



Indagine sul personale del
Consiglio regionale del Lazio

2018



SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	3
2. FINALITÀ	5
3. METODOLOGIA	6
4. UNIVERSO DEI DIPENDENTI E DESCRIZIONE DEL CAMPIONE	8
5. ANALISI DEL CAMPIONE	12
6. RISULTATI	15
7. L'IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE	31
8. CONCLUSIONI	34
9. BIBLIOGRAFIA	35
10. ALLEGATI	36



1. INTRODUZIONE

Con “benessere organizzativo” si intende “la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione”¹, ovvero, l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita delle comunità lavorative.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità già nel 1948 definiva la salute come “lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità”. A tal fine, la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano *a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori*. Studi e ricerche sulle organizzazioni, inoltre, hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo. Tale benessere ha effetti positivi sul grado di soddisfazione degli utenti e, in via finale, sulla produttività.

Il “benessere organizzativo” è da tempo oggetto di attenzione anche normativa. I principali riferimenti normativi sono:

- il **Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81** (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) che introduce l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato;

- il **Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) che attribuisce agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) il compito di condurre indagini sul benessere organizzativo;

- il **Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33** (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) che stabilisce l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo;

¹ Avallone F., Bonaretti M., *Benessere Organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche*, 2003.



- la **Direttiva 19 gennaio 2017, n. 3** (Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti).

A fronte di quanto detto, va sottolineato che negli ultimi anni sono incrementate le ricerche che hanno rilevato come le strutture più efficienti siano quelle in cui sono presenti dipendenti soddisfatti e in cui prevale un "clima interno" sereno e partecipativo dato dalla motivazione, collaborazione, coinvolgimento, trasparenza, esatta circolazione delle informazioni, aggiornamento professionale, equità, flessibilità e fiducia, tutti elementi che, migliorando la salute mentale e fisica dei lavoratori, contribuiscono ad aumentare la produttività e la soddisfazione degli utenti. Pertanto il miglioramento della performance di una organizzazione è strettamente connesso ad una attenta gestione e motivazione delle risorse umane: più alto è il grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori, maggiormente si verifica un accrescimento dell'intero Ente. In particolare, oggetto di questo documento sono i dati dell'indagine sul personale del Consiglio regionale del Lazio, di seguito denominato Consiglio, relativi all'anno 2018. Obiettivo dell'indagine è, in primis, quello di trarre valore dai dati ottenuti, valutando il grado di benessere lavorativo percepito dai dipendenti al fine di focalizzare i punti di forza e di debolezza del Consiglio. E' compito degli uffici, nell'ambito delle rispettive competenze, e del Comitato Unico di Garanzia (CUG) proporre soluzioni a potenziali o attuali situazioni di criticità, in modo da avviare tempestive iniziative concrete in tal senso. Ulteriore elemento di supporto, ai fini di una analisi a tutto tondo dei risultati ottenuti dalla presente ricerca, è rappresentato dal "Piano di azioni positive" che l'amministrazione regionale è tenuta a redigere e che, tra i propri obiettivi, ha quello di creare e/o potenziare strumenti volti a stimolare le capacità "latenti" dei dipendenti, trasformandole in capacità "reali" da mettere a disposizione dell'amministrazione.



2. FINALITÀ

Le indagini per rilevare lo stato di benessere dei lavoratori sono finalizzate non solo a una ricognizione dello stato di salute dell'organizzazione stessa, ma anche all'implementazione di interventi volti al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e, quindi, all'incremento della produttività.

Il Consiglio ha confermato, per la sua terza indagine, la somministrazione on line ai dipendenti del questionario predisposto dalla Commissione indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) nel 2013. I risultati dell'indagine rappresentano un valido strumento di analisi dello *status quo*, teso a far emergere eventuali criticità e "aree di sofferenza", contribuendo a fornire informazioni utili a descrivere, sotto differenti punti di vista, il contesto di riferimento, al fine di attivare interventi migliorativi della performance organizzativa, attraverso una adeguata gestione del personale dipendente.

Il questionario analizza tre diverse macro aree:

1. il "benessere organizzativo",
2. il "grado di condivisione del sistema di valutazione"
3. la "valutazione del proprio superiore gerarchico".

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di una organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato e implementato nella propria organizzazione. 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 delle prestazioni.



3. METODOLOGIA

Il questionario sul “benessere organizzativo” consente l’esame dell’insieme dei processi e delle pratiche che incidono sul benessere della comunità lavorativa, rivolgendo l’attenzione all’organizzazione, ai suoi processi e alle sue relazioni. Il documento preso a modello, come già affermato, è stato elaborato dalla CiVIT, all’esito della consultazione effettuata nella seduta del 29 maggio 2013 ed è stato reso fruibile, ed editabile in forma anonima da parte dei dipendenti, direttamente sull’intranet del Consiglio regionale.

Il questionario² è costituito da n. 82 domande³ tese ad analizzare n. 14 dimensioni organizzative⁴, elencate nella tabella seguente e da alcune domande inerenti a delle informazioni generali⁵:

Tab. 1: dettaglio delle 14 dimensioni organizzative.

A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
B	Le discriminazioni
C	L’equità nella mia amministrazione
D	Carriera e sviluppo professionale
E	Il mio lavoro
F	I miei colleghi
G	Il contesto del mio lavoro
H	Il senso di appartenenza
I	L’immagine della mia amministrazione
L	La mia organizzazione
M	Le mie performance
N	Il funzionamento del sistema
O	Il mio capo e la mia crescita
P	Il mio capo e l’equità

² vedi Allegato 1.

³ si fa presente che le domande individuate con il codice “A04”, “A05”, “A09”, “B04”, “B07”, “H05” sono a polarità invertita e pertanto, al fine di mantenere omogenei e coerenti i dati, sono stati ribaltati i punteggi riportati nelle risposte alle citate domande.

⁴ Nel questionario “Benessere Organizzativo”, le n.14 dimensioni organizzative sono evidenziate dalla lettera “A” alla lettera “P” e suddivise in 14 aree tematiche, articolate in 82 items, di cui 9 relativi alla sezione “importanza di alcuni ambiti di indagine”.

⁵ genere, fascia di età, tipologia di contratto, anzianità di servizio e qualifica professionale.



Per ciascuna domanda è stato chiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala Likert, che impiega sei classi che vanno dalla modalità “*Per nulla*” (1)⁶, fino alla modalità “*Del tutto*” (6)⁷ così come sotto riportato:

Tab. 2: dettaglio della scala Likert per la valutazione.

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

Il valore soglia sotto il quale il dato rilevato può essere considerato negativo è pari a 3,5. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione stessa o a quanto la ritiene importante o non importante.

⁶ l'intervistato è in totale disaccordo con l'affermazione.

⁷ l'intervistato è in totale accordo con l'affermazione.



4. UNIVERSO DEI DIPENDENTI E DESCRIZIONE DEL CAMPIONE

Come rappresentato nella tabella che segue, l'universo della popolazione a cui è stato somministrato il questionario è composto da n. 490 dipendenti⁸, suddivisi, sia numericamente che in termini percentuali, per fascia di età, anzianità di servizio, qualifica e tipologia contrattuale. Ai fini di una comprensione dettagliata dei dati emersi, nella sottostante tabella 3 sono riportati anche i dati di genere relativi alle singole citate classificazioni, sia in termini numerici che percentuali.

Tab. 3: caratteristiche dell'universo totale dei dipendenti destinatari dell'indagine 2018.

UNIVERSO TOTALE DEI DIPENDENTI DESTINATARI DELL'INDAGINE 2018								
	N.	%						
DONNA	245	50,00%						
UOMO	245	50,00%						
TOTALE	490	100,00%						
	UOMINI	% SULLA FASCIA	% SUL TOTALE	DONNE	% SULLA FASCIA	% SUL TOTALE	TOTALE	%
ETÀ								
FINO A 30 ANNI	8	72,73%	1,63%	3	27,27%	0,61%	11	2,24%
DAI 31 AI 40 ANNI	55	59,78%	11,22%	37	40,22%	7,55%	92	18,78%
DAI 41 AI 50 ANNI	63	48,46%	12,86%	67	51,54%	13,67%	130	26,53%
DAI 51 AI 60 ANNI	78	43,82%	15,92%	100	56,18%	20,41%	178	36,33%
OLTRE I 60 ANNI	41	51,90%	8,37%	38	48,10%	7,76%	79	16,12%
TOTALE	245			245			490	100,00%
ANZIANITÀ DI SERVIZIO								
MENO DI 5 ANNI	65	61,90%	13,27%	40	38,10%	8,16%	105	21,43%
DA 5 A 10 ANNI	51	54,84%	10,41%	42	45,16%	8,57%	93	18,98%
DA 11 A 20 ANNI	65	57,02%	13,27%	49	42,98%	10,00%	114	23,27%
DA 21 A 30 ANNI	35	31,25%	7,14%	77	68,75%	15,71%	112	22,86%
DA 31 A 40 ANNI	29	46,03%	5,92%	34	53,97%	6,94%	63	12,86%
PIÙ DI 40 ANNI	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,61%	3	0,61%
TOTALE	245			245			490	100,00%
QUALIFICA								
DIRIGENTE	11	78,57%	2,24%	3	21,43%	0,61%	14	2,86%
NON DIRIGENTE	234	49,16%	47,76%	242	50,84%	49,39%	476	97,14%
TOTALE	245			245			490	100,00%
TIPOLOGIA CONTRATTUALE								
INDETERMINATO	165	44,47%	33,67%	206	55,53%	42,04%	371	75,71%
DETERMINATO	50	64,94%	10,20%	27	35,06%	5,51%	77	15,71%
COMANDATI	30	71,43%	6,12%	12	28,57%	2,45%	42	8,57%
TOTALE	245			245			490	100,00%

⁸ Il dato, comunicato dall'Area "Organizzazione, Programmazione e gestione giuridica del personale", è inerente al medesimo periodo temporale in cui è stato somministrato il questionario.



Nella tabella 4 viene preso invece in esame il campione dei 105 dipendenti che hanno risposto al questionario, distribuito in base alle differenti classificazioni, sia in termini numerici, che percentuali.

Tab. 4: caratteristiche del campione: ripartizione del numero soggetti e percentuali per genere, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica e tipologia di contratto.

ANNO	2018	
Partecipanti	105	
	n.	%
Genere		
Uomo	40	38,09%
Donna	45	42,86%
Non dichiarato	20	19,05%
Età		
Fino a 30 anni	4	3,81%
Dai 31 ai 40 anni	16	15,24%
Dai 41 ai 50 anni	27	25,71%
Dai 51 ai 60 anni	30	28,57%
Oltre i 60 anni	10	9,52%
Non dichiarato	18	17,14%
Anzianità di servizio		
Meno di 5 anni	16	15,24%
Da 5 a 10 anni	22	20,95%
Da 11 a 20 anni	17	16,19%
Oltre i 20 anni	32	30,48%
Non dichiarato	18	17,14%
Qualifica		
Dirigente	1	0,95%
Non dirigente	85	80,95%
Non dichiarato	19	18,10%
Tipologia contrattuale		
A tempo indeterminato	77	73,33%
A tempo determinato	7	6,67%
Non dichiarato	21	20,00%



E' possibile, a questo punto, mettere a confronto i dati relativi ai dipendenti che hanno risposto al questionario nelle tre indagini effettuate.

Tab. 5: comparazione tra i campioni dei soggetti rispondenti.

ANNO	2015		2017		2018	
Partecipanti	307		170		105	
	n.	%	n.	%	n.	%
Genere						
Uomo	136	44,30%	74	43,53%	40	38,09%
Donna	159	51,79%	75	44,12%	45	42,86%
Non dichiarato	12	3,91%	21	12,35%	20	19,05%
Età						
Fino a 30 anni	11	3,58%	11	6,47%	4	3,81%
Dai 31 ai 40 anni	63	20,52%	26	15,29%	16	15,24%
Dai 41 ai 50 anni	95	30,94%	35	20,59%	27	25,71%
Dai 51 ai 60 anni	102	33,22%	59	34,71%	30	28,57%
Oltre i 60 anni	24	7,82%	23	13,53%	10	9,52%
Non dichiarato	12	3,91%	16	9,41%	18	17,14%
Anzianità di servizio						
Meno di 5 anni	36	11,73%	20	11,76%	16	15,24%
Da 5 a 10 anni	92	29,97%	33	19,41%	22	20,95%
Da 11 a 20 anni	39	12,70%	27	15,88%	17	16,19%
Oltre i 20 anni	126	41,04%	74	43,53%	32	30,48%
Non dichiarato	14	4,56%	16	9,41%	18	17,14%
Qualifica						
Dirigente	8	2,61%	8	4,71%	1	0,95%
Non dirigente	288	93,81%	145	85,29%	85	80,95%
Non dichiarato	11	3,58%	17	10,00%	19	18,10%
Tipologia contrattuale						
A tempo indeterminato	242	78,83%	131	77,06%	77	73,33%
A tempo determinato	44	14,33%	19	11,18%	7	6,67%
Non dichiarato	21	6,84%	20	11,76%	21	20,00%

Da un'analisi della tabella 5, il primo dato che emerge è il numero sempre più minore dei dipendenti che hanno partecipato all'indagine: 307 nel 2015 (pari a circa il 55% dell'universo



della popolazione), 170 nel 2017 (pari a quasi il 31% dell'universo della popolazione) e 105 nel 2018 (pari al 21,43% dell'universo della popolazione).

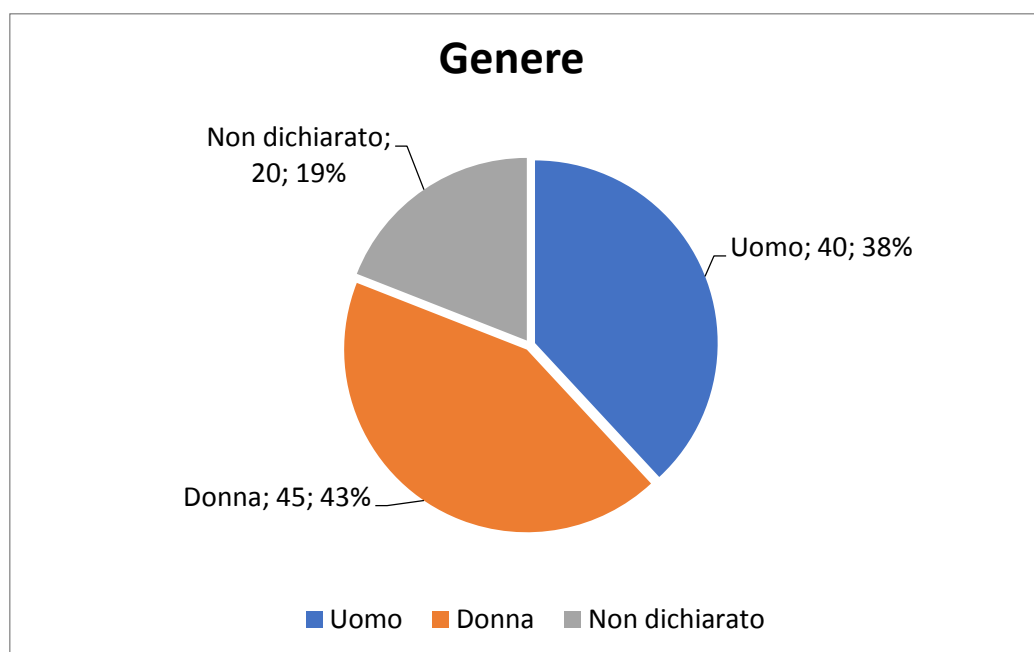
Va precisato che i dati relativi al numero dei dipendenti che hanno partecipato alle tre indagini possono essere raffrontati solo parzialmente, in quanto la metodologia seguita per la somministrazione è uniforme solo nelle ultime due dove si è proceduto con questionari anonimi online. Al contrario, la prima indagine è stata effettuata mediante la somministrazione di questionari in forma cartacea.

5. ANALISI DEL CAMPIONE

I questionari compilati sono risultati essere 105, a fronte di un totale di n. 490 dipendenti. Il tasso di risposta è stato quindi pari al 21,43%. Le principali caratteristiche riportate nelle tabelle rappresentate nel precedente Paragrafo 4 sono illustrate graficamente nelle figure 1, 2, 3 e 4 di seguito riportate.

Nella figura 1 troviamo il grafico inerente il genere. Nei tre questionari somministrati (2015 – 2017 – 2018) il numero delle donne partecipanti è stato sempre più alto rispetto a quello degli uomini. Troviamo, altresì, una crescita rilevante, tra le diverse indagini, del valore “Non dichiarato”: da una percentuale del 3,91 del 2015, si è passati ad una percentuale del 12,35 del 2017, fino a sfiorare il 20% in quest’ultima indagine.

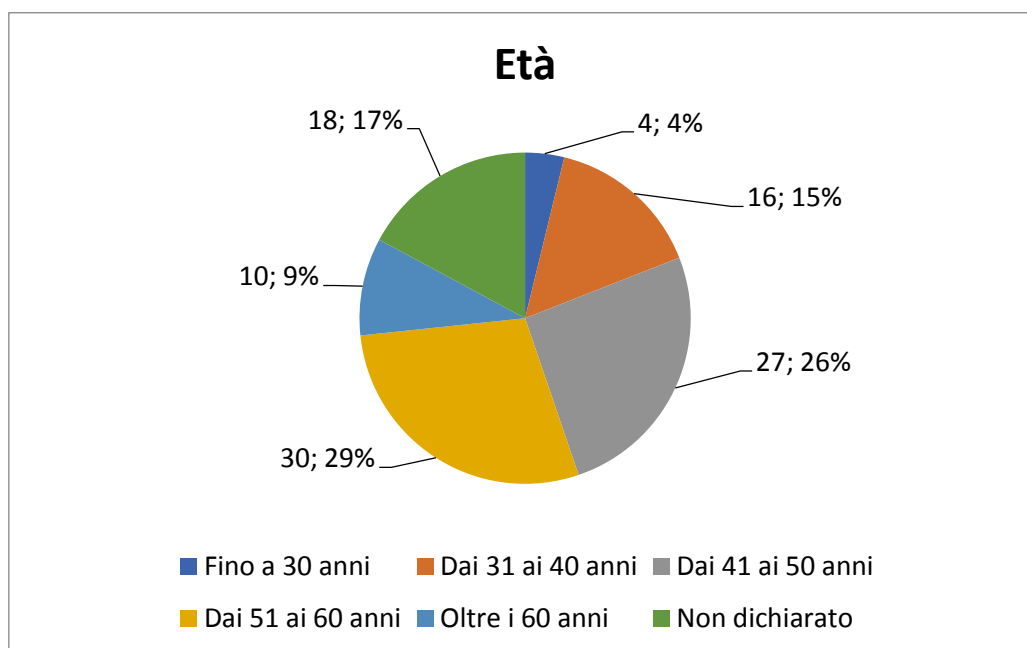
Figura 1: caratteristiche del campione con riferimento al genere



Per quanto riguarda la variabile riferita all’età, nella figura 2 si nota una maggiore concentrazione delle risposte tra i dipendenti appartenenti alle fasce di età tra i 51 e i 60 anni (circa il 29%). Il dato conferma quanto già rilevato con i precedenti questionari: nel 2015 il 33% e nel 2017 quasi il 35%.

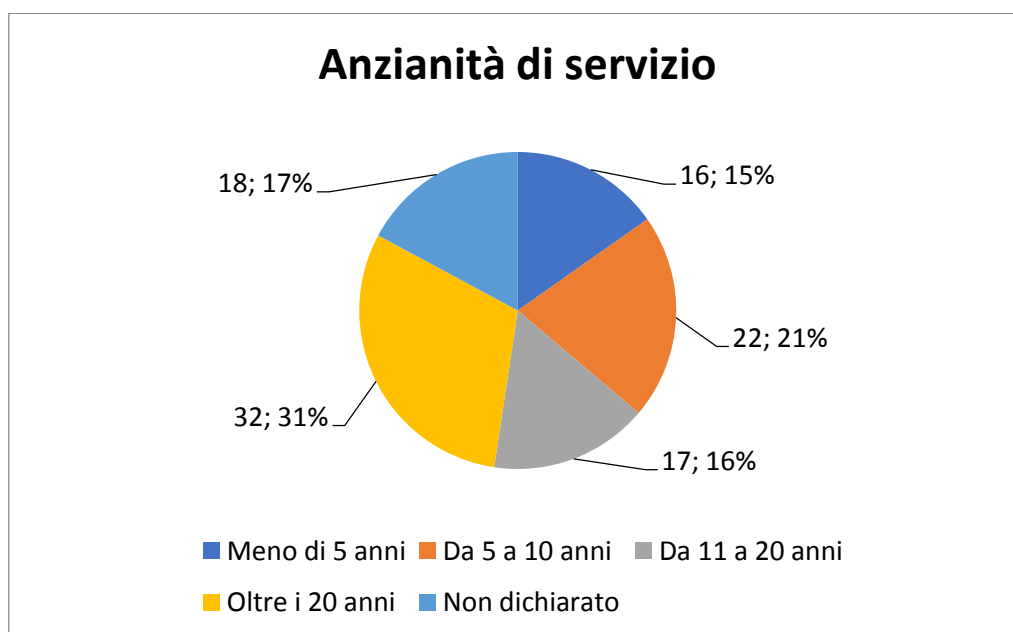


Figura 2: caratteristiche del campione con riferimento all'età



L'anzianità di servizio rappresenta una variabile significativa nell'identificazione del campione e in particolare, nella figura 3, si evidenzia come abbiano maggiormente partecipato i dipendenti con maggiore anzianità di servizio (oltre il 30%). Il dato, pur con un divario minore, conferma quanto registrato nelle precedenti indagini.

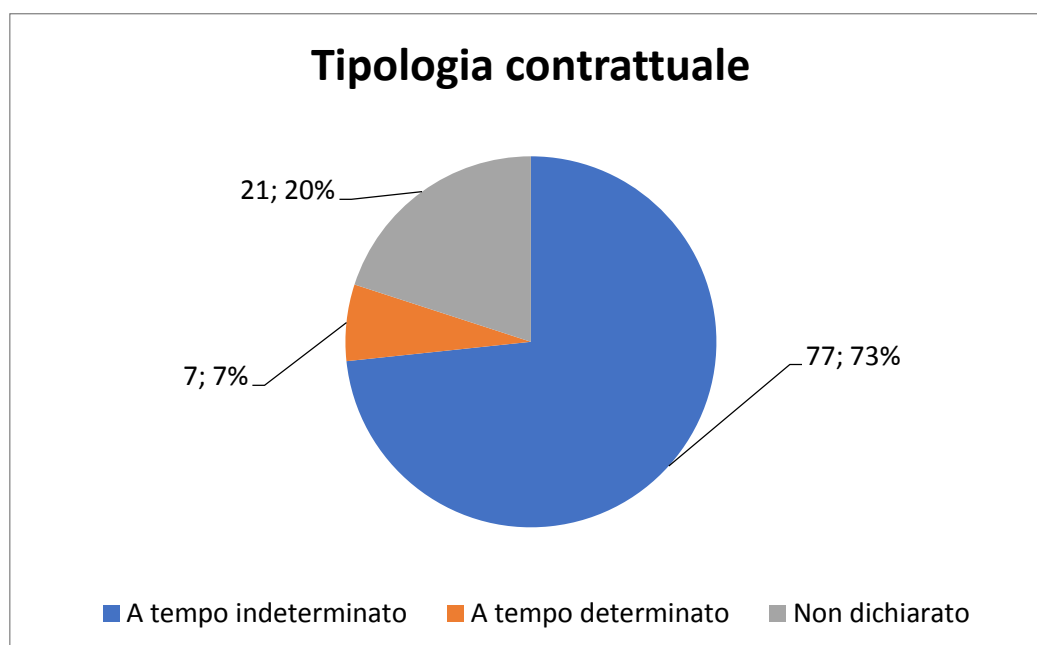
Figura 3: caratteristiche del campione con riferimento all'anzianità di servizio





Prevedibile la conferma del dato rappresentato dalla figura 4 inerente la tipologia contrattuale. Anche nel 2018 i partecipanti con contratto a tempo indeterminato sono stati di gran lunga maggiori rispetto ai contrattisti a tempo determinato. La percentuale di partecipazione di questi ultimi è scesa da circa un 14% del 2015 a meno del 7% del 2018.

Figura 4: caratteristiche del campione con riferimento alla tipologia contrattuale



Visto l'esiguo numero dei dirigenti, il dato di comparazione tra la dirigenza e il personale non dipendente non è stato rappresentato graficamente.



6. RISULTATI

Nel presente paragrafo vengono riportati ed analizzati i risultati dell'indagine. Innanzitutto, nella tabella 6, sono indicate le medie relative alle risposte fornite alle singole domande del questionario, disposte in ordine crescente, messe a confronto con le risposte date nella precedente indagine. Va preliminarmente rilevato che, rispetto alla precedente indagine, nella quale la maggior parte delle risposte aveva visto un incremento delle medie rispetto all'indagine del 2015, in quest'ultima rilevazione, troviamo maggiori "differenze" in negativo. A tal proposito occorre sottolineare che, nell'ambito di ciascuna dimensione organizzativa, al fine di avere una scala di valori uniformi, si è proceduto, relativamente alle domande formulate in maniera opposta rispetto alle altre, ed invertirne la gradazione.

Tabella 6: medie risultanti dalle risposte date ad ogni domanda del questionario.

DOMANDE	2018	2017	DIFFERENZA
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,57	2,35	0,21
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,78	2,68	0,10
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,83	2,56	0,27
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,97	2,82	0,15
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,05	2,89	0,16
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,05	3,13	-0,08
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,16	3,27	-0,11
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,20	3,18	0,02
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,21	3,56	-0,35
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,22	3,09	0,13
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,24	3,08	0,15
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,28	3,73	-0,45
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,36	3,57	-0,21
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,37	3,27	0,09
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,37	3,29	0,08
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	3,37	3,52	-0,15
Conosco le strategie della mia amministrazione	3,38	3,11	0,27
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,48	3,42	0,06
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,62	3,88	-0,25



Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,63	3,59	0,05
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,65	3,88	-0,24
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,65	3,49	0,16
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,66	3,88	-0,22
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,70	3,59	0,11
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,71	3,67	0,04
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,77	4,03	-0,25
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,77	4,02	-0,25
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,80	3,93	-0,14
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,81	3,71	0,10
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,84	3,82	0,02
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,84	3,64	0,21
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,84	3,63	0,21
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,85	3,88	-0,03
Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,85	4,09	-0,24
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,91	3,74	0,18
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,91	3,67	0,24
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,93	3,90	0,04
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,97	4,10	-0,13
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,98	3,92	0,06
Mi sento parte di una squadra	4,00	4,12	-0,12
Se potessi, comunque cambierei ente *	4,02	3,85	0,17
Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,07	3,96	0,11
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,07	3,90	0,17
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,12	4,26	-0,14
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,15	4,33	-0,18
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività	4,16	4,05	0,10
È sensibile ai miei bisogni personali	4,16	4,29	-0,14
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,20	4,06	0,13
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,24	4,46	-0,22
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,33	4,40	-0,07
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,40	4,58	-0,19
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,41	4,59	-0,18
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,44	4,74	-0,31



La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro *	4,44	4,36	0,08
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano *	4,49	4,38	0,11
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,52	4,43	0,09
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,70	4,64	0,06
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,76	4,87	-0,12
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,76	4,49	0,27
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,95	4,73	0,22
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro *	5,00	4,84	0,16
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,01	5,07	-0,06
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,02	4,85	0,18
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) *	5,03	4,90	0,13
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,15	5,19	-0,04
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,17	4,86	0,30
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	5,19	5,17	0,02
Sono soggetto a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro *	5,38	5,22	0,16
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,38	5,35	0,03
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,39	5,49	-0,10
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,61	5,51	0,11
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,62	5,51	0,11
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,67	5,48	0,19

*Domande a polarità invertita



La tabella 7 evidenzia la media dei risultati⁹ delle 14 dimensioni indagate, da cui emerge una valutazione media complessiva pari a 3,96. Il valore è simile al risultato ottenuto nella precedente valutazione che era pari a 3,95.

Tab. 7: media di ogni singola dimensione.

DIMENSIONI ORGANIZZATIVE		MEDIA 2018
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,45
B	Le discriminazioni	5,23
C	L'equità nella mia amministrazione	3,54
D	La carriera e lo sviluppo professionale	3,21
E	Il mio lavoro	4,56
F	I miei colleghi	4,46
G	Il contesto del mio lavoro	3,47
H	Il senso di appartenenza	4
I	L'immagine della mia amministrazione	3,9
L	La mia organizzazione	3,44
M	Le mie performance	3,87
N	Il funzionamento del sistema	3,33
O	Il mio capo e la mia crescita	3,97
P	Il mio capo e l'equità	3,96

⁹ Al fine di non inquinare il questionario, le medie riportate tengono conto di quanto specificato nel precedente paragrafo 3, relativamente alle domande a polarità invertita (si veda la nota n. 6).



La tabella 8 riporta la valutazione media delle singole dimensioni organizzative. Da tale raffronto si nota come, in alcuni ambiti, ci sia stata una inversione di crescita della percezione. Questo in parziale controtendenza rispetto alla precedente indagine dove, con riferimento a quella del 2015, le medie erano tutte migliorate. Tra le medie che segnano una decrescita è da notare come quelli più alti siano tra loro legati al contesto della equità e del rapporto con il proprio superiore:

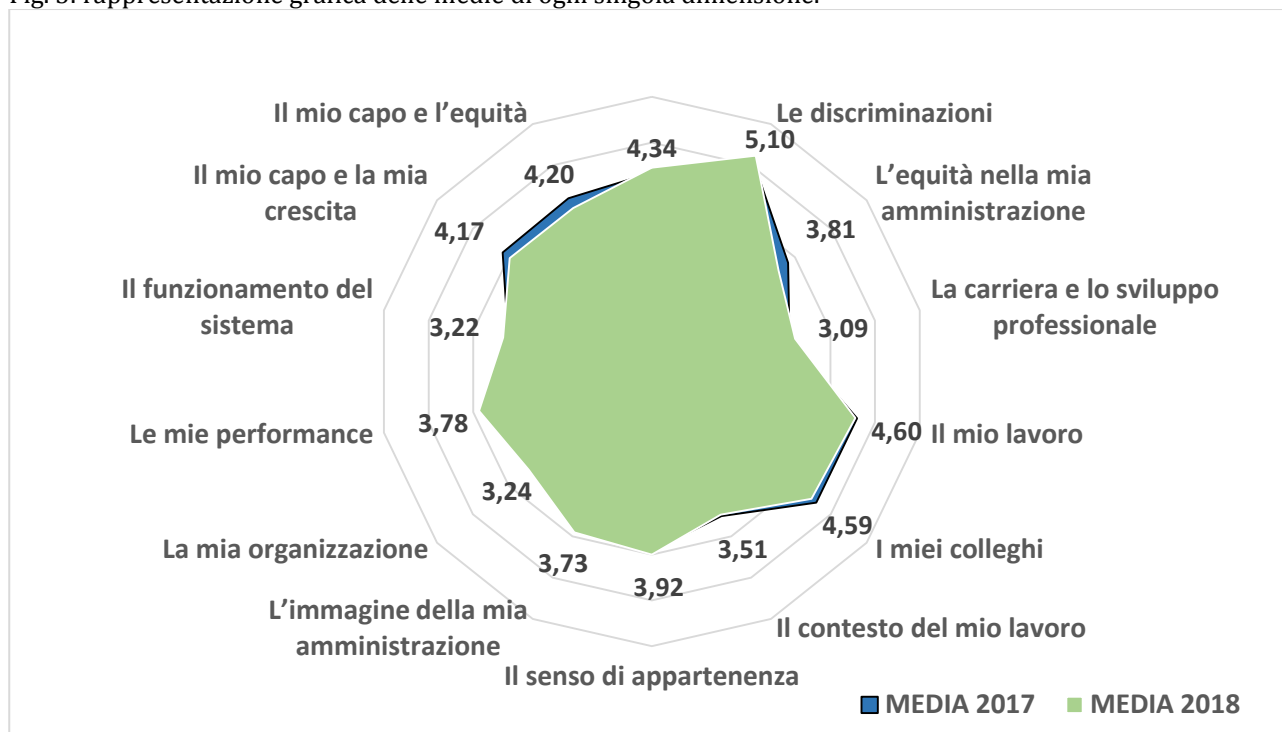
Tab. 8: raffronto tra le medie di ogni singola dimensione negli anni 2017 e 2018.

	DIMENSIONI ORGANIZZATIVE	MEDIA 2017	MEDIA 2018	+ / -
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,34	4,45	0,11
B	Le discriminazioni	5,10	5,23	0,13
C	L'equità nella mia amministrazione	3,81	3,54	-0,27
D	La carriera e lo sviluppo professionale	3,09	3,21	0,12
E	Il mio lavoro	4,60	4,56	-0,04
F	I miei colleghi	4,59	4,46	-0,13
G	Il contesto del mio lavoro	3,51	3,47	-0,04
H	Il senso di appartenenza	3,92	4,00	0,08
I	L'immagine della mia amministrazione	3,73	3,90	0,17
L	La mia organizzazione	3,24	3,44	0,20
M	Le mie performance	3,78	3,87	0,09
N	Il funzionamento del sistema	3,22	3,33	0,11
O	Il mio capo e la mia crescita	4,17	3,97	-0,20
P	Il mio capo e l'equità	4,20	3,96	-0,24



Nella figura 5, gli stessi dati vengono rappresentati graficamente:

Fig. 5: rappresentazione grafica delle medie di ogni singola dimensione.



Tra le 14 dimensioni, 8 hanno riscontrato un lieve incremento. Tra questi, i più consistenti (circa +0,20), quelli inerenti “L'immagine della mia amministrazione” e “La mia organizzazione”.

La dimensione che, pur ottenendo un leggero incremento, continua ad avere, in linea con le precedenti indagini, la media generale più bassa è “La carriera e lo sviluppo professionale” (3,21). Di poco superiori, ma anche queste sempre al penultimo e terzultimo posto, sono i dati emersi dalle medie delle dimensioni: “Il funzionamento del sistema” (3,33) e “La mia organizzazione” (3,44).

Viceversa, le dimensioni organizzative che hanno ottenuto medie generali più alte sono: “Le discriminazioni” (5,23), “Il mio lavoro” (4,56) e “I miei colleghi” (4,46). L'indagine conferma dunque, anche in questo caso, le posizioni ed i risultati ottenuti nel 2017.



A fronte di una analisi delle medie delle dimensioni organizzative in relazione al genere, alla tipologia di contratto, all'anzianità lavorativa ed alla qualifica professionale è stato possibile confrontare i dati relativi all'indagine precedente con quelli relativi all'indagine attuale, come illustrato tramite le rappresentazioni grafiche evidenziate di seguito, nelle figure da 6 a 21.

Fig. 6: medie generali 2017/2018

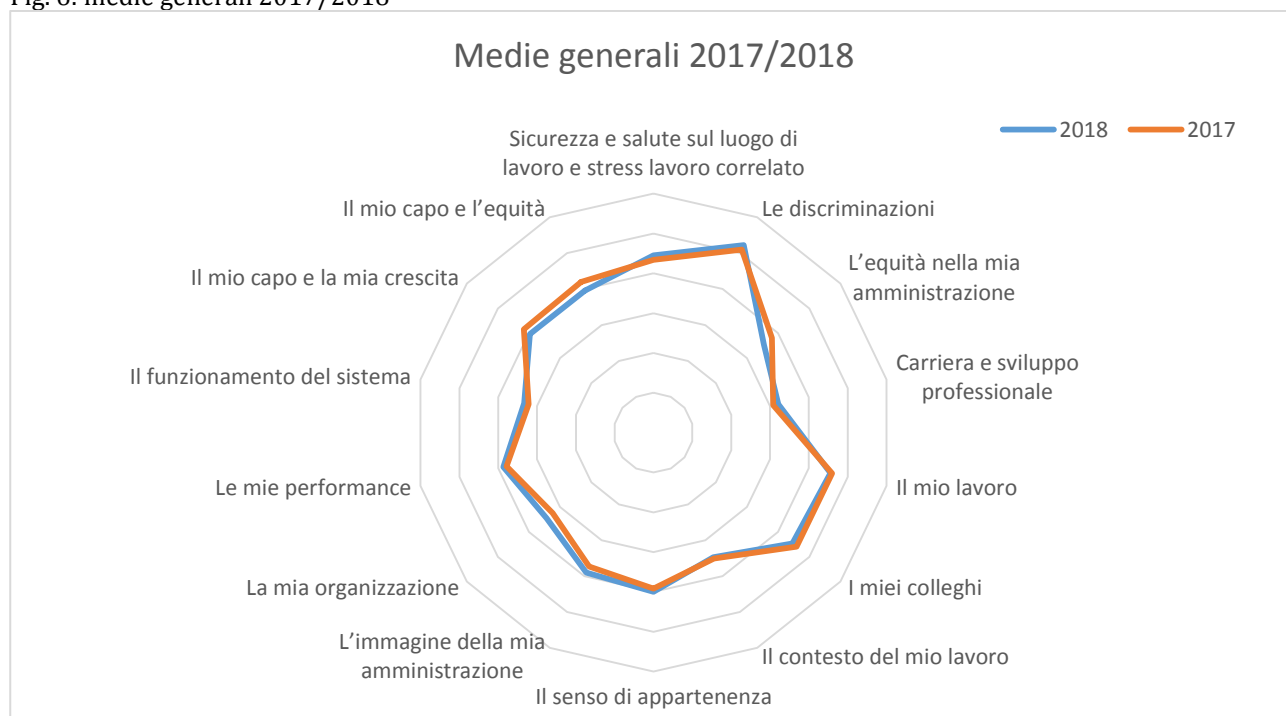




Figure 7 e 8: rappresentazione grafica delle medie relative al genere

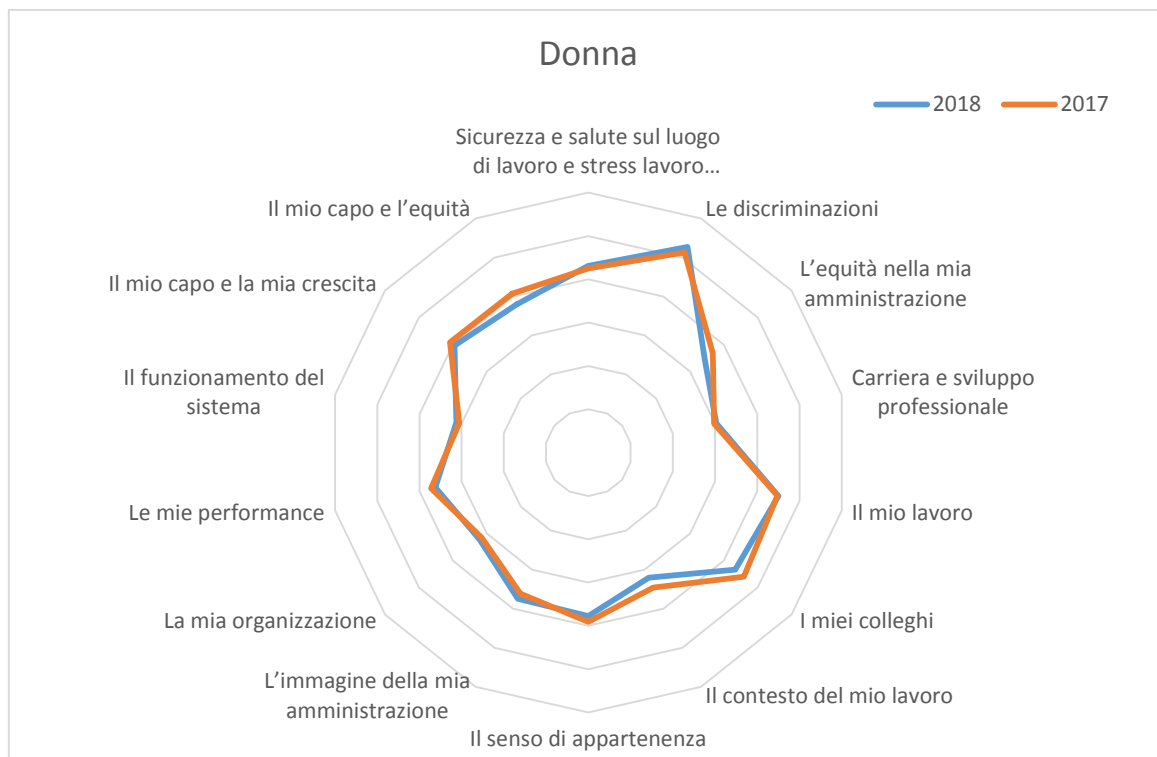


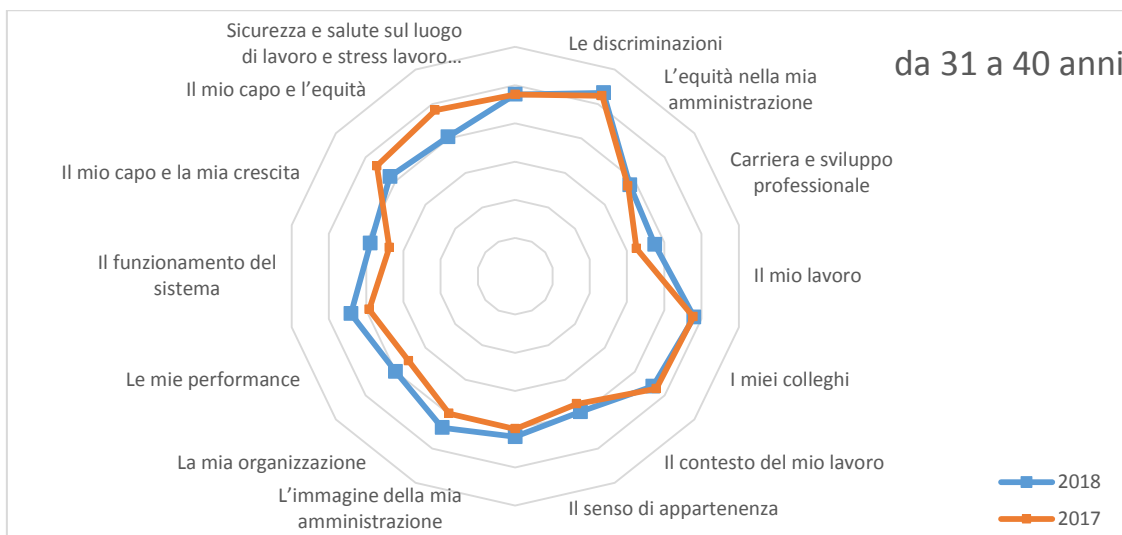
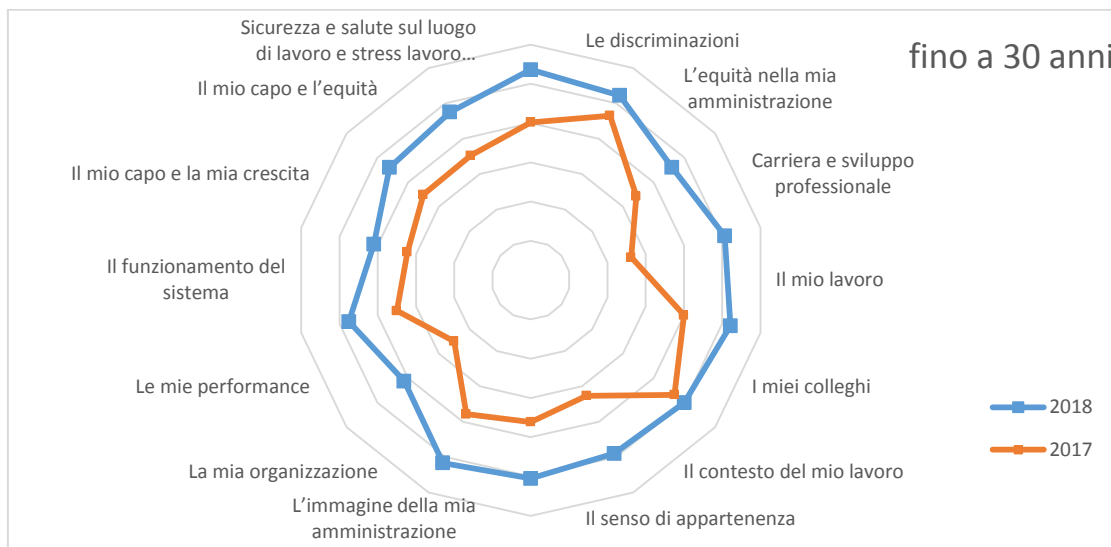


Figure 9 e 10: rappresentazione grafica delle medie relative alle tipologie contrattuali





Figure da 11 a 15: rappresentazione grafica delle medie relative alle fasce d'età



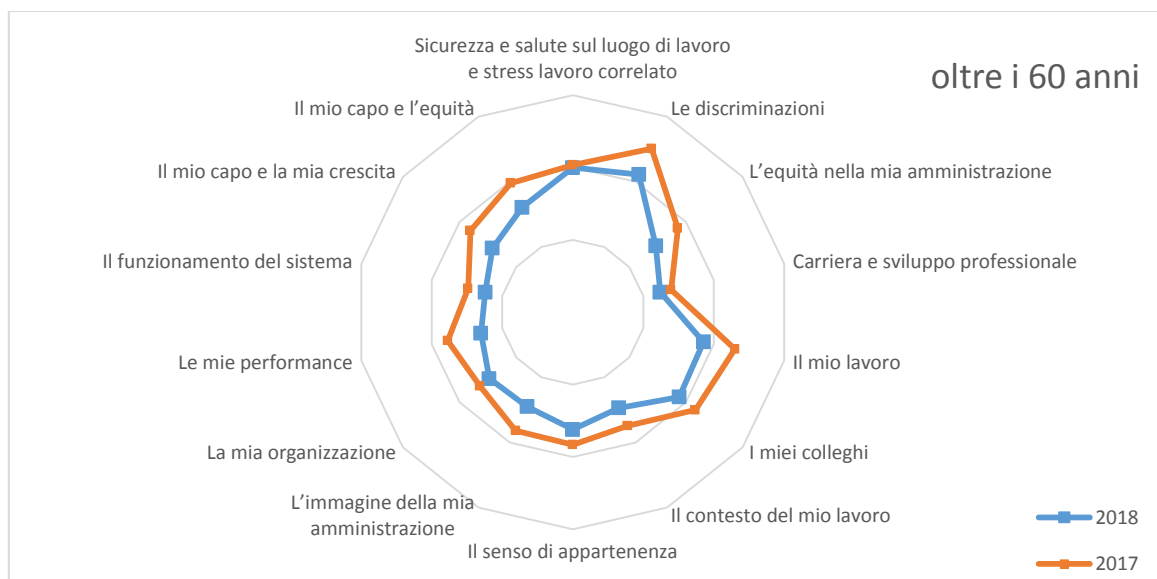
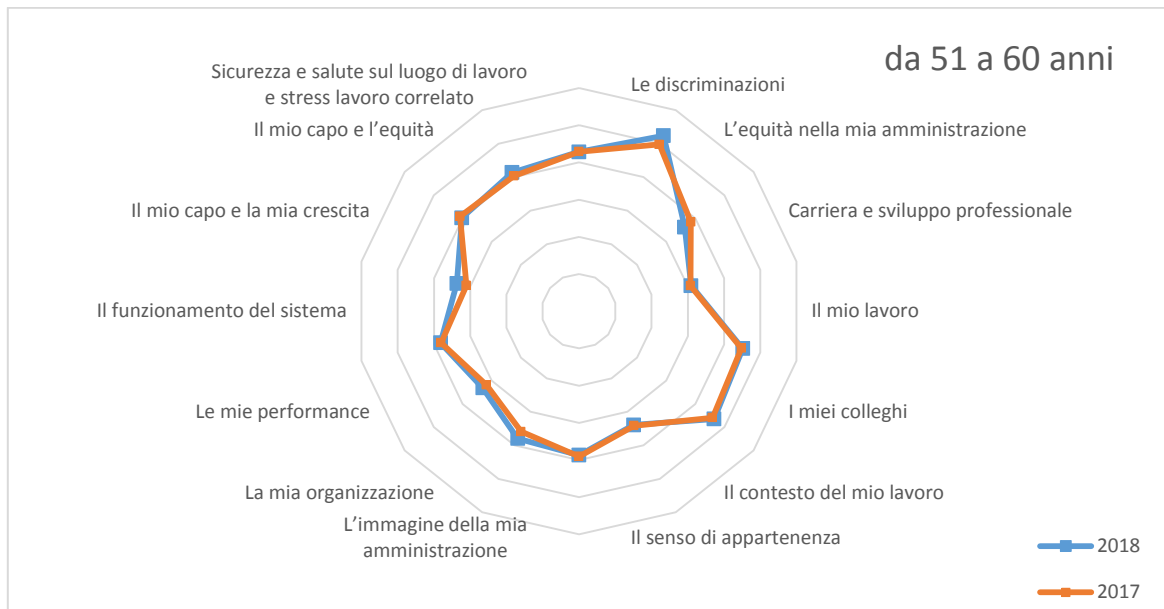
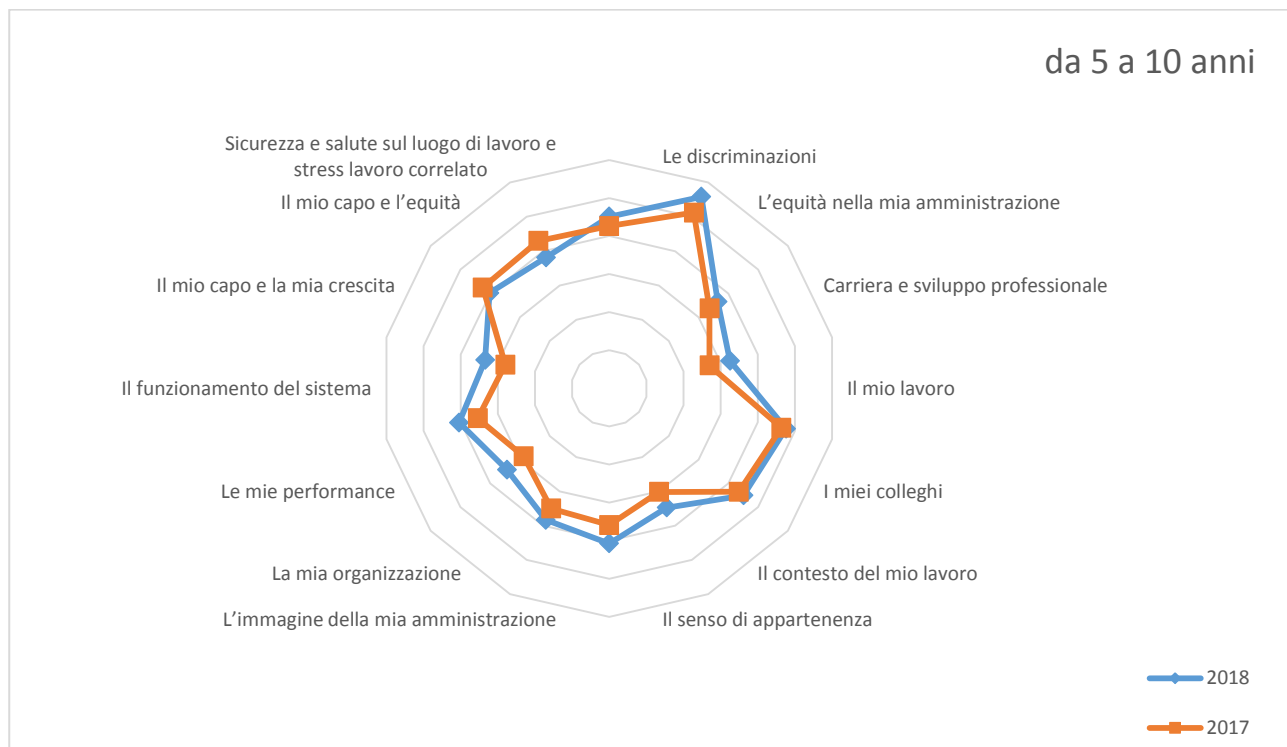
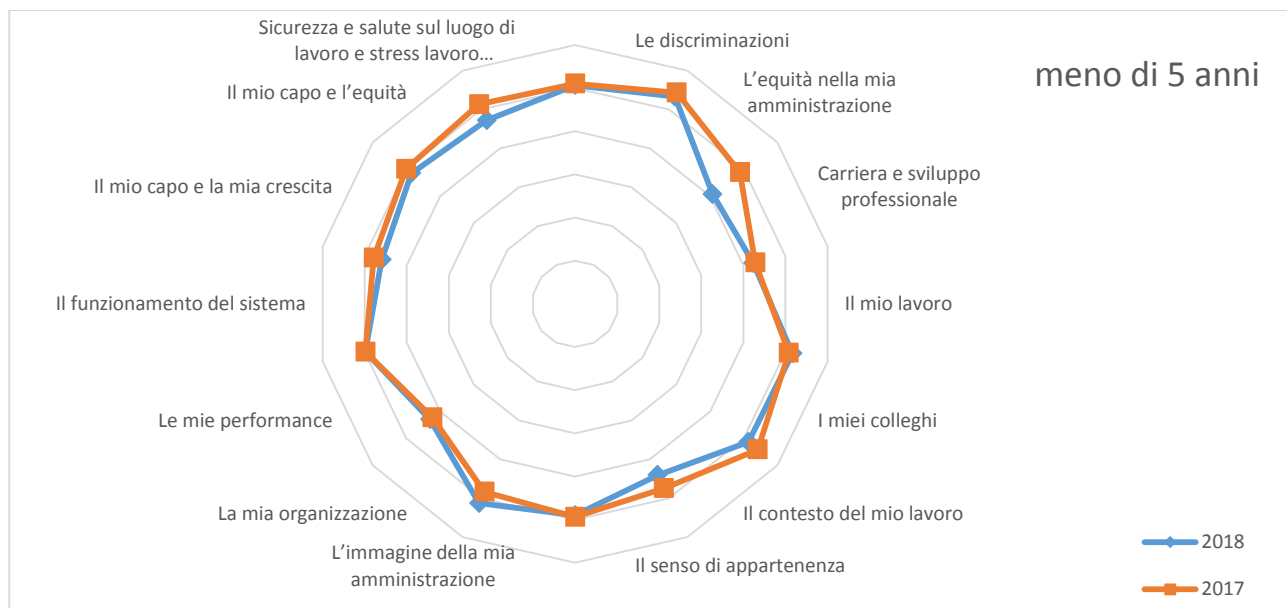


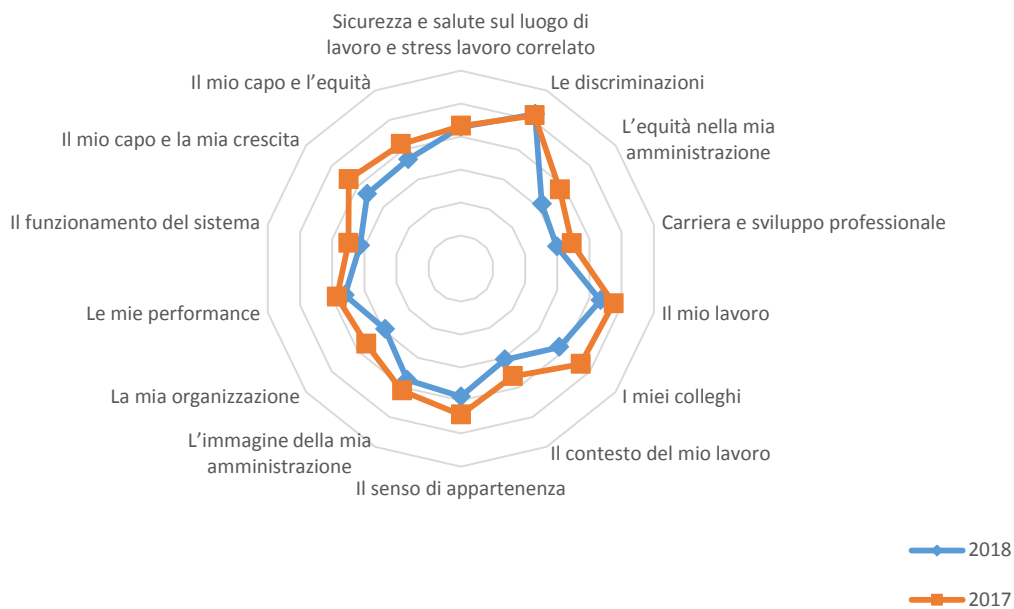


Figure da 16 a 19: rappresentazione grafica delle medie relative all'anzianità di servizio





da 11 a 20 anni

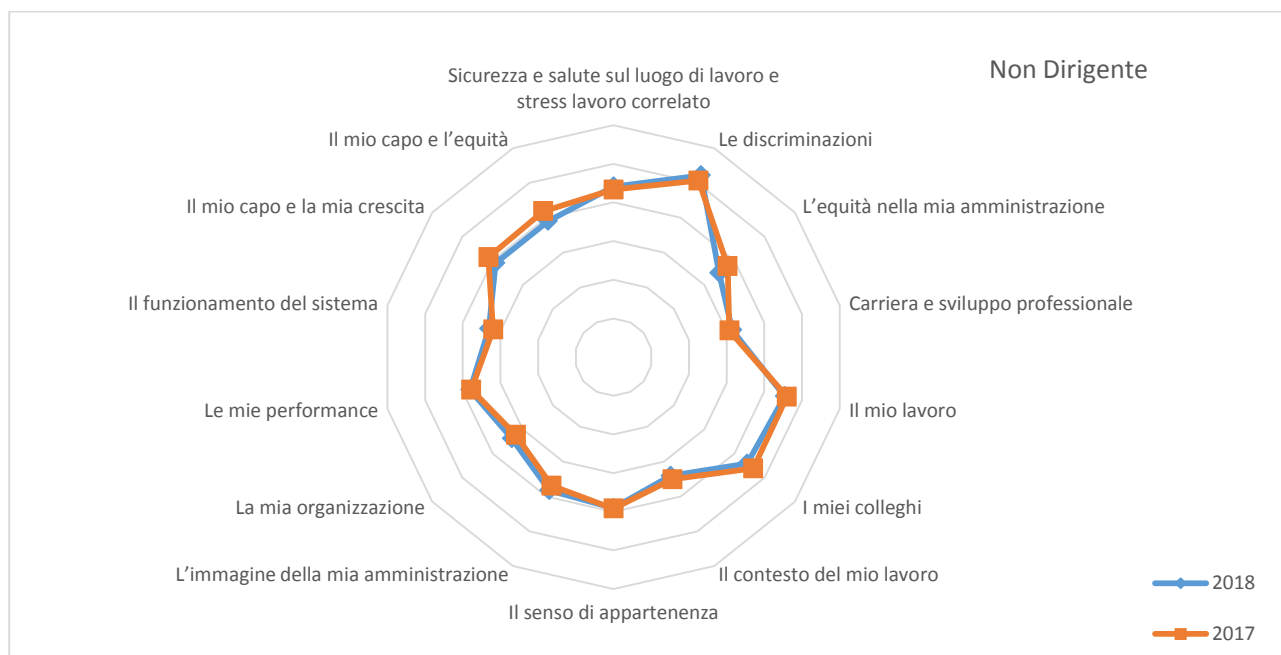
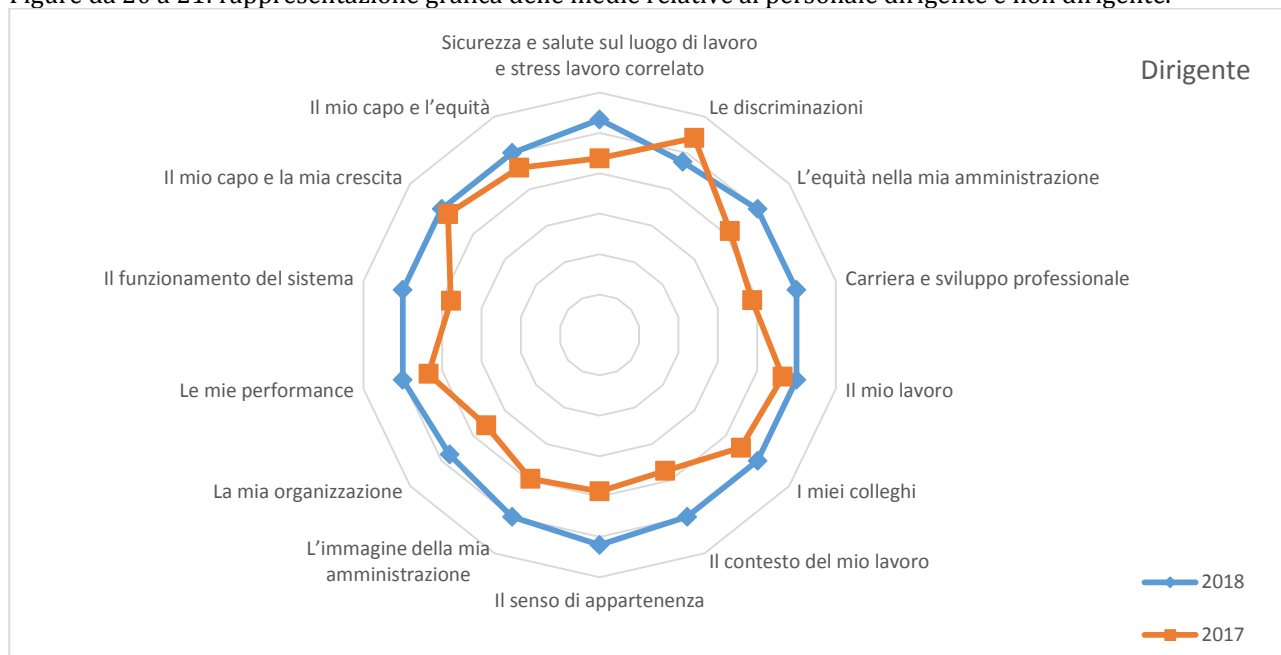


oltre i 20 anni





Figure da 20 a 21: rappresentazione grafica delle medie relative al personale dirigente e non dirigente.



I grafici delle figure sopra rappresentate evidenziano come, in quest'ultima rilevazione, non vi siano stati significativi discostamenti da quanto rilevato nel 2017. A parte delle piccole variazioni in positivo o in negativo, come già accennato, la media generale delle medie delle 14 dimensioni organizzative differenzia, dalla precedente, solo di un +0,01. Grafici interessanti sui quali porre l'attenzione sono quelli inerenti le fasce d'età, ed in particolare quelli "fino a 30 anni" e "oltre i 60". Da come si può notare, rispetto al 2017, nel primo grafico



(la fascia di età più giovane) troviamo in tutte le dimensioni organizzative un incremento positivo di tutte le medie; nel secondo (la fascia d'età più adulta) troviamo, invece, un decremento di tutte le medie. Altro dato interessante sul quale porre l'attenzione è quello che conferma come la media generale più alta sia quella relativa a "Le discriminazioni" (5,10) che indica una percezione di una amministrazione in cui tale fenomeno assume dimensioni marginali; mentre la media generale più bassa riguarda, anche nel 2018, la dimensione "La carriera e lo sviluppo professionale" (3,21) con dei valori particolarmente rilevanti (in negativo) da parte delle donne (3,03). Quest'ultima dimensione rimane, per il genere "Donne", il valore con la media più bassa. A tal fine la Tabella 9 permette di porre l'attenzione anche su un altro aspetto particolare: confrontando le medie di ogni singola dimensione organizzativa con i valori registrati dai due "Generi", è possibile notare come la percezione degli ambiti sia quasi del tutto al di sotto delle medie per le "Donne" e sempre al di sopra delle medie per gli "Uomini". I valori sono tutti al di sotto delle medie anche in due categoria tra loro, molto probabilmente, collegate: "oltre 20 anni" come "anzianità di servizio" e "oltre 60 anni" come "età".

La Tabella 9 mette, dunque, a confronto la media generale di ogni singola dimensione con le corrispondenti medie relative al genere, alla tipologia di contratto, alla fascia di età, all'anzianità di servizio e alla qualifica professionale. Al fine di agevolare la lettura, sono stati evidenziati i risultati aventi un valore inferiore rispetto alla media generale.



Tab. 9: confronto tra la media di ogni dimensione e le medie di ogni categoria (genere, tipologia di contratto, fascia di età, anzianità di servizio e qualifica professionale).

	DIMENSIONI ORGANIZZATIVE													
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O	P
MEDIA GENERALE	4,45	5,23	3,54	3,21	4,56	4,46	3,47	4,00	3,90	3,44	3,87	3,33	3,97	3,96
GENERE														
Donne	4,31	5,27	3,44	3,03	4,50	4,34	3,21	3,78	3,75	3,21	3,62	3,12	3,96	3,80
Uomini	4,70	5,26	3,70	3,48	4,73	4,59	3,78	4,16	4,14	3,73	4,23	3,62	4,04	4,19
N.D.	4,25	5,01	3,34	2,83	4,05	4,45	3,38	4,59	3,39	3,10	3,30	2,84	3,48	3,75
TIPOLOGIA CONTRATTUALE														
Determinato	4,90	5,10	3,46	4,00	4,97	4,91	4,09	4,29	4,57	4,32	4,64	4,59	5,34	5,54
Indeterminato	4,45	5,26	3,58	3,17	4,57	4,42	3,45	3,92	3,82	3,38	3,83	3,29	3,88	3,86
N.D.	4,29	5,15	3,36	2,89	4,16	4,40	3,16	4,47	4,05	3,08	3,38	2,47	3,50	3,71
ETA'														
Fino a 30 anni	5,36	5,22	4,60	5,07	5,22	5,00	4,90	5,05	5,17	4,13	4,75	4,10	4,60	4,75
31-40 anni	4,76	5,33	3,84	3,75	4,80	4,61	3,94	4,20	4,40	4,00	4,41	3,89	4,19	4,05
41-50 anni	4,45	5,62	3,33	3,04	4,67	4,28	3,21	3,95	3,79	3,25	3,85	3,24	4,00	3,79
51-60 anni	4,28	5,24	3,63	3,09	4,52	4,65	3,39	3,87	3,80	3,31	3,82	3,37	4,03	4,14
oltre 60 anni	4,00	4,22	2,94	2,48	3,71	3,77	2,94	3,24	2,90	2,95	2,61	2,48	2,84	3,22
N.D.	4,49	5,33	3,54	3,20	4,52	4,67	3,63	4,95	4,58	4,08	4,42	2,73	4,73	4,58
ANZIANITA' DI SERVIZIO														
Meno di 5 anni	5,07	5,33	4,08	4,24	5,17	5,14	4,41	4,90	5,13	4,30	4,98	4,59	4,85	4,72
5-10 anni	4,51	5,58	3,65	3,26	4,76	4,51	3,48	4,08	3,83	3,43	4,05	3,34	4,02	3,82
10-20 anni	4,30	5,20	3,14	2,99	4,34	3,82	3,07	3,88	3,75	2,94	3,61	3,13	3,63	3,68
oltre 20 anni	4,15	4,91	3,40	2,78	4,23	4,38	3,17	3,40	3,33	3,21	3,30	2,87	3,59	3,77
N.D.	4,49	5,33	3,54	3,20	4,52	4,67	3,63	4,95	4,58	4,08	4,42	2,73	4,73	4,58
QUALIFICA														
Dirigente	5,33	4,75	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,20	5,00	4,75	5,00	5,00	5,00	5,00
Non dirigente	4,41	5,22	3,49	3,15	4,54	4,42	3,41	3,91	3,83	3,37	3,81	3,30	3,90	3,90
N.D.	4,57	5,39	3,77	3,60	4,73	4,86	3,97	5,18	4,87	4,56	4,81	3,55	5,05	4,94

(A) La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato, (B) Le discriminazioni, (C) L'equità nella mia amministrazione, (D) La carriera e lo sviluppo professionale, (E) Il mio lavoro, (F) I miei colleghi, (G) Il contesto del mio lavoro, (H) Il senso di appartenenza, (I) L'immagine della mia amministrazione, (L) La mia organizzazione, (M) Le mie performance, (N) Il funzionamento del sistema, (O) Il mio capo e la mia crescita, (P) Il mio capo e l'equità.



7. L'IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

Nella tabella 10 sono riportati in dettaglio i risultati relativi alla sezione "Importanza degli ambiti di indagine". Successivamente, gli stessi sono stati messi singolarmente a confronto con i risultati relativi al benessere organizzativo (ambiti da A a I). Nello specifico, tali ambiti rispondono ognuno alla domanda: "Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti di indagine?".

Tab. 10: analisi delle medie della sezione "Importanza degli ambiti di indagine".

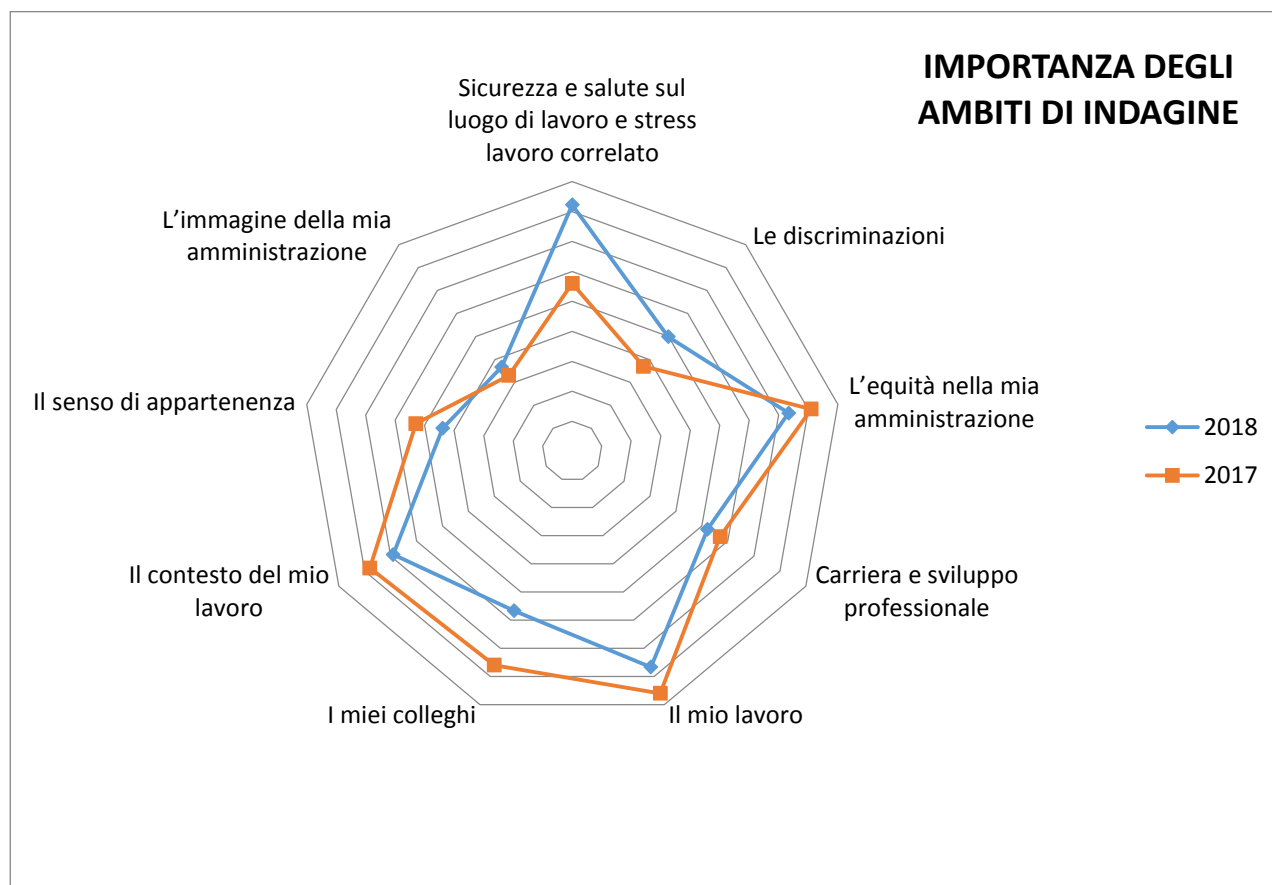
Importanza degli ambiti di indagine	Media		
	2018	2017	Differenza
A Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	5,22	4,96	0,26
B Le discriminazioni	4,90	4,77	0,13
C L'equità nella mia amministrazione	5,13	5,21	-0,08
D Carriera e sviluppo professionale	4,92	4,97	-0,05
E Il mio lavoro	5,17	5,26	-0,09
F I miei colleghi	4,97	5,16	-0,19
G Il contesto del mio lavoro	5,09	5,18	-0,09
H Il senso di appartenenza	4,84	4,93	-0,09
I L'immagine della mia amministrazione	4,77	4,73	0,04

La tabella 10 evidenzia come l'ambito "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" assuma, nel 2018, maggiore importanza tra i partecipanti all'indagine. Nel 2017 tale posto era occupato dall'ambito "Il mio lavoro".

Il grafico a "radar" riportato nella figura 22 evidenzia con impatto immediato i dati riportati nella tabella 10, chiarendo come i dipendenti del Consiglio, pur con un leggero decremento dello **-0,02** rispetto alla precedente indagine, prestino molta attenzione a tutti gli ambiti (con una media di 5,00). In particolare, l'ambito "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" (media 5,22), che pone l'attenzione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, sui rischi connessi alla attività lavorativa, sui ritmi per il suo svolgimento, su tematiche come mobbing e molestie, sul clima nel luogo di lavoro, è quello considerato di maggiore interesse da parte dei dipendenti del Consiglio e rappresenta, pertanto, un tema di particolare attenzione per l'amministrazione e per le iniziative che dovrà assumere in tal senso.



Figura 22: raffronto delle medie 2018 e 2017 della sezione “Importanza degli ambiti di indagine”.



Nella tabella 11 si procede, quindi, ad un confronto tra le dimensioni¹⁰ che sono ritenute più importanti e quelle meglio percepite. Si può notare come, tra i primi tre ambiti ritenuti maggiormente importanti dai dipendenti ai fini di un buon clima organizzativo, due si collocano nella prima metà del ranking relativo alla percezione che gli stessi hanno. “*Il mio lavoro*”, invece, si posiziona al secondo posto sia in termini di importanza che di percezione da parte dei rispondenti. In termini negativi, lo scostamento maggiore tra importanza e percezione riguarda “*L'equità nella mia amministrazione*” (3° e 7° posto). L'ambito “*Le discriminazioni*” ha registrato la percezione più alta da parte dei rispondenti, ma tuttavia, in termini di importanza, si posiziona soltanto al settimo posto.

Tab. 11: comparazione tra importanza e percezione degli ambiti.

¹⁰ Elencati da A a I nella tabella 10.



Ranking	IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE	MEDIA 2018
1	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	5,22
2	Il mio lavoro	5,17
3	L'equità nella mia amministrazione	5,13
4	Il contesto del mio lavoro	5,09
5	I miei colleghi	4,97
6	Carriera e sviluppo professionale	4,92
7	Le discriminazioni	4,90
8	Il senso di appartenenza	4,84
9	L'immagine della mia amministrazione	4,77

MEDIA 2018	PERCEZIONE AMBITI DI INDAGINE	Ranking
5,23	Le discriminazioni	1
4,56	Il mio lavoro	2
4,46	I miei colleghi	3
4,45	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4
4	Il senso di appartenenza	5
3,9	L'immagine della mia amministrazione	6
3,54	L'equità nella mia amministrazione	7
3,47	Il contesto del mio lavoro	8
3,21	La carriera e lo sviluppo professionale	9

La tabella sopra riportata, mettendo a confronto l'importanza e la percezione degli ambiti, è senza dubbio il dato di sintesi di maggiore interesse, anche per l'amministrazione, ai fini di un miglioramento del benessere organizzativo.



8. CONCLUSIONI

La presente indagine, seguendo il trend delle precedenti rilevazioni, ha visto una platea di partecipanti minore rispetto a quella del 2017 (nel 2015 hanno partecipato 307 persone, nel 2017 il numero è stato di 170 e nel 2018 i dipendenti sono stati solo 105). Sicuramente uno dei motivi di tale risultato è da imputare alla modalità di svolgimento dell'indagine atteso che, a differenza dell'indagine 2015 (con consegna del questionario brevi manu), si è svolta on line. L'ulteriore calo di partecipanti, pertanto, deve portare l'amministrazione ad individuare delle azioni tese a far comprendere ai dipendenti l'importanza dell'indagine ai fini di un maggior coinvolgimento degli stessi.

Esaminando i risultati, i dati che catturano maggiormente l'attenzione, rispetto le precedenti rilevazioni, sono diversi. Il primo è senza dubbio la crescita esponenziale delle persone che, rispondendo "non dichiarato", hanno preferito non specificare sesso, età, anzianità di servizio e tipologia contrattuale. Una crescita così alta fa pensare ad una sempre più maggiore necessità di "anonimato" dei partecipanti e tale dato può assumere accezioni differenti.

La tabella 9 rende palese ciò che era stato già segnalato nella scorsa indagine: persiste, da parte del genere femminile, una percezione meno positiva su tutte le dimensioni organizzative. La stessa percezione viene registrata dai partecipanti rientranti nella fascia di età "oltre 60 anni" e con anzianità di servizio tra i "10 e 20 anni" e "oltre i 20 anni". Completamente diversa, invece, la percezione del genere maschile e dei partecipanti rientranti nella fascia di anzianità di servizio "meno di 5 anni": entrambe le categorie, in tutti gli ambiti, hanno fatto registrare valutazioni più alte rispetto alle diverse medie. L'amministrazione dovrà capire come mantenere alta la fiducia e la percezione dei vari ambiti tra i dipendenti aventi maggiore età anagrafica e anzianità di servizio.

Se confrontiamo, infine, tutte le 14 dimensioni esplorate con le precedenti indagini viene confermato, nuovamente, come "La carriera e lo sviluppo professionale", "La mia organizzazione" e "Il funzionamento del sistema" siano le tre dimensioni che continuano ad avere la media più bassa. E' evidente, dunque, che l'amministrazione dovrà porre maggiore attenzione a queste aree per tentare di migliorare la percezione da parte dei dipendenti.



9. BIBLIOGRAFIA

Avallone F., Bonaretti M. (2003) Manuale Benessere Organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, Roma, Rubettino Editore;

Avallone F., Paplomatas A., (2005). Salute organizzativa, psicologia del benessere nei contesti lavorativi, Milano, Raffaello Cortina Editore;

Grandis R., Negro G., "L'organizzazione del benessere: logiche, principi e modello applicativo", Cantieri di innovazione – Benessere organizzativo, Dipartimento delle Funzione Pubblica, Roma, 2003.



10. ALLEGATI

Allegato 1 – Il questionario “Benessere Organizzativo”

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprima il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante. Esempio:

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

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato)
A.05	Sono soggetta/o a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)



B	Le discriminazioni
B.01	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
B.02	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
B.03	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B.05	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
B.06	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B.08	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
B.09	Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)
C	L'equità nella mia 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
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale
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.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
D.05	Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno dell'ente
E	Il mio lavoro
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
F	I miei colleghi
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 stimata/o e trattata/o con rispetto dai colleghi
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare
G	Il contesto del mio lavoro
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.01	Sono orgogliosa/o quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente
H.02	Sono orgogliosa/o quando il mio ente raggiunge un buon risultato
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente
I	L'immagine della mia amministrazione
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
L	La mia organizzazione
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione
M	Le mie performance
M.01	Ritengo di essere valutata/o 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 informata/o sulla valutazione del mio lavoro
M.04	Sono correttamente informata/o su come migliorare i miei risultati
N	Il funzionamento del sistema
N.01	Sono sufficientemente coinvolta/o nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
N.02	Sono adeguatamente tutelata/o 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
O	Il mio capo e la mia crescita
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali



O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
P	Il mio capo e l'equità
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

Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?	
I2	Importanza degli ambiti di indagine
I2.A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
I2.B	Le discriminazioni
I2.C	L'equità nella mia amministrazione
I2.D	Carriera e sviluppo professionale
I2.E	Il mio lavoro
I2.F	I miei colleghi
I2.G	Il contesto del mio lavoro
I2.H	Il senso di appartenenza
I2.I	L'immagine della mia amministrazione



DATI ANAGRAFICI

1	Sono:	
1.1	Donna <input type="checkbox"/>	Uomo <input type="checkbox"/>

2	Il mio contratto di lavoro:	
2.1	A tempo determinato	<input type="checkbox"/>
2.2	A tempo indeterminato	<input type="checkbox"/>

3	La mia età:	
3.1	Fino a 30 anni	<input type="checkbox"/>
3.2	Dai 31 ai 40 anni	<input type="checkbox"/>
3.3	Dai 41 ai 50 anni	<input type="checkbox"/>
3.4	Dai 51 ai 60 anni	<input type="checkbox"/>
3.5	Oltre i 60 anni	<input type="checkbox"/>

4	La mia anzianità di servizio:	
4.1	Meno di 5 anni	<input type="checkbox"/>
4.2	Da 5 a 10 anni	<input type="checkbox"/>
4.3	Da 11 a 20 anni	<input type="checkbox"/>
4.4	Oltre i 20 anni	<input type="checkbox"/>

5	La mia qualifica:	
5.1	Dirigente	<input type="checkbox"/>
5.2	Non dirigente	<input type="checkbox"/>