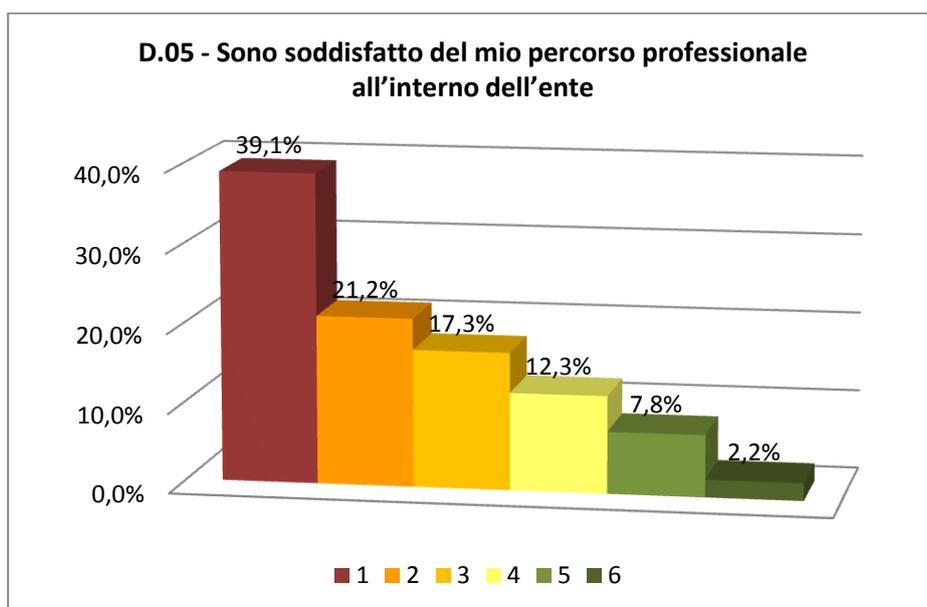
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di inadeguatezza del ruolo rispetto al profilo professionale.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di insoddisfazione circa il proprio percorso professionale.

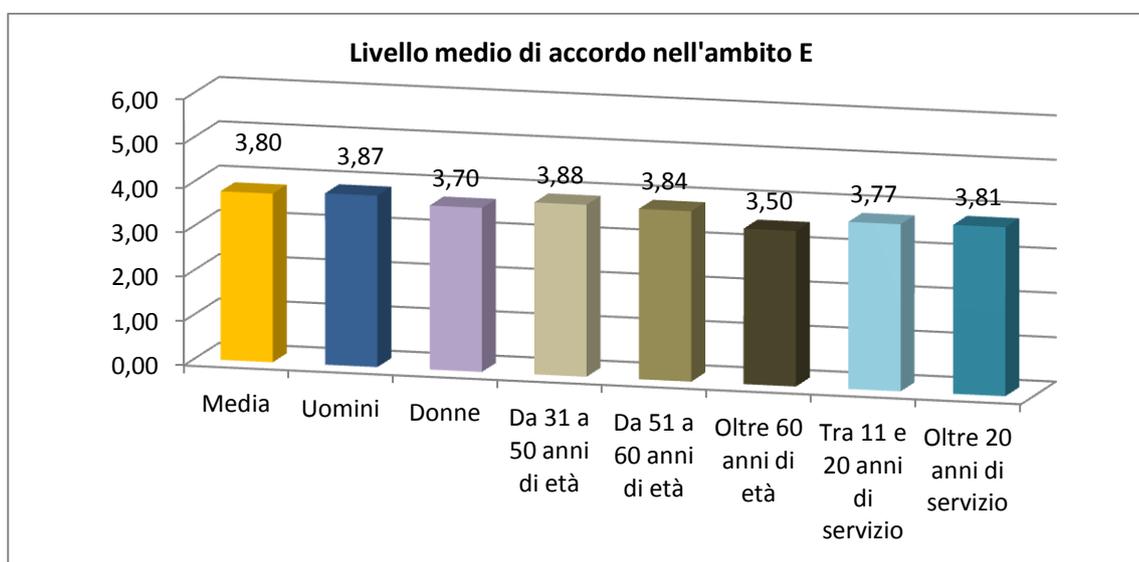


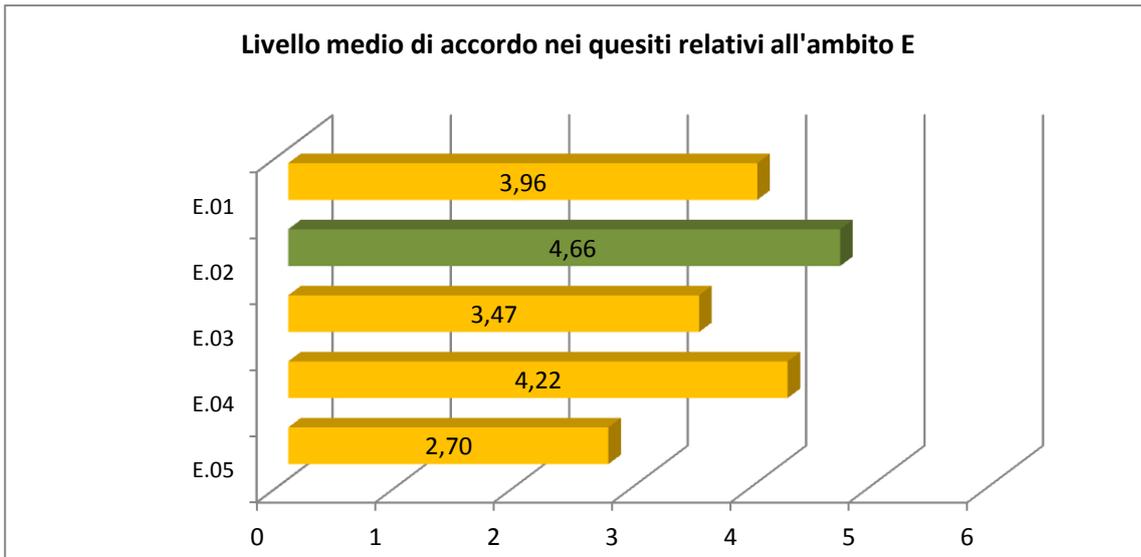
4.5 E – Il mio lavoro

L'ambito di indagine E riguarda i contenuti di lavoro. Ad ogni dipendente sono state proposte le seguenti affermazioni (criteri):

-  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.

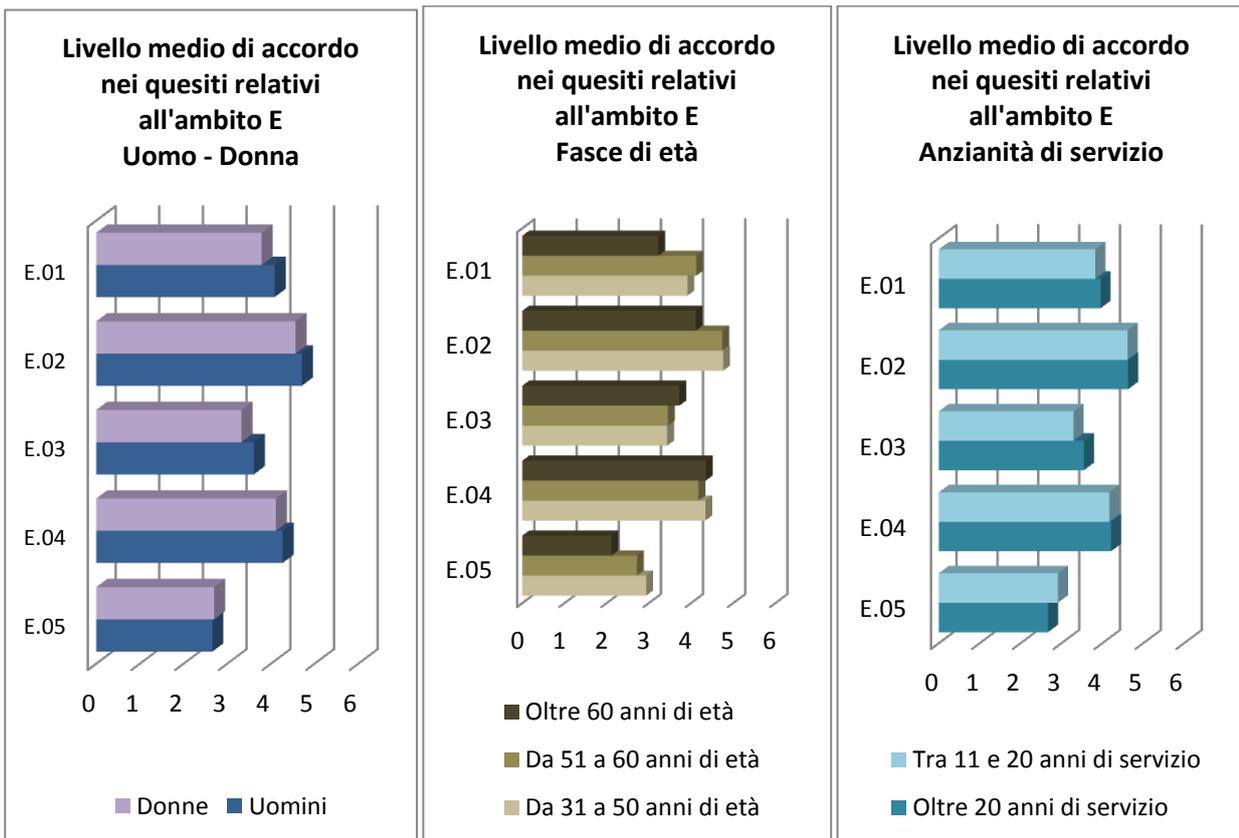
In media si registra un livello di accordo rispetto ai cinque quesiti proposti nell'ambito E pari 3,80 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di attenzione rispetto al tema del lavoro. Tale livello di attenzione è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne e dei dipendenti con una maggiore età.



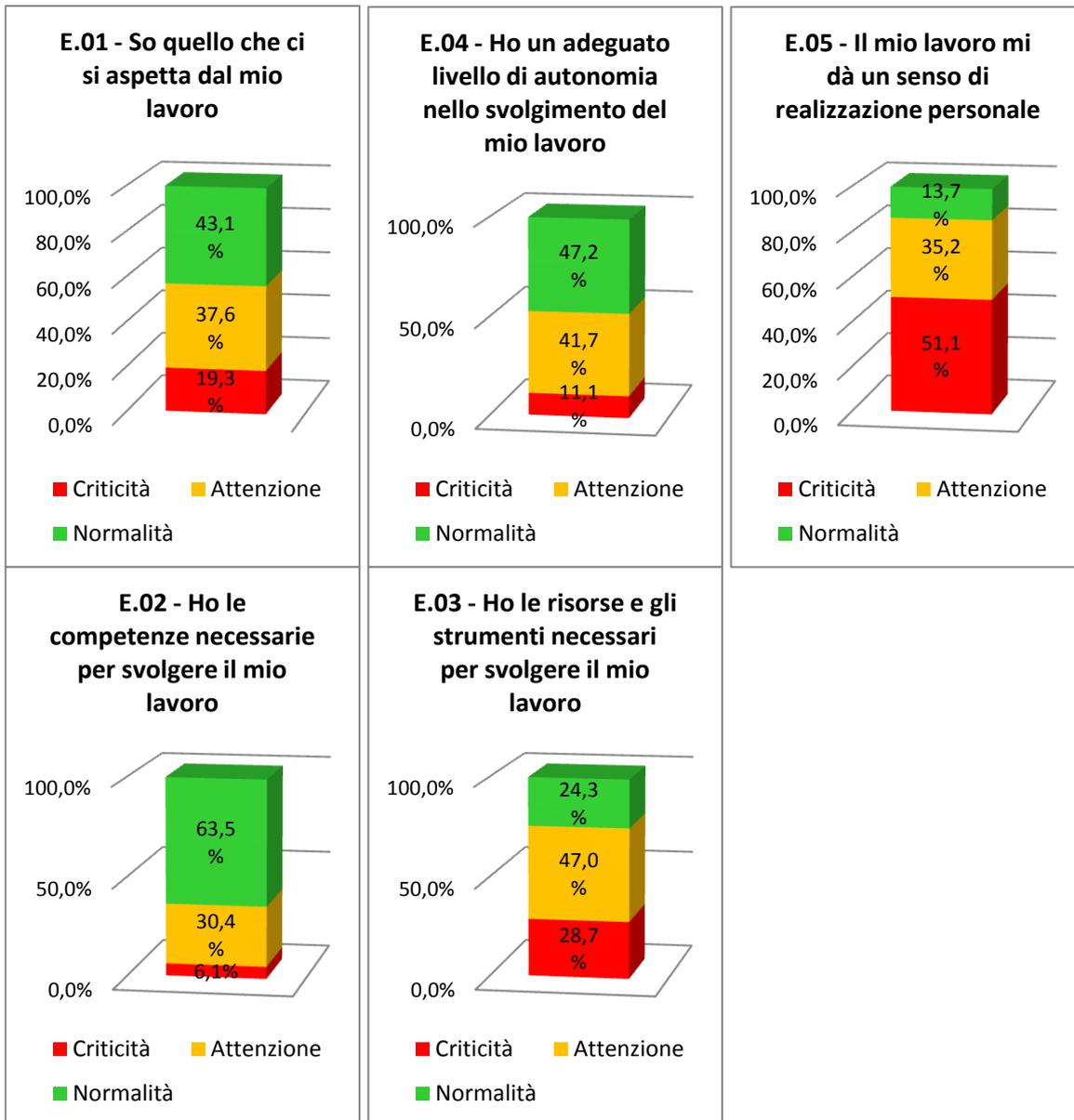


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



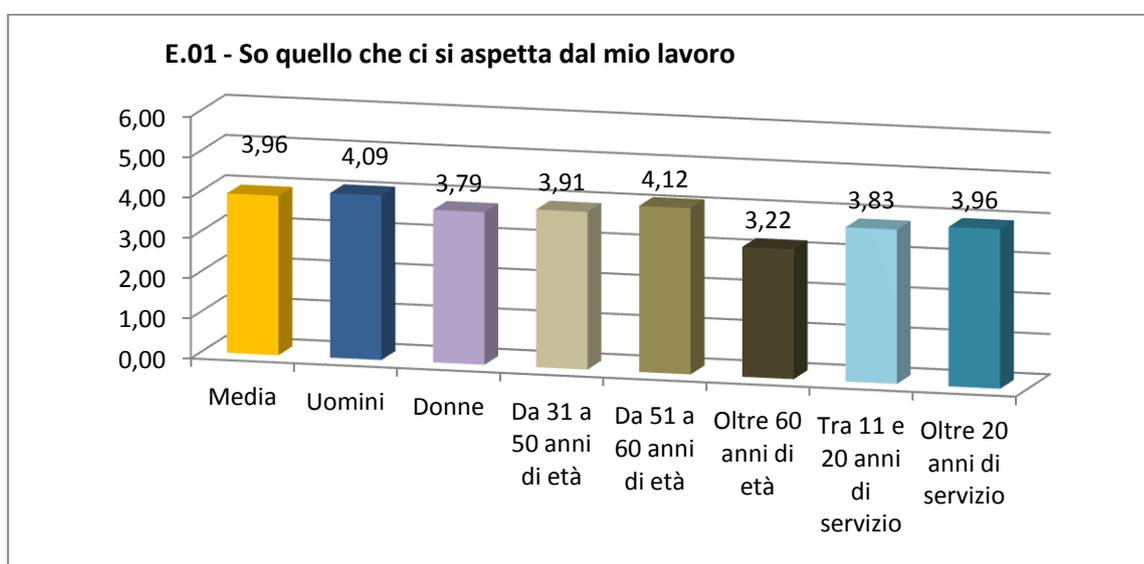
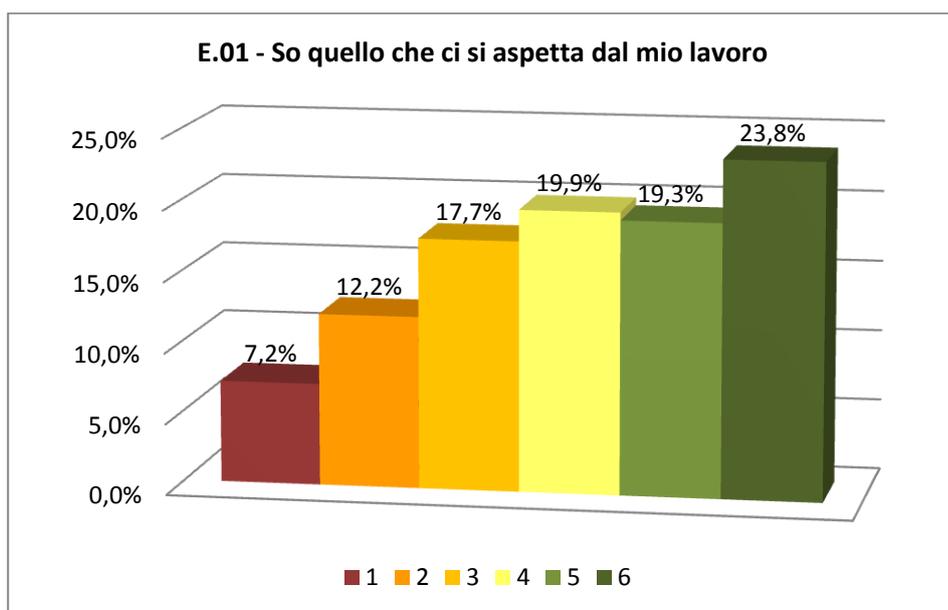
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



E.01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

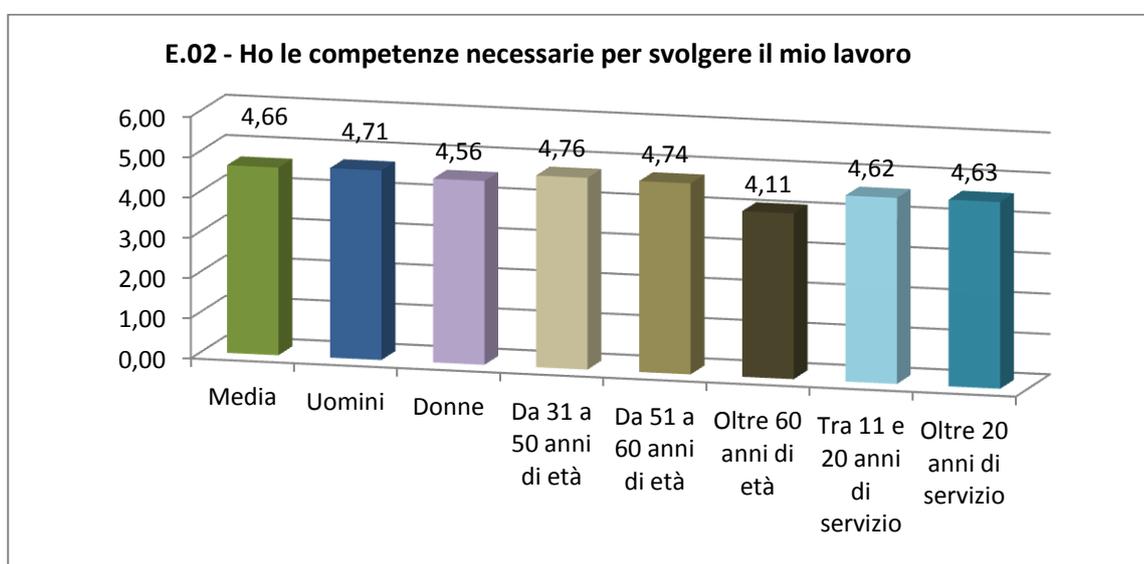
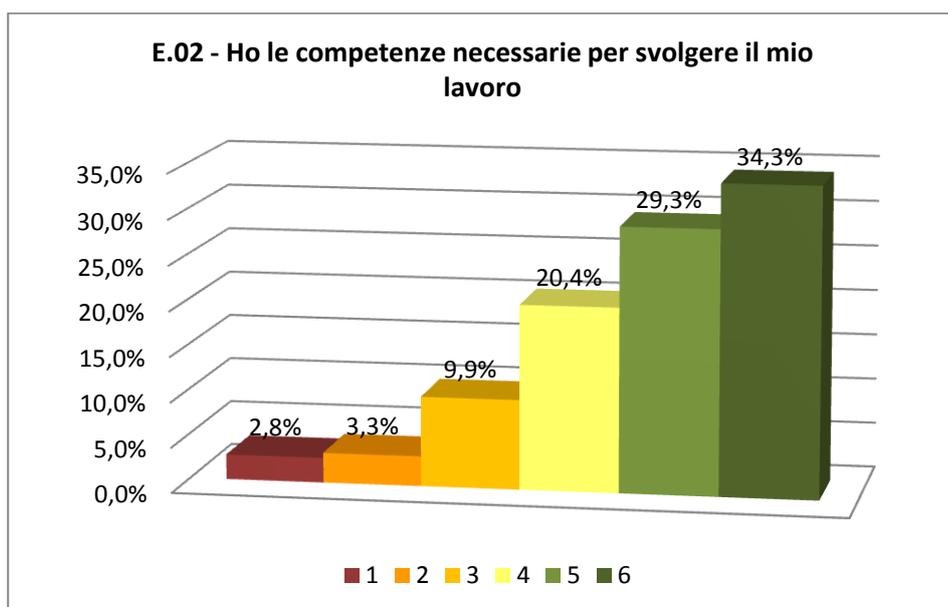
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di conoscenza di quanto è richiesto in termini lavorativi.



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

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso in particolare da uomini e dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età.

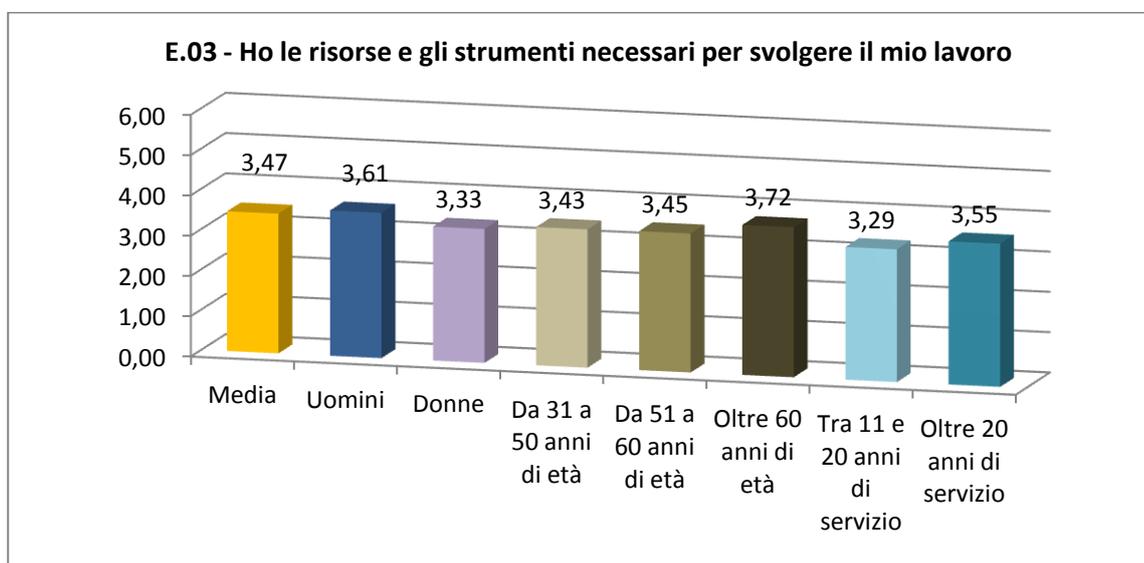
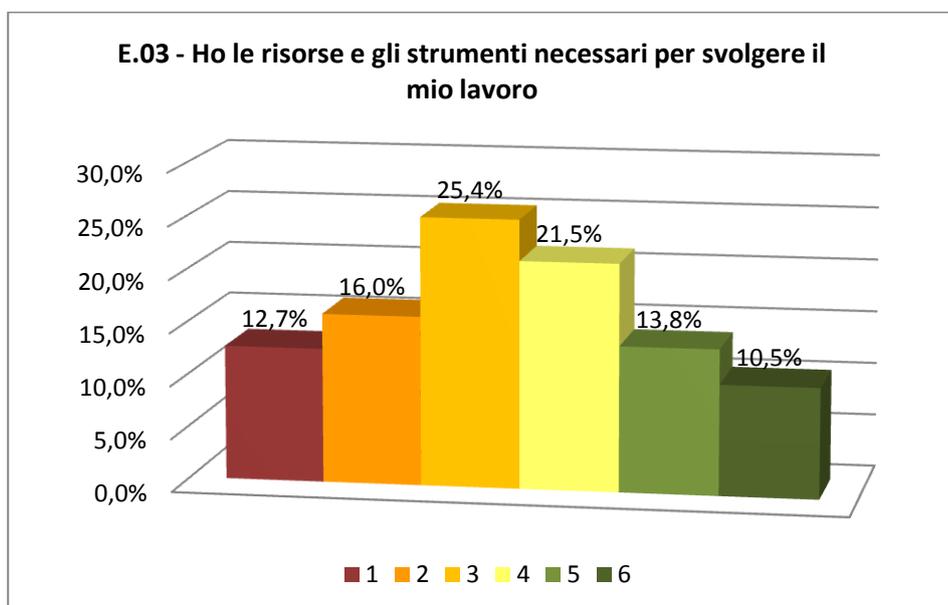
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di livello adeguato di competenze.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

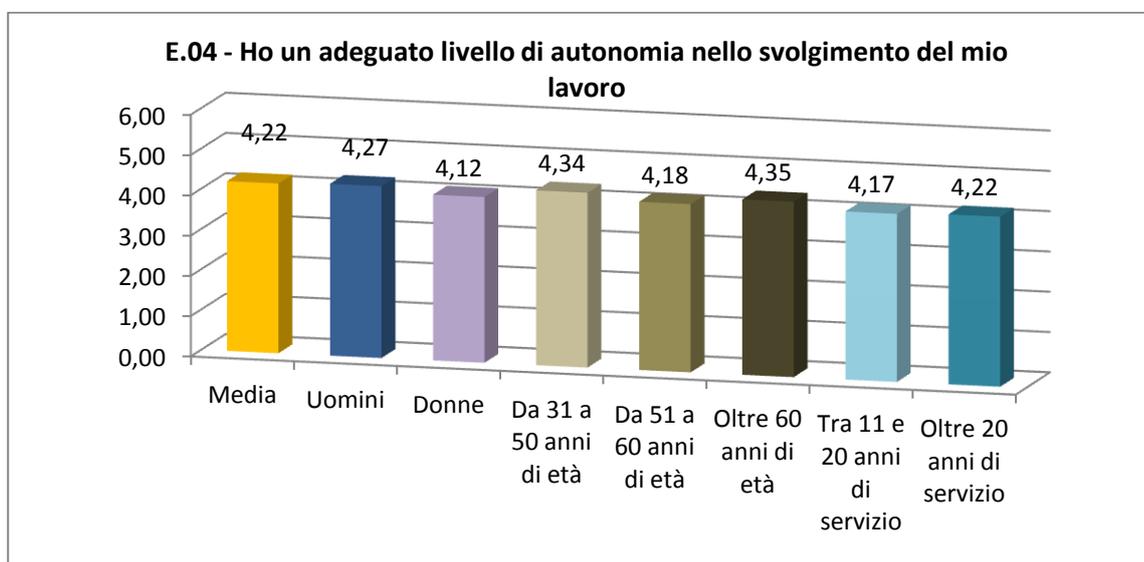
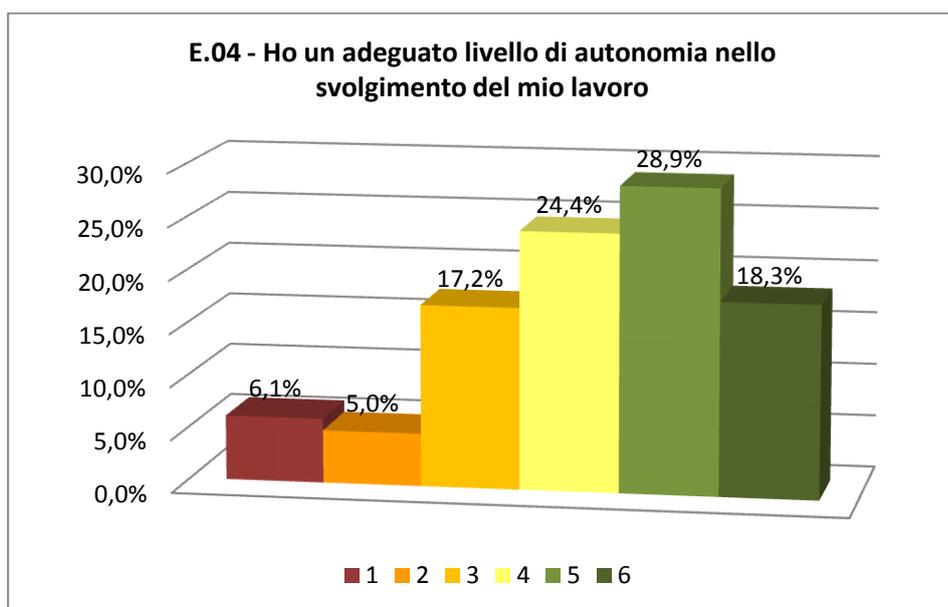
Il profilo delle risposte si distribuisce in modo normale tra le classi di risposta.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

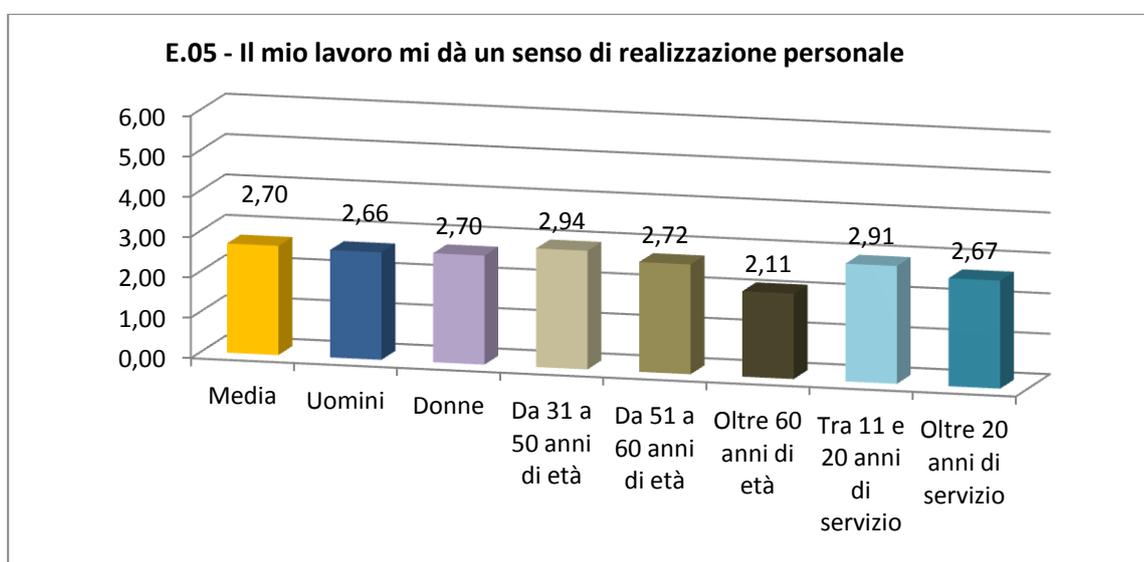
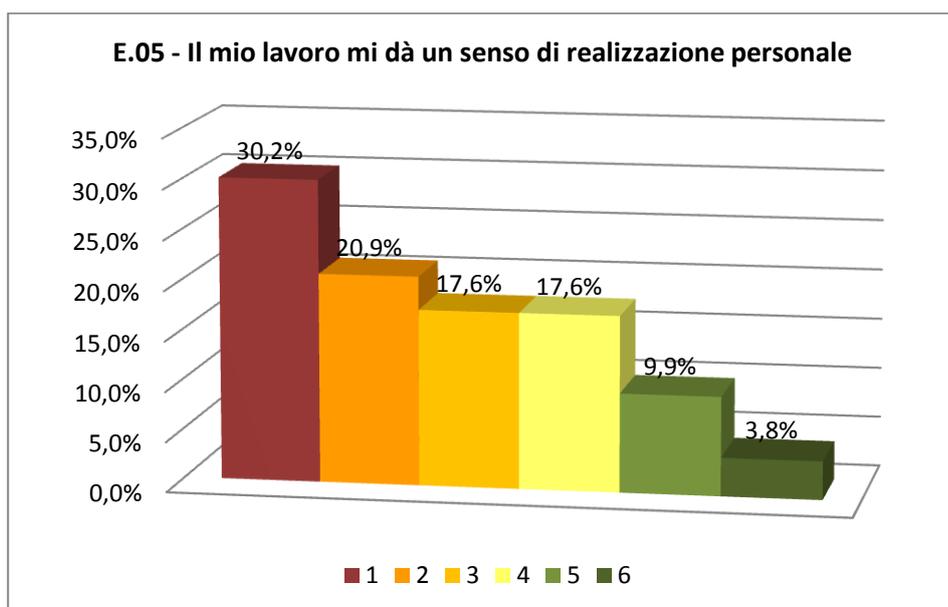
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da uomini, dipendenti oltre i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di limitato senso di realizzazione personale nel lavoro.

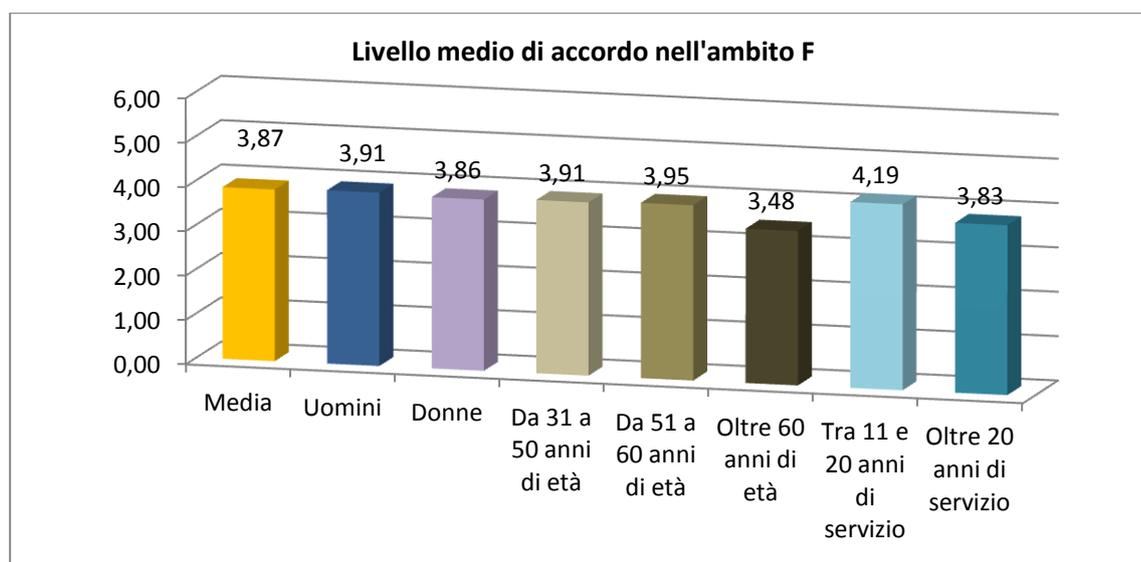


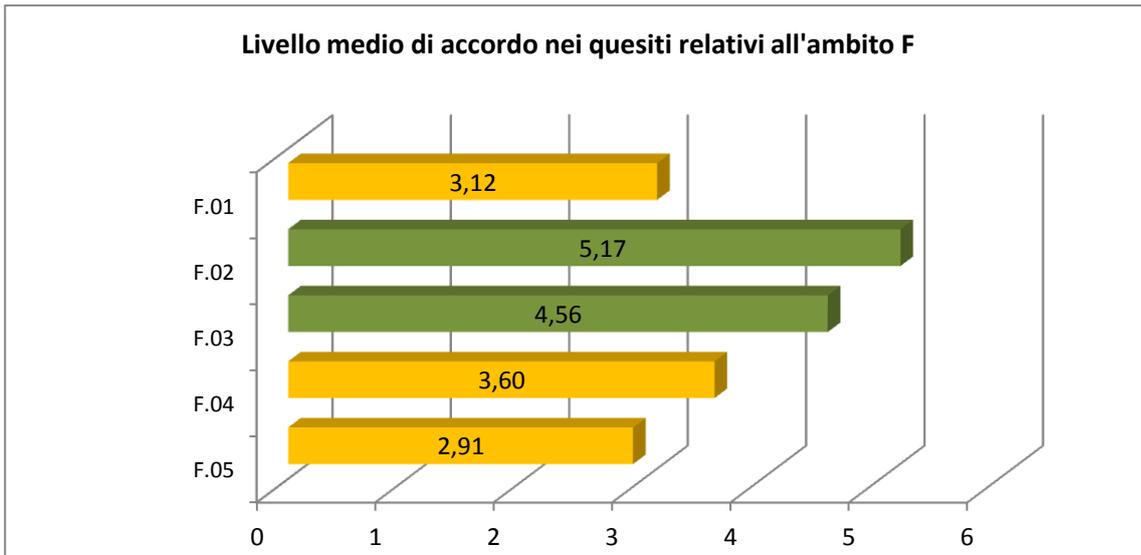
4.6 F – I miei colleghi

L'ambito di indagine F riguarda il rapporto con i colleghi. Ad ogni dipendente sono stati proposte le seguenti affermazioni (criteri):

- ☹️ 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.

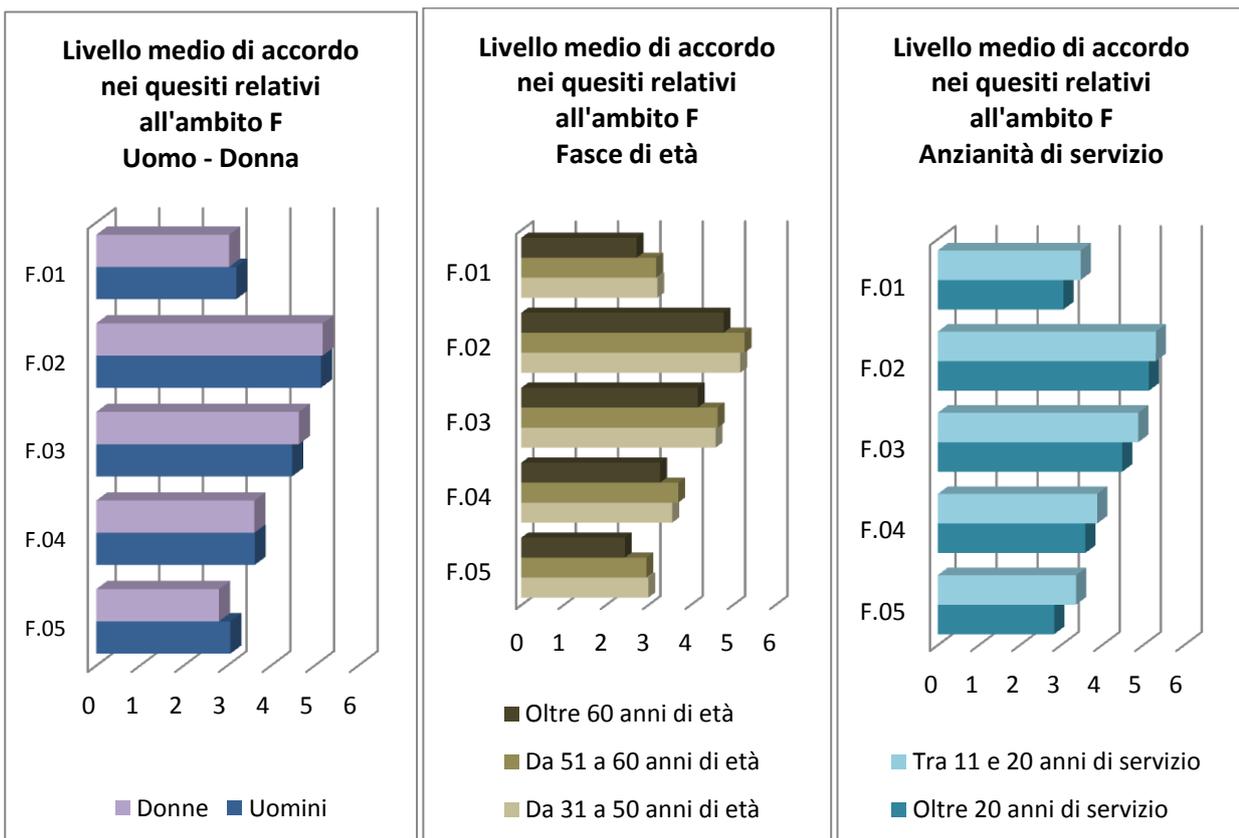
In media si registra un livello di accordo rispetto ai cinque quesiti proposti nell'ambito F pari 3,87 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di attenzione rispetto al tema del rapporto con i colleghi. Tale livello di attenzione è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne, dai dipendenti con oltre 60 anni di età e di dipendenti con maggiore anzianità di servizio.



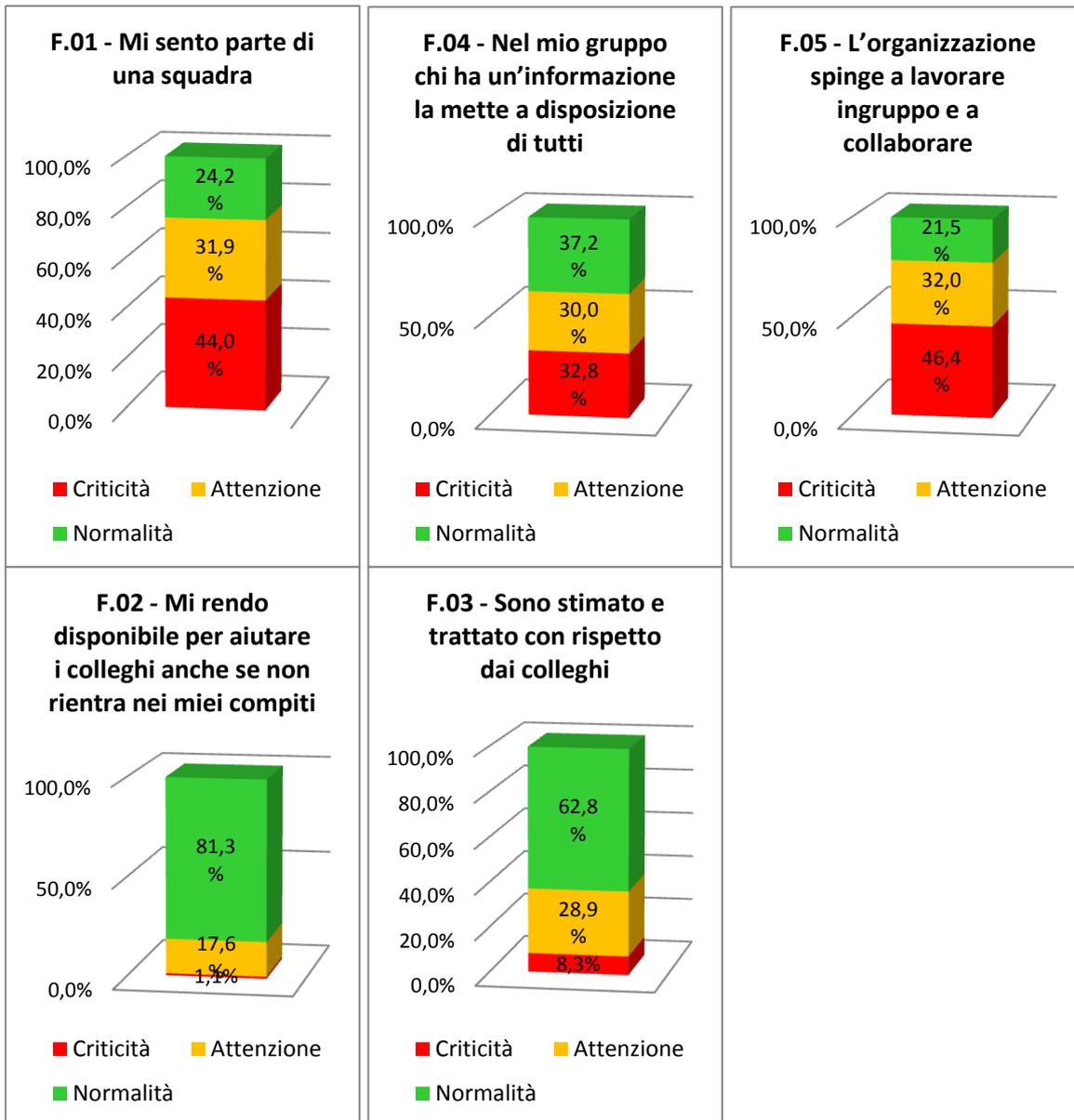


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



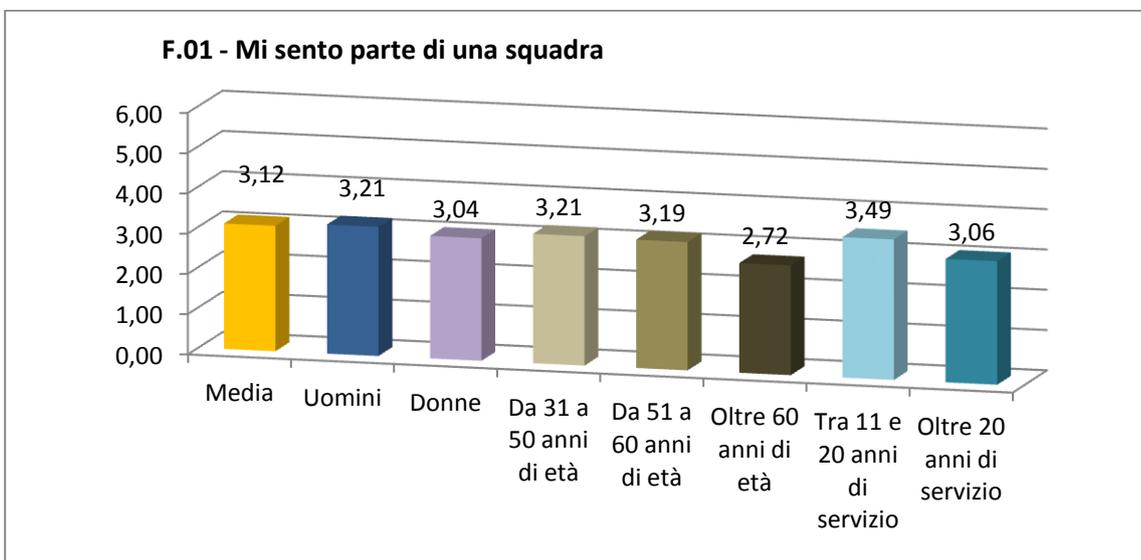
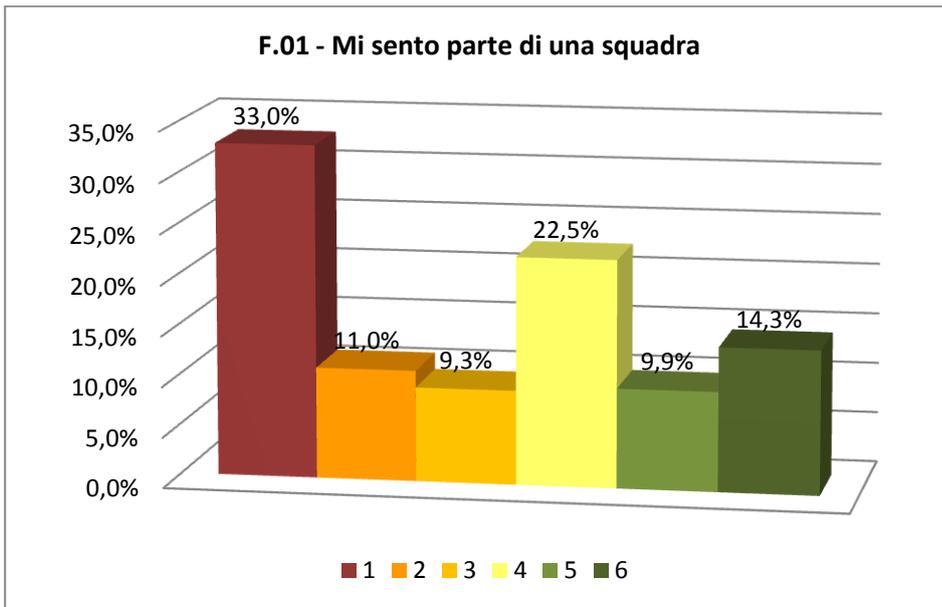
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



F.01 Mi sento parte di una squadra

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti oltre i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

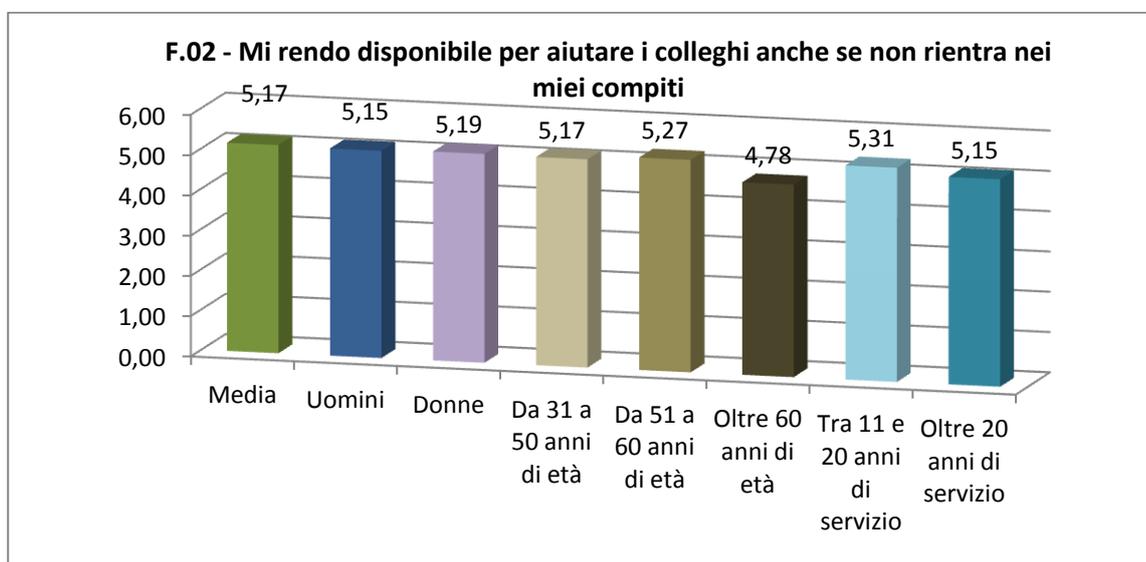
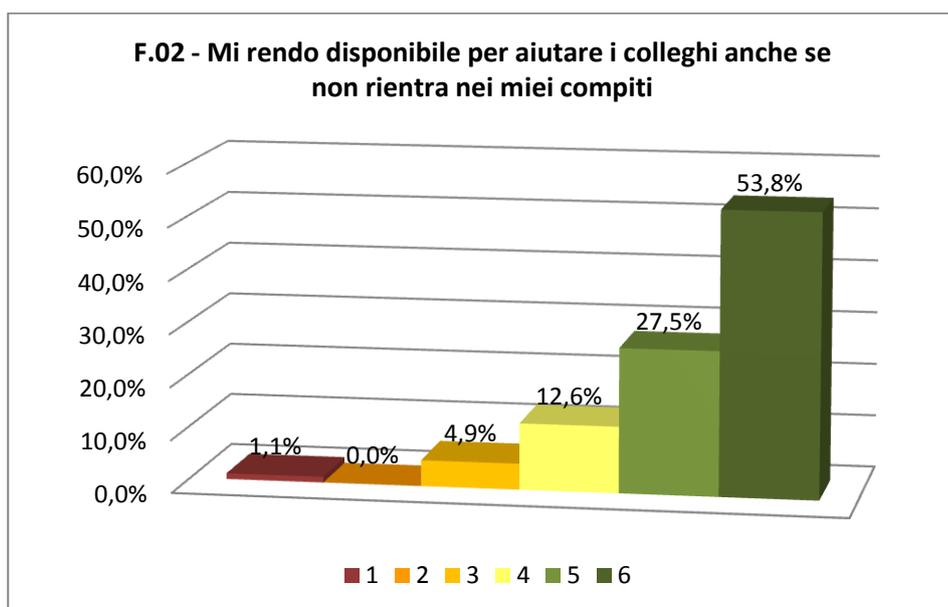
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di assenza di lavoro di squadra.



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

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

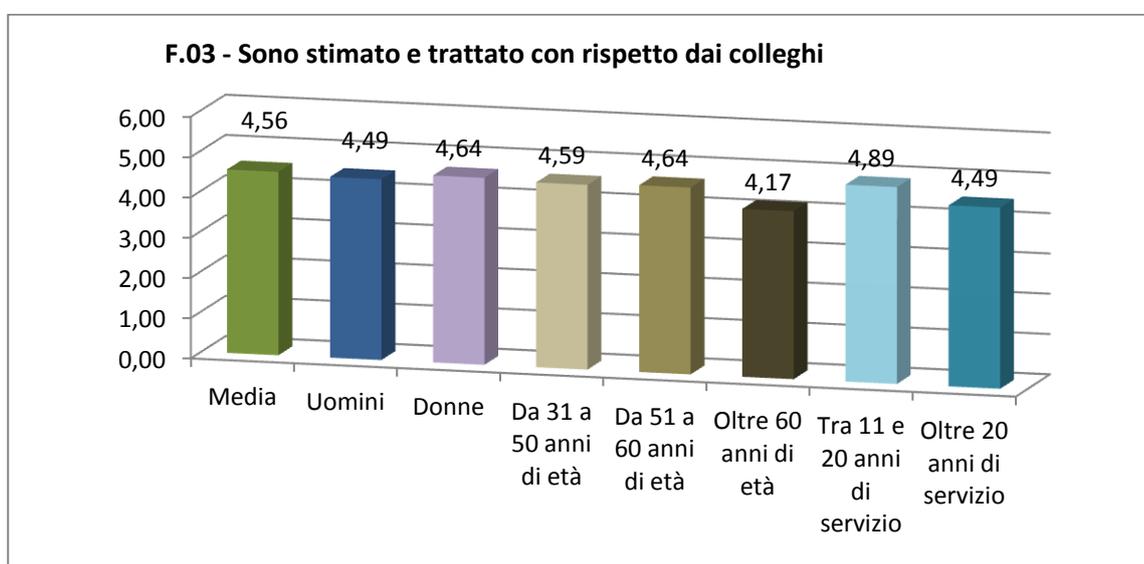
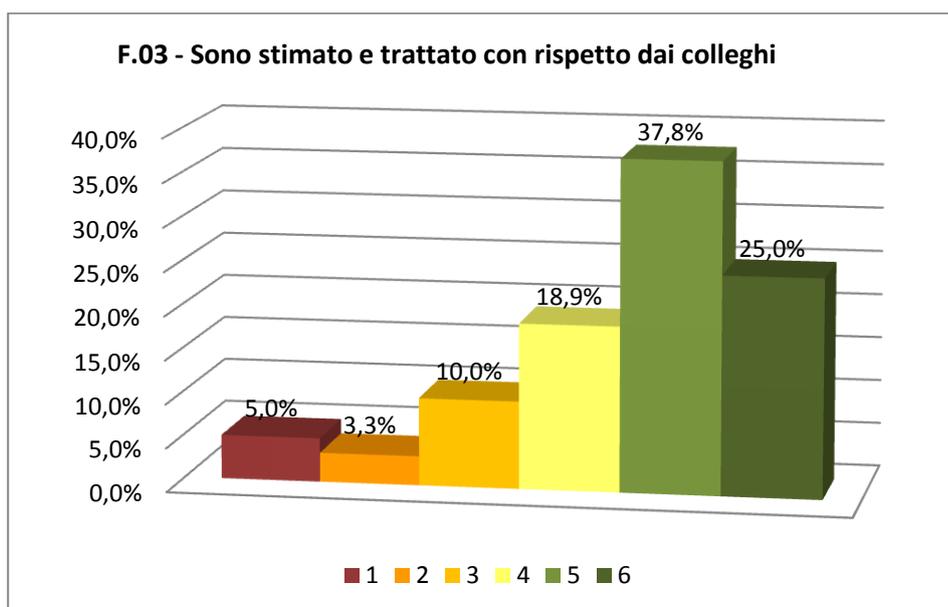
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di disponibilità ad aiutare i colleghi.



F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

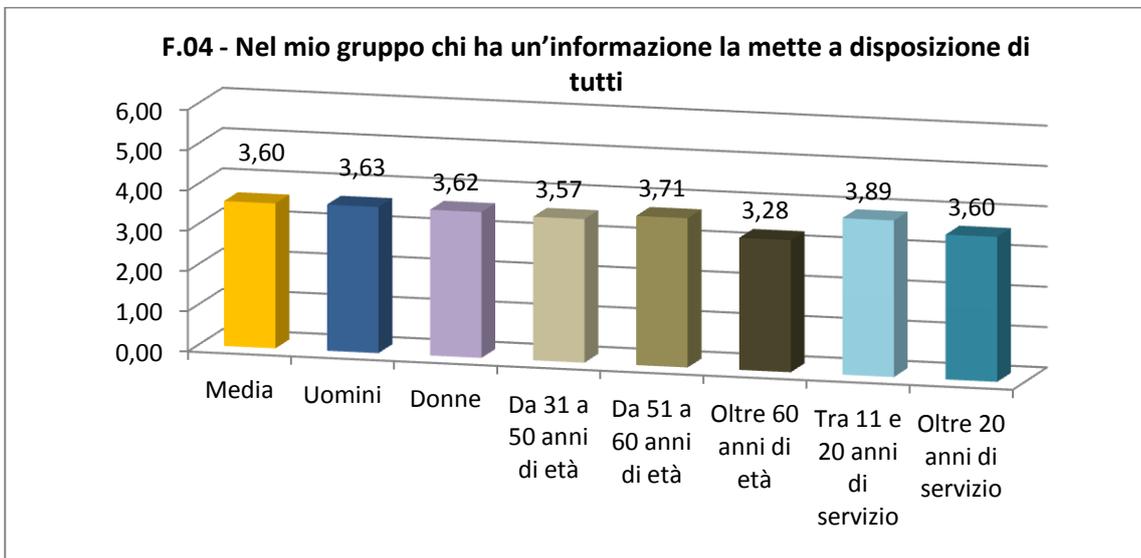
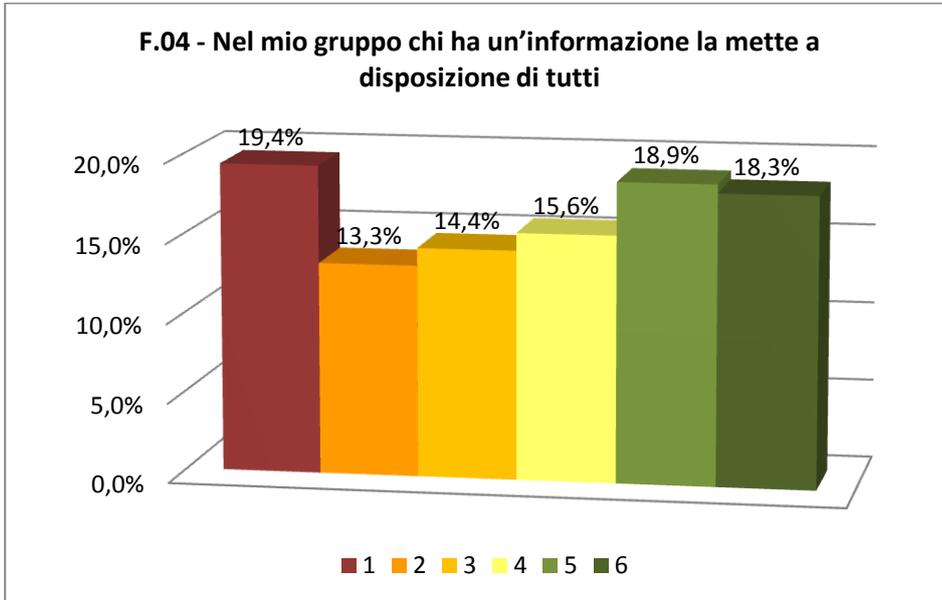
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di stima e rispetto fra i colleghi.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

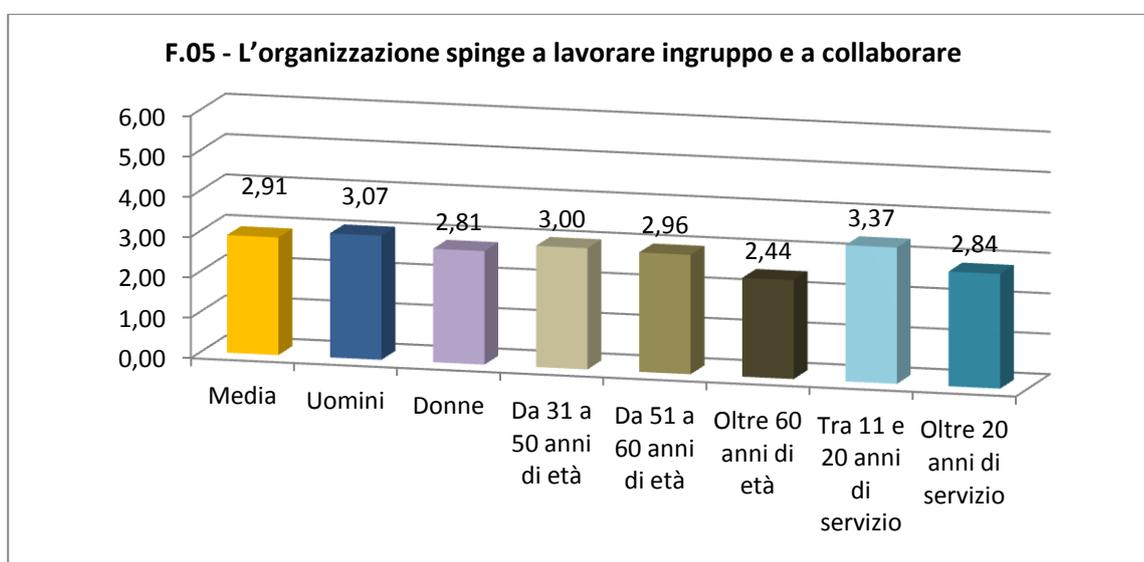
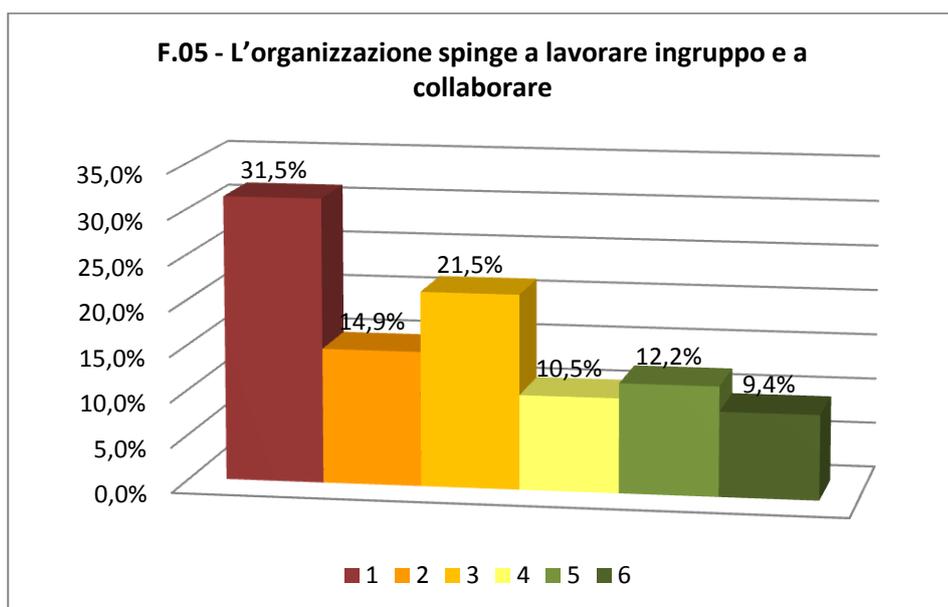
Il profilo delle risposte si distribuisce più o meno equamente tra le diverse classi.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti oltre i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di assenza di spirito collaborativo.

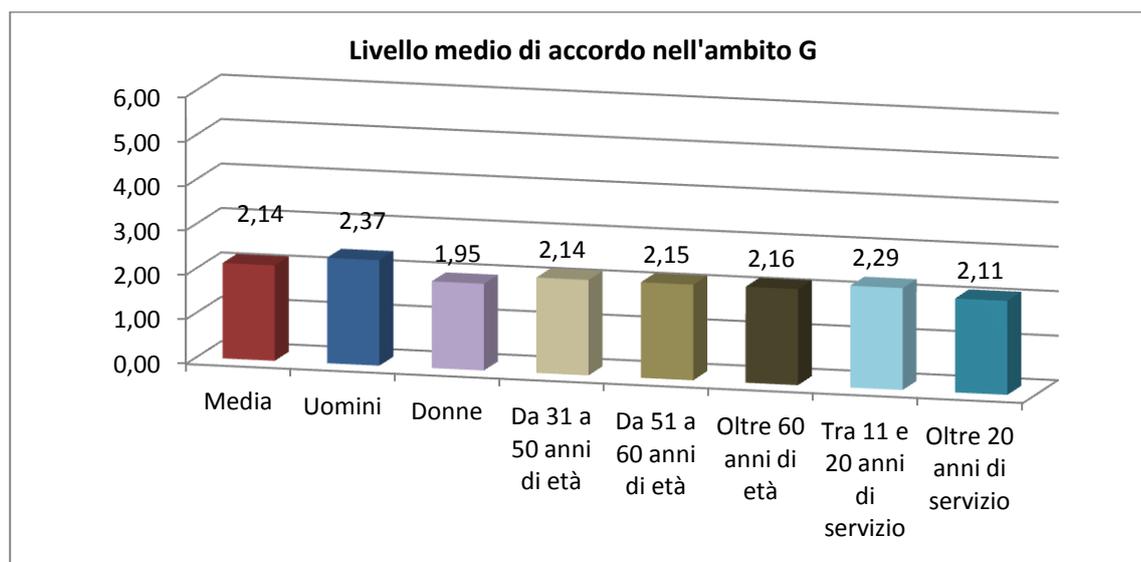


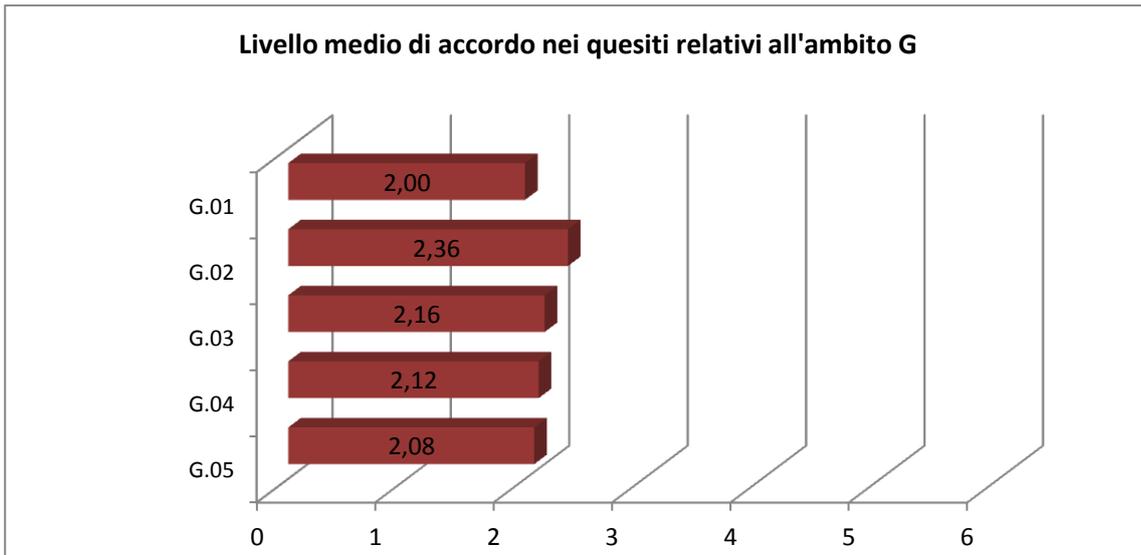
4.7 G – Il contesto del mio lavoro

L'ambito di indagine G riguarda il contesto di lavoro. Ad ogni dipendente sono stati proposte le seguenti affermazioni (criteri):

-  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.

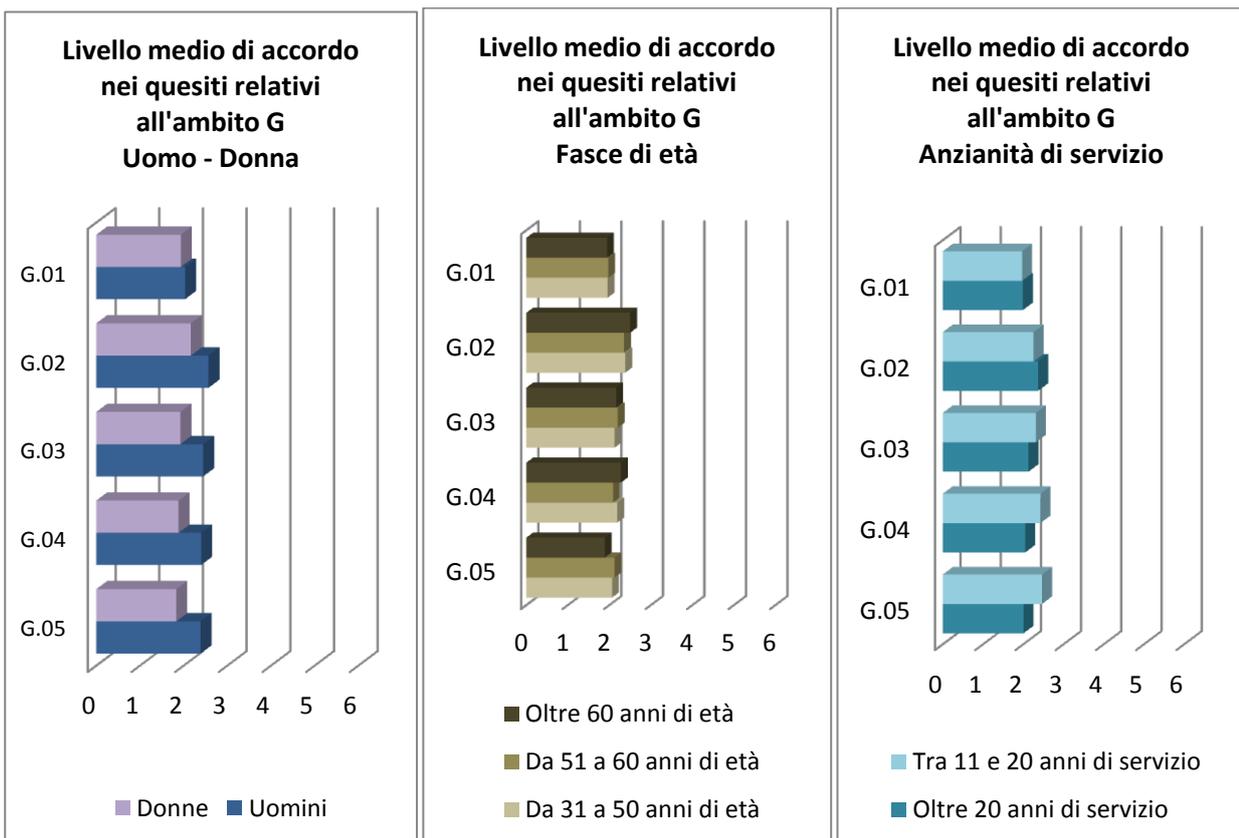
In media si registra un livello di accordo rispetto ai cinque quesiti proposti nell'ambito G pari 2,14 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di criticità rispetto al tema del contesto di lavoro. Tale livello di criticità è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne e dei dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.



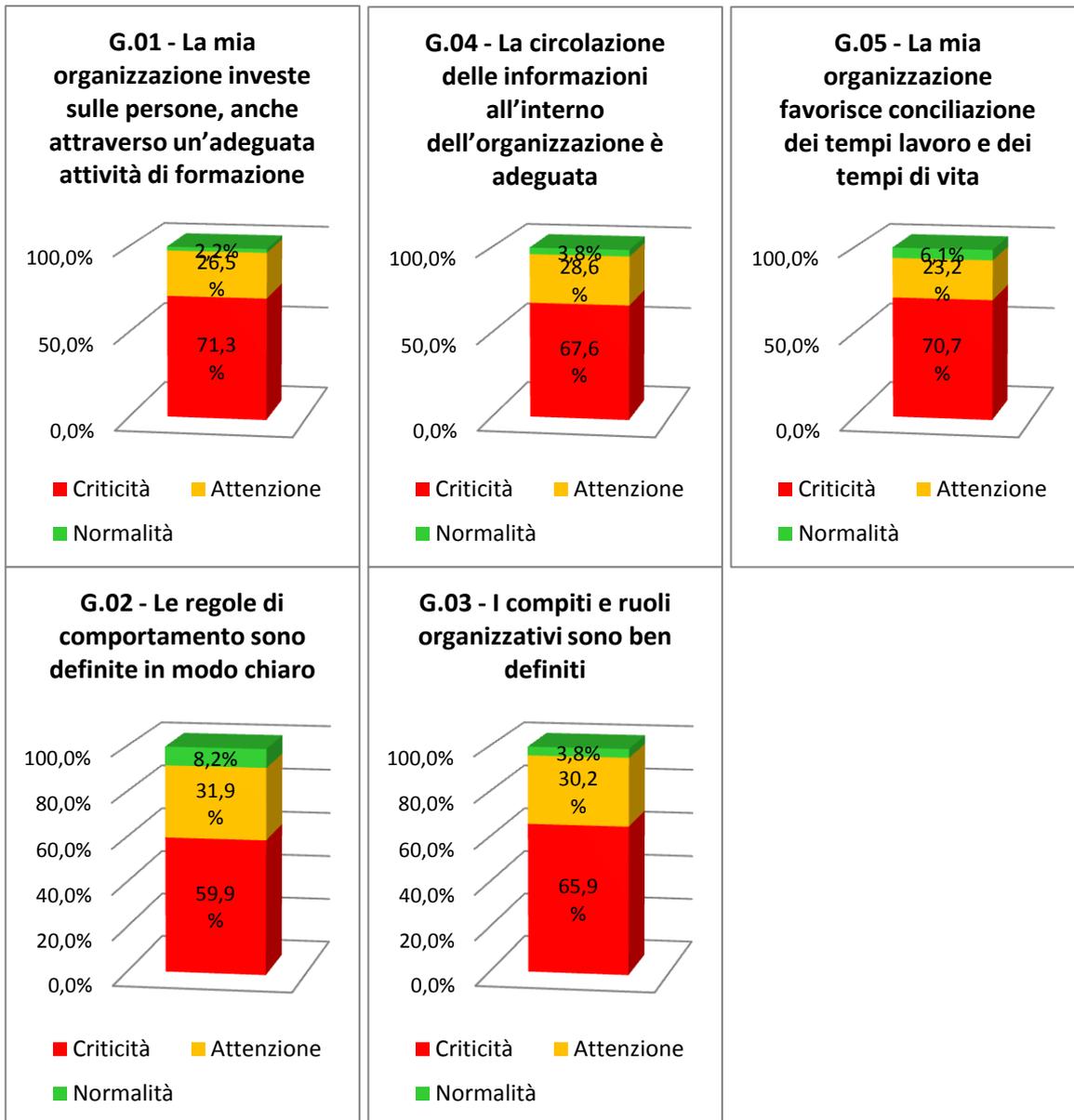


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



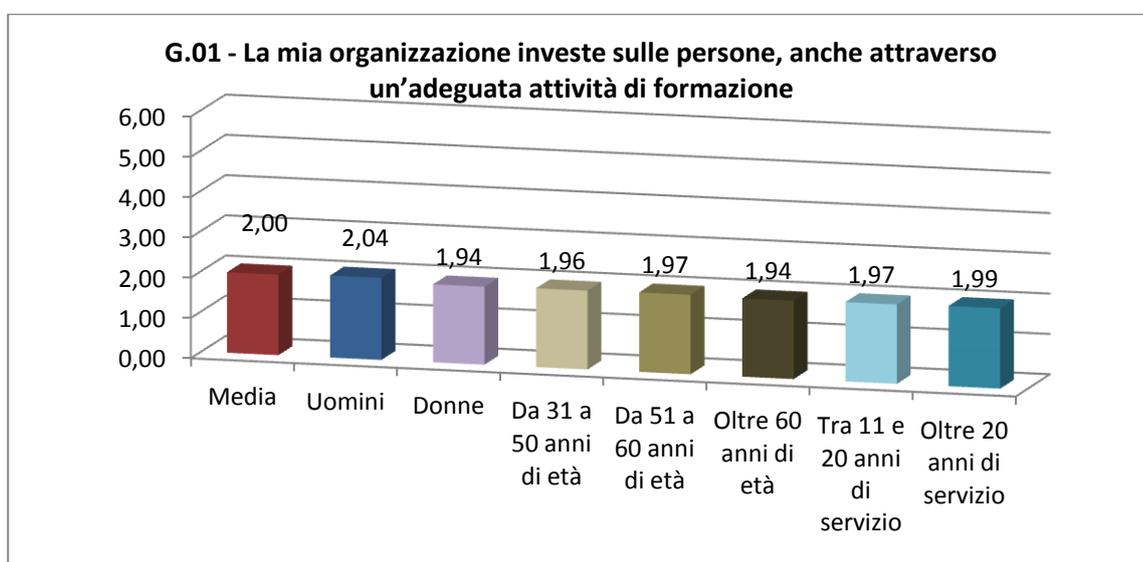
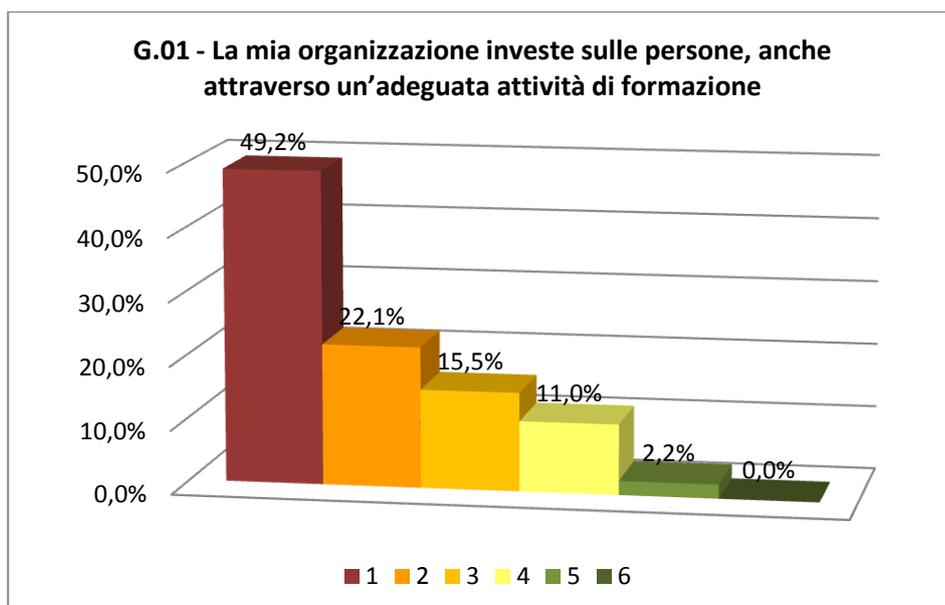
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

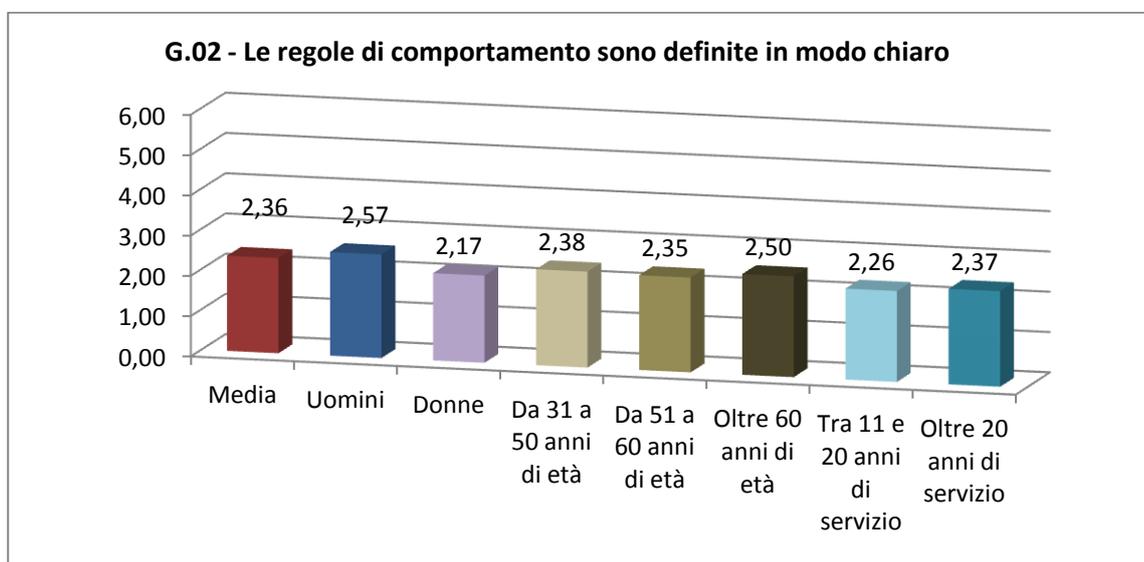
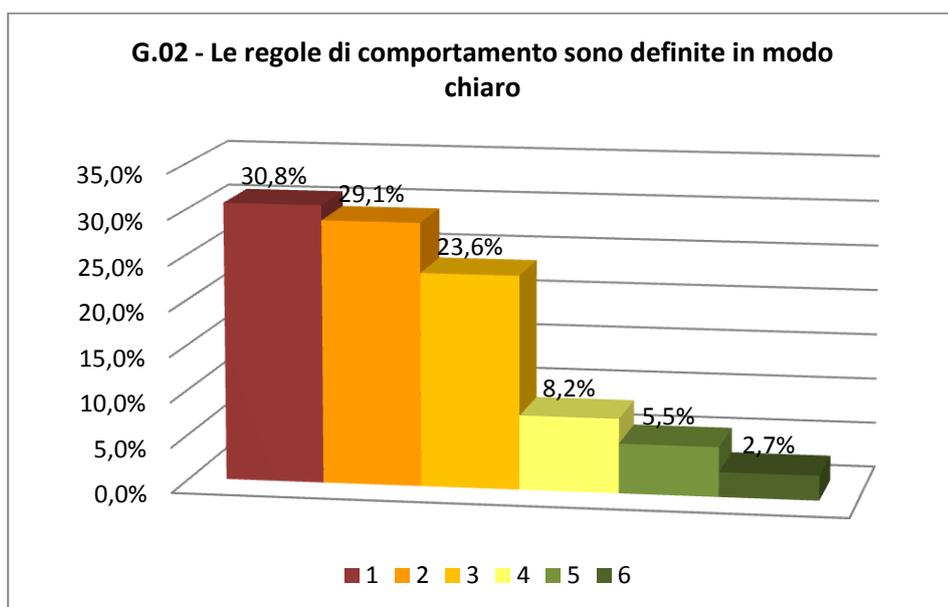
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di assenza di investimento sulle persone.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

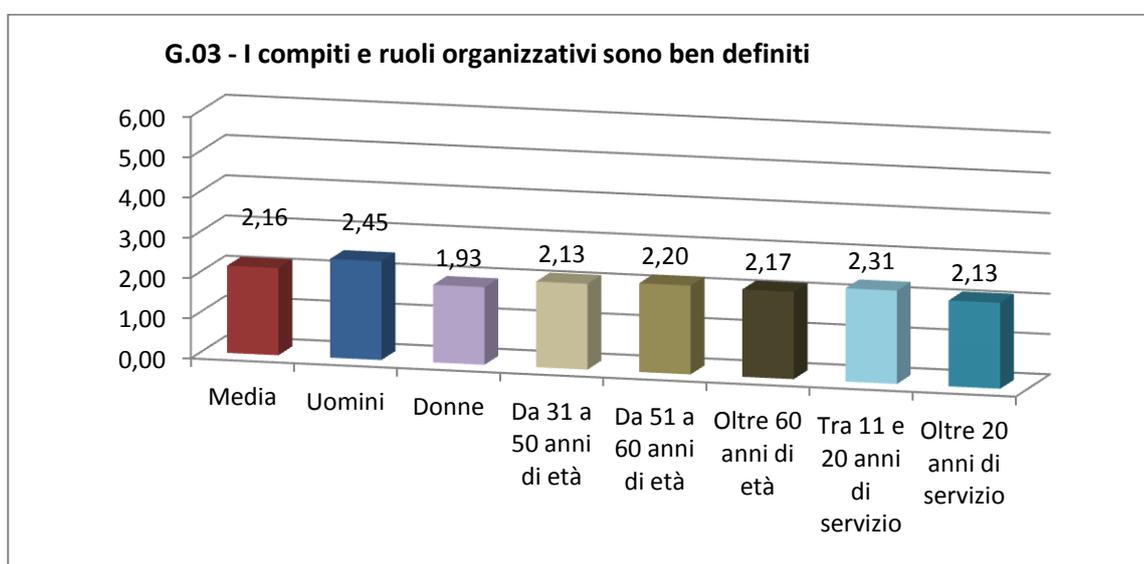
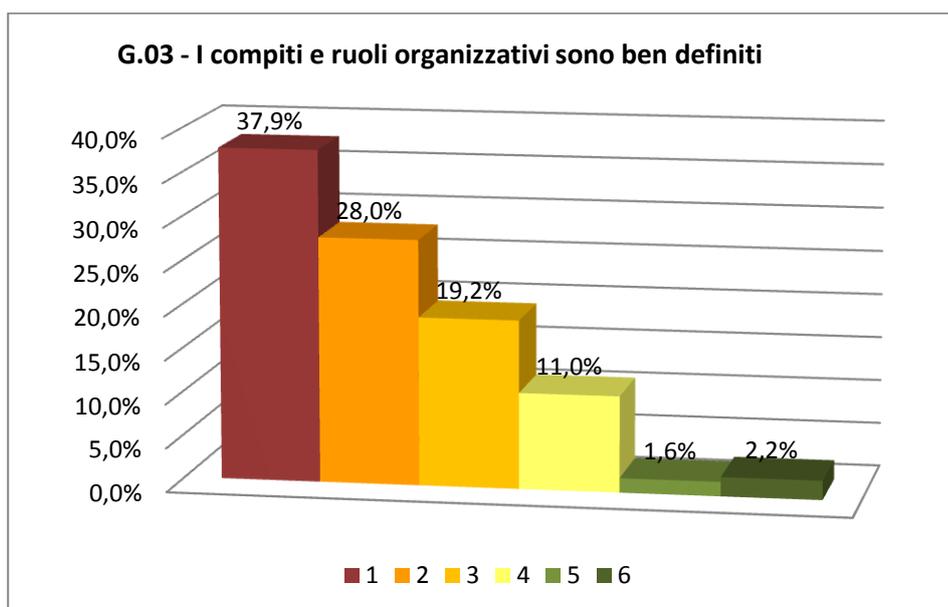
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di scarsa chiarezza delle regole di comportamento.



G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

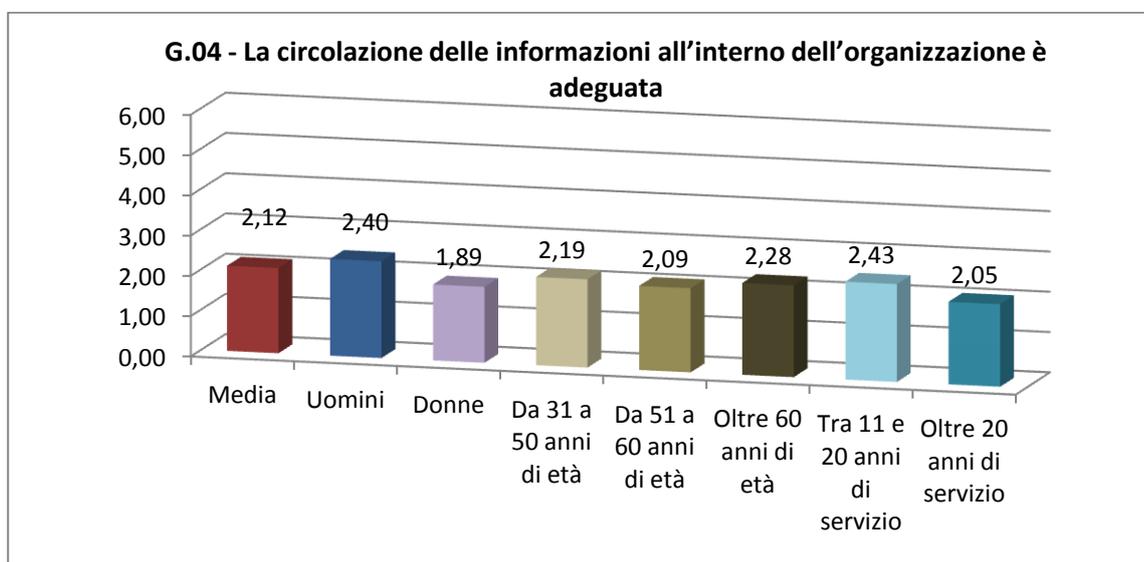
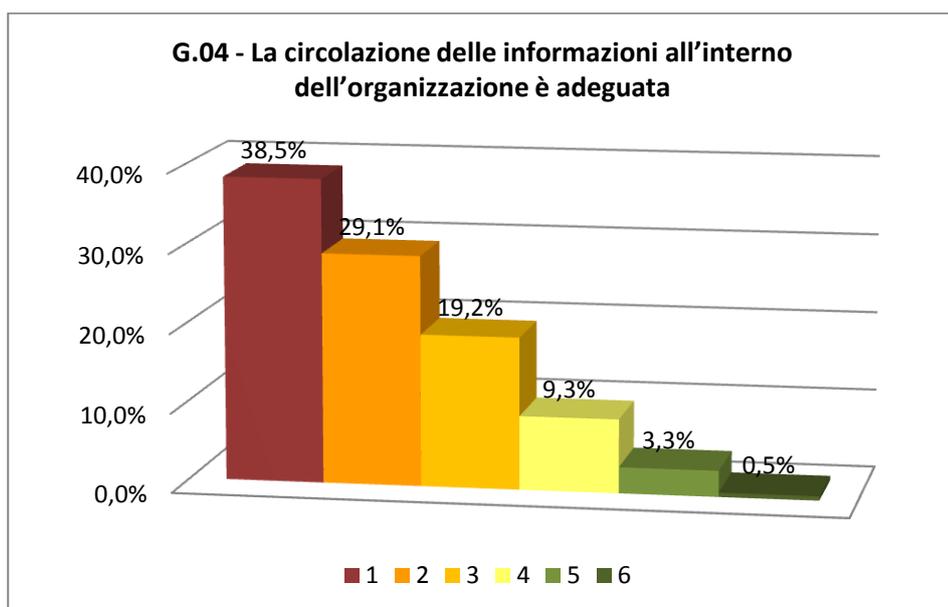
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di non chiara definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

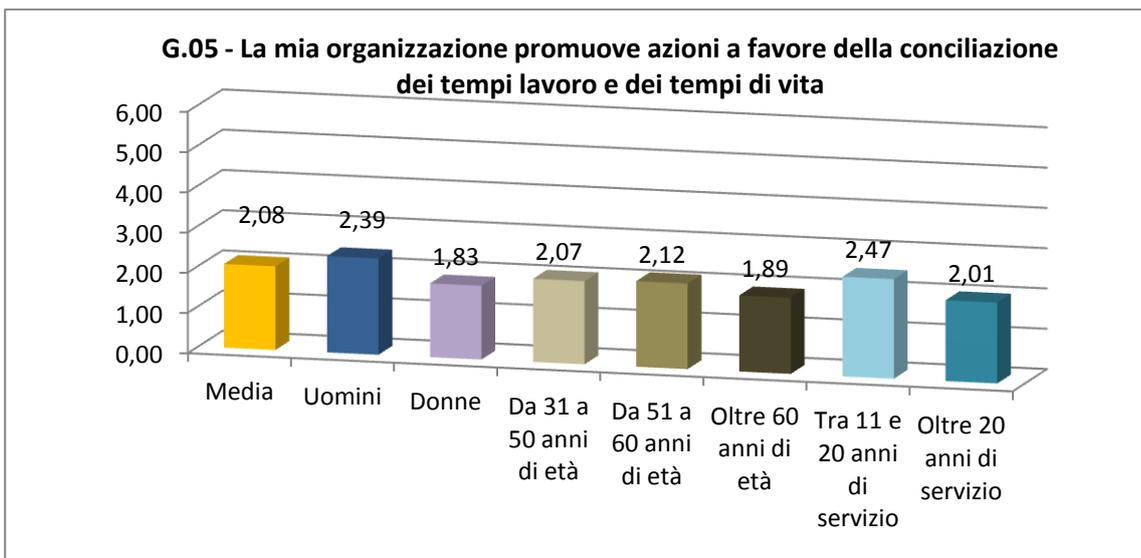
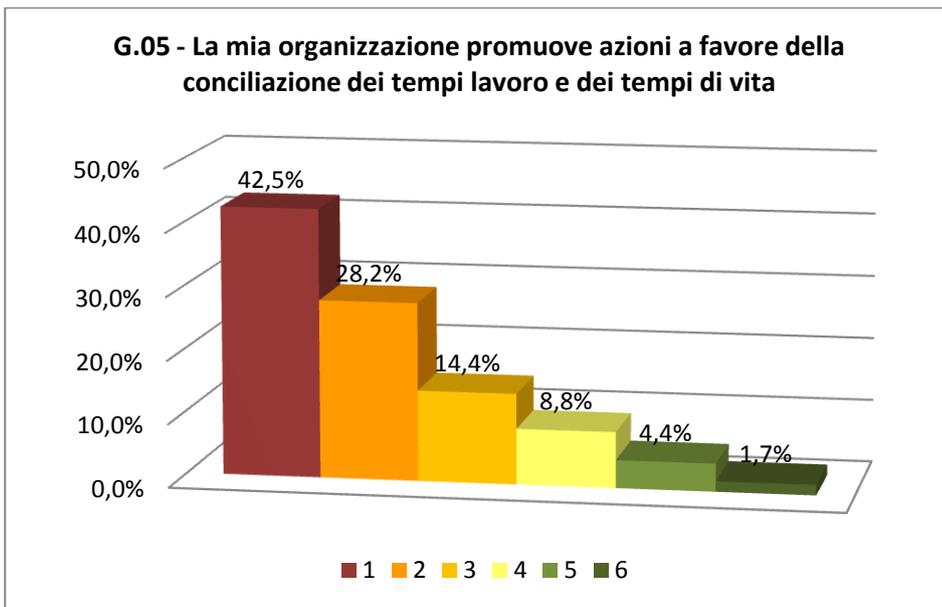
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di non adeguata circolazione delle informazioni.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di assenza di interventi a supporto della conciliazione tempi di lavoro e tempi della vita lavorativa.

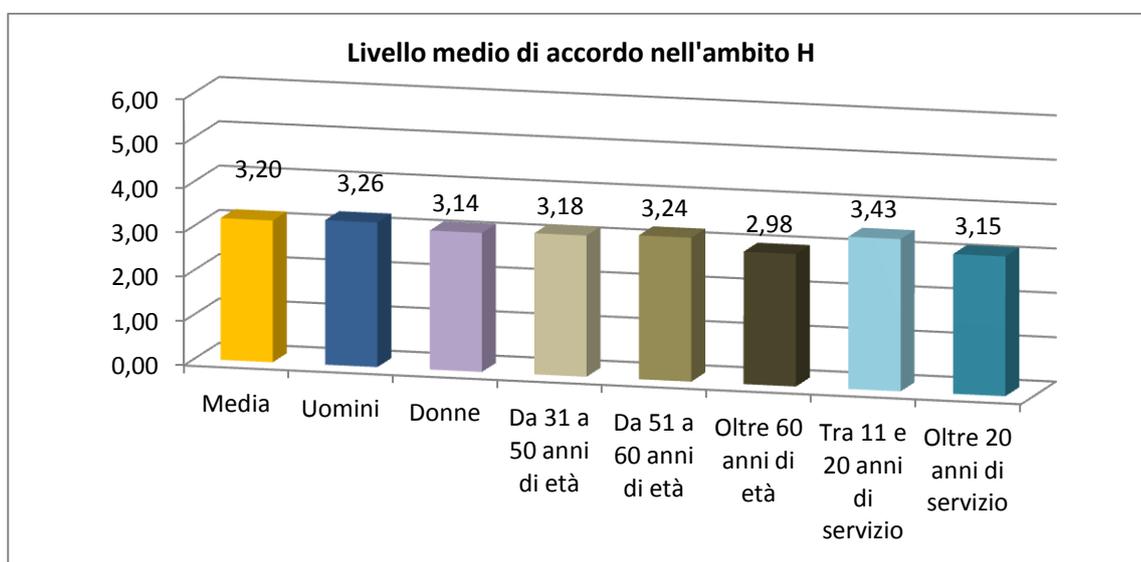


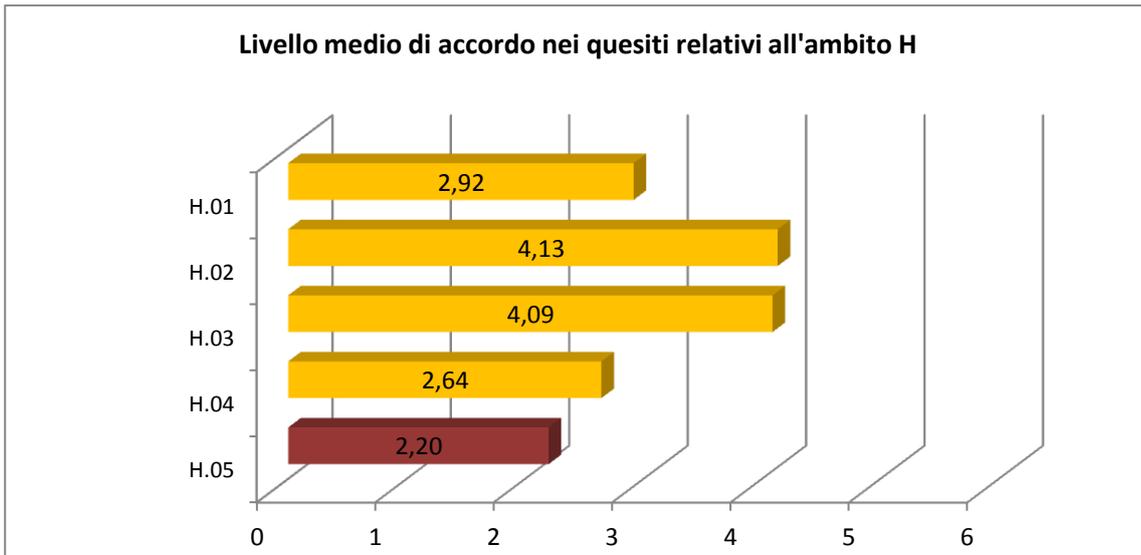
4.8 H – Il senso di appartenenza

L'ambito di indagine H riguarda il senso di appartenenza. Ad ogni dipendente sono state proposte le seguenti affermazioni (criteri):

- ☹️ 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 (domanda a polarità negativa).

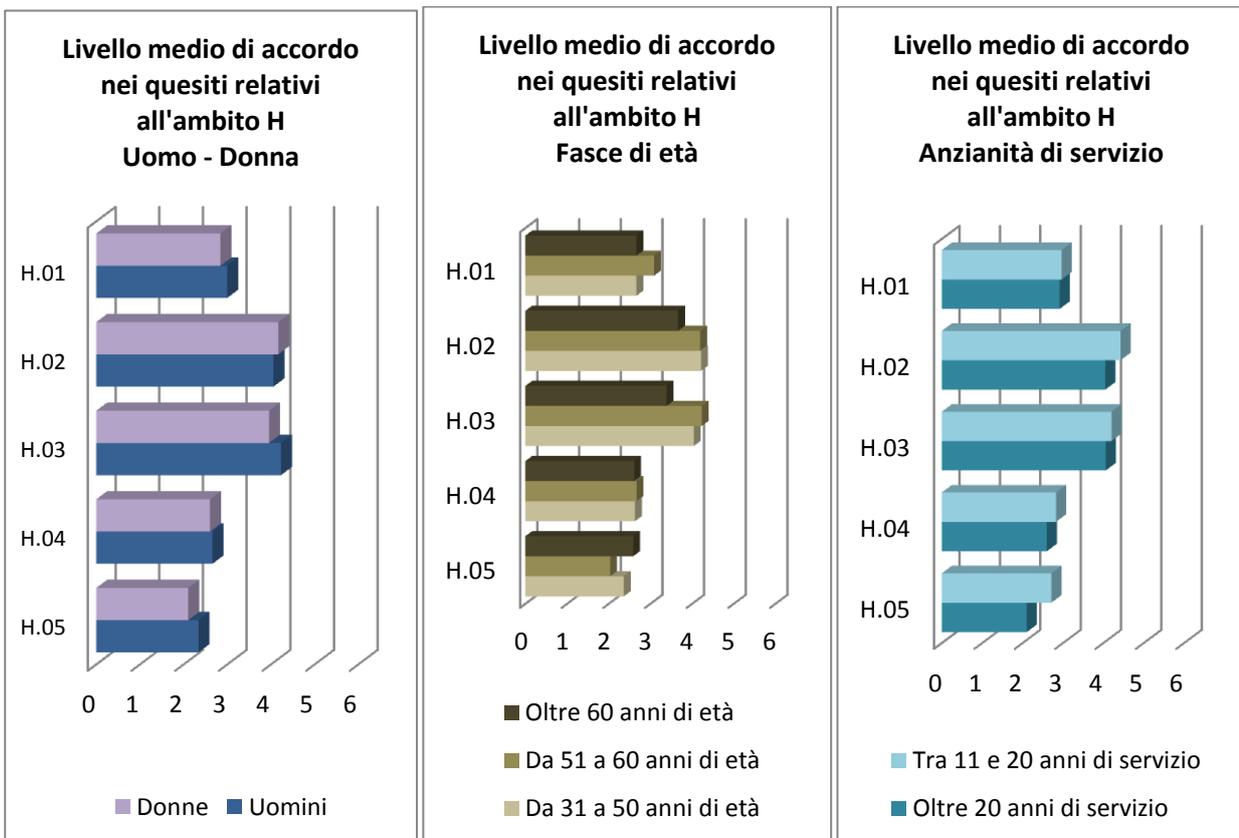
In media si registra un livello di accordo rispetto ai cinque quesiti proposti nell'ambito H pari 3,20 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di attenzione rispetto al tema del senso di appartenenza. Tale livello di attenzione è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne e dei dipendenti con una maggiore età.



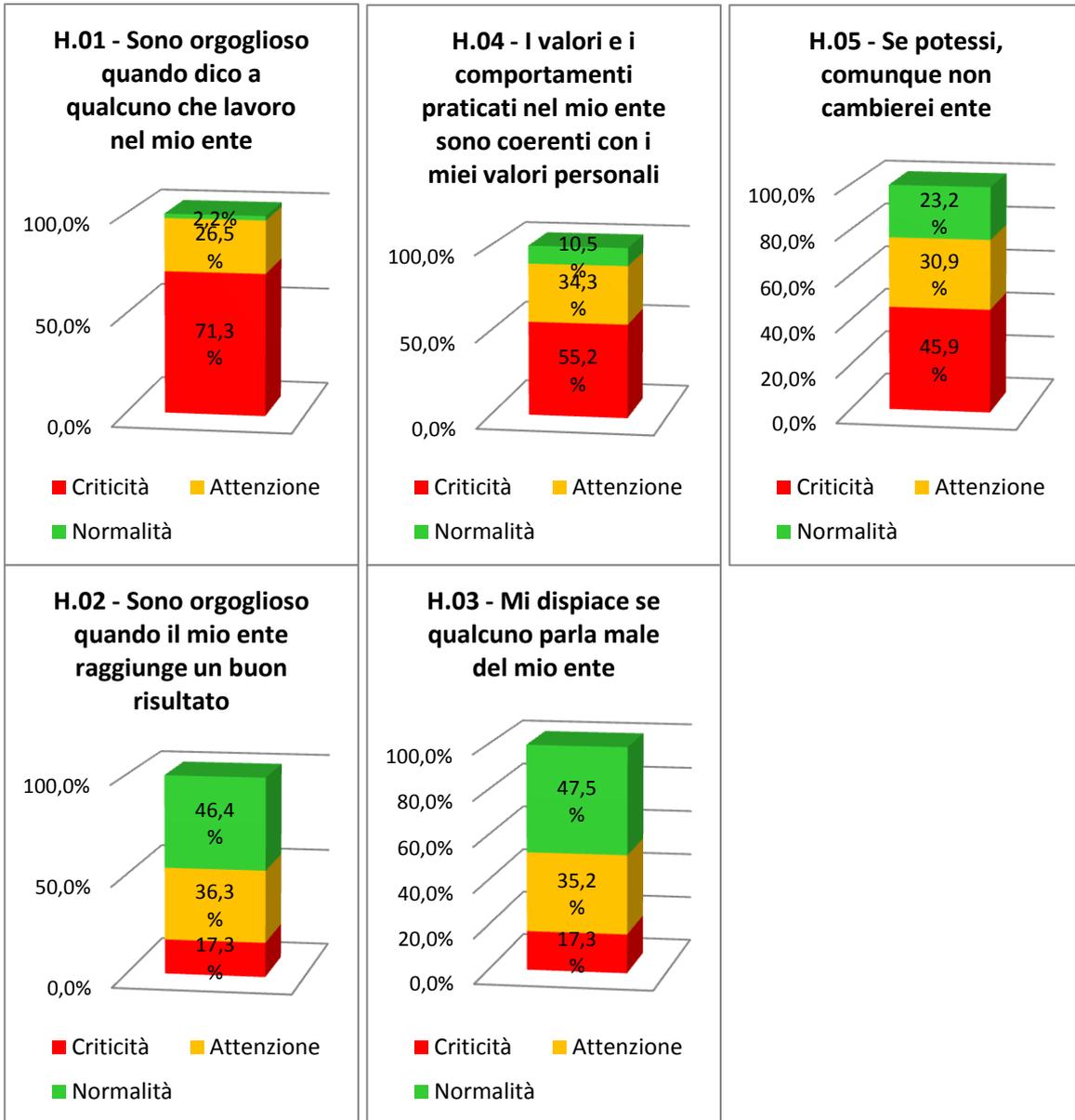


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



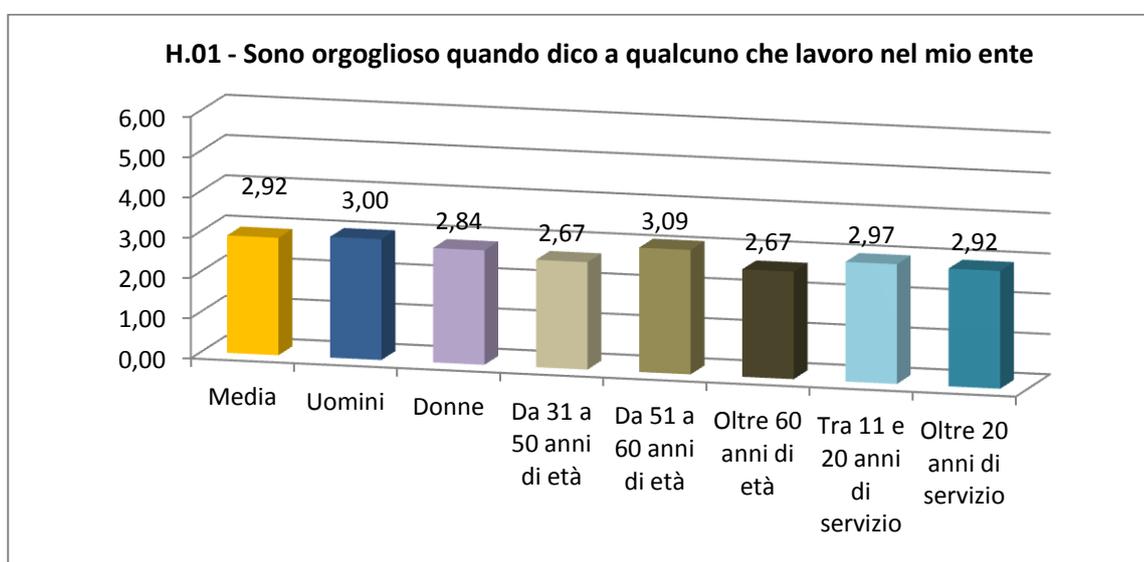
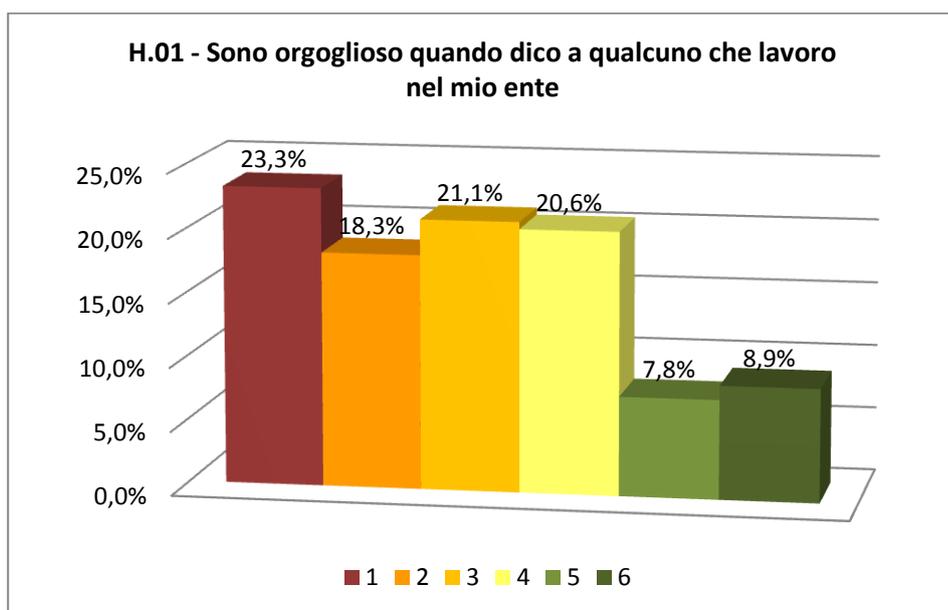
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e con oltre 60 anni e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

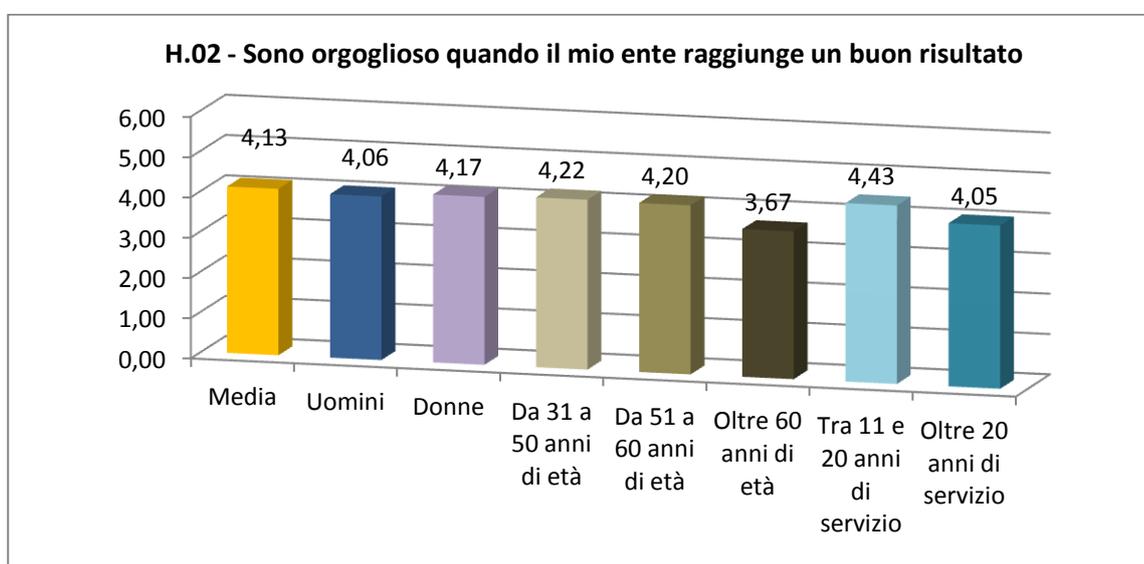
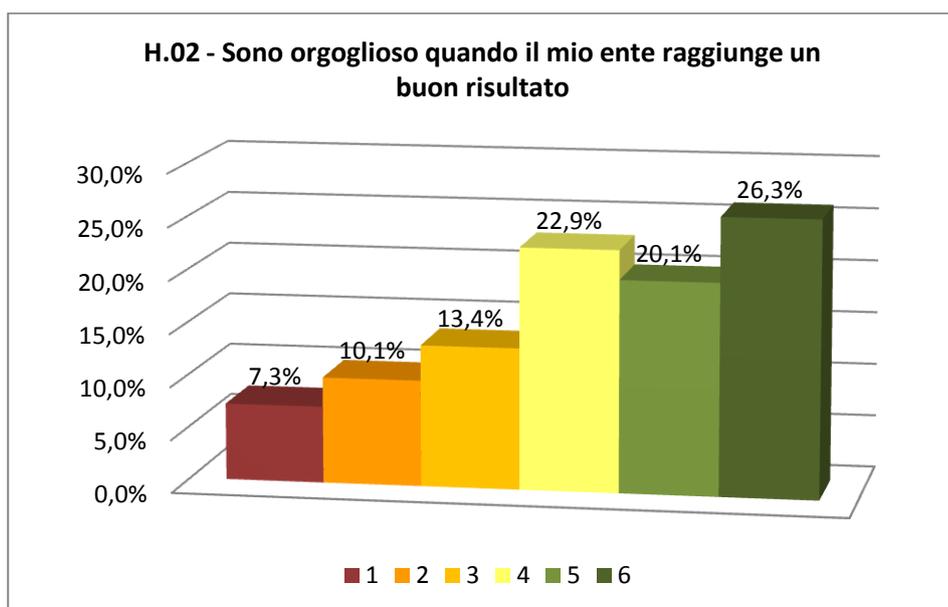
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è contenuto l'orgoglio che si prova nel dichiarare di essere dipendente dell'amministrazione.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da uomini, dipendenti oltre i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

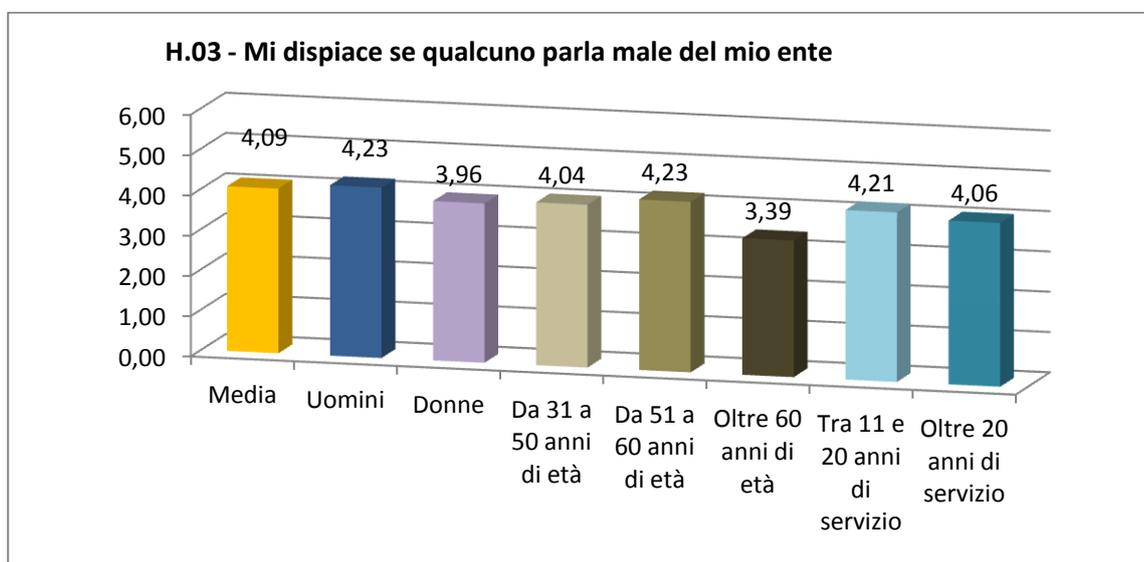
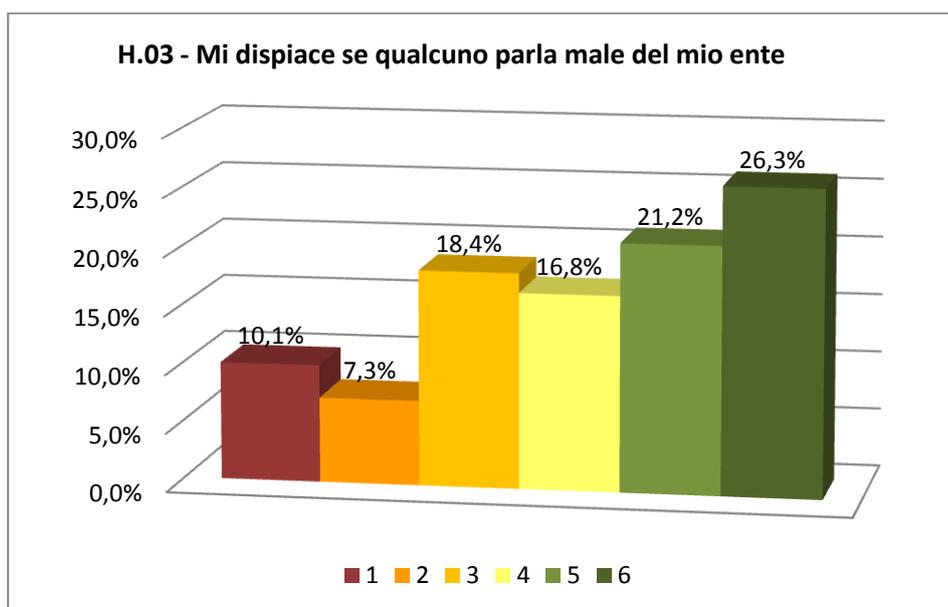
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di orgoglio in presenza di buoni risultati.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

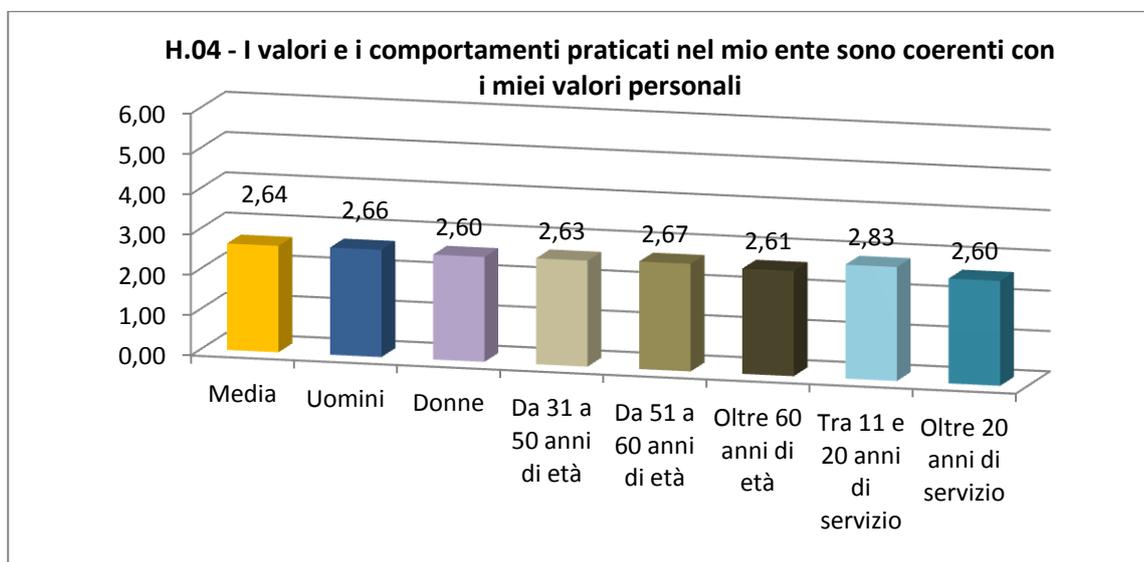
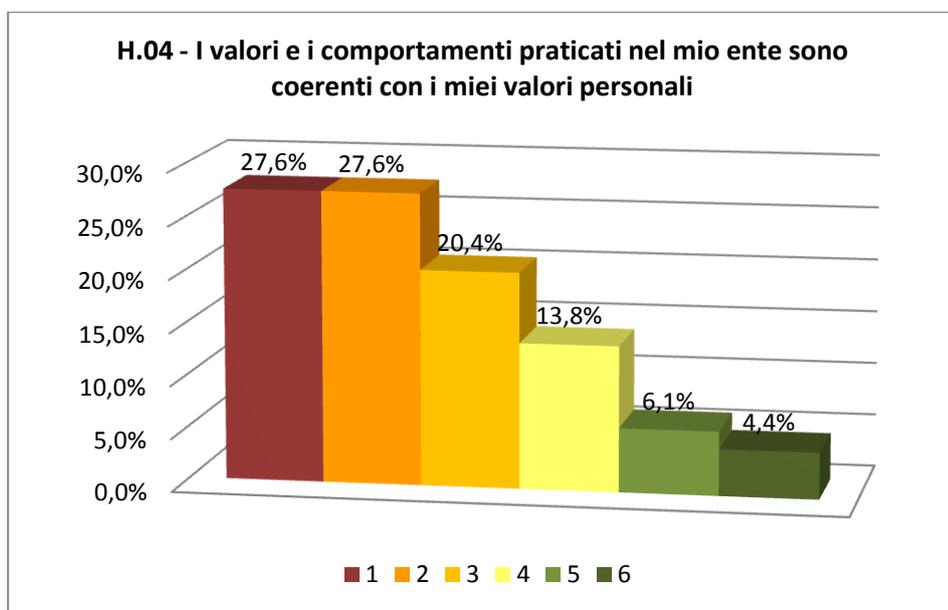
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di dispiacere in presenza di persone che parlano male dell'amministrazione.



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

Il criterio presenta un livello medio di normalità espresso in particolare da uomini, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

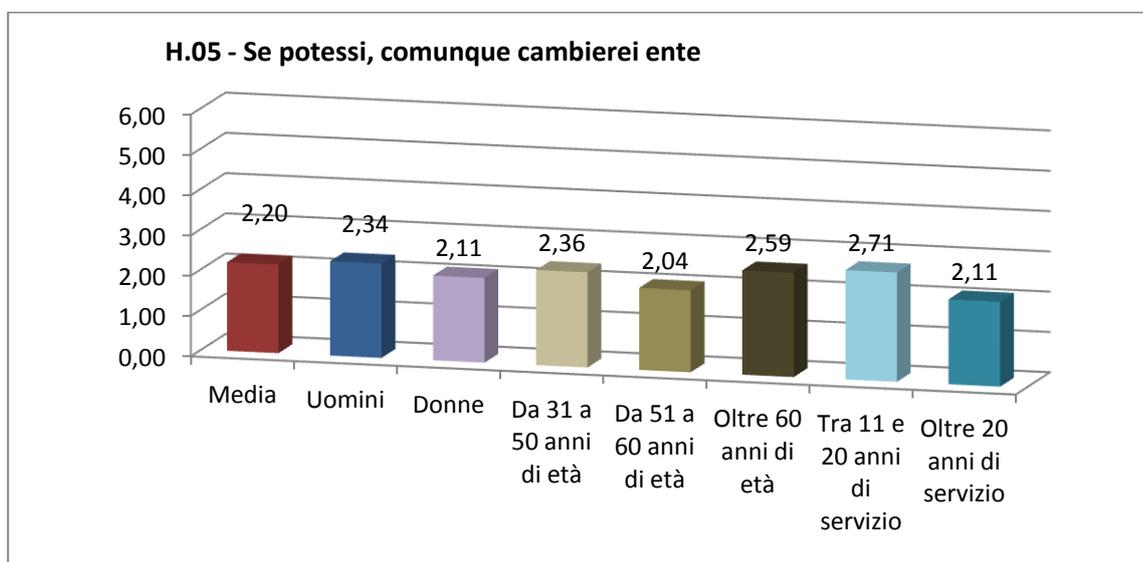
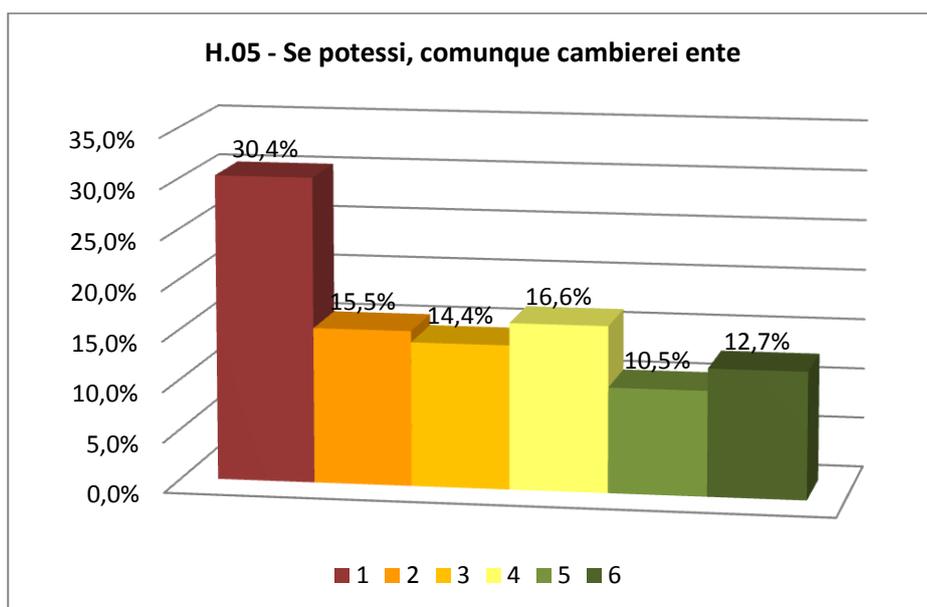
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di incoerenza tra valori del dipendente e valori praticati dall'amministrazione.



H.05 Se potessi, comunque cambierei ente

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è dichiarata la volontà, potendo, di cambiare ente (domanda a polarità negativa).

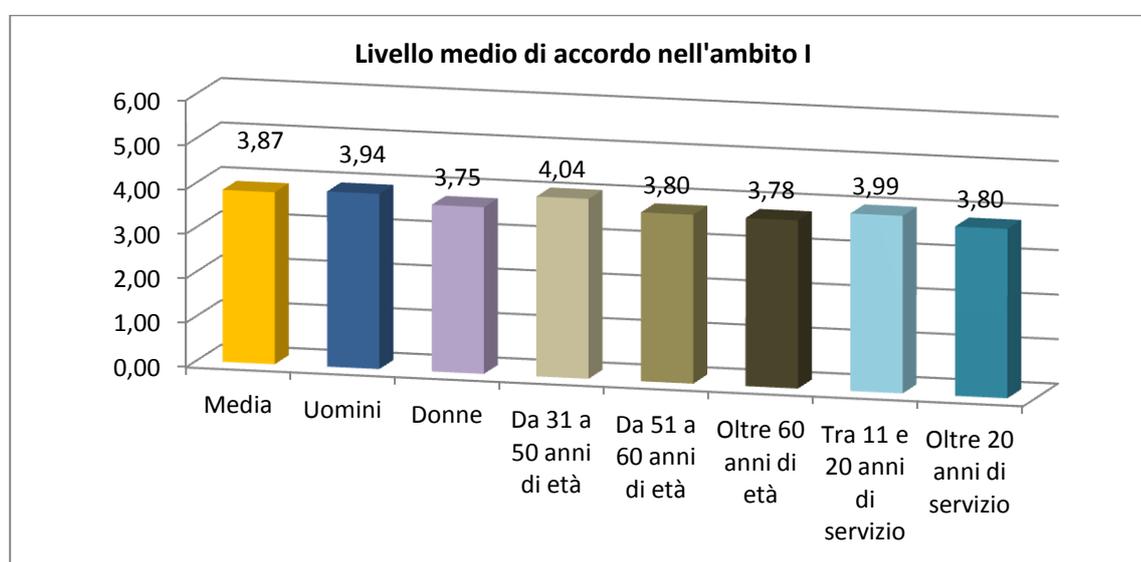


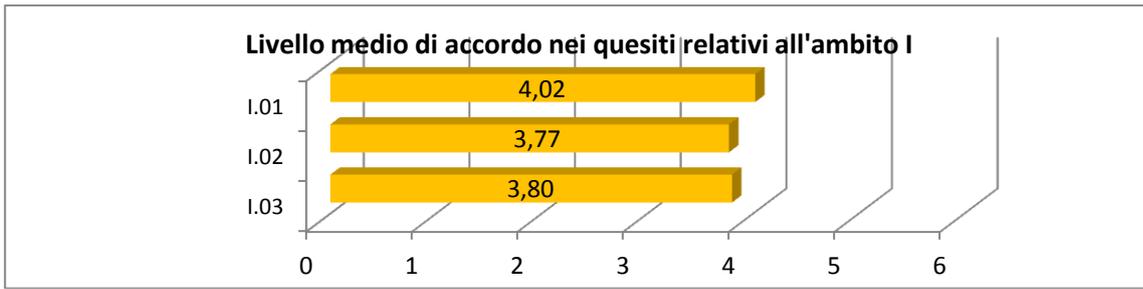
4.9 I - L'immagine della mia amministrazione

L'ambito di indagine I riguarda l'immagine dell'amministrazione. Ad ogni dipendente sono state proposte le seguenti affermazioni (criteri):

- ☹️ 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.

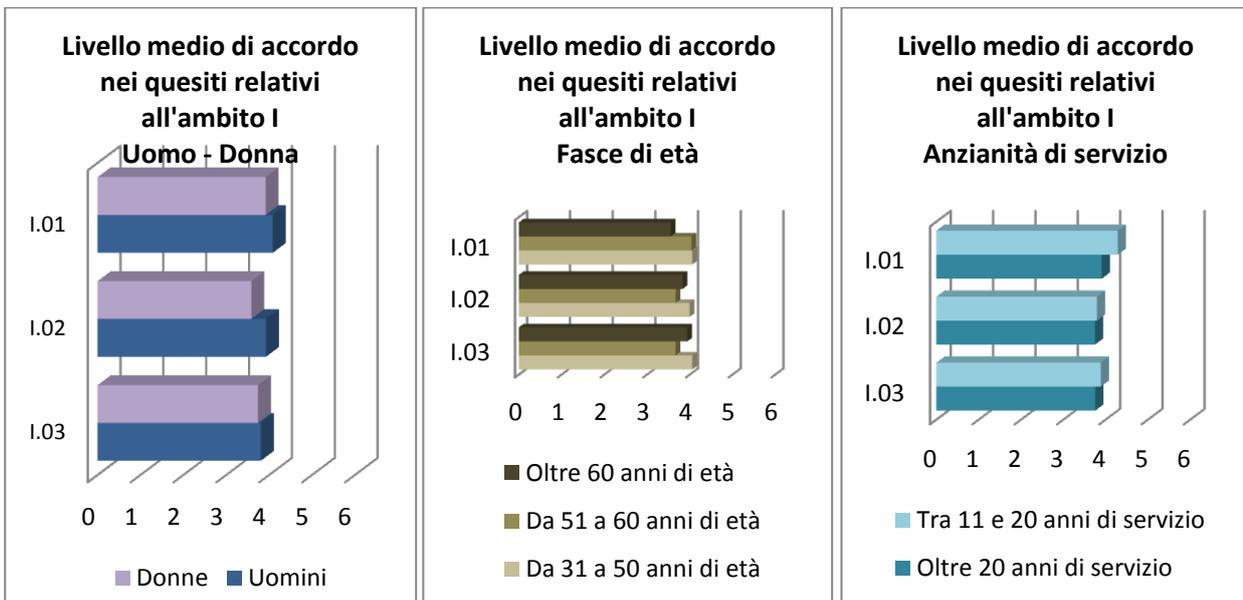
In media si registra un livello di accordo rispetto ai tre quesiti proposti nell'ambito I pari 3,87 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di attenzione rispetto al tema dell'immagine dell'amministrazione. Tale livello di attenzione è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne, dei dipendenti con una maggiore età e con una minore anzianità di servizio.



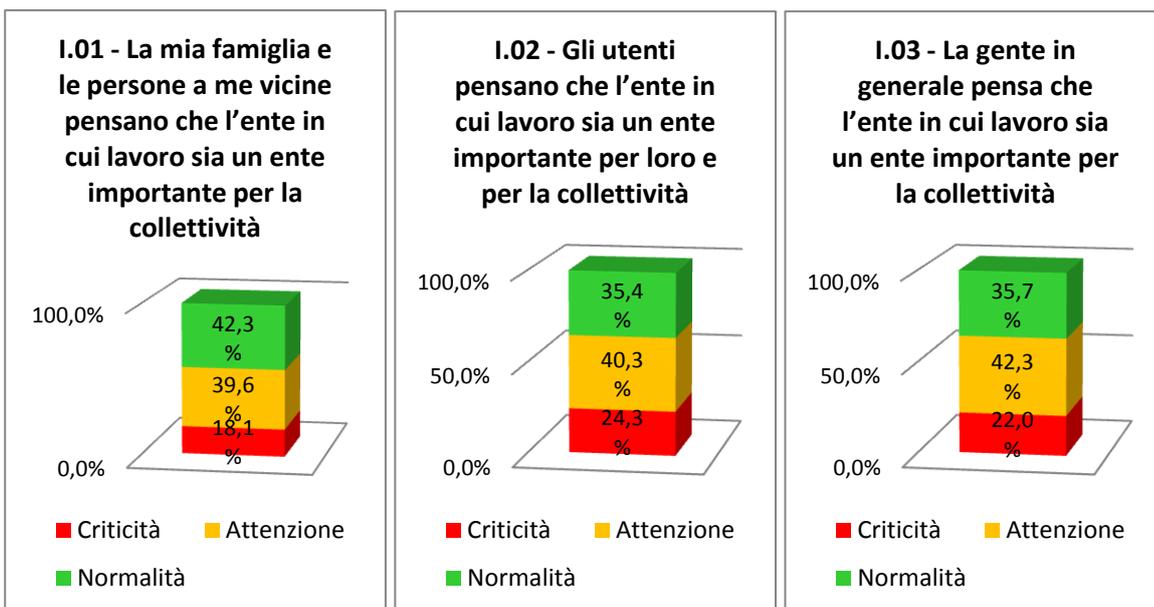


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



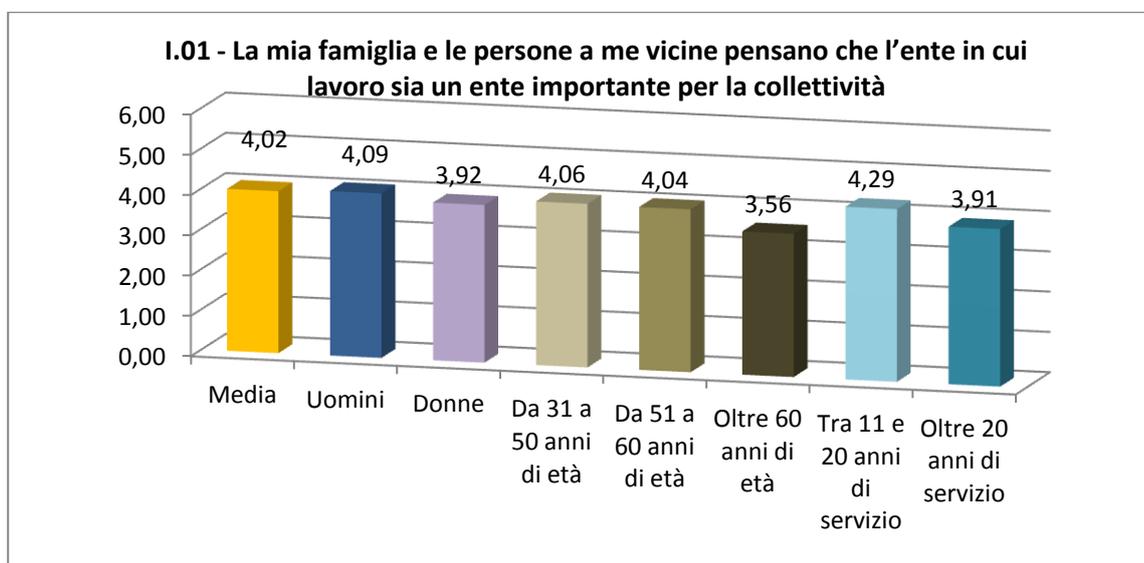
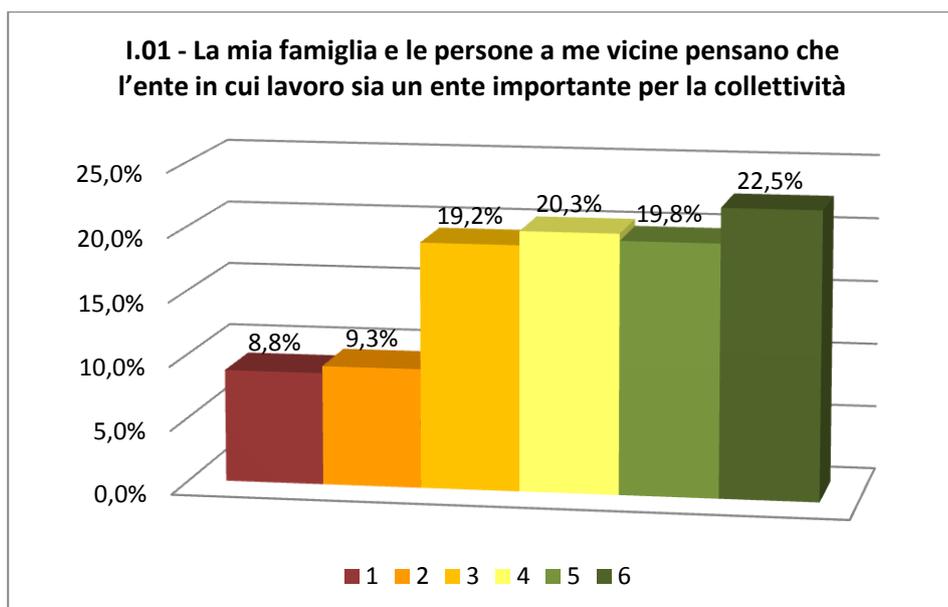
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

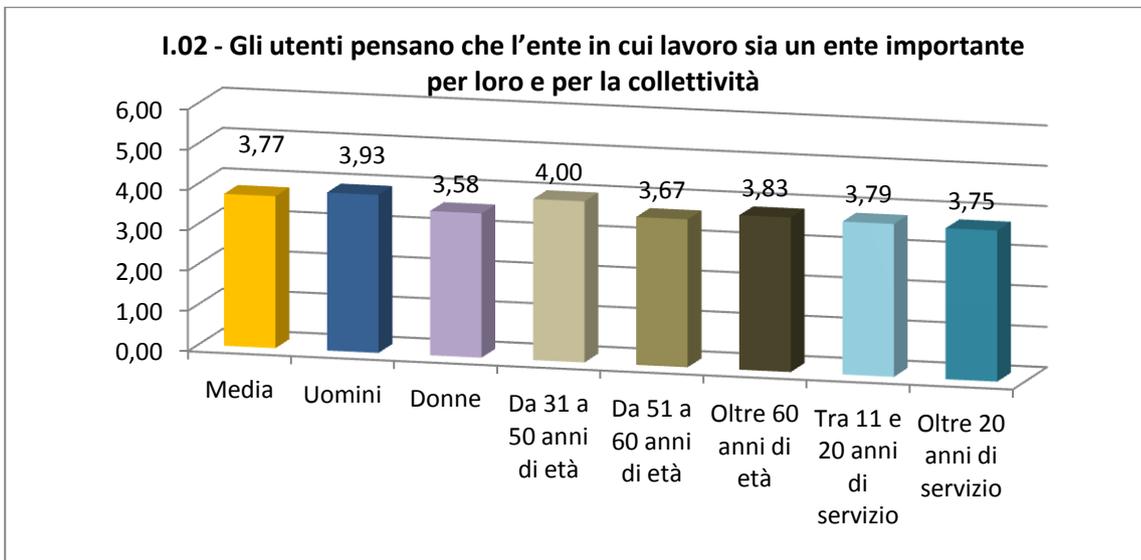
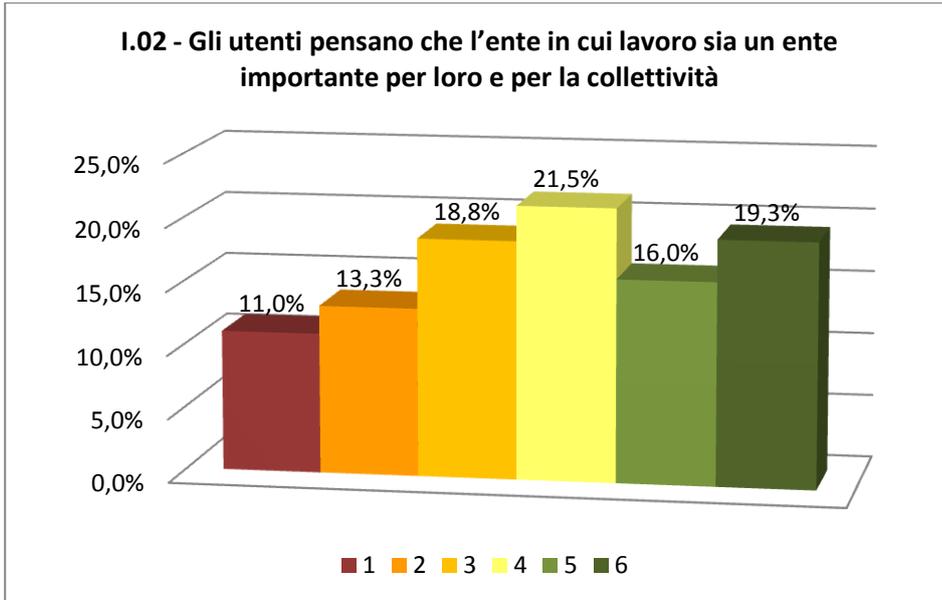
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di importanza del proprio ente per la propria famiglia.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

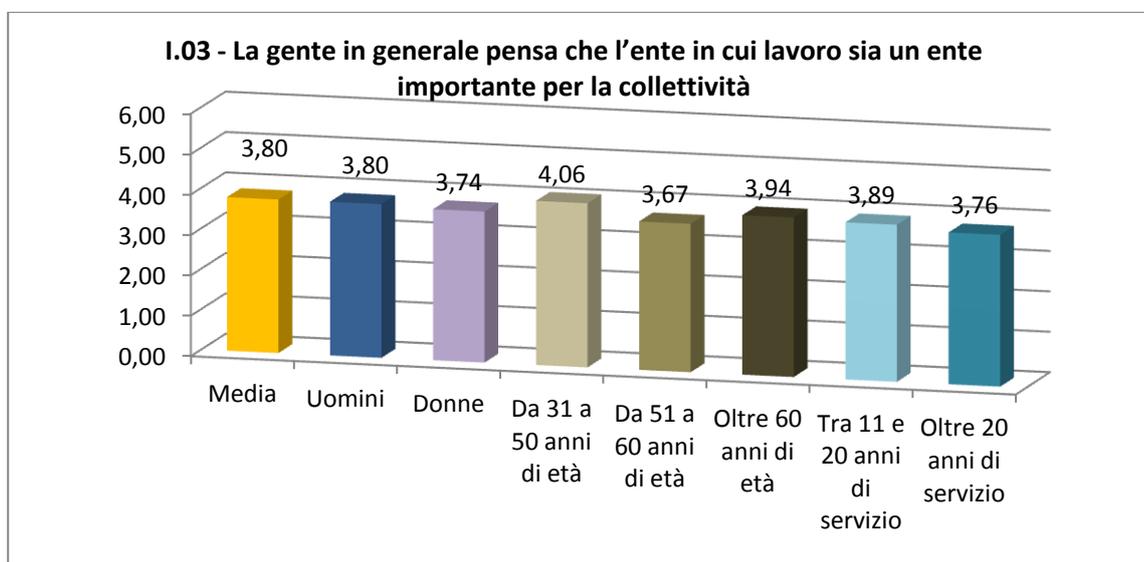
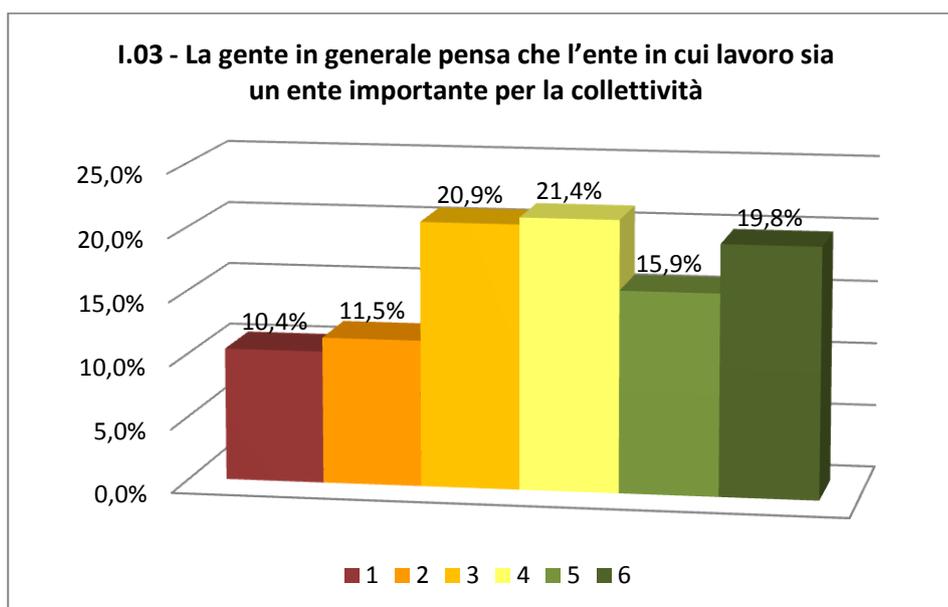
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di importanza del proprio ente per l'utenza.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di importanza del proprio ente per la gente in generale.



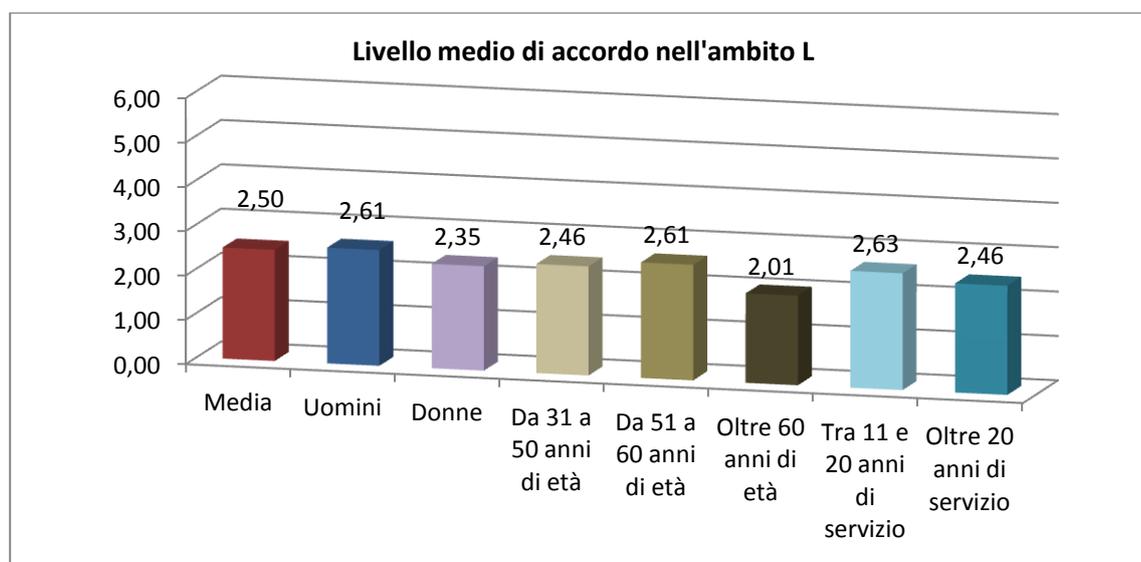
5. Il grado di condivisione del sistema di valutazione. Dettaglio dei risultati per ambito

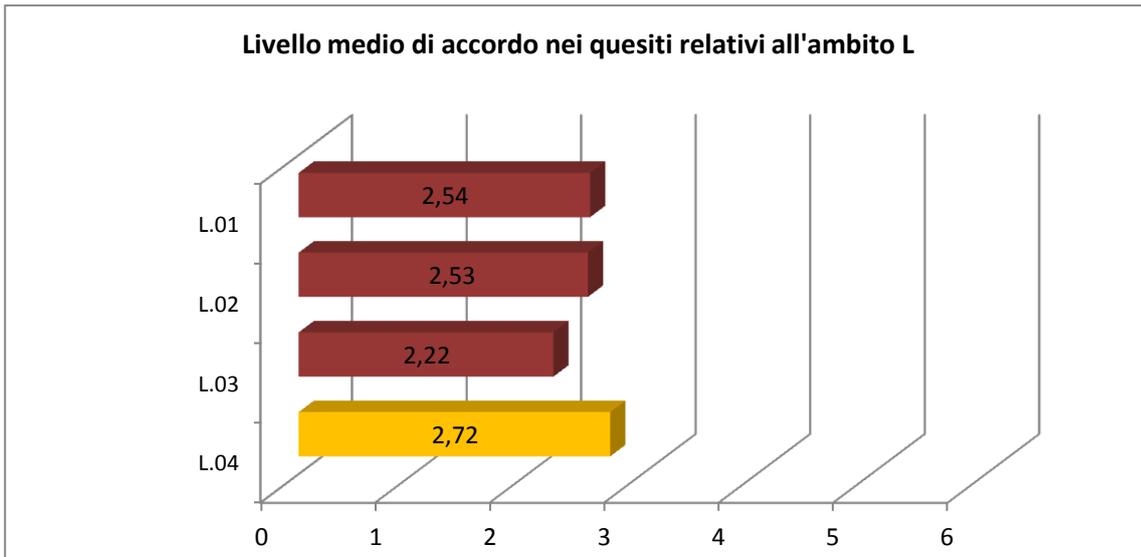
5.1 L – La mia organizzazione

L'ambito di indagine L riguarda il livello di conoscenza dell'amministrazione da parte del dipendente. Ad ogni dipendente sono stati proposte le seguenti affermazioni (criteri):

-  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.

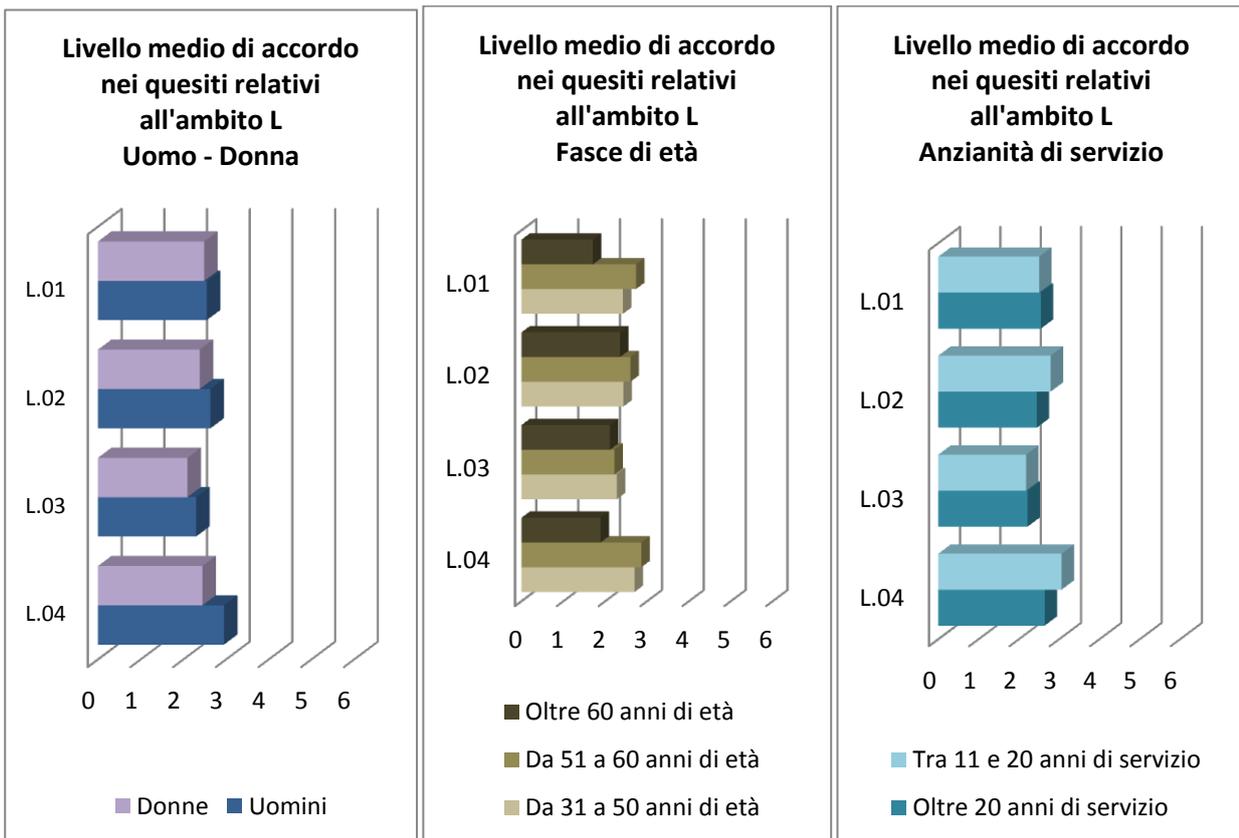
In media si registra un livello di accordo rispetto ai quattro quesiti proposti nell'ambito L pari 2,50 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di criticità rispetto al tema dell'organizzazione. Tale livello di criticità è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne, dei dipendenti con una maggiore età e dei dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.



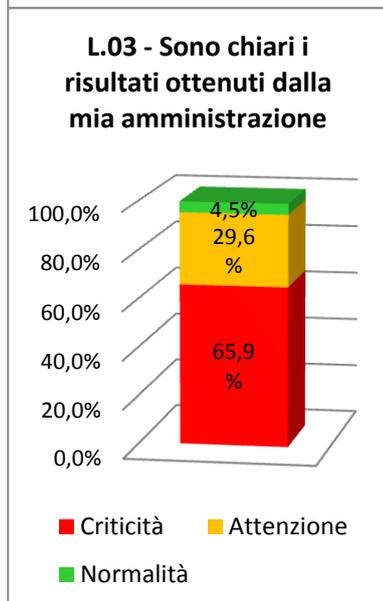
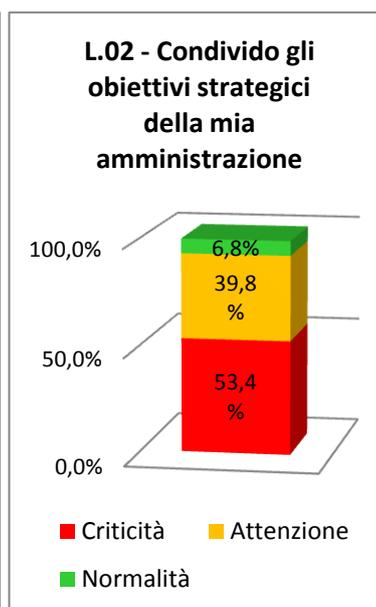
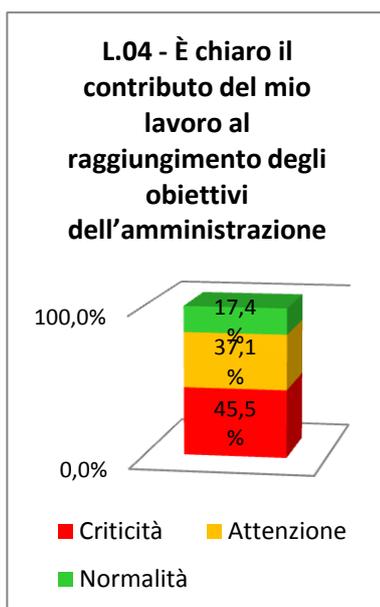
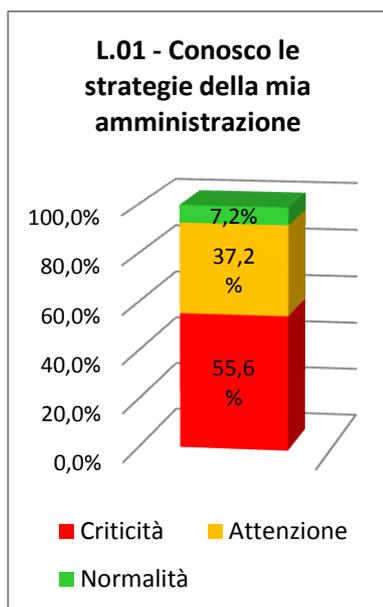


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



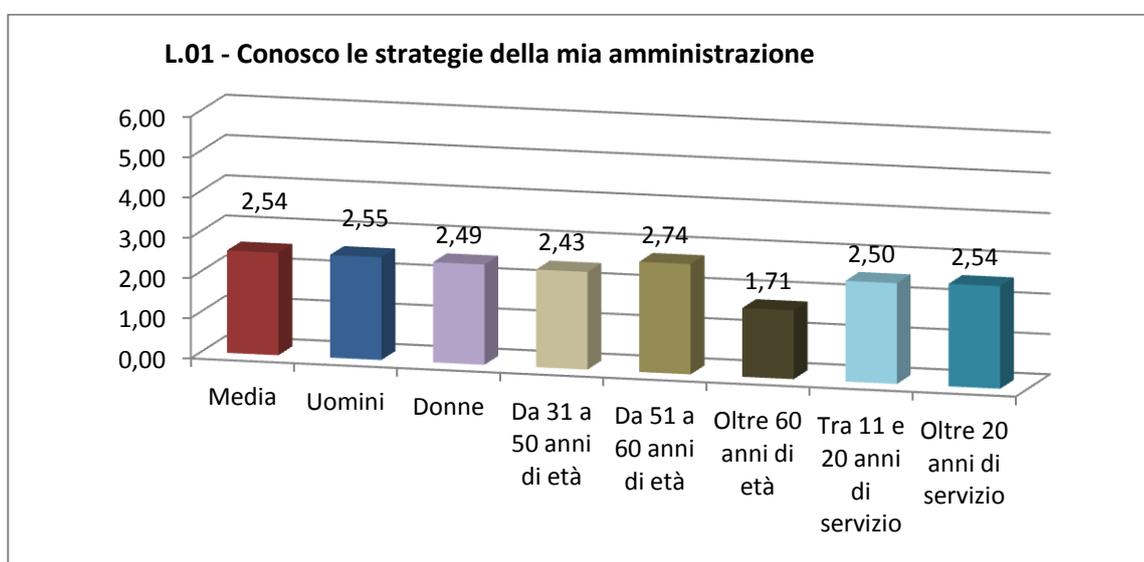
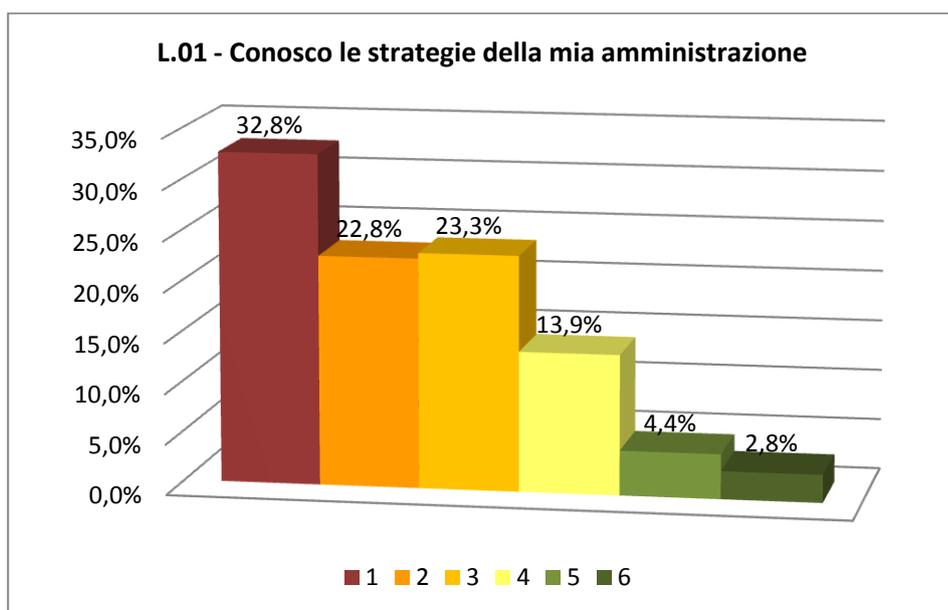
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti oltre i 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

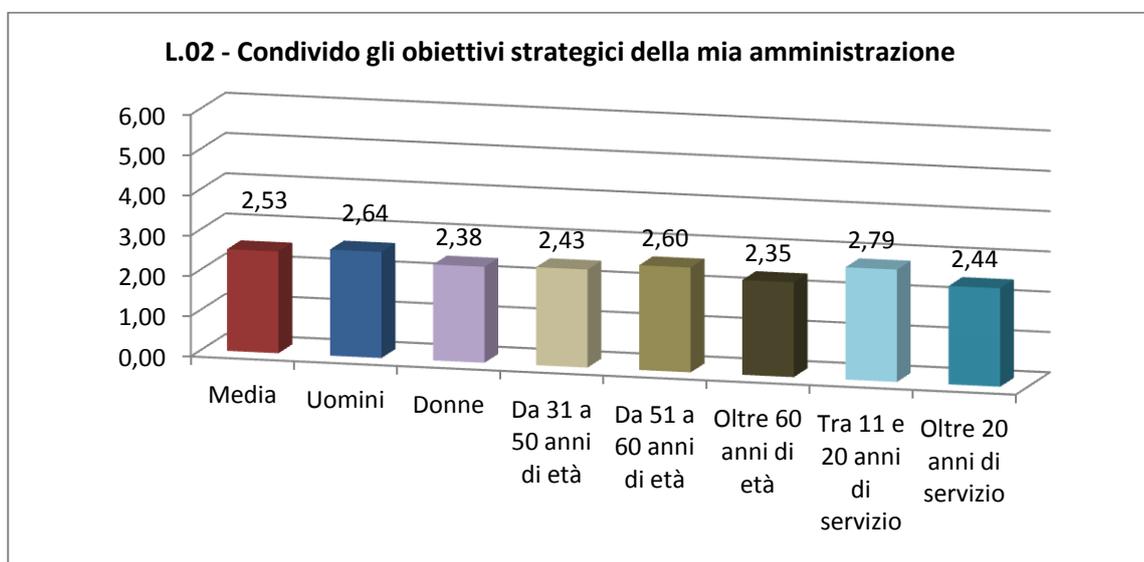
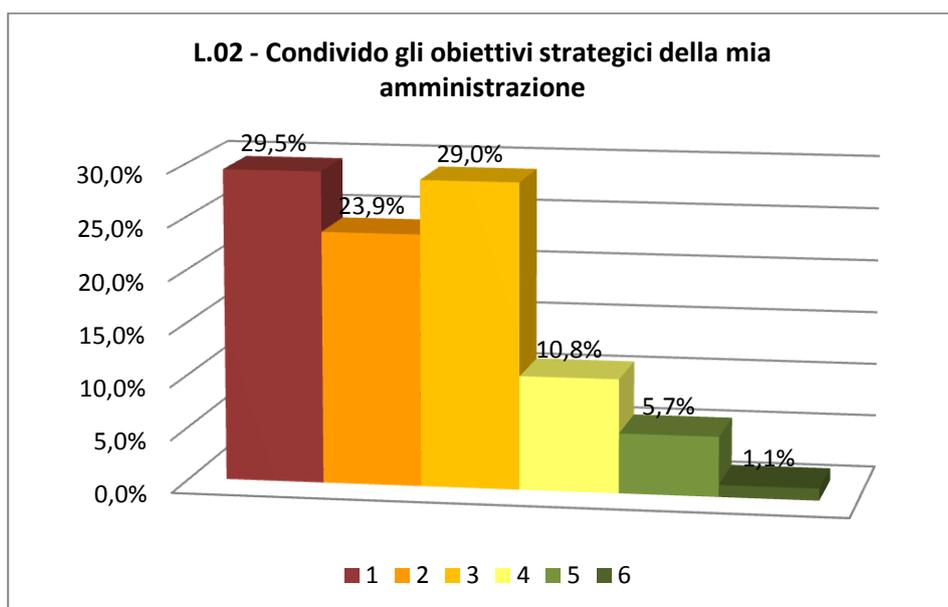
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di non conoscenza della strategia dell'amministrazione.



L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti oltre i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

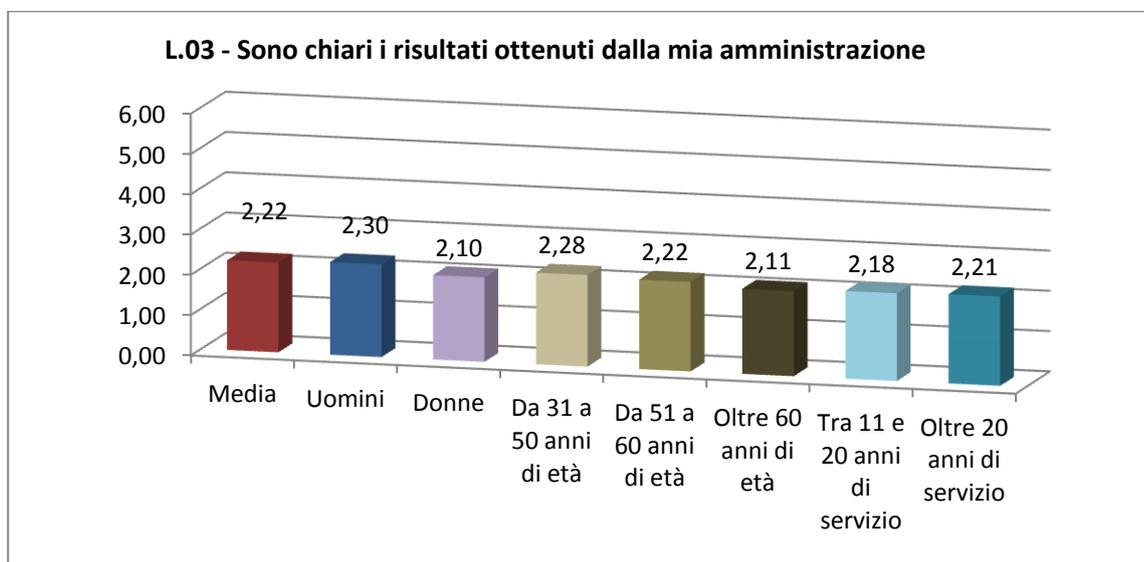
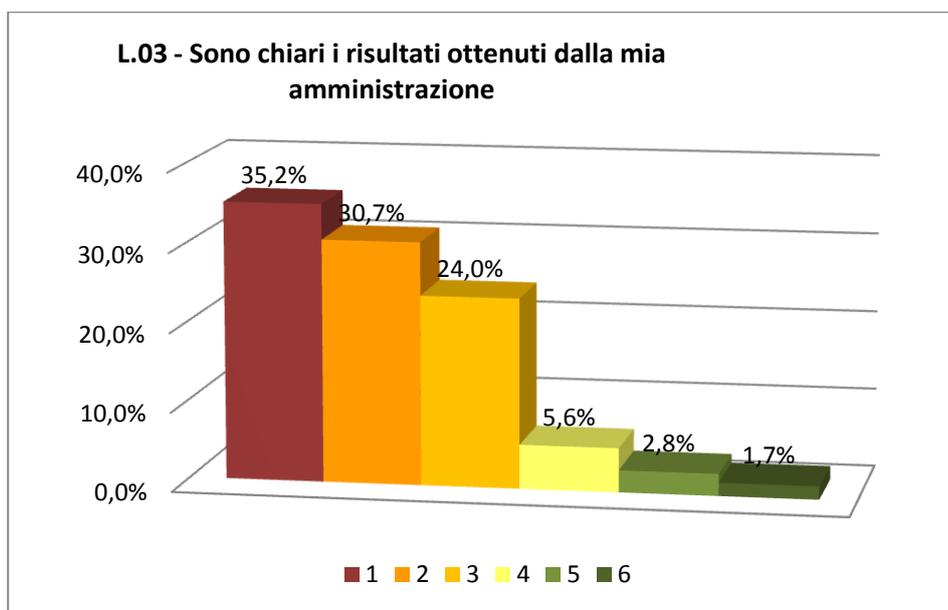
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di non condivisione degli obiettivi strategici dell'amministrazione.



L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti oltre i 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

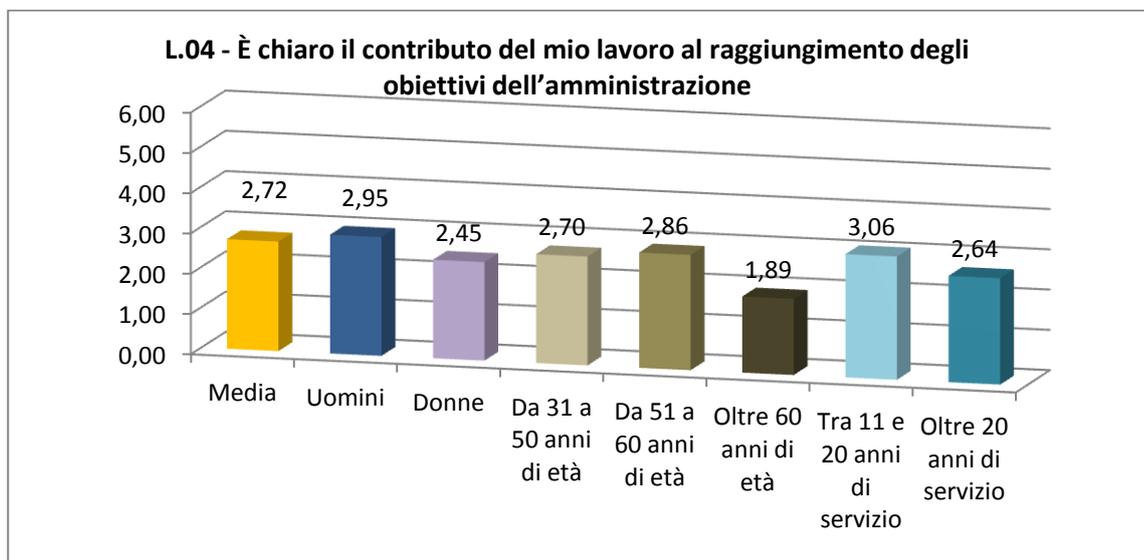
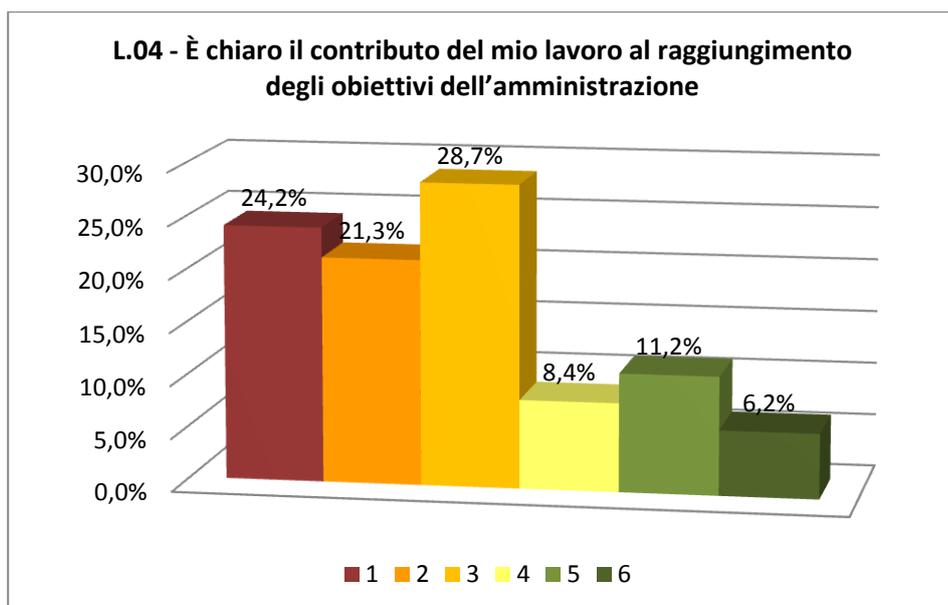
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di non chiarezza dei risultati ottenuti dall'amministrazione.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti oltre i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di non chiarezza del contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

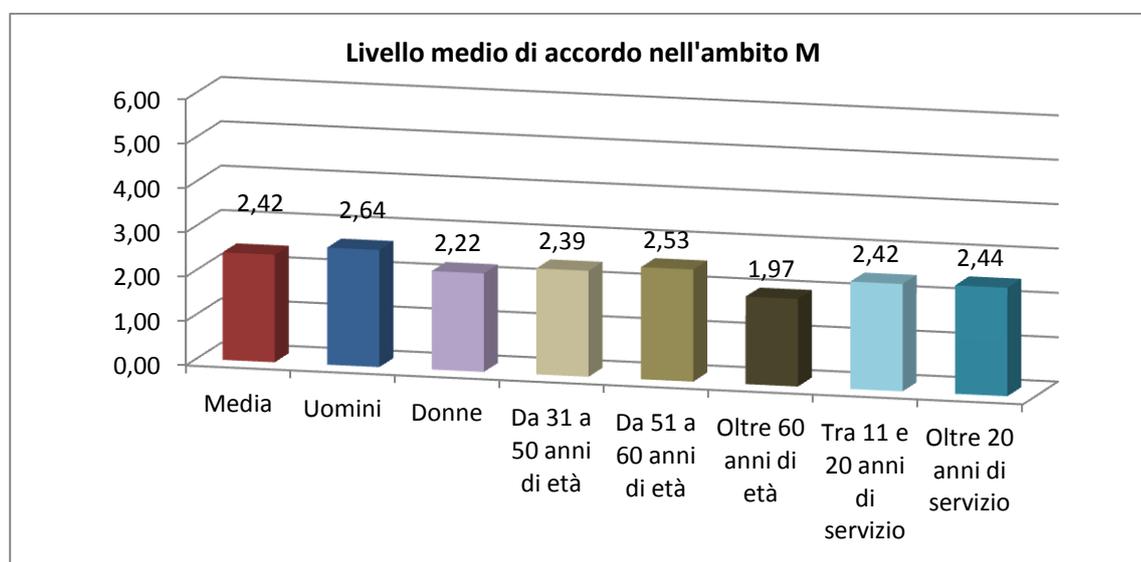


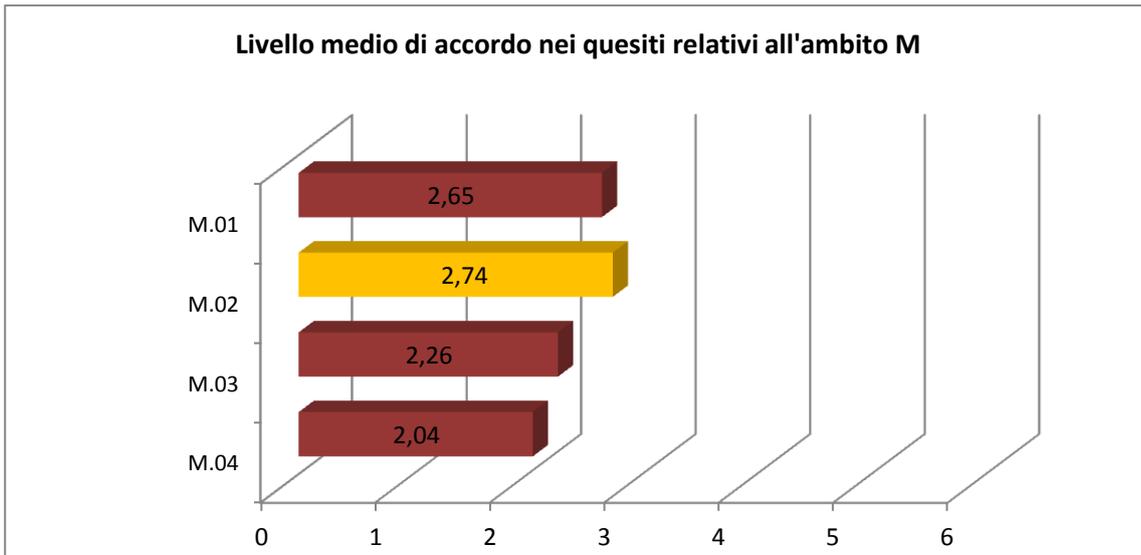
5.2 M - Le mie preferenze

L'ambito di indagine M riguarda la rilevanza delle preferenze dei dipendenti. Ad ogni dipendente sono stati proposte le seguenti affermazioni (criteri):

-  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.

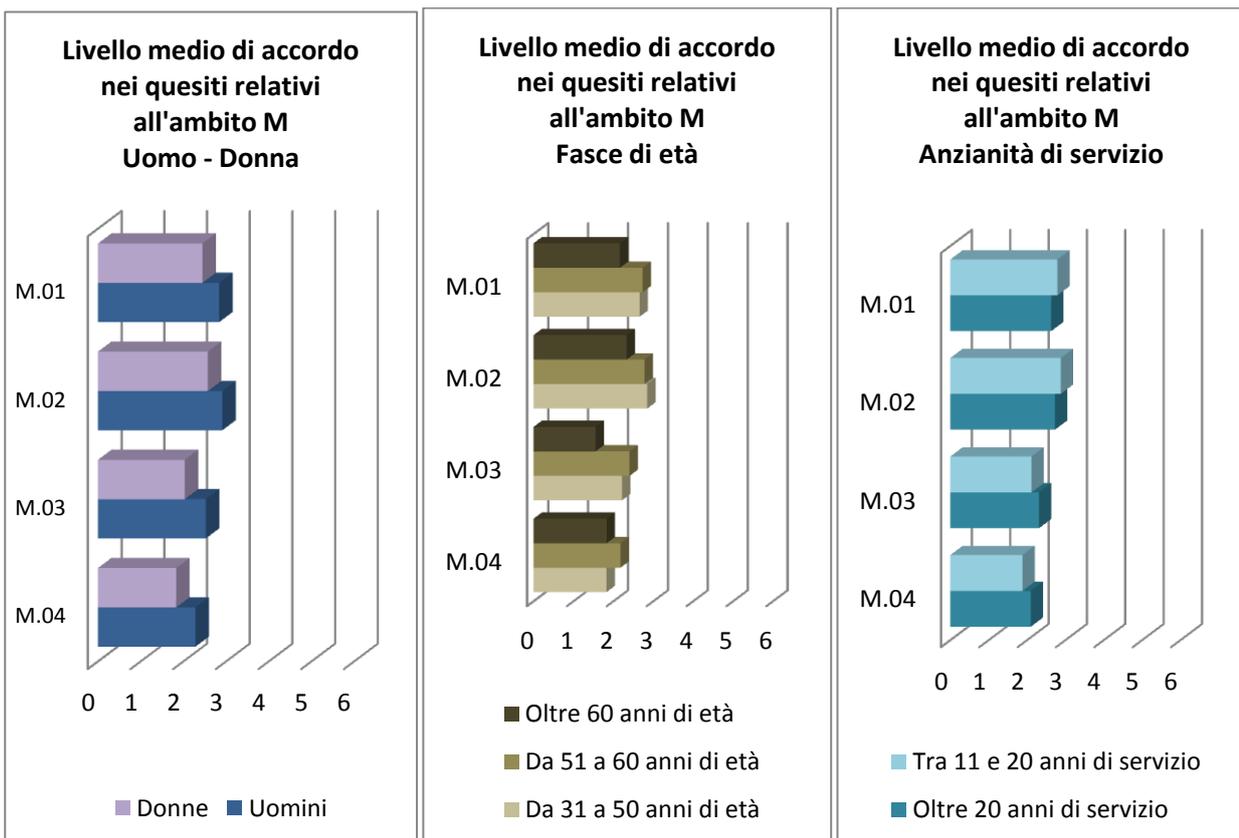
In media si registra un livello di accordo rispetto ai quattro quesiti proposti nell'ambito M pari 2,42 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di criticità rispetto al tema delle preferenze. Tale livello di criticità è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne e dei dipendenti con una maggiore età.



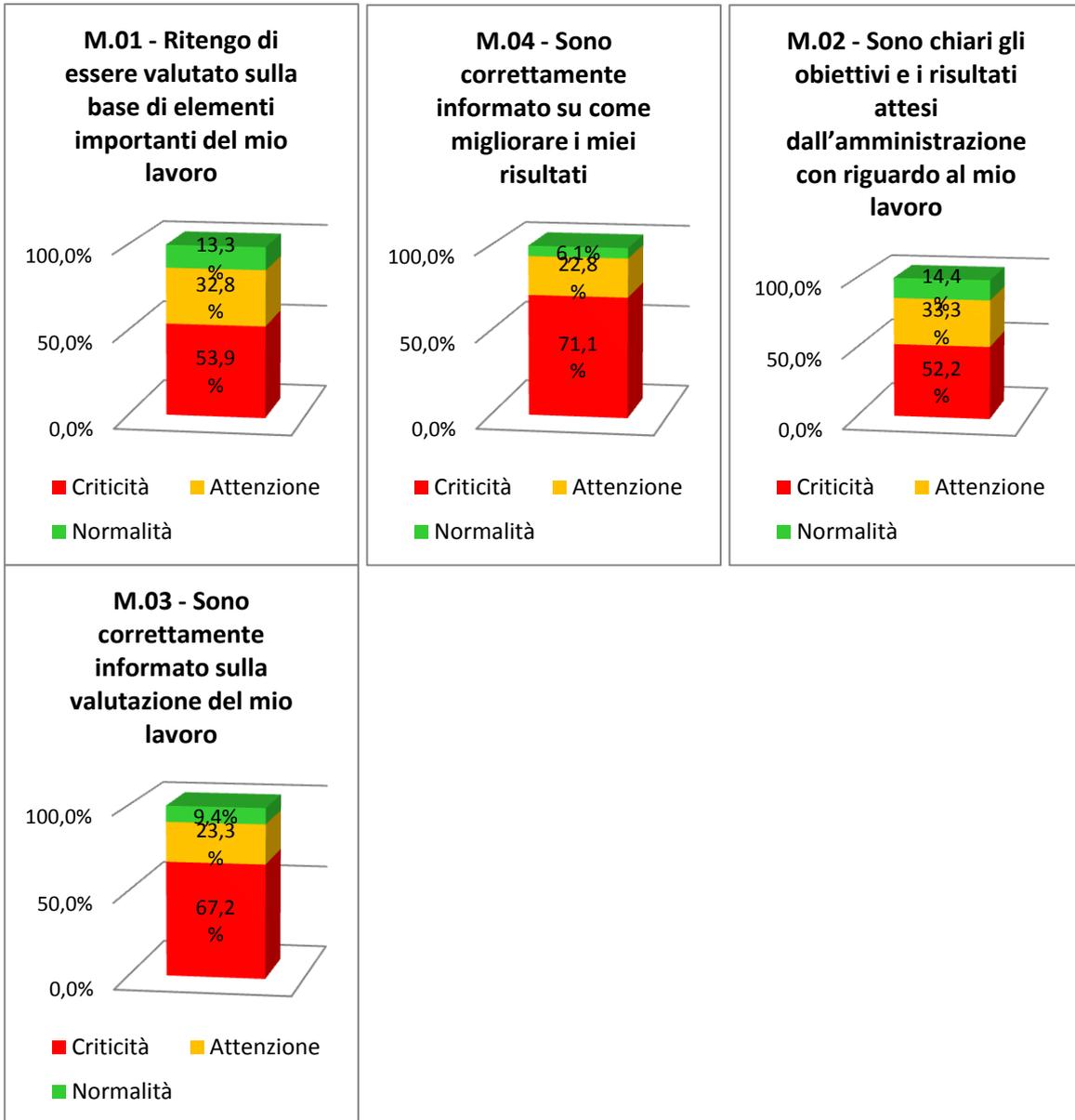


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



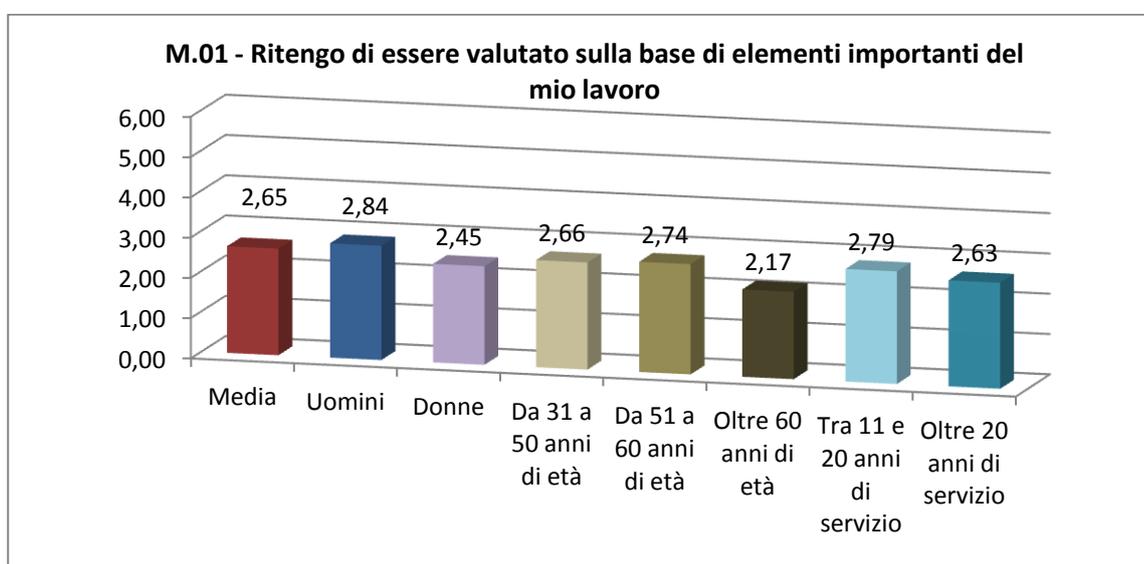
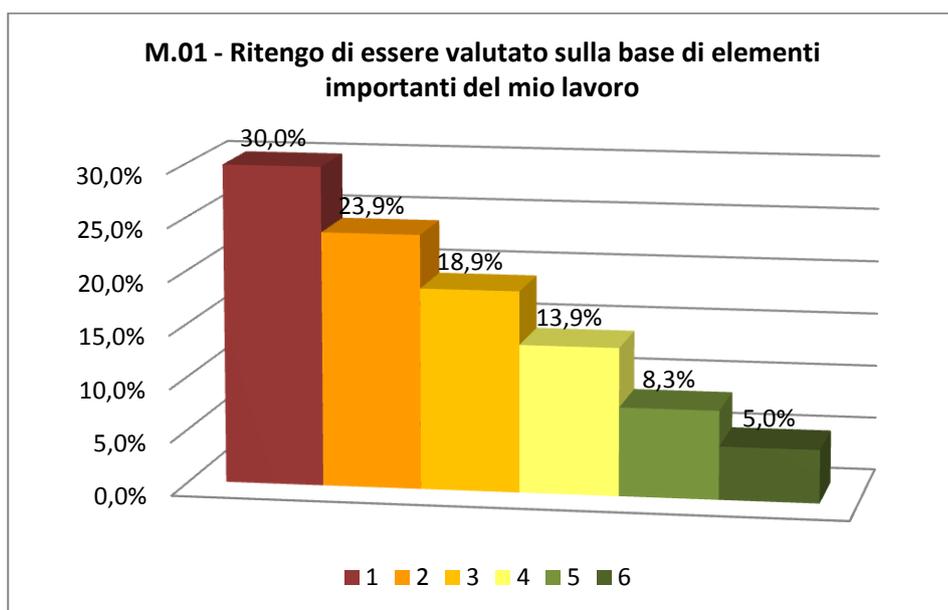
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

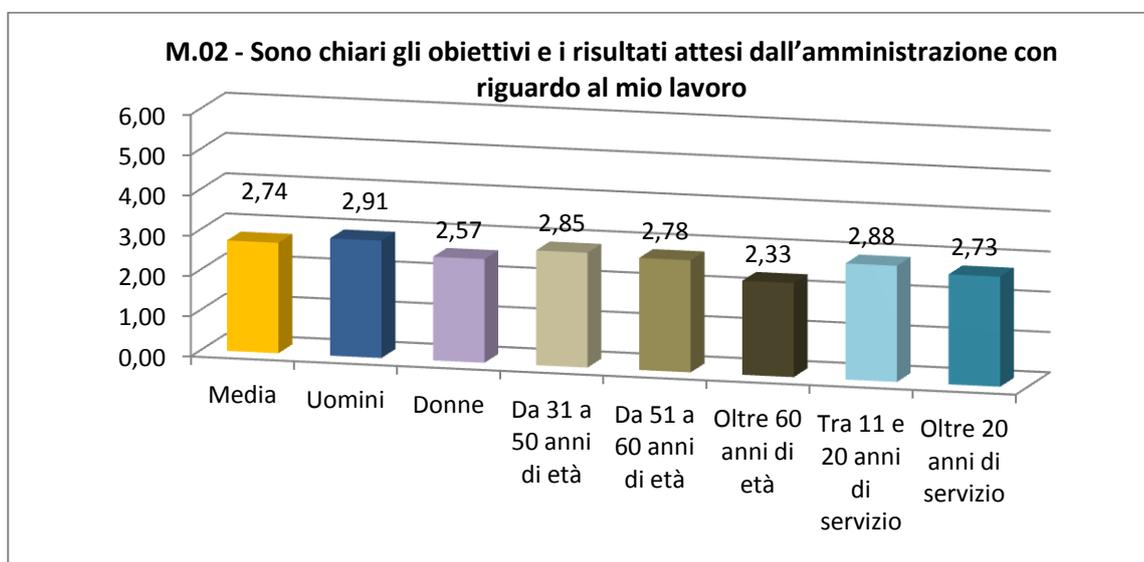
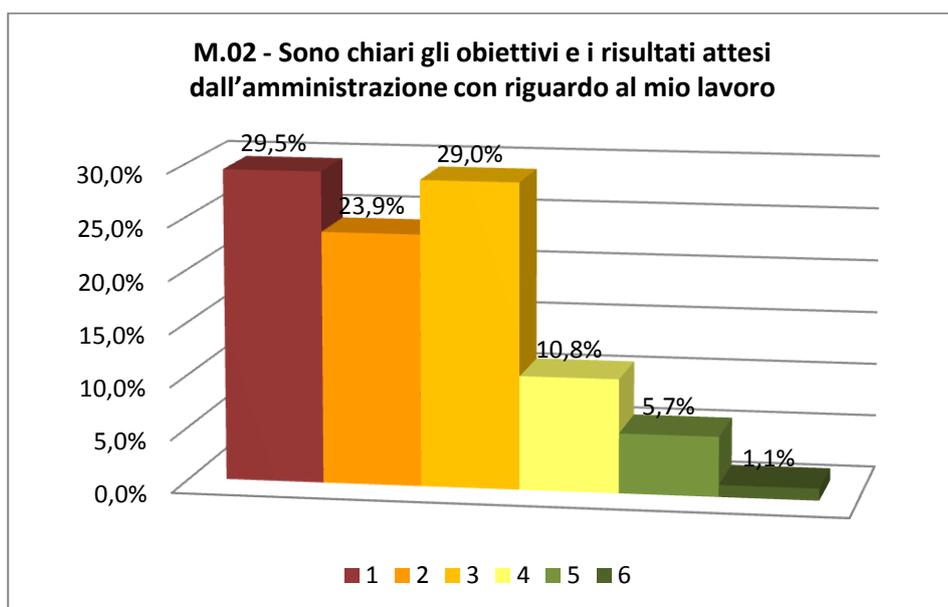
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di mancanza tra i criteri di valutazione di elementi importanti del proprio lavoro.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti oltre i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

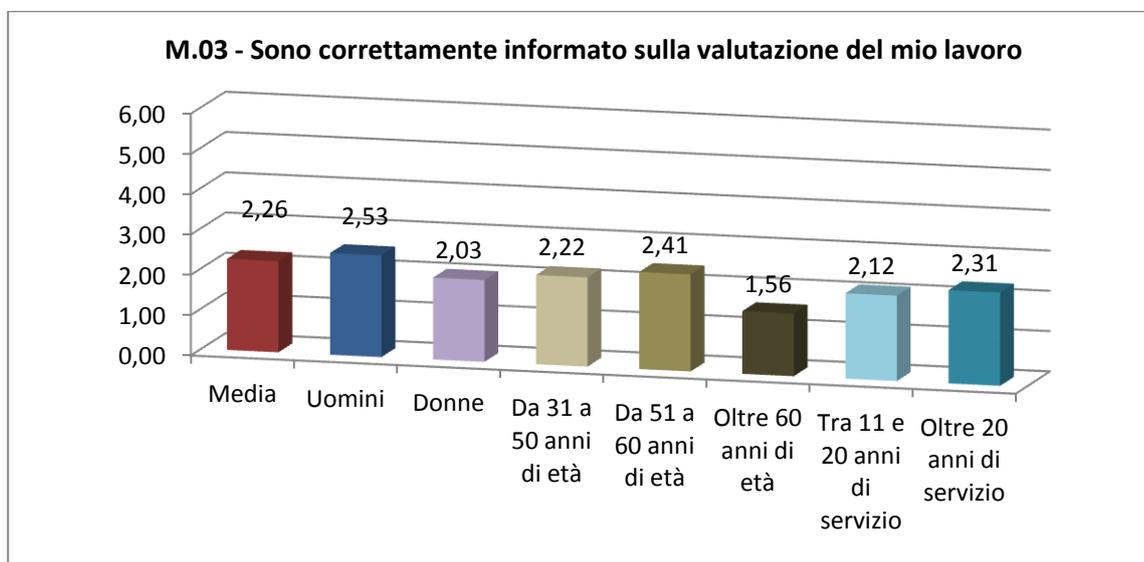
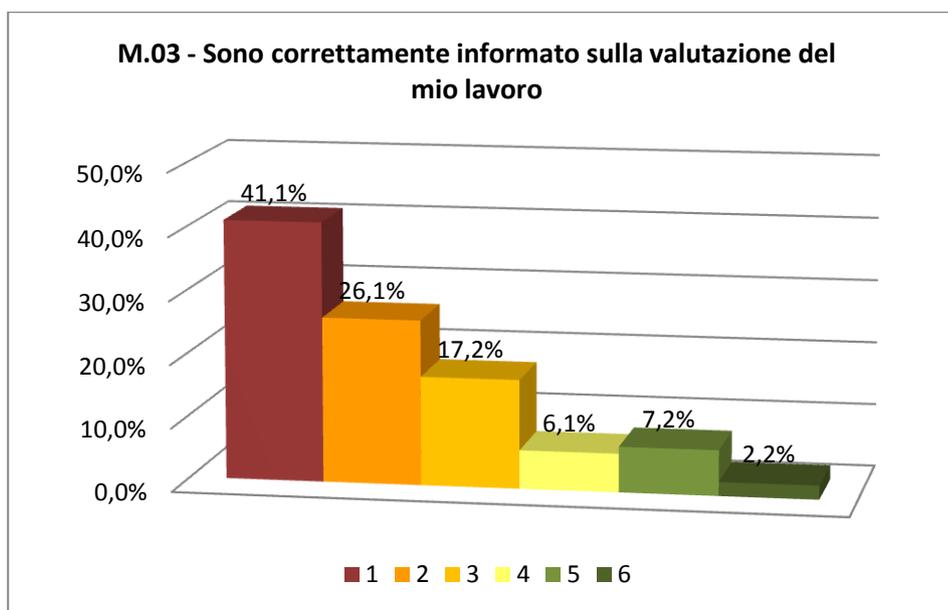
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di non chiarezza dei risultati attesi dal proprio lavoro.



M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti oltre i 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

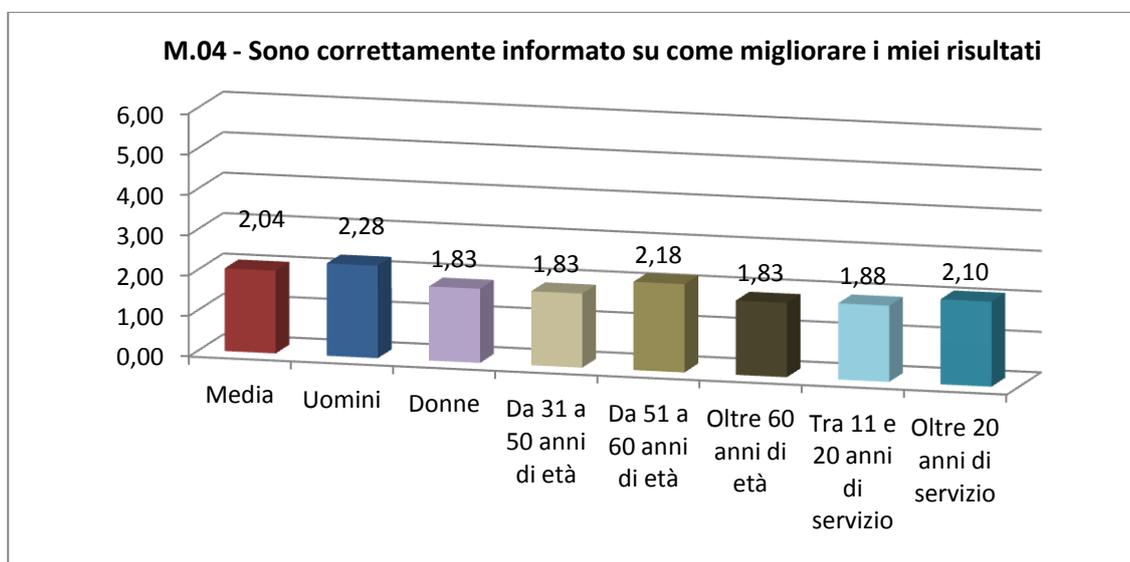
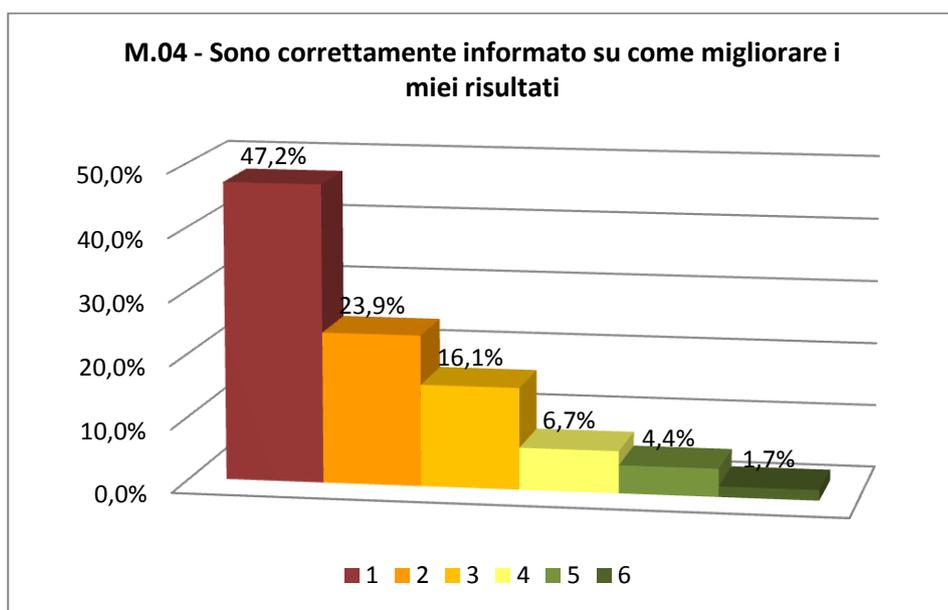
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di mancata informazione sulla valutazione del proprio lavoro.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti con meno di 50 e oltre i 60 anni di età e dipendenti con una minore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di non corretta informazione su come migliorare i propri risultati.

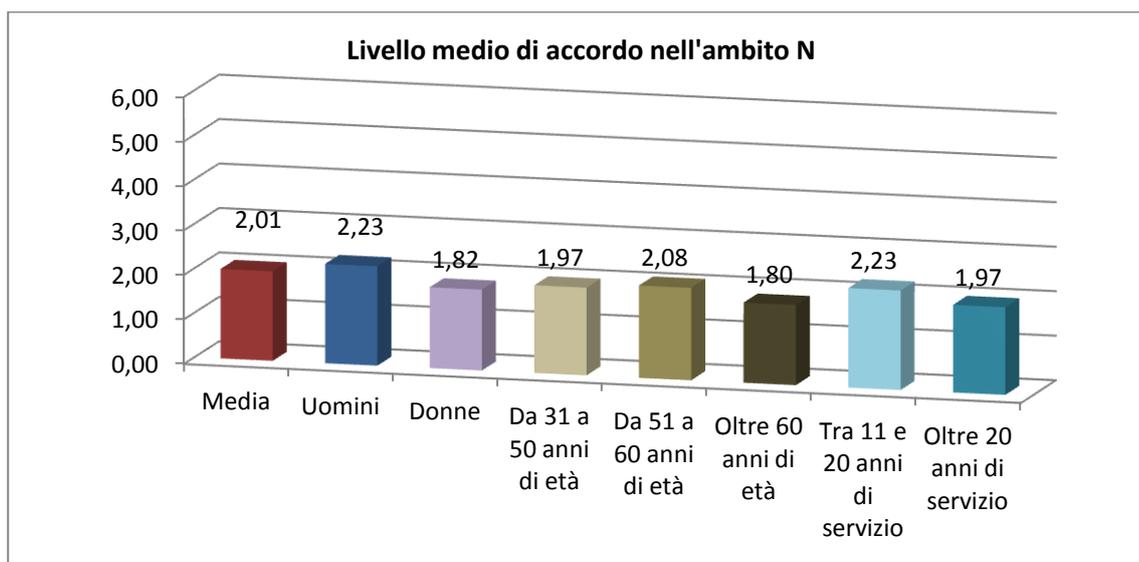


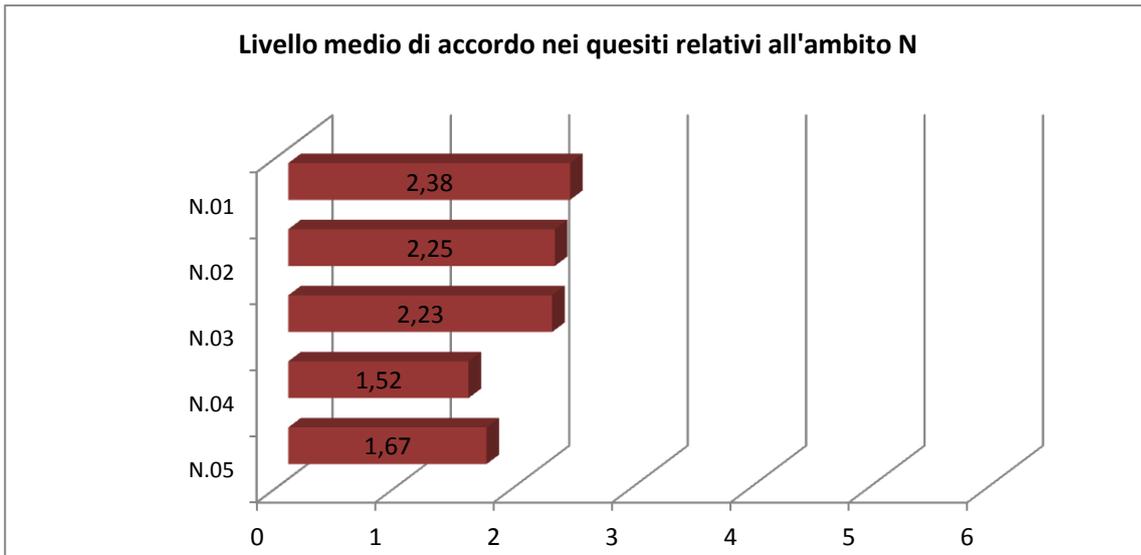
5.3 N – Il funzionamento del sistema

L'ambito di indagine N riguarda la conoscenza delle modalità di funzionamento del sistema. Ad ogni dipendente sono stati proposte le seguenti affermazioni (criteri):

-  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.

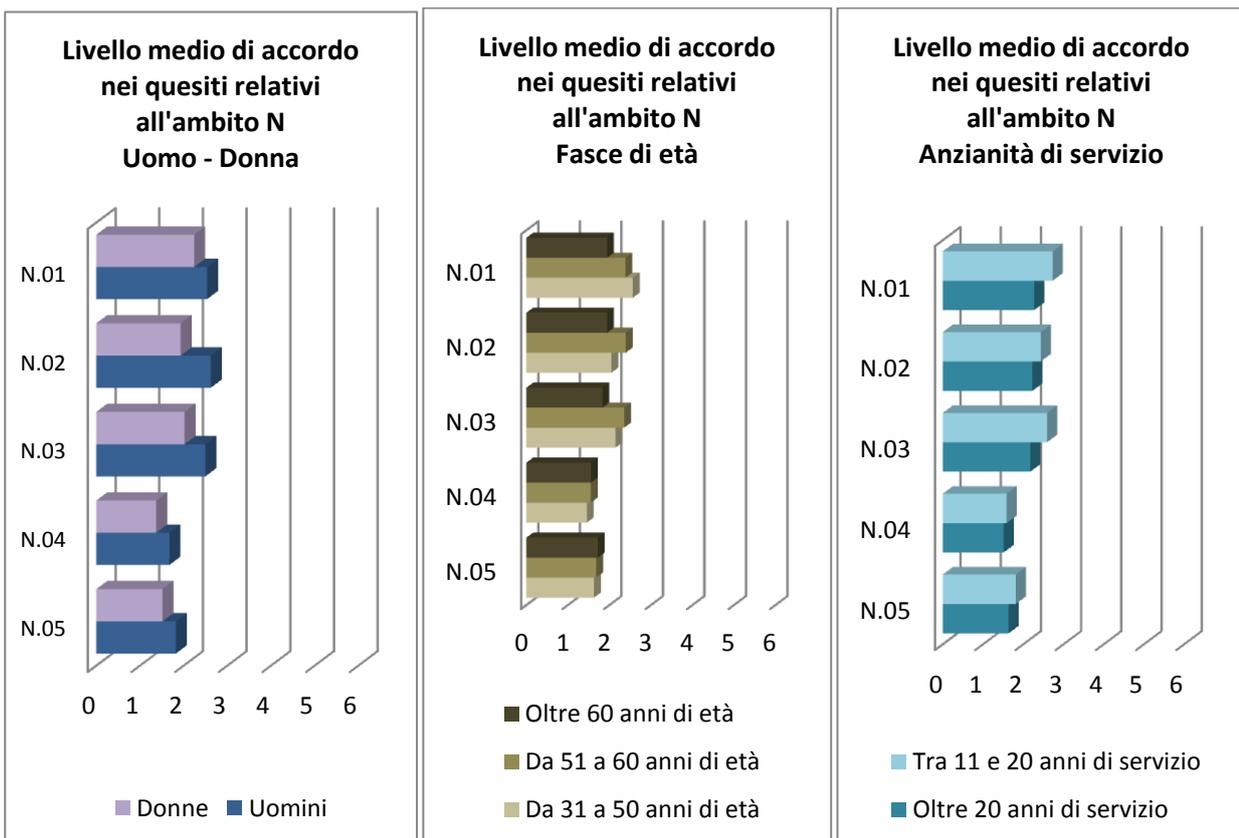
In media si registra un livello di accordo rispetto ai cinque quesiti proposti nell'ambito N pari 2,01 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di criticità rispetto al tema del funzionamento del sistema di valutazione. Tale livello di criticità è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne, dei dipendenti con una maggiore età e con una maggiore anzianità di servizio.



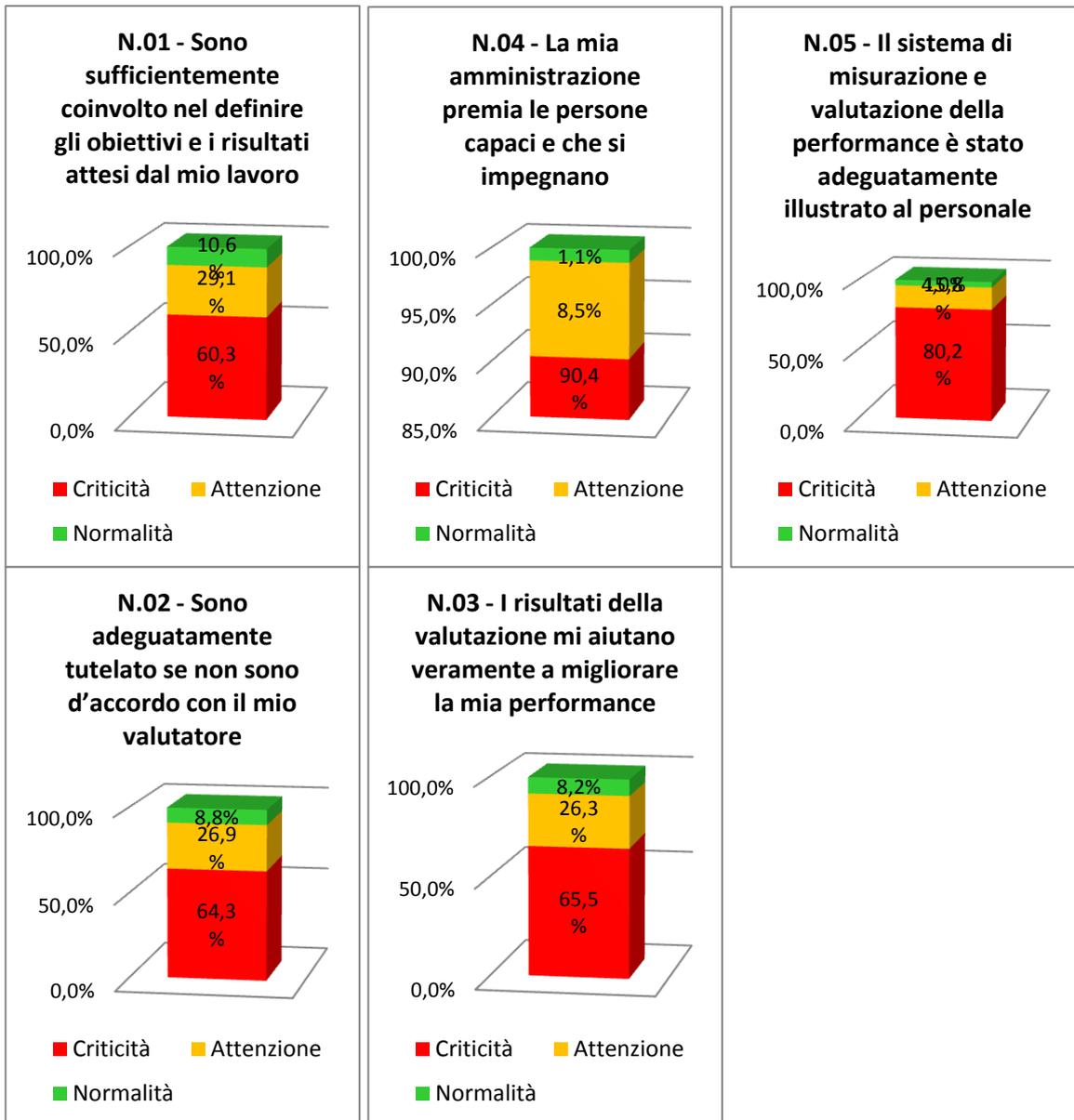


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



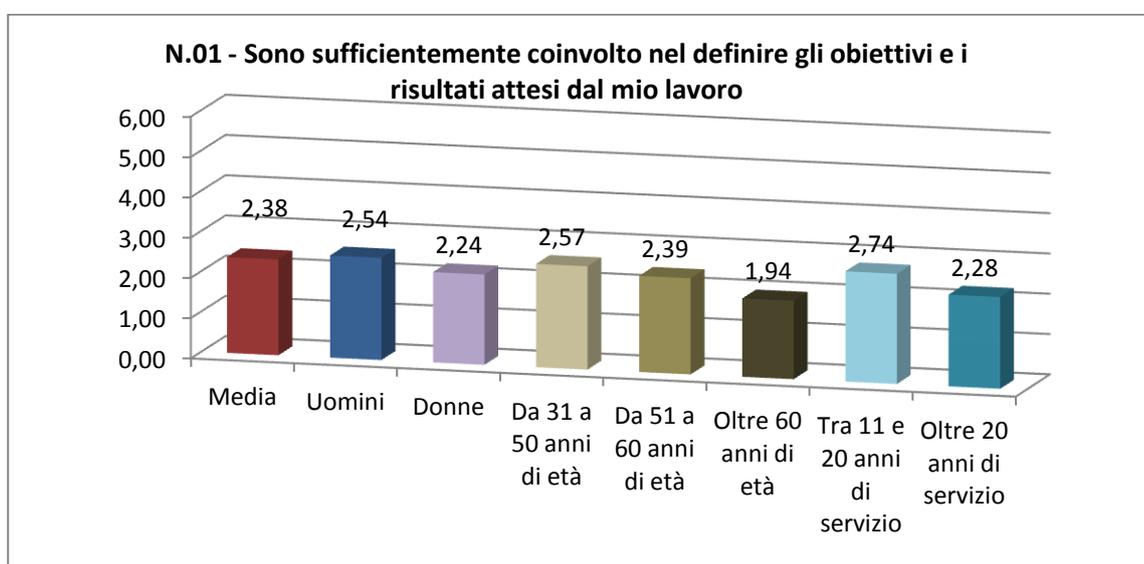
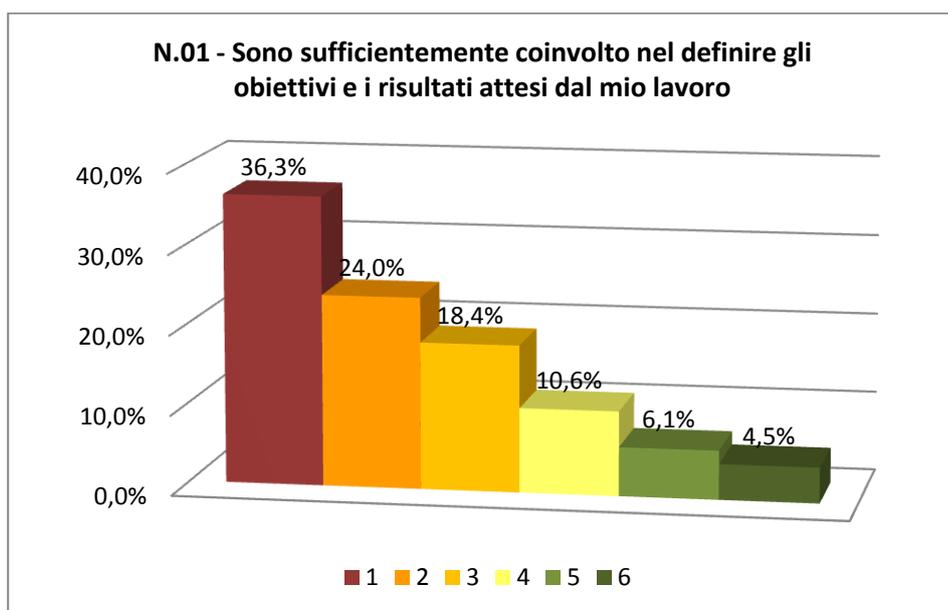
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

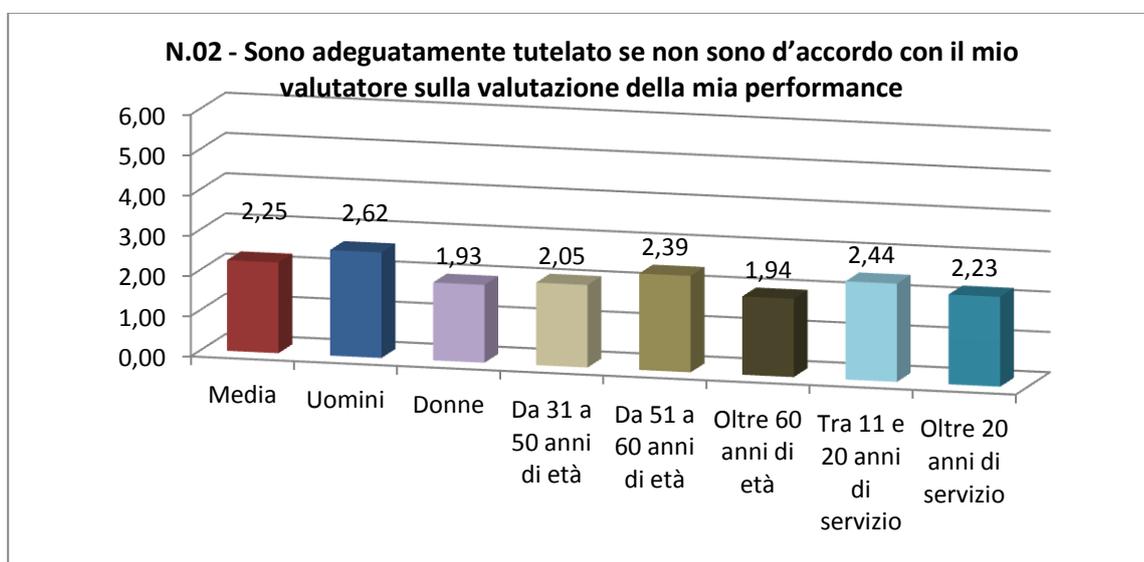
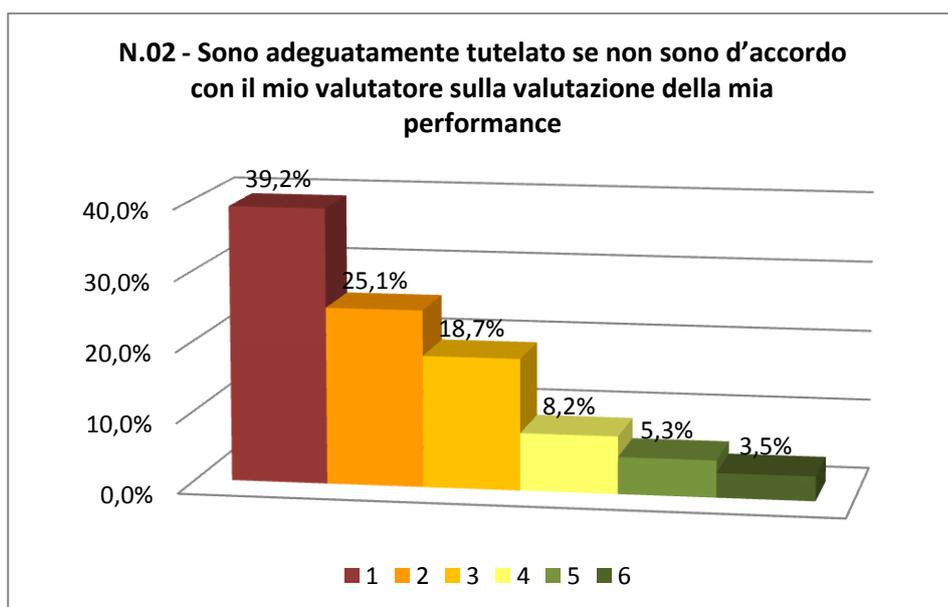
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di non sufficiente coinvolgimento nella definizione degli obiettivi.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

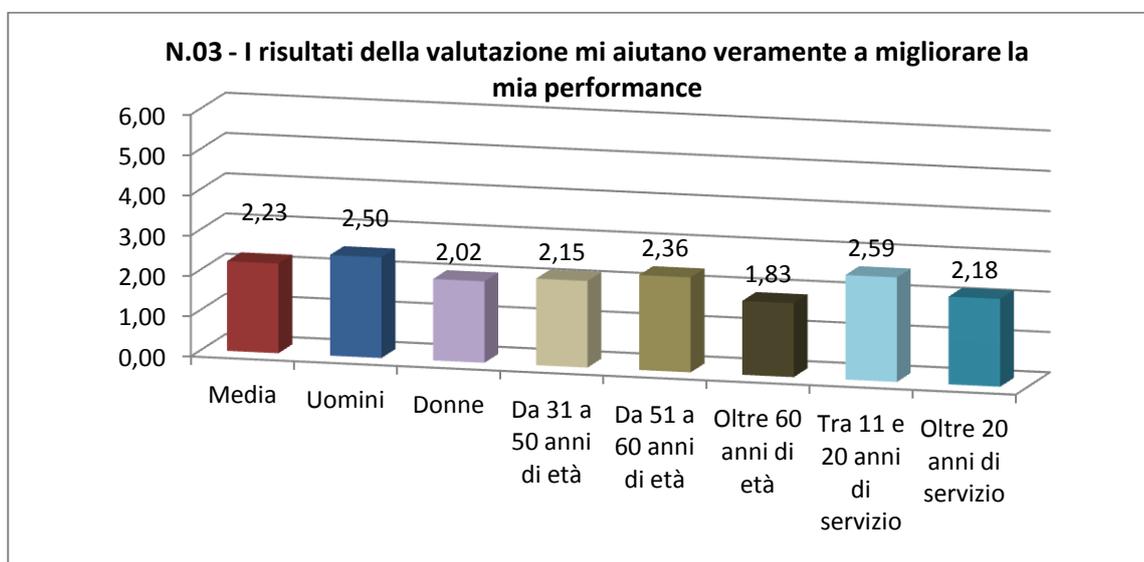
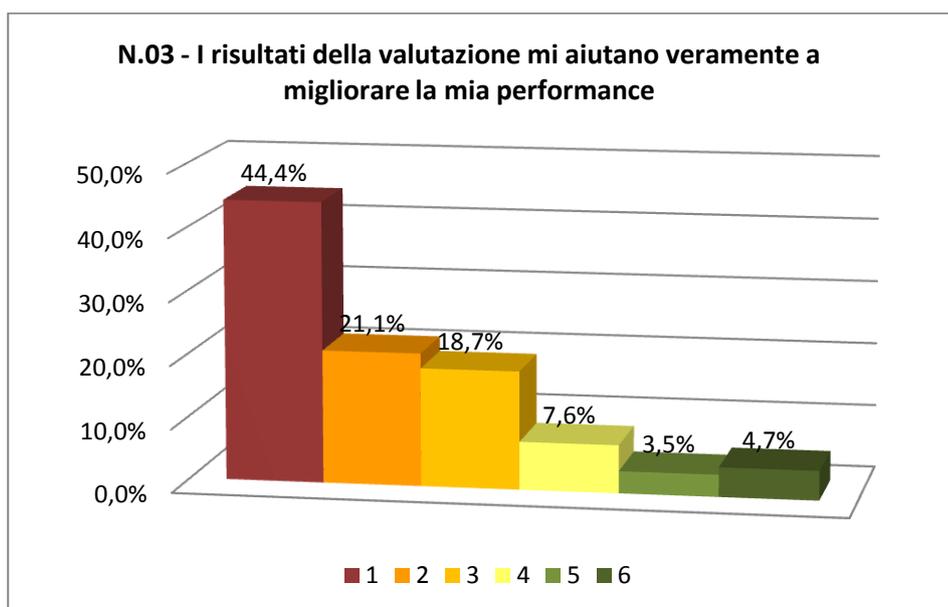
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di non adeguata tutela in caso di disaccordo rispetto alla valutazione.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

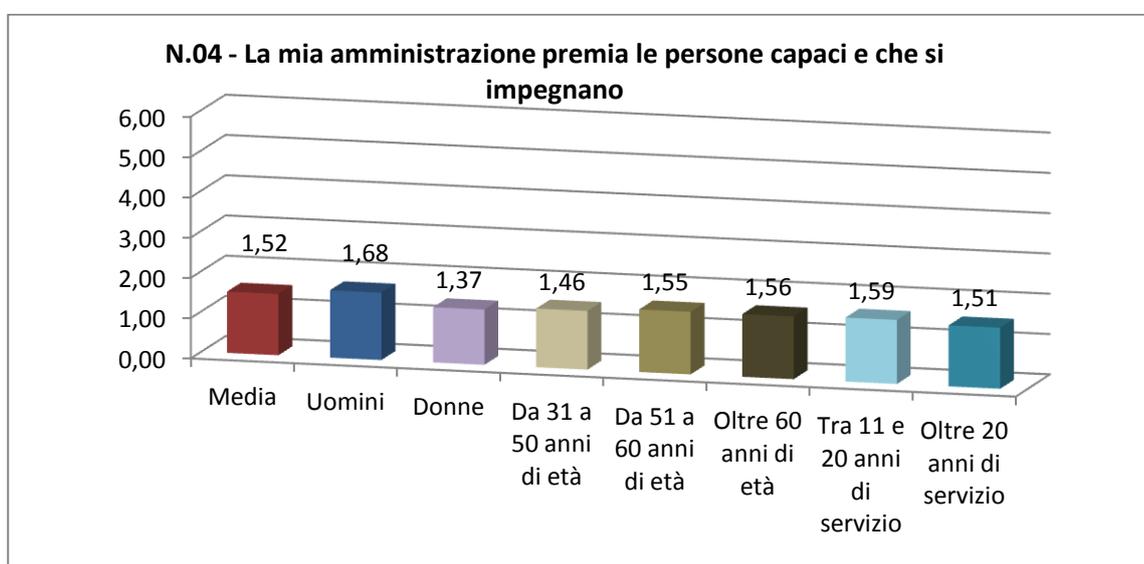
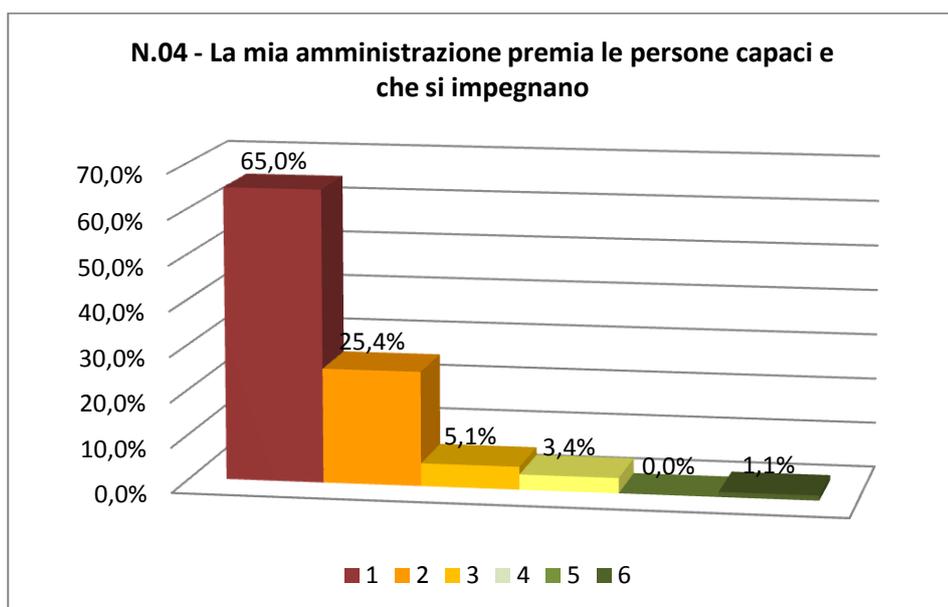
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di scarso utilità degli esiti della valutazione ai fini del miglioramento della performance.



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

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

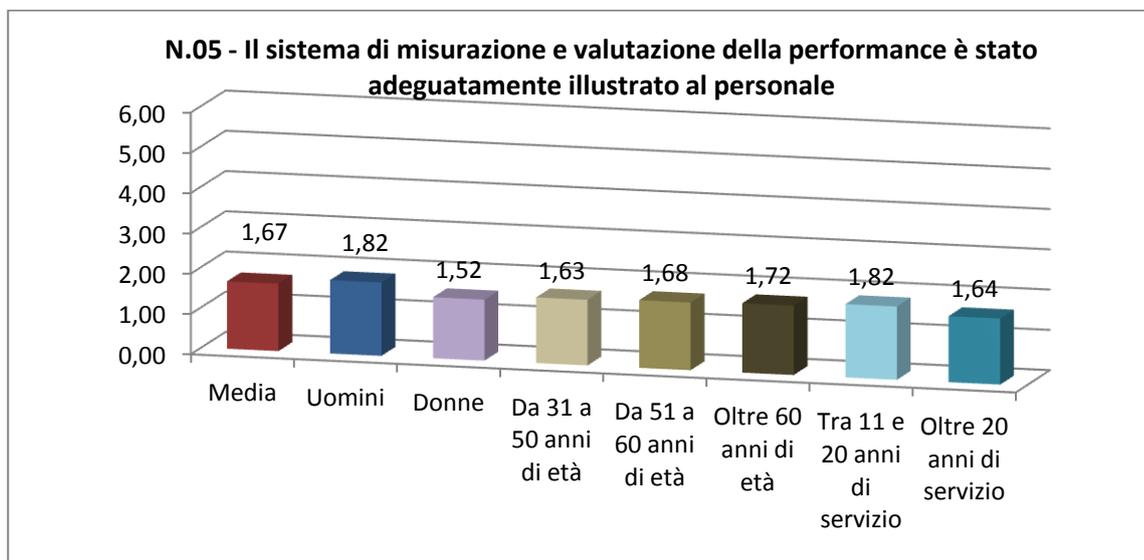
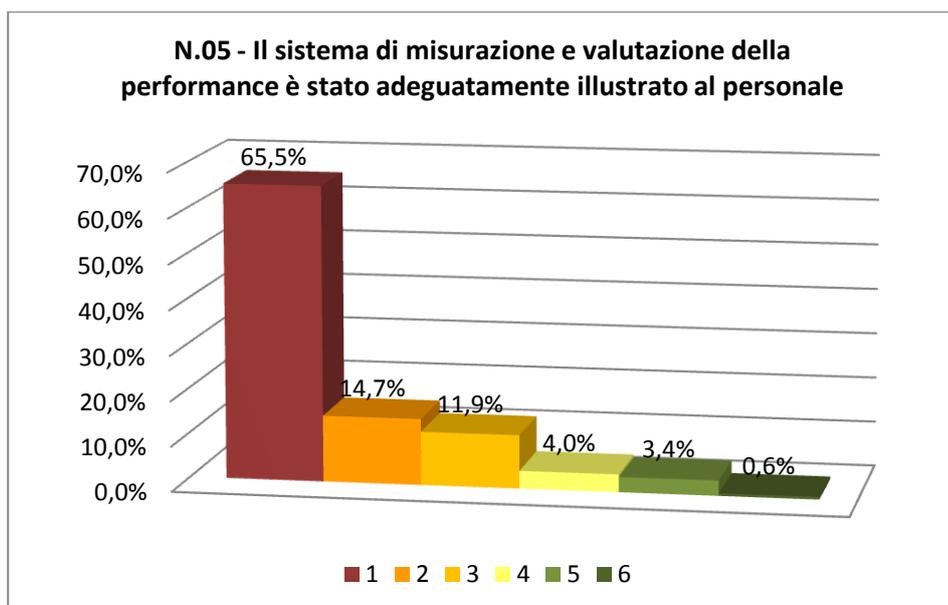
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di incapacità dell'amministrazione di premiare le persone capaci.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 30 e i 50 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali il rispondente dichiara di non aver ricevuto illustrazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.



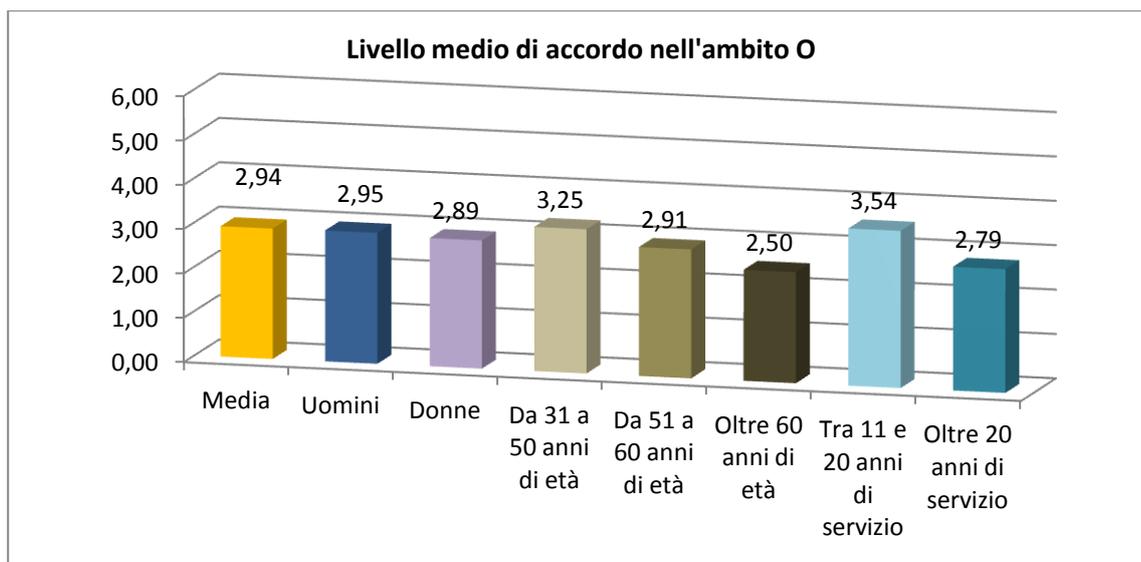
6. Valutazione del superiore gerarchico. Dettaglio dei risultati per ambito

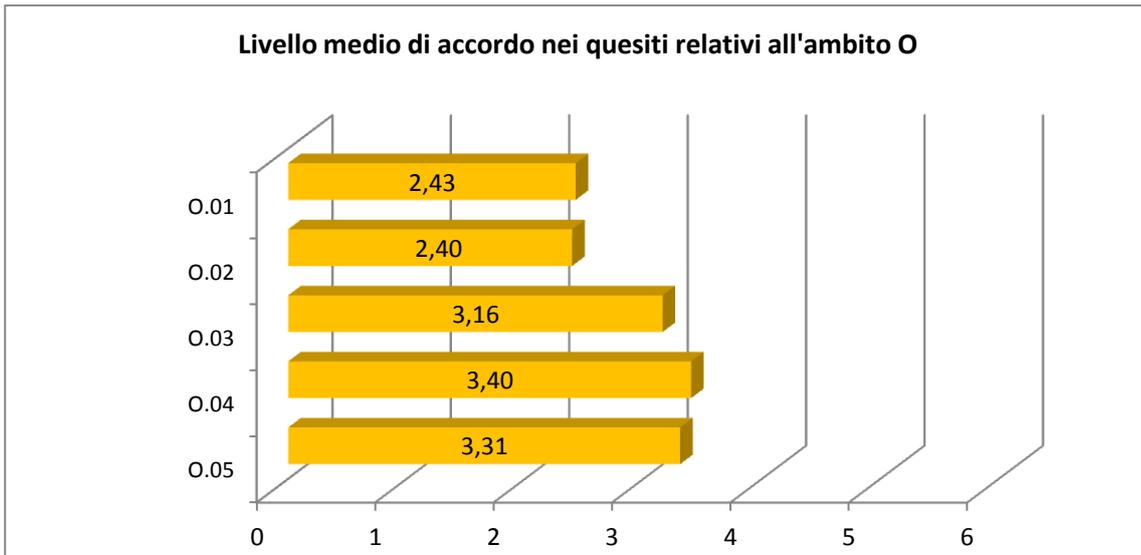
6.1 O – Il mio capo e la mia crescita

L'ambito di indagine O riguarda le opportunità di crescita percepite dai dipendenti. Ad ogni dipendente sono stati proposte le seguenti affermazioni (criteri):

-  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.

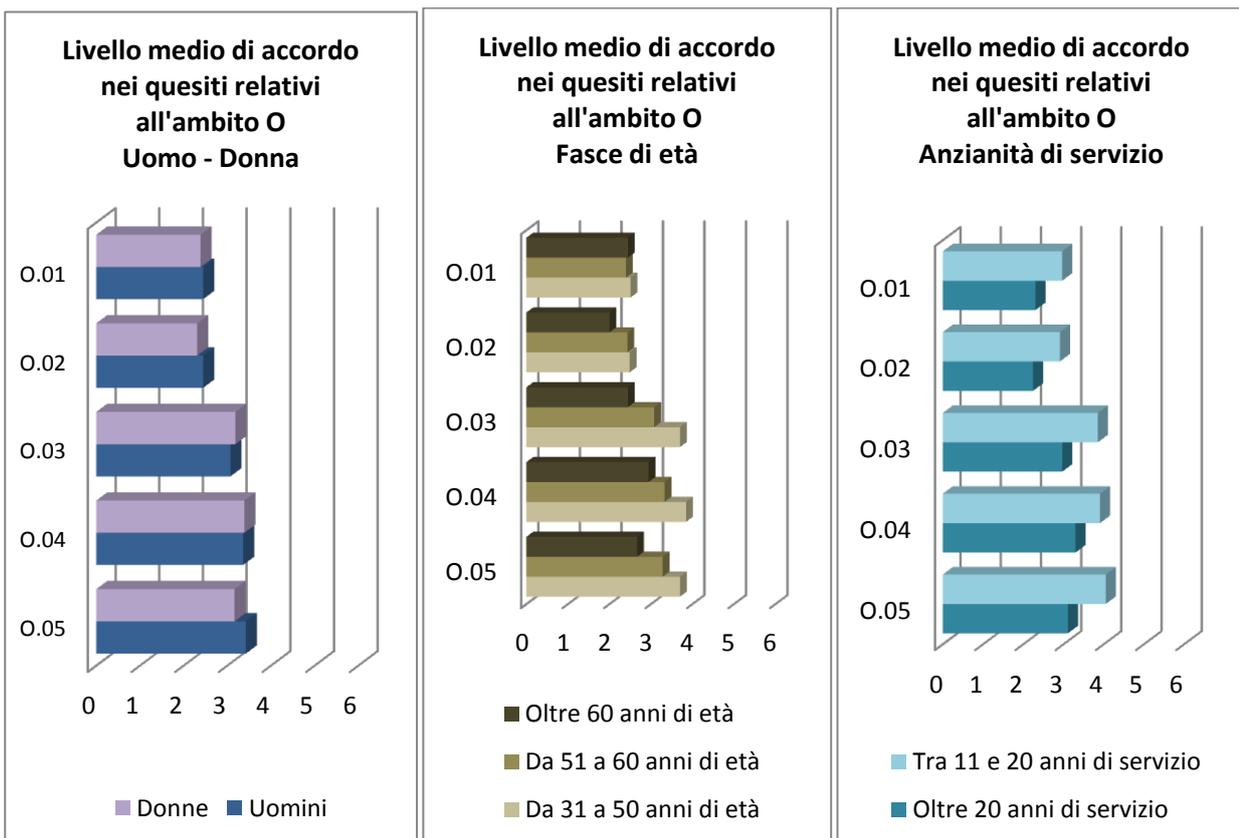
In media si registra un livello di accordo rispetto ai cinque quesiti proposti nell'ambito O pari 2,94 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di attenzione rispetto al tema della crescita personale. Tale livello di attenzione è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne e dei dipendenti con una maggiore età e anzianità di servizio.



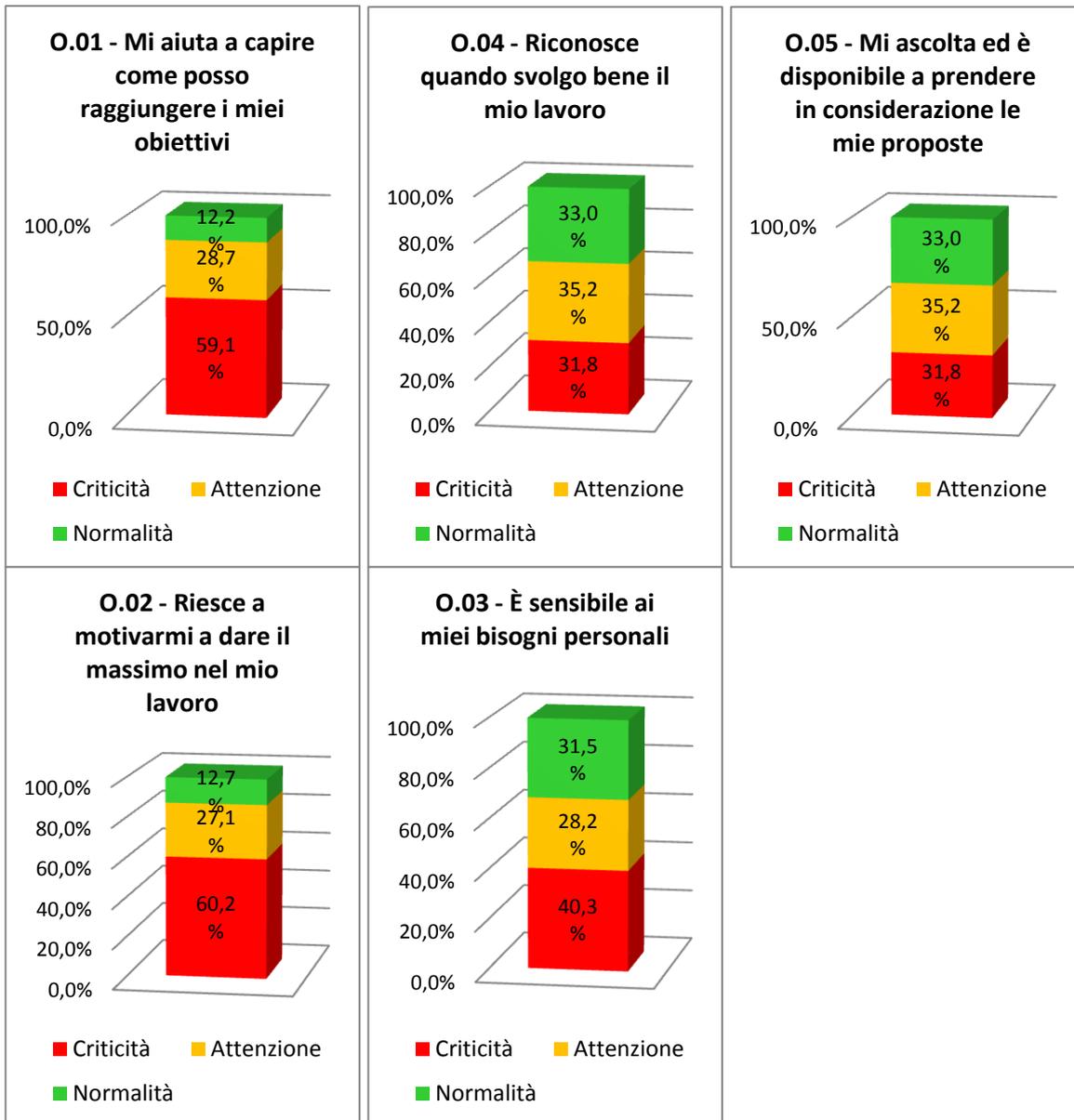


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



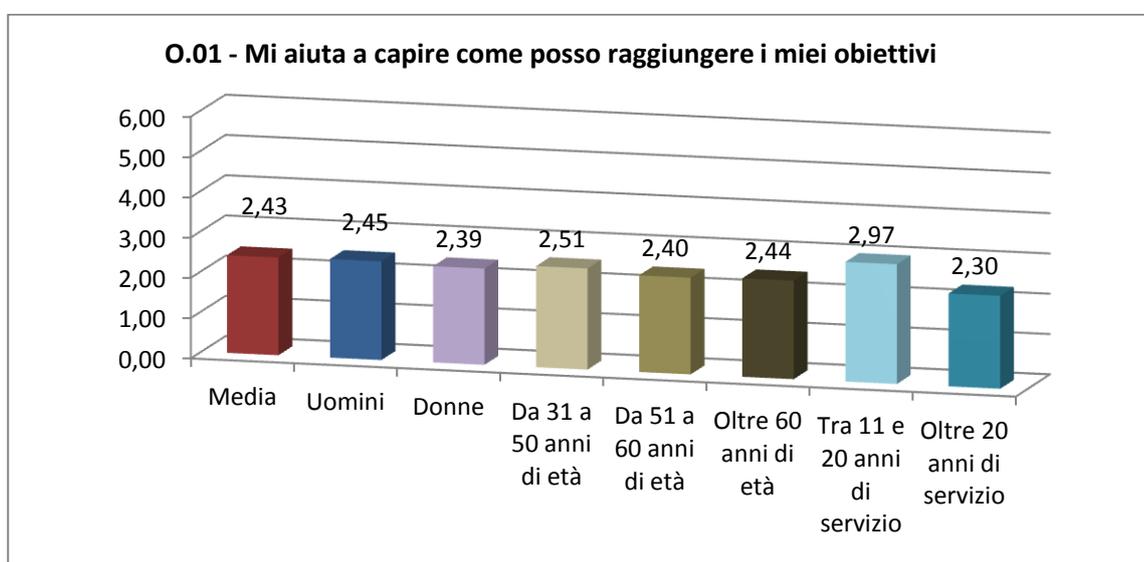
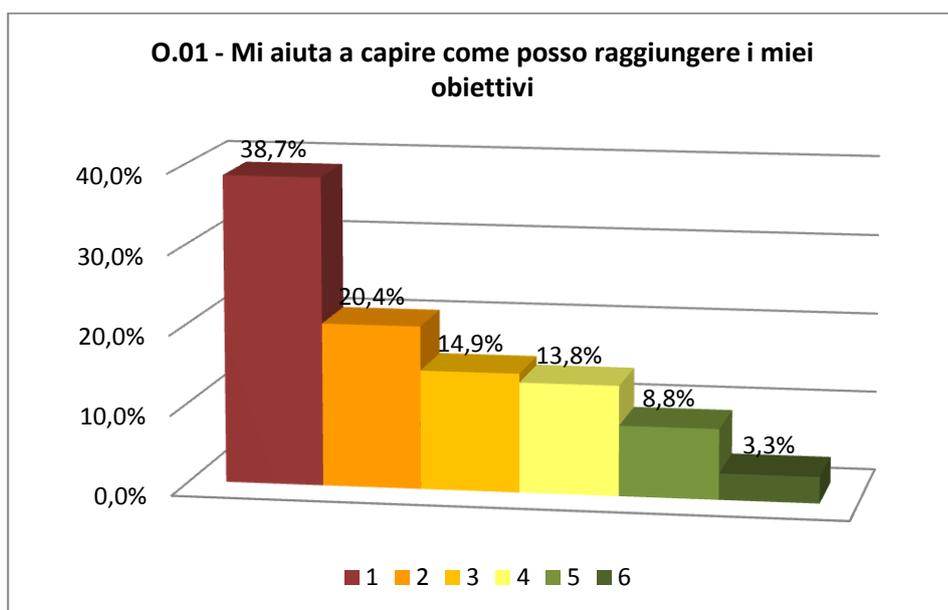
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



0.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti tra i 50 e i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

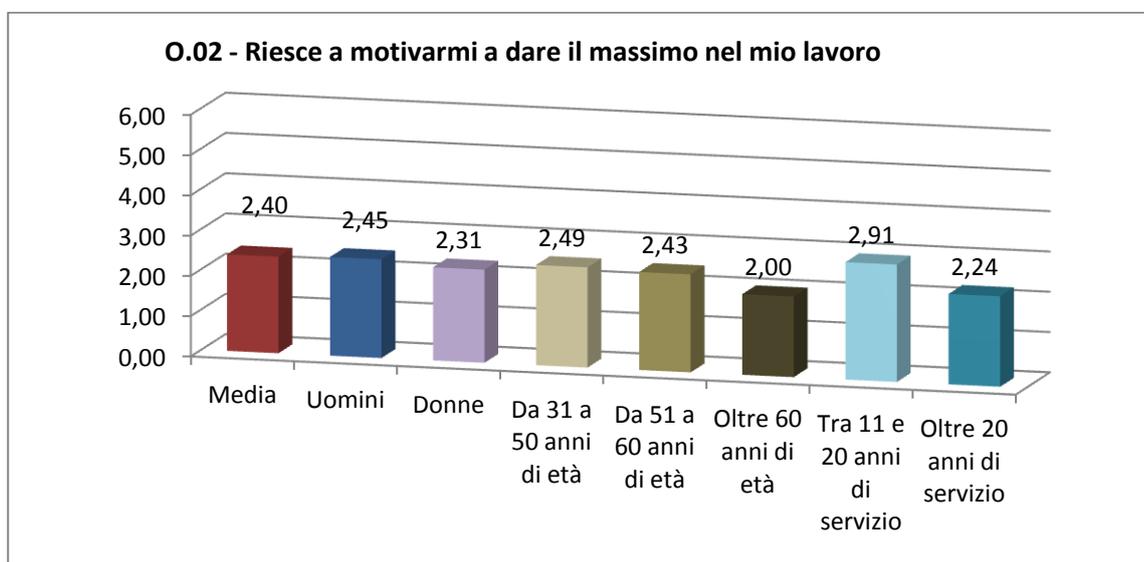
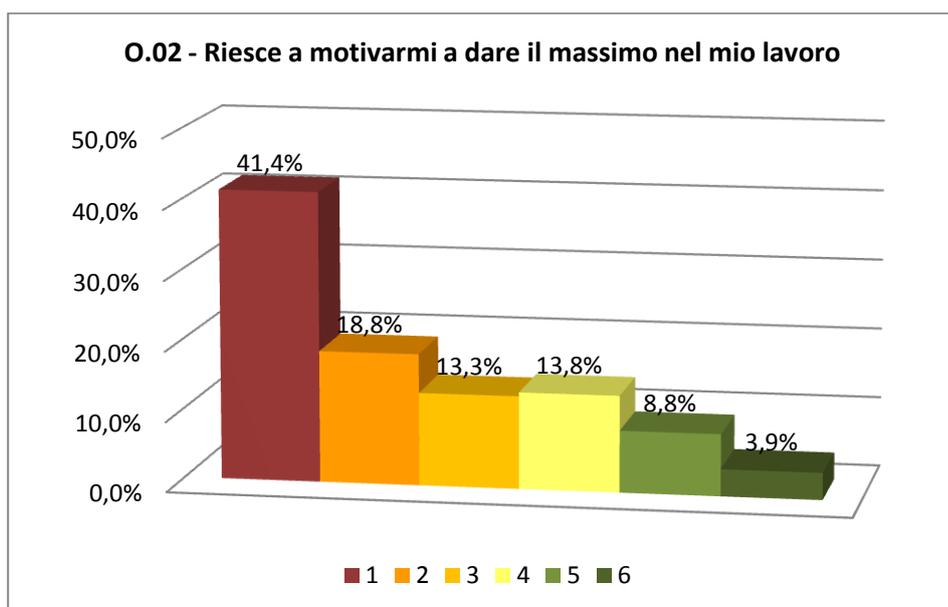
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di assenza di aiuti da parte del capo al fine di comprendere come raggiungere i risultati.



0.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

Il criterio presenta un livello medio di criticità espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

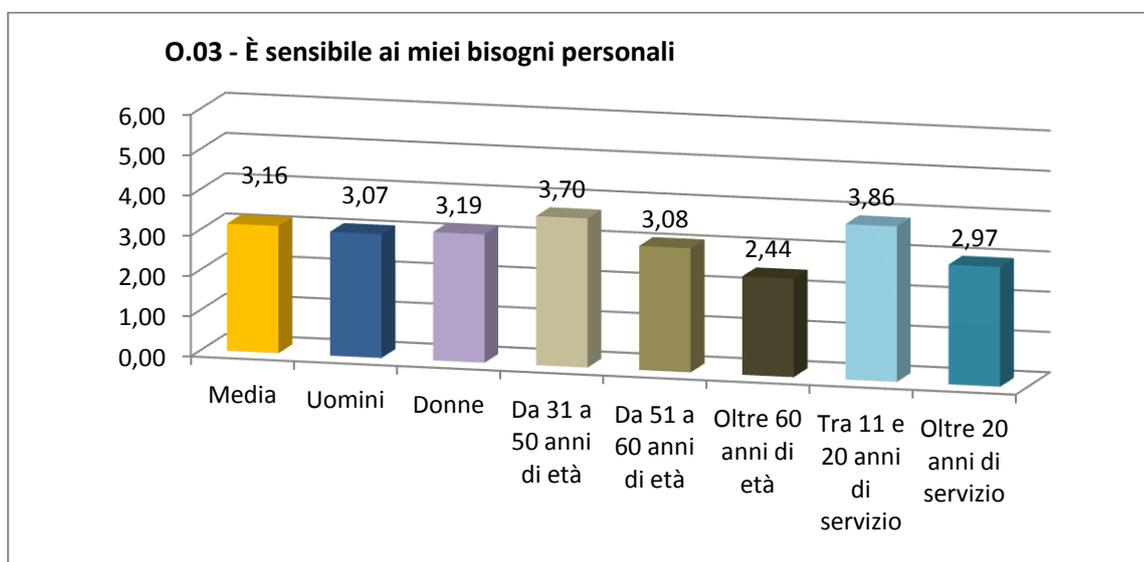
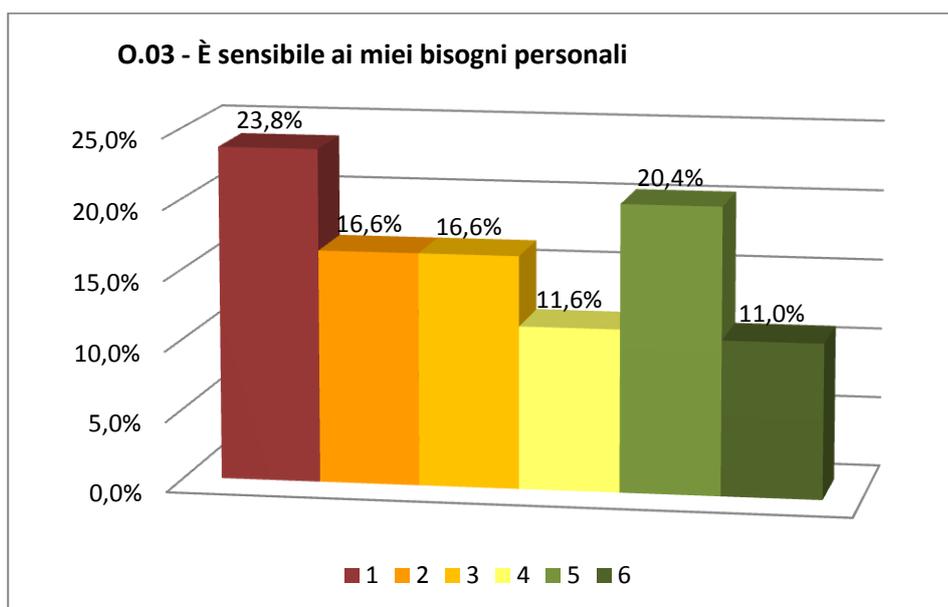
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale decisamente elevata di casi nei quali è presente una netta percezione di incapacità del capo di motivare il dipendente.



O.03 È sensibile ai miei bisogni personali

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da uomini, dipendenti oltre i 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

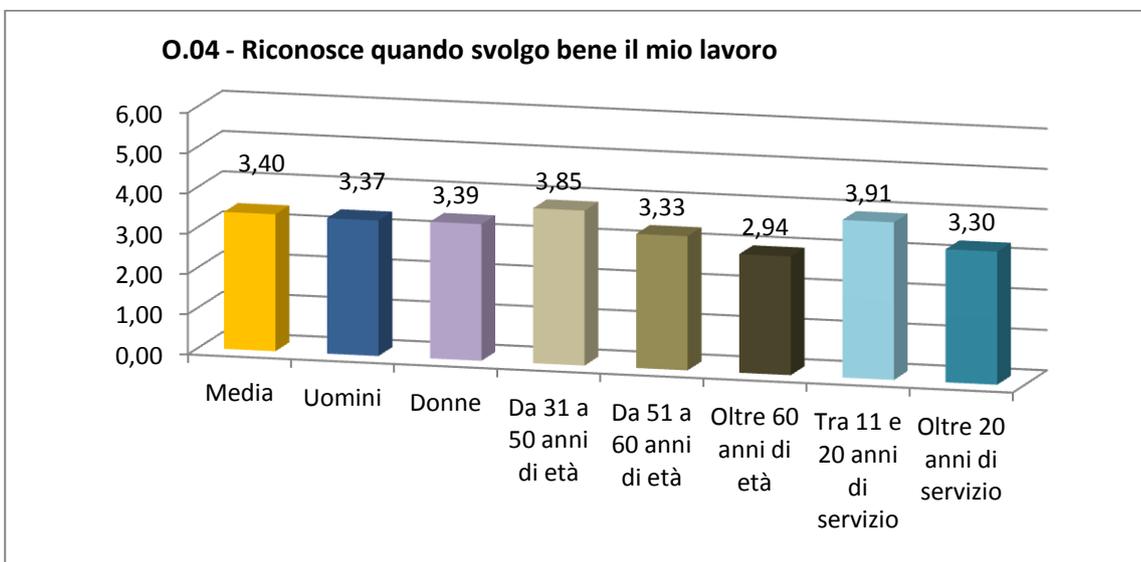
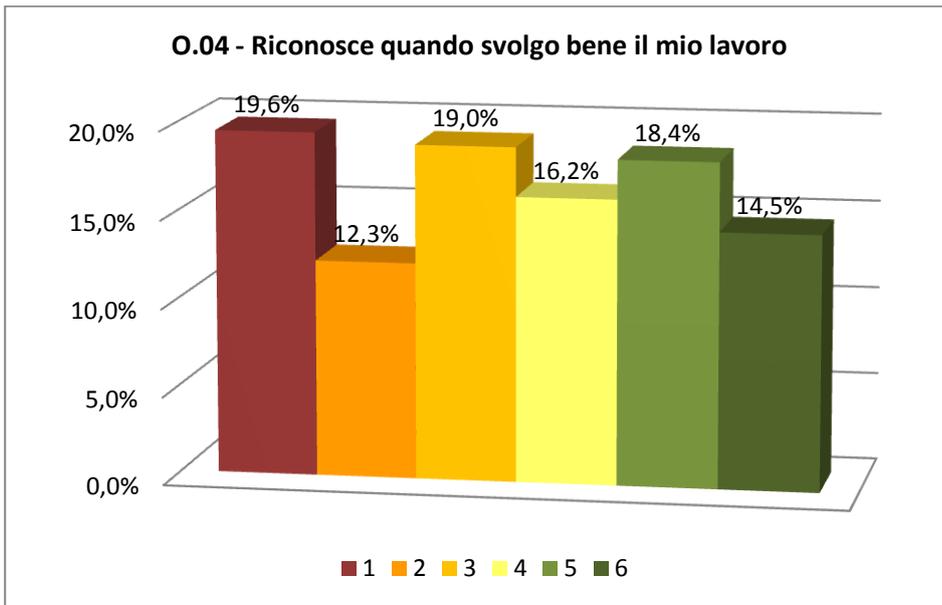
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di insensibilità del capo ai bisogni personali.



O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da uomini, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

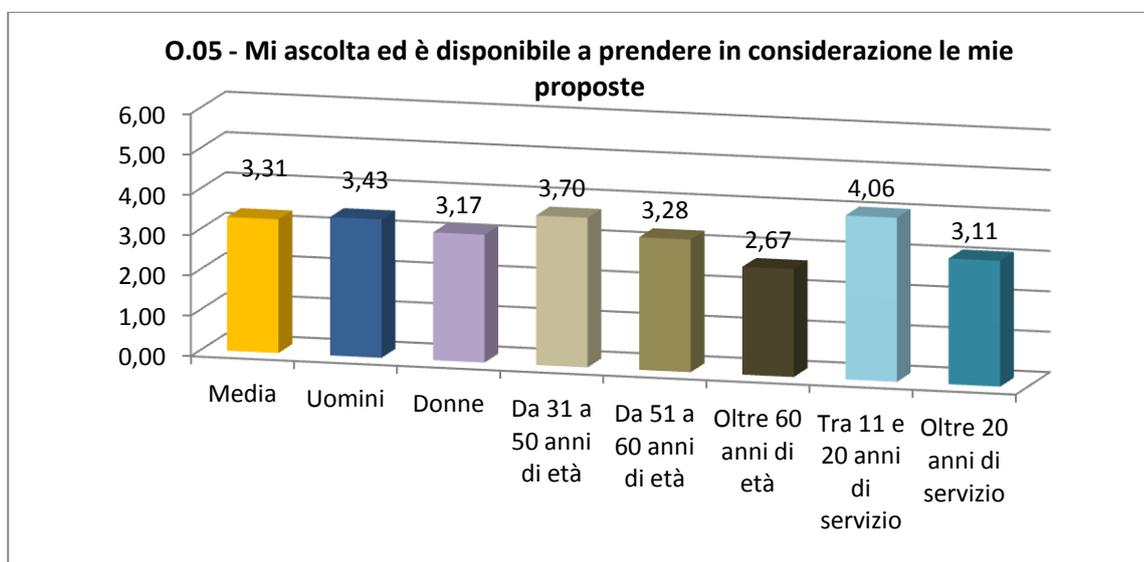
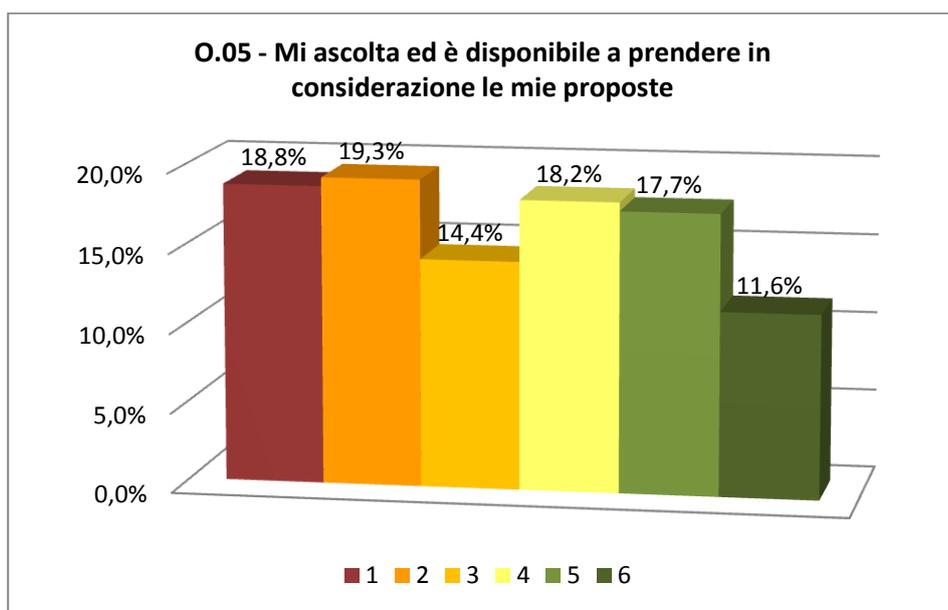
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di mancato riconoscimento da parte del capo dei propri meriti.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di indisponibilità all'ascolto da parte del capo.

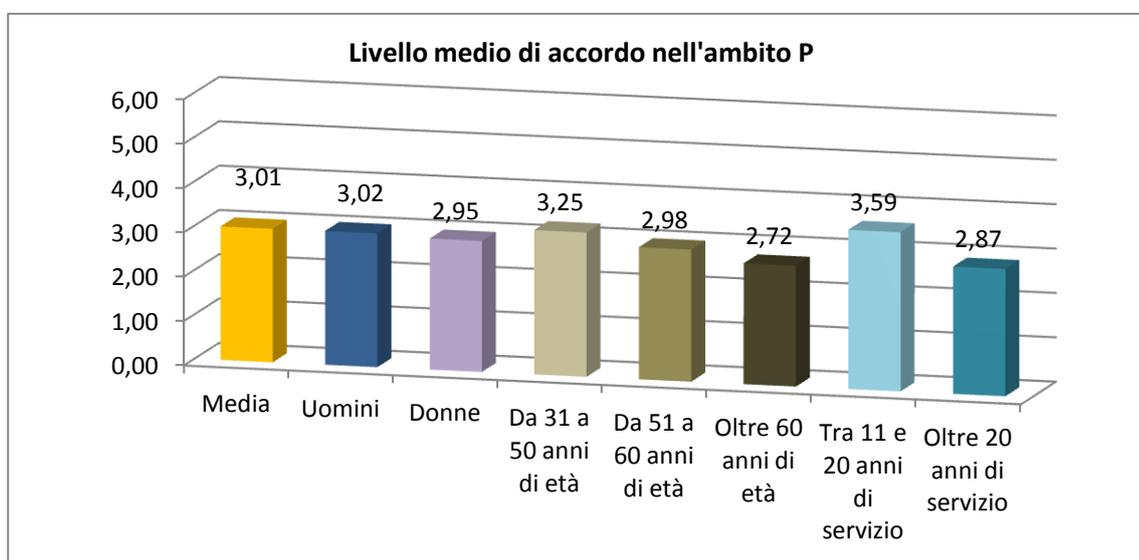


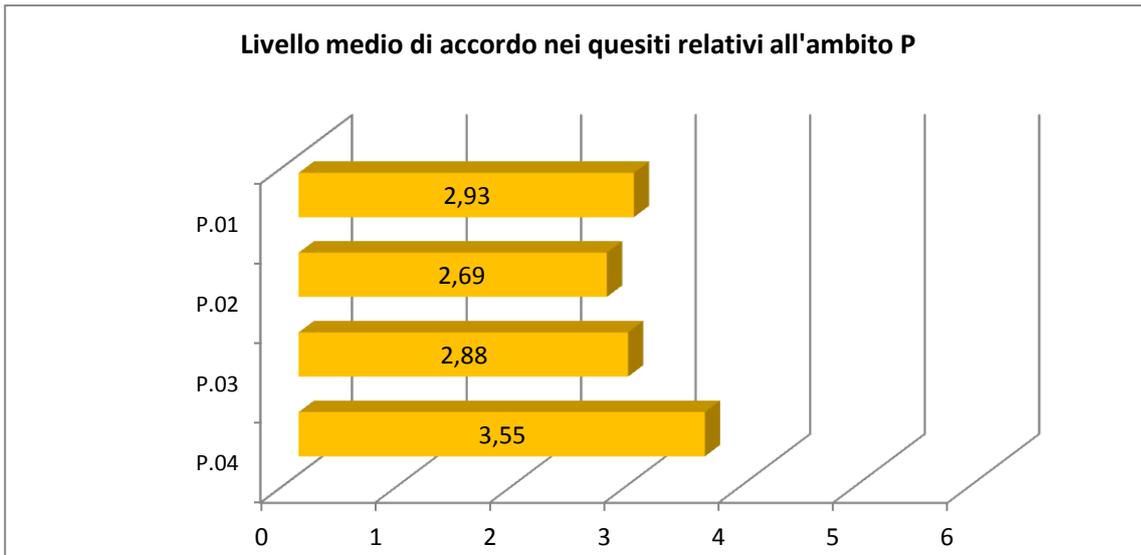
6.2 P - Il mio capo e l'equità

L'ambito di indagine P riguarda l'equità percepita nei comportamenti del superiore gerarchico. Ad ogni dipendente sono stati proposte le seguenti affermazioni (criteri):

- ☺ 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.

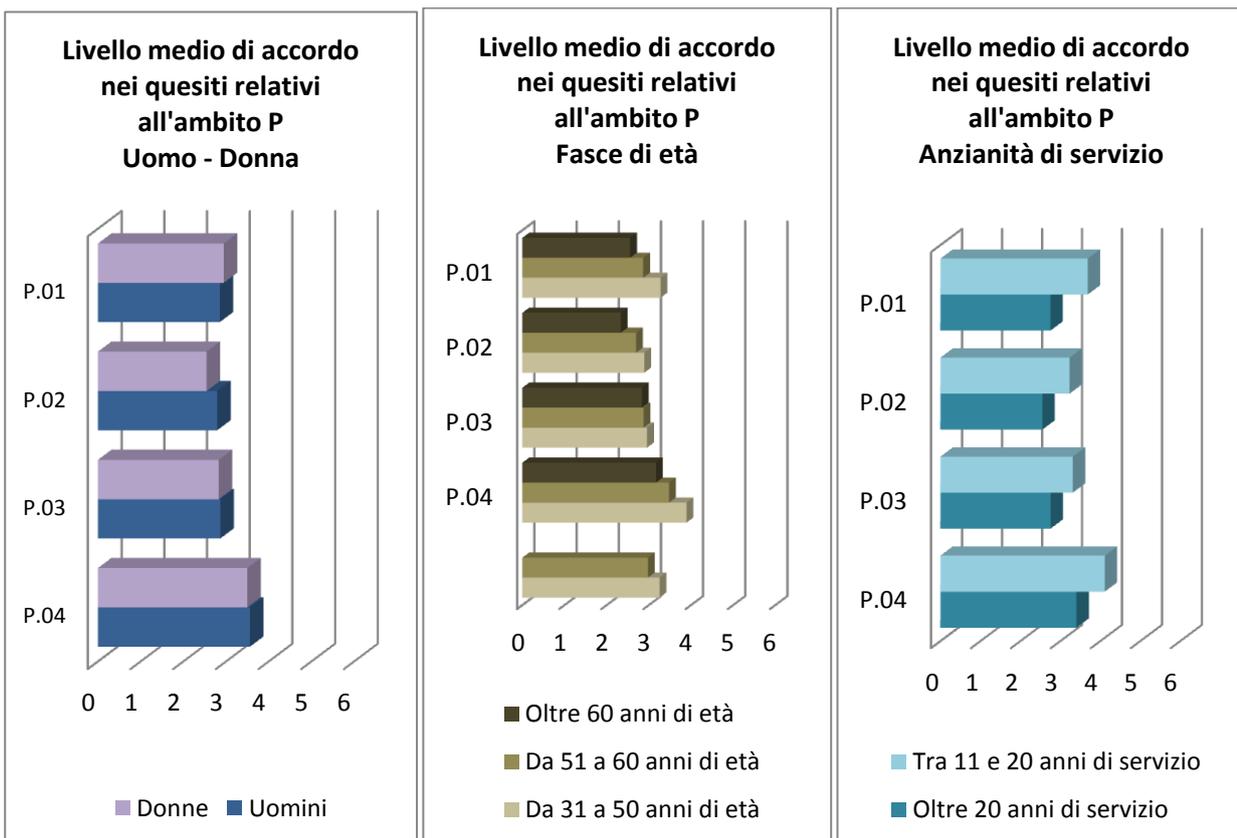
In media di registra un livello di accordo rispetto ai cinque quesiti proposti nell'ambito P pari 3,01 su 6. Il dato evidenzia un livello medio di attenzione rispetto al tema dell'equità dei comportamenti del capo. Tale livello di attenzione è dichiarato in modo più evidente da parte delle donne e dei dipendenti con una maggiore età ed anzianità di servizio.



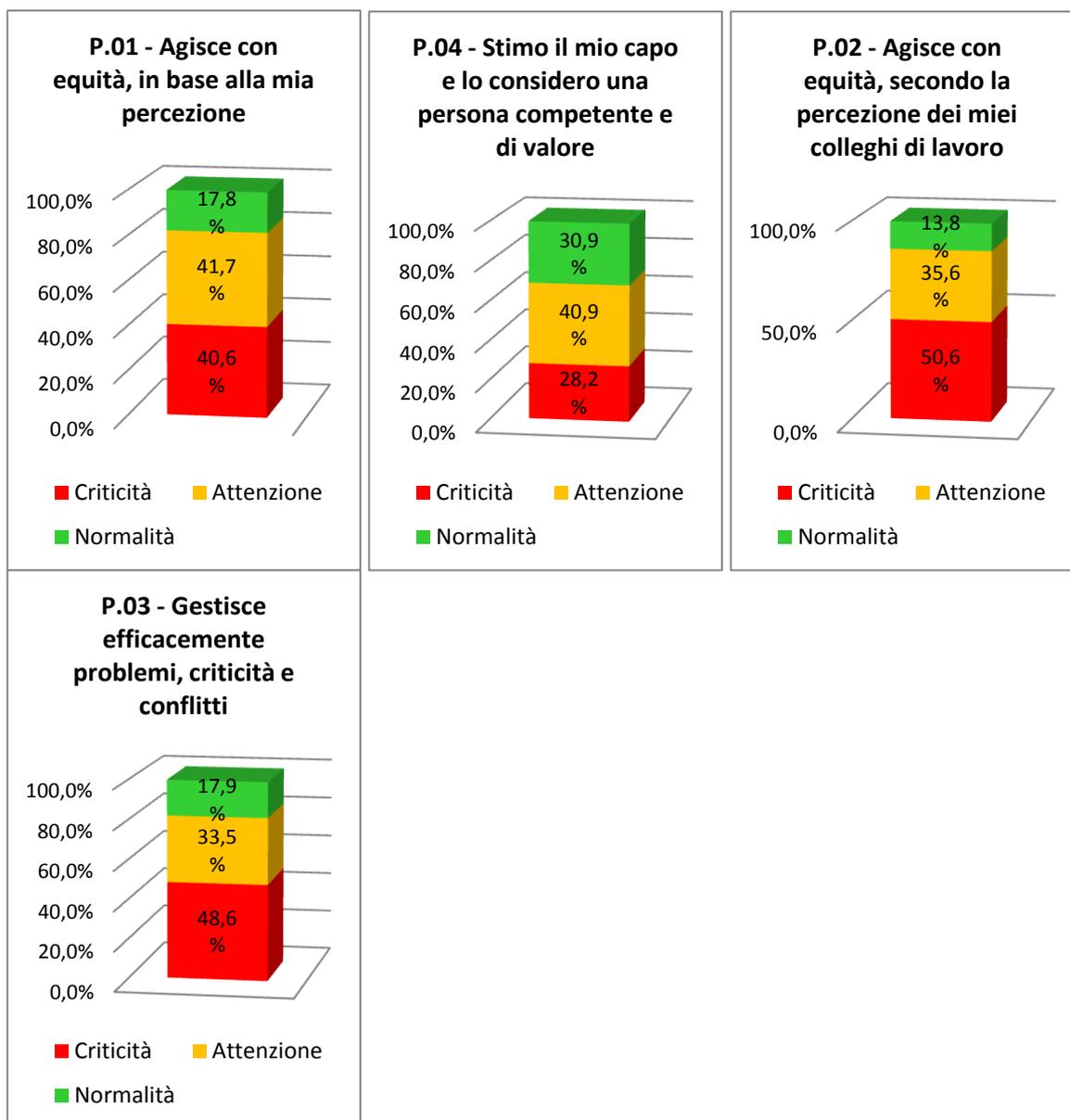


In rosso sono evidenziati i criteri per i quali si registra un livello medio di criticità, in giallo i criteri per i quali si registra un livello medio di attenzione, in verde i criteri per i quali si registra un livello medio di normalità.

I seguenti grafici riportano i dati medi calcolati per tipologia di rispondente.



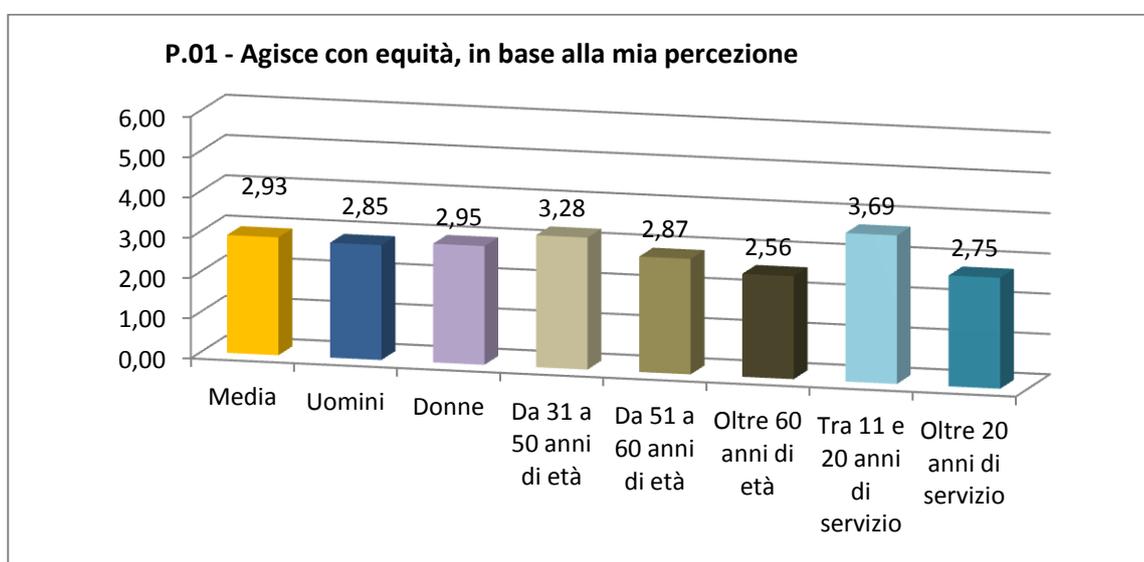
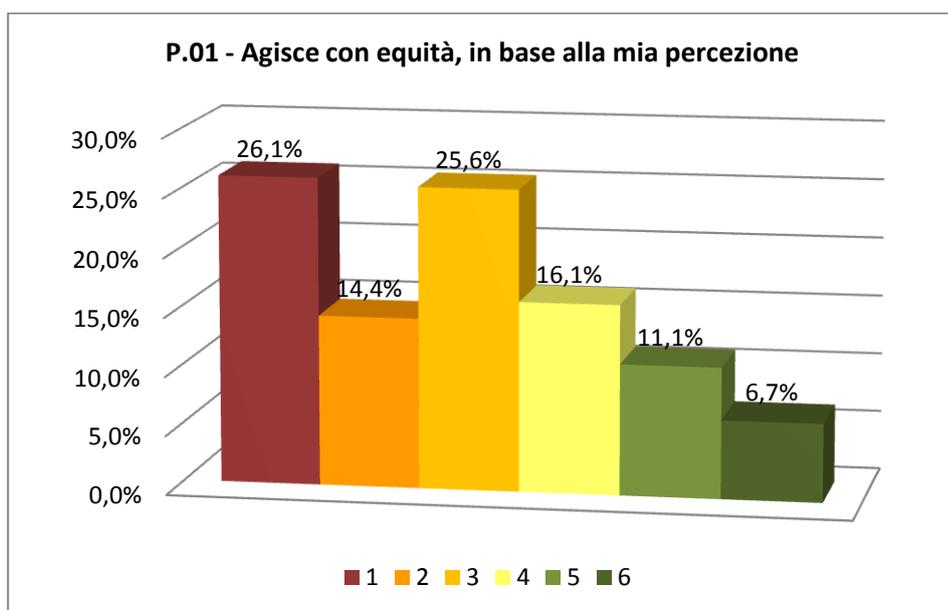
Si riportano i livelli medi di accordo medi aggregati in tre categorie (criticità, attenzione, normalità).



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da uomini, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

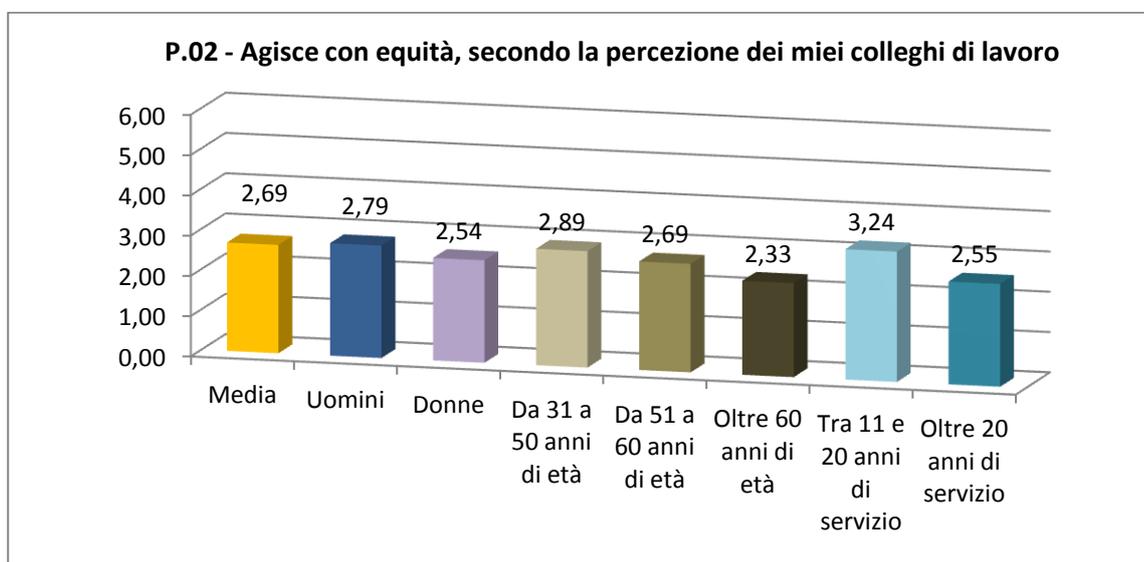
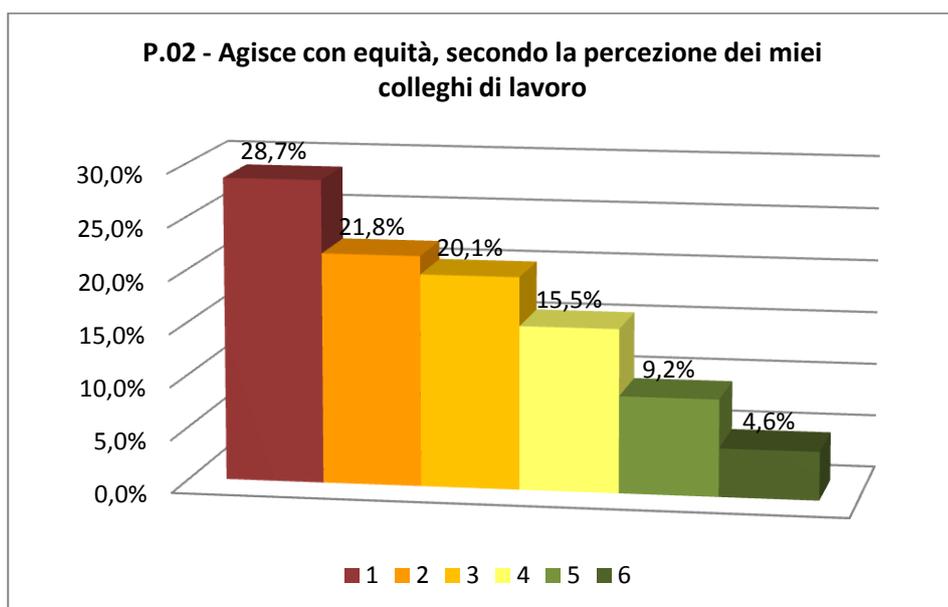
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di non equità da parte del capo.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

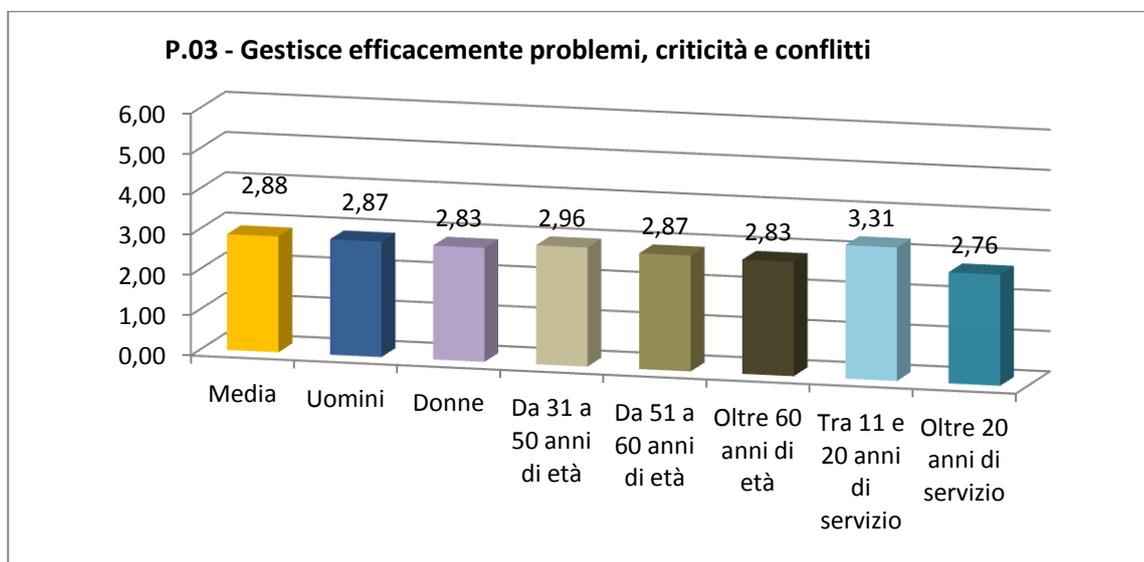
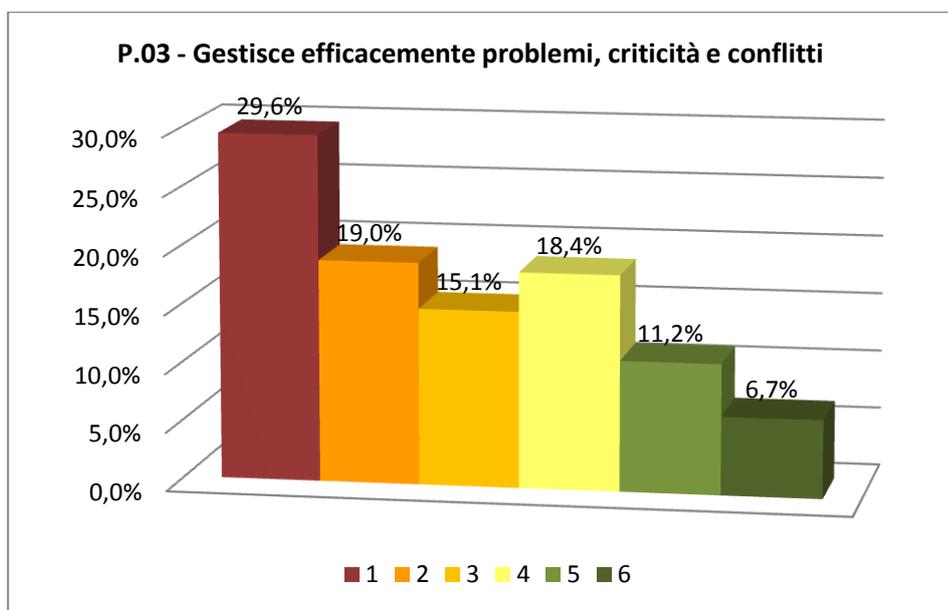
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è una netta percezione di non equità da parte del capo condivisa con i colleghi.



P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

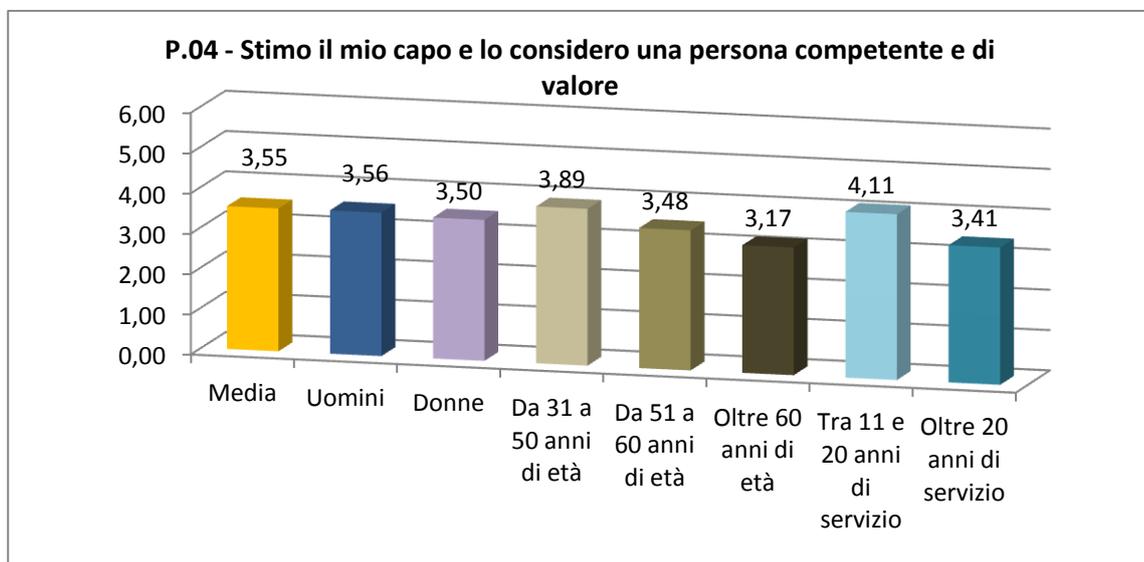
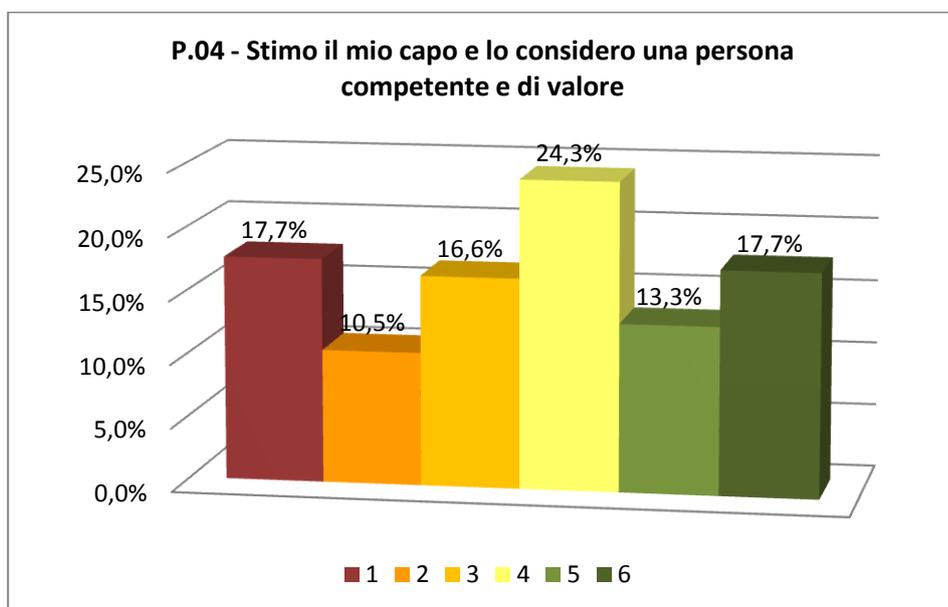
Il profilo delle risposte evidenzia una percentuale elevata di casi nei quali è presente una percezione di incapacità di gestire i conflitti da parte del capo.



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

Il criterio presenta un livello medio di attenzione espresso in particolare da donne, dipendenti con oltre 60 anni di età e dipendenti con una maggiore anzianità di servizio.

Il profilo delle risposte evidenzia una distribuzione normale.



Allegati

Allegato 1. Il questionario

Il testo del questionario distribuito è contenuto in file separato.

-fine del documento-