

Comune di Monza

Indagine anno 2015

**volta a rilevare il livello di benessere organizzativo,
il grado di condivisione del sistema di misurazione**

e

la valutazione del proprio superiore gerarchico

(art.14, c. 5 del D.Lgs. 150/2009)



<u>1. PREMESSA</u>	<u>3</u>
<u>2. LA STRUTTURA DEL QUESTIONARIO</u>	<u>4</u>
<u>3. LA SCALA DI MISURAZIONE</u>	<u>6</u>
<u>4. IL RAPPORTO DI MONITORAGGIO DELL'ANAC</u>	<u>7</u>
<u>5. DATI ANAGRAFICI DELLA POPOLAZIONE ORGANIZZATIVA</u>	<u>8</u>
<u>6. SINTESI DEI RISULTATI DELL'INDAGINE</u>	<u>10</u>
<u>7. RISULTATI DELL'AREA "BENESSERE ORGANIZZATIVO"</u>	<u>15</u>
<u>8. I RISULTATI DELL'AREA "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE"</u>	<u>20</u>
<u>9. I RISULTATI DELL'AREA "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO"</u>	<u>22</u>
<u>10. QUADRO RIEPILOGO DEI RISULTATI PER AMBITO IN ORDINE DI VALUTAZIONE MEDIA</u>	<u>24</u>
<u>11. CONFRONTO CON I RISULTATI INDAGINE ANNO 2014 E CON LE ALTRE AMMINISTRAZIONI</u>	<u>25</u>
<u>12. ALLEGATO 1 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE</u>	<u>26</u>

PREMESSA

La presente indagine sul benessere organizzativo, realizzata nei mesi di novembre- dicembre 2015, costituisce la seconda applicazione, presso la nostra amministrazione, del modello di questionario adottato con delibera del 29 maggio 2013 dalla ex-CIVIT, ora ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione.

Nell'anno 2015 il modello standard di questionario è stato integrato, a seguito di espressa istanza del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Monza (d'ora innanzi C.U.G), prevedendo un ampliamento degli ambiti di indagine compresi nell'area "Valutazione del superiore gerarchico". In particolare, la valutazione del superiore gerarchico, che nel modello standard si riferisce genericamente al "capo", è stata esplorata rispetto alle diverse tipologie di responsabili gerarchici presenti nella struttura organizzativa del Comune di Monza (Dirigente, Responsabile di Servizio, Responsabile di ufficio). E' stato inoltre chiesto di specificare la frequenza dei rapporti con le differenti figure di superiore gerarchico.

La realizzazione di tale tipologia di indagine sul personale permette alle amministrazioni di valorizzare il ruolo del lavoratore come persona, consentendo di rilevare gli atteggiamenti e le percezioni, ossia gli aspetti della sfera emozionale, relativamente ad importanti temi quali le condizioni di lavoro, le discriminazioni, le relazioni interpersonali, il livello di equità, la trasparenza e la circolazione delle informazioni, il senso di appartenenza alla propria amministrazione, il sistema di programmazione e valutazione delle performance, il rapporto con il proprio "capo".

Lo svolgimento di tali indagini -se realizzate non come mero adempimento formale e con la massima partecipazione di tutti gli attori (Direzione del personale, Comitati Unici di Garanzia, Organizzazioni sindacali, dirigenti e altri lavoratori)- può considerarsi uno strumento per migliorare il livello di benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, le performance, la qualità dei servizi forniti ai cittadini. Al contempo l'indagine può favorire un clima interno positivo e costruttivo, rafforzando il senso istituzionale e di appartenenza dei lavoratori alla propria amministrazione, e può rappresentare anche una leva da utilizzare in chiave di prevenzione della corruzione.

LA STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

Il questionario sul benessere dei dipendenti proposto nell'anno 2015 è articolato in 3 aree, comprensive di 19 ambiti di indagine, per un numero totale di 103 domande, escludendo quelle relative ai dati anagrafici e lavorativi.

AREE	AMBITI DI INDAGINE
Benessere organizzativo	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato B - Le discriminazioni C - L'equità nella mia amministrazione D - Carriera e sviluppo professionale E - Il mio lavoro F - I miei colleghi G - Il contesto del mio lavoro H - Il senso di appartenenza I - L'immagine della mia amministrazione J - L'importanza degli ambiti di indagine
Grado di condivisione del sistema di valutazione	L - La mia organizzazione M - Le mie performance N - Il funzionamento del sistema
Valutazione del superiore gerarchico	O - Il mio capo (Dirigente del Settore) e la mia crescita O1 Il mio capo (Responsabile del Servizio) e la mia crescita O2 Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e la mia crescita P - Il mio capo (Dirigente del Settore) e l'equità P1 - Il mio capo (Responsabile del Servizio) e l'equità P2 - Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e l'equità - 1. Frequenza rapporti con i propri superiori gerarchici
Dati anagrafici	1. Sono: Donna / Uomo 2. Il mio contratto di lavoro 3. La mia età 4. La mia anzianità di servizio 5. La mia qualifica

Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad un'analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni pubbliche. Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario contempla un ambito di indagine (J) finalizzato alla rilevazione dell'importanza che il dipendente attribuisce agli altri 9 ambiti dell'area del benessere organizzativo.

Infine, il questionario prevede la rilevazione di informazioni di tipo anagrafico e lavorativo:

- genere (Donna/Uomo);
- tipo di contratto di lavoro (Tempo Determinato/Tempo Indeterminato);
- fascia di età (fino a 30 anni/da 31 a 40 anni/da 41 a 50 anni/da 51 a 60 anni/oltre 60 anni);
- anzianità di servizio (fino a 5 anni/da 5 a 10 anni/da 11 a 20 anni/oltre 20 anni);
- qualifica (Dirigente/Non Dirigente).

LA SCALA DI MISURAZIONE

La valutazione è espressa dal dipendente attraverso una scala **che impiega 6 classi in ordine crescente**. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, deve esprimere 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.

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	

Nell'elaborazione del questionario l'ANAC ha optato per una scala con numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.

Pertanto, nell'analisi dei dati, il discriminare tra giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, **pari a 3,5**.

Escludendo la sezione denominata "Dati anagrafici" Nel questionario sono presenti complessivamente n. 103 domande, delle quali n. 97 con polarità positiva e n. 6 con polarità negativa (queste ultime opportunamente evidenziate in rosso nell'applicativo web). Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato (al punteggio 6 corrisponde la massima valutazione positiva), mentre le seconde, al contrario, presentano una correlazione negativa (per cui al punteggio 6 corrisponde la massima valutazione negativa).

A titolo esemplificativo: Se alla domanda "Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale?" si ottenesse un punteggio alto (vicino al 6), l'indagine esprimerebbe un significato molto positivo (polarità positiva); mentre, al contrario, se alla domanda "Se potessi, cambierei ente?" si riscontrasse lo stesso punteggio, si avrebbe un risultato negativo (polarità negativa).

Si evidenzia che in sede di analisi dei risultati il valore rilevato nelle domande a polarità negativa è stato "ri-polarizzato", in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo (a titolo esemplificativo: la valutazione "1" diventa "6", la valutazione "2" diventa "5"), e sia così possibile l'aggregazione e l'analisi dei dati con una metrica omogenea.

IL RAPPORTO DI MONITORAGGIO DELL'ANAC

Si rileva che nel 2013, a seguito della pubblicazione dei modelli, l'ANAC ha curato la realizzazione di un'applicazione web, disponibile on line dal 15 novembre 2013, per consentire alle amministrazioni pubbliche la trasmissione dei dati, l'elaborazione dei risultati e l'effettuazione di confronti e valutazioni comparative con le altre amministrazioni.

Nel mese di giugno 2014, l'ANAC, sulla base dei dati presenti in quel momento nell'applicazione web, ha pubblicato un primo rapporto di Monitoraggio¹ sui risultati delle indagini di benessere organizzativo realizzate e concluse da n. 239 amministrazioni pubbliche (di cui n. 168 appartenenti al Comparto Regioni-Enti Locali), per complessivi n. 22.927 questionari compilati, nel 52% dei casi, da dipendenti donna.

Come già accennato, obiettivo principale di tale monitoraggio è quello di fornire a tutte le amministrazioni pubbliche un valido *benchmark* rispetto al quale confrontare e "posizionare" i risultati emersi dalle proprie indagini di benessere organizzativo².

Con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica .

Alla data attuale 29 gennaio 2016 il dipartimento della funzione pubblica non ha ancora pubblicato un rapporto aggiornato di tale Monitoraggio.

Per tale motivo, nell'espone i risultati dell'indagine condotta nel nostro Ente, gli stessi sono stati confrontati con quelli complessivi illustrati nel monitoraggio dell'ANAC e con i risultati dell'indagine condotta nel 2014 nel nostro Ente.

¹ Il rapporto di monitoraggio è pubblicato all'indirizzo <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/ArchivioStorico/BenessereOrganizzativo/RapportiMonitoraggio>

² Nell'effettuare il confronto è, comunque, bene tenere presente, come precisato nel rapporto, che il campione esaminato in questo primo monitoraggio non può essere considerato totalmente rappresentativo dell'intero universo di indagine.

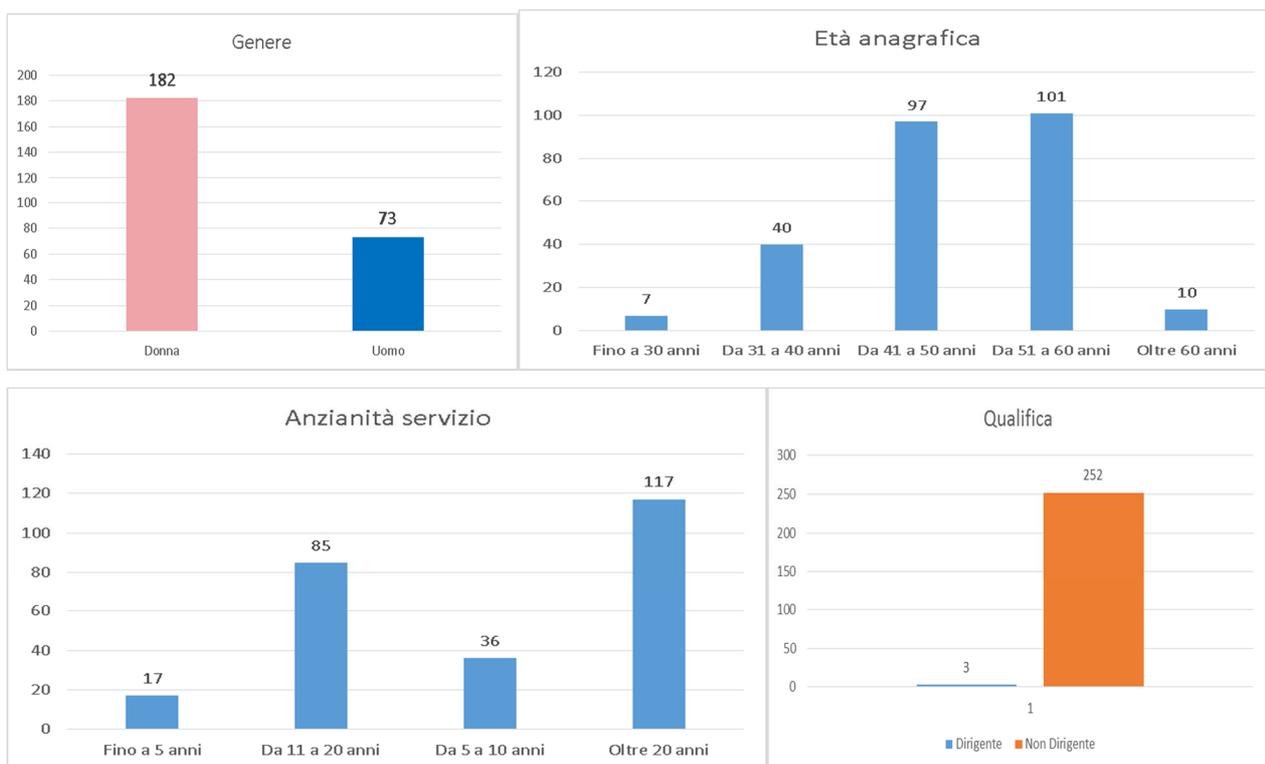
DATI ANAGRAFICI DELLA POPOLAZIONE ORGANIZZATIVA

Prima di entrare nel merito dei risultati dell'indagine, è necessario fornire alcuni elementi sulla sua rappresentatività statistica, ossia sulla capacità di coinvolgere i dipendenti nell'attività di ascolto insita in una rilevazione di benessere organizzativo.

Il questionario è stato somministrato all'intera popolazione dei/delle dipendenti comunali, a tempo indeterminato e determinato (al 15 dicembre 2015, data di chiusura dell'indagine, pari a 964 unità, delle quali il 71% rappresentato da donne e il 29% da uomini), allo scopo di garantire il pieno coinvolgimento dei/delle lavoratori/lavoratrici e l'attivazione di un processo di ascolto diffuso e capillare.

Il tasso di risposta dei dipendenti è stato pari al 26% (255 questionari completati e confermati nell'applicativo web). Tale dato, significativamente inferiore a quello registrato nel 2014, pari al 48%, è probabilmente indice di una certa disaffezione da parte dei panel di intervistati/e verso l'indagine.

Di seguito si riportano i dati di sintesi relativi alla composizione per genere, età, qualifica e anzianità di servizio dei dipendenti che hanno aderito all'iniziativa.



Genere 2015	N.	%
Donna	182	71,4%
Uomo	73	28,6%
Totale complessivo	255	100,0%

Anzianità servizio 2015	N.	%
Fino a 5 anni	17	6,7%
Da 11 a 20 anni	85	33,3%
Da 5 a 10 anni	36	14,1%
Oltre 20 anni	117	45,9%
Totale complessivo	255	100,0%

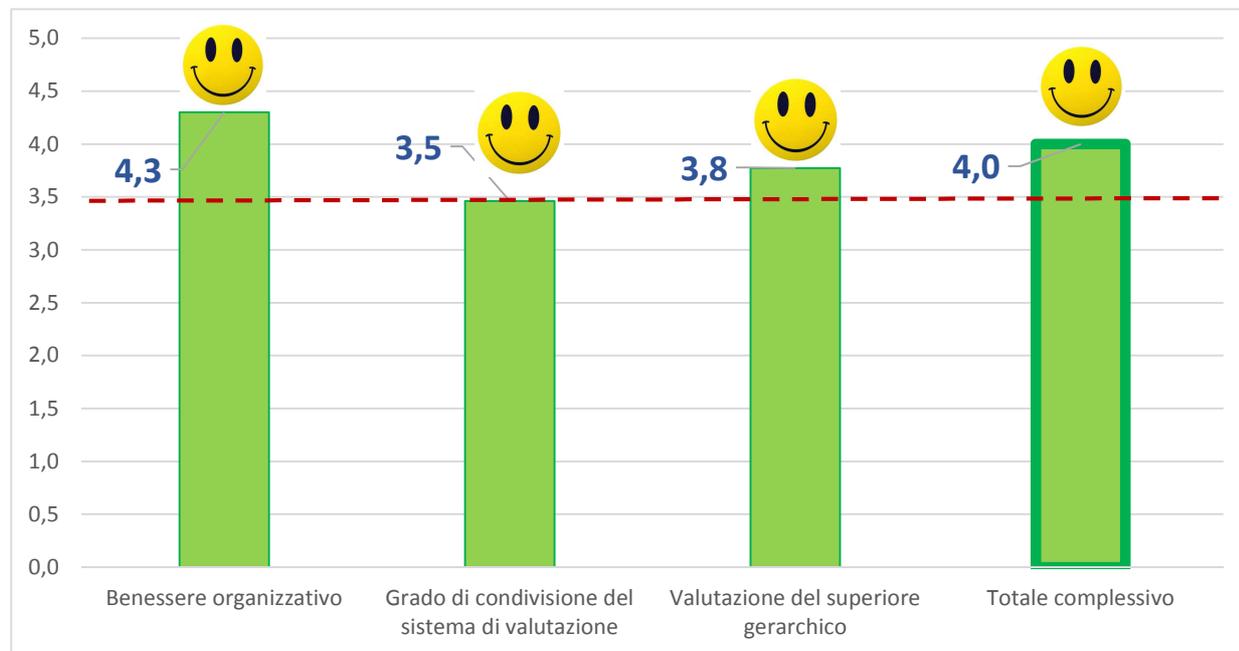
Età anagrafica 2015	N.	%
Fino a 30 anni	7	2,7%
Da 31 a 40 anni	40	15,7%
Da 41 a 50 anni	97	38,0%
Da 51 a 60 anni	101	39,6%
Oltre 60 anni	10	3,9%
Totale complessivo	255	100,0%

Qualifica 2015	N.	%
Dirigente	3	1,2%
Non Dirigente	252	98,8%
Totale complessivo	255	100,0%

SINTESI DEI RISULTATI DELL'INDAGINE

Il Grafico 1 illustra la valutazione media complessiva emersa dall'indagine e la media espressa per ogni Area di valutazione. Nel grafico è stata inserita anche una riga orizzontale in corrispondenza del valore centrale della scala (3,5) che, come anzidetto, rappresenta il valore discriminante tra giudizi positivi e giudizi negativi, al fine di evidenziare lo scostamento di ogni valutazione media rispetto a tale valore.

GRAFICO 1 - VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA E PER AREE DI INDAGINE



Si conferma un giudizio complessivo medio positivo (pari a 4) che evidenzia, come già registrato nelle precedenti rilevazioni, una condizione complessivamente soddisfacente di benessere organizzativo all'interno dell'Ente. Si rileva, tuttavia, una leggera diminuzione rispetto al 2014 quando il dato si attestava a 4,1.

Tutte le tre aree di indagine registrano un valore uguale o superiore al valore soglia pari a 3,5.

Le Aree "Benessere organizzativo" e "Grado di condivisione del sistema di valutazione" registrano un miglioramento rispetto al 2014 (rispettivamente da 4,2 a 4,3 e da 3,4 a 3,5) mentre l'area "Valutazione del superiore gerarchico" registra una flessione (da 4,2 a 3,8).

Si ricorda che i risultati delle domande afferenti all'area "Valutazione del superiore gerarchico" non sono pienamente raffrontabili a quelli relativi alla medesima area dell'indagine 2014 poiché a seguito di espressa istanza del C.U.G è intervenuto un ampliamento degli ambiti di indagine.

Nel seguito i dati espressi per area vengono scomposti per tipologia di dipendenti.

TABELLA 1A - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER GENERE

Area 2015 - GENERE	Donna	Uomo	Totale complessivo
Benessere organizzativo	4,3	4,2	4,3
Grado di condivisione del sistema di valutazione	3,5	3,4	3,5
Valutazione del superiore gerarchico	3,7	3,9	3,8
Totale complessivo	4,0	4,0	4,0

GRAFICO 1A - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER GENERE

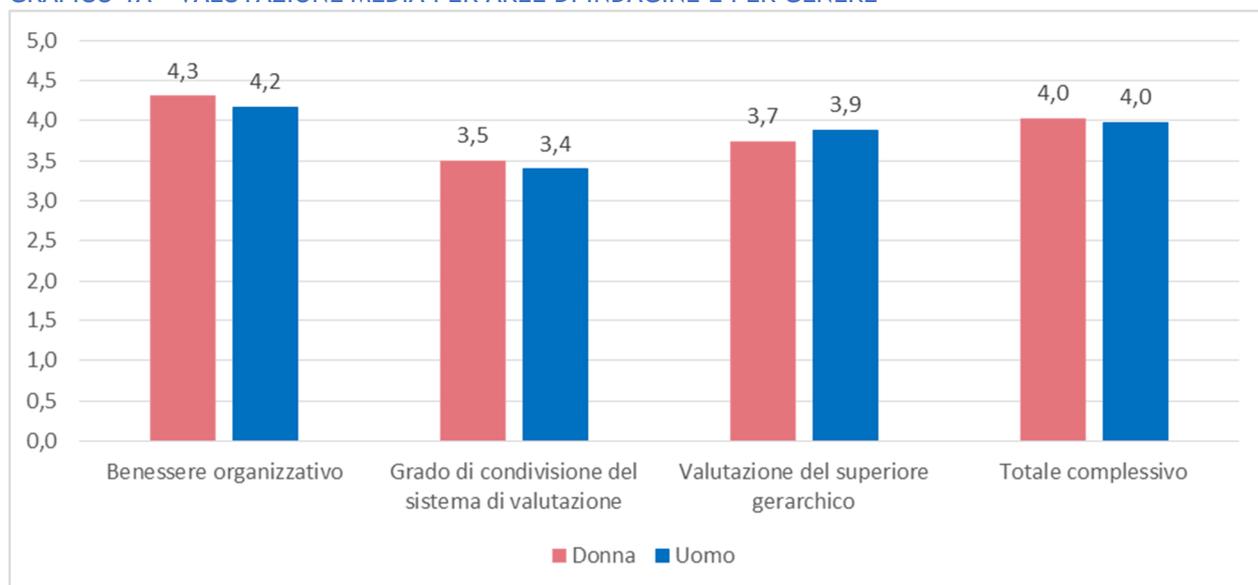


TABELLA 1B - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER QUALIFICA

Area 2015- QUALIFICA	Dirigente	Non Dirigente	Totale complessivo
Benessere organizzativo	5,3	4,3	4,3
Grado di condivisione del sistema di valutazione	5,2	3,4	3,5
Valutazione del superiore gerarchico	5,8	3,8	3,8
Totale complessivo	5,4	4,0	4,0

GRAFICO 1B - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER QUALIFICA

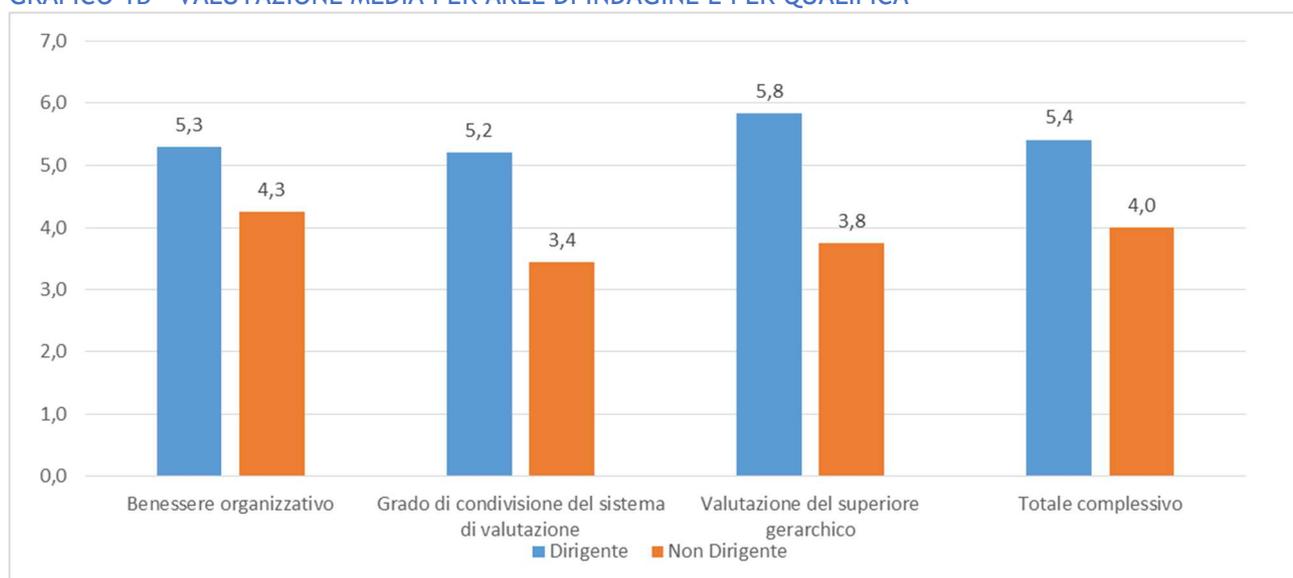


TABELLA 1C - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

Area 2015 -ANZIANITA' SERVIZIO	Fino a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre 20 anni	Totale complessivo
Benessere organizzativo	4,8	4,1	4,2	4,3	4,3
Grado di condivisione del sistema di valutazione	4,0	3,3	3,4	3,5	3,5
Valutazione del superiore gerarchico	4,6	3,7	3,7	3,7	3,8
Totale complessivo	4,6	3,9	3,9	4,0	4,0

GRAFICO 1C - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

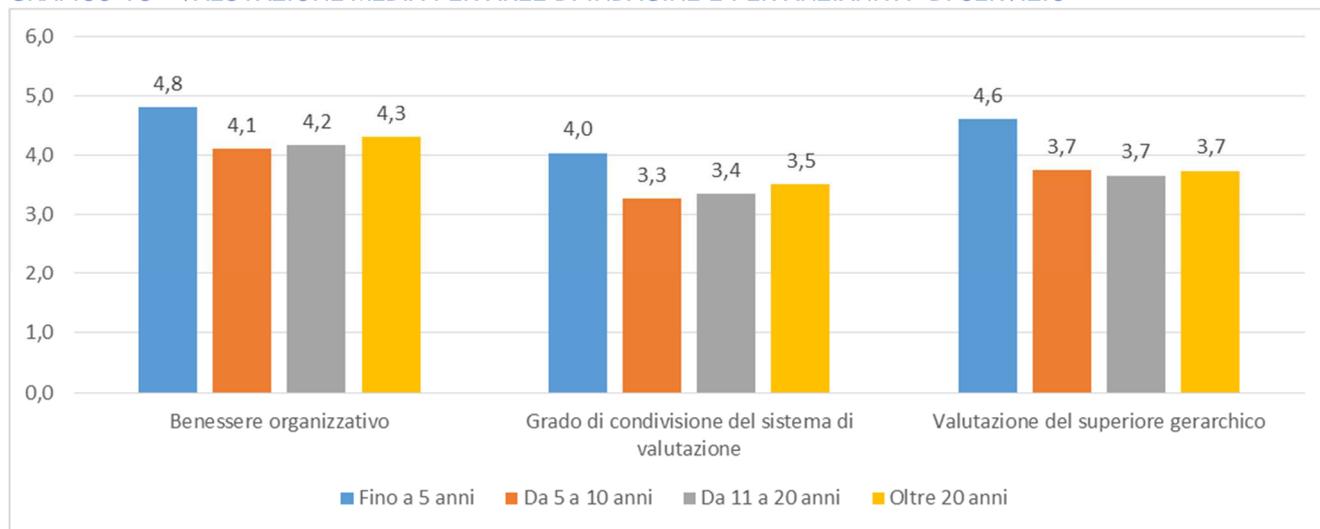
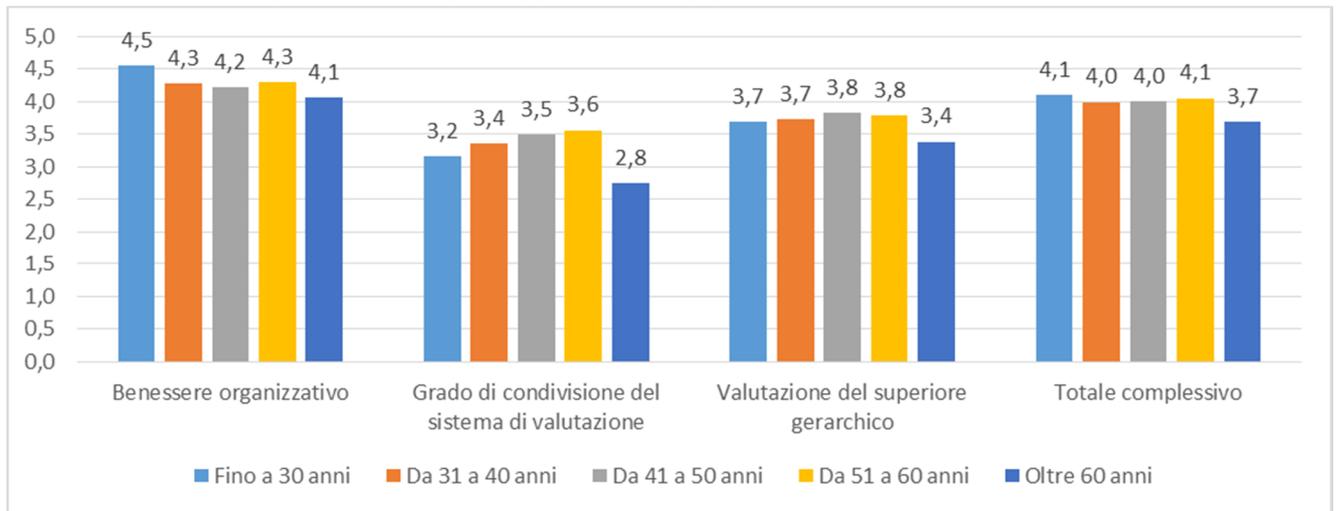


TABELLA 1D - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER FASCIA DI ETÀ'

Area	Fino a 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre 60 anni	Totale complessivo
Benessere organizzativo	4,5	4,3	4,2	4,3	4,1	4,3
Grado di condivisione del sistema di valutazione	3,2	3,4	3,5	3,6	2,8	3,5
Valutazione del superiore gerarchico	3,7	3,7	3,8	3,8	3,4	3,8
Totale complessivo	4,1	4,0	4,0	4,1	3,7	4,0

GRAFICO 1D - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER FASCIA DI ETÀ'



Si rileva, che:

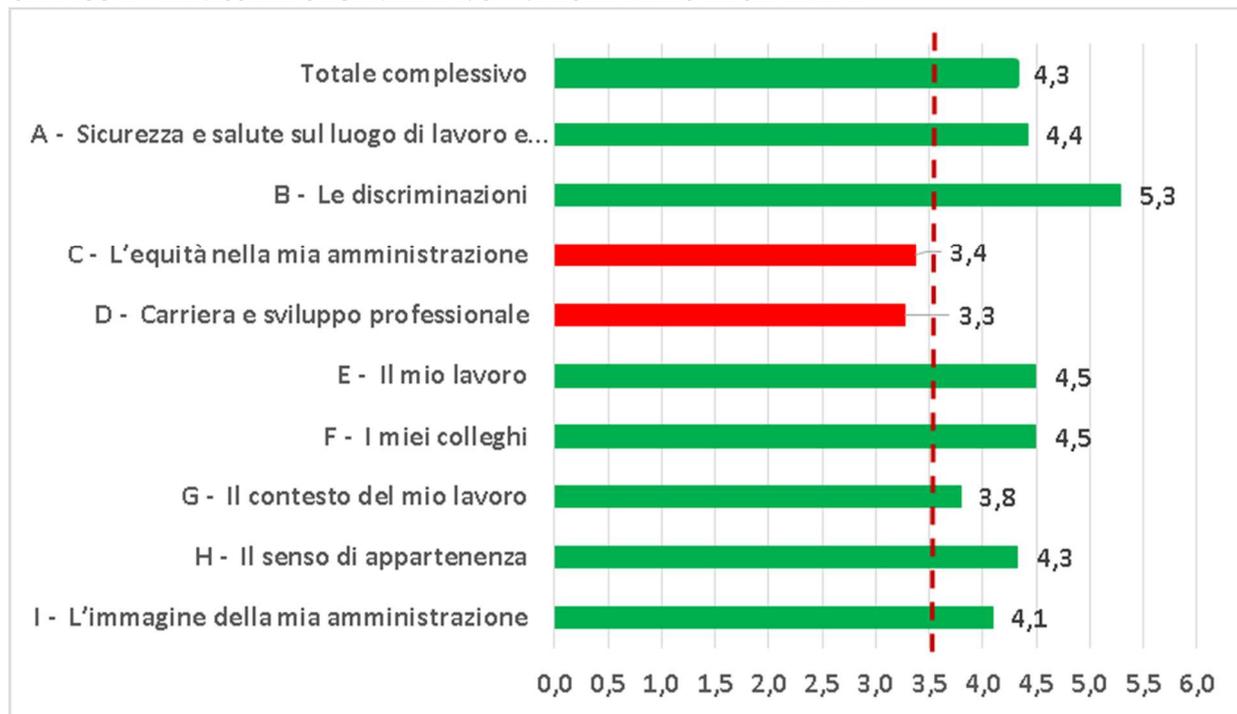
- le donne esprimono valutazioni più positive rispetto agli uomini nell' area "Benessere organizzativo" e nell'area "Grado di condivisione del sistema di valutazione ". Nel 2014 le donne hanno espresso valutazioni più positive in tutte e tre le aree di indagine;
- il personale dirigenziale esprime valutazioni più positive del personale di comparto in tutte le aree. I risultati dell'indagine 2014 avevano evidenziato che il personale del comparto esprimeva valutazioni più positive del personale dirigenziale nell'area "Benessere organizzativo" e nell'area "Valutazione del superiore gerarchico", mentre il personale dirigente mostrava di condividere maggiormente il sistema di valutazione;
- per quanto riguarda le aree "Grado di condivisione del sistema di valutazione" e "Valutazione del superiore gerarchico" il personale con più di 5 anni di anzianità di servizio si mostra più critico rispetto ai neoassunti;
- le persone con maggiore età anagrafica (fascia sopra i 60) si mostrano maggiormente critiche rispetto a tutte le tre aree di indagine (si conferma il dato del 2014).

I RISULTATI DELL'AREA "BENESSERE ORGANIZZATIVO"

La prima area di indagine prevista riguarda il "Benessere organizzativo", inteso come stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Per tale area vengono indagati 9 diversi ambiti, per complessive n. 51 domande.

GRAFICO 2 - BENESSERE ORGANIZZATIVO - VALORE MEDIO DEGLI AMBITI



Come si evince dal grafico, i seguenti ambiti rivestono profili di criticità e di attenzione che registrano valori medi generalmente inferiori al valore centrale della scala (3,5):

D - *La carriera e lo sviluppo professionale*, pari a 3,3. Rispetto a tale ambito, si evidenzia, comunque, un lieve miglioramento rispetto i risultati precedenti (anno 2014: 3,1)

C - *L'equità nella mia amministrazione*, pari a 3,4 (anno 2014: 3,4).

Gli ambiti percepiti più positivamente dai dipendenti sono invece i seguenti:

B - *Le discriminazioni*, con una valutazione media pari a 5,3 (anno 2014: 5,3)

E - *Il mio lavoro*, con una valutazione media pari a 4,5 (anno 2014: 4,5)

F - *I miei colleghi*, con una valutazione media pari a 4,5 (anno 2014: 4,5).

Per l'area del "Benessere organizzativo" risulta significativo analizzare i risultati dei diversi ambiti indagati raffrontandoli con l'importanza che è stata attribuita agli stessi (risultante dall'ambito J), al fine di valutare se gli ambiti considerati maggiormente critici siano anche quelli generalmente considerati prioritari.

La tabella che segue presenta il valore medio espresso in merito all'importanza attribuita ai nove ambiti tematici dell'indagine sul benessere organizzativo; nella tabella viene indicato anche il Quoziente I/B che indica il "gap" tra l'importanza attribuita a tali ambiti e la percezione, rispetto a tali ambiti, dell'effettivo livello di benessere organizzativo nella propria amministrazione. Pertanto, maggiore è il valore del rapporto, più critico va considerato quello specifico ambito di benessere organizzativo.

TABELLA 2 - RISULTATI E IMPORTANZA ATTRIBUITA AGLI AMBITI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Ambito	Valore medio risultati indagine di benessere organizzativo (B)	Valore medio Importanza (I)	Quoziente I/B
C - L'equità nella mia amministrazione	3,4	5,2	1,55
D - Carriera e sviluppo professionale	3,3	5,0	1,52
G - Il contesto del mio lavoro	3,8	5,1	1,34
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,4	5,3	1,19
I - L'immagine della mia amministrazione	4,1	4,8	1,17
E - Il mio lavoro	4,5	5,3	1,17
H - Il senso di appartenenza	4,3	5,0	1,16
F - I miei colleghi	4,5	5,2	1,15
B - Le discriminazioni	5,3	4,9	0,92

L'analisi del quoziente I/B conferma per la nostra amministrazione, come ambiti di maggiore criticità, gli ambiti "C - L'equità nella mia amministrazione" e "D - La carriera e lo sviluppo professionale". Per quanto riguarda l'ambito "D - Carriera e sviluppo professionale", pur presentando un valore pari a 3,3 inferiore al valore centrale della scala (3,5) si evidenzia un miglioramento di 0,2 rispetto alla dato rilevato nel corso della precedente indagine (anno 2014: 3,1).

L'analisi delle valutazioni medie registrate a livello dei singoli item indagati negli ambiti C e D (confronta Tabella 3), evidenzia - come nel 2014 - una generalizzata percezione di un'organizzazione e di un sistema retributivo non sufficientemente improntati ai principi di meritocrazia e equità. La criticità rispetto alla capacità di premiare il merito, come nel seguito illustrato, emergerà anche dall'analisi dei risultati afferenti all'Area "Grado di condivisione del sistema di valutazione".

TABELLA 3 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE COMPRESSE NEGLI AMBITI C e D

Ambito	Domanda	Totale 2014	Totale 2015
C - L'equità nella mia amministrazione	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,9	2,9
	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,2	4,1
	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,6	3,5
	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,6	3,5
	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,7	2,8
C - L'equità nella mia amministrazione Totale		3,4	3,4
D - Carriera e sviluppo professionale	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,8	3,1
	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,1	4,1
	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,4	2,7
	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	2,8	3,7
	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,6	2,9
D - Carriera e sviluppo professionale Totale		3,1	3,3

Si ritiene, inoltre, opportuno evidenziare che seppur l'ambito "A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro" registri una valutazione media complessiva positiva pari a 4,4 (anno 2014: 4,3), dall'analisi delle singole domande afferenti a tale ambito, si conferma quanto già emerso lo scorso anno: una diffusa percezione di un'inadeguatezza degli ambienti di lavoro (confronta Tabella 4).

TABELLA 4 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE COMPRESSE NELL'AMBITO A

Ambito	Domanda	Totale 2014	Totale 2015
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	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)	4,2	4,3
	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,5	4,5
	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,8	4,3
	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	5,1	5,0
	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,2	3,3
	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,3	3,4
	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,2	4,1
	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	5,4	5,4
	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,4	5,5
	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato Totale		4,3

Per quanto riguarda l'ambito "B - Le discriminazioni", si registra un valore pari a 5,3 (anno 2014: 5,3), ovvero notevolmente superiore (+1,8) rispetto al valore centrale della scala (3,5)

TABELLA 5 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE COMPRESSE NELL'AMBITO B

Ambito	Domanda	Totale 2014	Totale 2015
B - Le discriminazioni	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,9	4,8
	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,1	5,2
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,2	5,2
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,5	5,6
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,1	5,2
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,3	5,0
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,6	5,6
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,6	5,6
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,4	5,4
B - Le discriminazioni Totale		5,3	5,3

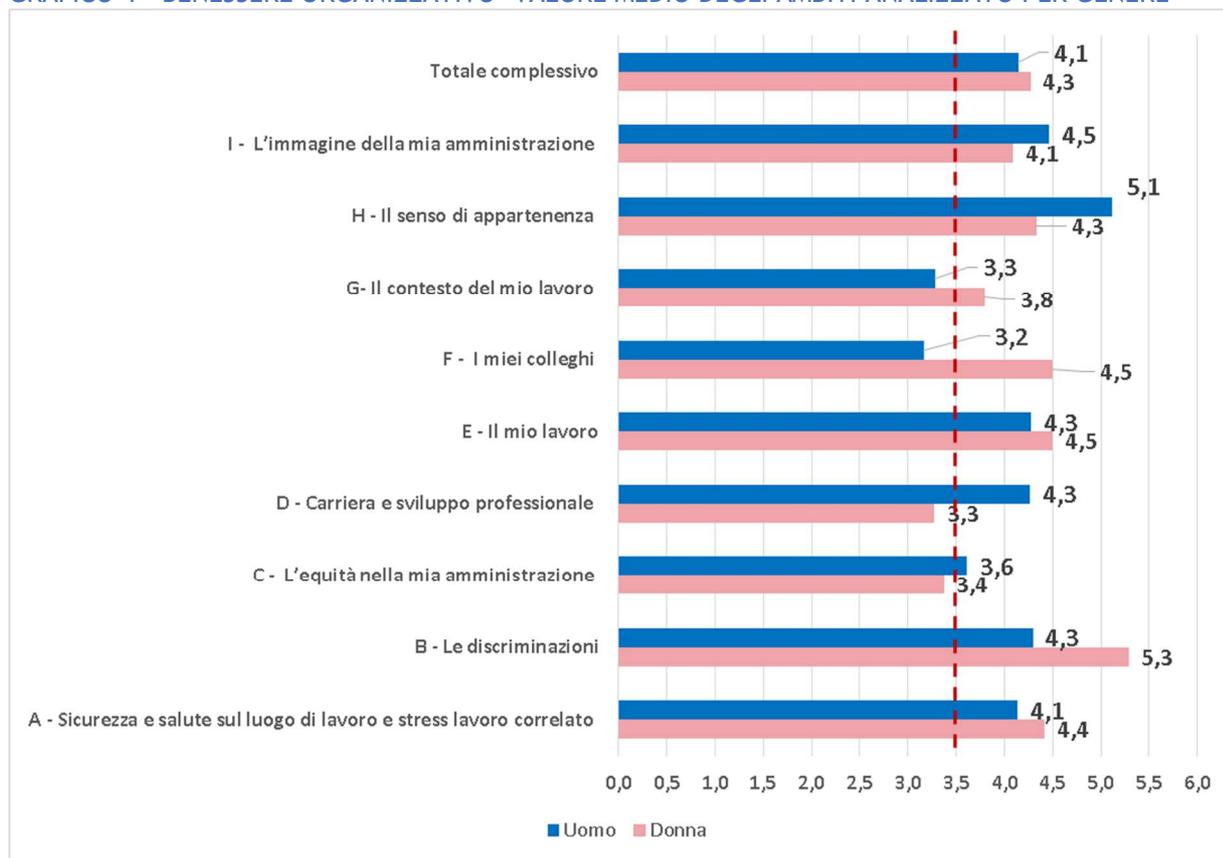
Per quanto riguarda l'ambito "G - Il contesto del mio lavoro", si evidenzia un miglioramento di 0,2, (valore medio rilevato 3,8) rispetto alla dato rilevato a conclusione della precedente indagine (anno 2014 : 3,6).

TABELLA 6 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE COMPRESSE NELL'AMBITO G

Ambito	Domanda	Totale 2014	Totale 2015
G - Il contesto del mio lavoro	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,7	3,8
	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,3	3,5
	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,3	3,5
	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,6	3,8
G -	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,0	4,3
G - Il contesto del mio lavoro Totale		3,6	3,8

Dall'analisi dei risultati dell'Area Benessere Organizzativo per genere (Grafico 4) si evidenzia, in particolare, che rispetto all'ambito *B - Le discriminazioni*, il personale di sesso femminile esprime un valore vicino al valore massimo, che rileva una bassa presenza di discriminazioni di genere percepite.

GRAFICO 4 - BENESSERE ORGANIZZATIVO -VALORE MEDIO DEGLI AMBITI ANALIZZATO PER GENERE

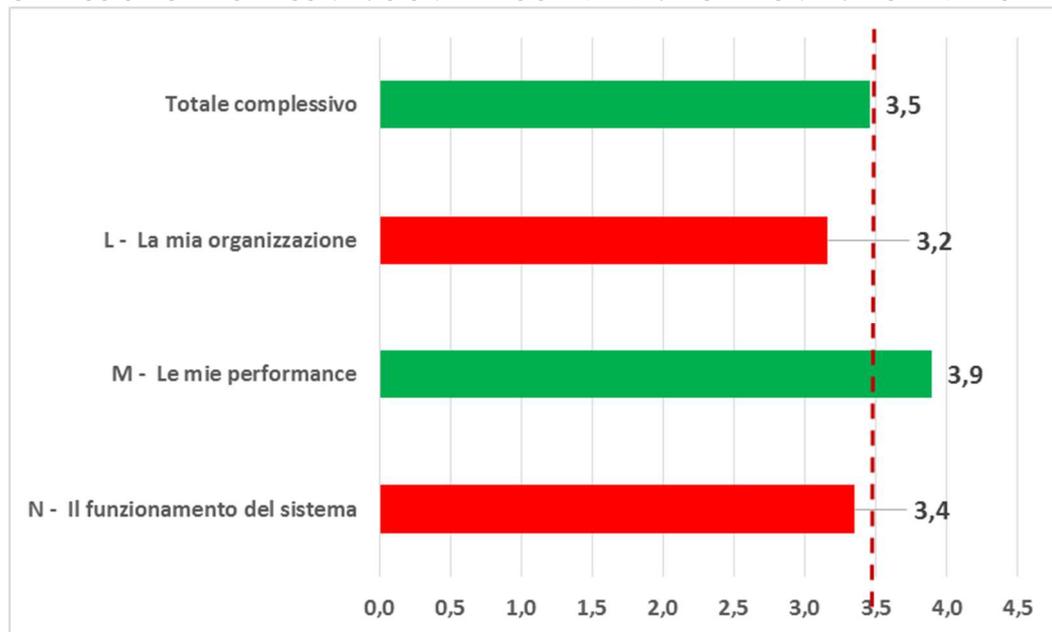


I RISULTATI DELL'AREA "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE"

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

Per tale area vengono indagati 3 diversi ambiti, per complessive n. 13 domande.

GRAFICO 5 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE -VALORE MEDIO DEGLI AMBITI



Un unico ambito di tale area (M - Le mie performance) riceve una valutazione positiva pari a 3,9 (anno 2014 :3,9).

Gli altri due ambiti (L - La mia organizzazione e N - Il funzionamento del sistema) rivestono profili di criticità e di attenzione, registrando entrambi valori medi inferiori al valore centrale della scala, pari rispettivamente a 3,2 e 3,4. Si registra, tuttavia, un lieve miglioramento rispetto i dati registrati nell'anno 2014 sia per l'area L - La mia organizzazione passata da 3,00 anno 2014 a 3,2, che per l'area N - Il Funzionamento del sistema (da 3,3 a 3,4).

L'analisi delle valutazioni medie registrate a livello delle singole domande afferenti gli ambiti L e N (confronta Tabella 7), conferma un quadro generale di insoddisfazione circa il sistema di pianificazione, programmazione e valutazione delle *performance*.

In particolare, si rileva una generalizzata percezione di un insufficiente grado di coinvolgimento dei dipendenti in fase di programmazione strategica, di misurazione dei risultati e di rendicontazione, nonché di un'organizzazione poco improntata al principio di meritocrazia.

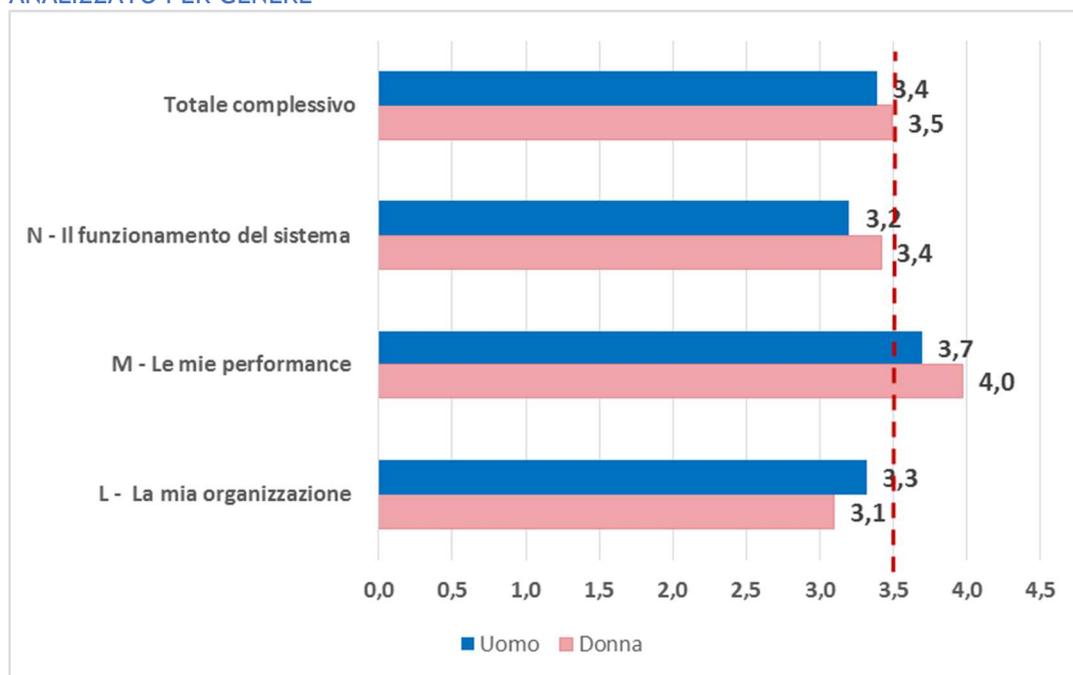
Le sole domande degli ambiti L e N che hanno ottenuto una media di punteggio superiore al valore centrale della scala (3,5) sono le seguenti: "Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance" e "Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro".

TABELLA 7 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE COMPRESSE NEGLI AMBITI L e N

Area	Ambito	Domanda	Totale	Totale	
			2014	2015	
Grado di condivisione del sistema di valutazione	L - La mia organizzazione	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,0	3,1	
		Conosco le strategie della mia amministrazione	2,9	3,1	
		È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,4	3,4	
		Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,9	3,0	
	L - La mia organizzazione Totale			3,0	3,2
	N - Il funzionamento del sistema	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,4	3,5	
		Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,1	3,2	
		La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,6	2,7	
		Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,8	3,8	
		Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,6	3,6	
	N - Il funzionamento del sistema Totale			3,3	3,4

Nel grafico che segue vengono illustrati i risultati medi dell'area in oggetto analizzati per genere.

GRAFICO 6 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE -VALORE MEDIO DEGLI AMBITI ANALIZZATO PER GENERE



Anche per l'area relativa al grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva che il personale di genere femminile esprime generalmente una valutazione più positiva rispetto a quella espressa dai colleghi di genere maschile. Il solo ambito in cui i colleghi di genere maschile hanno espresso una valutazione media più positiva rispetto alle colleghe di genere femminile risulta essere quello denominato "L- La mia organizzazione".

I RISULTATI DELL'AREA "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO"

L'area "Valutazione del superiore gerarchico" rileva la percezione dei dipendenti sulla "capacità del proprio "capo" di svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance", con particolare riferimento alla capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità ed alla capacità di gestire i conflitti.

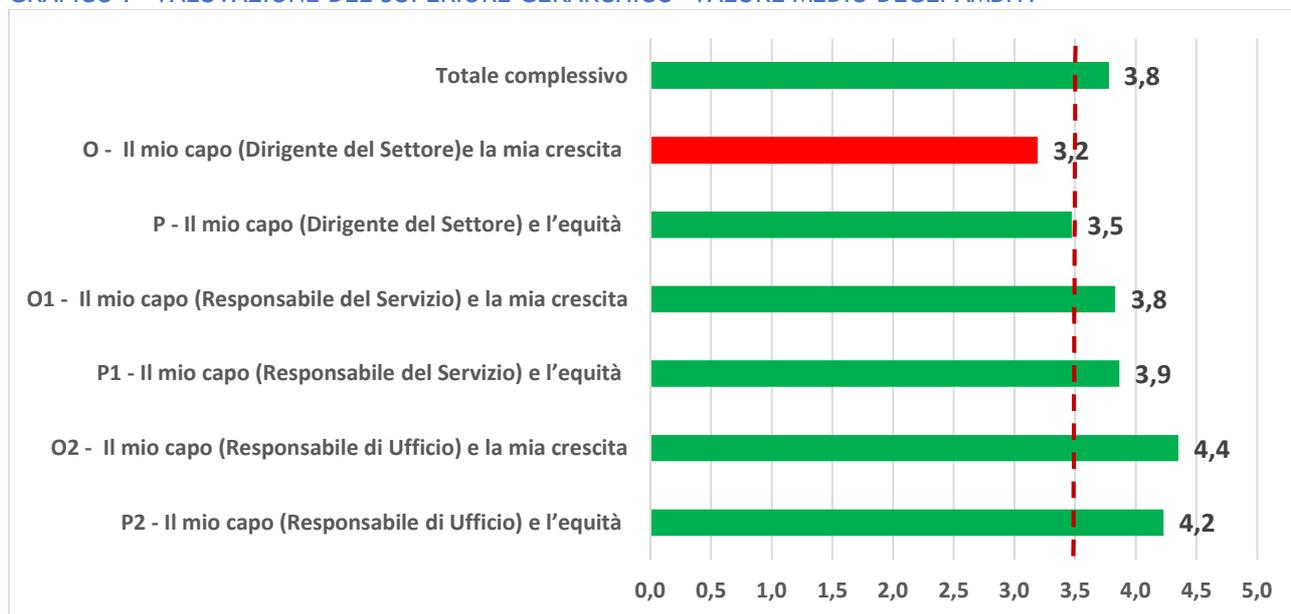
Ai fini dell'indagine svolta nell'anno 2014 il superiore gerarchico, come da modello di questionario ANAC, era stato individuato (come da istruzioni fornite in sede di compilazione del questionario) nel "valutatore", che poteva identificarsi, a seconda dei casi con la figura del Dirigente di Settore o del responsabile di servizio o del responsabile di ufficio.

A seguito di espressa istanza del C.U.G il modello di questionario proposto dall'ANAC è stato integrato nel 2015, e, in particolare, la valutazione del superiore gerarchico, che nel modello standard si riferisce genericamente al "capo", è stata esplorata rispetto alle diverse tipologie di responsabili gerarchici presenti nella struttura organizzativa del Comune di Monza (Dirigente, Responsabile di Servizio, Responsabile di ufficio). E' stato inoltre chiesto di specificare la frequenza dei rapporti con le differenti figure di superiore gerarchico.

In considerazione delle modifiche apportate al questionario tra l'anno 2014 e 2015, non è possibile confrontare i dati tra i due anni.

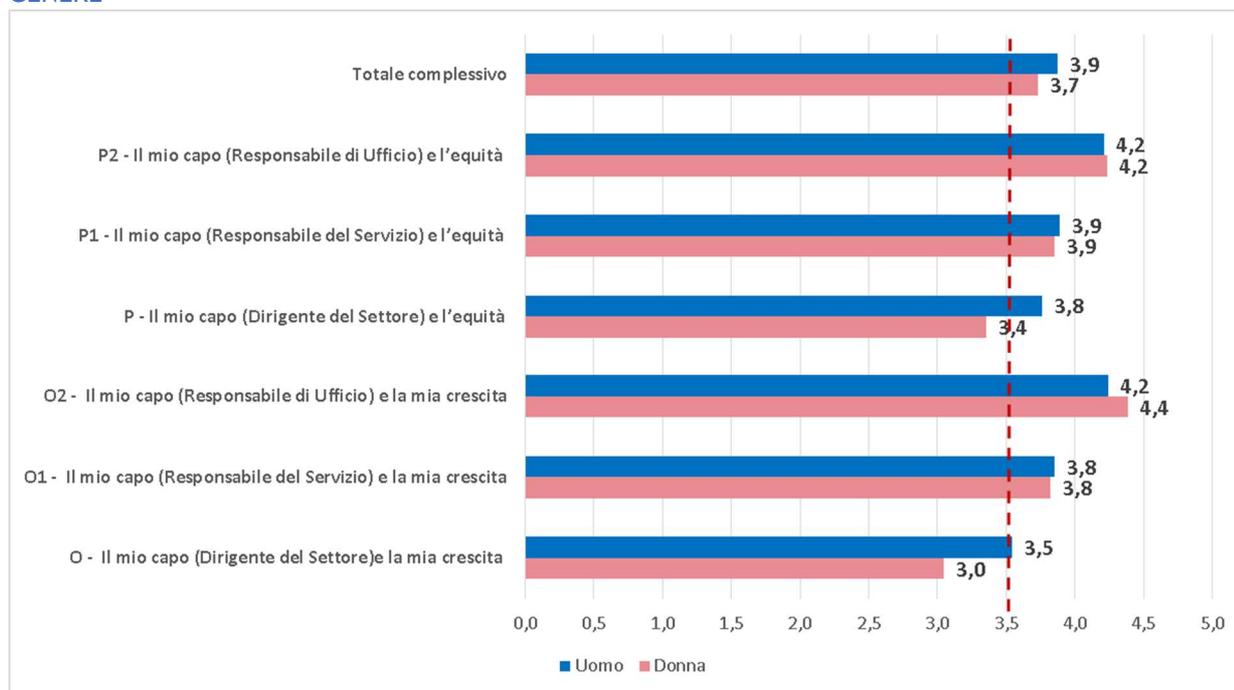
Per tale area vengono indagati 2 diversi ambiti "Il mio capo e la mia crescita" e "Il mio capo e l'equità" (riproposti per il Dirigente, il Responsabile di Servizio, il Responsabile di Ufficio), per complessive n. 9 domande.

GRAFICO 7- VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO -VALORE MEDIO DEGLI AMBITI



Rispetto a tale area, si registrano valutazioni crescenti al decrescere del livello gerarchico (I responsabili di ufficio ottengono le migliori valutazioni da parte dei dipendenti, seguiti dai responsabili di servizio e dai Dirigenti), che è indice di un generalizzato positivo riconoscimento dei ruoli gerarchici che operano più vicini ai lavoratori.

GRAFICO 8 - VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO -VALORE MEDIO DEGLI AMBITI ANALIZZATO PER GENERE



Anche per tale area, per ciascun ambito afferenti al Responsabile di Servizio e di Ufficio non sono rilevabili significativi scostamenti tra le valutazioni espresse da personale di genere femminile e personale di genere maschile.

Si rileva che il personale di sesso femminile risulta più critico del personale di sesso maschile nei confronti del superiore gerarchico identificato come “Dirigente”.

QUADRO RIEPILOGO DEI RISULTATI PER AMBITO IN ORDINE DI VALUTAZIONE MEDIA

Rispetto ai 18 ambiti indagati, si registrano :

- 12 valutazioni medie positive
- 6 valutazioni medie al di poco di sotto il valore centrale della scala (3,5).

La valutazione media che presenta un maggior scostamento in negativo rispetto al valore centrale della scala risulta essere quella relativa all'ambito L- "La mia organizzazione" (-0,3).

La valutazione media che presenta un maggior scostamento in positivo rispetto al valore centrale della scala risulta essere quella relativa all'ambito B- "Le discriminazioni" (+ 1,8).

Si evidenzia una valutazione globale positiva.

TABELLA7 - QUADRO RIEPILOGATIVO

Ambiti di indagine	Comune di Monza	Scostamento rispetto a 3,5
B - Le discriminazioni	5,3	+ 1,8
E - Il mio lavoro	4,5	+ 1,0
F - I miei colleghi	4,5	+ 1,0
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,4	+ 0,9
O2 - Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e la mia crescita	4,4	+ 0,9
H - Il senso di appartenenza	4,3	+ 0,8
P2 - Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e l'equità	4,2	+ 0,7
I - L'immagine della mia amministrazione	4,1	+ 0,6
M - Le mie performance	3,9	+ 0,4
P1 - Il mio capo (Responsabile del Servizio) e l'equità	3,9	+ 0,4
O1 - Il mio capo (Responsabile del Servizio) e la mia crescita	3,8	+ 0,3
G- Il contesto del mio lavoro	3,8	+ 0,3
P - Il mio capo (Dirigente del Settore) e l'equità	3,5	- 0,0
C - L'equità nella mia amministrazione	3,4	- 0,1
N - Il funzionamento del sistema	3,4	- 0,1
D - Carriera e sviluppo professionale	3,3	- 0,2
O - Il mio capo (Dirigente del Settore) e la mia crescita	3,2	- 0,3
L - La mia organizzazione	3,2	- 0,3

IL CONFRONTO CON I RISULTATI INDAGINE ANNO 2014 E CON LE ALTRE AMMINISTRAZIONI

Confrontando i risultati dell'indagine svolta presso il Comune di Monza quest'anno con i risultati dell'indagine svolta presso il Comune di Monza nel 2014 si rileva un valore medio complessivo in leggera flessione (4 nel 2015 e 4,1 nel 2014).

Si evince un lieve miglioramento (+0,1) nella valutazione delle Aree del Benessere organizzativo e "Grado di condivisione del sistema".

In considerazione della diversità del campione non è possibile effettuare un confronto tra i risultati - anno 2015 e i risultati - anno 2014 dell'area "Valutazione del superiore gerarchico".

Confrontando i risultati dell'indagine svolta presso il Comune di Monza quelli risultanti dal Rapporto di Monitoraggio dell'ANAC, si evince una situazione generalizzata di maggior benessere percepito dal personale del nostro Ente, rispetto ai valori medi registrati sia a livello di Pubblica Amministrazione nel suo complesso considerata, sia a livello dei soli Enti appartenenti al Comparto Regioni-Autonomie Locali (limitatamente al campione esaminato nel Rapporto).

Dal confronto dei dati si evidenzia, infine, che:

- gli ambiti che rivestono profili di criticità e attenzione nel nostro Ente, registrano i valori bassi anche nel Rapporto di Monitoraggio;
- nel rapporto di Monitoraggio si evidenziano ulteriori due ambiti (G - Il Contesto del mio Lavoro e M - Le mie performance) che registrano giudizi negativi, mentre nel nostro Ente gli stessi sono valutati positivamente.

TABELLA 8 - IL CONFRONTO CON I RISULTATI INDAGINE ANNO 2014 e CON LE ALTRE AMMINISTRAZIONI

Area	Ambito	Comune di Monza 2015	Comune di Monza 2014	Pubblica Amministrazione	Differenza Comune 2015 -2014	Differenza Comune 2015 - PA
BENESSERE ORGANIZZATIVO	A Sicurezza e salute sul luogo di lav. e stress lav. corr.	4,4	4,3	4,2	+ 0,1	+ 0,2
	B Le discriminazioni	5,3	5,3	5,1	=	+ 0,2
	C L'equità nella mia amministrazione	3,4	3,4	3,2	=	+ 0,2
	D Carriera e sviluppo professionale	3,3	3,1	3,0	+ 0,2	+ 0,3
	E Il mio lavoro	4,5	4,5	4,4	=	+ 0,1
	F I miei colleghi	4,5	4,5	4,3	=	+ 0,2
	G Il contesto del mio lavoro	3,8	3,6	3,3	+ 0,2	+ 0,5
	H Il senso di appartenenza	4,3	4,3	4,3	=	=
	I L'immagine della mia amministrazione	4,1	4,1	4,0	=	+ 0,1
		Media Benessere organizzativo	4,3	4,2	4,0	+ 0,1
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA	L La mia organizzazione	3,2	3,0	3,1	+ 0,2	=
	M Le mie performance	3,9	3,9	3,4	=	+ 0,5
	N Il funzionamento del sistema	3,4	3,3	3,0	+ 0,1	+ 0,4
		Media Grado di condivisione del sistema	3,5	3,4	3,2	+ 0,1
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	O Il mio capo e la mia crescita - 2014	n.d.	4,2	3,8	n.d.	n.d.
	P Il mio capo e l'equità - 2014	n.d.	4,1	3,7	n.d.	n.d.
	O Il mio capo (Dirigente del Settore) e la mia crescita	3,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	P Il mio capo (Dirigente del Settore) e l'equità	3,5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	O1 Il mio capo (Responsabile del Servizio) e la mia crescita	3,8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	P1 Il mio capo (Responsabile del Servizio) e l'equità	3,9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	O2 Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e la mia crescita	4,4	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	P2 Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e l'equità	4,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
		Media Valutazione del Superiore gerarchico	3,8	4,2	3,6	n.d.

Area	Ambito	Domanda	Totale 2014	Totale 2015	
Benessere organizzativo	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	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 ...)	4,2	4,3	
		Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,5	4,5	
		Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,8	4,3	
		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, ...)	5,1	5,0	
		Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,2	3,3	
		Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,3	3,4	
		Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,2	4,1	
		Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	5,4	5,4	
		Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,4	5,5	
	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato Totale			4,3	4,4
	B - Le discriminazioni	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,9	4,8	
		La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,1	5,2	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,2	5,2	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,5	5,6	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,1	5,2	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,3	5,0	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,6	5,6	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,6	5,6	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,4	5,4	
	B - Le discriminazioni Totale			5,3	5,3
	C - L'equità nella mia amministrazione	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,9	2,9	
		Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,2	4,1	
		Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,6	3,5	
		Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,6	3,5	
		Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,7	2,8	
	C - L'equità nella mia amministrazione Totale			3,4	3,4
	D - Carriera e sviluppo professionale	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,8	3,1	
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale		4,1	4,1		
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito		2,4	2,7		
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente		2,8	3,7		
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro		3,6	2,9		
D - Carriera e sviluppo professionale Totale			3,1	3,3	
E - Il mio lavoro	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,0	5,0		
	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,0	4,1		
	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,8	4,7		
	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,2	4,2		
	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,6	4,5		
E - Il mio lavoro Totale			4,5	4,5	

Area	Ambito	Domanda	Totale 2014	Totale 2015	
Benessere organizzativo	F - I miei colleghi	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,9	4,0	
		Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,3	5,2	
		Mi sento parte di una squadra	4,1	4,1	
		Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,2	4,3	
		Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,9	4,8	
	F - I miei colleghi Totale			4,5	4,5
	G - Il contesto del mio lavoro	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,7	3,9	
		La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,3	3,5	
		La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,3	3,5	
		La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,6	3,8	
		Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,0	4,3	
	G - Il contesto del mio lavoro Totale			3,6	3,8
	H - Il senso di appartenenza	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,6	3,9	
		Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,6	4,7	
		Se potessi, comunque cambierei ente	4,4	4,4	
		Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,0	4,0	
		Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,7	4,7	
	H - Il senso di appartenenza Totale			4,3	4,3
	I - L'immagine della mia amministrazione	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,0	4,1	
		La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,8	4,3	
		La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,4	3,8	
	I - L'immagine della mia amministrazione Totale			4,1	4,1
	J - Importanza degli ambiti di indagine	I miei colleghi	5,3	5,2	
		Il contesto del mio lavoro	5,3	5,1	
		Il mio lavoro	5,4	5,3	
		Il senso di appartenenza	5,0	5,0	
L'equità nella mia amministrazione		5,3	5,2		
L'immagine della mia amministrazione		4,8	4,8		
La carriera e lo sviluppo professionale		5,0	5,0		
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato		5,3	5,3		
Le discriminazioni		4,9	4,9		
J - Importanza degli ambiti di indagine Totale			5,1	5,1	
Benessere organizzativo Totale			4,2	4,3	
Valutazione del sistema di valutazione	L - La mia organizzazione	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,0	3,1	
		Conosco le strategie della mia amministrazione	2,9	3,1	
		È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,4	3,4	
		Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,9	3,0	
	L - La mia organizzazione Totale			3,0	3,2
	M - Le mie performance	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,9	3,9	
		Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,7	3,8	
		Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,8	3,8	
		Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,0	4,1	
	M - Le mie performance Totale			3,9	3,9

Area	Ambito	Domanda	Totale 2014	Totale 2015	
Grado di condivi	N - Il funzionamento del sistema	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,4	3,5	
		Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,1	3,2	
		La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,6	2,7	
		Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,8	3,8	
		Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,6	3,6	
	N - Il funzionamento del sistema Totale			3,3	3,4
Grado di condivisione del sistema di valutazione Totale			3,4	3,5	
Valutazione del superiore gerarchico	1. Frequenza rapporti con i propri superiori gerarchici	Con il mio Dirigente	n.d.	2,7	
		Con il mio Responsabile di Servizio	n.d.	3,4	
		Con il mio Responsabile di Ufficio	n.d.	3,5	
	1. Frequenza rapporti con i propri superiori gerarchici Totale			n.d.	3,2
	O - Il mio capo e la mia crescita --2014	È sensibile ai miei bisogni personali	4,4	n.d.	
		Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,9	n.d.	
		Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,4	n.d.	
		Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,5	n.d.	
		Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,8	n.d.	
	O - Il mio capo e la mia crescita --2014 Totale			4,2	n.d.
	O - Il mio capo (Dirigente del Settore) e la mia crescita	È sensibile ai miei bisogni personali	n.d.	3,3	
		Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	n.d.	3,0	
		Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	n.d.	3,3	
		Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	n.d.	3,4	
		Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	n.d.	2,9	
	O - Il mio capo (Dirigente del Settore) e la mia crescita Totale			n.d.	3,2
	O1 - Il mio capo (Responsabile del Servizio) e la mia crescita	È sensibile ai miei bisogni personali	n.d.	4,1	
		Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	n.d.	3,6	
		Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	n.d.	4,0	
		Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	n.d.	4,1	
		Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	n.d.	3,5	
	O1 - Il mio capo (Responsabile del Servizio) e la mia crescita Totale			n.d.	3,8
	O2 - Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e la mia crescita	È sensibile ai miei bisogni personali	n.d.	4,6	
		Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	n.d.	4,1	
		Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	n.d.	4,5	
		Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	n.d.	4,5	
		Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	n.d.	4,1	
O2 - Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e la mia crescita Totale			n.d.	4,4	
P - Il mio capo e l'equità - 2014	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,1	n.d.		
	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,9	n.d.		
	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,9	n.d.		
	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,5	n.d.		
P - Il mio capo e l'equità - 2014			4,1	n.d.	
P - Il mio capo (Dirigente del Settore) e l'equità	Agisce con equità, in base alla mia percezione	n.d.	3,5		
	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	n.d.	3,2		
	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	n.d.	3,4		
	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	n.d.	3,8		
P - Il mio capo (Dirigente del Settore) e l'equità			n.d.	3,5	

Area	Ambito	Domanda	Totale 2014	Totale 2015	
	P1 - Il mio capo (Responsabile del Servizio) e l'equità	Agisce con equità, in base alla mia percezione	n.d.	3,8	
		Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	n.d.	3,7	
		Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	n.d.	3,7	
		Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	n.d.	4,2	
	P1 - Il mio capo (Responsabile del Servizio) e l'equità Totale			n.d.	3,9
	P2 - Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e l'equità	Agisce con equità, in base alla mia percezione	n.d.	4,2	
		Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	n.d.	4,1	
		Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	n.d.	4,1	
		Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	n.d.	4,5	
	P2 - Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e l'equità Totale			n.d.	4,2
Valutazione del superiore gerarchico Totale			4,2	3,8	
Totale complessivo			4,1	4,0	