



Indagine sul benessere organizzativo 2015

— Consiglio regionale del Lazio —



Sommario

1. Introduzione.....	pag. 3
2. Finalità.....	pag. 4
3. Metodologia.....	pag. 4
4. Universo dei dipendenti e descrizione del campione.....	pag. 6
5. Risultati.....	pag. 8
5.1 Le risposte alle singole domande.....	pag. 16
5.2 L'importanza degli ambiti dell'indagine.....	pag. 19
6. Conclusioni.....	pag. 21
7. Bibliografia.....	pag. 22
8. Allegati.....	pag. 23



1. Introduzione

Il benessere organizzativo può essere definito come 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 e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative¹. Da tempo oggetto di attenzione, anche normativa², il "benessere organizzativo" consiste nella misurazione di un insieme di elementi che descrivono il "clima organizzativo", ovvero l'atmosfera prevalente che circonda l'organizzazione, il livello morale e l'intensità dell'insieme dei sentimenti di appartenenza, affezione e buona volontà che si riscontra tra i dipendenti³. Negli ultimi anni sono aumentate 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, questo studio espone una ricerca relativa ad un'indagine sul benessere organizzativo effettuata presso la sede del Consiglio regionale del Lazio⁴ ad opera del Comitato Unico di Garanzia⁵ e della Funzione direzionale di Staff "Gestione giuridica del personale", quest'ultima focalizzata nella rilevazione di eventuali fabbisogni dei dipendenti a cui in seguito far fronte attraverso la programmazione e l'attuazione di adeguate politiche aziendali. Obiettivo dello studio 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 dell'amministrazione regionale. E' compito dei preposti uffici del personale e del CUG proporre soluzioni a potenziali o attuali situazioni di criticità, in modo da attuare 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

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

² D. LGS. 9 aprile 2008, n. 81

³ Mullins L. J. *Management and organisational behaviour*, Financial Times ed., (2005).

⁴ di seguito denominato Consiglio.

⁵ di seguito denominato CUG.



stimolare le capacità “latenti” dei dipendenti, trasformandole in capacità “reali” da mettere a disposizione dell’amministrazione.

2. Finalità

Nella prospettiva di migliorare l’efficienza, l’efficacia e la qualità dei servizi, è stato distribuito ai dipendenti un questionario finalizzato alla valutazione del benessere organizzativo, i cui risultati 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 mira ad analizzare 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 è stato sviluppato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), all’esito della consultazione effettuata nella seduta del 20 dicembre 2012 e, previa valutazione favorevole alla somministrazione dello stesso da parte del CUG, che lo ha ritenuto appropriato ai fini di una analisi dell’importanza delle diverse dimensioni prese in esame, è stato consegnato ai dipendenti del Consiglio. Nelle procedure inerenti l’indagine sono stati rispettati i principi generali irrinunciabili dell’anonimato della rilevazione e della trasparenza dei risultati, in assenza dei quali, le finalità dell’indagine sarebbero state compromesse. Ai fini del rispetto



dei citati principi generali, sono stati presi alcuni accorgimenti volti a non personalizzare i questionari consegnati e consentendo la compilazione degli stessi in ambiente riservato.

Il questionario⁶ è costituito da n. 82 domande⁷ tese ad analizzare n. 14 dimensioni organizzative⁸, elencate nella tabella seguente e da alcune domande inerenti a delle informazioni generali⁹:

Tab. 1: dettaglio delle n. 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

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)¹⁰, fino alla modalità “*Del tutto*” (6)¹¹ così come sotto riportato:

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. L'amministrazione, in accordo con il CUG, ha ritenuto opportuno somministrare il

⁶ vedi Allegato 1.

⁷ 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.

⁸ 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”.

⁹ genere, fascia di età, tipologia di contratto, anzianità di servizio e qualifica professionale.

¹⁰ l'intervistato è in totale disaccordo con l'affermazione.

¹¹ l'intervistato è in totale accordo con l'affermazione.



questionario a tutti dipendenti e dirigenti dell'Ente, incluso il personale operante assegnato alle strutture gestionali, a quelle di diretta collaborazione e ai dipendenti comandati da altre amministrazioni. Si è optato per una metodologia di somministrazione dell'indagine sotto forma cartacea, gestita dal CUG con il supporto della Funzione direzionale di staff "Gestione giuridica del personale".

4. Universo dei dipendenti e descrizione del campione

L'indagine è stata condotta al fine di ottenere un campione contenente un ampio ventaglio di professionalità confrontabili, sullo sfondo di una comune appartenenza organizzativa. Così come rappresentato nella tabella che segue, l'universo della popolazione a cui è stato somministrato il questionario è composto da n. 552 dipendenti¹² (individuati con le modalità indicate al precedente paragrafo), 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 sono riportati anche i dati di genere relativi alle singole citate classificazioni, sia in termini numerici che percentuali.

Tab. 2: caratteristiche dell'universo totale dei dipendenti a cui è stato somministrato il questionario: ripartizione del numero soggetti e percentuali per genere, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica e tipologia di contratto.

Universo della popolazione dei dipendenti a cui è stato somministrato il questionario						
	n.		%			
Uomo	290		52,54%			
Donna	262		47,46%			
Tot	552					

	TOT	%	U	%	D	%
Età						
Fino a 30 anni	20	3,62%	14	70,00%	6	30,00%
Dai 31 ai 40 anni	105	19,02%	70	66,67%	35	33,33%
Dai 41 ai 50 anni	154	27,90%	71	46,10%	83	53,90%
Dai 51 ai 60 anni	196	35,51%	98	50,00%	98	50,00%
Oltre i 60 anni	77	13,95%	37	48,05%	40	51,95%
Anzianità di servizio						
Meno di 5 anni	98	17,75%	71	72,45%	27	27,55%
Da 5 a 10 anni	115	20,83%	71	61,74%	44	38,26%
Da 11 a 20 anni	138	25,00%	72	52,17%	66	47,83%
Oltre i 20 anni	201	36,41%	76	37,81%	125	62,19%
Qualifica						
Dirigente	16	2,90%	13	81,25%	3	18,75%
Non dirigente	536	97,10%	277	51,68%	259	48,32%
Tipologia contrattuale						
A tempo indeterminato	414	75,00%	200	48,31%	214	51,69%
A tempo determinato	95	17,21%	64	67,37%	31	32,63%
Comandato	43	7,79%	26	60,47%	17	39,53%

¹² Il dato comunicato dalla Funzione direzionale di Staff "Gestione giuridica del personale" è inerente allo stesso periodo temporale in cui è stato somministrato il questionario.



Nella tabella 3, che segue, viene preso invece in esame il campione dei n. 307 dipendenti che hanno risposto al questionario, distribuito in base alle differenti classificazioni, sia in termini numerici, che percentuali.

Tab. 3: caratteristiche del campione: ripartizione del numero soggetti e percentuali per genere, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica e tipologia di contratto.

Campione	307	
	n.	%
Genere		
Uomo	136	44,30%
Donna	159	51,79%
Non dichiarato	12	3,91%
Età		
Fino a 30 anni	11	3,58%
Dai 31 ai 40 anni	63	20,52%
Dai 41 ai 50 anni	95	30,94%
Dai 51 ai 60 anni	102	33,22%
Oltre i 60 anni	24	7,82%
Non dichiarato	12	3,91%
Anzianità di servizio		
Meno di 5 anni	36	11,73%
Da 5 a 10 anni	92	29,97%
Da 11 a 20 anni	39	12,70%
Oltre i 20 anni	126	41,04%
Non dichiarato	14	4,56%
Qualifica		
Dirigente	8	2,61%
Non dirigente	288	93,81%
Non dichiarato	11	3,58%
Tipologia contrattuale		
A tempo indeterminato	242	78,83%
A tempo determinato	44	14,33%
Non dichiarato	21	6,84%

E' possibile, a questo punto, mettere a confronto i dati relativi all'universo della popolazione dei dipendenti a cui è stato consegnato il questionario, con quelli emersi dal campione scaturito dal numero dei rispondenti al questionario stesso. Da un'analisi degli stessi dati, riportati nella tabella n. 4, è evidente come, seppure l'universo della popolazione sia maggiormente composto da soggetti di sesso maschile (52,54%), le donne hanno risposto in numero superiore rispetto agli uomini (51,79%). Prendendo in esame le altre variabili si può notare come, salvo casi specifici¹³, il campione non si discosti in maniera significativa dalla composizione dell'universo della popolazione.

Tab. 4: confronto dei dati tra il campione della popolazione e il campione oggetto di indagine.

¹³ si veda in particolare quella relativa all'"Anzianità di servizio".



Universo della popolazione		
	n.	%
Uomo	290	52,54%
Donna	262	47,46%
Tot	552	
Età		
Fino a 30 anni	20	3,62%
Dai 31 ai 40 anni	105	19,02%
Dai 41 ai 50 anni	154	27,90%
Dai 51 ai 60 anni	196	35,51%
Oltre i 60 anni	77	13,95%
Anzianità di servizio		
Meno di 5 anni	98	17,75%
Da 5 a 10 anni	115	20,83%
Da 11 a 20 anni	138	25,00%
Oltre i 20 anni	201	36,41%
Qualifica		
Dirigente	16	2,90%
Non dirigente	536	97,10%
Tipologia contrattuale		
A tempo indeterminato	414	75,00%
A tempo determinato	95	17,21%
Comandato	43	7,79%

Campione		
	n.	%
Uomo	136	44,30%
Donna	159	51,79%
Non dichiarato	12	3,91%
Tot	307	
Età		
Fino a 30 anni	11	3,58%
Dai 31 ai 40 anni	63	20,52%
Dai 41 ai 50 anni	95	30,94%
Dai 51 ai 60 anni	102	33,22%
Oltre i 60 anni	24	7,82%
Non dichiarato	12	3,91%
Anzianità di servizio		
Meno di 5 anni	36	11,73%
Da 5 a 10 anni	92	29,97%
Da 11 a 20 anni	39	12,70%
Oltre i 20 anni	126	41,04%
Non dichiarato	14	4,56%
Qualifica		
Dirigente	8	2,61%
Non dirigente	288	93,81%
Non dichiarato	11	3,58%
Tipologia contrattuale		
A tempo indeterminato	242	78,83%
A tempo determinato	44	14,33%
Non dichiarato	21	6,84%

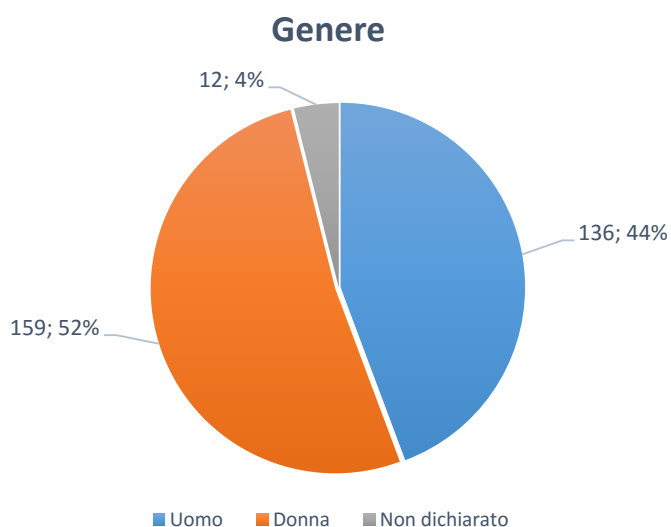
5. Risultati

I questionari compilati sono risultati essere n. 307, a fronte di un totale di n. 552 consegnati. Il tasso di risposta è stato quindi pari al 56%. Le principali caratteristiche riportate nelle tabelle rappresentate nel precedente paragrafo 4 sono illustrate graficamente nelle figure 1, 2, 3, 4, che seguono.

Nella figura 1 è possibile rilevare una maggiore partecipazione femminile all'indagine (52%), rispetto al genere maschile. Il 4% dei rispondenti non ha dichiarato il proprio sesso.

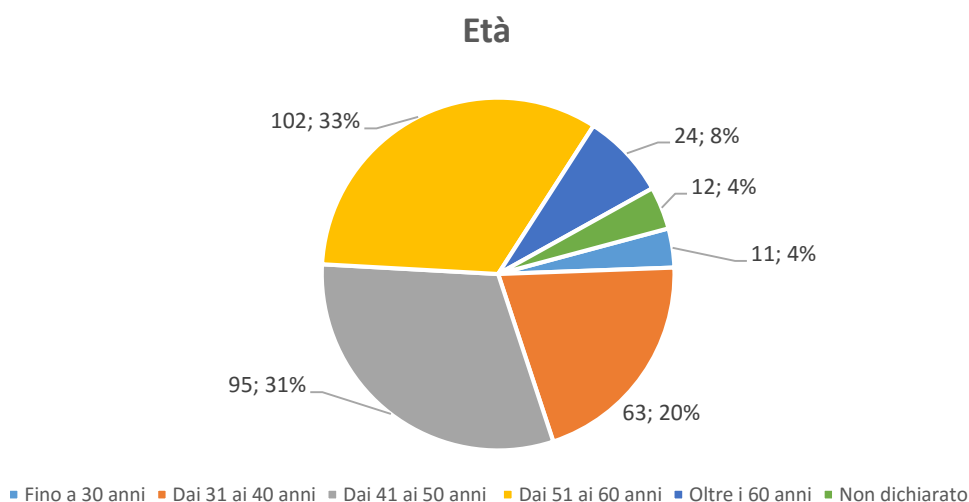


Figura 1: caratteristiche del campione – genere.



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 41 e i 50 anni (31%) e tra i 51 ed i 60 anni (33%).

Figura 2: caratteristiche del campione – 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 alla rilevazione, i dipendenti con maggiore anzianità di servizio (41%)¹⁴, e quelli con un'età anagrafica più matura.

¹⁴ oltre i 20 anni.



Figura 3: caratteristiche del campione – anzianità di servizio

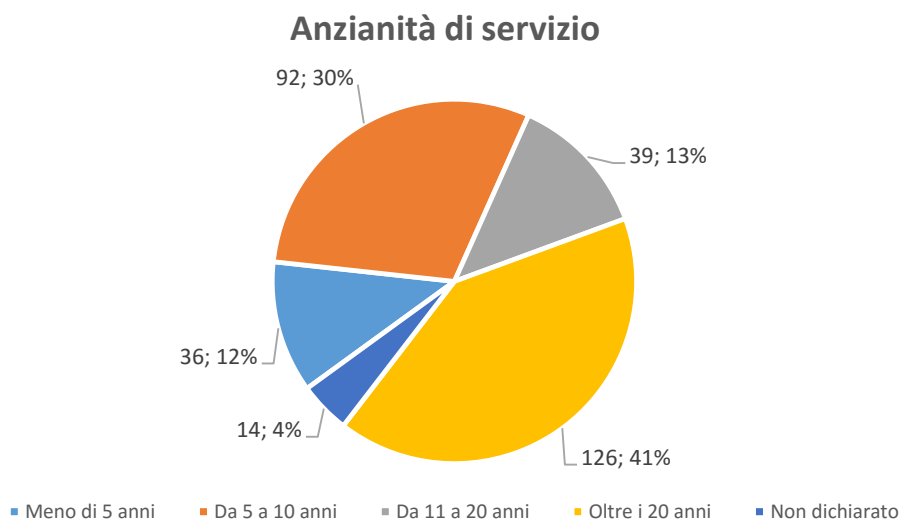
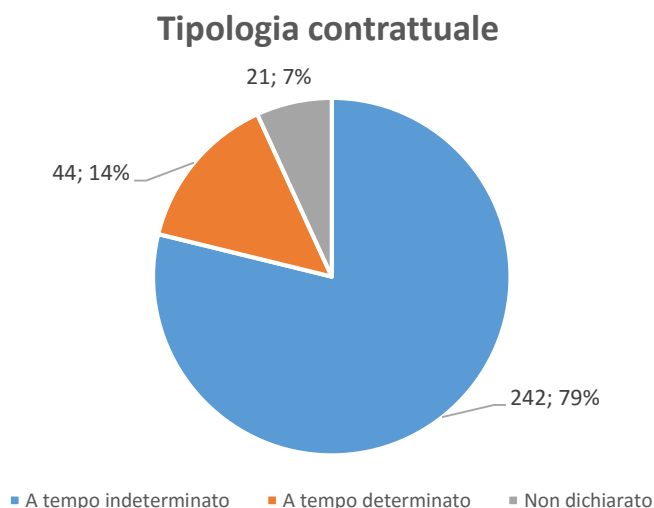


Figura 4: caratteristiche del campione – tipologia contrattuale



Come è possibile notare dai grafici sopra rappresentati, il campione si caratterizza per una equa distribuzione tra i due sessi, per una maggioranza di dipendenti di età compresa tra i 41 e i 50 anni, per una anzianità di servizio che per il 41% dei rispondenti supera i 20 anni e per una stragrande maggioranza di contratti a tempo indeterminato (79%)¹⁵. Visto l'esiguo numero degli incarichi dirigenziali, il dato di comparazione tra la dirigenza e il personale non dipendente non è stato rappresentato graficamente.

¹⁵ vedi in particolare la figura 4.



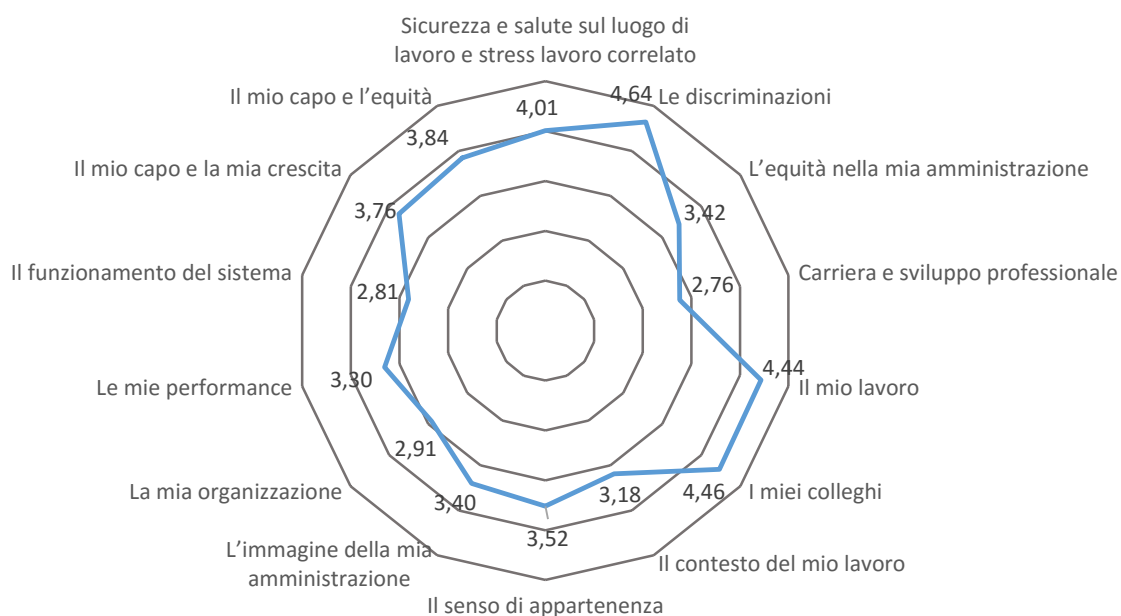
La tabella 5, di seguito presentata, evidenzia la media delle valutazioni¹⁶ delle 14 dimensioni indagate, da cui emerge una valutazione media complessiva pari a 3,60 ossia appena al di sopra del valore soglia.

Tab. 5: media di ogni singola dimensione.

	Dimensioni organizzative	Media
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,01
B	Le discriminazioni	4,64
C	L'equità nella mia amministrazione	3,42
D	Carriera e sviluppo professionale	2,76
E	Il mio lavoro	4,44
F	I miei colleghi	4,46
G	Il contesto del mio lavoro	3,18
H	Il senso di appartenenza	3,52
I	L'immagine della mia amministrazione	3,40
L	La mia organizzazione	2,91
M	Le mie performance	3,30
N	Il funzionamento del sistema	2,81
O	Il mio capo e la mia crescita	3,76
P	Il mio capo e l'equità	3,84

Gli stessi dati vengono di seguito rappresentati graficamente:

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



¹⁶ 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 sottostante mette a confronto la media di ogni singola dimensione con le medie delle categorie suddivise per genere, tipologia di contratto, fascia di età, anzianità di servizio e qualifica professionale.

Tab.6: 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).

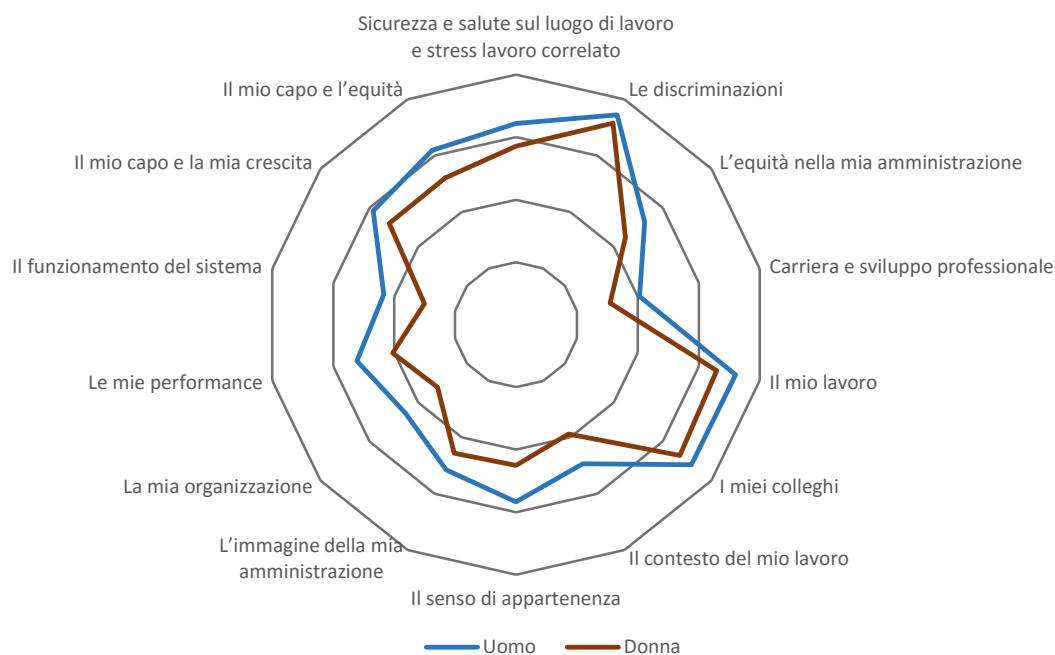
	MEDIA GENERALE	Uomo	Donna	A tempo determi nato	A tempo indeter minato	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	Dirigen te	Non dirigent e
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,01	4,22	3,86	4,39	3,96	4,06	4,10	3,95	4,02	4,03	4,53	4,17	3,77	3,89	3,78	4,04
Le discriminazioni	4,64	4,73	4,58	4,64	4,64	4,33	4,64	4,59	4,64	4,92	4,99	4,82	4,61	4,46	3,86	4,67
L'equità nella mia amministrazione	3,42	3,63	3,24	4,59	3,19	3,15	3,49	3,38	3,39	3,46	4,73	3,34	3,16	3,23	3,73	3,42
Carriera e sviluppo professionale	2,76	3,03	2,54	3,91	2,55	2,87	3,12	2,58	2,65	2,94	4,06	2,72	2,71	2,49	3,85	2,75
Il mio lavoro	4,44	4,60	4,29	4,83	4,36	3,95	4,46	4,46	4,37	4,70	5,09	4,53	4,12	4,31	4,00	4,45
I miei colleghi	4,46	4,59	4,35	5,00	4,35	4,58	4,57	4,44	4,39	4,41	5,19	4,44	4,35	4,33	4,63	4,46
Il contesto del mio lavoro	3,18	3,47	2,94	4,11	3,01	3,36	3,32	3,09	3,08	3,46	4,25	3,16	3,14	2,95	3,43	3,19
Il senso di appartenenza	3,52	3,83	3,25	4,60	3,30	3,73	3,84	3,37	3,34	3,69	4,64	3,52	3,72	3,12	3,78	3,51
L'immagine della mia amministrazione	3,40	3,58	3,28	4,45	3,20	3,33	3,61	3,33	3,29	3,55	4,46	3,40	3,55	3,09	3,33	3,42
La mia organizzazione	2,91	3,27	2,61	3,91	2,71	2,52	3,24	2,63	2,89	3,10	4,10	2,81	2,68	2,74	3,13	2,90
Le mie performance	3,30	3,61	3,03	4,31	3,09	3,36	3,47	3,35	3,09	3,14	4,46	3,51	3,02	2,92	3,81	3,28
Il funzionamento del sistema	2,81	3,17	2,50	3,88	2,61	3,29	3,00	2,67	2,67	3,03	4,11	2,89	2,67	2,47	3,53	2,79
Il mio capo e la mia crescita	3,76	3,92	3,60	4,86	3,56	4,51	3,98	3,85	3,43	3,65	5,01	3,91	3,62	3,35	4,15	3,74
Il mio capo e l'equità	3,84	4,09	3,61	4,90	3,66	4,14	3,93	3,94	3,62	3,90	4,98	3,92	3,73	3,52	4,03	3,83

Tra le 14 dimensioni prese in esame, quella che appare maggiormente critica è “Carriera e sviluppo professionale”, con una media pari a 2,76. Di poco superiori sono i dati emersi dalle medie delle dimensioni “Funzionamento del sistema” (2,91) e “La mia organizzazione” (2,91). Viceversa, le dimensioni che hanno ottenuto le opinioni maggiormente positive da parte degli intervistati sono “Le discriminazioni” (4,64), “I miei colleghi” e “Il mio lavoro”, rispettivamente con una media di 4,46 e 4,44. Grazie all’analisi tra le medie delle 14 dimensioni organizzative in relazione al genere, alla tipologia di contratto, all’anzianità lavorativa ed alla qualifica professionale è stato possibile



effettuare una più dettagliata lettura dei dati emersi, illustrati tramite le rappresentazioni grafiche evidenziate di seguito, nelle figure 6, 7, 8, 9, 10.

Figura 6: rappresentazione grafica delle medie relative al genere.



La figura n. 6 permette di notare come il genere maschile evidenzi una visione più positiva rispetto a tutte le 14 dimensioni organizzative prese in esame. In particolare, si rilevano maggiormente positive le valutazioni degli intervistati di sesso maschile nei confronti di un fenomeno altamente rischioso quale “Le discriminazioni”¹⁷, così come altrettanto più positive risultano essere le risposte fornite su altre dimensioni di rilievo, quali “Il mio lavoro”¹⁸ e “I miei colleghi”¹⁹.

Le dimensioni più critiche riscontrate da parte delle rispondenti di genere femminile sono risultate essere “Carriera e sviluppo professionale”²⁰ e “Il contesto del mio lavoro”²¹. In particolare, all’interno di quest’ultima dimensione, la media relativa alla domanda “La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita” ha evidenziato un dato particolarmente negativo, con una media di 2,85.

¹⁷ dall’analisi statistica delle medie si riscontra nella popolazione maschile un punteggio pari a 4,73 rispetto a quello femminile pari a 4,58.

¹⁸ punteggio popolazione maschile: 4,60; punteggio popolazione femminile: 4,29.

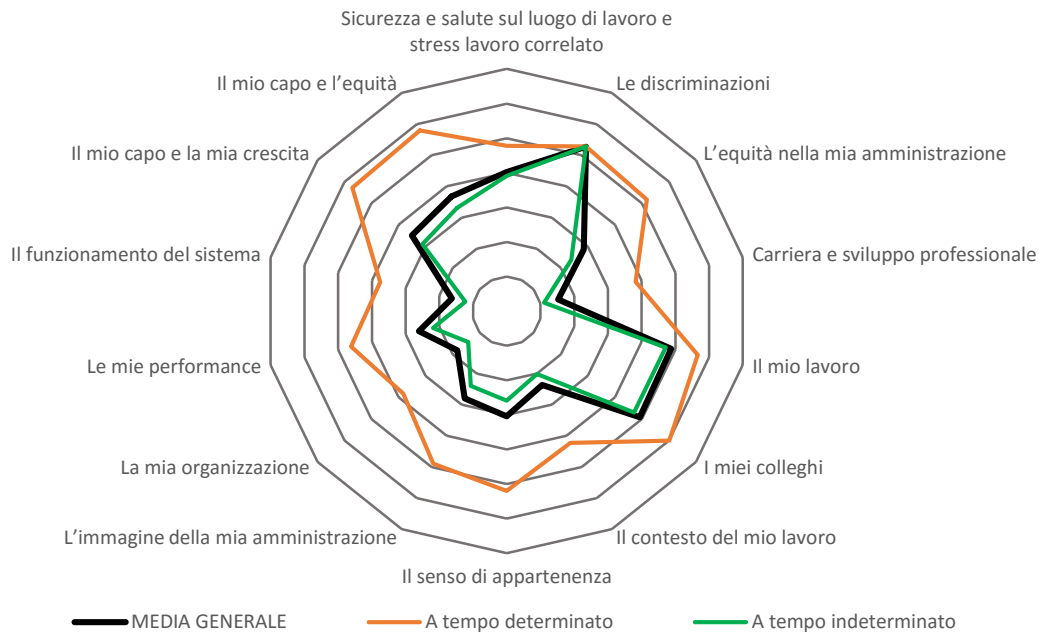
¹⁹ punteggio popolazione maschile: 4,59; punteggio popolazione femminile: 4,35.

²⁰ punteggio popolazione maschile: 3,03; punteggio popolazione femminile: 2,54.

²¹ punteggio popolazione maschile: 3,47; punteggio popolazione femminile: 2,94.

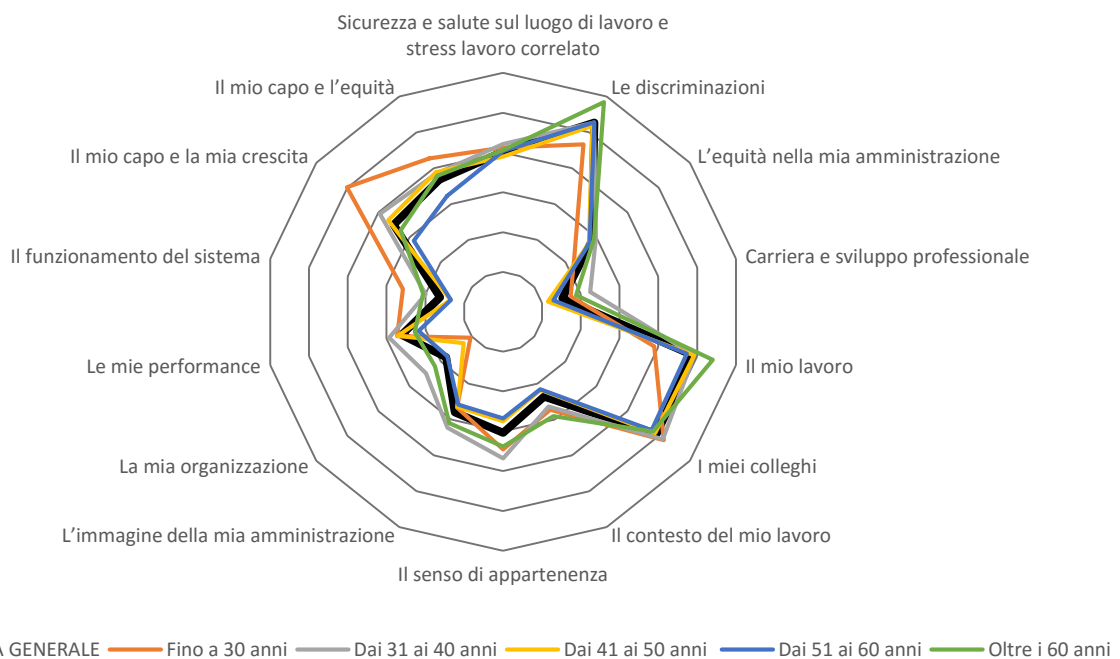


Figura 7: rappresentazione grafica delle medie relative alle tipologie contrattuali.



La figura 7 mostra come i soggetti con contratto a tempo determinato abbiano una visione estremamente più positiva rispetto alle 14 dimensioni analizzate. Interessante notare, come entrambe le categorie contrattuali evidenzino comunque lo stesso punteggio di risposta rispetto alla dimensione relativa a “Le discriminazioni”²².

Figura 8: rappresentazione grafica delle medie relative alle fasce d'età.

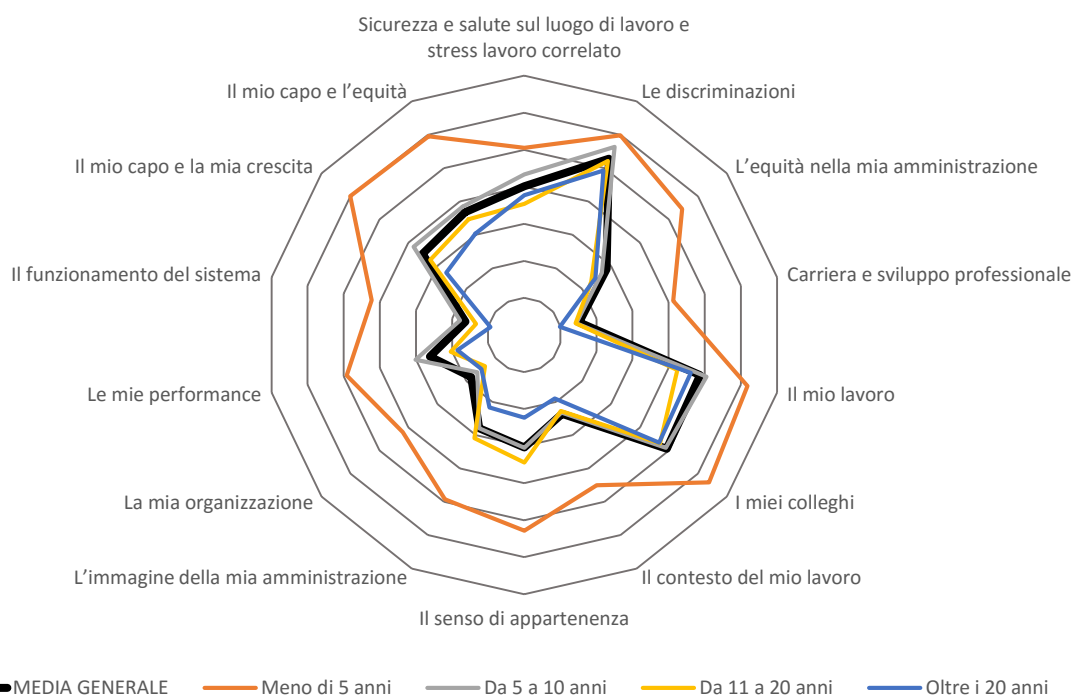


²² punteggio popolazione soggetti a contratto determinato e indeterminato: 4,64.



La figura 8 mette in luce come i dipendenti con più di 60 anni abbiano opinioni più positive sia nei confronti della dimensione relativa a “Le discriminazioni”²³, sia a quella riguardante “Il mio lavoro”²⁴. Per quanto concerne le dimensioni: “Il mio capo e la mia crescita”²⁵ e “Il mio capo e l’equità”²⁶, emergono punteggi più positivi soprattutto da parte di coloro che hanno fino a 30 anni di età. Sempre da parte di questi ultimi, si riscontra una visione più critica verso la dimensione “La mia organizzazione”²⁷, in particolar modo rispetto alla variabile che indaga la chiarezza dei risultati ottenuti dalla propria amministrazione²⁸.

Figura 9: rappresentazione grafica delle differenze tra le medie relative all’anzianità di servizio.



I risultati inerenti l’anzianità di servizio, rappresentati nella figura 9 evidenziano una visione decisamente positiva rispetto a tutte le 14 dimensioni organizzative prese in esame soprattutto da

²³ punteggio soggetti fino a 30 anni: 4,33; punteggio soggetti dai 31 ai 40 anni: 4,64; punteggio soggetti dai 41 ai 50 anni: 4,59; punteggio soggetti dai 51 ai 60 anni: 4,64; punteggio soggetti oltre i 60 anni: 4,92.

²⁴ punteggio soggetti fino a 30 anni: 3,95; punteggio soggetti dai 31 ai 40 anni: 4,46; punteggio soggetti dai 41 ai 50 anni: 4,46; punteggio soggetti dai 51 ai 60 anni: 4,37; punteggio soggetti oltre i 60 anni: 4,70.

²⁵ punteggio soggetti fino a 30 anni: 4,51; punteggio soggetti dai 31 ai 40 anni: 3,98; punteggio soggetti dai 41 ai 50 anni: 3,85; punteggio soggetti dai 51 ai 60 anni: 3,43; punteggio soggetti oltre i 60 anni: 3,65.

²⁶ punteggio soggetti fino a 30 anni: 4,14; punteggio soggetti dai 31 ai 40 anni: 3,93; punteggio soggetti dai 41 ai 50 anni: 3,94; punteggio soggetti dai 51 ai 60 anni: 3,62; punteggio soggetti oltre i 60 anni: 3,90.

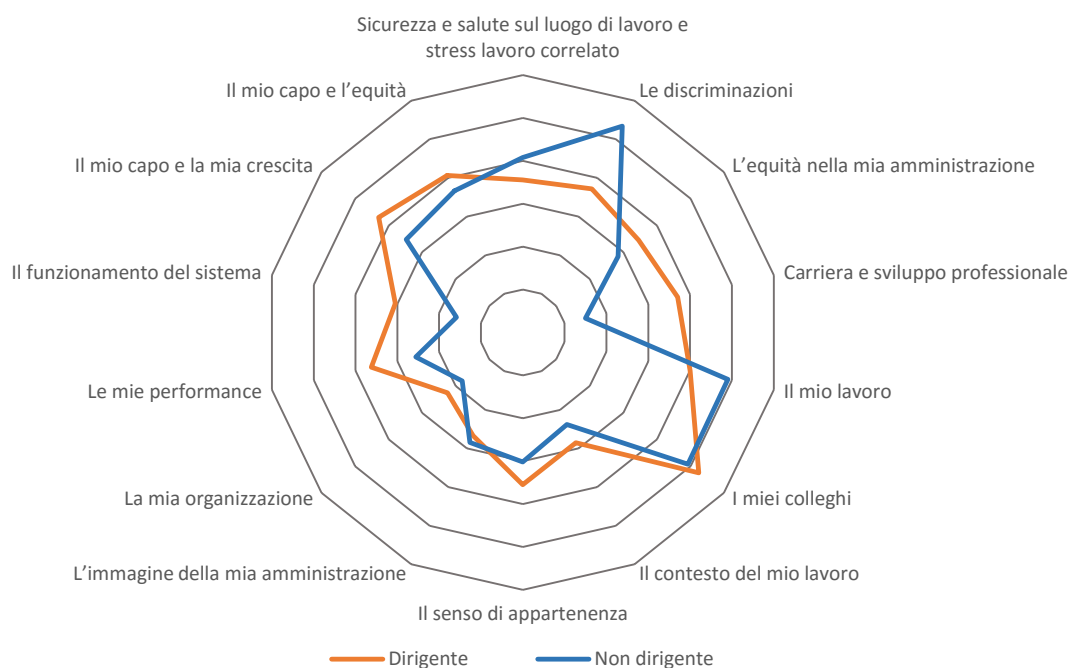
²⁷ punteggio soggetti fino a 30 anni: 2,52; punteggio soggetti dai 31 ai 40 anni: 3,24; punteggio soggetti dai 41 ai 50 anni: 2,63; punteggio soggetti dai 51 ai 60 anni: 2,89; punteggio soggetti oltre i 60 anni: 3,10.

²⁸ punteggio pari a 2,18.



parte di coloro che hanno un'anzianità di servizio inferiore a 5 anni; in particolare si rilevano più positive le valutazioni nei confronti delle dimensioni "I miei colleghi"²⁹ e "Il mio lavoro"³⁰.

Figura 10: rappresentazione grafica delle differenze tra le medie relative al personale dirigente e non dirigente.



Infine, nella figura 10, si evidenziano risultati interessanti rispetto al personale dirigente e non dirigente. Quest'ultimo mostra opinioni più positive circa l'ambito relativo a "Le discriminazioni"³¹, evidenziando invece una visione più critica per ciò che riguarda "Il funzionamento del sistema"³² e "Carriera e sviluppo professionale"³³. Per quanto riguarda il personale dirigente, punteggi più positivi si riscontrano soprattutto nell'area relativa a "I miei colleghi"³⁴.

5.1 Le risposte alle singole domande

Al fine di un completamento dell'analisi, nel presente paragrafo vengono rappresentate le medie relative alle risposte fornite alle singole domande del questionario, disposte in ordine crescente.

²⁹ punteggio soggetti con meno di 5 anni di anzianità di servizio: 5,19; punteggio soggetti da 5 a 10 anni: 4,44 punteggio soggetti da 11 a 20 anni: 4,35; punteggio soggetti oltre i 20 anni: 4,33.

³⁰ punteggio soggetti con meno di 5 anni di anzianità di servizio: 5,09; punteggio soggetti da 5 a 10 anni: 4,53 punteggio soggetti da 11 a 20 anni: 4,12; punteggio soggetti oltre i 20 anni: 4,31.

³¹ punteggio personale dirigente: 3,86; punteggio personale non dirigente: 4,67.

³² punteggio personale dirigente: 3,53; punteggio personale non dirigente: 2,79.

³³ punteggio personale dirigente: 3,85; punteggio personale non dirigente: 2,75.

³⁴ punteggio personale dirigente: 4,63; punteggio personale non dirigente: 4,46.



Tabella 7: medie risultanti dalle risposte date ad ogni domanda del questionario.

Domanda	Media
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	1,97
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,24
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,33
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,39
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,42
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,72
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,76
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2,78
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	2,79
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,87
Conosco le strategie della mia amministrazione	2,88
Se potessi, comunque cambierei ente*	2,90
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,95
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,03
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,12
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,18
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,20
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,21
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,25
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,26
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,28
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*	3,30
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano*	3,31
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,34
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,34
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,34
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,36
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,36
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,37
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,38
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*	3,41
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,44
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,44
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,45
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,53
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,57
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,59
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	3,59
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,64



La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,66
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,75
Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,77
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,78
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)*	3,84
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività	3,85
È sensibile ai miei bisogni personali	3,91
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,96
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,96
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3,97
Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,03
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,03
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,05
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,06
Mi sento parte di una squadra	4,07
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,16
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,17
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*	4,19
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,37
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,38
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,38
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,58
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,64
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	4,65
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,68
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,68
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4,83
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,95
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,16
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,18
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,27
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,27
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,27
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,28

*Domande a polarità invertita

Come si può notare, le maggiori criticità a cui l'amministrazione dovrà far fronte riguardano questioni legate alla dicotomia sviluppo di carriera/merito e alla chiarezza relativamente ai percorsi che portano ad una crescita professionale, con ulteriori atteggiamenti critici in merito alle premialità e alla carriera.

5.2 L'importanza degli ambiti di indagine

Nella tabella 8 sono riportati in dettaglio i risultati ricavati dall'analisi relativa alla sezione dedicata all'"Importanza degli ambiti di indagine", messi singolarmente in rapporto col benessere organizzativo³⁵. Nello specifico, tali ambiti rispondono ognuno alla domanda: "*Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti di indagine?*".

La tabella di seguito rappresentata evidenzia quanto i dipendenti del Consiglio ritengano importanti i seguenti ambiti di indagine.

Tab. 8: analisi delle medie della sezione "Importanza degli ambiti di indagine".

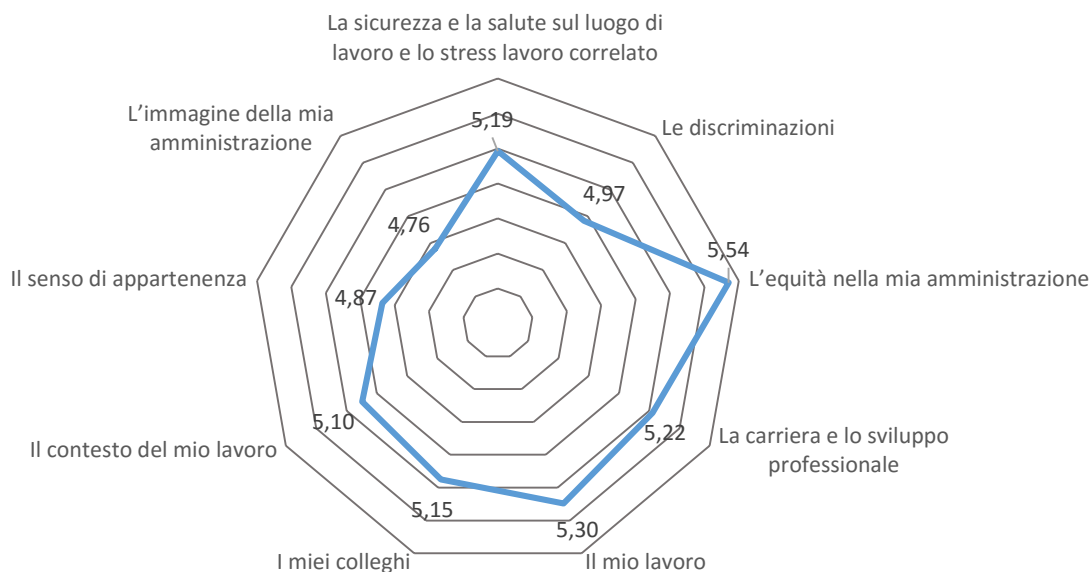
Ambiti di indagine		Media
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,19
B	Le discriminazioni	4,97
C	L'equità nella mia amministrazione	5,54
D	La carriera e lo sviluppo professionale	5,22
E	Il mio lavoro	5,30
F	I miei colleghi	5,15
G	Il contesto del mio lavoro	5,10
H	Il senso di appartenenza	4,87
I	L'immagine della mia amministrazione	4,76

Il grafico a radar riportato nella figura sottostante mette ancor meglio in evidenza i dati descritti nella tabella 8, chiarendo come i dipendenti del Consiglio prestino molta attenzione a tutti gli ambiti indagati tramite il questionario (con una media di 5,12). In particolare, l'ambito "L'equità nella mia amministrazione", che pone l'attenzione sul valore stesso dell'equità all'interno dell'amministrazione, teso ad assicurare parità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità e crescita professionale, è quello considerato di maggiore interesse da parte dei dipendenti del Consiglio ed è evidente come l'amministrazione dovrà necessariamente prestarvi particolare attenzione, attuando tempestive iniziative concrete in tal senso.

³⁵ ambiti da A a I.



Figura 11: rappresentazione grafica della sezione “Importanza degli ambiti di indagine”.



Nella tabella seguente gli stessi ambiti³⁶ sono elencati in ordine a partire dal valore più alto assegnato, in termini di percezione e di importanza. Si propone quindi un confronto tra le dimensioni 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 seconda metà del ranking. “L’equità nella mia organizzazione”, ossia ambito ritenuto in assoluto di maggiore rilevanza, si posiziona al sesto posto in termini di percezione da parte dei rispondenti. In termini negativi, lo scostamento maggiore tra importanza e percezione riguarda “La carriera e lo sviluppo professionale”³⁷. 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. 9: comparazione tra importanza e percezione degli ambiti

Importanza ambiti			Percezione ambiti		
Ranking	Importanza Ambito	Media	Media	Percezione Ambito	Ranking
1	L'equità nella mia amministrazione	5,54	4,64	Le discriminazioni	1
2	Il mio lavoro	5,30	4,46	I miei colleghi	2
3	La carriera e lo sviluppo professionale	5,22	4,44	Il mio lavoro	3
4	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,19	4,01	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4
5	I miei colleghi	5,15	3,52	Il senso di appartenenza	5
6	Il contesto del mio lavoro	5,10	3,42	L'equità nella mia amministrazione	6
7	Le discriminazioni	4,97	3,40	L'immagine della mia amministrazione	7
8	Il senso di appartenenza	4,87	3,18	Il contesto del mio lavoro	8
9	L'immagine della mia amministrazione	4,76	2,76	La carriera e lo sviluppo professionale	9

³⁶ Elencati da A a I nella tabella 8.

³⁷ 3° e 9° posto.

La tabella sopra riportata, mettendo a confronto l'importanza e la percezione degli ambiti, è senza dubbio il dato di sintesi di maggiore interesse al quale l'amministrazione dovrebbe fare riferimento al fine di un miglioramento del benessere organizzativo.

6. Conclusioni

A conclusione del presente lavoro, si può affermare con certezza che la capacità di una organizzazione di garantire il benessere fisico, psicologico e sociale dei propri lavoratori si riferisce al modo in cui le persone vivono l'ambiente in cui lavorano: più una persona sente di appartenere all'organizzazione, più lavorerà con impegno e dedizione. Dai risultati emersi dal presente studio emerge la necessità di dover sviluppare maggiori competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione, tenendo conto dell'ambiente e del clima in cui si trovano a dover lavorare ogni giorno. Senza dubbio, il genere maschile, rispetto a quello femminile, ha una percezione più positiva dell'ambiente in cui lavora relativamente a tutte le dimensioni esplorate con il questionario. L'analisi dei dati dei n. 307 rispondenti, confrontate con tutte le 14 dimensioni esplorate, ha mostrato come "Carriera e sviluppo professionale", "La mia organizzazione" e "Il funzionamento del sistema" sono le aree verso cui l'amministrazione dovrà porre maggiore attenzione, con medie decisamente al di sotto di quella complessiva pari a 3,60; mentre punteggi maggiormente positivi si rilevano soprattutto nelle dimensione riguardante "Le discriminazioni".

Infine, analizzando i punti di forza si evince l'importanza attribuita dai dipendenti alla disponibilità ad andare incontro alle esigenze lavorative dei propri colleghi, in particolare nell'aiutarsi tra loro. Per il personale è importante lavorare in un'organizzazione orientata allo sviluppo, sentirsi parte degli scopi organizzativi e percepire possibilità di crescita professionale, ma per stare bene nel proprio lavoro è essenziale lavorare in un contesto caratterizzato da relazioni armoniose con i propri colleghi e con i propri superiori, in un ambiente in cui le informazioni siano adeguatamente accessibili.

E' proprio con questa attenzione all'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza lavorativa, che l'amministrazione dovrà muoversi, promuovendo azioni volte al migliorando del benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative".



7 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 Funzioni Pubbliche, Roma, 2003.



8. 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 di importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

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

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



B – Le discriminazioni

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

B.01	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
B.02	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
B.03	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.
B.05	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
B.06	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.
B.08	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
B.09	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (<i>se applicabile</i>)

C - L'equità nella mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

D - Carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

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

E - Il mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

F - I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

F.01	Mi sento parte di una squadra
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
F.03	Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti



F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare
G - Il contesto del mio lavoro	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
H - Il senso di appartenenza	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
H.01	Sono orgoglioso/a quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente
H.02	Sono orgoglioso/a quando il mio ente raggiunge un buon risultato
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente.
I - L'immagine della mia amministrazione	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività
Importanza degli ambiti di indagine	
Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?	
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	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione
M - Le mie performance	



Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati
N - Il funzionamento del sistema	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
N.01	Sono sufficientemente coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
N.02	Sono adeguatamente tutelato/a 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	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
P - Il mio capo e l'equità	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

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"/>