



Ministero della Salute

**Livello di benessere organizzativo, grado di condivisione del
Sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico**

**Sintesi dei risultati delle indagini svolte sul personale del
Ministero della salute ai sensi dell'art. 14, comma 5 del d.lgs. n.
150/2009**

Anno 2014

Organismo Indipendente di Valutazione



INDICE

1. PREMESSA	3
2. DATI STATISTICI	6
3. BENESSERE ORGANIZZATIVO	9
4. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	14
5. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	15
6. DATI COMPLESSIVI	16



1. PREMESSA

L'Organismo indipendente di valutazione del Ministero della salute per la prima volta nel maggio del corrente anno ha curato la realizzazione delle indagini sul personale dipendente di seguito descritte, impiegando i modelli approvati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC, già Civit).

Nel presente documento, vengono evidenziati i risultati ottenuti nelle indagini.

Il decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009, al comma 5 dell'art. 14, statuisce che: l'Organismo indipendente di valutazione della *performance*, sulla base di appositi modelli forniti dall'ANAC (già Civit), cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del Sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Autorità.

I modelli di indagine sono stati approvati dall'ANAC il 29 maggio 2013. In ogni caso, al di là della previsione normativa citata, già in precedenza le pubbliche amministrazioni hanno realizzato indagini periodiche per rilevare lo stato di benessere dell'organizzazione, ovvero per misurare la qualità della vita lavorativa dei singoli dipendenti, essendo questa il primo elemento che influenza l'efficacia, l'efficienza e, quindi, la produttività di una struttura pubblica.

Per benessere organizzativo, si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori a tutti i livelli e i ruoli. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente di ridurre e di identificare lo stress correlato al lavoro.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Un'amministrazione, per conoscere il livello di benessere organizzativo del personale, ricorre a dei questionari.



Il questionario è uno strumento conoscitivo, è un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita di un'organizzazione, è un mezzo per individuare e misurare, in modo attendibile e corretto le criticità, i punti di forza, le aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi.

Il questionario non è uno strumento per avviare rivendicazioni su questioni che invece possono e devono trovare altrove la loro giusta accoglienza; non è uno strumento per ritorsioni o polemiche.

Il test, pertanto, ha avuto lo scopo di analizzare dinamiche e processi interni, al fine di proporre specifici interventi formativi o puntuali modifiche strutturali.

Nel mese di maggio 2014, a tutto il personale, dirigente e non, della sede centrale e delle sedi periferiche del Ministero della salute, è stato sottoposto il questionario in modalità *on line* inerente non solo il benessere organizzativo, ma anche il grado di condivisione del Sistema di valutazione e la valutazione del superiore gerarchico, così come previsto dal citato art. 14, comma 5 del d.lgs. n. 150/2009, con le seguenti finalità:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Come già accennato, le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale dell'amministrazione e il suggerimento che è stato fornito a tutti gli intervistati nella fase di somministrazione è stato quindi di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione, evidenziando chiaramente che la compilazione del questionario sarebbe rimasta assolutamente anonima. Infatti, attraverso un *software* dedicato messo a disposizione dalla Direzione generale del sistema informativo e statistico sanitario, lo strumento è stato strutturato in modo che le risposte fornite non fossero riconducibili alla persona intervistata. I dati raccolti, inoltre, sono stati utilizzati esclusivamente in forma aggregata.

La somministrazione è stata preceduta da un incontro di presentazione delle indagini da parte del Presidente dell'OIV e del Direttore dell'Ufficio generale risorse organizzazione e bilancio (UGROB). Sono intervenuti, inoltre, rappresentanti della Direzione generale del sistema informativo e statistico sanitario, che hanno illustrato operativamente le modalità di compilazione, attraverso il *software* dedicato. L'incontro ha avuto luogo presso l'auditorium del Ministero di Viale Ribotta e la partecipazione da parte di tutto il personale, invitato tramite e-mail, è stata numerosa. Anche il personale delle sedi periferiche ha potuto seguire l'evento in video conferenza.



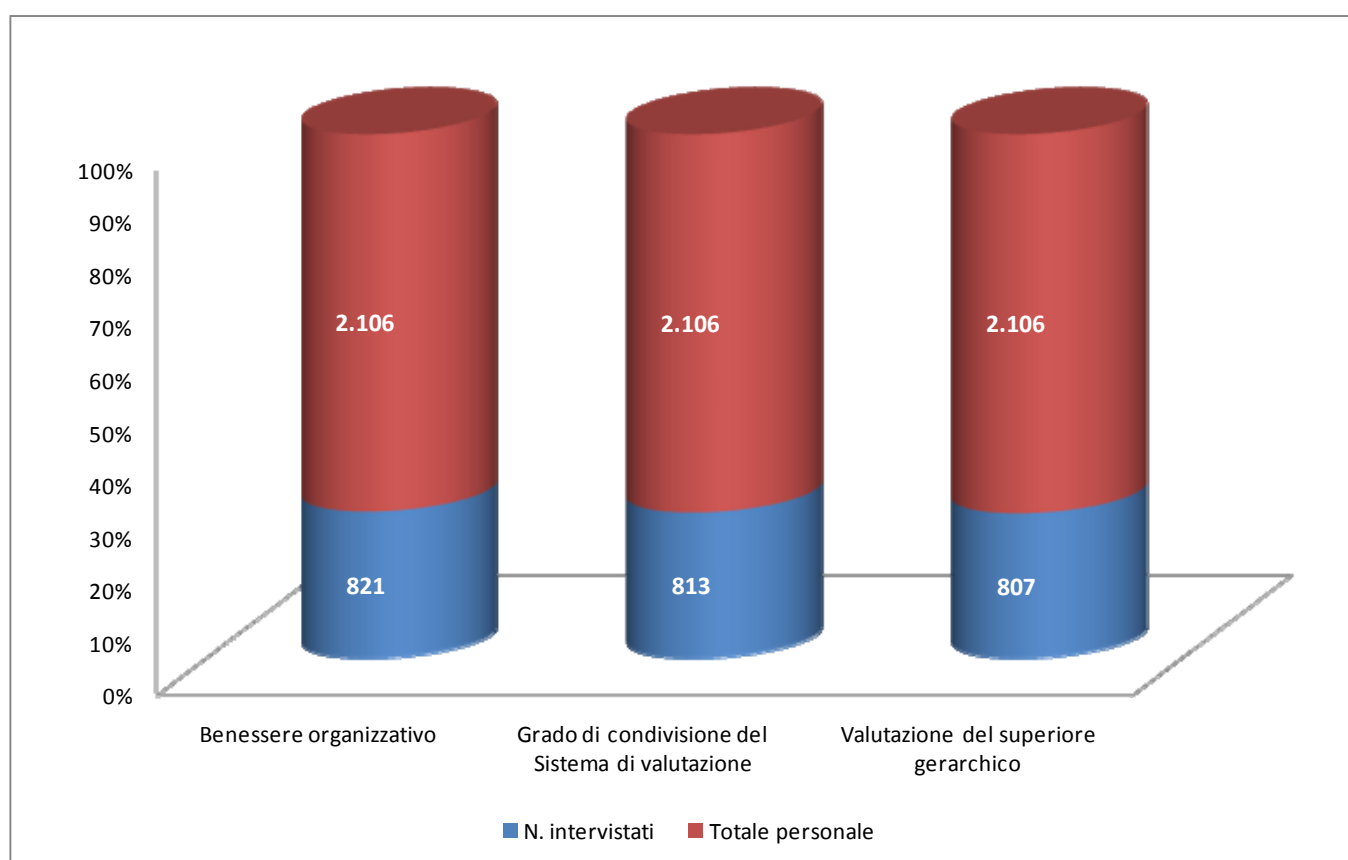
Da ultimo, ai fini di una maggiore comprensione dei risultati ottenuti, si ricorda che il modello somministrato formulato dall'ANAC prevede per le modalità di risposta la scala Likert, con valori compresi tra 1 e 6. Con 1 si ha il valore minimo e 6 il valore massimo. Considerando che i valori compresi sono pari, il valore medio (valore soglia), sotto il quale si registra un dato negativo, è pari a 3,5.

2. DATI STATISTICI

La partecipazione alle indagini è stata ovviamente facoltativa e l'OIV, attraverso la Struttura tecnica permanente, ha promosso l'adesione da parte del personale sia attraverso l'incontro di presentazione sia con l'invio di messaggi di posta elettronica direttamente ai singoli dipendenti, prevedendo anche la pubblicazione di una *news* nella Intranet del Ministero.

Il grafico che segue evidenzia i tassi di adesione per le tre indagini, che si attestano all'incirca intorno al 39%.

Figura 1: tassi di adesione alle indagini



Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

Si nota come le indagini sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del superiore gerarchico presentano un numero di intervistati inferiore, essendo comunque possibile nel sistema impiegato per la rilevazione evitare di rispondere alle specifiche domande.

T Trattandosi della prima edizione, il risultato può in ogni caso ritenersi soddisfacente.

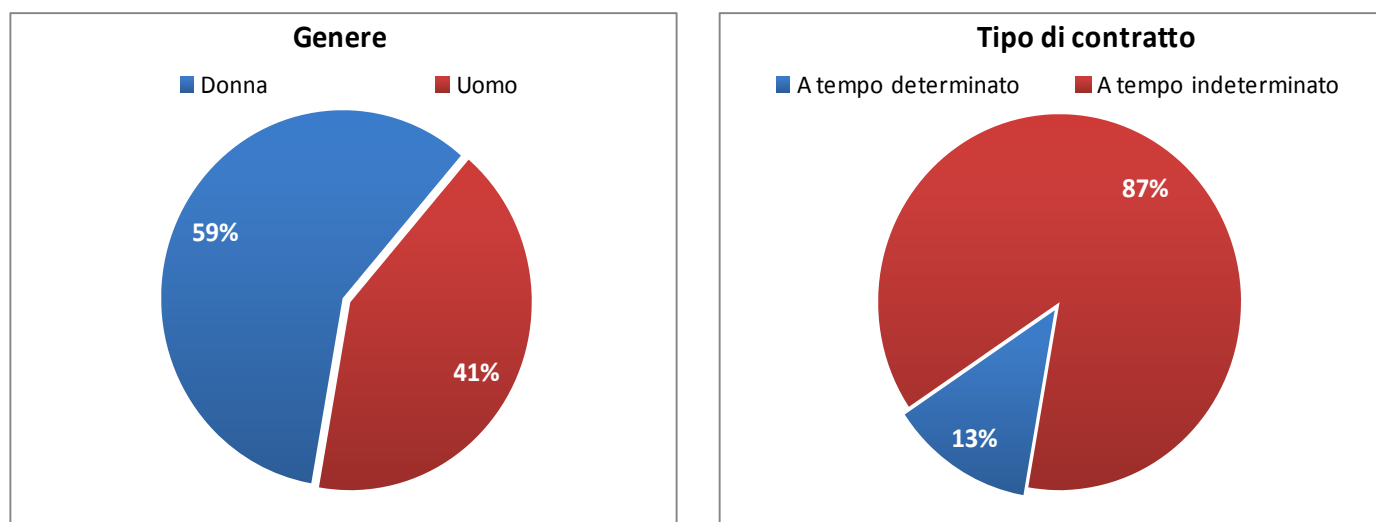
In coda alle indagini, poi, sono stati richiesti alcuni dati, per ottenere le seguenti informazioni di tipo anagrafico e lavorativo:

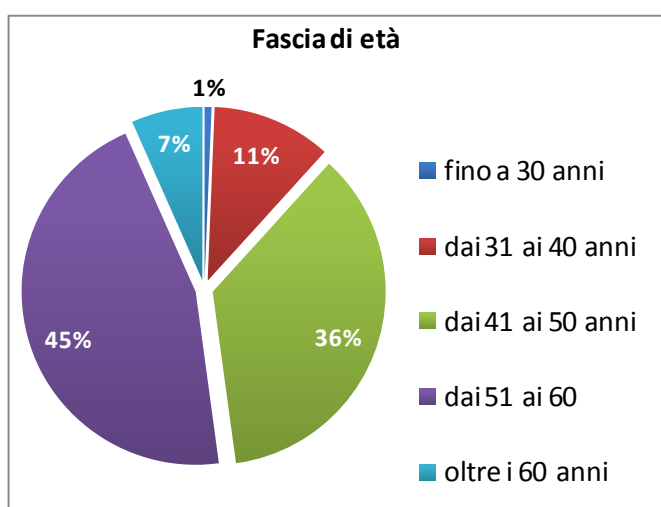
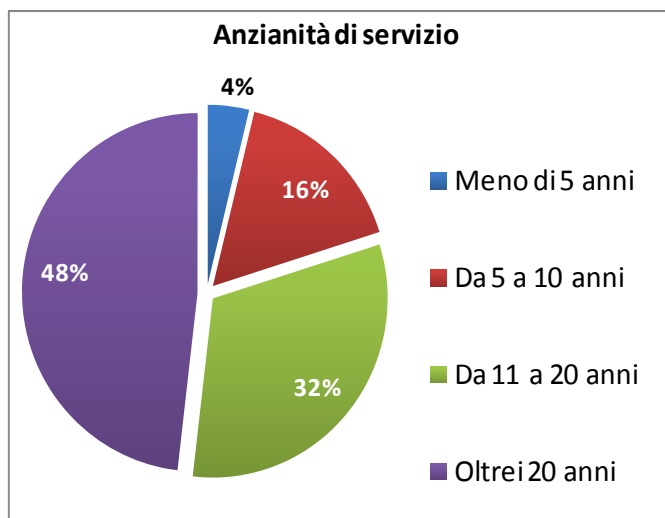
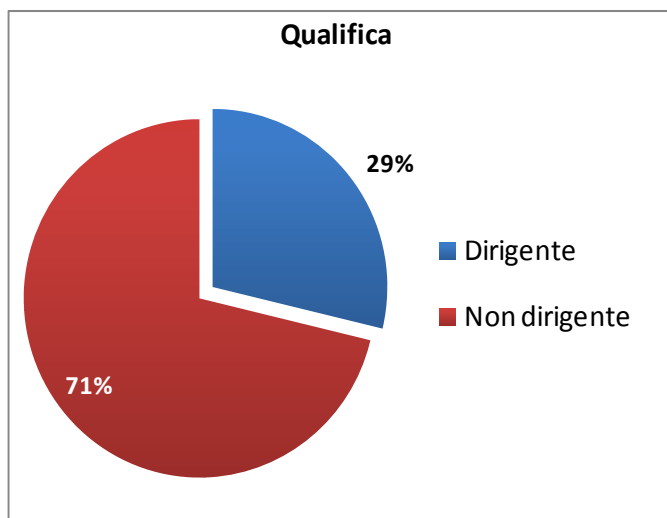
- genere
- tipo di contratto
- qualifica
- anzianità di servizio
- fascia di età

L'elaborazione dei risultati in relazione a dette informazioni permette all'amministrazione di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti sulla base dell'appartenenza di genere, della titolarità di un contratto di lavoro stabile o precario, dell'età anagrafica, della esperienza maturata, della collocazione nella scala gerarchica e, in particolare, della appartenenza alla categoria dirigenziale o non dirigenziale.

La compilazione della scheda anagrafica non era obbligatoria, in quanto avrebbe potuto confliggere con il principio dell'anonimato. Per questo, il numero di intervistati risulta inferiore a quello delle indagini. Nei grafici che seguono viene evidenziata la composizione percentuale del campione nei diversi ambiti:

Figura 2: % di intervistati per genere, tipo di contratto, qualifica, anzianità di servizio e fascia di età





Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

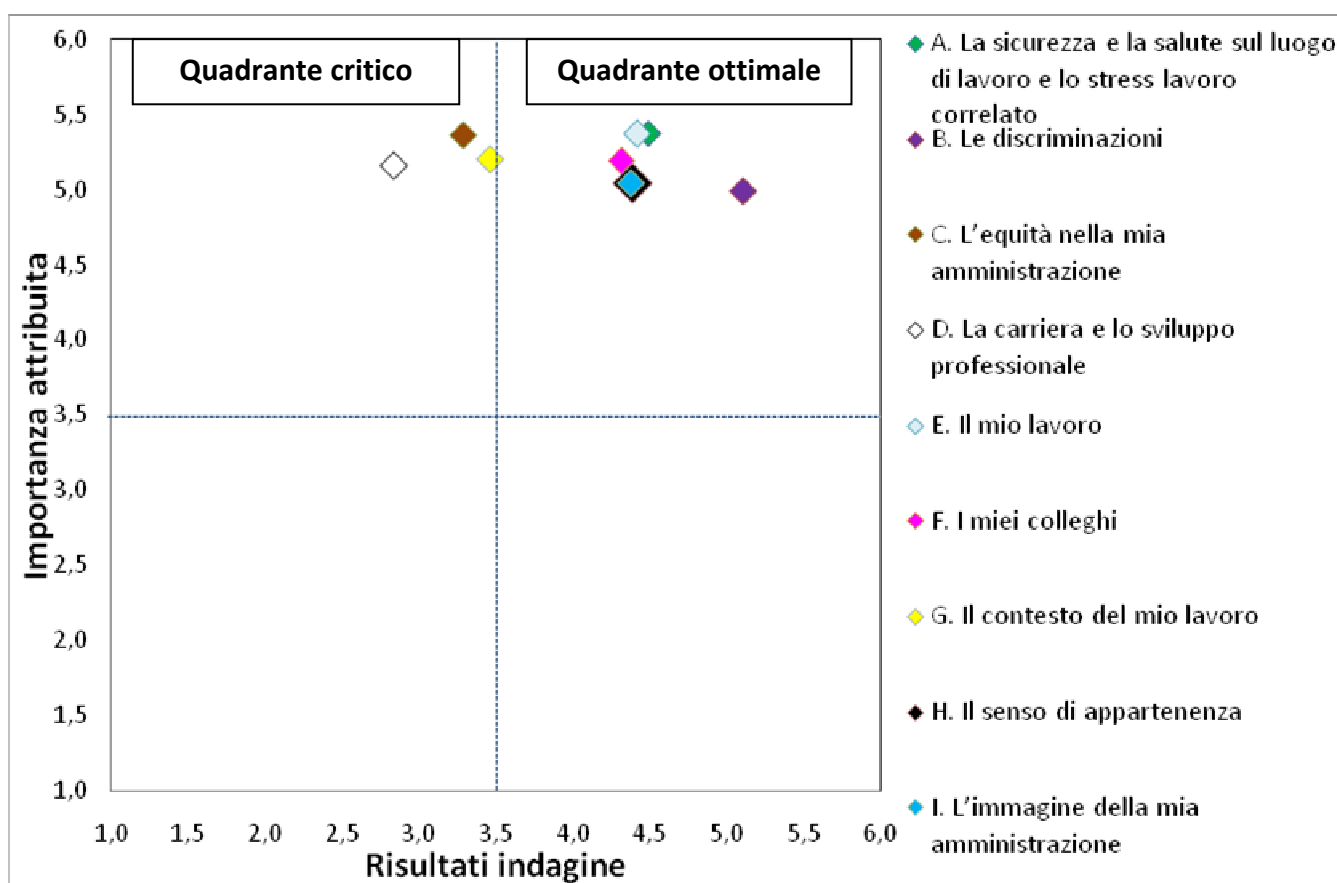
Nei paragrafi che seguono, vengono presentate alcune informazioni di sintesi sulle principali evidenze emerse, mentre per il dettaglio delle risposte alle indagini, con le relative rappresentazioni grafiche, si rimanda all'allegato n. 1.

3. BENESSERE ORGANIZZATIVO

La prima tipologia di indagine 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. Questa tipologia di indagine è strutturata in nove diversi ambiti di cui fanno parte un totale di 51 domande.

I risultati sulla percezione del livello di benessere organizzativo, aggregati per ambiti, sono stati letti in correlazione con il livello medio di importanza attribuita dagli intervistati agli stessi ambiti.

Figura 3: Ambiti del benessere organizzativo per importanza media attribuita e risultati medi dell’indagine



Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

Come si vede, il grafico è diviso in quattro quadranti: quello in alto a destra indica l’area ottimale, in quanto l’importanza attribuita agli ambiti è elevata e la media dei risultati rilevati è maggiore di 3,5, che costituisce la soglia al di sopra della quale i risultati possono essere ritenuti positivi.

Il quadrante in alto a sinistra, invece, evidenzia gli ambiti critici: infatti, a fronte di un elevato grado di importanza attribuito dagli intervistati, la media dei risultati è al di sotto della soglia del 3,5.



La tabella 1 evidenzia il dettaglio dei dati rilevati.

Tabella 1: Indagine sul benessere organizzativo. Importanza attribuita agli ambiti e risultati medi

Ambiti dell'indagine sul benessere organizzativo	Importanza attribuita	Risultati dell'indagine
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,38	4,48
B. Le discriminazioni	4,99	5,11
C. L'equità nella mia amministrazione	5,36	3,29
D. La carriera e lo sviluppo professionale	5,16	2,84
E. Il mio lavoro	5,37	4,42
F. I miei colleghi	5,19	4,31
G. Il contesto del mio lavoro	5,20	3,46
H. Il senso di appartenenza	5,05	4,39
I. L'immagine della mia amministrazione	5,04	4,38

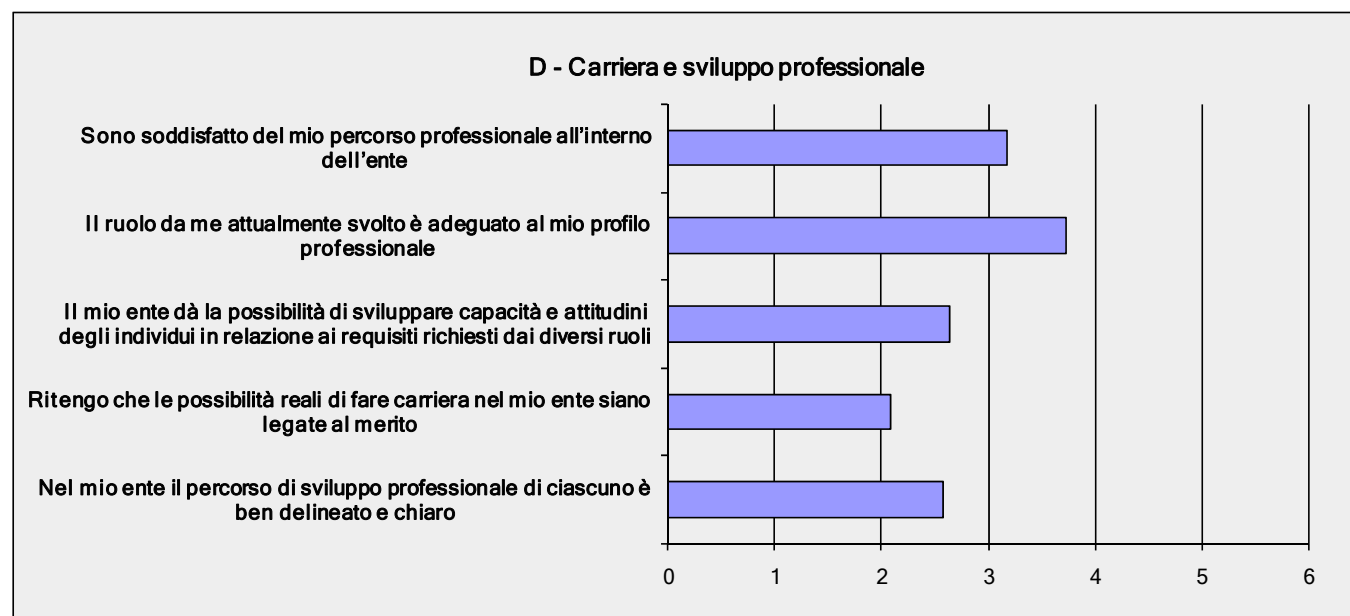
Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

In questa sede, conviene concentrare l'attenzione sugli ambiti critici:

- **D. La carriera e lo sviluppo professionale**
- **C. L'equità nella mia amministrazione**
- **G. Il contesto del mio lavoro**

Per questi, di seguito vengono riportati i risultati analitici, nei quali è necessario soffermare l'attenzione in maniera particolare sulle opzioni di risposta che presentano valori inferiori alla soglia del 3,5. Come già detto, poi, tutti i risultati con le relative rappresentazioni grafiche vengono presentati nell'allegato n. 1.

Figura 4: Risultati dell'ambito D. Carriera e sviluppo professionale



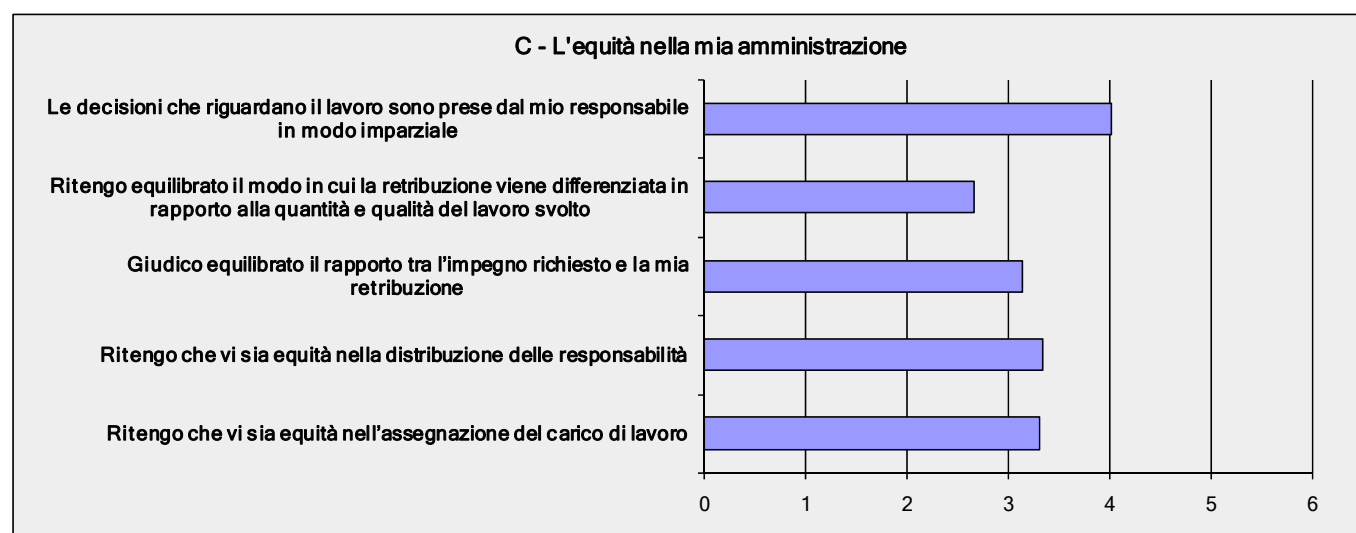
Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

Nel dettaglio, i risultati medi in ordine crescente vengono riportati nella tabella 2.

Tabella 2: Risultati dell'ambito D. Carriera e sviluppo professionale

Opzioni di risposta	Risultati medi
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,08
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,57
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,64
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,17
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,73

Figura 5: Risultati dell'ambito C. L'equità nella mia amministrazione

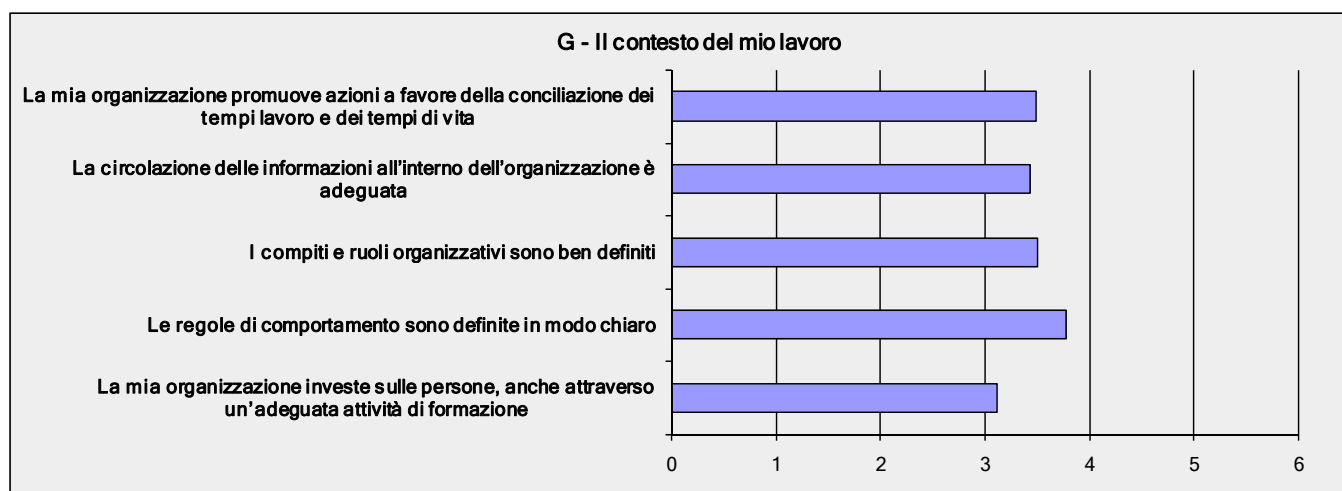


Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

Nel dettaglio, i risultati medi in ordine crescente vengono riportati nella tabella 3.

Tabella 3: Risultati dell'ambito C. L'equità nella mia amministrazione

Opzioni di risposta	Risultati medi
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,66
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,13
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,30
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,34
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,01

Figura 6: Risultati dell'ambito G. Il contesto del mio lavoro

Fonte: Struttura tecnica permanente OIV

Nel dettaglio, i risultati medi in ordine crescente vengono riportati nella tabella 4.

Tabella 4: Risultati dell'ambito G. Il contesto del mio lavoro

Opzioni di risposta	Risultati medi
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,12
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,43
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,49
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,50
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,78

In generale, indipendentemente dal livello di importanza attribuita dagli intervistati all'ambito di indagine, è utile rappresentare tutte le opzioni di risposta che presentano risultati critici (inferiori a 3,5), affinché l'amministrazione ne possa tener conto per valutare, ove possibile, opportuni interventi correttivi.

Tabella 5: Indagine sul benessere organizzativo. Opzioni di risposta con risultati critici

Ambiti di indagine	Opzioni di risposta	Risultati medi
D - Carriera e sviluppo professionale	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,08
D - Carriera e sviluppo professionale	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,57



Ambiti di indagine	Opzioni di risposta	Risultati medi
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	2,64
C - L'equità nella mia amministrazione	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,66
G - Il contesto del mio lavoro	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,12
C - L'equità nella mia amministrazione	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,13
D - Carriera e sviluppo professionale	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,17
C - L'equità nella mia amministrazione	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,30
C - L'equità nella mia amministrazione	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,34
G - Il contesto del mio lavoro	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,43
G - Il contesto del mio lavoro	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,49



4. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del Sistema”, inteso come misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato. Questa tipologia di indagine è strutturata in tre diversi ambiti, di cui fanno parte 13 domande. La Tabella 6 riporta il valore medio per ciascun ambito di analisi.

Tabella 6: Grado di condivisione del Sistema

Ambiti di indagine	Risultati medi
A - La mia organizzazione	3,36
B - Le mie performance	3,74
C - Il funzionamento del sistema	3,21

Anche in questo caso, è utile rappresentare le opzioni di risposta che presentano risultati inferiori alla soglia critica di 3,5. La tabella 7 evidenzia i risultati medi inferiori a 3,5 in ordine crescente.

Tabella 7: Indagine sul grado di condivisione del Sistema. Opzioni di risposta con risultati critici

Ambiti di indagine	Opzioni di risposta	Risultati medi
C - Il funzionamento del sistema	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,47
	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,03
A - La mia organizzazione	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,12
	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,28
	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,34



5. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La terza tipologia di indagine riguarda la “valutazione del superiore gerarchico”, intesa come rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della *performance*. Questa tipologia di indagine è strutturata in due ambiti, di cui fanno parte 9 domande. La Tabella 8 riporta il valore medio per ciascun ambito di analisi.

Tabella 8: Valutazione del superiore gerarchico

Ambiti di indagine	Risultati medi
A - Il mio capo e la mia crescita	3,99
B - Il mio capo e l'equità	3,91

In questo caso, i risultati sono tutti superiori alla soglia critica.

6. DATI COMPLESSIVI

L'indagine sul personale dipendente ha ottenuto un valore complessivo pari a 4,01. Il valore, ottenuto dalla media semplice di tutte le domande presenti nel questionario, rappresenta il livello di benessere organizzativo inteso nella sua espressione più ampia e può ritenersi ampiamente soddisfacente.

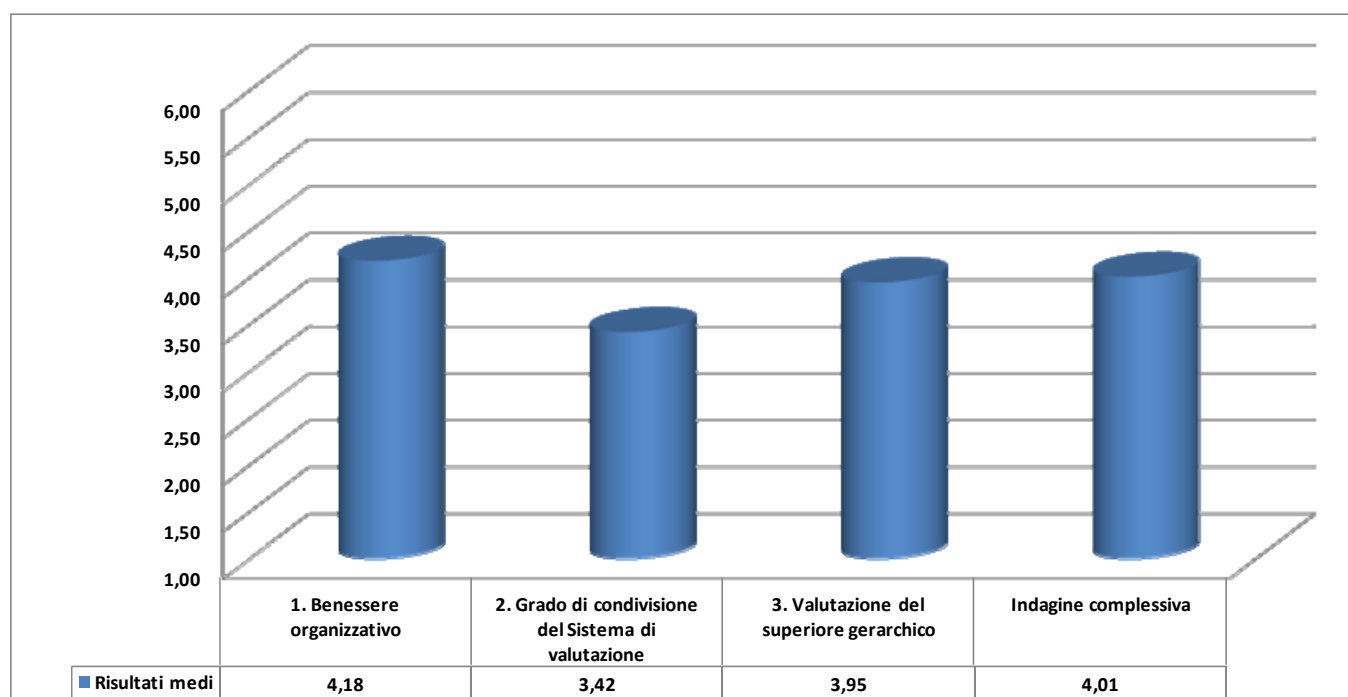
L'analisi di dettaglio sopra evidenziata, con particolare riguardo agli ambiti/opzioni di risposta con valutazioni critiche, può consentire all'amministrazione di valutare opportunità di intervento, innescando positivi meccanismi di miglioramento continuo.

Va specificato, infatti, che l'OIV provvederà ad effettuare le stesse indagini annualmente, proprio allo scopo di effettuare valutazioni di *benchmarking* nel tempo, volte a valorizzare i percorsi di crescita organizzativa, come pure eventuali criticità in settori specifici.

Da ultimo, occorrerà assicurare la massima diffusione dei risultati descritti, con l'obiettivo di ampliare ulteriormente per le prossime indagini il campione di riferimento. A questo scopo, si provvederà a dare notizia a tutto il personale della pubblicazione della presente analisi nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Ministero, come previsto, peraltro, dalle norme in materia di trasparenza previste dal d.lgs. n. 33/2013.

La Figura 7 riporta il dettaglio delle diverse tipologie di indagini con i risultati medi ottenuti.

Figura 7: Sintesi delle indagini



Fonte: Struttura tecnica permanente OIV



Ministero della Salute

Risultati delle indagini svolte sul personale del Ministero della salute ai sensi dell'art. 14, comma 5 del d.lgs. n. 150/2009 sul livello di benessere organizzativo, sul grado di condivisione del Sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico.

Allegato 1

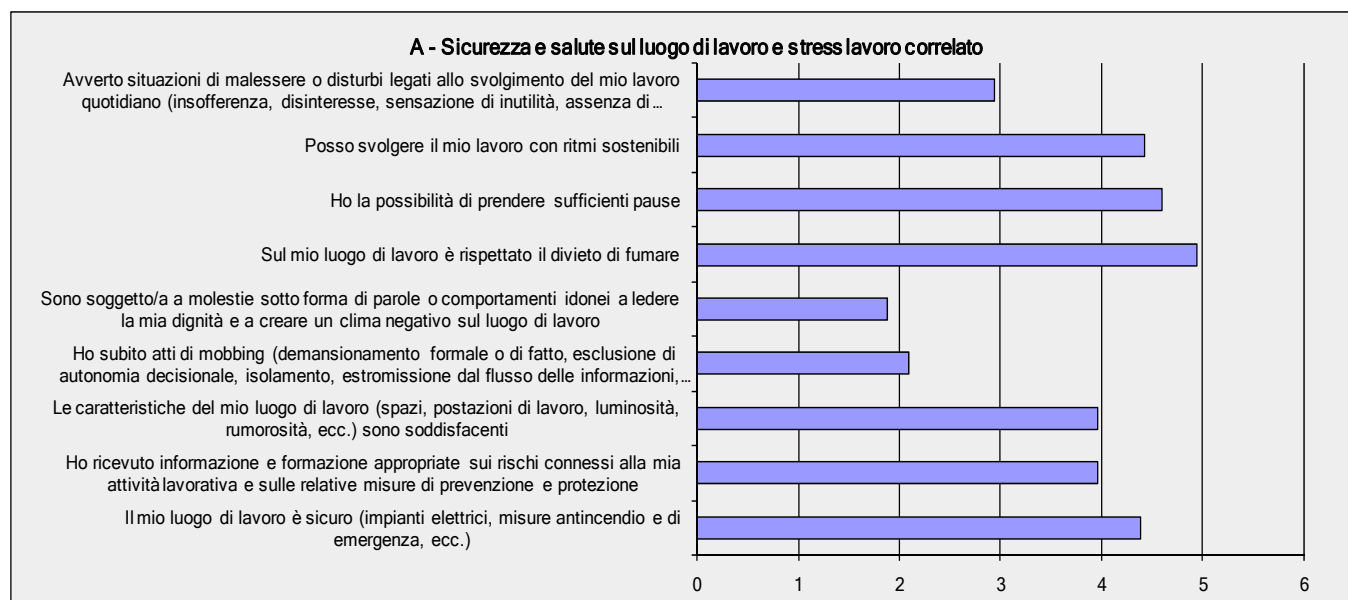
Anno 2014

Organismo Indipendente di Valutazione



ELENCO DELLE FIGURE E TABELLE

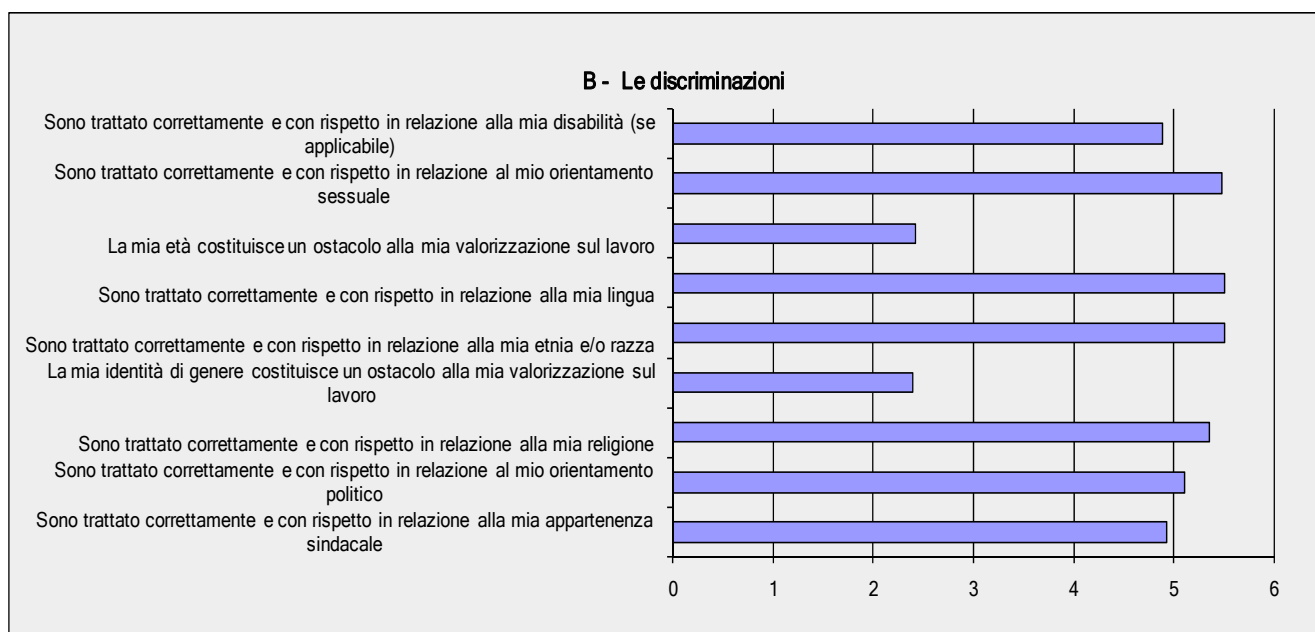
1. Benessere organizzativo	3
1.A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato	3
1.B - Le discriminazioni	4
1.C - L'equità nella mia amministrazione	5
1.D - Carriera e sviluppo professionale.....	6
1.E - Il mio lavoro	7
1.F - I miei colleghi	8
1.G - Il contesto del mio lavoro	9
1.H - Il senso di appartenenza	10
1.I - L'immagine della mia amministrazione.....	10
1.L - Importanza degli ambiti di indagine	11
2. Grado di condivisione del Sistema di valutazione	12
2.A - La mia organizzazione	12
2.B - Le mie performance	13
2.C - Il funzionamento del Sistema	14
3. Valutazione del superiore gerarchico.....	15
3.A - Il capo e la mia crescita	15
3.B - Il mio capo e l'equità	16

**1. BENESSERE ORGANIZZATIVO****1.A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato**

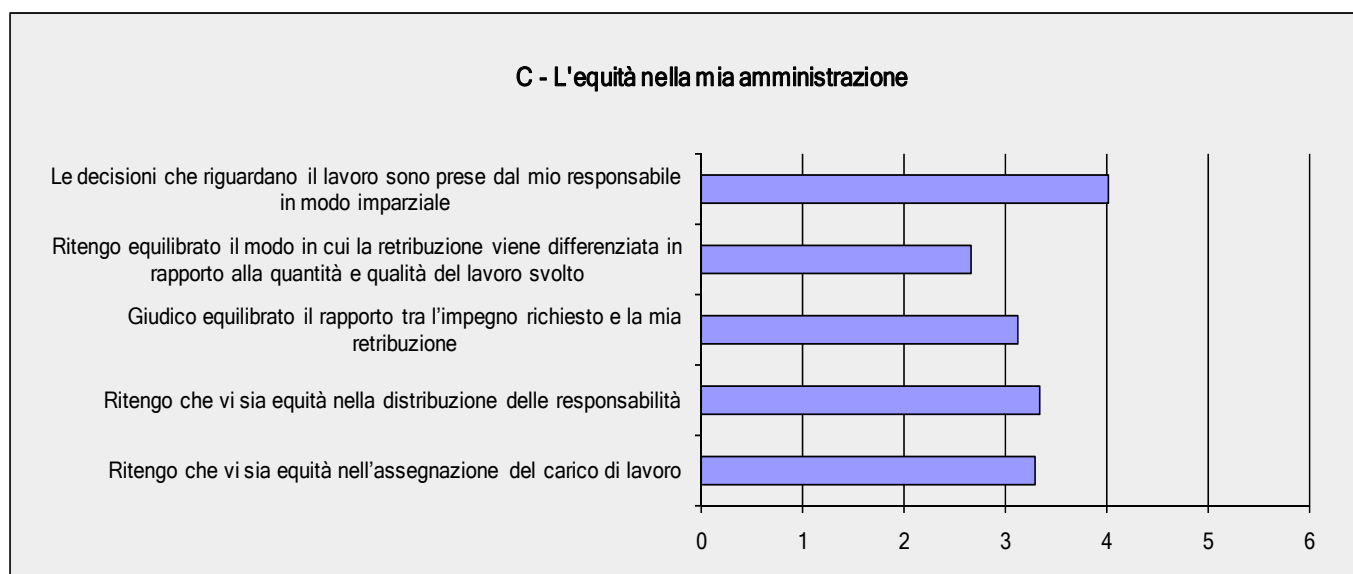
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	24	47	136	161	292	161	4,38	821
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	66	95	144	154	222	140	3,96	821
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	61	100	144	160	220	136	3,96	821
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, ...)	493	100	58	54	61	55	4,91	821
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	559	76	51	41	51	43	1,88	821
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	59	41	49	55	153	464	4,94	821
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	16	42	123	139	260	241	4,59	821
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	26	50	114	170	274	187	4,43	821
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 ...)	239	159	104	123	120	76	2,94	821
Risposte date								821
Risposte saltate								1



1.B - Le discriminazioni

**B - Le discriminazioni. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?**

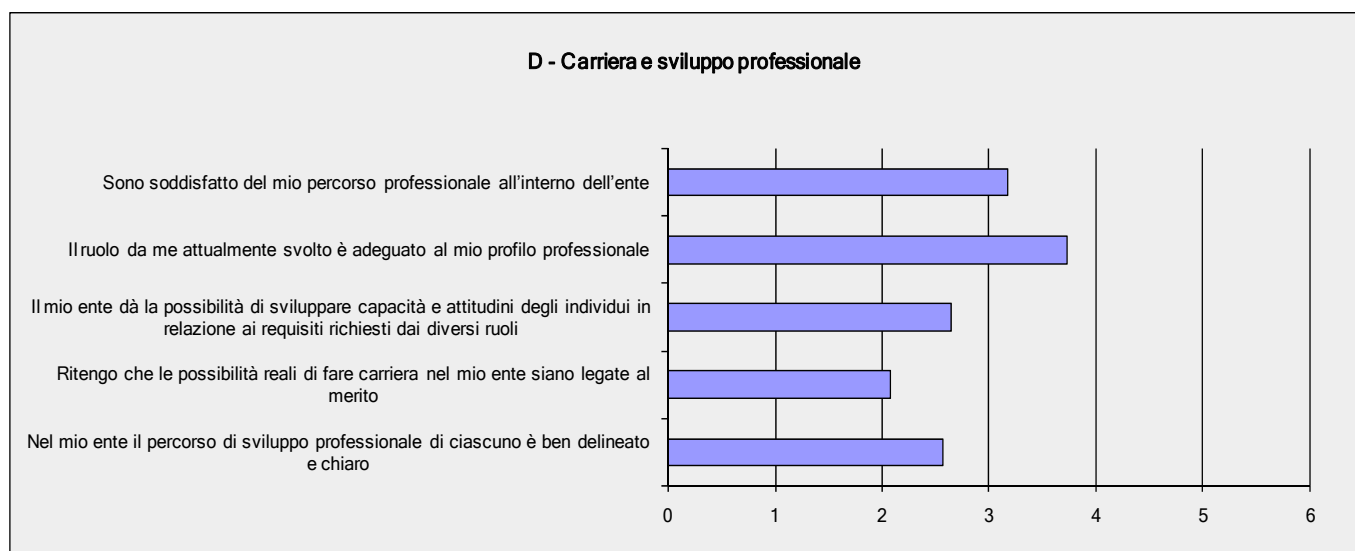
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	34	25	84	95	168	415	4,93	821
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	24	19	70	86	155	467	5,11	821
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	23	8	47	54	128	561	5,36	821
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	472	56	69	50	69	105	2,39	821
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	15	4	39	43	110	610	5,51	821
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	16	5	34	47	104	615	5,51	821
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	451	67	72	61	80	90	2,42	821
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	21	7	36	43	97	617	5,48	821
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	20	7	26	21	20	147	4,89	241
Risposte date								821
Risposte saltate								1

**1.C - L'equità nella mia amministrazione**

C - L'equità nella mia amministrazione. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	150	146	152	137	151	85	3,30	821
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	121	157	180	134	144	85	3,34	821
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	176	148	162	128	143	64	3,13	821
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del	263	168	151	102	96	41	2,66	821
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	97	84	121	127	194	198	4,01	821
Risposte date								821
Risposte saltate								1



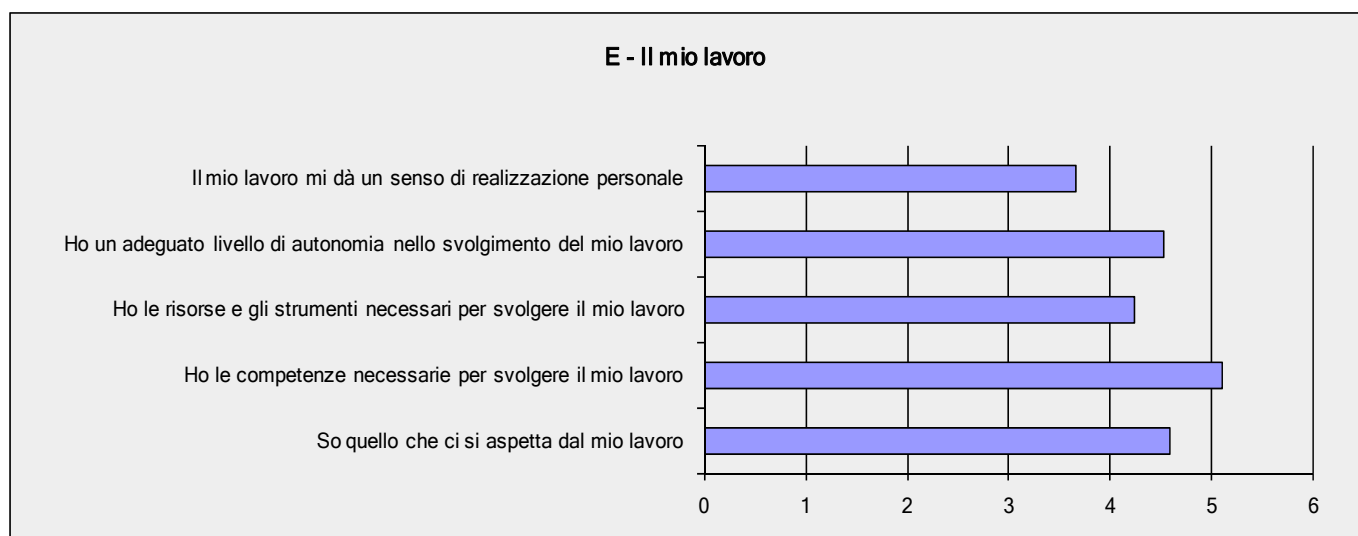
1.D - Carriera e sviluppo professionale



D - Carriera e sviluppo professionale. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	288	168	129	117	82	37	2,57	821
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	385	178	130	73	42	13	2,08	821
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	217	204	180	125	67	28	2,64	821
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	112	102	140	142	195	130	3,73	821
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	167	154	156	141	121	82	3,17	821
Risposte date								821
Risposte saltate								1



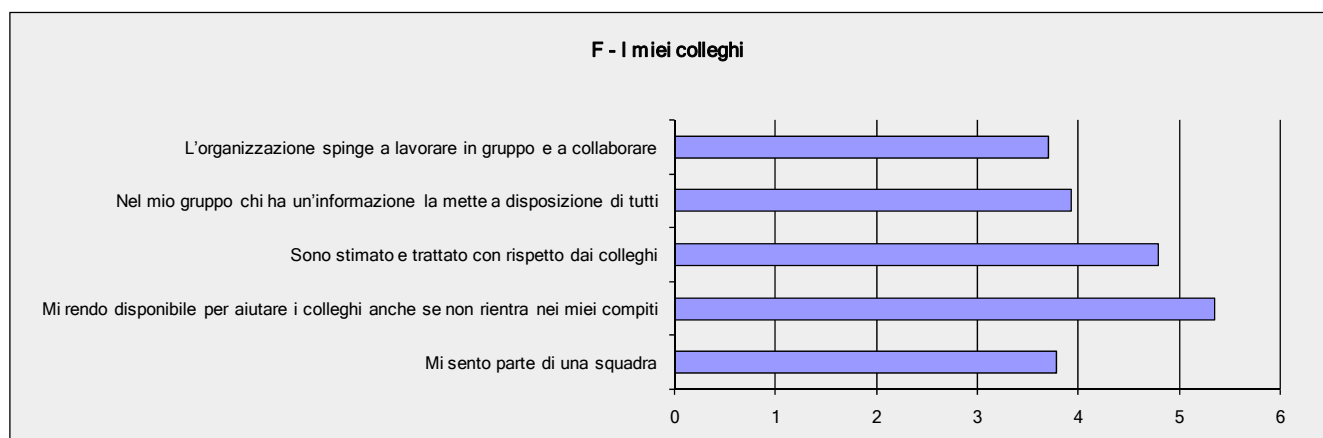
1.E - Il mio lavoro



E - Il mio lavoro. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	21	45	106	158	250	241	4,58	821
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	7	10	34	125	314	331	5,10	821
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	22	72	135	189	260	143	4,24	821
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	35	50	84	151	285	216	4,52	821
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	94	116	158	168	181	104	3,66	821
Risposte date								821
Risposte saltate								1



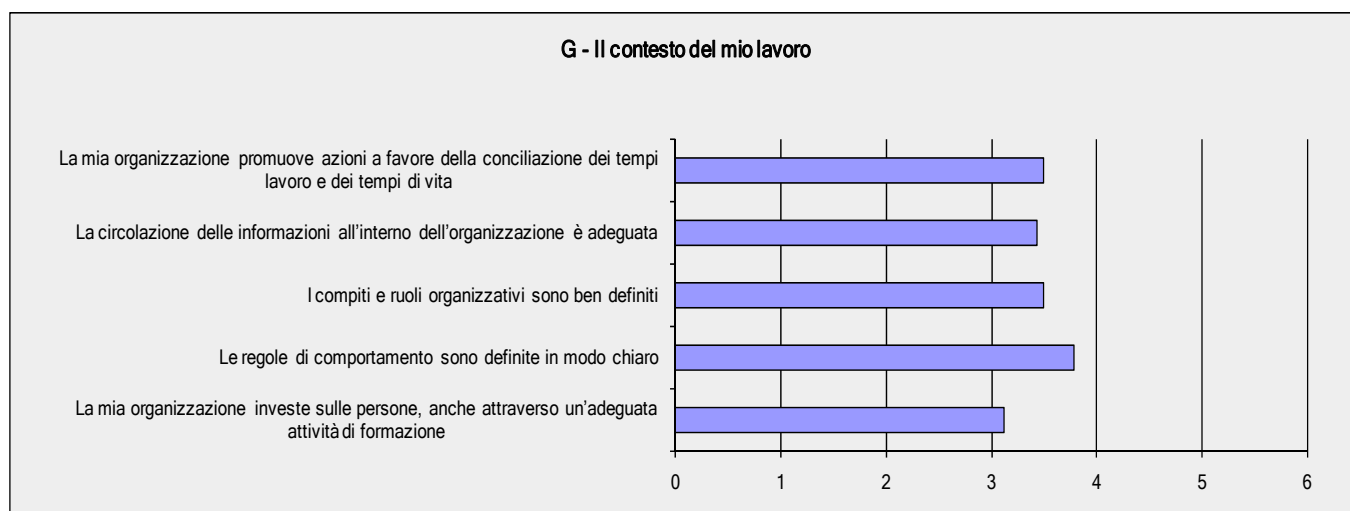
1.F - I miei colleghi



F - I miei colleghi. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
Mi sento parte di una squadra	106	103	121	165	184	142	3,78	821
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	0	4	27	89	262	439	5,35	821
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	16	32	75	141	278	279	4,79	821
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	84	93	121	176	190	157	3,93	821
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	105	122	140	152	153	149	3,70	821
Risposte date								821
Risposte saltate								1



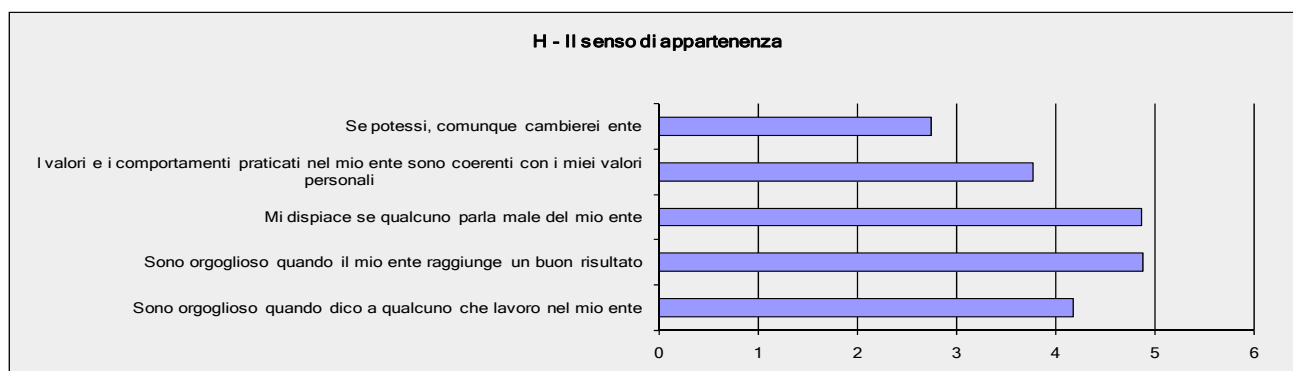
1.G - Il contesto del mio lavoro



G - Il contesto del mio lavoro								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	130	169	202	160	114	46	3,12	821
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	70	100	174	189	171	117	3,78	821
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	84	134	190	183	158	72	3,50	821
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	98	136	187	171	169	60	3,43	821
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	98	127	175	183	172	66	3,49	821
Risposte date								821
Risposte saltate								1

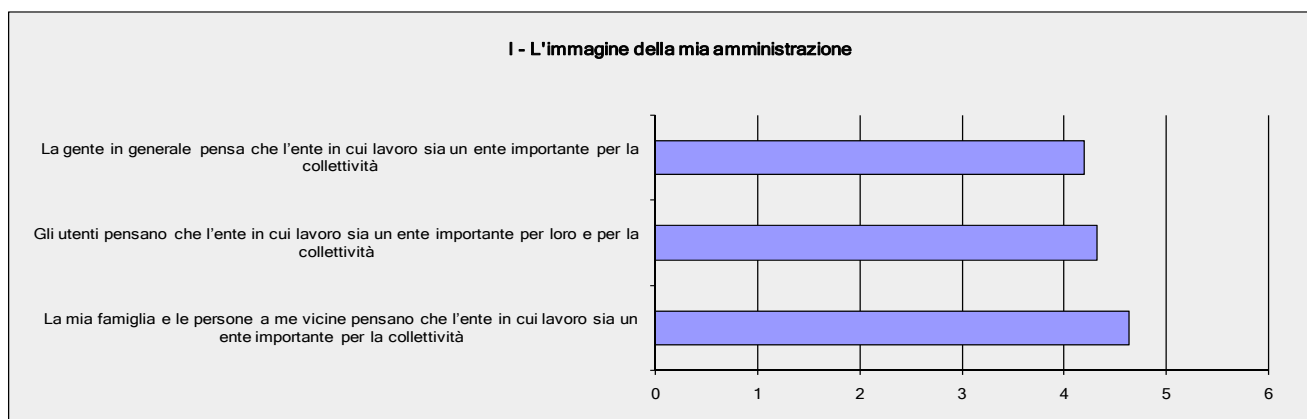


1.H - Il senso di appartenenza



H - Il senso di appartenenza								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	51	89	128	149	212	192	4,17	821
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	13	30	74	126	263	315	4,88	821
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	20	30	77	107	259	328	4,87	821
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	62	115	166	188	186	104	3,77	821
Se potessi, comunque cambierei ente	261	185	123	94	77	81	2,74	821
Risposte date								821
Risposte saltate								1

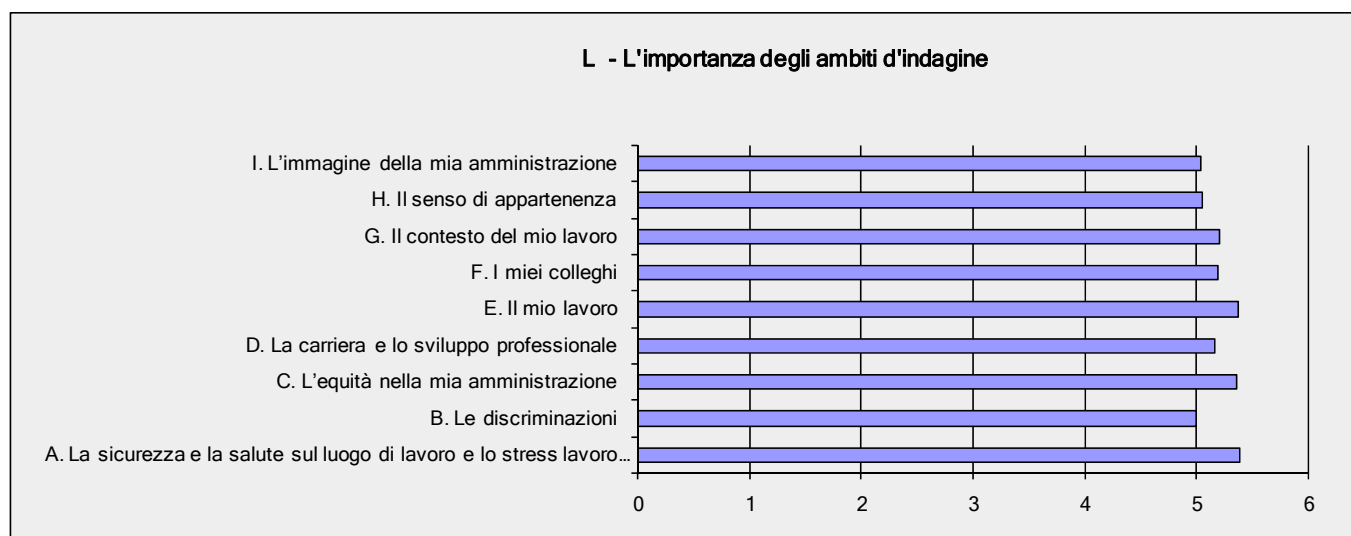
1.I - L'immagine della mia amministrazione



I - L'immagine della mia amministrazione								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	18	51	102	135	251	264	4,63	821
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	31	67	133	160	238	192	4,32	821
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	44	87	139	140	220	191	4,19	821
Risposte date								821
Risposte saltate								1



1.L - Importanza degli ambiti di indagine

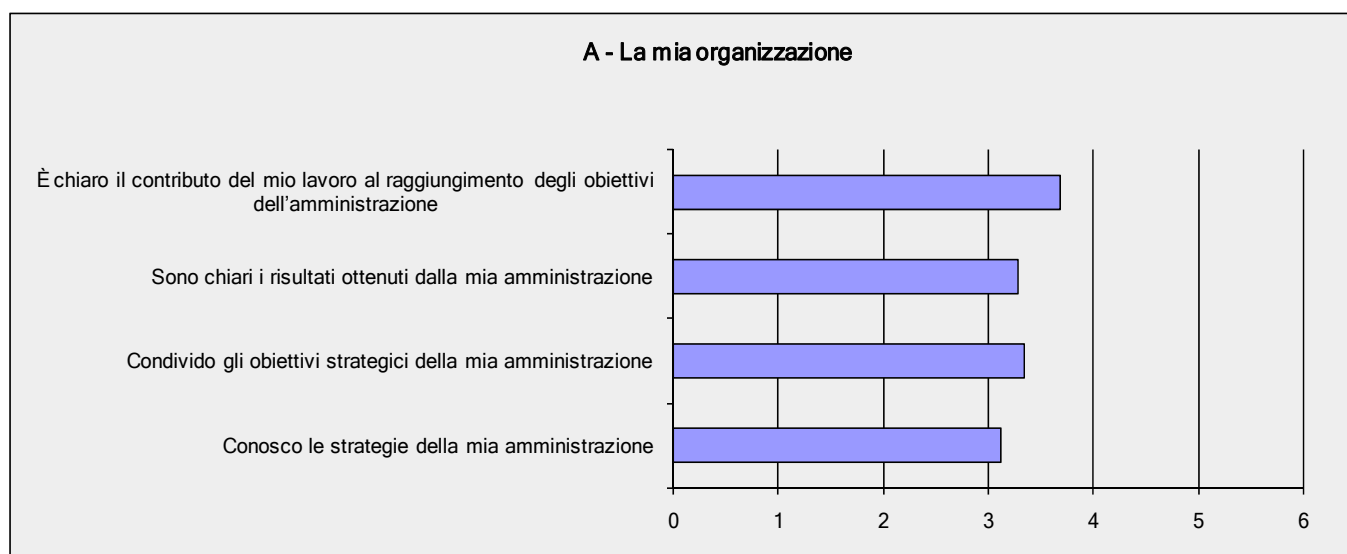


L - Importanza degli ambiti di indagine								
Ambiti dell'indagine	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4	11	39	64	199	504	5,38	821
B. Le discriminazioni	49	20	51	85	179	437	4,99	821
C. L'equità nella mia amministrazione	9	13	40	69	169	521	5,36	821
D. La carriera e lo sviluppo professionale	18	15	38	100	222	428	5,16	821
E. Il mio lavoro	3	5	27	75	255	456	5,37	821
F. I miei colleghi	3	12	47	106	250	403	5,19	821
G. Il contesto del mio lavoro	3	5	44	111	267	391	5,20	821
H. Il senso di appartenenza	11	10	52	135	256	357	5,05	821
I. L'immagine della mia amministrazione	11	9	66	136	225	374	5,04	821
Risposte date							821	821
Risposte saltate							1	1

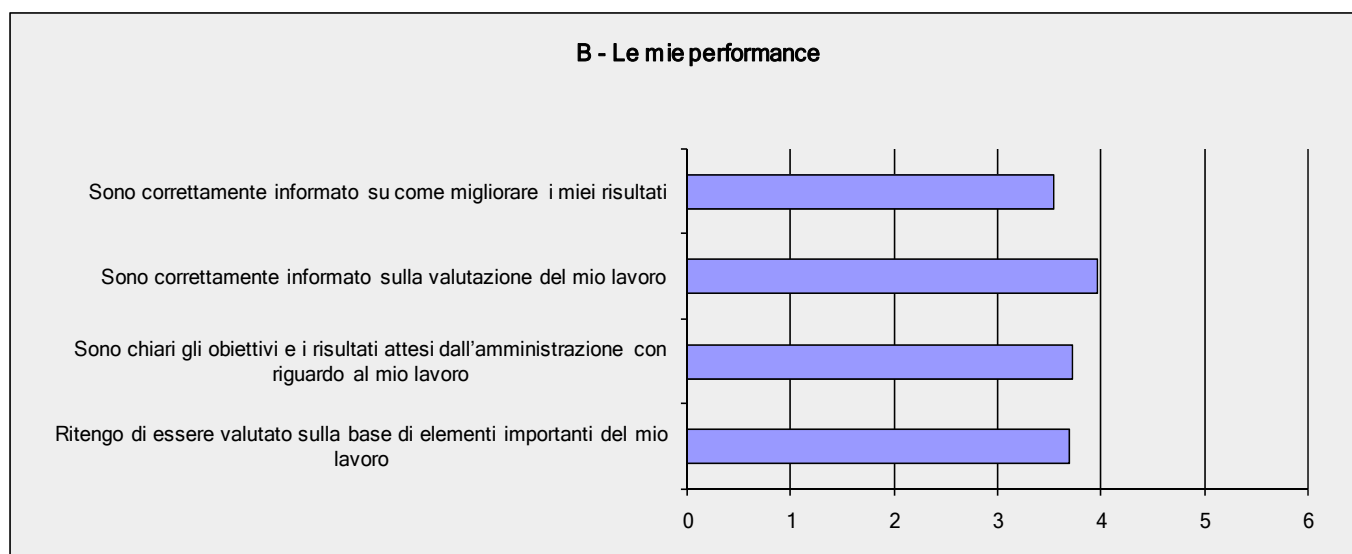


2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

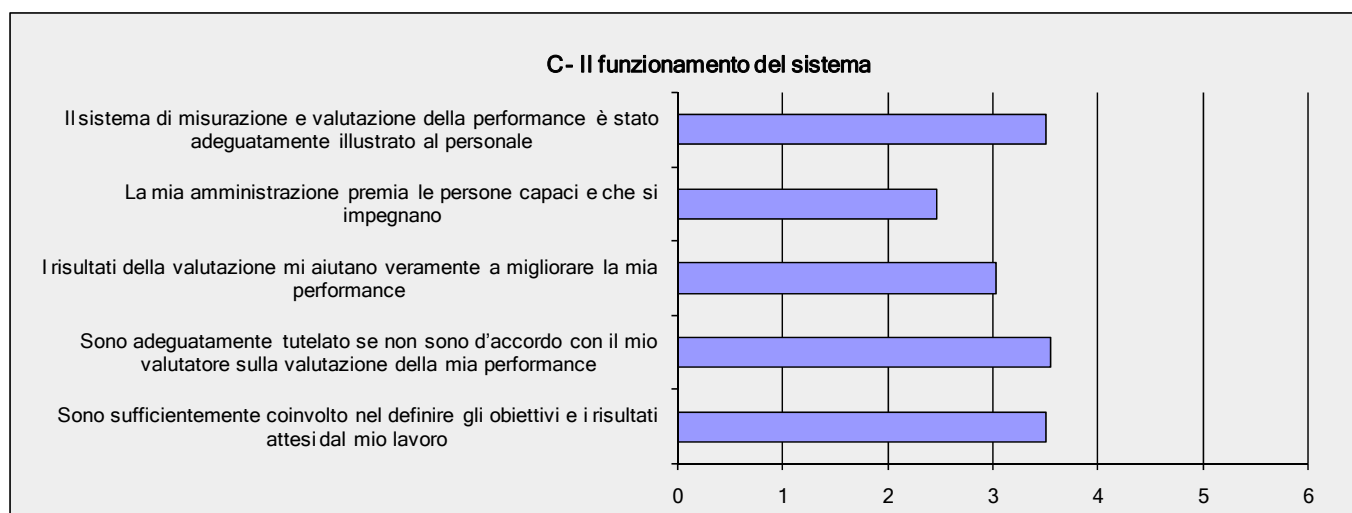
2.A - La mia organizzazione



A - La mia organizzazione. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?									
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte	
Conosco le strategie della mia amministrazione	114	179	200	170	117	33	3,12	813	
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	78	144	237	179	124	51	3,34	813	
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	76	172	227	170	119	49	3,28	813	
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	75	126	159	171	177	105	3,69	813	
								Risposte date	813
								Risposte saltate	9

**2.B - Le mie performance**

B - Le mie performance. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	96	104	150	168	184	111	3,70	813
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	79	112	167	155	194	106	3,73	813
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	73	106	120	159	189	166	3,96	813
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	116	130	153	136	161	117	3,55	813
Risposte date								813
Risposte saltate								9

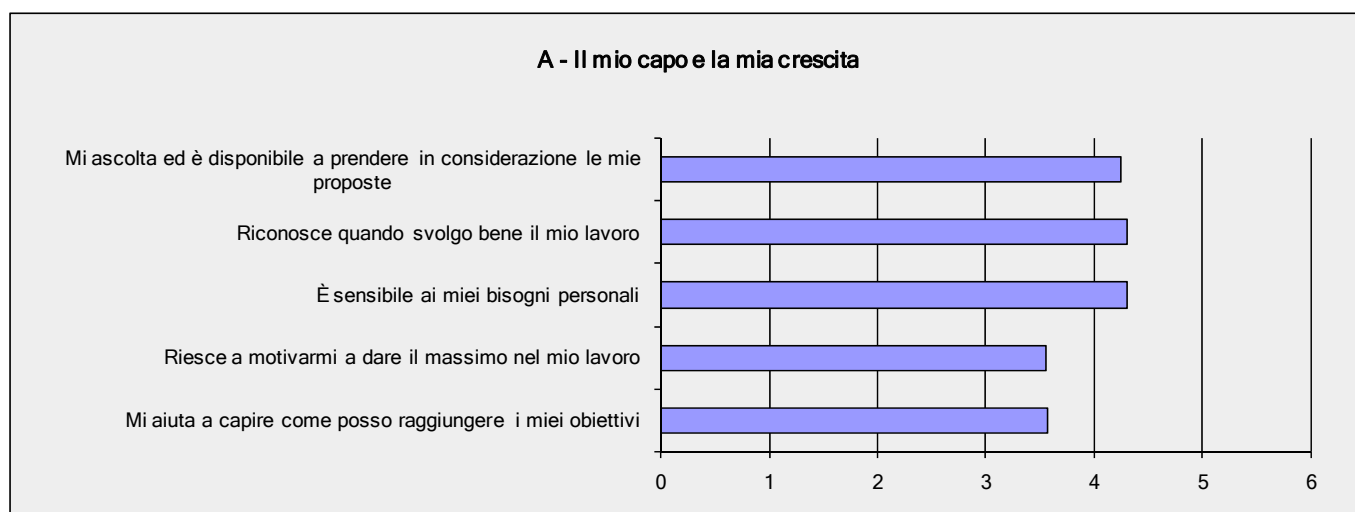
**2.C - Il funzionamento del Sistema**

C- Il funzionamento del sistema. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	121	108	169	150	178	87	3,51	813
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	117	118	147	164	164	103	3,55	813
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	206	139	156	120	118	74	3,03	813
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	294	178	148	90	67	36	2,47	813
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	100	146	179	128	145	115	3,51	813
Risposte date								813
Risposte saltate								9

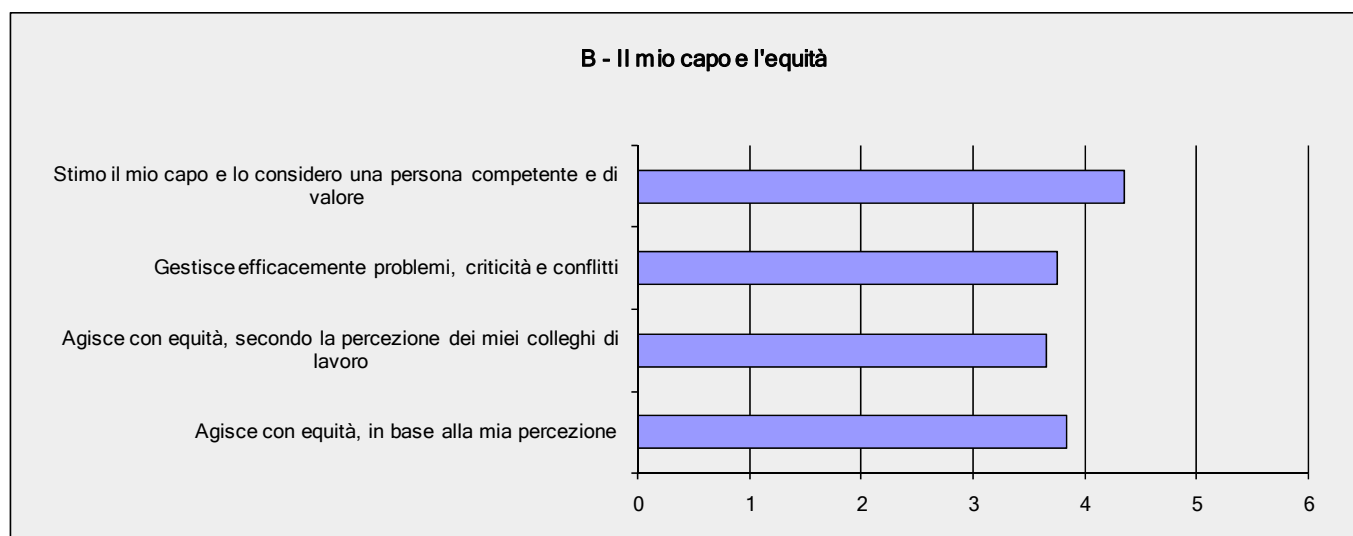


3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

3.A - Il capo e la mia crescita



A - Il mio capo e la mia crescita Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	121	127	145	136	145	133	3,57	807
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	129	128	128	145	140	137	3,56	807
È sensibile ai miei bisogni personali	74	65	102	132	171	263	4,30	807
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	64	78	101	121	198	245	4,30	807
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	66	76	113	136	173	243	4,24	807
Risposte date								807
Risposte saltate								15

**3.B - Il mio capo e l'equità**

B - Il mio capo e l'equità Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?								
Opzioni di risposta	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto	Risultati medi	N. risposte
Agisce con equità, in base alla mia percezione	87	97	148	139	198	138	3,84	807
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	79	116	182	163	157	110	3,66	807
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	114	95	142	139	155	162	3,76	807
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	71	58	108	110	190	270	4,36	807
<i>Risposte date</i>								807
<i>Risposte saltate</i>								15